

# 【前线快评】企业复工勿忘薪酬合规管理——薪酬管理要点问答

原创 德勤 Deloitte 德勤Deloitte 昨天



为了应对突如其来的新型冠状病毒感染的肺炎疫情（“新冠疫情”），做好防控工作并支持企业复工复产，保障劳动者权益，各级政府已经陆续出台了一系列规范性文件。这些文件以及新冠疫情所引发的员工薪酬管理方面的复杂情况都对企业管理层及其相关人力资源管理部门提出了挑战。如何既维护员工关系和法律法规的遵从性又保障公司的运营效率是一个迫在眉睫的问题。在此，我们归纳了几个关于薪资和个税的热门话题，从薪酬管理的角度提供一些分析和建议，谨供相关企业参考。

- 特定期间的薪资计算
  - 春节延长假期
  - 延迟复工期
- 员工因为疫情而不能提供劳动时期的薪资计算
  - 确诊/疑似员工的治疗期/医学观察期
  - 由于政府采取封城、封村、要求从外地返岗的特定人员隔离14天等措施导致无法到岗工作
  - 因为交通管制等特殊原因不能到岗工作
  - 停工停产时期
- 个人捐赠涉及的个人所得税税前扣除相关事项

## 一、春节延长假期和各地“延迟复工期”相关规定和薪资计算

### 1. 春节延长假期的薪资计算

国务院根据疫情防控需要，将春节假期延长至2月2日（农历正月初九，星期日）。因为2月2日本身即为休息日，实际上是延长了1月31日和2月1日两天工作日。对于国家

延长的两天假期，企业必须遵守，员工在此期间休息的，企业应向员工发放正常工资；员工根据企业安排提供正常劳动的，相当于休息日加班，企业应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，则应当支付不低于工资标准200%的金额作为工资报酬（此种情形仅适用于标准工时制的员工，其他工时制的员工应依据《中华人民共和国劳动法》和相关法规另行处理<sup>1)</sup>）。

## 2. 各地的“延迟复工期”相关规定和薪资计算

对于**标准工时制**的员工，根据各地对于延迟复工期间的各类规定，总体来说分为三类：

**湖北省**：湖北省曾将原定春节假期延长至2020年2月13日，2月14日正常上班；但是根据2月13日《湖北省新型冠状病毒感染肺炎疫情防控指挥部通告》，“省内各类企业不早于2月20日24时前复工”，因此湖北省的延迟复工安排及规定有待相关部门的进一步确认。

**上海市**：2020年2月3日至7日视为休息日；其余时间暂时与非疫情时期无异。

**其他地区**：2020年2月3日至延迟复工截止日视为工作日，根据当地政策确认延迟复工截止日；其余时间暂时与非疫情时期无异。

各级政府通知要求企业不能提前复工，这是从减少人员聚集的角度来考量的，而不是从增加员工的春节假期的角度。除个别省市的特殊情况外，多数地区将延迟复工期视为工作日处理（休息日除外），如果根据当地规定在“延迟复工期”内正常提供劳动的，员工在此期间上班是正常出勤。居家办公的，企业应按照正常工作时间向该员工支付工资。这和涉及保障城市运行必需、疫情防控必需、群众生活必需及其它涉及重要国计民生的相关企业员工在延迟复工期间正常上班的性质相同。

此外，对于**综合工时制**员工的薪资计算，应以减去公众假期计薪日、休息日后的工作日数乘以8小时，作为当月的标准工时数，来进行综合周期性统计。对于**不定时工时制**的员工，则暂时不受影响。

纵观以上几个期间，就标准工时制员工，我们对一般非疫情防控必需企业会涉及到的情形做了简单整理，以供参考：

时间段	工作时间对应的薪资影响	备注
		根据《中华人民共和国劳动

<p><b>春节假期</b> (2020.01.24 ~01.30)</p>	<p>如安排员工工作，应作为法定节假日或休息日加班处理，支付相应薪酬或安排补休（如适用）。</p>	<p>法（2018修正）》及《全国年节及纪念日放假办法（2013修订）》等相关规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；法定节假日（农历正月初一、初二、初三）安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。</p>
<p>2020.01.31</p>		
<p><b>春节延长假期</b> (2020.01.31 ~02.02)</p>	<p>如安排员工工作，应视为休息日加班，安排补休或支付200%的工资报酬。</p>	<p>根据《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1号）延长2020年春节假期至2月2日，因疫情防控不能休假的职工，应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休，未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实。</p>
<p>2020.02.03</p>		
<p>根据截止目前各地发布的相关政策，对于受延迟复工命令限制的企业，其员工在延迟复工期间的薪资处理主要有以下三种方式：</p> <hr/> <p>A. 将该期间视为工作日处理</p> <p>根据《国家协调劳动关系三方就做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产印发意见》<sup>2</sup>：鼓励协商解决复工前的用工问题……有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年</p>		

