



深圳律师



# 劳动与社会保障法律资讯

2020年3月号 总第71期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会编制

## 目 录

<b>判例与实务</b> .....	2
深圳市律师协会关于涉新型冠状病毒肺炎疫情劳动关系相关问题的实务解答2	
<b>政策法规</b> .....	28
人力资源社会保障部 国家统计局关于深化统计专业人员职称制度改革的指导意见.....	28
人力资源社会保障部办公厅关于做好新冠肺炎疫情防控一线专业技术人员职称工作的通知.....	35
中共中央组织部办公厅 人力资源社会保障部办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作的通知.....	37
深圳市人力资源和社会保障局 深圳市财政局关于贯彻落实阶段性减免企业社会保险费政策的实施意见.....	38
深圳市人力资源和社会保障局关于开展企业用工余缺调剂工作的通知.....	40
<b>专业委员会简介</b> .....	42
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	42
组成成员.....	42

## 判例与实务

# 深圳市律师协会关于涉新型冠状病毒肺炎疫情劳动关系相关问题的实务解答<sup>1</sup>

(深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会 2020年3月10日)

## 目录

前言

第一章 假期安排

第二章 工资支付

第三章 加班调休

第四章 停工管理

第五章 用工管理

第六章 合同管理

第七章 制度优化

第八章 复工处理

第九章 争议解决

附录

## 前言

疫情当下，出现了很多新的法律问题，在劳动用工法律问题方面，涉及到假期安排、工资支付、加班调休、人员录用、停工复工、用工管理、合同管理、规章优化、争议解决等一系列问题，为帮助深圳的用人单位和劳动者进一步深刻理解和掌握疫情中的劳动相关问题，依法维护用人单位和劳动者的合法权益，构建和谐劳动关系，深圳市律师协会劳动和社会保障专业委员会特成立实务解答专项小组，经过集思广益，多方论证，特编写形成本实务解答，供参考使用。

## 第一章 假期安排

### 1. 2020年春节假期中的法定节假日和休息日有多少天？分别是哪些日期？

<sup>1</sup> 本指引于2020年3月10日第十届深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会制定通过，执笔人：曾凡新、陈伟、尤武军、彭湃、凌超。

答：根据《全国年节及纪念日放假办法》第二条和《国务院办公厅关于2020年部分节假日安排的通知》（国办发明电〔2019〕16号）的规定，春节假期共计七天，其中法定节假日为三天，分别为1月25日、26日和27日（农历正月初一、初二和初三），另外四天为休息日补休、调休，即1月24日（除夕）、1月28日、29日和30日（农历正月初四、初五、初六）。由于1月25日、26日是法定节假日与休息日（周六日）重叠，需要补休两天，另外又安排了两天调休即1月19日（星期日）、2月1日（星期六）。所以，春节假期共计连续休假七天。

## **2. 2020年春节延长假期多少天？是否为法定节假日？**

答：根据国务院办公厅于2020年1月26日发布《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》，延长2020年春节假期至2月2日（农历正月初九，星期日），2月3日（星期一）起正常上班。该通知所规定的三天春节延长假分别为1月31日、2月1日和2月2日。其中，1月31日（星期五）原为正常的工作日，2月1日原为调休的上班时间，而2月2日（星期日）原本就为休息日，所以因疫情防控而实际增加的休息时间是1月31日和2月1日两天。春节延长假期是因疫情防控这一特殊情形而延长的，应属于疫情防控政府所采取的紧急措施，因此并不属于法定节假日。

## **3. 广东省延迟复工期间的性质是什么？是否属于法定节假日或者休息日？**

答：2020年2月3日至9日延迟复工期的性质为停工、停产期间，不属于法定节假日或者休息日。

根据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，除特殊情形外，本行政区域内各类企业复工时间不早于2月9日24时。根据人力资源和社会保障部办公厅《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》（人社厅明电〔2020〕5号）关于停工、停产期间工资支付相关规定，企业应当按照正常工作时间支付员工工资。

## **4. 春节延长假期是否可以扣除或者折抵年休假？延迟复工期间企业是否可以强制安排年休假？**

答：春节延长假是国家统一安排的假期，根据《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》的表述，性质上属于特殊情况下的休息日，依据《企业职工带薪年休假条例》第三条第二款的规定，国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期，因此，三天春节延长假期不可扣除或者折抵年休假。

延迟复工期间，企业不得强制员工休带薪年假。

**5. 产假、病假、婚丧假、陪产假、探亲假等假期与春节延长假期、延迟复工期间重叠时是否顺延？**

答：员工此前申请的产假、病假、婚丧假、陪产假、探亲假等假期与春节延长假期、延迟复工期间重叠的，不顺延。

**6. 员工处于工伤停工留薪期间的，是否因本次春节延长假期或延迟复工期间而顺延？**

答：不顺延。根据《工伤保险条例》第三十三条的规定，工伤的停工留薪期是为了职工因工作遭受事故伤害或者患职业病，需要暂停工作接受工伤医疗而给予的休息期间，该期间以自然日计算。因此，若本次疫情防控的春节延长假期或者延迟复工期间时员工出于工伤停工留薪期的，停工留薪期不再顺延。

## 第二章 工资支付

**7. 在春节延长假期期间未能休假的员工，工资如何发放？**

答：按照《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》要求，延长2020年春节假期至2月2日。在春节延长假期期间（1月31日、2月1日、2月2日），企业安排员工工作并无法安排补休的，按照不低于员工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

**8. 在延长春节假期期间休假的职工，工资如何发放？**

答：依据人力资源和社会保障部《关于处理疫情防控期间劳动关系问题的通知》规定：“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企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，”以及《广东省人社厅关于应对疫情做好劳动关系工作的通知》规定：“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职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资”等规定，可以认为国务院办公厅发布通知延长春节假期属于“因政府采取紧急措施导致不能正常提供劳动”的情形。所以，延长春节假期期间休假的职工，企业应支付其正常工作时间工资。

**9. 如果员工在整个春节假期期间上班的，可以领取多少加班工资？**

答：如果员工在整个春节假期都上班，并且休息日没有安排补休的情况下，十天假期中有三天为法定节假日、七天（原定四天+延长三天）为休息日。根据《劳动法》规定，法定节假日加班时要支付300%的加班工资，休息日加班时要支付200%加班工资。

#### **10. 在广东省的延迟复工期间企业是否需要支付员工工资？该如何支付？**

答：延迟复工期间属于停工、停产期间，企业应当按照停工、停产期间的标准支付工资。

根据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，除特殊情形外，本行政区域内各类企业复工时间不早于2月9日24时。根据人社部办公厅《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》（人社厅明电〔2020〕5号）关于停工、停产期间工资支付相关规定，企业应当按照正常工作时间支付员工工资。延迟复工期间属于停工、停产期间，企业应当按照停工、停产期间的标准支付工资。

《深圳市员工工资支付条例》第二十八条规定，非因员工原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位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，可以根据员工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排员工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系为止。

#### **11. 在广东省的延迟复工期内，未受延迟复工影响、正常出勤工作的员工工资如何支付？**

答：符合规定不受延迟复工限制的企业，在延迟复工期间安排员工工作的，应当依法支付员工工资。其中，企业在休息日安排员工工作并无法安排补休的，按照不低于员工本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。

#### **12. 在2020年2月10日后，企业因疫情影响仍未能复工或者全面复工的，企业该如何安排假期和支付工资？**

答：在2020年2月10日后仍未复工或全面复工的，企业应区分以下情形安排假期和支付工资：

（1）在2月10日后、企业全面复工之前安排员工正常工作的，应按照正常出勤工资标准支付工资。

(2) 在2月10日后因疫情影响不能按时复工的，企业可以优先使用带薪年假、企业自设福利假，并按照国家规定、双方约定支付员工假期待遇。对用完各类假期仍不能复工的，企业可以与员工协商综合调剂使用年度内休息日。

(3) 在2月10日后因疫情影响不能按时复工、并使用完各类休假、综合调剂年度内休息日仍不能复工的，企业应当根据《深圳市员工工资支付条例》规定支付停工、停产期间工资待遇。

### **13. 新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人的治疗期间、医学观察期间、密切接触者被采取隔离措施期间的工资待遇如何支付？**

答：人力资源和社会保障部《关于处理疫情防控期间劳动关系问题的通知》规定：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企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬。以及《广东省人社厅关于应对疫情做好劳动关系工作的通知》第二条：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职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。

### **14. 员工被政府部门实施隔离措施不能返岗正常上班工作时，企业该如何支付工资？**

答：对于存在以下情形、因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致员工不能按期返岗提供正常劳动的，企业应当视同员工提供正常劳动并支付其正常工作时间工资。

(1) 员工所在地为重点疫情地区，所在地方政府发布限制出行、交通管制等紧急措施的；

(2) 员工从重点疫情地区返深，政府依法实施隔离措施的；

(3) 员工所在的物业小区、住宅楼等出现确诊病例，政府依法实施隔离措施的。

### **15. 员工从非重点疫情地区返回深圳后，企业要求员工自行居家隔离观察的，隔离观察期间的工资如何支付？**

答：企业为了防控疫情、要求非重点疫区员工返回深圳后、自行居家隔离或者在企业提供的宿舍等进行隔离观察时，企业采取的隔离措施是为了防控疫情需

要，居家隔离观察期间属于停工、停产期间，企业应当按照《深圳市员工工资支付条例》规定的标准支付停工、停产期间的工资。

**16. 员工从非重点疫情地区返回深圳市后，依照政府（社区、工业园区等）要求自行居家隔离观察的，隔离观察期间的工资如何支付？**

答：员工从非重点疫情地区返回深圳市，依照政府要求自行居家隔离观察不能返岗的，虽然该等自行居家隔离不属于《中华人民共和国传染病防治法》第四十二条规定的“政府采取紧急措施”，但是该情形仍属于受疫情影响而导致未返岗，建议企业优先使用带薪年假、自设福利假、以及协商调剂使用年度内休息日，并按照国家规定、双方约定支付假期待遇。对于已用完各类假期、综合调剂使用年度内休息日后仍不能返岗正常工作的员工，其工资待遇按照企业合法有效的规章制度执行。

