
**“新冠肺炎”疫情防控期间
劳动用工法律政策问答**

浙江省律师协会

二〇二〇年二月

前 言

为帮助广大企业正确应对新冠肺炎疫情,保障企业有序复工和恢复生产经营,防范相应的法律风险,浙江省律师协会组织了在企业劳动法律事务上具有丰富经验的专业律师团队,根据疫情所涉及的相关热点、争议问题,进行收集、筛选、整理并编写了《“新冠肺炎”疫情防控期间劳动用工法律政策问答》,内容包含涉及企业疫情防控期间有关的劳动用工问题五大类计四十余个问题及有关法律法规政策目录,以期为广大企业及员工提供有益的参考与帮助。

浙江省律师协会

2020年2月12日

目 录

一、延长假期和复工期问题

1. 国务院延长的 3 天春节假期（1 月 31 日至 2 月 2 日）属于什么性质
2. 浙江省政府规定的延迟复工期（2 月 3 日至 2 月 9 日）属于什么性质
3. 企业可以不遵守国家及地方政府规定的春节假期与延迟复工通知吗
4. 哪些特殊企业可以在政府规定的复工之日（2 月 10 日）前复工
5. 企业复工，需要做好哪些准备
6. 企业能否在春节假期内安排年休假
7. 企业能否在延迟复工期间内安排年休假
8. 职工申请的事假与延长的春节假期和延迟复工期间重叠的，是否顺延
9. 探亲假、产假与延长的春节假期、延迟复工期间重叠的，是否顺延
10. 延长的春节假期、延迟复工期间能否计入医疗期？职工因被确诊、被隔离治疗或者被政府采取隔离措施期间，是否计入医疗期
11. 因受疫情影响生产经营困难，在假期结束后仍需停工停产的企业，应如何应对

二、劳动报酬相关问题

1. 国务院规定的春节假期延长期间内，工资如何支付
2. 省政府规定的延迟复工期间内，工资如何支付
3. 不受延迟复工限制的特殊企业安排职工正常工作的，工资如何支付
4. 工资能否推迟发放

-
5. 职工因感染肺炎在隔离治疗期间或医学观察期间或被采取隔离措施的，工资待遇如何确定
 6. 从疫情重灾区返岗的职工，按规定居家隔离的，工资待遇如何确定
 7. 职工因交通限制等防控措施无法按时到岗的，工资待遇如何确定
 8. 在规定的复工期满后，企业决定继续停工停产，职工工资如何发放

三、劳动合同履行相关问题

1. 因疫情防控需要，企业是否受《劳动法》第四十一条规定的延长工作时间限制
2. 延迟复工期内企业安排职工在家办公，职工是否可以拒绝
3. 延迟复工期限届满后，职工是否可以拒绝到岗
4. 从疫情重灾区返岗的职工，按规定居家隔离 14 天，企业能否安排职工在家工作
5. 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后，职工要求在家休养的，如何处理
6. 职工担心染病，能否拒绝出差
7. 职工因感染肺炎在隔离治疗期间或医学观察期间或被采取隔离措施的，企业能否解除劳动关系
8. 疫情防控期间，非因员工主观过错，劳动合同是否可以解除和终止
9. 企业因受疫情影响导致无法及时足额支付工资的，员工能否因此提出解除劳动关系并主张经济补偿金
10. 劳动者的劳动合同在疫情期间到期又未能及时续订劳动合同的，用人单位是否需要支付双倍工资

四、工伤医疗相关问题

1. 医护及相关工作人员因履行工作职责而感染肺炎的，是否属于工伤
2. 非医护及相关工作人员因受企业指派出差而感染肺炎的，是否属于工伤
3. 职工以志愿者身份支援防疫而感染肺炎，是否属于工伤
4. 如职工因感染肺炎被认定为工伤，其停工留薪期为多久

-
5. 因感染肺炎治疗结束后仍处于医疗期的职工，工资待遇如何计发

五、就业招聘及其他

1. 企业能否拒绝招录来自疫情严重地区劳动者
2. 企业能否拒绝招录曾因新冠肺炎接受治疗或隔离的劳动者
3. 返岗复工企业和劳动者的疫情应当如何防控
4. 疫情防控期间如何保障重点企业用工
5. 疫情防控期间如何支持中小微企业稳定就业
6. 疫情能否构成不可抗力？
7. 疫情防控期间，劳动争议仲裁时效是否中止？审限是否顺延

