

# 保华月刊

*Baohua Monthly*

2022年12月疫情特刊

Dec. 2022

第 6 7 期

N O . 6 7

- 乙类乙管政策出台后的咨询及答复口径
- 新冠感染疫情“乙类乙管”后的劳动关系处理常见问题建议



总编：董保华  
责编：董润青、杨杰  
编辑：蒋素梅

 保华律师事务所

---

---

2

## 劳动法新闻资讯

Labor Law News

## 热点追踪

Hot Issues

16

乙类乙管政策出台后的咨询及答复口径

21

新冠感染疫情“乙类乙管”后的劳动关系处理常见问题建议

# 劳动法新闻资讯



## 一、无锡对参与防疫的医务人员增加带薪休假天数

来源：央视网

摘要：日前，江苏省无锡市卫健委会同市人社局、财政局、教育局等出台《关于做好疫情防控新阶段医务人员关心爱护若干举措的通知》。《通知》涵盖加强个人防护、营造安全执业环境、落实政策待遇等六项措施，对参与疫情防控处置的医务人员增加带薪休假的天数，在疫情稳定后统筹轮换为其安排休假；根据实际需要，为这些医务人员在校就读子女提供课业辅导服务。

央视网消息：据“无锡发布”微信公众号消息，无锡市卫生健康委日前会同市人力资源和社会保障局、市财政局、市教育局、市医保局出台《关于做好疫情防控新阶段医务人员关心爱护若干举措的通知》，明确了以下几项主要举措：

### 01 加强医务人员个人防护

做好医务人员防护物资供应保障和统筹调配，确保口罩、手套、隔离衣、防护面屏等防护用品供应充足。持续开展诊疗操作、院感防控、消毒隔离、个人防护等知识培训，切实做好医疗卫生机构内部防控，进一步优化就医流程，织密医务人员安全防护网。

### 02 营造医务人员安全执业环境

深化“平安医院”建设，依法严厉打击医闹、暴力伤医等各类涉医违法犯罪行为，对侵犯医务人员人身安全、扰乱医疗秩序行为，依法从重予以治安管理处罚，构成犯罪的依法移送司法机关追究刑事责任，为广大医务人员创造平安诊疗环境。

### 03 落实医务人员政策待遇

对公益目标任务完成好、承担任务重、风险程度高、考核优秀的医疗卫生机构，适当增核一次性绩效工资总量，分配时重点向风险高、任务重、压力大、加班多的岗位倾斜。核增的绩效工资总量不作为次年单位绩效工资总量核定基数。按规定对符合条件的医务人员按照岗位类别及标准发放卫生防疫津贴。提前预拨部分医保资金，保障定点医疗机构收治患者费用。

### 04 注重对医务人员的人文关怀

根据医务人员参与疫情防控处置的时间长短、危重程度等因素，在疫情缓解稳定后，采取单位统筹轮换为其安排带薪休假，增加的带薪休假不含公休和法定节假日，不计入带薪年假天数，可在两个年度内使用。加强医务人员心理危机干预和日常心理疏导，合理安排医务人员作息时间。

## 05 做好医务人员家庭关爱帮扶

主动做好医务人员家庭联系对接，深入了解、动态掌握医务人员家庭情况，切实帮助解决其家庭实际困难。对积极投身新冠肺炎疫情防控的医务人员，其子女在校就读的，由所在学校给予人文关怀，根据实际需要，提供多种形式的课业辅导服务。

## 06 强化对医务人员的正向激励

对院前急救、疾病预防、公立医院等医疗卫生机构给予专项慰问金。对坚守岗位、表现突出、群众认可的医务人员，在评先评优、项目立项、人才评定等方面予以倾斜，同等条件下可优先聘用。对在疫情防控工作中敢于担当、勇挑重担、成绩突出且不存在“一票否决”情形的，经组织认定，可申报给予嘉奖奖励。大力选树“两优一先”、医德标兵、医德之星等先进典型，激励医务人员在疫情防控工作中建功立业。

## 二、天津人社局解答疫情防控期间企业常见劳动用工问题

来源：天津市人社局

摘要：12月16日，天津市人社局网站发布《疫情防控期间企业常见劳动用工问题解答》。《解答》共三方面十三项，对疫情防控期间的劳动合同处理、工资支付、工作时间等问题进行解答。《解答》强调，对于依法实行隔离治疗以至不能提供正常劳动的涉疫劳动者不得因上述因素与其解除劳动合同，合同到期的应顺延至隔离期等结束；对于依法试行隔离的劳动者要按正常劳动支付其隔离期间的工资；复工复产后不得要求职工加班、补班、倒班以“补回”停工停产影响的工作时间。

### 疫情防控期间企业常见劳动用工问题解答

疫情防控“新十条”公布后，很多企业和职工非常关心涉疫情的劳动合同、工资、休假等劳动用工问题。现将目前正在执行的部分涉疫情劳动用工政策汇总如下，供企业与职工参考使用。企业与职工要按照有关政策，加强沟通协商，稳定劳动关系。后续我们将按照国家要求，结合我市实际情况，对相关政策进一步修订完善。

#### 一、关于劳动合同处理问题

##### （一）新冠肺炎患者、病原携带者等人员的劳动合同如何处理？

依法实行隔离治疗或者医学观察的新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者，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劳动者，企业不得因上述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劳动者隔离治疗期、医学