**17. 员工不属于重点疫区，但因疫情影响导致所在地交通受阻、无法返岗的，其工资该如何支付？**

答：员工不属于重点疫区，但因疫情影响导致所在地交通受阻，无法返岗的，在相关地方政府部门未有限制出行等明确的紧急措施情况下，员工因所在地交通受阻未能返岗虽不属于《中华人民共和国传染病防治法》第四十二条规定的“政府采取紧急措施”，但仍属于因受疫情影响未返岗的情形，建议企业优先使用带薪年假、自设福利假、以及协商调剂使用年度内休息日，并按照国家规定、双方约定支付假期待遇。对于已用完各类假期、综合调剂使用年度内休息日后仍不能返岗正常工作的员工，其工资待遇按照企业合法有效的规章制度执行。

**18. 企业已经为员工提供了口罩等防护用品，但员工因担心疫情影响健康问题而拒绝返岗工作的，其工资该如何支付？**

答：在企业已提供必要的防疫保护和劳动保护措施情况下，员工仅因担心个人身体健康等因素不愿意复工的，该事由属于个人原因，企业可以无需支付其未复工期间的工资。

**19. 企业因受疫情影响延迟复工，是否可以推迟支付2月份工资？**

答：《深圳市员工工资支付条例》第十一条规定，“工资支付周期不超过一个月的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后第七日；工资支付周期超过一个月不满一年的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后的一个月；工资支付周期在一年或者一年以上的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后的



六个月”。第十二条规定，“用人单位因故不能在约定的工资支付日支付工资的，可以延长五日；因生产经营困难，需延长五日以上的，应当征得本单位工会或者员工本人书面同意，但是最长不得超过十五日。”因此，企业因疫情原因导致推迟支付工资的，不属于无正当理由的拖欠工资，但应依据上述法律规定的要求，将推迟的时间控制在合法合理的范围内，并建议向员工说明情况，尽快支付员工工资。

**20. 深圳市企业在2月10日后继续延迟复工，从何时开始可支付最低工资标准80%的生活费？**

答：企业工资支付周期为30日的，自停工停产时间超过30日后、即停工停产之日起满30日的次日开始，未安排员工工作的，可以支付最低工资标准80%的生活费。

### 第三章 加班调休

**21. 在延迟复工期间，哪些企业可以不执行延迟复工要求？**

答：根据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，以下企业可以不执行延迟复工要求：

- (1) 涉及保障城乡运行必需的供水、供电、油气、通讯、公共交通、环保、市政环卫等行业；
- (2) 疫情防控必需的医疗器械、药品、防护用品生产运输和销售等行业；
- (3) 群众生活必需的超市卖场、食品生产、物流配送等行业；
- (4) 其他涉及重要国计民生、供港供澳及特殊情况急需复工的相关企业。

**22. 在疫情防控期间，企业为了完成疫情防控紧急任务时是否可以安排员工加班？超时是否违法？**

答：可以安排加班，并且超时加班也不受延长工作时间的限制。根据《中华人民共和国劳动法》第四十二条第一款的规定，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，不受该法第四十一条的限制。鉴于此次新型冠状病毒肺炎疫情，严重威胁人民的生命健康和财产安全，属于法律规定的特殊情况。因此，企业在疫情防控需要的情况下、在保证劳动者健康安全的前提下可以安排劳动者加班完成紧急工作任务、并且依法不受延长工作时间的限制。

**23. 春节长假期间（1月31日、2月1日、2月2日）企业是否可以安排员工休带薪年假？**

答：不可以强制安排。根据国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》要求，以及2020年2月27日广东省人力资源和社会保障厅《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》要求，在春节假期延长假期间（1月31日、2月1日、2月2日），企业安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付工资报酬。春节假期延长假期间，企业按照原工资计发方式支付职工工资，并不得强制职工休带薪年假。

**24. 延迟复工期间（2月3日至2月9日）企业是否可以安排员工休带薪年假？**

答：不可以强制安排。但经双方协商一致的，可以安排带薪年假。

根据广东省人力资源和社会保障厅《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》要求，2月3日至9日延迟复工期间，企业应当按照劳动合同规定的标准支付职工工资。延迟复工期间，企业不得强制职工休带薪年假。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，企业应当依法支付工资。符合规定不受延迟复工限制的企业，在此期间安排职工工作的，应当依法支付职工工资。其中，企业在休息日安排职工工作又不能安排补休的，按照不低于职工本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。

**25. 2月10日后企业因防控疫情需要仍然不能复工时，是否可以安排员工休带薪年假？企业还可以采取其它何种措施？**

答：根据广东省人力资源和社会保障厅《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》要求，对2月10日之后，因受疫情影响不能按期到岗的职工或仍不具备复工条件的企业，要指导企业通过安排职工居家远程办公或优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假的方式，协商解决无法复工问题。

**26. 2月10日后企业因防控疫情需要仍然不能复工时，是否可以调剂使用年度内休息日？**

答：根据2020年2月8日深圳市人民政府《应对疫情支持企业共渡难关的若干措施》第十四项措施，实施灵活用工政策。允许企业依法综合调剂使用年度内的休息日，平衡目前在岗工作人员和无法正常返岗人员的总体工作时间。

**27. 2月10日后企业因防控疫情需要仍然不能复工并安排员工休带薪年假，员工拒绝企业年假安排时，该如何处理？**

答：在2月10日后企业因防控疫情需要仍然不能复工时，企业有权安排员工休带薪年假。员工确有正当理由拒绝企业年假安排时，企业可以考虑个人意愿后，再统筹安排。

根据《职工带薪年休假条例》第五条规定，单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

## 第四章 停工管理

**28. 用人单位决定停工，有哪些前提条件及必经程序？**

答：企业决定停工停产应当应具有合理性，须是基于经营管理需要，存在经营困难等客观情形，并据此依法形成内部决议等。

**29. 疫情期间，企业停工有何特殊性？**

答：根据《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》，除保障城乡运行必需、疫情防控必需、群众生活必需和其他涉及重要国计民生、供港供澳及特殊情况急需复工的相关企业外，本行政区域内各类企业复工时间不早于2月9日24时。2月3日至9日未复工期间，根据《广东省工资支付条例》、《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）的规定，该期间按企业停工停产对待，而无需事先与劳动者协商。2月9日之后，因企业未能及时复工或因疫情影响导致生产经营困难的，可以依法决定停工停产。

**30. 企业能否仅决定部分停工？**

答：企业决定停工属于企业稳就业保生产的内部事务，其有权根据自身经营情况决定全面停工还是部分停工，如只开放部门门店或分、子公司。

**31. 企业决定停工、停产的，是否应当告知员工？**

答：停工、停产关乎员工的切身重大利益，应及时告知员工。

**32. 企业决定停工的，应当如何告知员工？**

答：鉴于疫情的特殊性，企业决定停工时员工尚未复工或未全面复工，此时，企业应及时以书面形式告知受影响的全体员工。至于通知的具体形式，企业可以根据劳动合同或规章制度等以电子邮件、微信群、钉钉、办公系统等方式及时通知或发布，必要时可以辅以电话形式告知。

### **33. 企业停工期间，能否要求员工工作？**

答：可以，但具体薪资标准、工作时间及工作方式应由双方商定，企业不可只支付生活费。

### **34. 停工期间是否需要缴纳社会保险？**

答：员工停工期间，双方劳动关系仍然存续，企业方仍需支付工资或生活费，企业应按照员工劳动报酬为员工缴交社会保险。

### **35. 停工期间能不能冲抵年休假、产假等休假？**

答：年休假、产假等是员工的法定带薪假日，企业不能以员工已停工为由抵消其相应的年休假或产假。

## **第五章 用工管理**

### **36. 因疫情导致企业生产困难的，用人单位可如何调整及稳定劳动用工关系？**

答：因疫情导致企业生产经营困难的，用人单位可引导劳动者通过协商，采取优先安排年休假、调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等灵活方式，稳定企业劳动用工关系，尽量不裁员或者少裁员。

### **37. 对因疫情问题导致无法正常返岗出勤的劳动者，用人单位如何处理劳动关系为宜？**

答：对于因疫情未及时返岗复工的劳动者，经与劳动者协商一致，用人单位可以优先考虑安排职工休带薪年休假。对于无年休假或其他福利假的员工，用人单位可以要求劳动者按照依法制定的规章制度履行请假手续或补假手续，提供被隔离、交通限制等相关证明文件。比如，医院的诊疗证明，社区居委会村委会书面资料，政府发布的限行通知等。

劳动者应当及时向用人单位说明情况，并按照规章制度规定履行请假手续。劳动者未及时履行请假手续的，用人单位应当提醒劳动者办理请假手续，同时给予劳动者申辩和说明的机会，双方妥善沟通解决。

