

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

发文日期	2020年01月30日	文号	
发文机关	福建省厦门市人力资源和社会保障局	有效范围	福建省 厦门市
时效性	现行有效	生效日期	2020年01月30日
所属分类	综合（劳动人事法->综合）		

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

2020年1月30日

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，可以依法解除劳动合同。

（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，暂时无力支付职工工资的，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，超出周期工作时长的需要支付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。