飞劳动法月刊

Fei Labor Law Monthly 2021.06 第 19 期

抗击疫情特别刊

疫情下劳动用工指引

疫情期间是否可以裁员？

员工担心染病拒绝上班怎么办？

疫情期间可以减少工作、降低薪酬吗？

十年坚持 铸造匠心

飞劳动法 LABORATTORNEY

总编辑：蔡飞律师

联系电话：13560148051 邮箱：cf@kingpound.com 地址：广州市天河区兴民路 222 号天盈广场东塔 45 层

目录

疫情下劳动用工指引.....1
第一部分 企业工作安排、制度类.....1
一、 疫情期间员工以无法接种疫苗为由而拒绝到岗可否辞退？.....1
二、 被确定为高风险地区，医务人员能否拒绝支援这些地区医院或拒绝到就职医院上班？.....1
三、 医护人员因担心肺炎而拒绝到荔湾支持治疗工作，医院能否解除劳动合同？.....1
四、 被确定为高风险地区，普通员工是否可以拒绝到这些地方出差？.....2
五、 用人单位可以拒绝曾患病的员工回单位上班吗？.....2
六、 疫情期间，可否让员工在家工作？.....3
七、 疫情期间，员工拒绝在家提供劳动的，用人单位是否可以不支付劳动报酬、甚至解除劳动合同？.....3
八、 因为疫情，企业生产因疫情所急需的物资，员工可以拒绝加班吗？.....3
九、 因为疫情，企业生产因疫情所急需的物资，安排员工超时加班违法吗？.....4
十、 劳动者拒绝到广州出差，用人单位是否可以作开除处理？.....4
十一、 员工以担心染病为由拒绝上班，如何处理？.....5
十二、 用人单位根据疫情，制订相关的消毒等卫生制度，员工是否必须遵守？.....5
第二部分 休息、休假类.....6
十三、 本人休探亲假时刚好企业因防疫而停工，是否顺延？.....6
十四、 2020 年时年春节延长假期结束后还不能恢复生产或无需复工期间，单位当时安排职工休年休假合法吗？.....6
十五、 疫情结束，政府的强制措施结束之后，员工不来上班，该如何处理？.....7
十六、 疫情期间，可否以事假的方式让员工休息？.....7
十七、 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，企业职工因病继续在家休养的，用人单位如何处理？.....7
十八、 企业职工医疗期期满、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后，企业职工无病假证明，但继续在家休养的，用人单位如何处理？.....7
第三部分 工资待遇类.....8
十九、 那些因疫情被封了小区的职工没法上班，工资可以全额拿吗？.....8
二十、 密切接触者被隔离无法上班，工资可以全额拿吗？.....8
二十一、 健康码由绿变黄，单位不给上班，工资怎么发放？.....8
二十二、 根据政府要求进行核酸检测而没上班，工资如何发放？.....9
二十三、 员工居家线上办公，工资能否酌情降低？.....9
二十四、 劳动者在新冠治疗隔离期满后要求上班，单位不给上班，工资怎么办？.....9
二十五、 单位因为疫情停业，员工工资怎么给？.....10
二十六、 因疫情导致订单减少，能否安排部分员工放假，放假期间不支付工资或支付最低工资 80%？.....10
二十七、 受疫情影响，劳动合同约定的工作无法施行，用人单位可以停止履行劳动合同且不承担用人单位义务吗？.....11
二十八、 小区因为疫情被封，劳动者无法返岗，用人单位是否可以安排年休假、企业福利假以抵销不能上班？.....11

二十九、 新冠患者在隔离期和治疗期间，工资有什么区别？ 12
三十、 企业受疫情影响经营困难，劳动报酬如何处理才能合理合法？ 12
三十一、 违反防疫规定感染肺炎，隔离治疗期间可以领取工资吗？ 13
三十二、 视同出勤中，工资是否应该包含加班费、奖金、绩效和企业的福利？ 13
三十三、 企业所在地因疫情影响，工资能否推迟发放？ 13
三十四、 职工出差，因当地疫情不能返岗，工资如何支付？ 13
三十五、 疫情期间可以减少工作，降低薪酬吗？ 14
三十六、 受疫情影响，在工作内容不变的情况下，企业能单方调整工资待遇吗？ 14
三十七、 可否让员工直接休假，不发工资或少发工资？ 14
三十八、 单位因疫情而停工，停工期间的工资怎么计算？ 15
三十九、 疫情不严重的情况下可否不让员工上班，但工资照付？ 15
四十、 企业根据需要，要求员工上班前在家隔离，工资待遇如何？ 16
四十一、 员工未感染或疑似感染，也不属于密切接触者，但自我要求在上班前自我在家隔离，工资待遇如何？ 16
第四部分 劳动关系处理类.... 17
四十二、 疫情期间是否可以裁员？ 17
四十三、 如果要裁员，是否要获得审批？ 17
四十四、 被隔离过或感染过的劳动者，用人单位可以拒绝录用甚至解除劳动合同吗？ ..17
四十五、 新型冠状病毒肺炎新型冠状病毒肺炎病人或疑似病人的工作范围是否受限制？17
四十六、 公司能不能以我的小区被封，无法提供劳动合同为由解除劳动合同？ 18
四十七、 企业如发现员工染病而要求员工离开工作场所，如员工拒绝，是否可以开除吗？ 18
四十八、 劳动合同在职工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，企业可否以合同到期为由终止劳动合同？该如何处理？ 19
四十九、 用人单位可否以不胜任工作、劳动合同订立时的形势发生重大变化、经济性裁员为由解除在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不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者的劳动合同？ 19
五十、 劳务派遣的用工单位可否以不胜任工作、劳动合同订立时的形势发生重大变化、经济性裁员为由退回在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不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者退回劳务派遣单位？ 20
五十一、 如果员工拒绝接受检疫，用人单位可以作出处分、甚至解除劳动合同吗？ 20
五十二、 劳动者隔离治疗期间，劳动合同到期，用人单位可否终止劳动关系？ 21
五十三、 劳动者违反政府的防控措施，用人单位是否可以解除劳动合同。 21
五十四、 我还在试用期因疫情无法上班，单位让我请假，否则解除劳动合同，怎么办？ 21
五十五、 劳动者被采取隔离措施期间，约定的试用期将届满，如何处理？ 22
五十六、 受疫情影响，与单位约定的工作无法时行，可以暂时停止劳动合同吗？ 22
五十七、 企业受疫情影响经营困难，在劳动用工上如何做才能合理合法？ 23
五十八、 企业受疫情影响，企业经营困难，是否可以与员工解除劳动合同？ 23
五十九、 被隔离者以及其他因政府采取其他紧急措施导致无法提供劳动者，企业可否与其解除劳动合同？ 24
六十、 受疫情影响，入职后一直无法签订书面劳动合同，怎么办？ 24

