

疫情防控期间劳动用工管理相关问答（三）

作者：黄巍 | 裴修 | 刘亦娜 | 张秋骥

继前两期对疫情防控期间的劳动用工管理问题进行了回答后，我们继续在本系列中梳理、汇总企业关心的其他问题，并就各地新颁布的政策提供解读，供各企业参考。

一、2020年2月3日至2月7日期间，员工没有提供劳动的，应如何支付工资？

企业应正常向员工支付工资。

二、对于在家办公的员工，其工资标准是否应当与疫情发生前的水平保持一致？

需根据不同期间进行具体分析：

（一）延迟复工期间

目前多数地方的人社局并未就延迟复工期间在家办公的工资标准进行明确规定。根据上海人社局的解答，上海的企业在延迟复工期间安排员工在家办公的，应视为休息日加班，企业应安排补休或支付加班工资（标准工时制的员工应支付双倍工资）。广东省、苏州市和无锡市人社局的通知则规定，对于延期复工期间工作的员工，企业应支付正常工资（无需支付加班工资，休息日工作的需安排补休或支付双倍工资）。其他省市地区未明确支付标准的，则应暂时按照正常工资标准支付工资，亦即在家办公的员工工资应与其在疫情发生前的水平保持一致。

（二）延迟复工期后至疫情结束期间

原则上，延迟复工期后仍在家办公的员工工资应与疫情前水平保持一致，即包括基本工资、绩效工资、奖金等。其中，绩效工资和奖金等仍应根据企业与员工的约定和绩效表现等因素予以确定。

三、若企业与员工达成一致，确认在2020年2月3日至疫情结束期间企业无需支付工资，该协议是否有效？

很可能被认定无效。根据人社部通知，企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与员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。此外，根据我国劳动法律法规的规定，企业停工停产在一个工资支付周期内的，应按劳动合同规定的标准支付员工工资。超过一个工资支付周期的，若员工提供了正常劳动，企业支付给员工的工资不得低于当地最低工资标准；员工没有提供正常劳动的，企业应

按照各地规定的标准向员工支付生活费。因此，即便企业与员工达成一致调整该期间薪酬，薪酬也不应低于前述标准，且企业应继续为员工缴纳社会保险，除非当地政府另行颁布了优惠措施。

因此，对于受疫情影响而无法正常复工的企业，我们建议其与员工协商签订调薪或待岗协议，适当调整疫情期间的工作时间（待岗则无需提供劳动）和工资标准，该工资标准不应低于各地规定的生活费标准。各地生活费标准详见《疫情防控期间劳动用工管理相关问答（二）》。

对于因受疫情影响而在家办公的员工，经双方协商同意，企业也可以通过签订调薪协议的方式调整员工工资水平，同时考虑调整员工的工作时间，以符合企业的日常运营需求。

此外，双方也可以通过协商一致的方式，酌情减少或取消奖金的支付。

四、企业应以何种方式与员工确认调薪或待岗期间的工资安排？

因调薪或待岗属于对劳动合同的变更，企业应采用书面形式与员工确认调薪或待岗期间的工资安排。从管理角度，我们建议企业采取书面合同的形式与员工确认。但考虑到疫情期间的特殊情况，企业也可以通过公司邮箱发送邮件向员工确认，或酌情选择其他书面形式。

五、企业在疫情结束前是否可以让员工休无薪假？

不可以。根据劳动法相关规定和人社部的通知，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员工工资。超过一个工资支付周期的，若员工提供了正常劳动，企业支付给员工的工资不得低于当地最低工资标准。员工没有提供正常劳动的，企业应按照各地规定的标准向员工支付生活费，或与员工达成一致，以不低于生活费的标准支付待岗工资。

六、北京市发布《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》（“《通知》”），规定每户家庭可有一名职工在家看护未成年子女。对此，企业应如何执行未成年子女看护假的相关政策？

