



大陸法律服務中心
MAINLAND LAW-SERVICE CENTRE

©Zeng Yin -All Rights Reserved

疫情期間內地勞動法的政策執行解讀

曾寅 律師

- 大陸法律服務中心（香港） 執行董事
- 華南最大律所-廣和律師事務所 合夥人
- 港府「優才計劃」引進律師
- 北京大學法學院 法學碩士

©Zeng Yin -All Rights Reserved



一、疫情期間國家人社部與地方政府出臺新規定

- 2020年1月23日人社部函〔2020〕11號
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
- 2020年1月24日人社廳發明電[2020]5號
關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題的通知
- 2020年1月25日粵人社明電[2020]13號
關於積極應對新型冠狀病毒感染肺炎疫情做好勞動關係相關工作的通知
- 2020年1月26日〔2020〕1號 國務院辦公廳關於延長2020年春節假期的通知
- 2020年1月28日廣東省人民政府 關於企業復工和學校開學時間的通知
- 2020年2月7日人社部發〔2020〕8號 關於做好新型冠狀病毒感染肺炎疫情防控期間穩定勞動關係支持企業復工復產的意見
- 2020年2月20日人社部發〔2020〕11號 關於階段性減免企業社會保險費的通知
- 2020年2月21日醫保發〔2020〕6號 關於階段性減徵職工基本醫療保險費的指導意見
- 2020年3月18日國辦發〔2020〕6號 國務院辦公廳關於應對新冠肺炎疫情影響強化穩就業舉措的實施意見



二、新冠肺炎患者，是否認定為工傷？

- 人社部函〔2020〕11號：在新型冠狀病毒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，感染新型冠狀病毒肺炎或因感染新型冠狀病毒肺炎死亡的，應認定為工傷，依法享受工傷保險待遇。（補：2020年3月3日國發明電〔2020〕8號 關於全面落實疫情防控一線城鄉社區工作者關心關愛措施的通知）
- 《工傷保險條例》第十五條：職工有下列情形之一的，視同工傷：
 - （一）在工作時間和工作崗位，突發疾病死亡或者在48小時之內經搶救無效死亡的；
 - （二）在搶險救災等維護國家利益、公共利益活動中受到傷害的；
- 新冠病毒肺炎診斷與治療特點：「兩難」與「兩長」 界定難點：工傷人群？



三、疫情期間企業停工停產，工資如何發放？

©Zeng Yin -All Rights Reserved

·廣東人社廳官方解答

問：2020年春節假期延長假期間工資待遇如何確定？

答：按照國務院辦公廳1月26日《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。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%支付工資報酬。

問：我省延遲復工期間工資待遇如何確定？

答：按照1月28日《廣東省人民政府關於企業復工和學校開學時間通知》要求，除特殊情形外，本行政區域內各類企業復工時間不早於2月9日24時。2月3日至9日未復工期間，根據《廣東省工資支付條例》、人社部辦公廳《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題的通知》（人社廳明電[2020]5號）關於停工、停產期間工資支付相關規定，企業應當按照勞動合同規定的標準支付勞動者工資。

符合規定不受延遲復工限制的企業，在此期間安排勞動者工作的，應當依法支付勞動者工資。其中，企業在休息日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標準的200%支付工資報酬。