第五部分 伤病待遇类.....25
六十一、 医护人员因工作原因感染，如何定性？.....25
六十二、 劳动者在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？.....25
六十三、 如果被派到疫区工作而感染的，是否属于工伤？.....26
六十四、 普通的员工，作为志愿者支援防疫而被感染，是否可以认定工伤？.....26
六十五、 新型冠状病毒感染的肺炎患者治疗由谁承担医疗费？.....26
六十六、 如果不幸感染，可以获得多长时间的医疗期？.....27
第六部分 劳动争议仲裁类.....28
六十七、 因为不能及时申请仲裁或起诉的，怎么办？.....28
六十八、 疫情期间，当事人应如何申请劳动仲裁？.....28
第七部分 企业复工类.....29
六十九、 企业正式复工后，员工因为交通限制等防控措施无法回到单位复工，企业应如何应对？.....29
七十、 因为疫情被政府停工的企业，如果违规复工，有何法律责任？.....29
七十一、 企业如果因为疫情停工，其复工复产需要具备怎样的条件？.....31
七十二、 若疫情严重，企业可以采取哪些防控疫情措施？.....31
第八部分 女职工类.....33
七十三、 疫情期间，对女职工有无特殊保护？.....33
七十四、 产假期间隔离，产假和奖励假应顺延吗？.....33
七十五、 产假期间单位停工停产，可以按照停工停产标准发放工资吗？.....33
七十六、 产假期间，单位以生产经营困难为由降低我的工资，合法吗？.....34
七十七、 用人单位生产经营困难，可以解除怀孕女职工的劳动合同吗？.....34
七十八、 用人单位可否以生产抗疫物资为由，安排怀孕女职工加班？.....34
七十九、 用人单位可否以生产抗疫物资需三班倒为由，安排哺乳期女职工上夜班？.....35
八十、 怀孕女职工违反防疫规定，可以解除劳动关系吗？.....35
第九部分 其他类.....36
八十一、 疫情期间是劳动者的单保护还是平等保护？.....36
八十二、 用人单位可否要求劳动者披露感染、疑似新型冠状病毒肺炎相关情况，以及有关假期所在地、回岗路线等个人信息？.....36
八十三、 企业发现员工已感染或疑似感染，单位如何应对？可否自行隔离员工？.....36
八十四、 企业因为疫情而导致经营困难，在管理用工上有哪些好的建议？.....37
疫情防控期间劳动关系能否解除？广东省人社厅解读涉疫情劳动关系 8 个热点政策问题.....38
【“飞劳动法”团队】.....41

疫情下劳动用工指引

第一部分 企业工作安排、制度类

一、疫情期间员工以无法接种疫苗为由而拒绝到岗可否辞退？

答：达到严重违纪的程度时，可以的。

劳动关系具有人格从属性，劳动者应当遵守用人单位的规章制度及劳动纪律，遵从合理的工作安排，无法接种不属于可以拒绝上班的事由，用人单位可对此行为作相应的处分，如达到严重违反用人单位规章制度或劳动纪律的，用人单位可以解除劳动合同。

二、被确定为高风险地区，医务人员能否拒绝支援这些地区医院或拒绝到就职医院上班？

答：不可以。

《中华人民共和国执业医师法》第二十八条规定："遇有自然灾害、传染病流行、突发重大伤亡事故及其他严重威胁人民生命健康时，医师应当服从县级以上人民政府卫生行政部门的调遣。"

向最美逆行者致敬。

三、医护人员因担心肺炎而拒绝到荔湾支持治疗工作，医院能否解除劳动合同？

答：可以。

《中华人民共和国执业医师法》第二十八条规定："遇有自然灾害、传染病流行、突发重大伤亡事故及其他严重威胁人民生命健康时，医师应当服从县级以上人民政府卫生行政部门的调遣。"根据广东省高级人民法院

广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 9 条的规定，疫情防控期间，涉及运送防疫物资等与疫情防控密切相关的，劳动者无特殊情况不得拒绝。劳动者无正当理由拒绝的，用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理。属于可以解除劳动合同情形的，用人单位依法解除劳动合同，劳动者请求支付赔偿金的，不予支持。

四、被确定为高风险地区，普通员工是否可以拒绝到这些地方出差？

答：可以拒绝，除非有特殊职责。

《劳动合同法》第三十二条第一款规定“劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同”及《劳动合同法》第三十八条第二款规定“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”

根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 9 条的规定，疫情防控期间，用人单位未提供必要的防护措施、没有正当理由或者相关的政策依据要求劳动者到疫情严重地区工作、出差，劳动者有权拒绝。

五、用人单位可以拒绝曾患病的员工回单位上班吗？

答：如果员工已治愈或已排除传染病嫌疑，不可以。

这种行为属于用工歧视，违反法律规定。《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。”《中华人民共和国劳动法》第三条规定，“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。”

六、疫情期间，可否让员工在家工作？

答：可以的。

疫情期间，有一些是在家可以完成的工作，可以安排员工在家完成，劳动者不得拒绝。劳资双方建立了劳动关系，劳动者对用人单位存在人格从属性、人身依附性，劳动者应服从用工管理。

七、疫情期间，员工拒绝在家提供劳动的，用人单位是否可以不支付劳动报酬、甚至解除劳动合同？

答：可以的。

疫情期间无法到用人单位处上班的，根据现行的政策，单位可以安排劳动者居家提供劳动。而根据《劳动法》第四十六条规定“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬”，也即法律规定劳动报酬按劳分配，员工不提供工作，用人单位可以不支付劳动报酬，且用人单位还可以以严重违反劳动纪律和规章制度为由解除劳动合同。

八、因为疫情，企业生产因疫情所急需的物资，员工可以拒绝加班吗？

答：员工不可以拒绝。

《劳动法》第四十二条规定“有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；（三）法律、行政法规规定的其他情形。”

《〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》（劳动部、人事部，令第 146 号，1994 年）的第七条规定，“各单位在正常情况下不得安排职工加班加点。下列情况除外：（一）在法定节日和公休假日内工作不能间断，

必须连续生产、运输或营业的；（二）必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；（三）由于生产设备、交通运输线路、公共设施等临时发生故障，必须进行抢修的；（四）由于发生严重自然灾害或其他灾害，使人民的安全健康和国家资财遭到严重威胁，需进行抢救的；（五）为了完成国防紧急生产任务，或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。”

九、因为疫情，企业生产因疫情所急需的物资，安排员工超时加班违法吗？

答：不违法。

人力资源和社会保障部在《复工复产中的劳动用工、劳动关系、工资待遇、社保缴费等问题，权威解答》中明确，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，企业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。

十、劳动者拒绝到广州出差，用人单位是否可以作开除处理？

答：首先，如果是安排到广州的非疫情严重的区，不得拒绝，其次，即便是严重的区域，如果是承担有防疫责任的人员以及涉及运送防疫物资等与疫情防控密切相关的人员，劳动者无特殊情况也不得拒绝。

根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 9 条的规定，疫情防控期间，用人单位未提供必要的防护措施、没有正当理由或者相关的政策依据要求劳动者到疫情严重地区工作、出差，劳动者有权拒绝。用人单位因劳动者拒绝而解除劳动合同，劳动者根据劳动合同法第八十七条规定请求支付赔偿金的，应予支持。但涉及运送防疫物资等与疫情防控密切相关的，劳动者无特殊情况不得拒绝。劳动者无正当理由拒

绝的，用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理。属于可以解除劳动合同情形的，用人单位依法解除劳动合同，劳动者请求支付赔偿金的，不予支持。

用人单位要求劳动者到原疫情严重地区但已被确定为低风险地区工作、出差，劳动者无正当理由拒不服从的，用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理。属于可以解除劳动合同情形的，用人单位依法解除劳动合同，劳动者请求支付赔偿金的，不予支持。

十一、员工以担心染病为由拒绝上班，如何处理？

答：劳动关系具有人身依附性的基本属性，劳动者在向用人单位提供劳动之时应当遵守用人单位的安排，除有特殊情况出现或者劳动合同中有除外约定，否则劳动者应当服从用人单位的工作安排。

企业可以根据企业和员工的实际情况处理，如员工确实无旷工之故意的，可安排员工休年休假或事假，也可通过协商待岗、中止劳动关系等，并签订相应协议，确认双方的权利义务，也可引导员工主动辞职或协商解除劳动关系。如员工不愿意配合的，则可按规章制度及劳动纪律处理，比如按不服从工作安排或旷工处理。