观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

（二）受疫情影响，企业新招用职工或者劳动合同到期，无法及时订立或者续订劳动合同，应如何处理？

企业和职工协商一致，可合理顺延订立或者续订书面劳动合同的时间，待相应影响情形消失后1个月内订立或续订，也可采用电子形式订立书面劳动合同。

（三）职工拒绝返岗，企业能否解除劳动合同？

企业采取了必要的防疫措施和劳动保护，对拒绝返岗职工，经劝导无效的，可依法解除劳动合同。

（四）企业或职工解除劳动合同，依法应提前通知对方的，疫情防控期间如何履行告知义务？

疫情防控期间，企业或职工无法当面向对方递交书面通知的，可采取传真、电子邮件、短信、微信等不见面方式履行告知义务，并保留相关证据。

## 二、关于工资支付问题

（五）新冠肺炎患者、病原携带者等人员的工资如何支付？

对于依法实行隔离的新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者，企业要按正常劳动支付其隔离期间的工资。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的，企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其工资。

（六）企业停工停产，如何发放工资和生活费？

企业停工停产在一个工资支付周期内的，按照劳动合同约定的标准支付工资；超过一个工资支付周期，且职工未提供正常劳动的，应当向职工发放生活费。企业发放职工生活费的标准，不得低于全市最低工资标准的80%。鼓励企业结合自身实际，提高生活费标准。

（七）如何理解“停工停产一个工资支付周期”？

工资支付周期是指，企业与职工约定发放工资时间间隔天数。停工停产一个工资支付周期，是从停工停产当日开始计算，到工资支付周期对应天数的最后一日止，与具体发薪日期无关。以按月支付工资为例，某企业从2月3日开始停工停产，则该企业2月3日至3月2日为停工停产一个工资支付周期，从3月3日起进入停工停产第二个工资支付周期。

（八）企业确定职工生活费的程序有什么要求？

企业应依法履行协商民主程序，并将生活费发放标准、时长等结果公示或告知职工。

（九）职工生活费包括社会保险和住房公积金费用吗？

职工生活费包含社会保险和住房公积金职工个人缴费部分，企业可依法代扣代缴。

（十）企业受疫情影响，暂无工资支付能力，可以延期支付吗？

受疫情影响，企业生产经营困难，导致暂无工资支付能力，经与工会或职工代表协商同意后，可暂时延期支付职工工资，延期时间一般不超过 30 天。

### 三、关于工作时间问题

（十一）复工复产后企业能否要求职工“补班”？

企业复工复产后，不能要求职工通过加班、补班、倒班等方式，“补回”因疫情停工停产影响的工作时间。企业安排职工加班，应依法安排职工补休或支付加班工资。

（十二）实行标准工时工作制的企业，因自身生产经营需要安排职工加班，加班时间有何规定？

企业应遵守职工每日工作不超过 8 小时、每周工作不超过 40 小时、每周至少休息 1 日的工时制度。企业因生产经营需要，经与工会和职工协商后，可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障职工身体健康的条件下，延长工作时间每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时。

（十三）实行综合计算工时工作制的企业，停工停产期间的工时能否调剂？

在综合计算周期内，在充分保障职工休息的前提下，可对停工停产期间的工时进行调剂。

### 三、重庆：部署 19 项措施推动人社领域妥善应对新冠影响

来源：重庆市人社局

摘要：26 日，据报道，重庆市人社局网站日前公布《全市人力社保领域应对新冠疫情影响若干措施》。《若干措施》共包括四方面十九项内容，要求全力做好援企稳岗稳就业，落实社会保险补贴“直补快办”等社保政策，切实维护劳动关系和谐稳定，重点加强新就业形态劳动者权益维护以及根治欠薪保障力度，切实做好人事人才服务工作，优化人社经办服务等。

重庆市人力资源和社会保障局关于印发《全市人力社保领域应对新冠疫情影响若干措施》的通知

渝人社发〔2022〕63 号

各区县(自治县)人力社保局，两江新区组织人事部、社会保障局，西部科学城重庆高新区党群工作部、政务服务和社会事务中心，万盛经开区人力社保局：

为认真落实市委、市政府工作部署，积极发挥人社职能作用，全力应对新冠疫情影响，

支持复工复产，促进民生保障，现将《全市人力社保领域应对新冠疫情影响若干措施》印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

重庆市人力资源和社会保障

2022年12月21日

### 全市人力社保领域应对新冠疫情影响若干措施

为深入贯彻习近平总书记关于统筹好疫情防控和经济社会发展的重要指示精神，全面落实党中央、国务院和市委、市政府决策部署，全力应对新冠疫情影响，支持复工复产，促进民生保障，做好援企稳岗稳就业、维护劳动关系和谐稳定、优化人社公共服务等各项工作，现提出以下措施。

#### 一、全力做好援企稳岗稳就业

(一)加大援企稳岗力度。落实社会保险补贴“直补快办”，鼓励通过大数据比对筛选符合条件的企业，按规定将补贴资金拨付到企业账户。持续落实好失业保险阶段性稳岗政策，大力推行“免申即享”经办模式，加快资金拨付进度，确保用人单位便捷享受政策红利。建立企业用工调度保障机制，建立就业服务专员“一对一”工作机制，协调企业解决复工复产期间员工招聘、用工调剂、技能培训、劳动关系等问题。【牵头处室(单位)：市就业局;相关责任处室(单位)：就业处，职建处，劳动关系处，信产办，各区县人力社保部门】

(二)加大重点群体就业帮扶力度。广泛收集重点企业用工需求，开发一批疫情防控公益性岗位，安置离校两年内登记失业的高校毕业生和就业困难人员就业，按规定给予公益性岗位补贴。建立就业见习基地备案绿色通道，鼓励基层社区、中小微企业等用人单位积极开发就业见习岗位，为符合条件的高校毕业生、失业青年等群体提供就业见习。对因疫情影响，见习暂时中断的见习期限及补贴申报期限可顺延。以2022届离校未就业高校毕业生为重点，通过线上线下相结合的方式，采取职业指导、岗位推荐、职业培训、招聘对接和就业见习等措施，促进离校高校毕业生就业创业。健全完善就业困难人员、失业人员信息摸排机制，多渠道了解社区群众就失业情况、服务需求情况、政策享受情况，第一时间提供岗位推荐、职业指导、政策推介等服务措施，促进尽快重新就业，增加收入。开展返乡农民工统计监测工作，建立返乡农民工数据日更新、周调度机制，实时动态掌握返乡农民工就业状态、返乡原因、技能水平、培训意愿等公共服务需求，依托基层就业公共服务平台和劳务经纪人开展就

