



首页

政府机构

公开制度

公开指南

公开目录

政务五公开

依申请公开

当前位置: 首页>> 政府信息公开>> 政府信息公开目录>> 公告公示>> 其他业务公告

索引号:	002491034/2020-246771	公开方式:	主动公开
文号:		公开日期:	2020-02-13
发布单位:	市司法局	主题分类:	公安、安全、司法

企业复工复产相关政策、法律问题解答

杭州市律师协会
企业复工复产相关政策、法律问题解答



前言

为妥善处理企业复工复产前后所涉相关法律问题，严格防控疫情，有序复工复产，杭州市律师协会结合实际情况，对疫情防控期间出台的相关政策和法律法规规章进行梳理解读，供企业参考、使用。

本文发布以后，若有新的政策规定，以新的政策规定为准。以上内容不得视为正式的法律意见或建议，如需转载或引用该文章中的任何内容，请注明出处。

目录

【一、企业复工问题】

【二、企业工资支付问题】

【三、劳动关系处理问题】

【四、合同履行等问题】

【一、企业复工问题】

1.企业如何复工？

2020年1月27日，浙江省人民政府办公厅发布《关于延迟企业复工和学校开学的通知》，明确省内各类企业不早于2月9日24时前复工。2020年2月6日，杭州市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作领导小组就杭州市企业复工事宜发布了《关于杭州市企业严格疫情防控有序推进复工的通告》，根据上述通告规定，全市企业于2020年2月10日起实行分类分区分时段有序复工，具体由各区、县（市）和乡镇、街道实行一地一策、一企一策。实行企业复工申报备案制，各企业根据市政府的“企业复工导则”，制定复工方案，提前三天通过“企业严格防控有序复工申报备案”数字平台向政府申报。

2.哪些企业可以提前复工？

四类企业可以申请提前复工，分别为保障公共事业运行必需的相关企业（供水、供气、供电、通讯等行业）；疫情防控必需的相关企业（医疗器械、药品、防护品生产和销售等行业）；群众生活必需的相关企业（超市卖场、食品生产和供应等行业）；其他涉及重要国计民生的相关企业。

3.企业如何办理复工手续？

根据杭州市委、市政府授权，杭州市政府新闻办公室实名认证的网络平台——杭州发布，分别于2020年2月7日、2月8日发布的《一图读懂|杭州企业复工疫情防控“工作指南”来啦！》《杭州企业复工申报平台上线了！怎么报，看这里》两个通知，复工前要做到主体责任落实到位、防控方案制定到位、员工信息排摸到位、联动防控机制到位、防控物资准备到位、安全生产保障到位六个到位；复工后要做到强化员工管理、强化就餐管理、强化卫生防护、强化教育宣传、强化应急预案五个强化。具体的规定、文件模板及具体如何申报等详见上述两个通知。

4.企业擅自复工需要承担哪些法律后果？

4.1行政责任

若企业违反当地的复工规定，擅自提前复工，影响疫情防控工作的，企业及其负责人可能被处以警告、罚款、拘留等行政处罚措施。

依据：《中华人民共和国治安管理处罚法》第五十条 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……

《中华人民共和国突发事件应对法》第六十四条 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：

- （一）未按规定采取预防措施，导致发生严重突发事件的；
- （二）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；
- （三）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；
- （四）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。

4.2民事责任

如因提前复工导致传染病传播、流行的，给他人人身、财产造成损害的，企业应承担民事侵权赔偿责任。

依据：《中华人民共和国传染病防治法》第七十七条：“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。”

4.3刑事责任

企业明知有员工来自疫区且未依照相关规定进行隔离观察，擅自提前复工，导致新冠肺炎传播加快、造成员工及他人交叉感染的后果，因此可能被追究刑事责任。

依据：《中华人民共和国刑法》第三百三十条 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：

- （四）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。

违反传染病防治法的规定，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，引起甲类传染病传播或者有传播严重危险的，构成妨害传染病防治罪，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。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。”

企业主有传播传染病病原体故意的，依法可能构成以危险方法危害公共安全罪。

5.企业是否有权收集员工有关疫情的信息？

根据《中华人民共和国传染病防治法》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”之规定，企业有权向员工收集有关疫情的信息，包括出行情况、目前居住情况、身体状况等信息。但企业应当对收集到的信息做好必要的保密措施，不得收集与疫情无关的信息。

【二、企业工资支付问题】

1.2020年国家延长春节假期（1.31-2.2）期间，企业是否需要支付员工工资？如何支付？

根据国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》的规定，延长2020年春节假期至2月2日，因2月2日系休息日，故该规定比法定假日实际延长了2天，该2天亦为休息日。对于劳动者在这3天上班的，企业可安排补休或按日工资200%支付劳动报酬。