十二、用人单位根据疫情，制订相关的消毒等卫生制度，员工是否必须遵守？

答：劳动关系具有人身依附性的基本属性，对于企业的合理安排，员工必须接受。如果企业制度的卫生制度没有违反法律规定，具有合理性且也没有损害员工权益的，员工必须遵守，否则用人单位可以违反劳动纪律及规章制度对员工进行处理。

第二部分 休息、休假类

十三、本人休探亲假时刚好企业因防疫而停工，是否顺延？

答：探亲假不应顺延。国务院延长的假期参照休息日的相关规定执行，探亲假包括休息日，因此不应当顺延。依据：《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条："职工探亲假期：（一）职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为 30 天。（二）未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为 20 天。如果因为工作需要，本单位当年不能给予假期，或者职工自愿两年探亲一次的，可以两年给假一次，假期为 45 天。（三）已婚职工探望父母的，每四年给假一次，假期为 20 天。探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间，另外，根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。"

举重以明轻，假日都包括在内，疫情防控需要而停工当然算。

十四、2020 年时年春节延长假期结束后还不能恢复生产或无需复工期间，单位当时安排职工休年休假合法吗？

答：合法的。

短时间内，如果员工无法回来上班或企业无需安排上班的，用职工未休的年休假来抵扣是最好最无争议的一种处理方式。《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定"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。"一般来说，安排职工休年休假，是用人单位的自主权，但也有裁判认为，必须考虑劳动者的意愿，如果劳动者不同意，则安排了也没有用，但无论如何，司法实践中多认为，用人单位还是掌握着安排年休假的主动权。这样处理不仅符合现时的疫情客观情况，而且也很难看出会损害员工的权益。

关于这点，现时全国或各地方政策均有明确的指引，争议不大，争议

在于用人单位是否可单方强制休年休假。

十五、疫情结束，政府的强制措施结束之后，员工不来上班，该如何处理？

答：应进行相应的沟通，了解不来上班的原因，如果员工已离职的，要与员工沟通，让员工明确其单方解除劳动合同的事实。如果员工不作回应，甚至是故意旷工的，则应发出相应的书面催岗通知，并保留相应的证据，可以以旷工为由解除劳动合同。

十六、疫情期间，可否以事假的方式让员工休息？

答：可以的，但这种情形下，需要员工提出申请。

如果有证据证明用人单位强迫劳动者写事假申请来规避工资或生活费的支付义务的，则这种方式无效。

十七、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，企业职工因病继续在家休养的，用人单位如何处理？

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，根据医疗机构的病假建议，在医疗期内享受不低于最低工资标准80%的病假工资。

十八、企业职工医疗期期满、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后，企业职工无病假证明，但继续在家休养的，用人单位如何处理？

答：针对此种情况，可以指引员工安排休年休假或请事假，也可以与员工协商待岗等。

第三部分 工资待遇类

十九、那些因疫情被封了小区的职工没法上班，工资可以全额拿吗？

答：可以，但要注意，这里是政府封的才可以，自己小区或者村里封的不算。

根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 5 条的规定，劳动者请求新冠肺炎治疗期间或者医学观察期间以及因政府实施隔离措施期间的工资报酬，应予支持。

广东省人社厅的《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》第三条也明确："对因被依法实施隔离措施或因政府依法采取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。"

二十、密切接触者被隔离无法上班，工资可以全额拿吗？

答：是的，但这里要注意，被隔离者本身无过错才可，如果违反防疫规定的，则不可以。

根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 5 条的规定，劳动者请求用人单位在新冠肺炎治疗期间或者医学观察期间以及因政府实施隔离措施期间，按照正常工作时间工资支付新冠肺炎隔离治疗期间或者医学观察期间以及因政府实施隔离措施期间的工资报酬，应予支持。劳动者不遵守政府疫情防控规定，导致被隔离治疗或者医学观察，劳动者请求该期间工资报酬的，不予支持。

二十一、健康码由绿变黄，单位不给上班，工资怎么发放？

答：如果是自己没有违反相应的防疫规定，那么这种黄码非因个人原因导致的，不管是因为单位不给上班还是政府统一规定不上班，都是为了

防疫的需要，因此，即便没有上班，也是正常支付工资。

二十二、根据政府要求进行核酸检测而没上班，工资如何发放？

答：我们认为，工资应当按正常出勤来支付。当然这里也要区别，如果是个人私事需要而在上班时间做核酸检测，则应算事假。

关于这个问题，以往的规定中并没有明确的规定，这是因为当时出台规定时并没有这种情形。但我们认为，对于一些风险人员，其根据政府的要求而做核酸检测，显然是为了防疫的需要，自然算是正常提供劳动。

二十三、员工居家线上办公，工资能否酌情降低？

答：工资应当正常支付，不得降低。

广东省人社厅的《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》该“处置导则”明确对 2 月 9 日之后，因受疫情影响不能按期到岗的职工或仍不具备复工条件的企业，要指导企业通过安排职工居家远程办公或优先使用“带薪年休假、企业自设福利假等各类假”的方式，协商解决无法复工问题。而对不能通过居家远程办公等形式提供正常劳动或用完各类休假仍不能提供正常劳动的职工，指导企业参照《广东省工资支付条例》关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商工资待遇。从上述意见可知，安排休假后仍不能提供正常劳动的，只能是以停工、停产的方式处理，而不包括集中调休周六日先休息的方式。

二十四、劳动者在新冠治疗隔离期满后要求上班，单位不给上班，工资怎么办？

答：全额给，且达到一定程度可被迫离职且获得经济补偿。

根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 7 条的规定，新冠肺炎患者治愈出院后，疑似病人在确诊未患新冠肺炎后，

新冠肺炎患者密切接触者、自疫情严重地区返粤劳动者以及其他因疫情防控需要集中或者居家隔离的劳动者，在医学观察期满后要求返岗，用人单位无正当理由拒绝的，应支付正常工作时间的工资。

用人单位拒绝劳动者返岗且不支付工资超过合理期限，劳动者依据劳动合同法第三十八条解除劳动合同并请求支付经济补偿的，应予支持。

二十五、单位因为疫情停业，员工工资怎么给？

答：一个月以内要正常支付，超过一个月，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付劳动者生活费。

根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38号）第14条的规定，用人单位因受疫情影响停工停产，未超过一个工资支付周期的，应当按照劳动合同约定的工资标准支付工资。超过一个工资支付周期的，用人单位与劳动者可以根据劳动者提供的劳动，协商新的工资标准;协商未成的，用人单位可根据劳动合同法第四十条规定解除劳动合同，但应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定，向劳动者支付经济补偿。超过一个工资支付周期的，用人单位没有安排劳动者工作，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付劳动者生活费;用人单位没有安排劳动者工作且未按上述标准支付生活费，超过合理期限或者约定期限，劳动者根据劳动合同法第三十八条规定提出解除劳动合同并请求生活费及经济补偿的，应予支持。

二十六、因疫情导致订单减少，能否安排部分员工放假，放假期间不支付工资或支付最低工资80%？

答：不可以。

企业如果生产经营困难，可以与职工通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位。但无论如何，用

人单位不应单方决定给部分员工放假并不支付工资，让这部分员工来承担全部的订单减少的影响既不合理，也不合法。至于支付最低工资 80%的问题，如果确实是停工停产，则第一个月是正常支付工资，从第二个月起，支付不低于最低工资标准的 80%则是可以的。

我们建议，此情形下，企业与员工应加强协商，在合法且兼顾公平的前提下共渡时艰。

二十七、受疫情影响，劳动合同约定的工作无法施行，用人单位可以停止履行劳动合同且不承担用人单位义务吗？

答：不可以，受疫情影响导致原劳动合同确实无法履行的，用人单位不得单方采取暂时停止履行劳动合同的做法，因为此种做法规避了《劳动合同法》第四十条的规定及相应的工资发放规定，当然，在此情形下，企业和劳动者协商一致，可依法变更劳动合同。