业创业政策宣传、岗位对接等针对性服务。【牵头处室(单位): 就业处;相关责任处室(单位): 农民工处, 市人才交流中心, 市就业局, 各区县人社保部门】

(三)加大线上技能培训力度。推进“互联网+职业技能”培训, 推广应用“智能就业培训平台”, 积极对接国家及我市的第三方线上培训平台, 集成发布一批免费线上课程, 扩大优质培训资源供给。开发一批优质线上培训课程, 从疫情防护、心理调适、生活技能以及就业技能培训、岗位技能提升培训等方面, 帮助企业职工、就业重点群体和广大市民朋友提升技能水平和就业能力。依托“企业用工需求”APP收集企业需求, 实时推送区县, 通过人社服务专员、劳务经纪人等一对一联系并开展培训, 促进培训用工供需匹配。全面推行职业培训补贴“免申即享”, 畅通培训信息发布渠道, 及时主动回应劳动者培训需求, 实行全线上经办、不见面服务, 培训完成取得相关证书的, 按规定给予职业培训补贴。【牵头处室(单位): 职建处;相关责任处室(单位): 就业处, 市就业局, 各区县人社保部门】

(四)加大重点群体创业扶持力度。降低企业创业担保贷款准入门槛, 对稳定就业岗位达到95%的小微企业给予创业担保贷款和不超过1%的贴息支持, 为创业者提供创业担保贷款申请线上“一站式”服务, 财政由按年贴息改为按季度贴息, 切实减轻创业者资金负担。积极引导促进市、区两级创业孵化基地(园区)以减免或缓交房租等方式, 帮助在孵创业企业应对疫情影响, 同时提供1万个免费创业工位供创业者申请使用;根据减免和支持力度, 在基地(园区)绩效评估时给予倾斜支持。实施创业导师线上“轮流坐诊”服务, 开设线上专区加大对创业项目的推广。【牵头处室(单位): 市就业局;相关责任处室(单位): 就业处, 各区县人社保部门】

(五)加大失业人员生活保障力度。全力畅通“重庆人社”APP、“重庆就业”微信公众号、“智能就业”平台等线上渠道, 确保失业保险金申领无障碍。针对无法使用线上平台的特殊群体, 由基层失业保险经办机构“一对一”联系, 通过快递邮寄资料等方式申领, 保证失业人员待遇应发尽发、应保尽保。探索推进灵活就业人员参加失业保险, 劳动者在得到平台认可的服务资格, 并实际开展业务, 办理就业登记后, 可参加失业保险。【牵头处室(单位): 市就业局;相关责任处室(单位): 就业处, 各区县人社保部门】

(六)有序恢复实施招聘活动。动态调整线上线下招聘活动安排, 保持招聘活动和岗位投放频次和热度。允许举办现场招聘活动的区县, 每周要至少举办1次专业性招聘活动, 每月至少举办1次综合性招聘活动, 支持在街道、社区、园区开展分散式、行业性、小型化招聘。有序恢复人力资源市场活动, 引导人力资源服务机构参与企业复工复产, 为企业提供员工招聘、在职转岗、余缺调剂等服务。【牵头处室(单位): 市就业局;相关责任处室(单位): 就业

处，流动处，各区县人力社保部门】

## 二、切实维护劳动关系和谐稳定

(七)切实加强劳动关系协调工作。充分发挥全市各级协调劳动关系三方机制作用，推动企业和职工广泛开展协商;加强源头预防和源头治理，抓实街镇、园区劳动关系协调管理，调动发挥基层劳动关系协调员、调解员、社会组织等作用，积极化解矛盾，依法依规处理问题，促进企业发展，维护劳动者合法权益。【牵头处室(单位)：关系处;相关责任处室(单位)：仲裁处，监察总队，各区县人力社保部门】

(八)切实加强新就业形态劳动者权益维护。指导和督促平台企业依法合规用工，积极履行用工主体责任;推动符合条件的新业态企业积极开展集体协商;深入推进新业态从业人员的职业伤害保障，优化权益保障服务，加大维权力度，维护好新就业形态劳动者合法权益，促进平台经济规范健康持续发展。【牵头处室(单位)：关系处;相关责任处室(单位)：工伤处、市社保局、监察总队，各区县人力社保部门】

(九)依法依规处理劳动争议。进一步压实属地管理责任，充分发挥基层调解组织在劳动争议调解中的主渠道作用，强化多元化解，通过协商调解化解劳动争议。创新调解仲裁服务，通过电话咨询、网上办案、视频调解等多种“不见面”形式开展调解仲裁服务工作。加快争议案件的处理力度，开辟“绿色通道”，依法简化优化处理流程。探索建立全市统一标准的劳动纠纷一站式联处中心，为企业及劳动者提供政策宣讲、法律咨询、法律援助、争议调解、劳动仲裁、劳动保障监察等一站式服务，帮助企业防范法律风险，指导企业规范用工，提高企业自主化解劳动人事争议的能力，有效预防和化解劳动纠纷。【牵头处室(单位)：仲裁处;相关责任处室(单位)：市仲裁院，各区县人力社保部门】