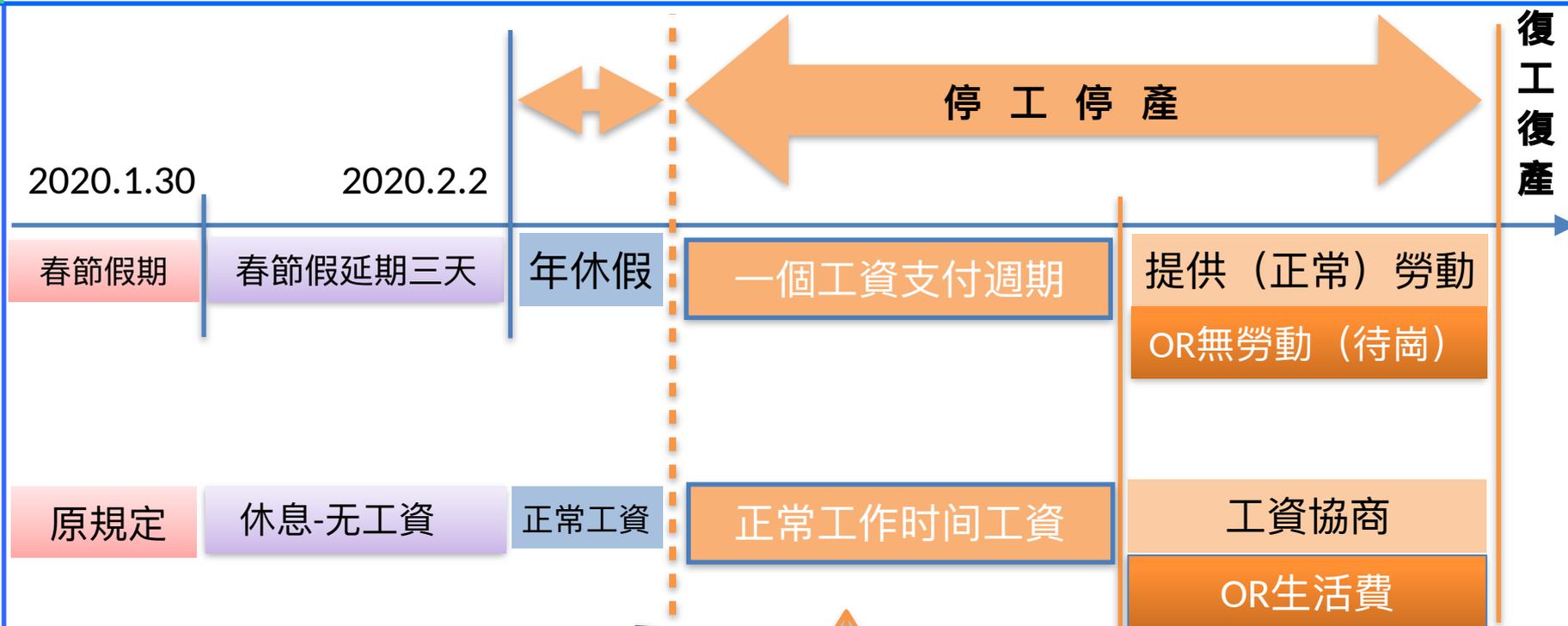
- 人社廳發明電[2020]5號：企業停工停產在一個工資支付週期內的，企業應按勞動合同規定的標準支付職工工資。超過一個工資支付週期的，若職工提供了正常勞動，企業支付給職工的工資不得低於當地最低工資標準。職工沒有提供正常勞動的，企業應當發放生活費，生活費標準按各省、自治區、直轄市規定的辦法執行。
- 粵人社明電[2020]13號 粵人社明電[2020]13號：---企業沒有安排職工工作的，應當按照不低於當地最低工資標準的80%。

上述5號和13號文件政策，仍執行1994年原勞動部《工資支付暫行規定》第12條、《廣東省工資支付條例》第39條、《深圳市員工工資支付條例》第28條的規定



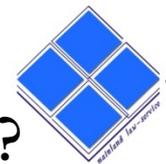
三、疫情期間企業停工停產，工資如何發放？

©Zeng Yin -All Rights Reserved



復工復產前，隔離員工工資如何發放？

復工復產前，勞動關係的解除或終止？



四、疫情下員工因政策隔離不能上班，考勤如何定性？

©Zeng Yin -All Rights Reserved

- **人社廳發明電[2020]5號**：對新型冠狀病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接觸者在其隔離治療期間或醫學觀察期間以及因政府實施隔離措施或採取其他緊急措施導致不能提供正常勞動的企業職工，企業應當支付職工在此期間的工作報酬——
- **粵人社明電[2020]13號**：對新型冠狀病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接觸者在其隔離治療期間或醫學觀察期間以及因政府實施隔離措施或採取其他緊急措施導致不能提供正常勞動的職工，企業應當視同提供正常勞動並支付職工正常工作時間工資。
- **粵人社明電[2020]13號**：對於因疫情未及時返粵復工的職工，經與職工協商一致，企業可以優先考慮安排職工帶薪年休假。其中，職工累計工作已滿1年不滿10年的，年休假5天；已滿10年不滿20年的，年休假10天；已滿20年的，年休假15天。職工在帶薪年休假期間享受與正常工作期間相同的工資收入。
- 《傳染病防治法》第41條第2款規定，被隔離人員有工作單位的，所在單位不得停止支付其隔離期間的工作報酬。
- 考勤定性——全勤？病假？事假？曠工？