广东人社厅对于该情形，进行了相应的明确。

二十八、小区因为疫情被封，劳动者无法返岗，用人单位是否可以安排年休假、企业福利假以抵销不能上班？

答：我们认为，此情形下，企业先优先安排劳动者在受疫情影响期间使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假的，具有合理性，毕竟相应的休假是为了保障劳动者的休息权，且此情形下劳动者仍可以领取相应的劳动报酬，可以理解为员工的一种福利，因为疫情，企业也必然会受到影响，出于公平合理以及共渡时艰的要求，又根据带薪年休假的相关规定，企业作自主安排，具有合理性。

当然，我们还是建议企业与员工争取达到协商一致的结果。关于用人单位可单方安排的问题，广东省人社厅的《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》第六条明确“对 2 月 9 日之后，因受疫情影响不能按期到岗的职工或仍不具备复工条件的企业，要指导企业通过安排职工居家远程办

公或优先使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假的方式，协商解决无法复工问题”。另外，广东省人社厅最近关于疫情期间的相关问答中也体现了这种精神。

二十九、新冠患者在隔离期和治疗期间，工资有什么区别？

答：不管有无患病，隔离期间工资均正常支付，隔离期间同时也在治疗的，也是正常支付工资而非病假工资，但如果隔离期结束后仍需治疗的，则企业只需支付病假工资即可。

简而言之，有传染性时（隔离治疗期间）正常支付工资，无传染性（不用隔离治疗期间）时只能给病假工资了。

此于《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》“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……”中有明确，广东省人社厅最近关于疫情期间的相关问答中也体现了这种精神。

三十、企业受疫情影响经营困难，劳动报酬如何处理才能合理合法？

答：首先，企业因受疫情影响导致生产经营困难的,在劳动报酬方面，可以通过与职工协商一致的方式调整薪酬；

其次，如果是停工停产，那么企业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。

再次，如果与劳动者协商调整薪酬未果，用人单位可根据劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同，应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。

三十一、违反防疫规定感染肺炎，隔离治疗期间可以领取工资吗？

答：不可以。

根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 5 条的规定，劳动者不遵守政府疫情防控规定，导致被隔离治疗或者医学观察，劳动者请求该期间工资报酬的，不予支持。

三十二、视同出勤中，工资是否应该包含加班费、奖金、绩效和企业的福利？

答：这个要看具体情形。

这个问题存在很大的争议，政府也没有明确。我们认为，加班费、绩效、奖金以及相应的补贴、津贴也属于工资的一种。基于现时的精神是按正常工作发放工资，那么这个加班类的工资肯定是要扣减的，至于其他的款项，要分情况处理：1.正常工作的情况下能获得的绩效应该支付。2.至于奖金，取决于是否有约定及制度规定，如无约定或规定，属于用人单位的自主权，是否支付由用人单位根据实际情况自主决定。3.至于补贴、津贴，取决于款项的性质，如果是正常出勤才可能发生的待遇，比如出勤人员的车补、误餐费或餐费补贴、津贴，则可以不支付。

三十三、企业所在地因疫情影响，工资能否推迟发放？

答：需要协商才可。

对于这种情形，人社部明确，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位。对暂无工资支付能力的，企业经与工会或职工代表协商，可以延期支付职工工资。

三十四、职工出差，因当地疫情不能返岗，工资如何支付？

答：正常工资支付。参考北京市人力资源和社会保障局发布《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》第二条规定“执行工

作任务的出差职工，因疫情未能及时返京期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付”。

三十五、疫情期间可以减少工作，降低薪酬吗？

答：一般而言，减少工作、降低薪酬属于违反劳动合同约定的行为，也属于不提供劳动条件的行为，劳动者可主张被迫离职或要求补足工资，但现时属于特殊的、客观的情况，并非用人单位故意不安排工作或克扣工资，根据《劳动法》按劳分配的原则，工作减少，工资理应降低。同时，根据人社部的通知，似乎在现时的特殊情形下，虽然可以有所突破，但仍然要“协商一致”。

《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》（人社厅发明电〔2020〕5 号）“二、企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时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，可按规定享受稳岗补贴。企业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，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。”

三十六、受疫情影响，在工作内容不变的情况下，企业能单方调整工资待遇吗？

答：工资属于劳动合同主要内容，用人单位要降低薪酬需要协商一致，但这种主要是指基础类的工资待遇，一些与公司经营情况有关的奖金或非约定类的待遇，可以减少支付或不支付。

三十七、可否让员工直接休假，不发工资或少发工资？

答：协商一致的情况下，是可以的。

根据人社厅发明电〔2020〕5号的通知“二、企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取……轮岗轮休……等方式稳定工作岗位……”

这个轮休假的性质，不是病假、不是年休假，也不是因被隔离导致无法上班而认定的“视同出勤”。在企业“生产经营困难”的前提下，在“调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时”的语境内，轮休假可以理解为无需发放工资的休假。不过论休假的适用要与员工协商一致。

三十八、单位因疫情而停工，停工期间的工资怎么计算？

答：如果停产，工资的支付标准则非常明确，一个月内正常发放，超过一个月的，则看情况。参照《国有企业富余职工安置规定》第八条规定“经企业职工代表大会讨论同意并报企业行政主管部门备案，企业可以对职工实行有限期的放假。职工放假期间，由企业发给生活费。”但各地规定有所不同，广东的规定是“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工资；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、复产或者解除劳动关系。”

就各地规定来看，上海及天津是不低于最低工资标准的100%；广东、江苏、浙江是80%；陕西是75%；北京、安徽是70%。

三十九、疫情不严重的情况下可否不让员工上班，但工资照付？

答：有观点认为，如果未经协商即不让员工上班，其实是剥夺了劳动者的劳动权利，即便支付工资也可能被认定违法——属于《劳动合同法》第三十八条规定的不提供劳动条件情形。但我们认为，在有传染风险的特殊情形下，安排员工在家休假没有损害员工利益，故不太可能会认定违法。

四十、企业根据需要，要求员工上班前在家隔离，工资待遇如何？

答：这种情况严格上来讲，属于企业的工作安排，可以协商工资待遇，如协商不成的，按正常的工资支付。

四十一、员工未感染或疑似感染，也不属于密切接触者，但自我要求在上班前自我在家隔离，工资待遇如何？

答：建议可以以休年休假或其他福利假的方式处理，也可以协商工资待遇，如协商不成的，按事假处理较为合适。

第四部分 劳动关系处理类

四十二、疫情期间是否可以裁员？

答：尽量不裁员，但不是不可以裁员。

四十三、如果要裁员，是否要获得审批？

答：并非需获得审批，用人单位依法履行相应法定程序，向当地人力资源社会保障行政部门报告即可。

“处置导则”第七条意见为“对确需裁员的，要指导企业规范经济性裁员程序，制定包括被裁减人员名单、裁减时间、实施步骤以及符合法律法规规定的经济补偿办法在内的裁员方案，引导裁员人数 20 人以上或者裁员人数不足 20 人但占企业职工总数 10%以上的企业，提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或职工意见，向当地人力资源社会保障行政部门报告裁员情况后，依法有序裁员。”

四十四、被隔离过或感染过的劳动者，用人单位可以拒绝录用甚至解除劳动合同吗？

答：不可以。

《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。”《中华人民共和国劳动法》第三条规定，“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。”

