津市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系处理指南

**一、政府实施隔离措施期间劳动关系问题**

（一）劳动合同如何处理？

新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者，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，导致不能提供正常劳动的企业职工（以下统称“疫情防控隔离职工”），企业不得因疫情防控有关因素与其解除劳动合同；劳动合同到期的，合同期限分别顺延至职工医学观察期满、隔离期满或者政府采取的隔离、紧急措施结束。

（二）职工工资如何支付？

在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间（以下简称“疫情防控期间”），因疫情防控隔离没有提供劳动的职工，企业应当按照原劳动合同约定的标准，全额支付工资。

（三）是否计入医疗期？

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，不计入职工医疗期。

（四）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，职工医疗期待遇如何规定？

疫情防控隔离职工在医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束后，仍需停止工作治疗休息的，可按规定享受3至24个月医疗期，在医疗期内企业应当按照不低于本市最低工资80%的标准支付病假工资。

（五）企业职工认为自己存在感染风险，自行隔离的，能否享受疫情防控隔离职工有关政策？

以下三类人员享受疫情防控隔离职工有关政策：（1）对湖北省来津、返津人员，由所在街道和乡镇进行14天的隔离健康观察、限制外出；（2）对疫情较严重地区来津、返津人员，由所在街道和乡镇进行备案，进行居家医学观察14天；（3）对密切接触者和高度怀疑人员，严格隔离医学观察。

企业要求或者职工认为存在感染风险自行隔离的，是否享受疫情防控隔离职工有关政策，由双方协商确定。

**二、春节假期工资支付问题**

（六）春节七天假期期间的工资如何支付？

1月25日（初一）、1月26日（初二）、1月27日（初三）为法定节假日，企业安排职工加班的，应当按照不低于本人工资的300%支付加班工资。

1月24日、1月28日至30日属于休息日，企业安排职工加班又不能安排补休的，按照不低于本人工资的200%支付加班工资。实行特殊工时工作制的，按有关规定执行。

（七）延长春节假期期间（1月31日至2月2日）工资如何支付？

延长的春节假期属于休息日，安排职工加班又不能安排补休的，按照不低于本人工资的200%支付加班工资。实行特殊工时工作制的，按有关规定执行。

（八）企业安排职工在延长春节假期期间在家办公，是否需要支付加班工资？

延长春节假期期间，企业安排职工在家办公应视为提供正常劳动，对不能安排补休的，按延长春节休假期政策支付职工加班工资。

（九）延长春节假期期间，企业安排职工加班，职工未到岗的，能否按休带薪年休假或事假处理？

延长的春节假期属于休息日，企业因生产经营需要安排职工加班，应与工会和职工协商。职工因故无法提供劳动，企业不能强制按带薪年休假处理，更不能按事假处理。

**三、延迟复工期间劳动关系问题**

（十）保障城乡运行必须、疫情防控必须、群众生活必须和涉及重要国计民生的相关企业，在2月3日复工，工资如何支付?

此类企业2月3日复工安排工作，职工属于提供正常劳动，企业应当按照双方约定支付工资。

（十一）企业延迟复工，职工未提供劳动，是否支付工资？

延迟复工期间，自2月3日开始计算，在一个工资支付周期内的（非自然月、周），企业应当按劳动合同约定的标准支付工资；超过一个工资支付周期企业安排工作，经与职工协商一致，可以变更劳动合同，调整其工资标准，但不得低于本市最低工资标准。

（十二）受延迟复工影响，企业无法按照劳动合同约定的日期支付职工工资，是否算拖欠工资？

企业因延迟复工或金融机构暂停对公业务等原因，无法按时支付职工工资，不属于无故拖欠工资行为，但应及时告知职工。

（十三）延迟复工期间，企业安排职工在家办公，工资如何支付？

延迟复工期间，企业安排职工通过远程通信等手段在家办公，视为正常提供劳动，企业应当按照劳动合同约定的标准支付工资。

（十四）列入延迟复工范围的企业，在延迟复工期间强行要求职工到岗复工是否违法？

该行为违法。

（十五）应当延迟复工的企业强行开工，职工提供了正常劳动，是否应当支付工资？

列入延迟复工范围的企业，在延迟复工期间强行开工的违法行为，应当由有关部门依法查处。但此期间，职工按照企业安排提供了正常劳动的，企业应当按照劳动合同约定的标准支付工资。

（十六）因政府采取交通管制等紧急措施导致职工未能按期返岗的，工资如何支付？

因疫情防控需要，武汉等地关闭了离开本地区的交通通道，导致部分职工无法按期返岗，在此期间职工工资暂时参照关于停工停产期间工资支付有关规定执行，即在一个工资支付周期内的，企业应当按劳动合同约定的标准支付工资。

（十七）延迟复工期间，企业是否可以强制职工休带薪年休假？

延迟复工期间，企业不得强制职工休带薪年休假。延迟复工停工停产在一个工资支付周期内的，企业应当按劳动合同约定的工资标准支付职工工资，也可以与职工协商，优先使用带薪年休假，但不得强制。

（十八）因疫情防控需要，企业安排职工加班，延长工作时间有什么规定？

企业因疫情防控需要安排职工加班，延长工作时间不受每天加班不超过3小时、每月不超过36小时的限制。

**四、关于权益维护的其他有关问题**

（十九）劳务派遣人员与劳动合同制职工在政策执行上，有没有区别？

没有区别。对疫情防控隔离职工中的劳务派遣人员，用工单位不得退回劳务派遣单位。劳务派遣人员的工资待遇，按照用工单位劳动合同制职工相关政策执行。

（二十）疫情防控期间，企业职工可否通过不见面方式维权？

疫情防控期间，职工可通过劳动监察服务窗口维权，更鼓励采取“不见面”方式，对企业违反劳动保障法律法规违法行为进行举报或投诉。职工可以登录市人社局门户网站（http://hrss.tj.gov.cn/），通过互动交流版块的劳动监察举报信箱投诉，也可以拨打电话022-12333，接入人工服务反映具体诉求。

（二十一）是否可以通过互联网申请劳动人事争议调解仲裁？

当事人可以登录天津网上办事大厅（http://zwfw.tj.gov.cn），依据《市人力社保局关于调整劳动人事争议仲裁管辖问题的通知》（津人社局发〔2017〕131号）规定，向有管辖权的调解仲裁机构申请调解仲裁。

（二十二）劳动人事争议仲裁案件申请时效和审理时限可以延长吗？

因疫情影响，当事人不能在法定仲裁时效期间内申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效中止。从时效中止的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

因疫情影响，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。