|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **问 题** | **解 答** | **法律政策依据** |
| 1、新型冠状肺炎是否属于传染病？ | 是，属于乙类传染病，按国家通知以甲类传染病进行防治。 | 国家卫健委发布的【2020第（1）号公告】 |
| 2、对于本单位可能存在该类传染病的员工，企业应该如何避免传播？ | 应立即向用人单位所在地的人民政府、疾病防控机构或医疗机构汇报，配合专业人员采取防控措施，并及时有效的采取必要的卫生防护措施，比如组织消毒、发放口罩、手套等防护用品。 | **1、《突发事件应对法》**第二十二条 所有单位应当建立健全安全管理制度，定期检查本单位各项安全防范措施的落实情况，及时消除事故隐患；掌握并及时处理本单位存在的可能引发社会安全事件的问题，防止矛盾激化和事态扩大；对本单位可能发生的突发事件和采取安全防范措施的情况，应当按照规定及时向所在地人民政府或者人民政府有关部门报告。  **2、《传染病防治法》**  第三十一条 任何单位和个人发现传染病病人或者疑似传染病病人时，应当及时向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告。  第三十九条 医疗机构发现甲类传染病时，应当及时采取下列措施：（一）对病人、病原携带者，予以隔离治疗，隔离期限根据医学检查结果确定；（二）对疑似病人，确诊前在指定场所单独隔离治疗；（三）对医疗机构内的病人、病原携带者、疑似病人的密切接触者，在指定场所进行医学观察和采取其他必要的预防措施。拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗的，可以由公安机关协助医疗机构采取强制隔离治疗措施。医疗机构发现乙类或者丙类传染病病人，应当根据病情采取必要的治疗和控制传播措施。医疗机构对本单位内被传染病病原体污染的场所、物品以及医疗废物，必须依照法律、法规的规定实施消毒和无害化处置。  第五十四条 县级以上人民政府卫生行政部门在履行监督检查职责时，有权进入被检查单位和传染病疫情发生现场调查取证，查阅或者复制有关的资料和采集样本。被检查单位应当予以配合，不得拒绝、阻挠。 |
| 3、国家要求春节假期延迟至2月2日，那么1.31-2.2这三天是否属于休息日？  是不是可以认为全年多了2天休息日，员工若上班的，企业用不用安排其补班？ | 1月31日为正常工作日，2月1日为春节已休假期的补班，因国务院最新规定该2日为春节假期的延续。2月2日为正常公休日。故，此期间不上班的员工不能扣发工资，上班的员工应当安排补休或者支付200%的加班工资。 | **1、《全国年节及纪念日放假办法》**第二条  **2、《劳动法》**第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬： （一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬； （二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬； （三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。 |
| 4、延长的1.31-2.2这三天假期，是否可用年休假进行抵顶？ | 不可以，因为延长假期的通知是由国务院发布，该文件属于行政法规，这三天属于全民假期，应当计算出勤并支付工资，与带薪年休假性质不同。未能享受的，则应补休或者支付200%的加班费。 | **1、国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知；**  **2、《劳动法》第四十四条。** |
| 5、若企业在2月10日之前复工，以补春节前员工的“欠班”，或在2月10日之后复工，以此后的休息日，补2月3日至2月9日期间的休班，是否合法？ | 不合法，本次疫情导致员工不能上班，是山东省发布的通知要求，不是员工本人的原因，根据山东省的要求延迟复工期间员工不能按期返岗提供正常劳动的，应参照《山东省企业工资支付规定》关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即企业在一个工资支付周期内的，应发放满额工资，这是法律规定的待遇标准，而非补休或调休。故不能“补班”。 | **1、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》（人社厅明电〔2020〕5号，2020年1月24日）**  一、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。  **2、山东省省人力资源社会保障厅《关于延迟省内企业复工的紧急通知》以及省内企业延迟复工劳动关系政策解读摘抄：**  一、延迟复工期间工资待遇如何确定？  按照省人力资源社会保障厅《关于延迟省内企业复工的紧急通知》要求延迟复工企业，在延迟复工期间（2020年2月3日至复工前一天）的工资支付，以及因政府采取紧急措施导致职工不能按期返岗提供正常劳动的，参照《山东省企业工资支付规定》关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即企业在一个工资支付周期内的，按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，企业应当按照不低于当地最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。  不受延迟复工限制的企业，在此期间安排劳动者工作的，应当依法支付劳动者工资。其中，企业在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。  **3、《山东省企业工资支付规定》**  第三十一条 非因劳动者原因造成企业停工、停产、歇业，企业未与劳动者解除劳动合同，停工、停产、歇业在一个工资支付周期内的，企业应当视同劳动者提供正常劳动并支付该工资支付周期的工资；超过一个工资支付周期的，企业安排劳动者工作的，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；企业没有安排劳动者工作，劳动者没有到其他单位工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。国家和省另有规定的，依照其规定执行。 |
| 6、2020年2月3日至9日期间，员工若上班的，是否可用年休假进行抵顶？ | 不能，应发放满额工资，解释同上。 | **法律依据同上。** |
| 7、企业要求员工提前返岗工作，员工未返岗的，企业能够按照旷工违纪处理吗？ | 若因疫情防控需要，要求提前返岗而不来的，可以按旷工处理；如果不是疫情防控需要，则不得按旷工处理。 | **国家机关、事业单位贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法（人薪发［1995］32号）**  第六条 下列情况可以延长职工工作时间：（一）由于发生严重自然灾害、事故或其他灾害使人民的安全健康和国家财产遭到严重威胁需要紧急处理的。 |