<p><b>延迟复工期</b> (2020.02.03~n)</p>	<p>B. 将该期间视为节假日处理（受疫情影响，湖北省延迟复工安排及规定有待相关部门的进一步确认）</p> <hr/> <p>C. 将该期间视为休息日处理</p>	<p>休假、企业自设福利假等各类假。</p> <p>根据《湖北省人民政府办公厅关于延长2020年春节假期的通知》：延长2020年春节假期至2月13日（包含春节期间来湖北探亲访友休假的外地人员），2月14日起正常上班。根据2月13日《湖北省新型冠状病毒感染肺炎疫情防控指挥部通告》，“省内各类企业不早于2月20日24时前复工。”</p> <p>视为休息日处理：以上海为例，对于执行市政府不早于2月9日24时前复工要求的企业职工，员工提供正常劳动的，应按休息日加班处理安排补休或计算薪资。<sup>3</sup></p>
<p><b>截止日“n”以当地规定为准</b></p>		

## 二. 员工因为疫情而不能提供劳动时期的薪资计算

因疫情导致员工不能提供劳动和从事工作的情形，依据不同的规定，我们结合企业主要关心的几种情况提出建议以供参考：

### 1. 员工属于新冠肺炎的被感染者/疑似被感染者、或者被感染者/疑似患者的亲密接触者，由于处于隔离治疗期或医疗观察期，不能从事工作的情况

- 根据国家规定，企业应当支付员工在此期间的工作报酬，并不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第40条（即员工患病医疗期满、不胜任本职工

作、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化)、第41条(经济性裁员)与员工解除劳动合同。

- 就企业应当支付员工的工作报酬应按照正常工资标准还是病假工资标准,多地的政策基本一致,即:
  - 在隔离治疗期或医学观察期内,应当视同提供正常劳动并支付其工资。
  - 在隔离治疗期或医学观察期外,如因病不能提供劳动的,应当享有医疗期。员工医疗期中,企业应根据各地的地方性规定、企业规章制度及劳动合同的约定**按照病假工资标准支付**。

## **2. 政府实施隔离措施或采取其他紧急措施(封城、封村、要求从外地返岗的特定人员隔离14天等措施),不能从事工作的情况**

多地政府的政策和规定基本一致,被隔离期间应视为该员工已提供正常劳动,工资应当正常发放。

## **3. 因为各地交通管制,导致交通困难而无法正常工作等情况**

在这种情况下,我们建议企业首先根据国家、企业所在地的相关规定,以及生产工作的具体情况,在考虑员工本人意愿的前提下,优先安排员工带薪年假(包括使用去年年假和预支今年年假等);如果员工未复工时间较长的,企业经与员工协商一致,可以考虑调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式来共渡难关。

此外,根据2020年2月12日上海市浦东新区人民法院官方微信的一篇文章,政府因疫情而采取交通管制措施的情况可以被认为是不可抗力,员工由于该无法预见的不可抗力造成无法返岗的,公司和员工双方都没有过错。在此种情况下,企业对于未实际提供劳动的员工,可以不支付工资,但是企业不能因此而解除劳动合同。

## **4. 用人单位因疫情防控而停工停产的时期**

停工停产是一个集体性、整体性的连续状态,不是个体劳动者或者间断的时间状态。

根据《工资支付暂行规定》，用人单位停工停产**在一个工资支付周期内的**，用人单位应按劳动合同规定的标准**支付劳动者工资**。请注意，绩效工资发放应遵循企业的规章制度及劳动合同的约定执行。

超过一个工资支付周期，而且员工没有提供劳动的情况下，全国各地的规定有所不同。大部分地区规定企业应当支付当地最低工资标准的70%~100%的工资，具体比例请参照各地政府的相关规定。

### **三. 企业员工个人与疫情防控相关捐赠的个人所得税税前扣除事项**

我们在下方表格中就个人所得税扣除上针对公益捐赠的一般性政策和支持疫情防控捐赠政策的相关规定进行了简要归纳和比较：

项目	一般性政策	支持疫情防控捐赠政策
捐赠途径	通过中国境内的公益性社会组织、县级以上人民政府及其部门等国家机关	<ul style="list-style-type: none"> <li>通过中国境内的公益性社会组织、县级以上人民政府及其部门等国家机关；或</li> <li>直接向承担疫情防治任务的医院捐赠</li> </ul>
捐赠财物	对教育、扶贫、济困等公益慈善事业的捐赠	用于应对疫情的现金和物品（直接向承担疫情防治任务的医院捐赠的情形仅包括物品）
税务处理	一般情况下，以当期个人所得税应纳税所得额的30%的部分为捐赠支出的税前扣除限额	在计算应纳税所得额时可全额扣除
税前扣除凭据	<ul style="list-style-type: none"> <li>省级以上（含省级）财政部门印制并加盖接受捐赠单位印章的公益性捐赠票据；</li> <li>加盖接受捐赠单位印章的《非税收入一般缴款书》收据联；</li> <li>统一组织员工开展公益捐赠的，凭汇总开具的捐赠票据和员工明细单扣除</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>财政部或省、自治区、直辖市财政部门印制并加盖公章的公益性捐赠票据；</li> <li>加盖接受捐赠单位印章的《非税收入一般缴款书》收据联；</li> <li>承担疫情防治任务的医院开具的捐赠接收函；</li> <li>统一组织员工开展公益捐赠的，凭汇总开具的捐赠票据和员工明细单扣除</li> </ul>