双方劳动关系履行期间，劳动者应当履行劳动义务，除因处于疫区不能及时返岗等特殊情形外，以任何非正当理由拒绝返岗复工的员工，用人单位有权依据劳动纪律和规章制度进行处理。

### **38. 为减少人员聚集，用人单位可如何调整工作时间？**

答：用人单位可与员工协商一致，通过采取错时上下班、弹性上下班、缩短工时、申请综合工时制，居家远程办公等方式灵活安排工作时间及工作方式，特

别是要结合实际情况安排孕期、哺乳期女职工居家远程办公，灵活安排工作时间和休息休假，做好孕期、哺乳期女职工特殊劳动保护，减少人员聚集，确保劳动者身体健康。

### **39. 用人单位可否安排劳动者居家远程办公？应如何规范管理？**

答：用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。疫情期间，在有条件远程办公的情况下，员工远程办公既可避免人员聚集，也可最大化降低对企业正常经营的影响，因此疫情下对劳动者安排远程办公的，具有合理性，劳动者应当服务安排。但因为居家办公欠缺工作氛围，因此也对用人单位提出更高的管理要求。

首先，用人单位需与员工协商确认是否具备电脑、网络等远程办公条件；其次，在确认员工具备相关工作条件后，用人单位可将居家办公打卡形式调整为微信或钉钉等电子签到方式，正常工作时间未签到者则视为缺勤处理，同时要求员工回复响应效率及态度仪表等应与办公室办公相同，以保证良好的工作状态；最后，建议企业应通过邮件等书面形式尽量明确及量化相关工作内容、指标及期限，并要求员工按时反馈并及时跟进，由此保障员工居家办公的工作效率及企业经营事项的稳步推进。

### **40. 疫情期间，企业人手不足的，可否与其他用人单位共享员工？**

答：疫情期间催生了大量的线上服务需求，导致部分企业因此出现人手不足情况，与此同时，也有部分企业因受疫情影响无法正常经营却仍需承担巨额工资、社保等用工成本，而面临经营困难处境，故在用工紧缺与用工闲置的契机下，共享劳动力的用工方式应运而生。

共享用工有两种模式，一种是用工紧缺企业与尚未复工企业的员工之间依协议实施的共享，即员工的兼职，该种行为的合法性主要取决于用人单位的规章制度规定，在用人单位允许的情况下，劳动者可以实施兼职。另一种是用工紧缺企业与尚未复工企业之间依协议实施的共享，即尚未复工企业将员工“出借”给用工紧缺企业。“出借”的模式下，可为用工紧缺企业提供用工保障，也可为尚未复工企业解决人力资源成本分担问题，但会与现行制度存在一定冲突，例如成为变相的劳务派遣，因此该种方式可能仅为特殊时期下的临时尝试，不建议作为常态处理。

### **41. 疫情期间，企业如何灵活适用综合工时制？**

答：综合计算工时工作制是指因工作性质特殊或受季节及自然条件限制，需在一段时间内连续作业，采取以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度。疫情期间，根据广东省人力资源和社会保障厅及深圳市人力资源和社会保障局明确，受疫情影响的企业，符合规定条件的，可以按照生产经营需要，申请执行综合计算工时制度，实行集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。

按照广东省劳动和社会保障厅《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批管理办法》规定，经企业申请、劳动保障行政部门批准后，企业方可以实行综合计算工时工作制。此次疫情下，劳动行政部门虽未明确企业是否仍应得到批准后方可实施，但已明确企业需履行综合工时制的申请手续。建议拟执行综合计算工时制度的企业，仍应先按前述管理办法规定提交申请，再按当地劳动行政部门要求开展综合工时工作制。

#### **42. 受疫情影响，劳务派遣关系应如何处理？**

答：用工单位不得以出现《劳动合同法》第四十条、四十一条规定的情形，将新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者或者因政府采取隔离措施以及其他紧急措施导致不能提供正常劳动的人员中的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。被派遣劳动者在用工单位期间的工资待遇等参照用工单位直接用工的相关政策。

## **第六章 合同管理**

#### **43. 企业招不到员工怎么办？**

答：疫情防控期间，招聘活动由线下全面转到了线上。有用人需求的企业，可联系当地公共就业和人才服务机构或登陆机构网站、微信公众号、手机客户端等渠道，按照提示注册单位基本信息，发布招聘岗位信息。企业也可直接联系人社部门提出需求。

#### **44. 用人单位可以拒绝录用曾经患有新型冠状病毒肺炎但已被治愈的劳动者吗？**

答：根据《中华人民共和国就业促进法》第三十条规定，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。第六十二条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

《中华人民共和国传染病防治法》第十六条规定，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。

因此，患有新型冠状病毒肺炎后被治愈的，用人单位不得以其曾经患有上述传染病为由对其拒绝录用。

**45. 用人单位可否要求劳动者披露感染、疑似新型冠状病毒肺炎相关情况，以及有关假期所在地、回岗路线等个人信息？**

答：劳动者应当向用人单位如实报告相关信息。根据《劳动合同法》第八条规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。虽然该条适用于用人单位招用劳动者时，但是对于与劳动合同履行直接相关的基本情况，用人单位一样有权了解。

根据政府相关要求，用人单位可以依法向劳动者收集与疫情防控相关的信息，包括但不限于地址、轨迹、健康信息等。用人单位不得收集与疫情防控及劳动合同履行无关的信息，且收集、处理或者披露应当符合个人信息保护的相关法律规定。

**46. 用人单位可否安排劳动者远程办公？**

答：用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。具体劳动条件的情形下，用人单位安排劳动者远程完成相关工作，劳动者应当服从安排。疫情防控的特殊时期，用人单位对劳动者安排远程工作，具有合理性。

**47. 对因或可能因疫情问题导致未正常返岗出勤的劳动者，用人单位如何处理劳动关系为宜？**

答：用人单位可以要求劳动者按照依法制定的规章制度履行请假手续或补假手续，提供被隔离、交通限制等相关证明文件。比如，医院的诊疗证明，社区居委会村委会书面资料，政府发布的限行通知等。

劳动者应当及时向用人单位说明情况，并按照规章制度规定履行请假手续。劳动者未及时履行请假手续的，用人单位应当提醒劳动者办理请假手续，同时给予劳动者申辩和说明的机会，双方妥善沟通解决。

双方劳动关系履行期间，劳动者应当履行劳动义务，除因处于疫区不能及时返岗等特殊情形外，用人单位有权依据劳动纪律和规章制度进行处理。

**48. 新型冠状病毒肺炎病人或疑似病人的工作范围是否受限制？**

答：受到一定限制。根据《中华人民共和国传染病防治法》第十六条规定，传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，在治愈前或者在排除传染病嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使该传染病扩散的工作。

由于新型冠状病毒感染的肺炎具有高度传染性，新型冠状病毒肺炎病人及疑似病人在治愈或排除新型冠状病毒感染的肺炎确诊以前，应当接受隔离治疗或观察，不得从事任何工作。

#### **49. 因疫情影响，用人单位可否对劳动者进行调岗并降薪？**

答：用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与劳动者协商一致采取调整工作岗位、调整薪酬等方式稳定工作岗位。

在未经协商一致的前提下，劳动合同任何一方均无权单方变更劳动合同约定的内容。但是，用人单位在公平合理的范围内，可以对劳动者行使适当的单方调岗权。用人单位单方对劳动者进行调岗，应当符合以下条件，同时应当具备合理性：

第一，调岗是基于用人单位的生产经营需要或因劳动者个人能力、工作态度等因素导致；

第二，调岗前后工资待遇应当持平。虽然用人单位具有一定的用工自主权，但其在未与劳动者协商一致的情况下，仍不得单方降低劳动者的工资福利待遇；

第三，调岗后是否增大了劳动者的劳动成本。即工作岗位地理位置的变更不应给劳动者照顾家庭、上下班的工作成本造成更大的负担；

第四，不得具有侮辱性和惩罚性。用人单位对劳动者进行的单方调岗必须是出于其经营的正当合理需要，不能因为其他不合理原因而带有侮辱性或惩罚性。

#### **50. 对于确诊、疑似新冠肺炎或者处于隔离治疗期间、医学观察期间导致无法提供正常劳动的劳动者，用人单位能单方解除劳动合同吗？**

答：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，用人单位不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与其解除劳动合同。

#### **51. 在劳动者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，用人单位可以终止劳动合同吗？**



答：在劳动者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，分别顺延至劳动者医疗期期满、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。

## **52. 在员工疑似或确诊新型冠状病毒感染且已经治愈后，如何处理劳动合同的履行？**

答：可以依据原劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知的相关规定执行。该意见第23条规定：“请长假的职工在医疗期满后，能从事原工作的，可以继续履行劳动合同；医疗期满后仍不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的，由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，办理因病或非因工负伤退休退职手续，享受相应的退休退职待遇；被鉴定为五至十级的，用人单位可以解除劳动合同，并按规定支付经济补偿金和医疗补助费。”

如果在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，可以依据《劳动合同法》第四十条的规定予以处理，即“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的。”

## **53. 劳动者拒绝隔离观察或拒不配合治疗的，用人单位可否解除劳动合同？**

答：如劳动者属于医疗机构内的病人、病原携带者、疑似病人的密切接触者，拒绝医学隔离观察或拒不配合治疗的，符合相关情形时，用人单位可以依法解除劳动合同。

## **54. 如果劳动者因疫情未能及时返岗复工，用人单位可否以旷工为由将其解雇？**

答：对于因疫情未及时返岗复工的劳动者，经与劳动者协商一致，用人单位可以优先考虑安排职工带薪年休假。其中，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。职工在带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

