

深圳市黄金珠宝首饰行业协会

关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控特殊时期

深圳市黄金珠宝企业用工合规指引的通知

各会员企业：

2020 年新年伊始，新型冠状病毒感染肺炎给我国带来了前所未有的挑战。为贯彻党及国家的领导，做好疫情防控工作，国家人力资源和社会保障部及广东省人力资源与社会保障厅等国家及地方政府都陆续出台了一系列规范性文件，为疫情防控期间劳动关系的妥善处理提供了重要依据。

为了指导深圳市黄金珠宝行业在特殊疫情时期正确处理劳资关系，避免产生不必要的劳资纠纷，本指引在深圳市律师行业协会党委的支持下，结合广东省、深圳市出台的相关规范文件以及会员企业日常咨询的问题等，以问答的形式对特殊疫情时期内的劳动合同签订、履行与变更、劳动合同解除或终止、加班与工时以及工资等热点问题进行解答，希望能协助会员企业维护好和谐的劳资关系。

附件：《新型冠状病毒感染肺炎疫情防控特殊时期深圳市黄金珠宝企业用工合规指引》

深圳市黄金珠宝首饰行业协会

2020 年 2 月 9 日



附件：

新型冠状病毒感染肺炎疫情防控特殊时期 深圳市黄金珠宝企业用工合规指引

目录

第一篇 劳动合同签订、履行与变更	3
第二篇 劳动合同解除或终止	10
第三篇 工资	14
第四篇 加班与工时	18
第五篇 假期	20
第六篇 工伤与医疗期	22
第七篇 劳动人事争议仲裁与诉讼	24
第八篇 法律责任	25

第一篇 劳动合同签订、履行与变更

1. 用人单位已向应聘人员发放录用通知书，可以疫情防控为由取消录用吗？

答：不可以。

律师解析：录用通知书的法律性质属于“要约”，到达应聘者时即发生法律效力，当应聘人员承诺入职后，对用人单位具有约束力。若用人单位以疫情防控为由取消录用，可能承担缔约过失赔偿责任。若确因疫情防控需要，建议用人单位与应聘人员协商变更入职日期予以解决。

2. 用人单位可以拒绝录用曾经患有新型冠状病毒肺炎但已被治愈的人员吗？

答：不可以。

律师解析：《就业促进法》第三十条“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，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传染病扩散的工作”的规定，用人单位招用人员，不得以应聘者是传染病病原携带者为由拒绝录用；但若应聘者尚未治愈或未被排除传染嫌疑的除外。另外，《传染病防治法》第十六条第一款规定，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。因此，用人单位不得拒绝录用虽患有新型冠状病毒肺炎但已被治愈的应聘者，若违反上述规定应聘者可能因此向人民法院提起诉讼，要求用人单位赔偿损失。

3. 新型冠状病毒肺炎病人或疑似病人的工作范围是否受限制？

答：受到限制。

律师解析：根据《传染病防治法》第十六条“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”的规定，新型冠状病毒感染的肺炎已被列为乙类传染病，其具有高度的传染性及其危害性，故患有新型冠状病毒肺炎病人及疑似病人在治愈或排除感染新型冠状病毒肺炎以前，应当接受隔离治疗或观察，不得从事任何工作。

4. 未复工期间，用人单位是否需要处理劳动合同续订事宜？

答：需要。

律师解析：劳动合同期限在未复工期间届满的，合同续订需区分用人单位是否愿

意继续与该名劳动者建立劳动关系。若用人单位拟继续用工，且与劳动者达成绩订合意，可通过电子邮件或其他便于取证的形式进行合同签订，或先对合同续订进行确认，待复工后及时补签书面劳动合同，补签应尽量注意在复工之日起一个月内完成，规避劳动者要求单位支付二倍工资的风险。

5. 各地政府部门相关政策就复工要求的规定不一致，存在多地用工情形的用人单位应该如何操作？

答：应以劳动合同履行地的有关规定为准，除非用人单位注册地的标准高于劳动合同履行地的标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的。

律师解析：根据《劳动合同法实施条例》第十四条的规定，劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

因此，用人单位应当严格遵守当地政策安排复工，以大局为重，不得违反政府规定强行复工。除非用人单位注册地的标准高于劳动合同履行地的标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行。否则，一方面不容易取得员工理解和支持，另一方面，如果一旦发生员工感染，用人单位及其负责人将会面临承担法律责任的风险。

