



中国企业联合会

防控疫情 复工复产

人力资源与劳动关系合规治理手册

(一)

中国企联雇主工作部
中国企联维权工作委员会 联合编写
凯联律师事务所

说 明

新型冠状病毒肺炎疫情发生后，习近平总书记时刻关注疫情形势，亲自指挥、亲自部署。党中央及时制定疫情防控方针政策，确保疫情防控有力有序推进。当前，中央要求统筹做好疫情防控和经济社会发展工作，发挥各方面积极性、主动性、创造性，把疫情影响降到最低。广大企业积极响应号召，按照各级政府部署，有序推进复工复产。为了帮助企业克服复工复产过程中面临的人力资源与劳动关系合规管理等方面的问题和挑战，中国企业联合会组织中国企联雇主工作部、中国企联维护企业和企业家合法权益工作委员会，与凯联律师事务所联合编写了《人力资源与劳动关系合规治理手册（一） 防控疫情 复工复产》，现予印发。

本手册按照《劳动法》《社会保险法》《就业促进法》《突发事件应对法》《传染病防治法》等相关法律法规、部门规章以及国务院办公厅、人社部等有关部门应对疫情专门发布的相关政策，特别是《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）和《人力资源社会保障部 教育部 财政部 交通运输部 国家卫生健康委关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》（人社部明电〔2020〕2号）以及《人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联 关于做好新型冠状病毒感染的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）等相关文件精神，联系疫情期间企业人力资源与劳动关系合规操作实务，形成对十方面 32 个疑难问题的专业解答，供广大企业在疫情应对和复工复产实践中参考。

欢迎大家将实际工作中遇到的期待说明或帮助解决的其他各种相关问题，反映给编写单位（联系方式见书末）。我们将视情继续组织编写手册后续部分。

中国企业联合会

2020年2月

目 录

| | |
|-----------------------|----|
| 前 言 | 1 |
| 第一章 立足全局 | 1 |
| 第二章 把握底线 | 1 |
| 第三章 灵活应对 | 3 |
| 第一节 招聘录用 | 3 |
| 第二节 劳动关系 | 5 |
| 第三节 灵活用工 | 7 |
| 第四节 工时休假 | 7 |
| 第五节 工资报酬 | 9 |
| 第六节 职业健康 | 10 |
| 第七节 社会保险 | 11 |
| 第八节 特殊员工 | 13 |
| 第九节 特殊事件 | 16 |
| 第十节 争议解决 | 18 |
| 第四章 法规政策 | 19 |
| 第一节 法律法规规章 | 19 |
| 第二节 国家应对疫情专项政策 | 20 |
| 第三节 北京市应对疫情专项政策 | 21 |

前言

面对突如其来的新型冠状病毒肺炎疫情（归为乙类传染病，采取甲类传染病预防控制措施），全国各省、自治区、直辖市迅速启动重大突发公共卫生事件一级响应机制及其配套防控措施，世界卫生组织（WHO）也将新型冠状病毒列为“国际关注的公共卫生紧急事件”（PHEIC）。疫情及其防控措施对企业生产经营和人力资源与劳动关系治理必然造成了不同程度的影响，企业应如何有效应对、共克时艰？

第一章 立足全局

当前，身体健康和生命安全是工作的重中之重，复工复产也是当务之急。国务院应对新型冠状病毒感染肺炎疫情联防联控机制在举行新闻发布会时指出：随着疫情防控工作进入关键阶段，要做好“两条线”作战的准备。“一条线”是抗击疫情前线，主要任务是保障人民群众生命安全和身体健康，防止疫情进一步蔓延；“另一条线”就是经济发展前线，主要任务是推动经济高质量发展，降低疫情带来的影响，特别是要为抗击疫情前线提供充足的“武器”和“弹药”。这“两条线”都很重要，互为支撑，缺一不可。

为有效防止疫情扩散蔓延同时还要有序复工复产，这在特殊时期给企业运营提出了两难任务：既要“防守”又要“进攻”的难题。怎么办？

企业要坚持“两手都要抓，两手都要硬”的方针，既要严格落实政府发布的各项疫情防控措施，密切关注疫情防控进展，同时也要根据疫情变化相机调整生产经营计划，强化劳动关系治理，制定突发事件应急预案，齐心协力，灵活机动，共克时艰。

第二章 把握底线

（一）预防行政处罚

根据《中华人民共和国突发事件应对法》第六十四条的规定，有关单位有下列情

形之一的，由所在地履行统一领导职责的人民政府责令停产停业，暂扣或者吊销许可证或者营业执照，并处五万元以上二十万元以下的罚款；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚：（一）未按规定采取预防措施，导致发生严重突发事件的；（二）未及时消除已发现的可能引发突发事件的隐患，导致发生严重突发事件的；（三）未做好应急设备、设施日常维护、检测工作，导致发生严重突发事件或者突发事件危害扩大的；（四）突发事件发生后，不及时组织开展应急救援工作，造成严重后果的。

