|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **신종 폐렴 관련 노무문제 Q&A** **Ⅰ. 직원이 업무재개 후 신종 코로나바이러스 폐렴(이하 신종폐렴이라 함)에 걸린 경우 공상(工伤)에 속하는지 아니면 정상 의료기간에 속하는지? 급여를 어떻게 지급하는지?**  1. 공상인정 원칙상 공상으로 인정할 수 없음, 단 아래의 경우는 예외임. (1) 1월 23일 <인력자원사회보장부, 재정부, 국가위생건강위원회의 업무직책 수행으로 신종폐렴에 걸린 의사와 간호사 및 기타 관련 업무직원 보장문제에 대한 통지>(인사부함[2020]11 호)의 규정에 따르면, 의사와 간호사 외에 신종폐렴 예방과 치료 업무에 종사하는 유관 인원이 감염에 걸렸을 경우 공상으로 인정하여 법에 따라 산재보험대우를 받을 수 있음. (2) <공상보험조례> 제 15 조 제(2)항의 규정에 따라 직원이 재난구조 등 국제이익, 공공이익 수호활동 중에서 상해를 입은 경우에는 공상보험조례 관련 규정에 따라 산재보험대우를 받을 수 있음. (3) 非 의사나 간호사 및 관련 업무직원이 업무장소, 근로시간, 근로 중에 신종폐렴에 걸리고 아울러 48 시간 내에 긴급구조를 받았음에도 불구하고 사망하였을 경우, <공상보험조례> 제15조에 따라 산업재해 인정을 신청할 수 있음. 단 최종 산업재해로 인정받을 수 있는지는 인력자원사회보장부서의 판단에 따름. 2. 정상임금 지급 1월 24일 <인력자원사회보장부 사무처 신종 코로나바이러스 감염 폐렴 발생 예방기간 노동관계 문제에 선처하는 것에 대한 통지>(인사천명전[2020]5호) 제1조은, 신종 코로나바이러스에 감염된 폐렴 환자에 대해서는 기업이 근로자에게 이 기간 근무 보수를 지급해야 함.1 월 31 일 북경시인력자원사회보장국이 반포한 <신종폐렴 예방 및 통제기간 본시 인력자원사회보장 관련 업무를 진일보 수행하는 것에 대한 통지>(경인사판발[2020]2호) 제1조 1항 (1)호는 “신종폐렴 환자, 의심환자, 밀접접촉자가 그 격리 치료기간 또는 의학관찰기간 중이거나, 정부의 격리조치 또는 기타 응급조치로 인해 정상 노동을 제공할 수 없는 직원에 대하여, 기업은 정상 노동을 제공한 것으로 간주하여 급여를 지급해야 하며, 노동관계를 해제해서는 아니된다.”고 규정하고 있음.  3. 병가임금 지급 (1) 의료대우 적용 2월 7일 인력자원사회보장부 등 5개 부서가 공동으로 반포한 <신종폐렴 방역기간 노동관계를 안졍시켜 기업의 업무재개를 지원하는 것에 대한 의견>(인사부발[2020]8호) 제 3 조 (6)항에는 “격리기간이 만료된 후에도 여전히 출근하지 못하고 치료를 받아야 하는 종업원에 대해서는 의료기간 관련 규정에 따라 임금을 지급해야 한다.”고 규정하고 있음. (2) 병가임금 기준 1 월 23 일 북경시인력자원사회보장국이 반포한 <신종폐렴 예방 및 통제기간 안정적인 노동관계 유지 관련 문제에 대한 통지>(경인사노자[2020]11호 제1조에는 “직원이 의료기간 중인 경우 기업은 노동계약 또는 집단계약의 약정에 따라 병가 임금을 지급해야 하며, 병가임금은 북경시 최저임금기준의 80% 미만이어서는 아니된다.” 고 규정하고 있음. 상기 규정에 따라 직원이 격리기간 혹은 의료관찰기간이 만료된 후에도 여전히 치료를 받아야 하는 경우에는 의료기간의 규정에 따라 급여를 지급함.  Ⅱ. 지금 일부 촌마을에서 공장 진입을 못하도록 통행을 차단하여 업무재개를 할 수 없음. 춘절 연차휴가를 쉰 후에도 업무재개를 할 수 없는 직원에 대해 회사에서 어떻게 처리를 해야 하는지?  1. 촌마을 통행 차단문제 통행 차단은 그 주체가 적격하고 조치가 적절해야 함. 즉, 집행자가 각급 정부행정부서 혹은 그 위임을 받아야 하며, 취하는 조치의 정도나 범위도 현실적 필요성에 부합되어야 함. 위에서의 통행차단은 촌민들의 자치행위로 볼 수 있으므로 정부 행정부서의 행위자격을 구비하지 아니함. 그리고 통행차단은 중앙정부의 조건에 부합되는 기업들의 조속 업무재개 원칙에도 위배됨. 