6. 劳动者因疫情原因无法按时复工或用人单位决定推迟复工的期间，用人单位应如何安排？

答：建议用人单位与员工协商达成一致，（1）优先安排员工休带薪年假；（2）用人单位安排员工休完法定带薪年假后，可根据企业具体情况，安排员工休企业内部的福利年休假。

律师解析：根据《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》的规定，对于因疫情未及时返粤复工的职工，经与职工协商一致，企业可以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。职工在带薪年假期间享受与正常工

作期间相同的工资收入。此外，很多用人单位在法定年休假之外，还有内部福利年休假，在疫情特殊时期，用人单位可以根据内部福利制度安排员工休企业内部的福利年休假。

**7. 对于湖北籍或者近期有过湖北工作、旅居史的劳动者，用人单位应如何处理？
用人单位可否强制要求劳动者自行隔离？**

答：用人单位应根据员工的不同情况采取不同的措施。

律师解析：

（1）若员工确诊患有新冠肺炎且在复工后仍需停工治疗的，用人单位可以通知劳动者进入医疗期；或者虽经治愈后仍需按医嘱进行休息的，由劳动者请休病假进入医疗期，根据法律和规章制度规定，享受医疗期相关待遇。

（2）若员工为疑似新冠肺炎病人，根据《传染病防治法》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。因此，用人单位发现的疑似病例，应立即向所在区的卫生部门进行报告。

（3）若员工未确诊患有新冠肺炎也不属于新冠肺炎疑似病人，法律法规虽未明确规定用人单位是否可要求员工自行在家隔离，但为了保护更多员工的身体健康，用人单位可主动要求在 14 天内有湖北旅行史或有咳嗽、乏力、发热等症状的员工暂不返岗工作，自行在家隔离。根据《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室关于实施企业复产复工报备制度的通告》，企业在决定复产复工前，要组织对每一名员工的籍贯和 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，并规劝留在当地暂不返深复工，鼓励员工延迟返深上班；对来自或者去过疫情重点地区的返厂返单位员工要排查其抵深时间。企业应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。

8. 防疫期间，用人单位是否应该承担安全保障义务？

答：应当承担。

律师解析：根据《突发事件应对法》第二十二条的规定，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；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。

9. 用人单位可否强制要求劳动者披露感染、疑似新型冠状病毒肺炎相关情况，以及有关假期所在地、回岗路线等个人信息？能否强制对员工进行检查？若员工拒绝，应如何处理？

答：可以。

律师解析：根据《劳动合同法》第八条“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明”的规定，感染、疑似新型冠状病毒肺炎相关情况，以及有关假期所在地、回岗路线等信息直接影响劳动合同的履行，用人单位有权要求劳动者进行披露。同时，《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室关于实施企业复产复工报备制度的通告》要求企业在决定复产复工前“要组织对每一名员工的籍贯和 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，并规劝留在当地暂不返深复工，鼓励员工延迟返深上班；对来自或者去过疫情重点地区的返厂返单位员工要排查其抵深时间。企业应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”的规定，用人单位有权向劳动者收集与疫情防控有关的个人信息。

劳动者拒绝配合用人单位检查的，用人单位可根据规章制度对员工进行纪律处分。情节严重，危害公共安全的，构成犯罪，用人单位可向有关部门举报，劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位有权解除与劳动者的劳动合同。

10. 如何做好返岗员工心理疏导，避免疫情造成的恐慌蔓延，影响正常生产经营？

答：用人单位人力资源部门人员可以通过转发一些正规渠道的科普文章，让大家正确、科学地看待疫情。同时，用人单位应向大家公示安全防护措施，提醒大家防护的注意事项，减少员工的恐慌情绪。

11. 若员工在家远程办公，劳动合同等管理文件通过何种方式完成签订确认工作才能最大程度降低风险，具体操作流程是什么？

答：若双方协商一致，可通过电子邮件或其他便于留存证据的方式完成签订确认。

律师解析：用人单位可将拟签订的劳动合同（电子版）通过电子邮件发送劳动者（确保邮箱地址准确），并在邮件中陈述双方协商采用电子邮件形式进行劳动合同签订等事实，列明劳动合同版本（如 PDF 版）、编号等，要求劳动者自行打印后签字捺印，签署后本人手持签署页进行拍照，并将签署后的合同扫描件以电子邮件发送给用人单位（合照作为附件）。纸质版文件通过邮寄方式送交用人单位，同时要求劳动者在电子邮件回复中明确其已收到并签署劳动合同等文件，并承诺为其本人签署。