根据《中华人民共和国突发事件应对法》第六十六条的规定，单位或者个人违反本法规定，不服从所在地人民政府及其有关部门发布的决定、命令或者不配合其依法采取的措施，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予处罚。

（二）预防民事赔偿

根据《中华人民共和国突发事件应对法》第六十七条的规定，单位或者个人违反本法规定，导致突发事件发生或者危害扩大，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担民事责任。

根据《中华人民共和国传染病防治法》第七十七条规定，单位和个人违反本法规定，导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担民事责任。

（三）预防刑事惩处

根据最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部发布的《关于依法惩治妨害新型冠状病毒感染肺炎疫情防控违法犯罪的意见》和《中华人民共和国刑法》第三百三十条（妨害传染病防治罪）的规定，违反传染病防治法的规定，有下列情形之一，引起甲类传染病传播或者有传播严重危险的，处三年以下有期徒刑或者拘役；后果特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑：（一）供水单位供应的饮用水不符合国家规定的卫生标准的；（二）拒绝按照卫生防疫机构提出的卫生要求，对传染病病原体污染的污水、污物、粪便进行消毒处理的；（三）准许或者纵容传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人从事国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使该传染病扩散的工作的；（四）拒绝执行卫生防疫机构依照传染病防治法提出的预防、控制措施的。

单位犯前款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照前款的规定处罚。

根据最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部发布的《关于依法惩治妨害新型冠状病毒感染肺炎疫情防控违法犯罪的意见》，其他疫情防控期间可能涉及单位的刑事犯罪有：生产、销售伪劣产品罪，生产、销售假药罪，生产、销售劣药罪，生产、销售不符合标准的医用器材罪，非法经营罪，虚假广告罪，拒不履行信息网络安全管理义务罪等。

第三章 灵活应对

中央和地方政府及相关部门就疫情防控期间人力资源和劳动关系治理问题陆续出台了一系列政策文件，要求在保护劳动者权益的同时，号召企业在特殊时期根据情势的变化，积极采取灵活用工的方式处理好劳动用工问题，共克时艰。

我们在全面总结现有政策的基础上，针对企业在防疫期间和复工复产过程中关注和关心的问题进行了全面梳理，并根据劳动用工管理的特点和规律将内容覆盖人力资源和劳动关系合规治理的全过程，主要包括但不限于招聘录用、劳动关系、灵活用工、工时休假、加班加点、工资报酬、职业健康、社会保险、特殊员工、特殊事件、争议解决等。本手册采用问答形式，便于在工作中查阅使用。

当前，疫情仍在不断发展变化中，有关政策及相关文件亦在不断更新、完善，如后续有关法规政策文件发生变化或与本解答内容不一致的，以最新发布的规定和有关立法、司法、行政部门的最新解释为准。

第一节 招聘录用

1、疫情未解除期间，用人单位应如何开展招聘？

答：应区分情况，采用灵活方式开展招聘工作。

（1）暂停现场招聘。根据人社部办公厅《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间人力资源市场管理有关工作的通知》，暂停各地人力资源服务机构近期举办的现场招聘会、跨地区劳务协作、人力资源培训、供需对接会等聚集性活动。推迟或取消举办现场招聘会等活动的，要提前发布或公告相关信息。相关活动的恢复时间，

由各地根据疫情缓解情况相应安排。

（2）加大线上招聘。根据《人社部等5部门就做好疫情防控期间有关就业工作印发通知》，加大线上招聘力度，大力推广视频招聘、远程面试，实施“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”的线上春风行动。确定并公告公共就业服务机构和窗口开放时间，引导就业政策、就业服务尽可能网上办、自助办，切实加快审核进度，做好疫情防控工作。

（3）招聘高校毕业生。根据《人社部等5部门就做好疫情防控期间有关就业工作印发通知》，暂停各类高校毕业生就业现场招聘活动，鼓励高校和用人单位利用互联网进行供需对接，实行网上面试、网上签约、网上报到。根据北京市《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》，简化优化毕业生就业手续。延长就业报到、引进毕业生审批和求职创业补贴办理时间。2020年毕业生签署就业协议书开始时间推迟到3月1日，结束时间延至12月31日。

（4）重点企业急聘。根据北京市人社局《关于落实一次性就业创业服务补助有关工作的通知》，在疫情防控期间，各级公共就业服务机构要加大对辖区内保障疫情防控、公共事业运行、群众生活必需及其他涉及重要国计民生企业、重大工程（以下简称重点企业）的用工保障力度，开展用工需求摸排，将重点企业的用工需求信息及时在“就业超市”急聘公告专栏内发布（<http://fuwu.rsj.beijing.gov.cn/jycy/jycs/index.html>）；有用工需求的重点企业，也可直接向市人力资源公共服务机构提出申请，在“就业超市”急聘公告专栏中发布用工需求信息。