（一）员工在何种情形下，可以向企业申请在家看护未成年子女？

员工在该《通知》下申请在家看护未成年子女的，应满足以下条件：

1. 家庭中需要看护的子女未满 18 周岁。
2. 需要看护的未成年子女为受到大专院校、中小学、幼儿园推迟开学政策影响而不能正常返校的学生和幼儿。因此，未上幼儿园的婴幼儿、已经辍学、未上学或离开学校的未成年子女均不在此列。
3. 员工的其他家庭成员（如配偶）不具有看护条件或未向其用人单位申请看护未成年子女，包括：与配偶两地分居、配偶正常上班、配偶正在接受隔离治疗、配偶死亡等。但是，配偶或其他家庭成员不上班、有条件看护子女的除外。

（二）员工请未成年子女看护假的，应履行什么手续？

员工应参照企业内部规定履行休假申请手续，一般包括提交休假申请表及相关证明文件，如配偶没有看护条件或正在接受隔离治疗的证明、配偶用人单位出具的未休取未成年子女看护假的证明等。

（三）员工在家看护未成年子女期间，企业应按什么标准支付工资？

员工在家看护未成年子女的，视为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情形，期间的工资待遇由员工所属企业按其出勤发放正常工资。

（四）在此期间，企业是否可以解除劳动合同？

员工看护未成年子女期间，企业不得解除劳动合同；劳动合同到期的，顺延至政府实施隔离措施或采取其他紧急措施结束。

（五）企业是否可以安排其在家灵活办公？

《通知》鼓励在家看护员工采用电话、网络等灵活办公方式提供劳动；并鼓励员工之间调班轮休，发扬互助友爱精神，保证工作和生产正常运转。因此，企业可以安排其在家灵活办公。

（六）企业在此期间是否可以与员工协商一致调整工资报酬？

在确有需要及双方同意的情况下，企业可与员工达成书面一致调整工资报酬。双方达成书面一致后，企业可以双方同意的工资标准支付工资，但该工资不应低于当地政府规定的生活费标准，如最低工资标准。

七、疫情防控期间，企业要求员工提供个人健康信息（包括体温）、近期行程、可疑接触史以及地理位置信息的，是否有侵犯员工隐私的风险？企业如何最大程度降低风险？

《中华人民共和国传染病防治法》（“《传染病防治法》”）第九条规定，国家支持和鼓励单位和个人参与传染病防治工作；第三十一条规定，任何单位和个人发现传染病病人或者疑似传染病病人时，应当及时向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告。《中华人民共和国突发事件应对法》（“《突发事件应对法》”）第八条至第十一条则规定，国务院和各级人民政府领导突发事件应对工作，公民、法人和其他组织有义务参与突发事件应对工作。

目前，国家卫健委将新型冠状病毒列为《传染病防治法》中规定的乙类传染病，对此采取甲类传染病的预防、控制措施，且各地均启动了重大突发公共卫生事件一级响应，明确此次疫情爆发属于突发公共卫生事件。因此，企业应参照前述法律规定的要求，根据政府部门的要求积极参与疫情防控。

考虑到新型冠状病毒的传染特性，企业要求员工提供个人健康信息（包括体温）、近期行程、可疑接触史以及地理位置信息，有助于疫情防控工作，具有合理性。此外，企业如发现员工感染或疑似感染，应及时报告至有关单位。

但是企业同时应注意，收集和使用上述信息的过程应当符合我国关于个人信息保护的相关规定。《中华人民共和国网络安全法》明确规定，收集、使用个人信息，应当遵循合法、正当、必要的原则，公开收集、使用规则，明示收集、使用信息的目的、方式和范围，并经被收集者同意，且应当依照法律、行政法规的规定和与被收集者的约定，处理其保存的个人信息。此外，未经被收集者同意，不得向他人提供个人信息；但是，经过处理无法识别特定个人且不能复原的除外。

基于上述规定，为避免侵犯个人隐私的风险，企业在要求员工提供前述信息时，应注意采取以下措施：

1. 明确告知员工，该信息将仅用于疫情防控的目的，且不会向无权知悉该信息的任何其他人披露。
2. 明确告知员工，企业仅在认为有感染风险的情况下，向当地疾控中心或医院汇报。