기업은 현지 정부 혹은 “12345” 민원 핫라인을 통해 관련 상황을 반영하여 정부 유관부서에서 촌민들의 통행 차단행위를 시정하도록 할 수 있음.  2. 직장 복귀 어려운 직원 문제 직원이 방역조치의 영향으로 인해 제때에 회사에 복귀할 수 없고 또 그 본인이 무단결근 고의가 없는 경우 기업은 우선적으로 연차휴가를 쉬도록 안배할 수 있음. 개인의 주관적인 원인으로 인해 회사에 복귀하지 못하는 경우 외에는 무단결근으로 처리해서는 아니 됨. 구체적으로는, 2월 7일 인력자원사회보장부 등 5개 부서가 반포한 <신종폐렴 방역기간 노동관계를 안정시켜 기업의 업무재개를 지원하는 것에 대한 의견>(인사부발[2020]8 호) 제 2 조 (1)항 “방역조치의 영향으로 인해 종업원들이 제때에 출근하기 어렵거나 기업이 업무재개를 하지 못하는 경우에는 기업을 지도하여 종업원과 소통하도록 하며, 조건을 갖춘 기업은 종업원들이 전화, 인터넷 등을 활용한 융통적인 재택근무 방식을 통해 임무를 완성하도록 해야 한다. 원격 사무조건을 구비하지 않은 기업은 종업원과 협상하여 우선 유급 연차휴가, 기업 자체의 복리휴가 등 각종 휴가를 사용하도록 해야 한다.”는 규정에 따라 집행할 수 있음.  Ⅲ. 회사에서 직원에게 마스크를 제공해야 하는 의무가 있는지? <노동법>과 <노동계약법>은 모두 사용단위에서 노동자에게 노동보호를 제공하는 의무를 규정하였음. <노동법> 제 19 조에는 노사 쌍방이 체결하는 서면 노동계약에 “노동보호 및 노동조건”을 약정해야 한다고 규정함. <노동계약법> 제17조에는 노동계약 체결 시 “노동보호” 내용이 포함되어야 한다고 규정하였으며, 제 62 조 사용단위가 이행해야 하는 의무 중에 (1) 국가 노동기준을 집행하고 필요한 노동조건과 노동보호를 제공해야 한다고 규정하였음. <안전생산법> 제42조는 “생산경영단위는 반드시 종업원에게 국가기준이나 업계기준에 부합되는 노동 방호용품을 제공해야 하며, 종업원들이 사용규칙에 따라 착용, 사용하도록 감독, 교육해야 한다.”고 규정하고 있음. 일반적으로, 업무상 필요에 따라 마스크 제공을 노동방호용품 범위에 넣은 기업 이외에 기타 기업은 마스크 제공이 의무사항에 속하지 아니함. 단, 기업은 방역기간에 노동자의 안전을 보장하는 의무를 지고 있음. 그리고 현재 강소, 산동 등 지방에서 실시하고 있는 업무재개 비안(备案)제도에 따르면, 의용 마스크(그 밖에 체온기, 소독수 등도 반드시 구비) 제공은 정부의 업무재개 비안심사 내용 중 하나의 필수조건으로 되어 있음. 그러므로 특수시기 마스크 제공은 기업의 의무로 간주할 수 있음.  Ⅳ. 북경시에서 부부 중 한 사람이 집에서 아이를 돌볼 수 있다고 규정하였는데 기업에서 반드시 집행을 해야 하는지? 어느 때까지 집행하는지? 노인을 모시기 위해 이런 휴가를 신청하는 경우 회사에서 허락하지 않아도 되는지? 이런 휴가를 신청하는 경우 급여를 어떻게 지급하는지?  1. 휴가 관련 규정 1 월 31 일 북경시인력자원사회보장국과 북경시교육위원회가 공동으로 반포한 <방역기간 개학 연기로 기업 종업원이 미성년자를 돌보는 기간의 임금대우 문제에 대한 통지>(경인사노자[2020] 13 호)에서는 “부부 중 한 사람이 자택에서 미성년자를 돌보는 경우 정부의 격리 실시 혹은 기타 긴급 조치로 인해 정상 노동을 제공할 수 없는 상황”으로 간주함. 동 통지는 북경시 정부의 동의를 얻어 반포한 것으로서 기업에서는 집행을 해야 함.  2. 규정 집행기간 북경시“12345”민원 핫라인 자문에 따르면, 집행기간은 방역상황이 완화되어 학교에서 실제 개학하는 전날까지라고 함.  3. 노인 문제 위 통지는 미성년자에게만 해당되고 노인을 돌보는 문제에 대해서는 언급하지 않았음. 정책상 규정이 없기 때문에 회사에서 허락을 하지 아니할 수 있음. 현실적으로 노인들의 독거문제는 과거부터 보편적으로 존재하고 있는 문제로서 자식 중 한 사람이 휴가를 내면서 노인을 전문 돌보라는 정책은 없었음.  4. 