2、用人单位能否拒绝录用或取消录用曾经患有新型冠状病毒肺炎的劳动者？

答：不能，可以与劳动者协商变更入职日期等多种方式解决。

根据《中华人民共和国传染病防治法》第十六条的规定，任何单位和个人不得歧视传染病病人，病原携带者和疑似传染病病人。

拒绝录用曾经患有新型冠状病毒肺炎的劳动者，属于就业歧视，劳动者可以侵害平等就业权为由向人民法院提起诉讼，要求用人单位承担侵权责任。

录用通知具有法律约束力，受到《中华人民共和国合同法》的规制，取消录用通

知的，一方面可能要承担缔约过失的赔偿责任；另一方面也涉及就业歧视。

3、用人单位已经录用或签订劳动合同的劳动者，在到岗上班前被查出患有新型冠状病毒肺炎或系病原携带者，是否须支付其工资或病假工资和承担医疗保险待遇？

答：用人单位无须支付工资或病假工资和承担医疗保险待遇。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位与已经录用的劳动者签订劳动合同，但因尚未用工，双方并未建立劳动关系，因此有关工资支付、社会保险的规定不适用。用工之日一般是指劳动者到岗上班。

第二节 劳动关系

4、未复工期间，用人单位是否需要处理劳动合同续订事宜？

答：需要。

续订劳动合同的，用人单位可与员工通过电子邮件或其他电子数据等方式进行确认，复工后一个月内再补签书面劳动合同。

5、用人单位可否以员工为病原携带者或疑似传染病人为由单方解除劳动合同？

答：不能。

根据《中华人民共和国传染病防治法》第十六条，任何单位和个人不得歧视传染病病人，病原携带者和疑似传染病病人。因此，用人单位不得以此解除劳动合同，否则可能会承担违法解除劳动合同等相应的法律责任。

6、员工处于被隔离治疗或医学观察期间或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，用人单位能否提前解除劳动合同或退回被派遣劳动者？

答：不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。

根据《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》要求：“一、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采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。”

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》的规定，在疫情防控期间，要指导企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采取的紧急措施情况，要求企业不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。

7、员工隐瞒病情、拒绝接受检疫、故意传播病毒、造谣、拒绝接受强制隔离或治疗的，可以解除劳动合同吗？

答：员工因为上述原因被依法追究刑事责任的，单位可以单方解除劳动合同，并不支付经济补偿。

如单位职工虽未被依法追究刑事责任，但有上述行为情节严重、违反单位规章制度的，用人单位也可以根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项规定解除劳动合同，不支付经济补偿。

8、因受疫情影响导致生产经营困难的用人单位，与员工就降低工资、轮岗轮休或缩短工作时间达不成一致的，用人单位可否解除劳动合同？

答：可以。但应结合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条关于客观情况发生重大变化的规定，以及第四十一条经济性裁员的规定处理。

9、员工处于被隔离治疗或医学观察期间或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，用人单位能否期满终止劳动合同？

答：不能终止，劳动合同期限应当依照规定予以顺延至相关期限届满。

根据《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》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采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，……在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。”

在合同到期之前，用人单位应当提前向员工发送关于顺延劳动合同的书面通知，避免出现无固定期限劳动合同、未签订劳动合同双倍工资、违法终止等问题。

第三节 灵活用工

10、在疫情防控期间，企业可以实施哪些灵活用工措施？

答：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》的规定，可以采取两种灵活用工措施：

（1）灵活工作方式。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，①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；根据北京市《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》，对于企业要求职工通过网络、电话等灵活方式在家上班的，按照正常工作期间的工资收入支付工资。②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。

（2）灵活工作时间。在疫情防控期间，为减少人员聚集，要鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，①与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。②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。

第四节 工时休假

11、1月31日至2月2日因疫情防控不能休假的职工，待遇如何？

答：根据国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》，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。北京市《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》，2020年1月31日至2月2日期间因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的职工，企业应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于工资基数的200%支付加班工资。

12、各地政府复工政策要求不一致的，多地用工的用人单位应该如何操作？

答：根据《劳动合同法实施条例》第十四条，原则上以劳动合同履行地的有关规

定为准，但用人单位注册地的标准高于劳动合同履行地的标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的除外。

13、此次延长春节假期，用人单位能否安排员工以年休假抵充？

答：此次春节延长的假期，属于国务院根据疫情防控的需要而临时增加的对全体公民放假的假期，所有用人单位均应遵照执行。因此，用人单位无权在该延长假期内安排员工休年休假予以冲抵。

用人单位在国务院办公厅通知发布前，已经安排员工在1月31日至2月2日期间休年休假的，应撤销或变更此前的年休假通知，另行安排员工休年休假。

14、用人单位可以自行延长假期吗？

答：用人单位可以在国家规定的假期基础之上再延长假期，主要包括以下方式：

（1）以年休假方式安排。根据北京市人社局《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》，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。按照年休假方式延长假期的，单位应当提前有效通知相关员工。

（2）以补休方式安排。根据北京市人民政府办公厅《关于进一步支持打好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控阻击战若干措施》，实施灵活用工政策，允许企业综合调剂使用年度内的休息日。

