

四川省投资集团有限责任公司文件

川投集发〔2020〕28号

四川省投资集团有限责任公司 关于进一步加强疫情法律风险防控相关工作的 通 知

集团公司各部门，各所属企业：

今春以来，新型冠状病毒肺炎疫情在全国蔓延，许多企业受此冲击，不能正常开展生产经营活动，相关合同不能履行，面临各种法律风险。2月5日，习近平总书记在中央全面依法治国委员会第三次会上强调：“疫情防控越是到最吃劲的时候，越要坚持依法防控，在法治轨道上统筹推进各项防控工作，保障疫情防控工作顺利开展”。

为帮助企业抗击疫情，防控因疫情引起的各种法律风险，省

国资委近日根据省属国企实际需求，编印了专题参考资料。按照省国资委统一部署，集团公司对集团本部和所属企业疫情涉法问题进行了收集和梳理，发现在合同履行（包括项目投资、物资采购、销售、工程项目建设、PPP项目等合同）、房屋租赁、劳动用工、单位和员工个人疫期责任等方面不同程度的存在法律风险。为此，集团公司组织力量有针对性地编制了《新型冠状病毒肺炎疫情法律防控指导意见》，供各单位在防控疫情法律风险时参考使用。

各单位要结合本单位实际情况，将防控疫情法律风险纳入2020年度法治建设、风险防控工作重点，提前谋划；要加强疫情防控法治宣传教育工作，引导广大员工增强法治意识，积极依法支持和配合疫情防控工作；要充分发挥本单位法律事务机构、公司律师、法务人员和常年及专项法律顾问的作用，参与疫情防控相关工作，提前介入，提前研判，提前防控；要在法治轨道上统筹推进各项防控工作，结合集团公司合规管理试点工作相关要求，依法合规处理疫情防控相关问题，为坚决打疫情防控阻击战做出应有贡献。

各所属企业疫情防控期间法治宣传教育和法律风险防控工作落实情况，将在合规管理试点验收及年度考核中予以体现。工作中遇到的问题和建议，请及时上报集团公司（联系人：张芳豪 电话：18576670542 邮箱：140394013@qq.com；郭玮华 电话：18583608105 邮箱：18919384061@163.com）。

特此通知。

- 附件：1. 四川省投资集团有限责任公司新型冠状病毒肺炎
疫情法律防控指导意见
2. 四川省人民代表大会常务委员会《关于依法做好
当前新型冠状病毒肺炎疫情防控工作的决定》
3. 四川国有企业依法防控疫情切实防范法律合规
风险工作参考资料（第1期完整版及精简版）

四川省投资集团有限责任公司

2020年2月13日

四川省投资集团有限责任公司 新型冠状病毒肺炎疫情法律防控指导意见

为依法依规做好当前新型冠状病毒肺炎疫情防控工作，提高疫情防控能力，保障员工生命安全、身体健康，促进集团生产经营有序进行，根据相关法律、法规、规章和政策规定，结合企业实际，提出如下指导意见。

一、法律、法规相关规定

（一）关于传染病的类别

《传染病防治法》第三条规定：“本法规定的传染病分为甲类、乙类和丙类。甲类传染病是指：鼠疫、霍乱。乙类传染病是指：传染性非典型肺炎、艾滋病、病毒性肝炎、脊髓灰质炎、人感染高致病性禽流感、麻疹、流行性出血热、狂犬病、流行性乙型脑炎、登革热、炭疽、细菌性和阿米巴性痢疾、肺结核、伤寒和副伤寒、流行性脑脊髓膜炎、百日咳、白喉、新生儿破伤风、猩红热、布鲁氏菌病、淋病、梅毒、钩端螺旋体病、血吸虫病、疟疾。丙类传染病是指：流行性感冒、流行性腮腺炎、风疹、急性出血性结膜炎、麻风病、流行性和地方性斑疹伤寒、黑热病、包虫病、丝虫病，除霍乱、细菌性和阿米巴性痢疾、伤寒和副伤寒以外的感染性腹泻病。国务院卫生行政部门根据传染病暴发、

流行情况和危害程度，可以决定增加、减少或者调整乙类、丙类传染病病种并予以公布。”

经国务院批准，中华人民共和国国家卫生健康委员会于2020年1月20日发布第1号公告，将新型冠状病毒感染的肺炎纳入《中华人民共和国传染病防治法》规定的乙类传染病，并采取甲类传染病的预防、控制措施；将新型冠状病毒感染的肺炎纳入《中华人民共和国国境卫生检疫法》规定的检疫传染病管理。

（二）关于传染病的“乙类管理、甲类防控”

《传染病防治法》第四条规定：“对乙类传染病中传染性非典型肺炎、炭疽中的肺炭疽和人感染高致病性禽流感，采取本法所称甲类传染病的预防、控制措施。其他乙类传染病和突发原因不明的传染病需要采取本法所称甲类传染病的预防、控制措施的，由国务院卫生行政部门及时报经国务院批准后予以公布、实施。需要解除依照前款规定采取的甲类传染病预防、控制措施的，由国务院卫生行政部门报经国务院批准后予以公布。省、自治区、直辖市人民政府对本行政区域内常见、多发的其他地方性传染病，可以根据情况决定按照乙类或者丙类传染病管理并予以公布，报国务院卫生行政部门备案。”

根据《传染病防治法》有关规定，对甲类传染病可采取以下防控措施：一是医疗机构发现甲类传染病时，应当及时对病人、病原携带者予以隔离治疗，对疑似病人确诊前在指定场所单独隔离治疗，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；二是县级以上地方人民政府可以对所在地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实施隔离措施；三是省级以上（含省级）人民政府可以决定对本行政区域内的甲类传染病疫区实施封锁。

（三）关于突发公共卫生事件

《突发公共卫生事件应急条例》第二条规定：“本条例所称突发公共卫生事件（以下简称突发事件），是指突然发生，造成或者可能造成社会公众健康严重损害的重大传染病疫情、群体性不明原因疾病、重大食物和职业中毒以及其他严重影响公众健康的事件。”

（四）关于在防控新型冠状病毒感染肺炎疫情工作中单位和个人的义务

《传染病防治法》第十二条规定：“在中华人民共和国领域内的一切单位和个人，必须接受疾病预防控制机构、医疗机构有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防、控制措施，如实提供有关情况。”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。”《突发事件应对法》第五十四条规定：

“任何单位和个人不得编造、传播有关突发事件事态发展或者应急处置工作的虚假信息。”第五十六条规定：“受到自然灾害危害或者发生事故灾难、公共卫生事件的单位，应当立即组织本单位

应急救援队伍和工作人员营救受害人员，疏散、撤离、安置受到威胁的人员，控制危险源，标明危险区域，封锁危险场所，并采取其他防止危害扩大的必要措施，同时向所在地县级人民政府报告；……突发事件发生地的其他单位应当服从人民政府发布的决定、命令，配合人民政府采取的应急处置措施，做好本单位的应急救援工作，并积极组织人员参加所在地的应急救援和处置工作。”第五十七条规定：“突发事件发生地的公民应当服从人民政府、居民委员会、村民委员会或者所属单位的指挥和安排，配合人民政府采取的应急处置措施，积极参加应急救援工作，协助维护社会秩序。”

二、疫期主要法律问题及应对措施建议

（一）关于合同履行

因受疫情影响，多户所属企业在合同履行方面都不同程度的受到影响，主要涉及股权资产交割、物资采购销售、项目工程建设、承揽加工等领域，可能引起法律纠纷，导致承担违约责任。

应对措施建议：2月10日，全国人大常委会法工委发言人、研究室主任臧铁伟表示，当前我国发生新冠肺炎疫情，为了保护公众健康，政府也采取了相应疫情防控措施。对于因此不能履行合同的当事人来说，属于不能预见、不能避免并不能克服的不可抗力。根据合同法的相关规定，因不可抗力不能履行合同的，根据不可抗力的影响，部分或者全部免除责任，但法律另有规定的除外。

对此，建议相关所属企业对照《民法总则》《合同法》关于“不可抗力”的法律规定及构成要件，重点关注以下方面：一是对排查出存在履约风险的合同，应仔细筛查合同条款，评估继续履行合同是否导致对企业不公平或不能实现合同目的；二是收集和保留证据，特别是收集固定国家、省、市等各级政府发布的与履行合同相关的疫情和政府防疫措施的通知、公告、意见、决定等规范性文件等；三是预判疫情或政府防疫措施对合同履行的影响程度，是否构成因不可抗力而导致不能履行；四是履行通知义务并积极与合同相对方协商，决定是否继续履行、变更或者解除合同。

此外，还应根据实际情况、合同事项、行为类别等判断是否可以主张因不可抗力而导致合同无法履行，做好风险防范预案。同时，加强缔约管理，对已签署框架协议的项目，尽量通过积极沟通协商取得谅解，相关工作可以通过磋商签署备忘录等方式予以延展，力争时间换空间。

（二）关于房产租赁

因受疫情影响，集团及所属企业部分对外租赁资产，面临承租方提出减免租金及物业费要求。

应对措施建议：《四川省人民政府办公厅关于应对新型冠状病毒肺炎疫情缓解中小企业生产经营困难的政策措施》（川办发〔2020〕10号）规定：“对承租国有资产类经营用房的中小企业，减免1至3个月房租。鼓励大型商务楼宇、商场、综合性市场运

营主体在疫情期间对中小企业减免租金，各地可对减免租金的业主给予适度财政补贴。”《成都市人民政府关于印发有效应对疫情稳定经济运行 20 条政策措施》（成府发〔2020〕3 号）规定：“减轻受疫情影响严重的休闲娱乐、餐饮住宿、旅游商贸、康体美容及相关制造行业资金负担，承租国有企业经营性物业的非国有中小企业（个体经营户），2020 年 2 月份租金全免，3、4 月份租金减半。由其他市场主体建设运营的物业，鼓励商协会倡议业主与承租方共渡时艰、协商减免缓企业租金。各区（市）县可对减免的业主给予适度财政补贴。”

对此，建议结合上述规定，对承租方的主体适格性等进行审查，对符合规定条件、情形的，在保证国有资产权益的基础上，根据企业经营实际，合理确定减免方式及额度。鉴于省政府办公厅文件仅对租金减免作了规定，物业费等其他费用的减免暂无政策依据，可由各企业根据自身实际，结合法律法规有关规定酌定。此外，在最高人民法院暂未出台新的司法解释前，可参考最高人民法院《关于在防治传染性非典型肺炎期间依法做好人民法院相关审判、执行工作的通知》（法〔2003〕72 号）第三条“因政府及有关部门为防治疫情而采取行政措施直接导致合同不能履行，或者由于疫情的影响致使合同当事人根本不能履行而引起的纠纷，可适用不可抗力的规定；而如果只是主张减免租金、变更合同条款，则宜适用情势变更的规定”相关精神，建议作为业主方的企业积极与承租方协商、沟通，做好解释说明与政策宣讲，相

互理解，共克时艰。

（三）关于劳动关系

因受疫情影响，集团及部分所属企业均采用轮班制或集中办公与在家办公相结合的方式上班。部分所属企业反映存在员工因接触过疫区人员或因交通管制、居住地发生疫情在家隔离，从而无法按时工作，对该部分员工工资待遇等如何认定尚无明确依据。

应对措施建议：《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》（人社部发〔2020〕8号）规定：“在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。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。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。对在春节假期延长期间因疫情防控不能休假的职工，指导企业应先安排补休，对不能安排补休的，依法支付加班工

资。”《四川省人力资源和社会保障厅关于妥善处理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（川人社函〔2020〕46号）规定：“企业停工停产在一个工资支付周期内的，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。企业发放的生活费标准不得低于当地最低工资标准的70%。”

对此，相关企业可根据国家、省人社部门相关规定依法妥善执行。此外，国家、省人社部门对社保、公积金、招聘、培训亦做出相应规定，可一并结合执行。

（四）关于诉讼事务

因受疫情影响，部分所属企业未结诉讼事务势必受到不同程度的延迟。目前，四川高院及各级法院尚未明确发布开庭等诉讼事务延期、改期的通知，涉诉企业在内部讨论、决策、报批、应诉准备等方面较正常状态下有较大的困难，如不谨慎应对、高度重视，并提前做好预案，从极端情况考虑，可能在举证、应诉等方面承担不利后果。