更多相关问答，可参阅（《【前线快评】关于公益慈善事业捐赠个人所得税政策的要点问答》）

综上，在疫情防控期间，各企业在薪酬管理上需要充分考虑员工的具体情况和各地政策。企业应根据实际情况及时、准确地采集薪酬相关的数据（如出勤、加班、休假、医疗期、工时），特别需要注意员工或其家人有特殊情形或存在多地用工的情况。建议建立相关信息采集系统协助薪酬管理，以确保企业端与员工端

的信息及时对称、企业部门间信息对称、审批流程顺畅，避免管理瑕疵或信息滞后增加不必要的工作量乃至带来潜在的合规风险。

另外，本次春节假期延长以及复工延迟可能导致部分用人单位错过与劳动者之前约定的发薪日。我们理解，如果此系新冠疫情造成的影响，企业应及时履行通知义务，并及早对发薪日安排进行规划并与员工约定应对方案，以免发生争议；如果因新冠疫情导致企业生产经营困难、资金周转受到影响并造成短期内企业无法支付员工工资，建议企业通过协商民主程序与员工沟通采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，并且与工会或职工代表协商延期支付工资，减轻企业资金周转压力。

若对本议题有更多垂询，请联系本文作者：

### **德勤中国协力外包服务团队**

#### **李晓晨**

合伙人

电话：+86 21 6141 1099

电邮：lilyxcli@deloitte.com.cn

#### **肖天晶**

合伙人

电话：+86 10 8520 7534

电邮：lixiao@deloitte.com.cn

#### **丁雯璈**

高级经理

电话：+86 21 6141 1616

电邮：lilding@deloitte.com.cn

#### **杨琨**

经理

电话：+86 22 2320 6609

电邮：kuyang@deloitte.com.cn

上海勤理律师事务所\*刘萍律师、谭萍萍律师对本文亦有贡献

## \*上海勤理律师事务所是Deloitte Legal全球网络成员

注：

### 1. 《中华人民共和国劳动法》（2018修正）

**第三十六条** 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

**第三十七条** 对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

**第三十八条** 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

**第三十九条** 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

《劳动部关于贯彻执行〈劳动法〉的意见》（劳部发〔1995〕309号）

**第60条** 实行每天不超过8小时，每周不超过44小时或40小时标准工作时间制度的企业，以及经批准实行综合计算工时工作制的企业，应当按照劳动法的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。

**第61条** 实行计时工资制的劳动者的日工资，按其本人月工资标准除以平均每月法定工作天数（实行每周40小时工作制的为21.16天，实行每周44小时工作制的23.33天）进行计算。

**第62条** 实行综合计算工时工作制的企业职工，工作日正好是周休息日的，属于正常工作。

2. 人力资源社会保障部中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、中华全国工商业联合会于2020年2月7日联合发布《国家协调劳动关系三方就做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产印发意见》

3. 上海市人力资源社会保障局于2020年2月12日，有关《应对新型冠状病毒感染肺炎疫情，本市人社保障措施细解》：对于在延长春节假期期间和执行市政府不早于2月9日24时前复工要求的企业职工，企业应按劳动合同约定的标准支付当月工资；涉及保障城市运行必需、疫情防控必需、群众生活必需及其它涉及重要国计民生的企业，职工提供正常劳动的，企业应当按照休息日加班的有关规定，安排补休或者支付加班工资；职工按照企业要求在家办公的，同样按照休息日加班的有关规定，企业应给予补休或支付加班工资。

\*\*\*\*\*

德勤推出【前线快评】系列，主要由税务高级经理、经理、或资深顾问执笔，为您简洁明了地评论近期新闻、分享案例研究、探讨专业问题或日常工作重点等，助您及时获悉德勤观点。欢迎点击回顾最近五期内容，或点击[阅读原文](#)查看所有往期【前线快评】：

【前线快评】第四十五期：面对疫情，企业如何善用政府扶持政策实现“开源节流”

【前线快评】第四十四期：新冠疫情时期企业如何申请延期缴纳税款

【前线快评】第四十三期：浅析新冠疫情下增值税免税政策对在线教育行业的适用性

【前线快评】第四十二期：关于公益慈善事业捐赠个人所得税政策的要点问答

【前线快评】第四十一期：浅谈企业及其员工公益性捐赠的会计与税务处理

【前线快评】系列内容仅供一般参考之用，我们建议您就有关资料作出行动前咨询税务顾问的专业意见。

免责声明：

第三方机构如想转载德勤微信文章，请原文转载（不得修改）。如文章内容有改动，须在发布前获得德勤的审核批准。同时，请必须在文章内附以下信息及免责声明：

本通信中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其成员所或它们的关联机构（统称为“德勤网络”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。任何德勤网络内的机构均不对任何方因使用本通信而导致的任何损失承担责任。



点击“[阅读原文](#)”，了解更多详情。

[阅读原文](#)