

就地过年法律“大礼包”！请查收

为积极应对当前严峻复杂的新冠肺炎疫情防控形势，根据中共中央办公厅 国务院办公厅发布《关于做好人民群众就地过年服务保障工作的通知》，提倡春节假期非必要不流动，减少疫情传播风险，切实保障人民群众生命安全和身体健康。为合理有序引导广大劳动者就地过年，保障就地过年劳动者的工资休假等合法权益，保障返乡过年劳动者的劳动关系等合法权益，我们给大家奉上就地过年劳动用工法律“大礼包”。

01 用人单位可否通过硬性要求春节加班留劳动者就地过年？

春节期间安排劳动者加班，可实现劳动者就地过年。根据《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定，用人单位因为生产经营需要，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，但是每月不得超过三十六小时。由此可见，

加班需要获得劳动者的同意，否则单位无权强制要求劳动者加班。

02 用人单位可以调整国务院的春节期间放假安排吗？

根据《国务院办公厅关于2021年部分节假日放假安排的通知》（国办发明电〔2020〕27号）规定，2021年春节期间的放假安排为“2月11日至17日放假调休，共7天。2月7日（星期日）、2月20日（星期六）上班”。根据《我国法定年节假日等休假相关标准》及《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》（国务院令 第644号）的规定，春节假期3天，即正月初一（2月12日）至正月初三（2月14日）。除春节法定假期外，其它时间均为双休日或双休日调休。所以，用人单位在保证春节法定假期外，其它时间可根据自身情况作出安排，并不需要必须执行国务院关于春节假期中的调休安排。所以，用人单位可以缩短春节假期，实现劳动者就地过年。

03 劳动者因返乡过年不能按时到岗可否按旷工处理？

按时到岗是劳动者履行劳动合同的基本要求，对不能按时到岗的劳动者如果没有履行请假手续，且无其他正当理由的，用人单位可按旷工处理。

对于以下情形，单位不得以旷工为由对劳动者实施处理：

（1）劳动者因处于隔离期的，不能以旷工为由解除劳动合同；

（2）劳动者因确诊（这里仅指新型冠状病毒感染肺炎）的，不能以旷工为由解除劳动合同；

（3）因返乡过年的隔离措施（包括在家乡被隔离和返回工作所在地被隔离，但均非前述第（1）和第（2）指向的隔离）不能如期返岗的，原则上不能以旷工为由解除劳动合同。

04 用人单位可否禁止劳动者前往疫情防控高中风险区？

确需出行人员原则上不前往中高风险地区。这是当前疫情防控的具体要求，用人单位可以将未经批准不得前往疫情防控高中风险区设置为具体行为要求，并通过劳动者承诺、规章制度、集体合同或劳动合同内容实施管理。

05 返乡过年的劳动者，用人单位可要求劳动者核酸检测合格后方能返岗吗？

如果工作所在地有相应要求的，劳动者应当在提供核酸检测阴性合格的结论后方可返岗。如果工作所在地没有相应要求的，原则上用人单位无权强制要求劳动者提供。但用人单位在劳动者返乡过年前已经通过劳动者承诺、集体协商、与劳动者协商一致或规章制度明确返乡过年者返岗前需要提供核酸检测阴性证明的，则劳动者应当遵守这一要求。

06 返乡过年的劳动者在返岗前，用人单位可否要求其自行居家隔离 14 天？

如果工作所在地有相应要求的，劳动者应当自行居家隔离 14 天后方可返岗。如果工作所在地没有相应要求的，用人单位强行要求的，用人单位应当按照视为正常出勤处理。经用人单位与劳动者协商一致后，亦可以年休假、轮岗轮休、事假等处理。但用人单位在劳动者返乡过年前已经通过劳动者承诺、集体协商、与劳动者协商一致或规章制度明确返乡过年者返岗前需要自行居家隔离 14 天的，则劳动者应当遵守这一要求，隔离期间的工资待遇按照事先明确约定的待遇执行。

07 返乡过年的劳动者返回工作所在地后要求自行隔离，如何处理？

如果自行居家隔离措施是工作所在地在疫情防控措施要求，则用人单位应当要求返乡过年劳动者遵守自行居家隔离措施。如果工作所在地没有相应的要求，且劳动者符合返岗条件的，用人单位可以不批准，劳动者拒不执行的，可按旷工处理。用人单位也可以按照调休、年休假、轮岗轮休或事假的方式安排劳动者自行居家隔离。

