

【编者按】疫情袭来，企业面临着前所未有的压力，在这样的特殊时期，要构建和发展和谐稳定的劳动关系，不仅要保护劳动者的合法权益，更要确保企业的生存和发展。

2月27日，浙江省人力资源和社会保障厅出台《浙人社发〔2020〕12号》文件，就允许企业结合疫情防控工作需要灵活安排工作时间，支持企业实行综合计算工时制度，允许企业适当延长综合计算工时的计算周期，允许企业综合调剂使用本年度内的休息日等作出了规定，这对疫情下的企业有雪中送炭的意义。那么，应如何正确理解这些规定的具体内涵呢？我们请浙江和义观达律师事务所的石剑锋律师予以解读。

特殊时期的政策红利 企业该如何享用？

撰文/石剑锋

如何理解允许企业结合疫情防控工作需要灵活安排工作时间

首先，我们应注意政策的变化。今年1月26日，省人社厅〔2020〕3号文曾规定，企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。2月7日，人社部发布〔2020〕8号文，鼓励企业灵活安排工作时间。这是一个从“协商一致”到“鼓励”再到“允许”的过程，也是在疫情下，政府部门对这一灵活用工政策措施的“肯定”的历程。从文意来看，在疫情防控期间企业有权单方决定采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。

如何理解支持企业实行综合计算工时制度

在疫情防控期间，人社部、省人社厅就维护劳动关系稳定、支持企业复工复产出台了若干文件，首次提出支持企业实行综合计算工时制度。企业可以采取集中工作、集中休息、轮休轮岗、弹性工作时间等方式，为企业的发展打下基础。对该工时制度支持的态度，意味我省范围内的人社部门对受疫情影响的企业将放宽申请综合计算工时制度的准入门槛，降低审批要求，缩短审批时限，鼓励企业申报，灵活安排工作时间。

本版制图 庄豪



如何理解允许企业适当延长综合计算工时的计算周期

实行综合工时制度的关键是确定好计算周期，计算周期以周、月、季、年为单位。用人单位在选择合适的计算周期时，需要根据企业自身的生产经营特点（如工作性质特殊、季节性、自然条件限制等）及周期内的工作日天数确定。年工作日一般为250天，半年工作日为125天，季工作日为62.5天，月工作日为20.83天。平时常用的21.75天，是加上了11天的法定节假日的平均值。但无论以什么单位作为计算周期，周期内平均日工作时间须与法定标准工作时间一致。

为了防控疫情需要，企业如果



周建平 摄

要适当延长计算周期，具体应根据什么标准呢？根据市人社局的权威解答，允许以季度为周期延长为以半年为周期。所以适当延长周期的标准可以此为参考，延长3个月以内的在适当范围内。允许适当延长，意味着企业的决定不一定要得到劳动者同意，但必须按规定通知劳动者。

用足政策红利，综合调剂、使用本年度内的休息日

允许企业综合调剂、使用本年度内的休息日，是企业可以合法地单方决定将“双休”变为“单休”最有力、最明确的政策支持。所谓综合调剂，按调剂方向的不同，可分为两种：

一是先工作，后休息。根据《劳动法》的规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于百分之二百的工资报酬。这是补休的概念，在休息日原本该休息的时间安排工作，之后在工作日安排休息来弥补之前未休的时间。

二是先休息，后工作，也就是通常所说的补班的情形，先安排在工作日休息，之后用休息日上班来换取之前未工作的时间。补班并非法律概念，严谨的说法叫调休。企业调休是有法律依据的，根据国务院规定，企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。但这和补休在性质上并不一样，补休是在工作日进行休息弥补之前休息加班的时间，休息日的性质并未发生变化。而调休，是将一个不属于休息日的日期直接改为了公休日。正是由于这一点，会直接影响计薪周期内工资发放。

我们举个例子：2020年3月，

共有22个工作日。假设某企业由于受疫情影响，三月份仍无望复工复产，企业在3月开始前，可采用综合调剂的方式，即用4月起的22周，每周一休息日来调剂3月份的22个工作日，整个3月份都成为休息日，以此达到企业所预期的结果。根据劳动法规，休息日是无薪休息，也就是说3月份在法律上无需支付工资。

鉴于用人单位与劳动者在3月份并未解除或终止劳动关系，因此，我们建议企业以最低工资标准为参考支付相应的生活费。同时，3月份仍需为劳动者缴纳社会保险。社会保险个人缴纳部分及3月份预支的生活费，可以从其后的工资中扣除。在这种情况下，4月份的工资如何支付呢？企业经过综合调剂休息日安排后，4月份从原先21个工作日增加4个工作日变为25个工作日。如以标准工作制为例，假设某劳动者月标准工资为5000元，那么4月份的工资就是：5000元+5000元/21.75天*4天=5920元。以此方法计算，从企业角度看，大大缓解了疫情期间的支付压力；而从劳动者角度看，虽然3月份全部休息没有工资，但3月份的工资实际上已分摊到之后的月份中，在总收入上并不对劳动者造成损失。

需要提醒的是，企业在进行综合调剂休息日的操作时，必须充分保障劳动者的休息、休假权利，以下底线不能触碰：一、保证劳动者每周至少休息一日；二、每月加班加点不得超过36小时，如果是补休的情况，休息日加班时间应包括在内，如果是调休的情况，如上文举例的4月份增加的4个工作日不包括在内。

