



COVID-19疫情 域外劳动用工特刊

- 出入境管制措施
- 工资、休假、停工
- 远程工作
- 个人信息保护
- 扶持企业措施

目录

一、亚洲篇	1
中国香港	2
日本	6
泰国	11
新加坡	16
马来西亚	23
二、欧洲篇	26
英国	27
德国	31
西班牙	35
法国	38
三、美洲与大洋洲篇	42
美国	43
澳大利亚	49



亚洲篇

01 中国香港

02 日本

03 泰国

04 新加坡

05 马来西亚



中国香港:

(一) 出入境管制

自3月25日零时起,所有非香港居民从海外国家或地区乘飞机抵达香港国际机场后,将无法入境香港;从内地、澳门及台湾入境的非香港居民,如果过去14天到过海外国家或地区,将无法入境;香港国际机场将暂停一切转机服务;所有从内地、台湾、澳门入境的人士,包括香港居民,都需要接受为期14天的强制检疫。上述所有措施暂定实施14天。

(二) 工资

在香港,雇员的工资和福利水平通常是合同权利。因此,任何降低员工薪水或福利的提议通常都需要得到员工的明确同意。一般来说,员工只有在受到激励的情况下,才会同意减少其合同利益。此类激励措施可能包括雇主对未来增长的保证(例如,当商业环境改善时)。

“医学监察期间”的病假工资:

根据香港劳工处的指引,在疫情期间,如雇员被卫生主任要求或命令接受医学监察或检疫,卫生主任会为该雇员发出写有“须接受医学监察”的医生证明书,雇主需根据《雇佣条例》或有关的雇佣合约,让该雇员放取病假。

香港《雇佣条例》第33条规定了有薪病假的计算率累算:

- a) 凡雇员根据连续性合约受雇者,在初受雇的12个月内,每受雇满1个月即可享有有薪病假日2天;及
- b) 其后每受雇满1个月可享有有薪病假日4天,有薪病假日可不时予以累积,多可累积至120天。

雇员领取疾病津贴需满足以下条件:

- a) 雇员是按连续性合约受雇的;
- b) 疾病不少于连续4天(怀孕雇员因产前检查、产后治疗或流产而缺勤的日子,均属病假日);
- c) 雇员能够出具适当的医生证明书;
- d) 雇员已累积足够的有薪病假。

每日疾病津贴的数额相当于雇员在病假前12个月内日平均工资的五分之四。疾病津贴的发放不得迟于正常发薪日。

中国香港:

(三) 远程办公

为降低社区疫情传播的危险，1月28日，香港政府呼吁雇主按机构运作需要，就雇员的工作安排作出弹性处理。除了提供紧急和必须的服务外，雇主可考虑安排雇员无需返回工作地点办公，而是留在家中工作。

此外，卫生防护中心出台的“企业应变计划重点”，建议企业：

- 根据不同级别之启动而制定的员工调配 / 值勤计划及核心服务的运作计划；
- 准备职员轮班计划和巩固后备员工作为后备资源，因为在大型传染病爆发期间可能会有高缺勤率；
- 考虑为职员与附属或合作公司进行人手配对以维护备用人手，这样有助于保障公司及其客户的利益；
- 以重新整理工作日程表使会议数量减到最小，并在资讯科技协助下，如使用更多视像电话会议设施等，来减少人与人之间的直接交往；
- 将工作团队分为较小的小组，以便小组能在不同的地点工作，经不同路径上班。

雇主可以就远程办公与雇员达成书面协议，可涵盖以下内容：

- 工作地点
- 工作日和工作时间（根据雇佣合约）
- 用于评估员工绩效的因素 / 绩效指标
- 资讯科技安全性和公司设备的使用
- 资料保护和私隐
- 公司和客户资料保密性
- 健康和安全责任。虽然香港没有涵盖在家工作的特定法例，但《职业安全及健康条例》规定每名雇主必须在合理可行的情况下，确保所有在职雇员的健康和安全。为尽量减低工伤的潜在责任风险，应要求所有在家工作人员同意建立一个安全且符合人体工学的家庭工作环境，并遵守良好的健康和安​​全规范。

(四) 休假

1. 年假

年假分为两类：《雇佣条例》规定的法定年假，以及按合约订明，雇主在法定年假以外给予的年假，称为合约年假。

中国香港:

如果雇主没有在雇佣合约中区分法定年假与日数较多的合约年假，香港曾有一个案例，雇主须面临法院裁定向雇员提供的所有年假应按照《雇佣条例》中有关法定年假的规定进行处理的风险。

放取法定年假时间应由雇主与雇员协商后决定，雇主可给予至少14天的书面通知，指示雇员在雇主规定放取法定年假的时间内放取法定年假，除非双方共同同意较短的通知期。因此，如果雇主取得雇员同意在较短通知期内放取法定年假，那应该没有问题，也不会违反《雇佣条例》。如果雇员不同意安排，雇主不得在这段期间强迫雇员放取法定年假，否则便违反《雇佣条例》。

如果雇佣合约没有区分法定年假与合约年假，相同规定可以说同样适用于处理合约年假，因此最理想的做法是在雇佣合约中区分两种年假。

2. 无薪假

雇主不可单方面决定让雇员休无薪假，作为替代方案，雇主应询问雇员是否愿意为了降低感染风险而同意：

- 经雇主同意休年假；
- 与雇主达成休无薪假的协议；
- 在家办公（如果有这样的安排）；
- 在自我隔离和在家办公期间降薪。

不论采用以上哪种选择，雇主都应始终确保休年假、法定病假或在家工作的雇员继续领取工资、法定及其合同福利。

如果雇员同意变更合同条款，则雇主应以书面形式记录任何此类变更（特别是与减少薪金和福利有关的变更）。雇主和雇员均应签署书面的变更，以免日后发生纠纷。除非能够证明企业真正的运营要求，否则未经雇员同意、单方面降低其工资可能构成不合理更改合约条款。

根据《雇佣条例》，如雇主并非基于条例规定的正当理由而单方面更改雇佣合约条款，包括削减员工的薪酬或福利，而雇佣合约亦没有明文规定雇主可以作出这些更改，便可构成不合理更改合约条款。在这情况下，按连续性合约受雇的雇员可向雇主提出补偿申索。

因此，在疫情期间，雇主可以就无薪假与员工达成协议，但不得单方要求员工休无薪假。

中国香港:

(五) 个人信息保护

为了防止在工作场所爆发COVID-19，雇主可以要求其雇员提交健康声明表或进行体温测试。

这些措施涉及个人医疗数据的收集。因此，它们受《个人资料（私隐）条例》（第486章）的约束。《个人资料（私隐）条例》的保障资料第一原则规定，资料使用者只能出于合法目的收集与其功能或活动直接相关的必要、充分但不超乎适度的个人资料。在这种情况下，将收集医疗数据以监视和预防工作场所中的健康风险。鉴于雇主根据《职业安全与卫生条例》承担的义务，任何此类医疗数据收集都可能被认为是必要的，并且与雇主的合法职能直接相关。因此，此类措施不太可能违反保障资料第一原则。

保障资料第三原则还要求，在未取得有关的资料当事人的订明同意下，个人资料不得用于收集目的以外的新目的。但同时，该条例第59条还规定了，与有关的资料当事人的身体健康或精神健康有关的个人资料，获豁免而不受保障资料第三原则的限制。因此，鉴于当前COVID-19形势下，雇主收集员工个人资料基本都是出于维护公共健康及员工个人健康的考虑，因此收集员工个人资料时可能不需其单独同意。

综上，雇主在收集和使用员工医疗资料时应：

- 不要索要过多的医疗资料；
- 告知员工收集目的和可能将资料转移到的人员类别；
- 确保正当地收集个人资料；
- 确保资料的使用仍在《个人资料（私隐）条例》第59条规定的预期目的或范围之内。

(六) 歧视

根据香港《残疾歧视条例》，COVID-19的感染或怀疑感染符合该条例规定的“残疾”的定义。雇主对感染该病毒的雇员的待遇不应低于对未感染病毒的雇员的待遇。这意味着雇主应继续向受感染的雇员支付其应得的薪水，且不应仅因该雇员已感染或被怀疑感染了COVID-19而将其解雇。

雇主应在确保所有雇员健康和安全的义务与不歧视任何特定群体的义务之间取得平衡。所采取的所有措施应与实施时办公室面临的风险成比例。

日本:

(一) 出入境管制

根据日本政府于2020年3月26日召开的第23回新型冠状病毒感染症对策本部会议，进一步强化了的出入境管制。当前日本的水际对策（边境防控措施）要点如下：

1. 拒绝入境对象地区的追加（法务省）

作为根据入管法拒绝入境的对象地区，追加21个欧洲国家（注）及伊朗的整个地区。14天内有在以上地区停留史的外国人，除非有特殊情况，否则将被拒绝入境。

（注）爱尔兰、安道尔、意大利、爱沙尼亚、奥地利、荷兰、瑞士、瑞典、西班牙、斯洛文尼亚、丹麦、德国、挪威、梵蒂冈、法国、比利时、葡萄牙、马耳他、摩纳哥、列支敦士登、卢森堡。

2. 检疫的强化（厚生劳动省）

从东南亚7个国家（印度尼西亚、新加坡、泰国、菲律宾、文莱、越南、马来西亚）和以色列、卡塔尔、刚果民主共和国及巴林的整个地区的入境人员，需要在检疫所长指定的场所隔离14天，不得使用国内公共交通工具。

3. 签证的限制等（外务省）

（1）暂停驻以上第2条所述国家的日本国大使馆或总领事馆于3月27日前发放的单次、数次签证的效力。

（2）依次暂停对以上第2条所述国家的免签措施。

（3）依次暂停与以上第2条所述国家、中国（包括香港）及韩国间根据APEC商务旅行卡相关协定适用的免签措施。

4. 对中国及韩国继续实施中的水际对策

第17回新型冠状病毒传染病对策本部（2020年3月5日会议）决定，截至3月末期间实施的检疫强化、航班到达机场的限定等、签证的限制等措施的实施期间更新至4月末。实施期间可更新。

上述第1条措施将于3月27日0时起实施。但，实施前从国外出发，实施后到达日本的人员除外。

上述第2条措施以3月28日0时以后出发，前往日本的飞机或船舶为对象，实施期限至4月末。实施期间可更新。

上述第3条措施将从3月28日0时至4月末期间实施。实施期间可更新。

日本:

针对新冠肺炎疫情不断扩大的现状，为了彻底贯彻政府推行的强化水际对策的新措施，新冠肺炎对策总部于3月23日把从美国入境日本的入境人员也追加为强化检疫的对象。追加的措施如下：

(1) 从美国入境日本的入境人员将在检疫所长指定的场所隔离14天，并且不得使用公共交通工具。

(2) 本措施的实施对象为3月26日零点（日本时间）以后出发的到访日本的飞机或船舶，措施实施的截止时间到4月末（日本时间，根据情况可能更新延长）。

根据以上措施，从美国入境日本的飞机或船舶（包含中转）因入境时需要接受检疫所以要比以往的入境时间有所延长。并且入境后不得使用公共交通工具。

5. 日本在留资格变更与更新

为了缓解各地出入国在留管理局的窗口拥挤现象，减少交叉感染风险，日本出入国在留管理厅出台放宽在留资格更新时限规定。自3月2日起，在留资格在3月内到期的外国人（包含需申请在留资格的新生儿），申请在留期限更新许可或在留资格变更的时限可放宽至在留期限到期日后的一个月内。请注意“短期滞在（旅游、探亲、参加会议等签证属此类）”及“特定活动（出国准备期间）”不在放宽更新时限政策对象内。

（二）工资发放

在因新型冠状病毒而停工的情况下，就缺勤期间的工资待遇劳资双方应当进行充分的讨论，同时关于支付工资的必要性也应当针对每种情况进行综合考虑。

根据《劳动基准法》第26条，劳动者“因可归责于用人单位的事由而停工”的情况，用人单位应当支付平均工资60%以上的停工津贴。

如果劳动者因感染新型冠状病毒而被都道府知事提出工作限制而停止工作的措施，一般认为不属于“因可归责于用人单位的事由而停工”，无需支付停工津贴。如果劳动者加入了受雇者保险，并在满足一定条件的情况下，相应保险人将支付伤病津贴。即从劳动者因接受治疗而不能提供劳务超过3天，将按照过去12个月的平均日工资的三分之二给予伤病津贴补偿。具体的申请手续需要向投保的保险人确认。