附录、参考法律法规和政策目录

一、延长假期和复工期问题

1. 国务院延长的3天春节假期（1月31日至2月2日）属于什么性质？

答：国务院办公厅延长的3天春节假期不属于法定节假日或休息日，而是因疫情防控需要增加的政策性、临时性、非福利性特殊休息日。因疫情防控不能休假的职工，企业应安排补休（调休），不能安排补休（调休）的应按200%的标准支付工资。依据是《全国年节及纪念日放假办法》对于我国的法定节假日作出了明确列举，除列明之外，其他均不能视为法定节假日。本次春节延长假期，具体可参考1997年香港回归“七一”放假、2015年抗日战争暨世界反法西斯战争胜利70周年纪念日调休放假的规定。

2. 浙江省政府规定的延迟复工期（2月3日至2月9日）属于什么性质？

答：依据《传染病防治法》第四十二条，当传染病暴发、流行时，县级以上地方人民政府应当立即组织力量，按照预防、控制预案进行防治，切断传染病的传播途径，必要时报经上一级人民政府决定后，可以采取“停工、停业、停课”等紧急措施。且《全国年节及纪念日

放假办法》与《国务院关于职工工作时间的规定》也并未将延迟复工期列入法定节假日或休息日范畴，故政府针对疫情防控而规定的延迟复工期实际一般应认定为“停工期”。

3. 企业可以不遵守国家及地方政府规定的春节假期与延迟复工通知吗？

答：国家及地方政府规定的春节假期与延迟复工期系是依法作出的为有效减少人员聚集、阻断疫情传播的紧急措施，具有强制效力，企业应当遵守，如违反将承担相应的民事、行政甚至刑事责任。

4. 哪些特殊企业可以在政府规定的复工之日（2月10日）前复工？

答：涉及保障公共事业运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应等行业）及其他涉及重要国计民生的相关企业可以提前复工，但企业应做好复工准备，保障职工合法权益。

5. 企业复工，需要做好哪些准备？

答：在省级疫情一级响应解除前复工的企业，必须成立由主要负责人牵头的疫情防控工作领导小组，组成专班负责疫情防控工作；必须制定本企业疫情防控和复工方案，包括领导体系、责任分工、排查制度、日常管控、后勤保障、应急处置等内容，要细化落实到车间、班组，明确专人负责。企业复工前，须将疫情防控工作方案、复工生

产方案和承诺书等相关材料报所在县（市、区）行业主管部门备案，并转报当地疫情防控工作领导小组，方可启动复工。

6. 企业能否在春节假期内安排年休假？

答：《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》明确规定不能休假的职工，企业应安排补休或支付加班费，其延长的 3 天春节假期属于类似于休息日的特殊假期，企业不得以年休假冲抵。

7. 企业能否在延迟复工期间内安排年休假？

答：因延迟复工期系地方政府因疫情防控规定的停工期，现有政策亦未对企业在延迟复工期内的安排作限制，故企业可以在延迟复工期内统筹安排年休假，但应确保职工收到年休假安排的通知。

8. 职工申请的事假与延长的春节假期和延迟复工期间重叠的，是否顺延？

答：事假期间企业不支付工资的，可以顺延；事假期间企业正常支付工资的，则可要求职工不顺延事假，建议与职工就是否顺延进行协商。

9. 探亲假、产假与延长的春节假期、延迟复工期间重叠的，是否顺延？

答：探亲假包括公休假日和法定节日在内，不应顺延；产假系按自然日计算，且法律并未规定法定节日、休息日不计入产假当中，亦不应顺延。

10. 延长的春节假期、延迟复工期间能否计入医疗期？职工因被确诊、被隔离治疗或者被政府采取隔离措施期间，是否计入医疗期？

答：在延长的春节假期与延迟复工期内，企业应按规定正常支付职工工资，故不适宜将其计入职工的医疗期内。

《浙江省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》（浙人社明电〔2020〕3号）明确，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职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。职工因被确诊、被隔离治疗或者被政府采取隔离措施的期间，企业应支付职工正常工作时间工资，不计入医疗期。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，隔离后的休息期应计入医疗期，企业应按医疗期的有关规定支付工资。