应对措施建议：为防止出现上述诉讼事务风险，涉诉企业可及时与案件管辖法院通过电话、线上等方式进行沟通确认，并做好相关安排，例如允许延期与改期的，及时按通知要求提交书面申请。同时，充分做好延期、改期的诉讼应对预案，避免因延期、

改期承担举证不能等不利诉讼后果。

三、疫期关注重点与相关法律责任

（一）关于企业复工复产应满足的条件

一是防控机制到位。企业要明确疫情防控的内部责任机制，建立疫情防控管理体系，明确主要负责人、分管负责人及部门、车间、班组负责人的工作职责，制定疫情防控应急预案和工作措施。

二是员工排查到位。企业要组织对每一名员工 14 天内去向进行排查。对来自或者去过疫情重点地区的员工建立重点监控类清单，并规劝暂不返回复工，鼓励员工延迟返回上班；对来自或者去过疫情重点地区的返厂返司员工要排查其抵达时间。按规定完善落实企业内部医学观察、自行隔离等措施，确保其隔离观察 14 天并经体温测量正常后方可上岗。

三是设施物资到位。企业要准备必需的防控物资，购置足量的快速红外体温探测仪、消毒水、口罩等疫情防控物资；企业要落实隔离场所。设置有集体宿舍的企业，要设置临时隔离场所，安排单人单间、相对独立房间作为疫区返岗人员临时隔离场所；不具备条件的企业，要按照辖区街道办事处统一安排，确定具体的隔离观察地点并向所在社区报备。

四是内部管理到位。企业原则上要实施封闭管理，严禁无关人员进入本单位生产办公场所；企业要每日对全体上班人员进行入厂、入单位前体温检测，在入口处使用快速红外体温探测仪，

对所有进入企业的人员开展体温探测，并按规定上报复产复工人员情况、重点监控类人员情况、员工健康状况等；企业要做好场地的通风、消毒和卫生管理及隔离区管控，建立和落实复工上岗前个人防护知识全员培训制度。

（二）关于企业加强返岗员工管理措施

企业应主动与员工联系沟通，了解员工春节假期期间的出行信息，对于在14天以内有疫情严重地区旅行史、以及有咳嗽、发热等症状的员工，应根据国家和省市相关政府部门的有关规定，通知其不要返岗上班，按要求按期完成自我隔离且提供有效健康医学证明后，经公司审批后方可返岗上班。同时，对于相关个人信息和隐私，企业应严格履行保密义务。对于外地返岗尚未达到居家隔离观察期限要求的员工，企业不得安排其到单位上班。员工应主动向所在企业如实汇报近期出行情况，并按照企业要求落实好居家隔离等要求。

（三）关于妨害新型冠状病毒感染肺炎防控，不服从、不配合或者拒绝执行有关政府决定、命令或者措施承担的法律責任

《突发事件应对法》第六十六条规定：“单位或者个人违反本法规定，不服从所在地人民政府及其有关部门发布的决定、命令或者不配合其依法采取的措施，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚。”《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；（二）阻碍国家机关工作人员依法执行职务的；……”《刑法》第二百七十七条第一款规定：“以暴力、威胁方法阻碍国家机关工作人员依法执行职务的，处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者罚金。”第三款规定：“在自然灾害和突发事件中，以暴力、威胁方法阻碍红十字会工作人员依法履行职责的，依照第一款的规定处罚。”

《刑法》第三百三十条第一款规定：“违反传染病防治法的规定，有下列情形之一的，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。”

（四）关于编造、故意传播虚假疫情信息要承担的法律責任

《突发事件应对法》第六十五条规定：“违反本法规定，编造并传播有关突发事件事态发展或者应急处置工作的虚假信息，或者明知是有关突发事件事态发展或者应急处置工作的虚假信息而进行传播的，责令改正，给予警告；造成严重后果的，依法暂停其业务活动或者吊销其执业许可证；负有直接责任的人员是国家工作人员的，还应当对其依法给予处分；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚。”《治安管理处罚法》第二十五条规定：“有下列行为之一的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款；情节较轻的，处五日以下拘留或者五百元以下罚款：（一）散布谣言，谎报险情、疫情、警情或者以其

他方法故意扰乱公共秩序的；……”《刑法》第二百九十一条之一第二款规定：“编造虚假的险情、疫情、灾情、警情，在信息网络或者其他媒体上传播，或者明知是上述虚假信息，故意在信息网络或者其他媒体上传播，严重扰乱社会秩序的，处三年以下有期徒刑、拘役或者管制；造成严重后果的，处三年以上七年以下有期徒刑。”

（五）关于引起新型冠状病毒感染肺炎传播或者有引起传播严重危险需要承担的刑事责任

《国境卫生检疫法》第二十二条规定：“违反本法规定，引起检疫传染病传播或者有引起检疫传染病传播严重危险的，依照刑法有关规定追究刑事责任。”《刑法》第三百三十二条规定：“违反国境卫生检疫规定，引起检疫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，并处或者单处罚金。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。”

四川省人民代表大会常务委员会 关于依法做好当前新型冠状病毒肺炎 疫情防控工作的决定

(2020年2月10日四川省第十三届人民代表大会常务委员会
第十六次会议通过)

为了依法科学有序做好当前新型冠状病毒肺炎疫情防控工作，提高依法防控、依法治理能力，保障公众生命安全、身体健康和社会公共安全，促进全省生产和生活有序进行，根据《中华人民共和国传染病防治法》《中华人民共和国突发事件应对法》和《突发公共卫生事件应急条例》等法律、行政法规，结合四川省实际，作出如下决定：

一、本省疫情防控工作，贯彻依法依规、科学防治、精准施策、有序规范、联防联控、群防群治的原则，坚持党建引领，实施分区分类防控，突出重点、因地施策，实行区域治理、部门治理、行业治理、基层治理、单位治理有机结合，充分运用大数据等信息技术手段，提高疫情防控的科学性、针对性、及时性和有效性，确保疫情防控、患者救治、物资保障、市场供应、企业复工复产等各项工作依法有序开展。

二、地方各级人民政府及其有关部门应当切实履行属地责任、部门责任，建立健全省、市(州)、县(市、区)、乡镇(街

道)、社区、村组等防控网络,形成跨部门、跨区域防控体系。落实全省联防联控、群防群控措施,实行网格化管理。做好疫情监测、排查、预警、防控,严防输入、输出和扩散。

乡镇人民政府和街道办事处应当按照省、市(州)、县(市、区)统一部署,发挥群防群治力量,组织指导村(居)民委员会做好辖区管理,采取针对性防控举措,切实做好辖区内防控工作。

村(居)民委员会应当发挥自治作用,协助相关部门做好社区疫情防控宣传教育和健康提示,落实相关防控措施,及时收集、登记、核实、报送相关信息。业主委员会、物业服务企业应当配合做好疫情防控工作。

三、县级以上地方人民政府在不与宪法、法律、行政法规相抵触,不与本省地方性法规基本原则相违背的前提下,在医疗卫生、防疫管理、隔离观察、道口管理、交通运输、社区管理、市场管理、场所管理、生产经营、劳动保障、市容环境、野生动物管理等方面,可以依法按照程序规定采取临时性应急管理措施,并报同级人大常委会备案。

四、在本省行政区域内,任何单位和个人都应当遵守关于疫情防控的规定,服从本辖区人民政府的统一指挥和管理,及时报告新型冠状病毒肺炎患者、与患者密切接触者以及其他需要开展医学观察、隔离治疗人员的情况。

机关、企业事业单位、社会组织对本单位落实各项疫情防控措施负有主体责任,应当强化防控工作责任制和管理制度,对重

点人员、重点群体、重要场所、重要设施实施严格管控，加强健康监测，发现异常情况及时报告相关部门。各类产业园区、开发区管理机构应当做好园区（开发区）内各项疫情防控工作。航空、铁路、长途客运、水路运输、城市公共交通、轨道交通等公共服务单位应当采取必要措施，确保机场、车站、码头、服务区等场所各项疫情防控措施有效落实。

个人应当配合相关部门做好疫情防控工作，服从所在地乡镇、街道、居住小区和公共场所疫情防控责任单位的管理要求；做好自我防护，进入公共场所时，自觉佩戴口罩；依法接受涉及疫情的调查、监测、隔离观察、集中救治等防控措施，并如实提供有关信息，确保疫情早发现、早报告、早隔离、早治疗。

五、地方各级人民政府及其有关部门应当加大疫情防控物资和生活必需品的生产、供给统筹力度，优先满足一线医护人员和患者救治对疫情防控物资的需要。

县级以上地方人民政府发展改革、经济和信息化、商务、应急管理、市场监管、财政、住房城乡建设、交通运输等部门应当创新监管方式，优化工作流程，建立绿色通道，为疫情防控物资的生产、供应和使用以及相关工程建设等提供便利，有针对性地制定和落实应急保障方案，做好涉及疫情防控物资的生产企业的生产服务保障。

地方各级人民政府有关部门应当加强对与疫情防控、应急救援有关的慈善捐赠活动的规范管理，确保接收、支出、使用及其

监督全过程透明、公开、高效、有序，确保受赠财物全部及时用于疫情防控。

六、全社会应当共同保障医务人员安全，维护正常医疗秩序，严密防范疫情防控期间各类涉医违法犯罪行为，为医务人员和广大患者创造良好诊疗环境，全力保障疫情防控工作顺利开展。对实施侵犯医务人员安全、扰乱医疗秩序行为的，由公安机关等有关机关依法从严处理。

七、地方各级人民政府及其有关部门应当强化对定点医疗机构、集中隔离场所等重点部位的综合管理和保障工作，加强现场处置，全力以赴救治患者，全力维护医疗、隔离秩序；应当调动高校、科研院所、企业等各方面的积极性，加大科研攻关力度，积极提高科学救治能力。

八、地方各级人民政府及其有关部门应当发挥全省一体化政务服务平台作用，加强业务协同办理，优化政务服务流程，拓展“天府通办”服务内容，积极提供线上政务事项办理服务。

九、地方各级人民政府及其有关部门应当依照国家有关规定，区分不同情况，统筹做好返岗、返工、返校工作，及早谋划制定健康诊断、交通组织等相应疫情防控预案，强化属地政府、学校和企业事业单位责任，切实做好恢复正常工作、生产和教学后疫情防控。

十、各类企业应当在落实防控措施的基础上，根据疫情防控情况和企业自身实际，采取严密的防护措施，在确保人员安全健

康前提下，灵活安排复工复产。

涉及疫情防控物资的生产企业应当严格执行产品技术和安全标准，确保产品质量符合要求。

十一、进一步强化农村疫情防控工作保障，挖掘农村本土医疗资源，整合乡镇卫生院、村医务室等医疗力量，加强农村医疗卫生服务和防疫宣传，开展出省务工和返岗农民工行前健康检测，落实农村疫情防控措施。

十二、地方各级人民政府及其有关部门和单位应当按照国家和省的相关规定，及时、有序、高效、无害化处置疫情医疗废物，防止疫情传播。

十三、地方各级人民政府及其有关部门应当严格落实疫情报告制度，按照法定内容、程序、方式、时限及时准确报告疫情信息，不得缓报、漏报、瞒报、谎报。

疾病预防控制机构应当依法进行流行病学调查和疫情报告，不得缓报、漏报、瞒报、谎报。

广播、电视、报刊、网络等媒体应当积极开展公益宣传，普及疫情防控知识，宣传解读政策措施，推广防控经验，回应社会关切，引导公众理性面对疫情，在全社会营造坚定信心、全民抗击疫情的积极氛围。

