



# 因新冠肺炎被隔离 用人单位也要发工资

今天,我们来看看重庆捷讯律师事务所合伙人胡芮律师针对疫情下的工伤、工资与企业裁员的说法。

## 捷讯律师说法

胡芮

重庆捷讯律师事务所合伙人、律师  
13637743022(微信同号)



律所地址:  
九龙坡区袁家  
岗中新城上城5号  
楼14楼(袁家岗轨  
道站旁)

## 1 工伤认定

一般认为,因疾病致害认定工伤有两种情况。第一种情况是职业病,可以直接认定为工伤。第二种情况是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。在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,也可认定为工伤。而新冠肺炎往往不会在48小时内死亡。其又没有被列入职业病目录,因此,2020年1月23日,人社部、财政部和卫健委紧急通知。在新冠肺炎预防和救治工作中,因履行工作职责感染的,应认定为工伤。这是特殊情况下的特殊规定,是现行法律的一种突破。但如果是与预防和救治无关的工作中感染,是否认定工伤争议就比较大。

## 2 特殊工时

目前,工时制有三种:标准工时制、综合计算工时制和不定工时工作制。标准工时制,每天工作不超过8个小时,每周工作不超过40个小时,每周至少休息一天。超过每天和每周的工作时间为加班。法定假日和休息日上班的为加班。综合计算工时制,以周、月、季度、年等周期综合计算工作时间。平均下来和标准工作时间基本相同。在周期内不超过总工作时间均不认为是加班。不定工时工作制,工作时间不确定,自行协商确定。特殊工时制的好处在于可以灵活安排员工工作时间。企业可以根据自身情况申请特殊工时制,统筹安排员工工作时间,节约用工成本。

## 3 隔离和病假

隔离时,用人单位支付全额工资。确诊后,用人单位支付病假工资。如果是工伤,支付全额工资。隔离不仅仅指在医院隔离观察。包括被隔离观察、被采取隔离措施或者被采取其他紧急措施。在家隔离,被封了小区封了楼不能出门的,也算隔离。但仅仅停了公共交通工具、客车的不能视为被隔离。病假工资根据工龄和治疗期限来确定,一般在原工资的60%到95%之间。最低不得低于当地最低工资标准的80%。企业不得有失性辞退和经济性裁员被隔离和病假期员工。

## 4 无法返岗

因疫情未能按时返岗的员工,分为休假未能返岗和出差未能返岗两种情况。对因出差受疫情影响而无法按时返岗的员工,应当视同员工提供正常劳动并支付其工资。员工要对因疫情无法返岗承担举证责任。员工能够举证证明因疫情无法返岗的,单位不能解除劳动合同。员工无法举证其有正当理由不能按时返岗,单位可按旷工处理。劳动合同或单位制度对旷工有约定的,按规定处理。没有约定的,旷工超过15天,单位有权解除劳动合同。

## 5 调整薪酬

疫情之下,经济更加艰难。企业因受疫情影响导致生产经营困难的。可以采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式。轮岗轮休、缩短工时,劳动者的工作时间和付出的劳动减少,但不能当然的降低工资。在此种情况下,降低员工工资需要与员工协商一致。如果不能协商一致,不能单方面降低员工工资。

## 6 经济补偿金

裁员要给经济补偿金。提前解除劳动合同有六种情形。员工辞职,员工违纪被解除,单位违法解除,无过失性辞退,经济性裁员,协商一致解除。员工主动辞职和员工违纪被解除,单位不支付经济补偿金。单位违法解除,单位支付2倍经济补偿金,俗称2N。其他情况,单位支付经济补偿金,俗称N。N指员工在单位工作年限。每工作一年,支付该员工一个月工资。工作N年,就支付N个月的工资。满半年的算一年,不满半年的算半年。电视剧里经常说的N+1,N+2,就是在N的基础上额外支付几个月的工资,算是对员工的额外补偿。企业在合同到期之前裁员,除了协商一致,有两种可能。无过失性辞退和经济性裁员。

## 7 无过失性辞退

无过失性辞退有三种情形。一是医疗期满后不能从事原工作,也不能从事新工作的。二是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。这两种情况都是,劳动者不能胜任工作。虽然原因不同,但都要再给一次机会。新的工作还是不能胜任,就可以解除劳动合同。第三种是客观情况发生重大变化,劳动合同无法履行,协商后也未能变更劳动合同。当前的新冠肺炎疫情,就适合这种情况。

