

劳动用工法律合规风险防控指南

前言

习近平总书记指出，要加强疫情防控法治宣传和法律服务，组织基层开展疫情防控普法宣传，引导广大人民群众增强法治意识，依法支持和配合疫情防控工作。要强化疫情防控法律服务，加强疫情期间矛盾纠纷化解，为困难群众提供有效法律援助。国务院国资委发出《关于依法防控疫情切实防范法律合规风险的通知》，该通知要求，全力保障依法决策、认真开展风险排查、抓好境外风险防范、主动做好风险应付、确保管理依法合规等。

为贯彻习近平总书记的讲话精神，依法支持和配合疫情防控工作，帮助企业切实防范法律合规风险，维护企业合法权益，协助企业间友好协商公平合理的妥善处理因疫情引发的争议等。由江西省企业法律顾问协会、南昌市建筑业协会、南昌仲裁委员会建筑业仲裁中心、南昌市法学会建设工程法学研究会、京师南昌律师事务所、洪城公证处、东湖区新的社会阶层人士联谊会等共同组织理论界、法律实务界的专家学者等，针对疫情有关的法律问题展开研究，编撰疫情有关的法律合规风险防控指南专刊，开展疫情防控法治宣传等工作。

概述

本次疫情及疫情防控措施（疫情及疫情防控措施统称为疫情事件或疫情）使得绝大多数企业都面临着职工假期延长、无法及时到岗、无法及时恢复生产等诸多问题。由于疫情是不可抗力法律事件，而企业都面临着严峻的劳动用工问题，故从中央到地方对于劳动用工问题都出台了诸多规定，使得相关问题的结论相对明确。

笔者认为，劳动用工问题的处理难点往往不在于能否得出正确的结论，而是在于明确了正确结论后，如何合法合规的去实施。在劳动争议案件中，仲裁机构和人民法院对于程序问题的审查及重视程度，往往高于结果，程序违法往往是企业败诉的主要因素。对于疫情之下各种法律问题的法律适用和处理结果，各类文件已经明确，笔者不再过多进行分析，而是对如何合规的程序操作进行详细论述。

劳动用工问题中，较为突出的程序问题在于企业与劳动者间的合意问题（通知的到达及反馈）、符合程序内容合理的企业制度、人力部门的日常管理和资料留存等。上述问题都是企业在实务操作中，常常处理结果正确，但依旧败诉的原因之一，笔者依据相关法律规定，结合实务经验和操作，针对疫情期间企业可能采取的行为进行合规探讨交流。

一、因疫情企业需与员工解除劳动关系的

受疫情影响，很多企业都出现了资金链紧张，无收入但用工成本高的情况。尽管各级政府出台了扶持政策，但由于疫情结束时间未知、复工复产时间未知及对未来发展情况不乐观等因素影响，一些小微企业都有减少用工成本的打算，同时一些特殊情形出现，确需解除劳动关系。如何合法合规的解除劳动关系，不额外增加成本就成为了重点。

（1）正常情况下的劳动合同解除

正常情况下的劳动合同的解除分为三大类：劳动者与用人单位协商解除劳动合同、劳动者单方解除劳动合同和用人单位单方解除劳动合同。疫情期间，用人单位解除劳动合同可采取下面两种情况处理：

第一种情况：在疫情期间，经过与职工充分协商，得到职工的理解与谅解，企业可与职工协商解除劳动关系，签署《解除劳动关系协议》。针对此类人员，双方应当就期间未支付的工资待遇、社医保缴纳问题、是否支付经济补偿金等相关事项在协议中予以明确，避免争议。对于是否支付经济补偿金问题，《劳动合同法》第四十六条关于经济补偿金的规定中，表述为“用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的”，由此可见，协商解除劳动关系是否支付经济补偿金属于用人单位与劳动者协商觉得范围。如劳动者同意，可在协议中表

述为由劳动者向用人单位提出协商解除劳动关系，可不支付经济补偿金，如劳动者要求支付的，用人单位仍需支付。协商解除劳动关系灵活性很强，只要双方条件合适，即可达成一致，可避免很多不必要的麻烦及程序上的问题。

第二种情况：用人单位基于控制劳动成本考虑确需辞退大量员工的，但又无法与员工协商一致的，可采取经济性裁员方式进行。但经济性裁员有着严格的程序要求，要求裁减人员人数在二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上；确定裁员后，用人单位需提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见；最后将裁减人员方案向劳动行政部门报告，方能实施。由于近期各级政府相关政策目的都是为了保障员工不被裁减，故经济性裁员较难实施。

（二）非正常情况下的劳动合同解除

此处的非正常情况下的劳动合同解除是指员工存在着一定特殊情形，从而触发了可以解除劳动合同条件，因不具有普遍性，且程序要求严格，故而单列。

1、确诊员工存在违法行为的

如员工在隔离期间不遵守隔离措施恶意逃脱，或是患有突发传染病或疑似突发传染病而拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过失造成传染病传播，情节严重、危害公共安全的，依照《刑法》和《传染病防治法》以及最高法与最高检发布