如果疑似感染新型冠状病毒的劳动者根据“归国者/接触者咨询中心”的咨询结果可以继续工作，但是用人单位以自己的判断让该劳动者停工，则一般适用于“因可归责于用人单位的事由而停工”，用人单位应当支付停工津贴。

日本：

劳动基准法上的劳动者，包括非全日制劳动者、派遣劳动者、固定期限劳动合同劳动者、以多种方式工作的人和外国人，都需要支付停工津贴和带薪年休假。

（三）工时调整

为了防止新型冠状病毒的感染，可以考虑利用错峰通勤。用人单位和劳动者可以基于合意变更上下班时间，就错峰通勤的内容进行充分协商。但是应当注意：弹性工作时间制允许由劳动者决定上下班的时间；该制度是将一天的工作时间划分为必须工作的时段（核心时间）以及可以自由出入办公区域的时段（弹性时间），此外核心时间也并非必须设置的项目，存在全部都是灵活时间的可能性。

（四）远程工作

防止感染的灵活用工方式，除了考虑错峰通勤还可以进行远程工作。在企业内部存有完善的远程工作制度的情况下，可以要求劳动者在此制度范围内实施远程工作。此外，厚生劳动省还建立了一个“远程工作综合门户网站”，该网站设立了远程办公相关信息的窗口咨询，并对远程办公的引入和利用提供了各项信息。

远程工作期间适用与劳动标准相关的法律法规，但是由于劳动者的工作环境与正常工作环境不同，因此用人单位应当注意对劳动者工作时间的管理。

作为新型冠状病毒感染的对策，日本厚生劳动省已经开始接受针对新引入远程办公的中小型企业实施的特别补贴计划申请。“时间外劳动等改善助成金（telework course）”：2020年2月17日至5月31日期间，至少一名员工进行了远程办公的企业可以申请最高金额为100万日元的补贴，申请成功率为50%。

此外，东京都内雇员人数在2人以上999人以下的中小型企业自3月6日起，可以向当地政府申请“事业继续紧急对策（远程办公）助成金”，补助上限为250万日元，申请成功率100%，用于购入远程办公所需的电子设备以及配置电子设备所需的费用等。

（五）休假

1. 带薪特殊休假

基于劳资双方之间的讨论，雇主可以在工作场所建立带薪的特殊休假制度。

日本:

带薪年假原则上必须在劳动者要求的时季提供，雇主不得单方面要求雇员使用年假。

劳动者申请带薪年假，即使带薪年假的使用目的是治疗发烧等感冒症状，原则上用人单位也必须提供休假。

雇主不得以雇员已经休了带薪年假为由，对雇员实施减薪等其他不利待遇。

照顾子女的停工补贴：因新型冠状病毒感染而暂时关闭小学、特别支援学校的需要，存在企业员工为照顾孩子而休假的情况；2月27日至3月31日期间，对于让此类员工（包括正式员工和非正式员工）休带薪年假（不包括法定带薪年假）的企业，政府补助休假期间支付的工资（每天上限为8,330日元）。

2. 病假

在向用人单位提出请假申请时尚不确定其是否感染新型冠状病毒，此时劳动者因有发烧等症状而主动向公司请假的情况视为普通病假，适用各用人单位有关病假的规章制度。

病假可以用年假抵扣，但应当由劳动者自主提出，企业不能强迫劳动者用年假抵扣。

（六）个人信息的收集

劳动者在被确诊感染了新型冠状病毒的情况下，根据《感染症法》，都道府县知事可以对该劳动者提出工作限制和住院劝告等。在都道府知事依据《感染症法》提出工作限制或入院劝告的情况下，劳动者应当停止工作并协力将该信息告知用人单位。

（七）扶持企业措施

“雇用调整助成金”的特例措施：

雇用调整助成金是经济不景气时对暂时停业、歇业的企业发放的政府补助金。由于新型冠状病毒的影响，日本政府增加了一系列拓宽申请期限、降低审核标准的特例措施。

- 放宽限制：成立未满一年的企业也可以领取补助金；缩短衡量生产指标的时间（从3个月变为1个月）；取消用工增长率的限制；放宽在休业停业前必须提交停业计划书的限制；享受雇用保险不满6个月的劳动者也可以申请补助金，且此项补助金可与其他补助金同时申请。
- 补助对象：疫情期间受影响的企业，具体是指休业停业的首日在2020年1月24日至2020年7月23日期间的企业。
- 补贴额度：大企业员工的补贴金额为企业所负担停工津贴的1/2，中小企业优惠至2/3，每人每天补贴的上限金额为8,330日元（自2020年3月1日起）。

日本:

- 补助期限：一年最多支付100天。

（八）“新型肺炎”下的工作安全与健康

根据日本《劳动安全卫生法》，雇主对劳动者负有就职时的健康检查以及定期进行健康检查的义务。但是根据2020年2月25日确定的“新型冠状病毒感染症对策的基本政策”，雇主可以将健康检查的日期推迟至5月。安全委员会会议等活动的召开，在5月底之前也可以通过视频电话或推迟会议等其他灵活方式。

雇员如果出现发烧或其他感冒症状，尽量不要外出并且应当进行体温的测量和记录。如果出现以下症状：

- 感冒或发烧超过37.5度的症状持续4天以上；
- 强烈的倦怠感或呼吸困难。

*老年人或有基础疾病（糖尿病、心力衰竭、呼吸系统疾病）的人，接受透析、使用免疫抑制剂或抗癌药的人如果出现上述情况持续两天；

则应当联系最近公共卫生中心的“归国者/接触者咨询中心”。

日本企业应对疫情的方式有所差异，但是大都积极采取了相应的防御措施，例如强化日常的卫生管理，全面升级消毒措施，确认紧急联络清单，鼓励员工在通勤外出时佩戴口罩、“勤洗手”、注意“咳嗽礼节”，保持健康交流的距离，比如要求员工和客户保持1米以上的距离等，以减少感染病毒的风险。

有些日本企业还规定，对于曾经去过存在新冠病毒感染风险地区出差的雇员，必须在家隔离14天以上才能正式上班；在家隔离期间，鼓励员工远程工作，每天进行体温测量，若身体不适，则由公司预约医院，并报销医疗费用。

泰国：

（一）出入境管制

泰国政府于3月25日宣布全国进入紧急状态，持续周期为3月26日到4月30日。

1. 在外人员入泰：

关闭入境口岸。无论是使用何种交通工具，如飞行器、船舶、机动车等，或是各种交通方式，如航空、水运、陆运等，入境泰国的人员符合下列情况下才可进入泰国：

- 泰国公民（拥有泰国国籍），持有泰国使领馆出具健康证明或其他相关证明；
- 非泰国公民，但持有工作证或得到官方许可在泰工作的相关人员；
- 外交人员、使馆人员、入泰执行任务的外国政府人员代表、国际机构人员、经外交部特许的个人或其他国际机构以及上述人员的家属；
- 总理、解决紧急状态负责人准许进入的人员；可在完成任务后撤离的运输生活必需物资的人员；有明确离境时间的交通工具管控人员或交通工具主要负责人。

前三类人员入境必须持有通过检验的医疗证明，且证明是在出行前72小时内出具。入境后仍需遵守防疫条令的规定。

2. 在泰人员处理：

对于在泰外籍人士，泰国外交部、内政部与警察总署将严格审批签发签证，防范无正规工作或居住证的人员在泰停留。如外籍人员想要出境的，可以获得豁免允许出行，但也要遵循防疫条令的规定。

此外对于有慢性病的人群，包括糖尿病、高血压、心脑血管疾病、呼吸系统疾病、自然免疫力低的过敏症、药物过敏等，要求该类易感人员居家以避免在外部环境中感染病毒。

（二）工资发放

员工是否获得工资取决于是否工作，坚持“不劳不获”的原则。

- 如员工在等待核酸检测过程中，但仍可以工作，雇主可以安排其远程工作并支付正常工作的薪酬。
- 如果员工出现了症状，可以使用假期，雇主按照假期工资支付。
- 如果员工被要求不得工作且无法实现远程办公时，员工有权获得正常薪酬。
- 如果医生建议员工自行隔离，员工有权使用带薪病假。
- 如果员工拒绝返工且未提供合理理由，雇主可视为缺勤且不需支付工资。

泰国：

- 故意去高风险地区以达到自行隔离或集中隔离目的的员工将会得到公司的警告，告知其如果执意要去且公司无法提供其远程工作。如果因其故意导致被集中隔离或需要居家隔离，或者无法返回泰国的，将无法在隔离期或返岗前获得任何薪酬。
- 如果公司因政府命令等不可抗力被关停，雇员将无法获得该段期间的工资。如果是因新冠肺炎导致公司业务无法正常经营需要短暂停止时，雇主需要支付75%的工资。同时雇主有义务在关停前3天提前告知劳工官员与员工。
- 如果员工自身不能工作时，雇主也可以考虑达成协议，同意一段期间的无薪假。

（三）停工

如疫情严重影响了雇主的业务（例如，客户大量减少或采购订单大量减少），导致雇主需要暂时关闭业务或停止生产，则雇主可以申请暂时停止运营。例如，雇主不得不减少50%的生产，并要求员工每周工作三天而非通常的五天。又或是，雇主将雇员按小组分配，采用轮班制的方式工作、休假。

根据《劳动保护法》（LPA）第75条，雇主有权在下列情形暂时停止运营，但须在停工期内向雇员支付至少相当于其正常工作日工资的75%，包括：

- 雇主确有必要进行停工，且有重要理由，例如雇主的业务无法照常经营；
- 不属于泰国法律下的不可抗力原因；
- 雇主必须选择是全部还是部分暂停经营；
- 雇主必须提前3个工作日通知劳动监察员和雇员；
- 停止时间视具体情况而定。一旦导致停工的事由消失，且停工不再必要，雇主应当取消停工。

泰国最高法院的判例对雇主实施该措施的“必要条件”提供了指导，包括（1）客户采购订单的减少和（2）雇主面临的财务困难都被视为必要情况。此外，情况必须是严重的，且足以严重影响雇主的业务。不能因为雇主自身未能有效开展业务而导致停工。

（四）关闭

如果当地政府或其他行政机关要求，雇主将需要关闭工作场所。按照“不劳不获”的原则，雇主无须在当局命令的关闭期间支付工资。

泰国：

（五）远程办公

雇主可以安排员工远程办公以减少接触新冠肺炎病毒的风险。

如果员工在未生病时要求远程办公，法律并未对此有明确规定。雇主在判断是否同意时需要考虑其工作性质、对公司业务的影响以及对员工自身健康的安全性。就工作性质而言，商店员工必须在工作场所因为其工作不可能在家通过电脑完成。雇主也需要确保当员工不在工作场所办公时，不向其施加不合理的负担。这也意味着，雇主需要向员工提供完成工作所需的必要设备，以便他们在家工作。需要注意的是，远程办公不被视为短期停工，员工仍有权获得其正常工作应得的工资和福利。

（六）休假

1. 病假

病假原本是员工仅可在其生病时使用的一种特殊假期。对于有医生诊断证明确诊感染新冠肺炎的员工，可以使用病假安排。如果该员工使用的带薪病假超过了法律规定的病假天数（法定30天），雇主则可以建议员工使用年休假（如有）。当带薪年假也使用完毕，双方可协商后续安排并达成书面协议。

2. 年假

指示员工在该期间使用年假是可行的。

（七）个人信息的收集、上报

1. 雇员的告知义务

当雇员出现新冠肺炎症状且曾有高危地区旅居史时，应当告知雇主。雇主可以考虑通过清楚地通知所有员工应当披露以上情况。当员工因疾病、被建议自行隔离、或被强制隔离而无法工作时，应当根据公司正常的缺勤程序告知雇主。为了保障员工充分了解其报告义务，雇主可以制定清晰的政策来讲明需要员工在何时告知存在风险的何事。

2. 雇主要求员工汇报

尽管没有严格的法律规定要求雇主获取员工存在疫情风险因素的信息，但是雇主有义务保障工作场所与员工的安全，并提供符合卫生标准的工作条件。该项义务包括促进保护雇员的生命、身体、心理和健康免受伤害的工作业务。

