

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 16/19 楼
电话: +86 21 3135 8666
传真: +86 21 3135 8600

北京

北京市建国门北大街 8 号
华润大厦 4 楼
电话: +86 10 8519 2266
传真: +86 10 8519 2929

香港

香港中环皇后大道中 5 号
衡怡大厦 27 楼
电话: +852 2592 1978
传真: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London
Riverside, London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323

PHEIC 形势下各地延迟复工最新政策及灵活用工安排建议

作者: 辜鸿鹄 | 沈保言 | 王凤阳

近日, 多地政府继续密集发布关于推迟企业复工复产时间及延迟复工期间薪酬支付的有关通知, 就疫情防控工作作出进一步部署; 同时, 北京时间 1 月 31 日凌晨, 世界卫生组织宣布新型冠状病毒肺炎疫情构成“国际关注的突发公共卫生事件”(Public Health Emergency of International Concern, PHEIC), 引发社会的广泛讨论。

为促进企业和劳动者对于疫情防控期间劳动用工政策的准确理解, 对于近日来疫情防控形势的新变化, 我们将在[此前文章](#)的基础上, 进一步阐释与分析最新政策动态对企业劳动用工政策的潜在影响, 为企业下一步的用工政策调整提供建议。

一. 疫情被列为“国际关注的突发公共卫生事件”对企业用工政策的影响

根据世界卫生组织(World Health Organization, WHO)于 2005 年公布的《国际卫生条例》规定, 符合以下条件的事件将被确定为“国际关注的突发公共卫生事件(PHEIC)”:

.....
如您需要了解我们的出版物,
请联系:

Publication@llinkslaw.com

- 通过疾病的国际传播构成对其它国家的公共卫生危害(“公共卫生危害”系指具有损及人群健康可能性的事件, 特别是可在国际上传播或构成严重和直接危险的事件); 以及
- 可能需要采取协调一致的国际应对措施。

根据《国际卫生条例》第 15 条规定, 在通过规定程序将某一事件确定为“国际关注的突发公共卫生事件”后, 总干事可以根据规定程序发布临时建议。**临时建议可以根据规定程序随时撤销, 并在公布三个月后自动失效。**

需要注意的是, 根据《国际卫生条例》规定, “临时性建议”属于附时间限定并建立在特定风险基础上的**非约束性建议**, 其提出旨在**防止或减少疾病的国际传播和尽量减少对国际交通的干扰**。同时, 世卫组织在宣布将新型冠状病毒肺炎疫情列为 PHEIC 后给各国的建议中明确提出**“基于现有信息, 不建议限制任何贸易和人员流动”**(The Committee does not recommend any travel or trade restriction based on the current information available.)并强调应避免采取歧视措施。

在疫情被列为 PHEIC 后, 将能够有效促进在疫情防控 and 疫苗药品开放等方面的国际合作与资源共享。同时, 无法忽略的是, 这一举措仍有可能引起其他国家一定程度的恐慌进而影响疫情地区的正常出行和经济活动。以 2014 年世卫组织宣布埃博拉病毒疫情为 PHEIC 为例, 虽然世卫组织在声明中亦明确指出**不建议限制贸易和人员流动**, 但仍有部分国家采取了取消航班和其他限制旅行措施。

在宣布将新型冠状病毒肺炎疫情列为 PHEIC 的 24 小时内, 已有部分外国航空公司(如英国航空、维珍航空、大韩航空、达美航空、荷兰皇家航空、法国航空等)减少、暂停或取消了往来包含北京、上海、武汉、杭州、成都等城市在内的部分航线。此外, 美国、新加坡、澳大利亚等国均针对此次疫情作出了不同程度的限制入境禁令, 各国对华签证政策也呈现收紧趋势。可以预期的是, 由于居民在疫情期间会减少出行和集聚性活动, 因此**以文旅、餐饮、交运、影视娱乐为主的第三产业(服务业)将受到一定程度的冲击。**

对于企业而言, 在劳动用工方面, 应当妥善处理外籍雇员或需要跨境工作雇员的工作安排, 避免因潜在的出行和贸易限制导致员工流动或业务开展受到限制。同时, 也需要适当调整内部福利政策并安抚(涉外/跨境)员工情绪, 妥善安置潜在的无法正常履职员工, 避免部分员工产生对于工作的抗拒心理。对于企业而言, 当务之急仍是积极响应政府的通知安排, 做好内部防控工作, 缓解和预防疫情对于企业经营和员工健康的潜在影响。