面对此种情形，建议用人单位宽容相待，不轻易处分或解雇劳动者，应当先行积极了解劳动者所在地疫情并与劳动者保持联系，尽量为劳动者远程办公提供条件，当阻碍复工的因素消除后，应当及时通知劳动者返岗。

#### **55. 对不愿复工的职工，是否可以解除劳动合同？**

对不愿复工的职工，企业工会应及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，企业可依法予以处理。

#### **56. 在劳动者疑似或确诊新型冠状病毒感染后，故意隐瞒病情进行应聘，用人单位发现后能否以此为由辞退员工？**

答：可以辞退。当本人疑似或确诊新型冠状病毒感染后，应当依据《传染病防治法》及相关法律规定，遵守政府规定，积极接受治疗，并采取防范措施，避免疫情扩大。如果故意隐瞒病情进行应聘，并入职成功，用人单位发现后可以以此为由辞退员工，且不予支付任何经济补偿或者赔偿金，但是劳动者提供正常劳动的，应当结算相应的劳动报酬。《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的。……”

#### **57. 在劳动者疑似或确诊新型冠状病毒感染后，故意隐瞒病情返岗工作，造成严重后果的，用人单位能否以此为由辞退员工？**

答：可以辞退。在员工疑似或确诊新型冠状病毒感染后，员工应当依据《传染病防治法》及相关法律规定，遵守政府规定，积极接受治疗，并采取防范措施，避免疫情扩大。不论员工出于何种目的，故意隐瞒病情返岗工作，其行为本身不仅属违法行为，更有可能涉嫌刑事犯罪。就劳动关系而言，其行为违反《劳动合同法》第三十九条之规定，用人单位有权以员工严重违反规章制度为由，予以辞退且不予支付任何经济补偿或者赔偿金。《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（二）严重违反用人单位的规章制度的。”

#### **58. 用人单位能否以劳动者故意传播传染病病毒为由解除劳动合同？**

答：如劳动者故意传播传染病病毒，构成严重违反用人单位劳动纪律或规章制度，或者构成犯罪依法被追究刑事责任的，用人单位可根据《劳动法》第二十五条、《劳动合同法》第三十九条相关规定提出解除劳动合同。

### **59. 在疫情防控期间，劳动者合法权益与用人单位利益如何平衡？**

答：首先，用人单位应该保障职工基本的工资报酬权益，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职工，用人单位应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。

其次，要平衡用人单位的合法权益，用人单位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安排年休假、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。符合条件的用人单位，可按规定享受稳岗补贴。

最后，劳动者也应当换位思考，与用人单位同舟共济，相互体谅，相互支持理解，尽量协商处理劳动关系相关事宜。

### **60. 用工单位可否将因疫情导致不能提供正常劳动的被派遣劳动者退回劳务派遣单位？**

答：用工单位不得以出现《劳动合同法》第四十条、四十一条规定的情形，将新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者或者因政府采取隔离措施以及其他紧急措施导致不能提供正常劳动的人员中的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。被派遣劳动者在用工单位期间的工资待遇等参照用工单位直接用工的相关政策。

### **61. 受疫情影响影响，集体合同到期后无法及时重新签订的，可否顺延集体合同期限？**

答：受疫情影响影响，集体合同到期后无法及时履行法定民主程序重新签订集体合同的，企业可以通过电话、短信、微信、电话会议等适当方式征求职工代表或者全体职工顺延集体合同期限的意见，双方协商一致后可以顺延集体合同期限，并以适当方式予以公示。

### **62. 用人单位与劳动者协商解除劳动合同，应当注意哪些问题？**

答：用人单位和员工均有提出协商解除劳动合同的权利。其中，用人单位提出的，双方协商一致解除劳动合同，用人单位需要按照员工在本用人单位的工作年限支付经济补偿。员工提出的，双方协商一致解除劳动合同，用人单位可以不支持经济补偿。用人单位与劳动者协商一致的，应当签订《协商解除劳动合同协议书》，用人单位应当向劳动者出具《解除劳动合同证明书》，载明劳动合同期

限、解除劳动合同的日期、工作岗位、在用人单位的工作年限等。用人单位要在解除劳动合同后的15天内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

## 第七章 制度优化

### 63. 用人单位根据疫情，制订相关的消毒等卫生制度，员工是否必须遵守？

答：劳动关系具有人身依附性的基本属性，对于用人单位的合理安排，员工必须接受。如果用人单位制度的卫生制度没有违反法律规定，具有合理性且也没有损害员工权益的，员工必须遵守，否则用人单位可以违反劳动纪律及规章制度对员工进行处理。

### 64. 用人单位根据疫情制定相关规章制度，如何才能保证相关规章制度合法有效？

答：用人单位根据疫情制定相关的规章制度，包括消毒等卫生制度、考勤管理制度、休息休假制度、健康报备制度等，应当同时具备实体合法、程序合法、送达告知等条件，才能使其合法有效。《劳动合同法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

### 65. 员工因为交通限制等防控措施无法回到单位复工，规章制度没有作出明确规定，用人单位应如何应对？

答：这种情形下，员工应当及时向用人单位说明情况，并按照用人单位规章制度规定履行请假手续，用人单位不得简单地以旷工为由对职工进行处理，但是可以要求职工提供医院的诊疗证明、社区或村委会的书面情况说明、地区交通限制通知、地区交通被阻断导致无法正常出行等材料；职工因交通限制不能按时返岗时间较长，或者职工从重点疫情地区回到工作所在地并居家观察期间较长的，用人单位可考虑安排职工休带薪年休假或引导职工办理无薪事假手续。

如无正当理由，且无相关的凭证，无正当理由拒不返回单位复工的，用人单位有权依据其有效的规章制度进行处理。

如果规章制度没有规定，则可以查看劳动合同或者入职须知中有没有关于旷工处理的相关规定。如果都没有相关的规定，则用人单位应当先通知员工返岗，并通过电子邮件或者微信等方式将新修改的关于旷工处理的规章制度告知员工。如员工仍无正当理由拒不返回单位复工的，用人单位就可按其依法制定的关于旷工处理的规定处理了。

#### **66. 用人单位规章制度规定的年休假超过法定年休假天数，如何认定？**

答：该规定有效。部分用人单位出于充分保护员工权益，为员工提供更好的福利待遇，在其福利待遇相关制度方面作出了超过法定天数的年休假。因法律规定的年休假天数是下限，根据有利于劳动者以及法不禁止即为合法原则，如用人单位规定的年休假超过法定天数，则按用人单位规定执行。在操作层面，用人单位可以书面通知安排在家休假的员工，在疫情期间休年休假。

#### **67. 要求染病的员工离开工作场所但遭到拒绝，规章制度又没有相关规定，企业是否可以辞退该员工？**

答：企业可以在收集证据后视具体情况再处理。如果员工存在《劳动合同法》第三十九条规定的情形，即“（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的”，用人单位仍可解除劳动合同。

需要说明的是，如果劳动者确诊后却拒绝接受治疗，且造成病毒传播，构成犯罪，用人单位可以依据《劳动合同法》第三十九条提出解除劳动合同。

#### **68. 用人单位如何针对疫情，进行规章制度优化？**

答：疫情前所未有的，用人单位可根据疫情对本单位的影响，就实际中发生的相关问题，对规章制度作出相关的补充或者修改，包括复工、停工、远程办公、年休假安排、调休、招聘、卫生防疫等问题。

规章制度优先的目的，就是要有针对性对已经遇到或者可能遇到的问题作出明确的界定及处理规定，使规章制度能够更加合理、更加有效的解决实际问题。

规章制度的制定，必须要符合《劳动合同法》第四条规定，即首先程序上要合法，要与工会或者职工代表平等协商确定，如果规章制度直接涉及劳动者切身利益，要进行公示，或者告知劳动者；告知劳动者的方式建议以签名方式确认；其次，实体上要合理合法，不能明显不合理，同时不得违反法律行政法规的强制性规定。

## 第八章 复工处理

### 69. 深圳用人单位复产复工需要什么条件？

答：根据2020年2月3日深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室发布的《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室关于实施用人单位复产复工报备制度的通告》，明确了对2月9日后深圳用人单位复产复工的条件。用人单位在复产复工时要严格落实本用人单位疫情防控主体责任，严格按照《深圳市用人单位复工及新型冠状病毒感染的肺炎预防控制指引》落实检疫查验和健康保护措施，满足以下条件方可复产复工：

（1）防控机制到位。用人单位要明确疫情防控的内部责任机制，建立疫情防控管理体系，明确主要负责人、分管负责人及部门车间班组负责人的工作职责，制定疫情防控应急预案和工作措施。

（2）员工排查到位。用人单位要组织对每一名员工的籍贯和14天内去向进行排查。对来自或者去过疫情重点地区的员工建立重点监控类清单，并规劝留在当地暂不返深复工，鼓励员工延迟返深上班；对来自或者去过疫情重点地区的返厂返单位员工要排查其抵深时间。按规定完善落实用人单位内部医学观察、自行隔离等措施，确保其隔离观察14天并经体温测量正常后方可上岗。

