
新冠疫情期间薪酬福利及 社保待遇处理指引

广州市律师协会

劳动与社会保障法律专业委员会 编制

目录

新冠疫情期间薪酬福利及社保待遇处理指引.....	3
一、 那些因疫情被封了小区的职工没法上班，工资可以全额拿吗？	3
二、 密切接触者被隔离无法上班，工资可以全额拿吗？	3
三、 健康码由绿变黄，单位不给上班，工资怎么发放？	3
四、 根据政府要求进行核酸检测而没上班，工资如何发放？	4
五、 员工居家线上办公，工资能否酌情降低？	4
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？	4
七、 单位因为疫情停业，员工工资怎么给？	5
八、 因疫情导致订单减少，能否安排部分员工放假，放假期间不支付工资或支付 最低工资 80%？	6
九、 受疫情影响，劳动合同约定的工作无法时行，用人单位可以停止劳动合同吗 且不承担用人单位义务吗？	6
十、 小区因为疫情被封，劳动者无法返岗，用人单位是否可以安排年休假、企业 福利假以抵销不能上班？	6
十一、 新冠患者在隔离期和治疗期间，工资有什么区别？	7
十二、 企业受疫情影响经营困难，劳动报酬如何处理才能合理合法？	7
十三、 违反防疫规定感染肺炎，隔离治疗期间可以领取工资吗？	8
十四、 视同出勤中，工资是否应该包含加班费、奖金、绩效和企业的福利？	8
十五、 企业所在地因疫情影响，工资能否推迟发放？	8
十六、 职工出差，因当地疫情不能返岗，工资如何支付？	9
十七、 疫情期间可以减少工作，降低薪酬吗？	9
十八、 受疫情影响，在工作内容不变的情况下，企业能单方调整工资待遇吗？	10
十九、 可否让员工直接休假，不发工资或少发工资？	10
二十、 单位因疫情而停工，停工期间的工资怎么计算？	10
二十一、 疫情不严重的情况下可否不让员工上班，但工资照付？	11
二十二、 企业根据需要，要求员工上班前在家隔离，工资待遇如何？	11
二十三、 员工未感染或疑似感染，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？	11
二十四、 医护人员因工作原因感染，如何定性？	11
二十五、 劳动者在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？	12
二十六、 如果被派到疫区工作而感染的，是否属于工伤？	12
二十七、 普通的员工，作为志愿者支援防疫而被感染，是否可以认定工伤？ ...	13
二十八、 新型冠状病毒感染的肺炎患者治疗由谁承担医疗费？	13
二十九、 如果不幸感染，可以获得多长时间的医疗期？	13
三十、 产假期间隔离，产假和奖励假应顺延吗？	14
三十一、 产假期间单位停工停产，可以按照停工停产标准发放工资吗？	14
三十二、 产假期间，单位以生产经营困难为由降低我的工资，合法吗？	15

新冠疫情期间薪酬福利及社保待遇处理指引

一、那些因疫情被封了小区的职工没法上班，工资可以全额拿吗？

答：可以，但要注意，这里是政府封的才可以，自己小区或者村里封的不算。

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。”

二、密切接触者被隔离无法上班，工资可以全额拿吗？

答：是的，但这里要注意，被隔离者本身无过错才可，如果违反防疫规定的，则不可以。

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。

三、健康码由绿变黄，单位不给上班，工资怎么发放？

答：如果是自己没有违反相应的防疫规定，那么这种黄码非因个

人原因导致的，不管是因为单位不给上班还是政府统一规定不上班，都是为了防疫的需要，因此，即便没有上班，也是正常支付工资。

四、根据政府要求进行核酸检测而没上班，工资如何发放？

答：我们认为，工资应当按正常出勤来支付。当然这里也要区别，如果是个人私事需要而在上班时间做核酸检测，则应算事假。

关于这个问题，以往的规定中并没有明确的规定，这是因为当时出台规定时并没有这种情形。但我们认为，对于一些风险人员，其根据政府的要求而做核酸检测，显然是为了防疫的需要，自然算是正常提供劳动。

五、员工居家线上办公，工资能否酌情降低？

答：工资应当正常支付，不得降低。

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》明确对2月9日之后，因受疫情影响不能按期到岗的职工或仍不具备复工条件的企业，要指导企业通过安排职工居家远程办公或优先使用“带薪年休假、企业自设福利假等各类假”的方式，协商解决无法复工问题。而对不能通过居家远程办公等形式提供正常劳动或用完各类休假仍不能提供正常劳动的职工，指导企业参照《广东省工资支付条例》关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商工资待遇。从上述意见可知，安排休假后仍不能提供正常劳动的，只能是以停工、停产的方式处理，而不包括集中调休周六日先休息的方式。

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。

七、单位因为疫情停业，员工工资怎么给？

答：一个月以内要正常支付，超过一个月，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付劳动者生活费。

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14条的规定，用人单位因受疫情影响停工停产，未超过一个工资支付周期的，应当按照劳动合同约定的工资标准支付工资。超过一个工资支付周期的，用人单位与劳动者可以根据劳动者提供的劳动，协商新的工资标准；协商未成的，用人单位可根据劳动合同法第四十条规定解除劳动合同，但应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定，向劳动者支付经济补偿。超过一个工资支付周期的，用人单位没有安排劳动者工作，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付劳动者生活费；用人单位没有安排劳动者工作且未按上述标准支付生活费，超过合理期限或者约定期限，劳动者根据劳动合同法第三十八条规定提出解除劳动合同并请求生活费及经济补偿的，应予支持。

八、因疫情导致订单减少，能否安排部分员工放假，放假期间不支付工资或支付最低工资 80%?

