

索引号:	11220000013544525W/2022-01219	分类:	劳动关系;意见
发文机关:	吉林省人力资源和社会保障厅	成文日期:	2022年05月10日
标题:	关于做好当前稳定劳动关系有关工作的指导意见		
发文字号:	吉人社联〔2022〕56号	发布日期:	2022年05月12日

关于做好当前稳定劳动关系有关工作的指导意见

吉人社联〔2022〕56号

各市（州）、长白山管委会、梅河口市人力资源和社会保障局、总工会、企业联合会/企业家协会、工商业联合会，中省直有关部门：

为深入贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府决策部署，在抓好疫情防控工作的基础上，有序、有力、有效推动企业复工复产，积极应对疫情对我省经济社会带来的冲击，动员广大职工凝心聚力共克时艰，千方百计做好稳定工作岗位工作，尽量不裁员或者少裁员，促进全省劳动关系总体和谐稳定，现就做好当前稳定劳动关系有关工作提出如下指导意见：

一、高度重视疫情对劳动关系领域带来的挑战

今年三月以来，受新冠病毒疫情影响，我省经济社会发展遭受严重冲击，劳动关系领域面临很多新情况新问题。部分行业企业因停工停产时间较长而面临很大的生产经营压力，劳动者面临待岗、失业、收入减少等风险，劳动关系不稳定性增加，矛盾凸显。当前，我省正处于全力推进企业复工复产的关键阶段，各地、各有关部门要认真学习贯彻习近平总书记关于疫情防控工作的一系列重要指示精神，严格落实党中央、国务院和省委、省政府决策部署，高度重视当前特殊时期劳动关系运行中出现的突出问题，提高政治站位，坚持底线思维，高度重视疫情对劳动关系领域带来的挑战，强化责任担当，深刻认识做好企业复工复产和稳定劳动关系工作的紧迫性和重要性，深入研究分析疫情对劳动关系的影响，加强劳动关系风险监测和研判，严格落实国家有关疫情期间处理劳动关系有关政策，在规范劳动用工管理、依法保障工资支付、形成化解风险合力等方面下功夫，引导企业与职工共担责任共渡难关。要充分发挥三方机制在保企业、保就业、保稳定中的重要作用，结合实际帮助企业制定复工复产的措施，联合各方力量共同行动，加大对特殊时期企业劳动关系处理的指导服务，确保劳动关系总体和谐稳定。

二、规范劳动用工管理

（一）关于劳动合同订立或续订。企业与劳动者因疫情影响不能依法及时订立或续订书面劳动合同，可通过协商等方式，合理顺延订立或续订书面劳动合同的时间。企业与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立或续订书面劳动合同。

(二) 关于企业调整规章制度或重大事项。疫情期间，企业可通过电子邮件、内部办公自动化(OA)系统、微信群组等形式，将涉及停工停产、变更劳动报酬、调整工作方式和工作时间、轮岗轮休等直接与劳动者切身利益相关的规章制度或重大事项等相关方案和意见，交由工会或职工代表讨论并征求意见，经平等协商确定且仅适用于疫情期间并告知劳动者的，可视为已履行民主程序。

(三) 关于劳动合同解除。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防疫措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业不得因此与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，应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防疫措施结束，需要停工继续治疗的除外。因疫情影响导致生产经营困难的企业，与职工就降低工资、轮岗轮休或缩短工作时间进行协商但无法达成一致意见的，企业可以解除劳动合同，但应结合《劳动合同法》第四十条关于客观情况发生重大变化的规定，以及第四十一条经济性裁员的规定处理，解除劳动合同的应依法支付经济补偿。

(四) 关于劳务派遣用工。对依法实行隔离治疗或者医学观察的新冠肺炎患者、无症状感染者、密切接触者以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的被派遣劳动者，用工单位不得因此将其退回劳务派遣单位。

(五) 关于共享用工。原企业与劳动者协商一致，将劳动者安排到缺工企业工作，不改变原企业与劳动者之间的劳动关系，共享用工合作期满，劳动者应回原企业，原企业应及时予以接收安排。原企业要充分尊重劳动者的意愿和知情权，安排到缺工企业工作前应当征求劳动者意见，与劳动者协商一致。原企业与缺工企业应当就“共享用工”签订协议，明确双方的权利义务和劳动者的合法权益并告知劳动者本人。原企业不得以劳务派遣方式将劳动者安排到缺工企业工作。缺工企业应合理安排劳动者工作时间和工作任务，保障劳动者休息休假权利，提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，及时将劳动者的劳动报酬结算给原企业。充分保障劳动者在共享用工期间的合法权益。