地方各级人民政府及其有关部门和单位在疫情防控工作中，依法依规保护公民个人信息和个人隐私。

十四、任何单位和个人都有权向各级人民政府及其有关部门

报告疫情传播的隐患和风险，有权举报违反疫情防控法律法规和本决定的有关情况。地方各级人民政府及其有关部门接到举报后，应当及时调查处理。

任何单位和个人不得编造、传播有关疫情的虚假信息。

十五、地方各级人民政府及其有关部门在疫情防控工作中，应当加强社会治安综合治理，广泛听取群众意见，及时回应群众呼声和诉求，主动排查、多元化解矛盾纠纷，切实维护社会平安和谐稳定。

本省各级人民法院、人民检察院应当积极履行职责，依法处理各类疫情防控相关民商事纠纷，依法严惩各类妨碍疫情防控的违法犯罪行为，为疫情防控及时提供司法保障。

十六、加大治安管理、市场监管等执法力度，严厉打击借疫情聚众闹事、拒绝接受检验检疫等违法行为，严肃查处哄抬物价、囤积居奇、造假售假等违法行为，维护疫情防控秩序，保障社会安定有序。

十七、对在疫情防控工作中做出显著成绩和贡献的单位和个人，按照有关规定给予表彰和奖励。

十八、任何单位和个人违反疫情防控有关法律法规和本决定，依法给予处罚；给他人人身、财产造成损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

个人有隐瞒疫病史、疫情重点地区旅行史、与患者或者疑似患者接触史、逃避隔离医学观察、恶意传播疫病等行为的，应当

依法严格采取措施并追究其法律责任。

十九、县级以上地方各级人大常委会应当通过听取专项工作报告等方式，加强对本决定执行情况的监督。

县级以上地方各级人大常委会应当充分发挥各级人大代表作用，汇集、反映人民群众的意见和建议，督促有关方面落实疫情防控的各项工作。

本决定自公布之日起生效，在本次疫情防控期间施行。

内部资料

四川国有企业依法防控疫情 防范法律合规风险工作参考资料

(第1期 精简版)

四川省国资委
2020年2月9日

新冠肺炎疫情发生以来，习近平总书记高度重视，多次作出重要指示批示，在2月5日召开的中央全面依法治国委员会第三次会议上特别强调，要全面提高依法防控、依法治理能力，为疫情防控工作提供有力法治保障。2月7日，省委召开常委会会议，要求切实增强政治意识，依法依规开展疫情防控。同日，国务院国资委印发《关于依法防控疫情切实防范法律合规风险的通知》，对相关工作作出了部署。省国资委认真落实党中央、国务院及省委、省政府和国务院国资委决策部署，快速反应、主动作为，对全省国资国企系统疫情防控工作作出具体安排，明确要求各企业认真排查梳理、切实做好疫情期间重点领域法律合规风险防范工作，省国资委切实加强指导支持，以降低风险、维护国资国企合法权益。

当前，疫情防控形势依然严峻，国有企业面临的生产经营环境十分复杂，在疫情防控和经济下行的双重压力下，企业面临的法律合规风险进一步凸显，加强法律合规管理的重要性迫切性也进一步凸显。为此，省国资委组织常年法律顾问对企业依法防控疫情防范法律合规风险工作进行了专题研究，根据国务院国资委关于风险防控要求和调研收集的省属国企实际需求，围绕劳动用工、合同履行、公益捐助、诉讼案件等重点内容编印了专题参考资料，现将第1期印发，供参阅。

目 录

【应急管理】

疫情期间的企业应急管理.....	1
“危”中有“机”——后疫情期间的企业应对.....	4

【劳动用工】

疫情防控期间“双城经济圈”相关劳动法问题.....	6
远程办公涉及的相关劳动问题.....	10
员工疫情相关个人信息的收集和使用.....	13
感染新型冠状病毒肺炎能被认定为工伤吗.....	15

疫情期间的企业应急管理

问题一：从法律角度对本次疫情应当如何定性？

本次疫情属于突发事件中的突发公共卫生事件，企业应该按照《突发事件应对法》等相关法律法规采取相应的应急管理措施。

问题二：疫情下企业的应急管理责任有哪些？

（一）完善制度，定期排查

1.构建应急管理工作体制，成立应急管理小组，确定主管责任人员、小组成员以及相关职责，以进行平时的防范和事件发生时的应对。

2.预判企业生产经营中可能发生的情况，并按紧急程度进行区分后制定相应的应对措施。

3.定时进行隐患排查、登记，及时了解企业日常可能存在的隐患信息，以便及时制定应对策略。

4.加强对应急管理知识的相关内部培训和学习。

（二）掌握信息，及时通报

1.成立专门应对小组负责收集、整理相关信息，及时发现并掌握相关的安全隐患。

2.密切关注国家及地方的各项应急管理政策和指引，将其转化为企业内部预防及应急指导方针并加以落实。

3.设置企业内部通报窗口，鼓励企业员工对于相关信息进行内部通报。

4.在收集前述信息后，应及时如实向应急管理等部门进行报送，切忌瞒报或缓报等行为，防止事态进一步恶化。

5.针对需要被医学观察/隔离的人员，进行心理疏导，并切实地保障其权益，避免引发对抗情绪或纠纷，影响企业的稳定经营。

6.本次疫情一方面属于公共卫生事件，但是同时也属于企业的安全生产事故隐患，所以，除非当地政府有另行指导措施，企业通常需同时向卫生行政部门以及应急管理部门报告。

（三）应急救援，协助调查

1.发现存在确诊病例或是疑似病例之后，除了依国家规定配合对其进行隔离和治疗以外，应及时向其他员工进行预警，并统计和甄别企业内部可能接触过的人群，在上报卫生行政部门等机构的基础上，对其他需要监测的人员进行相关监测或者按照政府要求配合医学观察/隔离。

2.对企业相关区域严格消毒，视需要对相关场所进行封锁。

3.对企业其他员工做好防护及检查等措施，比如，为员工提供口罩、手套等必要的防护用品，配备必要的体温计、测温仪等，且督促其安全使用。

4.企业内部定期总结并公布企业内外的疫情相关信息，加强宣传防疫知识和避免恐慌的相关工作。

5.对于卫生行政部门、应急管理部门等机构的调查和指导应该全力配合，在不泄露商业秘密的前提下，尽量提供所需信息以供相关专业分析。

问题三：企业怠于履行相关责任可能导致怎样的法律后果？

1.行政责任

怠于履行相关应急管理措施时，企业以及相关责任人员都有可能因此而被处以行政处罚。

2.民事责任

企业以及相关责任人员都有可能因此承担民事责任。

3.刑事责任

在行政责任、民事责任之外，企业及其相关责任人员如果对于应急管理处理不当，也不排除被追究刑事责任的可能。

“危”中有“机”——后疫情期间的企业应对

一、根据疫情对本企业的影响程度，及时调整企业生产经营策略

1.准确预测、把握疫情持续时间和企业外部环境的变化。疫情会对现有产业以及行业（例如服务业、部分制造业）带来一定冲击，也可能会因此出现新的行业、甚至新的资源配置体系，可能会为医疗健康、互联网、物流领域等带来全新的机会。

2.积极预测疫情过后的需求和服务，调整产业与产品服务布局。疫情过后，消费者被压抑的需求将会喷涌而出，同时，疫情很可能会改变消费者的价值观和生活方式。例如，人们会更加注重医疗健康，包括电商、教育、娱乐等在内的线上活动可能会强化。因此，企业可及时对市场开拓、物流配送、业务流程等作出调整，赢得市场竞争的主动权。

3.建立和强化与其他企业的合作至关重要。在采取疫情相关防控措施的情况下，企业通过与经销商、代理商甚至是部分竞争对手建立和强化交流与合作，利益共享、风险共担，相互支持对方的业务，以此实现战略上的共赢。

二、建立健全危机预防机制

1.构建危机管理工作体制，成立危机管理小组，确定主管责

任人员以及小组成员以及相关职责。

2. 预判企业生产经营中可能发生的危机，并按紧急程度进行区分后制定相应的应对措施。

3. 定期检查，及时了解企业日常可能存在的危机，以便及时制定应对策略等。

三、了解客户的需要

1. 建议各企业组织员工并结合业务情况，通过电话、邮件、媒体等形式主动联系客户（包括潜在客户），关注客户的实际困难和需求，尽可能给予精神上和物质上的帮助。

2. 通过联系客户，企业可以发现合作过程中的问题，以及疫情给双方合作带来的影响，从而做好准备工作，以便在疫情结束后，加深与客户的合作，创造更大的效益。

四、积极适用政府各项帮扶政策

各企业应结合自身情况，积极适用财政部、国家税务总局、海关总署、国家外汇管理局以及各地政府已经出台的多项帮扶、救助企业的财政、税收、外汇等政策，以减轻企业负担。

疫情防控期间“双城经济圈”相关劳动法问题

一、四川省、重庆市疫情期间劳动政策汇总

地区	文件	发布日期及部门	主要内容
人社部	《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,以下简称“人社部5号通知”)	人力资源和社会保障部办公厅于2020年1月24日发布	对疫情防控期间的劳动有关问题作出相应安排。
四川	《四川省人力资源和社会保障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》(川人社函<2020>46号,以下简称“四川人社厅46号通知”)	四川省人力资源和社会保障厅于2020年1月28日发布	对职工的劳动关系及职工工资问题进行了规定,成都市人力资源和社会保障局同日对该通知进行了转发。
	《四川省应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情应急指挥部公告(第5号)》(以下简称“四川省复工复产通知”)	四川省应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情应急指挥部于2020年1月30日发布	要求省内各类企业按照国务院办公厅关于春节放假的通知要求有序组织复工(即2月3日复工)。
重庆	《重庆市人力资源和社会保障局关于转发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》	重庆市人力资源和社会保障局于2020年1月25日发布	要求生活费标准按不低于劳动合同履行地职工最低月工资标准的70%执行。
	《关于我市企业复工复产有关工作的通知》(以下简称“重庆市复工复产通知”)	重庆市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作领导小组办公室于2020年1月28日发布	要求本市行政区域内各类企业复工、复产时间不得早于2020年2月9日24时。

二、本次延长的春节假期的性质

2月2日为休息日，1月31日、2月1日的性质类似于休息日。

三、延长春节假期期间，若安排员工上班的，如何支付工资？

需支付不低于200%的工资。

四、春节延长的三天假期，能否折抵带薪年假？

不能折抵。

五、西南地区企业何时可以复工复产？

地域	复工复产时间	政策依据
四川自贡市、泸州市、德阳市	不早于2020年至2月9日24时复工复产	自贡市复工复产通知 泸州市复工复产通知 德阳市应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情应急指挥部通告（第1号）
四川省其它地区	2月3日起有序组织复工	四川省复工复产通知
重庆市	不得早于2020年2月9日24时。涉及市民生活和城市运行必需的行业（如供水、供气、供电、通讯、超市、农贸市场等）、疫情防控必需的行业（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等）及其他需要复工、复产的行业除外。	重庆市复工复产通知

注：疫情防控遵循属地优先原则，部分地区复工复产规定的时间与延长春节假期规定的时间不一致的，应遵从当地政策规定复工复产时间。

六、在当地政策规定延迟复工的情况下，企业能否要求员工提前复工？

企业不得违反当地政策要求员工提前复工。

七、停工停产期间（2月3日-2月9日），员工工资如何发放？

	支付标准	政策依据
第一个工资支付周期	企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资	人社部5号通知
超过第一个工资支付周期后	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。	人社部5号通知
	职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费。 四川省：按照不低于当地最低工资标准的70%支付职工生活费用； 重庆市：生活费标准按不低于劳动合同履行地职工最低月工资标准的70%执行。	人社部5号通知 四川人社厅46号通知 重庆市人力资源和社会保障局转发人社部5号通知

八、延长春节假期及停工停产期间，经营困难企业可采取哪些措施？

1.调整薪酬、岗位或工时。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。

2.带薪年假。对于因疫情未及时返岗复工的职工，企业经与职工协商一致后，优先考虑安排职工带薪年假。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。