12. 员工未到岗期间，单位安排工作的，如何对员工进行考核？考核标准是否应当降低？

答：可以根据具体考核要素确定是否降低。

律师解析：我国法律并未明确规定特殊疫情时期需要对员工的考核标准调整降低。若员工与用人单位就考核标准与结果产生争议，司法机关将从考核标准的合理性与考核结果的公正性出发进行认定。因受疫情影响，若员工的考核标准与销售业绩等挂钩，且工作会受到疫情影响而无法推进的，则用人单位可以调整降低员工的考核标准。

13. 若复工后，发现员工患有新冠肺炎或疑似患有新冠肺炎，特别是采用集中住宿制的企业，应如何采取措施降低风险及影响？

答：复工前后均应做好相关防控措施，若发现员工患有新冠肺炎或疑似患有新冠肺炎，应及时联系当地卫生主管部门。

律师解析：

第一，用人单位在复工前要做好复工准备，例如统计员工返程信息，统计员工假期出行或隔离情况，统计员工健康情况，做好办公场所及宿舍的消毒工作，确保复工后所需防护用品（包含消毒剂、酒精、洗手液、干手器、快速红外体温探测仪，口罩、手套、常用药物等）已经到位，已落实隔离场所。在确保满足复产复工条件的前提下，用人单位还须至少提前 5 日向所在辖区疫情防控指挥部进行复工报备。同时，用人单位应要求已从湖北返深或 14 天内有湖北居住史、旅游史、密切接触史的员工及时向社区工作站报备，并不得立即安排其上岗，需要自行在家或企业隔离宿舍隔离观察 14 天，经体温测量正常后方可上岗。

第二，在复工后，用人单位原则上要实施封闭管理，严禁无关人员进入本单位办公场所；应每日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，对体温超标人员，企业应立即安排隔离或就诊，并向附近的社区或疾病防控机

构报告；应对宿舍、工作场所及设施、设备等进行每日定时消毒处理；对集中住宿的员工进行外出登记，禁止宿舍内员工聚集聚会；应要求、督促、检查所有员工工作时正确佩戴口罩，勤洗手，尽量不乘坐公共交通工具，建议步行、骑行或乘坐私家车、班车上班，如必须乘坐公共交通工具时，需全程佩戴口罩，途中尽量避免用手触摸车上物品；有员工食堂的，用人单位应安排员工分批就餐，分餐进食，避免就餐时人员密集；应建立和落实复工上岗前个人防护知识培训制度，确保员工在思想上、行动上高度重视并做好个人防护；应通过宣传栏、微信工作群、线上工作平台等方式向员工普及新型冠状病毒感染的肺炎预防知识，并开展个人防护指导工作；应尽可能减少员工出差及参加集体活动；应按规定上报复工复产人员情况、重点监控人员情况、员工健康状况等。

第三，用人单位若发现员工患病或疑似患病，应及时联系当地疾控中心，并上报员工近期活动轨迹及出行情况，协助排查密切接触者，切实保护所有员工的安全。

14. 员工被隔离或当地临时交通管制不能按时到岗，应当向公司提供哪些证明材料？如何防范员工利用疫情防控这一特殊事件虚构事实骗取病事假？

答：员工因疫情防控的特殊原因无法按时到岗的，用人单位可要求劳动者提供社区或医疗机构出具的相关证明材料、当地政府的官方文件、官方信息以及返程车票等证明明确因客观原因无法及时返岗。用人单位应注意核实规章制度等文件中是否已对骗取假期情形作出明确规定，若未做明确规定，则建议用人单位通过法定程序进行修订补充。并且，明确告知员工如果利用疫情防控这一特殊事件虚构事实骗取假期的，一经查实，将视为严重违反规章制度的行为，公司将解除劳动合同，不支付任何经济补偿或赔偿。

律师解析：根据《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反规章制度的，用人单位可以解除劳动合同，用人单位应将利用疫情防控虚构事实骗取病事假视为严重违反规章制度的规定形成书面文件，并明确告知员工。

15. 用人单位是否可以拒绝患新型肺炎但已治愈的员工返岗？

答：不可以。

律师解析：患有新型冠状病毒肺炎后被治愈的，用人单位不得以其曾经患有上述传染病为由拒绝员工返岗。若员工治愈后仍需遵医嘱病休的，或者用人单位

存在其他特殊需要的，用人单位可通过建议劳动者遵医嘱请休病假或引导劳动者请休年假等措施解决。

16. 员工因害怕感染，申请在线远程办公或事假，用人单位是否应当准许？在线远程办公期间是否可以降低工资待遇？

答：通过协商解决。

律师解析：根据目前深圳市的规定，企业申请复产复工需满足复产复工条件，并应提前5日向所在辖区疫情防控指挥部报备，提交复产复工备案表、疫情防控承诺书。当用人单位具备复产复工条件时，若用人单位要求劳动者正常出勤的，则劳动者有义务正常出勤，而不能以害怕感染为由拒绝正常出勤，若确因个人原因申请事假的，应向用人单位提出申请及相关证明，由用人单位根据实际情况审批决定。但是，为防控疫情，若用人单位的工作任务确实可以通过在线远程办公的形式完成的，为避免出现聚集式病例，用人单位可以同意劳动者关于在线远程办公的申请。