的《关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》（法释〔2003〕8号）等规定，按照过失以危险方法危害公共安全罪定罪，处三年以上七年以下有期徒刑；情节较轻的，处三年以下有期徒刑或者拘役。

如劳动者被依法追究刑事责任的，企业可以根据《劳动合同法》第三十九条第六项规定，立即解除劳动合同，且不需支付经济补偿金。但如果只是行政处罚或是治安处罚，这不可以仅依据上述条款单方解除劳动合同。若在企业制度中，明确规定劳动者受行政处罚或是治安处罚属于严重违反企业制度，可以解除劳动关系的，可依据制度解除劳动合同。在实务中，仲裁机构和人民法院还会考量劳动者受行政处罚或是治安处罚的严重程度判断该制度是否合理。

2、拒绝配合检疫、治疗的职工

对于劳动者拒绝配合检疫、强制隔离或者治疗，虽未被依法追究刑事责任，但在有关机构采取医学措施时不予以配合，或阻碍应急处理工作人员执行职务，严重违反单位规章制度的，用人单位也可以根据《劳动合同法》第三十九条第二项规定，立即解除劳动合同，且不需支付经济补偿金。

但基于笔者的实务经验，大多数企业在制度中对此并未规定，从而无法适用。少数企业在制度中的表述大致为“劳动者应当积极配合企业在特殊时期的相关安排”，缺少对于

“严重违反制度”的界定。故而针对此类员工，往往难以处置，只能按照一般违规行为处理。建议企业在制度中进行概括性安排，并明确表述“如不服从安排，属于严重违反企业纪律”。

3、企业防疫工作履职不到位，致使企业被处罚的

在现在的复工制度和政策中，政府对于企业复工后要求进行严格的防疫措施。如相关劳动者在履行企业安排的相关工作中，因其疏忽或是履职不当，致使企业被相关行政监管部门处罚或是其他严重后果时，用人单位也可以根据《劳动合同法》第三十九条第四项规定，立即解除劳动合同，且不需支付经济补偿金。笔者需着重提示，必须是造成严重后果或是给企业带来损失的，或是符合企业制度中关于履职不当可以解除的贵司。

（三）程序问题提示

对于解除劳动关系程序问题。笔者认为，至少应当审查以下问题：

依据问题。对于协商解除劳动关系人员来说，依据可能不太重要，但对于用人单位单方解除来说，十分重要。凡是依照企业制度解除劳动关系的，应当审核所依据的制度是否程序合法。该制度应当通过了用人单位工会认可或是全体职工讨论认可，并向全体职工告知。告知的方式不限，可以在企业 OA 页面上公告、公示栏张贴、全体员工学习考试、

在制度上签字等等方式。凡是依照法定条件解除的，能证明法定条件达到的材料，应当留存。例如：被依法追究刑事责任的，应当有相关的法律文书；企业防疫工作履职不到位，致使企业被处罚的，应当有政府部门处罚决定及企业内部责任认定文书等。

1、工会征求意见程序。在用人单位单方解除劳动合同时，应当事先将理由通知工会。如工会认为用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。如没有工会的，可以向属地工会组织征求处理方式。

2、通知告知程序。企业在根据制度或是法定条件做出解除劳动合同的决定时，应当通知劳动者。对于违反企业制度的，应当先依照企业制度对违规行为做出认定，告知劳动者，并可以听取劳动者的陈述和申辩，再将解除劳动合同的决定通知劳动者。通知告知程序建议采取书面形式进行，并要求劳动者签收，不配合签收的可以在企业内部公示，或是当面送达拍照录像留档。因疫情影响无法当面送达的，可以采用企业 OA 送达、个人工作邮箱送达、手机微信送达、EMS 邮寄送达等方式进行，确保留存送达到位材料。

3、解除后续工作。在确定解除劳动合同后，应指定工作人员与离职员工办理工作交接，办理档案和社会保险关系的转移手续，开具离职证明，并与劳动者签署《解除劳动合

同协议》，写明解除理由，解除后未支付的工资待遇、社医保缴纳问题等问题。然后将原劳动合同文本、《解除劳动合同协议》、解除所依据的材料、工会意见等保存备查。

二、因疫情企业需调整员工岗位、薪资的问题

因疫情原因很多企业需要对企业内部结构进行一定调整，或者是通过调薪、调岗的方式去替代裁员，降低用工成本。薪酬和岗位的调整其实质是对劳动合同的内容进行调整，故而协商一致是最为便利且明晰的方式。对于调岗、调薪大致有以下情况：

