



众志成城 打赢疫情防控阻击战

# 由新冠肺炎疫情引发的十个劳动争议疑难法律问题问答

为妥善预防与处理因新冠肺炎疫情引发的劳动人事争议,保障劳动者合法权益,帮助企业特殊时期合法有序运营,维护和谐稳定的劳动关系,陕西省人力资源和社会保障厅对劳动关系领域相关法律问题作出风险提示。

**第一问:**对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工,劳动合同到期的,用人单位能否终止劳动合同?

**答:**不能。上述情形下劳动合同到期的,劳动合同期限应当分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束,即劳动合同逾期终止。

**第二问:**对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工,用人单位是否可以解除劳动关系?

**答:**用人单位不得以劳动者无过错、经济性裁员为由解除劳动关系。

用人单位不得根据《劳动合同法》第四十条、四十一条与上述职工解除劳动合同,即不得按照劳动者无过错、经济性裁员的相关条款解除劳动合同。

**第三问:**劳动者因新型冠状病毒感染肺炎被隔离期间或确诊感染接受治疗期间,是否应当计算在医疗期内?

**答:**隔离期间不应纳入医疗期;确诊感染接受治疗期间,应纳入医疗期。

劳动者因新冠肺炎隔离期间按照正

常出勤对待,不应纳入医疗期。劳动者隔离期结束后仍需停止工作进行治疗的以及被确诊感染新冠病毒肺炎接受治疗的期间,应当纳入医疗期。

**第四问:**疫情防控期间仍在岗的劳动者,用人单位是否应当提供劳动防护用品?

**答:**用人单位应当提供必要的劳动防护用品。

用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。《传染病防治法》还规定,“对从事传染病预防、医疗、科研、教学、现场处理疫情的人员,以及在生产、工作中接触传染病病原体的其他人员,有关单位应当按照国家规定,采取有效的卫生防护设施和医疗保护措施,并给予适当的津贴”。

**第五问:**因疫情防控需要而进行隔离或用人单位停工、停产的,用人单位是否应当支付劳动者劳动报酬?

**答:**应当分情况支付。

隔离期间,被隔离人员有工作单位的,所在单位不得停止支付工作报酬。企业因受疫情影响导致生产经营困难,停工停产在一个工资支付周期内的,企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的,若职工提供了正常劳动,企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的,企业应当按照不低于当地最低工资标准的75%支付劳动者生活费。

**第六问:**2020年1月26日国务院办公厅作出《关于延长2020年春节假期的通知》,决定延长2020年春节假期至2月2日,劳动者年休假或探亲假与国家宣布的

延长春节假期相重合的,应当如何处理?

**答:**带新年休假与春节假期重合的,应当另行安排;探亲假与春节延长假期重合的,不再另行安排。

因国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。劳动者在法定春节休假前已经履行了年休假或探亲假的审批手续,春节延长假期不再计入年休假假期,劳动者的年休假可另行安排,但劳动者应根据用人单位的规章制度另行履行请假手续的程序。而探亲假期是指职工与配偶、父母团聚的时间,探亲假不受延长春节假期的影响。

**第七问:**因疫情防控在2020年春节假期内不能休假的劳动者,其合法权益应如何保障?

**答:**法定休假日应当支付加班费;休息日应当安排补休,不能补休的应当支付加班费。

2020年春节假期为1月24日至2月2日。法定春节休假日2020年1月25日、26日、27日(农历正月初一、初二、初三),上述期间安排劳动者加班的,企业应支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。2020年1月24日、1月28日至2月2日休假按照休息日处理,上述期间企业安排劳动者加班的,应当安排补休,如不能安排补休的,应当支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。

**第八问:**疫情防控期间如何保障农民工群体的劳动关系稳定?

**答:**企业不得解除与农民工的劳动合同或退回劳务派遣工。

对于因隔离、留观、治疗或政府采取紧急措施导致农民工暂不能提供正常劳

动的,企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣工。对于处于隔离期间的农民工群体,企业还应当按照《传染病防治法》的规定,支付隔离期间的工资报酬。