## 8 经济性裁员

经济性裁员一般是批量裁员,人数众多。裁员人数一般二十人以上或者占企业职工总数百分之十以上。经济性裁员的理由主要是企业自身出现问题,和员工自身没有多少关系。主要有四种情形:破产重整,经营发生严重困难,技术革新和客观情况发生重大变化。这里的客观情况发生重大变化和过失性辞退的重大变化一样。当前的新冠肺炎疫情,就是这种情况。同样的新冠肺炎疫情。如果裁的人少,就用无过失性辞退。裁的人多,就用经济性裁员。四类人不能被无过失性辞退和经济性裁员。隔离期,医疗期,孕期、产期、哺乳期和在本单位连续工作满十五年,且离退休不足五年。

## 企业可否“共享用工”



重庆孝律律师事务所主任林玉成律师。擅长劳动用工、婚姻家庭、合同纠纷,欢迎咨询。“光头”律师愿意成为你生活中的律师朋友!  
咨询电话:  
13594167058  
(微信同号)  
邮箱:  
yucheng5186@126.com

问:当事人因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒治疗无法主张权利的,诉讼时效如何认定?

答:当事人因政府采取防控新型冠状病毒肺炎疫情紧急措施而不能及时行使权利,或者新型冠状病毒肺炎患者、疑似感染者、密切接触者因在隔离治疗期间或医学观察期间不能及时行使权利的,适用《中华人民共和国民事诉讼法》第一百九十四条关于诉讼时效中止的规定。注意此处需在诉讼时效期间的最后六个月内,不能行使请求权的,才能认定诉讼时效中止。本次疫情中,假期延长、复工时间推迟不必然导致诉讼时效中止,律师建议债权人在诉讼时效期间内通过其他方式积极主张债权,非必要情况,谨慎适用诉讼时效中止的规定。

国家人力资源与社会保障部办公厅也针对此次疫情下发了《关于妥善处理新型冠状病毒肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》,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。



重庆佑圣律师事务所  
肖雅心律师

问:企业是否可以开启“共享用工”灵活用工的新模式?

答:疫情期间,“共享用工”模式意外走红,缓解了许多企业和员工的燃眉之急,但其中也存在诸多法律问题有待解决。

我们认为:“共享用工”从其的法律关系来看,与大家熟悉的劳务派遣、劳务外包等较为类似。在我国,“共享用工”还是一个新生事物。为了能够真正发挥好新模式的作用,有待法院、劳动主管部门、行业协会等能够就当前形势给出指导意见,打消各方的后顾之忧,在切实保护劳动者合法权益的同时,帮助更多的困难企业结伴前行,共渡难关。

但我们需要说的是,“共享用工”不改变原用人单位和劳动者之间的劳动关系,原用人单位应保障劳动者的工资报酬、社会保险等权益,合作企业之间可通过签订民事协议明确双方权利义务关系。原用人单位也不得以营利为目的借出员工,原用人单位和借调单位均不得以“共享用工”之名,进行违法劳务派遣,或诱导劳动者注册为个体工商户以规避用工责任。



扫码关注可在线咨询  
咨询电话:13047398777

## 精心打造“万千计划” 京非财税“联合战‘疫’”

京非财税法律服务机构由资深法律、财税、资产评估、投融资领域的专业人士发起设立,专注于为用户提供财税法商一体化服务,用法律思维解决财税问题、用财税思维助力法律服务,构建财税服务生态圈。目前京非已在全国15个主要城市建立城市中心,服务范围覆盖全国;已聚集近百位财税法商领域的服务团队。

针对目前抗击新冠病毒肺炎的战役已到决胜阶段,为了助力企业复工复产,降低企业面临的法律和财税风险,以及增加效益和降低运营成本,京非创新改进了行业服务模式,特地为企业精心打造“万千计划”,聚集10000+企业成为京非会员,1000+律师、会计师、税务师组成伙伴团队,为会员单位进行税务筹划、合同控税、解决法律问题、提供商务咨询和链接人脉资源。京非全力为会员单位在业务上开源,同时也在支出上节流,切实有效地防控企业风险。

京非服务创新在于:

- 一、将传统的面对面服务扩展至线上加线下以及专家团队三重服务。
- 二、将服务人员从传统的一家企业匹配一人转变为一家企业匹配一个团队。
- 三、将服务范围从传统的单一法律服务转变为财税法商一体化服务。
- 四、将服务价格从高昂的年度顾问费大幅降低为10000元/年,以及16800元/三年两个优惠价位。

我们期待您的加入,构建财税服务生态圈,一起为中国经济的蓬勃发展贡献力量!  
都市热报记者 唐中明

Kinfee 京非  
构建财税服务生态圈

专注企业财税法商一体化服务



长按二维码识别关注京非税圈