此外，综合调剂休息日的安排不能无休无止，最多只能使用本年度即2020年12月31日前剩余的休息日。在作这项安排时，必须有效通知劳动者具体的调剂时间。

在浙江省人力资源和社会保障厅出台的这份文件中，还明确规定，为缓解企业人工成本上升压力，2020年可暂缓调整全省最低工资标准。目前，浙江所规定的最低月工资标准共四档，分别为2010元、1800元、1660元、1500元，非全日制工作的最低小时工资标准也为四档，分别为18.4元、16.5元、15元、13.6元。宁波市适用省政府规定的最低工资标准前三档：海曙区、江北区、镇海区、北仑区、鄞州区、宁波国家高新区、大榭开发区、东钱湖旅游度假区、宁波保税区每月为2010元；慈溪、余姚、杭州湾新区每月为1800元；象山、奉化、宁海每月为1660元。

我们认为，在特殊时期下，劳资双方只有共担责任共渡难关，才能砥砺前行，合作共赢。

海事法院发布 30条法律风险提示

日前，宁波海事法院结合审判实际经验，发布了因当前疫情影响，困扰航运业及船员权益保护的30个法律风险提示，它们对航运经济的复苏和各种船员劳动争议的处理具有积极的指导意义。

这30条提示涉及海上货物运输、货运代理、船舶租赁、保险合同以及船员劳务工资等纠纷，如承运人是否有权以疫情影响为由拒绝驶往目的港；担心疫情传播船舶到港没人提货怎么处理；因疫情管控船舶延误责任如何分担；船舶因疫情原因暂时中止经营会不会影响船上人员的工

资支付等等。提示还明确依法保护胜诉权利人享有的申请执行时效中止、财产强制措施、异地执行等权利，重申疫情防控期间被执行人负有依法履行生效法律文书的义务，严惩以疫情为逃避执行、抗拒执行的违法行为。同时倡导善意执行理念，对于被执行人系新冠肺炎患者、疑似病例患者，或者是参与疫情防控的一线医护人员、疫情防控医疗机构或生产、经营、运输、仓储疫情防控物资企业或个人，可以依申请临时解除失信名单和限制高消费等措施。（王舜华）

余姚法院出台 企业抗“疫”复工法律指南

为全力帮助企业最大程度降低法律风险，共渡疫情难关，余姚法院主动加强司法应对，于近日出台了企业抗“疫”复工法律指南34条，涉及诉讼业务办理、合同履行、企业用工等各个

方面，帮助企业降低法律风险，为企业有序复工保驾护航。目前，该院已将法律指南电子版发送给该市已复工的600多家企业。（陈文铮）

市律协推出 “防控疫情、关爱会员”六项措施

为减轻新冠肺炎疫情对律师行业发展造成的影响，近日，市律师协会出台文件，从六个方面帮助广大律师特别是新执业青年律师渡过难关。在其中“减免新执业律师个

人会费”措施中，市律协规定，对35周岁（截止到2020年1月1日）以下且执业（首次在宁波执业）三年以内的专职青年律师，减免2020年度个人会费的本级律协留存部分。（市律协）

封城50天结案50件 湖北籍法官回到宁波

本报《法治》专版3月9日曾报道鄞州区人民法院民三庭庭长黄文娟春节回家探亲，因突然暴发疫情而被封老家无法返回，坚持在家通过网络办案的情况（详见《封城后，一个湖北籍法官的宅家生活》）。3月16日晚上，黄文娟法官驱车15个小时，终于从湖北回到了宁波。据了解，在长达50天的封

城时间里，黄文娟通过“移动微法院”网络平台，在办公室同事的帮助下，一共办结了50起案件，调解4起，撤诉9起，并撰写了52份裁判文书，没有因自己滞留湖北而造成任何一起案件开庭的取消或延期。

另据了解，黄文娟回到宁波后，将按照相关规定在家隔离14天。（邵珊珊）

疫情不息，防疫绝不松劲

■法眼观潮

朱泽军

随着各地疫情防控工作取得阶段性成效，疫情防控形势出现了积极变化，人民法院的立案、审判和执行等各项工作，也陆续进入常态。

恢复正常的审判工作，意味着有大量人员进入法院包括诉讼服务中心、各审判法庭、办案人员办公场所等在内的法院相关区域。同时也意味着在信访接待

立案受理、公开开庭、外出执行等各个环节的病毒交叉传染风险增大，输入性疫情防控形势越发复杂，任务愈加艰巨，这毋庸置疑是对法院防疫工作体系和管理能力又一场严峻考验，在疫情防控的每个环节上，依然容不得丝毫懈怠和疏漏。笔者因此认为，各法院要一如既往地严格履行疫情防控主体责任，以更加严谨细致的疫情防控工作，做到防疫物资和人员到位、防控措施到位。法

院内部相关通道、卡口，要继续做好对进出人员的检查检测工作，因地制宜、因时制宜、因案制宜，引导当事人有序进入法院。绝不能开庭前“一哄而进”、庭审结束“一哄而散”。对于群体诉讼这类人员众多的有关审判工作，要按照规定条件和报备程序，严格审批，有序进行。把防控责任落实到每个区域、每个部门、每个岗位，每个人，千方百计降低疫

情传播风险。

疫情考验着人民法院的各项审判工作，每一位法院人务必识大体、顾大局，以主人翁精神，以高昂的战斗姿态，在加强自我防范保护，做好本职工作的同时，始终绷紧疫情防控弦，把确保各项审判工作有序进行，与确保法院人员和诉讼当事人等人员健康安全的“两手”一起抓，“两手”都要硬，以确保万无一失。



近日，在省高级人民法院、省人民检察院公布的已判决10个妨害新冠肺炎疫情防控犯罪典型案例中，鄞州区人民法院审理的应某某诈骗罪案、慈溪市人民法院审理的潘某诈骗罪案入选。图为慈溪市人民法院近日通过多方远程视频方式公开开庭审理3起“口罩骗局”诈骗案，3名被告人因在疫情防控期间，假借销售口罩骗取他人财物，被当庭判处相应刑罚。（钟法）