(对于疫情防控期间的其他劳动关系处理政策, 请参考我们起草的[《新型冠状病毒肺炎疫情期间劳动用工指南》](#)和[《<企业防控新型冠状病毒内部管理指引\(参考\)>及各类通知范本汇总》](#), [请发送邮件至 master@llinkslaw.com](mailto:master@llinkslaw.com) 免费索取)

二. 各地企业复工时间及延迟复工期间薪酬支付政策一览

在国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》宣布将 2020 年春节假期延长至 2 月 2 日(正月初九, 星期日)的基础上, 大部分省区均发布通知延迟企业复工时间, 部分地区还对延迟复工期间员

工薪酬支付政策进行了说明。因此,我们对全国各省区(不含台港澳地区)的最新政策动向进一步整理如下:

地区	复工时间	延迟复工期间薪酬支付政策	复工程序	备注
北京	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	暂无明文规定	1. 企业具备条件的,应当安排职工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作; 2. 不具备条件安排职工在家上班的企业,安排职工工作应当采取错时、弹性等灵活计算工作时间的方式,不得造成人员汇聚、集中; 3. 中小学、幼儿园推迟开学期间,每户家庭可有一名职工在家看护未成年子女,视为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情形。
上海	不早于 2 月 9 日 24 时	1. 对于休息的职工,企业应按劳动合同约定的标准支付工资。 2. 对于承担保障任务上班和在家办公的职工,应作为休息日加班,给予补休或按规定支付加班工资。	建立复工审核报备制度。	

广东	不早于 2 月 9 日 24 时	1. 停工、停产期间企业应当按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资。 2. 符合规定不受延迟复工限制的企业在此期间安排劳动者工作的, 应当依法支付劳动者工资。其中, 企业在休息日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标准的 200% 支付工资报酬。	暂无明文规定	
天津	视防控情况另行通知	暂无明文规定	暂无明文规定	具体复工时间将提前通知, 给企业留出准备时间。
重庆	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	暂无明文规定	
江苏	不早于 2 月 9 日 24 时	1. 延迟复工期间, 不符合复工条件的企业应当视同职工提供正常劳动并支付其工资。 2. 符合复工条件的企业及其他符合规定正常生产经营的企业, 劳动报酬, 鼓励用人单位以适当方式给予关怀和奖励, 期间涉及休息日的, 按国家有关规定执行。(苏州、无锡)	1. 企业复工前要实施检疫查验和健康防护。 2. 南京、苏州、无锡、南通、淮安、镇江等地建立复工审核报备制度。	除苏州、无锡两市外, 江苏省其他城市未明文说明延迟复工期间员工薪酬的支付政策。
浙江	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	企业复工前要实施检疫查验和健康防护。	
辽宁	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	暂无明文规定	
吉林	不早于 2 月 2 日 24 时	暂无明文规定	暂无明文规定	

黑龙江	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	企业复工前要实施检疫查验和健康防护。	
河北	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	企业复工前要实施检疫查验和健康防护。	
河南	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	建立复工审核报备制度。	
山东	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	企业复工前要实施检疫查验和健康防护。	
湖北	不早于 2 月 13 日 24 时	暂无明文规定	暂无明文规定	根据 1 月 31 日中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作领导小组会议，湖北省春节假期将适当延长，假期延长同样适用目前人在湖北、工作在外地的人员。具体延长期限以政府部门后续通知为准。
湖南	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定		
安徽	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	1. 企业复工前要实施检疫查验和健康防护。 2. 芜湖市建立复工审核报备制度。	除芜湖市外，安徽省其他城市未明文说明建立复工审核报备制度。
江西	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	暂无明文规定	
福建	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	各地要根据各企业员工来源地情况分轻重缓急错峰安排企业开工。	
四川	不早于 2 月 9 日 24 时 (自贡市、泸州市)	暂无明文规定	暂无明文规定	四川省暂未发布全省范围的延迟复工通知。

