

# 論新冠病毒疫情期間 勞動者之權益維護

文《蔡世明》  
上海博恩律師事務所律師  
海基會台商財經法律顧問

## 壹、前言

隨著新型冠狀病毒疫情嚴峻，為了完善防疫措施，避免人群聚集，自大陸中央到地方皆相繼公布了延長春節假期或延遲復工的通知，前述舉措固然可成為阻斷病情傳播之有效手段，然而不論是用人單位的經營活動或勞動者的權益皆不可避免受到相當程度之影響，諸多法律問題亦隨之而生。本文主要以大陸現階段之政策為主，就勞動合同簽訂、履行與變更、勞動者工資發放、勞動者假期安排、工傷、勞動合同解除或終止以及勞動人事爭議仲裁與訴訟共六方面進行分析，但因各省市均有因地制宜之不同規範，故本文以大陸中央法規政策為主，地方特別規定為輔，針對疫情期間勞動者權益保護相關問題以問答形式開展，期能對勞動者權益維護提供助益。

## 貳、勞動合同簽訂、履行與變更

### Q1：未復工期間，用人單位如何處理 勞動合同續訂事宜？

未復工期間，用人單位若遇勞動合同續訂事宜仍須妥善處理。考量疫情所造成的客觀條件限制，在未復工期間，對於勞動合同續訂事宜用人單位可透過電子郵件或其他線上通訊軟體與勞動者協商確認；若有續簽勞動合同之情事則待疫情趨緩後再與勞動者補簽書面勞動合同。

### Q2：不同省分對於疫情期間用工安排 與復工規定均有不同之規範，用 人單位與勞動者應以何地之規範 為依據？

依照《勞動合同法實施條例》第14條規定，原則是以前述勞動合同履行地有關規定為準，但在用人單位註冊地有關標準高於勞動合同履行地的有關標準時，並且用人單位與勞動者約定按照用人單位註冊地的有關規定執行的，以雙方約定為準。

### Q3：勞動者因疫情原因無法按時復工 或用人單位決定推遲復工期間， 用人單位與勞動者應如何安排此 期間之工作？

依據大陸中央發布之《關於做好新型冠狀病毒感染肺炎疫情防控期間穩定勞動關係支援企業復工復產的意見》規定，有條件的企業可安排職工通過電話、網路等靈活的方式在家上班完成工作任務；對於不具備遠端辦公條件的企業，與職工協商優先使用帶薪年假、企業自設福利假等各類假。無法按期到崗而仍以靈活方式提供勞動，用人單位應依照與勞動者間勞動合同標準向其支付此期間之工資。

#### Q4：勞動者因疫情防控措施等因素，無法按時返崗復工，是否得視為曠工？

根據大陸中央發布之《關於做好新型冠狀病毒感染肺炎疫情防控期間穩定勞動關係支援企業復工復產的意見》規定，應依照企業是否具有遠端辦公的條件，安排職工靈活上班或是在與職工協商後進行休假安排，由此可見，企業在此情況下不得將職工因疫情防控因素無法按時返崗視為曠工。

#### Q5：用人單位未提供口罩或消毒液等防疫用品，勞動者是否可以拒絕復工？

除非所在地區或所在行業規定復工時應當提供口罩、消毒液等防疫用品，否則勞動者不能僅以用人單位未提供防護用品為由拒絕到崗；若勞動者因缺乏防疫用品而不便出行，建議用人單位與勞動者透過協商解決。

### 參、勞動者工資發放

#### Q6：中國大陸延長 2020 年春節假期期間，用人單位該如何發放勞動者工資？

依照大陸國務院辦公廳《關於延長 2020 年春節假期的通知》要求，將 2020 年春節假期延長至 2 月 2 日，自 2 月 3 日起正常上班。延長春節假期旨在加強新型冠狀病毒的疫情防控工作，此假期為國家應對疫情所採之特殊措施，屬於特殊休假而非法定假。而依據人社部發布之《關於做好新型冠狀病毒感染肺炎疫情防控期間穩定勞動關係支援企業復工復產的意見》規定，即針對延長春節假期未提供勞動之職工仍應依照勞動合同規定支付工資，對於在延長春節假期因疫情防控工作不能休假的職工，則應優先安排其補休，不能安排補休的，依法支付加班工資。