雇主也应当对与确诊患者有密切接触或者曾在高风险地区旅行的雇员进行风险评估。

泰国：

雇主可基于保护其他员工健康与安全的目的发布相关汇报政策，要求员工汇报同事的流感症状（如发烧、咳嗽、呼吸困难、肌肉疼痛、疲惫）。

需要注意的是，所有的汇报程序必须清楚且可操作，同时出于保护员工隐私的需要，雇主还应当限制报告数据的访问与保留期限。

3. 雇主的上报义务

根据2015年《传染病法》的规定，雇主或控制营业设施或经营场所的人有义务在得知工作场所内有感染人员后3小时内应通知传染病控制官员。该项通知义务也扩大至如有合理怀疑工作场所内有员工感染新冠肺炎的情形。未履行该义务企业或控制人将被处以不超过20,000泰铢的罚款。

（八）拒绝返岗、出差或出席会议

1. 返岗

当员工拒绝返岗时，雇主首先应当确保要求其返岗的命令是公平的，例如发出返岗命令的前提是员工返回工作场所办公已没有风险。如果雇主可以确保返岗要求合理且能够保障员工的健康安全，员工应当配合雇主的返岗安排。如拒不配合，公司可以根据内部的纪律处罚程序予以处理。

保持工作场所正常营业的雇主需要注意：

- 保持工作场所的清洁，每天对垃圾及其他废弃物进行处理；
- 所有人员必须佩戴口罩；
- 要求人员使用肥皂、洗手液或酒精洗手消毒；
- 人员之间要保持至少1米间距；
- 尽量控制场所内人员数量与工作时长，可以考虑错峰上下班、轮班轮岗等方式。

2. 出席会议或出差

由于新冠肺炎病毒的全球性爆发，员工可能会担心出差或出席会议会有感染风险，雇主也可以考虑以在线会议作为替代安排，减少不必要的商务出差。同时还需要及时关注其他国家/地区的限制入境与隔离措施。如果员工因工作感染新冠肺炎，雇主可能将按侵权法承担相应责任。

由于目前泰国进入紧急状态，对于本国内部的跨府出行也进行限制。政府建议减少或取消不必要的出行，居家调休或办公。确有必要外出的，需要接受检查并根据相关文件要求做好自我防护措施。

泰国：

（九）扶持企业措施

1. 中小企业的扶持措施

中小企业雇主可从2020年4月至2020年7月期间扣除支付给雇员的合格薪资费用的300%，以支付公司所得税。要符合扣除条件，必须满足以下条件：

- 中小企业年收入不超过5亿泰铢；
- 员工总数不超过200人；
- 每位员工每月可获300%扣除的薪水不超过THB 15,000；
- 员工必须获得社会保障基金的保险；
- 上述期间的参保人数不得少于2019年12月31日的参保人数。

2. 出席会议或出差

3月23日社会保障办公室宣布，从2020年3月至2020年8月的六个月薪资周期，雇主和被保险人的强制性社会保障缴款率将从5%降低至4%。政府的缴款保持不变，仍为2.75%。

但是3月24日内阁会议对缴款率再次修订。3月至5月的降低费率期间，雇主的缴款率为4%，最高支付600泰铢；雇员的缴款率为1%，最高支付150泰铢。此外，3月至5月的社保缴纳截止期限将延期3个月。

新加坡：

（一）出入境管制

3月24日，新加坡政府就出回国人员的管控措施发布公告规定如下：

1. 从3月27日起，对罔顾旅游警告，坚持出国的新加坡居民（含新加坡公民、永久居民）和长期准证持有者，返新14天内若疑似感染冠病入住公共医院，医药费全部自付，不会获得津贴。若是居民在公共或私人医院接受治疗，也不能使用终身健保（MediShield Life）或综合健保计划（Integrated Shield Plan）。
2. 人力部（MOM）仅允许提供基本服务的工作准证（work pass）持有人（包括其家属）入境/返回，例如医疗保健和运输业。工作准证持有人及其家属如在3月27日以后离新，将被延迟审批返新申请。
3. 所有返回新加坡的新加坡公民、永久居民和长期通行证持有人都将获得14天的“居家通告”。考虑到英国、美国已成为新加坡最大输入型病例来源地，为防止来自上述两国的返新人员对家人的感染，自3月25日23时59分起，上述返新人员将从机场直接送往政府指定的酒店，按照“居家通告”隔离14天。相关费用由政府负担。

（二）工资

雇主如果要求雇员在家工作，则该雇员应继续领取其全部的薪水和福利。

《工伤赔偿法令》涵盖了雇员在工作中因生物制剂（包括COVID-19）感染疾病的情形，但不涵盖非通过工作活动感染或暴露于COVID-19的生病情形。

（三）远程办公

作为雇主的业务连续性计划（BCP）的一部分，在可行的情况下可以鼓励员工在家工作。雇主还可以考虑团队拆分，即一部分员工在办公室工作，其他员工则在家里工作，以最大程度地减少互动。雇主可能需购买必要的设备，审查其工作流程，以帮助员工实现灵活的工作安排。

如果由于与COVID-19有关的非工作原因（例如，照顾家庭成员或无法重返学校的孩子或育儿）而导致员工不得工作，则鼓励雇主采取灵活的工作方式，允许员工在家工作并最大程度减少工作中断。

（四）休假

1. 无薪假

雇主不太可能直接指示雇员休无薪假 - 而应征得该雇员的同意。

新加坡：

2. 年假

雇主可以指示雇员休年假。但是，由于病毒的传播并非员工可以控制，因此员工可能无法很好地接受这种安排，很可能会认为病毒不该影响他/她的工作福利。

3. 病假

新加坡卫生部称，员工接受隔离检疫期间（包括居家隔离）将被视为带薪病假。缺勤期间将被视为带薪住院假，是雇员根据其雇佣合同、集体协议或《雇佣法》享有的住院假资格的一部分。

此外，如果受影响的雇员已经用完了根据雇佣合同和/或集体协议提供的医疗福利，则雇主应考虑提供医疗保险，因为有关雇员在此期间可能会面临财务困难。

根据新加坡人力部的消息，有呼吸道症状的个人可以休5天病假，以使他们能够在家休息并防止COVID-19传播。

根据《雇佣法令》，雇主可以将5天MC视为带薪门诊病假的一部分。另外，如果雇主希望为雇员提供更多支持，也可以将5天MC作为其带薪住院假权利的一部分。

如果将来员工的带薪门诊病假不足，则鼓励雇主实行更加灵活而富有同情心的措施，考虑COVID-19情况下的病假延长，可给予员工额外的带薪病假。

政府将支付所有长期工作准证持有人（包括外籍家政工人）在公立医院接受COVID-19住院治疗的费用。

但是，如果某外籍员工从2020年3月27日起离开新加坡，随后在返回新加坡后的14天内出现症状，若该外籍员工是S工作许可持有人，则雇主应对外籍员工在新加坡产生的所有COVID-19治疗费用负责。这与《雇佣外籍劳工法令》规定的雇主责任一致。

（五）个人信息保护

在雇员的同意下，雇主可以收集和披露员工的个人数据和健康细节。劳动合同或劳动手册中可能包含了此类同意。但是，根据《个人数据保护法令》，在未得到雇员同意的情况下，在面临会威胁到该雇员或另一个人的生命、健康或安全的紧急情况时，雇主可以收集和披露此类个人数据。如果是对公共机构的，也可以进行披露，并且出于公共利益的考虑，这种披露是必要的。例如，如果办公楼管理层寻求此类信息，则雇主不应披露该信息，除非该信息是根据公共机构的指示或处理紧急情况所必需的。

新加坡：

4月3日政策更新——“半封城”期间的用工政策解读

新加坡总理于2020年4月3日宣布，为阻止COVID-19的进一步传播，新加坡将实施“半封城”措施，新加坡人称之为“阻断器”措施（circuit breaker）。新加坡政府将采取更严格的安全距离措施，中止除基本服务部门外大部分工作场所的活动，以减少人口流动和接触。该措施将持续约一个月（4月7日至5月4日）。政府将视疫情遏制情况决定是否延长该措施。

（一）出入境政策

新加坡卫生部于4月8日宣布，从4月9日23时59分起，所有从国外返新的新加坡公民、永久居民和长期证件持有者，都须在政府特别安排的设施进行14天自我隔离，遵守居家通知条例。所有在境外的新加坡工作准证、学生准证及长期访问签证持有人或上述证件签发批准信（IPA）持有人均需要向入境和关卡局、人力部或教育部提交入境申请。相关部门将向被批准的入境人签发一封期限为两周的入境信，证件持有人需要在登机前和入境时向航空公司和边检人员出示信件，否则将被拒绝入境，工作准证持有人还将面临吊销准证的惩罚。

另外，雇主可以在雇员工作准证到期前6至8天（S PASS为到期前6个月）在人力部网站申请准证续期。而根据新加坡最新政策，2020年4月6日至2020年5月5日到期的工作准证和S工作准证(S PASS)将自动延期至2020年6月5日。

（二）政府补助政策

1. 当地雇员

新加坡政府已出台就业支持计划（JSS），以扶持雇主继续支付雇员的工资。根据行业的不同，JSS将为每个符合条件的新加坡公民或永久居民提供每月总工资（不超过4600新币部分）中的25%到75%不等的工资补助，雇主无需申请。

雇主将分别在2020年4月、7月和10月收到共计三笔JSS付款，如下表所示：

就业支持计划（JSS）向雇主支付补助所涵盖的月份	
第一次付款	2019年12月-2020年4月
第二次付款	2020年4月-2020年7月
第三次付款	2020年7月-2020年10月

新加坡：

此外，JSS在4月份为所有雇主提供的工资支付补助将提高至75%，以支持他们度过“阻断期”。第一次付款时提供的工资补助将以2019年10月的工资为基础进行计算。

而第二次和第三次付款时提供的工资补助将以2020年2月至7月的工资为基础进行计算。在此期间减薪或指示员工无薪休假的雇主，其后续收到的JSS补助也会相应减少。雇主应在计划中考虑到这一点。

2. 外籍雇员

新加坡政府于4月6日宣布免除4月份应缴的外籍劳工税（FWL），以帮助企业减轻成本。雇主还将获得FWL一次性退税，即每个工作准证或S工作准证（S PASS）持有者将获得750新币，以确保雇主保存人力，在阻断措施后能够迅速恢复运作。政府将根据雇主在2020年的已缴税费向雇主退税。

（三）工资支付和休假安排

1. 当地雇员

对于已采取成本控制措施的雇主，可以继续实施其工资支付和休假安排计划。在阻断措施实施之前，如果受到COVID-19严重影响的雇主已经与工会和雇员一起制定了成本控制措施，并已将JSS考虑在内，雇主可以继续实施这一成本控制措施。同时，鉴于四月发放的JSS补贴有所增加，雇主应着手审查是否可以在特殊时期为雇员提供额外补助，以尽量解决雇员的困难。

此外，对于其他雇主，建议不要采取裁员或延长无薪假期的方式降低成本支出。建议雇主利用2020年4月的JSS补助（一个月工资的75%）支付阻断期间当地雇员的工资和雇主的公积金缴纳份额。

对于在阻断期间通过远程方式继续进行全工时工作的当地雇员，雇主应按现行工资标准支付工资（包括公积金缴款）。

对于非全工时工作的雇员，建议雇主至少按照下表支付工资：

新加坡：

推荐雇主实施的工资安排（4月7日至5月4日）	当地雇员的月工资总额（X）	
	$X \leq 4,600$ 新币	$X > 4,600$ 新币
雇主指派雇员在家工作	继续支付原工资和公积金缴款。	1. 使用4月JSS补助，为雇员提供基线报酬（包括公积金缴款）；并 2. 提供比例工资。如雇员工作时间为原工作时间的50%，则雇主应向雇员支付其原工资的50%。 1和2相加最高不超过雇员的标准月工资。
雇主不指派工作	使用4月JSS补助，为雇员提供基线报酬（包括公积金缴款）	

