

共商共谅妥善处理复工后企业劳动关系告知书

全市企业和广大职工：

当前我市受新型冠状病毒感染肺炎疫情影响，劳动关系领域面临新情况、新问题、新趋势。部分行业企业面临较大的生产经营压力，劳动者面临待岗、失业、收入减少等风险，劳动关系不稳定因素增多，劳动关系矛盾调处繁杂多样。为进一步助推企业度过难关、健康发展，维护职工合法权益，竭诚服务职工群众，沈阳市总工会向全市企业和职工发出告知，希望企业和职工能够风雨同行、携手共济，共同维护全市劳动关系和谐稳定，坚决为打赢疫情防控阻击战做出更大贡献。

集体协商篇：

协商代表：双方协商代表人数依法不少于3人，企业方协商代表不得多于职工方协商代表。在疫情防控期间，鼓励有条件的企业和企业工会聘请工会劳动关系指导员、社会律师、上级工会干部、企业组织代表等企业外人员作为外聘代表参与协商，但人数不得超过本方协商代表的三分之一，且不得担任首席代表。

协商形式：鼓励企业与企业工会尽量减少接触性协商形式，建议运用互联网信息技术、做好协商前的沟通对接工作，提高双方协商效率。对还未全面复工的企业，企业和企业工会尽量通过电视电话、网

络平台等形式开展集体协商。每次协商应做好记录,由双方首席代表和记录员共同签字。

协商事项:

- ①企业做好疫情防控,有序复工复产的措施;
- ②受疫情影响无法按时返岗职工的劳动关系处理;
- ③受疫情影响企业停工停产期间职工的劳动关系处理;
- ④因受疫情影响企业需要调整工作时间、工时制度、调整薪酬福利、社保缴纳、工资支付方式、年休假和福利假及其他各类假的使用、劳动安全卫生及女职工权益保护等涉及职工切身利益问题的具体操作办法和措施;
- ⑤因受疫情影响企业需要开展灵活用工的劳动关系的处理;
- ⑥其他双方认为需要协商的内容。

协商程序:

建议企业和企业工会可以将双方协商达成的共识,形成协商会议纪要草案。

双方首席代表签字确认后,及时通过电子邮件、内部 OA、微信群组等形式发放给职工代表听取意见建议,尽快修改完善。

协议履行:

经企业与企业工会双方确认,并向全体职工公示获得认可后,共同遵照执行。同时,应做好相应凭证保存或记录。

适用期限:

协商一致内容的适用期限,应当根据政府发布的疫情防控期及企业受此影响的波及期,由企业和企业工会协商确定期限,但原则上

不应超过一年。

协商变更和中止集体合同：

疫情防控期间,如果对企业已生效的集体合同继续履行产生一定影响,企业或企业工会可以向对方提出协商要约,开展集体合同的变更或中止履行的协商。

经双方首席代表协商一致,听取职工代表意见建议。经企业与企业工会双方确认后,向全体职工公示获得认可后,并共同遵照执行。

协商产生争议的处理：

根据《沈阳市集体合同条例》职工和用人单位双方因集体协商或者订立集体合同发生争议,协商解决不成的,任何一方均可以向有管辖权的人力资源和社会保障行政部门提出申请,由人力资源和社会保障行政部门会同相关各方共同协商解决;未提出申请的,人力资源和社会保障行政部门认为必要时也可以进行协调处理。

协调处理集体协商争议,应当自受理申请之日起三十日内结束。期满未结束的,可以适当延长协调期限,但延长期限不得超过十五日,并应当向争议双方说明延期的理由。

没有工会的企业如何开展集体协商：

未建立工会的企业,针对复工复产后的用工情况需要与职工方开展集体协商的,建议向企业所在地街镇、社区等上级工会组织提出;职工也可以主动联系企业所在地的上级工会组织,由上级工会指导职工与企业开展协商。

双方协商达成一致后,可以形成协商纪要,经双方首席代表签字后,向全体职工公示获得认可后,共同遵照执行。鼓励有条件的企

业,特别是在本市拥有较多营业网点、跨区域经营的总部经济组织,邀请企业代表组织、上级工会组织等部门共同作为协商纪要的见证人,保障双方协商成果落实到位。

劳动报酬篇:

劳动者被隔离期间、医学观察期间的工资如何发放:

根据国家防疫要求,新型冠状病毒感染肺炎按照甲类传染病管理,对于新型冠状病毒感染肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染肺炎病人、疑似病人密切接触者,隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

经确诊后患病职工的医疗期如何确定:

原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》(劳部发[1994]479号)规定,企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期。

经确诊后患病职工的医疗期或其病假工资如何确定:

根据《辽宁省工资支付规定》第28条的规定,劳动者患病或者非因工负伤停止劳动的,在规定的医疗期内,用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资,但不得低于当地最低工资标准的80%。根据《辽宁省人力资源和社会保障厅关于调整全省最低工资标准的通知》(辽人社[2019]74号)