3.协商待岗。对于因疫情未返岗复工时间较长的职工，企业

经与职工协商一致后，安排待岗。待岗期间，企业应当向员工支付相应待遇。

九、新型冠状病毒感染的确诊员工和被隔离的职工劳动关系如何处理？

1.关于工资发放——未确诊的应当支付正常工资，确诊后可支付病假工资；

2.关于劳动关系——不得随意解除劳动合同。

十、疫情防控期间，劳动者因上班而感染新型冠状病毒肺炎的，是否属于工伤？

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的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

十一、受新型冠状病毒感染肺炎疫情影响期间，劳动仲裁时效如何认定？

根据人社部5号通知，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。

远程办公涉及的相关劳动问题

要点一：要有制度依据和合同约定

1.制定制度依据。明确远程办公的适用范围、申请流程、审批权限、认定标准、执行方式等。

2.订立合同约定。除明确固定的公司办公场所外，还可以同时约定用人单位有权基于办公模式的调整，安排其远程或移动办公，并在合同条款或补充附件中对远程或移动办公的一些要点加以说明。

要点二：要规划工作时间及工作任务

1.仍然要求员工参照正常工作时间通过考勤软件在线打卡，在工作时间内保持所有的办公软件以及即时通讯工具始终处于在线状态且做到及时响应。

2.进一步细化员工工作职责，尽可能详细地分配员工在一定时间单位内（例如每天、每周等）的工作任务，并明确具体工作的完成时间节点。

3.严格实行加班审批制度，在超过正常的办公时间之后，员工仍继续在线办公的需通过办公软件提交加班申请并解释加班原因。

4.在员工 KPI 考核层面，加强对远程办公员工的工作态度、工作响应速度、工作完成率等指标的考核占比。

5.在员工行为管理制度层面，加强对未完成工作任务、不服从工作管理、不按要求使用远程办公软件等方面的处分力度。

要点三：要实施工作激励

1.发展多样化的工作与管理方式，充分调动员工的工作状态，比如每日线上视频早会、工作日志记录、在线实时更新工作进度等。

2.定期举行现场活动，如培训、工作成果汇报会等，在大多数时间远程办公的情况下，仍然不断地创造员工之间见面交流的机会，增强员工与用人单位之间的粘度和信任度。

3.建立起以员工的工作成果为核心的绩效考核制度及激励制度。

要点四：要应对工伤认定的不确定性

1.在批准远程办公之前，用人单位应当充分评估远程办公地点的安全性、员工身体是否存在高风险的疾病，以评估发生工伤事故的风险。

2.需对员工进行培训教育，如员工发生工伤的，员工本人或其家属应第一时间联系用人单位，经用人单位初步评估确实属于工伤后，及时收集并固定证据，同时配合员工或其家属积极举证。

要点五：要注重保护商业机密

1.制定远程办公专用的保密制度，例如需要强调办公设备的排他使用、家庭成员的有效隔离、保密文件的存放方式等。

2.在执行员工的远程办公安排前，对员工的个人道德、执业

操守、所在岗位的保密密级作出全面评估，谨慎决定，同时定期举行专项的商业秘密保护培训，针对在家办公的保密要点要求员工签署承诺书。

3.配备先进、完善的互联网办公系统，以及IT专业人员和作为支撑，定期进行系统检测和安全防护升级。

4.通过技术手段随时跟踪远程办公员工的系统操作，一经发现任何异常行为，及时封锁系统权限并采取补救措施。

5.在商业秘密防控的过程中，如果涉及到收集和定位员工的个人信息和数据，建议事先获得员工的书面同意，以免构成对个人信息的侵犯。

要点六：社保缴纳要明白

1.用人单位要事先与员工商定社会保险的缴纳方式，充分评估相关操作的合规性，并与员工做好免责确认，并保留根据国家政策对社保缴纳的合规性要求随时做出单方调整的权利。

2.异地办公如发生任何可能触发社会保险待遇申领的行为，及时与社保所在地主管部门进行核实，明确要求和条件。

员工疫情相关个人信息的收集和使用

问题 1：用人单位可以收集、使用员工的疫情相关个人信息吗？

答：在新冠肺炎疫情的特殊时期，用人单位可以为疫情防控之目的收集、使用员工的疫情相关个人信息。

问题 2：员工疫情相关个人信息处理不当有何后果？

答：在疫情时期，用人单位可以收集、使用员工的疫情相关个人信息，但需注意妥善处理该等信息，否则可能给员工个人造成不利影响，并引致法律责任。

问题 3：用人单位应该如何收集员工的疫情相关个人信息？

答：用人单位在收集员工的疫情相关个人信息时，需遵循的核心原则是“最少够用、合理必要”，换言之，原则上不要收集无关信息或过于间接的信息。

问题 4：用人单位应如何处理员工的疫情相关个人信息？

答：针对员工的疫情相关个人信息，用人单位可能开展收集、传输和保存、访问和操作乃至披露、共享等处理活动。根据《民法总则》《网络安全法》等相关规定，处理个人信息一般需遵循告知和同意、最少必要、安全保密等基本原则。

问题 5：用人单位应该如何管理员工的疫情相关个人信息？

答：对于所收集的员工疫情相关个人信息，用人单位需妥善

管理，其中包括传输和保存、访问和操作等活动，管理个人信息需遵循的核心原则是“安全保密”和“最少必要”。

问题 6：如发现异常情况，用人单位可以披露员工的疫情相关个人信息吗？

答：1.用人单位可以也应当向有关政府部门披露所获悉的疫情以及所涉的个人信息。

2.同时为防控疫情、保护其他员工之目的，用人单位应可对内披露有关员工的个人信息。

问题 7：员工可以拒绝提供疫情相关个人信息吗？

答：用人单位有权了解，员工应当如实告知。

感染新型冠状病毒肺炎能被认定为工伤吗

问题一：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，能被认定为工伤吗？

答：应认定为工伤。

问题二：志愿者在防治新型冠状病毒肺炎疫情的志愿活动中发生事故或受到伤害，能被认定为工伤吗？

答：存在被认定为工伤的可能，有待于相关部门出台政策进一步明确。

问题三：单位指派员工到武汉市或其他疫区出差工作，感染新型冠状病毒肺炎，能被认定为工伤吗？

答：被认定为工伤的可能性较大。

广东省、河南省、四川省、云南省、吉林省等地区有明确的规定，将此种情况视同工伤。此外，其他地区也有类似案例，认定因特定的工作环境而感染传染病，属于因工作原因受到伤害，应认定为工伤。

问题四：普通劳动者在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎，能被认定为工伤吗？

答：很难被认定为工伤。

根据《工伤保险条例》第十四条第（六）项，在上下班途中，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，应被认定为工伤。而上下班途中感染新型冠状病毒肺炎属于患病，不属于交通事故伤害，故一般很难被认定为工伤。

问题五：普通劳动者在工作时间、工作场所内感染新型冠状病毒肺炎，能被认定为工伤吗？

答：通常很难被认定为工伤。但是有例外情况，若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，视同工伤。

问题六：员工在家办公期间感染新型冠状病毒肺炎，能被认定为工伤吗？

答：很难被认定为工伤。

原因：1.在家办公感染新型冠状病毒肺炎，很难确定是由于工作原因导致患病；2.感染新型冠状病毒肺炎属于患病，不是《工伤保险条例》第十四条第（一）项中规定的事故伤害；3.新型冠状病毒肺炎尚未被列入《职业病分类和目录》中，感染新型冠状病毒肺炎不构成职业病；4.在家办公因与日常生活密不可分，可能还存在更多样的与工作无关的感染致病因素。

问题七：工伤申请单位、认定单位及申请时限？

答：1.用人单位应当自事故伤害发生之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

2.用人单位未在 30 日之内申请的，工伤职工或其直系亲属、

工会组织在事故伤害发生之日起1年内，可以直接向前述部门申请。

3.此外，在疫情特殊时期，各地方都纷纷出台了相应的政策及规定，个别地方放宽了工伤认定的申请时限，例如成都市。

问题八：感染新型冠状病毒肺炎，若被认定为工伤，可以享受哪些待遇？

答：1.用人单位需要根据员工具体伤情及医疗诊断证明为其确定停工留薪期，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由用人单位按月支付。

2.工伤保险基金承担的费用一般包括：医疗费、生活护理费、住院伙食补助费、交通费、外省市就医食宿费、康复治疗费、辅助器具费等。

3.若员工因工死亡，其近亲属可以从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金。

问题九：感染新型冠状病毒肺炎，没有被认定为工伤，可以享受哪些待遇？

答：对新型冠状病毒感染的肺炎患者在其隔离治疗期间或医学观察期间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员工，企业应当支付员工在此期间的工作报酬。

此外，感染新型冠状病毒肺炎的员工在患病隔离治疗期间，还可以依法享受有关医疗期的其他待遇，例如医疗期内用人单位

不得依据劳动合同法第四十条、四十一条解除劳动合同等。

问题十：用人单位没有为劳动者缴纳工伤保险，劳动者感染新型冠状病毒肺炎被认定为工伤，如何承担责任？

答：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。用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照《工伤保险条例》的规定支付新发生的费用。

（本期法律顾问：金杜律师事务所）

内部资料

四川国有企业依法防控疫情 切实防范法律合规风险工作参考资料 (第1期 完整版)

四川省国资委
2020年2月9日

新冠肺炎疫情发生以来，习近平总书记高度重视，多次作出重要指示批示，在2月5日召开的中央全面依法治国委员会第三次会议上特别强调，要全面提高依法防控、依法治理能力，为疫情防控工作提供有力法治保障。2月7日，省委召开常委会会议，要求切实增强政治意识，依法依规开展疫情防控。同日，国务院国资委印发《关于依法防控疫情切实防范法律合规风险的通知》，对相关工作作出了部署。省国资委认真落实党中央、国务院及省委、省政府和国务院国资委决策部署，快速反应、主动作为，对全省国资国企系统疫情防控工作作出具体安排，明确要求各企业认真排查梳理、切实做好疫情期间重点领域法律合规风险防范工作，省国资委切实加强指导支持，以降低风险、维护国资国企合法权益。

当前，疫情防控形势依然严峻，国有企业面临的生产经营环境十分复杂，在疫情防控和经济下行的双重压力下，企业面临的法律合规风险进一步凸显，加强法律合规管理的重要性迫切性也进一步凸显。为此，省国资委组织常年法律顾问对企业依法防控疫情防范法律合规风险工作进行了专题研究，根据国务院国资委关于风险防控要求和调研收集的省属国企实际需求，围绕劳动用工、合同履行、公益捐助、诉讼案件等重点内容编印了专题参考资料，现将第1期印发，供参阅。

目 录

【应急管理】

疫情期间的企业应急管理.....	1
“危”中有“机”——后疫情期间的企业应对.....	11

【劳动用工】

疫情防控期间“双城经济圈”相关劳动法问题.....	14
远程办公涉及的相关劳动问题.....	22
员工疫情相关个人信息的收集和使用.....	30
感染新型冠状病毒肺炎能被认定为工伤吗.....	36

疫情期间的企业应急管理

案例：嘉兴港区一企业因漏管、漏控、漏报疫情防控信息，在1月27日被当地应急管理局处以罚款1000元的行政处罚。据报道，当地某化工企业两名员工于1月22日离开浙江前往湖北老家，抵达湖北后见疫情严重，遂重新返回，于1月25日23时左右回到嘉兴港区企业宿舍。期间，该企业相关负责人未对员工去向开展排摸，造成人员漏管漏报，被当地应急管理局认定为未按要求落实新型冠状病毒感染肺炎防控期间安全管理规定，最终被处以罚款。虽然罚款金额并不高，但这起处罚案例很有典型意义，也为其他企业敲响了警钟。

在春节长假结束之际，面临即将开始的返工潮，各企业在重新投入生产经营的同时，实时掌握新型冠状病毒感染肺炎疫情进展的最新情况，并全面履行法规及政策下的企业应急管理职责显得至关重要。那么企业在疫情下，究竟有什么样的责任，如何履行责任，不履行会带来怎样的后果需要予以认知。

