

涉疫情劳动关系 热点政策30问

广东省人力资源和社会保障厅
二〇二〇年六月

前 言

为加强对各地做好常态化疫情防控下稳定劳动关系工作的指导，保持全省劳动关系政策解读统一，防范因劳动关系法律法规和政策解读或理解不统一、不到位而引发矛盾和风险，近期我们收集整理了新冠肺炎疫情期间社会公众关注的劳动关系政策热点问题，根据《人力资源社会保障部等七部门关于妥善处理涉疫情劳动关系有关问题的意见》（人社部发〔2020〕17号）、《广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅关于印发〈关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答〉的通知》（粤高法〔2020〕38号）等系列文件精神 and 疫情以来相关劳动关系政策问答口径，归纳梳理形成了《涉疫情劳动关系热点政策 30 问》。现编印成册，供各地人力资源社会保障部门、广大企业和劳动者在实际中参考使用。

广东省人力资源和社会保障厅劳动关系处

2020 年 6 月

目 录

一、劳动用工

- 1.对于新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者，以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的劳动者，企业可否与其解除劳动合同？ 1
- 2.受疫情影响导致企业不能依法及时与劳动者订立或者续订书面劳动合同时，应如何处理？受疫情影响原劳动合同无法继续履行时，又应如何处理？ 1
- 3.受疫情影响试用期内的劳动者无法提供正常劳动的，劳动者试用期应如何处理？ 2
- 4.因疫情影响不能返回原企业工作的劳动者，就近临时就业与其他企业建立劳动关系的，企业是否需要与其签订劳动合同？ 2
- 5.承担疫情防控保障任务的企业，要求劳动者提前返岗或者合理延长工作时间被劳动者拒绝，企业应当如何

处理？	3
6.疫情期间不受延迟复工有关规定限制的企业以及具备复工条件的企业，对无正当理由不愿复工的劳动者，企业应当如何处理？	3
7.企业为应对疫情影响使用劳务派遣工，是否受 10%的比例限制？疫情期间，劳务派遣单位如何申请延续行政许可有效期、提交年度经营情况报告等？	4
8.疫情期间企业如何履行集体合同报送程序？因受疫情影响，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的，能否顺延集体合同期限？	4
9.企业受疫情影响导致生产经营困难，需要与劳动者解除劳动合同时，应当如何处理？	5
10.企业受疫情影响导致生产经营严重困难确需裁员的，应如何履行裁员程序、依法有序裁员？	5

二、工资支付

11.2020 年春节延长假期期间劳动者的工资如何计发？	6
------------------------------------	---

- 12.在广东工作而春节回湖北探亲、滞留在湖北的劳动者，是否享受湖北省特殊的春节延长假期政策？这期间的工资应如何计发？ 6
- 13.广东省政府规定延迟复工期间，劳动者的工资如何计发？ 7
- 14.因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施，导致企业延迟复工或劳动者不能返岗，劳动者的工资应如何计发？ 8
- 15.如何理解“停工停产在一个工资支付周期内”的涵义？ 9
- 16.劳动者被依法隔离时，工资如何计发？ 10
- 17.新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者的隔离治疗期或医学观察期是否计入医疗期？
..... 10
- 18.受疫情影响，企业按规定向劳动者发放生活费期间，劳动者患新冠肺炎被隔离治疗的，工资应如何计发？ 10
- 19.劳动者在其隔离治疗期满或者医学观察期满以及政

- 府实施隔离措施或者采取其他紧急措施结束之后要求返岗，如果企业拒绝，工资应如何计发？ 11
- 20.因疫情影响导致生产经营困难，无法按期支付工资，企业能否延期支付工资？ 11

三、工作时间和劳动标准

- 21.疫情防控期间，为保障疫情防控重点物资和生活必需品供应，企业安排职工每天加班超过 3 小时、每月超过 36 小时，是否违法？ 12
- 22.企业按照政府规定延迟复工后，能否要求劳动者补回延迟复工期间的工作时间？ 12
- 23.受疫情影响，各地能否放宽实行不定时工作制或综合计算工时工作制的审批条件？ 13
- 24.疫情期间，企业受政府紧急措施影响而停工停产的，应如何计算实行综合计算工时工作制职工的工作时间？ 13
- 25.疫情期间，学校、幼儿园延迟开学，应如何解决企业职工复工后未成年子女无人看护的问题？ 14

26.疫情期间，孕期或哺乳期女职工可否延迟复工？	14
27.疫情期间，一些缺工企业与员工富余企业之间进行用工余缺调剂，实行“共享用工”。如何正确理解“共享用工”？	14
28.参与新冠肺炎疫情防控的医护防疫有关人员因履职感染新冠肺炎的被认定为工伤，应如何处理？	15

四、权益维护

29.劳动者如何维护自身合法权益？	16
30.疫情期间，当事人应如何申请劳动仲裁？	16

涉疫情劳动关系热点政策 30 问

一、劳动用工

1.对于新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者,以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的劳动者,企业可否与其解除劳动合同?

