



**新冠疫情下规则变化，
企业用工安排与薪酬待遇常见问题问答**

广州市律师协会
劳动与社会保障法律专业委员会 编

2022年12月

目 录

第一部分 企业工作安排、制度类.....	2
一、 员工能否以单位有人曾感染阳性为由，主张单位不提供安全工作环境而拒绝出勤？	2
二、 用人单位可以拒绝曾患病的员工回单位上班吗？	2
三、 新冠康复后，用人单位能否限制工作范围？	2
四、 密接者在家隔离，用人单位安排居家工作，劳动者可以拒绝吗？	2
五、 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？	2
六、 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？	3
七、 劳动者以担心感染为由拒绝出差，用人单位是否可以作开除处理？	3
八、 员工以担心染病为由拒绝上班，如何处理？	4
九、 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？	4
第二部分 工资待遇类.....	5
十、 企业困难，到底能不能单方降低员工薪酬？	5
十一、 员工阳性，如何支付治疗新冠期间工资？	5
十二、 员工新冠后遗症，需继续治疗，工资如何支付？	6
十三、 员工家里有人阳性，员工居家隔离，工资如何支付？	6
十四、 同一层楼有阳性自己不能上班，工资正常支付吗？	6
十五、 故意造成密切接触无法上班，工资正常支付吗？	7
十六、 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？	7
十七、 因为单位有阳性，整个单位停工，员工工资怎么安排？	8
十八、 新冠患者在隔离期和治疗期间，工资有什么区别？	8
十九、 隔离期间的工资，包含加班费、奖金、绩效和企业的福利吗？	8
二十、 可否让员工直接休假，不发工资或少发工资？	9
二十一、 企业根据需要，要求员工在家隔离，工资待遇如何？	9
二十二、 员工未感染，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？	9
二十三、 隔离期期满后，企业职工因病继续在家休养的，用人单位如何处理？	9
二十四、 隔离期期满后，企业职工无病假证明，但要求继续在家休养的，用人单位如何处理？	9

序 言

在新冠病毒传染性增强、同时致病性减弱的情形下，国家随之也对防疫政策进行了较大的调整，2022年12月07日，国务院应对新型冠状病毒肺炎疫情联防联控机制综合组发布了《关于进一步优化落实新冠肺炎疫情防控措施的通知》（联防联控机制综发〔2022〕113号）（下简称“新十条”）。按照新十条的规定，封控模式、隔离模式的规则，发生重大的变化。

此外，2022年11月11日国务院联防联控机制综合组发布的《关于进一步优化新冠肺炎疫情防控措施 科学精准做好防控工作的通知》、2022年11月23日广东省高级人民法院发布的《关于服务保障疫情防控和经济社会发展的若干意见》等规定，也对于新冠疫情的处置、应对，产生了较大的影响，根据这些新规定并结合以往发布的相关有效规则，我们特撰写了企业用工安排与薪酬待遇的相关问答，以供企业用工管理参考。

第一部分 企业工作安排、制度类

一、员工能否以单位有人曾感染阳性为由，主张单位不提供安全工作环境而拒绝出勤？

答：不可以。

新十条明确“四是落实高风险区‘快封快解’。连续5天没有新增感染者的高风险区，要及时解封。”此外，11月11日，国务院联防联控机制综合组发布《关于进一步优化新冠肺炎疫情防控措施 科学精准做好防控工作的通知》中，也没有限制曾经感染的场所要限制复工，因而除非政府要求封控不得复工，否则员工均应正常出勤。

二、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。”

三、新冠康复后，用人单位能否限制工作范围？

答：未治愈的，可以限制，但已经治愈的，不能限制。

《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、密接者在家隔离，用人单位安排居家工作，劳动者可以拒绝吗？

答：不可以拒绝，这些劳动者只是被隔离而已，但不是生病需停工治疗。

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。

五、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，影响生产和公共利益，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。”

六、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。

七、劳动者以担心感染为由拒绝出差，用人单位是否可以作开除处理？

答：不可以拒绝，如拒绝，可以开除。

根据新十条的规定，疫情防控精细化“一是科学精准划分风险区域。按楼栋、单元、楼层、住户划定高风险区，不得随意扩大到小区、社区和街道（乡镇）等区域。不得采取各种形式的临时封控。”大概率不会将某个城市整体划分为高风险区域，此情形下，劳动者再拒绝出差，没有法律依据，可作解除劳动合同处分。

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。

八、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。

九、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 工资待遇类

十、企业困难，到底能不能单方降低员工薪酬？

答：按照人社部的规定，降薪的前提条件是需要协商一致，但按广东高院的最新规定，似乎用人单位可以单方自主决定，而从劳动法的角度来看，变更劳动合同的约定需协商一致，但从劳动法的立法本意以及公平的角度上来看，调整 具有合理性。

（一）按人社部的规定，应协商一致。

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）“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。”该条虽然规定，可以调整薪酬，但明确“可以通过与职工协商一致采取调整薪酬”也即需要协商一致。

