



# 人力资源司法裁判

2020 第 4 期 (0316-0331)

北京凯联律师事务所 编制

# 目 录

<b>成都中院</b> .....	<b>5</b>
关于充分发挥审判职能作用 为防控新型冠状病毒感染肺炎提供有力司法服务和司法保障的实施意见.....	5
<b>浙江省高院民一庭</b> .....	<b>6</b>
关于印发《关于规范涉新冠肺炎疫情相关民事法律纠纷的实施意见（试行）》的通知.....	6
<b>浙江省舟山市中院</b> .....	<b>9</b>
新型冠状病毒肺炎疫情防控期间劳动争议案件法律适用指南.....	9
<b>江苏省高院</b> .....	<b>14</b>
关于为依法防控疫情和促进经济社会发展提供司法服务保障的指导意见.....	14
<b>内蒙古高院</b> .....	<b>15</b>
关于审理涉新冠肺炎疫情民商事案件相关问题的指引.....	15
<b>重庆市高院民一庭</b> .....	<b>17</b>
关于审理涉新型冠状病毒肺炎疫情民事案件若干问题的解答.....	17
<b>广东省高院</b> .....	<b>20</b>
关于依法保障受疫情影响企业复工复产的意见.....	20
<b>四川省高院民一庭</b> .....	<b>21</b>
涉疫情相关民事案件审理的法官会议纪要.....	21

<b>福建省莆田市中院</b> .....	<b>27</b>
关于妥善处理新冠肺炎疫情防控期间的劳动争议 维护和谐劳动关系的意见.....	27
<b>四川省绵阳市中院、人社局</b> .....	<b>30</b>
关于审理因新冠肺炎疫情引发的劳动争议案件若干疑难问题的解答.....	30
<b>湖南省高院</b> .....	<b>44</b>
关于涉新型冠状病毒感染肺炎疫情案件法律适用若干问题的解答.....	44
<b>江苏省淮安中院</b> .....	<b>46</b>
关于应对涉新冠肺炎疫情劳动争议纠纷的司法意见.....	46
<b>山东省高院民一庭</b> .....	<b>51</b>
涉疫情劳动争议案件法官会议纪要.....	51
<b>河南省高院、人社厅</b> .....	<b>55</b>
关于做好涉新型冠状病毒肺炎疫情防控劳动争议处理工作的通知.....	55
<b>江苏省南京市中院</b> .....	<b>59</b>
关于妥善审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件的若干意见.....	59
<b>广西省高院民一庭</b> .....	<b>63</b>
关于妥善审理涉新冠肺炎疫情相关民事纠纷的指导意见.....	63
<b>安徽省合肥市中院、劳动仲裁委</b> .....	<b>67</b>
关于妥善处理新冠肺炎疫情引发的劳动争议案件的规范指引（暂行）.....	67

**天津高院民一庭..... 73**

关于印发《天津市高级人民法院民事审判第一庭关于审理涉新冠肺炎疫情相关民事案件的法官会议纪要（一）》的通知.....73

**江苏省盐城市中院..... 77**

关于妥善审理涉新冠疫情劳动争议案件的指导意见.....77

## 成都中院

### 关于充分发挥审判职能作用 为防控新型冠状病毒感染肺炎提供有力司法服务和司法保障的实施意见

（以下内容摘录劳动争议相关）

#### 依法妥善审理劳动争议案件

因疫情防控工作需要，2020 年春节假期延长，除疫情防控相关物资生产企业外，其他企业要求职工提前复工被拒，企业以此主张职工旷工的，人民法院不予支持。对于新型冠状病毒感染肺炎患者、疑似患者、密切接触者在隔离治疗期间或者医学观察期间，或企业职工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，企业应当视同其正常提供劳动并支付工资，企业以此主张解除劳动合同的，人民法院不予支持。对于因疫情未返岗复工时间较长的员工，企业可与员工协商一致安排待岗并发放生活费，职工以此为由主张企业未支付工资的，人民法院不予支持。在审理因新型冠状病毒感染肺炎疫情引发的劳动争议时，人民法院应根据用人单位、职工、疫情发展情况等因素综合考虑，依法公正审理，兼顾劳动者与用人单位的合法权益。

