

# 新型冠状病毒感染的肺炎防控期间 劳动关系处理及工资支付问题解答

## 一、劳动关系处理

1. 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。

2. 对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在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，用工单位不得以出现劳动合同法第四十条、第四十一条规定的情形，将被派遣职工退回劳务派遣单位。

3. 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。

4. 企业与本单位职工方代表可就应对疫情情形下的用

工安排等内容依法开展集体协商，签订专项集体合同，稳定用工，同舟共济，共渡难关。

## 二、职工工资支付

1. 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病假工资。

2. 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。

3. 企业按照省政府通知要求延迟复工期间（2020年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休假等各类假的，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。

4. 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，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休假等各类假的，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。

5. 因防治疫情，企业要求有关职工在2月9日后延期返岗的，如职工不能通过远程办公等形式提供正常劳动，有关工资待遇由企业与职工协商确定。企业可与职工协商优先使用带薪年休假等各类假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。

6. 企业经许可实行综合计算工时制岗位的职工，在法定节假日加班的，按照本人工资的300%支付加班工资。职工在综合计算工时制周期内工作时间超过法定工作时间的，超过部分按照本人工资的150%支付加班工资。企业经许可对

实行不定时工作制岗位的职工无需支付加班工资。