| 8、2020年2月3日以后，正常复工的企业，工资是否正常发放？需要发放加班费吗？ | 此期间复工的企业，应正常发放工资。  若工作期间存在延长工作时间的，支付150%的加班费；休息日加班的应安排补休，无法补休的，支付200%的加班费。 | **1、《劳动法》**  第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬： （一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬； （二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬； （三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。  **2、山东省省人力资源社会保障厅《关于延迟省内企业复工的紧急通知》以及省内企业延迟复工劳动关系政策解读**  一、延迟复工期间工资待遇如何确定？  第二款 不受延迟复工限制的企业，在此期间安排劳动者工作的，应当依法支付劳动者工资。其中，企业在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。 |
| 9、疑似病人、密切接触者，被采取隔离措施期间工资待遇如何确定？ | 按正常出勤支付其在隔离期间的工资，包括各类津贴、补贴、奖金等福利待遇。 | **1、山东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做好劳动关系工作的通知》；**  **2、《传染病防治法》**  第四十一条 对已经发生甲类传染病病例的场所或者该场所内的特定区域的人员，所在地的县级以上地方人民政府可以实施隔离措施，并同时向上一级人民政府报告；接到报告的上级人民政府应当即时作出是否批准的决定。上级人民政府作出不予批准决定的，实施隔离措施的人民政府应当立即解除隔离措施。在隔离期间，实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障；被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。隔离措施的解除，由原决定机关决定并宣布。  **3、《山东省企业工资支付规定》**  第二十六条第三款《中华人民共和国传染病防治法》列为甲类的传染病，以及虽未列为甲类传染病，但按照甲类传染病进行防治的传染病的疑似病人及密切接触者，经隔离观察或者留验排除是病人的，企业应当按照劳动者提供正常劳动时的标准支付其被隔离观察或者留验期间的工资。 |
| 10、确诊的新型冠状肺炎患者治疗期间工资待遇如何确定？ | 按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。 | **1、山东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做好劳动关系工作的通知》。**  **2、山东省劳动厅转发劳动部《关于发布＜企业职工患病或非因工负伤医疗期规定＞的通知》的通知》**  一、企业职工因病或非因工负伤，在医疗期内，停工医疗累计不超过180天的，由企业发给本人工资70％的病假工资；累计超过180天的，发给本人工资60％的疾病救济费。医疗期内的医疗待遇仍按现行规定执行。  **3、山东省烟台市中级人民法院、烟台市人力资源和社会保障局《关于劳动争议案件裁审衔接问题的处理意见》**  四十三、职工患病或非因工负伤前在本单位工作已满十二个月的，病假工资以患病或非因工负伤前十二个月应得工资的月平均工资为基数计算；患病或非因工负伤前在本单位工作未满十二个月的，病假工资以患病或非因工负伤前实际工作月数应得工资的月平均工资为基数计算。应得工资范围参照计算经济补偿的应得工资范围执行。 |
| 11、企业员工因患新型冠状肺炎而死亡的，企业需要支付承担哪些费用？ | 一、在本次疫情预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责而感染肺炎或因感染去世的，应认定为工伤，依法享受工亡待遇。  极端情况下，若员工复工期间不幸感染，并在工作时间和工作岗位，突发死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤，依法享受工亡待遇。  **二、除了上述情形，用人单位员工感染死亡的，应属于非因工死亡。具体待遇如下：**  1、非因工死亡的待遇项目：丧葬补助费、一次性救济费、遗属困难补助费。  2、遗属困难补助费：无论单位是否缴纳社保费，对于符合扶养条件的近亲属，均由企业按月支付。  3、丧葬补助费：若用人单位给员工缴纳社保费，由社保基金承担；未缴纳，由用人单位承担。  4、一次性救济费：若用人单位缴纳社保费，一次性救济费承担情况如下：  4.1 社保缴费年限满15年，由社保基金承担；  4.2 社保缴费年限不满15年，社保基金按比例承担。具体标准：缴费年限每满1年（不满1年按1年计算），按十五分之一纳入统筹，余由用人单位承担。 | **1、《工伤保险条例》**  第十五条 职工有下列情形之一的，视同工伤：  (一)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;  (二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;  (三)职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。  职工有前款第(一)项、第(二)项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇;职工有前款第(三)项情形的，按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。  **2、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》**  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。  **3、《关于调整企业职工丧葬费补助标准的通知》（鲁劳社〔2003〕53号）**  一、企业职工（含离退休人员）逝世后，不分职务级别，丧葬补助费的标准调整为每人1000元，包干使用，节约归家属，资金按原渠道列支。  **4、《关于调整国有企业因工与非因工死亡职工供养直系亲属生活困难补助标准的通知》（鲁劳发〔1993〕343号）**  一、职工死亡后，有直系亲属的，发给一次性抚恤金或救济费。其标准为：  （二）职工因病或非因工死亡的，发给10个月全省上年度月平均工资的救济费。其中按《劳动保险条例》规定的一次性救济费高于上述标准的，可按原规定执行。  **5、省人社厅、省财政厅《关于参加企业职工基本养老保险人员因病或非因工死亡**  **有关待遇纳入统筹的通知》**  一、参保人员未达到按月领取基本养老金条件时，因病或非因工死亡（以下统称在职死亡）的，按下列规定将有关死亡待遇纳入基本养老保险统筹基金支付：  （一）按鲁劳社〔2003〕53号文件规定的丧葬补助费，全额纳入统筹。  （二）按鲁劳发〔1993〕343号文件第一条第（二）项规定的一次性救济费，根据本人缴费年限（含视同缴费年限，下同），满15年的，全额纳入统筹；不满15年的，缴费年限每满1年（不满1年按1年计算），按十五分之一纳入统筹；其余部分，仍按原渠道列支。  **6、省人社厅、省总工会、省财政厅《关于调整企业职工因病或非因工死亡后供养直系亲属生活困难补助标准的通知》**  一、企业职工（含离退休人员）因病或非因工死亡，符合领取遗属生活困难补助条件的供养直系遗属，每人每月补助标准按企业所在地调整为3类：530 元、480 元、430 元。  提示：其中芝罘区、莱山区、福山区、牟平区、龙口市、莱州市、蓬莱市、招远市为530元；莱阳市、海阳市、栖霞市、长岛县为480元。  **7、《因工死亡职工供养亲属范围规定》**  第二条 本规定所称因工死亡职工供养亲属，是指该职工的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹。  本规定所称子女，包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女，其中，婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女；  本规定所称父母，包括生父母、养父母和有抚养关系的继父母；  本规定所称兄弟姐妹，包括同父母的兄弟姐妹、同父异母或者同母异父的兄弟姐妹、养兄弟姐妹、有抚养关系的继兄弟姐妹。  第三条 上条规定的人员，依靠因工死亡职工生前提供主要生活来源，并有下列情形之一的，可按规定申请供养亲属抚恤金：  （一）完全丧失劳动能力的；  （二）工亡职工配偶男年满60周岁、女年满55周岁的；  （三）工亡职工父母男年满60周岁、女年满55周岁的；  （四）工亡职工子女未满18周岁的；  （五）工亡职工父母均已死亡，其祖父、外祖父年满60周岁，祖母、外祖母年满55周岁的；  （六）工亡职工子女已经死亡或完全丧失劳动能力，其孙子女、外孙子女未满18周岁的；  （七）工亡职工父母均已死亡或完全丧失劳动能力，其兄弟姐妹未满18周岁的。 |
| 12、受疫情影响的劳动关系存续如何处理？ | 1、对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者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、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。  2、用工单位不得以出现劳动合同法第四十条、四十一条规定的情形，将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者医学观察期间以及因政府采取隔离措施或者其他紧急措施导致不能提供正常劳动的人员中的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。  被派遣劳动者在用工单位期间的工资待遇等参照用工单位直接用工的相关政策。 | **1、山东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做好劳动关系工作的通知》。**  **2、《劳动合同法》**  **（员工无过错）第四十条** 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。  **（裁员）第四十一条** 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。裁减人员时，应当优先留用下列人员：（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。  **第四十二条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。  **第四十五条** 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。 |
| 13、2020年2月10日之后，因疫情未及时返工的职工该如何处理？ | 1、可优先考虑安排职工带薪年休假。  2、用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可通过与职工协商一致采取调整薪酬、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。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。 | **1、山东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做好劳动关系工作的通知》；**  **2、《企业职工带薪年休假实施办法》**  第九条 用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。 |
| 14、通过治疗已痊愈的员工，企业能否不予录用？ | 不可以，该做法为就业歧视，应聘员工有权向人民法院提起诉讼。 | **1、《就业促进法》**  第三十条 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。  第六十二条 违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。  第六十八条 违反本法规定，侵害劳动者合法权益，造成财产损失或者其他损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。  **2、《就业服务与就业管理规定》**  第四条 劳动者依法享有平等就业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。  **3、《劳动法》**  第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。 劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。  **4、2018年12月12日最高人民法院下发《最高人民法院关于增加民事案件案由的通知》（法〔2018〕344号），增加平等就业权纠纷、性骚扰损害责任纠纷两类案由，自2019年1月1日起施行。** |
| 15、受疫情影响，无法在法定的期限内提起仲裁的，该如何处理？ | 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。 | **山东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做好劳动关系工作的通知》** |