（一）用人单位与员工在签订劳动合同时，在合同中明确约定了岗位（如 XX 部门主管、XX 部门经理）、薪酬，如何对员工的岗位进行调整、调薪的情形。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。如果劳动者与用人单位双方在劳动合同中约定“用人单位可根据生产经营的需要，有权对员工岗位进行调整，同时相应调整薪酬”，则应当理解为双方真实的意思表示，均应履行。只要履行好相应的通知告知义务即可，但也不代表用人单位可随意调岗、调薪，在进行、调薪同时，应当遵循合理性原则。

（二）用人单位与劳动者在合同中明确约定了岗位、薪酬，但未约定可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位、薪酬或约定不明的，与劳动者协商一致方能调岗、调薪。

（三）用人单位与员工在签订劳动合同时，在合同中仅约定了大致岗位（如生产岗、销售岗等）、薪酬组成，未明确固定岗位及薪酬的情形，用人单位有正当理由，根据生产经营需要，可以合理地调整劳动者岗位、薪酬属于用人单位自主用工行为。但由于疫情影响下的调岗、调薪往往较之前有所差距，故笔者认为，在正式通知书下达前，应当事先与劳动者做好沟通工作，达成一致，双方一致同意调整劳动合同内容。如未能达成一致，不建议进行调岗、调薪，极易引发劳动风险。

对于单方调整员工岗位、薪资应遵循的程序，笔者认为不论属于那种情形，都应当包含以下方面：

1、充分告知员工。因调动工作岗位和薪资与员工个人利益切身相关，所以员工对调岗的各个方面都应享有知情权，因此单位在调岗调薪时有义务就原因、内容、目的等相关事项充分告知员工。为以后留存证据以及归档等相关需要，建议用人单位应当向员工送达一份书面调岗调薪通知书。

2、提前告知给员工适当考虑期限，一般给予员工 3-7 天合理考虑期限，不能要求员工马上作出决定。

3、给予员工异议权。用人单位的调岗调薪要求首先要与员工协商，如协商不成，员工表示不同意的话，那么单位应当听取员工合理意见。听取意见，经双方充分协调之后，如员工仍不同意，那么用人单位在调岗调薪具有充分合理性

的前提下有权行使单方调动权。

4、单位的最终决策以及回复，要分别保留，包括对员工提出异议的回复以及关于调岗调薪意见的回复。保证一个完整的调岗调薪程序。

三、疫情期间年休假、病假等假期抵充，补休调休及工资问题

由于政府在防控疫情时，延长了春节假期，同时要求企业延期复工，为减少企业压力，故而出台相关政策，相关期间可以按照企业内部假期福利制度和年假制度优先安排。涉及到的相关问题如下：

（一）哪些员工可安排调休？

如因疫情防控或其他必要情况安排员工在春节期间法定节假日（2020年1月25日、26日、27日）工作的，用人单位应当支付不低于工资的300%的工资报酬，且不能以通过补休的方式来代替加班工资。

如因疫情防控或其他必要情况安排员工在春节期间休息日（2020年1月28日-2020年2月2日）工作的，单位可以先安排员工补休的方式代替支付加班工资；如果不能安排补休，则须向员工支付不低于工资的200%的加班工资。

（二）调休程序

1、要有形成书面的加班记录单。因加班调休以及相关工资发放补贴问题是用人单位与员工切身利益相关的，故要

求员工加班要形成书面清单并签字确认，方便事后固定证据或归档等操作。

2、如在疫情结束后安排员工调休，也应形成调休单并记录员工姓名、所在部门、职务、以及调休时间和调休原因等相关内容。经主管部门签字批准后作为原件保存，作为调休依据。

（三）企业在疫情期间年休假、病假等假期抵充问题。

人社部等部门2月7号联合印发《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》提出，职工因疫情不能按期到岗，或企业因疫情不能开工生产的，企业应主动与职工沟通，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。企业如果不具备远程办公条件，则要与职工协商“优先使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假”。用完各类假期仍不能复工的，按规定支付工资。

对于工资问题，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（一般为一个月）内的，按照劳动合同规定的标准支付工资（一般为一倍工资）；而超过一个工资支付周期的，则按规定发放生活费。同时，企业可以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，企业可以与工会或职工代表协商延期支

付，以减轻企业的资金周转压力。

上述方式的采取，均需注意到沟通协商材料的留存，不论是内部系统，微信群沟通，书面方式均可。

四、拟录用劳动者及实习期未满足劳动者问题

很多企业在年底时进行了招聘工作，有部分已录用但未正式入职的劳动者，同时还有已入职但尚在实习期的劳动者，此类劳动者的安排和处理上有着一定的特殊性。

（一）拟录用劳动者

用人单位对于患有或疑似新型冠状病毒肺炎劳动者要求办理入职手续的，可以暂时拒绝，并要求其进行隔离治疗，并及时向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告。待病愈或确认非新型冠状病毒肺炎后，用人单位视情况决定是否予以录用，但不得以曾感染新型冠状病毒肺炎为由拒绝录用。

