



人力资源法律实务

2020 第 4 期 (0316-0331)

北京凯联律师事务所 编制

目 录

上海人社公众号.....	5
关于延迟企业复工相关问题，市人社局权威解答.....	5
广东人社公众号.....	7
官方回应！春节延长假期期间、延迟复工期间工资待遇这样算.....	7
厦门人社.....	9
新型冠状病毒疫情防控期间企业劳动关系调整与工资支付政策指引.....	9
北京市一中院.....	16
妥善处理涉疫情劳动争议问题 促进劳动关系和谐稳定.....	16
吉林省高院民四庭.....	22
疫情期间，劳动用工与薪酬支付问题如何认定？.....	22
陕西人社.....	25
新冠肺炎疫情防控相关政策解读（一）.....	25
沈阳市中院.....	33
关于“新冠肺炎”疫情防控期间劳动争议纠纷相关法律问题的解答.....	33
深圳人社公众号.....	38
深圳市疫情防控期间劳动关系政策热点难点解答.....	38
浙江人社公众号.....	42

疫情期间，工资待遇如何确定？这些劳动关系问题的权威解答来了！	42
山东人社	46
关于发布《新冠肺炎疫情防控期间涉及劳动关系相关问题解读》的公告.....	46
陕西人社	55
关于印发《因新冠肺炎疫情引发的劳动人事争议疑难问题解析及调解仲裁办案指导意见》 的通知.....	55
广东人社公众号	62
疫情期间工资怎么算？员工不愿返岗怎么办？防疫期间劳动关系处置导则来了！	62
江苏人社公众号	66
假期延长怎么发工资？被隔离会不会丢饭碗？	66
上海人社公众号	70
婚假遇上疫情防控假，可以顺延吗？	70
广东人社公众号	72
疫情期间工资怎么算？休假和弹性工作时间如何处理？最权威的处置导则来了！	72
陕西人社	76
疫情防控期间劳动关系相关政策解读.....	76
山东人社	78
单位缓缴社保费期间，职工如何申领养老、失业保险待遇？	78
深圳人社	80

新冠肺炎疫情防控期企业职工适岗培训业务指引.....80

上海人社公众号

关于延迟企业复工相关问题，市人社局权威解答

国务院通知延长春节假期到 2 月 3 日，上海市通知企业不早于 2 月 9 日 24 时前复工。延长春节假期和延迟复工有什么区别？这几天是属于节假日还是休息日？企业不能提前复工，能不能安排员工在家办公？在家办公有没有加班费？详解↓

关于企业延缓复工的具体操作

为落实本市突发公共卫生事件一级响应要求，有效防止新型冠状病毒感染的肺炎疫情扩散和蔓延，切实维护公众生命安全和身体健康，市经信委、市商务委将进一步细化明确工作要求和执行流程，引导企业分批次复工。

其中，因物流业涉及疫情防控物资运输，家政服务业、批发市场和菜市场、超市卖场与保民生、保供应密切相关，建议按时复工。对其中湖北籍人员返回湖北的落实属地管理责任，暂缓返沪。

与医疗器械、药品、防护用品生产等疫情防控必需的产业链上的企业，要提前开工，增大产能（湖北等疫情较重区域人员除外）。

对春节期间连续生产，无新增返沪人员，继续生产不会造成人员流动的企业，可以维持现状继续生产，同时企业需做好相关防控措施报镇（街道）疫情防控指挥部或园区。

同时，建立提前复工审核报备制度。对因特殊原因确需在 2 月 10 日前提前复工的企业，需提供相关说明材料（含外来员工流动信息情况）、应对疫情预案措施以及确保不出现疫情的承诺等，报镇（街道）疫情防控指挥部或园区，经核查批准后予以复工，同时报区疫情防控指挥部办公室备案。一旦出现不符合规范的情形或发现确诊病例，将立即责令停产，并按规定追究企业相关责任。

延迟复工属于节假日还是休息日？

为了加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，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，国务院办公厅和上海市人民政府先后下发了延长春节假期和延迟企业复工的相应文件规定。国务院办公厅于 2020 年 1 月 26 日发布的《关于延长 2020 年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1 号）规定：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。

上海市人民政府 2020 年 1 月 27 日发布《关于本市延迟上海市企业复工和学校开学的通知》，明确规定：上海市区域内各类企业不早于 2 月 9 日 24 时前复工。涉及保障城市运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应等行业）及其它涉及重要国计民生的相关企业除外。用人单位须依法保障员工合法权益；各相关企业和学校要切实落实本通知要求，强化主体责任，把各项防控和服务保障措施落实落细，确保社会平稳有序。

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。

上海市政府通知要求企业不能提前复工，这是从减少人员聚集的角度来考量的。提倡企业安排员工在家办公。职工按照企业要求在家上班的，应作为休息日加班，由企业给予补休或按规定支付加班工资。

发布日期：2020.01.28

广东人社公众号

官方回应！春节延长假期间、延迟复工期间工资待遇这样算

Q

2020 年春节假期延长假期间工资待遇如何确定？

A

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。

Q

我省延迟复工期间工资待遇如何确定？

A

按照《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，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。

Q

新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间工资待遇如何确定？

A

对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者因被采取隔离治疗、隔离观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的，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。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的患者，企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

Q

受疫情影响的劳动关系如何处理？

A

（一）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。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

（二）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。

发布日期：2020.01.30

厦门人社

新型肺炎疫情防控期间企业劳动关系调整与工资支付政策指引

厦门市人力资源和社会保障局关于发布厦门市新型肺炎疫情防控期间企业
劳动关系调整与工资支付政策指引的通知

各区人社局，火炬管委会、自贸区管委会人力资源部门，各企业用人单位：

为更好地做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控保障工作，现将《厦门市新型肺炎疫情防控期间企业劳动关系调整与工资支付政策指引》予以发布，请遵照执行。

厦门市人力资源和社会保障局

2020 年 1 月 30 日

厦门市新型肺炎疫情防控期间企业

劳动关系调整与工资支付政策指引

一、因疫情导致职工无法提供正常劳动情形的处理

（一）隔离治疗期间或医学观察期间的劳动关系处理。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，上述期间不计算在职工依法应享受的医疗期之内；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、四十一条规定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。

(二) 疑似病人或者病原携带者的密切接触者, 经留验排除后, 留验期间的工资福利待遇由所属单位按正常出勤照发。

(三) 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, 企业职工继续在家休养的劳动关系处理有以下几种情形:

1、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需要继续在家休养的, 持有医疗机构出具的病休证明, 在规定的医疗期内, 用人单位应当根据职工医疗期和工龄长短, 按照国家有关规定支付职工病假期间的工资, 但不得低于本市当年度最低工资标准的百分之八十;

2、上述情形中, 职工无病休证明的, 职工应当及时向企业说明情况, 并按照企业规章制度的规定履行请假手续, 根据实际情况可以请病假、年休假, 或协商待岗、劳动关系中止等。

3、职工无医疗机构病休证明, 且无任何假期可用的, 可以按照企业规章制度规定申请事假。

4、提倡企业从职工关系管理的角度, 给予职工人性化的关怀, 给予带薪事假, 具体标准企业可以自主确定。

(四) 企业职工以担心传染病为由, 未按时返回复工的, 企业应从社会责任、人性化管理和职工流失成本等角度综合考虑, 根据实际情况采取灵活安排工作时间办法调整用工方式, 安排其申请病假、事假等手续或安排其休年休假; 鼓励有条件的企业安排职工在家办公, 并视为正常出勤, 依法支付职工工资; 职工不同意休假安排或不适宜安排其复工的, 双方可在协商一致的基础上签订《待岗协议》、《劳动关系中止协议》或变更劳动合同, 约定待岗劳动关系中止期间工资待遇、社会保险缴费和工龄计算等事项; 企业也可引导职工主动辞职或协商解除劳动关系。双方无法协商一致的, 根据企业规章制度依法依规处理。

（五）根据《传染病防治法》第三十九条规定，企业可以要求在重点疫情地区或途经重点疫情地区的职工暂时不返岗复工，并可要求其在指定场所进行医学隔离观察和采取其他必要的预防措施，职工应依法予以配合。

在医学隔离观察期满经确诊无风险的，企业应当接受其返岗复工；企业安排职工延迟上班或在家自行隔离的，应按劳动合同约定的标准支付工资。

（六）职工属于医疗机构内的病人、病原携带者、疑似病人的密切接触者，如果拒绝医学隔离观察、拒不配合治疗或故意传播传染病造成他人感染的，企业可以依据规章制度给予处分；被依法追究刑事责任的，可以依法解除劳动合同。

（七）职工经治疗后或隔离以后经确诊无风险的，企业应安排职工返回原工作岗位参加工作；职工返岗后不能胜任原工作的，企业经过培训或者调整工作岗位后，职工仍不能胜任工作的，可以依法解除劳动关系。

（八）职工因隔离、交通限制等防控措施，无法按时返回复工的，应当及时向企业说明情况，并按照企业规章制度规定履行请假手续，企业不得以旷工为由对职工进行处理，但是可以要求职工提供医院的诊疗证明、社区或村委会的书面情况说明或者地区交通限制通知等材料；职工因交通限制不能按时返岗时间较长，或者职工从重点疫情地区回到工作所在地并居家观察期间较长的，企业可优先考虑安排职工休带薪年假或引导职工办理事假手续。

（九）职工到重点疫情地区执行工作任务，因疫情未能及时返回单位工作的，在此期间的工资待遇由企业按正常工作时间的工资支付。

（十）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。

二、因疫情影响停工停产情形的处理

(十一) 企业因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。符合条件的企业,可按规定享受稳岗补贴。企业停工停产未超过一个工资支付周期的,用人单位应当按照职工本人正常劳动的工资标准支付工资。超过一个工资支付周期,用人单位安排职工工作的,按照双方新约定的工资标准支付工资;未安排职工工作的,按照不低于本市当年度最低工资标准支付停工津贴。

(十二) 用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响,暂时无法支付职工工资的,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,延期最长不得超过三十日,并应当于协议达成后三日内向市、区人社部门备案。

三、春节延长假期的有关规定

(十三) 春节延长假期的性质认定

《全国年节及纪念日放假办法》第二条规定了全体公民放假的法定节日,包括春节假期 3 天。因此,此次延长的 3 天假期不属于国家法定节假日。根据《国务院关于职工工作时间的规定》第四条规定:“在特殊条件下从事劳动和有特殊情况,需要适当缩短工作时间的,按照国家有关规定执行。”按照该规定,延长的假期应该属于缩短工作时间而形成的休息日。

(十四) 因疫情防控、承担保障等任务不能休假或企业根据工作需要安排职工加班的工资支付

1、标准工时制:应安排职工补休,补休时间不少于加班时间;不能安排补休的,属休息日加班,应按照不低于职工本人日工资或者小时工资的百分之二百支付工资报酬;未安排职工加班的,企业应视同正常出勤,依照劳动合同约定工资标准支付工资。

2、综合计算工时工作制：工作时长计入所在周期核准出勤小时数，超出周期工作时长需要支付 150% 的加班工资。

3、不定时工作制：无需支付加班工资。

四、企业要求职工提前返岗或延长工作时间有关情形的处理

（十五）企业因疫情防控需要职工提前返岗的，如防控用品生产企业加班生产或者政府要求的其他紧急保障防护措施需要加班等情况，属依法延长工作时间，职工不按要求返岗，单位有权按照旷工进行处理。

（十六）除疫情防控要求之外的其它原因，企业要求职工提前返岗工作的，企业应与职工协商，不得因职工未提前返岗对职工进行处理。

（十七）因疫情防控、承担保障等任务企业安排职工延长工作时间不受《劳动法》第四十一条有关加班时间每天不超过 1 小时、特殊情况不超过 3 小时、每月不超过 36 小时规定的限制，但企业应提供条件保障职工身体健康。

（十八）涉及防控用品生产等企业需要加班的，春节期间除正月初一、初二、初三 3 天法定假期外，其余假期加班的应当安排补休，补休时间不少于加班时间；不能安排补休的，按照不低于职工本人日工资或者小时工资的百分之二百支付工资报酬。

（十九）支持防控用品生产等企业实行综合计算工时工作制等特殊工时，企业应合理安排工作、休息时间。企业可以通过网上的申请方式（福建省网上办事大厅 <http://zwfw.fujian.gov.cn>）申请实行综合计算工时制。对于防控用品生产等企业申请实行综合计算工时工作制，市、区人力资源社会保障部门予以优先办理。

其他受疫情影响的企业，也可以向市、区人力资源社会保障部门申请实行综合计算工时工作制度，根据生产经营需要，实行轮岗调休。

五、感染新型冠状病毒肺炎有关工伤认定

(二十) 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。已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付。