## 浙江省高院民一庭

### 关于印发《关于规范涉新冠肺炎疫情相关民事法律纠纷的实施意见（试行）》的 通知

浙高法民一〔2020〕1号

本省各级人民法院民事审判庭：

为提高疫情防控的法治化水平，统一案件裁判尺度，我庭经广泛征求意见，形成了《关于规范涉新冠肺炎疫情相关民事法律纠纷的实施意见（试行）》。现印发给你们，供审判中参考。实践中如遇到新的问题，请层报我庭。

浙江省高级人民法院民事审判第一庭

2020年2月10日

## 浙江省高级人民法院民事审判第一庭

### 关于规范涉新冠肺炎疫情相关民事法律纠纷的实施意见（试行）

为深入贯彻习总书记关于坚决打赢疫情防控阻击战的系列重要指示精神，全面落实中央、省委和最高人民法院关于疫情防控的决策部署，充分发挥民事审判职能，加大矛盾纠纷化解力度，保障人民群众生命安全和身体健康，最大限度减轻疫情对企业生产经营所产生的不良影响，依照《浙江省高级人民法院关于认真学习贯彻习近平总书记在中央全面依法治国委员会第三次会议上重要讲话精神的通知》，结合工作实际，制定本实施意见。

（以下内容摘录劳动争议相关）

#### 一、依法妥善审理劳动争议案件

1、受新型冠状病毒肺炎（简称“新冠肺炎”）疫情影响，劳动关系不稳定性增加，劳动关系矛盾逐步凸显。人民法院在审理因疫情引发的劳动争议案件时，应加强与人社部门、劳动仲裁机构等的联动协作，树立利益衡平理念，引导劳动者与用人单位共担责任共渡难关。

2、疫情防控期间的劳动用工、工资待遇等问题处理，遵照《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）、《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）等规定执行。

3、劳动者不遵守政府防控措施，导致被隔离治疗或接受医学观察，劳动者主张该期间劳动报酬的，一般不予支持。

4、在新冠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，感染新冠肺炎或因感染新冠肺炎死亡，认定为工伤的，医护及相关工作人员依法享受工伤保险待遇。

已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付。

5、劳动者在疫情防控期间因履行工作职责而感染新冠肺炎的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

6、劳动者非因履行工作职责感染新冠肺炎的，用人单位应依照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》等规定保障劳动者享有医疗期相关合法权益。

7、用人单位应严格遵照当地政府发布的延迟复工通知执行，除涉及保障城市运行、疫情防控、人民生活必须等情形，用人单位不得强制要求劳动者提前复工，不得以疫情防控措施导致劳动者无法复工为由而解除劳动合同。

用人单位强制要求劳动者提前复工的，劳动者可依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条解除劳动合同，并主张经济补偿金。

8、对于用人单位因疫情停工停产、暂时性经营困难未及时足额支付劳动报酬的，劳动者要求解除劳动关系的，应当审慎适用经济补偿金规定。

本意见相关规定如与上级法院规定不一致的，以上级法院的规定为准。



## 浙江省舟山市中院

### 新型冠状病毒肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律指南

新型冠状病毒肺炎（以下简称新冠肺炎）疫情防控期间，如何妥善处理好因疫情引发的劳动争议，不仅涉及企业和劳动者切身利益，更事关经济良性发展与社会和谐稳定。为有效应对这一期间劳动关系领域出现的新情况新问题，回应企业、劳动者和社会各界的关切，舟山中院根据国家、省、市最新出台的相关规定，结合我市审判工作实践，就劳动争议处理中可能涉及的问题发布如下法律适用指南。

#### Q1 疫情特殊时期应当坚持什么审理原则？

答：坚持依法维护劳动者合法权益与促进企业生存发展并重，既充分保护劳动者的合法权益，又要注重保障企业的生存发展，在兼顾双方合法权益的基础上，帮助企业尽可能减少受疫情影响带来的损失。

#### Q2 企业能否解除依法签订的劳动合同？

答：国家卫生健康委员会将新冠肺炎纳入法定传染病乙类管理，采取甲类传染病的预防、控制措施。根据《传染病防治法》的相关规定，相关部门可以依法采取病人隔离治疗、密切接触者隔离医学观察等系列防控措施。企业不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与在隔离治疗期间或医学观察期间的新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者，以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施不能提供正常劳动的企业职工解除劳动合同。职工在隔离治疗期间或医学观察、政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间劳动合同到期的，劳动合同期限应当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。

