

(以下附錄節錄自中華人民共和國人力資源和社會保障部的網站，全文可參閱  
[http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/202001/t20200127\\_357746.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/202001/t20200127_357746.html))

附錄

人力資源社會保障部辦公廳  
關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題的通知  
人社廳明電[2020]5 號

各省、自治區、直轄市及新疆生產建設兵團人力資源社會保障廳（局）：

為做好新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控工作，妥善處理好疫情防控期間勞動關係問題，維護職工合法權益，保障企業正常生產經營秩序，促進勞動關係和諧穩定，現就有關問題通知如下：

一、對新型冠狀病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接觸者在其隔離治療期間或醫學觀察期間以及因政府實施隔離措施或採取其他緊急措施導致不能提供正常勞動的企業職工，企業應當支付職工在此期間的工作報酬，並不得依據《勞動合同法》第四十條、第四十一條與職工解除勞動合同。在此期間，勞動合同到期的，分別順延至職工醫療期期滿、醫學觀察期期滿、隔離期期滿或者政府採取的緊急措施結束。

二、企業因受疫情影響導致生產經營困難的，可以通過與職工協商一致採取調整薪酬、輪崗輪休、縮短工時等方式穩定工作崗位，盡量不裁員或者少裁員。符合條件的企業，可按规定享受穩崗補貼。企業停工停產在一個工資支付週期內的，企業應按勞動合同規定的標準支付職工工資。超過一個工資支付週期的，若職工提供了正常勞動，企業支付給職工的工資不得低於當地最低工資標準。職工沒有提供正常勞動的，企業應當發放生活費，生活費標準按各省、自治區、直轄市規定的辦法執行。

三、因受疫情影響造成當事人不能在法定仲裁時效期間申請勞動人事爭議仲裁的，仲裁時效中止。從中止時效的原因消除之日起，仲裁時效期間繼續計算。因受疫情影響導致勞動人事爭議仲裁機構難以按法定時限審理案件的，可相應順延審理期限。

四、各地人力資源社會保障部門要加強對受疫情影響企業的勞動用工指導和服務，加大勞動保障監察執法力度，切實保障職工合法權益。

人力資源社會保障部辦公廳  
2020 年 1 月 24 日