答:对依法实行隔离治疗或者医学观察的新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的劳动者,企业不得因此与其解除劳动合同。劳动合同到期的,分别顺延至劳动者隔离治疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。对被派遣劳动者,用工单位也不得因此将其退回劳务派遣单位。

2.受疫情影响导致企业不能依法及时与劳动者订立或者续订书面劳动合同时,应如何处理? 受疫情影响

原劳动合同无法继续履行时，又应如何处理？

答：受疫情影响，企业与招用的劳动者不能依法及时订立或续订书面劳动合同，可通过协商合理顺延订立书面劳动合同的时间。企业与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。符合劳动合同法、电子签名法等法律法规规定的电子劳动合同一经订立，与书面劳动合同具有同等法律效力。

受疫情影响导致原劳动合同确实无法履行的，不得采取暂时停止履行劳动合同的做法，企业和劳动者协商一致，可依法变更劳动合同。

3.受疫情影响试用期内的劳动者无法提供正常劳动的，劳动者试用期应如何处理？

答：企业与劳动者协商一致，试用期可相应顺延，但顺延时间不应超过劳动者无法提供正常劳动的时间。

4.因疫情影响不能返回原企业工作的劳动者，就近临时就业与其他企业建立劳动关系的，企业是否需要与其签订劳动合同？

答：企业应当与劳动者订立书面劳动合同。属非全

日制用工的，企业可以与劳动者订立口头协议。

5.承担疫情防控保障任务的企业，要求劳动者提前返岗或者合理延长工作时间被劳动者拒绝，企业应当如何处理？

答：承担疫情防控保障任务的企业，通知劳动者在春节延长假或者限制复工期间提前返岗或者合理延长工作时间，劳动者无正当理由未按时返岗或者未按企业要求合理延长工作时间的，属于可以解除劳动合同的情形，企业可根据法律、劳动合同的约定或者本单位的规章制度，与其解除劳动合同。

6.疫情期间不受延迟复工有关规定限制的企业以及具备复工条件的企业，对无正当理由不愿复工的劳动者，企业应当如何处理？

答：企业应当告知劳动者已采取的疫情防控措施，宣讲企业复工的重要性，劝导劳动者及时返岗。在企业提供了必要的防疫措施和劳动保护的前提下，对经劝导无效无正当理由拒绝返岗的劳动者，企业可按照《劳动合同法》的有关规定，依法与其解除劳动合同。

7.企业为应对疫情影响使用劳务派遣工，是否受10%的比例限制？疫情期间，劳务派遣单位如何申请延续行政许可有效期、提交年度经营情况报告等？

答：企业应当按照《劳动合同法》《劳务派遣暂行规定》等规定使用劳务派遣工。

疫情期间，劳务派遣单位可以采取网上、邮寄等方式办理相关行政许可业务。受疫情影响确实无法按期办理的，可与当地人力资源社会保障部门沟通，合理顺延期限。

8.疫情期间企业如何履行集体合同报送程序？因受疫情影响，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的，能否顺延集体合同期限？

答：疫情期间，企业可与当地人力资源社会保障部门沟通后，采取邮寄、发送电子邮件等方式履行集体合同报送程序或合理顺延报送日期。

受疫情影响，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，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

对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。

9.企业受疫情影响导致生产经营困难，需要与劳动者解除劳动合同时，应当如何处理？

答：企业受疫情影响导致生产经营困难的，可以与劳动者协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同，稳定工作岗位。如双方未能协商一致，企业根据劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同，应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。

10.企业受疫情影响导致生产经营严重困难确需裁员的，应如何履行裁员程序、依法有序裁员？

答：企业受疫情影响导致生产经营严重困难确需裁员的，应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，规范经济性裁员程序。对裁员人数 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，应提前 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。

