

佛山高新技术产业开发区管理委员会

疫情防控期间企业复工用工操作指引

佛山国家高新区各企业和创新主体：

新型冠状病毒感染的肺炎疫情牵动人心，事关各方。近期我们接到一些企业咨询疫情防控期间企业复工用工的法律法务问题，主要集中在以下几个方面：一是如何降低疫情带来的损失；二是企业的生产经营变化有哪些；三是如何与员工在疫情防控期间共渡难关；四是疫情防控期间的休假、工资与加班费用如何计算。

针对企业和各创新主体提出的问题，佛山高新区管委会和品明律师事务所合作推出疫情防控期间企业复工用工操作指引。鉴于截至目前疫情仍未结束，各级政府、各部门的相关政策还在进一步明确、细化和完善，部分问题可能存在不同的解读。我们将持续关注最新政策、最新动态，不断更新操作指引。本指引提供的分析意见和解答不作为公共服务与管理中政府机构意见，亦不作为法律服务中的律师意见，仅供参考。

佛山高新技术产业开发区管理委员会

2020年2月4日

目 录

第一部分 如何降低疫情带来的损失	5-8
1.01 因受疫情影响导致企业生产经营困难的，如何合法有效降低人力成本？	5
1.02 面临疫情，企业能借助什么政策政策缓解经营压力？	5
1.03 因受疫情影响，企业如何协商房租减免？	6
1.04 企业因受疫情影响导致生产经营困难的，能否裁员？	6
1.05 企业因疫情影响，生产经营、资金周转困难，暂时无法支付员工工资的，可否推迟发放工资？	7
1.06 企业受疫情影响，在工作内容不变的情况下，企业能单方调整工资待遇吗？	7
1.07 可以让员工直接休假，工资不发或少发工资？	7
1.08 因为不能及时申请仲裁或起诉的，怎么办？	7
1.09 企业因为疫情而导致经营困难,在管理用工上的建议。	8
第二部分 企业必须知道的生产经营变化	8-12
2.01 国务院或地方政府规定延长假期或延后复工期间，到底是休息日还是法定节假日？ ...	8
2.02 受疫情影响的企业，如何合理安排生产经营？	8
2.03 延长假期及延迟复工期间，企业可以强制复工吗？	9
2.04 强制复工，会有什么后果？	9
2.05 若企业在延长假期期间开工，是否需要支付加班费？	10
2.06 推迟复工期间上班的，企业是否需要向职工支付加班工资？	10
2.07 实行不定时工作制的员工因疫情防控需要加班，有无加班工资？	10
2.08 因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否通过缩短劳动者工作时间，少发放工资？ 11	
2.09 面对危险，医务人员能否拒绝去武汉或拒绝到就职医院上班?.....	11
2.10 普通员工是否可以拒绝到武汉工作？	11
2.11 用人单位可以拒绝曾患病的员工回单位上班吗？	12
2.12 可否让员工在家工作？	12
2.13 因为疫情，企业生产因疫情所急需的物资，员工可以拒绝加班吗?	12
第三部分 企业如何与员工在疫情期间“共赢”（出差、返岗、劳动关系解除和建立）	13-19
3.01 因疫情未及时返岗职工，如何安排？	13
3.02 假期结束，劳动者未及时返回单位上班，用人单位是否可以单方解除劳动合同？	14
3.03 员工被隔离，公司能否单方面调岗调薪？	14
3.04 能否以求职者感染过新型冠状病毒或来自疫情严重省份为由拒绝招录？	14

3.05 职工被派往疫情严重地区工作而感染疫病的, 是否属于工伤?	14
3.06 员工因担心疫情而拒绝上班, 如何处理?	14
3.07 员工拒绝检疫, 可以解除劳动合同吗?	15
3.08 员工治疗新型冠状病毒感染肺炎的医疗费用能否报销?	15
3.09 在法定假期结束后, 用人单位要求员工在家办公, 在此期间发生事故伤害的, 是否属于工伤?	16
3.10 企业是否可以安排被隔离的员工在家工作? 需要支付加班费吗?	16
3.11 员工结束隔离措施之后, 需要继续在家休养的, 休养期间待遇按照什么标准支付? ..	16
3.12 对于已确诊的员工, 以及在观察期、隔离期的员工应怎样考勤?	16
3.13 隔离治疗期间或医学观察期间, 劳动合同到期了, 如何处理?	17
3.14 企业因工作需要安排职工到重点疫情地区工作, 员工拒绝的, 企业可否以此为由处理员工?	17
3.15 企业职工医疗期期满、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后, 企业职 工无病假证明, 但继续在家休养的, 用人单位如何处理?	17
3.16 企业让员工在家上班, 员工拒绝在家提供劳动的, 用人单位是否可以不支付劳动报酬、甚至 解除劳动合同?	17
3.17 员工以担心染病为由, 是否可以拒绝出差?	18
3.18 被隔离过或感染过的劳动者, 用人单位可以拒绝录用甚至解除劳动合同吗?	18
3.19 企业如发现员工染病, 而要求员工离开工作场地, 如员工拒绝, 是否可以开除?	18
3.20 用人单位可否以不胜任工作、劳动合同订立时的形势发生重大变化、经济性裁员为由解除在 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不能提供正常劳动的 新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者的劳动合同?	19
3.21 劳务派遣的用工单位可否以不胜任工作、劳动合同订立时的形势发生重大变化、经济性裁员 为由退回在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不能提供 正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者退回劳务派遣单位? ..	19
3.22 假期结束后, 因疫情未能回单位上班的, 与用人单位的劳动关系如何处理?	19
第四部分 疫情期间的休假、工资与加班制度 (休假、工资、加班制度)	20-29
4.01 延长假期间、延迟复工期间工资待遇具体怎么算?	20
4.02 因疫情交通管制等原因, 员工无法按时返岗时, 工资应该怎么发?	20
4.03 企业因疫情影响导致停工停产的, 工资如何支付?	21
4.04 因疫情防控需要, 用人单位可否要求劳动者加班?	21

