

# 关于逐步复工复产背景下监理企业处理劳资关系若干问题的 工作指引

广东省建设监理协会相关会员单位：

自新冠疫情爆发以来，在党中央、国务院的科学决策、精准施策下，疫情防控取得了重大的进展，广东省自 2020 年 2 月 24 日起将重大突发公共卫生事件一级响应调整为二级响应，且省内多日来已无新增病例，各行各业正在紧锣密鼓做好复工复产的安排。本所在此前向协会提交的《法律建议书》的基础上，就复工复产过程中会员企业处理员工劳资关系中的细节问题，补充如下工作指引，谨供会员企业参考适用：

## 一、关于“工资支付周期”的计算问题

因建筑行业的自身特点，部分会员企业反映企业在春节期间的休假通常安排至 2020 年 2 月 15 日，故理论复工时间安排晚于广东省人民政府要求在 2020 年 2 月 9 日前不得复工的安排。为此，针对《广东省人力资源和社会保障厅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》规定：“企业因受疫情影响导致停工停产的，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，应当按照正常工作时间支付工资”，就“一个工资支付周期”的起算点理解上存在争议。

我们认为：《通知》是在疫情影响下所导致停工停产时，对员工工资发放作出具体规定，而会员企业春节期间的休假是在考虑行业特点的情况下作出的特殊安排，故截止至 2020 年 2 月 15 日前属于正常的休假安排，不应理解为受疫情影响的停工停产期间，故应以 2020 年 2 月 16 日作为计算一个工资支付周期的起点时间。

## **二、关于企业复工后员工未能及时到岗的处理建议**

### **（一）关于会员企业复工复产的组织管理措施建议：**

为妥善安排及时复工复产，会员企业需根据自身业务情况和员工队伍的个体情况，成立以企业负责人担任组长的疫情应对与复工领导小组，实施有效分工，为企业稳健复工复产提供组织保障。针对复工后的员工到岗问题，有必要结合员工的个人条件，制订有针对性的预案安排。特别是针对担任项目总监理工程师、安全监理工程师等重要岗位的人员，重点关注其能否及时到岗复工的问题，解决员工返岗的防护、心理、交通、工资待遇等疑虑，提高员工返岗率，避免影响所在项目的正常复工，对项目工程施工进度和安全质量造成重大影响。

### **（二）关于员工未及时到岗情形下的合规处理对策：**

对于会员企业安排复工后，员工未能及时到岗的，企业或企业疫情应对与复工领导小组应对员工的未到岗原因进行调查了解，并针对其具体未能到岗的情形区分作出处理，具体建议如下：

## **1、确因新冠疫情直接影响无法到岗的处理；**

(1) 对于已确诊感染新冠肺炎、疑似感染，以及被依法隔离属于密切接触者的员工，应进一步了解情况，具有提供证明条件的被隔离员工，可以要求其提供相应的被隔离证据，确认属实的，企业应当提供心理等支持，并在隔离期间将依法按正常工作时间支付工资；

(2) 员工隔离期结束或者确诊感染新冠肺炎需要治疗的，给予病假医疗期和病假工资待遇；其中：广东省一般地区（除深圳外）按不低于所在地最低工资的 80% 支付，深圳地区按照《深圳市员工工资支付条例》（2019 修订）第二十八条规定处理。

## **2、重点疫区内员工受新冠疫情客观影响无法到岗的处理；**

(1) **具备居家办公条件的，倡导采取居家办公措施；**对于尚在湖北省、浙江省温州市等重点疫区的员工，根据各地政府规定，均要求延期返岗，且湖北省内大部分地区已经不具备返岗的交通条件。对于此部分员工，对于适合居家办公的岗位，同时员工又具有居家办公的条件的（如果当地物流通畅，还可以创造条件邮寄电脑等创造办公条件），可以安排员工居家办公，对于居家办公员工比较多的，企业复工领导小组应及时制定企业居家办公制度，提升居家办公的效率和质量。居家办公期间的，根据中华总工会《关于做好新冠肺炎疫情防控期间支持企业安全有序复工复产和劳动关系协调工作的通知》要求，企业应当正常支付工资。