2.疫情期间，各地出台了企业推迟复工的文件，在迟延复工期间企业是否需要支付员工报酬？如何支付？

根据原劳动部颁布的《工资支付暂行规定》、浙江省人民政府颁布的《浙江省企业工资支付管理办法》和杭州市人力资源和社会保障局颁布的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间有关工作的通知》，企业因疫情停产停工在一个支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，用人单位不得低于当地最低工资标准，劳动者未提供正常劳动的，企业应按不低于当地最低工资标准的80%支付生活费。

3.员工因确诊、疑似新冠肺炎或被作为密切接触者在隔离治疗或医学观察期间及因政府实施隔离观察措施不能提供劳动的，企业如何发放员工工资？

根据《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条第二款、《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》第一条及浙江省人力资源和社会保障厅2020年1月26日发布的《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》之规定，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。

4.员工确诊新冠肺炎的，在解除隔离措施后需继续治疗或在家休养的，企业如何发放员工工资？

隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付病假工资。病假工资标准按照浙江省企业工资支付管理办法》规定执行，企业员工医疗期按照《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》规定执行。

5.因疫情未能及时返回单位上班的员工，企业如何发放员工工资？

对无法及时复工的员工，企业可要求该等员工提供无法及时复工的相应证明，并根据原因确定具体处理方案：

因涉及新冠肺炎而需要治疗、隔离导致无法及时复工的员工。企业可要求员工提供病例、诊断证明等相关材料。如上所述，企业应当正常发放员工工资。

非因新冠肺炎治疗、隔离，而是因疫情控制或交通管制等原因导致无法及时复工的。企业可要求员工提供村、居委会说明资料、政府发布的限行通知等相关证明资料，并可以和员工协商无法复工期间的处理方式，如优先安排带薪年假，其中，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。职工在带薪年假期间享受与正常工作期间相同的工资。

无正当理由拒不复工、且不提供任何材料的。针对此类人员的处理，企业需保持谨慎态度，先行与员工进行沟通确认清楚原因，并保留书面沟通文件，如沟通未果，则可根据规章制度以及《劳动合同法》的相关规定，按照旷工方式进行处理。此种情况下，可不向员工支付工资。

6.从外地返回的员工，如复工前被要求集中隔离或者居家隔离14天的，企业如何发放员工工资？

根据浙江省人力资源和社会保障厅2020年1月26日发布的《关于积极应对新冠肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》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。

7.受疫情影响企业停产停工的，企业如何发放员工工资？

根据浙江省人力资源和社会保障厅1月26日发布的《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》，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。

8.员工因未遵守政府防控措施导致被隔离治疗或接受医学观察期间，企业如何发放工资？

针对员工因自身原因未遵守政府采取的紧急防控措施导致其被隔离治疗或接受医学观察的情形，截至目前，浙江省、杭州市政府尚未就此作出明确的规定。但绍兴市中级人民法院近期发布了《关于妥善处理因新型冠状病毒感染肺炎疫情引发的劳动争议 促进劳动关系和谐稳定的意见》，其中规定，如果劳动者因未遵守政府防控措施，随意外出且未采取安全防范措施导致被隔离治疗或接受医学观察，该期间不得主张工资报酬。

9.企业能否延迟发放疫情期间员工工资？

原劳动部颁布的《工资支付暂行规定》、《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》及《浙江省企业工资支付管理办法》第二十一条就此作出了相关规定。

另，人力资源社会保障部等五部门于2020年2月7日联合印发的《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》对受疫情影响导致企业生产经营困难的，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，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

建议企业如确实需要延期支付员工工资的，应按照上述规定执行。

【三、劳动关系处理问题】

1.企业能否与被隔离员工解除劳动合同？

根据《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）的规定，凡是在隔离治疗期间或医学观察期间的新冠肺炎患者、疑似病例、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。

2.尚在隔离治疗期间或医学观察期间的员工，在此期间劳动合同到期，企业能否终止劳动合同？

根据《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）的规定，员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员工医疗期期满、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。

3.员工在集中隔离或居家隔离期间，在此期间劳动合同到期，企业能否终止劳动合同？

集中隔离或居家隔离属于政府实施隔离措施或采取其他紧急措施，按照根据《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）的规定，劳动合同到期的，顺延至隔离期满或者政府采取的紧急措施结束。