(十)加大根治欠薪保障力度。落实农民工工资保证金制度，保持建设领域农民工工资保证金存储全覆盖。落实24小时接受劳动者线上举报投诉便民服务，确保农民工维权便利畅通。压实行业部门属事责任和区县属地责任，立足早排查早化解，确保农民工按时足额拿到工资。针对因工资被拖欠导致生活确实困难的农民工，由属地区县及时动用农民工工资应急周转金确保困难农民工的基本生活。【牵头处室(单位)：市劳动保障监察总队;相关责任单位：各区县人力社保部门】

## 三、切实做好人事人才服务工作

(十一)优化医疗卫生机构人员招聘政策。疫情防控相关医疗卫生机构补充防控一线急需的卫生专业技术人员，可适当降低招聘条件，简化招聘程序。对在疫情防控工作中作出突出贡献的一线卫生专业人才，同等条件下优先聘用。【牵头处室(单位)：事业处;相关责任单位：

各区县人力社保部门】(备注：现有政策)

(十二)加大职称评价支持力度。全市各级职称评审委员会延长2022年个人申报受理时间。确因疫情影响等特殊情况下须开展跨年评审的，经市职改办备案同意，职称取得年度追溯至2022年。参加疫情防控的一线专业技术人员参与职称评审，同等条件下所在单位应优先推荐申报。疫情防控一线经历可视同为基层工作经历，视同完成当年继续教育学时。参与疫情防控工作获省部级及以上表彰奖励者，纳入职称评定“绿色通道”。围绕信息技术、大数据等领域，制定第二批境外职业资格证书认可清单，逐步扩大境外职业资格证书认可清单试点范围，探索推进重庆市境外职业资格比照认定职称目录，加快集聚全球英才。【牵头处室(单位)：专技处;相关责任单位：各区县人力社保部门】

(十三)线上实施高级研修项目。因疫情原因，线上实施的高级研修项目，研修学时记入当年专业技术人员继续教育学时，可在重庆市人力资源和社会保障局官网查询并打印电子证书。【牵头处室(单位)：专技处;相关责任单位：各区县人力社保部门】

(十四)考试成绩实施滚动管理的职业资格考试，延长考试成绩有效期。在考试成绩实行滚动管理的职业资格考试中，因疫情原因已报名未参考的考生，符合考试主管部门有关规定的，考试合格成绩有效期顺延一年。【牵头处室(单位)：专技处;相关责任单位：市人事考试中心，各区县人力社保部门】

(十五)优化博士后进站手续。因疫情原因无法办理进站流程的博士毕业生，进站手续实行“先进后补”，纳入当期市级博士后日常资助。【牵头处室(单位)：专技处;相关责任单位：各区县人力社保部门】

(十六)有序恢复组织相关人事招聘考试。因疫情原因未能如期举行的事业单位招聘、人事考试等，应尽快有序恢复线下实施，并及时做好广泛宣传和服务。【牵头处室(单位)：市人事考试中心;相关责任单位：事业处，各区县人力社保部门】

#### 四、优化人社经办服务

(十七)加大就业公共服务力度。落实“户籍、常住、参保、就业”四地就业公共服务供给机制，有序推进充分就业社区(村)、零工市场建设，要确保公共就业服务机构和零工市场应开尽开，同步建立线上零工招聘信息专区。用活“智能就业”平台，加快服务智慧化升级，用大数据配置人力资源，实现从“人找政策”到“政策找人”，从“一次办好”到“一次不跑”。【牵头处室(单位)：市就业局;相关责任单位：局办公室、就业处，市信息中心，各区县人力社保部门】

(十八)合理掌握工伤认定、劳动能力鉴定相关时限规定。因受疫情影响造成用人单位、

从业人员或者其近亲属、工会组织不能在规定期限内提出工伤认定、劳动能力鉴定申请的，疫情影响时间可在申请时限中扣除。因受疫情影响导致各级人力资源社会保障行政部门、劳动能力鉴定委员会难以按法定时限作出工伤认定、劳动能力鉴定结论的，可相应顺延审理期限。【牵头处室(单位)：工伤保险处;相关责任处室(单位)：市社保局，各区县人力社保部门】

(十九)大力推行“不见面”服务。充分发挥“渝快办”网上办事大厅、“渝快办”APP、重庆市人力资源和社会保障网、“重庆人社”APP等载体作用，推行各项人社业务“网上办”“掌上办”等“不见面”服务，减少非必须的现场办理，科学安排业务办理流程，避免人员集聚。积极推进落实人力社保领域“一件事一次办”工作，实现“企业职工退休”、“员工录用”、“灵活就业”等3项人力社保相关领域“一件事一次办”服务上线。【牵头处室(单位)：市信息中心;相关责任处室(单位)：市社保局、市人才中心、市就业局、市社保卡中心等政务服务相关处室单位，各区县人力社保部门】

#### **四、上海市卫健委发布意见 落实医务人员绩效激励**

来源：上海市人民政府

摘要：上海市卫生健康委近日发布《关于保障抗疫一线医务人员力量的工作意见》的通知，提出要进一步保障抗疫一线医务人员力量，确保医疗机构正常有序运行。通知要求，改善医务人员工作条件，合理安排轮岗排班。各级医疗机构要合理设置工作岗位、配备医务人员，统筹安排一线医务人员轮休调休补休，保障一线医务人员合理休息休假时间，避免过度劳累。通知要求，在落实绩效激励方面，按要求向市、区两级医疗机构中直接参与新冠肺炎防疫和救治一线工作的医务人员发放相关补助。在落实职称方面，符合规定的直接参加疫情防控的一线专业技术人员参与职称评审，同等条件下所在单位应优先推荐申报。

上海市卫生健康委近日发布《关于保障抗疫一线医务人员力量的工作意见》的通知，提出疫情防控面临新形势新任务，广大医务人员承担非常繁重工作任务，要进一步保障抗疫一线医务人员力量，确保医疗机构正常有序运行，更好守护人民群众生命健康安全。