答：不可以。

企业如果生产经营困难，可以与职工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。但无论如何，用人单位不应单方决定给部分员工放假并不支付工资，让这部分员工来承担全部的订单减少的影响既不合理，也不合法。至于支付最低工资 80%的问题，如果确实是停工停产，则第一个月是正常支付工资，从第二个月起，支付不低于最低工资标准的 80%则是可以的。

我们建议，此情形下，企业与员工应加强协商，在合法且兼顾公平的前提下共渡时艰。

九、受疫情影响，劳动合同约定的工作无法施行，用人单位可以停止履行劳动合同且不承担用人单位义务吗?

答：不可以，受疫情影响导致原劳动合同确实无法履行的，用人单位不得单方采取暂时停止履行劳动合同的做法，因为此种做法规避了《劳动合同法》第四十条及相应的工资发放规定，当然，在此情形下，企业和劳动者协商一致，可依法变更劳动合同。

广东人社厅对于该情形，进行了相应的明确。

十、小区因为疫情被封，劳动者无法返岗，用人单位是否可以安排年休假、企业福利假以抵销不能上班?

答：我们认为，此情形下，企业先优先安排劳动者在受疫情影响期间使用带薪年假、企业自设福利假等各类假的，具有合理性，毕竟相应的休假是为了保障劳动者的休息权，且此情形下劳动者仍可以领取相应的劳动报酬，可以理解为员工的一种福利，因为疫情，企业也必然会受到影响，出于公平合理以及共渡时艰的要求，又根据带薪

年休假的相关规定，企业作自主安排，具有合理性。

当然，我们还是建议企业与员工争取达到协商一致的结果。关于用人单位可单方安排的问题，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》第六条明确“对2月9日之后，因受疫情影响不能按期到岗的职工或仍不具备复工条件的企业，要指导企业通过安排职工居家远程办公或优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假的方式，协商解决无法复工问题”。另外，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。

十一、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。

十二、企业受疫情影响经营困难，劳动报酬如何处理才能合理合法？

答：首先，企业因受疫情影响导致生产经营困难的，在劳动报酬方面，可以通过与职工协商一致的方式调整薪酬。

其次，如果是停工停产，那么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。

再次,如果与劳动者协商调整薪酬未果,用人单位可根据劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同,应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。

十三、违反防疫规定感染肺炎,隔离治疗期间可以领取工资吗?

答:不可以。

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。

十四、视同出勤中,工资是否应该包含加班费、奖金、绩效和企业的福利?

答:这个要看具体情形。

这个问题存在很大的争议,政府也没有明确。我们认为,加班费、绩效、奖金以及相应的补贴、津贴也属于工资的一种。基于现时的精神是按正常工作发放工资,那么这个加班类的工资肯定是要扣减的,至于其他的款项,要分情况处理: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。

十五、企业所在地因疫情影响,工资能否推迟发放?

答:需要协商才可。

对于这种情形，人社部明确，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，企业经与工会或职工代表协商，可以延期支付职工工资。

十六、职工出差，因当地疫情不能返岗，工资如何支付？

答：正常工资支付。参考北京市人力资源和社会保障局发布《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》第二条规定“执行工作任务的出差职工，因疫情未能及时返京期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付”。

十七、疫情期间可以减少工作，降低薪酬吗？

答：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，工资理应降低。同时，根据人社部的通知，似乎在现时的特殊情形下，虽然可以有所突破，但仍然要“协商一致”。

《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。”

十八、受疫情影响，在工作内容不变的情况下，企业能单方调整工资待遇吗？

答：工资属于劳动合同主要内容，用人单位要降低薪酬需要协商一致，但这种主要是指基础类的工资待遇，一些与公司经营情况有关的奖金或非约定类的待遇，可以减少支付或不支付。

十九、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。不过论休假的适用要与员工协商一致。

二十、单位因疫情而停工，停工期间的工资怎么计算？

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。参照《国有企业富余职工安置规定》第八条规定“经企业职工代表大会讨论同意并报企业行政主管部门备案，企业可以对职工实行有限期的放假。职工放假期间，由企业发给生活费。”但各地规定有所不同，广东的规定是“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工资；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、复产或者解除劳动关系。”