二、工资支付

11.2020 年春节长假期间劳动者的工资如何计发？

答：按照《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》要求，延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日。企业在春节长假期间（1 月 31 日、2 月 1 日、2 月 2 日）安排劳动者工作的，应先安排补休；不能安排补休的，应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。企业在此期间未安排劳动者工作，适逢工作日或者休息日的，按原工资计发方式处理，并不得强制职工带薪年休假。

12.在广东工作而春节回湖北探亲、滞留在湖北的劳动者，是否享受湖北省特殊的春节长假政策？这期间的工资应如何计发？

答：对滞留在湖北不能返岗的劳动者，同样享受湖北省 2020 年额外延长的春节假期，企业不得停止支付其在此期间的工资报酬，也不得以此抵扣其年休假等各类假期。但在此期间劳动者按企业安排通过电话、网络等方式提供正常劳动的，按正常劳动支付工资。

13.广东省政府规定延迟复工期间，劳动者的工资如何计发？

答：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 日受疫情影响延迟复工期间，企业已经安排劳动者使用带薪年休假、单位自设福利假等各类假的，按相关假的规定支付其工资。如未安排各类假期的，按劳动合同约定标准支付工资。

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。

14.因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施，导致企业延迟复工或劳动者不能返岗，劳动者的工资应如何计发？

答：应区分不同情况处理：

（1）对企业安排未返岗劳动者通过电话、网络等方式提供正常劳动的，按正常劳动支付工资。

（2）对企业安排劳动者在受疫情影响延迟复工期间使用带薪年假、企业自设福利假等各类假的，按相关假的规定支付工资。

（3）对企业未复工或者复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的，参照停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商，在一个工资支付周期的，按照劳动合同约定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，由企业发放生活费，生活费按不低于当地最低工资标准的 80%支付。其中，停工停产期间计算从 2020 年春节长假结束的次日起至企业复工或者劳动者返岗前一日止。但对企业因生产经营困难在 2020 年春节假期之前已履行相关程序后决定停工停产的，其停

工停产起始日期为宣布停工停产之日。

15.如何理解“停工停产在一个工资支付周期内”的涵义？

答：企业停工停产的起止日期计算，从停工停产当日起至复工复产前一日止连续计算。其中，一个工资支付周期最长不超过 30 天（不剔除休息日、法定节假日等各类假）。企业发薪日期在此期间的，不影响按停工停产相关支付标准分段计算工资。例如，某企业实行月薪制，从 2 月 3 日起停工停产一直延续到 3 月 30 日，其中，2 月 3 日至 3 月 3 日为第一个工资支付周期（30 天），3 月 4 日至 3 月 30 日为第二个工资支付周期。

企业停工停产后再复工，复工后再次停工停产的，每中断一次需重新计算，不得将两次停工停产的时间累计计算。例如，某企业从 2 月 3 日起停工停产一直延续到 2 月 20 日，则此期间为第一个工资支付周期；之后该企业复工复产，但 3 月 1 日起又再次停工停产，第一个工资支付周期则要从 3 月 1 日重新计算，不得将 2 月 3 日至 2 月 20 日累计计算在内。

16.劳动者被依法隔离时，工资如何计发？

答：根据传染病防治法规定，由医疗机构或政府依法对新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等实施隔离措施，导致劳动者不能提供正常劳动的，企业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劳动者，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。

17.新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者的隔离治疗期或医学观察期是否计入医疗期？

答：新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者的隔离治疗期或医学观察期均不计算为医疗期。隔离治疗结束后仍需停止工作继续治疗的，自继续开始治疗之日起计算医疗期。

18.受疫情影响，企业按规定向劳动者发放生活费期间，劳动者患新冠肺炎被隔离治疗的，工资应如何计发？

答:受疫情影响企业未复工或者企业已复工但劳动者未返岗超过一个工资支付周期,企业已开始按规定向劳动者发放生活费的,在此期间劳动者因患新冠肺炎被隔离治疗,企业应按正常劳动支付劳动者在依法被隔离治疗期间的工资,支付标准不得低于当地最低工资标准。

19.劳动者在其隔离治疗期满或者医学观察期满以及政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施结束之后要求返岗,如果企业拒绝,工资应如何计发?

答:新冠肺炎患者治愈出院后,疑似病人在确诊未患新冠肺炎后,新冠肺炎患者密切接触者、自疫情严重地区返粤劳动者以及其他因疫情防控需要集中或者居家隔离的劳动者,在医学观察期满后要求返岗,企业无正当理由拒绝的,应支付其正常工作时间的工资。

20.因疫情影响导致生产经营困难,无法按期支付工资,企业能否延期支付工资?