4.05 假期结束后还不能恢复生产或无需复工期间，可以用职工未休的年休假来抵扣吗? ..	22
4.06 假期结束后，可否以事假的方式让员工休息?	22
4.07 企业可否不执行国务院和各地政府延期复工的通知?	23
4.08 因疫情需要，安排加班时长超过法律规定，是否违法?	23
4.09 企业是否可以安排年休假来抵销地方政府延长复工时间?	23
4.10 国务院春节假期延长假期间（2020年1月31日、2月1日、2月2日）的工资待遇如何确定?	24
4.11 各地政府延迟复工期间工资待遇如何确定?	24
4.12 为什么延迟复工的员工，此期间不用上班但工资还是正常发放?	24
4.13 符合规定不受延迟复工限制的企业的员工，能否以其他企业员工休息为由主张加班费? 25	
4.14 符合规定不受延迟复工限制的企业的员工，如果在此期间上班的，工资怎么计算? ..	25
4.15 出差职工因疫情不能返岗，工资如何支付?	26
4.16 劳动者被隔离期间期间的工资如何发放?	26
4.17 如果不幸感染，工资待遇如何计算?	26
4.18 员工一直被隔离，是否一直都需要支付正常工作的工资?	27
4.19 可否安排员工在家休假，工资照付?	27
4.20 企业根据需要，要求员工上班前在家隔离，工资待遇如何?	27
4.21 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?	27
4.22 员工去过武汉或者存在其他感染的较大风险,没有被隔离企业也不要求隔离，但自我要求在上班前自我在家隔离，工资待遇如何?.....	28
4.23 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?	28
4.24 如果不幸感染，可以获得多长时间的医疗期?	28
4.25 企业发现员工已感染或疑似感染，单位如何应对? 可否自行隔离员工?	29

第一部分 如何降低疫情带来的损失

1.01 因受疫情影响导致企业生产经营困难的，如何合法有效降低人力成本？

解答：企业可以与员工及时沟通、最终通过协商一致的方式调整薪酬、轮岗轮体和安排待岗，以合法有效的降低人力成本和运营风险。切忌简单粗暴、毫无预警的单方降薪。

实操建议：

- 1.注重与员工坦诚沟通和交流，如果企业确实有困难的，共同协商寻找解决方案。
- 2.如双方签署书面协议的操作难以具体落实的，尽量通过电子邮件、微信等方式明确企业与员工双方的真实意思表示。

1.02 面临疫情，企业能借助什么政策政策缓解经营压力？

解答：对于符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴，并争取政府、园区的优惠政策，争取房租减免。“稳岗补贴”即为了稳定企业岗位职工，减少裁员或不裁员而对企业发放补助性补贴，具体标准为企业及其员工上年度实际缴纳失业保险费总额的 50%。

就佛山市而言，企业申请稳岗补贴应同时具备以下资格：一、依法在本市参加失业保险并足额缴纳失业保险费；二、上年度未裁员或裁员率低于该年度本市城镇登记失业率。（佛山市 2014 年失业率为 2.35% ，2015 年失业率为 2.36%，2016 年失业率为 2.36%，2017 年失业率为 2.35%，2018 年失业率为 2.36%）

实操建议：

- 1.申请“稳岗补贴”，具体标准为企业及其员工上年度实际缴纳失业保险费总额的 40%。就佛山而言，需具备以下资格：一、依法在本市参加失业保险并足额缴纳失业保险费；二、上年度未裁员或裁员率低于该年度本市城镇登记失业率。
- 2.持续关注企业所在地政府、所在创业园区甚至是所租物业公司的政策优惠和扶持措施并主动申请。
- 3.争取房租减免。目前，已有万达、保利等大型房企及购物中心站出来免收商家