对于健康的劳动者，用人单位发出录用通知属于单方法律行为，对用人单位具有约束力，虽然该行为尚不受《劳动法》以及《劳动合同法》约束，但从诚信以及用人单位公信力的角度，我们不建议用人单位以此为由取消录用。一方面如果以疫情防控取消录用，可能承担缔约过失赔偿责任；另一方面，也不符合信原则。我们建议，用人单位可以通过与劳动者协商变更入职日期等多种方式解决，劳动合同期从正式入职开始计算。

（二）实习期未满足者

《劳动合同法》第十九条规定：“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”但《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”因疫情原因导致劳动者无法返岗，无论是因感染还是其他疫情防控措施导致的，实质都是试用期内劳动者正常提供劳动的时间变短，无法实现试用期的考核目的。而试用期属于双方劳动合同约定的事项，根据该条双方可以协商变更劳动合同的约定。部分地方规定允许劳动合同约定中止，用人单位可以依约定将试用期顺延，但其他地区建议用人单位慎重延长试用期。故笔者建议用人单位谨慎使用，以与劳动者协商一致为最佳，且最长试用期不得违反劳动合同期限所对应的试用期。

对于延长或调整试用期的问题，笔者认为也需要分情况讨论，对于可以在家通过网络电话等方式线上办公的，不应当延长或调整。对于确实必须现场进行劳动的，如已签署的《劳动合同》中有相关约定，则按约定处理。没有约定或是约定不明的，建议用人单位向劳动者发出《试用期调整意见书》，向劳动者说明情况，调整试用期时间，将疫情期间未工作时间剔除，延长试用期，在取得同意后，签署书面的《试用期中止/调整协议书》。

五、因疫情企业无法按正常发放日期发放工资问题

受疫情影响，很多企业无法复工，企业财务人员也因所

在地管制措施或是工作地管制措施无法支付工资。此时因劳动者无收入期过长，极易引发劳动者与企业的冲突。

根据原劳动部《工资支付暂行规定》第 7 条规定：“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。用人单位无法事先预料到疫情的发生与发展态势，从而无法在放假前的最后一个工作日完成支付。”参照《农民工工资支付条例》第 14 条第 2 款的规定：“用人单位因不可抗力未能在支付日期支付工资的，应当在不可抗力消除后及时支付。”

因此，此事项应当积极与劳动者沟通协商，告知其由于政府延长假期和延长复工时间导致发薪日延后事项。如用人单位有工会的，应当通知工会。同时，用人单位应当在复工之后立即支付员工工资。由于政府延长假期和禁止提前复工导致发薪日延后的，不宜按未及时支付工资处理，因此劳动者也不能以拖欠工资为由要求赔偿。

六、疫情中劳动者个人信息保护问题

在疫情联防联控的大背景之下，根据相关部门要求，企业需要收集员工的相关个人信息及个人行程、身体状况信息，这就形成了很庞大的个人信息数据。为此，中央网络安全和信息化委员会办公室专门发布了《关于做好个人信息保护利用大数据支撑联防联控工作的通知》，使得劳动者个人信息保护问题显现。

（一）员工疫情相关个人信息处理不当有何后果？

在新型肺炎疫情的特殊时期，员工的疫情相关个人信息，一旦被泄露、非法提供或滥用，极易导致个人受到歧视或名誉、身心健康受到损害或其他不利影响。一旦构成侵犯个人信息，侵权的组织或个人需按过错承担侵权的民事责任，承担责任的形式包括停止侵害、赔偿损失、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉等。用人单位在处理该等个人信息的过程中属于网络运营者的，根据《网络安全法》第六十四条，用人单位及/或直接负责人员，将被责令改正，可能被处以警告、罚款等行政处罚。违法向他人提供个人信息，情节严重的，可能构成侵犯公民个人信息罪而被追究刑事责任。

（二）用人单位应该如何处理员工的疫情相关个人信息？

对于所收集的员工疫情相关个人信息，用人单位需妥善管理，其中包括传输和保存、访问和操作等活动，管理个人信息需遵循的核心原则是“安全保密”和“最少必要”。针对前述环节，建议如下：

（1）选用安全可靠的信息传输和存储方式，鉴于员工的疫情相关个人信息一般属于个人敏感信息，应采取加密等安全措施，同时作去标识化处理，并将用于重新识别个人身份的信息分开存储。

（2）仅将个人信息用于疫情防控和用工管理目的，对

于员工的疫情相关个人信息的访问和操作，按照最小授权原则，仅授权为履行本职工作需要知悉或使用该等信息的人员，对履职所需的信息，进行履职所需的访问或复制、修改、增删等操作。