2. 外籍雇员

对于在阻断期间继续全工时工作的外籍雇员，雇主应按照现行工资标准向其支付工资。

对于在阻断期间无法全工时工作的外籍雇员，雇主应与工会和雇员一同制定工资支付和休假安排，并且雇主应特别关注低薪工作准证持有者。雇主可以要求外国雇员使用其假期权利。在假期权利使用完毕后，雇主应向外籍雇员提供工资支持。雇主必须公平和负责地对待外籍雇员，并将政府免除的外籍劳工税和政府提供的一次性退税纳入考量。

例如，对于住在专用宿舍、每月领取600新币基本工资的的低薪工作准证持有人，负责任的雇主可以向其支付450新币的工资，并负责其阻断期间的食物和住宿，而无需支付该外国雇员将的工作津贴（如交通津贴）。

另外，对于在4月7日至5月4日期间实施成本控制措施的雇主，如果其雇员人数超过10人且成本控制措施将导致雇员降薪超过25%，雇主应通报人力部。

3. 无薪休假

在企业受到疫情严重影响，不得不采取无薪休假时，应遵守下列规定：

- 雇主应首先考虑和实施其他措施，并征求工会和雇员的意见；
- 雇主应认识到采取无薪休假措施的范围和持续时间对普通员工的影响；
- 高级管理层应以身作则，接受比雇员更早或更大范围的无薪休假。

（四）阻断期的远程工作

阻断措施期间的用工政策，根据企业是否属于基本服务部门而有所不同。

新加坡：

1. 基本服务部门

基本服务部门将继续运转，如食品、能源、医疗及社会服务、运输及仓储、资讯与通讯、防御与安保、重要公共基础设施、银行与金融、法律服务及与这些行业相关的供应链和服务供应部门。属于上述行业的雇主应尽可能采取远程工作措施。对于无法进行远程工作的企业，雇主应在工作场所采取安全距离措施，以减少人员接触。

2. 其他部门

除基本服务部门外的其他部门，没有条件进行远程工作的雇主应中止工作场所的业务。而有条件进行远程工作的雇主应继续实施远程工作措施。没有条件进行远程工作的雇主可以向政府提交豁免申请，获得豁免许可的雇主仍需遵守2020年4月1日公布的《传染病（工作场所的疫情防控措施）条例》（Diseases (Workplace Measures To Prevent Spread Of Covid-19) Regulations 2020）。

另外，采取远程工作措施的雇主应尽可能为雇员提供必要的远程工作设备。

（五）安全距离措施

雇主应遵循2020年4月1日颁布的《传染病条例》。任何违反条例任何规定的企业或个人，都可能构成犯罪，一经定罪，将被处以10000新币以下罚金或6个月以下监禁，或两者并罚。

对于无法进行远程工作的企业，雇主应在工作场所采取安全距离措施，以减少人员接触，并在合理可行的范围内将措施告知雇员。具体措施如下：

- 实施轮班工作、分散团队工作；
- 减少肢体互动的需要和持续时间；
- 推迟所有集体活动（除特定活动外）；
- 实行错峰的工作时间（所有雇员不应同时上下班）；
- 保证工作场所人与人之间的距离小于一米；
- 任何出现特定症状（咳嗽、打喷嚏、气喘、流鼻涕）或身体不适的雇员，应立即通知雇主。

另外，根据《传染病条例》，雇员也须遵守特定义务。雇员或其他个人如果发热或表现出其他任何特定症状，不得进入任何工作场所。雇员和其他个人必须遵守雇主按照《条例》做出的任何要求。

新加坡：

（六）裁员与解雇

新加坡人力部呼吁雇主，在不到迫不得已之时，不采用裁员手段。建议雇主尽可能采取其他措施解决人力过剩的问题，将裁员作为最后手段。雇主应根据企业受到疫情影响的严重程度考虑下列替代裁员的措施：

- 安排雇员参加培训，提升其技能和就业能力；
- 将雇员调派至企业内部的其他工作岗位；
- 实施灵活工时、灵活工作安排，缩短工作周或采取临时解雇措施；
- 根据三方（MOM, NTUC, SNEF）标准调整工资；
- 实行无薪休假。

若雇主在迫不得已时需要裁员，应采取负责任的态度，按照三方指导原则进行裁员，给予员工尊严和尊重。

作为负责任的雇主，企业应帮助受影响的员工在关联公司、其他公司或通过再就业援助项目寻找其他工作。雇主可与工会、SNEFWSG、NTUC's Employment and Employability Institute (e2i)、Job Security Council和U PME Centre合作，为受影响的雇员提供就业辅导服务。

新加坡政府在保护外籍工人权益方面制定了较为完备的政策，包括持工作准证（WP）的员工被辞退后，其回国机票应由雇主承担；如短期内无航班或雇主认为机票价格太贵而希望延期购买，雇主需协助员工向人力部申请办理工作准证延期，保证员工离境前在新加坡合法停留；同时雇主应负责期间员工食宿等等。如雇主不愿承担机票及食宿费用，员工可向人力部投诉。

马来西亚:

(一) 出入境管制

3月16日晚，马政府宣布，自3月18日至31日（后延长至4月14日），实施全国封闭式管制措施，主要包括：

- 禁止在全国范围内进行群体性活动和集会；
- 禁止所有马来西亚公民出国，所有已出国及刚回国的马来西亚公民，须接受健康检查并进行14天自我隔离；
- 禁止外国旅客进入马来西亚；
- 关闭政府机构和教育机构等。

根据“行动管制令”，外国游客、访客以及持劳工签证、学生签证、工作签证、技术专才签证、家属签证和第二家园长期签证的外国人，不允许入境。政府宣布的基本必须行业（essential services）雇佣的外籍员工可以入境，须在入关时提供雇主证明信，还须通过关口健康检查并自我隔离14天。持有长期家属签证的马来西亚公民的配偶及子女可以入境，亦须通过关口健康检查并自我隔离14天。具体政策解读和执行均应以马移民局解释为准。

符合条件的在马中国公民可申请Special Pass以便延长停留期。具体办理方法详见《关于马移民局临时允许短期在马中国公民延长停留期的通知》。是否获得批准，需由马移民局决定。

根据“行动管制令”，在马中国公民可以从马来西亚出境，但在“行动管制令”期间，出境后，即使持有有效签证，也不能再入境。具体政策以马移民局解释为准。

(二) 工资发放

如果雇主要求雇员远程工作，雇员应当继续领取全额工资和福利；

如果雇员按照雇主的指示前往有新冠病毒确诊病例的地区，而因此收到医生隔离令的，雇主应当向其支付全额工资；

如果雇员因行动管制措施需要留在家中，但因工作性质无法进行远程工作，雇主仍应在合同暂时中止期间向雇员支付全额工资，除非雇佣合约列明雇主有权要求员工拿无薪假期。有困难的雇主可尝试与员工协商，在行动管制期间减薪，待工作恢复正常后给予雇员带薪假期或津贴，或减少工作时间，或延迟支付工资。如果公司与员工达成减薪协议，必须通报人力资源部门。雇主应确保雇员工资不低于2020年的最低基本工资标准。另外，雇主可以提议延迟支付工资，但是不得强行要求员工接受。

马来西亚:

（三）远程工作

雇主可以要求可能接触到新冠病毒（如曾前往高风险地区旅行）的雇员在家远程工作。一些雇主已实施了这项措施，特别是对于身体不适的雇员。马来西亚工会建议雇主提供灵活工作制度，如实施远程工作计划。一般而言，如果雇主要求雇员远程工作，雇员应当继续领取全额工资和福利。

如果雇员因防范措施需要留在家中，但因工作性质无法进行远程工作，雇主的慎重做法是，在合同暂时中止期间向雇员支付全额工资。

（四）休假

对于医生未签发隔离令的雇员，雇主不得阻止其上班。

1. 年假/无薪假

在行动管制期间，雇主不得指示雇员在隔离期内使用年假或休无薪假期。

2. 病假

对于身体不适的雇员，雇主可以通知其停止上班，并提供带薪病假。

对于医生认为应当接受隔离的雇员，在隔离期间，雇主应当提供带薪病假或住院津贴，不论雇员是在家隔离还是在医院隔离。鼓励雇主根据隔离令提供超过病假或住院津贴部分的额外补偿。

（五）个人信息采集

为遵守安全义务，马来西亚雇主可以对其工作人员的公务出行作出限制。雇主可以要求因私人原因前往中国大陆或其他高风险国家的雇员进行申报，以便实施安全措施。

有感染新冠病毒症状的雇员或与确诊病例有密切接触的雇员，都应向雇主报告其情况。雇员应按照雇主通常的考勤程序，向雇主告知其不能工作的原因（如疾病、建议自我隔离或被隔离）。

为确保雇员了解其报告义务，雇主应制定一项明确的报告政策，说明雇员应在何种情况下、何时向雇主报告。任何此类政策都需要雇主组织内部有明确的报告渠道。雇主应对报告数据的访问采取限制。

由于个人隐私保护的原因，不建议雇主指示雇员报告其同事的流感症状（发烧、咳嗽、呼吸困难、肌肉疼痛、疲劳），但被确诊雇员不遵循自我隔离建议的除外。

马来西亚:

（六）办公场所的其他安全义务

《职业安全与健康法》（Occupational Safety and Health Act）规定雇主有义务确保工作场所的卫生和安全。该法只适用于某些特定行业，如制造业、建筑业、运输业、批发零售业、商业服务业。在普通法上，所有雇主都有保护雇员健康、确保工作场所安全的注意义务。雇主应随时留意政府公告，并采取适当的预防措施，进行风险评估，并根据风险评估为雇员提供个人防护用具，调整工作程序，以减少感染病毒的风险。

雇主应通知雇员立即接受《1955年就业法》第60（f）条规定的注册执业医师或医疗官的检查，由雇主承担检查费用。需要注意的是，《1955年就业法》（EA）只适用于工资为2000马币及以下的员工或从事特定工作的员工，如司机、发货员、体力劳动者等），目前尚不清楚这一点是否只适用于EA范围内的员工，还是适用于所有员工，有待人力资源部明确。

对于曾经去过存在新冠病毒感染风险地区的雇员，雇主应当通知其进行健康检查。如果雇员存在发烧、咳嗽和呼吸困难等症状，雇主应当要求雇员进行紧急检查和治疗。

（七）歧视

如果雇员有感染新冠病毒的症状，但又未经医学确认，雇主只能考虑允许症状明显的雇员休带薪假。这是因为雇员一般都有工作的权利，没有合理理由中止雇员工作的雇主可能需承担责任。但是，雇主可以根据劳动合同的约定要求雇员在家工作或停止工作，这取决于双方劳动合同的措辞。



欧洲篇



01

英国

02

德国

03

西班牙

04

法国

英国：

（一）出入境管制

面对疫情，英国此前并未采取严格限制入境的措施，而3月23日，英国政府发布通知要求全民居家隔离，并且呼吁正在海外旅行的英国公民尽快回国，取消所有非必要的国际旅行。

3月24日，英国内政部更新疫情期间的签证和居留指南，宣布目前在英国境内持签证在1月24日至5月31日之间到期的为外国公民，如因疫情导致的旅行限制或自我隔离规定而不能按期离开英国，其签证可以延期至5月31日。有关人员需要向英内政部涉疫情移民工作组提供个人包括姓名、国籍、出生日期和现有签证编号信息等，并说明自己不能按期离开英国的原因。持Tier2 ICT工作签证的中国公民若签证在2020年1月24日至3月30日期间过期的，可变更申请未Tier2 General类签证。

而对在英国外其他国家需要申请签证的外国公民，由于目前较多英国签证中心已关闭或提供有限服务，签证申请进程会有所延误。

对于需要向外籍雇员提供担保的雇主来说需要注意，担保的起始时间仍不得晚于担保证明规定日期起的28天，同时需要注意若存在工时降低和工资扣减的情形时不得低于签证相应规定的工资标准。

（二）工资发放

若雇主预料到业务下滑，或公司因疫情而被迫关闭，原则上雇主仍需按合同义务向员工发放工资，除非合同中明确约定雇主有权利暂停支付工资，否则暂停工资支付会引起违反合同约定和非法克扣工资的法律风险。

雇主可能为避免裁员而不得不降低员工的工资或工时，应避免单方面变更合同，而须与受影响员工达成一致。对于未获得员工同意而雇主单方变更合同约定的情况下，员工（工作满2年以上）辞职后可向法院申诉推定解雇，或虽员工继续在职但仍保留追诉雇主违反合同约定的权利。