一、从法律角度对本次疫情应当如何定性

本次疫情属于突发事件中的突发公共卫生事件，企业应该按照《突发事件应对法》等相关法律法规采取相应的应急管理措施。

依据：1.“突发事件”，即《突发事件应对法》第3条规定，

突发事件是指突然发生，造成或者可能造成严重社会危害，需要采取应急处置措施予以应对的自然灾害、事故灾难、公共卫生事件和社会安全事件。

2.突发公共卫生事件，根据《突发公共卫生事件应急条例》第2条规定，是指突然发生，造成或者可能造成社会公众健康严重损害的重大传染病疫情、群体性不明原因疾病、重大食物和职业中毒以及其他严重影响公众健康的事件。

3.传染病疫情，2020年1月20日公布的国家卫生健康委员会2020年第1号公告规定，将新型冠状病毒感染的肺炎纳入《中华人民共和国传染病防治法》规定的乙类传染病，并采取甲类传染病的预防、控制措施。

4.《安全生产事故隐患排查治理暂行规定》第3条规定，安全生产事故隐患是指生产经营单位违反安全生产法律、法规、规章、标准、规程和安全生产管理制度的规定，或者因其他因素在生产经营活动中存在可能导致事故发生的物的危险状态、人的不安全行为和管理上的缺陷。若本次疫情在企业中存在和扩散也会导致生产经营活动中出现上述隐患，应属于安全生产事故隐患，企业也应从安全生产的角度加以防范。

二、疫情下企业的应急管理责任有哪些

（一）完善制度，定期排查。具体做好以下四方面工作：

1.构建应急管理工作的体制，成立应急管理小组，确定主管责任人员以及小组成员以及相关职责，以进行平时的防范和事件

发生时的应对。

2. 预判企业生产经营中可能发生的情况，并按紧急程度进行区分后制定相应的应对措施。

3. 定时进行隐患排查、登记，及时了解企业日常可能存在的隐患信息，以便及时制定应对策略。

4. 加强对应急管理知识的相关内部培训和学习。

依据：

1. 关于制度建立，《突发事件应对法》22 规定，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。《安全生产法》第 38 条规定，生产经营单位应当建立健全生产安全事故隐患排查治理制度，采取技术、管理措施，及时发现并消除事故隐患。

2. 关于事故排查，《安全生产事故隐患排查治理暂行规定》第 8 条、第 10 条规定，生产经营单位是事故隐患排查、治理和防控的责任主体。生产经营单位应当建立健全事故隐患排查治理和建档监控等制度，逐级建立并落实从主要负责人到每个从业人员的隐患排查治理和监控责任制。生产经营单位应当定期组织安全生产管理人员、工程技术人员和其他相关人员排查本单位事故隐患。对排查出的事故隐患，应当按照事故隐患的等级进行登记，建立事故隐患信息档案，并按照职责分工实施监控治理。

(二) 掌握信息，及时通报。企业应在健全应急管理制度的基础上，做好以下六方面工作：

1.成立专门应对小组负责收集、整理相关信息，及时发现并掌握相关的安全隐患存在的事实。例如，在本次新冠疫情防控期间，企业应及时全面统计员工休假期间的出行情况，对包括日期、行程、接触人员等在内的重要信息统计整理。

2.密切关注国家及地方的各项应急管理政策和指引，将其转化为企业内部预防及应急指导方针并加以落实。例如，在本次新冠疫情防控期间，企业应整合所收集的相关信息后分析可能存在感染风险的人员，提出自行隔离或其他相应的处理建议，并指导企业内相关部门采取相应工作调整措施，根据需要制定防控期间企业的其他应对策略。

3.设置企业内部通报窗口，鼓励企业员工对于相关信息进行内部通报。

4.在收集前述信息后，应及时如实向应急管理等部门进行报送，切忌瞒报或缓报等行为，防止事态进一步恶化。

5.针对需要被医学观察/隔离的人员，进行心理疏导，并切实地保障其权益，避免引发对抗情绪或纠纷，影响企业的稳定经营。

6.此外，对于具体的上报部门，因为本次疫情一方面属于公共卫生事件，但是同时也属于企业的安全生产事故隐患，所以，除非当地政府有另行指导措施，企业通常需同时向卫生行政部门以及应急管理部门报告。

依据:

1.关于信息的掌握和报告,《突发事件应对法》第 22 条规定,

单位应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. 《突发公共卫生事件与传染病疫情监测信息报告管理办法》第7条规定，任何单位和个人必须按照规定及时如实报告突发公共卫生事件与传染病疫情信息，不得瞒报、缓报、谎报或者授意他人瞒报、缓报、谎报；第20条规定，有关单位发现突发公共卫生事件时，应当在2小时内向所在地县级人民政府卫生行政部门报告。

3. 《安全生产事故隐患排查治理暂行规定》第14条规定，生产经营单位应当每季、每年对本单位事故隐患排查治理情况进行统计分析，并分别于下一季度15日前和下一年1月31日前向安全监管监察部门和有关部门报送书面统计分析表。统计分析表应当由生产经营单位主要负责人签字。对于重大事故隐患，生产经营单位除依照前款规定报送外，应当及时向安全监管监察部门和有关部门报告。

（三）应急救援，协助调查。结合本次新冠疫情防控来看，企业一旦发现了确诊病例或是疑似病例时，应注意履行如下责任：

1.发现存在确诊病例或是疑似病例之后，除了依国家规定配合对其进行隔离和治疗以外，应及时向其他员工进行预警，并统

计和甄别企业内部可能接触过的人群，在上报卫生行政部门等机构的基础上，对其他需要监测的人员进行相关监测或者按照政府要求配合医学观察/隔离。

2.对企业相关区域严格消毒，视需要对相关场所进行封锁。

3.对企业其他员工做好防护及检查等措施，比如，为员工提供口罩、手套等必要的防护用品，配备必要的体温计、测温仪等，且督促其安全使用。

4.企业内部定期总结并公布企业内外的疫情相关信息，加强宣传防疫知识和避免恐慌的相关工作。

5.对于卫生行政部门、应急管理部门等机构的调查和指导应该全力配合，在不泄露商业秘密的前提下，尽量提供所需信息以供相关专业分析。

依据：

1.关于企业的应急处置措施，《突发事件应对法》第56条规定，受到自然灾害危害或者发生事故灾难、公共卫生事件的单位，应当立即组织本单位应急救援队伍和工作人员营救受害人员，疏散、撤离、安置受到威胁的人员，控制危险源，标明危险区域，封锁危险场所，并采取其他防止危害扩大的必要措施，同时向所在地县级人民政府报告。

2.关于企业的配合义务，《突发公共卫生事件应急条例》第36条规定，国务院卫生行政主管部门或者其他有关部门指定的专业技术机构，有权进入突发事件现场进行调查、采样、技术分

析和检验，对地方突发事件的应急处理工作进行技术指导，有关单位和个人应当予以配合；任何单位和个人不得以任何理由予以拒绝。

三、企业怠于履行相关责任可能导致怎样的法律后果

（一）行政责任

怠于履行相关应急管理措施时，企业以及相关责任人员都有可能因此而被处以行政处罚。

依据：

1. 《突发事件应对法》第 64 条规定，有关单位存在①未按规定采取预防措施，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，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，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。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。

2. 《安全生产法》第 94 条第（五）项规定，生产经营单位未将事故隐患排查治理情况如实记录或者未向从业人员通报的，责令限期改正，可以处五万元以下的罚款；逾期未改正的，责令停产停业整顿，并处五万元以上十万元以下的罚款。对于直接负

责的主管人员和其他直接责任人员处一万元以上二万元以下的罚款。

3. 《安全生产事故隐患排查治理暂行规定》第 26 条进一步细化规定，生产经营单位违反本规定，有下列行为之一的，由安全监管监察部门给予警告，并处三万元以下的罚款：①未建立安全生产事故隐患排查治理等各项制度的，②未按规定上报事故隐患排查治理统计分析表的，③未制定事故隐患治理方案的，④重大事故隐患不报或者未及时报告的，⑤未对事故隐患进行排查治理擅自生产经营的，⑥整改不合格或者未经安全监管监察部门审查同意擅自恢复生产经营的。

由此可见，相比《突发事件应对法》而言，《安全生产法》属于其他法律的特别规定，根据《突发事件应对法》第 64 条第二款，应该由应急管理部门进行处罚。本文嘉兴的处罚案例，便是由嘉兴市应急管理局根据《安全生产法》以及《安全生产事故隐患排查治理暂行规定》进行的处罚。

（二）民事责任

企业以及相关责任人员都有可能因此承担民事责任。

依据：

根据《突发事件应对法》第 67 条和《传染病防治法》第 77 条，企业如违反相关法律规定，导致传染病传播、流行的；或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，还可能需要依法承担民事赔偿责任。

（三）刑事责任

在行政责任、民事责任之外，企业及其相关责任人员如果对于应急管理处理不当，也不排除被追究刑事责任的可能。

依据：

基于 2003 年的“非典”疫情，最高人民法院、最高人民检察院于 2003 年 5 月颁布了《关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》（以下简称“解释”），结合各方责任，对突发传染病疫情等灾害期间的刑事责任追究的适用问题进行了更明确、更具体的解释。作为企业及其相关责任人员来说，尤其需要注意下述事项。

（1）国有公司、企业、事业单位的工作人员，在预防、控制突发传染病疫情等灾害的工作中，由于严重不负责任或者滥用职权，造成国有公司、企业破产或者严重损失，致使国家利益遭受重大损失的，依照刑法第一百六十八条的规定，以国有公司、企业、事业单位人员失职罪或者国有公司、企业、事业单位人员滥用职权罪定罪，处三年以下有期徒刑或者拘役。

（2）以暴力、威胁方法阻碍国家机关工作人员、红十字会工作人员依法履行为防治突发传染病疫情等灾害而采取的防疫、检疫、强制隔离、隔离治疗等预防、控制措施的，依照刑法第 277 条第一款、第三款的规定，以妨害公务罪定罪，处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者罚金。

（3）违反传染病防治法等国家有关规定，向土地、水体、

大气排放、倾倒或者处置含传染病病原体的废物、有毒物质或者其他危险废物，造成突发传染病传播等重大环境污染事故，致使公私财产遭受重大损失或者人身伤亡的严重后果的，依照刑法第338条的规定，以重大环境污染事故罪定罪，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；后果特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。单位犯前款之罪的，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，依照该条的规定处罚。

因此，企业一方面要做好安全生产和应急管理方面的制度建设，并紧随国家政策指导贯彻执行防疫制度和措施，另一方面也要严守法律底线，警惕任何个人或是部门因为个人利益或是疏忽而怠于履行法定职责，甚至是对抗执法、危害社会公共安全。

“危”中有“机”——后疫情期间的企业应对

面对本次疫情，各企业亦正在积极地对商业战略进行适当调整，积蓄力量，充分把握和抓住疫情过后的机遇，把疫情对企业的负面影响降到最低，甚至化险为夷，更上一层楼。就此相关方面，提出以下几点建议，供决策参考。

一、根据疫情对本企业的影响程度，及时调整企业生产经营策略

疫情过后，中国整体经济以及一些行业的发展会产生一定程度的变化，企业需要结合自身所处地域、行业等情况，尽快组织专门力量研究疫情之后企业外部环境将发生哪些变化，及时调整企业生产经营策略。

（一）准确预测、把握疫情持续时间和企业外部环境的变化

疫情会对现有产业以及行业（例如服务业、部分制造业）带来一定冲击，也可能会因此出现新的行业、甚至新的资源配置体系，可能会为医疗健康、互联网、物流领域等带来全新的机会。

（二）积极预测疫情过后的需求和服务，调整产业与产品服务布局

疫情过后，消费者被压抑的需求将会喷涌而出。另外，疫情很可能会改变消费者的价值观和生活方式。例如，人们会更加注重医疗健康，更加珍视亲情和友情，包括电商、教育、娱乐等在

内的线上活动可能会强化。因此，企业通过分析预测外部环境变化以及今后发展趋势，从而可以争取将来能及时在市场开拓、物流配送、业务流程等方面作出调整，赢得市场竞争的主动权。