11. 因受疫情影响生产经营困难，在假期结束后仍需停工、停产的企业，应作如何应对？

答：延迟复工期满后企业仍需停工、停产的，可以优先安排职工休年休假或企业自设福利假，并可以与职工进行集体协商，通过调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定依各类政策享受失业保险稳岗返还、培训费补贴、工会经费支持等补贴。

二、劳动报酬相关问题

1. 国务院规定的春节假期延长期间内，工资如何支付？

答：国务院办公厅延长的3天春节假期属于特殊休息日，企业应支付正常工作时间工资。因疫情防控不能休假的职工，企业应安排补休（调休），不能安排补休（调休）的应按200%的标准支付工资。

2. 省政府规定的延迟复工期间内，工资如何支付？

答：企业应当按照正常工作时间支付工资。2020年2月3日至2020年2月9日期间除去2月8日、2月9日本身就属于周休息日之外，其他的5天如果直接放假、休年休假、安排在家办公或调休的，均应当按照正常工作时间支付工资。如果停工停产的，应属于企业疫情影响而导致停工停产的期间。依据《浙江省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》（浙人社明电〔2020〕3号）规定，企业因受疫情影响导致停工停产的，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付职工工资，不得低于当地最低工资标准；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除、终止劳动关系。

3. 不受延迟复工限制的特殊企业安排职工正常工作的，工资如何支

付？

答：依据规定不受延迟复工限制的企业自2月3日起安排职工工作属于正常复工，企业应支付正常工作工资。如果存在延长工作时间和在休息日（如2月8日和9日）提供工作且又不能调休的，应认定为加班。加班费的标准参照《劳动法》第四十四条的规定，延长工作时间的按150%计算加班费，休息日加班又不能安排补休的按200%计算加班费。

4. 工资能否推迟发放？

答：如发工资的时间在延迟复工期内，因为单位无法正常工作，可推迟发放工资；企业复工后应及时发放。如果确实因为企业经营困难暂无支付能力的，企业可以与工会、职代会或职工个人协商延期发放，但最长不得超过30天。

5. 职工因感染肺炎在隔离治疗期间或医学观察期间或被采取隔离措施的，工资待遇如何确定？

答：依据《浙江省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》（浙人社明电〔2020〕3号）规定，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职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。

6. 从疫情重灾区返岗的职工，按规定居家隔离的，工资待遇如何确定？

答：如职工在隔离期间按企业要求通过适当方式提供正常劳动的，企业应支付正常工作工资。如职工未提供正常劳动的，企业可与职工协商安排年休假或请事假，或就工资待遇支付进行协商。

7. 职工因交通限制等防控措施无法按时到岗的，工资待遇如何确定？

答：企业可与职工协商安排年休假或请事假，或就工资待遇支付进行协商。

8. 在规定的复工期满后，企业决定继续停工停产，职工工资如何发放？

答：依据《浙江省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》（浙人社明电〔2020〕3号）规定，企业因受疫情影响导致停工停产的，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付职工工资，不得低于当地最低工资标准；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除、终止劳动关系。

同时，如果企业因受疫情影响导致生产经营困难的，也可以通过集体协商，与职工协商一致就薪酬进行适当调整。

三、劳动合同履行相关问题

1. 因疫情防控需要，企业是否受《劳动法》第四十一条规定的延长工作时间限制？

答：依据《人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会中国企业家协会、全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）规定，对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，经与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

2. 延迟复工期内企业安排职工在家办公，职工是否可以拒绝？

答：地方政府仅规定不得在特定日期前到办公场所复工，因劳动关系存在人身依附性，如企业因生产经营需要安排职工在家办公的，职工如无正当理由不得拒绝合理的工作安排。

3. 延迟复工期限届满后，职工是否可以拒绝到岗？

答：在政府规定的延期上班时间期满后，职工应正常上班，如无特殊情况的不得缺勤。如职工因特殊原因（交通管制等）不能按时到岗的，企业与职工协商可安排年休假或事假。职工以非正当理由拒绝返岗，企业可按规章制度及劳动纪律处理。