雇主可能通过降低或延迟或取消奖金、股票的发放从而降低缓和成本压力，在采取措施前雇主应当充分审核相应奖金政策的性质以及自主调整权的限度，奖金对应目标是否达到等。

（三）工时减少

同单方降薪一致，若雇主单方降低工时亦属于单方违反合约会产生诉讼风险。

英国：

需要注意的是，如果雇主计划通过采取停工（furlough）等措施（下文会进一步详细介绍），则不可要求员工减少工时的同时继续在办公场所内或远程工作。因此，若雇主计划降低工时并且相应降低薪资的必须与员工协商一致。另外雇主在此情形下取消或减少带薪加班的政策，则也需要审核带薪加班是否是合同约定的，若雇主需要引入新的时间表或轮班模式从而减少员工的工作时间，需要获得员工的同意，并且保证实施措施的公平避免歧视。

（四）差旅安排

根据英国政府的官方指导，公司需要停止所有非必要的差旅，在外的英国公民需要尽快回国，而在英国本土则需要所有员工严格遵守居家隔离令，避免非必要（采购食物、求医和必要工作）的外出。

（五）停职（Furlough）及工作保留计划（Job Retention Scheme）

Furlough通常指雇主支付员工一段带薪离职期以避免裁员。根据英国政策，英国政府将资助停工员工最多80%的工资，每名员工最多每月获得2500英镑。

政府将通过一个线上网站提供公司申请，同时雇主需要确认停职员工不得被要求在此期间工作。在考虑任何裁员决定前，公司应当尽可能采取停职的计划并充分运用政府政策。

该政策将会追溯到2020年3月1日且将持续至少3个月。对于需要停职的员工，雇主和与其签订一份停职协议，内容涉及：

- 暂时休假；
- 休假的起始日期；
- 终止休假的时间或雇主通知结束的方式；
- 约定雇员无需任何工作；
- 停职期间的薪资；
- 法定的产假和共享育儿假将继续有效；
- 任何可能的延迟支付情况；
- 停职期间双方联系沟通的频率和方式；
- 雇主单方变更该协议的权利及方式等等。

英国：

需要注意的是，若雇主在非真实情形下滥用该项制度将导致严重的法律后果。而对于因疫情导致现金流出现困难的雇主，可申请疫情业务中断贷款（“Coronavirus Business Interruption Loan”）。

（六）裁员

在上述计划下，若雇主无法继续保持运营需要全部或部分裁员时，要谨慎考虑公平地选择被裁员人员，对于同意降低工时及降薪及停职的人员应尽量避免裁员。若在90天内计划裁员超过20名员工时，公司必须提前与其协商，若未经法定程序粗暴地单方裁员雇主可能面临每名员工90天薪资的赔偿额。

（七）远程工作

鉴于目前政府出台了居家隔离的规定，则雇主和雇员应尽快推进远程工作安排，包括提供必要的设备和材料，保证家中安全，约定工时和加班规定等。

（八）休假

1. 病假

此前员工因病缺勤可申请病假，而自2020年3月13日紧急法定病假津贴法（新冠疫情修改）出台后，若员工“因根据英格兰公共卫生部、苏格兰国民保障服务部或威尔士公共卫生部公布指导方针，为防止感染或感染冠状病毒疾病的方式将自己与他人隔离的”，视为因病缺勤，从而保证被隔离的员工仍有一定的收入。因此相应员工可以申请法定病假津贴（SSP）即每周£94.25，由雇主最多支付28周。员工可在NHS111线上获得隔离证明而无需到访医院，以此替代平时的病假证明。同时3月11日英国政府还宣布，病假津贴将从第一天开始（而非第四天）起算，对于员工少于250人（在2020年2月28日前公司人数）的公司还可以申请退还疫情引起的病假津贴成本（每人最多2周）。

2. 带薪年假

年假的使用和管理需要根据1998年工作时间法以及劳动合同和公司的规章制度，员工有权利在休病假时申请使用其带薪年假，但雇主不可强制要求员工必须休带薪年假代替病假。雇主可在提前通知员工的情况下要求非病假员工休取法定年假，提前通知的期限原则上需要根据双方合同的约定或者两倍于休假的天数，若雇主需要减少通知期限则需要获得员工的书面同意。

英国：

3. 无薪假

除非合同明确约定雇主有权要求员工无薪休假，否则需要获得员工的同意。无薪休假仅可作为短期的手段，以代替裁员。若长期停职必须与员工达成书面协议。

4. 产假

若孕期女员工距离预产期不到四周因疾病而休假则会直接开始计算产假。目前疫情的情况下，孕期女员工若有任何疾病则可申请产假，但若因为其他非个人疾病原因的隔离目前未有明确规定是否自动起算产假。

5. 家庭事假

若员工则可能在疫情期间因突发事件需要申请休假以照顾被抚养的人员，如需照顾孩子，则员工可申请该类假期，该类假期是否带薪依员工劳动合同和公司规章制度决定。

（九）个人信息采集

雇主为保护工作场所安全等可能要求员工接受体检、测量体温等，该类信息的采集需要员工的授权同意并在劳动合同或隐私通知内及约定，仅凭这些政策不能完全保证合规，因此建议雇主在每次检测前获得员工的同意。

对于患病和疑似感染的信息属于个人隐私，雇主需要在采集信息的同时加强对信息的保护避免不必要的泄露以及导致歧视。

（十）政府出台的其他措施

目前，政府仍在积极出台各项措施以支持企业和员工个人应对疫情，包括延迟2020年3月20日至6月30日之间的增值税付款至2021年3月31日前。对零售业、酒店和度假类行业企业提供现金支持。英格兰银行推出了一项新的贷款安排，以帮助支持大型企业的现金流等等。

德国：

（一）出入境管制

面对新型冠状病毒，德国联邦警察自2月底以来，就加强了对30公里边境地区的安检。3月16日上午8时起，德国对奥地利、瑞士、法国、卢森堡和丹麦5个邻国实施临时边境管制。如无充分理由，不允许旅行进出，但货运和跨境工作通勤不受此限制。随着新冠疫情在德国进一步扩散，目前德国已经引入了入境限制，总理默克尔于3月17日宣布，德国将立即施行欧盟关于30天内禁止非欧盟国家公民入境的限令。

该限令适用于所有来自欧盟以外地区出发的飞机和船舶。非欧盟国家公民仅在紧急条件下才允许入境。欧盟成员国国家公民及其家属，持有欧盟国家长期居留证的第三国公民，外交官，受欧盟国家邀请参与抗击疫情的医护等专业技术人员不受此入境限制；英国、冰岛、列支敦士登、挪威、瑞士公民及其家属可以经德国中转至其居住国；经法兰克福、慕尼黑等前往南美及非洲等国家，无需入境德国的国际中转旅客不受中转限制；非欧盟国家公民如有奔丧或应诉等特殊事由，入境时需携带相关证明。

（二）工资发放

在德国雇员在由于生病而无法工作的情况且没有过错的情况下，雇主有义务在其法定带薪病假期间继续支付工资。

因疑似症状而被隔离的雇员没有权利要求雇主在隔离期间继续支付其工资，但是可以获得一笔补偿金，该补偿金由雇主先行垫付，事后当地卫生当局会给予报销。如果雇主拒绝支付，雇员也可以直接找州一级相关部门领取。

前6周的补偿金数额等同于雇员的正常工资。从第7周开始，补偿金数额将变为税前工资的70%，但是不会高于税后工资的90%。如果最终未被确认为感染病例，雇员可以要求下达隔离命令的机关予以偿还。

自由职业者的月补偿金数额为从其隔离期起算前一整年收入的1/12。

（三）工时调整

为了遏制疫情进一步蔓延，德国很多企业会采取缩短工时的短时工作制或错峰上班制（比如同一办公室的雇员分别在上午或下午工作）。符合条件的企业可以申请相应的短时工作津贴，以弥补员工被迫缩短工时带来的薪水损失。

德国：

雇主申请短时工作津贴的门槛从涉及企业三分之一的雇员下降到10%。无孩子的雇员可拿到净工资缩减部分的60%。有孩子的雇员可拿到净工资缩减部分的67%。即假设若有孩子的员工每周工作40小时，每月工资为2000欧元，由于疫情期间工时间断，每周工作20小时，则雇主需要支付其工资1000欧元/月，员工可另外从政府申领津贴670欧元。而若由于疫情导致停工，即当月工时为零，则雇主无需支付雇员（有孩子的雇员）工资，雇员从政府处申领1340欧元。

需要注意的是：

- 支付津贴最长持续12个月。
- 企业决定短时工时必须得到工会的同意。
- 短时工作期间，联邦劳工局全额帮助雇主承担社会保险费（原先承担50%）。
- 短时工作期间可以解雇雇员，且被解雇后不能再领政府补贴。

（四）远程工作

在法律上，雇员没有要求进行远程办公的一般权利，具体事项应当在与雇主讨论之后达成协议。

雇主提出远程工作的要求需要得到雇员的同意，原则上照常支付薪水。

在雇员生病的情况下：无论是普通病情还是传染病，雇主应当基于其无法工作或出于对健康员工的照顾责任，要求其远程工作或免除其工作义务。若雇员出现疑似感染症状，雇主应当立即通知负责的卫生部门，并在必要时采取措施保护其他雇员。即使可能只是普通感冒，雇主也应当建议该雇员在家进行远程办公。

（五）休假安排

1. 拒绝上班

雇员不可以因居住地或工作场所出现了感染病例，担心因工作途中有受到感染的风险而拒绝上班，否则违反劳动合同中的工作履行义务，公司可以对其处以警告。雇员可以向雇主说明有可能被感染的风险，而是否能够暂时不去公司办公或者在家远程办公或暂时休假，由雇主决定。

2. 照顾子女

因防止新型病毒感染关闭学校等措施导致雇员不得不在家照看孩子，原则上雇员可以通过使用带薪假期或者申请无薪休假或商量进行远程工作来处理。

德国：

如果是孩子生病的情况，根据《民法典》第616条父母拥有10天的带薪儿童病假，此时雇主需要继续支付工资，前提是非长期(通常为一周)且无需进行远程办公；如果孩子不幸感染新冠肺炎，雇员有权要求在家照顾小孩且依法正常获得工资。

3. 年假

根据《联邦休假法》第7条，确定年休假时雇主必须考虑到雇员的意愿。因此雇主不得强迫雇员在隔离期间使用年休假。

4. 病假

根据德国《继续支付工资法》第3条第1款的规定，如果雇员因疾病而不能工作并且没有过错，可以享有6周的带薪病假。

雇员发现自身出现疑似感染症状，根据全国法定健康保险医师协会(KBV)和法定健康保险基金会(GKV-Spitzenverband)目前已经达成的共识：出现轻度上呼吸道疾病病症的雇员可以通过电话咨询医生以后获得最长7天无法工作的证明(AU)，无需医生开具病假条。该协议的有效期为自3月9日起的四个星期。

在许多员工因病缺勤的情况下，除非劳动合同中明确规定或者得到工会或相应雇员的同意，否则雇主不可以强制命令其他雇员进行加班。根据诚实信用原则，此时雇主可以考虑雇用新雇员。

(六) 个人信息采集

在德国，隐私权受到基本法的保护，原则上雇员没有义务填写个人行踪以及提供病情等方面的信息，但出于对企业的忠诚义务，当雇员怀疑自己可能携带病毒时，应当及时告知雇主，便于雇主及时采取防护措施保障其他雇员的安全。同时该雇员还应当及时告知相关卫生部门，让其评估感染的风险和途径。

雇主有义务保护其雇员免受健康危险；若有雇员感染了新型冠状病毒，公司有义务将信息告知其他所有雇员，并且应当采取有效措施，防止其他雇员被传染。

(七) 工作场所的安全

雇主没有提供消毒剂或呼吸防护的义务，但可以根据自身情况向雇员提供。

雇主一般不会要求雇员上班戴口罩或量体温，但应该体谅雇员保护自己的动机，即没有理由禁止雇员戴口罩。

德国：

（七）解雇裁员

德国《解雇保护法》禁止“不符合社会正当性”的解雇。在新冠肺炎疫情期间，企业解雇员工并非一定具有合法性，雇员不应该简单地接受解雇通知而应对解雇的合法性进行检查；自收到解除通知之日起三个星期内提起解雇保护之诉的起诉期限依然适用。