（三）建立和强化与其他企业的合作至关重要

在采取疫情相关防控措施的情况下，企业通过与经销商、代理商甚至是部分竞争对手建立和强化交流和合作，利益共享、风险共担，相互支持对方的业务，以此实现战略上的共赢，是企业明智和现实的选择。

二、建立健全危机预防机制

任何一家企业在发展的道路上都可能遇到危机。“危机”通常是指因某种突发的意外事件而导致的危险或紧急状态。其实，危机=危险+机会，处理不好，企业可能就此一蹶不振，甚至垮掉；处理得好，企业不仅能够化险为夷，而且还可以把握机会，谋求企业的发展。通过本次疫情可以看出，企业建立自身的危机预防与管理机制是必要的。

据了解，目前部分企业仍没有建立危机管理机制，有的企业尽管有企业危机管理机制的一些理念，但并没有完善的制度化机制。各企业可以考虑以本次疫情为契机，建立健全危机预防制度。例如，构建危机管理工作体制，成立危机管理小组，确定主管责任人员、小组成员，明确相关职责；预判企业生产经营中可能发生的危机，并按紧急程度进行区分后制定相应的应对措施；定期检查，及时了解企业日常可能存在的危机，以便及时制定应对策

略等。

三、了解客户的需要

建议各企业在疫情非常时期，组织员工并结合业务情况，通过电话、邮件、媒体等形式主动联系客户（包括潜在客户），关注客户的实际困难和需求，尽可能给其精神上和物质上的帮助。

通过联系客户，企业可以发现合作过程中的问题，以及疫情给双方合作带来的影响，从而做好准备工作，以便在疫情结束后，加深与客户的合作，创造更大的效益。

四、积极适用政府各项帮扶政策

针对疫情，财政部、国家税务总局、海关总署、国家外汇管理局以及各地政府已经出台了多项帮扶、救助企业的财政、税收、外汇等政策，包括降息、减免各项税费等等，以减轻企业负担。各企业应结合自身情况，在符合条件的情况下积极适用政府的各项政策和措施。

结语：疫情终将会过去，企业需以长远的眼光预测疫情过后的风险及机遇，及时调整企业生产经营策略；并应吸收与总结本次疫情对应中的经验，重新审视业务流程，重视各类合同中不可抗力等相关条款的设置，建立健全企业内部的危机预防管理体系，以期能够化险为夷，今后取得更大的发展。

疫情防控期间“双城经济圈”相关劳动法问题

为加强新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，国务院办公厅于2020年1月26日发布《关于延长2020年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1号，以下简称“国务院1号通知”），规定延长2020年春节假期至2月2日，2月3日起正常上班（以下简称“延长春节假期”）。随后，各个省市也相继出台了疫情期间延迟复工的相关政策。

本文就四川、重庆企业在新型冠状病毒感染疫情防控期间目前涉及的劳动政策，以及休息休假、工资发放、延迟复工等劳动热点问题整理分析如下。

一、四川省、重庆市疫情期间劳动政策汇总

地区	文件	发布日期及部门	主要内容
人社部	《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，以下简称“人社部5号通知”）	人力资源和社会保障部办公厅于2020年1月24日发布	对疫情防控期间的劳动有关问题作出相应安排。
四川	《四川省人力资源和社会保障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》（川人社函<2020>46号，以下简称“四川人社厅46号通知”）	四川省人力资源和社会保障厅于2020年1月28日发布	对职工的劳动关系及职工工资问题进行了规定，成都市人力资源和社会保障局同日对该通知进行了转发。
	《四川省应对新型冠状病毒感染肺炎疫情应急指挥部公告（第5号）》（以下简称“四川省复工复产通知”）	四川省应对新型冠状病毒感染肺炎疫情应急指挥部于2020年1月30日发布	要求省内各类企业按照国务院办公厅关于春节放假的通知要求有序组织复工（即2月3日复工）。

重庆	《重庆市人力资源和社会保障局关于转发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》	重庆市人力资源和社会保障局于 2020 年 1 月 25 日发布	要求生活费标准按不低于劳动合同履行地职工最低月工资标准的 70% 执行。
	《关于我市企业复工复产有关工作的通知》(以下简称“重庆市复工复产通知”)	重庆市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作领导小组办公室于 2020 年 1 月 28 日发布	要求本市行政区域内各类企业复工、复产时间不得早于 2020 年 2 月 9 日 24 时。

二、本次延长的春节假期的性质

2 月 2 日为休息日，1 月 31 日、2 月 1 日的性质类似于休息日。

根据《全国年节及纪念日放假办法》及《关于职工工作时间的规定》，本次国务院 1 号通知所指的延长春节假期，系因疫情防控所需而临时增加的特殊休假，同时根据四川人社厅 46 号通知第二（三）款规定，律师意见为 1 月 31 日、2 月 1 日性质类似于休息日。

三、延长春节假期期间，若安排员工上班的，如何支付工资？ 需支付不低于 200% 的工资。

国务院 1 号通知明确了因疫情防控不能休假的职工，应根据《劳动法》规定安排补休，未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实。同时，四川人社厅通知第二条第三款亦规定，延长春节假期内，因疫情防控不能休假的职工，应根据劳动法规定安排补休，不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资。

在此期间内，若企业安排员工在家工作，也亦应安排补休，不能安排补休的，同样需要支付不低于工资的 200% 的工资。

四、春节延长的三天假期，能否折抵带薪年假？

不能折抵。

鉴于延长春节假期是由国家统一安排的特殊的休息日，而根据《职工带薪年休假条例》第三条第二款，国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。因此，企业不能以此折抵员工的带薪年假。

五、西南地区企业何时可以复工复产？

地域	复工复产时间	政策依据
四川自贡市、泸州市、德阳市	不早于 2020 年至 2 月 9 日 24 时复工复产	自贡市复工复产通知 泸州市复工复产通知 德阳市应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情应急指挥部通告（第 1 号）
四川省其它地区	2 月 3 日起有序组织复工	四川省复工复产通知
重庆市	不得早于 2020 年 2 月 9 日 24 时。涉及市民生活和城市运行必需的行业（如供水、供气、供电、通讯、超市、农贸市场等）、疫情防控必需的行业（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等）及其他需要复工、复产的行业除外。	重庆市复工复产通知

注：疫情防控遵循属地优先原则，因此，部分地区复工复产规定的时间与延长春节假期规定的时间不一致的，应遵从当地政策规定复工复产时间。

六、在当地政策规定延迟复工的情况下，企业能否要求员工提前复工

企业不得违反当地政策要求员工提前复工。

根据《传染病防治法实施办法》第 70 条¹、《治安管理处罚

¹《传染病防治法实施办法》第 70 条规定：“有下列行为之一的单位和个人，县级以上政府卫生行政部门报请同级

法》第 50 条²、《刑法》第 330 条³等相关法律法规的规定，企业违反当地政策提前复工的，将存在被责令停产、通报批评、给予行政处分、拘留、罚款或是被追究刑事责任的法律风险。特殊情况下，如企业确需提前复工的，应注意取得当地政府部门核查批准后方可复工。

七、停工停产期间（2 月 3 日-2 月 9 日），员工工资如何发放

	支付标准	政策依据
第一个工资支付周期 ⁴	企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资	人社部 5 号通知
超过第一个工资支付周期后	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。	人社部 5 号通知
	职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费。 四川省：按照不低于当地最低工资标准的 70% 支付职工生活费用； 重庆市：生活费标准按不低于劳动合同履行地职工最低月工资标准的 70% 执行。	人社部 5 号通知 四川人社厅 46 号通知 重庆市人力资源和社会保障局转发人社部 5 号通知

八、延长春节假期及停工停产期间，经营困难企业可采取哪些措施

综合人社部 5 号通知及四川人社厅 46 号通知，因受疫情影

政府批准，对单位予以通报批评；对主管人员和直接责任人员由所在单位或者上级机关给予行政处分。（一）传染病暴发、流行时，妨碍或者拒绝执行政府采取紧急措施的；……”

²《治安管理处罚法》第 50 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；”

³《刑法》第 330 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：（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。”

⁴根据四川省劳动厅关于印发对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定的通知，一个工资支付周期是指用人单位按规定支付劳动者工资的时间间隔，实行月薪制的，一个工资支付周期为一个月，实行周、日工资制的，一个工资支付周期为一周、一日。

根据重庆市劳动和社会保障局关于贯彻执行原劳动部《工资支付暂行规定》有关问题处理意见的通知，一个工资支付周期是指用人单位按规定支付劳动者工资的时间间隔，实行月薪制的，一个工资支付周期为一个月，实行周、日工资制的，一个工资支付周期为一周、一日。

响导致生产经营困难的企业可采取如下措施：

（一）调整薪酬、岗位或工时。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；

（二）带薪年休假。对于因疫情未及时返岗复工的职工，企业经与职工协商一致后，优先考虑安排职工带薪年休假。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。

（三）协商待岗。对于因疫情未返岗复工时间较长的职工，企业经与职工协商一致后，安排待岗。待岗期间，企业应当向员工支付相应待遇⁵。

九、新型冠状病毒感染的确诊员工和被隔离的职工劳动关系如何处理

（一）关于工资发放——未确诊的应当支付正常工资，确诊后可支付病假工资

根据人社部5号通知，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。

根据四川人社厅46号通知，对新型冠状病毒感染的肺炎疑

⁵停工停产后的第一个工资支付周期支付标准工资；第二个周期开始支付最低工资标准或生活费。

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资。而对新型冠状病毒感染的肺炎确诊病人或其他疾病需要停工治疗的企业职工，应当享有医疗期，企业应按医疗期有关规定发放职工在此期间的病假工资。

（二）关于劳动关系——不得随意解除劳动合同

根据人社部5号通知，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，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。

此外，需要提醒企业注意的是，虽然人社部5号通知未提及劳务派遣工的相关处理原则，但对于劳务派遣的员工，我们亦不建议企业以劳动合同法第四十条、四十一条项下的理由，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被派遣劳动者退回劳务派遣单位。

十、疫情防控期间，劳动者因上班而感染新型冠状病毒肺炎

的，是否属于工伤

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的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇⁶。

但对于一般的普通劳动者而言，鉴于国家对于职工因工受伤的范围及认定标准等规定的非常明确且严格，且很难举证该等病毒是否系在工作过程中或上下班途中感染的，因此按照《工伤保险条例》及《工伤认定办法》项下的相关规定，很难被直接认定为工伤。

但需提醒企业注意的是，企业指派员工到武汉市或其他疫区出差工作而感染新型冠状病毒肺炎的，被认定为工伤的可能性较大。四川省有明确规定，将此种情况视同工伤。此外，其它地区也有类似案例，认定因特定的工作环境而感染传染病，属于因工作原因受到伤害，应认定为工伤。

十一、受新型冠状病毒感染肺炎疫情疫情影响期间，劳动仲裁时效如何认定

根据人社部5号通知，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

⁶根据国家人力资源和社会保障部、财政部、国家卫生健康委员会联合发布的《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），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。

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。

远程办公涉及的相关劳动问题

远程办公是指借助互联网、电子办公系统、在线网络平台等现代化通讯手段和工具，在传统工作地点之外进行协同办公的状态，主要以员工在家办公、或个别员工在非用人单位所在地的其他租借空间（例如 WeWork）办公的模式。为防控新型冠状病毒感染肺炎疫情，避免人员大规模流动与聚集，阻断病毒传播途径，远程办公现已成为热点并以迅雷不及掩耳的速度被执行。本文从人力资源管理和劳动法的角度出发，分析用人单位在远程办公模式中需要关注相关劳动问题。

要点一：要有制度依据和合同约定

1.制定制度依据。

建议：制定详细的远程办公制度，就远程办公的适用范围、申请流程、审批权限、认定标准、执行方式等作出明确规定，确保对部分岗位或特定人员推行远程办公模式时有明确的制度依据和实操流程，以及充分的灵活考虑空间。