目前辽宁最低工资按地域分为三类地区,一类地区:沈阳市、大连市,每月最低工资标准为1810元;二类地区:鞍山市、本溪市、丹东

市、营口市、抚顺市、辽阳市、盘锦市,每月最低工资标准为 1610 元;三类地区:朝阳市、阜新市、葫芦岛市、锦州市、铁岭市,每月最低工资标准为 1480 元。

企业如何进行管理对于因疫情未能返沈复工的员工:

员工因疫情未能返沈复工,如武汉地区交通限制等,建议企业按如下流程处理:

(1)在国务院办公厅于 2020 年 1 月 26 日公布的延长假期内(即:2020 年春节假期至 2 月 2 日结束,2 月 3 日起正常上班),企业应按员工正常休假处理,职工在延长休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

(2)若员工于 2020 年 2 月 3 日起仍因疫情无法返沈复工的,则企业可以优先考虑安排职工休年休假,职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入;

(3)若员工未复工时间较长的,企业经与职工协商一致,可以安排职工待岗。待岗期间,辽宁省人力资源和社会保障厅关于转发《人力资源社会保障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》(人社厅发明电〔2020〕5 号)的通知(辽人社明电〔2020〕10 号)中规定企业发放生活费标准按照不低于本地区最低月工资标准的 70%执行。

若员工执行工作任务出差但因疫情未能及时返沈辽,此期间的工资标准如何确定:

执行工作任务的出差职工,因疫情未能及时返沈期间的工资待遇由所属用人单位按正常工作期间工资支付。

若员工正式复工前需要居家自我隔离,其工资待遇如何确定:

在《传染病防治法》及实施条例中虽无明确规定用人单位可以安排来自重点疫区或途经重点疫区的员工复工前自行隔离,但在法律中规定了病人、病原携带者、疑似病人以及前述人等的密切接触者均应进行医学观察及采取其他必要的预防措施。因此,用人单位可以安排符合上述情况的员工进行居家自我隔离。从法律性质而言,员工按单位的要求在正式复工前居家自我隔离属于服从单位的临时性安排,企业可按如下流程操作:

(1)明确哪些员工属于需要居家自我隔离的范畴;

(2)与员工就居家自我隔离的期限、工资或生活费进行协商;

(3)若双方协商不一致,企业可以安排符合需要隔离条件的员工进行居家隔离,但员工在此期间应享受与正常工作相同的工资收入;

(4)如符合需要隔离条件的员工拒绝自我隔离,仍要求返岗工作,企业可以向卫生行政管理等部门寻求帮助,并请求协助进行强制隔离。

从法律性质而言,员工居家自我隔离属于企业及员工的共同义务。企业可按如下流程操作:

(1)统计员工春节假期出行情况、返沈时间、是否接待或接触过湖北及武汉人员、健康状况等信息,明确哪些员工属于需要居家自我隔离的范畴;

(2)企业应安排符合需要隔离条件的员工进行居家隔离,并可安排员工居家工作,员工在此期间应享受与正常工作相同的工资收入;

(3)如符合需要隔离条件的员工拒绝自我隔离,仍要求返岗工

作,企业可以向卫生行政管理等部门寻求帮助,并请求协助进行强制隔离。

企业因受疫情影响导致停工停产的,员工工资如何支付:

企业因受疫情影响导致停工停产的,未超过一个工资支付周期(最长三十日)的,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,可以根据职工提供的劳动,按照双方新约定的标准支付工资;企业没有安排职工工作的,应当按照不低于当地最低工资标准的70%支付职工生活费,生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

企业因受疫情影响导致生产经营困难的,如何保障企业正常生产经营秩序:

企业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、待岗等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。

除前述方式外,企业也可通过集体协商方式,与企业工会签订专项集体合同,以求共同解决企业生产经营困难,共渡时艰。

符合条件的企业,可按规定享受稳岗补贴。

国务院办公厅于2020年1月26日将2020年春节假期延长3天,此3天是否为法定节假日:

我国“法定”节假日共计11天,其中:春节法定节假日为3天,春节黄金周假期为其他休息日的调休,即使国务院办公厅基于国内疫情考量而延长2020年春节假期,此延长的3天仍不属于法定节假日。

本次延长的3天中,第1天为1月31日(周五),本是工作日;第2天为2月1日(周六)、2月2日(周日),此二天原本是休息日,只不过按原计划的休息日因黄金周的调休而变成工作日。

根据前述通知的第三条规定,因疫情防控不能休假的职工,应按劳动法规定进行补休,既然可补休,至少可以证明被延长的3天(1月31日、2月1日、2月2日)不是法定假节日,而是休息日。

若员工于春节延长的3天假期中工作,则企业应如何处理:

