

上海市人力资源和社会保障局

沪人社关〔2022〕89号

上海市人力资源和社会保障局印发《关于进一步维护当前劳动关系和谐稳定的工作指引》的通知

各区人力资源和社会保障局，各有关单位：

现将《关于进一步维护当前劳动关系和谐稳定的工作指引》印发给你们，请遵照执行。

上海市人力资源和社会保障局

2022年4月26日

（此件主动公开）

关于进一步维护当前劳动关系 和谐稳定的工作指引

为深入贯彻落实党中央、国务院和市委、市政府关于全力以赴打赢疫情防控攻坚战、有力有序有效推动复工复产的决策部署，现就当前形势下更好保障劳动者合法权益，支持企业复工复产，进一步维护劳动关系和谐稳定制订工作指引如下。

一、总体要求

坚持依法依规。正确适用《传染病防治法》《劳动合同法》等法律法规以及国家和本市相关政策文件，依法依规调整劳动关系双方的权利义务。

坚持统筹平衡。统筹劳动者权益维护和企业健康发展，推动企业和劳动者广泛开展协商，倡导双方互谅互让、共担责任、共渡难关。

坚持精准稳妥。密切关注新冠肺炎疫情防控期间劳动关系的新情况、新问题，加强研判，稳妥施策，提升工作的精准度和实效性。

二、规范劳动用工

（一）劳动合同订立或续订问题。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）企业调整规章制度或重大事项问题。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）企业安排劳动者居家办公问题。对因受疫情影响企业不能开工生产或劳动者不能返岗的，企业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。

（四）劳动合同解除问题。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劳动者，企业不得因此与其解除劳动合同。疫情防控期间，劳动者因不配合政府部门疫情防控措施被追究刑事责任的，企业可依据《劳动合同法》第三十九条相关规定解除劳动合同；劳动者因不配合政府部门疫情防控措施而受到治安拘留等行政处罚，企业依法制定的规章制度对此有规定的，可按其规定处理。

（五）劳动合同终止问题。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劳动者，劳动合同到期的，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，需要停工继续治疗的除外。

（六）劳务派遣用工问题。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。

（七）共享用工问题。疫情期间由员工富余单位将劳动者借出至缺工单位工作的，不改变借出单位与劳动者之间的劳动关系。借出单位和借入单位应当按照相关规定签署协议，明确权利和义务，所约定的日或小时工资标准等不得违反本市的最低工资标准。签订协议应遵循平等、诚信、公平、合理等原则，不得违反法律、法规的禁止性规定，并不得违背公序良俗。借出单位或借入单位应当切实履行劳动报酬、休息、劳动安全保护等义务，充分保障劳动者在共享用工期间的合法权益。

三、保障工资支付

（八）被依法采取隔离措施期间的工资问题。根据传染病防治法规定，由医疗机构或政府依法对新冠肺炎患者、无症状感染者、密切接触者等实施隔离措施，导致劳动者不能提供正常劳动的，企业按正常劳动支付其在隔离期间的工资。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的劳动者，企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其工资。

（九）受政府紧急措施影响的劳动者工资问题。对不属于上述被依法隔离情形但因政府依法采取防控措施，导致企业停工停

业或劳动者不能返岗的，区分不同情况处理：一是对企业安排未返岗劳动者通过电话、网络等方式提供正常劳动的，按正常劳动支付工资。二是对企业安排劳动者使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假期的，按相关假期的规定支付工资。三是对企业未复工或者劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的，企业参照国家关于停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商，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的，由企业发放生活费。

（十）生产经营困难企业延期支付工资问题。企业受疫情影响生产经营困难导致暂无工资支付能力的，经与工会或职工代表协商同意后，可延期支付劳动者工资，延期时间一般不超过一个月。

（十一）劳动者居家办公期间加班工资支付问题。企业因生产经营需要且经劳动者同意，安排劳动者在居家办公期间加班的，应当按照《劳动法》第四十四条的规定支付劳动者相应的加班工资或安排补休。对于实行不定时工时制和综合计算工时制的劳动者，企业应按照相关规定支付劳动者法定节假日加班工资或延时加班工资。

四、完善工作机制

（十二）深化协商调解机制。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。如对于劳动合同履行受疫情影响，有继续履行可能的，应引导当事人通过协商调整履行时间、

地点、方式等变更劳动合同，促使继续履行。

（十三）优化协同服务机制。工作中要注意区分案件性质，对企业经营确有困难，但无主观欠薪恶意的，可适用包容审慎监管原则，联动相关政策部门帮助企业渡过难关；对破产、关闭及裁员的企业，积极为劳动者搭建就业、职业技能培训等服务平台，帮助其尽快实现再就业。

（十四）强化预警处置机制。进一步畅通线上线下举报投诉渠道，加快办件速度，及时回应企业群众诉求；做好区域内企业欠薪、规模性裁员等情况的监测预警；加强对复工复产企业的用工指导，关注企业劳动权益保障情况。尤其要重视对农民工群体的关心关爱和服务保障，完善应急处置工作预案。

五、加强组织保障

（十五）加强三级统筹协调。保持市、区人社部门沟通畅通。区人社部门要通过联席会议平台及时向属地区委、区政府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队伍和社会组织作用。

（十六）发挥三方机制作用。充分发挥工会、企联、工商联职能优势，及时互通情况，共同做好对企业和劳动者的团结、指导及帮扶。尊重和发挥企业内部劳动关系协调机制作用，大力推动企业和劳动者通过民主程序就与疫情相关的用工、工资支付等问题开展协商，找到满足双方意愿的最大公约数，抱团取暖、共克时艰，提高协商成功率。

(十七)做好欠薪垫付工作。充分发挥欠薪保障金垫付机制在疫情防控期间保障劳动者基本权益和维护社会稳定的积极作用。对符合垫付情形和条件的，应按照规定简化程序提高垫付效能；对不符合垫付规定的，应当通过其它途径切实维护劳动者合法权益。

上海市人力资源和社会保障局办公室

2022年4月26日印发