(二十一) 企业职工由用人单位指派前往国家宣布的疫区工作而感染疫病的，应按“因工外出期间，由于工作原因受到伤害”情形认定为工伤。

(二十二) 企业职工在提供志愿活动中感染疫病或受到其他伤害，应按“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。

六、劳动争议纠纷案件受理与办理时限

(二十三) 违法举报投诉与纠纷行政调解时效与办理期限

1、因受疫情影响造成当事人不能在法定时效期间申请劳动纠纷调解的，行政调解时效暂时中止。从中止时效的原因消除之日起，时效继续计算。

2、因受疫情影响，用人单位无法根据劳动保障监察询问通知书、限期改正指令书、行政处理决定等法律文书规定的期限提供相关用工材料或者进行改正的，期限暂时中止，从中止期限的原因消除之日起，期限继续计算。

(二十四) 劳动人事争议仲裁时效与案件审理期限

1、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，仲裁时效暂时中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

2、因受疫情影响的当事人或代理人，无法按时到市、区劳动人事争议仲裁机构参加庭审的，可以通过电话、邮寄等方式向仲裁机构提出延期开庭审理。

3、因受疫情影响导致市、区劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，相应顺延审理期限。

（二十五）为防控疫情，当事人可通过网上（电话）投诉举报、网上申请调解、邮寄申请仲裁等方式提出合理诉求。全市各级劳动保障信访投诉中心、劳动保障监察机构、调解组织、劳动人事争议仲裁机构将先行通过网上调解、电话调解等方式依法主持开展调解，维护用人单位和职工的合法权益。

北京市一中院

妥善处理涉疫情劳动争议问题 促进劳动关系和谐稳定

北京市第一中级人民法院 民六庭 作者：赵悦 韦盛轲

今年年初，新型冠状病毒肺炎疫情在武汉爆发，而后持续蔓延。中央和地方各级党委政府高度重视，出台各项举措防止疫情蔓延。目前，全国疫情仍在发展变化，形势依旧严峻。本次新型冠状病毒肺炎疫情对部分行业与用人单位的生产经营造成了不利影响，特别是旅游、交通、餐饮、酒店等服务型行业。从短期来看，受影响的用人单位可能因经济活动的下降或停止而裁减人员，影响现有劳动关系的稳定。从长期来看，疫情还可能持续一段时间，受影响的用人单位需要一定时间恢复生产经营，与疫情相关的劳动争议案件将逐渐诉至法院，相关案件数量预计会有一定增长。

近年来，我国就业形势保持总体平稳，但此次疫情无疑会对稳就业工作产生不利影响。维护劳动关系稳定需要社会各界群策群力，而司法审判无疑是其中的重要一环。本文以劳动争议审判为中心，分析涉疫情的劳动争议新问题、新特点，并提出司法应对建议，从而妥善处理涉疫情的劳动争议纠纷，促进劳动关系和谐稳定。

一、涉疫情劳动争议面临的新问题

一是延长春节假期与灵活安排用工期间的工资支付问题。主要分为两种情形，第一是延长春节假期期间（1月31日-2月2日）。根据国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》规定，为加强疫情防控工作，延长2020年春节假期至2月2日。第二是灵活安排工作期间（2月3日-2月9日）。根据北京市政府《关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市企业灵活安排工作的通知》规定，在2020年2月9日24时前，除涉及重要国计民生的企业外，其他具备条件的企业，应当安排职工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作。劳动者在这两种期间内正常工作的，如何支付工资需要明确。

二是劳动者感染新型冠状病毒肺炎、因疑似感染接受医学观察、待岗以及用人单位停产停工等特殊情况下的工资支付问题。一方面，存在部分劳动者属于新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者，需要接受隔离治疗或医学观察，不能及时返回工作岗位的情形。另一方面，存在部分用人单位受疫情影响，生产经营规模缩小，经济效益出现滑坡，从而采取让部分劳动者待岗，或者停产停工的方式缓解压力的情形。这几种特殊情况下，以何种标准支付劳动者工资需要明确。

三是受疫情影响的劳动合同的解除、终止问题。受疫情影响，部分用人单位可能采取劳动合同到期届满后不续订或解除劳动合同等方式裁员。比如，个别用人单位依据《劳动法》第 26 条第 3 项之规定，主张劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，导致劳动合同无法履行，与劳动者解除劳动合同。因此，受疫情影响的劳动合同解除或终止的界限需要明确。

二、涉疫情劳动争议案件审理的基本思路

（一）坚持平衡保护，倡导诚信诉讼

在审理涉疫情劳动争议案件时，应坚持平衡保护理念，做到保障用人单位的规范经营与维护劳动者合法权益并重，努力寻找双方利益的共同点和平衡点，既要为受疫情影响的用人单位创造发展空间，也要注重保障劳动者基本的生存权益，在保障民生、促进就业、企业生存、社会稳定之间实现互利共赢。要从整体上理解把握劳动法、劳动合同法以及疫情防控期间人社部门的相关政策文件，做到全面、准确适用。同时，对于疫情期间故意提供虚假证据、欠薪逃匿等不诚信行为，通过典型案例的方式予以曝光，营造良好的诉讼环境，促进用人单位规范用工和劳动者诚信维权。

（二）保障用人单位的规范经营

疫情期间，部分用人单位因疫情防控的需要营业规模显著增加，比如医疗卫生、健康防护等行业。有的用人单位甚至出现了人手短缺需要临时招聘，或以数

倍加班工资要求劳动者提前返岗复工的情形。对此，可通过司法审判中的典型案例，引导用人单位依法与新雇用劳动者签订劳动合同，及时发放劳动报酬，保护企业的合法用工形式。对受疫情影响暂时存在生产经营困难的用人单位，尽量通过和解、调解等方式，鼓励劳动者与用人单位共渡难关。对受疫情影响而裁减人员的用人单位，在受理相关案件时要仔细审查劳动合同解除的原因，如因劳动者拒绝隔离治疗、医学观察，严重违反单位规章制度或依法被追究刑事责任，用人单位解除劳动合同的，应当予以支持。

（三）维护劳动者的合法权益

疫情期间，人社部与北京市人社局都及时发布了关于稳定劳动关系的相关政策文件，相关政策的落实需要在司法审判中准确地适用法律条文，从而贯彻维护劳动关系稳定的精神。要加强对疫情期间容易发生的未及时足额支付劳动者工资，违法解除终止劳动合同等案件的审理，通过裁判支付加班费、经济补偿金、赔偿金等手段切实维护劳动者的合法权益。强化裁判的规范和引领作用，引导和支持劳动者理性表达诉求，让劳动者在纠纷的妥善化解中感受到司法关怀，提升劳动者的就业信心。

三、涉疫情劳动争议问题的司法应对

（一）明确延长春节假期与灵活安排用工期间的工资支付标准

第一是延长春节假期期间（1月31日-2月2日）。本次延长春节假期是国务院针对此次疫情采取的防控措施之一。延长的春节假期应属于休息日。根据北京市人社局《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》的规定，2020年1月31日至2月2日期间因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的职工，企业应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于工资基数的200%支付加班工资。

第二是灵活安排用工期间（2月2日-2月9日）。根据北京市人社局《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》的规定，劳

劳动者在 2 月 3 日至 2 月 7 日期间工作的（包括到单位工作和在家上班），用人单位应按正常工作期间的工资收入支付工资，劳动者在 2 月 8 日、2 月 9 日工作的，用人单位应安排补休或按照不低于工资基数的 200% 支付加班工资。

（二）明确劳动者感染新型冠状病毒肺炎、因疑似感染接受医学观察、待岗以及企业停产停工等特殊情况下的工资支付标准

根据北京市人社局《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》、《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》的规定，可分为以下几种情形。

对于感染新型冠状病毒肺炎的劳动者，在其隔离治疗期间，用人单位应当视同提供正常劳动并支付其工资。同时，劳动者因患病停止工作治疗休息的，应当享有医疗期。劳动者医疗期中，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定，支付病假工资，病假工资不得低于北京市最低工资标准的 80%。

对于属于新型冠状病毒感染肺炎疑似病人或与新型冠状病毒肺炎感染病人、疑似病人有密切接触的劳动者，经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者后，隔离、医学观察期间的工资待遇由用人单位按正常工作期间工资支付。

对于因疫情而未及时返京复工的劳动者，用人单位应优先安排其年休假，劳动者在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。劳动者未复工时间较长的，用人单位经与劳动者协商一致，可以安排劳动者待岗。待岗期间，用人单位应当按照不低于北京市最低工资标准的 70% 支付基本生活费。

对于执行工作任务的出差劳动者，因疫情未能及时返京期间的工资待遇由用人单位按正常工作期间工资支付。

对于用人单位停产停工的劳动者，根据人社部办公厅《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的通知》的规定（以下简称人社部《通知》），企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支

付职工工资。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。根据《北京市工资支付规定》第 27 条，用人单位应按照不低于北京市最低工资标准的 70% 支付劳动者基本生活费。

（三）从严把握解除终止劳动合同

根据人社部《通知》，对于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 40 条、41 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。

用人单位以《劳动合同法》第 40 条、41 条无过失性辞退或经济性裁员为由与上述处于特殊期间的劳动者解除劳动合同，或未顺延至相应期限届满终止劳动合同，劳动者向法院起诉的，人民法院可按照《劳动合同法》第 48 条之规定认定属于违法解除或者终止劳动合同。

用人单位以客观情况发生重大变化为由与劳动者解除劳动合同，劳动者提起诉讼的。人民法院应要求用人单位提供相应证据，审理时应注意考察同一时期、相同地区、相同性质的用人单位是否能正常履行劳动合同，若仅因单位自身原因与劳动者解除劳动合同的，不属于客观情况发生重大变化的情形，同时需要审查解除劳动合同前是否履行了必要的协商程序。

此外，参考涉及“非典”的劳动争议典型案例（详见厦门市中院（2003）厦民终字第 567 号判决），用人单位在疫情期间制订防控疫情的规章制度，劳动者违反相关制度，单位以此为由解除劳动合同进而引起诉讼。人民法院在受理此类案件时，要做好审查与引导工作。一方面，要注意审查用人单位制订的规章制度是否符合相关法律、法规的要求。另一方面，要引导企业在合法合理的范围内做

好疫情防控与健康防护工作，防止企业以疫情防治为由变相与劳动者解除劳动合同。

此次新型肺炎疫情，是一场突发的公共卫生事件。随着疫情的趋缓，其所带来的问题与影响也会逐渐显现。在防控疫情的过程中，需要我们更好地把握疫情对劳动关系影响的特点，强化综合研判，正确理解政策，准确适用法律，妥善处理好涉疫情劳动争议问题，促进劳动关系和谐稳定。

吉林省高院民四庭

疫情期间，劳动用工与薪酬支付问题如何认定？

吉林省高级人民法院民四庭对大家广泛关注的疫情期间劳动用工与薪酬支付等九个问题，作出如下答复。

01 春节长假期的性质如何认定？工资怎么支付？

《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1 号）规定的 2020 年春节假期延长假期间（1 月 31 日、2 月 1 日、2 月 2 日）性质上认定为休息日。用人单位依法安排职工工作又不能安排补休的，应按照不低于职工本人日或小时工资标准的 200% 支付工资。实行特殊工时制的职工，工作时间和工作待遇按照相关规定执行。

02 事业单位因疫情防控需要实施弹性工作的期间如何认定？

根据《吉林省人民政府办公厅关于延迟企业复工、学校开学和行政事业单位实行弹性工作制的通知》（吉政办明电〔2020〕3 号）规定，事业单位实行弹性工作制期间应属正常工作期间，应当向聘用人员发放工资。

03 延迟复工期间安排职工工作的工资支付标准？

对于不受《吉林省人民政府办公厅关于延迟企业复工、学校开学和行政事业单位实行弹性工作制的通知》（吉政办明电〔2020〕3 号）中延迟复工时间限制的用人单位，在政府规定的延迟复工期间安排职工工作的，用人单位应当依法支付职工工资。其中，安排职工在休息日工作又不能安排补休的，应按照不低于职工本人日或小时工资标准的 200% 支付工资。

04 确诊病人、疑似病人、密切接触者在治疗、隔离期间的工资是否应予支付？

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导致不能提供正常劳动的职工，用人单位应当支付职工在此期间的工作报酬。

05 受疫情影响导致长期不能复工的用人单位是否应当支付工资？

对于用人单位因受疫情影响而导致生产经营困难的，长期不能复工的，职工工资参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行。用人单位停工停产在一个工资支付周期内的，按照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，用人单位应当发放生活费。