（3）以轮岗调休方式安排。根据《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》规定，受疫情影响的用人单位，可以申请特殊工时。根据北京市人社局《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》，受疫情影响的企业，可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度，按照生产经营需要，实行轮岗调休。

（4）以待岗方式安排。根据北京市《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》，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。以待岗方式安排休假的，建议用人单位在操作中与员工协商确定待岗期和工资待遇，并以协议的方式确定。具体见本文特殊处理部分。

（5）以停工、停产方式安排，具体见本文特殊处理部分。

第五节 工资报酬

15、不能提供正常劳动和不能休假的职工，如何支付工资？

答：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》的规定，应区别情况按以下方式处理：

（1）因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资。

（2）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。

（3）对在春节假期延长假期间因疫情防控不能休假的职工，指导企业应先安排补休，对不能安排补休的，依法支付加班工资。

根据《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》的规定，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采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬。

根据北京市《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》的规定，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。

16、执行工作任务出差的员工因疫情防控未能及时返岗期间，工资如何支付？

答：根据北京市《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》规定，执行工作任务的出差职工，因疫情未能及时返京期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

17、由于疫情防控原因导致用人单位错过工资发放日，应如何处理？

答：用人单位要将有关情况及时通知员工，并在复工后立即支付。

根据原劳动部《工资支付暂行规定》第七条规定，工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。根据《中华人民共和国民法总则》第一百八十条，因不可抗力不能履行民事义务的，不承担民事

责任。法律另有规定的，依照其规定。不可抗力是指不能预见、不能避免且不能克服的客观情况。

当前我国发生新冠肺炎疫情，为了保护公众健康，政府也采取了相应疫情防控措施。对于因此不能履行合同的当事人来说，属于不能预见、不能避免并不能克服的不可抗力。根据合同法的相关规定，因不可抗力不能履行合同的，根据不可抗力的影响，部分或者全部免除责任，但法律另有规定的除外。

鉴于当前疫情无法事先预见，因疫情防控原因导致用人单位错过工资发放日的，系因当前客观原因所致，应在复工后及时予以支付。

第六节 职业健康

18、用人单位有无义务采取疫情防控措施？应采取哪些措施？

答：有。《中华人民共和国劳动法》第五十四条规定，用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。具体措施如下：

（1）个人健康档案。返岗人员及时报告旅程信息和健康状况，企业可以建立个人健康档案。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八条，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

（2）及时隔离送诊。发现疑似，企业应及时送诊。根据《中华人民共和国传染病防治法》第三十一条，任何单位和个人发现传染病病人或者疑似传染病病人时，应当及时向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告。根据卫健委发布的《新型冠状病毒肺炎防控指南（第一版）》，工作人员要自行健康监测，若出现新型冠状病毒感染的可疑症状（包括发热、咳嗽、咽痛、胸闷、呼吸困难、乏力、恶心呕吐、腹泻、结膜炎、肌肉酸痛等），不要带病上班。若发现新型冠状病毒感染的可疑症状者，工作人员应要求其离开。

（3）配置防护用品。企业要配备消毒液、体温枪等物资，为职工配发口罩等防护用品。切实保障职工合法权益。

（4）降低人员密度。企业可以通过错峰上班、弹性工作制、调剂带薪休假等多种方式，降低工作场所人员密度。

（5）维护办公环境。根据卫健委发布的《新型冠状病毒防控指南（第一版）》，公用物品及公共接触物品或部位要定期清洗和消毒；保持办公场所内空气流通。保证空调系统或排气扇运转正常，定期清洗空调滤网，加强开窗通风换气。洗手间要配备足够的洗手液，保证水龙头等供水设施正常工作。洗手间要配备足够的洗手液，保证水龙头等供水设施正常工作。保持环境卫生清洁，及时清理垃圾。

（6）确保食品安全。企业可以采用分时错峰隔座就餐或盒饭送餐，并确保食品安全。

（7）特定行业人员。根据卫健委发布的《关于印发新型冠状病毒感染不同风险人群防护指南和预防新型冠状病毒感染的肺炎口罩使用指南的通知》，四、特定行业人员：（一）对于公共交通工具司乘人员、出租车司机、公共场所服务人员、武警、交警、安保人员、媒体记者、快递人员等行业人员，因日常接触人员较多，存在感染风险，其所在单位应为其配置一次性使用医用口罩或医用外科口罩或 KN95/N95 及以上颗粒物防护口罩，以及手消毒液、消毒纸巾、体温计等物品，并做好工作环境的日常清洁与消毒。工作期间，应做好个人防护，规范佩戴口罩上岗。口罩在变形、弄湿或弄脏导致防护性能降低时需及时更换。