4.因交通管制、封城等原因无法及时返回单位上班的员工，在此期间劳动合同到期的，企业能否终止劳动合同？

交通管制、封城等措施属于政府采取的其他紧急措施，参照相关规定的要求，劳动合同建议顺延至政府采取的紧急措施结束。

5.企业员工感染了新冠肺炎，什么情况下会被认定为工伤？

企业员工在疫情防控期间因履行工作职责而感染新冠肺炎的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

企业员工在防疫工作中提供志愿者服务感染了新冠肺炎，视同工伤。根据《工伤保险条例》第十五条第二款：“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”之规定，因维护国家利益、公共利益感染新型冠状病毒肺炎的，视同工伤。

企业员工在工作场所和上下班途中感染新冠肺炎的，需要按照一般工伤认定标准进行个案认定，一般情况下较难认定为工伤。

企业员工非因履行工作职责感染新冠肺炎的，不属于工伤，但企业应依照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》等规定保障劳动者享有医疗期相关合法权益。

【四、合同履行等问题】

1.本次疫情事件致是否构成不可抗力？

不可抗力，是指合同订立时不能预见、不能避免并不能克服的客观情况。包括自然灾害，如台风、地震、洪水、冰雹；政府行为，如征收、征用；社会异常事件，如罢工、骚乱三方面。构成要件包含：（1）不能为当事人所控制；（2）当事人在合同订立时无法合理预见；（3）当事人不能合理避免和克服。

本次疫情事件符合不可抗力的定义，构成不可抗力。

2.在合同履行过程中，因疫情导致合同不能及时、完全履行的，企业应当如何处理以降低法律风险？

此次疫情发生后，如果出现合同不能履行的情况，应当及时履行通知义务及证明义务，及时向对方发出通知，并在合理期限内提供证明，相关证明可以包括各地政府采取应急响应措施的公告、延期复工通知等；合同一方是自然人的，且因罹患新冠肺炎住院治疗的，痊愈后需要向对方当事人提供住院证明、诊断证明、出

院证明；被隔离留观的，要提供相关的证明。通知应当采取双方约定的通知方式，尽量采用书面、邮件、短信等多种形式发送通知，并保留通知发出以及合同相对方收到通知的证据。

3.企业能否以发生疫情为由解除合同？

如果由于疫情致使合同的目的无法达成的，一方可以解除合同，属于法律规定的法定解除事由。解除合同的一方可以根据不可抗力的影响，要求部分免责或者全部免责。

4.企业租赁房屋因疫情防控需要暂时无法使用或者停工停业，企业能否向出租人要求延长租期、减免相应租期的租金或解除合同？

承租人租赁房屋的目的是获得房屋的使用权，因疫情防控需要致使承租人在短时间内无法正常使用房屋，虽导致承租人损失，但因系不可归责于出租人、承租人的原因所致，若双方就此发生纠纷，法院可能会根据《合同法》第五条的公平原则视情况适当延长租期、减免租金，合理分担因疫情防控导致的不利后果。但是，承租人以此为由要求解除合同的一般不会得到支持。

5.企业由于受到疫情影响陷入生产经营困难，有何救济途径？

根据人力资源社会保障部颁布的《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》（人社厅发明电【2020】5号）之规定，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。

浙江省新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控领导小组于2020年2月5日发布《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》，具体涵盖了支持小微企业渡过难关17条政策意见，包括工业用电价格根据国家政策及时调整，工业用水价格、用天然气价格均下调10%，期限为3个月；因疫情导致生产经营受到重大影响，缴纳房产税、城镇土地使用税确有困难的，可申请房产税、城镇土地使用税困难减免；对承租国有资产类经营用房的小微企业，自当地实行疫情防控后的第1个月房租免收，第2、第3个月房租减半。对租用其他经营用房的，鼓励业主（房东）为租户减免租金等措施。

中共杭州市委、杭州市政府于2020年2月9日亦颁布了《关于严格做好疫情防控帮助企业复工复产的若干政策》，就降低企业融资成本、免收企业担保费用、临时性降低医保费率、降低企业住房公积金缴存比例、减免企业房租、补贴商贸服务企业、加大对物业企业扶持力度、发放企业员工租房补贴、统筹解决返工人员过渡性住宿、全力保障防疫物资采供、加大法律援助力度等作出了相应的规定。

建议企业关注上述文件及其他各级政府后续出台的相应惠企政策，努力将疫情损失降到最低限度。



网站简介 | 网站地图 | 联系我们 | 郑重声明 | 隐私保护 | 下载专区 | 网站标识码 3301000005

中共杭州市委、杭州市人民政府主办 杭州市人民政府电子政务办公室建设管理 备案证编号：浙ICP备 05000003 浙公网安备 33010502001397