四十五、新型冠状病毒肺炎新型冠状病毒肺炎病人或疑似病人的工作范围是否受限制？

答：受限制。

依据：《中华人民共和国传染病防治法》第十六条：“国家和社会应当关心、帮助传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，使其得到及时救治。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。传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，在治愈前或者在排除传染病嫌疑前，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该传染病扩散的工作。”

四十六、公司能不能以我的小区被封，无法提供劳动合同为由解除劳动合同？

答：不可以。

根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 16 条的规定，劳动者因隔离治疗、医学观察、政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施，未能提供正常劳动，用人单位以此解除劳动合同，劳动者要求继续履行的，应予支持;劳动者不要求继续履行或者劳动合同已经不能履行，请求根据劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金的，应予支持。

四十七、企业如发现员工染病而要求员工离开工作场所，如员工拒绝，是否可以开除吗？

答：可以开除。

相信用人单位的制度中不会有这样的规定，似乎无法依据《劳动合同法》第三十九条规定的严重违反用人单位的规章制度为由解除劳动合同，但实际上员工的此种行为，已严重损害用人单位的利益，违反了劳动者自身应承担的劳动法义务和劳动纪律，用人单位可以依据《劳动法》的第三条和第二十五条的规定，以劳动者严重违反劳动纪律为由解除劳动合同。当然，如果拒绝接受治疗，且造成病毒传播，则构成了犯罪，那么可以《劳动合同法》第三十九条员工犯罪为由解除劳动合同。

四十八、劳动合同在职工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，企业可否以合同到期为由终止劳动合同？该如何处理？

答：不可以，合同自动延续。

《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》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企业职工……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。”

四十九、用人单位可否以不胜任工作、劳动合同订立时的形势发生重大变化、经济性裁员为由解除在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不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者的劳动合同？

答：不可以。

《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》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。”

五十、劳务派遣的用工单位可否以不胜任工作、劳动合同订立时的形势发生重大变化、经济性裁员为由退回在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不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者退回劳务派遣单位？

答：不可以。

广东省人社厅对此有明确说明："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、密切接触者或者因政府采取隔离措施以及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。"

五十一、如果员工拒绝接受检疫，用人单位可以作出处分、甚至解除劳动合同吗？

答：对于患有突发传染病或疑似突发传染病而拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过失造成传染病传播，情节严重、危害公共安全的，依照《刑法》规定，按照过失以危险方法危害公共安全罪定罪，处三年以上七年以下有期徒刑；情节较轻的，处三年以下有期徒刑或者拘役。如单位职工被依法追究刑事责任的，用人单位可以根据《劳动合同法》第三十九条第六项规定，立即解除劳动合同，并不必支付经济补偿。

如单位职工虽未被依法追究刑事责任，但在用人单位的工作场所妨碍防疫工作，严重违反用人单位规章制度的，用人单位也可以根据《劳动合同法》第三十九条第二项规定，立即解除劳动合同，并不必支付经济补偿。即便是用人单位没有规章制度明确规定，用人单位也可以依据《劳动法》第二十五条的规定，以劳动者严重违反劳动纪律为由解除劳动合同，但需注意的是，如果员工是在工作场所外妨碍防疫的违法行为，但不构成犯罪

的，用人单位以违反规章制度或劳动纪律为由解除劳动合同，风险极大。

五十二、劳动者隔离治疗期间，劳动合同到期，用人单位可否终止劳动关系？

答：不可以，用人单位此属于违法终止。

根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 15 条的规定，劳动合同在隔离治疗期间、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期间到期，劳动合同期限分别顺延至劳动者隔离治疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

五十三、劳动者违反政府的防控措施，用人单位是否可以解除劳动合同。

答：可以。

根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 11 条的规定，劳动者违反政府疫情防控措施拒绝治疗、医学观察、医学检查、隔离，影响用人单位生产经营或者严重违反劳动纪律、用人单位规章制度的，用人单位可根据劳动法第二十五条或者劳动合同法第三十九条规定解除劳动合同。

五十四、我还在试用期因疫情无法上班，单位让我请假，否则解除劳动合同，怎么办？

答：因为疫情无法出勤，即便是试用期，也应按合同约定支付正常工资，单位借口解除的，可以要求继续履行劳动合同，如劳动合同无法继续履行或不想继续履行劳动合同的情况下，可要求单位支付违法解除劳动合同的赔偿。

五十五、劳动者被采取隔离措施期间，约定的试用期将届满，如何处理？

答：我们建议，有条件的情况下，尽量在试用期届满前对是否符合录用条件作出评价，并作出相应的处理。

全国律协对于类似的情形，建议“有三种处理方式：一是明确用人单位可以依据《劳动合同法》第三十九条与试用期职工解除劳动合同；二是引入劳动合同中止制度，将延迟复工期确定为不可抗力导致的劳动合同中止期间，企业无需支付劳动报酬，但企业应为劳动者缴纳社会保险和住房公积金；三是将延迟复工期从试用期内剔除，在企业复工后双方继续履行劳动合同约定的试用期，延迟复工期内企业按 5 号文规定支付工资报酬。我们认为基于目前的特殊情况，第三种方案于国家、企业、职工三方均有利，也更具有可操作性。”

但我们认为，试用期不得延长也不得多次约定，是试用期适用的基本规则，用人单位为了避免风险，同时也为了保障劳动者的合法权益，尽量不要延长试用期，也不要多次约定试用期，而是应在约定的试用期内终止劳动合同或试用期满正式录用。

五十六、受疫情影响，与单位约定的工作无法时行，可以暂时停止劳动合同吗？

答：不可以。

暂时停止劳动合同履行的，需要有法定的情形，而受疫情影响导致原劳动合同确实无法履行的，不得采取暂时停止履行劳动合同的做法，因为此

种做法规避了《劳动合同法》第四十条的规定及相应的工资发放规定，此情形下，企业和劳动者协商一致，可依法变更劳动合同。

广东人社厅对于该情形，也进行了相应的明确。

不过关于劳动合同暂时停止履行，有些地方也有特别的规定，此情形下要看当地的政策。

五十七、企业受疫情影响经营困难，在劳动用工上如何做才能合理合法？

答：首先，企业因受疫情影响导致生产经营困难的,可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员。

其次，如果是停工停产，那么企业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。

再次，如果与劳动者协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同，稳定工作岗位。如双方未能协商一致，企业根据劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同，应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。

五十八、企业受疫情影响,企业经营困难,是否可以与员工解除劳动合同？

答：可以解除劳动合同。

企业确实因为疫情原因,原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；又或者因为新冠导致客观经济情况发生重大变化，

致使劳动合同无法履行的，企业可以根据《劳动合同法》第四十条以及四十一条的规定解除劳动合同，但需支付经济补偿。

但我们建议，只有在与劳动者协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同，稳定工作岗位无法达成一致时，才采用解除劳动合同的方式。

五十九、被隔离者以及其他因政府采取其他紧急措施导致无法提供劳动者，企业可否与其解除劳动合同？

答：不可以解除劳动合同，对于对被派遣劳动者，用工单位也不得因此将其退回劳务派遣单位。

对于劳动合同到期者，劳动合同应分别顺延至劳动者隔离治疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

六十、受疫情影响，入职后一直无法签订书面劳动合同，怎么办？

答：受疫情影响，企业与招用的劳动者不能依法及时订立书面劳动合同的，可通过协商合理顺延订立书面劳动合同的时间，另外，也可以采用电子形式订立书面劳动合同。符合劳动合同法、电子签名法等法律法规规定的电子劳动合同一经订立，与书面劳动合同具有同等法律效力。