4. 从疫情重灾区返岗的职工，按规定居家隔离 14 天，企业能否安排职工在家工作？

答：对自行居家隔离的职工，企业可以安排其在家办公，如无正当理由职工不得拒绝。

5. 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后，职工要求在家休养的，如何处理？

答：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后需要继续在家休养的，有病假证明的，企业按医疗期有关规定支付工资。对无病假证明的职工，企业可引导职工申请年休假或事假，也可以与职工就调岗调薪、待岗进行协商。

6. 职工担心染病，能否拒绝出差？

答：除有特殊情况出现或者劳动合同有约定外，劳动者在向企业提供劳动之时应当遵守企业的安排，包括应服从企业的出差安排。如职工不愿意配合，则可按有效的规章制度及劳动纪律处理。但是必须注意，在省级疫情一级响应解除前，企业不得安排职工到疫情严重地区出差。

7. 职工因感染肺炎在隔离治疗期间或医学观察期间或被采取隔离措施的，企业能否解除劳动关系？

答：依据《浙江省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》（浙人社明电〔2020〕3号）规定，凡是在隔离治疗期间或医学观察期间的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者，以及因政府实施隔离措施或

采取其他紧急措施不能提供正常劳动的企业职工，企业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。职工在隔离治疗期间或医学观察、政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间劳动合同到期的，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。

8. 疫情防控期间，非因员工主观过错，劳动合同是否可以解除和终止？

答：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，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。在此期间，劳动合同到期的，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。

9. 企业因受疫情影响导致无法及时足额支付工资的，员工能否因此提出解除劳动关系并主张经济补偿金？

答：疫情导致企业不能及时支付的，因疫情为不可抗力，非无故拖欠，故不构成企业不及时支付，但在疫情结束或复工后，企业应当及时支付。因疫情不能足额支付的，在疫情结束或复工后仍然不能足额支付的，原则上可认定为不足额支付，但浙江省高级人民法院民一庭及浙江省劳动人事争议仲裁院《关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题的解答一》第十三条规定：“用人单位因过错未及时、足额支

付劳动报酬或未依法缴纳社会保险费的，可以作为劳动者解除劳动合同的理由。但用人单位有证据证明因客观原因导致计算标准不清楚、有争议，或确因经营困难、具有合理理由或经劳动者认可，或欠缴、缓缴社会保险费已经征缴部门审批，劳动者以用人单位未及时、足额支付劳动报酬或未依法缴纳社会保险费为由解除劳动合同，要求用人单位支付经济补偿金的，不予支持”。本规定在目前疫情发生的情况下可参考使用。

10. 劳动者的劳动合同在疫情期间到期又未能及时续订劳动合同的，用人单位是否需要支付双倍工资？

答：浙江省高级人民法院民一庭及浙江省劳动人事争议仲裁院《关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题的解答一》规定：订立书面劳动合同系用人单位的法定义务，但确系不可归责于用人单位的原因而导致未订立书面劳动合同，劳动者因此主张二倍工资的，可不予支持。下列情形一般可认定为“不可归责于用人单位的原因”：用人单位有充分证据证明劳动者拒绝签订或者利用主管人事等职权故意不签订劳动合同的；工伤职工在停工留薪期内的，女职工在产假期内的、哺乳假期内的，职工患病或非因工负伤在病假期内的，及因其它客观原因导致用人单位无法及时与劳动者订立劳动合同的。因此，我们认为，双方劳动合同在疫情期间到期，但因疫情导致企业停工停产期间、或劳动者在家办公、隔离期间、治疗期间等情形的，劳动合同到期并因此未能及时续签的，用人单位可以依据该规定中的“因其它客观原

因导致用人单位无法及时与劳动者订立劳动合同的”进行抗辩。但上述情形结束后，用人单位应当及时补签书面劳动合同。

四、工伤医疗相关问题

1. 医护及相关工作人员因履行工作职责而感染肺炎的，是否属于工伤？

答：依据《人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》（人社部函〔2020〕11号）规定，在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎，或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付，财政补助单位因此发生的费用，由同级财政予以补助。

2. 非医护及相关工作人员因受企业指派出差而感染肺炎的，是否属于工伤？

答：非医护及相关工作人员因受企业指派出差而感染肺炎的，目前有明确规定视为工伤的只有广东省和河南省（见广东省工伤保险条例、河南省工伤保险条例）。为此，对于以下感染者可认定为工伤：