五、疫情期間如何處理勞動關係解除與終止？

©Zeng Yin -All Rights Reserved

- 人社廳發明電[2020]5號：對新型冠狀病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接觸者在其隔離治療期間或醫學觀察期間以及因政府實施隔離措施或採取其他緊急措施導致不能提供正常勞動的企業職工，企業應當支付職工在此期間的工作報酬，並不得依據勞動合同法第四十條、四十一條與職工解除勞動合同。在此期間，勞動合同到期的，分別順延至職工醫療期期滿、醫學觀察期期滿、隔離期期滿或者政府採取的緊急措施結束。

- 《勞動合同法》第四十二條：

勞動者有下列情形之一的，用人單位不得依照本法第四十條、第四十一條的規定解除勞動合同：

- (一)從事接觸職業病危害作業的勞動者未進行離崗前職業健康檢查，或者疑似職業病病人在診斷或者醫學觀察期間的；(弱)
- (二)在本單位患職業病或者因工負傷並被確認喪失或者部分喪失勞動能力的；(病)
- (三)患病或者非因工負傷，在規定的醫療期內的；(殘)
- (四)女職工在孕期、產期、哺乳期的；(孕)
- (五)在本單位連續工作滿十五年，且距法定退休年齡不足五年的；(老)
- (六)法律、行政法規規定的其他情形。

- 《勞動合同法》第四十條：

有下列情形之一的，用人單位提前三十日以書面形式通知勞動者本人或者額外支付勞動者一個月工資後，可以解除勞動合同：

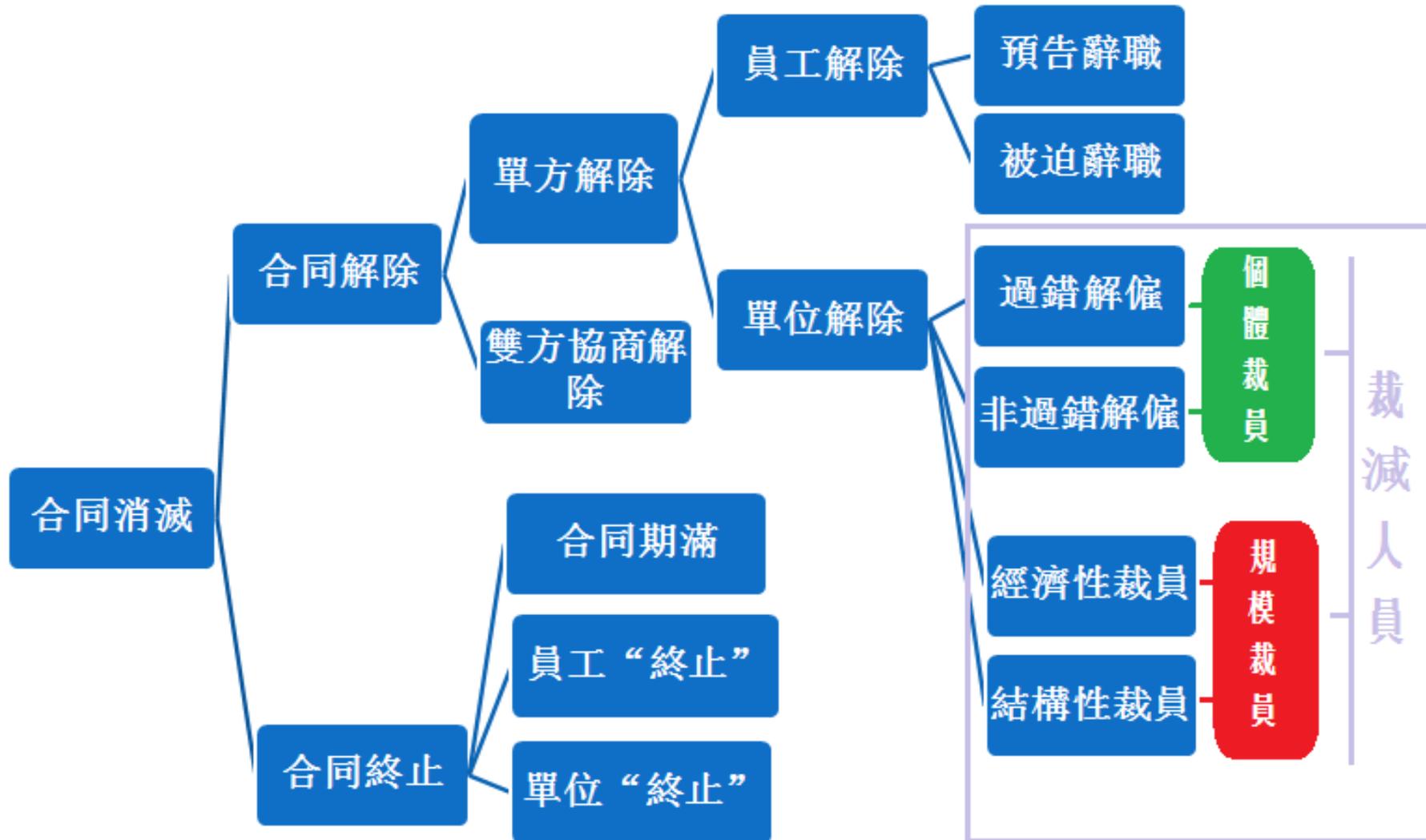
- (一)勞動者患病或者非因工負傷，在規定的醫療期滿後不能從事原工作，也不能從事由用人單位另行安排的工作的；
- (二)勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的；
- (三)勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，經用人單位與勞動者協商，未能就變更勞動合同內容達成協議的。