（3）设施物资到位。用人单位要准备必需的防控物资，购置快速红外体温探测仪、消毒水、口罩等疫情防控物资；用人单位要落实隔离场所。设置有集体宿舍的用人单位，要设置临时隔离场所，安排单人单间、相对独立房间作为疫区返岗人员临时隔离场所；不具备条件的用人单位，要按照辖区街道办事处的统一安排，确定具体的隔离观察地点并向所在社区报备。

（4）内部管理到位。用人单位原则上要实施封闭管理，严禁无关人员进入本单位生产办公场所；用人单位要每日对全体上班人员进行入厂、入单位前体温检测，在入口处使用快速红外体温探测仪，对所有进入用人单位的人员开展体温探测，并按规定上报复产复工人员情况、重点监控类人员情况、员工健康状况等；

用人单位要做好场地的通风、消毒和卫生管理及隔离区管控，建立和落实复工上岗前个人防护知识全员培训制度。

### **70. 在复工政策下，如何保障用人单位正常的生产经营秩序？**

答：用人单位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、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。

符合条件的用人单位，可按规定享受稳岗补贴。受疫情影响的用人单位，符合规定条件的，可以按照生产经营需要，申请执行综合计算工时制度，实行集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。

### **71. 用人单位开复工，要做好哪些疫情防控措施？**

答：用人单位要按照当地政府要求，根据生产经营特点，结合新冠肺炎疫情防控情况，认真做好复工复产前以及生产过程中防护、疫情应对、个体防护等疫情防控措施。生产过程中加强工作场所通风换气，提供口罩等防护用品、以及洗手等设施，做好工作场所、宿舍、食堂等区域清洁与消毒，尽量避免或减少员工聚餐和集体活动。

《安全生产法》第三条规定：“安全生产工作应当以人为本，坚持安全发展，坚持安全第一、预防为主、综合治理的方针，强化和落实生产经营单位的主体责任，建立生产经营单位负责、职工参与、政府监管、行业自律和社会监督的机制。”

《传染病防治法》第十二规定：“在中华人民共和国领域内的一切单位和个人，必须接受疾病预防控制机构、医疗机构有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防、控制措施，如实提供有关情况。疾病预防控制机构、医疗机构不得泄露涉及个人隐私的有关信息、资料。”疫情当下，预防和控制疫情是工作的重中之重，用人单位要加强复工前后以及生产过程中的疫情防治工作，这也是《安全生产法》《传染病防治法》要求用人单位应当承担的法律责任。

### **72. 企业如何正确复工？**

答：深圳的企业首先应当服从关于复工申请及备案的规定，手续齐全，卫生防疫防控要做到位；其次，应当将复工通知通过有效的方式进行送达，并保留送达相关的证据材料；再次，在复工过程中，对于未能及时到岗的员工，应当根据实际情况分不同情形予以处理，如员工确因感染病毒不能返岗的，应当要求提供病历证明文件，并给予相应的医疗期。如员工因政府强制封路封村等交通管制不

能出行，应当提供相关证明文件，对其按停工处理，或者安排远程办公。如员工无正当理由拒不返岗，则可以按规章制度予以处理。

## 第九章 争议解决

### 73. 若用人单位注册地与劳动合同履行地不一致，用人单位如何适用政府对疫情相关政策规定？

答：《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十四条规定：“劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。”因此，除用人单位注册地的标准高于劳动合同履行地的标准，且用人单位与劳动者约定了按照用人单位注册地有关规定执行的情形外，一般应以劳动合同履行地的有关规定为准。

### 74. 当事人无法在法定仲裁时效申请仲裁，仲裁时效该怎样计算？

答：根据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》规定，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。

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。……因不可抗力或者其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，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。”

### 75. 劳动争议仲裁案件已经仲裁机构受理，尚未开庭的案件如何处理？

答：根据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规定，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。

### 76. 如何处理疫情相关涉企涉职工行政复议案件？

答：依据中共中央政法委员会、最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部《关于政法机关依法保障疫情防控期间复工复产的意见》，各级行政复议



机构要切实加强复工复产过程中相关行政复议案件的受理和审理工作。涉及复工复产企业的行政处罚、行政许可、行政征用、行政强制措施，以及涉及企业职工工伤认定、社会保险费征收等行政执法行为引发行政争议的，各级行政复议机构要及时受理企业和职工的行政复议申请，积极运用调解、和解等方式依法稳妥化解相关争议，严格纠正违法或不当的行政执法行为，尽快定分止争，切实维护企业和职工合法权益，为企业复工复产提供坚实法治保障。

### **77. 劳动争议调解后，如何有效防范对方反悔？**

答：经调解组织调解达成调解协议的，双方当事人可以自调解协议生效之日起十五日内，共同向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁确认申请。申请确认调解协议时，应当向劳动人事争议仲裁委员会提交仲裁确认申请书、调解协议和身份证明、资格证明等证明材料，并提供双方当事人的送达地址、电话号码等联系方式。律师代为申请的，必须向劳动人事争议仲裁委员会提交由委托人签名或者盖章的授权委托书和律师事务所开具的介绍信及律师本人执业身份证明等。

经调解组织调解达成的具有劳动人事性质的协议，且经调解组织和调解员签字盖章后，可以自调解协议生效之日起三十日内共同申请有管辖权的人民法院确认其效力。申请确认调解协议时，应当向人民法院提交司法确认申请书、调解协议和身份证明、资格证明等证明材料，并提供双方当事人的送达地址、电话号码等联系方式。律师代为申请的，必须向人民法院提交由委托人签名或者盖章的授权委托书和律师事务所开具的介绍信及律师本人执业身份证明等。

## **附录**

撰写本实务解答及处理相关问题主要参考的法律、法规、规章、纪要及文件：

### **1. 全国适用**

(1) 如下为一般适用

《中华人民共和国劳动法》

《中华人民共和国劳动合同法》

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

《中华人民共和国就业促进法》

《中华人民共和国民事诉讼法》

《中华人民共和国传染病防治法》

《中华人民共和国刑法》

《中华人民共和国治安管理处罚法》

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》

《工伤保险条例》

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释一》

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释二》

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》

最高人民法院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》

《劳动人事争议仲裁办案规则》（2017年修订）

人力资源和社会保障部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》

人力资源和社会保障部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》

（2）如下疫情相关特别适用

《国家医疗保障局 财政部关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的通知》

《人力资源社会保障部 财政部 国家卫生健康委关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》

《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》

《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》

《国务院办公厅关于组织做好疫情防控重点物资生产企业复工复产和调度安排工作的紧急通知》

《人力资源社会保障部办公厅关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险经办工作的通知》

《人力资源社会保障部关于进一步做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》

《关于配合做好疫情防控工作加强中央国家机关住房公积金服务保障的通知》（中央国家机关住房资金管理中心）

《关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情 支持鼓励劳动者参与线上职业技能培训的通知》（国家发展改革委办公厅、人力资源社会保障部办公厅、工业和信息化部办公厅、全国总工会办公厅）

《人力资源社会保障部 教育部 财政部 交通运输部 国家卫生健康委关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》

《人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会 中国企业家协会 全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》

《人力资源社会保障部办公厅关于切实做好新冠肺炎疫情防控期间人力资源服务有关工作的通知》

《人力资源社会保障部 财政部 税务总局关于阶段性减免企业社会保险费的通知》

《关于政法机关依法保障疫情防控期间复工复产的意见》（中共中央政法委员会、最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部）

## 2. 广东适用

### （1）如下为一般适用

《广东省工资支付条例》

《广东省工伤保险条例》

广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会《关于适用〈劳动争议调解仲裁法〉、〈劳动合同法〉若干问题的指导意见》

广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》（2012年）、

广东省高级人民法院《关于审理劳动争议案件疑难问题的解答》（2017年）、  
广东省高级人民法院《关于适用小额诉讼程序审理民事案件的操作指引》、  
《广东省劳动人事争议处理办法》（2017年）

### （2）如下疫情相关特别适用

《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》  
（广东省人力资源和社会保障厅）

《广东省高级人民法院关于疫情防控期间有关诉讼活动调整事宜的公告》

《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》

《广东省人力资源和社会保障厅 国家税务总局广东省税务局关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险缴费和待遇相关工作的通知》

《广东省人民政府关于印发应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持企业复工复产若干政策措施的通知》

《广东省人民政府关于印发广东省进一步稳定和促进就业若干政策措施的通知》

《广东省高级人民法院关于依法保障受疫情影响企业复工复产的意见》

《广东省人力资源和社会保障厅 广东省医疗保障局 广东省财政厅 国家税务总局广东省税务局关于阶段性减免企业社会保险费的实施意见》

### 3. 深圳适用

#### (1) 如下为一般适用

深圳市中级人民法院《关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见(试行)》、

《深圳市劳动争议仲裁委员会劳动仲裁须知》、

深圳市中级人民法院《关于审理劳动争议案件的裁判指引》(2015年)

深圳市中级人民法院《关于审理工伤保险待遇案件的裁判指引》(2015年)

《2011年深圳全市劳动人事争议疑难问题研讨会纪要》

《2012年深圳市劳动合同管理疑难问题研讨会会议纪要》

《2013年深圳市劳动人事争议疑难问题研讨会纪要》

《2016年全市社会保险争议疑难问题研讨会纪要》

《2017年度深圳市劳动争议仲裁立案工作会议纪要》

《2017年深圳市劳动人事争议疑难问题研讨会会议纪要》

#### (2) 如下疫情相关特别适用

《深圳市中级人民法院关于疫情防控期间调整有关诉讼活动事宜的通告》

《深圳市劳动人事争议仲裁委员会关于近期开庭等事项安排的公告》

《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室关于实施企业复工复产报备制度的通告》

《深圳市人社局应对疫情十九条措施》(深圳市人力资源和社会保障局)