另外，在线远程办公期间，若确因工作量减少，用人单位可以与劳动者协商一致后，降低疫情防控期间的工资待遇。

17. 除医护等特殊工作人员外，劳动者是否可以拒绝到重点疫情地区工作？

答：若用人单位提供的劳动条件、工作地点及防护措施不足，可能危害自身生命安全和身体健康的，则劳动者有权利直接拒绝，用人单位不得据此解除双方劳动合同。

律师解析：根据《劳动合同法》第三十二条和第三十八条之规定，劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同。因此，劳动者有权拒绝在防护措施不足的情形到重点疫区进行工作。

第二篇 劳动合同解除或终止

1. 用人单位能否与疑似患有新型冠状病毒肺炎的劳动者解除劳动合同？

答：除非经用人单位与劳动者双方协商一致或者劳动者存在《劳动合同法》第三十九条规定情形之一的，用人单位不得解除劳动合同。

律师解析：用人单位与劳动者解除劳动合同，取决于解除事由是否符合法律规定，不能随意而为。根据《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》，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。但是，上述规定仅列明了两种情形即：(一)因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒处于隔离治疗期间或医学观察期间的劳动者；(二)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劳动者。劳动合同法第四十条和第四十一条是关于无过失性辞退和经济性裁员的有关规定。在符合劳动合同法第三十六条，即用人单位与劳动者协商一致，或符合劳动合同法第三十九条，即过失性辞退情形时，用人单位可以与疑似患有新型冠状病毒肺炎的劳动者解除劳动合同。

2. 用人单位能否以患有新型冠状病毒肺炎的劳动者医疗期届满为由解除劳动合同？

答：具体情况具体分析。

律师解析：根据《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》的规定，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。依据严格的“文义解释”，上述规定仅规定对于处于隔离治疗期间或医学观察期间的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者，用人单位不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条的规定解除双方劳动合同，但是并未对用人单位是否可以“医疗期满后，不能从事原工作也不能从事安排的其他工作”为由与未处于隔离治疗

期间或医学观察期间的医疗期已满的患者解除劳动合同作出明确规定。对于医疗期满的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者的劳动关系处理应具体情况具体分析：第一，若劳动者医疗期满后，其仍处于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期间的，则用人单位不能以医疗期届满为由解除劳动合同；第二，若劳动者医疗期满后，其并未处于隔离治疗期间或医学观察期间或者不存在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，且不能从事原工作也不能从事用人单位安排的其他工作的，则用人单位可以以医疗期届满为由解除劳动合同。

3. 用人单位能否与疑似感染新型冠状病毒肺炎且拒绝配合检疫、治疗或故意传播传染病病毒的劳动者解除劳动合同？

答：若劳动者拒绝配合检疫、治疗的行为情节严重构成犯罪，或者因故意传播病毒的行为依法被追究刑事责任的或者用人单位已通过民主程序将劳动者拒绝配合检疫、治疗或故意传播病毒的行为规定为严重违反用人单位的规章制度情形之一的，则用人单位可根据《劳动合同法》第三十九条规定依法与其解除劳动合同。

律师解析：配合检疫、治疗是每个公民的义务。根据《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》第一条，若疑似员工拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过失造成传染病传播，情节严重，危害公共安全的，构成犯罪。根据《最高人民法院、最高人民检察院关于办理妨害预防、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》规定，故意传播突发传染病病原体，危害公共安全的，依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定，按照以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。

若员工存在上述行为，用人单位可以向卫生部门举报向公安部门报案，若员工因此被依法追究刑事法律责任的，则用人单位可以根据《劳动合同法》第三十九条第六项的规定解除双方劳动合同。另外，即使劳动者未因上述行为而被追究刑事责任的，若用人单位已通过民主程序将劳动者拒绝配合检疫、治疗的行为规定为严重违反用人单位的规章制度情形之一的，则用人单位同样可以根据《劳动合同法》第三十九条第二项的规定解除双方劳动合同。

4. 劳动者在 2020 年春节前已提出离职申请，现因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理的，离职是否有效？