为减轻新冠病毒对经济带来的影响，德国目前已出台一系列针对疫情的经济救助措施，并建议企业采取短时工作制等其他方式度过难关，而非以解雇或裁员的方式。

（八）扶持企业措施

1. 短时工作津贴 (Kurzarbeitergeld)

如前文工时调整部分所述，员工可因工时调整向政府申领短时工作津贴。

2. 税款缴纳

企业或个人可以向税务部门申请延期缴纳税款或降低税款预缴的额度，已经到期或将要到期的应缴税款可根据申请无息延期至2020年12月31日缴纳。

疫情期间将暂停强制执行程序以及停收税务滞纳金。

3. 资金援助

联邦政府宣布1560亿欧元的“一揽子”经济补助预算，500亿欧元经济援助数额将补助给小型企业以及个体经营者。

雇员人数1至5人的企业以及个体经营者每月最高可获得9000欧元的一次性补助；雇员人数5至10人的企业以及个体经营者每月最高可获得15000欧元的一次性补助；期限为三个月。

4. 贷款或投资

德国国家复兴开发银行于3月23日开始，实行无限额特别贷款计划。该贷款计划总额预计将高达1000亿欧元。

德国政府还将推出规模达6000亿欧元的经济稳定基金，其中4000亿作为政府给企业的信誉担保，企业可以借此获得贷款；1000亿欧元用于必要时国家直接参股；重要的大型企业在紧急情况下将收归国有并由国家承担债务，等疫情结束，再回归私有化。

5. 其他

例如各部门加快审批程序速度；

为因疫情亏损的企业提供租金支付以及其他永久性收费的帮助。

西班牙：

（一）出入境管制

3月16日，西班牙内政大臣马拉斯卡宣布，为遏制新冠病毒传播，西班牙从17日零时起关闭陆上边境。西班牙政府将暂时停止执行申根区国家人员自由流动协议，重新实施陆上边境管控。从17日零时开始，只有西班牙公民、西班牙合法居民或有特殊情形的人才能通过陆路进入西班牙境内。另一方面，为保证市场供应，这项禁令不影响跨境货物运输。

3月23日，西班牙政府决定将入境限制扩张至航空和海路。该边境封锁令从23日开始执行，为期30天。允许入境的人员包括：因国事、外交领事、国际组织事务、跨境工作者、有不可抗力原因、人道主义、有紧急情况、持有欧盟或者申根长期签证、医疗专业人员、回国照顾老年人、物资输送以及运送物资而入境的必要人员。

自3月16日起，如果没有紧急情况，所有政府部门均不对外开放，重新开放时间需等待另行通知。

（二）工资发放

1. 对于因不可抗力（如大量雇员感染）暂时停工的企业，在暂时停工期间，雇主无需支付工资。雇员将从政府失业机构处领取失业补贴。

2. 对于因客观原因（如生产原因）暂时停工的企业，经与员工代表协商一致后，在暂时停工期间，雇主无需支付工资。雇员将从政府失业机构处领取就业补贴。

3. 对于没有健康风险但拒绝工作的雇员，雇主可以暂停支付其工资，但应视具体情况而定。

4. 对于感染或在隔离观察期的雇员，按病假处理，雇主无需支付工资，雇员将从社会保险机构处领取病假津贴，除非劳动合同或集体协议有规定雇主应对病假津贴进行补足。雇主亦无需承担雇员的隔离费用，除非雇员是在雇主命令下从事职业活动时发生感染。

（三）停工

只有在工作地点成为“失控的危险场所”且无法安排远程工作时，雇主才能够停止其业务运作。因不可抗力引发的暂时停工需要获得劳工局的授权。

因疫情导致供应不足、生产受到阻碍时，如果员工代表同意，则鼓励雇主实施临时工作调整措施（Expediente de Regulación Temporal de Empleo，简称ERTE），暂时中止与雇员的劳动合同，或暂时减少工作时间。

另外，在停工期间，雇主不得强迫雇员使用年休假。

西班牙：

（四）远程工作

为避免工作场所成为潜在的病毒传播场所，如果企业有合理的理由确信某雇员已感染或接触新冠病毒，则雇主可以要求雇员进行远程工作。马德里政府已宣布控制疫情的具体措施，建议企业实施远程工作。马德里政府也要求各企业更新应急计划，鼓励企业进行灵活的工作时间安排、进行视频会议。

（五）病假

对于感染或在隔离观察期的雇员，按病假处理，雇主无需支付工资，雇员将从社会保险机构处领取病假津贴，除非劳动合同或集体协议有规定雇主应对病假津贴进行补足。

在执行这类病假的同时，劳动合同中止，雇员在病假结束后有权返回工作岗位。

（六）个人信息采集

1. 雇员的报告义务

下列雇员需要向雇主告知其情况：

- 确诊雇员需要向雇主告知其确诊情况；
- 有流感症状（如发烧、咳嗽、呼吸困难、肌肉疼痛、疲劳）的员工，如果在过去三周内曾经去过疫区（如中国、西班牙马德里、维多利亚、拉巴斯蒂达、意大利、韩国、朝鲜、日本、新加坡、香港和伊朗）或与来自疫区的人有过接触，需要向雇主告知该情况；
- 没有流感症状的员工，如果家中有人确诊或曾经去过病毒传播场所，也需要向雇主报告。

2. 雇主采集的例外

雇主可以发出指示要求雇员报告其同事的流感症状，但这是对隐私的重大侵犯。因此雇主在处理个人数据时应遵守GDPR第5条规定的所有数据保护原则（目的限制原则、比例原则、数据最小化原则、储存限制原则、完整性和保密性原则）。

3. 雇主上报义务

如果出现雇员感染或疑似感染的情况，雇主必须立即拨打各区公共卫生服务机构的电话。雇主必须遵守卫生局的指示。雇员、雇员同事或雇员亲属向卫生局通报的行为不能免除雇主直接通知卫生局的义务。

西班牙：

（七）办公场所的其他安全义务

根据西班牙劳动法规定，雇主必须确保雇员的健康和安全。在冠状病毒爆发时，雇主应履行相应义务、采取措施并做好充足准备，包括防范所有潜在风险、进行风险评估、制定并实施防范计划；向雇员提供合适的工作配套设备和个人保护方法；对雇员进行培训；起草应急计划；定期监测雇员健康等。雇主应指示可能感染的雇员离开工作场所并在家隔离，而无需获得雇员同意。

（八）裁员

若政府措施导致工作场所关闭或顾客数量异常减少，雇主在符合一定条件时可以进行裁员。在这种情况下，雇主可以援引《劳工法》第52条的客观原因（经济、技术、组织或生产上的原因）进行裁员。法律要求必须存在“消极的经济状况”。因此，雇主有必要证明“当前损失（或预计损失）或其正常收入、销售水平的持续性下降”的存在。

另外，任何被解雇的雇员，无论是出于纪律还是经济原因，都有权获得失业补助（需要满足一定的保险缴纳条件）。根据《劳工法》第53条，如果是因为客观原因被解雇，雇员可以获得20天/工龄的工资补偿，最高可达12个月的工资。

在采取裁员措施前，雇主可以采取中止劳动合同等过渡措施，如实施临时工作调整措施（ERTE）。雇主应承诺在紧急时期结束后，恢复雇员工作。

（九）社会保险

对于因不可抗力实施ERTE的公司，在暂时停工期间，雇主无需支付雇员工资，对于50人以下的企业，雇主无需继续支付雇员的社会保险，对于50人及以上的企业，政府为其减免75%的社会保险。

（十）歧视

雇主不得因雇员感染新冠病毒而将其解雇。感染新冠病毒等同于暂时丧失工作能力，因此雇主不能仅仅因为雇员感染新冠病毒就将其解雇。

法国：

（一）出入境管制

3月16日晚，法国总统马克龙就新冠疫情发表全国电视讲话，强烈呼吁所有人员“留在家中”，减少出行，减少接触，并宣布自3月17日中午起实行持续15天的限制出行措施，仅允许必要出行，引入惩罚机制，并宣布关闭申根区边境30天。经向法方了解，中国公民仍可以由法国离境返回中国，而非申根区居民和无法国长居的人员不能入境法国。

法国驻华使领馆于2020年3月17日开始暂停受理任何签证申请，签证中心暂时关闭，开放时间另行通知。

另外，鉴于当前的新冠疫情局势，下列自2020年3月16日起失效的凭证，有效期全部自动延长三个月：

- 长期居留签证(Visas de long séjour)；
- 各类居留凭证(Titre de séjour，外交及领事特别许可除外)；
- 临时居留许可(Autorisation provisoires de séjour)；
- 避难申请证明(Attestation de demande d'asile)；
- 居留凭证申请回执(Récépissé de demande de titre de séjour)。

（二）工资发放

1. 公共权力机构要求雇员在家隔离。

如果雇员被地区卫生局认定为高风险雇员，其可以获得一份证明，允许其在20天内停止工作。在这种情况下，雇员可以获得特定的日常社会保障补贴。雇主没有义务向其支付全额工资。对于有16周岁以下的子女需要照顾的雇员，也适用这项规定，但每户只有一个家长可以享受这一权利。

2. 雇主要求雇员在家隔离。

在这种情况下，即使雇员在家没有工作，雇主也应向雇员支付工资。

3. 雇员自己决定在家隔离。

如果雇主已采取一切合理措施保护雇员的健康和安全，则雇员无权行使撤退权。雇员在此情况下在家隔离的，雇主无义务向其支付工资。

4. 雇员提供疾病证明。

在这种情况下，雇员可以获得每日社会保障补贴，而雇主有义务补充工资扣除补贴的部分。

法国：

（三）工时调整

法国政府明确规定，对于受到COVID-19严重影响的公司，可以采取临时性的“部分失业”（Chômage partiel）措施，又称“部分营业”（Activité partielle）措施。允许雇主关闭部分或全部业务活动，或减少雇员的工作时间。雇员处于“部分工作”的状态，非工作部分的合同中止实行，不产生效力。由雇主向雇员支付相当于其薪酬总额70%的补偿，该补偿金无需缴纳社会保险，只需要缴纳较低的雇员税。每年每名雇员的最大失业补偿时数为1,000小时。根据政府出台的最新规定，雇主可以向政府和救济机构请求偿付雇主先前支付的补偿金，最高为4.5个SMIC的70%。亦即：对于工资低于4.5个SMIC的雇员，雇主应承担的金额均为0。

（四）远程工作

为确保企业业务的连续性和雇员的保护，在必要时可以实施远程工作。《劳动法典》第L.1222-11条将流行病风险列为未经雇员同意可以使用远程工作的正当理由。公司应当确保为员工配备了必要的居家办公所需的电子设备。此外，为履行公司的一般注意义务，公司应当确保员工在家办公履行工作职责的同时不危害其身体健康。

对于从风险地区返回的雇员、与感染者有过密切接触的雇员和有轻微症状的雇员，应尽可能进行远程工作。

远程工作可以通过雇主与雇员之间的简单协议（电子邮件）确定，但建议制定内部政策或公司集体协议。

（五）休假

如果一名或多名雇员有被传染的严重风险，雇主必须在确定风险后14天内采取和告知以下措施：在风险评估后重新安排相关的工作岗位，并优先采取远程办公的措施。

有明显生病特征的雇员拒绝就医的，雇主不得命令而只能建议该雇员就医，在这种情况下，雇主可以预约职业医生在办公场所为雇员进行检查。

1. 年假

在雇员同意的情况下，雇员可以使用带薪休假。

2. 病假

由于疫情必须隔离或必须照顾子女的雇员可以请病假，并因此有资格享受国民健康保险（包括每日补贴）。

法国：

在这种情况下，雇主只需要支付每日补贴的补充部分，而无需支付全部工资。另一方面，在没有病假的情况下，实施强制隔离措施的雇主必须在此期间全额支付员工工资。

（七）个人信息采集

2020年3月6日，法国信息保护主管机构（CNIL）发布了有关COVID-19处理个人数据的声明。CNIL指出，尽管每个人都应采取措施防止病毒传播，但也须遵守数据保护规则，尤其是在收集和处理敏感的健康数据时。CNIL指出，雇主不应以广义、普遍的方式从雇员及其亲属那里收集有关该疾病可能症状的信息。例如，雇主不宜对雇员和访客进行定期体温检查或通过问卷调查从他们那里收集健康数据。