贵州	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	暂无明文规定	
云南	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	企业复工前要实施检疫查验。	
陕西	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	西安市建立复工审核报备制度。	
甘肃	视防控情况另行通知 (兰州市建筑工地)	暂无明文规定	暂无明文规定	1. 延迟复工仅针对兰州市所有新建、在建、冬歇项目的开工(包括桩基施工)、复工, 其他企业暂无特殊说明。 2. 甘肃省暂未发布全省范围的延迟复工通知。
内蒙古	不早于 2 月 9 日 24 时	暂无明文规定	暂无明文规定	
新疆	不早于 2 月 14 日 24 时 (八师石河子市)	暂无明文规定	暂无明文规定	新疆维吾尔自治区暂未发布全自治区范围的延迟复工通知。
广西	视防控情况另行通知 (住建领域在建项目)	暂无明文规定	暂无明文规定	延迟复工仅针对在建项目, 其他企业暂无特殊说明。
山西	暂未发布全省区范围内延迟复工通知			
海南				
青海				
西藏				
宁夏				

注意:

1. 上述政策信息统计截至 2020 年 2 月 1 日, 主要信息来源为各省、自治区、直辖市及省会和主要城市的官方发布渠道, 未统计县级行政区域的延迟复工资讯。鉴于疫情防控工作还在持续进行, 以上信息仅供参考, **具体以当地政府部门发布的官方信息为准。**
2. 对于延长春节假期期间(1 月 31 日至 2 月 2 日), 因疫情防控不能休假的职工, 应安排补休; 不能安排补休的, 支付不低于工资 200% 的劳动报酬。
3. 对于延迟复工期间(自 2 月 3 日起至通知复工之日)的员工薪酬政策, 除部分地区在通知中明文说明外, 大部分地区暂时仅要求“依法保障员工合法权益”; 对于这些地区, 目前并无关于薪酬计算方式的准确结论, **具体应以当地政府部门后续发布的通知或复工后获取的咨询答复口径为准。**

4. 对于企业延迟复工安排, 一般不包括涉及保障公共事业运行必需(供水、供气、供电、通讯等行业)、疫情防控必需(医疗器械、药品、防护品生产和销售等行业)、群众生活必需(超市卖场、食品生产和供应等行业)及其他涉及重要国计民生的相关企业, 南京市还特别排除连续生产的钢铁、化工企业。
5. 对于企业复工审核报备制度, 不同地区因地方性政策差异对复工申请主体、申请时间、申请流程均有不同规定, 具体以当地政府部门实践操作口径为准。
6. 对于符合北京市政府规定的职工在家看护未成年子女的, 期间工资待遇由职工所属企业按出勤照发; 职工看护未成年子女期间, 企业不得解除劳动合同; 劳动合同到期的依法顺延至政府隔离措施或采取其他紧急措施结束。

三. 当前疫情防控形势下企业用工政策调整建议

在当前疫情防控形势下, 为有效缓解潜在的经营困难问题, 企业可以采用如下措施以降低用工成本, 并依法保护员工的合法权益:

(一) 灵活安排休假

对于短期暂不复工的员工, 公司可以灵活运用休假制度, 安排其休法定年休假以及公司福利假(如有)。

(二) 在家办公或处于待命状态

对于可远程办公的工作, 用人单位可安排员工在家通过电话、网络等灵活方式在家办公并完成相应工作, 并依法支付正常出勤的工资, 或者按照地方规定安排补休或者支付双倍加班工资。对于地方规定延长复工期间视为休息日, 安排员工在此期间工作视为加班的, 建议公司根据工作量、工作类别等细化区分, 分时间段安排员工在家办公, 以避免增加过多的加班费成本或导致调休假期较长的问题。

同时, 对于工作任务暂不明确的岗位, 公司可安排员工在家待命(on call), 保持手机、邮件、微信等通讯工具处于可联络状态。原则上, 仅是处于待命状态, 不属于提供劳动或加班, 但用人单位分配了工作任务的情况下, 员工完成工作所对应的时间属于提供了劳动的期间, 员工依地方规定应享受劳动报酬或加班工资。此外, 根据北京市的通知, 对于疫情期间需在家看护未成年子女的员工, 企业可根据实际需要安排其处于待命状态, 并按出勤照发工资待遇。

在疫情未得到有效控制期间, 用人单位应注意提醒在家办公或待命的员工, 不应安排现场办公、现场客户会议或其它工作会议、或出差安排等, 应相应采用电话/视频会议进行替代。