同时，根据《劳动合同法》第四条规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表

大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”由于远程办公关系到员工雇佣条件的切身利益，我们建议该制度经上述民主程序生效。

2.订立合同约定。

建议：用人单位在与某些灵活性高、机动性强的行业或者岗位的人员订立劳动合同时，除明确固定的公司办公场所外，还可以同时约定用人单位有权基于可能的办公模式的调整，安排其远程或移动办公，并对远程或移动办公的一些要点直接以合同条款或补充附件的形式加以说明。反之，如果没有生效的内部制度支持，也没有提前的合同约定，如果企业单方面希望对部分员工执行远程办公的改革，则存在遭遇阻力的可能。

在当前新冠病毒疫情期间，由于远程办公的安排属于国家和地方关于疫情防控紧急措施的一部分，用人单位应当并且有权直接要求员工执行远程办公的要求，这是特殊时期的特定临时措施，不应从传统的角度视为对员工雇佣条件的变更，应视为用人单位实施企业管理权的体现。与此同时，无论从疫情防控角度、还是尊重企业管理权角度，员工亦有义务配合企业的此种安排。但是由于远程办公依赖于用人单位完善的信息化办公系统、必要的办公设备，如果客观上用人单位无法提供满足员工工作需要的基本条件，员工仍然有权拒绝用人单位的远程办公安排，且用人单位也不可据此给予员工纪律处分，甚至是单方解除于员工的劳

动关系。

要点二：要规划工作时间及工作任务

传统坐班制工作模式下，按时上下班是员工完成工作任务的最基础保证。而在远程办公模式下，时间要求被弱化，于是有人高效工作，有人划水依旧。而划水的结果常常是，原来的 965 工作时间，却变成了 007。对于解决此类问题，企业一方面需要调整管理理念、采取一些特定的管理措施，另一方面也要调整心态，耐心与员工进行磨合。

建议：

1.仍然要求员工参照正常工作时间通过考勤软件在线打卡，在工作时间内保持所有的办公软件以及即时通讯工具始终处于在线状态且做到及时响应。

2.进一步细化员工工作职责，尽可能详细地分配员工在一定时间单位内（例如每天、每周等）的工作任务，并明确具体工作的完成时间节点。

3.严格实行加班审批制度，在超过正常的办公时间之后，员工仍继续在线办公的需通过办公软件提交加班申请并解释加班原因。

4.在员工 KPI 考核层面，加强对远程办公员工的工作态度、工作响应速度、工作完成率等指标的考核占比。

5.在员工行为管理制度层面，加强对未完成工作任务、不服

从工作管理、不按要求使用远程办公软件等方面的处分措施。

要点三：要实施工作激励

远程办公的最终目的是通过节约双方的时间和物质成本，达到与坐班制同样甚至是更高的工作效率。但对于自制力欠缺的员工来说，在缺乏来自同事及其主管最直接的激励后，的确容易出现工作态度懒散的情形。

建议：

1.发展多样化的工作与管理方式，充分调动员工的工作状态，比如每日线上视频早会、工作日志记录、在线实时更新工作进度等。

2.定期举行现场活动，如培训、工作成果汇报会等，在大多数时间远程办公的情况下，仍然不断地创造员工之间见面交流的机会，增强员工与用人单位之间的粘度和信任度。

3.建立起以员工的工作成果为核心的绩效考核制度及激励制度。

要点四：要应对工伤认定的不确定性

根据《工伤保险条例》，员工因工受伤的，社保部门主要基于“工作时间、工作场所和工作原因”的原则进行工伤认定。对于坐班制的员工来说，如确属在公司场所内因履行职务发生伤害的，通常情况下由用人单位出具工伤事故报告，并提供必要的证人证言，即可较为容易获得工伤认定。但对于远程办公的员工来

说，如何证明其系在工作时间、工作场所以及工作原因发生的伤害，有一定的不确定性。

案例：在（2015）苏中行终字第 00161 号苏州市中级人民法院审理的行政诉讼案件中，某员工实行弹性工作制，经常在家办公，于某日晚 23 时在家办公过程中感到不舒服并突发疾病死亡。社保局经与其同事访问得知，员工所在的公司工作时间是 8 时 30 分至 17 时 30 分，加班需报部门经理审批，故得出该员工突发疾病不是在“工作时间和工作岗位”的结论，不予认定工伤。虽然在诉讼中员工家属主张员工实行不定时工时制，且当晚 22 时左右向其同事发送了与工作事项有关的邮件，但法院认为即便如此也无法证明该员工 23 时发病时正处于工作的状态，故最终认可了社保局关于不予认定工伤的决定。

从上述司法判例可以看出，如果工伤员工无法充分举证发生工伤的那一刻正在履行工作任务，仅凭家属单方的证人证言无法满足工伤认定所要求的证明力度。当然，如果受伤是发生在用人单位要求的工作时间之内，且员工可以证明在该时间内其如常按照用人单位的要求正在使用办公软件、有在线工作的记录、有工作日志关于工作内容的描述，甚至有发出去的邮件作为当时工作成果的证明等，那么在这个时间段的受伤（无论是身体疾病的爆发还是因为在家中环境不慎跌倒等），仍有很大的可能用人单位需要依法承担工伤保险的责任。

建议：

1.在批准远程办公之前，用人单位应当充分评估远程办公地点的安全性、员工身体是否存在高风险的疾病，以评估发生工伤事故的风险。

2.需对员工进行培训教育，如员工发生工伤的，员工本人或其家属应第一时间联系用人单位，经用人单位初步评估确实属于工伤后，及时收集并固定证据，同时配合员工或其家属积极举证。

要点五：要注重保护商业机密

远程办公安排下，绝大多数的信息均通过互联网进行传输，而信息传输的过程中可能存在泄露的风险，尤其是各类黑客攻击、钓鱼软件等，防不胜防。如何保证员工在远程办公中不会泄露用人单位的商业机密，也是用人单位应当考虑与尽力克服的一个难题。必要情况下，需要考虑由IT软件供应商、律师、用人单位进行通力合作，从办公软件、保密制度和实践操作多个维度协助用人单位建立远程办公商业秘密保护的综合机制。

建议：

1.制定远程办公专用的保密制度，例如需要强调办公设备的排他使用、家庭成员的有效隔离、保密文件的存放方式等等。

2.在执行员工的远程办公安排前，对员工的个人道德、执业操守、所在岗位的保密密级作出全面评估，谨慎决定，同时定期举行专项的商业秘密保护培训，针对在家办公的保密要点要求员

工签署承诺书。

3.配备先进、完善的互联网办公系统，以及 IT 专业人员和
技术作为支撑，定期进行系统检测和安全防护升级。

4.通过技术手段随时跟踪远程办公员工的系统操作，一经发现
任何异常行为，及时封锁系统权限并采取补救措施。

5.在商业秘密防控的过程中，如果涉及到收集和定位员工的
个人信息和数据，建议事先获得员工的书面同意，以免构成对个人
信息的侵犯。

问题六：社保缴纳要明白

目前的社会保险为属地化管理，远程办公的员工如果长期在
异地的，虽然在法律上存在合规瑕疵，但是目前实践中还存在各
种灵活处理方式实现社保的异地缴纳。但在社保入税的大趋势
下，如未来社会保险完全划归税务部门征收与核定，社会保险是
否还能够实现异地缴纳，有待相关政策的支撑和征收核定部门的
监察口径。如果员工的社会保险缴纳地与实际办公地不一致，一
旦因工发生伤害的，工伤保险基金是否能够认定工伤并接受理
赔、以及员工异地就医是否能够享受到相应的医疗待遇，都是存
在不确定性的问题。

建议：

1.用人单位要事先与员工商定社会保险的缴纳方式，充分评
估相关操作的合规性，并与员工做好免责确认，并保留根据国家

政策对社保缴纳的合规性要求随时做出单方调整的权利。

2.异地办公如发生任何可能触发社会保险待遇申领的行为，及时与社保所在地主管部门进行核实，明确要求和条件。

综上，长远看来，远程办公有很大的发展空间，但目前由于远程办公本身的局限性以及技术手段的不完善，其具体适用仍然面临一定的限制。建议用人单位在考虑采取远程办公时，事先做好充分的评估工作，谨慎决策，同时在员工行为管理、员工绩效考核、企业办公软件各个方面均做好充分的落地措施后，再加以推行，并在推行之后及时根据实践操作中发现问题不断地完善远程办公的体系。

员工疫情相关个人信息的收集和使用

在新型冠状病毒感染肺炎疫情的严峻形势下，伴随着返程春运，为加强用工管理、为开工做准备等，用人单位纷纷持续地向员工收集各类疫情相关信息，例如健康状况、近期逗留地、近期搭乘的交通工具、近期接触的人员、返程计划等。能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人身份或者反映特定自然人活动情况的各种信息，都是个人信息。前述疫情相关信息基本属于个人信息。近年来我国个人信息保护连跃新阶，HR 在快速行动的同时可能也心存疑虑：收集疫情相关信息会侵犯员工的隐私吗？员工可以拒绝报告吗？收集使用员工疫情相关信息有何“宜忌”？疫情相关个人信息处理不当有何法律责任？在防控疫情的同时，也需防控处理个人信息的合规性风险。

问题 1：用人单位可以收集、使用员工的疫情相关个人信息吗？

在新型肺炎疫情的特殊时期，用人单位可以为疫情防控之目的收集、使用员工的疫情相关个人信息。

依据《劳动合同法》第八条，用人单位有权了解员工“与劳动合同直接相关的基本情况”。在疫情时期，员工的疫情相关信息直接影响到用人单位的生产经营和工作安排的，成为“与劳动合同直接相关”的信息，用人单位有权知悉。

《劳动法》第五十四条，用人单位需为员工提供安全卫生的工作环境；而员工在工作时间、工作场所因工作原因感染新型肺炎的，构成工伤。在疫情时期，及时掌握员工的疫情相关信息，也是尽保护员工之责。

《突发事件应对法》第二十二条、《安全生产法》第三十八条、《安全生产事故隐患排查治理暂行规定》第二十六条等，用人单位应当对事故隐患进行排查治理；如发现异常情况，需及时向有关政府部门报告。

问题 2：员工疫情相关个人信息处理不当有何后果？

在疫情时期，用人单位可以收集、使用员工的疫情相关个人信息，但需注意妥善处理该等信息，否则可能给员工个人造成不利影响，并引致法律责任。

在新型肺炎疫情的特殊时期，员工的疫情相关个人信息，一旦被泄露、非法提供或滥用，极易导致个人受到歧视或名誉、身心健康受到损害或其他不利影响。

一旦构成侵犯个人信息，侵权的组织或个人需按过错承担侵权的民事责任，承担责任的形式包括停止侵害、赔偿损失、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉等。用人单位在处理该等个人信息的过程中属于网络运营者的，根据《网络安全法》第六十四条，用人单位及/或直接负责人员，将被责令改正，可能被处以警告、罚款等行政处罚。违法向他人提供个人信息，情节严重的，可能构成侵犯公民个人信息罪而被追究刑事责任。

问题 3：用人单位应如何处理员工的疫情相关个人信息呢？

针对员工的疫情相关个人信息，用人单位可能开展收集、传输和保存、访问和操作乃至披露、共享等处理活动。根据《民法总则》《网络安全法》等相关规定，处理个人信息一般需遵循告知和同意、最少必要、安全保密等基本原则。

对于授权同意原则，如在当前情势下，员工的疫情相关个人信息“与劳动合同直接相关”，用人单位无需事先另行取得员工的授权同意。

对于最少必要、安全保密等处理原则，在新型肺炎疫情的特殊时期，员工的疫情相关个人信息，一旦被泄露、非法提供或滥用，极易导致个人受到歧视或名誉、身心健康受到损害，换言之，该等个人信息也是《个人信息安全规范》所加强保护的“个人敏感信息”，建议用人单位参照《个人信息安全规范》的严格标准，贯彻最少必要、安全保密的原则，下面将结合具体的处理活动进一步解释。