(1) 派驻广东、河南的工作人员感染的；

(2) 广东或河南企业派驻浙江的工作人员感染的。

我们认为，比照疫情防治人员在工作中感染为工伤的规定，职工因工作感染的是否都可认定为工伤，目前浙江并无明确规定，所以，因工作感染的，待浙江有明确政策后，再决定是否申请认定工伤。

3. 职工以志愿者身份支援防疫而感染肺炎，是否属于工伤？

答：本次疫情涉及面广，危害程度极深，国家、公共利益受到重大冲击，作为国家公民参与支援防疫符合常理。依据《工伤保险条例》第十五条规定，在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，视同工伤。故职工因自愿参与疫情防控工作而感染肺炎，其情形属于为了国家、公共利益的，一般应视同为工伤。具体以工伤认定部门意见为准。

4. 如职工因感染肺炎被认定为工伤，其停工留薪期为多久？

答：职工因感染肺炎被认定为工伤，需要停止工作医疗的，该期间称为“停工留薪期”。依据《工伤保险条例》第三十三条规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受

工伤医疗待遇。

5. 因感染肺炎治疗结束后仍处于医疗期的职工,工资待遇如何计发?

答: 依据《浙江省劳动厅关于转发劳动部〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》(浙劳险〔1995〕231号)规定, 1、职工因病或非因工负伤, 病假在六个月以内的, 按其连续工龄的长短发给病假工资。其标准为: 连续工龄不满十年的, 为本人工资(不包括加班加点工资、奖金、津贴、物价生活补贴; 下同)的百分之五十; 连续工龄满十年不满二十年的, 为本人工资的百分之六十; 连续工龄满二十年不满三十年的, 为本人工资的百分之七十; 连续工龄满三十年以上的, 为本人工资的百分之八十。2、职工因病或非因工负伤, 连续病假在六个月以上的, 按其连续工龄的长短改发疾病救济费。其标准为: 连续工龄不满十年的, 为本人工资的百分之四十; 连续工龄满十年不满二十年的。为本人工资的百分之五十; 连续工龄满二十年不满三十年的, 为本人工资的百分之六十; 连续工龄满三十年以上的, 为本人工资的百分之七十。但病假工资不得低于企业所在地最低工资标准的 80%。

五、 就业招聘及其他

1. 企业能否拒绝招录来自疫情严重地区劳动者?

答：依据《中华人民共和国就业促进法》第三条的规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。劳动者依法享有平等就业的权利，企业不得因歧视而拒绝招录来自疫情严重地区劳动者。

《人力资源社会保障部 教育部 财政部 交通运输部 国家卫生健康委关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》（人社部明电〔2020〕2号）规定，各类人力资源服务机构和用人单位不得发布拒绝招录疫情严重地区劳动者的招聘信息。各类用人单位不得以来自疫情严重地区为由拒绝招用相关人员。对因疫情导致劳动者暂不能返岗提供正常劳动的，企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣用工。

2. 企业能否拒绝招录曾因新冠肺炎接受治疗或隔离的劳动者？

答：《中华人民共和国传染病防治法》第十六条的规定，任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。曾因新冠肺炎接受治疗或隔离的劳动者在病愈或隔离措施解除后，同样享有平等就业的权利，企业不得拒绝招录，更不得拒绝病愈或隔离措施解除的职工返岗。

3. 返岗复工企业和劳动者的疫情应当如何防控？

答：《人力资源社会保障部 教育部 财政部 交通运输部 国家卫生健康委关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》（人社部明电〔2020〕2号）规定，加强输入地、输出地信息对接，依托公共就业

人才服务机构、劳务站等向辖区内劳动者推送开复工时间。针对农民工等人员流动特点，编制发布预防手册，指导劳动者做好居家隔离和返岗务工的相关防护。针对企业行业不同特点特别是劳动密集程度，指导其做好卫生防疫、检测仪器及药品配置等工作，改善劳动者生产生活条件。

4. 疫情防控期间如何保障重点企业用工？

答：《人力资源社会保障部 教育部 财政部 交通运输部 国家卫生健康委关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》（人社部明电〔2020〕2号）规定，对保障疫情防控、公共事业运行、群众生活必需及其他涉及重要国计民生企业、重大工程，指定专人对接，优先发布用工信息，通过本地挖潜、余缺调剂、组织见习、协调实习生等，满足企业阶段性用工需求。对当地难以满足的，在符合疫情防控要求的前提下，协助企业定向跨区域招聘。对具有一定规模的，通过联防联控机制协调交通运输部门制定运送方案，有条件的可组织集中运送直达目的地。对春节期间（截至2020年2月9日）开工生产、配送疫情防控急需物资的企业，符合条件的可给予一次性吸纳就业补贴。对提供职业介绍的人力资源服务机构，按规定给予就业创业服务补助。