3. 该信息应在员工同意的前提下获取，如员工不同意提供的，企业不得强制员工提供。
4. 如有必要定期向企业所有员工通报防疫情况的，应在通报中去除所有能识别该员工身份的信息。
5. 如发现员工可能存在感染的情况，应及时报告至当地疾控中心或医院。

八、疫情防控期间，企业在办公场所入口处设置体温测量或定时检测员工体温的，是否符合法律规定？如发现员工体温超常，是否有权要求员工离开办公场所？

根据《传染病防治法》和《突发事件应对法》的相关规定，企业应根据政府部门的要求积极参与疫情防控。

2020年1月30日，国务院相关工作组发布了《关于印发公共场所新型冠状病毒感染的肺炎卫生防护指南的通知》，明确了在办公楼等人群经常聚集活动的公共场所和工作场所应采取的各类防护措施，包括加强对来访人员健康监测和登记等工作。此外，多地政府（如北京市、江苏省和广东省等）也发布了相应通知，要求企业对正常来单位上班的员工加强健康检测和防护。因此，为符合上述要求，企业可以在办公场所入口处设置体温测量或定时检测员工体温。

如发现员工体温超常，企业在正常支付员工工资的情况下，有权要求员工离开办公场所，以防止潜在的传染风险。同时，根据《传染病防治法》的相关规定，仅人民政府有权采取隔离措施，仅医疗机构有权对相关人员进行隔离治疗。因此，企业无权要求或强制员工在某处隔离，而仅能要求其离开办公场所。

九、疫情结束前，企业应如何缴纳社会保险费？

我们建议各企业尽量按时缴纳社会保险，避免迟缴、欠缴等情况。若由于疫情影响无法按时缴纳的，也可根据国家 and 地方政府的相关规定予以缓缴，并在疫情过后的规定期限内补缴。人力资源社会保障部办公厅于2020年1月30日发布《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险经办工作的通知》（人社厅明电〔2020〕7号），指出允许参保企业和个人延期办理业务，逾期办理缴费不影响参保人员个人权益记录，补办手续应在疫情解除后三个月内完成。随后，各地也颁布了更为详尽的政策性文件，如：

- 广东省人力资源和社会保障厅、国家税务总局广东省税务局于2020年2月2日联合发布了《关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险缴费和待遇相关工作的通知》（粤人社函〔2020〕24号），明确规定对于受新型冠状病毒感染的肺炎疫情影响，用人单位无法按时缴纳企业职工养老保险费、失业保险费、工伤保险费的，可延期至疫情解除后三个月内缴费，期间不加收滞纳金。
- 苏州市于2020年2月2日发布《关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持中小企业共渡难关的十条政策意见》（苏府〔2020〕15号），规定对受疫情影响，面临暂时性生产经营困难，确实无力足额缴纳社会保险费的中小企业，按规定经批准后，可缓缴养老保险、失业保险和工伤保险费，缓缴期最长6个月。缓缴期满后，企业足额补缴缓缴的社会保险费，不影响参保人员个人权益。
- 上海市人力资源和社会保障局于2020年2月3日发布《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市社会保险经办工作的通知》，规定因受疫情影响，本市社会保险参保单位、灵活就业人员和城乡居民未能按时办理参保登记、缴纳社会保险费等业务的，允许其在疫情结束后补办。参保单位逾期缴纳社会保险费的，在向本市社保经办机构报备后，不收取滞纳金，不影响参保职工个人权益记录，相关补缴手续应在疫情解除后三个月内完成。
- 北京市人民政府办公厅于2020年2月3日发布了《关于进一步支持打好新型冠状病毒感染的肺炎