房租以共渡时艰，对于广大的创业企业，创始人也可以关注相关信息，甚至是尝试主动与办公场所的出租方或物业方进行沟通，争取有机会减免一部分房租。

4.与关注所在创业园区和所在地政府后续一段时间之内的优惠政策和扶持措施，尽最大可能多方面地为企业争取更多的生存空间和发展时间。

1.03 因受疫情影响，企业如何协商房租减免？

实操建议：

1.查阅合同文本：首先翻阅租赁合同是否有类似“因意外事件(如非典等传染疾病、市政建设、自然灾害、战争等事)致使无法正常经营的，应减免该期间的租金”的条款。

2.与出租方协商并达成相关书面协议：对于企业来说，由于疫情原因停业已无法达成合同目的，出租方与承租方应进行友好协商，就租金减免数额达成一致。达成一致后，应签订《补充协议》作为原《租赁合同》的补充合同就具体减免数额进行约定，以免日后发生争议。

3.无法达成一致可通过诉讼解决：一旦出租方拒绝接受协商或协商不一致，在承租方拒不缴纳停业期间租金的，出租方可能通过诉讼方式要求解除租赁合同并要求承租方支付租金及违约金，应及时通过其他途径主张权利，注意3年诉讼时效期限。需咨询专业人士给出个性化的解决方案。

依据：

《中华人民共和国合同法》第117条、合同法司法解释（二）第二十六条

1.04 企业因受疫情影响导致生产经营困难的，能否裁员？

解答：尽量不裁员或者少裁员，可采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式

实操建议：

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》，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。

1.05 企业因疫情影响，生产经营、资金周转困难，暂时无法支付员工工资的，可否推迟发放工资？

解答：在保障职工基本生活的前提下，经与本单位工会及职工代表协商一致并形成书面协议，可以延期支付。可以无需经过员工同意。

依据：劳动和社会保障部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第4条

1.06 企业受疫情影响，在工作内容不变的情况下，企业能单方调整工资待遇吗？

解答：工资属于劳动合同主要内容，用人单位要降低薪酬需协商一致，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，可以减少或不支付。

1.07 可以让员工直接休假，工资不发或少发工资？

解答：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……”这个轮休假不是病假、不是年休假，也不是被隔离而导致无法上班，在这个“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，可以理解是休假不用发工资的，不过要和员工协商一致才可。

1.08 因为不能及时申请仲裁或起诉的，怎么办？

解答：时效中止。切记，是中止而非中断，诉讼时效中止只能发生在诉讼时效期间的最后六个月内，而诉讼时效中断则可发生在时效进行的整个期间。也就是说，即便受疫情影响，但疫情影响结束时还有6个月以上的诉讼时效的，时效也不会顺延。

1.09 企业因为疫情而导致经营困难,在管理用工上的建议。

解答：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，降低成本。为了保证正常营运，还可以采取集中工作、集中休息方式经营。符合条件的企业，可按申请稳岗补贴（《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》中的建议），还可以协商以劳动关系中止的方式来处理。

第二部分 企业必须知道的生产经营变化

2.01 国务院或地方政府规定延长假期或延后复工期间，到底是休息日还是法定节假日？

解答：是休息日。在此期间企业个别员工确需上班的，视为休息日加班，之后应当予以调休或按休息日加班的标准支付 200% 的工资。

实操建议：

- 1.为保障员工安全，与全社会共同防控疫情，延长假期或延后复工的，建议企业尽量不安排提前复工；
- 2.如确有需要提前推进的工作，建议组织所涉及员工在家办公，远程协同推进工作、参加会议；未来可通过安排员工再行调休，这种情况下无需支付在此期间的加班费。

2.02 受疫情影响的企业，如何合理安排生产经营？

实操建议：

- 1、和当地政府主管部门积极联系：看是否有针对疫情的优惠政策，比如，自己企业的类型，是否享受稳岗补贴。

2、如果有固定的房屋租金支出，和出租方积极取得联系：看是否有针对疫情的优惠措施。比如自1月24日-2月25日期间，万达商管集团对全国各地所有万达广场的商户租金及物业费实行全免政策。

3、与员工积极协商：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。

依据：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》（人社厅发明电〔2020〕5号）

2.03 延长假期及延迟复工期间，企业可以强制复工吗？

解答：不可以。延长假期和延迟复工期间系各级政府为应对疫情而采取的紧急应对措施。除非是符合规定，属于可以不执行延迟复工的行业。比如按照广东省的规定，可以不延迟复工的行业有：

保障城市运行所必需的行业：如供水、供气、供电、通讯等；

疫情防控所必需的行业：如医疗器械、药品、防护用品生产运输和销售等；

群众生活所必需的行业：如超市卖场、食品生产、物流配送等；

其它涉及重要国计民生、供港供澳及特殊情况急需复工的相关企业。

2.04 强制复工，会有什么后果？

解答：企业若强制复工，产生严重后果的，会面临停产停业，暂扣或者吊销许可证或者营业执照，罚款等行政处罚。当然，相关行为涉嫌刑事犯罪的，还会产生相应的刑事责任。

实操建议：当前，疫情还在不断扩散，基于人传人的特性，春节过后的返工潮势必是新一轮的考验。在疫情面前，唯有协力同心，才能共渡难关。

虽说延迟几天上班会延误企业的一些计划，如果不考虑疫情，让员工提前复工，出现意外损失会更大，员工也会在忐忑的低效率状态下进行工作。

并且，产生严重后果的，将面临行政处罚，重者还可能有刑事责任。因此，倒不如先让员工休养生息，待疫情过后，安心上班。

依据：《中华人民共和国突发事件应对法》第六十四条、《传染病防治法》第七十七条、《中华人民共和国刑法》第三百三十条。

2.05 若企业在延长假期期间开工，是否需要支付加班费？

解答：是的。应当支付加班费或者安排补休。

依据：对于在延长春节假期期间开工的，企业应安排补休或按规定支付加班工资。公司安排员工在延长春节假期的1月31日至2月2日期间上班的，应当补休，不能补休的应当支付加班工资。