06 延迟复工期间职工休假如何处理？

用人单位与职工协商在延迟复工期间使用带薪年休假等各类假（包括用人单位自设的福利假）的，按国家有关休假规定和用人单位福利假规定支付工资。

07 利用网络远程办公情形的性质如何认定？

用人单位要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，视为正常上班，应依法支付工资。

08 因实施地区封锁导致职工不能返岗工作的，如何处理？

因政府采取封锁疫区等紧急防疫措施导致职工在政府规定的延迟复工限制期满之后，仍不能返岗提供正常劳动的，工资支付问题按前述情形分别参照执行。

09 医护及相关工作人员因工作感染新型冠状病毒肺炎的如何认定？

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。已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工

伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付，财政补助单位因此发生的费用，由同级财政予以补助。

陕西人社

新冠肺炎疫情防控相关政策解读（一）

一、就业

（一）用人单位是否可以拒绝曾患新冠肺炎的员工回单位上班？是否可以拒绝招录新冠肺炎确诊病人、疑似病人或密切接触者？

答：不可以。根据《中华人民共和国传染病防治法》《中华人民共和国劳动法》《就业促进法》等法律法规规定，这些行为属于用工歧视，违反法律法规规定。

（二）疫情防控期间，全省人力资源服务机构如何开展招聘活动？

答：暂停现场招聘会、跨地区劳务协作、人力资源培训、供需对接会等聚集性活动，恢复时间由各市（区）根据疫情缓解情况相应安排。强化线上服务，针对高校毕业生、农民工等重点群体，通过短信、微信公众号、网络发布岗位供求信息，采取电子邮件、传真、视频等形式开展远程笔试面试和人力资源培训等非现场服务，特别是加大对疫情防控物资生产等企业招用工支持力度，保障劳动者和用人单位合法权益。

（三）疫情防控期间，人力资源服务机构如何做好流动人员人事档案服务工作？

答：大力推行不见面服务，引导存档人员通过网上办、邮寄办、咨询办等方式，减少出行办事。对确需现场办理的业务实行预约办理，分时段分流办事群众，尽可能减少群众办理等候时间。

（四）疫情防控期间，如何开展高校毕业生就业工作？

答：暂停各类高校毕业生就业现场招聘活动，鼓励高校和用人单位利用互联网进行供需对接，实行网上面试、网上签约、网上报到。公共就业人才服务机构延长报到接收时间，通过信函、传真、网络等方式为毕业生办理就业协议签订、报到手续。视情调整事业单位和国有企业招聘、基层服务项目招募笔试面试时间。加强求职心理疏导。

二、劳动关系

（五）用人单位于春节假期前招聘员工但约定春节假期结束入职计薪，现因疫情无法按约定入职的，用人单位与员工关于劳动关系的建立时间、工资发放等问题如何处理？

答：用人单位与劳动者按照实际用工时间确定劳动关系建立时间，依法支付劳动报酬。延期复工期间用人单位已经安排劳动者在家办公的，劳动者开始提供劳动之日视为用人单位开始用工之日。

（六）企业能否解除被隔离职工劳动关系或退回被隔离的劳务派遣员工？

答：在疫情防控期间，职工被实施隔离措施或受政府采取紧急措施影响不能提供正常劳动的，企业不得解除职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。

（七）陕西省行政区域内各类企业放假到什么时候？什么时候复工？

答：放假至 2020 年 2 月 2 日。除《陕西省应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作领导小组办公室关于有关单位复工事宜的通知》明确涉及保障运行必需、群众生活必需、疫情防控必需、重点项目建设施工以及其他涉及重要国计民生的相关企业外，各类企业复工时间不得早于 2020 年 2 月 9 日 24 时。企业必须严格执行相关规定。

（八）企业生产因疫情所急需的物资，加班时间是否受《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定的时间限制？

答：对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条规定，给职工支付工资报酬或安排补休。

（九）国务院延长 2020 年春节假期期间（2020 年 1 月 31 日、2 月 1 日、2 月 2 日）的工资待遇如何确定？

答：国务院延长 2020 年春节假期期间，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。

（十）不受延迟复工命令限制的企业，在延迟复工期间的工资待遇如何确定？

答：对于不受政府延迟复工时间限制的企业，在政府规定的延迟复工期间安排职工工作的，企业应当依法支付职工工资。其中，安排职工在休息日工作又不能安排补休的，应按照不低于劳动者本人日或小时工资的 200% 支付工资报酬。

（十一）职工被隔离期间，以及医学观察期期满、隔离期期满后，因病需要继续治疗的，用人单位如何发放工资？

答：对新冠肺炎确诊患者、疑似病人、密切接触者因被采取隔离治疗、隔离观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的，企业应按正常出勤支付其在隔离期间的工资。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的患者，在规定的医疗期内，用人单位应当按照不低于劳动合同约定的工资标准的 70% 支付病假工资，但病假工资不得低于当地最低工资标准的 80%。

（十二）企业因疫情延迟复工或停工停产，以及职工因政府采取紧急措施不能按期返岗提供正常劳动的，工资如何发放？

答：以上情况可参照国家和我省关于停工停产的工资支付规定执行，在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同约定的标准支付职工工资；超过一个工资

支付周期的，企业应按照不低于当地最低工资标准的 75% 发放生活费。其中，企业与职工协商在此期间优先使用带薪年休假等各类假期的（包括企业自设的福利假），按照相关假期规定支付工资。

（十三）在疫情防控期间，因疫情影响生产经营困难的企业，能否调整职工工作时间和薪酬？

答：可以，但是必须在遵守劳动法律法规有关规定的前提下与职工进行民主协商，达成一致。

（十四）用人单位根据疫情，制订相关的消毒等卫生管理制度，员工是否必须遵守？

答：应当遵守，但用人单位制定的制度违反《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律规定，损害劳动者合法权益的除外。

（十五）企业发现员工已确诊感染或疑似感染新冠肺炎，如何应对？可否自行隔离员工？

答：不可以。发现已确诊感染或者疑似感染新冠肺炎的应当立即向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告。

三、社会保险

（十六）政府采取延迟复工等紧急措施期间，参保企业、灵活就业人员和城乡居民逾期办理社保业务，是否影响参保人员社会保险权益？

答：因受疫情影响，用人单位逾期办理职工参保登记、缴费等业务，经办机构应及时受理。对灵活就业人员和城乡居民缴纳社会保险费放宽时限要求，未能及时办理参保缴费的，允许疫情结束后补办，并在系统内标识。逾期办理缴费不影响参保人员个人权益记录。用人单位补办手续应在疫情解除后三个月内完成。

（十七）疫情防控期间，为减少人员聚集，人社部门如何为单位和个人办理业务？

答：尽最大可能采取“不见面”服务，将网上办事作为主要经办服务模式，普及“掌上社保”服务，方便群众足不出户办理业务。开通社保微信等公众服务，实现网上申报缴费、移动支付；加快实现企业职工养老保险转移网上申请全覆盖，取消邮寄纸质凭证，做到网上办理、顺畅衔接。同时畅通 12333 人力资源和社会保障服务热线政策咨询渠道。

（十八）疫情防控期间，省直机关事业单位养老保险经办有何便利服务举措？

答：省直机关事业单位养老保险经办业务全面实行“不见面”经办服务，确保待遇按时足额发放，确保各项业务正常开展。参保单位通过陕西政务服务网点击登录机关事业单位养老保险经办信息平台，所有业务通过网上申报，并将相关资料发送至指定邮箱，省直机关事业单位养老保险经办中心全程网上受理办结。对办理过程中资料暂时缺失的，试行容缺承诺制，由参保单位在网上提交承诺书，先行办理，待疫情解除后，再补报相关资料。

在职相关业务邮箱地址：37611172@qq.com，联系电话 87468373，87468358。

退休相关业务邮箱地址：wyt713265@163.com，联系电话 87468365，87468380。

（十九）在新冠肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因工作原因感染，是否属于工伤？

答：属于。《人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委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》（人社部函〔2020〕11号）、《陕西省人力资源和社会保障厅、陕西省财政、陕西省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》(陕人社函〔2020〕23号)规定,在新冠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,感染新冠肺炎或因感染新冠肺炎死亡的,应认定为工伤,依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用,由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付;未参加工伤保险的,由用人单位按照法定标准支付,财政补助单位因此发生的费用,由同级财政予以补助。

四、人事人才

(二十)疫情防控期间,事业单位公开招聘活动如何进行?

答:各地区事业单位公开招聘在疫情防控期间均改为网上组织或延期举行,暂停组织线下现场报名、笔试、面试活动,以减少人员聚集带来的交叉感染风险。相关调整事项要及时以适当形式告知考生并向社会公告。如确属工作急需组织公开招聘的,应严格落实卫生防疫要求,尽量采用电话、视频、互联网等非现场接触方式办理有关事项,相关体检、考察活动可延后开展。

(二十一)疫情防控期间,医疗卫生机构等事业单位如何招聘急需补充的医护人员?

答:疫情防控相关医疗卫生机构等事业单位需要紧急补充医护人员等疫情防控工作人员的,可简化招聘程序,设立招聘绿色通道。可由单位或主管部门采用网上面试、考察等方式直接招聘聘用,以保障疫情防控工作急需,相关招聘手续可等疫情过后按程序补办。

(二十二)疫情防控期间,我省 2020 年“三支一扶”人员招募工作如何安排?能否组织开展“三支一扶”人员专项培训?“三支一扶”人员待遇如何保障?

答:根据疫情防控情况和人社部相关部署要求,适当调整或延后 2020 年“三支一扶”人员招募工作安排;疫情期间不组织开展“三支一扶”人员能力提升专项培训;按时按规定发放在岗“三支一扶”人员的工作生活补贴和一次性安家费。

(二十三)对在疫情防控中做出贡献的事业单位工作人员和集体有何奖励措施?

答:事业单位、主管部门、事业单位人事综合管理部门对在疫情防控中做出贡献的事业单位工作人员和集体,特别是奋战在疫情防控一线、贡献突出的事业单位工作人员和集体,可根据《事业单位工作人员奖励规定》开展及时奖励。对获得嘉奖、记功、记大功的事业单位工作人员给予一次性奖金,获奖人员所在地区或单位经批准可以追加其他物质奖励,所需经费按规定渠道解决。

(二十四)对在疫情防控中表现特别突出的先进典型如何开展及时性表彰?

答:各级党委(党组)对在防控疫情斗争一线涌现出来的先进集体、先进个人,特别是奋战在防控最前沿的优秀基层干部和医务工作者,可第一时间上报省委、省政府给予及时性表彰,也可以省级工作部门、市委市政府、县委县政府名义开展。能否进行及时性表彰,取决于当地有没有重大典型,如果没有重大典型,可不表彰;如果有,还要处理好重复表彰的关系,即同一重大典型,原则上不进行层层表彰。若有在全国范围内产生积极社会影响的重大典型,可联合省级相关部门向人社部推荐,由人社部和相关部委直接给予部级的及时性表彰。及时性表彰是树典型、立标杆性质的表彰,重点表彰在防控一线作出突出贡献的医务工作者,要本着少而精的原则,表彰名额不宜多,以体现表彰的及时性、严肃性和权威性。

对疫情防控开展的及时性表彰不占各市县(区)、省级工作部门年度表彰计划数量。审批和表彰程序可适当简化。

(二十五)如果依据《公务员奖励规定》《事业单位工作人员奖励规定》,主管部门已对在防控疫情中表现特别突出的先进单位和个人进行了奖励,是否可以继续申请上一级党委(党组)、政府给予表彰?