《深圳市应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持企业共渡难关的若干措施》  
(深圳市人民政府)

《深圳市人民代表大会常务委员会关于依法全力做好当前新型冠状病毒肺炎疫情防控工作切实保障人民群众生命健康安全的决定》

《深圳市人力资源和社会保障局关于疫情防控期间企业申领一次性吸纳就业补贴有关事项的通知》

## 政策法规

# 人力资源社会保障部 国家统计局关于深化统计专业人员职称制度改革指导意见

人社部发〔2020〕16号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、统计局，国家统计局各调查总队，国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

统计专业人员是专业技术人才队伍的重要组成部分，是推进统计事业和统计服务高质量发展的智力基础。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化统计专业人员职称制度改革提出如下指导意见。

### 一、总体要求

#### （一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，按照完善统计体制和深化职称制度改革总体要求，遵循统计专业人员成长规律，健全科学化、规范化的统计专业人员职称制度，完善评价机制，为客观科学公正评价统计专业人员、不断壮大统计人才队伍提供制度保障，为统计事业发展和统计服务高质量发展提供人才支撑。

#### （二）基本原则

1.坚持服务发展。紧紧围绕服务新时代经济社会发展需要，围绕统计事业发展和统计人才队伍建设需求，发挥人才评价“指挥棒”和风向标作用，营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境，用好用活人才，促进统计专业人员职业发展，最大限度激发和释放统计人才活力。

2.坚持科学评价。优化评价标准，创新评价机制，丰富评价方式，以职业道德、能力素质和工作业绩为重点，科学设置符合统计专业人员特点的评价条件。克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，加强对业绩成果的考察，鼓励和引导统计专业人员立足本职工作，深耕专业，让作出贡献的人才有成就感和获得感。

3.坚持评用结合。加强对科学精神、职业道德和从业行为等方面的评价考核，引导统计专业人员知法守法，坚持职业操守，确保统计数据真实可靠。促进评价

结果与统计人才培养、使用相结合，鼓励用人单位将选人用人制度与统计专业人员职称制度有机衔接，促进人岗相适、人尽其才。

## 二、主要内容

通过健全统计评价体系、完善评价标准、规范评价程序、改革评价方式、丰富评价手段，形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调的统计专业人员职称制度。

### （一）健全评价体系

1.完善职称层级设置。统计专业人员职称设初级、中级、高级，初级只设助理级，高级分设副高级和正高级。初级、中级、副高级和正高级职称的名称分别为助理统计师、统计师、高级统计师和正高级统计师。

2.统计专业人员各级别职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。正高级对应专业技术岗位一至四级，副高级对应专业技术岗位五至七级，中级对应专业技术岗位八至十级，初级对应专业技术岗位十一至十三级。

### （二）优化评价标准

1.坚持德才兼备，以德为先。把政治品德和职业道德放在评价标准的首位，要求统计专业人员坚持实事求是、不出假数、廉洁自律的职业操守。完善失信联合惩戒机制，对违反统计法律法规，存在严重失信的统计专业人员进行联合惩戒，实行学术造假“一票否决制”。对通过弄虚作假、暗箱操作等取得的职称一律撤销。事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得申报参加职称评审。

2.突出对能力水平和实际贡献的评价。改变在科研成果评价中过分依赖学术论文的做法，实行科研成果代表作制度。各地区、各相关单位可结合实际建立科研成果代表作清单，引入统计理论文章、分析报告、项目报告、行业标准、调查方案、发展规划等成果形式，重点考察成果质量。强化统计服务经济社会发展的导向，引导统计专业人员不断提高统计分析研究能力，促进统计数据在决策管理等方面更好发挥作用。提高技术创新、专利、技术推广、标准制定等评价指标权重，将科研、业绩成果取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要内容。

3.实行分类差异化评价。对基础统计理论研究人员，以同行学术评价为主，注重评价其原创能力和解决重大科学问题的能力，尤其是研究成果的科学价值、学术水平和业内影响。对应用统计研究和技术开发人员，突出市场和社会评价，

注重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化及对产业发展的实际贡献。对从事大数据、微观数据等统计科技服务的人员，将行业评价作为重要参考，注重评价其工作绩效、项目成果和取得的社会经济效益。探索对教育、卫生、金融等不同行业领域从事统计研究、行业统计等工作的统计专业人员实行分类评价。

4.实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源社会保障部、国家统计局负责制定《统计专业人员职称评价基本标准》（见附件）。各地区人力资源社会保障部门和统计部门可结合本地区实际情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准、单位标准不得低于国家标准。

### （三）完善评价机制

1.丰富职称评价方式。助理统计师、统计师实行以考代评，高级统计师实行考试与评审相结合的方式，正高级统计师一般采取评审方式。研究建立以同行专家评价为基础的业内评价机制，综合运用个人述职、面试答辩、业绩展示等多种形式，提高评价的针对性和科学性。

2.合理下放职称评审权限。在综合评估基础上，逐步将高级职称评审权限下放至符合条件的企事业单位、社会组织或市地。自主评审单位组建的高级职称评审委员会须按照管理权限报省级以上人力资源社会保障部门核准备案。对开展自主评审的单位，政府部门不再审批评审结果，改为事后备案管理。各级人力资源社会保障部门会同统计部门加强对自主评审工作的监管，对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停自主评审工作直至收回评审权。

3.向艰苦边远地区统计专业人员和特殊人才倾斜。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的统计专业人员，重点考察其实际工作业绩贡献和解决实际问题的能力，适当放宽学历要求。开展基层统计专业人员职称“定向评价、定向使用”。对引进的海外高层次人才、国家级统计高端人才和急需紧缺人才，可放宽资历、年限等条件限制，建立职称评审绿色通道。取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大技术难题、在统计事业发展中作出重大贡献的人员，可直接申报参加正高级统计师职称评审。

4.畅通职称评价渠道。打破户籍、所有制、身份、档案等制约，不断壮大统计专业人员队伍。非公有制领域与公立机构的统计专业人员，公立机构中各种方

式使用的统计专业人员在职称申报、评审等方面享有同等待遇。事业单位统计专业人员经批准离岗创业的，3年内与原单位人员享有同等的职称评审权利，离岗创业期间所取得的业绩成果可作为职称评审的依据。

#### （四）促进职称评价与人才培养使用有效衔接

1.促进职称制度与统计专业人员使用有效衔接。用人单位应结合用人需求，根据职称评价结果合理使用统计专业人员。全面实行岗位管理的事业单位一般应在岗位结构比例内开展职称评审，聘用具有相应职称的统计专业人员到相应统计岗位。不实行事业单位岗位管理的用人单位，可根据需要择优聘任具有相应职称的统计专业人员从事相关岗位统计工作。

2.促进职称制度与统计人才培养相结合。推进职称评审与专业技术人员继续教育制度相衔接，加快统计专业人员知识更新。推动统计专业人员职称制度与高端统计人才培养、统计专业学位研究生教育等有机衔接，促进统计职称与经济、会计、审计等相近职称以及哲学社会科学研究系列中统计研究相关职称的衔接，减少重复评价。

#### （五）加强评审管理，优化评审服务

1.完善评审专家遴选机制。坚持同行专家评审，注重遴选统计一线专家，吸收一定比例的高校、科研机构的高水平专家加入统计系列高级职称评审委员会，优化职称评审委员会结构。

2.规范开展职称评审工作。规范高级职称评审委员会工作程序，细化评审规则，严肃评审纪律，强化评审考核，明确职称评审委员会工作人员和评审专家责任，建立倒查追责机制。健全完善职称评审公示制度、回避制度和随机抽查、巡查制度，建立复查、投诉机制；加强对评价全过程的监督管理，做到政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。

3.优化评审服务。规范和优化申报程序，简化申报证明材料，推行职称申报、评审、公示、查询等一站式服务，减轻职称申报人员负担，消除统计专业人员职称申报的流程障碍。

### 三、组织实施

#### （一）加强领导，周密组织

统计专业人员职称制度改革是深化职称制度改革的重要内容，政策性强、涉及面广，各地、各有关部门和单位要高度重视，加强领导，抓紧落实。要加强调



查研究、细化工作措施，保证各项政策的一致性，注重配套办法的实用性。对改革过程中遇到的矛盾和问题要妥善处理，重大问题及时上报。

### （二）有序推进，稳步实施

要妥善做好新老人员过渡和新旧政策衔接工作，改革前各地自行试点评审的正高级统计师，要按照有关规定通过一定程序进行确认。在新的职称评审工作中，要严格按照本意见有关要求进行，不得随意降低评价标准或擅自扩大评审范围。各地区和各相关单位要坚持质量第一、宁缺毋滥的原则，对本地区、本单位正高级职称数量进行严格把控，统筹考虑高层次人才队伍建设的长远规划，合理确定比例。

### （三）扩大宣传，加强引导

各级人力资源社会保障部门和统计部门要加强舆论宣传，做好政策解读，引导统计专业人员积极参与统计职称制度改革，进一步壮大基层统计专业人员力量，提升统计专业人员能力素质。引导社会各有关方面支持统计专业人员职称制度改革，营造有利于改革的良好氛围。充分发挥社会组织的专业优势，逐步推动具备条件的行业协会、学会等组织和专业机构有序承接统计专业人员高级职称评价工作。