实操建议：

建议企业在此期间安排开工的，提前与员工商定好之后调休，可减少加班费用的支出。

2.06 推迟复工期间上班的，企业是否需要向职工支付加班工资？

解答：不属于加班，没有加班工资。推迟复工，是为了防控疫情，并非是法定节假日，也并非休息日。为了防控疫情而在推迟复工期间上班的，属于正常上班，没有加班工资。

依据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》、《广东省工资支付条例》、人社部办公厅《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）的规定，3日到9日推迟复工期间上班的，不算加班。另外，根据上述通知，符合规定不受延迟复工限制的企业，在此期间安排劳动者工作的，应当依法支付劳动者工资。其中，企业在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。

2.07 实行不定时工作制的员工因疫情防控需要加班，有无加班工资？

解答：没有加班工资。实行不定时工作制的因疫情防控需要加班的，均不执行加班工资的规定，即无论是否在法定节假日加班，都没有加班工资。企业根据工时即相关制度支付即可。

依据：《工资支付暂行规定》第十三条第四款、关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见（劳部发[1995]309号）第60条。

2.08 因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否通过缩短劳动者工作时间，少发放工资？

解答：

企业在与劳动者协商一致的情况下可以缩短劳动者的工作时间。因缩短工时的，可以相应减少劳动报酬，但不应当低于最低工资标准。由于缩短工时不是节假日，属于企业自己确定的工作时间，按照多劳多得、少劳少得的原则，由于工时缩短的，企业可以相应减少劳动报酬，但不得低于最低工资标准。

依据：

《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) 第二条

2.09 面对危险，医务人员能否拒绝去武汉或拒绝到就职医院上班？

解答：不可以。

《中华人民共和国执业医师法》第二十八条规定：“遇有自然灾害、传染病流行、突发重大伤亡事故及其他严重威胁人民生命健康时，医师应当服从县级以上人民政府卫生行政部门的调遣。”

2.10 普通员工是否可以拒绝到武汉工作？

解答：应该可以拒绝，除非特殊工作的人员。

虽然武汉未被认定为疫区，但普通人到武汉无疑存在较大风险，且有碍防疫工作的开展，损害公共利益，员工可以拒绝。参考《东莞市人力资源和社会保障局关

于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》第五条规定“除特殊工作人员外，劳动者可以拒绝到重点疫情地区工作”、《劳动合同法》第三十二条第一款规定“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”及《劳动合同法》第三十八条第二款规定“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、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，不需事先告知用人单位。”

2.11 用人单位可以拒绝曾患病的员工回单位上班吗？

解答：如果员工已治愈或已排除传染病嫌疑，不可以。

这种行为属于用工歧视，违反法律规定。《中华人民共和国传染病防治法》第十六条的规定，“任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原体携带者和疑似传染病病人。”《中华人民共和国劳动法》第三条规定，“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

2.12 可否让员工在家工作？

解答：可以的。

假期结束后，有一些是在家可以完成的工作，可以安排员工在家完成，劳动者不得拒绝。劳资双方建立了劳动关系，劳动者对用人单位存在人格从属性、人身依附性，劳动者应服从用工管理。

2.13 因为疫情，企业生产因疫情所急需的物资，员工可以拒绝加班吗？

解答：员工不可以拒绝。

《劳动法》第四十二条规定“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：（三）发生自然灾害、事故或者因其他原因，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，影响生产和公共利益，必须及时抢修的；（三）法律、行政法规规定的其他情形。”

《〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》（劳动部、人事部，令第146号，1994年）的第七条规定，“各单位在正常情况下不得安排职工加班加点。下列情况除外：（一）在法定节假日和公休假日内工作不能间断，必须连续生产、运输或营业的；（二）必须利用法定节假日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；（三）由于生产设备、交通运输线路、公共设施等临时发生故障，必须进行抢修的；（四）由于发生严重自然灾害或其他灾害，使人民的安全健康和国有资产遭到严重威胁，需进行抢救的；（五）为了完成国防紧急生产任务，或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。”

第三部分 企业如何与员工在疫情期间“共赢”（出差、返岗、劳动关系解除和建立）

3.01 因疫情未及时返岗职工，如何安排？

解答： 优先安排休年假，可申请事假病假等。

实操建议：

1.对于因疫情未及时复工的职工，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。

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。职工在带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