答:原则上不搞层层表彰、重复表彰。特殊情况下,若表彰对象事迹在全国范围内产生积极社会影响的重大典型可以例外。

（二十六）疫情防控期间，博士后进出站业务如何办理？

答：疫情防控期间，博士后进出站业务采取“网上办、邮寄办、延期办”的方式办理，暂停所有原窗口现场办理业务。各类介绍信通过邮寄方式办理；到期或即将到期的介绍信，均可延期至疫情结束后重新办理。特殊情况请各单位管理人员提前与窗口工作人员联系。

（二十七）疫情防控期间，2020 年博士后国（境）外交流项目申报工作有哪些调整？

答：一是延长部分项目申报日期。引进项目（第一批次）、派出项目、香江学者计划和澳门青年学者计划申报截止日期由原来的 3 月 15 日延长至 4 月 15 日。学术交流项目和中德博士后交流项目申报时间不作调整。二是取消报送纸质材料。取消引进项目（第一批次）、派出项目、香江学者计划、澳门青年学者计划和中德博士后交流项目纸质材料的报送。上述 5 个项目《申请表》上，不再要求推荐单位签字、盖章。

（二十八）技工院校和培训机构如何做好疫情防控？

答：全省技工院校和培训机构建立疫情防控工作机制；加强值班值守，建立日报制度；分类落实防控措施，对技工院校留校学生和顶岗实习学生加强管理，指定专职老师负责，随时关注学生身体状况，每日测量体温；根据属地管理原则，积极参与联防联控；推迟技工院校开学时间、暂停开展各类培训。

发布日期：2020.02.11

沈阳市中院

关于“新冠肺炎”疫情防控期间劳动争议纠纷相关法律问题的解答

针对目前“新冠肺炎”感染的疫情，国务院及地方各级人民政府、相关部门，相继出台了包括延长春节假期、延迟复工日期、稳定劳动关系的政策文件。沈阳市中级人民法院结合审判工作实践，就疫情防控期间可能出现的工资待遇、劳动关系、工伤处理等法律问题，作如下解答。

Q

2020 年春节延长假期工资待遇如何确定？

A

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。《国务院关于职工工作时间的规定》第四条规定，“在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行。”根据该规定，当前防控新冠肺炎，属于“有特殊情况需要缩短工作时间”，由此形成的休息时间应该属于休息日。故春节延长的假期即 1 月 31 日至 2 月 2 日应属休息日，此期间未正常上班的劳动者应正常发放工资。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，用人单位在延长假期间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。如用人单位安排劳动者在家中采用远程在线方式进行办公的，也属于工作。

Q

我省企业延迟复工期间工资待遇如何确定？

A

根据辽宁省人民政府办公厅《关于延迟企业复工和学校开学的通知》（辽政办明电〔2020〕6号）要求，除《通知》中规定情形外，省内各类企业不早于2月9日24时前复工。2月3日至9日未复工期间，根据《辽宁省工资支付规定》第三十五条、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）第二条关于停工、停产期间工资支付相关规定，用人单位应当按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资。根据《职工带薪年休假条例》第二条，对用人单位与劳动者协商优先使用带薪年休假等各类假期的，按相关休假的规定支付工资；对用人单位要求劳动者通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。

不受延迟复工命令限制的用人单位，在此期间安排劳动者工作的，应当依法支付劳动者工资。

Q

因疫情影响不能按期返岗工作的工资待遇如何确定？

A

参照人社部《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）二、（一），三、（四），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）第二条之规定，用人单位应当主动与劳动者沟通，协商解决复工前的用工问题以及未返岗期间的工资待遇。因受疫情影响劳动者不能按期到岗或用人单位不能开工生产的，用人单位可以与劳动者协商优先使用带薪年休假、企业自设福利假、加班调休或预借探亲假等，按相关休假的规定支付工资；具备远程办公条件的岗位，也可以安排劳动者通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务，视为劳动者正常提供劳动。

如果劳动者无法返岗的时间较长，已经超出应休年休假及其他假期的，用人单位应参照《辽宁省工资支付规定》第三十五条关于停工、停产期间工资支付相

关规定，与劳动者协商上述期间的工资待遇。在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的可按有关规定发放生活费。

执行工作任务的劳动者，因疫情未能返工期间的工资按照原工资标准支付。

Q

新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间的工资待遇如何确定？

A

根据《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条第二款、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）第一条之规定，对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者因被隔离治疗、隔离观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的，用人单位按正常劳动支付其在隔离期间的工资。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的患者，根据《辽宁省工资支付规定》第二十八条、《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条，用人单位应按照劳动者患病医疗期的有关规定支付其病假工资，但不得低于本地最低工资标准的 80%。

Q

罹患新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？

A

根据《工伤保险条例》第十四条、《辽宁省工伤保险实施办法》第十二条、人社部等《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》（人社部函[2020]11号）规定，在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护人员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。

另，按照退役军人事务部、中央军委政治工作部《关于妥善做好新冠肺炎疫情防控牺牲人员烈士褒扬工作的通知》（退役军人部发[2020]6号）。要求准确把握烈士评定（批准）范围，在新冠肺炎疫情防控工作中，对于直接接触待排查病例或确诊病例，承担诊断、治疗、护理、医院感染控制、病例标本采集、病原检测以及执行转运新冠肺炎患者任务等的医务人员和防疫工作者因履行防控工作职责感染新冠肺炎以身殉职，或者其他牺牲人员，符合烈士评定（批准）条件的，应评定（批准）为烈士。军地有关部门要妥善做好烈士评定（批准）申请和受理审核等工作。地方人员根据《烈士褒扬条例》规定评定，其中各地统一组织赴湖北的医疗救援人员牺牲的，由派出人员单位所在地省级人民政府评定；参加疫情防控工作的军队人员和军队聘用的社会人员由军队相关部门根据有关规定批准。对于被评定（批准）为烈士的，各地要按照有关规定落实好抚恤优待政策。

Q

受疫情影响的劳动关系如何处理？

A

1、根据《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十一条、第四十二条，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）第一条规定，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，用人单位不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与其解除劳动关系。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至劳动者医疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

2、对于因上述原因不能提供正常劳动的被派遣劳动者，用工单位也不得依据劳动合同法第四十条、四十一条将其退回劳务派遣单位。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、参照《辽宁省新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部令（第 3 号）》，对有未成年子女的家庭，疫情防控期间可有 1 名职工在家看护，用人单位不得以此为由与其解除劳动关系。

Q

受疫情影响导致生产经营困难，用人单位能否裁员？

A

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十一条，需要用人单位根据自身情况具体分析，并依照法定程序妥善处理。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）第二条规定，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，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

Q

受疫情影响，申请劳动人事争议仲裁的时效期间如何计算？

A

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条，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）第三条，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。

以上意见，如与上级法院规定不一致的，以上级法院的规定为准。

深圳人社公众号

深圳市疫情防控期间劳动关系政策热点难点解答

因受疫情影响正常的企业用工方式受到严重冲击当前，正值全市各类企业复工复产期企业、职工和社会各界对劳动关系的法律、政策关注度很高。人社君将大家最最最关心的问题汇总在此，官方解读让你不再困惑！

一、工资待遇确定

1、在春节假期延长期间（1月31日至2月2日）企业安排员工工作又未能补休的，员工的工资待遇如何确定？

答：企业按照不低于员工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

2、在2月3日至2月9日期间，企业未安排员工工作的，员工工资待遇如何确定？

答：企业应当按照劳动合同规定的标准支付员工工资。

3、在2月3日至2月9日期间，企业安排员工工作的，员工工资待遇如何确定？

答：企业应当依法支付员工工资，其中在休息日安排员工工作又不能安排补休的，按照不低于员工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

4、新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间，工资待遇如何确定？

答：企业应当视同提供正常劳动并支付员工正常工作时间工资。

5、隔离期结束后，对仍需要停止工作进行治疗的员工，工资待遇如何确定？

答：企业按照员工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

6、2月9日后企业仍未复工的，员工工资待遇如何确定？

答：对用完各类休假和年度内依法综合调剂的休息日后，仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的员工，企业可以参照关于停工停产期间工资支付相关规定与员工协商。

7、停工停产工资支付具体规定是什么？

答：在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据员工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；企业没有安排员工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付员工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

8、企业因受疫情影响生产经营困难，不能正常支付工资怎么办？

答：鼓励企业与员工协商工资待遇。对受疫情影响导致生产经营困难的，鼓励企业通过协商程序采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，企业与工会或员工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

9、受疫情影响，经协商企业安排员工带薪年休假的，员工工资待遇如何确定？

答：员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。

10、企业安排员工以远程办公等方式提供劳动的，员工工资待遇如何确定？

答：双方有约定的按照约定标准支付；无约定的，企业可以参照正常工作时间工资标准，按照员工实际工作时间或工作量折算支付工资，折算后的小时工资不得低于最低工资标准。

二、劳动用工管理

11、对新冠肺炎患者、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员工，企业能否解除劳动合同？

答：企业不得依据劳动合同法第四十条、第四十一条与员工解除劳动合同或退回被派遣劳动者。

12、对受疫情影响不能按期到岗员工，具备远程办公条件的，企业该如何处理？

答：企业应主动与员工沟通，可安排员工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务。

13、对受疫情影响不能按期到岗员工，不具备远程办公条件的，企业该如何处理？

答：企业与员工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假，在保障职工合法权益的基础上依法综合调剂使用年度内的休息日。

14、企业已复工并提供了必要的防疫保护和劳动保护措施，但员工不愿返岗复工，企业该如何处理？

答：企业和企业工会应及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导员工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，企业可依法依规予以处理。

15、企业复工后，怎样避免因人员聚集发生的疫情风险？

答：为减少人员聚集，企业可实施灵活用工措施，与员工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。

16、复工后因受疫情影响导致用工困难，企业该怎么办？

答：企业可结合自身生产经营特点选择劳务派遣、非全日制等灵活用工方式。

三、工作时间及休息休假

17、对承担政府疫情防控保障任务的五类企业等相关企业，需要紧急加班的，可以要求员工加班加点吗？

答：对保障城乡运行必需、疫情防控必需、群众生活必需和其他涉及重要国计民生、供港供澳等需要紧急加班的企业，在保障员工身体健康和劳动安全的前提下，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

18、企业员工的未成年子女无人看护怎么办？

答：员工与企业协商，采取在家远程办公，或通过申请休带薪年假、企业自设福利假、事假及轮休、调休、缩短工作时间等多种方式解决。期间工资待遇按国家有关法律法规、企业规定或者双方约定支付。

19、企业应该如何依法综合调剂使用年度内的休息日？

答：对因受疫情影响不能复产复工的企业或不能按期到岗的员工，在企业与员工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假后，仍不能恢复生产经营或员工无法提供正常劳动的，允许企业在保障员工合法权益的基础上，依法综合调剂使用年度内的休息日，具体方式由企业与企业协商确定。

20、疫情期间如何保障孕期、哺乳期女员工安全健康权益？

答：企业应结合实际协商安排孕期、哺乳期女员工居家远程办公、灵活安排工作时间和休息休假，做好孕期、哺乳期女员工特殊劳动保护，减少人员聚集，确保员工身体健康。

发布日期：2020.02.21

浙江人社公众号

疫情期间，工资待遇如何确定？这些劳动关系问题的权威解答来了！

有关新型冠状病毒疫情期间劳动关系问题，下文为您解答：

Q

企业能否与受新型冠状病毒疫情影响的职工解除劳动合同？

A

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。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

Q

用工单位能否将受新型冠状病毒疫情影响的劳务派遣职工退回劳务派遣单位？

A

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。

Q

企业在延迟复工期内通知职工返岗，职工能否拒绝？

A

对不受当地政府发布的延迟复工命令限制的企业，在提供了必要的防疫措施和劳动保护的前提下，要求具备复工条件的职工复工，职工应当服从企业工作安排。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，企业可以依法处理。

Q

新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间工资待遇如何确定？

A

对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者因被采取隔离治疗、隔离观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的，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。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的患者，企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

Q

2020 年春节假期延长期间工资待遇如何确定？

A

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（实行特殊工时制的职工，工作时间和工资待遇按相关规定执行）。

Q

我省延迟复工期间工资待遇如何确定？

A

按照《浙江省人民政府办公厅关于延迟企业复工和学校开学的通知》（浙政办发明电〔2020〕4号）要求，除特殊情形外，省内各类企业不迟于2月9日24时前复工。2月3日至9日未复工期间，根据《浙江省企业工资支付管理办法》、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）及我厅《关于积极应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情影响切实做好劳动关系工作的通知》（浙人社明电〔2020〕3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约定的标准支付劳动者工资。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假的，按相关休假的规定支付工资。

符合规定不受延迟复工限制的企业安排劳动者工作的，以及企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，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（实行特殊工时制的职工，工作时间和工资待遇按相关规定执行）。

Q

因政府采取紧急措施不能按期返岗职工工资待遇如何确定？

A

因政府采取封锁疫区等紧急措施导致职工不能按期返岗提供正常劳动的，参照国家和省关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即在一个工资支付周期内的，按照劳动合同约定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，企业应当按照不低于当地最低工资标准的80%发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假的（包括企业自设的福利假），按相关休假的规定支付工资；对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。

发布日期：2020.02.23

山东人社

关于发布《新冠肺炎疫情防控期间涉及劳动关系相关问题解读》的公告

为了促进新冠肺炎疫情防控期间我省劳动关系和谐稳定,我们对涉及的劳动关系相关问题进行了研究整理,并依照有关法律法规和政策规定进行了解读。我们提倡劳动者和用人单位之间就劳动关系相关问题进行沟通协商,统筹兼顾疫情防控、劳动保障权益维护和生产、工作任务完成。在新冠肺炎疫情防控期间,劳动者可尽量通过协商、调解、电话、邮寄等方式反映诉求、化解争议、维护权益。现将《新冠肺炎疫情防控期间涉及劳动关系相关问题解读》予以公告。

山东省人力资源和社会保障厅

2020 年 2 月 25 日

新冠肺炎疫情防控期间涉及劳动关系相关问题解读

一、因疫情防控用人单位决定推迟复工或劳动者无法按时返工期间,应如何处理?