第七节 社会保险

19、社会保险缴费是否延期？

答：根据各地的政策执行。

根据人力资源社会保障部办公厅《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险经办工作的通知》，五、允许参保企业和个人延期办理业务：因受疫情影响，用人单位逾期办理职工参保登记、缴费等业务，经办机构应及时受理。对灵活就业人员和城乡居民 2020 年一次性补缴或定期缴纳社会保险费放宽时限要求，未能及时办理参保缴费的，允许疫情结束后补办，并在系统内标识。逾期办理缴费不影响参保人员个人权益记录，补办手续应在疫情解除后三个月内完成。

根据北京市《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间我市社会保险经办工作的通知》，我市暂定将 1 月、2 月应缴社会保险费征收期延长至 3 月底，可根

据疫情情况继续放宽时限要求并向社会通告，延长期间各项社会保险待遇正常享受。疫情期间，用人单位未按时办理职工参保登记、缴费等业务，允许疫情结束后补办，补办应在疫情解除后三个月内完成，不收取滞纳金，不影响个人权益记录。

根据北京市《关于发布参保单位（个人）延长社会保险缴费具体办法的通告》，三、可延长缴费至7月底的具体办法：（一）适用的对象及条件：在本市正常参保缴费，属于旅游、住宿、餐饮、会展、商贸流通、交通运输、教育培训、文艺演出、影视剧院、冰雪体育行业且经市级相关行业主管部门确认的企业。不属于上述行业，以及未经市级相关行业主管部门确认的企业不能延长缴费至7月底。

20、已交社会保险缴费是否可以退费？

答：根据各地的政策执行。

北京市可以退费，但仅退回职工养老保险、失业保险、工伤保险。根据北京市《关于参保单位办理已扣缴2020年1月份社会保险费（养老、失业、工伤保险费）退费及有关问题的通知》，一、已扣缴2020年1月份社会保险费的参保单位，确因实际需要，可申请退费。二、已扣缴2020年1月份社会保险费的参保单位，也可选择不退费，只申请2月份社会保险费不再自动扣缴。三、已扣缴2020年1月份社会保险费的参保单位，凡未按上述要求提出申请延期至3月底缴费的，其2月份社会保险费将按照原有流程继续自动扣缴。四、未成功扣缴2020年1月份社会保险费的参保单位，无需提交申请，其1月、2月社会保险费征收期自动延长至3月底。

21、未及时办理新增退休人员申报的，如何处理？

答：根据人力资源社会保障部办公厅《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险经办工作的通知》，一、确保各项社会保险待遇按时足额发放：对于未能及时办理新增退休人员申报的，经审核后，自审核次月起补发养老金。

22、如何申领失业保险金？

答：可以在人社部门官网、官方公众号、APP等平台查询网上申领方式。也可通过电话申请或邮寄材料等方式申领。

根据人力资源社会保障部办公厅《关于公布失业保险金网上申领平台的通知》，一、已实现失业保险金网上申领的直辖市、省会城市、计划单列市网上经办平台网址、

APP、二维码或公众号，将在人社部官网、官方公众号、国家社会保险公共服务平台及“掌上 12333”APP 向社会公布，请各地切实保障网上申领渠道畅通。二、各省、自治区要主动将辖区内已实现失业保险金网上申领的地（市、州、盟）的网上经办平台网址、APP、二维码或公众号，通过人社部门官网、官方公众号、APP 等渠道向社会公布。在上述渠道的显著位置，同时公布本地区失业保险金网上申领流程和办事指南，并通过发送短信、微信等方式将相关信息主动推送给参保企业和参保人员。三、对目前暂不具备网上申领条件的经办机构，可通过电话申请或邮寄材料等方式，尽可能实行失业保险金不见面申领，要及时公布办理电话和邮寄地址。对确需到现场办理的，可采用告知承诺的方式，精简材料，优化流程，缩短办理时间，降低交叉感染风险。

23、如何获取社会保险补贴？

答：根据各地的政策执行。

根据北京市《关于应对疫情影响支持中小微企业稳定就业岗位有关问题的通知》，用人单位招用本市登记失业人员和城乡就业困难人员，依法签订一年及以上期限劳动合同且按规定缴纳职工社会保险、按月足额发放不低于本市职工最低工资标准 1.2 倍工资的，可按规定申请享受岗位补贴、社会保险补贴。具体补贴标准见上述原文。

第八节 特殊员工

24、企业可以拒绝曾经患过传染病但已痊愈的员工返岗工作吗？

答：不能。

根据《传染病防治法》第十六条的规定，传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，在治愈前或者在排除传染病嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使该传染病扩散的工作。

但经治疗后或隔离以后经确诊治愈或排除传染病嫌疑的，企业无权拒绝曾患病员工返回工作岗位，应当接受员工返回工作。否则可能涉及就业歧视、违法解除劳动合同等法律风险。

25、员工确认患有传染病或者疑似传染病，经诊疗痊愈或隔离结束之后，企业是

否可以要求员工进行复检？

答：不可以，员工有权予以拒绝。

员工已经痊愈后可以返岗工作，对于企业让其复检的要求无法定的配合义务。为了避免就业歧视引发争议，企业可以通过协商、体检等各种方式引导员工进行检查。

26、员工被感染新型冠状病毒肺炎属于工伤吗？

答：需要区分原因确定。

（1）根据《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》的规定，在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护人员及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因新型冠状病毒肺炎死亡的，为工伤。