2.如系其他原因的，员工可主动依法申请休事假、病假。

3.02 假期结束，劳动者未及时返回单位上班，用人单位是否可以单方解除劳动合同？

解答：若因有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防控制措施，或因政府采取其他紧急措施导致，不能。若非因上述原因导致旷工的，则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执行。

依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》相关规定，用人单位不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、四十一条规定单方解除劳动合同。

3.03 员工被隔离，公司能否单方面调岗调薪？

解答：不能。公司不得停止支付其隔离期间的工作报酬，也不能单方面调岗调薪。依据《劳动合同法》第三十五条、《传染病防治法》第四十一条第二款。

3.04 能否以求职者感染过新型冠状病毒或来自疫情严重省份为由拒绝招录？

解答：不能，否则承担赔偿责任且可能遭致诉讼。

依据：

《就业促进法》第三条、第六十二条；

《传染病防治法》第十六条

实操建议：

类似行为很可能招致诉讼，企业可以要求对方提供医学证明或者 14 天的隔离记录以确保求职者身体无恙，不会感染其他员工。

3.05 职工被派往疫区工作而感染疫病的，是否属于工伤？

解答：应当视为工伤。依据《广东省工伤保险条例》明确规定职工受用人单位指派前往疫情发生严重地区工作而感染该疫病的，视同工伤。

3.06 员工因担心疫情而拒绝上班，如何处理？

解答：安抚、沟通、书面通知或远程工作。

实操建议：

- 1.在疫情未解除时，首先用人单位依法复工后，劳动者仅仅因其个人内心恐慌想法而拒绝上班的，用人单位应从人性化角度出发，对其进行安抚、心理疏导，消除员工恐慌情绪，引导劳动者逐步进入正常工作状态；
- 2.若公司可以远程工作，可以安排员工远程在家工作；
- 3.如确实无法安抚的，并无法远程工作。可以经沟通后，劳动者主动辞职，或双方协商一致解除劳动合同；
- 4.疫情已经结束，用人单位可以依据规章制度规定书面通知员工返岗，仍拒不返岗的，用人单位可按照规章制度的规定依法处理。

3.07 员工拒绝检疫，可以解除劳动合同吗？

解答：若员工行为情形严重，被追究刑事责任或者严重违反、妨碍应急处理工作时，可以解除并不必支付经济补偿。

实操建议：

- 1.单位和个人违反规定，导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担责任。
- 2.如单位职工被依法追究刑事责任的，用人单位可以立即解除劳动合同，并不必支付经济补偿。
- 3.如单位职工虽未被依法追究刑事责任，但在有关机构采取医学措施时不予以配合，或阻碍应急处理工作人员执行职务，情节严重、违反单位规章制度的，用人单位也可立即解除劳动合同，并不必支付经济补偿。

依据《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》中第一条第二款

3.08 员工治疗新型冠状病毒感染肺炎的医疗费用能否报销？

解答：可以，由医保基金支付。依据针对此次疫情特点，国家医保局决定对确诊为“新型冠状病毒感染肺炎”等患者采取特殊报销政策。

3.09 在法定假期结束后，用人单位要求员工在家办公，在此期间发生事故伤害的，是否属于工伤？

解答：是的。依据《工伤保险条例》第十四条

3.10 企业是否可以安排被隔离的员工在家工作？需要支付加班费吗？

解答：可以，但不需要支付加班费。在职工自我隔离期间，为避免疫情传播，部分用人单位可能会选择允许职工在家办公的方式，该情形下应当视为正常出勤。被隔离的员工在家工作也是正常履行劳动义务，公司应支付正常出勤的工资，不需要支付加班费。依据《中华人民共和国劳动合同法》第八条。

3.11 员工结束隔离措施之后，需要继续在家休养的，休养期间待遇按照什么标准支付？

实操建议：

- 1.若员工可提供病休凭证的，按照病假处理；
- 2.因特殊情况没有病假证明的，用人单位可以优先安排员工年调休、休年假、或调整为公司福利假期等；
- 3.员工如果没有医疗机构病休证明，同时员工其它假期已经用完的情况下，可以向所在单位按程序申请事假。

依据《中华人民共和国劳动法》第四十五条、《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条。

3.12 对于已确诊的员工，以及在观察期、隔离期的员工应怎样考勤？

解答：1.对已确诊的员工，在患病期间，不得解除劳动合同，医疗期内企业支付的病假工资标准不得低于最低工资标准的80%；企业职工因患病或非因工负伤

医疗期满后，用人单位不得立即与劳动者解除劳动合同关系。2.对于观察期、隔离期的员工按照“出勤”执行。**依据**《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第一条与第五条《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第59条《传染病防治法实施办法》第四十九条。

3.13 隔离治疗期间或医学观察期间，劳动合同到期了，如何处理？

解答：隔离治疗期间或医学观察期间，劳动合同到期的，分别顺延至员工医疗期期满、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。企业应当支付员工在此期间的工作报酬。**依据**《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》（人社厅发明电〔2020〕5号）第一条