（三）员工拒绝提供、隐瞒或谎报疫情相关个人信息如何处理？

员工拒绝提供疫情相关的个人信息的，建议：

（1）用人单位先向员工说明其有披露相关信息的法定义务，了解其拒绝提供的原因；并可提示，隐瞒、谎报与疫情相关的个人信息违反《传染病防疫法》，甚至可能构成“以危险方法危害公共安全罪”。

（2）员工仍拒不提供的，用人单位可视具体情况判断是否采取安排休假、在家办公等方式进行隔离，并视情况判断是否构成违反内部规章制度。

发现员工隐瞒或谎报其疫情相关的个人信息的，用人单位应当视实际情况采取隔离、上报等紧急措施，并可依据内部规章制度作出纪律处分。

在疫情防控这一特殊时期，各级政府将持续出台相关政策文件，笔者建议企业持续关注新规，并合法合规的调整劳动用工安排。

附件一

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

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为贯彻落实党中央关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作的决策部署，积极发挥广大企业和职工在疫情防控中的重要作用，全力支持企业复工复产稳定劳动关系，动员广大职工凝心聚力共克时艰，现就做好疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产提出以下意见。

一、高度重视疫情对劳动关系领域带来的新挑战

近期，受新型冠状病毒感染肺炎疫情影响，劳动关系领域面临新情况新问题。部分行业企业面临较大的生产经营压力，劳动者面临待岗、失业、收入减少等风险，劳动关系不稳定性增加，劳动关系矛盾逐步凸显。当前，新型冠状病毒感染肺炎疫情防控正处于关键阶段，各级协调劳动关系三方要认真学习贯彻习近平总书记关于疫情防控工作的一系列重要指示精神，坚决贯彻落实党中央决策部署，高度重视当前特殊时期劳动关系运行中出现的突出问题，加强劳动关系风险监测和研判，引导企业与职工共担责任共渡难关。要充

分发挥三方机制在保企业、保就业、保稳定中的独特作用，深入分析当前劳动关系形势，结合实际帮助企业制定复工复产的措施，联合各方力量共同行动，加大对特殊时期企业劳动关系处理的指导服务，确保劳动关系总体和谐稳定。

二、灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题

（一）鼓励协商解决复工前的用工问题。对因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，与职工协商优先使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假。要指导企业工会积极动员职工与企业同舟共济，在兼顾企业和劳动者双方合法权益的基础上，帮助企业尽可能减少受疫情影响带来的损失。

（二）鼓励灵活安排工作时间。在疫情防控期间，为减少人员聚集，要鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，与职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。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。

（三）指导规范用工管理。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。对符合规定的复工企业，要指导企业提供必要的防疫保护和劳动保护措施，积极动员职工返岗。对不愿复工的职工，要指导企业工会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，指导企业依法予以处理。鼓励企业积极探索稳定劳动关系的途径和方法，对采取相应措施后仍需要裁员的企业，要指导企业制定裁员方案，依法履行相关程序，妥善处理劳动关系，维护企业正常生产经营秩序。

三、协商处理疫情防控期间的工资待遇问题

（四）支持协商未返岗期间的工资待遇。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。

（五）支持困难企业协商工资待遇。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，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

（六）保障职工工资待遇权益。对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资；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。对在春节假期延长假期间因疫情防控不能休假的职工，指导企业应先安排补休，对不能安排补休的，依法支付加班工资。

四、采取多种措施减轻企业负担

（七）帮助企业减少招聘成本。要加大线上招聘服务工作力度，打造线上春风行动，大力推广远程面试，提高招聘企业与劳动者“点对点”直接对接率。规范人力资源服务收费，坚决打击恶意哄抬劳动力价格行为。对受疫情影响缺工较大的企业或者承担政府保障任务企业，鼓励人力资源服务机构减免费用提供招聘服务。

（八）合理分担企业稳岗成本。用好失业保险稳岗返还政策，对受疫情影响不裁员或少裁员的中小微企业，可放宽裁员率标准，让更多企业受益。用好培训费补贴政策，对受疫情影响的企业，在确保防疫安全情况下，在停工期、恢复期组织职工参加各类线上或线下职业培训的，可按规定纳入补贴类培训范围。用好小微企业工会经费支持政策，对受疫情影响符合条件的小微企业工会经费全额返还。用好企业组织会费，对受疫情影响符合条件的困难企业实行一定比例的

企业会费返还。用好工会防疫专项资金，加大对防疫一线职工的慰问，充分调动职工参与防控疫情的积极性。

（九）提供在线免费培训。指导企业积极组织开展职工在线免费培训，支持帮助受疫情影响企业特别是中小微企业开展职工技能培训和困难企业职工转岗培训，开放“中国职业培训在线”平台全部功能，免费提供培训教学资源。

