## 疫情下企业劳动用工注意事项

上海的企业正在各级政府的正确引导下有序复工，现就此次用工注意事项进行交流。

Q1：用人单位因此次新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控，造成不能及时支付工资，合法吗？

答：因受疫情影响造成部分企业延迟发放1月份的工资，在做好解释工作的前提下，单位不具有主观恶意，不构成违法。其依据是：《中华人民共和国合同法》第117条规定：“因不可抗力不能履行合同的，根据不可抗力的影响，部分或者全部免除责任，但法律另有规定的除外。当事人迟延履行后发生不可抗力的，不能免除责任。本法所称的不可抗力，是指不能预见、不能避免并不能克服的客观情况。”

Q2：用人单位实行综合计算工时制，2020年2月份期间的工作时间如何计算？

答：2020年全年366天－全年标准双休日104天－特殊休息日7天－全年国定假日11天=全年制度工作日244天。具体为：

1月17天、2月15天、3月22天、4月21天、5月20天、6月21天、7月23天、8月21天、9月22天、10月18天、11月21天、12月23天。

①实行以月为周期综合计算工时的，标准工时为当月制度工作日×8小时。如2020年1月份工作日17天，即17天×8小时=136小时；2月份工作日15天，即15天×8小时=120小时；3月份工作日22天，即22天×8小时=176小时；以此类推。

②实行以季为周期综合计算工时的，标准工时按如下原则确定：计算周期为2020年1月至3月的，标准工作时间为54天×8小时=432小时；计算周期为2020年2月至4月的，标准工作时间为58天×8小时=464小时；计算周期为2020年3月至5月的，标准工作时间为63天×8小时=504小时；以此类推。

③实行以年为周期综合计算工时的，标准工时为实行之月起12个月制度工作日之和×8小时。如2020年全年工作日244天，即244天×8小时=1952小时。

Q3：因政府原因实施交通管制员工无法返回上海复工的，能否按照旷工处理？

答：不能算旷工。但是前提用人单位可以要求员工举证被交通管制的政府发布的管制通知等，员工应及时向用人单位说明情况，通过微信、电话、电子邮件等请假，等交通管制结束返工后履行补办请假手续。

Q4：因交通管制员工不能如期返回上海复工算事假吗？

答：不能算事假，因政府规定的交通管制，应当依据人社部（2020）5号通知精神，“一、采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬。”

工资的计算方法：在支付正常工资的前提下，可以与员工协商先休年休假。

Q5：因镇（街道）或者村委会要求返沪人员隔离14天，其工资如何计算?

答：原则上隔离措施依据法律由县级地方人民政府决定实施，但是因疫情需要，经上级批准的隔离单位应当按照正常出勤支付工资。

（1）疫情防控期间员工出具村委会证明不能出来上班其效力如何定性？

■村委会作为自我管理、自我教育、自我服务的基层群众性自治组织，这个出具的书面证明从当前的真实性来说应该是存在的。是在上级政府的授权下实施的特殊情形。

■因为其不是政府部门，建议单位要求员工在疫情过后在书面证明单后面再补上街镇的公章。

■如果员工拿着这个书面证明没法盖到街镇公章，建议单位致电员工所属街镇公布的统一处置电话，询问是街镇布置管制还是村里自行决定管制？重要的是做好电话录音。

■用人单位也可以网上市民邮箱咨询，其管制行为是街镇布置还是村委会自行决定？重要的是保存网页回复记录。

 (2)因村、镇（街道）出具证明或者通知要求管制员工不能如期返沪复工或者要求隔离的，企业如何支付工资？

延期复工后村、镇（街道）要求管制或隔离的，说明是经过上级区级人民政府批准或者要求的，企业不能按照员工事假处理，但是这个工资标准与上海市早期规定的延期复工期间的工资标准要求有所区别。

■ 首先，应当按照《上海市企业工资支付办法》第十二条：企业停工、停产在一个工资支付周期内的，应当按约定支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，企业可根据劳动者提供的劳动，按双方的约定支付工资，但不得低于本市规定的最低工资标准。（建议扣除交通补贴、伙食补贴、住房补贴、考核奖）

■其次，可以协商使用年休假、居家办公、综合调剂使用年度双休日。

Q6：个人自我隔离的员工工资如何计算？

答：复工后因疫情员工个人主观判断不能上班，原则上无薪，算事假。如果不算事假，也可以采取居家办公、使用年休假、综合调剂年度内双休日。

Q7：如何综合调剂使用2020年度休息日？

答：（1）综合调剂使用的概念

是指在新冠肺炎疫情的特殊时期内，允许企业在一段时间内集中安排劳动者休息，等疫情稳定复工、或者疫情结束后，再统一安排劳动者在以后的休息日补回工作时间，即先休息再补工。

案例：某单位在2月10日符合上海市规定复工条件，但因员工自身或其他多种原因造成无法如期返工上班，2月10日至2月14日这个五天员工实际未提供劳动，员工在以后复工上班后，连续或累计在每周工作六天，以此弥补2月份作为提前休息的五天。

（2）综合调剂使用休息日，先休息后补工，如何计算支付员工工资？

<1>预借休息日

员工无法上班或者集中休息，但是作为后期补工（周末加班）的调休，企业正常支付工资。

<2>后期补工期间

补工期间，员工加班提供劳动，但企业已经预先给予调休，因此无需额外支付工资。

<3>补工前离职

员工在完成全部的预借休息日前离职的，比如集中休息5天，但是后期只有补工3天就因个人原因辞职，企业可根据员工未补工的天数来结算离职时的工资。

Q8：2020年2月10日起因疫情造成企业困难继续放假到月底工资如何支付？

答：协商A、 最低工资，企业与员工协商属于劳动合同约定权， 2020年1月27日上海市人力资源和社会保障局“关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施支持保障措施的通知，三、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酬薪。”双方可以签订《酬薪调整协议书》，约定2月份放假到月底，员工不需要提供劳动，工资由于疫情造成公司经济困难，本月工资按照上海市最低工资标准支付，员工签名同意没有问题。

协商B、适当降低，在2月份放假到月底的前提下，保留劳动合同约定的基本工资，在此基础上可以适当降低全勤奖、考核奖，具体数额双方拟定。比如整体降低劳动报酬20%。

员工不同意C、如果员工经协商不同意，那么必须按照上海市企业工资支付办法第十二条规定，一个周期内按照约定支付工资。超过一个周期按照不低于本市最低工资标准支付。

Q9：如何理解“一个工资支付周期”

答：新型冠状病毒感染的肺炎疫情产生以来，在广大企业中引出了很多争议问题，其中最近的一个热点话题是：如何理解《工资支付暂行规定》、《上海市企业工资支付办法》的“一个工资支付周期”？

 ■即：从停工停产之日起计算一个月，为“一个工资支付周期”；

案例(1)：单位3月3日起停产，3月3日到4月2日为一个“工资支付周期内”，4月3日起超过“一个工资支付周期”。

案例（2）：如果单位3月24日停产，停产期限为40天：3月24日至4月23日期间支付正常工资，依然为1个月；

Q10：企业不提供口罩，员工可以拒绝上班吗？

答：不可以。