根据人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》(人社部发〔2020〕8号)规定,对受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的,要指导企业主动与职工沟通,有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务;对不具备远程办公条件的企业,可与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间,对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工,指导企业参照国家关于停工、停产期间工资支付

相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。

二、用人单位可否要求劳动者如实说明感染、疑似新冠肺炎相关情况，以及有关假期所在地、返岗路线等个人信息？

可以，劳动者应当如实向用人单位报告相关信息。《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。《劳动合同法》第八条规定，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。虽然该类信息属于建立劳动合同关系之后的，但与履行劳动合同直接相关，用人单位有权了解。根据当地政府疫情防控相关要求，用人单位完全可以依法向劳动者收集与疫情防控相关的信息，包括但不限于居住地址、活动轨迹、健康信息等。用人单位不得收集与疫情防控无关的信息，且收集、处理或者披露相关信息应当符合个人信息保护的有关规定。

三、对隔离治疗、医学观察以及政府采取其他措施导致不能提供正常劳动的企业职工，用人单位能否与其解除劳动合同？

用人单位不得以此为由解除劳动合同。《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》（人社厅明电〔2020〕5号）要求，对新冠肺炎患者、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，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。《人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会全国工商联关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）规定，在疫情防控期间，要指导企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采

取的紧急措施情况，要求企业不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。

四、用人单位是否可以因劳动者曾患新冠肺炎而拒绝录用？

不可以。《传染病防治法》第十六条规定，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。《就业促进法》第三十条规定，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；第六十二条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。因此，患有新冠肺炎后被治愈的，用人单位不得以其曾患上上述传染病为由拒绝录用，并不得实施任何就业歧视行为。

五、用人单位能否以劳动者故意传播传染病病毒被追究刑事责任为由解除劳动合同？

劳动者故意传播传染病病毒构成犯罪依法被追究刑事责任的，用人单位可根据《劳动合同法》第三十九条第（六）项规定与其解除劳动合同。

六、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？

应当有效。根据《劳动合同法》第三十七条规定，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。劳动者提出解除劳动合同的通知到达用人单位即产生法律效力。因此，在劳动者提出离职申请符合其真实意愿且书面离职申请已到达用人单位的情况下，因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理不影响其已提出离职申请的法律效力。

七、用人单位可以因疫情原因进行裁员吗？

不建议用人单位因疫情进行经济性裁员。《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》（人社厅明电〔2020〕5号）提出，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。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。确定裁员的，按《劳动合同法》第四十一条规定处理。

八、用人单位要开工，劳动者不愿复工怎么办？

企业开工需提供必要的防疫保护和劳动保护措施，妥善安排工作时间。对于因隔离、留观、治疗或政府采取紧急措施导致员工暂不能提供正常劳动的，企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣工。对不愿复工的职工，企业工会要及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，企业可依法处理。

九、对隔离治疗、医学观察以及因政府采取其他措施导致不能提供正常劳动的企业职工，其工资如何支付？

《山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工作的通知》（鲁人社函〔2020〕5号）要求，对新冠肺炎患者、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。对于因疫情防控未及时返工的，该期间的工资发放，单位和职工可以协商处理。

十、延迟复工期间工资待遇如何确定？

《山东省人力资源和社会保障厅关于延迟省内企业复工的紧急通知》（鲁人社字〔2020〕10号）要求，延迟复工企业，在延迟复工期间（2020年2月3日至复工前一天）的工资支付，以及因政府采取紧急措施导致职工不能按期返岗提供正常劳动的，参照《山东省企业工资支付规定》关于停工、停产期间工资支付

相关规定执行，即企业自停工之日起，在一个工资支付周期内的（一般为 1 个月），按照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，企业应当按照不低于当地最低工资标准的 70% 支付劳动者基本生活费。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。

十一、因疫情防控影响单位延迟日期发放工资的，是否构成未及时支付劳动报酬？

不构成。临时延长假期、延迟复工是出于疫情防控需要政府采取的紧急措施，不属于在春节前就能预期到的情形，不能要求单位提前发放。在此情况下，由于假期延长、未能复工，不能及时发放工资属于“不可抗力”，不能归咎于单位，应当不属于法定的未及时支付工资情形。当然，单位应当在复工后及时予以支付。

十二、因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否调整工资？

经与职工协商一致可以调整薪酬。《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》（人社厅明电〔2020〕5 号）第二条指出，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。《山东省企业工资支付规定》第十三条规定，企业因生产经营困难、经济效益下降，确无正常工资支付能力，需要降低工资标准或者按照当地最低工资标准支付劳动者工资的，应当事先征求企业工会或者职工代表的意见，向全体职工说明理由。需要按照当地最低工资标准支付劳动者工资的，应当报劳动保障行政部门备案。企业生产经营恢复正常后，应当及时提高工资标准。

十三、春节假期延长至 2 月 2 日，延长的 3 天假期属于什么性质？

延长的 3 天假期应当属于临时性的特殊假期。《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令 第 644 号）第二条规定“春节放假 3 天（农历正月初一、初二、初三）”。

《关于 2020 年部分节假日安排的通知》（国办发明电〔2019〕16 号）规定“春节假期 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”。根据以上规定，春节假期包括法定节假日和调休时间两部分。法定节假日为 1 月 25 日、1 月 26 日、1 月 27 日；1 月 24 日、1 月 28 日、1 月 29 日、1 月 30 日为调休时间。为了应对新冠肺炎疫情，《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1 号）规定，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《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。因此，延长 3 天假期（1 月 31 日、2 月 1 日 2 天原属工作日，2 月 2 日原即为休息日）不能休假的可以安排补休，这 3 天假期既不是法定节假日，也不是普通休息日，应当属于临时性的特殊假期。

十四、春节假期（包括延长假期）劳动者加班工资应按何种标准发放？

根据《劳动法》《全国年节及纪念日放假办法》《关于 2020 年部分节假日安排的通知》《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》等相关规定执行。1 月 25 日、26 日、27 日，春节法定节假日，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。1 月 24 日、28 日、29 日、30 日，春节假期调休，不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬。1 月 31 日、2 月 1 日、2 日，延长春节假期，不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬。2 月 3 日至 9 日，延迟复工期，依法支付劳动者工资。

十五、用人单位因疫情防控需要是否可以安排劳动者延长工作时间？

可以，但要保障劳动者身体健康和劳动安全。《劳动法》第四十一条规定，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。《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。人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会全国工商联《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）指出，对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

十六、实行综合计算工时工作制的用人单位因疫情防控需要加班，是否需支付加班工资？

实行综合计算工时工作制的用人单位因疫情防控需要加班的，在法定休假日加班的，应当按照不低于日或者小时工资基数的 300% 支付加班工资；其他时间加班的，则要看综合计算工作时间是否超过法定标准工作时间总数，没有超过的不用支付加班工资，超过的则按照延长工作时间支付不低于小时工资基数 150% 的加班工资。

十七、实行不定时工作制的用人单位因疫情防控需要加班，是否需支付加班工资？

实行不定时工作制用人单位的因疫情防控需要加班的，不支付加班工资。《工资支付暂行规定》第十三条第四款规定，实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。“上述规定”即该条第一款第（一）（二）（三）项分别规定的支付不低于工资的 150%、200%、300% 的加班工资。《山东省企业工资支付规定》第二十三条规定，实行不定时工作制的企业，不适用本规定有关加班工资的规定。

十八、带薪年假、医疗期与延长的假期期间重叠的，是否顺延？

应视情况而定。根据《职工带薪年休假条例》第三条规定，国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。此次假期延长系国务院通知要求，应做休息日对待，

根据国家关于带薪年假的规定，带薪年假与延长的假期重叠的，可以顺延。原劳动部《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 天假期期间重叠的，不应顺延。

十九、婚丧假与延长假期期间重叠的，是否顺延？

是否顺延视用人单位的规章制度而定。婚丧假期间遇到法定休假日或者双休日是否必须顺延，目前尚没有明确的法律、法规规定，是否顺延可根据用人单位的规章制度规定执行。

二十、探亲假与延长假期期间重叠的，是否顺延？

不应顺延。《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条规定，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。因此，探亲假与延长 3 天假期期间重叠的，不再顺延。

二十一、医护人员因工作原因感染新冠肺炎是否属于工伤？

属于工伤。根据《工伤保险条例》的规定，其符合工伤的认定条件，即工作时间、工作场所、工作原因。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感染肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》（人社部函〔2020〕11 号）要求，在新冠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，感染新冠肺炎或因感染新冠肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

二十二、新冠肺炎患者、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期间，是否计入医疗期？

不计入医疗期。《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》（人社厅明电〔2020〕5 号）要求，

新冠肺炎患者、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。《人力资源社会保障部全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）关于“隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付工资”的意见，也没有把隔离期计入医疗期。因此，在国家有关部门没有出台新的规定之前，上述期间不计入医疗期。

二十三、劳动保障监察有关时限在疫情防控期间能否顺延？

可以视情况顺延。2020年2月3日，人力资源社会保障部劳动保障监察局《关于加强疫情防控的通知》规定，违法行为2年追溯期、立案调查期限、责令改正期限，视情况顺延时限，同时通过电话、短信等方式及时告知当事人。

二十四、因受疫情影响劳动人事争议仲裁时效如何计算？

《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》（人社厅明电〔2020〕5号）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。

发布日期：2020.02.25

陕西人社

关于印发《因新冠肺炎疫情引发的劳动人事争议疑难问题解析及调解仲裁办案指导意见》的通知

各市人力资源和社会保障局：

为妥善预防与处理因新冠肺炎疫情引发的劳动人事争议，全力保障劳动者合法权益，帮助企业在特殊时期合法有序运营，结合人社部《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）精神，省厅编印了《因新冠肺炎疫情引发的劳动人事争议疑难问题解析及调解仲裁办案指导意见》，对预期出现的疑难问题进行了解析，对法律适用进行了明确，对调解仲裁裁判工作给予了指导，现印发给你们，请认真组织学习，并切实贯彻到争议案件的裁审当中，以高效率、高质量的裁审工作，维护好全省劳动关系稳定的和谐稳定，为全省复产复工恢复发展提供助力。

附件：《因新冠肺炎疫情引发的劳动人事争议疑难问题解析及调解仲裁办案指导意见》

陕西省人力资源和社会保障厅

2020年2月27日

附件

因新冠肺炎疫情引发的劳动人事争议疑难问题解析及调解仲裁办案指导意见

【疑难问题一】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，劳动合同到期的，用人单位能否终止劳动合同？

【问题解析及法律适用】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。

根据《劳动合同法》第四十二条第六项、第四十五条的相关规定，相关法律法规有规定的，可以作为劳动合同逾期终止的条件。《传染病防治法》第四十一条第二款规定，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。此外，《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》（人社厅明电[2020]5号）提出，上述情形下劳动合同到期的，劳动合同期限应当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，即劳动合同逾期终止。用人单位违法终止劳动合同的，根据《劳动合同法》第四十八条之规定，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照《劳动合同法》第八十七条规定支付赔偿金。

【疑难问题二】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，用人单位是否可以解除劳动关系？

【问题解析及法律适用】用人单位不得以劳动者无过错、经济性裁员为由解除劳动合同。

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》（人社厅明电[2020]5号）规定，用人单位不得根据《劳动合同法》第四十条、四十一条与上述职工解除劳动合同，即不得按照劳动者无过错、经济性裁员的相关条款解除劳动合同。在新冠肺炎防控期间，用人单位确要解除劳动合同的，应当依法解除；违法解除劳动合同的，根据《劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定执行。此外，疫情防控期间，劳动者因采取抗拒或干扰疫情防控措施、应急处置措施等行为而被依法追究刑事责任的，用