（2）根据《工伤保险条例》第十五条规定，职工在抢险救灾等维护国家利益、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有关规定享受工伤保险待遇。员工主动申请前往疫区从事志愿活动的，可能涉及此问题。但最终能否认定为工伤，应当以人社部门的认定结论为准。

27、劳动者在上下班途中感染新型冠状病毒肺炎能否认定为工伤？

答：原则上不能认定为工伤。

根据《工伤保险条例》第十四条第六款规定，在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的属于工伤。据此，劳动者在上下班途中非因上述原因受到伤害的，不属于工伤。但最终能否认定为工伤，应当以人社部门的认定结论为准。

28、家庭有需要看护未成年子女的职工，其工资等待遇如何？

答：根据北京市的相关政策规定，北京市大专院校、中小学、幼儿园未成年子女的父母，每户家庭可有一名职工在家看护未成年子女。其具体范围和待遇如下：

（1）未成年子女范围。根据北京市关于对《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》有关问题说明的通知，需要在家看护的未成年子女是指，因中小学和幼儿园推迟开学，疫情防控期间需要在家看护的未成年子女。

（2）工资待遇。根据北京市《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》，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，期间按出勤照发工资。

（3）劳动关系保护。根据北京市《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》，看护期间不得解除劳动合同，劳动合同到期的，顺延至紧急措施结束。

（4）灵活工作时间。根据北京市《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》，鼓励灵活办公、调班轮休。根据北京市关于对《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》有关问题说明的通知，可以安排需要看护未成年子女的职工采取错时、弹性等灵活计算工作时间的的方式，提供正常劳动；可以实施灵活用工政策，综合调剂使用年度内的休息日。

（5）灵活工作方式。根据北京市关于对《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》有关问题说明的通知，三、企业可以安排职工在家看护未成年子女期间，通过电话、网络等灵活方式完成相应工作。

落实请假制度。根据北京市关于对《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》有关问题说明的通知，二、需要在家看护未成年子女的职工，应当落实请假制度。

（7）长辈看护优先。根据北京市关于对《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》有关问题说明的通知，家庭中有长辈能够看护孩子的，优先请长辈看护，让职工安心工作。

29、员工因疫情原因无法按时返回复工，企业能否按旷工处理？

答：除因劳动者个人原因未能如期复工的以外，不能按旷工处理。建议用人单位与员工充分协商，可以采取优先安排年休假、居家办公、轮岗调休、调剂适用年度内休息日等方式解决。用人单位可以要求员工提供被隔离、交通限制的证明文件。

30、员工未按政府通知的复工日期返岗，可否按违纪处理？

答：可以。但考虑目前疫情严峻，双方应充分理解，加强沟通，不能轻易认定旷工违纪。具体操作如下：

（1）疫情防控期间，员工不主动复工的，采用电话，短信，微信或电子邮件等方

式通知员工复工日期，要求员工说明原因，并告知其相应后果，保留告知的相关证据；员工仍不说明理由的，再次催告；两次催告后员工拒不回复的，第三次通知员工因旷工违反单位规章制度予以纪律处分，直至解除劳动合同。

（2）因害怕疫情等个人原因拒绝返岗的，根据人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联《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》，对不愿复工的职工，要指导企业工会及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，指导企业依法予以处理。

第九节 特殊事件

31、因疫情原因，企业生产经营困难的，可以采取哪些措施缓解压力？

答：具体根据各地的政策执行。用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可以采取如下措施：

（1）调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时。根据人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联发布的《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》，对受疫情影响导致生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位。

（2）协商延期支付工资。根据人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联发布的《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》，对暂无工资支付能力的，引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

（3）符合条件的，按规定享受稳岗补贴、失业保险费返还。根据《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》规定，符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。根据北京市《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》进一步规定，符合条件的企业，可按规定给予失业保险费返还。具体标准为：对依法参加失业保险并足额缴纳失业保险费12个月以上，未裁员

或裁员率低于年末城镇登记失业率的企业，返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%，引导企业稳定职工就业。

（4）申请返还失业保险费。根据北京市《关于应对疫情影响支持中小微企业稳定就业岗位有关问题的通知》，（二）困难企业失业保险费返还：对受疫情影响较大，面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的参保企业，可按 6 个月的上年度本市月人均失业保险金标准和参保职工人数，返还失业保险费。具体申请条件、返还标准、申报流程见上述原文。

（5）申请一次性社会保险补贴。根据北京市《关于应对疫情影响支持中小微企业稳定就业岗位有关问题的通知》，（三）一次性社会保险补贴：对受疫情影响较大，符合首都功能定位和产业发展方向的中小微企业，截至 4 月底企业职工平均人数与上年平均人数相比持平或增长的，一次性给予该企业 3 个月实际缴纳社会保险费一定比例的补贴。具体申请条件、补贴标准期限、申报流程见上述原文。