疫情防控阻击战若干措施》（京政办发〔2020〕5号），规定将1月、2月应缴社会保险费征收期延长至3月底。对于旅游、住宿、餐饮、会展、商贸流通、交通运输、教育培训、文艺演出、影视剧院、冰雪体育等受影响较大的行业企业，经相关行业主管部门确认，可将疫情影响期间应缴社会保险费征收期延长至7月底。延迟缴费期间，不收取滞纳金，不影响正常享受各项社会保险待遇，不影响个人权益记录。

十、目前有哪些地方出台了缓解企业经济压力的政策？

- 苏州市人民政府于2020年2月2日发布了《关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持中小企业共渡难关的十条政策意见》（苏府〔2020〕15号），在加大金融支持、稳定职工队伍和减轻企业负担三大方面给出了支持性政策，提出了包括确保小微企业信贷余额不下降、确保小微企业融资成本降低、实施援企稳岗政策、缓缴社会保险费、减免中小企业房租和税费、扶持中小企业创业园等优惠举措，以积极发挥中小企业在疫情防控中的重要作用，支持中小企业共渡难关。
- 上海市人力资源和社会保障局于2020年2月3日推出了四项举措减轻企业负担，包括实施失业保险稳岗返还政策、推迟调整社保缴费基数、可延长社会保险缴费期和实施培训费补贴政策。
- 北京市人民政府办公厅于2020年2月3日发布了《关于进一步支持打好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控阻击战若干措施》（京政办发〔2020〕5号），提出进一步优化审批服务、加大防控资金支持力度、精心做好企业服务、发挥科技创新在疫情防控支撑作用和加强城市运行服务保障等五大方面的举措，其中包括帮助各类企业稳定生产经营、妥善解决困难企业融资问题、延迟缴纳社会保险费、鼓励大型商务楼宇、商场、市场运营方对小微租户适度减免疫情期间的租金等企业减负政策。

我们预期国家层面和其他各地方政府层面也会很快陆续出台各类缓解企业压力的利好政策。

十一、疫情防控期间，企业实施裁员的注意事项包括哪些？

根据《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）和各地政府出台的相关通知，企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与员工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。因此，在疫情防控的特殊时期，各企业应承担起应有的社会责任，妥善处理劳资关系，谨慎采用裁员的方式。

但是，我们也理解，突如其来的疫情对各行各业尤其是中小企业造成严峻的困难与挑战。如果企业在无奈之下只能裁员，我们提醒需要注意以下事项：

1. 不能裁员的情形：除了《劳动合同法》第四十二条等相关法律法规中规定的用人单位不得解除劳动合同的通常情形之外，还需注意在前述人社部和各地的通知中，也明确强调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员工，企业不得以经济性裁员方式与员工解除劳动合同。
2. 充分重视程序合法：《劳动合同法》第四十一条规定裁员二十人以上或者占员工总数10%以上的，在程序上要经过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、裁减人员方案向劳动行政部门报告等。为了最大程度降低法律风险，企业在此特殊时期更应重视程序的合

法合规，及时向当地人力资源和社会保障行政部门书面报告裁员工作流程和裁员方案，避免因程序问题而承担违法解除的法律责任。

3. 按时支付工资和补偿金：企业应按时结清工资，并依法向员工支付解除劳动合同的经济补偿金。
4. 避免人员聚集和群体事件：在裁员过程中，企业应充分听取员工意见，尽量通过电话、微信、邮件等方式与员工沟通，便于保存相关书面记录的同时也能避免员工聚集引发的感染风险。同时，企业也要特别注意安抚员工情绪，作好应急预案和防范应对工作，避免引发群体性事件或其他影响社会稳定的情况。

由于政策持续变化，我们也会持续关注中央和各地政府以及人力资源和社会保障部门的最新动态，保持及时更新和解读。新颁布的政策与本系列问答有冲突的，以新颁布的政策为准。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国或其他相关司法管辖区法律及实务的最新动态和发展，仅供参考，不应被视为任何意义上的法律意见或法律依据。

如您对本期《汉坤法律评述》内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所以下人员联系：

黄巍

电话： +86 21 6080 0967

Email: will.huang@hankunlaw.com