

knowledge

■文／徐雪舫、李小明

疫情期间 員工薪資等問題的解答

2020年1月以來，針對新型冠狀病毒感染導致的肺炎（下稱新冠肺炎）疫情防控，中國大陸國務院、各部委、各級地方政府陸續出台了一系列政策、文件和措施，以確保疫情防控期間相關事務的協調處理。同時，鑑於新冠肺炎疫情對於企業勞資關係的嚴重影響，中國大陸人社部於疫情期间多次出具文件，對於春節假期延展及疫情期间員工薪資發放及認定作了逐一解釋，我們梳理了中央及地方政府的相關政策文件，並對於如下企業關心的問題以問答的方式予以說明：

一、春節延長假上班怎麼算

按照國務院辦公廳《關於延長2020年春節假期的通知》要求，延長2020年春節假期至2月2日。對在春節假期延長期間因疫情防控不能休假的職工，指導企業應先安排補休，若企業不能安排職工補休的，應依法支付加班工資。也就是說，在春節假期延長假期間（1月31日、2月1日、2月2日），企業安排勞動者工作又不能安排補休的，按照不低於勞動者本人日或小時工資的200%支付工資。

二、延遲復工期間工資怎麼發

為了防控疫情，中國大陸多數省份要求延遲企業復工，多數是不得早於2月9日（正月十六）24時復工。對於上海企業延遲復工期間工資的發放，根據上海人社局要求，延遲復工是出於疫情防控需要，延遲復工期間屬休息日。對於休息的職工，企業應按勞動合同約定的標準支付工資。對於承擔保障等任務上班的企業職工，應作為休息日加班給予職工安排補休，或無法安排補休的，應按規定就該期間（2月3日至9日）按照職工日工資的200%支付薪資。至於中國大陸其他省份，大多也是按照如此原則進行操作。

三、不能按期到崗該怎麼辦

目前很多地方在2月9日後未再發佈延遲復工的通知，但事實上，因受到疫情影響，很多職工無法按時於2月10日返回工作地到崗工作，即使返回工作崗位所在地後，由於很多地市要求外地返回人員需居家隔離14天後方可復工，故而導致大量員工無法於2月9日到崗工作，此段期間的員工薪資如何計算？

根據人社部的指導意見，對因受疫情影響職工不能按期到崗或企業不能開工生產的，要指導企業主動與職工溝通，有條件的企業可安排職工通過電話、網路等靈活的工作方式在家上班完成工作任務，若是

通過此種方式居家辦公的，應按照員工的合同標準向其正常支付該期間的薪資；對不具備遠程辦公條件的企業，與職工協商優先使用其帶薪年休假或企業自設福利假等各類假予以抵消。若該等帶薪假期無法抵消的，則剩餘無法復工的時間應按照事假予以處理。

四、待崗期間工資怎麼發

如果用完各類休假了，還是無法復工或返崗企業，或是部分人員聚集的娛樂性企業（如KTV、健身房等）基於防控疫情需要而自行延長停工時間的，員工薪資如何發放？

根據人社部的意見，在受疫情影響的延遲復工或未返崗期間，對用完各類休假仍不能提供正常勞動或其他不能提供正常勞動的職工，指導企業參照國家關於停工、停工期間工資支付相關規定與職工協商，在一個工資支付周期（即企業每月計算工資的周期）內，按照勞動合同規定的標準支付工資。超過一個工資支付周期的，可按照當地公佈的政策標準向員工發放該月基本生活費。

惟，各地生活費標準不盡一致。其中，北京規定，待崗期間，企業應當按照不低於北京市最低工資標準的70%支付基本生活費。廣東規定，企業沒有安排職工工作的，應當按照不低於當地最低工資標準的80%支付職工生活費。而上海規定，不得

低於本市規定的最低工資標準支付基本生活費。因此，企業在支付職工待崗期間基本生活費的，應先行確認當地的關於生活費的支付標準。

五、在家上班工資怎麼算

居家辦公期間的工資是照發的。如北京人社局明確，疫情防控期間，對企業要求職工通過網路、電話等靈活方式在家上班的，按照正常工作期間的工資收入支付工資。

六、職工被隔離了工資怎麼算

根據人社部的意見，對因依法被隔離導致不能提供正常勞動的職工，要指導企業按正常勞動支付其工資；隔離期結束後，對仍需停止工作進行治療的職工，按醫療期有關規定支付工資。

七、企業困難能否降低工資

在疫情停業期間，很多餐飲類型企業遭受重創，除了支付房租外，還需承擔停工期間全體員工的薪資，而企業在停工期間則沒有收入。因此，如果企業因為經營困難，能否給職工降低工資呢？

根據人社部的意見，支持困難企業協商工資待遇。對受疫情影響導致企業生產經營困難的，鼓勵企業通過協商民主程序與職工協商採取調整薪酬、輪崗輪休、縮短工時等方式穩定工作崗位。對暫無工資支

付能力的，要引導企業與工會或職工代表協商延期支付，幫助企業減輕資金周轉壓力。當然，此類企業也可在疫情期間按照法律規定在一個工資支付周期後，在停工的情形下向員工提供基本的生活費以儘量減輕企業的負擔。

◀ 疫情期間復工要符合規定。
(新華社)

八、疫情期间是否可以解除與員工的勞動合同

根據人社部的意見，在疫情防控期間，要指導企業全面瞭解職工被實施隔離措施或政府採取的緊急措施情形，要求企業不得在此期間解除受相關措施影響不能提供正常勞動職工的勞動合同或退回被派遣勞動者。但對不願復工的職工，企業工會應及時宣講疫情防控政策要求和企業復工的重要性，主動勸導職工及時返崗。對經勸導無效或以其他非正當理由拒絕返崗的，企業可依法予以處理。換言之，對於不願復工的職工，在企業告知及時返崗後仍拒絕工作的，企業可以勞動合同或員工手冊的規定，以曠工予以解約。

九、企業員工工作期間感染新冠肺炎算不算工傷

根據《關於因履行工作職責感染新型冠狀病毒肺炎的醫護及相關工作人員有關保障問題的通知》（人社部函〔2020〕11號）中明確在新冠肺炎預防和救治工作中，醫護及相關工作人員因履行工作職責，感染新冠肺炎或因新冠肺炎死亡的，應認定為工傷，依法享受工傷保險待遇。如果不是從事新冠肺炎預防和救治的醫護及相關工作人員，感染新冠肺炎是不能認定為工傷的。

本次新冠肺炎的爆發，對於企業與員工而言，係各方無法預知、無法避免的不可抗力情形。當下，企業應與員工互信互助、同舟共濟、共克時艱，積極配合政府的防控疫情措施，以期儘快度過疫情開工生產。當然，也期待員工同心一起克服此次疫情對於企業的重大衝擊，將企業的損失降至最低。

（作者徐雪舫是理律法律事務所資深顧問；李小明是上海律同衡律師事務所合夥律師。本文不代表理律法律事務所及上海律同衡律師事務所意見。）