本意见适用于在国家机关、社会团体、企事业单位和其他组织从事统计工作的人员。符合条件的公务员可以参加统计专业技术资格考试，但不得参加职称评审。

军队可参照本意见制定统计专业人员职称评价具体办法。

附件：统计专业人员职称评价基本标准

人力资源社会保障部 国家统计局

2020年3月2日

附件

统计专业人员职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和统计法律法规，贯彻执行党的基本路线和各项方针、政策。

二、具备良好的统计职业道德和敬业精神，自觉维护统计数据真实性，坚决抵制统计造假、弄虚作假。

三、认真履行岗位职责，按照要求参加继续教育。

四、统计专业人员申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

#### （一）助理统计师

- 1.掌握基本统计理论知识和业务技能。
- 2.能够完成一个岗位或负责一个专业某一方面的统计业务工作。
- 3.了解统计制度和统计方法，能准确及时填报或汇总报表。
- 4.能够拟定简单的统计调查方案，独立进行调查研究。
- 5.具备国家教育部门认可的高中毕业（含高中、中专、职高、技校，下同）及以上学历。

#### （二）统计师

- 1.掌握比较系统的统计理论知识和业务知识，熟悉计算技术。
- 2.能够负责组织和指导一个单位、一个专业的统计业务工作，能够拟定统计调查方案并组织实施。
- 3.熟悉统计制度和统计方法，能够设计、汇总专业性较强的统计报表。
- 4.能够对本专业有关的社会经济问题进行调查研究和综合分析，形成有一定水平的工作成果。
- 5.能够指导助理统计师开展统计调查工作。
- 6.具备博士学位；或具备硕士学位，从事统计工作满1年；或具备第二学士学位或研究生班毕业，从事统计工作满2年；或具备大学本科学历或学士学位，从事统计工作满4年；或具备大学专科学历，从事统计工作满6年；或高中毕业，取得助理统计师职称，从事统计相关工作满10年。

#### （三）高级统计师

- 1.掌握系统的统计理论和比较丰富的业务知识。
- 2.能够负责组织和指导一个地区、一个部门、一个专业的统计业务工作，带领、指导统计师及其他统计工作人员完成拟定调查方案、组织实施统计调查等任

务。有较为丰富的统计工作经验和解决统计工作中重大问题的能力，能为生产经营活动、经济管理工作或领导决策提供指导或咨询。

3.能够对社会经济问题进行系统的调查研究，写出较高水平的统计调查、分析研究报告或较高应用价值和学术水平的论文、论著等。能够对社会经济的现状和发展作出科学的分析和预测。

4.为加强本领域统计基础、提高统计数据质量、提升经济效益起到积极作用。能够指导培养中、初级统计专业人才。

5.具备博士学位，取得统计师职称后，从事与统计师职责相关工作满2年；或具备硕士学位、研究生班毕业或第二学士学位、大学本科学历或学士学位，取得统计师职称后，从事与统计师职责相关工作满5年；或具备大学专科学历，取得统计师职称后，从事与统计师职责相关工作满10年。

6.具有经济、会计、审计及哲学社会科学研究（理论经济学、应用经济学、数学、统计学、计算机科学与技术）等与统计相近专业中级职称，可依据上述学历资历和业绩条件，申报高级统计师职称。

#### （四）正高级统计师

1.熟练掌握系统的统计知识，理论功底深厚，业务知识丰富。掌握统计发展研究现状和发展趋势，能将国内外最新技术应用于工作实践。

2.在统计专业技术团队中发挥领军作用，在指导、培养中青年技术骨干方面作出突出贡献，在统计人才培养方面具有重要影响力。

3.熟练掌握统计方法制度、调查理论和操作技能。能够对社会经济问题进行系统的调查研究，写出高水平的统计调查报告或高应用价值和学术水平的论文、论著，能够对统计理论、统计制度和统计方法进行科学研究，提出有重要价值的建议。

4.组织完成统计理论、改革、技术等方面调查研究和课题设计，独立指导解决本领域关键技术问题，取得显著社会效益。

5.一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得高级统计师职称后，从事与高级统计师职责相关工作满5年。

6.具有经济、会计、审计及哲学社会科学研究（理论经济学、应用经济学、数学、统计学、计算机科学与技术）等与统计相近专业副高级职称，可依据上述学历资历和业绩条件，申报正高级统计师职称。

## 人力资源社会保障部办公厅关于做好新冠肺炎疫情防控一线专业技术人员职称工作的通知

人社厅发〔2020〕23号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院有关部门人事机构：

为贯彻落实习近平总书记关于疫情防控系列重要讲话精神，进一步突出品德、能力、业绩导向，更好地发挥职称评价“指挥棒”作用，鼓励和引导专业技术人员积极投身疫情防控一线，根据中央应对疫情工作领导小组《关于全面落实进一步保护关心爱护医务人员若干措施的通知》要求，现就做好新冠肺炎疫情防控一线卫生专业技术人员和科研攻关人员等（以下简称一线专业技术人员）职称工作有关事项通知如下。

一、优先申报评审。参加疫情防控的一线专业技术人员参加职称评审时，用人单位不受本单位岗位结构比例限制，优先推荐申报，优先评审。职称评审同等条件下向疫情防控一线专业技术人员倾斜。

二、开辟绿色通道。参加疫情防控的一线专业技术人员，可提前一年申报评审高一级职称或参加专业技术资格考试。做出突出贡献，获得省部级以上表彰奖励的，开辟职称评审绿色通道，结合业务能力水平评价，可直接申报参加高一级职称评审或考试。

三、突出抗疫表现。将抗疫表现作为职称评审的重要内容，鼓励一线专业技术人员救死扶伤、严谨求实、顽强拼搏、无私奉献。将一线专业技术人员参加疫情防控工作成果和贡献列入年度职称评价指标，作为加分项。破除“唯论文”倾向，疫情防控一线专业技术人员参加职称评审，对论文不作硬性要求，疫情防控中的临床救治情况、病案病例、诊疗方案、关键核心技术研发成果、流行病学报告、病理报告、药物疫苗研发情况、试剂检测设备产品研发应用情况、工作总结、心理治疗和疏导案例等均可作为成果申报参评。对职称外语、计算机应用能力不作要求，免于参加专业实践能力考核。一线专业技术人员参加疫情防控经历可视同为一年基层工作经历，视同完成当年继续教育学时学分。要通过职称评审，鼓励广大专业技术人员紧紧围绕疫情防控，维护人民群众生命健康，突破关键核

心技术，加强疫病防控和公共卫生攻关体系建设，把论文写在临床一线，把研究成果应用到疫情防控一线。

四、优先岗位聘用。参加疫情防控的一线专业技术人员晋升岗位等级不受本单位岗位结构比例限制。评审通过的，用人单位将其直接聘任到相应专业技术岗位。

五、优化评审服务。各地要视疫情防控工作情况合理安排职称评审，给一线专业技术人员适当休整时间，不搞突击性申报、评审。职称申报要简化材料、优化程序，不给一线专业技术人员增加额外负担，使一线专业技术人员心无旁骛投身工作。评审通过后，要督促做好后续岗位聘用、兑现工资待遇等有关工作。

本通知自印发之日起施行，适用于在新冠肺炎疫情防控一线工作的卫生专业技术人员，以及参加新型检测试剂、抗体药物、疫苗、诊疗方案、病毒病原学和流行病学研究等疫情防控科研攻关一线人员等，具体范围由各地结合实际研究确定。通过绿色通道享受提前申报、优先晋升岗位等级的人员，原则上只享受一次政策优惠。

做好职称工作是关心关爱一线专业技术人员的重要举措。各地人力资源社会保障部门要以高度的政治责任感抓好落实，认真倾听一线专业技术人员所急所盼，与卫生健康、科研等有关部门和单位加强沟通，密切合作，共同把疫情防控一线专业技术人员的职称工作抓实抓细抓落地，为坚决打赢疫情防控阻击战提供坚强有力的人才保障。

人力资源社会保障部办公厅

2020年3月4日

[http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/rencairenshe/zcwj/202003/t20200305\\_361440.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/rencairenshe/zcwj/202003/t20200305_361440.html)

## 中共中央组织部办公厅 人力资源社会保障部办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作的通知

人社厅发[2020]27号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门：

习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上强调，“要注重高校毕业生就业工作，统筹做好毕业、招聘、考录等相关工作，让他们顺利毕业、尽早就业”。为切实贯彻落实习近平总书记的重要讲话精神，现就应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作有关事项通知如下。

一、各地各部门要落实分区分级精准防控要求，在切实做好疫情防控工作的同时，安全有序开展事业单位公开招聘工作。要创新招聘方式，尽量采用电话、视频、网络等形式组织线上报名、笔试、面试。对疫情低风险地区，可在落实卫生防疫要求、控制规模、确保安全的前提下，开展现场笔试、面试等工作。对疫情高、中风险地区高校毕业生报名参加招聘的，暂不组织现场笔试、面试，以适当方式开展线上笔试、面试。

二、要加大事业单位面向高校毕业生的公开招聘力度，今明两年事业单位空缺岗位主要用于专项招聘高校毕业生（含择业期内未落实工作单位的高校毕业生）。其中，湖北省事业单位可以面向湖北省高校的毕业生或湖北籍高校毕业生开展专项招聘。