#### Q7：延遲復工期間，用人單位該如何發放勞動者工資？

部分省分均有延遲復工之規定，然除上海明確將延遲復工期間定性為休息日外，其餘省份對延遲復工期間之性質多未予以明確。在無特別規定的情況下，建議參照中央之規定，即用人單位停工停產在一個工資支付週期內的，用人單位應按勞動合同規定的標準支付勞動者工資。超過一個工資支付週期的，若勞動者提供了正常勞動，用人單位支付給勞動者的工資不得低於當地最低工資標準。勞動者沒有提供正常勞動的，用人單位應當發放生活費，生活費標準按各省、自治區、直轄市規定的辦法執行。

#### Q8：勞動者被確診患有新型冠狀病毒感染肺炎者，用人單位該如何發放勞動者工資？

根據大陸中央之《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題的通知》中即規定對新型冠狀病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接觸者在其隔離治療期間或醫學觀察期間以及因政府實施隔離措施或採取其他緊急措施導致不能提供正常勞動的企業職工，企業應當支付職工在此期間的工作報酬，並不得依據《勞動合同法》與職工解除合同。

#### Q9：用人單位因疫情防控停工停產，用人單位該如何發放勞動者工資？

根據大陸中央之《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題的通知》，若用人單位停工停產在一個工資支付週期內的，用人單位仍應依照勞動合同規定的標準支付勞動者工資；若用人單位停工停產超過一個工資支付週期，而勞動者提供正常勞動者，用人單位須給付不得低於當地最低工資標準之工資；勞動者若未提供正常勞動者，用人單位應依據當地辦法發放生活費。

## Q10：因防疫因素致使用人單位延遲工資發放，用人單位應作何處理？

有鑒於新型冠狀病毒疫情為不可抗力因素，用人單位無法事先遇見，若因防疫因素致使用人單位延遲工資發放，用人單位應即時通知勞動者，並於復工後即時發放。

## 肆、勞動者假期安排

### Q11：延長春節假期期間是否可安排職工折抵年休假？

春節假期延長為國家因防疫需求而增加之特殊假期，並非法定春節假期本身之延續，性質較近似於特殊之休息日，故應不得折抵年休假。

### Q12：延長復工期間是否可安排職工折抵年休假？

參照《關於做好新型冠狀病毒感染肺炎疫情防控期間穩定勞動關係支援企業復工複產的意見》，即「針對不能按期到崗或企業不能開工生產又不具備遠端辦公條件的企業，與職工協商優先使用帶薪年假、企業自設福利假等各類假」，在非常時期需妥善權衡用人單位用工之需求以及勞動者權益保護，在未明確延遲復工期間性質之省份，用人單位在與勞動者達成協商一致後，得安排職工休法定年休假。

### Q13：延長假期或延後復工通知之前，勞動者已申請休假並獲得用人單位准假者，用人單位應如何處理？

若在政府發佈延長假期或復工通知前，勞動者已申請休假並獲得用人單位准假者，員工應得撤回此期間的休假申請。原因一，在於休假系建立於工作日之基礎上，現階段不論是具有特殊假期性質的延長春節假期或是各省份之延長復工期

間皆非工作日；原因二，則是勞動者申請休假時並未預料到疫情之發生，疫情屬於「無法預料且無法克服」之情事。

## 伍、工傷

### Q14：勞動者於通勤途中感染新型冠狀病毒肺炎是否屬於工傷？

目前僅有《關於因履行工作職責感染新型冠狀病毒肺炎的醫護及相關工作人員有關保障問題的通知》明確在新冠肺炎預防和救治工作中，醫護及相關工作人員因履行工作職責，感染新冠肺炎或因新冠肺炎死亡的，應認定為工傷。大陸《工傷條例》第14條規定應當認定工傷的7種情形與第15條規定視為工傷的3種情形皆無一般勞動者於通勤中感染新型冠狀病毒肺炎適用之餘地。退萬步言，原則上工傷判定標準為在工作時間、工作場所因工作原因所受到的傷害，對於在通勤過程中感染新型冠狀病毒肺炎不應相比擬。