- 《勞動合同法》第四十一條：

有下列情形之一，需要裁減人員二十人以上或者裁減不足二十人但佔企業職工總數百分之十以上的，用人單位提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見後，裁減人員方案經向勞動行政部門報告，可以裁減人員：

- (一)依照企業破產法規定進行重整的；
- (二)生產經營發生嚴重困難的；
- (三)企業轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的；
- (四)其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行的。

五、疫情期間如何處理勞動關係解除與終止？





五、疫情期間如何處理勞動關係解除與終止？

- 勞動合同法傾向性保護的五類員工：第42條，老、弱、病、殘、孕
- 享有比病患更大特權的四類隔離員工：
 新冠肺炎患者（醫療期）、疑似病人（醫學觀察期）、接觸者（隔離期）、受影響人（緊急期）
- 勞動合同法第40條（無過錯解僱類型）：
 - 1.三種法定解僱理由（醫療期解僱、不能勝任工作解僱、情勢變更解僱）
 - 2.四大特點（無過錯、即時或預期、補償N+1、非兼容）
- 勞動合同法第41條（規模性裁員類型）：
 - 1.分為經濟性裁員與結構性裁員
 - 2.易觸發社會群體性事件、歷史遺留問題大清算，與專業性的精準操作



五、疫情期間如何處理勞動關係解除與終止？

- 何谓医疗期？《企業職工患病或非因工負傷醫療期規定》第二條規定：“醫療期是指企業職工因患病或非因工負傷停止工作治病休息不得解除勞動合同的時限。”

概念	解读
治疗期	员工接受治疗的生理期限
医疗期	员工停止工作接受治疗的解雇保护期限
累积计算期	针对员工非连续病休的医疗期计算期限

总工作年限	实际工作年限10年以下		实际工作年限10年以上				
	本单位工作年限 以下	本单位工作5年 以上	本单位工作5年 以下	本单位工作5年 以上	本单位工作 10-15年	本单位工作15- 20年	本单位工作20 年以上
医疗期	3个月	6个月	6个月	9个月	12个月	18个月	24个月
累计病休时间	6个月	12个月	12个月	15个月	18个月	24个月	30个月