三、要组织指导事业单位及早发布招聘公告，公布岗位数量和岗位条件，及时为高校毕业生应聘提供岗位信息，增加就业机会。招聘公告须在事业单位人事综合管理部门公开招聘服务平台、主管部门网站上发布；有条件的地区，可在省级事业单位人事综合管理部门公开招聘服务平台上集中发布；要有针对性地通过报纸、电视、广播、网络等媒介广泛推介招聘信息，扩大信息发布范围和社会知晓度。

四、要积极鼓励和引导高校毕业生到艰苦边远地区基层事业单位工作，在打赢脱贫攻坚战、决胜全面建成小康社会中建功立业。艰苦边远地区乡镇事业单位

招聘本科以上学历高校毕业生、县级事业单位招聘硕士以上高校毕业生，以及招聘行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺专业高校毕业生，可以结合实际情况，采取面试、直接考察的方式公开招聘；可以根据应聘人员报名、专业分布等情况适当降低开考比例，或不设开考比例，划定成绩合格线。

五、要积极鼓励和引导高校毕业生参加“三支一扶”基层服务项目计划。对高校毕业生参加“三支一扶”计划服务期满且考核合格的，可以按照有关规定进行专项招聘，并增加工作实绩在组织考察中的权重。对今明两年经省级人力资源社会保障部门统一组织招募参加“三支一扶”计划，服务期满且考核合格的人员，所在基层事业单位有岗位空缺的可以直接聘用，并不再约定试用期。

六、各地各部门要根据疫情防控要求，制定事业单位公开招聘活动防疫指南，落实落细各项防疫措施。事业单位人事综合管理部门、主管部门和事业单位要统筹毕业和招聘工作的衔接，优化做好高校毕业生特别是疫情严重地区高校毕业生公开招聘报名、考试、考察、体检、聘用报到等工作，保障疫情高风险地区高校毕业生公平参加招聘的权益，切实把党中央、国务院对高校毕业生的关心关爱落实到位。

中共中央组织部办公厅 人力资源社会保障部办公厅  
2020年3月11日

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/202003/t20200316\\_362602.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/202003/t20200316_362602.html)

## **深圳市人力资源和社会保障局 深圳市财政局关于贯彻落实阶段性减免企业社会保险费政策的实施意见**

深人社规〔2020〕3号

各区人民政府，市有关单位：

为贯彻落实习近平总书记关于新冠肺炎疫情防控工作的重要指示精神，根据《人力资源社会保障部 财政部 税务总局关于阶段性减免企业社会保险费的通知》（人社部发〔2020〕11号）和《广东省人力资源和社会保障厅 广东省医疗

保障局 广东省财政厅 国家税务总局广东省税务局关于阶段性减免企业社会保险费的实施意见》（粤人社发〔2020〕58号）文件精神和我市实际，经市政府同意，现就阶段性减免企业社会保险费提出如下实施意见：

一、已办理参保缴费登记的企业，以单位形式参保的个体工商户，各类社会组织单位和民办非企业单位，为阶段性减免社会保险费单位缴费对象（以下简称用人单位），按规定享受企业养老保险、失业保险、工伤保险（以下简称三项社会保险）的单位缴费减免政策。个人缴费部分不享受减免政策。机关事业单位、以个人身份参保的人员不属适用对象。

二、中小微企业、以单位形式参保的个体工商户划型后符合享受免征政策的，2020年2月至6月的三项社会保险单位缴费予以免征；大型企业及其他单位2020年2月至4月的三项社会保险单位缴费减半征收。减免政策执行期为费款所属期。

2020年2月1日至6月30日新开工的工程项目可按国家规定享受阶段性减免社会保险费政策。

三、中小微企业、以单位形式参保的个体工商户划型后符合享受免征政策的，2020年2月至6月的地方补充养老保险单位缴费予以免征；大型企业及其他单位2020年2月至4月的地方补充养老保险单位缴费予以免征。

四、社会保险费征收机构按照工信、统计、银保监、税务等部门对企业划型名单进行认定，不在名单内的用人单位，由社会保险费征收机构根据社会保险参保信息进行认定。企业划型结果向社会公示。用人单位对企业划型结果有异议的，可于2020年3月底前向社会保险费征收机构提交2019年本单位的所属行业、营业收入、资产总额和2019年12月份实际从业人数，由社会保险费征收机构进行确认，重新划分企业类型，调整和确定减免社会保险费比例。

五、我市工伤保险浮动费率现行政策继续执行。自2020年3月起至6月，按照工伤保险浮动费率政策应当上浮费率档次的企业，暂按其所属行业基准费率缴纳工伤保险费。

六、2020年2月—2021年1月，我市失业保险浮动费率继续执行，符合条件实行浮动费率的用人单位按下调后的费率缴费。

七、阶段性减免政策期间，享受减免政策后仍无力为职工缴纳社会保险费的用人单位，可延期至疫情解除后三个月内缴纳社会保险费（基本养老、地方补充



养老、工伤、失业保险，含个人缴费部分，下同）。受疫情影响生产出现严重困难的企业，可申请缓缴社会保险费，缓缴期限原则上不超过6个月。延缴和缓缴期间免收滞纳金。参保单位在延缴和缓缴期补缴减免政策执行月份社会保险费的，仍可享受相应的减免政策。

八、确保参保人员社会保险权益不受影响，企业要依法履行好代扣代缴职工个人缴费的义务，社会保险经办机构要做好个人权益记录工作。在减免政策实施期间，如其他政府部门需要共享比对社会保险数据，按照个人社会保险权益记录不受影响的原则，视同社会保险数据已缴费到账，不影响关联业务的审批。

九、社会保险经办机构确保各项社会保险待遇按时足额支付。建立投诉举报渠道，面向社会征集参保单位弄虚作假骗取减免资质等问题线索。加大查处力度，发现违法违规问题严肃处理。

十、人力资源保障、财政、税务、工信、市场监管、统计、民政等部门，要提高政治站位，增强整体意识和责任意识，加强部门间信息共享，及时研究解决工作推进中存在的问题，全力做好疫情防控期间企业社会保险工作，确保企业社会保险费减免等各项政策措施落实到位。

深圳市人力资源和社会保障局 深圳市财政局

2020年3月5日

[http://hrss.sz.gov.cn/xxgk/zcfgjjd/zcfg/shbx/202003/t20200306\\_19041842.htm](http://hrss.sz.gov.cn/xxgk/zcfgjjd/zcfg/shbx/202003/t20200306_19041842.htm)

## 深圳市人力资源和社会保障局关于开展企业用工余缺调剂工作的通知

各区人力资源部门在在落实属地防控疫情原则下，根据辖区企业实际用工情况，在企业与借出员工协商一致的前提下，支持缺工企业与劳动力闲置企业之间实行“共享用工”，进行用工余缺调剂，在保障企业与员工的合法权益的前提下，提高人力资源配置效率，大力支持企业复工复产。

各区人力资源部门要加强调查研究，广泛发动企业，摸清辖区内缺工企业用工需求和劳动力闲置企业的员工存量，通过区局官方网站等平台对外公布缺工企

业和劳动力闲置企业的相关信息，实现动态匹配。对条件基本吻合的企业，要及时牵线搭桥，尽力促成双方达成协议。

各区人力资源部门要做好法律政策解释和服务工作。用工余缺调剂，不改变劳动力闲置企业和借出员工之间的劳动关系。劳动力闲置企业要与借出员工签订变更劳动合同协议，明确借出期间工资报酬、社会保险等权利义务，保障借出员工的合法权益。缺工企业应提供国家规定的劳动保护，合理安排劳动者工作时间和工作任务，保障劳动者身心健康。缺工企业与劳动力闲置企业可通过签订民事协议，明确双方权利义务关系。

各区人力资源部门要加强对用工余缺调剂的监督管理，充分发挥桥梁沟通作用，保证协议双方信息对称完整，防范企业利用此种模式营利，防止劳动力闲置企业以营利为目的借出员工，进行违法劳务派遣。

深圳市人力资源和社会保障局

2020年3月12日

<https://mp.weixin.qq.com/s/0qWfFWg3vPwx6OIZYgJ9Dg>

## 专业委员会简介

### 深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第十届理事会第一次会议决定，市律协设立30个专业委员会，劳动与社会保障法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动与社会保障法律服务水平，拓展劳动与社会保障业务领域，制定劳动与社会保障律师业务指引，撰写有关劳动与社会保障法律专业论文，积极参与人大、政府的劳动与社会保障法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

### 组成成员

**主任：**曾凡新（大成所）

**副主任：**周旻（联建所）、王强（德纳所）、张福军（深坪所）

**委员：**陈伟（炜衡所）、冼武杰（华途所）、彭湃（卓建所）、张金寿（卓建所）、邹兵（鹏乾所）、李小鹊（卓建所）、吴意诚（联建所）、孟庆杰（盈科所）、凌超（卓建所）、何志杰（联建所）、吴贵刚（深宝所）、周文斌（鹏浩所）、田晓峰（盈科所）、马振勇（华途所）、袁吉松（前海所）、林乐军（华途所）、谭冬梅（百瑞所）、罗娟（华商<龙岗>所）、周艳军（瀛尊所）、何佳宾（盈科所）、唐塘（俭德所）、杨敏（晟典所）、丁海洋（普罗米修所）、郑锦川（旭晨所）、樊天升（鹏星所）、彭万红（顺创所）。

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会搜集整理（相关著作权归原权利人所有）

本资讯可在深圳市律师协会网站下载，投稿及建议联系邮箱：  
fanxin.zeng@dentons.cn（曾凡新律师）