## 陸、勞動合同解除或終止

### Q15：對不願意復工的勞動者，用人單位是否可解除勞動合同？

在疫情期間關於勞動合同解除或終止，需區別而論。若勞動者因主觀因素而不願意復工，用人單位應及時解釋疫情防控政策並說明復工的重要性，與勞動者溝通協調，勸導勞動者及時返崗。若經勸導無效或勞動者以其他非正當理由拒絕返崗，用人單位得依據《勞動合同法》之規定解除與勞動者之間的勞動合同。

### Q16：用人單位是否能與疑似患有新型冠狀病毒肺炎之勞動者解除勞動合同？

根據大陸中央之《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情期間勞動關係問題的通知》中即規定對新型冠狀病毒感染的肺炎患者、

疑似病人、密切接觸者在其隔離治療期間或醫學觀察期間以及因政府實施隔離措施或採取其他緊急措施導致不能提供正常勞動的企業職工，企業不得依據《勞動合同法》與職工解除合同。

### Q17：患有新型冠狀病毒肺炎的勞動者醫療期屆滿後，用人單位是否能解除與勞動者之間的勞動合同？

《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題的通知》明文規定對新型冠狀病毒感染的肺炎患者，用人單位不得依據《勞動合同法》第 40 條與第 41 條與勞動者解除勞動合同。然而若用人單位與勞動者協商一致或勞動者有《勞動合同法》中所列舉之情事者，用人單位仍得解除與勞動者之間的勞動合同。

### Q18：勞動者因防疫措施被隔離期間勞動合同到期者，用人單位是否可終止勞動合同？

根據《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題的通知》，對新型冠狀病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接觸者在其隔離治療期間或醫學觀察期間以及因政府實施隔離措施或採取其他緊急措施導致不能提供正常勞動的企業職工，在此期間，勞動合同到期的，分別順延至職工醫療期期滿、醫學觀察期期滿、隔離期期滿或者政府採取的緊急措施結束。

### Q19：用人單位是否得因疫情因素進行裁員？

根據《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題的通知》企業因受疫情影響導致生產經營困難的，可以通過與職工協商一致採取調整薪酬、輪崗輪休、縮短工時等方式穩定工作崗位，儘量不裁員或者少裁員。故政策上是不建議用人單位於此期間進行經濟性裁員。然而依據《勞動合同法》規定，用人單位發生生產經營嚴重困難等原因時，符合特定條件與

程式，可裁減人員。故在符合法律規定的前提下，用人單位仍得進行裁員。

## 柒、勞動人事爭議仲裁與訴訟

### Q20：若勞動者與用人單位發生勞動爭議，該如何維權？

勞動者得透過多種管道維權，例如與用人單位協商或請工會或協力廠商共同與用人單位協商，達成和解。又可依據《勞動法》第 79 條，當事人可以向所在單位勞動爭議調解委員會申請調解；調解不成的，當事人亦得要求向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁；當事人也可直接向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁，若對仲裁裁決不服的，再向人民法院提起訴訟。

### Q21：因疫情影響而無法於勞動人事爭議仲裁時效內申請勞動人事爭議仲裁的，仲裁時效該如何計算？

根據《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題的通知》，因受疫情影響造成當事人不能在法定仲裁時效期間申請勞動人事爭議仲裁的，仲裁時效中止。從中止時效的原因消除之日起，仲裁時效期間繼續計算。因受疫情影響導致勞動人事爭議仲裁機構難以按法定時限審理案件的，可相應順延審理期限。

## 捌、結語

此次疫情兼具複雜性、嚴峻性與長期性，同時各省份不同的政策與規定也為用人單位與勞動者在適用上造成挑戰，在地方未有進一步特別規定的情況下，當爭議發生時，建議勞動者與用人單位皆以大陸中央法律法規與政策規定為準。由於防疫期間實屬特殊時期，勞動用工安排亦配合疫情防控措施而進行諸多調整，相應之法律問題亦隨之產生，建議勞動者於此期間與用人單位的協商過程或結果儘可能以書面形式呈現，避免雙方意思有不一致之處，同時也保障用人單位與勞動者雙方之權益。🌀