**（2）不具备居家办公条件的，妥善处理安排；**对于上述部分员工不具备居家办公条件的，可以优先安排带薪年假，带薪年假使用完毕后，由于除武汉以外的湖北地区、浙江温州地区的人员，是否属于整体被隔离，没有明确的法律依据，只能算是交通阻断导致无法到岗的情形处理。但如员工所在地政府采取与武汉封城等相当措施的，可认为属于非因劳动者原因导致无法到岗，企业应按停工停产假计算。对于其他未采取武汉同等措施的地区，可以优先安排员工调休（综合调剂使用年度内的休息日），调休仍不足以解决的，可以先行与员工协商一致，要求员工请事假，按照企业事假待遇处理，但如政府有政策明确按停工停产假或者正常工作时间工资计算，则企业可以补足员工工资或生活费。

**（3）会员企业的自主性安排措施。**对于部分地区倡导给湖北地区员工保留工作岗位、延迟到岗前的期间给予发放工资，仅属于指引性要求而非法律意义上的强制性规定，企业可以根据自身承受能力自主决定是否适用其全部或部分要求，建议企业按实际情况予以处理。

### **3、非重点疫区内员工受新冠疫情客观影响无法到岗的处理；**

对于非湖北地区员工，因疫情导致交通阻断等原因未及时返回复工的员工（含自行隔离 14 天的员工），应当要求其向企业说明情况，并按照企业考勤制度规定履行请假手续。

同时，员工应向企业提供当地社区或村委会的书面情况说明或者

地区交通限制通知等书面材料，企业可以通过电话等方式向当地村委会、镇政府及上级政府相关部门核实情况。如经核实属实的，则暂不以旷工对员工进行处理，对于该部分员工，企业可以优先考虑安排职工 2019-2020 年未休带薪年休假。如年休假休完的，应要求员工按履行请事假的手续，事假期间，企业可以按照企业规章制度处理工资问题，如制度规定不予发放工资的，也可以不发放该期间的工资。

#### **4、员工拒绝到岗情况的处理；**

(1) 如员工以担心传染新冠肺炎为由而不到岗的，企业应告知员工已经按政府要求做好了全部疫情防控工作，该不到岗的理由不能成立，并可结合员工实际情况和企业的复工复产安排，与员工协商调休、事假等方式延迟复工时间。如果员工不接受协商，并在合理期限内无正当理由拒绝到岗的，企业可以发函催告，如果仍不到岗的，可以认定员工属于旷工，根据企业依法制定的规章制度予以违纪处理，直至解除劳动合同，且于该情形下解除劳动合同的，企业无需向员工支付赔偿金。

(2) 如员工经通知后表示不愿意回企业工作的，应视为员工以个人原因主动辞职。该情形下，企业应及时与员工办理辞职手续，尽量要求员工邮政特快专递（EMS）提交书面的辞职申请；如不便通信的，则应通过邮件、微信（文字或视频）方式提交电子辞职材料，会员企业应妥善保管相关辞职材料，并应及时向员工邮寄书面的解除劳动关系证明。

### 三、疫情影响下企业与员工交流的工作建议

1、受疫情影响下，企业与员工难以面对面交流，且通信条件也受到一定的限制，通常情况下双方交流多以电话、微信或其他通讯软件等为。故交流过程中，会员企业需具备一定的取证意识，合理核实员工身份、个人的意愿等，并做好记录存档，以免发生争议时造成被动。

2、本着共度时艰的理念，会员企业在力所能及的情况下，尽量多从员工角度考虑，合理制订宽待、善待、关爱员工的具体措施，在合理保障企业利益下兼顾对员工的关怀和支持，以此换取员工对企业的感恩和回报。

此致

广东圣和胜律师事务所

陈滨宏 管理合伙人律师

梁剑标 合伙人律师

王育民 律师

朱春容 律师

麦韵静 实习律师

二〇二〇年三月五日