第五部分 伤病待遇类

六十一、医护人员因工作原因感染，如何定性？

答：之前定性为工伤，后明确为如感染新冠肺炎以身殉职的，评定为烈士，其他承担相应工作的，也可评为烈士。

（一）《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。各级人力资源社会保障、财政、卫生健康行政部门要密切配合，搞好服务，及时共同做好上述人员的工伤认定和待遇支付工作。”

（二）2 月 17 日，退役军人事务部、中央军委政治工作部近日联合印发《关于妥善做好新冠肺炎疫情防控牺牲人员烈士褒扬工作的通知》明确，在新冠肺炎疫情防控工作中，直接接触待排查病例或确诊病例，承担诊断、治疗、护理、医院感染控制、病例标本采集、病原检测以及执行转运新冠肺炎患者任务等的医务人员和防疫工作者因履行防控工作职责感染新冠肺炎以身殉职，或者其他牺牲人员，符合烈士评定（批准）条件的，应评定（批准）为烈士。

六十二、劳动者在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？

答：不属于工伤。根据《工伤保险条例》第十四条、《广东省工伤保险条例》第九条的规定，原则上，工伤的判定标准应该是在工作时间、工作场所因工作原因受到的伤害。至于上下班途中，应是受到非本人主要责任

的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的才构成。

六十三、如果被派到疫区工作而感染的，是否属于工伤？

答：属于。

《广东省工伤保险条例》第十条第四项规定，“由用人单位指派前往国家宣布的疫区工作而感染疫病的，视同工伤。”《河南省工伤保险条例》第十三条第二款规定，“职工受用人单位指派前往疫区工作而感染该疫病的，视同工伤。”不过国务院制定的《工伤保险条例》并没有明确。

本人认为，因为工伤是指劳动过程中发生的伤害，强调受伤与工作具有密切关联性。即便《工伤保险条例》没有这样的规定，但因工作场所已存在这样的危险性，如果没有到疫区工作就不会感染，因此应参照《工伤保险条例》第十四条第一项的规定，“在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的”应予以认定。

六十四、普通的员工，作为志愿者支援防疫而被感染，是否可以认定工伤？

答：有可能会被认定为工伤。

《工伤保险条例》第十五条规定：“职工有下列情形之一的，视同工伤：……（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。”

六十五、新型冠状病毒感染的肺炎患者治疗由谁承担医疗费？

答：由国家来承担。财政部与医保局联合印发了《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的紧急通知》（以下简称《通知》）。《通知》要求，各地医保及财政部门要确保确诊新型冠状病毒感染肺炎患者不因费用问题影响就医，确保收治医院不因支付政策影响救治。一是对于患者发生的医疗费用，在基本医保、大病保险、医疗救助等按规定支付后，个人负担部分由财政给予补助。二是对于其中的异地就医患者，先救治后备案，报销不执行异地转外就医支付比例调减规定。三是患者使用的符合卫生健康部门制定的新型冠状病毒感染肺炎诊疗方案的药品和医疗服务项目，可

临时性纳入医保基金支付范围。四是对收治患者较多的医疗机构预付部分医保资金，及时调整有关医疗机构的医保总额预算指标，对新型冠状病毒感染的肺炎患者医疗费用单列预算。

“中国社会科学院财经战略研究院研究员汪德华对第一财经表示，这一政策表明，在医保等规定支付之外的医疗费用部分由财政采取补助形式，实现全免费。”（引自网络）

六十六、如果不幸感染，可以获得多长时间的医疗期？

答：根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知（劳部法［1994]479 号）第三条规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

第六部分 劳动争议仲裁类

六十七、因为不能及时申请仲裁或起诉的，怎么办？

答：时效中止。

切记，是中止而非中断，诉讼时效中止只能发生在诉讼时效期间的最后六个月内，而诉讼时效中断则可发生在时效进行的整个期间。也即是说，即便是受疫情影响，但病情影响结束时还有 6 个月以上的诉讼时效的，时效也不会顺延。

根据《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》第三条规定，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。

六十八、疫情期间，当事人应如何申请劳动仲裁？

答：发生劳动争议，当事人可以进行协商和解，也可以申请劳动争议调解。当事人可采用网络、邮递等方式提交资料，通过电话、在线视频等非接触即时沟通方式申请调解争议。符合条件的仲裁案件，经当事人同意，可采取视频审理、书面审理等方式处理。当事人或者代理人受疫情影响，无法到仲裁机构参加庭审的，可以向仲裁机构申请延期开庭审理（广东省人社厅建议）。

第七部分 企业复工类

六十九、企业正式复工后，员工因为交通限制等防控措施无法回到单位复工，企业应如何应对？

答：这种情形下，员工应当及时向企业说明情况，并按照企业规章制度规定履行请假手续，企业不得以旷工为由对职工进行处理，但是可以要求职工提供医院的诊疗证明、社区或村委会的书面情况说明或者地区交通限制通知等材料；职工因交通限制不能按时返岗时间较长，或者职工从重点疫情地区回到工作所在地并居家观察期间较长的，企业可考虑安排职工休带薪年休假或引导职工办理事假手续。

七十、因为疫情被政府停工的企业，如果违规复工，有何法律责任？

答：可能承担民事、行政及刑事责任。

（一）企业违规复工，可能因造成疫情传播承担相应民事责任。

根据《中华人民共和国突发事件应对法》第六十七条规定，单位或者个人违反本法规定，导致突发事件发生或者危害扩大，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担民事责任。根据《中华人民共和国传染病防治法》第七十七条规定，单位和个人违反本法规定，导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担民事责任。因企业擅自提前复工的行为，导致员工、其他人交叉感染，使疫情恶化，并造成损害他人的结果的，应当依法承担赔偿等民事责任。

（二）企业违规复工，可能会承担停产停业甚至吊销经营许可等行政责任。

根据《中华人民共和国突发事件应对法》第六十四条规定，有关单位有下列情形之一的，由所在地履行统一领导职责的人民政府责令停产停业，暂扣或者吊销许可证或者营业执照，并处五万元以上二十万元以下的罚款；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚：（1）未按规定采取

预防措施，导致发生严重突发事件的；（2）未及时消除已发现的可能引发突发事件的隐患，导致发生严重突发事件的；（3）未做好应急设备、设施日常维护、检测工作，导致发生严重突发事件或者突发事件危害扩大的；（4）突发事件发生后，不及时组织开展应急救援工作，造成严重后果的。前款规定的行为，其他法律、行政法规规定由人民政府有关部门依法决定处罚的，从其规定。根据《中华人民共和国治安管理处罚法》第五十条规定，有下列行为之一的，处警告或者二百元以下罚款；情节严重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款：（一）拒不执行人民政府在紧急状态情况下依法发布的决定、命令的。对于上述通知，相关企业必须遵守。

（三）企业违规复工，拒不执行紧急状态下的决定、命令，未做防控及安全生产措施，在明知其行为有可能导致病毒加快传播、员工及他人感染的后果的情况下，仍放任危险结果发生的，还可能触及以危险方法危害公共安全罪、妨害传染病防治罪，相关责任人将依法承担相应刑事责任。

根据《中华人民共和国刑法》第一百一十五条规定，放火、决水、爆炸以及投放毒害性、放射性、传染病病原体等物质或者以其他危险方法致人重伤、死亡或者使公私财产遭受重大损失的，处十年以上有期徒刑、无期徒刑或者死刑。过失犯前款罪的，处三年以上七年以下有期徒刑；情节较轻的，处三年以下有期徒刑或者拘役。违反规定擅自复工，企业明知其行为有可能导致新冠传播加快、造成员工及其他人交叉感染的后果，仍擅自复工，放任危险结果的发生，因此有可能被依法追究刑事责任。根据《中华人民共和国刑法》第三百三十条规定，违反传染病防治法的规定，有下列情形之一，引起甲类传染病传播或者有传播严重危险的，处三年以下有期徒刑或者拘役;后果特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑：拒绝执行卫生防疫机构依照传染病防治法提出的预防、控制措施的。单位犯前款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，