五、统筹各方力量加大指导服务力度

（十）加强劳动用工指导服务。各级人力资源社会保障部门要及时研究和解决疫情防控期间劳动关系领域中的重大问题，主动回应社会关切，制定有针对性政策，准确解读政策，帮助企业解决发展中的困难。要做好协调劳动关系三方牵头工作，加强政策宣传和组织协调，发挥各方优势，形成工作合力。各级工会要做好团结、动员广大职工工作，积极发挥企业工会作用，为困难职工提供必要的帮扶救助和心理危机干预疏导。要引导职工关心企业的生存与发展，依法理性表达诉求。动员职工大力发扬劳动精神、劳模精神、工匠精神，为企业长远发展献计献策、贡献力量。各级企联和工商联组织要梳理评估企业的实际困难并积极向有关部门提出针对性帮扶支持政策建议和指导服务，要鼓励企业承担社会责任，通过技术创新等提高竞争力。要引导受疫情影响导致生产经营困难的企业，完善企业内部协商民主机制，畅通与职工对话渠道，通过多种方式稳定劳动关系和工作岗位。

要引导企业关心关爱职工健康，帮助解决职工实际困难，切实保障职工权益。要充分发挥行业协会积极作用，通过减免租金等形式减轻企业经营负担，引导同行业或上下游企业互帮互助，抱团取暖。

（十一）主动化解劳动关系矛盾。要力争把风险隐患化解在萌芽状态，着力提升基层预防化解劳动争议能力，推动企业建立健全内部劳动争议协商解决机制。大力加强专业性劳动争议调解工作，创新仲裁办案方式，加强争议处理指导监督，发挥多元机制合力，大力推广“互联网+调解仲裁”，切实提高争议处理效能。进一步畅通举报投诉渠道，加大劳动保障监察执法力度，依法查处违法行为。

（十二）做好表彰先进典型工作。各级协调劳动关系三方要深入开展和谐劳动关系创建活动，主动宣传在疫情防控中真正实现有事好商量、遇事多商量、有难题共同解决的企业，要在和谐劳动关系创建活动评比、劳动模范评选、五一劳动奖章、奖状等荣誉授予中优先考虑疫情防控期间对稳定劳动关系作出突出贡献的企业和个人，激励引导广大企业家和职工在疫情防控工作中主动履职，担当作为。

各级协调劳动关系三方要切实增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，深入贯彻落实党中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作的决策部署，把稳定劳动关系支持企业与职工共渡难关作为当前重要工作来抓，统筹

处理好促进企业发展和维护职工权益的关系，充分发挥中国特色和谐劳动关系的制度优势，坚定信心、积极作为，为打赢疫情防控阻击战作出积极贡献。

人力资源社会保障部 中华全国总工会

中国企业联合会/中国企业家协会 中华全国工商业联合会

2020年2月7日

附件二

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

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，妥善处理疫情防控期间劳动关系问题，维护职工合法权益，保障企业正常生产经营秩序，促进劳动关系和谐稳定，现就有关问题通知如下：

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，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

二、企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、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，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

三、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。

四、各地人力资源社会保障部门要加强对受疫情影响企业的劳动用工指导和服务，加大劳动保障监察执法力度，切实保障职工合法权益。

人力资源社会保障部办公厅
2020年1月24日

附件三

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

各设区市人力资源社会保障局、总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为贯彻落实党中央和省委省政府关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作的决策部署，积极发挥广大企业和职工在疫情防控中的重要作用，全力支持企业复工复产稳定劳动关系，动员广大职工凝心聚力共克时艰，根据人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/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），现就做好疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产提出以下意见。

一、高度重视疫情对劳动关系领域带来的新挑战

近期，受新型冠状病毒感染肺炎疫情影响，劳动关系领域面临新情况新问题。部分行业企业面临较大的生产经营压力，劳动者面临待岗、失业、收入减少等风险，劳动关系不稳定性增加，劳动关系矛盾逐步凸显。当前，新型冠状病毒感染肺炎疫情防控正处于关键阶段，各级协调劳动关系三方要认真学习贯彻习近平总书记关于疫情防控工作的一系列重要指示精神，坚决贯彻落实党中央和省委省政府的决策部署，高度重视当前特殊时期劳动关系运行中出现的突出问题，加强劳动关系风险监测和研判，引导企业与职工共担责任共渡难关。要充分发挥三方机制在保企业、保就业、保稳定中的独特作用，深入分析当前劳动关系形势，结合实际帮助企业制定复工复产的措施，联合各方力量共同行动，加大对特殊时期企业劳动关系处理的指导服务，确保劳动关系总体和谐稳定。

二、灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题

（一）鼓励协商解决复工前的用工问题。对因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，与职工协商优先使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假。要指导企业工会积极动员职工与企业同舟共济，在兼顾企业和劳动者双方合法权益的基础上，帮助企业尽可能减少受疫情影响带来的损失。

（二）鼓励灵活安排工作时间。在疫情防控期间，为减少人员聚集，要鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，与职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。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。