人单位可以根据《劳动合同法》第三十九条第六项之规定解除与劳动者的劳动合同。而劳动者仅被行政拘留的，不适用《劳动合同法》第三十九条第六项的规定。

【疑难问题三】劳动者因新型冠状病毒感染肺炎被隔离期间或确诊感染接受治疗期间，是否应当计算在医疗期内？

【问题解析及法律适用】隔离期间不应纳入医疗期；确诊感染接受治疗期间，应纳入医疗期。

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发[1994]479号）及《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发[2020]8号），劳动者因新冠肺炎隔离期间按照正常出勤对待，不应纳入医疗期。劳动者隔离期结束后仍需停止工作进行治疗的以及被确诊感染新冠病毒肺炎接受治疗的期间，应当按照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发[1994]479号）的第二条、第三条，享受三个月至二十四个月的医疗期。医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。病休期间，公休、假日和法定节假日包括在内，且医疗期期间用人单位不得解除劳动合同。

【疑难问题四】疫情防控期间仍然在岗的劳动者，用人单位是否应当提供劳动防护用品？

【问题解析及法律适用】用人单位应当提供必要的劳动防护用品。

根据《劳动法》第五十四条之规定，用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。《劳动合同法》第六十二条规定，用人单位应当履行“提供相应的劳动条件和劳动保护”的义务。故在疫情期间为了防控疫情、保障民生，在卫生防疫、商业流通、交通运输、社区服务等相关行业的用人单位均应当依法为劳动者配备必要的劳动防护用品，切实保障劳动者的生命健康安全。此外，《传染病防治法》第六十四条还规定，“对从事传染病预防、医疗、科研、教学、现场处理疫情的人员，以及在生产、工作中接触传染病病原体的其他人员，有关单位应当按照国家规定，采取有效的卫生防护设施和医疗保

健措施，并给予适当的津贴”。中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作领导小组于 2 月 22 日印发的《关于全面落实进一步保护关心爱护医务人员若干措施的通知》要求，要加强医务人员个人防护，要全力保障定点救治医院、发热门诊、集中隔离观察点等一线医务人员防护物资需求。

用人单位未依法提供劳动防护措施的，根据《劳动合同法》第三十二条之规定，劳动者可以拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，并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。根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条之规定，劳动者还可以解除劳动合同，且用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

【疑难问题五】因疫情防控需要而进行隔离或用人单位停工、停产的，用人单位是否应当支付劳动者劳动报酬？

【问题解析及法律适用】应当分情况支付。

根据《传染病防治法》第四十一条第二款规定，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。另根据《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》（人社厅明电[2020]5 号）规定，企业因受疫情影响导致生产经营困难，停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。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《陕西省企业工资支付条例》第二十五条规定执行。

【疑难问题六】2020 年 1 月 26 日国务院办公厅作出《关于延长 2020 年春节假期的通知》，决定延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日，劳动者年休假或探亲假与国家宣布的延长春节假期相重合的，应当如何处理？

【问题解析及法律适用】带薪年假与春节假期重合的，应当另行安排；探亲假与春节长假重合的，不再另行安排。

《职工带薪年休假条例》第三条规定，“国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期”。《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条规定，“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”。劳动者在法定春节休假前已经履行了年休假或探亲假的审批手续，如与国务院宣布的延长春节假期相重合的，重合期间按照上述规定处理。即劳动者已提前请休年休假，春节延长假期休假不再计入年休假假期，劳动者的年休假可另行安排，但劳动者应根据用人单位的规章制度另行履行请休假手续的程序。而探亲假则不受延长春节假期的影响。

【疑难问题七】因疫情防控在 2020 年春节假期内不能休假的劳动者，其合法权益应如何保障？

【问题解析及法律适用】法定节假日应当支付加班费；休息日应安排补休，不能补休的应当支付加班费。

根据国务院办公厅作出的《关于 2020 年部分节假日安排的通知》及《关于延长 2020 年春节假期的通知》，2020 年春节假期为 1 月 24 日至 2 月 2 日。另根据《全国年节及纪念日放假办法》第二条规定，春节法定休假日为 2020 年 1 月 25 日、26 日、27 日（农历正月初一、初二、初三）。根据《劳动法》第四十四条第（三）项之规定，上述 3 天法定休假日期间安排劳动者加班的，用人单位应当支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。2020 年 1 月 24 日、1 月 28 日至 2 月 2 日应按照休息日处理，此期间用人单位安排劳动者加班的，应当安排补休，如不能安排补休的，应当根据《劳动法》第四十四条第（二）项之规定，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。用人单位未及时足额支付劳动报酬的，根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条之规定，劳动者可以提出解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿。

【疑难问题八】疫情防控期间如何保障农民工群体的劳动关系稳定？

【问题解析及法律适用】企业不得解除与农民工的劳动合同或退回劳务派遣工。

2020 年 2 月 6 日，国务院农民工工作领导小组办公室作出《关于进一步做好春节后农民工返城服务保障工作的通知》（国农工办发〔2020〕1 号）要求对于因隔离、留观、治疗或政府采取紧急措施导致农民工暂不能提供正常劳动的，企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣工。此外，对于处于隔离期间的农民工群体，企业应当按照《传染病防治法》的规定，支付隔离期间的工资报酬。

【疑难问题九】疫情期间的企业间共享员工的情况，共享行为应如何界定？

【问题解析及法律适用】疫情期间缺工企业与尚未复工的企业之间实行“共享用工”属于借调行为。

在新冠肺炎防控期间，缺工企业与劳动力盈余企业之间实行的“共享用工”，进行用工余缺的自发调剂，属于劳动力借调行为，在一定程度上提高了人力资源配置的效率，但“共享员工”并未改变原用人单位与劳动者之间的劳动关系。借调企业与原用人单位应当根据民事法律及合同法等相关法律法规签订书面借调协议，以明确双方权利义务。借调协议中应明确被借调者的人数，借调事由，借调期限，借调期间的工资待遇、社会保险和福利待遇等事项。被借调者在有关工资、保险、福利等待遇方面享有与借调单位职工的同等待遇，借调期间工龄、企龄连续计算。被借调员工还应根据《劳动合同法》第三十五条之规定，与原用人单位签订书面的变更劳动合同协议。

“共享用工”模式下，原用人单位不得以盈利为目的借调出员工；亦不得与借调企业串通，假借“共享”之名，突破劳务派遣制度规定开展违法派遣，或诱导劳动者注册为个体工商户以规避用工主体责任。“共享用工”模式要在保障劳动者的工资报酬、社会保险等权益的同时，借调企业还应当履行好用工职责，要

为劳动者提供必要的劳动保护，合理安排劳动者工作时间和工作任务，保障劳动者身心健康。

【疑难问题十】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，仲裁时效如何计算？劳动人事争议仲裁委员会不能如期审结案件的，如何处理？

【问题解析及法律适用】受新冠肺炎疫情影响，导致仲裁活动不能正常进行的，适用仲裁申请时效中止和仲裁程序中止的规定。

国务院将新冠肺炎确定为乙类传染病。根据《突发事件应对法》第三条规定，新冠肺炎疫情属于突发公共卫生事件。该法第十三条规定，因采取突发事件应对措施，诉讼、行政复议、仲裁活动不能正常进行的，适用有关时效中止和程序中止的规定，但法律另有规定的除外。《劳动争议调解仲裁法》第二十七条、《人事争议处理规定》第十六条之规定，因受疫情影响导致当事人无法及时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。人力资源和社会保障部办公厅作出《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）中也做出了相关规定，同时还规定“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”。故劳动人事争议仲裁委员会可以决定中止案件审理程序，待影响消除后，恢复案件审理。

广东人社公众号

疫情期间工资怎么算？员工不愿返岗怎么办？防疫期间劳动关系处置导则来了！

新冠肺炎疫情防控期间工资问题、休假问题等劳动关系处置导则出炉

快来看看！

一、准确解读春节假期延长假期间的工资待遇问题

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。春节假期延长假期间，企业按照原工资计发方式支付职工工资，并不得强制职工休带薪年假。

二、准确解读延迟复工期间的工资待遇问题

按照《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，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 日延迟复工期间，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职工工资。延迟复工期间，企业不得强制职工休带薪年假。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，企业应当依法支付工资。

符合规定不受延迟复工限制的企业，在此期间安排职工工作的，应当依法支付职工工资。其中，企业在休息日安排职工工作又不能安排补休的，按照不低于职工本人日或小时工资标准的 200% 支付工资报酬。

三、准确解读被依法实施隔离措施或因政府依法采取紧急措施导致不能提供正常劳动的职工工资待遇问题

企业不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与因被依法实施隔离措施或因政府依法采取紧急措施导致不能提供正常劳动的职工解除劳动合同或退回被派遣劳动者。对因被依法实施隔离措施或因政府依法采取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。

隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，在国家规定医疗期内，企业应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付其病假工资，支付的病假工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

四、指导企业规范管理有序复工

各地要指导符合规定的复工企业提供必要的防疫保护和劳动保护措施，在确保疫情防控达标前提下复工复产，保障职工身体健康和生产安全。

企业在已提供必要的防疫保护和劳动保护措施的情况下，要求具备复工条件的职工返岗复工，职工应当按企业要求返岗复工。对不愿复工的职工，企业工会应及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗复工的职工，企业可以依据《劳动法》《劳动合同法》的有关规定予以处理。

五、指导企业灵活合理安排工作时间

各地要指导企业与职工协商一致，通过采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间，特别是要结合实际协商安排孕期、哺乳期女职工居家远程办公、灵活安排工作时间和休息休假，做好孕期、哺乳期女职工特殊劳动保护，减少人员聚集，确保劳动者身体健康。对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商一致，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间限制。

六、指导企业与职工协商解决无法复工问题

对 2 月 9 日之后，因受疫情影响不能按期到岗的职工或仍不具备复工条件的企业，要指导企业通过安排职工居家远程办公或优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假的方式，协商解决无法复工问题。

对不能通过居家远程办公等形式提供正常劳动或用完各类休假仍不能提供正常劳动的职工，指导企业参照《广东省工资支付条例》关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商工资待遇，即未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位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，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费。

七、指导企业规范经济性裁员程序

对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、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。对确需裁员的，要指导企业规范经济性裁员程序，制定包括被裁减人员名单、裁减时间、实施步骤以及符合法律法规规定的经济补偿办法在内的裁员方案，引导裁员人数 20 人以上或者裁员人数不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上的企业，提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或职工意见，向当地人力资源社会保障行政部门报告裁员情况后，依法有序裁员。

八、加大风险隐患排查力度

各地要广泛开展辖区内受疫情影响较大企业的情况摸查，将其纳入劳动关系风险监测企业名单，密切关注企业停工或减产情况、劳动用工人数、劳动合同签订人数、劳务派遣用工人数及其占职工总数比例的变化情况、职工流失率情况、工资按时足额支付情况、工资总额增减情况，以及企业与职工解除或终止劳动合同的原因、涉及人数、劳动争议仲裁案件数、涉及人数、涉及金额等指标，有针对性地开展劳动关系政策宣讲和咨询，有效预防化解劳资纠纷，妥善处置劳动关系突发事件。

九、加大劳动人事争议预防调处力度

劳动人事争议调解仲裁机构应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法平等保护劳动者和用人单位的合法权益，促进企业依法有序复工复产。要引导当事人尽量通过协商调解方式解决争议，可依托人民调解、行政调解、行业调解、工会调解等多元解纷联动机制，积极化解纠纷，减少当事人诉累。建议当事人采用网络、邮递等方式提交资料，通过电话、在线视频等非接触即时沟通方式调解。符合条件的仲裁案件，经当事人同意，可采取视频审理、书面审理等方式处理。对疫情期间因拖欠工资、工伤待遇、违法解除劳动关系等争议，要开启“绿色通道”，实行快立、快调、快审、快结。

十、加大劳动保障监察执法力度

各地要全力畅通“一点投诉、全省联动”的劳动保障监察网上举报投诉平台和举报投诉电话等线上维权渠道，确保疫情防控期间职工足不出户即可在网上对省内用人单位违反劳动保障法律法规规章的行为进行举报投诉。要切实加大劳动保障监察执法力度，加强重点企业日常巡查和送法普法服务，推广用人单位在劳动保障监察办案信息管理系统上自主申报用工情况，配合就业等部门做好 24 小时重点企业复工复产调度工作，依法查处违法行为，及时排查化解处置各类劳资纠纷。

发布日期：2020.02.28

江苏人社公众号

假期延长怎么发工资？被隔离会不会丢饭碗？

因防控疫情不能上班有没有工资？春节长假期间加班工资怎么算？特殊时期遭遇劳动纠纷怎么办？2月8日，江苏省人力资源和社会保障厅聚焦劳动者和用人单位关心关切，就有关法律政策适用问题进行解读。

提问

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（包括劳务派遣工），用工单位需要支付工资吗？

解答

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（包括劳务派遣工），企业应当视同劳动者提供正常劳动并支付职工在此期间的工作报酬。隔离期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结束后，对仍需停止工作进行治疗的患者，企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其待遇。