通知提出，要加强事前预防，各级医疗机构要根据岗位风险，配备充足防疫物资，规范开展环境消杀。加大对医务人员保护力度，加强对医务人员预防干预。

加强事中管理，通知要求改善医务人员工作条件，合理安排轮岗排班。各级医疗机构要合理设置工作岗位、配备医务人员，科学安排诊疗护理班次，统筹安排一线医务人员轮休调休补休，保障一线医务人员合理休息休假时间，避免过度劳累。推进职工健康办公室、健康

休息室的标准化建设试点工作，配齐必备的办公用品和休息必需品，根据功能定位、规模、位置适时就近安排医务人员调配工作闭环酒店，为广大医务人员营造良好的工作休息环境。

要维护医务人员身心健康，加强人文关怀。加强医务人员生活服务、后勤保障和健康监测，为医务人员提供干净、营养、便捷的就餐服务，以及必备的基础性疾病药物、卫生用品，关注医务人员心理健康，主动提供免费心理咨询服务，减少心理焦虑。

事后保障方面，通知要求，在落实绩效激励方面，按要求向市、区两级医疗机构中直接参与新冠肺炎防疫和救治一线工作的医务人员发放相关补助。在落实职称方面，符合规定的直接参加疫情防控的一线专业技术人员参与职称评审，同等条件下所在单位应优先推荐申报。

通知还对家属保障、心理支持等提出了要求。要积极争取各方支持，多渠道筹措慰问经费，组织开展医务人员慰问工作。深入了解医务人员家庭情况，建立台账、分类施策，切实解决其实际困难和后顾之忧，传递组织关心关怀。对家有老人、孩子的要合理统筹安排排班，尽可能使其兼顾家庭。

## **五、北京人社局延长 2022 年单位缓缴三项社会保险费申请时间**

来源：北京人社局

摘要：12月11日，北京人社局网站公布《关于延长2022年单位缓缴三项社会保险费申请时间的通告》。《通告》明确，为积极应对新冠肺炎疫情影响，最大限度帮助市场主体纾困解难，2022年参保单位阶段性缓缴三项社会保险费政策申请截止时间从2022年12月15日延长至2022年12月30日17:00。

## **六、北京出台“新12条”助企纾困积极应对疫情影响**

来源：北京市政府

摘要：12月5日，北京市人民政府办公厅制定出台《北京市积极应对疫情影响助企纾困的若干措施》（下称“新12条”），共四方面12项措施。“新12条”明确，将住房公积金缓缴期限延长至2023年6月30日，并将对大型企业拖欠中小企业账款公示，将拖欠信息列入政府信息主动公开范围。此外，“新12条”还部署了制造业中小微企业延缓缴纳税费、免征车购税、延长社保补缴期限和缓缴部分涉企保证金、对小微企业贷款延期还本付息、拓宽一次性扩岗补助政策范围等优惠政策，并提出将完善企业涉疫“白名单”制度。

北京市积极应对疫情影响助企纾困的若干措施

为深入贯彻落实党的二十大精神，全面落实市第十三次党代会部署，高效统筹疫情防控和经济社会发展，衔接已有助企纾困措施，最大限度减少疫情对经济社会发展影响，帮助市场主体纾困解难，推动经济回稳向上，特制定以下措施。

#### 一、进一步降低企业经营成本

（一）全面落实系列税收优惠政策。自 2022 年 9 月 1 日起，对于已享受延缓缴纳税费 50%的制造业中型企业和延缓缴纳税费 100%的制造业小微企业，其已缓缴税费的缓缴期限届满后继续延长 4 个月。对购置日期在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间内并列入《免征车辆购置税的新能源汽车车型目录》的纯电动汽车、插电式混合动力（含增程式）汽车、燃料电池汽车，免征车辆购置税。高新技术企业在 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间新购置的设备、器具，允许当年一次性全额在计算应纳税所得额时扣除，并允许在税前实行 100%加计扣除。现行适用研发费用税前加计扣除比例 75%的企业，在 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间，税前加计扣除比例提高至 100%。（责任单位：北京市税务局）

（二）延长阶段性缓缴社会保险费的补缴期限。阶段性缓缴企业职工基本养老保险费、失业保险费、工伤保险费政策到期后，参保单位可申请在 2023 年 12 月 31 日前采取分期或逐月等方式对缓缴的社会保险费予以补缴，补缴期间免收滞纳金。（责任单位：市人力资源社会保障局）

（三）延长住房公积金缓缴期限。受疫情影响的用人单位，可通过住房公积金单位网上业务平台申请缓缴住房公积金，缓缴期限延长至 2023 年 6 月 30 日，到期后按规定予以补缴。缓缴期间缴存职工正常申请和提取住房公积金个人住房贷款，不受缓缴影响。（责任单位：市住房公积金管理中心）

（四）对部分涉企保证金实施缓缴政策。阶段性缓缴工程质量保证金，本市房屋建筑、市政、交通、水利等在建项目在 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间应缴纳的各类工程质量保证金，自应缴之日起可缓缴一个季度，建设单位不得以扣留工程款等方式收取工程质量保证金。阶段性缓缴农民工工资保证金，在 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间，符合条件的施工企业可缓缴农民工工资保证金。（责任单位：市住房城乡建设委、市交通委、市水务局、市人力资源社会保障局）

（五）持续开展防范和化解拖欠中小企业账款专项行动。加强中小企业投诉线索的核实办理，建立欠款台账，加快欠款清偿。严格落实大型企业拖欠中小企业账款公示制度，落实逾期未支付中小企业账款强制披露制度，将拖欠信息列入政府信息主动公开范围。（责任单

