

人力资源社会保障

RENLIZYUANSHEHUIBAOZHANG

2020年2月13日 第6期(周四出版)上海市人力资源和社会保障局主管

欢迎关注市人社局官方微信公众号

上海市人力资源和社会保障局官方微信
公众号“上海人力资源和社会保障”，在每
个工作日发布人力资源和社会保障权威资讯。
欢迎大家通过微信搜索“上海人力资源和社
会保障”，或通过扫右边二维码关注。



本市出台四项举措 切实减轻企业负担



根据市委、市政府的统一部署，为切实做好疫情防控工作，努力保障企业正常经营秩序、减轻企业负担，市人社局会同市医保局、市财政局等相关部门，共同研究出台了本市企业减负的相关政策，经市政府同意，现将具体政策措施公布如下：

一、实施失业保险稳岗返还政策
为切实减轻疫情对企业生产、经营的影响，2020年，本市将继续对不裁员、少裁员、符合条件的用人单位返还单位及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的50%。该项政策实施后，预计2020年将会有约14万家用人单位受益，减负约26亿元。

二、推迟调整社保缴费基数
从今年起将本市职工社会保险缴费基数(含职工医保年度)的起止日期调整为当年7月1日至次年6月30日，推迟3个月(2019年职工社会保险缴费基数顺延至2020年7月1日)。据测算，预计当年度将为本市企业减轻社保缴费基数101亿元。其中，企业养老保险基金约为64亿元，医疗保险含生育保险基金约33.4亿元。

三、可延长社会保险缴费期
因受疫情影响，对本市社会保险参保单位、灵活就业人员和城乡居民未能按时办理参保登记、缴纳社会保险费等业

务的，允许其在疫情结束后补办。参保单位逾期缴纳社会保险费的，在向本市社保经办机构报备后，不收取滞纳金，不影响参保职工个人权益记录，相关补缴手续可在疫情解除后3个月内完成。

四、实施培训费补贴政策
对受疫情影响的本市各类企业，对在停工期间组织职工(含在企业工作的劳务派遣人员)参加各类线上职业培训的，纳入各区地方教育附加专项资金补贴企业职工培训范围，按实际培训费用享受95%的补贴。平台企业(电商企业)以及新业态企业可参照执行。

应对新型冠状病毒感染肺炎疫情，本市人社保障措施细解

为贯彻落实中央和市委、市政府关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控的重要决策部署，本市明确了人力资源社会保障的相关支持措施，主要有：

1、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，企业应当按正常出勤支付工资报酬，不得依据劳动合同法的有关规定与职工解除劳动合同。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。

2、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。

3、企业因受疫情影响，要求职工推迟复工，在一个工资支付周期内的，应按劳动合同约定的标准支付职工工资；超过一个工资支付周期的，支付的工资不得低于最低工资标准。

4、在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护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感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

5、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。



【脑健操】

小张大学毕业后进入本市某公司从事售后服务的工作，入职时签订了一份3年期的劳动合同，并约定了3个月的试用期。近日，他的劳动合同即将到期，公司人事找小张谈续签合同的事，表示公司觉得他这3年来的表现不错，而且头脑灵活、点子多，想让他转到策划部门工作，并提高相应的工资待遇。公司将和他续签一份3年期合同，但因岗位变动，必须再约定3个月的试用期。为此，小张有疑问：调换岗位后可以再次约定试用期吗？

- A.可以
 - B.不可以
- 正确答案：**
B.不可以

答案解析：试用期是用人单位与劳动者在劳动合同中协商约定的考察期，是用来检验劳动者是否符合本单位特定工作岗位的制度。但为了防止用人单位滥用试用期，《劳动合同法》第十九条规定：“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”案例中，单位虽然调换了小张的工作岗位，但根据上述规定，是不应该也不允许再次与他约定试用期的。

同一家单位换岗后可以再次约定试用期吗？

【仲裁案例】

张某是否可以要求恢复原来的工作岗位？

案情简介

张某于2015年7月初通过社会招聘会本市一家有限公司所录用，从事设备保养工作，做常日班，双方签订了3年期劳动合同，并约定了6个月的试用期。合同期满公司又与其续签合同3年。去年12月底因工作需要，公司人事部门找张某，要求调整张某的工作岗位，从事设备维修工作，需要上早中班，另外，增加一定的补贴。张某了解后表示接受公司调整的工作。数月后，张某觉得做维修工作比保养工作来得辛苦。于是，张某到人事部门要求调回原工作岗位，人事部门耐心做工作希望其安心工作，未同意他的要求。张某无奈只能向企业所在地区劳动人事争议仲裁委申请劳动仲裁，要求公司恢复其原来工作岗位。仲裁委经过审查后依法予以受理，并通知双方当事人参加开庭审理。

庭审答辩

仲裁在开庭审理时张某认为，公司人事部门忽悠我，调动我的工作是属于变更合同的行为，而变更合同应与本人协商，而公司未经协商，直接通知调整工作岗位，虽然工资待遇没有改变，但是，变更合同没有采取书面形式予以确认，是违反劳动合同法法律法规的，故本人要求撤销公司的调岗决定，恢复原工作岗位。

公司在答辩时则认为，因公司工作需要，人事部门找张某，要求调动工作岗位，由原来的设备保养工调整为设备维修工，原来做常日班，现在做早中班，公司因此增加了相应的补贴。当初，张某表示同意，并且已经在维修岗位上做了3个多月，公司根本不存在忽悠他的行为，调整工作岗位合情合理，故对张某提出的仲裁请求，公司不予同意。

仲裁委经过审理后认为，公司因工作需要与张某协商调动其工资岗位，张某表示同意，并在新的工资岗位工作了3月有余。公司在调整其岗位时，并不存在张某所说的公司忽悠他的行为，公司调动其工作岗位并无不妥。并且双方已经实际履行合同3月有余，现在张某以公司变更岗位未采取书面形式为由，要求恢复原岗位的请求缺乏依据。仲裁委对张某要求恢复原工作岗位的仲裁请求不予支持。

裁决结果

仲裁委经过审理后依法作出裁决，对张某要求公司恢复其原来工作岗位的仲裁请求不予支持。

案件评析

本案争议焦点是在用人单位因工作需要与劳动者协商变更工作岗位，数月后劳动者以用人单

位未采取书面形式变更工作岗位为由，是否可以要求恢复原来的工作岗位？根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第十一条规定：变更劳动合同未采取书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采取书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

仲裁庭在审理本案时，公司提供了相关证据材料，有效地证明了因工作需要，公司与张某协商一致调动工作岗位以及每月增加的工作津贴等财务凭证。由此可见，公司调整张某工作岗位是通过协商一致后，且张某已经履行合同数月有余，按照上述规定，所以，仲裁委最后依法作出裁决没有支持张某的仲裁请求。(明言)



脑健操