3.14 企业因工作需要安排职工到重点疫情地区工作，员工拒绝的，企业可否以此为由处理员工？

解答：一般企业不行，但特殊工作人员（如医护人员）以及政府要求保障生产经营的企业除外。依据企业因工作需要安排职工到重点疫情地区工作的，应提供必要防护条件并与职工协商一致，不得以职工不服从工作安排为由处理职工，但特殊工作人员（如医护人员等）以及政府要求保障生产经营的企业职工除外。

3.15 企业职工医疗期期满、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后,企业职工无病假证明,但继续在家休养的,用人单位如何处理？

解答：针对此种情况，可以指引员工休年休假或请事假，也可以与员工协商待岗、中止劳动关系。

3.16 企业让员工在家上班，员工拒绝在家提供劳动的，用人单位是否可以不支付劳动报酬、甚至解除劳动合同？

解答：可以的。《劳动法》第四十六条规定“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行“同工同酬”，也即法律规定劳动报酬按劳分配，员工不提供工作，用人单位可以不支付劳动报酬，且用人单位还可以以严重违反劳动纪律和规章制度为由解除劳动合同。

3.17 员工以担心染病为由，是否可以拒绝出差？

解答：如果政府已解除了有关防控措施，不得拒绝。劳动关系具有人身依附性的基本属性，劳动者在向用人单位提供劳动之时应当遵守用人单位的安排，除有特殊情况出现或者劳动合同中有除外约定，否则劳动者应当服从用人单位的出差安排。在政府解除有关防控措施之后，员工应服从出差的安排。

3.18 被隔离过或感染过的劳动者，用人单位可以拒绝录用甚至解除劳动合同吗？

解答：不可以。《中华人民共和国传染病防治法》第十六条的规定，“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。”《中华人民共和国劳动法》第三条规定，“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

3.19 企业如发现员工染病，而要求员工离开工作场地,如员工拒绝，是否可以开除？

解答：可以开除。相信用人单位的制度中不会有这样的规定，似乎无法依据《劳动合同法》第三十九条的中的严重违反用人单位的规章制度为由解除劳动合同，但实际上，这种情形下，已严重损害用人单位的利益，违反了劳动者自身应承担的劳动法义务和劳动纪律，用人单位可以依据《劳动法》的第三条和第二十五条的规定，以劳动者严重违反劳动纪律为由解除劳动合同，当然，如果拒绝接受治

疗，且造成病毒传播，则构成了犯罪，那么可以《劳动合同法》第三十九条员工犯罪为由解除劳动合同。

3.20 用人单位可否以不胜任工作、劳动合同订立时的形势发生重大变化、经济性裁员为由解除在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不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者的劳动合同？

解答：不可以。《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“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。”

3.21 劳务派遣的用工单位可否以不胜任工作、劳动合同订立时的形势发生重大变化、经济性裁员为由退回在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不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者退回劳务派遣单位？

解答：不可以。广东省人社厅对此有明确说明：“用工单位不得以出现《劳动合同法》第四十条、四十一条规定的情形，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人员中的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。被派遣劳动者在用工单位期间的工资待遇等参照用工单位直接用工的相关政策。”

3.22 假期结束后，因疫情未能回单位上班的，与用人单位的劳动关系如何处理？

解答：劳动关系继续存续，用人单位不得解除劳动合同。对于这些非患病或非隔离原因但也不能在假期结束后回单位上班的，可协商年休假、待岗、事假、劳动合同中止等方式保持劳动关系。

第四部分 疫情期间的休假、工资与加班制度（休假、工资、加班制度）

4.01 延长假期期间、延迟复工期间工资待遇具体怎么算？

解答：根据现在的各项规定与春节假期、延迟复工及企业停工，我们将这个问题整理成表格如下（根据国家规定、广东省规定整理）：

日期	性质	是否有薪水	若上班应支付
1月25日-1月27日	法定节假日	有	支付300%加班费
1月28日-1月30日	休息日	无	支付200%加班费
1月31日（周五）	临时新增假期	有	支付200%加班费
2月1日（周六）	临时新增假期	有	支付200%加班费
2月2日（周日）	临时新增假期	无	支付200%加班费
2月3日-2月7日	停工的工作日	有	支付200%加班费
2月8日-2月9日（周六、周日）	停工的休息日	无	支付200%加班费
2月10日-2月29日	若复工	有	按正常上班计算
	若继续停工	有	支付停工工资/生活费

4.02 因疫情交通管制等原因，员工无法按时返岗时，工资应该怎么发？

解答： 协商处理。

实操建议：

各地政府部门若出台相应政策,按照当地政策执行。比如佛山市人社局发布的《关于做好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,职工未复工时间较长的,企业经与职工协商一致,可以安排职工待岗。

待岗期间企业按照不低于我市最低工资标准的 80%支付基本生活费。执行工作任务的出差职工,因疫情未能及时返回期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付

4.03 企业因疫情影响导致停工停产的,工资如何支付?