（6）申请一次性技能培训补贴。根据北京市《关于应对疫情影响支持中小微企业稳定就业岗位有关问题的通知》，（四）支持开展职业技能培训：享受了上述困难企业失业保险费返还、一次性社会保险补贴政策的企业，根据岗位需要，在 2020 年组织职工（含待岗人员）参加职业技能培训，累计不低于 40 课时（每课时 45 分钟）的，对参加了培训的职工按照每人 1000 元的标准给予一次性技能培训补贴（以下简称“培训补贴”）。申领补贴时，参加了培训的职工须仍在本企业就业。培训补贴申领程序见上述原文。

（7）申请特殊工时。根据《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》规定，受疫情影响的用人单位，可以申请特殊工时，也可以采用灵活工时（如缩短工时、弹性上下班等），确保用人单位正常运营。根据北京市人社局《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》，受疫情影响的企业，可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度，按照生产经营需要，实行轮岗调休。

（8）采用灵活工时。根据《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》规定，受疫情影响的用人单位，可以申请特殊工时，也可以采

用灵活工时（如缩短工时、弹性上下班等），确保用人单位正常运营。

（9）停工停产待岗。根据人社部办公厅《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》规定，企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。根据北京市《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》，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。

（10）因疫情防控导致生产经营困难，用人单位可以裁员，但根据人社部办公厅《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》规定，应尽量不裁员或者少裁员。

第十节 争议解决

32、受疫情影响，当事人可能无法在法律规定的期限内提起仲裁，或仲裁机构难以在法定期限内审理案件，应如何处理？

答：根据人社部办公厅《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》第三条规定，可以分以下不同情况予以处理：

（1）时效中止。因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

（2）审限顺延。因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，可相应顺延审理期限。

第四章 法规政策

第一节 法律法规规章

| 劳动用工相关国家法律、法规、规章汇总（19篇） | | | |
|-------------------------|-------------------------------|----------|---------------|
| 时间 | 名称 | 发文机关 | 文号 |
| 2017.11.04 | 《中华人民共和国刑法》 | 全国人民代表大会 | 主席令第80号 |
| 2017.10.01 | 《中华人民共和国民法总则》 | 全国人民代表大会 | 主席令第66号 |
| 1999.10.01 | 《中华人民共和国合同法》 | 全国人民代表大会 | 主席令〔1999〕第15号 |
| 2018.12.29 | 《中华人民共和国社会保险法》 | 全国人大常委会 | 主席令第25号 |
| 2018.12.29 | 《中华人民共和国劳动法》 | 全国人大常委会 | 主席令第24号 |
| 2015.04.24 | 《中华人民共和国就业促进法》 | 全国人大常委会 | 主席令第24号 |
| 2013.07.01 | 《中华人民共和国劳动合同法》 | 全国人大常委会 | 主席令第73号 |
| 2013.06.29 | 《中华人民共和国传染病防治法》 | 全国人大常委会 | 主席令第5号 |
| 2013.01.01 | 《中华人民共和国治安管理处罚法》 | 全国人大常委会 | 主席令第67号 |
| 2007.11.01 | 《中华人民共和国突发事件应对法》 | 全国人大常委会 | 主席令第69号 |
| 2014.01.01 | 《全国年节及纪念日放假办法》 | 国务院 | 国务院令第644号 |
| 2011.01.01 | 《工伤保险条例》 | 国务院 | 国务院令第586号 |
| 2008.09.18 | 《劳动合同法实施条例》 | 国务院 | 国务院令第535号 |
| 2008.01.01 | 《职工带薪年休假条例》 | 国务院 | 国务院令第514号 |
| 1995.05.01 | 《国务院关于职工工作时间的规定》 | 国务院 | 国务院令第174号 |
| 1995.01.01 | 《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》 | 劳动和社会保障部 | 劳部发〔1994〕503号 |
| 1995.01.01 | 《工资支付暂行规定》 | 劳动和社会保障部 | 劳部发〔1994〕489号 |
| 1991.12.06 | 《中华人民共和国传染病防治法实施办法》 | 卫生部 | 卫生部令第17号 |
| 2007.11.23 | 《北京市工资支付规定》 | 北京市人民政府 | 第200号令 |