依照前款的规定处罚。如果提前复工引起了新冠肺炎传播或者有传播严重危险，还可能涉嫌妨害传染病防治罪，被处三年以下有期徒刑或者拘役；后果特别严重的，被处三年以上七年以下有期徒刑。

七十一、企业如果因为疫情停工，其复工复产需要具备怎样的条件？

答：广州市的整体要求是做到疫情防控“五个到位”和安全生产“五个一”。根据《广州市防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情工作指挥部办公室关于做好企业安全有序复工复产工作的通知》（穗防控办〔2020〕13 号）企业在复工复产时要严格落实本企业疫情防控主体责任，落实检疫查验、健康保护和安全生产措施。满足以下条件方可复工：

（一）做到疫情防控“五个到位”

1. 防控机制到位；2. 员工排查到位；3. 设施物资到位；4. 内部管理到位；5. 宣传教育到位。

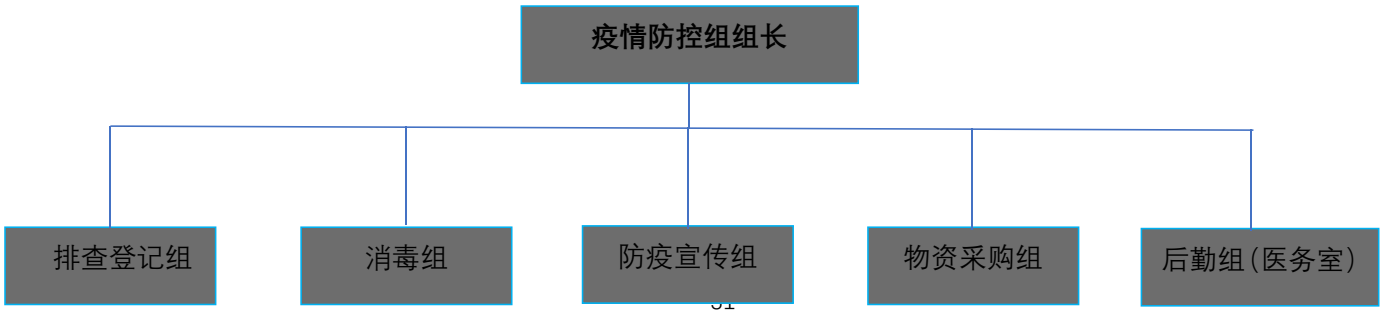
（二）落实安全生产“五个一”

企业在复工复产前要落实召开一次专题会议、制定一套复工复产方案、组织一次全面检查、进行一次安全教育、召开一次班前会议“五个一”管理措施。不具备安全生产条件的，不得复工复产。

此外，广州市各区政府根据 13 号文的规定，结合各区的特点以及企业的行业特点，对各区企业的复工复产条件做出了特殊规定。

七十二、若疫情严重，企业可以采取哪些防控疫情措施？

答：（一）建议企业成立疫情防控小组，制定完善疫情防控工作措施和应急预案，严格落实本企业疫情防控主体责任。疫情防控小组可参考以下架构：



（二）对于经疫情严重区域返回，或明确接触过这些地区人员的员工，自返回之日起，待观察期结束后如果身体状况无异常才能返岗工作；

（三）要求所有员工在上下班途中以及工作期间务必全程佩戴口罩，所有进入企业的人员（包括但不限于快递员、外卖派送员、保洁人员）均需佩戴口罩，若未佩戴企业门卫有权拒绝相关人员进入企业；

（四）所有进入企业的人员均需测量体温，体温正常者（37.3℃以下）方可进入。若企业有提供员工宿舍，所有员工出入公司宿舍时，亦需测量体温；

（五）对于未提供食堂的企业，建议员工自带餐食、餐具，分时段分散就餐。对于提供食堂的企业，建议员工在取餐后回宿舍、休息区、办公区等区域分散用餐，或在食堂设置一定的个人用餐范围，建议排队取餐及就餐时，保持人与人之间的距离在一米以上；

（六）做到疫情防控宣传到位。对返岗员工定期进行疫情知识培训。在办公区域、电梯厢、洗手间、茶水间、食堂等公共区域张贴疫情防控宣传标语；

（七）做好生产办公场地、员工居住地的通风、消毒和卫生管理等工作。对企业范围公共区域、公共设施、交通用具等进行全面消毒。

第八部分 女职工类

七十三、疫情期间，对女职工有无特殊保护？

答：对于孕期、哺乳期女职工要特别保护。

广东省人社厅的《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》第五条规定，企业要结合实际协商安排孕期、哺乳期女职工居家远程办公、灵活安排工作时间和休息休假，做好孕期、哺乳期女职工特殊劳动保护，减少人员聚集，确保劳动者身体健康。

七十四、产假期间隔离，产假和奖励假应顺延吗？

答：无须顺延。

根据《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》第九条："年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假的假期原则上应一次性连续安排，假期内遇公休假日的，均不另加假期天数"规定可知，即便是法定的假期也不顺延，而隔离是应对突发事件而采取的措施，更非员工法定休息的福利，且隔离期间生育职工一样可以达到休息及恢复身体的条件，因此不应顺延。

七十五、产假期间单位停工停产，可以按照停工停产标准发放工资吗？

答：不可以，其享受的生育津贴（产假工资）不应低于其原工资标准。

虽然根据《广东省工资支付条例》的规定，企业因受疫情影响导致停工停产的，可以支付停工停产工资，但产假期间女职工显然不在此范围。但根据《女职工劳动保护特别规定》第八条第一款规定"女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女

职工产假前工资的标准由用人单位支付。”根据生育女职工特殊保护的原则，不应按停工停产标准支付。

七十六、产假期间，单位以生产经营困难为由降低我的工资，合法吗？

答：不合法。

根据法律规定，女职工产假期间的工资标准按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。而根据《广东省职工生育保险规定》规定，两者中以高者为准。由此可知，产假工资与当下用人单位的经营状况无关，用人单位不得以经营困难为由降低产假工资。

七十七、用人单位生产经营困难，可以解除怀孕女职工的劳动合同吗？

答：不可以。

根据《劳动合同法》第四十二条的规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同，当然包括不得以生产经营困难为由解除怀孕女职工的劳动合同。

七十八、用人单位可否以生产抗疫物资为由，安排怀孕女职工加班？

答：看情况，如果怀孕 7 个月以上以及处于哺乳期的都不可以。

《女职工劳动保护特别规定》以及《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》都明确规定，对怀孕 7 个月以上以及处于哺乳期的女职工都不得延长劳动时间，尤其是怀孕 7 个月以上的女职工，还应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

七十九、用人单位可否以生产抗疫物资需三班倒为由，安排哺乳期女职工上夜班？

答：不可以。

根据《女职工劳动保护特别规定》以及《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》的规定，对怀孕 7 个月以上的女职工及哺乳期女职工，用人单位都不得安排夜班劳动。

八十、怀孕女职工违反防疫规定，可以解除劳动关系吗？

答：可以。

法律对于三期女职工的劳动关系有特殊保护，但对于女职工有过错的则不在此列。根据广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法[2020]38 号）第 11 条的规定，劳动者违反政府疫情防控措施拒绝治疗、医学观察、医学检查、隔离，影响用人单位生产经营或者严重违反劳动纪律、用人单位规章制度的，用人单位可根据劳动法第二十五条或者劳动合同法第三十九条规定解除劳动合同。而劳动法及劳动合同法均没有禁止用人单位解除有过错的三期女职工的劳动合同。