位：市经济和信息化局、市财政局、市国资委、市政务服务局、市市场监管局、北京经济技术开发区管委会、各区政府）

## 二、加大金融支持力度

（六）对设备购置与更新改造给予贷款贴息支持。研究制定本市设备购置与更新改造贷款贴息政策，对符合条件的项目给予 2.5 个百分点的贴息、期限 2 年，引导银行发放设备购置与更新改造贷款 300 亿元，重点支持市场化的社会投资特别是民间投资项目，引导资金要素投向科技创新、先进制造业与现代服务业融合发展等重点领域和关键环节。（责任单位：市发展改革委、市金融监管局、北京银保监局）

（七）对小微企业贷款实施延期还本付息政策。对于 2022 年第四季度到期的、因疫情影响暂时遇困的小微企业贷款（含个体工商户和小微企业主经营性贷款），鼓励银行业金融机构与借款人按市场化原则共同协商延期还本付息，延期贷款正常计息，免收罚息。还本付息日期原则上最长可延至 2023 年 6 月 30 日。（责任单位：人民银行营业管理部、北京银保监局、市发展改革委、市经济和信息化局、市市场监管局）

（八）支持开发贷款、信托贷款等存量融资合理展期。对于房地产企业开发贷款、信托贷款等存量融资，在保证债权安全的前提下，鼓励金融机构与房地产企业基于商业性原则自主协商，积极通过存量贷款展期、调整还款安排等方式予以支持，促进项目完工交付。2023 年 5 月 10 日前到期的，可允许超出原规定多展期 1 年，可不调整贷款分类，报送征信系统的贷款分类与之保持一致。（责任单位：人民银行营业管理部、北京银保监局、市金融监管局）

## 三、稳定产业链供应链

（九）完善企业“白名单”制度。严格落实《新型冠状病毒肺炎防控方案（第九版）》和进一步优化疫情防控的二十条措施，落实“即封即解”要求，保障企业重要生产经营活动。将城市运行保障企业等纳入“白名单”管理，并根据实际情况动态调整。建立企业关键岗位核心人员“白名单”，予以核发全市统一电子通行证，保障其及时到岗工作。（责任单位：市复工复产防控组办公室、各行业主管部门、北京经济技术开发区管委会、各区政府）

（十）完善交通物流保通保畅政策。按照企业实际需要和诉求，加快办理重点物资运输车辆通行证，做到应办尽办；对于没有归口行业的企业由交通部门予以办理。对于来自高风险区的企业急需物资可通过应急中转站进京，切实保障供应链畅通。（责任单位：市交通委、各行业主管部门）

## 四、加力稳就业保民生

（十一）拓宽一次性扩岗补助政策范围。符合条件的用人单位招用 2022 年毕业或离校两年内未就业的全国普通高校毕业生，以及招用登记失业的 16-24 岁青年，可享受每人 1500 元一次性扩岗补助，政策执行期限至 2022 年 12 月 31 日，申请有效期延长至 2023 年 3 月 31 日。（责任单位：市人力资源社会保障局、市财政局）

（十二）切实做好接诉即办服务。充分发挥首都联防联控各项机制作用，依托市区两级复工复产防控组和“服务包”机制，充分发挥属地、部门、企业主体作用，建立企业涉疫直报协调机制，加强协调调度，按照急事急办、特事特办、务求实效的原则，及时解决重点企业应急问题。对于各区和街道（乡镇）联系的“服务包”企业，所提诉求需市级协调的，实行提级分派办理，形成服务企业合力。（责任单位：市政务服务局、市复工复产防控组办公室、市发展改革委、市投促中心、各行业主管部门、北京经济技术开发区管委会、各区政府）



# 乙类乙管政策出台后的 咨询及答复口径

上海保华律师事务所 杨杰 林歌

2022年12月26日晚，国家卫健委发布2022年第7号公告：

- 一、将新型冠状病毒肺炎更名为新型冠状病毒感染。
- 二、经国务院批准，自2023年1月8日起，解除对新型冠状病毒感染采取的《中华人民共和国传染病防治法》规定的甲类传染病预防、控制措施；新型冠状病毒感染不再纳入《中华人民共和国国境卫生检疫法》规定的检疫传染病管理。

公告出台后，意味着新冠感染将从2023年1月8日起由甲类管理降级为乙类管控。2023年1月8日前后，劳动用工方面的管理将有明显区别。

## 一、 感染新冠期间（阳性期间）是否正常发放工资？

2023年1月8日之前，感染新冠期间仍按甲类传染病进行管理，从原有文件上看在隔离期间应正常发放工资（视为出勤）。

法律依据：《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条 对已经发生甲类传染病病例的场所或者该场所内的特定区域的人员，所在地的县级以上地方人民政府可以实施隔离措施，并同时向上级人民政府报告；接到报告的上级人民政府应当即时作出是否批准的决定。上级人民政府作出不予批准决定的，实施隔离措施的人民政府应当立即解除隔离措施。在隔离期间，实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障；被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。

《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》（人社厅明电[2020]5号）一、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，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，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。

2023年1月8日起，新冠不再纳入甲类管理，不再进行隔离，单位无需按甲类管理支付感染者的隔离工资，因新冠感染需停工治疗（或休养）的可按病假处理，病假期间依法支付病假工资。对于症状不明显感染者，且无法（或不方便）开具病假单的，单位也可视情况安排年休假或要求员工申请事假。

## 二、 感染新冠后可以休息几天？

2023年1月8日之前，员工“核酸或抗原检测阳性”的，一般居家隔离7天。根据上海12月23日出台的阳性感染者解除居家隔离标准，阳性感染者居家隔离满7天症状明显好转或无明显症状的，无需进行核酸检测即可复工；仍有发热等症状，继续落实居家隔离。