급여문제 급여지급 문제에 대하여, 동 통지 제1조는 “부부 중 한 사람이 자택에서 미성년자를 돌보는 경우에는 정부에서 긴급 격리조치를 실시하거나 기타 긴급조치를 취함으로 인해 정상 노동을 제공하기 어려운 상황으로 간주하며, 그 기간의 임금대우는 종업원 소속 기업에서 출근임금을 지급해야 한다.”고 규정하고 있음.  Ⅴ. 회사가 방역 영향으로 인해 조업정지 시 직원에게 강제로 연차휴가, 사적 휴가를 사용하도록 하는 게 합리한지? 합리적 여부의 의거는 무엇인지? 2월 7일 인력자원사회보장부 등 5개 부서가 공동으로 반포한 <신종폐렴 방역기간 노동관계를 안정시켜 기업의 업무재개를 지원하는 것에 대한 의견>(인사부발[2020]8호) 제2조 (1)항에는 “감염증의 영향으로 인해 종업원들이 제때에 출근하기 어렵거나 기업이 업무재개를 하지 못하는 경우에는 기업을 지도하여 종업원과 소통하도록 하며, 조건을 갖춘 기업에서는 종업원들이 전화, 인터넷 등을 활용한 융통적인 재택근무 방식을 통해 임무를 완성할 수 있도록 해야 한다. 원격 사무조건을 구비하지 않은 기업에 대해서는 종업원과 협상하여 우선 유급 연차휴가, 기업 자체의 복리휴가 등 각종 휴가를 사용하도록 해야 한다.”고 규정하고 있음. 기업과 종업원의 협상은 정부의 지도방침임.  Ⅵ. 종합시간 근로제를 실시하는 일자리가 현재 조업정지 상태로 근무를 할 수 없음. 방역조치가 끝난 후 업무재개 시 직원에게 잔업을 시킬 수 있는지? 잔업시간은 어떻게 통제를 하는지?  종합시간근로제란 주, 월, 분기, 연도 등을 주기로 근무시간을 종합적으로 계산하되 그 평균 일 근무시간과 평균 주 근무시간은 법정 기준근로시간에 부합되어야 하는 노동용공제도를 가리킴.이러한 성격의 고용 제도는 노동 업무의 특이성이 있는 연속적으로 작업하거나 자연적 조건에 제한을 받는 기업에 적용함.금번 방역상황이 심각하고, 기업의 고용면의 어려운 점을 감안하여 2 월 7 일 인력자원사회보장부 등 5 개 부서에서 반포한 <신종폐렴 방역기간 노동관계를 안정시켜 기업의 업무재개를 지원하는 것에 대한 의견>(인사부발[2020]8호) 제2조 (2)항에 “정부의 방역 보장임무를 감당하여 가급적으로 잔업이 필요한 기업에 대해서는 노동자의 신체건강과 노동안전을 보장하는 전제하에서 기업이 공회와 종업원과 협상하여 근무시간을 적절하게 연장하는 것으로 긴급 생산임무를 완성할 수 있으며, 이 경우에는 법에 따라 근무시간 연장 제한을 받지 아니한다.”고 규정하고 있음. 이것은 특수시기에 출범한 잔업관련 특수정책임. 단, 방역조치가 끝난 후 상기 특수정책을 실시하는 전제조건이 소멸되기 때문에 잔업시간은 국가의 근로시간 관련 규정을 준수해야 함. 즉 잔업시간을 포함하여 일 근로시간은 최장 11시간을 초과할 수 없음.  Ⅶ. 회사에서 업무재개를 연기하는 경우 급여를 전액 지급해야 하는지?  1. 조업정지 임금지급 규정 <임금지급 잠정규정> 제12조는 “非근로자의 원인으로 인한 회사의 조업정지, 생산정지 기간이 1 회 임금지급 주기내의 경우 회사에서는 노동계약에서 약정한 기준에 따라 급여를 지급해야 하며, 1회 임금지급 주기를 초과하는 경우, 노동자가 정상 노동을 제공하였다면 그 노동자에게 지급하는 노동보수는 현지 최저임금기준보다 낮아서는 아니되며, 노동자가 정상 노동을 제공하지 아니한 경우에는 국가의 관련 규정에 따라 처리한다.”고 규정하고 있음.  2. 업무재개 연기시의 우선적 조치 2월 7일 인력자원사회보장부 등 5개 부서가 공동으로 반포한 <신종폐렴 방역기간 노동관계를 안정시켜 기업의 업무재개를 지원하는 것에 대한 의견>(인사부발[2020]8호) 제2조 (1)항에는 “감염증의 영향으로 인해 종업원들이 제때에 출근하기 어렵거나 기업이 업무재개를 하지 못하는 경우에는 기업을 지도하여 종업원과 소통하도록 하며, 조건을 갖춘 기업에서는 종업원들이 전화, 인터넷 등을 활용한 융통적인 재택근무 방식을 통해 임무를 완성하도록 해야 한다. 원격 사무조건을 구비하지 않은 기업에 대해서는 종업원과 협상하여 우선 유급 연차휴가, 기업 자체의 복리휴가 등 각종 휴가를 사용하도록 해야 한다.”