5. 疫情防控期间如何支持中小微企业稳定就业？

答：《人力资源社会保障部 教育部 财政部 交通运输部 国家卫生健康委关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》（人社部明电

(2020) 2 号) 规定, 加大失业保险稳岗返还力度, 将中小微企业失业保险稳岗返还政策裁员率标准由不高于上年度统筹地区城镇登记失业率, 放宽到不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标, 对参保职工 30 人(含)以下的企业, 裁员率放宽至不超过企业职工总数 20%。同时, 湖北等重点地区可结合实际情况将所有受疫情影响企业的稳岗返还政策裁员率标准放宽至上年度全国城镇调查失业率控制目标。具体实施办法由相关省级人民政府确定。支持企业开展在岗培训, 受疫情影响的企业在确保防疫安全情况下, 在停工期、恢复期组织职工参加线下或线上职业培训的, 可按规定纳入补贴类培训范围。统筹使用工业企业结构调整专项奖补资金, 用于支持符合条件的受疫情影响企业稳定岗位、保障基本生活等支出。发挥创业担保贷款作用, 对已发放个人创业担保贷款, 借款人患新型冠状病毒感染肺炎的, 可向贷款银行申请展期还款, 展期期限原则上不超过 1 年, 财政部门继续给予贴息支持。对受疫情影响暂时失去收入来源的个人和小微企业, 申请贷款时予以优先支持。加大创业载体奖补力度, 支持创业孵化园区、示范基地降低或减免创业者场地租金等费用。

6. 疫情能否构成不可抗力?

答: 不可抗力是指不能预见、不能避免并不能克服的客观情况。本次疫情符合不可抗力的构成要件, 属于法律规定的不可抗力事件。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, 不能实现合同目的的, 当事人可解除合同, 但法律另有规定

的除外。因不可抗力，还可能导致诉讼时效的中止。

7. 疫情防控期间，劳动争议仲裁时效是否中止？审限是否顺延？

答：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人事争议仲裁的，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。因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，可相应顺延审理期限。

附录、参考法律法规和政策

- 1) 中华人民共和国传染病防治法；
- 2) 中华人民共和国突发事件应对法；
- 3) 中华人民共和国合同法；
- 4) 中华人民共和国民法总则；
- 5) 中华人民共和国行政强制法；
- 6) 中华人民共和国治安管理处罚法；
- 7) 中华人民共和国劳动法；
- 8) 中华人民共和国劳动合同法；
- 9) 全国年节及纪念日放假办法；
- 10) 突发公共卫生事件应急条例；
- 11) 中华人民共和国突发事件应对法实施办法；
- 12) 工伤保险条例；
- 13) 职工带薪年休假条例

-
- 14) 浙江省工伤保险条例；
 - 15) 国务院关于职工工作时间的规定；
 - 16) 工资支付暂行规定；
 - 17) 工资支付暂行规定的补充规定；
 - 18) 浙江省企业工资支付管理办法；
 - 19) 国务院办公厅关于 2020 年部分节假日安排的通知；
 - 20) 国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知；
 - 21) 人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知；
 - 22) 人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知；
 - 23) 人力资源社会保障部办公厅关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险经办工作的通知；
 - 24) 人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会中国企业家协会、全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见；
 - 25) 人力资源社会保障部、教育部、财政部、交通运输部、国家卫生健康委关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知；
 - 26) 劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法；

-
- 27) 浙江省人民政府办公厅关于延迟企业复工和学校开学的通知；
- 28) 浙江省新型冠状病毒感染肺炎疫情防控领导小组办公室发布关于做好企业复工和疫情防控工作的通知；
- 29) 浙江省新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控领导小组关于支持小微企业渡过难关的意见；
- 30) 浙江省人力资源和社会保障厅发布关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知；
- 31) 浙江省劳动和社会保障厅关于企业停工停产歇业期间有关工资待遇批复。