疫情防控期间，职工因不配合政府部门疫情防控被追究刑事责任的，企业可依据《劳动合同法》第三十九条的规定，依法解除劳动合同。对于被行政拘留的，

则需根据企业制定的制度执行，如果企业制度规定“被拘留属于严重违纪”且履行过民主程序的，可以依法解除劳动合同；如没有相应规定，则不宜直接解除劳动合同，建议以合理方式与职工沟通、协商解除劳动合同或以职工辞职形式终止劳动合同。

在疫情期间，职工提出辞职的，建议按照正常流程由职工提交书面辞职报告为宜；不便书面报告的，务必留存固定好微信、短信、电子邮件等证据形式。

**Q3 新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者在隔离期、医学观察期的工资如何支付？**

答：浙江省人力资源和社会保障厅《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》第二条规定，对新冠肺炎患者、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职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。

劳动者不遵守政府防控措施，导致被隔离治疗或接受医学观察，劳动者主张该期间劳动报酬的，一般不予支持。

**Q4 工作期间感染新冠病毒，是否属于工伤？**

答：劳动者在工作期间，因工作原因感染新冠肺炎，应根据《社会保险法》和《工伤保险条例》认定为工伤，并享受工伤保险待遇，但范围应限于医护及其他从事新冠病毒防疫抗疫工作人员。职工从事抗疫防疫工作符合《工伤保险条例》第十五条规定情形的，即在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，视为工伤。

劳动者非因履行工作职责感染新冠肺炎的，用人单位应依照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》等规定保障劳动者享有医疗期相关合法权益。

**Q5 企业停工停产是否仍需支付劳动者工资？**

答：企业因受疫情影响导致停工停产的，未超过一个工资支付周期的，应当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，可以根据职工提供的劳动，按照双方重新约定的标准支付工资，不得低于当地最低工资标准；企业没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80% 支付生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除、终止劳动关系之日。

对于用人单位因疫情停工停产、暂时性经营困难未及时足额支付劳动报酬的，劳动者要求解除劳动关系的，应当审慎适用经济补偿金规定。

**Q6** 劳务派遣职工因新冠病毒被隔离或参加抗击疫情而不能提供正常劳动，用工单位能否以此为由将其退回派遣公司，拒付此期间工资？

答：即便劳务派遣职工因疫情不能提供劳动，用工单位不能依据《劳动合同法》第四十条、四十一条规定，将劳务派遣职工退回至派遣公司。劳务派遣职工参加抗击疫情期间的工资应由用工单位承担，参照用工单位与其建立劳动关系的劳动者相关待遇执行。

**Q7** 劳动者在延长的假期加班，加班费如何发放？

答：根据国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》规定，春节假期至 2 月 2 日。因 2 月 2 日本系休息日，故该规定比法定假日实际延长了 2 天，该 2 天亦为休息日，因此这 2 天假期应定性为公休日。劳动者在公休日工作的，企业可以安排补休或者支付劳动报酬；公休日加班又不能安排补休的，企业应按工资两倍支付劳动报酬。该延长的假期只能冲抵公休日的无薪假期，不能冲抵带薪年假。

**Q8** 企业在此期间能否采取灵活用工措施？

答：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》，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、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或减少裁员。企业根据生产经营需要，可以向相关部门申请实行综合计算工时工作制度，实行集中工作、集中休息方式保持正常生产经营，同时注意与工会等组织密切沟通，共同渡过难关。

在疫情防控期间，鼓励复工企业实施灵活用工措施。因工作内容、工种等不同，有条件的可以采取居家办公模式。对于可以居家办公的岗位，可以与职工协商一致是否支付报酬或确定新的薪酬待遇，同时要固定好证据，也可以按照前述标准给予调休或支付加班报酬。对于不能居家办公的，因当前防疫工作的需要，企业采取了错时、缩短工时、轮岗轮休等生产方式，职工以该临时措施属于变更劳动合同内容，拒绝工作甚至以此为由要求解除劳动合同的，不予支持。

#### Q9 劳动争议仲裁期限、诉讼时效是否可以顺延？

答：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》，当事人因受疫情影响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。如劳动争议发生后，一方要求工会、单位劳动争议调解委员会帮助解决劳动争议，或个人因患重大疾病影响行使权利的，可以作为未能及时提起劳动争议仲裁的“正当理由”，但上述事由消失后，当事人仍应在 60 天内主张权利。

仲裁后，当事人不服裁决又未能在法定期限内向人民法院提起诉讼，主张根据疫情原因适用诉讼时效中止的，人民法院应当及时依法审查。确系新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者或者被依法隔离人员，不能及时行使有关权利的，可以适用诉讼时效中止的有关规定。