**第九问:**疫情期间发生的企业间共享员工的情况,共享行为应如何界定?

**答:**疫情期间企业与企业间共享员工的情况,共享行为应如何界定?

“共享用工”属于劳动力借调行为,在一定程度上提高了人力资源配置的效率,但“共享用工”并未改变原用人单位和劳动者之间的劳动关系。借调企业与原用人单位应当签订书面借调协议,明确双方权利义务。原用人单位不得以盈利为目的“借调”出员工;亦不得与借调企业串通,假借“共享”之名,突破劳动法律法规之规定,损害劳动者合法权益。

**第十问:**因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动仲裁的,仲裁时效如何计算?劳动人事争议仲裁委员会不能如期审结案件的,如何处理?

**答:**受新冠肺炎疫情影响,导致仲裁活动不能正常进行的,适用仲裁申请时效中止和仲裁程序中止的规定。

因采取突发事件应对措施,仲裁活动不能正常进行的,适用有关时效中止和程序中止的规定。故因疫情影响导致当事人无法及时申请劳动仲裁的,仲裁时效中止;从中止时效的原因消除之日起,仲裁时效期间继续计算。受新冠肺炎疫情影响,导致仲裁活动不能正常进行的,劳动人事争议仲裁委员会可以决定中止案件审理程序,待影响消除后,恢复案件审理。 □独萍

## 隔离期间猝死为啥认定为工伤

### 典型案例

近日,浙江宁波市人社局官网公布了奉化区人社局近日作出的宁波市首份隔离期工伤认定书。其中显示,奉化某公司处隔离期的1名员工因突发疾病死亡,区人社局认定该员工为工伤。

当地人社部门迅速作出认定工伤认定书,并送达给企业,这办事效率值得点赞。而人社部门正确理解隔离期间的劳动关系、正确适用法律、正确认定工伤的态度,值得肯定。

针对劳动者与工作有关的因病死亡情况,《工伤保险条例》第十五条规定:职工有“在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡”情形的,视同工伤。在平时,各地人社部门往往会将这一规定作为工伤认定的必要条件,严格掌握认定标准,如果申请工伤认定的时间、岗位要求缺失或不符合要求,大概率会被拒绝。

在疫情防控特殊时期,很多用人单位实行弹性工作制,允许员工居家办公,不少员工还被采取了隔离、医学观察等措施。这样,劳动方式、劳动关系便进入了一种特殊状态,与之相对应,劳动保护也应进入一种特殊状态,人社部门对“工作时间”“工作岗位”等工伤认定要件的理解和把握也应进入一种特殊状态。

人社部早在1月24日发出通知,要求对新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工,企业应当支付职工在此期间的工作报酬,并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。显然,这是对处于治疗期、隔离期或医学观察期的劳动者的劳动关系、工作状态的确认定,也为各级人社部门处理与此有关的工伤认定提供了具体操作依据。

本案例中的员工2月2日接公司返岗通知后,于2月8日返回公司,并严格按照安排在隔离区隔离待岗。2月11日,该员工在隔离区房间突然发病,第二天经抢救无效死亡。事实很清晰,属于“在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡”的情形,符合工伤认定的条件和范围。当地人社部门开通绿色通道,快速作出工伤认定,于情有据,于法有据。

“隔离猝死”算工伤,给出了劳动保护的参考答案,值得各地人社部门借鉴。疫情当前,劳动关系、劳动状态发生了改变,出现了新的模式,劳动保护、工伤认定也应当随之作出相应调整。如此,才能更好地服务于疫情防控大局,更好地保护劳动者的合法权益,也更符合法治要求和提升治理能力的要求。 □李英锋



第110个“三八”国际劳动妇女节之际,宝鸡热电厂为12名历年获得地市级以上巾帼建功标兵送去了鲜花与祝福,将奋战现场“疫”线的1个集体、8名巾帼建功标兵、5个最美家庭、4名抗击疫情最美女职工的奖牌证书及“礼包”一股脑儿送到了岗位上,为打赢疫情防控阻击战和助力复工复产凝聚了“半边天”力量。 □胡小进 周海燕 符淑媛 摄

## 受疫情影响导致合同无法履行可以免责吗

新冠肺炎疫情已经持续月余。在延期复工、交通管制等防控措施影响下,市场交易活动受到一定影响,许多合同无法按期履行。在此情况下,了解哪些无法履行的情形可以免除法律责任,对保护自身合法权益具有重要意义。