企业参照《劳动法》第四十四条规定员工进行补休,若不能补休,则企业按员工正常工资时间的劳动报酬的200%支付加班费。

国务院办公厅于2020年1月26日将2020年春节假期延长3天,企业能否冲抵员工的带薪年假:

本次假期的延长,是针对全民享受的休假,其性质与员工带薪年假完全不同,企业不能以此冲抵员工的带薪年假。

企业可否不执行国务院办公厅于2020年1月26日将2020年春节假期延长3天的决定:

本次假期的延长,是针对全民,其目的为:加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作,有效减少人员聚集,阻断疫情传播,更好保障人民群众生命安全和身体健康。若企业未能执行国务院办公厅于2020年1月26日将2020年春节假期延长3天的决定而造成疫情传播或影响疫情控制,则企业因违反《中华人民共和国传染病防治法》的规定而可能承担民事、行政、刑事责任。

若公司要求员工提前返岗,公司可否对员工的拒绝返岗作违纪处理:

国务院办公厅于2020年1月26日将2020年春节假期延长的3天,属于针对全民的休息日。企业于休息日加班(即:提前返岗),应获得工会或员工的同意,不得强制加班。在此情形下,企业不宜对员工的拒绝行为作出违纪处理。

但有下列情形之一的,员工应当服从而不得拒绝加班,否则企业当然可作违纪处理:

(1)发生自然灾害、事故或者因其他原因,威胁劳动者生命健康和财产安全,需要紧急处理的;

(2)生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障,影响生产和公众利益,必须及时抢修的;

(3)法律、行政法规规定的其他情形。

对于确诊新型冠状病毒感染的肺炎的员工,企业是否需要支付发生的医疗费用:

对于确诊新型冠状病毒感染的肺炎患者发生的医疗费用,在基本医保、大病保险、医疗救助等社保基金按规定支付后,个人负担部分由财政给予补助,实施综合保障,所以,企业不需要垫付或支付确诊新型冠状病毒感染的肺炎的员工的医疗费。

劳动合同管理篇:

在职工隔离治疗期间或医学观察、政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间劳动合同到期的,企业是否可以以合同到期为由终止劳动合同:

在职工隔离治疗期间或医学观察、政府实施隔离措施或采取其

他紧急措施期间劳动合同到期的,分别顺延至职工医疗期期满、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,企业不能在前述期间内以合同到期为由终止劳动关系。

前述劳动合同期限的延长,企业无需与员工另行补签书面劳动合同。

企业可否以经济性裁员、无过失性辞退(即职工患病、不胜任本职工作、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化)为由解除在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不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者的劳动合同:

根据劳动合同法第四十二条的规定,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不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者属于特殊群体,受到劳动法的特殊保护,企业不得以经济性裁员、以及其他无过失性辞退为由解除与前述职工的劳动关系。

企业能否以员工患新型冠状病毒感染肺炎被隔离治疗、留验、观察为由解除被隔离治疗、留验和医学观察人员劳动关系:

企业以员工患新型冠状病毒感染肺炎被隔离治疗、留验、观察为由解除被隔离治疗、留验和医学观察人员劳动关系的,按照《劳动合同法》第八十七条违法解除劳动合同处理。

企业因疫情而影响生产经营时如何妥善处理劳动合同变更:

因新型冠状病毒感染而诱发的肺炎等疾病防控,涉及社会公共利益,需要企业与劳动者等各方共同面对、承受,此必然会影响到劳

资之间的劳动关系。劳动合同的变更应履行协商一致,在企业生存和劳动者劳动权益之间求取平衡,通过构建和谐劳动关系,以共存、共赢。企业与员工于此当下更应注重沟通与对话,通过如下方式达成共识:

(1)通过职工大会、职代会、厂务公开等形式充分调动企业内部民主管理平台的作用,以求同存异;

(2)企业与员工的个体协商;

(3)企业与企业工会之间集体协商并签订专项集体合同。

就业招聘管理篇:

员工在就业平等权方面享受的权利:

根据《中华人民共和国就业促进法》第三条规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

企业是否可以在招聘用工等方面可对染病病人、病原携带者和疑似传染病病人实行差别对待:

根据《中华人民共和国传染病防治法》第十六条第一款规定,任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人,但实践中仍不能完全排除部分用人单位对该类劳动者的歧视。

复工复产帮扶机制篇:

沈阳市已建立 24 小时应急电话(12345—1—6)热线,畅通公共服务平台、微信等网络诉求渠道,及时协调解决企业复工复产遇到的困难。

对符合条件的不裁员或少裁员的参保企业,返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%。对符合条件的面临暂时性生产经营困难、坚持不裁员少裁员的参保企业,进行稳岗返还,返还标准可按 6 个月的当地月人均失业保险金和参保职工人数确定。阶段性降低失业保险费率为 1%的政策期限延长至 2021 年 4 月 30 日。