

# 广东省人力资源和社会保障厅

---

## 关于印发《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》 的通知

各地级以上市人力资源社会保障局：

为贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于新冠肺炎疫情防控工作的决策部署，准确解读疫情防控期间劳动关系政策，妥善解决劳动关系领域相关问题，指导企业有序复工复产、稳定劳动关系、维护职工合法权益，现将《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》印发给你们，作为劳动关系政策咨询、劳动人事争议调解仲裁、劳动保障监察执法、信访工作的指引，请遵照执行，执行中遇到的问题，请径向省厅劳动关系处反映。

广东省人力资源和社会保障厅

2020年2月27日

---

## 新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则

### 一、准确解读春节假期延长假期期间的工资待遇问题

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。在春节假期延长期间（1 月 31 日、2 月 1 日、2 月 2 日），企业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的 200% 支付工资报酬。春节假期延长期间，企业按照原工资计发方式支付职工工资，并不得强制职工休带薪年假。

### 二、准确解读延迟复工期间的工资待遇问题

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 日延迟复工期间，根据《广东省工资支付条例》、人社部办公厅《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）关于停工、停产期间工资支付相关规定，企业应当按照劳动合同规定的标准支付职工工资。延迟复工期间，企业不得强制职工休带薪年假。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，企业应当依法支付工资。

符合规定不受延迟复工限制的企业，在此期间安排职工工作的，应当依法支付职工工资。其中，企业在休息日安排职工工作

又不能安排补休的，按照不低于职工本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。

### **三、准确解读被依法实施隔离措施或因政府依法采取紧急措施导致不能提供正常劳动的职工工资待遇问题**

企业不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与因被依法实施隔离措施或因政府依法采取紧急措施导致不能提供正常劳动的职工解除劳动合同或退回被派遣劳动者。对因被依法实施隔离措施或因政府依法采取紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，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。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，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。

### **四、指导企业规范管理有序复工**

各地要指导符合规定的复工企业提供必要的防疫保护和劳动保护措施，在确保疫情防控达标前提下复工复产，保障职工身体健康和生产安全。企业在已提供必要的防疫保护和劳动保护措施的情况下，要求具备复工条件的职工返岗复工，职工应当按企业要求返岗复工。对不愿复工的职工，企业工会应及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗复工的职工，企业可以依据《劳动法》《劳动合同法》的有关规定予以处理。

### **五、指导企业灵活合理安排工作时间**

各地要指导企业与职工协商一致，通过采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间，特别是要结合实际协商安排孕期、哺乳期女职工居家远程办公、灵活安排工作时间和休息休假，做好孕期、哺乳期女职工特殊劳动保护，减少人员聚集，确保劳动者身体健康。对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，指导企业与工会和职工协商一致，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限制。

#### **六、指导企业与职工协商解决无法复工问题**

对2月9日之后，因受疫情影响不能按期到岗的职工或仍不具备复工条件的企业，要指导企业通过安排职工居家远程办公或优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假的方式，协商解决无法复工问题。对不能通过居家远程办公等形式提供正常劳动或用完各类休假仍不能提供正常劳动的职工，指导企业参照《广东省工资支付条例》关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商工资待遇，即未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费。

#### **七、指导企业规范经济性裁员程序**

对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、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。对确需裁员的，要指导企业规范经济性裁员程序，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，引导裁员人数 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，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。

#### **八、加大风险隐患排查力度**

各地要广泛开展辖区内受疫情影响较大企业的情况摸查，将其纳入劳动关系风险监测企业名单，密切关注企业停工或减产情况、劳动用工人数、劳动合同签订人数、劳务派遣用工人数及其占职工总数比例的变化情况、职工流失率情况、工资按时足额支付情况、工资总额增减情况，以及企业与职工解除或终止劳动合同的原因、涉及人数、劳动争议仲裁案件数、涉及人数、涉及金额等指标，有针对性地开展劳动关系政策宣讲和咨询，有效预防化解劳资纠纷，妥善处置劳动关系突发事件。

#### **九、加大劳动人事争议预防调处力度**

劳动人事争议调解仲裁机构应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法平等保护劳动者和用人单位的合法权益，促进企业依法有序复工复产。要引导当事人尽量通过协商调解方式解决争议，可依托人民调解、行政调解、行业调解、工会调解等多元解纷联动机制，积极化解纠纷，减少当事人诉累。建议当事人采用网络、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调解。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。对疫情期间因拖欠工资、工伤待遇、违法解除劳动关系等争议，要开启“绿色通道”，实行快立、快调、快审、快结。

#### **十、加大劳动保障监察执法力度**

各地要全力畅通“一点投诉、全省联动”的劳动保障监察网上举报投诉平台和举报电话等线上维权渠道，确保疫情防控期间职工足不出户即可在网上对省内用人单位违反劳动保障法律法规规章的行为进行举报投诉。要切实加大劳动保障监察执法力度，加强重点企业日常巡查和送法普法服务，推广用人单位在劳动保障监察办案信息管理系统上自主申报用工情况，配合就业等部门做好 24 小时重点企业复工复产调度工作，依法查处违法行为，及时排查化解处置各类劳资纠纷。