**【案例】**某彩灯企业与某外地企业签订了元宵灯展承揽合同。受当地疫情防控措施影响,灯组制作和安装工作自1月28日停工,当时灯组制作和安装已完成80%,外地企业已支付50%的灯组制作款。由于彩灯企业在元宵前难以复工并按约定完成灯组制作安装,灯展也因疫情影响难以举办,彩灯企业与外地企业就灯组制作款支付产生争议。

**【评析】**根据合同法,因不可抗力不能履行合同的,根据不可抗力的影响,部分或者全部免除责任,但法律另有规定的除外。当事人迟延履行后发生不可抗力的,不能免除责任。民法总则明确,不可抗力是指不能预见、不能避免且不能克服的客观情况。因不可抗力不能履行民事义务的,不承担民事责任。

疫情防控措施对合同履行是否构成不可抗力,要具体问题具体分析。应根据不同地区所采取的不同行政措施、不同的合同类型以及所影响的义务履行的范围,确定疫情影响的因果

关系、是否构成不可抗力以及影响程度,来确定违约责任可否免除。

本案中,疫情防控措施造成彩灯企业无法继续履行灯组制作安装合同义务,外地企业也无法如期举办灯展,可以适用不可抗力相关规定。

但是,如果仅因疫情影响情绪、主观履行动力等,不构成不履行的合法事由。如借款合同、知识产权许可使用合同、可通过信息网络完成交付的技术合同及可通过信息网络完成的服务合同,原则上不因疫情而不能履行,也就不能免除责任。

□白阳

关系、是否构成不可抗力以及影响程度,来确定违约责任可否免除。

本案中,疫情防控措施造成彩灯企业无法继续履行灯组制作安装合同义务,外地企业也无法如期举办灯展,可以适用不可抗力相关规定。

但是,如果仅因疫情影响情绪、主观履行动力等,不构成不履行的合法事由。如借款合同、知识产权许可使用合同、可通过信息网络完成交付的技术合同及可通过信息网络完成的服务合同,原则上不因疫情而不能履行,也就不能免除责任。

□白阳



复工以来,中铁二十局六公司西安地铁五号线站后工程项目部积极响应当地政府及所属区域防疫防护和复工复产要求,陆续组织开展新型冠状病毒核酸检测。截至目前,该项目部已陆续组织5场核酸检测,共计200余人参加。检测报告显示均为阴性,为项目复工复产提供有力的人身安全保障。 □王丽 摄

## 《保障农民工工资支付条例》施行将给工程建设领域带来新变化

法规(即通常所说的违法建设项目)导致拖欠农民工工资的,由建设单位清偿。

其次,施工总承包企业对工资支付负总责。施工总承包企业在工程建设领域处在承上启下的重要环节,既要建设单位负责,又要监管好分包企业,对所属建设项目的农民工工资支付负总责,《条例》对施工总承包企业规定:施工总承包企业应当按工程建设项目开设农民工工资专用账户,专项用于支付农民工工资,工程完工且未拖欠农民工工资的,施工总承包企业公示30日后,可申请注销农民工工资专用账户,账户内余额归施工总承包企业所有。工程建设项目转包,拖欠农民工工资的,由施工总承包企业先行清偿,再依法进行追偿。

第三,分包企业对工资支付承担直

接责任。分包企业处在工程建设领域的末端,招聘、使用、管理众多农民工,承担着给农民工支付工资的直接责任,《条例》规定分包企业应当依法与所招用的农民工签订劳动合同并进行用工实名登记,否则农民工不得进入建设施工现场工作。应当建立用工管理和工资支付台账,并保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。书面工资支付台账应当包括分包企业名称,工资支付周期,工资支付日期,领取工资的农民工姓名、身份证号码、手机号码、工作时间、工作内容、应发工资项目及数额,代扣、代缴、扣除项目和数额、实发工资数额,银行代发工资凭证、农民工本人签字等内容,分包企业应当同时给农民工提供本人的工资清单。