第九部分 其他类

八十一、疫情期间是劳动者的单保护还是平等保护？

答：广东省是特别强调了平等保护劳资双方权益，而非劳动法律领域一直强调的单保护原则，对于劳资争议也要尽量协商解决。

“处置导则”第九条的意见是“劳动人事争议调解仲裁机构应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法平等保护劳动者和用人单位的合法权益，促进企业依法有序复工复产。要引导当事人尽量通过协商调解方式解决争议，可依托人民调解、行政调解、行业调解、工会调解等多元解纷联动机制，积极化解纠纷，减少当事人诉累。”

八十二、用人单位可否要求劳动者披露感染、疑似新型冠状病毒肺炎相关情况，以及有关假期所在地、回岗路线等个人信息？

答：可以。劳动者应当向用人单位如实报告相关信息。根据《劳动合同法》第八条规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。虽然该条适用于用人单位招用劳动者时，但是对于与劳动合同履行直接相关的基本情况，用人单位一样有权了解。

根据政府相关要求，用人单位可以依法向劳动者收集与疫情防控相关的信息，包括但不限于地址、轨迹、健康信息等。用人单位不得收集与疫情防控及劳动合同履行无关的信息，且收集、处理或者披露应当符合个人信息保护的相关法律规定。

八十三、企业发现员工已感染或疑似感染，单位如何应对？可否自行隔离员工？

答：不可以，正确的处理方式是立即向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告。

《中华人民共和国传染病防治法》第三十一条规定，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。

八十四、企业因为疫情而导致经营困难，在管理用工上有哪些好的建议？

答：企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以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，降低成本。为了保证正常营运，还可以采取集中工作、集中休息方式经营。符合条件的企业，可申请稳岗补贴（《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》中的建议），还可以协商以劳动关系中止的方式来处。

如果与劳动者协商调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位未果，用人单位可根据劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同，应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。

疫情防控期间劳动关系能否解除？广东省人社厅解读涉疫情劳动关系8个热点政策问题

省人社厅根据《人力资源社会保障部等七部门关于妥善处理涉疫情劳动关系有关问题的意见》（人社部发〔2020〕17号）等系列文件精神，就近期广大企业和劳动者关心关注的涉疫情劳动关系政策梳理出8个问题，以问答的形式进行政策解读，期望能消除各方的疑惑。

一、对于新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者，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劳动者，企业可否与其解除劳动合同？

答：对依法实行隔离治疗或者医学观察的新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者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劳动者，企业不得因此与其解除劳动合同。劳动合同到期的，分别顺延至劳动者隔离治疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。对被派遣劳动者，用工单位也不得因此将其退回劳务派遣单位。

二、受疫情影响导致企业不能依法及时与劳动者订立或者续订书面劳动合同时，应如何处理？受疫情影响原劳动合同无法继续履行时，又应如何处理？

答：受疫情影响，企业与招用的劳动者不能依法及时订立或续订书面劳动合同，可通过协商合理顺延订立书面劳动合同的时间。企业与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。符合劳动合同法、电子签名法等法律法规规定的电子劳动合同一经订立，与书面劳动合同具有同

等法律效力。

受疫情影响导致原劳动合同确实无法履行的，不得采取暂时停止履行劳动合同的做法，企业和劳动者协商一致，可依法变更劳动合同。

三、因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施，导致企业延迟复工或劳动者不能返岗，劳动者的工资应如何计发？

答：应区分不同情况处理：

（1）对企业安排未返岗劳动者通过电话、网络等方式提供正常劳动的，按正常劳动支付工资。

（2）对企业安排劳动者在受疫情影响延迟复工期间使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假的，按相关假的规定支付工资。

（3）对企业未复工或者复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的，参照停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商，在一个工资支付周期的，按照劳动合同约定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，由企业发放生活费，生活费按不低于当地最低工资标准的80%支付。

四、劳动者被依法隔离时，工资如何计发？

答：根据传染病防治法规定，由医疗机构或政府依法对新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等实施隔离措施，导致劳动者不能提供正常劳动的，企业按正常劳动支付其在隔离期间的工资。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的劳动者，在国家规定医疗期内，企业应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付其病假工资，支付的病假工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

五、新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者的隔离治疗期或医学观察期是否计入医疗期？

答：新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者的隔离治疗期或医学观察期均不计算为医疗期。隔离治疗结束后仍需停止工作继续治疗的，自继续开始治疗之日起计算医疗期。

六、企业受疫情影响导致生产经营困难，需要与劳动者解除劳动合同时，应当如何处理？

答：企业受疫情影响导致生产经营困难的，可以与劳动者协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同，稳定工作岗位。如双方未能协商一致，企业根据劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同，应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。

七、劳动者如何维护自身合法权益？

答：如出现拖欠克扣工资、违法解除劳动合同等违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，任何组织或个人有权通过 12345 政务服务热线、网上举报投诉平台等渠道向人力资源社会保障行政部门举报。劳动者认为用人单位侵害其劳动保障合法权益的，有权向有管辖权的人力资源社会保障行政部门投诉。

八、疫情期间，当事人应如何申请劳动仲裁？

答：发生劳动争议，当事人可以进行协商和解，也可以申请劳动争议调解。当事人可采用网络、邮递等方式提交资料，通过电话、在线视频等非接触即时沟通方式申请调解争议。符合条件的仲裁案件，经当事人同意，可采取视频审理、书面审理等方式处理。当事人或者代理人受疫情影响，无法到仲裁机构参加庭审的，可以向仲裁机构申请延期开庭审理。

【“飞劳动法”团队】

- **这是一个只做劳动法的团队**

蔡飞律师带领的劳动法团队，专业从事劳动法律服务工作，团队出版了《一本书读懂你不知道的劳动用工风险》（法制出版社）、有专业的劳动法公众号“飞劳动法”，该公众号只发蔡飞律师原创的劳动法实务文章，在律师和法务中具有较高的影响力，同时有“飞劳动法月刊”，致力于为所服务的对象提供更全面、体验更佳的劳动法律服务。

团队除担任广州市劳动人事争议仲裁院的法律顾问外，现还担任了众多知名企业的劳动法常年法律顾问，并为更多的知名企业处理劳动争议事务。

- **负责人蔡飞律师简介**

蔡飞律师，本、硕分别毕业于华东政法大学、中山大学，获法律学士和法律硕士学位，2005 年入职广州金鹏律师事务所 2006 年成为执业律师，现为广州金鹏律师事务所副主任、高级合伙人。

入围全国总工会、司法部、中华律协第六届“全国维护职工权益杰出律师”（全国 60 名）、当选全国总工会、司法部、中华律协第七届“全国维护职工权益杰出律师”（全国 10 名）、评为 2018-2019 年度全省律师行业“公共法律服务优秀党员”，现任民事行政案件咨询专家（最高人民检察院邀请）、广州市重大政策社会稳定风险评估专家、广州市劳动人事争议仲裁委员会法律顾问及仲裁员、华南师范大学法律硕士专业学位兼职教师、广东工业大学 MBA 讲座教授、省高级人民法院劳动争议诉调对接特约律师、省律协劳动法律专业委员会副主任、市律协劳动法律专业委员会主任、广州市中级人民法院劳动争议诉调对接工作室调解员、广州市劳动人事争议仲裁委员会劳动争议诉调对接工作室调解员等职务。

●更多专业知识，可关注“飞劳动法”

10th

业广唯勤

飞劳动法

驰而不息

地址：广州市天河区兴民路222号天盈广场东塔45层
电话：13560148051
邮箱：cf@kingpound.com