解答： 应依法支付停工工资/生活费。

实操建议：

建议提前与员工沟通,告知其关于停工生活费的法律规定,提前根据规定商量好费用。

企业因受疫情影响导致停工停产的:

(一) 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。

(二) 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。

北京市、安徽省、山东省、四川省生活费的标准是不低于最低工资的 70%,陕西省是不低于最低工资的 75%,广东省、江苏省、浙江省、河南省、河北省、内蒙古自治区是不低于当地最低工资的 80%,上海市、天津市是不得低于当地的最低工资。

4.04 因疫情防控需要,用人单位可否要求劳动者加班?

解答：可以。依据《中华人民共和国劳动法》第四十二条规定，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、事故或者因其他原因，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

实操建议：

- 1.必须明确加班是由于疫情防控需要
- 2.按劳动法规定支付加班工资

4.05 假期结束后还不能恢复生产或无需复工期间，可以用职工未休的年休假来抵扣吗？

解答：可以的。短时间内，如果员工无法回来上班或企业无需安排上班的，用职工未休的年休假来抵扣是最好最无争议的一种处理方式。《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定“用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。”一般来说，安排职工休年休假，是用人单位的自主权，但也有裁判认为，必须考虑劳动者的意愿，如果劳动者不同意，则安排了也没有用，但无论如何，司法实践中多认为，安排年休假的主动权还是掌握在用人单位处。这样处理不仅符合现时的疫情客观情况，而且也很难看出会损害员工的权益。《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》（粤人社明电〔2020〕13号）也有相关规定。

4.06 假期结束后，可否以事假的方式让员工休息？

解答：可以的。但这种情形下，需要员工提出申请。如果有证据证明用人单位强迫劳动者写事假申请来规避工资或生活费的支付义务的，则这种方式无效。

4.07 企业可否不执行国务院和各地政府延期复工的通知?

解答: 不可以。国务院办公厅于 2020 年 1 月 26 日将 2020 年春节假期延长 3 天的决定,其他各地政府在此基础上根据实际情况,作了更长的延长,比如广东省人民政府于 2020 年 1 月 28 日发出的要求企业延迟至 2 月 10 日复工的决定。这些通知都是为有效减少人员聚集,阻断 疫情传播,更好保障人民群众生命安全和身体健康,具有强制性,应当执行,否则可能会承担相应的法律责任。

4.08 因疫情需要,安排加班时长超过法律规定,是否违法?

解答: 不违法。根据《劳动法》第四十二条的规定,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 因其他原因,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。

4.09 企业是否可以安排年休假来抵销地方政府延长复工时间?

解答: 广东省人社厅对这个问题没有说明,想必到时在司法实践中争议不少,笔者认为,主要是如下两个截然不同的理由导致争议。

(一) 可以安排休年休假的有其合理性。比如企业因为被政府责令整改或自己自身原因停工停产的,当然可以安排年休假,既然如此可以,为什么省政府决定的停工停产就不可以优先安排年休假呢?

(二) 不可以安排休年休假的也有其合理性。这段时间是政府因为特殊原因而要求企业停工,不可安排年休假。因为复工时间延长,来源于政府的决定,属于企业和个人应该遵守的义务,目的是为了防止疫情发展。而年休假源自于法律规定,属于劳动者的休息休假权,目的是为了保障劳动者的休息休假权利。

因此,对于用人单位而言,如果安排了年休假的,还是有获得支持的可能性。

4.10 国务院春节假期延长假期间（2020年1月31日、2月1日、2月2日）的工资待遇如何确定？

解答：按照国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》要求，延长2020年春节假期至2月2日。在春节假期延长假期间（1月31日、2月1日、2月2日），企业安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

4.11 各地政府延迟复工期间工资待遇如何确定？

解答：广东省人社厅明确不管是否上班，都需支付工资。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》规定，除特殊情形外，本行政区域内各类企业复工时间不早于2月9日24时。2月3日至9日未复工期间，根据《广东省工资支付条例》、人社部办公厅《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）关于停工、停产期间工资支付相关规定，企业应当按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资。符合规定延迟复工限制的企业，在此期间安排劳动者工作的，应当依法支付劳动者工资。其中，企业在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。

4.12 为什么延迟复工的员工，此期间不用上班但工资还是正常发放？

解答：可以作如下理解，暂且不论其他因素，非特殊企业为执行省政府的规定，必然需要停工停产，而此非员工原因导致的停工、停产，故应全额支付工资。原劳动部《工资支付暂行规定》第十二条规定“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”

4.13 符合规定不受延迟复工限制的企业的员工，能否以其他企业员工休息为由主张加班费？

解答：不可以。根据省政府的规定，这类企业人员并没有延长复工，还需要正常工作。因此，在其他企业员工放假期间，不受延迟复工限制的企业员工上班的，属于正常的出勤，如拒绝工作安排，不但没有工资可以领取，还属于严重违反劳动纪律，可作相应处分。广东省人社厅对此也作了明确的规定。所以，一些常见的公交行业、快递行业的员工，是不能据此向单位主张加班费的。