文件依据：

上海市《我市优化调整阳性感染者解除居家隔离标准》

一、阳性感染者同时满足以下两个条件，可结束居家隔离，恢复正常生活和外出：

(一) 居家隔离应满 7 天 (自出现症状或核酸、抗原检测结果阳性之日起计)。

(二) 居家隔离满 7 天时, 症状明显好转或无明显症状。

二、如阳性感染者居家隔离第 7 天仍有发热等症状, 继续落实居家隔离, 待满足上述条件后予以解离。

2023 年 1 月 8 日起, 新冠感染者无居家隔离时间要求, 患者实行分级分类救治, 无合并严重基础疾病的无症状感染者、轻型病例, 采取居家自我照护。故 2023 年 1 月 8 日后, 新冠感染作为乙类传染病, 可结合单位病假管理制度、年假管理制度以及员工提交的病假资料等确定休假天数。

### 三、 乙类乙管后, 感染新冠是否有病假工资? 是否享有医疗期待遇?

2023 年 1 月 8 日起, 因新冠不再纳入甲类传染病管理, 作为乙类疾病, 员工新冠感染后出现症状, 无法正常工作的可申请休病假。员工符合病假管理要求的, 按照病假支付工资, 享有医疗期待遇。员工无明显症状, 且无法履行病假手续或不能提供有效病情证明的, 单位也可考虑安排年休假或按事假处理, 此时不享有医疗期待遇。

### 四、 感染新冠是否构成工伤?

2023 年 1 月 8 日之前, 医护及相关工作人员因履行工作职责感染新冠肺炎死亡, 认定为工伤。

文件依据是: 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》(人社部函〔2020〕11 号) 表述, 在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中, 医护及相关工作人员因履行工作职责, 感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的, 应认定为工伤, 依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用, 由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付; 未参加工伤保险的, 由用人单位按照法定标准支付, 财政补助单位因此发生的费用, 由同级财政予以补助。

2023 年 1 月 8 日起, 新冠肺炎更名为新冠病毒感染。如果员工感染病毒且在工作中发

病，符合《工伤保险条例》第十五条第一项的突发疾病 48 小时内死亡，可构成工伤；其他情况一般不再认定工伤。

**五、 乙类乙管后，感染新冠，劳动合同到期终止的是否需要顺延？有不能解雇的特别保护吗？**

2023 年 1 月 8 日之前，新冠患者、疑似病人、密切接触者因隔离、治疗导致不能提供正常劳动的员工，不得依据劳动合同法第四十条、四十一条解除劳动合同；在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至相应情形结束。

文件依据：《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》（人社厅明电[2020]5 号）一、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，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，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。

2023 年 1 月 8 日起，员工感染新冠，正常休病假且处于规定的医疗期内的，劳动合同到期的顺延至医疗期情形消失，医疗期内不得依据劳动合同法第四十条、四十一条解除劳动合同。员工虽感染新冠，但并非处于病假及相应的医疗期内容，不再享受解雇保护。

法律依据：《中华人民共和国劳动合同法》

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

**六、 密接者的劳动保护：是否需要隔离、如何支付工资？**

2023 年 1 月 8 日之前，仍然存在“密切接触者”的概念和判定，如有员工的同住人或

周围同事患新冠等符合“密接”定义的情形，员工可以要求居家自我隔离，单位没有理由拒绝员工的要求。单位可以要求有居家办公条件的员工执行居家办公，对于无居家办公条件的员工，单位可考虑要求其优先休年假，前述安排以鼓励为主，尽量不要强行安排。按原有文件，密接隔离人员也是属于应当支付正常出勤工资的人员。

2023年1月8日起，对新型冠状病毒感染实施“乙类乙管”，对新冠病毒感染者不再实行隔离措施，不再判定密切接触者，不再划定高低风险区，因此再无密接者的概念。既然没有密接者，员工以自己属于密接为理由要求居家休息或居家办公的，应当征得单位同意。单位可以拒绝批准居家办公，也可以视情况与其协商按照年假或者事假处理。

**七、考虑到自2023年1月8日起，再无“强制隔离假期”以及“密接者隔离期”等概念，用人单位能否自行颁布相关政策，对于感染新冠病毒（阳性）员工以及“密接者”的工作或休假安排作出规定？**

根据国家卫健委《重点人群、重点机构、重点场所新型冠状病毒感染“乙类乙管”防控指引》，企事业单位仍然需要切实履行疫情防控主体责任，对员工进行症状监测。公司可合理制订相关制度，要求员工申报是否感染病毒或是否有较高感染风险，根据员工感染情况和工作的不同安排居家办公、休病假或休年假等。

文件依据：国家卫健委《重点人群、重点机构、重点场所新型冠状病毒感染“乙类乙管”防控指引》

## 二、重点机构

### （四）党政机关、企事业单位。

1. 党政机关、企事业单位切实履行疫情防控主体责任，做好疫情流行期间疫情应对。

2. 提升工作人员自我防护意识，做好办公室、食堂、卫生间等环境通风换气；加强工作人员症状监测，出现发热、干咳、乏力、咽痛等症状时及时进行抗原或核酸检测，阳性人员可居家办公；如需到岗，应做好个人防护，减少与他人接触。

3. 疫情流行严重时，取消会议、培训等线下聚集性活动，必须举办时，应减少参会人数，做好个人防护；采取弹性工作制，错时上下班，必要时居家办公，控制在岗人员数量，不提供堂食等措施。