答：有效。

律师解析：根据《劳动合同法》第三十七条“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同”之规定，劳动者解除劳动合同，提前三十日通知用人单位即可，办理离职手续不是解除劳动合同的前提条件。并且，劳动者享有单方解除劳动合同的权利，单方解除权属于形成权的范畴，劳动者向用人单位申请离职，用人单位收到该申请时，即产生解除劳动合同的法律效果。因此，在员工提出离职申请且符合其真实意愿的情况下，因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理不影响其离职的法律效力。

5. 劳动者因疫情防控处于医学隔离观察期或法定医疗期间劳动合同到期的，用人单位可否终止劳动合同？

答：不能。

律师解析：

（1）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》和《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》，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，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。

（2）根据《劳动合同法》第四十二条和第四十五条，患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，劳动合同期满，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

6. 用人单位可以因疫情原因进行经济性裁员吗？

答：可以。

律师解析：《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》以及《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》等相关文件中，并未对用人单位在疫情防控期间进行经济性裁员作出禁止性规定，仅提倡

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、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。

7. 用人单位复工后，劳动者因疫情防控而导致未能及时返岗，用人单位能否视为劳动者“旷工”，并且以旷工为由单方解除劳动合同？

答：不能。

律师解析：一般来说，“旷工”的认定需要劳动者存在违纪的主观故意，劳动者确因防控措施等客观原因无法按时返岗复工，若用人单位径行按照旷工处理，缺乏合理性，除非用人单位能够证明劳动者未按时返岗复工系其个人原因造成的。若非因交通管制等客观原因导致旷工的，而是基于劳动者个人主观原因，则可按照双方签订的劳动合同及用人单位合法有效的规章制度进行处理。

第三篇 工资

1. 劳动者为新型冠状病毒肺炎的疑似患者、密切接触者，被隔离期间的工资如何支付？

答：用人单位应当支付劳动者正常工作时间工资。

律师解析：《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》明确规定，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。《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》进一步明确，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。

2. 劳动者被确诊患有新型冠状病毒肺炎且停止工作治疗期间，工资如何支付？

答：用人单位应当支付劳动者正常工作时间工资。

律师解析：根据《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》，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。

3. 从疫情地区回深圳到岗上班的劳动者居家自我隔离观察期间，工资如何支付？

答：具体情况具体分析。

律师解析：

（1）用人单位按照文件规定要求劳动者自我隔离观察的，应当支付劳动者正常工作时间工资。根据《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》，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。根据《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室关于实施企业复产复工报备制度的通告》，具备复产复工条件的企业要组织对每一名员工的籍贯和 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，并规劝留在当地暂不返深复工，鼓励员工延迟返深上班；对来自或者去过疫情重点地区的返厂返单位员工要排查其抵深时间。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。因此，用人单位按照《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室关于实施企业复产复工报备制度的通告》的规定要求劳动者自我隔离观察的，属于因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致员工不能提供正常劳动的情形，用人单位应当视同劳动者提供了正常劳动，并支付劳动者正常工作时间工资。

（2）劳动者因个人原因（如担心被病毒感染）要求居家自我隔离观察，但无医疗机构出具的病休证明的，经用人单位期同意休假的，用人单位无需向劳动者支付工资，可按事假处理。

4. 执行工作任务出差的劳动者因疫情未能及时返岗期间，工资如何支付？

答：用人单位应支付劳动者正常工作时间工资。

律师解析：若劳动者确因到疫区出差或因出差地临时交通管制而未能及时返岗工作的，因上述情形系因用人单位原因造成，非因劳动者本人原因导致。根据《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》，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。因此，执行工作任务出差的劳动者因疫情未能及时返岗期间，用人单位应支付劳动者正常工作时间工资。

5. 用人单位因疫情防控停工停产的，工资如何支付？

答：具体情况具体分析。

律师解析：根据《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》，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。

6. 劳动者因疫情未复工期间，月度绩效工资如何发放？

答：根据用人单位关于绩效工资的相关规定执行。

律师解析：实践中绩效工资约定以及计算的方式不同，具体根据双方劳动合同以及规章制度的规定执行。

7. 劳动者结束隔离措施后，需在家继续休养的，休养期间工资如何支付？

答：根据劳动者请休病假类型及用人单位规章制度等规定执行。

律师解析：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》，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，若前述措施结束后，劳动者仍需在家休养，则可根据用人单位规章制度进行请休假，工资标准根据休假类别确定。

8. 由于疫情防控原因导致用人单位错过工资发放日，应如何处理？

答：第一，及时向劳动者进行情况说明，获取劳动者的支持与理解，避免不必要的争议；第二，注意保存非因用人单位主观原因而导致工资延迟发放的相关事实证明，例如银行停止营业或业务迟延的相关通知等。