（二）但广东高院的最新规定，没有要求协商一致。

广东省高级人民法院《关于服务保障疫情防控和经济社会发展的若干意见》（2022年11月23日发布）第九条规定“维护和谐稳定劳动关系。坚持保护劳动者合法权益和维护企业生存发展，鼓励用人单位采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、远程办公等方式稳定劳动者工作岗位，支持企业疫情防控和复工复产期间采取灵活用工措施。”按广东高院的规定，强调“坚持保护劳动者合法权益和维护企业生存发展”也即劳资双方的权益并重，且没有明确需要协商，但因为位阶不高，恐怕很大争议。

我们认为，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，工资降低合理。

十一、员工阳性，如何支付治疗新冠期间工资？

答：曾看到一些文章的观点认为，在家隔离按病假工资支付，我们不认可该种观点，也未见有相应的依据作为观点的支撑。我们认为，居家隔离也是隔离，隔离治疗期间就应当正常支付工资，这个不应有争议，新十条规定“感染者要科学分类收治，具备居家隔离条件的无症状感染者和轻型病例一般采取居家隔离，也可自愿选择集中隔离收治。居家隔离期间加强健康监测，隔离第6、7天连续2次核酸检测Ct值 ≥ 35 解除隔离，病情加重的及时转定点医院治疗。”

又根据《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》（人社厅明电〔2020〕5号）第一条规定“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。”

根据以上规定可知，感染者隔离，是政府的要求，具有强制性，只是可以选择居家隔离而已，是隔离就应正常支付隔离治疗期间的工资。

十二、员工新冠转阴无需隔离，但仍需继续停工治疗的，工资如何支付？

答：此情况下，按病假工资支付即可。

根据本文第一条中所引用的规则可知，在“隔离”治疗期间才需正常支付工资，隔离结束后仍需治疗的，则享受病假待遇。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的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》中，也有明确的规定“（六）保障职工工资待遇权益。对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资；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工资。”

十三、员工家里有人阳性，员工居家隔离，工资如何支付？

答：还是全额支付。根据新十条的规定“具备居家隔离条件的密切接触者采取5天居家隔离，也可自愿选择集中隔离”也即密接者也是政府要求的隔离，按人社厅明电〔2020〕5号的规定，也是正常发放工资。

十四、同一层楼有阳性自己不能上班，工资正常支付吗？

答：是的。

新十条规定“一是科学精准划分风险区域。按楼栋、单元、楼层、住户划定高风险区，不得随意扩大到小区、社区和街道（乡镇）等区域。不得采取各种形式的临时封控。”也即是现时虽然调整防控，但仍然会划定高风险区域，其中又规定“强化对封控人员、患者和一线工作人员等的关心关爱和心理疏导。”也即仍然会采取封控的措施。

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。”

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）第一条规定，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。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。

十五、故意造成密切接触无法上班，工资正常支付吗？

答：无需支付。

国务院应对新型冠状病毒肺炎疫情联防联控机制综合组发布了《关于进一步优化落实新冠肺炎疫情防控措施的通知》（联防联控机制综发〔2022〕113号）（又称“新十条”）规定：“三是优化调整隔离方式。感染者要科学分类收治，具备居家隔离条件的无症状感染者和轻型病例一般采取居家隔离，也可自愿选择集中隔离收治。居家隔离期间加强健康监测，隔离第6、7天连续2次核酸检测Ct值 ≥ 35 解除隔离，病情加重的及时转定点医院治疗。具备居家隔离条件的密切接触者采取5天居家隔离，也可自愿选择集中隔离，第5天核酸检测阴性后解除隔离。”

根据以上规定，虽然防控调整，但密接者仍需隔离，而不管是密接者还是阳性患者，能正常拿工资的前提都是不违反防控规定。

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。

十六、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。

十七、因为单位有阳性，整个单位停工，员工工资怎么安排？

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。《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）规定“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。”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%。

十八、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。

十九、隔离期间的工资，包含加班费、奖金、绩效和企业的福利吗？

答：这个要看具体情形。

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。

根据上述规定，加班费明确应剔除。按照法律规定，绩效、奖金以及相应的补贴、津贴也属于工资的一种。是否也要发放，应分情况处理：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。

二十、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。不过轮休假的适用要与员工协商一致。

二十一、企业根据需要，要求员工在家隔离，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。

二十二、员工未感染，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。

二十三、隔离期期满后，企业职工因后遗症需继续在家休养的，用人单位如何发放工资？

答：隔离期期满后，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，如各地有不同的病假工资待遇标准则按各地标准执行。如单位的制度规定或合同约定高于法定标准，按规定或约定履行。

二十四、隔离期期满后，企业职工无病假证明，但要求继续在家休养的，用人单位如何发放工资？

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方式处理，在员工无法证明其生病需全休的，则单位可以不按病假而是事假处理，无需支付病假工资。

撰稿人：蔡飞（广州市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会）