问题 4：用人单位应该如何收集员工的疫情相关个人信息？

用人单位在收集员工的疫情相关个人信息时，需遵循的核心原则是“最少够用、合理必要”，换言之，原则上不要收集无关信息或过于间接的信息。

针对个人信息的收集环节，建议：

（一）在要求员工提供个人信息时，明确告知收集信息的目的和用途等；同时，鉴于所收集的个人信息类型是否为“直接相

关”“合理必要”随着疫情的变化具有不确定性，可以请员工一并确认自愿提供且授权同意。例如，通过问卷收集信息的，可在问卷上载明收集目的、加上“本人授权同意”等表述；在采用电子问卷的场景中，可设定为需员工主动勾选或点击“知悉且同意”字样后提交。

（二）仅收集疫情防控和用工管理所必需的最少量的个人信息，多用设有选项的封闭式提问、少采开放式提问；对于异常或存疑的个案可作跟进，补充收集其他个人信息。例如：要求提供近 14 日出行和接触人员的情况，而非更久远的相关信息；只询问有无发热、干咳、气短等与疫情相关的典型症状，而非普查健康状况或病症病史。

（三）避免同时反复收集已知个人信息，例如身份证号、住址、联系方式等，以防所汇集的信息泄露，造成更严重的后果。

（四）选用安全可靠的信息提交和接收方式，以免个人信息在收集过程中泄露、毁损或丢失。

问题 5：用人单位应该如何管理员工的疫情相关个人信息？

对于所收集的员工疫情相关个人信息，用人单位需妥善管理，其中包括传输和保存、访问和操作等活动，管理个人信息需遵循的核心原则是“安全保密”和“最少必要”。

针对管理个人信息，建议：

（一）选用安全可靠的信息传输和存储方式，鉴于员工的疫情相关个人信息一般属于个人敏感信息，应采取加密等安全措

施，同时作去标识化处理，并将用于重新识别个人身份的信息分开存储。

（二）仅将个人信息用于疫情防控和用工管理目的，对于员工的疫情相关个人信息的访问和操作，按照最小授权原则，仅授权为履行本职工作需要知悉或使用该等信息的人员，对履职所需的信息，进行履职所需的访问或复制、修改、增删等操作。

问题 6：如发现异常情况，用人单位可以披露员工的疫情相关个人信息吗？

（一）用人单位可以也应当向有关政府部门披露所获悉的疫情以及所涉的个人信息。根据《传染病防治法》第三十一条及第七十七条，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；否则，导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，需承担民事责任。

（二）同时为防控疫情、保护其他员工之目的，权衡个体对于个人信息的保密权益和其他员工对于生命健康的权益，用人单位应可对内披露有关员工的个人信息。在保护员工个人信息和确保职业安全卫生、安全生产之间寻找平衡点，我们建议用人单位尽量将所披露的个人信息和所告知的员工限制在必要的限度和范围内，例如仅告知受影响的员工，不披露无关的个人信息；并提示员工避免对外传播有关个人信息。

问题 7：员工可以拒绝提供疫情相关个人信息吗？员工隐瞒

或谎报疫情相关个人信息如何处理？

在疫情时期，员工的疫情相关个人信息属于《劳动合同法》第八条所规定的“与劳动合同直接相关的基本情况”，用人单位有权了解，员工应当如实告知。

员工拒绝提供疫情相关的个人信息的，建议：

（一）用人单位先向员工说明其有披露相关信息的法定义务，了解其拒绝提供的原因；并可提示，隐瞒、谎报与疫情相关的个人信息违反《传染病防治法》，甚至可能构成“以危险方法危害公共安全罪”。

（二）员工仍拒不提供的，用人单位可视具体情况判断是否采取安排休假、在家办公等方式进行隔离，并视情况判断是否构成违反内部规章制度。

发现员工隐瞒或谎报其疫情相关的个人信息的，用人单位应当视实际情况采取隔离、上报等紧急措施，并可依据内部规章制度作出纪律处分。

在疫情防控这一特殊时期，各级政府将持续出台相关政策文件，建议企业持续关注新规，并相应调整劳动用工安排。

感染新型冠状病毒肺炎能被认定为工伤吗

在疫情防控这一特殊时期，各级政府将不断出台相关政策文件，本文根据目前的规定为企业梳理了工伤认定的相关问题，作为阶段性参考。

问题一：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，能被认定为工伤吗？

答：应认定为工伤。

根据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），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。

北京市、上海市、广东省、福建省等地区也发布了有关通知，规定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，应认定为工伤，且不少地区要求相关部门尽量压缩认定时间，及时落实工伤保险待遇。

针对“相关工作人员”如何理解，有些地区在制定地方政策时，强调为“医护、防疫等有关工作人员”（例如广东省、成都市）。我们也倾向于可以参考《关于加强传染病防治人员安全防护的意

见》（国办发〔2015〕1号）第七条，其中明确对在重大传染病疫情中参与传染病防治工作致病、致残、死亡的人员，参照机关事业单位工伤抚恤或工伤保险等有关规定给予抚恤、保障。因此，“相关工作人员”应指主要从事为疫情防治工作的人员。

问题二：志愿者在防治新型冠状病毒肺炎疫情的志愿活动中发生事故或受到伤害，能被认定为工伤吗？

答：存在被认定为工伤的可能，有待于相关部门出台政策进一步明确。

根据《工伤保险条例》第十五条第（二）项，在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，视同工伤。志愿者在防治疫情的志愿活动中发生事故或受到伤害，有可能属于维护国家利益、公共利益活动中受到伤害，从而被视同工伤。此种情况是否能被视同工伤存在一定的不确定性，有待于相关部门后期出台政策明确。

问题三：单位指派员工到武汉市或其他疫区出差工作，感染新型冠状病毒肺炎，能被认定为工伤吗？

答：被认定为工伤的可能性较大。广东省、河南省、四川省、云南省、吉林省等地区有明确的规定，将此种情况视同工伤。此外，其他地区也有类似案例，认定因特定的工作环境而感染传染病，属于因工作原因受到伤害，应认定为工伤。

我们将具有代表性的明确视同工伤的地区的规定简要列举如下（未全部列举）：

《广东省工伤保险条例》第十条规定，职工有下列情形之一的，视同工伤：（四）由用人单位指派前往依法宣布为疫区的地方工作而感染疫病的。

《河南省工伤保险条例》第十三条规定，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。

《四川省工伤保险条例》第十条规定，职工有下列情形之一的，视同工伤：（四）由用人单位指派前往国家宣布的疫区工作而感染疫病的。

《云南省实施<工伤保险条例>办法》第十五条规定，职工有下列情形之一的，可依据条例第十四条规定，按照工伤处理：（二）受用人单位指派前往疫区工作而感染该疫病的。

《吉林省实施<工伤保险条例>办法》第十三条规定，除《工伤保险条例》规定的情形外，职工有下列情形之一的，也应当认定为工伤：（三）受用人单位指派前往疫区工作或公出，并经县级以上医疗机构诊断感染疫病的。

此外，没有明确规定的地区，可通过案例检索注意到，法院在司法实践中可能会灵活处理、解释应视同工伤的情形，例如，员工被单位派到国外出差感染疟疾等传染病，法院认为其感染疾病系因特定的工作环境造成，与出国工作有必然联系，因特定的工作环境而感染传染病，导致身体器官功能受损，属于因工作原因受到伤害，应认定为工伤。

问题四：普通劳动者在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎，

能被认定为工伤吗？

答：不能被认定为工伤。

根据《工伤保险条例》第十四条第（六）项，在上下班途中，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，应被认定为工伤。而上下班途中感染新型冠状病毒肺炎属于患病，不属于交通事故伤害，故一般很难被认定为工伤。

问题五：普通劳动者在工作时间、工作场所内感染新型冠状病毒肺炎，能被认定为工伤吗？

答：通常很难被认定为工伤，但是有例外情况，若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，视同工伤。

《工伤保险条例》第十四条规定了应当认定为工伤的情形，其中，第（一）项为在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；第（四）项为患职业病的。

首先，在工作时间和工作场所内感染新型冠状病毒肺炎，很难确定是由于工作原因导致患病，工作内容本身一般并不会导致感染。其次，感染新型冠状病毒肺炎属于患病，不是上述规定中提及的事故伤害。再次，新型冠状病毒肺炎尚未被列入《职业病分类和目录》中，感染新型冠状病毒肺炎不构成职业病。因此，普通劳动者在工作时间、工作场所内感染新型冠状病毒肺炎很难被认定为工伤。

但是，《工伤保险条例》第十五条第（一）项规定，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，视同工伤。因此，若劳动者在工作时间、工作场所内感染新型冠状病毒肺炎特别严重突然死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的，有可能被视同工伤。

问题六：员工在家办公期间感染新型冠状病毒肺炎，能被认定为工伤吗？

答：很难被认定为工伤。

与问题五类似，员工在家办公感染新型冠状病毒肺炎，很难确定是由于工作原因导致患病，工作内容本身一般并不会导致感染。同时，感染新型冠状病毒肺炎属于患病，不是《工伤保险条例》第十四条第（一）项中规定的事故伤害。再者，新型冠状病毒肺炎尚未被列入《职业病分类和目录》中，感染新型冠状病毒肺炎不构成职业病。因此，我们倾向于根据目前的规定，员工在家办公期间感染新型冠状病毒肺炎很难被认定为工伤。

此外，相比于在办公室办公，在家办公因与日常生活密不可分，可能还存在更多样的与工作无关的感染致病因素，例如家庭或社区卫生消毒不到位，家属间密切接触，外出采买购物等，故员工在家办公期间感染新型冠状病毒肺炎被认定为工伤的可能性会更低一些。

问题七：申请认定工伤由哪方申请，向何机构申请，是否有时限要求？

答：工伤申请单位、认定单位及申请时限简要介绍如下：

(1) 用人单位应当自事故伤害发生之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

(2) 用人单位未在 30 日之内申请的，工伤职工或其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日起 1 年内，可以直接向前述部门申请。

(3) 此外，在疫情特殊时期，各地方都纷纷出台了相应的政策及规定，个别地方放宽了工伤认定的申请时限，例如成都市。

《工伤保险条例》第十七条规定，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

个别地区针对疫情特殊情况，放宽了工伤认定的申请时限。例如，根据成都市《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎医护及相关工作人员有关工伤保险具体问题的通知》，对于因新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控处理和救治等特殊原因，用人单位不能在《工伤保险条例》第十七条规定的 30 日内提出工伤认

定申请的，其工伤认定申请时限应予以适当延长。

问题八：感染新型冠状病毒肺炎，若被认定为工伤，可以享受哪些待遇？

答：工伤待遇主要包括以下方面：

(1) 用人单位需要根据员工具体伤情及医疗诊断证明为其确定停工留薪期，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由用人单位按月支付。

(2) 工伤保险基金承担的费用一般包括：医疗费、生活护理费、住院伙食补助费、交通费、外省市就医食宿费、康复治疗费、辅助器具费等。

(3) 若员工因工死亡，其近亲属可以从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金。

《工伤保险条例》第三十条规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇。治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。职工住院治疗工伤的伙食补助费，以及经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付。

《工伤保险条例》第三十三条规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动

能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。

《工伤保险条例》第三十九条规定，职工因工死亡，其近亲属可以从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

问题九：感染新型冠状病毒肺炎，没有被认定为工伤，可以享受哪些待遇？

答：对新型冠状病毒感染的肺炎患者在其隔离治疗期间或医学观察期间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员工，企业应当支付员工在此期间的工作报酬。此外，感染新型冠状病毒肺炎的员工在患病隔离治疗期间，还可以依法享受有关医疗期的其他待遇，例如医疗期内用人单位不得依据劳动合同法第四十条、四十一条解除劳动合同等。

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。

问题十：用人单位没有为劳动者缴纳工伤保险，劳动者感染

新型冠状病毒肺炎被认定为工伤，如何承担责任？

答：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。用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照《工伤保险条例》的规定支付新发生的费用。

根据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），已参加工伤保险的被认定为工伤的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。

《工伤保险条例》第六十二条规定，依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。

（本期法律顾问：金杜律师事务所）