律师解析：根据《深圳市员工工资支付条例》第十二条，用人单位因故不能在约定的工资支付日支付工资的，可以延长五日；因生产经营困难，需延长五日以上的，应当征得本单位工会或者员工本人书面同意，但是最长不得超过十五日。参考以上规定，由于疫情防控原因导致用人单位错过工资发放日的，用人单位应及时向劳动者说明情况，获取劳动者的支持与理解，并注意保存非因用人单位主观原因而导致工资延迟发放的相关证据。

9. 用人单位自主决定延迟复工，未安排员工工作，工资如何计发？

答：建议用人单位充分与员工协商后，根据具体情况支付工资或生活费。

（1）优先安排员工休带薪年假，支付员工正常工作时间工资；

（2）安排员工休完法定带薪年假后，可根据企业具体情况，安排员工休

企业内部的福利年休假，支付员工正常工作时间工资；

（3）待岗：员工未复工时间较长的，用人单位经与员工协商一致，可以安排职工待岗，并按照不低于当地最低工资标准的 80% 向员工发放生活费。协商不成的，用人单位应向员工支付停工停产工资，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员工工资。超过一个工资支付周期的，员工因待岗未提供劳动的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80% 向员工发放生活费。

律师解析：根据《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》，对于因疫情未及时返粤复工的职工，经与职工协商一致，企业可以优先考虑安排职工带薪年休假。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、待岗等方式稳定工作岗位。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。

根据前述通知，用人单位自主决定延迟复工，未安排员工工作的，用人单位充分与员工协商，可优先安排员工休带薪年休假；很多用人单位在法定年休假之外，还有内部福利年休假，在疫情特殊时期，用人单位安排员工休完法定带薪年休假后，可根据企业具体情况，安排员工休企业内部的福利年休假；员工未复工时间较长的，用人单位经与员工协商一致，可以安排职工待岗，并按照不低于当地最低工资标准的 80% 向员工发放生活费。协商不成的，用人单位向员工支付企业停工停产工资，即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员工工资。超过一个工资支付周期的，员工因待岗未提供劳动的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80% 向员工发放生活费。

第四篇 加班与工时

1. 国家规定 2020 年春节假期延长 3 天，这 3 天是否属于法定节假日？若未休延长假期，应如何处理？

答：不属于法定节假日。未休延长假期的，用人单位应安排劳动者补休，不能安排补休的，按劳动者正常工作时间工资的 200% 支付工资报酬。

律师解析：

（1）根据《全国年节及纪念日放假办法》第二条，全部公民的春节假期 3 天（农历正月初一、初二、初三）。根据此前发布的《国务院办公厅关于 2020 年部分节假日安排的通知》，放假时间如下：1 月 24 日至 30 日放假调休，共 7 天。1 月 19 日（星期日）、2 月 1 日（星期六）上班。本次延长的假期为应对突发事件而采取的措施，即该延长的假期应参照休息日的相关规定执行。

（2）根据《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日（农历正月初九，星期日），2 月 3 日（星期一）起正常上班。因疫情防控不能休假的职工，应根据《中华人民共和国劳动法》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。

（3）根据《劳动法》第四十四条，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，用人单位应当支付不低于劳动者正常工作时间工资百分之二百的工资报酬。

2. 用人单位因疫情防控需要安排劳动者加班或超过法定时长加班的，劳动者是否有权拒绝？用人单位因疫情防控需要完成生产任务，是否存在超时加班的风险？

答：不能拒绝，不存在加班风险。

律师解析：根据《劳动法》第四十一条、四十二条的规定，即“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时”；“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，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；（三）法律、行政法规规定的其他情形”。本次疫情严重威胁人民群众生命健康和财产安全，应属于《劳动法》

第四十二条第（一）项规定的情形，用人单位因疫情防控需要安排劳动者加班，劳动者应当服从安排，劳动者无正当理由拒不服从用人单位合理安排的，用人单位可以依照规章制度作出相应处理。

3. 受疫情影响的用人单位可否申请特殊工时？

答：可以。

律师解析：《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》规定，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。《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》规定，鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。因此，受疫情影响的用人单位，可以申请特殊工时，也可以采用灵活工时（如缩短工时、弹性上下班等），确保企业正常运营。

4. 复工后，劳动者在家办公是否存在加班情形？

答：存在。

律师解析：全国多地政府发文鼓励企业安排职工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作，《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》也鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。因此，如用人单位允许劳动者在家办公，可视为在此期间劳动者正常出勤。在此情形下，加班仍适用规章制度及劳动合同约定，若用人单位未安排劳动者加班，劳动者也未向用人单位申请加班，则不存在加班情形；反之，如符合规章制度和劳动合同中加班条件的，则应按加班处理。