#### Q10 人民法院在案件审理中可以采取哪些司法为民措施？

答：加强涉企业财产保全申请的审查力度，既要考量保全的必要性，也要切实掌握保全的合理性，兼顾双方的利益。对申请财产保全的企业提交保证金困难的，可适当调低保证金比例或采取保全保险担保等更为灵活的担保方式。

加强对因疫情而涉诉当事人申请司法救助的引导，加大对当事人申请诉讼费用缓、减、免的支持力度，对受疫情影响导致企业危困产生的追索劳动报酬等案件，注重运用司法救助手段，并建立两级法院联合救助机制。

## 江苏省高院

### 关于为依法防控疫情和促进经济社会发展提供司法服务保障的指导意见

为深入贯彻落实习近平总书记关于新冠肺炎疫情防控工作的系列重要指示精神，全面落实中央、省委、最高人民法院以及省人大常委会《关于依法防控新型冠状病毒感染肺炎疫情切实保障人民群众生命健康安全的决定》关于依法防控疫情和促进经济社会发展工作的部署和要求，充分发挥审判执行职能作用，保障人民群众生命安全和身体健康，保障疫情防控工作顺利开展，保障经济健康发展和社会安定有序，结合我省法院工作实际，制定以下指导意见。

（以下内容摘录劳动争议相关）

7. 依法妥善审理因疫情引发的劳动人事争议案件。加强与人社部门、劳动人事仲裁机构的联动协作，尽可能通过和解、调解等方式解决纠纷。坚持维护劳动者合法权益和保障企业正常生产经营并重的原则，支持企业与员工协商合理调配岗位，采用调整薪酬、轮岗轮休、弹性工时、综合调剂使用年内休息节假日等方式稳定工作岗位。企业因受疫情影响，非因法定事由不得提前解除劳动者的劳动合同。准确界定疫情期间法定节假日、休息日和工作日，妥善化解劳动者因治疗、隔离，企业因疫情停工停产、延迟支付报酬等引发的劳动争议。

## 内蒙古高院

### 关于审理涉新冠肺炎疫情民商事案件相关问题的指引

为深入贯彻习近平总书记关于坚决打赢疫情防控阻击战的系列重要指示精神，全面落实中央、自治区党委和最高人民法院关于疫情防控的决策部署，充分发挥人民法院民商事审判职能作用，依法保障人民群众生命安全、身体健康和企业合法权益，保障经济平稳运行和社会稳定，针对全区法院在审理民商事案件中可能遇到的与疫情有关的法律问题，制定本指引。

（以下内容摘录劳动争议相关）

#### 一、基本规定

1. 新冠肺炎疫情是不能预见、不能避免且不能克服的客观情况，属于民法总则第一百八十条第二款规定的不可抗力。自然人、法人、其他组织认为因疫情防控影响其民事权利和诉讼权利的，可以不可抗力为由提出请求或抗辩，由人民法院依法审查。

2. 当事人一方提出不可抗力抗辩的，人民法院应准确核实疫情对当事人之间的权利义务关系是否构成影响和影响的程度。避免以疫情为名规避责任或者获取不当利益。

3. 疫情对案件确有影响的，人民法院应当告知双方当事人本着尊重事实，在互让互谅的基础上进行协商，并善于引入人民调解、行业调解等多元解纷机制进行调解，合理分担损失。

4. 对无法协商一致的，人民法院应当依据民法总则第六条、合同法第五条规定的公平原则，充分考虑当事人所处的客观环境、主观过错，依法灵活运用自由裁量权，平衡各方当事人利益。努力做到以法为据、以理服人、以情感人，妥善审理民商事纠纷，化解社会矛盾。

5. 疫情期间因履行防控职责受到损害的群体、生活困难的自然人和生产经营困难的民营企业可向人民法院申请减、缓、免交案件受理费。人民法院对上述主体作为原告的案件应当开设“绿色通道”，予以快立快审。



#### 四、与疫情有关的劳动争议

26.处理劳动争议案件要坚持依法维护劳动者合法权益与促进企业生存发展并重的原则，兼顾双方合法权益，帮助企业尽可能减小疫情造成的损失。

27.2020 年春节假期延长期间（1 月 31 日-2 月 2 日），劳动者正常上班的，可要求企业安排补休或按日工资 200%支付劳动报酬。

28.新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者等在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职工，企业应当支付该期间的劳动报酬，并不得解除劳动合同。此期间内遇劳动合同到期的，劳动合同期限应顺延至措施结束。