(三) 安排值班

根据《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》、《上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》、《天津法院劳动争议案件审理指南》的相关规定及司法实践，因单位安全、消防、假日等需要担任单位临时安排或制度安排的与劳动者本职工作无关的值班，或用人单位安排劳动者从事与其本职工作有关的任务，但期间可以休息的，劳动者要求支付加班费一般不予支持，但是劳动者可以要求用人单位按照劳动合同、规章制度、集体合同等支付相应待遇。

对于疫情期间，仍需要员工在公司值班的企业，可根据地方规定安排部分员工值班，保障公司的安全，并依据公司规章制度或者劳动合同等的规定，向员工支付一定值班补贴。

(四) 停工停产

对于受疫情影响导致经营困难的企业，可依法决定停工停产，并应提前向全体员工通知停工停产决定，依法发放在此期间的工资或生活费。根据《工资支付暂行规定》及北京、上海和广东等地的地方规定，停工停产后的，公司支付工资的法定标准如下：

1. 在一个工资支付周期内(最长 30 日)，用人单位应根据劳动合同约定的标准向员工支付工资，深圳地区允许按照员工本人正常工作时间工资的 80% 支付；
2. 超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准(北京: 2200 元; 上海: 2480 元; 广东: 2100 元(其中深圳: 2200 元); 浙江: 2010 元; 江苏: 2020 元; 天津: 2050 元);
3. 超过一个工资支付周期的，若用人单位没有安排劳动者工作的，则各地标准存在差异，企业应当按照不低于当地最低工资标准的一定比例(北京: 70%; 上海、天津: 100%; 广东、浙江、江苏: 80%)支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除、终止劳动关系。

(五) 安排待岗

对于北京市的用人单位，可以安排较长时间无法复工的员工待岗，并根据地方规定支付基本生活费。根据北京市人力资源和社会保障局《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》(京人社劳字〔2020〕11 号)的规定，职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，企业应当按照不低于北京市最低工资标准的 70% 支付基本生活费。

不同于北京市，目前多数城市未直接通知，疫情下企业可安排员工待岗并支付基本生活费。若企业能和员工协商一致的情况下，建议书面约定安排员工待岗，并协商约定在此期间的工作报酬，建议不低于当地的最低工资标准。

(六) 中止劳动合同

由于疫情发展目前无法预测,对于存在特殊情况(例如:需请长期事假照顾患病家属等)的员工,若较长时间无法返岗工作的,用人单位可考虑与员工协商一致中止劳动合同。

根据《上海市劳动合同条例》、《上海市企业工资支付办法》的相关规定,劳动者暂时无法履行劳动合同的义务,但仍有继续履行条件和可能的,劳动合同中止履行,在此期间用人单位不再支付劳动者工资。根据《江苏省劳动合同条例》的相关规定,经双方当事人协商一致的或劳动合同因不可抗力暂时不能履行的,劳动合同可以中止,中止期间用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费,中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。根据《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》的规定,劳动者长期未向用人单位提供劳动,用人单位也长期不再向劳动者支付劳动报酬等相关待遇,双方长期两不找,可以认定此期间双方不享有和承担劳动法上的权利义务。

用人单位可以根据地方规定,中止与员工的劳动合同,为了最大程度降低法律风险,可与员工协商一致签订《劳动合同中止协议》,明确约定劳动合同中止期间双方的权利义务。例如:在此期间公司无需向员工支付工资、明确社会保险费的缴纳基数(或依法停止缴纳)、员工应及时将其个人承担部分的社保费用提前支付至公司账户、员工在此期间不得入职新单位或自营企业、公司有权安排其他员工接替该员工的工作、劳动合同中止期满后员工的岗位及薪资安排等问题,以避免就相关事宜产生劳动纠纷。

(七) 轮岗调休

对于受疫情影响的企业,按照生产经营需要,可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度,实行轮岗调休。企业可申请以月或季为周期综合计算工作时间,对于生产经营受疫情影响较为明显的工作岗位,可以根据实际情况申请批准实行以半年或年为周期的综合计算工时制,以采取错时工作、交替休息方式保持正常生产经营,避免人员汇聚。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



辜鸿鹄

+86 21 3135 8722

patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

T: +86 10 8519 2266
F: +86 10 8519 2929

香港

T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: LlinksLaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2020