提问

春节假期延长期间的加班工资该怎么算？

解答

在春节假期长假期间（1月31日、2月1日、2月2日），企业安排劳动者工作的，应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休。不能安排补休的，按照不低于职工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

提问

用人单位该如何支付春节延迟复工期间的劳动者工资？

解答

企业按照省政府通知要求延迟复工期间（2月3日至2月9日）的工资支付，参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即企业在一个工资支付周期内的，按照劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，企业应当按照不低于当地最低工资标准的80%发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年假等各类假期的，按相关休假的规定支付工资；对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。

符合规定不受延迟复工命令限制的企业，在此期间安排职工工作的，应当依法支付职工工资。其中，企业在休息日（2月8日、9日）安排职工工作又不能安排补休的，按照不低于职工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

提问

劳动者受疫情影响不能在2月9日后按期返岗的，用人单位如何支付工资？

解答

因疫情影响导致职工不能在2月9日后按期返岗的，参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行。但对企业与职工协商优先使用带薪年假等各类假期的，按相关休假的规定支付工资；对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。

因防治疫情，企业要求有关职工在2月9日后延期返岗的，企业可与职工协商优先使用带薪年假等各类假期并按相关休假的规定支付工资，或按有关规定支付职工待岗期间生活费。

提问

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劳动者，用人单位可以与其解除劳动合同吗？

解答

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，企业不得与其解除劳动合同。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。

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用工单位劳务派遣职工，用工单位不得将被派遣职工退回劳务派遣单位。

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。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

提问

疫情防控期间，劳动者遭遇用工纠纷该如何维权？

解答

江苏首创的“互联网+调解”平台可以帮忙。劳动者遇到劳资纠纷可以登录江苏省人力资源和社会保障网，或者拨打 12333 电话即可选择调解专家。调解专家接到调解信息后，半日内响应，通过电话与当事人联系开展调解工作。各级调

解仲裁机构将通过电话、微信、视频等不见面沟通协调方式开展争议调解工作，最大限度减少因疫情防控对案件处理的影响。

因受疫情影响的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。

畅通 12333 电话、门户网站、手机 APP、微信、微博和信函等咨询和举报投诉渠道，方便劳动者足不出户、“线上”维权。

提问

医护等相关人员因防疫工作而染病算不算工伤？如算该如何申请？

解答

医护等相关人员因履行工作职责感染新型冠状病毒感染的肺炎的，可以视同（认定）工伤。人社、财政、卫健部门畅通信息渠道，及时跟踪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的情况。建立联系人制度，相互通报信息，合力做好上述人员工伤待遇保障工作。

开辟工伤认定绿色通道。各级人社部门在受理医护等相关人员单位提交的工伤认定申请后，3 日内完成工伤认定工作。

此外，我们还将密切关注疫情情况，加强对用工总量和人员流动性大的企业的用工监测，精准做好分析研判，优化线上就业服务，多渠道采集和发布就业岗位信息，促进人力资源供求有效对接。多措并举开展用工服务和政策指导，加大企业复产用工保障力度，用好用足援企稳岗政策，切实帮助企业降本减负，维护企业和职工合法权益。

发布日期：2020.02.28

上海人社公众号

婚假遇上疫情防控假，可以顺延吗？

一场新冠肺炎疫情，打乱了人们工作、生活、休假节奏，一些网民对休假的问题产生了疑问。日前，网民“Ann”就在我们官微上留言询问：“请问春节前申请的婚假和后来的法定疫情假冲突可以顺延吗？”

根据国家法律法规规定，符合《中华人民共和国婚姻法》规定结婚的，可给予 1-3 天婚假。本市符合法律规定结婚的公民，除享受国家规定的婚假外，增加婚假 7 天；“增加婚假 7 天”一般应当与婚假合并连续使用（包括双休日），遇法定节假日顺延。

所谓法定节假日，包括元旦、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节这些全体公民放假的节日，全国法定节假日一共 11 天。春节法定节假日为农历正月初一、初二、初三。

那么因防控疫情而延长的春节假期和延迟复工的假期，应该属于法定节假日还是休息日呢？

为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命和身体健康，国务院办公厅和上海市人民政府先后下发了延长春节假期和延迟企业复工的相应文件规定。

国务院办公厅于 2020 年 1 月 26 日发布的《关于延长 2020 年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1 号）规定：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。

上海市人民政府 2020 年 1 月 27 日发布《关于本市延迟上海市企业复工和学校开学的通知》，明确规定：上海市区域内各类企业不迟于 2 月 9 日 24 时前复工。

涉及保障城市运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应等行业）及其它涉及重要国计民生的相关企业除外。

“上海人力资源和社会保障”微信公众号 1 月 28 日发布《关于延迟企业复工相关问题，人社局权威解答》一文，对于延迟复工属于节假日还是休息日作出了具体解答。文中明确，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。

也就是说，春节假期延长 3 天，是因为疫情严重，国务院为了加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作阻断疫情传播，采取的防控隔离措施。同时，国务院对于因疫情防控不能休假的职工明确规定要安排补休。因此，这 3 天不属于法定节假日，而是属于休息日。而本市延迟复工也是出于疫情防控需要，2 月 3 日到 9 日这几天也是属于休息日。

再结合婚假的规定来看，婚假遇到法定节假日可以顺延，而遇到周末、疫情防控假等休息日，则无需顺延。

发布日期：2020.03.04

广东人社公众号

疫情期间工资怎么算？休假和弹性工作时间如何处理？最权威的处置导则来了！

准确解读春节假期延长假期间的工资待遇问题

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。春节假期延长假期间，企业按照原工资计发方式支付职工工资，并不得强制职工休带薪年假。

准确解读延迟复工期间的工资待遇问题

按照《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，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 日延迟复工期间，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职工工资。延迟复工期间，企业不得强制职工休带薪年假。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，企业应当依法支付工资。

符合规定不受延迟复工限制的企业，在此期间安排职工工作的，应当依法支付职工工资。其中，企业在休息日安排职工工作又不能安排补休的，按照不低于职工本人日或小时工资标准的 200% 支付工资报酬。

准确解读被依法实施隔离措施或因政府依法采取紧急措施导致不能提供正常劳动的职工工资待遇问题

企业不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与因被依法实施隔离措施或因政府依法采取紧急措施导致不能提供正常劳动的职工解除劳动合同或退回

被派遣劳动者。对因被依法实施隔离措施或因政府依法采取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。

隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，在国家规定医疗期内，企业应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付其病假工资，支付的病假工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

指导企业规范管理有序复工

各地要指导符合规定的复工企业提供必要的防疫保护和劳动保护措施，在确保疫情防控达标前提下复工复产，保障职工身体健康和生产安全。

企业在已提供必要的防疫保护和劳动保护措施的情况下，要求具备复工条件的职工返岗复工，职工应当按企业要求返岗复工。对不愿复工的职工，企业工会应及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗复工的职工，企业可以依据《劳动法》《劳动合同法》的有关规定予以处理。

指导企业灵活合理安排工作时间

各地要指导企业与职工协商一致，通过采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间，特别是要结合实际协商安排孕期、哺乳期女职工居家远程办公、灵活安排工作时间和休息休假，做好孕期、哺乳期女职工特殊劳动保护，减少人员聚集，确保劳动者身体健康。对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商一致，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间限制。

指导企业与职工协商解决无法复工问题

对 2 月 9 日之后，因受疫情影响不能按期到岗的职工或仍不具备复工条件的企业，要指导企业通过安排职工居家远程办公或优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假的方式，协商解决无法复工问题。

对不能通过居家远程办公等形式提供正常劳动或用完各类休假仍不能提供正常劳动的职工，指导企业参照《广东省工资支付条例》关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商工资待遇，即未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位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，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费。

指导企业规范经济性裁员程序

对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、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。对确需裁员的，要指导企业规范经济性裁员程序，制定包括被裁减人员名单、裁减时间、实施步骤以及符合法律法规规定的经济补偿办法在内的裁员方案，引导裁员人数 20 人以上或者裁员人数不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上的企业，提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或职工意见，向当地人力资源社会保障行政部门报告裁员情况后，依法有序裁员。

加大风险隐患排查力度

各地要广泛开展辖区内受疫情影响较大企业的情况摸排，将其纳入劳动关系风险监测企业名单，密切关注企业停工或减产情况、劳动用工人数、劳动合同签订人数、劳务派遣用工人数及其占职工总数比例的变化情况、职工流失率情况、工资按时足额支付情况、工资总额增减情况，以及企业与职工解除或终止劳动合同的原因、涉及人数、劳动争议仲裁案件数、涉及人数、涉及金额等指标，有针对性地开展劳动关系政策宣讲和咨询，有效预防化解劳资纠纷，妥善处置劳动关系突发事件。

加大劳动人事争议预防调处力度

劳动人事争议调解仲裁机构应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法平等保护劳动者和用人单位的合法权益，促进企业依法有序复工

复产。要引导当事人尽量通过协商调解方式解决争议，可依托人民调解、行政调解、行业调解、工会调解等多元解纷联动机制，积极化解纠纷，减少当事人诉累。建议当事人采用网络、邮递等方式提交资料，通过电话、在线视频等非接触即时沟通方式调解。符合条件的仲裁案件，经当事人同意，可采取视频审理、书面审理等方式处理。对疫情期间因拖欠工资、工伤待遇、违法解除劳动关系等争议，要开启“绿色通道”，实行快立、快调、快审、快结。

加大劳动保障监察执法力度

各地要全力畅通“一点投诉、全省联动”的劳动保障监察网上举报投诉平台和举报投诉电话等线上维权渠道，确保疫情防控期间职工足不出户即可在网上对省内用人单位违反劳动保障法律法规规章的行为进行举报投诉。要切实加大劳动保障监察执法力度，加强重点企业日常巡查和送法普法服务，推广用人单位在劳动保障监察办案信息管理系统上自主申报用工情况，配合就业等部门做好 24 小时重点企业复工复产调度工作，依法查处违法行为，及时排查化解处置各类劳资纠纷。

发布日期：2020.03.06

陕西人社

疫情防控期间劳动关系相关政策解读

1. 疫情防控期间，企业实行特殊工时的批复时效到期，可否顺延？

企业实行特殊工时的批复时效在疫情防控期间到期的，原批复有效期可顺延至疫情防控措施结束。企业应当在当地疫情防控结束后 10 个工作日内提交有关办理申请。

2. 疫情防控期间，企业集体合同到期后无法及时重新签订的，可否顺延？

受疫情防控影响，企业集体合同到期后无法及时履行法定民主程序重新签订集体合同的，企业可以通过电话、短信、微信、电话会议等适当方式征求职工代表或者全体职工顺延集体合同期限的意见，双方协商一致后可以顺延集体合同期限，并以适当方式予以公示。

3. 疫情防控期间，企业可否与职工订立电子劳动合同？

用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合《电子签名法》等法律法规规定的可视为书面形式的数字电文和可靠的电子签名。用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足《电子签名法》等法律法规规定的要求，确保其完整、准确、不被篡改。符合《劳动合同法》规定和上述要求的电子劳动合同一经订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

4. 对不愿复工的职工，可否解除劳动合同？

对不愿复工的职工，企业工会应及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，企业可依法依规予以处理。

5.职工被隔离期间，以及医学观察期期满、隔离期期满后，因病需要继续治疗的，用人单位如何发放工资？

对新冠肺炎确诊患者、疑似病人、密切接触者因被采取隔离治疗、隔离观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的，企业应按正常出勤支付其在隔离期间的工资。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的患者，在规定的医疗期内，用人单位应当按照不低于劳动合同约定的工资标准的 70% 支付病假工资，但病假工资不得低于当地最低工资标准的 80%。

6.延迟复工或未返岗期间的工资待遇，如何发放？

在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，企业可参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资，超过一个工资支付周期的按照不低于当地最低工资标准的 75% 支付生活费。

7.受疫情影响，导致企业生产经营困难，暂无工资支付能力的，可否延期支付职工工资？

对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位。对暂无工资支付能力的，企业经与工会或职工代表协商，可以延期支付职工工资。

8.受疫情影响，企业该如何开展集体协商？

企业与企业工会在疫情防控期间可运用电视电话、电子邮件、内部 OA、QQ、微信群组等现代信息技术进行对接沟通和协商、征求职工代表或者全体职工的意见建议。协商一致的意见由双方首席代表在集体合同上签字并拍照上传的形式确认，或参照《电子签名法》的有关规定予以确认。将相关材料以电子形式报送辖区人社部门审查后，共同遵照执行。同时，应做好相应凭证保存或纪录。

发布日期：2020.03.18

山东人社

单位缓缴社保费期间，职工如何申领养老、失业保险待遇？

3月23日，省政府下发《关于做好阶段性减免社会保险费工作的通知》（以下简称《通知》），阶段性减免我省养老保险、失业保险、工伤保险（以下简称“三项社会保险”）单位缴费，推动企业复工复产、减轻企业负担、帮助企业渡过难关。为贯彻落实省政府《通知》精神，省人力资源社会保障厅、省财政厅随后印发《关于贯彻落实阶段性减免企业社会保险费工作的实施意见》。日前，省人力资源社会保障厅相关负责人对有关政策作了解读。一起来看一下吧——

符合减免政策的单位可以申请缓缴社会保险费吗？如何办理？

符合减免政策的单位受疫情影响生产经营出现严重困难，在享受减免政策的同时，也可按照《中华人民共和国社会保险法》、《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》（人社部令第13号）、《关于完善职工基本养老保险缴费政策的通知》（鲁人社规〔2019〕13号）规定的条件和程序向人力资源社会保障行政部门申请缓缴三项社会保险费。参保单位应在缓缴期满后首个缴费月补齐缓缴的社会保险费。

以个人身份参保的个体工商户和灵活就业人员可以缓缴吗？

以个人身份参保的个体工商户和灵活就业人员可以缓缴，不需办理缓缴手续，年底之前完成2020年企业基本养老保险费缴纳的，不收取滞纳金。

单位缓缴期间，企业职工如何申领养老、失业保险待遇？

单位缓缴期间，企业职工申领养老、失业保险待遇、转移社会保险关系或与原单位解除劳动关系，单位和个人按规定补齐该职工的各项社会保险费后可申领待遇。

减免政策执行期间如何办理企业基本养老保险、失业保险的关系转移接续?