第五篇 假期

1. 用人单位可否在国务院和地方政府通知基础上继续延长假期？

答：可以。

律师解析：用人单位在国务院通知和地方政府通知基础上继续延长本单位劳动者假期的，属于用人单位用工自主权的范畴，由用人单位自主决定，但应依法保障劳动者在假期期间相应的工资待遇。

2. 年休假、医疗期与延长的春节假期期间重叠的，是否顺延？

答：年休假与延长的春节假期期间重叠的，应当顺延；医疗期与延长的假期期间重叠的，不应顺延。

律师解析：根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。因此，此次春节假期延长系国务院统一作出的规定，根据国家就带薪年休假的规定，年休假应当相应顺延。劳动部《关于贯彻〈用人单位职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》第一条第二款规定，病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。因此，医疗期与延长3天期间重叠的，不应顺延。

3. 婚丧假与延长的春节假期期间重叠的，是否顺延？

答：根据用人单位的规章制度执行。

律师解析：我国没有明确的法律法规规定，婚丧假期间遇到法定休假日或者双休日是否顺延根据用人单位的规章制度规定执行。

4. 探亲假与延长的春节假期期间重叠的，是否顺延？

答：不顺延。

律师解析：根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》，探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间，另外，根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。

5. 延长假期或延后复工通知之前，若劳动者已经得到用人单位准假或用人单位已经集中性提前安排休假的，用人单位应如何处理？

答：应按照此前确认的假期类型执行。

律师解析：如果用人单位与劳动者在政府发布的延假或延后复工通知之前，已经确认相关休假安排的，应按照公平原则进行理解，双方均应按照原先确认的假期类型

执行，除非双方协商一致同意变更按照国务院在后发布的标准执行。

6. 用人单位通知劳动者提前上班，劳动者可以拒绝吗？

答：除特殊行业和特殊情况外，劳动者可以拒绝。

律师解析：《关于延长 2020 年春节假期的通知》系由国务院发布的针对本次疫情的强制性规定，用人单位应当遵守。根据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》，本行政区域内各类企业复工时间不早于 2 月 9 日 24 时，涉及保障城乡运行必需（供水、供电、油气、通讯、公共交通、环保、市政环卫等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护用品生产运输和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产、物流配送等行业）和其他涉及重要国计民生、供港供澳及特殊情况急需复工的相关企业除外。用人单位应当依法保障员工合法权益。因此，除了涉及前述通知中所列的特殊行业和特殊情况急需复工情形的，用人单位通知劳动者提前上班，劳动者有权拒绝。

第六篇 工伤与医疗期

1. 劳动者在上下班途中或工作中感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？

答：不属于。

律师解析：

第一，根据《工伤保险条例》第十四条第一款第六项的规定，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、火车事故伤害的属于工伤。即劳动者上下班路上受到伤害要认定为工伤，必须同时满足以下条件：1. 在上下班途中；2. 受到伤害的原因是发生了交通事故；3. 该交通事故的责任认定中，本人为非主要责任。据此，劳动者在上下班途中非因上述原因受到伤害的，不属于工伤。

第二，《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》仅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。上述关于工伤认定的范围限于：（1）履行新型冠状病毒肺炎预防和救治工作等工作职责；（2）医护及相关工作人员等；（3）因履行工作职责。故若非满足上述三项条件而感染新型冠状病毒肺炎的，不宜认定为工伤。

2. 医护人员因工作原因感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？

答：属于工伤。

律师解析：根据《工伤保险条例》第十四条第一款第一项的规定，在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应认定为工伤。同时，根据《人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委员会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》，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。

3. 劳动者从事志愿活动期间发生意外事故，是否属于工伤？

答：劳动者从事志愿活动期间受到意外伤害，存在被认定为工伤的可能。

律师解析：根据《工伤保险条例》第十五条规定，员工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，按照工伤保险条例的有关规定享受工伤保险待遇。即员工在从事志愿活动中受到伤害的，存在被认定为工伤的可能。