29.用人单位因疫情停工停产、暂时性经营困难未及时足额支付劳动报酬，劳动者要求解除劳动关系的，应当审慎适用经济补偿金的规定。无论劳动者还是用人单位，因疫情期间工资、经济补偿、复工等问题提出解除劳动合同的，人民法院应当结合实际情况审慎处理。



## 重庆市高院民一庭

### 关于审理涉新型冠状病毒肺炎疫情民事案件若干问题的解答

#### 重庆市高级人民法院民一庭

为了充分发挥民事审判职能，统一裁判尺度，指导全市法院在特殊时期正确审理涉新型冠状病毒肺炎疫情民事案件，依法保障人民群众人身财产安全，最大限度减轻疫情对社会经济造成的不良影响，根据相关法律、法规规定，结合我市具体情况，制定本解答意见。

（以下内容摘录劳动争议相关）

#### 三、劳动争议案件

##### 14. 国务院办公厅延长春节假期期间上班的劳动报酬如何计付？

答：国务院办公厅于 2020 年 1 月 26 日发布了《关于延长 2020 年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1 号），决定延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日，2 月 3 日起正常上班。国务院办公厅延长春节假期属于为了控制新型冠状病毒肺炎疫情而采取的特殊防控措施，延长的假期在性质上不属于法定节假日，可以比照休息日的规定处理。用人单位安排劳动者在上述期间内上班或者劳动者因疫情防控需要而上班的，用人单位应当安排劳动者补休，不能安排补休的，应当以相关法律、法规规定的休息日加班工资标准向劳动者支付加班工资。

##### 15. 用人单位按照政府部门要求迟延复工、复产期间的劳动报酬如何计付？

答：重庆市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作领导小组办公室于 2020 年 1 月 28 日发布《关于我市企业复工复产有关工作的通知》，要求本市行政区域内各类企业复工、复产时间不得早于 2020 年 2 月 9 日 24 时。涉及市民生活和城市运行必需的行业（如供水、供气、供电、通讯、超市、农贸市场等）、

疫情防控必需的行业（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等）及其他需要复工、复业的行业除外。

根据《中华人民共和国传染病防治法》第四十二条规定，上述通知要求我市各类企业迟延复工、复产属于政府为了防控新型冠状病毒肺炎疫情而采取的紧急措施。其中 2 月 3 日—7 日属于特殊时期的停工、停业期间，劳动者基于疫情防控需要而复工、复产，或者用人单位安排劳动者通过电话、网络等灵活的工作方式居家办公的，应当按照劳动合同的约定支付劳动报酬，但不支付正常工作时间内的加班工资。未上班的，用人单位可以与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假期予以冲抵。2 月 8 日、9 日属于休息日，劳动者基于疫情防控需要而复工、复产，或者用人单位安排劳动者通过电话、网络等灵活的工作方式居家办公的，应当安排劳动者补休，不能安排补休的，应当以相关法律、法规规定的休息日加班工资标准向劳动者支付加班工资。

16.政府规定的迟延复工、复产期间结束后的劳动者不能正常上班的劳动报酬如何计付？

答：我市规定的迟延复工、复产期间结束后，用人单位可以安排劳动者采用错时上下班、弹性上下班、轮岗轮休等方式灵活安排工作时间，并可与劳动者协商劳动报酬支付标准，但协商支付的劳动报酬标准不得低于最低工资标准。

因受疫情影响，劳动者在用完各类假期后仍不能提供正常劳动或者劳动者因其他原因不能提供正常劳动的，按照《工资支付暂行规定》第十二条规定处理，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，按照《重庆市人力资源和社会保障局关于转发〈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，用人单位应向劳动者支付不低于劳动合同履行地职工最低月工资标准的 70%的生活费。

17.新型冠状病毒肺炎患者、疑似感染者、密切接触者在隔离治疗、医学观察期间的劳动报酬如何计付？

答：新型冠状病毒肺炎患者、疑似感染者、密切接触者在隔离治疗期间、医学观察期间，用人单位应当按照合同的约定支付劳动报酬，但劳动者因不遵守政府防控措施而被隔离治疗或者被采取隔离措施的除外。隔离期结束后，仍需要停止工作进行治疗的，按照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》等相关规定处理。