CNIL还指出，根据适用的劳动法，雇主必须保证其雇员的安全和保障，因此可以：

- 请员工报告可能的个人暴露风险；
- 提供报告问题的专用渠道；
- 推广使员工能够远程工作的计划。

相关信息可以与地方卫生机构和疾病控制中心等主管机构共享。除了雇主可以采取的措施外，该声明还指出，根据适用的劳动法，每位员工也必须采取措施保护自己以及他人的健康和​​安全。如果怀疑自己可能感染病毒，则必须通知其雇主。

（八）办公场所的其他安全义务

雇主应通过一切可用的行动手段确保雇员在工作场所的健康和安全。所有公司都应当有专门的风险评估文件，并在疫情风险出现时对风险评估文件进行更新。雇主应起草风险预防计划，并告知社会与经济委员会（Comité social et économique）。在对工作组织作出重要调整时，雇主应向社会与经济委员会咨询。

法国劳工部建议企业远程办公。如果无法远程办公，雇主不得组织非必要的外出或聚集活动（会议等），并避免员工近距离接触（在食堂和电梯等空间）。雇主应调整工作岗位的间距，使得每个雇员之间的距离大于1米。

另外，对于已经出现确诊雇员的企业，雇主也应在办公场所采取一系列措施。

法国：

（九）裁员

劳动部长于2020年3月16日在《回声报》上指出，企业在新冠病毒疫情期间只能选择采取“部分营业”（Activité partielle）的措施，不得进行经济性裁员。自2020年3月15日起，任何裁员计划都不应得到批准。

企业采取“部分营业”措施应告知雇员、向社会与经济委员会报告并向政府特定部门申请事先授权，企业获得授权后可减少雇员的工作时间或暂时性关闭部分工厂。

（十）保险缴纳

法国公共财务与行动部长近日宣布，企业和自雇人士可延期缴纳社会分摊金，向URSSAF（社会保险和家庭补助金征收联合会）缴纳分摊金的截止日期为2020年4月5日。

另外，法国第2020-73号法令规定，对于未患病但因隔离措施无法工作的被保险人，将由医疗保险机构发放每日社会保障补贴。由区域卫生局（ARS）的医生签发停工通知，并发送给被保险人的医疗保险机构及雇主。雇主在收到停工通知后应立即将工资证明发送给被保险人的医疗保险机构。

大洋洲篇

01 美国

02 澳大利亚

美洲篇

美国：

（一）出入境管制

美国国务院发布了全球4级健康咨询外部标志，即根据各个国家的疫情发出不同等级的旅行咨询建议，目前中国旅行咨询意见为3级。对于从中国旅行返回美国的人员，需要待在家里14天，避免与他人接触。在这14天之内，不可去上班或上学。在恢复工作之前，雇员可与雇主讨论工作情况。

美国疾病控制中心(CDC)建议旅客避免一切不必要的国际旅行。对于不可避免的国际旅行，CDC于2月份出台了为企业和雇主规划和应对此次疫情的临时指南，要求雇主在出差前为员工提供建议，以采取某些步骤，例如：

1. 查看CDC的《旅行者健康注意事项》，以获取有关您要去往的每个国家的最新指南和建议。可以在CDC网站上找到有关往返中国的旅行者的特定旅行信息以及机组人员的信息。

2. 建议员工在开始旅行之前检查自己是否患有急性呼吸道疾病的症状，如果生病，请留在家中并告知其上司。

3. 确保在旅途中或因临时工作而生病的员工知晓他们有通知其主管的义务，并在需要时立即致电医疗人员以寻求建议。

4. 如果是在美国境外，患病的员工应遵循公司关于获得医疗护理的政策，或与医疗护理提供者或海外医疗援助公司联系，以帮助他们在该国寻找合适的医疗护理提供者。美国领事馆可以帮助您找到医疗服务的地点。但是，美国大使馆、领事馆和军方基地并无法律授权、能力和资源撤离海外的美国公民或提供药品、疫苗或医疗服务。

（二）工资

如果雇主允许雇员在家里或非正常工作地点的其他地方进行工作，则雇员可以进行远程办公。远程办公时，雇员须获得正常的工资支付，并且根据FFCRA的规定不予补偿带薪休假。

如果员工因有合理的理由相信自己已经暴露或感染冠状病毒，并因此被要求离开办公室/设施工作，则必须获得报酬。

- 如果该雇员是豁免员工，且工作超过了最低限度的工作量，则可获得完整的周工资支付；
- 如果该雇员是非豁免员工，则必须获得其实际工作时间内的报酬。

另外，根据雇主的政策和/或州/市法律，员工有权使用带薪病假或其他带薪休假（例如，休假、个人假期等）。否则，通常不需要为员工在办公室以外的时间支付薪水。但是，雇主可能会在这方面保持慷慨，以鼓励出现了相应症状或与冠状病毒接触或在中国旅行过的雇员离开办公室/设备或提供远程办公选择。

美国：

（三）休假

FFCRA——带薪休假以及扩大的家庭与医疗假期

《家庭首次冠状病毒应对法》（FFCRA）要求少于500名员工的美国私营企业就COVID-19相关的特定原因向雇员提供带薪病假以及扩大的家庭与医疗假期。雇佣人数50人以下的企业，若支付以下工资将损害企业的生存能力的，可以向劳工部申请豁免执行本法。这些规定将从2020年4月1日至2020年12月31日适用。

通常，FFCRA涵盖的雇主必须向雇员提供：最多两周（全职雇员有资格享受80小时，兼职雇员有资格享受其在两周内平均工作的小时数。）的带薪病假，以他们正常工资的较高水平为准，或适用的州或联邦最低工资，支付标准为：

- 100%：由于以下（1）-（3）的请假原因，每天最高\$511，总计最高\$5,110（在2周的时间内）；
- 2/3：出于以下（4）或（6）的请假原因，每天最高\$200，总计最高\$2,000（在2周的时间内）；和
- 2/3：由于请假原因（5），最多有12周的带薪病假（2周）以及带薪家庭与医疗假期（最多10周），每日最高\$200，总计\$12,000（在2周的时间内）。

在提出请假申请之前至少已受雇30天的雇员，由于请假原因（5），可能有资格获得额外最多10周的带薪家庭与医疗假期（up to an additional 10 weeks of partially paid expanded family and medical leave）。

➤ 请假原因

基于以下原因，如果雇员无法工作（包括远程办公），将有权获得与COVID-19有关的休假：

- （1）雇员受联邦、州或当地COVID-19检疫或隔离令的约束；
- （2）雇员接受医疗保健提供者的建议进行COVID-19的自我检疫；
- （3）雇员有COVID-19症状，正在进行医学判断；
- （4）正在照顾上述（1）描述的检疫或隔离令下的某个人或（2）所描述的自我检疫的某个人；
- （5）因COVID-19导致的学校或护理场所封闭，雇员需照顾他/她的孩子；
- （6）正在经历其他美国政府卫生与公共服务部指定的任何其他基本类似情况。

美国：

（四）失业保险

如果公司决定暂时关闭并使得雇员失业，则雇主必须向工人提供有关失业申请的通知。假设雇员有资格，他们可以申请失业；但是，根据州指导方针，可能有一个等待期，之后他们才有权获取一些收益。

在领取带薪病假和/或扩大的家庭与医疗假期的工资期间，雇员不可再领取失业保险金。但是，美国劳工部（DOL）最近给了各州的更多灵活性，以将部分失业救济金提供给工时或薪资已减少的工人。

（五）疫情期间用工安排

根据CDC指南，雇主应制定计划，视工作场所缺勤情况作出反应，以维持其基本业务职能。还可对人员进行交叉培训，以便即使没有主要员工也可以在工作场所进行操作。具体措施可参考：

1. 审查人力资源政策，以确保其政策和实践与公共卫生的建议相一致，与现行的州和联邦的工作场所法律相一致。

2. 如果州和地方卫生当局建议使用社会疏远策略，则雇主可探索制定政策和惯例，例如灵活的工作地点（例如，远程办公）和工作时间（例如，错班），以增加员工之间以及员工与他人之间的实际距离。对于能够进行远程办公的员工，主管应鼓励员工进行远程办公，而不是进入工作场所，直到症状完全解决。雇主还需确保拥有支持多名在家办公的员工所需的信息技术和基础架构。

3. 确定维持业务运营所需的基本业务功能、基本工作或角色以及供应链中的关键要素（例如原材料、供应商、分包商服务/产品和物流）。如果缺勤率增加或这些供应链中断，雇主需制定相应的工作计划。

4. 设置权限、触发条件和程序，以激活和终止公司的传染病暴发应对计划，更改业务运营（例如，更改或关闭受疫情影响区域的业务）以及将业务知识转移给关键员工。与当地的卫生部门紧密合作，以找出这些诱因。

5. 如果公共卫生官员呼吁社会性疏离，则应制定计划尽力将员工之间以及员工与公众之间的接触最小化。

远程办公并非强制性的。根据ADA的规定，残疾员工面临着更高的并发症风险，他们可能要求远程工作，作为合理的住宿条件，以减少大流行期间的感染机会。如果所在地区爆发疫情，雇主可考虑允许或鼓励员工即使没有生病也在最大程度上进行远程工作。在这种情况下，远程工作不会被视作“休假”。

美国：

（六）个人信息保护

鉴于新型冠状病毒的爆发，美国卫生与公共服务部（HHS）的民权办公室（OCR）提供了一份公告，以确保《美国健康保险流通与责任法案》（Health Insurance Portability and Accountability Act, 简称HIPAA）涵盖的实体及其业务伙伴了解，在发生传染病或其他紧急情况时，根据《HIPAA隐私规则》可以共享患者信息的方式，同时提醒人们，即使在紧急情况下也不会搁置对隐私规则的保护。

《HIPAA隐私规则》保护患者健康信息（受保护的健康信息）的隐私，同时要确保在必要时仍可适当使用和披露信息，以治疗患者、保护国家的公共健康以及其他重要目的。这一规则适用于员工、志愿者以及涵盖实体或业务伙伴成员中的劳动力，同时涵盖了雇主的健康计划，但雇主通常并未获得其他保障（除非其业务范围使他们有资格成为涵盖实体或业务伙伴）。

《HIPAA隐私规则》允许涵盖实体在进行以下公共卫生活活动时，无需个人授权即可披露所需的受保护的健康信息：

1. 向公共卫生机构（例如疾病预防控制中心或法律授权的州或地方的卫生部门）披露的信息，以收集或接收此类信息，以预防或控制疾病，伤害或残疾；
2. 在公共卫生部门的指导下向与该公共卫生部门合作的外国政府机构披露信息；和
3. 如果披露是经法律授权或是最低必要标准所允许的，则应进行披露，以告知可能已暴露于传染病或可能感染或传播疾病或状况的人。

简而言之，《HIPAA隐私规则》在雇主COVID-19响应计划中的适用性是有限的，但是员工的隐私问题仍然很重要。关键是要确保雇主的COVID-19计划不涉及或不依赖从雇主健康计划中获得的受保护的健康信息。例如，如果患COVID-19的员工向雇主提交了请假请求以及其病毒筛查的结果，则《HIPAA隐私规则》对雇主将不再起作用。原因在于该信息是由员工出于雇佣目的自愿提供给雇主的，所以与雇主的健康计划活动完全无关。此信息是提供给雇主而不是健康计划的。一旦掌握在雇主手中，《HIPAA隐私规则》本身就不会再强加任何义务对员工信息进行保密。但是，无论出于何种意愿，雇主都不可将此作为向其他员工披露该信息的许可。

为兼顾公司管理与员工隐私，雇主可考虑指定专人处理COVID-19相关的员工信息的保密性工作，提供有关员工问答的指导。如果雇主有必要披露某员工的COVID-19状况以保护与该员工有密切联系的其他员工，特别是在要求其他员工进行隔离或在家自我监控的情况下，雇主最好提前向将被披露的员工发出适当的书面通知。实际上，建议密切联系的特定员工（长时间在彼此之间六英尺之内工作的员工）接受COVID-19的测试是必要的。