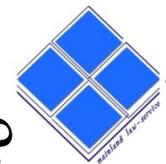
六、疫情下經營困難如何規模裁員？

- **人社部函〔2020〕11號**：對新型冠狀病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接觸者在其隔離治療期間或醫學觀察期間以及因政府實施隔離措施或採取其他緊急措施導致不能提供正常勞動的企業職工，企業應當支付職工在此期間的工作報酬，並不得依據勞動合同法第四十條、四十一條與職工解除勞動合同。
企業因受疫情影響導致生產經營困難的，可以通過與職工協商一致採取調整薪酬、輪崗輪休、縮短工時等方式穩定工作崗位，盡量不裁員或者少裁員。

- **《勞動合同法》第四十一條**：

有下列情形之一，需要裁減人員二十人以上或者裁減不足二十人但佔企業職工總數百分之十以上的，用人單位提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見後，裁減人員方案經向勞動行政部門報告，可以裁減人員：

- (一)依照企業破產法規定進行重整的；
- (二)生產經營發生嚴重困難的；
- (三)企業轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的；
- (四)其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行的。



七、疫情下企業如何執行社會保險費免減緩政策？

©Zeng Yin -All Rights Reserved

• 人社部發〔2020〕11號

一、自2020年2月起，各省、自治區、直轄市（除湖北省外）及新疆生產建設兵團（以下統稱省）可根據受疫情影響情況和基金承受能力，免徵中小微企業三項社會保險單位繳費部分，免徵期限不超過5個月；對大型企業等其他參保單位（不含機關事業單位）三項社會保險單位繳費部分可減半徵收，減徵期限不超過3個月。

二、自2020年2月起，湖北省可免徵各類參保單位（不含機關事業單位）三項社會保險單位繳費部分，免徵期限不超過5個月。

三、受疫情影響生產經營出現嚴重困難的企業，可申請緩繳社會保險費，緩繳期限原則上不超過6個月，緩繳期間免收滯納金。

四、各省根據工業和信息化部、統計局、發展改革委、財政部《關於印發中小企業划型標準規定的通知》（工信部聯企業〔2011〕300號）等有關規定，結合本省實際確定減免企業對象，並加強部門間信息共享，不增加企業事務性負擔。

• 醫保發〔2020〕6號

一、自2020年2月起，各省、自治區、直轄市及新疆生產建設兵團（以下統稱省）可指導統籌地區根據基金運行情況和實際工作需要，在確保基金收支中長期平衡的前提下，對職工醫保單位繳費部分實行減半徵收，減徵期限不超過5個月。

二、原則上，統籌基金累計結存可支付月數大於6個月的統籌地區，可實施減徵；可支付月數小於6個月但確有必要減徵的統籌地區，由各省指導統籌考慮安排。緩繳政策可繼續執行，緩繳期限原則上不超過6個月，緩繳期間免收滯納金。

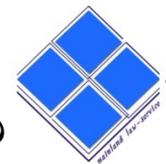
• 國辦發〔2020〕6號

加大失業保險穩崗返還，對不裁員或少裁員的中小微企業，返還標準最高可提至企業及其職工上年度繳納失業保險費的100%，湖北省可放寬到所有企業；對暫時生產經營困難且恢復有望、堅持不裁員或少裁員的參保企業，適當放寬其穩崗返還政策認定標準，重點向受疫情影響企業傾斜，返還標準可按不超過6個月的當地月人均失業保險金和參保職工人數確定，或按不超過3個月的企業及其職工應繳納社會保險費確定。

• 《關於印發中小企業划型標準規定的通知》（工信部聯企業〔2011〕300號）

根据行业类型划分，例如（二）工業：從業人員1000人以下或營業收入40000萬元以下的為中小微型企業。其中，從業人員300人及以上，且營業收入2000萬元及以上的為中型企業；從業人員20人及以上，且營業收入300萬元及以上的為小型企業；從業人員20人以下或營業收入300萬元以下的為微型企業。

七、疫情下企業如何執行社會保險費免減緩政策？



大陸法律服務中心
MAINLAND LAW-SERVICE CENTRE

©Zeng Yin -All Rights Reserved

- 行業定性与划型
- 社保險項（險种）
- 免減緩期限
- 單向免減(单向險与双向險)



大陸法律服務中心
MAINLAND LAW-SERVICE CENTRE

©Zeng Yin -All Rights Reserved

謝謝！

二零二零年三月三十日

©Zeng Yin -All Rights Reserved