18.用人单位因受疫情影响未能及时足额向劳动者支付劳动报酬的，如何处理？

答：用人单位确因受疫情影响暂无工资支付能力的，可以适当延期支付，但仍应按照不低于劳动合同履行地职工最低月工资标准的 70%向劳动者支付生活费。

用人单位确因受疫情影响未能及时足额向劳动者支付劳动报酬，劳动者以此为由请求解除劳动合同，并请求支付经济补偿金的，原则上不予支持。

19.迟延复工、复产期间结束后劳动者不能到岗的，用人单位能否解除劳动合同？

答：我市规定的迟延复工、复产期间结束后，劳动者因疫情防控原因不能到岗的，用人单位不能解除劳动合同，用人单位解除劳动合同的，应当依法承担违法解除劳动合同的法律责任。劳动者主张因疫情防控原因不能到岗的，应当由劳动者对该事实承担举证证明责任。

劳动者非因疫情防控原因拒不到岗的，用人单位可以按照相关法律、法规及用人单位规章制度规定处理，符合法律规定的解除条件的，用人单位可以依法解除劳动合同。

## 广东省高院

### 关于依法保障受疫情影响企业复工复产的意见

为贯彻落实中央及省委关于统筹推进疫情防控和经济社会发展工作部署，有力保障受疫情影响的企业及其他市场主体有序复工复产，根据有关法律法规和司法解释，制定如下意见：

（以下内容摘录劳动争议相关）

七、促进涉诉劳动关系和谐稳定。对因疫情导致生产经营困难的企业，引导劳动者与经营者通过协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等灵活方式稳定企业劳动用工关系。依法合理处置疫情防控期间劳动者的报酬待遇，确因疫情长期无法返岗的，用人单位应当在合理期间内按照劳动合同的约定支付工资并缴纳社会保险；超过一定期间的，应当按照有关规定发放生活费用；用人单位与劳动者协商一致的，可按协议约定处理。

发布日期：2020 年 2 月 25 日

## 四川省高院民一庭

### 涉疫情相关民事案件审理的法官会议纪要

为深入贯彻落实习近平总书记关于新型冠状病毒肺炎疫情防控工作（以下简称疫情防控）的系列重要指示精神，全面落实中央、省委和最高人民法院、省法院关于依法防控疫情、保持经济平稳运行和社会和谐稳定的部署和要求，充分发挥民事审判职能作用，依法妥善审理涉疫情相关民事案件，2020年2月25日，省法院民事审判第一庭全体法官对疫情防控背景下民事审判工作的形势与任务，不可抗力与情势变更的正确把握，涉疫情劳动争议、建设工程、房屋租赁与买卖、民间借贷等案件的审理进行了专题讨论，这成共识并形成了法官会议纪要。

（以下内容摘录劳动争议相关）

#### 三、关于涉疫情劳动争议案件审理有关问题

会议讨论认为，受疫情影响，劳动关系领域面临诸多新情况、新问题，人民法院在审理涉疫情劳动争议案件时，要充分发挥诉源治理相关机制在保企业、保就业、保稳定中的重要作用，参照人社部《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）、人社部等《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）、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》（人社厅明电〔2020〕5号）、四川省人社厅《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》（人社函〔2020〕46号）等文件的规定，引导用人单位与劳动者诚信磋商，同舟共济，共担责任，共渡难关，切实维护用人单位与劳动者合法权益，平衡好双方利益。

##### 1.关于受疫情影响期间工资待遇支付的一般标准的问题

国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》规定，延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日，2 月 3 日（星期一）起正常上班。按照原劳动部《工资支付暂行条例》第十二条和人社函[2020]46 号第十一条的规定，2020 年 2 月 3 日起一个工资支付周期内企业因疫情防控停工、停产的，劳动者主张用人单位按劳动合同约定标准支付工资的，应予支持；超过一个工资支付周期，劳动者主张用人单位按照其提供的劳动与劳动者重新约定的工资标准支付工资的，应予支持，且该工资标准不得低于当地的最低工资标准；劳动者未提供劳动的，主张用人单位给付不低于当地最低工资标准 70%生活费的，应予支持。

## 2.关于春节调休假期和国家延长假期期间的工资支付标准的问题

根据国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》的规定，春节调休假期和国家延长假期期间属于休息日。根据原劳动部《工资支付暂行条例》第十三条的规定，春节调休假期和国家延长假期期间（2020 年 1 月 24 日、1 月 28 日、1 月 29 日、1 月 30 日、1 月 31 日、2 月 1 日、2 月 2 日），因疫情防控未能休假且未安排补休的劳动者，主张用人单位按照不低于劳动合同约定工资标准的 200%支付工资的，应予支持。