答:根据《广东省工资支付条例》,企业受疫情影响生产经营困难导致暂无工资支付能力、无法按期支付工资的,经与工会或职工代表协商同意后,可暂时延期

支付劳动者工资，延期时间一般不超过 30 天。

三、工作时间和劳动标准

21.疫情防控期间，为保障疫情防控重点物资和生活必需品供应，企业安排职工每天加班超过 3 小时、每月超过 36 小时，是否违法？

答：对不受政府延迟复工有关规定限制，承担政府疫情防控保障任务的企业，属于劳动法第四十二条规定的情形且需要加班的，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，其延长的工作时间不受劳动法第四十一条限制，但应依法支付加班工资。

22.企业按照政府规定延迟复工后，能否要求劳动者补回延迟复工期间的工作时间？

答：企业不得以受政府延迟复工有关规定限制为由，要求劳动者补回等量工作时间而不视为加班。企业应根据生产经营需要，在符合法律法规规定的加班和休息时间要求的前提下，与工会或职工代表协商在年度内

统筹安排工作时间和休息时间。依法安排劳动者加班的，应支付加班工资。

23.受疫情影响，各地能否放宽实行不定时工作制或综合计算工时工作制的审批条件？

答：对企业以受疫情影响为由新申请实行不定时工作制或综合计算工时工作制的，各地应按照不定时工作制或综合计算工时工作制适用的范围和程序要求严格审批，不得以受疫情影响为由放宽审批条件。对企业实行不定时工作制或综合计算工时工作制的批复时效在疫情防控期间到期且无法通过邮寄、网络等方式办理的，经原审批部门同意并备案后，原批复有效期可顺延至疫情防控措施结束。

24.疫情期间，企业受政府紧急措施影响而停工停产的，应如何计算实行综合计算工时工作制职工的工作时间？

答：企业受政府紧急措施影响而停工停产的，不影响实行综合计算工时工作制的岗位按现有的工时周期计算工作时间。如果停工停产时间较长且综合计算工时

周期较短的，经审批部门同意并备案后，可在本年度内统筹计算工时。

25.疫情期间，学校、幼儿园延迟开学，应如何解决企业职工复工后未成年子女无人看护的问题？

答：对于疫情期间企业职工의 未成年子女无人看护问题，职工可以向企业反映，经与企业协商后，可以采取在家远程办公或休带薪年假、企业自设的福利假及轮休、调休等方式解决。

26.疫情期间，孕期或哺乳期女职工可否延迟复工？

答：对于因疫情影响不能返岗复工的女职工，经与女职工协商一致，企业可以优先考虑安排女职工带薪年假，也可以通过安排企业自设的福利假、实行休息日调休等形式合理安排女职工休息休假，保障孕期或哺乳期女职工合法权益。经协商一致使用带薪年假、企业自设福利假等各类假的，按相关假的规定支付工资。

27.疫情期间，一些缺工企业与员工富余企业之间进行用工余缺调剂，实行“共享用工”。如何正确理解

“共享用工”？

答：由员工富余企业将劳动者借出至缺工企业工作的，不改变员工借出企业与劳动者之间的劳动关系，员工借出企业应当保障劳动者的工资报酬、社会保险等权益，并督促借入企业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。合作企业之间可以通过签订民事协议明确双方的权利义务关系。员工借出企业不得以营利为目的将劳动者借出至其他企业工作，不得借“共享用工”之名行劳务派遣之实。

28.参与新冠肺炎疫情防控的医护防疫有关人员因履职感染新冠肺炎的被认定为工伤，应如何处理？

答：参与新冠肺炎疫情防控的医护防疫有关人员因履职感染新冠肺炎的，被认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的，工伤保险待遇由工伤保险基金和用人单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照规定的工伤保险待遇项目和标准支付。

四、权益维护

29.劳动者如何维护自身合法权益？

答：如出现拖欠克扣工资、违法解除劳动合同等违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，任何组织或个人有权通过 12345 政务服务热线、网上举报投诉平台等渠道向人力资源社会保障行政部门举报。劳动者认为用人单位侵害其劳动保障合法权益的，有权向有管辖权的人力资源社会保障行政部门投诉。

30.疫情期间，当事人应如何申请劳动仲裁？

答：发生劳动争议，当事人可以进行协商和解，也可以申请劳动争议调解。当事人可采用网络、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申请调解争议。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。当事人或者代理人受疫情影响，无法到仲裁机构参加庭审的，可以向仲裁机构申请延期开庭审理。