08 因返乡过年不能按时到岗的，劳动者可申请什么休假？

因返乡过年不能按时返岗的，包括因工作所在地要求居家隔离的，劳动者可以申请年休假、调休、事假，也可以由用人单位安排轮岗轮休。

但是有下列情形的除外：

- （1）劳动者因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒隔离治疗期间或医学观察期间的，视为正常出勤；
- （2）返乡过年的劳动者存在旷工情形的。

09 在参加公司安排的就地过年活动中伤亡的，劳动者是否工伤？

劳动者在参加公司安排的就地过年活动中受伤或死亡的，属于工作时间因工作原因发生伤亡，构成工伤。

10 春节加班工资怎么计算？

(1) 除法定节假日（正月初一至初三）外，其它时间的加班只有在不能通过调休的方式进行补偿后才计发加班工资。法定节假日加班的必须计发加班工资。

(2) 春节期间（指2月11日至2月17日）安排工作的加班工资计发标准如下：

A、实施标准工时制的劳动者，如果在2月12日（农历正月初一）至2月14日（农历正月初三）安排工作的，即构成法定节假日加班，公司需要支付300%的加班工资；如果在2月11日，2月15日至2月17日安排工作的，则还要依据公司的作息时间及实际工作时间等因素综合确定是否构成加班。如果构成加班，则公司需要向劳动者支付200%的加班工资。

B、实施综合计算工时制劳动者，如果在2月12日（农历正月初一）至2月14日（农历正月初三）安排工作的，

即构成法定节假日加班，公司需要支付 300%的加班工资；如果在 2 月 11 日，2 月 15 日至 2 月 17 日安排工作的，则需要纳入综合计算周期内进行计算后确定是否构成加班。如果构成加班的，公司需要向劳动者支付 150%的加班工资。

C、实行不定时工时制劳动者，如果在 2 月 11 日至 2 月 17 日安排工作的，均不构成加班，公司无需支付加班工资。

D、在对计件工资制劳动者计付加班工资时，公司可扣减计件工资中已经包括的 100%工资，再计算加班工资。

11 劳动者被隔离，无法工作的，单位该如何发放工资？

根据《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条的规定，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。

这里的被隔离人员包括新型冠状病毒感染肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染肺炎病人、疑似病人密切接触者，经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者。

这里的隔离期间是指隔离、医学观察期间，不包括单位自行要求或劳动者自主决定的隔离，也不包括返乡过年非因法定隔离、医学观察而实施的隔离。

这里的工作报酬就是劳动报酬（含工资和福利），是指

被隔离人员正常工作期间的劳动报酬，即视同劳动者的正常出勤，不得以缺勤为由扣减劳动者的工资福利。需要注意的是，奖金或绩效如果需要依考核结论确定，则应当遵照单位的考核制度执行。

非法定的隔离期，需要根据单位安排隔离的方式确定隔离期间性质，并根据性质确定工资计发标准。

12 劳动者请事假，工资如何发放？

事假期间可不计发工资，具体执行单位规章制度。需要注意的是，单位先是足额发放了工资，后又以事假可不计发工资为由向劳动者追索工资的，劳动者拒不退还的，单位无权继续要求劳动者退还。

13 年休假、婚假、丧假和单位安排的休假等假期工资如何发放？

年休假、婚假、丧假和单位安排的休假（指返岗前单位通知继续放假，或未发通知直接按照政府疫情防控通知执行的），均视同劳动者正常出勤，支付标准工资。奖金或绩效如果需要依考核结论确定，则应当遵照单位的考核制度执行。

14 待岗期间劳动者的工资如何发放？

待岗工资由单位与劳动者协商确定，但最低不低于用人单位所在地最低工资标准的 80%。

15 用人单位可否安排返乡过年的劳动者居家办公？

可以。但用人单位应当与劳动者就居家办公的工作方式、工作量完成情况、工作质量、工作任务和工作成果的交付、关联岗位之间的工作交接等方面建立行之有效的标准，以避免发生争议。

注：本资料仅作公益普法学习资料