减免政策执行期间,仍按现行政策办理企业基本养老保险、失业保险的关系转移接续工作,企业基本养老保险跨省转移仍按规定转移基金。

对阶段性减免社会保险费工作中的违规行为如何投诉举报?

参保单位划型结果通过省人力资源和社会保障厅及地方人力资源社会保障局官方网站等适当方式进行公示,接受社会监督。同时公布减免政策业务咨询和投诉举报电话,面向社会征集参保单位弄虚作假骗取减免资质等问题线索。

深圳人社

新冠肺炎疫情防控期企业职工适岗培训业务指引

一、是否仅在新冠疫情防控期才能申请此项补贴？

企业职工适岗培训补贴是一项长期政策，是本市职业技能提升行动系列培训补贴政策之一，旨在支持企业提升职工技能水平，降低企业培训成本，实现员工稳定就业，提升企业核心竞争力。在本市实施职业技能提升行动期间（2019-2021年），符合条件的企业均可申请适岗培训补贴。企业应合理安排培训时间，有计划、有步骤、有质量地开展员工岗位技能培训。

二、企业应如何开展适岗培训？

企业应以提高员工职业技能水平、稳定员工队伍为宗旨，根据生产经营实际需要确定技能人才的培养要求，合理选择培训方式，科学制定培训计划、培训内容、课时安排。企业开展适岗培训，应加强培训课程、师资等投入，强化培训过程跟踪管理，建立内部培训效果评价体系，确保培训质量。企业应按要求保管培训过程档案，主动接受人社部门与社会公众的监督。

三、企业申请补贴需履行哪些主体责任？

企业是开展职工适岗培训的主体，应履行培训的主体责任，遵循实事求是、诚信申报的原则，科学制定适岗培训计划，培训内容确为企业主营业务所需，培训课程符合企业生产经营实际需求，培训过程规范有序，所申报的培训信息和提交的申报材料真实有效。

企业以弄虚作假、欺骗手段获取职业技能培训补贴的，由发放补贴的部门追回补贴资金，3年内不得在本市申领职业技能培训补贴，并对企业和相关责任人追究法律责任，同时记入本市公共信用信息管理系统；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。受企业委托提供培训服务的第三方机构、培训平台涉嫌犯罪的，将一并移交司法机关依法处理。

四、企业是否需一定要与培训机构合作开展培训？

适岗培训补贴政策对企业是否与培训机构合作没有要求，企业可以自主开展培训，也可委托培训机构开展培训，具体方式由企业根据自身实际情况自主确定。

企业委托第三方开展培训的，也应认真研读适岗培训补贴政策，不可轻信非官方的宣传解读，防止上当受骗，并确保培训过程规范、真实、有效，切实履行培训主体责任。

五、企业分支机构能否申领补贴？

企业分支机构申领补贴有两种方式：

一是总公司申报。总公司及分公司均在深圳依法登记注册，且由总公司为分公司员工在深圳依法缴交社会保险费的，可由总公司按规定统一申报培训计划、组织开展培训，向总公司商事登记所在区人力资源部门申领培训补贴。

二是分公司申报。经总部授权后，分支机构可向商事登记所在区人力资源部门申领，需满足以下条件：（1）分支机构在深依法注册登记；（2）具有独立组织机构代码；（3）具有独立单位社保电脑号，员工在分支机构缴交社保费；（4）如分支机构没有银行基本账户的，经需总部授权明确使用总部基本账户接受补贴资金。

六、哪些员工可参加适岗培训？

参训员工要满足以下两方面要求：

（一）与企业依法建立劳动关系的员工、在企业工作的劳务派遣或人才租赁（人力资源服务外包）员工，员工正常缴交社会保险费（劳务派遣员工需由用工企业或劳务派遣公司为其在本市正常缴交社会保险费）。对于申请社保延缓缴的，企业需按市社保部门要求做好相关员工的台账记录。

(二) 参加培训的员工应从事或拟转岗至与企业主营业务相关的生产、服务一线技能类职业(工种、岗位)。企业管理、行政等其他岗位的教育培训,不属于适岗培训范围。

七、适岗培训课程可以包括哪些内容?

适岗培训项目限于与企业主营业务相关的生产、服务一线技能类职业(工种、岗位)。企业应本着“干什么、学什么”的原则,紧密结合企业主营业务和员工岗位技能需求,研究确定培训项目。

培训课程包括技能理论知识、实操实训(包括线上实训)、通用职业素质(包括疫情防控、安全生产、健康卫生等内容)三大类别,其中通用职业素质培训学时不超过总学时的 30%。课程设计应具有针对性、实用性,不得随意拼凑,课程内容符合社会主义核心价值观和法律法规的相关规定。

八、适岗培训可以采取哪些形式?

符合卫生防疫相关要求的复工企业,可组织员工在工作岗位上结合生产开展非聚集性线下实操培训。在新冠肺炎疫情防控期,鼓励企业开展线上培训。企业可通过自主建设的线上平台或委托第三方线上培训平台,组织开展员工线上培训。原则上每人每天累计参加培训不超过 6 学时。

九、线上培训可采取哪些形式?

线上培训可采用模拟训练、在线直播、视频录播的方式进行,并合理设置线上授课(老师现场直播不少于 5 学时)、问答、练习、评价考核等模块。每节课学满 45 分钟方为有效学时,确保培训内容学习的完整性。

培训不能采取学员自主浏览文档、PPT、资料等简单随意的形式,应包括老师讲解、师生互动、释疑解惑等方式。委托第三方开展培训的企业,建议与业务成熟、功能完善、社会信誉好的线上平台合作,确保培训取得实实在在的成效,达到职工技能提升的目的。

十、对线上培训平台有哪些要求？

（一）实名注册。学员注册时采取实名认证，注册信息应包括姓名、性别、工作单位、身份证号码、联系电话等。学员应通过手机号码、微信、支付宝、人脸识别等能够体现个人身份的帐号或方式登录，确保学员本人登录学习。

如企业自建线上培训平台以工号注册学习的，企业应完善工号对应的员工姓名、身份证号码，并盖章确认。

（二）课程管理。平台具有线上直播、互动交流、视频录播等功能，同一内容重复学习不计入学时，课程学习中不支持快进操作。培训平台可以实现课程分类管理、在线练习、在线测试、在线考勤等功能。

（三）学习过程记录。记录在线学习、练习、测试等环节的开始时间、结束时间、学习时长，以及学习过程中随机打卡（人脸识别、在线弹窗打卡等方式）等信息。

（四）线上培训服务协议要求。

1.企业直接委托第三方线上培训平台开展培训的，需提供与第三方线上培训平台所属公司签订的服务协议。

2.企业如通过中间机构开展线上培训的，需提供以下材料之一：一是企业直接与第三方线上培训平台所属公司签订的服务协议；二是企业与中间机构及第三方线上培训平台所属公司签订的三方服务协议。

服务协议应明确线上培训平台名称、所属公司、网址和 ICP 备案号等基本信息，线上培训平台所属公司同意企业使用该平台开展线上培训，并按照要求提供培训数据，确保平台记载的培训数据真实有效，同意市、区人力资源部门对企业平台的培训情况进行监管等内容。

（五）数据统计。

1.线上培训平台应出具学习数据统计表（纸质表格签字盖章，同时报电子数据备案），数据内容包括学员姓名、身份证号、本人手机号、学习时间段、学时统计等信息。

2.可根据市、区人力资源部门的监管要求，另外提供每位学员的学习明细记录、定制统计报表。

（六）数据保存。学习过程可查询、可追溯，企业和培训平台均须保存数据 3 年以上。

（七）监管账户。向区人力资源部门提供监管账户（或其它进入平台的方式），监管账户需能查看企业培训备案员工在线培训人数、培训记录、个人详细注册信息等，并能对在线培训员工进行随机抽查。

十一、申请职工适岗培训补贴有哪些程序？

企业根据商事登记所在地向区人力资源部门申请补贴，按照以下程序办理：

（一）培训计划备案。企业登录深圳市职业培训与技能鉴定网上服务系统注册单位账号，根据系统提示填报培训计划，提交各区人力资源部门备案。

（系统网址 <https://hrsspub.sz.gov.cn/ostoss/loginPage.jsp>）

培训计划应符合以下要求：

1.培训项目按职业（工种、岗位）进行申报，在补贴申报系统选择填报。企业的生产经营涉及多个职业（工种、岗位）的，培训项目数量应与参训人员从事岗位相匹配；

2.培训人数不超过企业员工总数的 80%；

3.各工种（项目）培训学时不低于 10 学时；

4.技能理论知识、实操课程（包括线上实训）、通用职业素质的培训课程应分类填报，通用职业素质培训学时不超过总学时的 30%。

（二）开展培训。

企业应在培训计划备案后 3 个月内完成培训，并于培训开班 3 个工作日前登录网上服务系统，填报参加培训人员信息备案。

备案时，企业应在申报系统下载《开展企业职工适岗培训承诺书》、《线上培训平台承诺书》（委托第三方平台开展线上培训的需填报，企业自有平台的无需填报）、《课程表》模板，按要求填报并签字盖章后，扫描上传系统。

如在申报系统功能模块未上线前，已经开班备案的，企业应按照各区人力资源部门的通知要求补充上传。

（三）申请补贴。

企业应在培训结束后 15 个工作日内登录网上服务系统，按实际参加培训员工人数和学时申请补贴。

参加培训不足 10 学时的员工，不可申请培训补贴；参加培训 10 学时以上的，可按实际参加培训学时申请培训补贴。申请培训补贴总学时中，通用职业素质培训学时不超过 30%。

十二、企业职工适岗培训补贴标准是多少？

线上培训每人每学时（不少于 45 分钟，下同）30 元，线下培训每人每学时 50 元。每人每年享受适岗培训补贴不超过 1500 元。参加培训不足 10 学时的员工，不可申请培训补贴；参加培训 10 学时以上的，可按实际参加培训学时申请培训补贴。

十三、企业是否要建立培训台账？

无论是企业自主组织培训，还是委托第三方开展培训，企业都应建立培训台账，将培训的纸质档案和电子资料归档，留存 3 年以上，同时自觉接受政府部门的审计和监督。在第三方线上平台培训的培训数据，企业和线上平台均需保存 3 年以上。

十四、适岗培训补贴政策原文和业务咨询电话

《深圳市人力资源和社会保障局 深圳市财政局关于做好新型冠状病毒肺炎疫情防控期企业职工适岗培训有关工作的通知》（深人社发〔2020〕6 号）和各区人力资源部门业务咨询电话，详见市人力资源保障局官网。网址如下：

http://hrss.sz.gov.cn/xxgk/zcfgjjd/zcfg/rcfw/202002/t20200225_19026721.htm

附件：适岗培训线上培训学习数据统计表（附件详情见深圳市人社局官网）