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%。

二十一、疫情不严重的情况下可否不让员工上班，但工资照付？

答：有观点认为，如果未经协商即不让员工上班，其实是剥夺了劳动者的劳动权利，即便支付工资也可能被认定违法——属于《劳动合同法》第三十八条规定的不提供劳动条件情形。但我们认为，在有传染风险的特殊情形下，安排员工在家休假没有损害员工利益，故不太可能会认定违法。

二十二、企业根据需要，要求员工上班前在家隔离，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。

二十三、员工未感染或疑似感染，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。

二十四、医护人员因工作原因感染，如何定性？

答：之前定性为工伤，后明确为如感染新冠肺炎以身殉职的，评定为烈士，其他承担相应工作的，也可评为烈士。

（一）《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）规定“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。已参加工伤保险的上述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。各级人力资源社会保障、财政、卫生健康行政部门要密切配合，搞好服务，及时共同做好上述人员的工伤认定和待遇支付工作。”

（二）2月17日，退役军人事务部、中央军委政治工作部近日联合印发《关于妥善做好新冠肺炎疫情防控牺牲人员烈士褒扬工作的通知》明确，在新冠肺炎疫情防控工作中，直接接触待排查病例或确诊病例，承担诊断、治疗、护理、医院感染控制、病例标本采集、病原检测以及执行转运新冠肺炎患者任务等的医务人员和防疫工作者因履行防控工作职责感染新冠肺炎以身殉职，或者其他牺牲人员，符合烈士评定（批准）条件的，应评定（批准）为烈士。

二十五、劳动者在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？

答：不属于工伤。根据《工伤保险条例》第十四条、《广东省工伤保险条例》第九条的规定，原则上，工伤的判定标准应该是在工作时间、工作场所因工作原因受到的伤害。至于上下班途中，应是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、火车事故伤害的才构成。

二十六、如果被派到疫区工作而感染的，是否属于工伤？

答：属于。

《广东省工伤保险条例》第十条第四项规定，“由用人单位指派前往国家宣布的疫区工作而感染疫病的，视同工伤。”《河南省工伤保险条例》第十三条第二款规定，“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。”不过国务院制定的《工伤保险条例》并没有明确。

本人认为，因为工伤是指劳动过程中发生的伤害，强调受伤与工

作具有密切关联性。即便《工伤保险条例》没有这样的规定，但因工作场所已存在这样的危险性，如果没有到疫区工作就不会感染，因此应参照《工伤保险条例》第十四条第一项的规定，“在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的”应予以认定。

二十七、普通的员工，作为志愿者支援防疫而被感染，是否可以认定工伤？

答：有可能会被认定为工伤。

《工伤保险条例》第十五条规定：“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。”

二十八、新型冠状病毒感染的肺炎患者治疗由谁承担医疗费？

答：由国家来承担。财政部与医保局联合印发了《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的紧急通知》（以下简称《通知》）。

《通知》要求，各地医保及财政部门要确保确诊新型冠状病毒感染肺炎患者不因费用问题影响就医，确保收治医院不因支付政策影响救治。一是对于患者发生的医疗费用，在基本医保、大病保险、医疗救助等按规定支付后，个人负担部分由财政给予补助。二是对于其中的异地就医患者，先救治后备案，报销不执行异地转外就医支付比例调减规定。三是患者使用的符合卫生健康部门制定的新型冠状病毒感染肺炎诊疗方案的药品和医疗服务项目，可临时性纳入医保基金支付范围。四是对收治患者较多的医疗机构预付部分医保资金，及时调整有关医疗机构的医保总额预算指标，对新型冠状病毒感染的肺炎患者医疗费用单列预算。

二十九、如果不幸感染，可以获得多长时间的医疗期？

答：根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知（劳部法[1994]479号）第三条规定，企业职工因患病或

非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

三十、产假期间隔离，产假和奖励假应顺延吗？

答：无须顺延。

根据《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》第九条：“年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假的假期原则上应一次性连续安排，假期内遇公休假日的，均不另加假期天数”规定可知，即便是法定的假期也不顺延，而隔离是应对突发事件而采取的措施，更非员工法定休息的福利，且隔离期间生育职工一样可以达到休息及恢复身体的条件，因此不应顺延。

三十一、产假期间单位停工停产，可以按照停工停产标准发放工资吗？

答：不可以，其享受的生育津贴（产假工资）不应低于其原工资标准。

虽然根据《广东省工资支付条例》的规定，企业因受疫情影响导致停工停产的，可以支付停工停产工资，但产假期间女职工显然不在此范围。但根据《女职工劳动保护特别规定》第八条第一款规定“女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人

单位支付。”根据生育女职工特殊保护的原则，不应按停工停产标准支付。

三十二、产假期间，单位以生产经营困难为由降低我的工资，合法吗？

答：不合法。

根据法律规定，女职工产假期间的工资标准按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。而根据《广东省职工生育保险规定》规定，两者中以高者为准。由此可知，产假工资与当下用人单位的经营状况无关，用人单位不得以经营困难为由降低产假工资。