第二节 国家应对疫情专项政策

| 疫情期间劳动用工国家相关政策汇总（16篇） | | | |
|-----------------------|---|---------------------------------|----------------|
| 时间 | 名称 | 发文机关 | 文号 |
| 01.23 | 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 | 人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委 | 人社部函〔2020〕11号 |
| 01.24 | 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 | 人力资源社会保障部办公厅 | 人社厅明电〔2020〕5号 |
| 01.26 | 关于延长2020年春节假期的通知 | 国务院办公厅 | 国办发明电〔2020〕1号 |
| 01.29 | 关于组织做好疫情防控重点物资生产企业复工复产和调度安排工作的紧急通知 | 国务院办公厅 | 国办发明电〔2020〕2号 |
| 01.29 | 《关于组织做好疫情防控重点物资生产企业复工复产和调度安排工作的紧急通知》 | 国务院办公厅 | 国办发明电〔2020〕2号 |
| 01.30 | 关于进一步做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知 | 人力资源社会保障部 | 人社部明电〔2020〕1号 |
| 01.30 | 关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险经办工作的通知 | 人力资源社会保障部办公厅 | 人社厅明电〔2020〕7号 |
| 01.30 | 关于印发新型冠状病毒感染不同风险人群防护指南和预防新型冠状病毒感染的肺炎口罩使用指南的通知 | 卫生健康委 | / |
| 02.01 | 新型冠状病毒防控指南（第一版） | 卫生健康委疾病预防控制局 | / |
| 02.03 | 关于公布失业保险金网上申领平台的通知 | 人力资源社会保障部办公厅 | 人社厅发〔2020〕9号 |
| 02.04 | 《不同人群预防新型冠状病毒感染口罩选择和使用技术指引》 | 国务院联防联控机制 | 肺炎机制发〔2020〕20号 |
| 02.05 | 人力资源社会保障部等5部门就做好疫情防控期间有关就业工作印发通知 | 人力资源社会保障部、教育部、财政部、交通运输部、国家卫生健康委 | 人社部明电〔2020〕2号 |
| 02.05 | 关于组织做好商贸企业复工营业工作的通知 | 商务部办公厅 | |
| 02.06 | 关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间人力资源市场管理有关工作的通知 | 人力资源社会保障部办公厅 | 人社厅明电〔2020〕8号 |
| 02.06 | 关于依法惩治妨害新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控违法犯罪的意见 | 最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部 | 法发〔2020〕7号 |

| | | | |
|-------|---------------------------------------|--|---------------|
| 02.06 | 关于印发零售、餐饮企业在新型冠状病毒流行期间经营服务防控指南的通知 | 商务部办公厅、国家卫生健康委办公厅 | / |
| 02.06 | 关于做好生活服务企业新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作的通知 | 商务部办公厅、国家卫生健康委办公厅 | / |
| 02.07 | 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 | 人社部发〔2020〕8号 |
| 02.09 | 关于应对新型冠状病毒肺炎疫情影响帮助中小企业复工复产共渡难关有关工作的通知 | 工业和信息化部 | 工信明电〔2020〕14号 |
| 02.20 | 关于阶段性减免企业社会保险费的通知 | 人力资源社会保障部、财政部、税务总局 | 人社部发〔2020〕11号 |
| 02.21 | 关于阶段性减征职工基本医疗保险费的指导意见 | 国家医保局 财政部 税务总局 | 医保发〔2020〕6号 |

第三节 北京市应对疫情专项政策

| 疫情期间劳动用工北京相关政策汇总（13篇） | | | |
|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------------|----------------|
| 时间 | 名称 | 发文机关 | 文号 |
| 01.23 | 北京市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 | 北京市人力资源和社会保障局 | 京人社劳字〔2020〕11号 |
| 01.31 | 关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市企业灵活安排工作的通知 | 北京市人民政府 | 京政发〔2020〕3号 |
| 01.31 | 关于切实做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间我市社会保险经办工作的通知 | 北京市社会保险基金管理中心 | / |
| 01.31 | 关于新型冠状病毒疫情防控期间延长我市社会保险缴费工作的通告 | 北京市社会保险基金管理中心、北京市医疗保险事务管理中心 | / |
| 01.31 | 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 | 北京市人力资源和社会保障局 | / |
| 01.31 | 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 | 北京市人力资源和社会保障局、北京市教育委员会 | 京人社劳字〔2020〕13号 |
| 02.03 | 关于进一步支持打好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控阻击战若干措施 | 北京市人民政府办公厅 | 京政办发〔2020〕5号 |

| | | | |
|-------|---|-----------------------------|----------------|
| 02.06 | 关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知 | 北京市人力资源和社会保障局、北京市财政局 | 京人社就字〔2020〕14号 |
| 02.07 | 关于发布参保单位(个人)延长社会保险缴费具体办法的通告 | 北京市社会保险基金管理中心、北京市医疗保险事务管理中心 | / |
| 02.07 | 关于应对疫情影响支持中小微企业稳定就业岗位有关问题的通知 | 北京市人力资源和社会保障局、北京市财政局 | 京人社就字〔2020〕15号 |
| 02.13 | 关于对《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》有关问题说明的通知 | 北京市人力资源和社会保障局 | 京人社劳字〔2020〕17号 |
| 02.14 | 关于参保单位办理已扣缴2020年1月份社会保险费（养老、失业、工伤保险费）退费及有关问题的通知 | 北京市社会保险基金管理中心 | / |
| 02.14 | 关于落实一次性就业创业服务补助有关工作的通知 | 北京市人力资源和社会保障局 | / |

联系我们：

中国企联雇主工作部、中国企联维权工委 68701967@163.com

凯联律师事务所 kindland@kindlandlaw.com