（三）指导规范用工管理。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（终止）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。对符合规定的复工企业，要指导企业提供必要的防疫保护和劳动保护措施，积极动员职工返岗。对不愿复工的职工，要指导企业工会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，指导企业依法予以处理。鼓励企业积极探索稳定劳动关系的途径和方法，对采取相应措施后仍需要裁员的企业，要指导企业制定裁员方案，依法履行相关程序，妥善处理劳动关系，维护企业正常生产经营秩序。

三、协商处理疫情防控期间的工资待遇问题

（四）支持协商未返岗期间的工资待遇。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。

（五）支持困难企业协商工资待遇。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（生活费）、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，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

（六）保障职工工资待遇权益。对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资；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。对在春节假期延长期间因疫情防控不能休假的职工，指导企业应先安排补休，对不能安排补休的，按照不低于本人小时或日工资标准的 200% 支付加班工资。

四、采取多种措施减轻企业负担

（七）帮助企业减少招聘成本。要加大线上招聘服务工作力度，打造线上春风行动，大力推广远程面试，提高招聘企业与劳动者“点对点”直接对接率。规范人力资源服务收费，坚决打击恶意哄抬劳动力价格行为。对受疫情影响缺工较大的企业或者承担政府保障任务企业，鼓励人力资源服务机构减免费用提供招聘服务。

（八）合理分担企业稳岗成本。用好失业保险稳岗返还政策，对受疫情影响不裁员或少裁员的中小微企业，可放宽裁员率标准，让更多企业受益。用好培训费补贴政策，对受疫情影响的企业，在确保防疫安全情况下，在停工期、恢复期组织职工参加各类线上或线下职业培训的，可按规定纳入补贴类培训范围。用好小微企业工会经费支持政策，对受疫情影响符合条件的小微企业工会经费全额返还。用好企业组织会费，对受疫情影响符合条件的困难企业实行一定比例的企业会费返还。用好工会防疫专项资金，加大对防疫一线职工的慰问，充分调动职工参与防控疫情的积极性。

（九）组织开展在线职业培训。指导企业积极组织开展职工在线免费职业培训，支持帮助受疫情影响企业特别

是中小微企业开展职工技能培训和困难企业职工转岗培训，利用“中国职业培训在线”平台全部功能，组织职工参加线上免费培训。

五、统筹各方力量加大指导服务力度

（十）加强劳动用工指导服务。各级人力资源社会保障部门要及时研究和解决疫情防控期间劳动关系领域中的重大问题，主动回应社会关切，制定有针对性政策，准确解读政策，帮助企业解决发展中的困难。要做好协调劳动关系三方牵头工作，加强政策宣传和组织协调，发挥各方优势，形成工作合力。各级工会要做好团结、动员广大职工工作，积极发挥企业工会作用，为困难职工提供必要的帮扶救助和心理危机干预疏导。要引导职工关心企业的生存与发展，依法理性表达诉求。动员职工大力发扬劳动精神、劳模精神、工匠精神，为企业长远发展献计献策、贡献力量。各级企联和工商联组织要梳理评估企业的实际困难并积极向有关部门提出针对性帮扶支持政策建议和指导服务，要鼓励企业承担社会责任，通过技术创新等提高竞争力。要引导受疫情影响导致生产经营困难的企业，完善企业内部协商民主机制，畅通与职工对话渠道，通过多种方式稳定劳动关系和工作岗位。要引导企业关心关爱职工健康，帮助解决职工实际困难，切实保障职工权益。要充分发挥行业协会积极作用，通过减免租金等形式减轻企业经营负担，引导同行业或上下游企业互帮互助，抱团取暖。

（十一）主动化解劳动关系矛盾。要力争把风险隐患化解在萌芽状态，着力提升基层预防化解劳动争议能力，推动企业建立健全内部劳动争议协商解决机制。大力加强专业性劳动争议调解工作，创新仲裁办案方式，加强争议处理指导监督，发挥多元机制合力，大力推广“互联网+调解仲裁”，切实提高争议处理效能。进一步畅通举报投诉渠道，加大劳动保障监察执法力度，依法查处违法行为。

（十二）做好表彰先进典型工作。各级协调劳动关系三方要深入开展和谐劳动关系创建活动，主动宣传在防控疫情中真正实现有事好商量、遇事多商量、有难题共同解决

的企业，要在和谐劳动关系创建活动评比、劳动模范评选、五一劳动奖章、奖状等荣誉授予中优先考虑疫情防控期间对稳定劳动关系作出突出贡献的企业和个人，激励引导广大企业家和职工在疫情防控工作中主动履职，担当作为。

各级协调劳动关系三方要切实增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，深入贯彻落实党中央和省委省政府应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作的决策部署，把稳定劳动关系支持企业与职工共渡难关作为当前重要工作来抓，统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系，充分发挥中国特色和谐劳动关系的制度优势，坚定信心、积极作为，为打赢疫情防控阻击战作出积极贡献。