美国：

此外，加利福尼亚劳动委员会办公室就COVID-19期间的用工问题发布了一项重要的常见问题备忘录，其中提到，雇主可以要求雇员告知他们是否正在计划或已前往疾病防控中心认为是暴露于冠状病毒的高风险地区国家。但是，鉴于员工享有的医疗隐私权，雇主可能无法查询医疗隐私领域的员工信息。

当与工作相关时，OSHA将COVID-19视为可报告的事件。如果满足以下所有条件，则雇主有责任记录COVID-19的案例：

1. 该病例是确诊的COVID-19病例；
2. 此案与工作有关，符合29 CFR 1904.5的定义；和
3. 该案涉及29 CFR第1904.7节中规定的一项或多项一般记录标准（例如，急救后的医疗，下班天数）。

（七）歧视

雇主需在维护工作场所安全和健康的义务与雇员不受歧视的权利之间作出平衡。如果雇主有合理的理由认为某雇员已暴露或感染了冠状病毒，则该雇主可以将其送回家以保护其余的劳动力。

为防止工作场所中因COVID-19引起的污名和歧视，CDC要求严格根据其发布的说明确定冠状病毒感染的风险，而不得根据员工的种族或原籍国来确定风险。由于冠状病毒的起源和大多数病例都在中国境内，因此雇主应谨慎对待所有可能暴露的雇员，而不仅仅是那些具有中国血统的雇员，否则可能构成国籍/地区歧视。此外，对于确诊者，雇主还可通过依法严格保密其信息来避免歧视纠纷。

据美国《世界日报》报道，由于新冠肺炎疫情的发生，有越来越多华裔投诉他们在公共场合遭到他人歧视。纽约市人权局(Commission on Human Rights)于当地时间2月12日举行记者会时表示，即使没有证据，也可向当局投诉，若立案后调查投诉属实，将责令骚扰的一方缴交精神赔偿金与民事罚金。

美国（加利福尼亚）：

1. 缩短工时

由于冠状病毒对经济的影响而导致其业务或服务放缓的雇主可以申请失业保险工作共享计划。该计划使雇主可以找到裁员的替代方法——通过减少工时和工资来保留受过培训的员工，而这可以部分地由失业保险福利所抵消。被批准参加“工作共享计划”的企业工人将根据减少的工时和工资百分比获得其每周失业保险福利金，但不得超过60%。

2. 潜在的关闭或裁员

计划因冠状病毒而关闭或进行大裁员的雇主可以通过“快速响应计划”（Rapid Response program）获得帮助。快速响应团队将与雇主会面，讨论其需求，帮助避免潜在的裁员，并提供即时的现场服务，以帮助面临失业的工人。

3. 税务协助

由于COVID-19而遇到困难的雇主可以向就业发展部（EDD）要求最多延长至60天的时间来提交其州薪资报告和/或缴纳州薪金税，而不会收取任何罚款或利息。雇主必须在原始付款或退还之日起60天内将书面延期请求提交至EDD。

澳大利亚:

(一) 出入境管制

从2020年3月20日澳大利亚东部夏令时21:00起, 只有澳大利亚公民、永久居民及其直系亲属(配偶、受抚养子女、法定监护人)才能前往澳大利亚。从2020年3月28日澳大利亚东部夏令时23:59起, 所有抵达澳大利亚的旅客都必须在其抵达口岸的指定设施(例如旅馆)内接受14天强制隔离。

从2020年3月25日澳大利亚东部夏令时12:00起, 澳大利亚公民和澳大利亚永久居民被限制前往海外旅行。该旅行限制不适用于:

- 通常居住在澳大利亚以外国家的人士;
- 航空公司机组人员和海员及相关安全工作人员;
- 持特殊类别(444子类)签证的新西兰公民就《生物安全决定》而言不是永久居民, 允许离开澳大利亚;
- 持永久签证的新西兰公民可以申请澳大利亚边境执法局局长的酌情豁免;
- 从事日常进出口货运的人士;
- 因在海外地点的必要工作而旅行的人士; 以及
- 因官方政府事务而旅行的人士, 包括澳大利亚国防军成员。

(二) 停薪留职

在与新型冠状病毒肺炎病毒有关的情况下, 是否可以采用让员工停薪留职的选择权实际上取决于事实, 雇主应谨慎行使选择权。雇主必须能够证明:

- 工作暂停;
- 被停职的员工不能被有效地雇用(不局限于员工通常执行的工作)
- 停工的原因非因雇主导致。

主要适用但不限于以下情形:

- 如果有强制执行的政府指示要求企业关闭(这意味着员工根本没有工作要做, 即使其他地方也没有);
- 如果需要一部分员工进行自我隔离, 结果导致剩余的员工无法被有效地雇用;
- 如果由于供应不足而导致工作中断, 雇主对此不承担责任。

澳大利亚：

（三）停工

雇主也可以考虑停工，要求员工休假并远离工作场所。需要注意的是，如果员工健康且有意愿、有能力工作，但被要求不得工作且工作性质不适宜远程办公时，该员工仍有权获得相当于正常工作水平的工资，但临时员工除外。

（四）关闭

如果联邦或州、领地政府或官员作出了根据法律可强制执行的命令、裁定或指示（政府可强制执行的指示），且阻止了雇员工作，则雇主无需向雇员支付相应期间的薪酬（除非员工使用带薪休假权利）。在这些情况下，雇主无付薪义务（除非雇员使用带薪休假权利）：

- 政府强制性指示要求关闭特定工作地点（且员工无法远程工作）；
- 强制性政府指示阻止特定雇员工作（如被要求自我隔离）。

（五）灵活工作安排

雇主和雇员可以根据自己的需要和情况，探索一系列灵活的工作安排，包括：

- 居家办公（远程办公）；
- 更改员工的工作时间；
- 更改员工轮班的开始或结束时间；
- 改变工作模式，例如排班安排；
- 改变员工的工作类型。

如果存在风险因素或员工在等待新冠肺炎核酸检测结果，且员工仍具备工作能力时，雇主可以安排其远程办公并支付相当于正常工作的工资。

（六）休假

为防感染，想在家里的雇员可与雇主商定最适合其工作的安排，例如采取某种形式的带薪或无薪假，如年假或长期服务假。如未征得雇主同意，可能被认定为缺勤且无法获得相应期间的工资。

雇主可要求雇员使用累积的年假，但只能在有限的情况下指示他们使用——这取决于他们是否受行业协议和雇佣合同的约束。双方也可同意在居家隔离期间使用未休年假。

如果员工出现症状且不合适工作，或已确诊，员工可以适用病假并获得病假工资。病假仅适用于因疾病或残疾导致员工不适合工作的情形。

澳大利亚:

（七）隔离期发薪安排

如果员工是因法律要求居家隔离（如从海外返回澳大利亚或者收到卫生机关基于公共卫生紧急法发布的通知），且无法在隔离期工作时，雇主没有义务支付工资。但是因雇主原因导致其隔离的情形除外，如受雇主安排出行海外。

（八）个人信息的采集、上报

1. 雇员的告知义务

根据《职业安全与健康法》规定雇员有义务合理照顾自身健康与安全，不得对他人健康与安全造成不利影响。因此高风险可能感染或已感染的员工应当将情况告知雇主。

为了确保员工了解自身的报告义务，雇主应当制定明确的政策，说明雇员应在什么情况下以及何时需将风险因素通知雇主。

2. 雇主的采集权利

雇主有义务为员工提供健康与安全的工作条件。因此雇主可以发布合法的指引来指导员工报告可能感染疫情的高风险。同时雇主也可进行雇员风险评估，如其与确诊患者有亲密接触或曾在高风险地区出行。

3. 雇主的上报义务

由于新冠肺炎是必须申报的疾病，个人和/或其治疗医生有义务向卫生部报告。联邦法律并未强制雇主的上报义务。但是新南威尔士州的工作安全局（SafeWork NSW）将新冠肺炎确认为必须申报的事故。因此当员工被确诊患有新冠肺炎，新南威尔士州的雇主负有义务通知该当局。

（九）强制就医

雇主可指示雇员获得体检合格证明，以确保他们适合工作，不使其他人面临受伤或生病的风险。这也可包括新冠肺炎病毒检测，如果该指示合理且基于健康和安全风险的事实信息。

（十）拒绝返岗、出差或出席会议

员工在特殊情况下可以拒绝返岗、出差或出席会议。如果员工认为该项工作可能会对自身安全与健康产生立即或紧迫的重大危险，则员工有权停止工作。但是停止工作的员工应当及时告知雇主。雇主也可考虑合适的替代工作，或远程工作。

澳大利亚:

(十一) 扶持企业措施

留职补贴计划 (Job Keeper Payment)

澳大利亚政府将通过雇主对2020年3月1日前登记在册并被雇主留用或继续聘用、符合条件的员工发放这笔补贴, 为期最多6个月。全职、兼职员工(包括停薪留职员工)以及至少过去12个月在该公司工作的临时工都将有资格获得“留职补贴”。

符合条件的雇主包括以公司、合伙、信托及个体经营等形式建立的企业, 年营业额少于10亿澳元, 并且根据自我评估从2020年3月1日起至少一个月内收入减少了30%或以上。年营业额超过10亿澳元的雇主, 须证明其收入减少了50%或更多才能符合补贴条件。非营利性实体包括慈善机构也将有资格获得补贴。

补贴标准为每名雇员每周750澳元, 每名有资格领取的雇员都必须收到由雇主支付的至少750澳元/周的税前工资。这笔补贴款将相当于全国工资中位数的大约70%, 从而确保在某些企业进入休眠状态时, 符合条件的雇主和员工能保持雇佣关系。

该措施将从3月30日开始执行, 有资格申领的企业将在5月第一周领到第一笔补贴, 澳洲税务局会将其登记为月度欠款, 企业领到补贴后可以立即发放给员工, 然后从5月的第一周开始欠款会依次被注销。

本资讯由江三角律师事务所域外劳动法中心收集整理。资讯涉及内容具有时效性, 仅供参考, 江三角对基于该资讯的作为或不作为行为所造成的损失不承担任何法律责任。如果需要更详尽的法律信息和律师帮助, 请联系: info@jsjlwyer.com。

疫情背景下“走出去”企业 如何进行域外用工管理

江三角域外劳动法中心助力中国“走出去”企业解决域外疫情防控背景下的跨境派遣、薪酬发放、工时休假、信息采集、远程工作、裁员解雇等实务操作难题。

工时休假

1. 东道国疫情背景下工时管理政策；
2. 东道国疫情背景下员工病假操作指引；
3. 东道国疫情背景下年休假与事假管理。

跨境派遣

1. 疫情背景下域外各地出入境政策指引；
2. 疫情背景下跨境派遣与差旅风险防控指引；
3. 集团跨境派遣制度起草与审核；
4. 员工跨境派遣协议起草与审核。

灵活用工

1. 集团疫情背景下多地远程工作指引；
2. 东道国企业远程用工作管理制度设计；
3. 员工远程工作文本协议起草；
4. 东道国灵活用工法律风险与方案设计；
5. 东道国人力资源外包机构合作合规指引。

薪酬发放

1. 东道国最新疫情薪酬政策分析与咨询；
2. 设计企业薪酬调整方案；
3. 提供员工薪酬调整文本协议。

解雇裁员

1. 东道国疫情背景下员工解雇合规操作咨询与配套文本起草修订；
2. 东道国疫情背景下载员合规方案设计；
3. 东道国疫情背景下歧视与违法解雇风险防范与争议处理。


信息采集与传输

1. 东道国员工健康信息与出行计划采集合规操作指引；
2. 集团跨境信息传输合规操作指引；
3. 集团隐私政策起草与修订；
4. 集团员工隐私声明起草与修订。

欢迎联系江三角域外劳动法中心进行域外劳动用工合规咨询。

 021-5888 3253

 info@jsjlawyer.com

 中国上海市浦东新区南泉北路429号泰康保险大厦17楼01-02A室



域外劳动法中心

系江三角专门针对走出去企业海外用工合规风险设立的域外劳动用工法律服务部门。在“一带一路”倡议下，江三角积极响应国家号召，并基于常年服务跨国企业海外劳动用工合规风险的过往信息和经验，凭借具有国内领先的内部人才与外部资源，为“走出去”企业的人力资源合规管理保驾护航。依托江三角自有服务团队与全球化的服务合作网络，江三角可向客户提供覆盖亚洲、美洲、欧洲、非洲等区域的专业劳动法服务。

服务内容：