4. 劳动者确认患有传染病或者疑似传染病，经诊疗痊愈或隔离结束之后，用人单位是否可以要求劳动者复检？

答：不可以。

律师解析：劳动者痊愈后，无法定的配合复检义务。若用人单位出于安全考虑希望劳动者进行复检的，可以经与劳动者协商，经劳动者同意后进行。

5. 劳动者被确诊患新型冠状病毒肺炎，用人单位是否需要支付医疗费用？

答：具体情况具体分析。

律师解析：根据《国家医疗保障局、财政部关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的通知》及《国家医疗保障局办公室、财政部办公厅、国家卫生健康委办公厅关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障工作的补充通知》，各地医保及财政部门要确保确诊新型冠状病毒感染的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的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。因此，若用人单位已经依法为劳动者缴交基本医疗保险费的，用人单位与劳动者均不支付医疗费用。若用人单位未依法为劳动者缴交基本医疗保险费，则用人单位需承担医疗保险基金支付的医疗费。

6. 用人单位同意员工在家办公，员工在此期间发生事故伤害的，是否属于工伤？

答：要视具体情况而定。

律师分析：根据《工伤保险条例》第十四条第一款规定，在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应认定为工伤。用人单位同意员工在家办公，员工的住所应视为工作场所，员工根据用人单位的安排在家完成工作任务期间因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。反之，则不属于工伤。

第七篇 劳动人事争议仲裁与诉讼

1. 因受疫情影响造成当事人不能在劳动人事争议仲裁时效内申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效如何计算？

答：按仲裁时效中止处理。

律师解析：《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》规定，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。

2. 推迟复工期间，上诉期限、举证期限等诉讼期限是否停止计算？

答：不停止计算。

律师解析：《民事诉讼法》第八十二条规定，期间届满的最后一日是节假日的，以节假日后的第一日为期间届满的日期。因此，2020年春节假期延长至2020年2月2日，如上诉期间、举证期限等期限的最后一日在延长后的春节假期期间届满的，则应顺延至2月3日。所以，除另有规定外，相关诉讼当事人、诉讼代理人均应在法定期限内及时进行相关诉讼活动，如：在限期内提起上诉、申请延期举证等，否则，不利后果应当自行承担。各地政府部门规定的推迟复工日期，并非国家规定的法定假日或者休息日，是对于疫情防控采取的应急措施，并不能当然适用相关法律规定停止计算相关诉讼期限，但是，当地仲裁机构、法院发布具体规定可以延长有关期限的除外。

第八篇 法律责任

1. 用人单位提前复工，或未履行其他疫情预防与控制的法定义务，是否会被追究法律责任？

答：可能会被追究民事、行政及刑事法律责任。

律师解析：

（1）根据《传染病防治法》第七十七条，单位和个人违反本法规定，导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担民事责任。

（2）根据《传染病防治法实施办法》第七十条，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、拒绝执行政府有关控制疫情决定的，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。

（3）根据《治安管理处罚法》第五十条，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，处警告或者二百元以下罚款；情节严重的，处 5-10 日拘留，可以并处 500 元以下罚款。

（4）根据《突发事件应对法》第六十四条，有关单位有下列情形之一的，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：（一）未按规定采取预防措施，导致发生严重突发事件的；（二）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的；（三）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；（四）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。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。根据《突发事件应对法》第六十七条，单位或者个人违反本法规定，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，应当依法承担民事责任。根据《突发事件应对法》第六十八条，违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（5）根据《刑法》第三百三十条，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：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。本次新型冠状病毒系乙类传染病，并采取甲类传染病的预防和控制措施。因此，如果由于用人单位未执行有关规定擅自提前复工，或未履行其他疫情预防与控制的法定义务，存在被追究民事、行政及刑事责任的法律风险。

2. 复工前，用人单位应该做好哪些准备工作？

答：第一，应确保满足复产复工条件；第二，应提前进行复工报备；第三，对员工信息应及时登记、排查，合理安排员工返岗时间；第四，将复工的决定通知到员工个人；第五，要求已从湖北返深或 14 天内有湖北居住史、旅游史、密切接触史的员工及时向社区工作站报备，并不得安排其立即上岗，员工应自行在家或企业隔离宿舍隔离观察 14 天，经体温测量正常后方可上岗；第六，准备足够的防控物资及疫情防控方案，避免人群聚集及交叉感染；第七，及时向员工反馈疫情及防控信息，安抚员工情绪，避免出现人员恐慌。

律师解析：2020 年 2 月 3 日，深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室发布了《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室关于实施企业复产复工报备制度的通告》，引导深圳全市企业有序开展复产复工工作，对 2 月 9 日后复产复工企业实施报备制度。通告要求企业满足以下条件方可复产复工：防控机制到位；员工排查到位；设施物资到位；内部管理到位。通知还要求全市各类企业复产复工，要在具备上述条件的前提下，在开工前须至少提前 5 日（自然日）向所在辖区疫情防控指挥部报备，提交复产复工备案表、疫情防控承诺书。