**关于疫情防控期间有关劳动关系问题的指导意见**

为持续做好疫情防控工作，妥善处理劳动关系，维护企业与职工双方合法权益，保持就业与劳动关系局势和谐稳定，针对企业与职工关切问题，依据法律法规及有关规定，整理以下答复意见。

**一、对提供正常劳动的职工依法支付劳动报酬**

**（一）原则要求**

**1、**按照合法有效的劳动合同约定和企业依法制定的薪酬制度规定，支付正常的工资报酬。

**2、**依法订立的集体合同或工资专项协议约定的薪酬标准高于劳动合同约定的，按集体合同或工资专项协议约定的薪酬标准执行。

**3、**按时足额支付。支付的工资不得低于最低工资标准，其中非全日制劳动者的工资不得低于小时最低工资标准。

**（二）特殊工作形式和工作时间的工资支付**

**4、**企业安排职工通过远程办公、“互联网+”等灵活工作方式完成工作任务，对职工提供正常劳动的，依法支付工资。

**5、**安排职工加班的，依法支付加班工资。其中，在2020年1月31日至2月2日延长春节假期和2月8日、9日的休息日期间不能休假和提前复工的职工，企业应按根据规定安排补休；不能安排补休的，应按日计算支付不低于本人平时日工资200%的劳动报酬。

**6、**实行特殊工时制度的，依法支付工资。其中：实行综合计算工时工作制的职工，在法定节假日加班的，按照300%支付加班工资；其他时间加班，在综合计算周期内总的工作时间超过法定工作时间总数的部分，按照延长工作时间支付150%的加班工资。实行不定时工作制的职工加班的，企业可以不支付加班工资。

**二、对未提供正常劳动的职工区别情况支付工资**

**（一）对特定劳动者的工资支付。**

**7、**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。

**8、**对隔离期结束后仍需停止工作进行治疗的患者，企业可根据职工患病的医疗期有关规定支付病假工资，最低不得低于最低工资标准的80%。

**（二）未复工企业的工资支付。**

**9、**受疫情影响，因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施而未能提供正常劳动的职工，企业与职工协商优先使用带薪年休假、企业自设假等各类假的，按相关休假的规定支付工资。

**10、**未与职工协商或经协商用完各类休假仍不能提供正常劳动，以及其他非本人原因不能提供正常劳动的职工，企业可以参照关于停工、停产期间工资支付相关规定，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发放生活费，最低不得低于最低工资标准的80%。

**（三）复工企业职工未按期到岗的工资支付。**

**11、**受疫情影响，因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施，以及按企业要求，职工非本人原因不能按期到岗而未提供正常劳动的，按照上述9--10条支付相应的工资。

**12、**受疫情影响，因需要照看未成年子女、必需陪护病人、失能老人等本人原因不能提供正常劳动，职工申请年休假、加班调休等各类假的，企业批准后按相关休假的规定支付工资。

**三、企业复工后有关劳动关系处理**

**13、**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，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每日不得超过三小时、每月不得超过36小时的限制。

**14、**为在疫情防控期间减少人员聚集，复工企业可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。

**15、**企业因受疫情影响生产经营困难的，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、集中工作、集中休息等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。

**16、**企业采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等措施，可以依据《劳动合同法》第35条等规定，与劳动者协商一致变更劳动合同相关内容。可以依据《劳动合同法》第4条等规定，制定、修改有关劳动报酬、工作时间、休息休假以及劳动定额管理等规章制度。可以依据《劳动合同法》第51、52条以及《江苏省集体合同条例》等规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假等事项，与工会或劳动者推举的代表进行平等协商、订立集体合同或工资专项集体合同。

**17、**企业采取轮岗轮休、缩短工时、集中工作、集中休息等方式，符合规定的，可以申请实行特殊工时制度。

**18、**企业因受疫情影响生产经营困难，暂无工资支付能力的，可与工会或职工代表协商延期支付，但依据 最长不得超过30日。

**19、**企业采取相应措施后仍需要裁员的，要依法制定裁员方案，履行法定程序，妥善处理劳动关系，维护企业正常生产经营秩序。

**四、疫情防控期间的劳动合同处理**

**（一）劳动合同终止**

**20、**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延迟复工复业等其他紧急措施，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。

**21、**企业因延迟复工需要顺延劳动合同期限的，可截止到经批准复工之日。企业经批准复工后，劳动合同期满的，可依法终止。

**（二）劳动合同解除**

**22、**疫情防控期间，对无正当理由拒绝返岗经劝导无效的职工，以及无正当理由不执行疫情防控要求、隐瞒与疫情防控相关需要及时报告的重要情况等违反疫情防控相关规定和企业规章制度的职工，企业可依法依规处理。

**23、**疫情防控期间，职工确因隔离、交通限制等客观原因无法按时返岗的，企业不得以旷工为由解除劳动合同。

**24、**企业未按政府疫情防控要求，为职工提供必要的防疫保护和劳动保护措施，不得以职工拒绝劳动为由解除劳动合同。

**（三）劳务派遣职工**

**25、**用人单位不得将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者医学观察期间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人员中的劳务派遣人员退回劳务派遣单位。被派遣劳动者在用工单位期间的工资待遇等参照用人单位直接用工的相关政策处理。

**五、有关假期处理。**

**26、**职工休年休假、婚丧假、产假等假期，不因与受疫情影响延迟复工或未返岗期间时间重合而顺延，企业按相关休假的规定支付工资。但根据《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，应当除外。

2020年2月13日