4.14 符合规定不受延迟复工限制的企业的员工，如果在此期间上班的，工资怎么计算？

解答：各地有不同的意见，上海市人社部门认为延迟复工期间属于休息日，对此的意见是“延迟复工是出于疫情防控需要，这几天属于休息日对于休息的职工，企业应按劳动合同约定的标准支付工资；对于承担保障等任务上班的企业职工，应作为休息日加班给予补休或按规定支付加班工资。通俗地讲，就是两倍工资。”但其他地方均未作明确规定，我们的理解是政府的本意为企业应遵守政府的决定，以公共利益为重，故对工资计发不作说明，以免对企业产生不好的导向。不过如果一些企业需要安排人员轮值的，其工资如何支付，相信会带来很大的争议。笔者曾认为如果企业安排员工上班，应按休息日的标准，按工资的 200% 支付工资报酬。但鉴于广东省人社厅最近的态度，在这些延长未被定性为休息日的情况下，其并非员工的休息权利，而是一种疫情防控措施，因此企业如果安排员工上班，按广东省人社厅的态度，只有休息日（周六日）上班才需支付加班费，可以推断出其他时间是无需支付加班费的。然而这种做法违反防疫的要求，企业面临的风险极大，如果企业能安排员工在家办公，则合理合法。在企业同时也承受巨大损失的情形下，裁判部门很可能会从公平合理的角度进行相当的考量。也即，企业安排员工上班但不支付加班费，很大可能会有被认定为合理合法。至于违反防疫管理，那是另外的法律问题。

4.15 出差职工因疫情不能返岗，工资如何支付？

解答：正常工资支付。参考佛山市人力资源和社会保障局发布《关于做好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》第四条规定“执行工作任务的出差职工，因疫情未能及时返回期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

4.16 劳动者被隔离期间期间的工资如何发放？

解答：正常发放工资。根据《传染病防治法》第四十一条规定：对已经发生甲类传染病病例的场所或该场所内的特定区域的人员，在隔离期间，被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。《传染病防治法实施办法》第四十九条规定，甲类传染病疑似病人或者病原携带者的密切接触者，经留验排除是病人或者病原携带者后，留验期间的工资福利待遇由所属单位按出勤照发。

《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》根据国家防疫要求，新型冠状病毒感染肺炎按照甲类传染病管理，对于新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人及密切接触者，隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付

4.17 如果不幸感染，工资待遇如何计算？

解答：在广东，只要被实施隔离措施，无论是否感染，都应当正常发放工资，但不同的地方有不同的标准。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》“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……”也即是否全额，不以是否患病为条件，而是看是否隔离或被采取类似措施。这与《中华人民共和国传染病防治法》的规定相似，该法第四十一条第二款规定，“在隔离期间，实施隔离措施的人民政府

应当对被隔离人员提供生活保障;被隔离人员有工作单位的,所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。”但与《中华人民共和国传染病防治法实施办法》第四十九条的规定有所不同“甲类传染病疑似病人或者病原携带者的密切接触者,经留验排除是病人或者病原携带者后,留验期间的工资福利待遇由所属单位按出勤照发。”各地规定也有所不同,上海、江苏是要排除,而广东最新的规定则是,只要被实施隔离就全额发放。由于地方规定并不统一,遵照所处地方的规定执行即可。

4.18 员工一直被隔离,是否一直都需要支付正常工作的工资?

解答: 是的。《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条第二款规定,(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,甲类传染病是指:鼠疫、霍乱。不过因为特殊性,本次规定是按甲类方式处理)

“在隔离期间,实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障;被隔离人员有工作单位的,所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。”

4.19 可否安排员工在家休假,工资照付?

解答: 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。但笔者认为,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。

4.20 企业根据需要,要求员工上班前在家隔离,工资待遇如何?

解答: 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。

4.21 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?

解答：建议可以以休年假的方式处理，也可以协商工资待遇，如协商不成的，按事假处理较为合适。

4.22 员工去过武汉或者存在其他感染的较大风险,没有被隔离企业也不要要求隔离,但自我要求在上班前自我在家隔离,工资待遇如何?

解答：这种情况争议极大，有不同的观点。有认为应全额支付、有认为应按病假标准支付、有认为应支付生活费。还有人为不用支付任何工资待遇。无需支付的观点认为，依据《合同法》第一百一十七条的规定“因不可抗力，不能履行合同的，根据不可抗力的影响，部分或全部免除责任”，这种情况不属于双方过错原因所致，所以无需支付工资。建议此种情形下企业与劳动者应相互体谅，做好充分的沟通，通过协商解决，企业通知员工上班而员工拒绝的，企业可以不发放工资

4.23 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?

解答：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；”

4.24 如果不幸感染，可以获得多长时间的医疗期?

解答：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。

4.25 企业发现员工已感染或疑似感染，单位如何应对？可否自行隔离员工？

解答：不可以，正确的处理方式是立即向附近的疾病预防控制机构或者 医疗机构报告。《中华人民共和国传染病防治法》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。



地址：佛山市南海区狮山镇万锦路 2 号

电话：0757-86683830

网址：<http://fs-hitech.foshan.gov.cn>



地址：佛山市季华六路九鼎国际金融中心 25 楼

电话：李律师 138-2554-9799（微信同号）