江西省人力资源和社会保障厅
江西省总工会
江西省企业联合会/企业家协会
江西省工商业联合会

2020年2月8日

附件四

新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间江西省劳动关系工作指南

为指导企业做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间的劳动用工、工资支付工作，及时回应企业和职工的关切，维护全省劳动关系的和谐稳定，根据国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1号）、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）、省人民政府办公厅《关于延迟省内企业复工的通知》（赣府厅明〔2020〕11号）和有关法律法规的规定，现就新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间江西省企业劳动用工、工资支付的有关问题发布以下工作指南。

一、劳动用工指南

1. 隔离期间劳动关系处理问题。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防疫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，应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防疫措施结束。

2. 隔离期间劳务派遣退工问题。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防疫措施导致不能提供正常劳动的人员中的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。被派遣劳动者在用工单位期间的工资待遇等参照用工单位直接用工的相关政策。

3. 符合条件复工问题。不受延迟复工时间限制的企业为支持疫情防控工作和保障国计民生，在提供了必要的防疫措施和劳动保护的前提下，要求不受疫情隔离限制或其他紧急防疫措施限制的职工返回企业复工，职工应当按企业要求复工。对担心感染新型冠状病毒不愿复工的职工，建议企业党组织和工会及时主动向职工宣传解释企业复工对于支持疫情防控工作和保障国计民生的重要意义、企业已经采取的防疫措施和劳动保护措施，耐心劝导职工，让职工消除顾虑按期返岗复工。

4. 灵活工作或休息休假问题。除治疗期间的确诊病人、医学观察的疑似病人、居家或集中隔离的密切接触者外，对在国务院规定的春节假期（包括延长假期）之后因受疫情防控措施限制或延迟复工时间限制不能返回企业上班的职工，企业可以根据工作需要和职工工作岗位特点，在与职工协商一致后，安排职工在家远程办公，或者采取统筹安排休年假、

企业自设的福利假及休息日调休等方式，保持劳动关系和谐稳定。

5. 加强沟通。在疫情防控期间，企业应主动与职工联系，及时掌握职工被隔离治疗或医学观察、实施隔离措施的情况，关心关爱职工，按照有关规定科学合理安排职工复工或休息休假，依法依规按时足额支付职工工资。企业在疫情防控期间拟解除或终止职工劳动合同的，建议事先与当地人社部门沟通，避免违法解除或终止劳动合同情形的发生。

二、工资支付指南

1. 隔离期间的工资支付问题。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职工，企业按正常出勤支付其隔离期间的工资，所支付的工资不得低于企业所在地的最低工资标准。

2. 春节长假期间的工资支付问题。在国务院规定的2020年春节假期延长假期间（1月31日、2月1日、2月2日），企业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。

3. 在延迟复工期间未工作的工资支付问题。除被隔离治疗或隔离观察的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人和密切接触者外，企业按照省政府办公厅《关于延迟省内企业复工的通知》（赣府厅明〔2020〕11号）规定延迟复工的，企

业在延迟复工期间的工资支付，参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即延迟复工时间在一个工资支付周期内的，企业应按照劳动合同约定的工资标准支付职工工资；超过一个工资支付周期的，企业应当发放生活费，生活费发放标准建议不低于企业所在地最低工资标准的70%。其中，企业与职工协商在延迟复工期间使用带薪年休假等各类假（包括企业自设的福利假）的，按国家有关休假规定和本企业福利假规定支付工资。

4. 在延迟复工期间工作的工资支付问题。对于不受省政府办公厅《关于延迟省内企业复工的通知》（赣府厅明〔2020〕11号）中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，应按照不低于职工本人日或小时工资标准的200%支付工资。

5. 在延迟复工限制期满后仍被限制不能返岗工作的工资支付问题。除被隔离治疗或隔离观察的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人和密切接触者外，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，参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即包括政府规定的延迟复工期间在内的停工时间在一个工资支付周期内的，企业应按照劳动合同约定的工资标准支付职工工资；超过一个工资支付周

期的，企业应当发放生活费，生活费发放标准建议不低于企业所在地最低工资标准的70%。其中，企业与职工协商使用带薪年休假等各类假（包括企业自设的福利假）的，按国家有关休假规定和本企业福利假规定支付工资。

6. 企业要求职工延期返岗的工资支付问题。因响应当地政府延期返程号召，企业要求疫情高发地区职工、非紧迫岗位职工、治愈出院的新型冠状病毒感染的肺炎患者职工延期返岗的，如职工不能通过其他形式提供正常劳动，有关工资待遇由企业与企业协商确定，企业也可参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定。

7. 实行特殊工时制度职工的工资支付问题。对于实行特殊工时制度（包括不定时工作制、综合计算工时工作制）的职工，其工作时间和工资待遇按相关规定执行。

江西省人力资源和社会保障厅

2020年1月31日