



因隔离、治疗期引起的相关问题

举国上下积极防控疫情的发展，做好充分准备迎接复工日。
今天的复工管理课题我们一起来谈谈会员们现在关心的因隔离、治疗期引起的相关问题。

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，如何支付劳动报酬？

建议正常支付劳动报酬。但是北京、四川等地区需注意区分确诊为病人或者病原携带者的，可享受病假待遇。

人力资源和社会保障部发布的《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》（以下称为“关于新型冠状病毒肺炎的通知”）明确要求，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劳动报酬。上海市、天津市等地区均明确对新型冠状病毒感染的肺炎患者在其隔离治疗期间，企业应当按正常出勤支付工资报酬。

北京市人社局《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》明确要求，根据国家和本市相关法律法规规定，企业职工因患病停止工作治疗休息的，应当享有医疗期。职工医疗期中，企业应当根据劳动合同或集体合同的约定，支付病假工资，病假工资不得低于北京市最低工资标准的80%。

该通知仅仅对于“经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者后”，才要求企业按正常工作期间工资支付隔离、医学观察期间的工资待遇。

二，上述职工被隔离期间劳动合同管理有何注意事项？

在此期间劳动合同的解除受到限制。隔离期间，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。

同时《关于新型冠状病毒肺炎的通知》中也明确了企业不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与劳动者解除劳动合同。

参考：劳动合同法

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。

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。
- (以下省略)

三, 员工因隔离、交通限制等原因, 未能及时返工, 能否做旷工处理?

不能做旷工处理。

根据目前各地的疫情防控措施的实施情况来看, 可能对员工返岗复工产生影响的, 除了已有明确定义的“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”以外, 其他的隔离措施主要包括道路封闭、道路限行、交通停运以及“封城”等, 其他的紧急措施主要包括各地要求从危险地区返回的人员自行在家隔离或集中隔离等。

考虑到目前的特殊情况, 员工如遇此类情形, 我们建议企业可以要求员工事先进行申报, 并在事后补充提供证明材料。

四, 用人单位因为受疫情影响生产经营困难的, 应当如何应对?

企业可以采取以下方法:

(一) 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。企业停工停产超过一个工资支付周期的, 根据当地的规定的工资标准支付工资。

(二) 根据当地政府公布的相关政策, 受疫情影响的企业, 可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度, 按照生产经营需要, 实行轮岗调休。

参考:

人力资源和社会保障部发布的《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》

北京市人社局发布的《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》

中文来源: 中智法律速递

日文翻译: 中智日企俱乐部 智樱会

特殊时期联系方式:

fengchh@ciicsh.com

【注意】

本资料仅供中智「智樱会」会员公司的责任者共享。

中智「智樱会」
2020年2月5日