由国务院总理李克强签署的《保障农民工工资支付条例》(以下简称《条例》),将于2020年5月1日起施行。

《条例》聚焦欠薪问题突出的工程建设领域,紧扣发工资的钱从何处来、发工资的钱放在何处、由谁来发工资、把工资发给谁、由谁来监督发工资等有了新规定,确保农民工工资支付,保障农民工的合法权益。

首先,建设单位须按月支付发工资所需资金。建设单位在工程建设领域属于整个链条的最高端,能否做到按时足额支付工程款,是解决工程建设领域欠薪问题的重中之重。为此,《条例》对建设单位刚性规定,明确建设单位必须要有满足施工所需要的资金安排,政府投资的建设项目不得由施工企业垫资建设。建设单位必须向施工企业提供工程款支付担保。建设单位应当按照合同约定及时给施工总承包企业拨付工程款,并按月将人工费用及时足额拨付至施工总承包企业开设的农民工工资专用账户,同时要加强对施工企业支付工资的情况进行监督。工程建设领域违反法律

### 职工信箱

百事通先生:

我与一家公司的劳动合同中约定,月工资为4500元,养老保险、失业保险、生育保险等折价900元/月,作为补贴直接发放给我,由我自行缴纳。近日,公司鉴于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经协商,决定额外支付我一个工资并解除劳动关系。但对应按四年给予我4个月的离职经济补偿金,公司表示只能以月工资4500元为基数计算,不同意列入900元/月的补贴。请问:公司的做法对吗? 读者 徐金颖 徐金颖同志:

公司的做法并无不当。虽然《劳动合同法》第四十七条规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。”而《工资总额组成的规定》第四条中已将“补贴”纳入工资总额的组成部分,且没有对“补贴”具体范围加以限定,但这并不等于所有的补贴都属于工资之内。鉴于《社会保险法》第十条、第四十四条、第五十三条,已经将向有关部门缴纳养老保险、失业保险、生育保险费用作为用人单位与劳动者双方或一方的法定义务,决定了用人单位与劳动者不能以约定方式,把用人单位应当缴纳的社会保障费用直接发放给劳动者。即你与公司的相关约定因违反法律的强制性规定而无效。 □百事通

### 维权动态

#### 陕西省减征职工基本医疗保险费

本报讯(张占峰)近日,省医保局会同省财政厅、省税务局联合下发了《关于阶段性减征职工基本医疗保险费的实施意见》(以下简称《意见》)。《意见》明确,从2020年2月起,对我省参加职工基本医疗保险的各类用人单位(不含在编制管理部门办理法人登记的机关事业单位)所缴纳的职工基本医疗保险费(不含生育保险费)单位缴费部分,各市根据统筹地区基金运行情况实行减征,期限不超过5个月。实施减征政策后,预计全省可减轻企业负担19亿元。

各市在实行减征政策的同时,可继续实行原已出台的缓缴政策。对受疫情影响,未能及时办理参保登记、转移接续、缴费、补缴、在职转退等业务的企业,允许疫情结束后3个月内补办。对面临暂时性生产经营困难,可缓缴医疗保险和生育保险费。缓缴期限原则上不超过6个月,缓缴、补办期间不加收滞纳金,不影响参保人员个人权益记录。

#### 镇安县“点对点”普法保护妇女合法权益

本报讯(赵芳)3月7日,商洛市镇安县总工会驻镇仁镇双河村帮扶工作队,在抓好当前扶贫工作的同时,走村入院开展以“保护妇女合法权益,增强疫情防控意识”为主题的法治宣传活动。

由于当前处于疫情防控关键时期,帮扶工作队为减少人员聚集,采取“点对点”方式进行普法。工作队队员沿着山间的交通要道,对公路沿线的村庄院落和过往群众宣传疫情防控的要求和主要措施,提醒大家当前疫情形势依旧严峻,撤卡撤点是为了给复工复产提供便利,作为个人应继续坚持出门佩戴口罩,勤洗手多消毒,不要聚集不要聚会。活动中,还向群众宣传了《妇女权益保障法》《反家庭暴力法》《婚姻法》等与妇女家庭生活息息相关的法律法规知识。此次活动共发放疫情防控资料和各类法治宣传资料250多份。

## 离职时,公司不能将社保补贴计入经济补偿基数