4. 建立关键岗位、关键程序工作人员轮岗备岗制度，疫情严重时原则上工作人员应“两点一线”，尽量减少疫情对党政机关、企事业单位正常运转的影响。

# 新冠感染疫情“乙类乙管”后的 劳动关系处理常见问题建议

谭蔚

转载自：HR全流程法律顾问

2022年12月26日，国务院应对新型冠状病毒感染疫情联防联控机制综合组、国家卫生健康委员会分别发布《关于印发对新型冠状病毒感染实施“乙类乙管”总体方案的通知》（联防联控机制综发[2022]144号，以下简称《“乙类乙管”通知》）和国家卫健委2022年第7号公告，明确将新型冠状病毒肺炎更名为新型冠状病毒感，并自2023年1月8日起，将新型冠状病毒感染的传染病防控措施由“乙类甲管”调整为“乙类乙管”。上述文件的发布必将对用人单位的基于疫情防控而进行的劳动关系处理发生颠覆性的变化，虽然目前人社部、各地人社厅（局）还未发布相关最新政策，但笔者依据《中华人民共和国传染病防治法》等相关政策以及法理，对用工管理、工资支付等问题进行梳理，仅供读者参考。



## 一、新冠病毒感染者及密接者的工资支付

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）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。然而依据《“乙类乙管”通知》规定，自2023年1月8日起不再判定密切接触者的规定，因此密接者应当正常出勤并提供正常劳动，未正常出勤密接者可不支付其工资。对新冠病毒感染者，依据《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条第二款规定：在隔离期间，被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。而依据《“乙类乙管”通知》规定，对新冠病毒感染者不再实行隔离措施，因此对未能提供正常劳动新冠病毒感染者按病假工资支付（对提供正常劳动新冠病毒感染者应按正常出勤工资支付）。

## 二、新冠病毒感染者及密接者的出勤管理

依据《“乙类乙管”通知》规定，自2023年1月8日起对新冠病毒感染者不再实行隔离措施，不再判定密切接触者。换言之，密接者应当正常出勤并提供正常劳动，以密接等作为理由拒不出勤的，用人单位可以依据用人单位规章制度按违纪处理。而对新冠病毒感染者由于不再实行隔离措施，因此对未能提供正常劳动新冠病毒感染者，可按病假处理并计入医疗期，但基于目前医疗资源匮乏和国家对轻症居家修养的宣传，很多新冠病毒感染者未必能提供医院开具的病假单，此时用人单位可在规章制度中要求提供抗原或核酸阳性证明，并对提供虚假证明的按严重违纪处理。

除此以外，笔者认为对新冠病毒无症状感染者的出勤管理较为特殊，结合医疗期管理的特点，对于劳动者虽能证明自身感染新冠（阳性），但由于没有明显症状且无医院出具的病假证明的，可能需要区分以下情形分析：

### 情形一：用人单位要求员工复工复产工作遭拒绝的

按原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》规定：医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。而无症状感染者本身不需要进行治疗且能提供正常工作，因此笔者认为除具有等特殊性质（养老机构、社会福利、学校、

学前教育机构等)的用人单位需考虑一定的社会性因素外(可以给予包括居家办公机会或特设“阳性”办公/学习区域等措施),对于其它各类非特殊性质的用人单位而言,无症状感染者或症状不明显者,仅以自己感染病毒为由拒绝复工复产的,若打算从轻处理此事的,用人单位可以按无薪事假处理;若希望借此机会以正视听的,可以借助企业规章制度等规则以旷工处理。

情形二:感染员工为了不扣薪水,表达了明确的复工复产意向,但用人单位有所顾虑的,此情形主要适用于用人单位从防控管理和薪酬管理两个角度出发,针对感染病毒的员工,不论症状是否明显,均按照病假处理,并在期间支付病假工资。而员工为了不扣薪水,要求复工复产甚至强行前往用人单位工作。

此时用人单位,特别是具有重点行业属性的用人单位(公安、交通、物流、寄递、水电气暖保供等行业,以及大型企业),可以根据《关于进一步优化落实新冠肺炎疫情防控措施的通知》和国家卫健委《重点人群、重点机构、重点场所新型冠状病毒感染“乙类乙管”防控指引》的规定,基于属地管理原则,建立相应的规章制度,对于强行前往用人单位工作的无症状感染者按违纪处罚。对其行为造成用人单位损失的,可根据《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)第十六条规定:按不超过劳动者当月工资20%的标准进行经济赔偿。对于不具有重点行业属性的用人单位,可以谨慎态度参照上述措施执行

当然,从柔性化角度处罚,用人单位可要求员工采取居家办公或者先行统筹安排带薪年假等。

### 三、新冠病毒感染者及密接者的解除劳动合同豁免及其合同到期顺延

同样依据《“乙类乙管”通知》规定,自2023年1月8日起不再判定密切接触者的规定,因此密接者,用人单位可以依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。同理,自2023年1月8日起,密切接触者也不适用合同到期顺延。

而针对新冠病毒感染者,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)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,不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同(以下简称解除劳动合同豁免)。对新冠病毒感染者而言,基于前文所述,此时新冠病毒感染者在提供病假单或者抗原、核酸阳性证明后,进入医疗期,直至

医疗期未满前用人单位不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与劳动者解除劳动合同。此处值得注意的是，之前人社厅明电[2020]5号所规定的感染者解除劳动合同豁免是不受医疗期限制，而2023年1月8日起感染者解除劳动合同豁免是受医疗期限限制的，为此特别进行区别说明。

同时依据劳动合同法第四十五条规定，新冠病毒感染者在提供病假单或者抗原、核酸阳性证明后，且医疗期未满的，用人单位应当法定顺延至其医疗期结束。但如遇到无症状感染者，此时需要区分不同的情形：如无症状感染者提供正常劳动或者按带薪年假、无薪事假处理，也意味着未进入医疗期，用人单位可以到期终止；如用人单位按病假处理，此时进入了医疗期，劳动合同到期需顺延至医疗期满。



地址：上海市长宁区定西路988号银统大厦南楼601室

Address: 601, South Tower, YinTong Building, 988 Ding Xi Road, Changning District, Shanghai

邮政编码：200050

Postcode: 200050

[www.baohualaw.com](http://www.baohualaw.com)