

## 疫情防控期间的劳动关系问题解答

**一、受疫情影响，职工不能按期到岗工作或企业不能正常生产经营的，这期间的用工问题怎么处理？**

答：企业应主动与职工沟通，有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。

**二、企业职工患新型冠状病毒感染肺炎（疑似病人、密切接触者等相关人员），在治疗期间（医学观察期间、隔离期间）的工作报酬会受影响吗？**

答：对新型冠状病毒感染肺炎的患者、疑似病人、密切接触者等相关人员在其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，企业应当按正常出勤支付职工在此期间的工作报酬。

**三、企业职工患新型冠状病毒感染肺炎（疑似病人、密切接触者等相关人员），在治疗期间（医学观察期间、隔离期间）企业可以解除、终止劳动合同吗？**

答：在此期间，企业不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。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被派遣劳动者，用工单位不得因此将其退回劳务派遣单位。

**四、企业职工患新型冠状病毒感染肺炎（疑似病人、密切接触者等相关人员），在治疗期间（医学观察期间、隔离期间）劳动合同到期的如何处理？**

答：在此期间，劳动合同到期的，分别顺延到职工医疗期期满、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。

**五、因疫情防控影响，与新招用职工无法签订劳动合同怎么办？**

答：受疫情影响企业与招用的劳动者不能依法及时订立或续订书面劳动合同，可通过协商合理顺延订立书面劳动合同的时间。已使用电子劳动合同的企业，应当订立电子劳动合同。

**六、企业因受疫情影响导致生产经营困难的，如何稳定工作岗位？**

答：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。

**七、企业因受疫情影响导致生产经营困难，暂时没有工资支付能力的，可以延迟发放工资吗？**

答：对暂时没有工资支付能力的企业，可以与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

**八、疫情防控期间，未受疫情影响的员工不愿意来上班，如**

**何处理？**

答：企业要为劳动者提供必要的防疫保护和劳动保护措施，对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗、严重违反本单位规章制度的，企业可依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定解除劳动合同。

**九、因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以审理案件的怎么办？**

答：因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，可相应顺延审理期限并通知当事人。

**十、因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，超过仲裁时效怎么办？**

答：因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效中止，从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

**十一、企业或企业职工对疫情期间劳动关系问题有疑问的，可以向哪里咨询？**

答：可以与企业所在地的人力资源和社会保障部门联系咨询。