三、依法保障工资支付

(六) 关于停工停产期间的工资支付周期。企业停工停产期间的工资支付周期的起止日期计算，从停工停产当日起至复工复产前一日止连续计算。其中，一个工资支付周期最长不超过30天(不剔除休息日、法定节假日等各类假)。企业发薪日期在此期间的，不影响按停工停产相关支付标准分段计算工资。

(七) 关于因疫情影响导致企业生产经营困难延期支付工资。因疫情影响导致企业生产经营困难，无法按时足额支付劳动者工资的，根据《吉林省企业工资支付办法》有关规定，应当向劳动者书面说明情况，并经与工会或者职工代表协商一致后，可以延期支付工资，但最长不得超过30日。

(八) 关于因疫情影响无法返岗职工工资支付。对受疫情影响职工无法按期到岗工作的,企业要主动与职工沟通,可以合理安排劳动者通过居家办公、远程办公等工作方式完成工作任务;无法安排劳动者实行居家办公、远程办公等工作方式的,企业可与劳动者协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假,并按照相应假期的工资支付标准保障职工工资待遇。在疫情防控期间,为减少人员聚集,鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施,企业可以与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业,在保障职工身体健康和劳动安全的前提下,企业可以与工会和职工协商,适当延长工作时间应对紧急生产任务,不受延长工作时间的限制,但应依法支付加班工资。

对用完各类休假仍无法返岗提供正常劳动的职工,企业可与职工协商,参照国家关于停工、停产期间工资支付的规定,在一个工资支付周期内的,按照劳动合同规定的标准支付工资;超过一个工资支付周期的,根据《吉林省企业工资支付办法》(吉林省人民政府令第268号)的规定,按不低于企业所在地最低工资标准的70%发放生活费。企业可要求职工提供其无法返岗的相关证明材料。

对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工,企业要按照其正常劳动支付工资;隔离期结束后,对仍需停止工作进行治疗的,在规定医疗期内,企业应根据《吉林省企业工资支付办法》(吉林省人民政府令第268号)的规定,按照不低于当地最低工资标准的80%支付其病假工资。

(九) 关于受疫情影响长期不能复工职工工资支付。企业因受疫情影响而导致生产经营困难长期不能复工的,职工工资参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行,即: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劳动者工资;超过一个工资支付周期的,若职工提供了正常劳动,企业按照不低于当地最低工资标准支付工资;若职工没有提供正常劳动,根据《吉林省企业工资支付办法》(吉林省人民政府令第268号)的相关规定,按照不低于企业所在地最低工资标准的70%发放生活费。

四、形成化解风险合力

(十) 加强部门协同。加强与企业主管部门、工会、企联、工商联等部门的协同,充分发挥各部门职能优势,结合“和谐同行”能力提升三年行动计划和“服务企业月”等活动,积极引导和鼓励职工关心企业的生存与发展,坚持互利共赢,平等协商,共同做好对企业和劳动者的团结、指导及帮扶。动员广大职工为企业发展献计出力,与企业同舟共济,抱团取暖、共克时艰,共谋发展。

(十一) 加强上下联动。加强各级人社部门之间的密切协调,保持沟通顺畅。及时发现和报告劳动关系重大事项,更好凝聚起各方齐抓共管的强大合力。要进一步做好对街镇和基层队伍的指导服务,切实发挥基层劳动关系协调员队伍和社会组织作用。

(十二) 加强一体推进。畅通线上线下举报投诉渠道，及时回应企业职工诉求，各级劳动监察和调解仲裁机构要依法及时处理因疫情引发的劳动争议，按照“快立、快调、快审、快结”的原则，及时受理，及时调解或裁决。在执法办案时，既要注重保障劳动者基本生活和就业，也要充分考虑企业生存和发展的必需条件。引导劳动者和企业合理调整预期，互谅互让，以协商取得共识，尽可能以调解的方式解决争议，维护劳动关系和谐稳定。

吉林省人力资源和社会保障厅 吉林省总工会

吉林省企业联合会/吉林省企业家协会 吉林省工商业联合会

2022年5月10日