고 규정하고 있음. 정부는 기업과 종업원간의 협상을 권장함. 3. 업무재개 연기시의 임금 지급 위 “의견” 제 3 조 “방역 기간의 임금대우 문제를 협상 처리한다” 제(4)항에는 “감염증 영향으로 인한 업무재개 연기 혹은 직장 미복귀 기간에 각종 휴가를 사용했음에도 불구하고 여전히 정상 근로를 할 수 없거나 기타의 정상 근로를 제공할 수 없는 종업원에 대해서는 기업을 지도하여 국가의 조업정지, 생산정지 기간의 임금지급 관련 규정을 참조하여 종업원과 협상하도록 하며, 1회 임금지급 주기내의 경우는 노동계약에서 약정한 기준에 따라 임금을 지급하고, 1회 임금지급 주기를 초과한 경우에는 관련 규정에 따라 생활비를 지급하도록 한다.”고 규정하고 있음.  4. 북경시 관련 규정 1 월 23 일 북경시인력자원사회보장국이 반포한 <신종폐렴 예방 및 통제기간 안정적인 노동관계 유지 관련 문제에 대한 통지>(경인사노자[2020] 11 호) 제2조에는 “감염증의 영향으로 인해 제때에 복귀하지 못한 직원에 대해 기업은 우선적으로 직원에게 연차휴가를 안배해야 한다. 그 중, 직원이 누계 근무기간이 만 1년 이상 10년 미만인 경우 연차휴가 5 일을 적용하고, 만 10 년 이상 20 년 미만인 경우 연차휴가 10 일을 적용하며, 만 20 년인 경우에는 연차휴가 15 일을 적용한다. 직원은 연차휴가 기간에 정상 근무기간과 같은 임금소득을 향유한다. 직원이 장기간 출근할 수 없는 경우 기업은 직원과 협상하여 합의를 본 후 직원에게 일자리 대기(待岗)로 처리할 수 있다. 일자리 대기기간에 기업은 본 시 최저임금기준의 70%보다 낮지 않은 기준으로 기본 생활비를 지급해야 한다.”고 규정하고 있음.  중국한국상회 2020년 2 월 11일 |  | **新冠肺炎疫情相关劳动问题答疑**  **一、员工复工后感染新冠肺炎，是算工伤还是正常医疗期，如何结算工资？**1、 工伤认定 原则上不能认定为工伤，有下列情形的除外： （1）根据 1 月 23 日《人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委员会关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》（人社部函【2020】11 号）规定，除医护人员外，参与新型冠状病毒肺炎预防和救治工作的相关人员也应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。 （2）根据《工伤保险条例》第十五条第（二）项规定，职工在抢险救灾等维护国际利益、公共利益活动中受到伤害的视同工伤，按照工伤保险条例的规定享受工伤保险待遇。 （3）非医护人员及相关工作人员在工作场所、工作时间、工作中感染新型冠状病毒肺炎且在 48 小时内经抢救无效死亡的，可以根据《工伤保险条例》第十五条申请视同工伤，但最终能否认定为工伤，应当以人社部门的认定结论为准。 2、正常工资支付 根据 1 月 24 日《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电[2020]5 号）第一条规定，对新型冠状病毒感染的肺炎患者，企业应当支付职工在此期间的工作报酬。 1 月 31 日，北京市人力资源和社会保障局发布的《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》（ 京人社办发[2020]2 号）第一条（一）款 1 项规定，“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者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，企业应当视同提供正常劳动并支付其工资，不得解除劳动关系。” 根据上述规定，隔离期间和医疗观察期等内的肺炎感染患者、疑似患者等员工视同提供正常劳动并支付其工资。  3、病假工资支付 （1）医疗待遇的适用 2 月 7 日，人力资源社会保障部等五部门共同发布的《关于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的意见》（ 人社部发〔2020〕8 号）第三条有关“协商处理疫情防控期间的工资待遇问题”（六）项中规定，“隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付工资。 ” （2）病假工资标准 根据 1 月 23 日北京市人力资源和社会保障局发布的《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》（京人社劳字〔2020〕11 号）第一条规定， “职工医疗期中，企业应当根据劳动合同或集体合同的约定，支付病假工资，病假工资不得低于北京市最低工资标准的 80%。 ”根据上述规定，前述第 2 条所涉及人员的隔离期或医疗观察期届满，仍需进行治疗的员工，按照医疗期待遇发放其工资。  二、现在很多村镇自行封村，不让员工复工，休完年假后还不能复工的员工，公司怎么处理？  1、封村问题 采取封村措施，要符合主题适格，措施适当，即：执行者为各级政府行政部门或由其授权，且采取的程度范围与当时的实际需要相适应。 所提的封村可以理解为村民的自治行为，不具备政府行政部门的行为资格。而其采取的封村措施，也与目前政府鼓励符合条件的企业尽早复工的原则相违背。企业要向当地政府或者拨打 12345 热线电话进行反映，让政府有关部门出面对村民的封村行为进行纠正。  2、员工无法复工问题 若员工确因疫情未及能时返岗复工的员工，主观上没有旷工的故意，企业可以优先考虑安排员工年休假。除因员工个人主观原因未如期复工的意外，不能按旷工处理，要按照 2 月7 日人力资源社会保障部等五部门发布《关于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的意见》（ 人社部发〔2020〕8 号）第二条“灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题（一）“鼓励协商解决复工前的用工问题。对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，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休假、企业自设福利假等各类假。”执行。  三、公司是否有义务给员工每天提供口罩？ 劳动法、劳动合同法和安全生产法均规定，用人单位负有向劳动者提供劳动保护的义务。劳动法第十九条规定，劳动合同应当以书面形式订立，并具备（三）劳动保护和劳动条件。 《劳动合同法》第十七条规定，签订劳动合同需要具备“劳动保护”内容；第六十二条关于用工单位应当履行下列义务中规定：（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。 《安全生产法》第四十二条规定， “生产经营单位必须为从业人员提供符合国家标准或者行业标准的劳动防护用品，并监督、教育从业人员按照使用规则佩戴、使用。 ” 严格来说，除了在通常的工作中将口罩发放列入劳动保护范围内以外，对一般企业而言，口罩并不是单位必须要提供的劳动防护用品。因此，一般情况下企业没有义务配备口罩。 但是，企业在疫情防控期间，承担着劳动者安全保证的义务。根据目前一些地方对复工备案的程序来看，比如：江苏镇江、山东烟台等地区的政府部门对企业复工报备程序及要求中，将给职工配备医用口罩（包括测温仪、消毒水等）作为复工备案审核能否通过的一项硬指标，因此，在目于疫情防控的特定时期，可以将发放口罩视为企业的一种义务。企业也应从防止员工的职业危害，履行社会责任的角度为职工做好服务工作。  四、北京规定的，有一方在家带孩子，企业是必须执行吗？多少天？有老人在家的员工申请这种假，公司可以不批准吗？请此类假，工资如何发放。  1、休假规定 1 月 31 日，北京市人力资源和社会保障局和北京市教育委员会共同发布的《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》（京人社劳字〔2020〕13 号）中规定，“每户家庭可有一名职工在家看护未成年子女，视为因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的情形， ”该通知是经市政府同意后发布的，因此必须执行。  2、执行天数 关于执行天数，根据北京市市民服务热线 12345 的咨询，最后时间为因学校放空疫情好转而实际开学的前一天。 3、老人照顾问题 关于老年人的照顾问题，该通知只提到未成年子女，并未涉及老年人的问题，由于政策上尚无规定，所以公司可以不批准。实际上，从以往的经验来看，在社会上老人的独居现象普遍存在，但政府未曾出台过子女一方必须休假照顾的政策。  4、工资问题 关于工资问题，该通知第一条规定，“ 每户家庭可有一名职工在家看护未成年子女，视为因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的情形，期间的工资待遇由职工所属企业按出勤照发。”  五、如果公司因受疫情影响停工了，要求员工强制休年假、事假。合理吗？合理或合理的依据是什么？  2 月 7 日，人力资源社会保障部等五部门共同发布的《关于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的意见》（ 人社部发〔2020〕 8 号）第二条（一）项规定， “对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，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休假、企业自设福利假等各类假。” 根据以上内容，如果企业不具备让职工在家办公的条件，企业与职工协商优先使用带薪年休假、企业内部的福利假等，这种情况下企业采取的措施应视为合理，其依据为上述政府的意见。 六、如果现在实行综合工时的岗位，目前停工状态，按欠工处理，疫情结束后开工是否可以让员工加班，加班小时有限制吗？  综合工时制是指分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同的劳动用工制度。 此类性质的用工制度适用于因工作性质特殊，须连续工作作业或受自然条件限制的企业。 鉴于此次疫情的严重性和复杂性，考虑到企业用工方面的难度，2 月 7 日人力资源社会保障部等五部门发布的《关于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的意见》（ 人社部发〔2020〕8 号）第二条“灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题”第二项中规定“对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。”此为针对特殊时期出台的有关加班的特殊政策。 但是，疫情结束，上述特殊政策实施的前提条件已不具备，政策方面应该回归到通常的政策环境，因此，加班时间应遵守国家有关劳动用工时间的规定，即日工作时间不得超过 11小时。  七、如果公司延迟复工，工资按全额发放吗？  1、停工停产工资支付规定 根据《工资支付暂行规定》第十二条规定，非因劳动者原因造成单位停工、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。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。  2、延迟复工时的优先措施 2 月 7 日，人力资源社会保障部等五部门共同发布的《关于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的意见》（ 人社部发〔2020〕 8 号）第二条（一）项规定， “对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，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休假、企业自设福利假等各类假。” 3、延迟复工时的工资支付 该意见第三条关于“协商处理疫情防控期间的工资待遇问题”第（四）项规定，“支持协商未返岗期间的工资待遇。在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，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按有关规定发放生活费。 ”  4、北京市有关规定 1 月 23 日北京市人力资源和社会保障局发布的《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》（ 京人社劳字〔2020〕11 号）第二条第二款规定，“对于因疫情未及时返京复工的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假。其中，职工累计工作已满 1 年不满 10年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。职工未复工时间较长的，企业经与职工协商一致，可以安排职工待岗。待岗期间，企业应当按照不低于本市最低工资标准的 70%支付基本生活费。”  中国韩国商会 2020 年 2 月 11 日 |