## 3.关于春节法定假期期间的工资支付标准的问题

根据原劳动部《工资支付暂行条例》第十三条之规定，春节法定假期期间（1 月 25 日至 27 日），因疫情防控未能休假且未安排补休的劳动者，主张用人单位按照不低于劳动合同约定工资标准的 300%支付工资的，应予支持。

## 4.关于劳动者因疫情防控导致不能上工期间的工资支付标准的问题

新冠肺炎感染的患者、疑似病人、密切接触者接受隔离治疗或医学隔离，劳动者接受政府隔离措施或其他紧急措施，根据《传染病防治法》第十二条和《突发事件应对法》第五十六条第二款的规定，系其接受强制性规定的法定义务，由此导致不能正常上工的，该劳动者主张用人单位支付工资的，应当参照（人社部发〔2020〕8 号、人社厅明电[2020]5 号、人社函[2020]46 号等文件要求，视同在

此期间其提供了正常劳动，用人单位应按劳动合同约定标准支付工资。但劳动者应当就其符合上述事由承担相应举证责任，提供医疗机构或当地疫情防控指挥部等有权机构出具的出入院证明、隔离观察证明等相关书证予以证明。

5.关于新冠肺炎患者的劳动者在隔离期结束后因传染病后遗症仍需休息期间的工资支付标准的问题。

被确诊为新冠肺炎患者的劳动者在隔离期结束后因传染病后遗症仍需休息的，根据原劳动部《用人单位职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条、第三条、第五条的规定一，视同医疗期，医疗期自被确诊之日起开始计算。劳动者主张医疗期内用人单位支付病假工资、疾病救济费和医疗待遇，并提供医疗机构出具的证明的，应予支持。

6.关于非必须隔离劳动者自行隔离期间的工资标准支付的问题。

非新冠肺炎感染的疑似病人、密切接触者以及非因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施的劳动者，按照当地政府要求自行隔离，用人单位安排劳动者在家办公或带薪休假的，劳动者主张用人单位按照劳动合同约定的工资标准支付工资的，可予支持。如劳动者自行隔离期间自 2020 年 2 月 3 日起超过一个工资支付周期的，依照本纪要第二条规定处理。但劳动者应就其自行隔离的合理性及隔离期间的合理性承担举证责任。

7.关于非隔离劳动者因客观原因无法到岗期间的工资标准的问题。

用人单位复工后，非新冠肺炎患者及未隔离人员因当地政府采取紧急措施等客观原因无法到岗，亦无法进行远程工作，此种情形下，仍应视同劳动者提供了正常劳动，劳动者主张按照劳动合同约定的工资标准支付工资的，应予支持。如劳动者未到岗期间自 2020 年 2 月 3 日起超过一个工资支付周期的，依照纪要第二条规定处理。劳动者应当就其因客观原因未能提供正常劳动承担举证责任。

8.关于因感染新冠肺炎享受工伤保险待遇的劳动者的范围问题。



根据《工伤保险条例》第十四条、第十五条、第六十二条第二款以及人社部函〔2020〕11号文件的规定，具有以下情形的劳动者，劳动者及其近亲属主张享受工伤保险待遇的，应予支持：

（1）在新冠肺炎预防和救治工作中，因履行工作职责感染新冠肺炎或因感染新冠肺炎死亡的医护及相关工作人员；

（2）经工伤行政部门认定因工作职责感染新冠肺炎或者因感染新冠肺炎死亡的劳动者；

（3）符合《工伤保险条例》第十五条规定情形并经工伤行政部门认定为工伤的劳动者。上述情形，按照《工伤保险条例》第六十二条第二款的规定，用人单位依照该条例应当参加工伤保险而未参加工伤保险的，由该用人单位按照该条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

#### 9.关于非因工作职责感染新冠肺炎劳动者权益的问题。

除本纪要第 8 条规定的劳动者范围之外，非因工作职责感染新冠肺炎的劳动者不符合《工伤保险条例》第十四条规定的情形，不具备工伤认定的“三工”（工作原因、工作时间、工作场所）原则，一般不应认定为工伤，该劳动者或其近亲属主张享受工伤保险待遇的，不予支持，但根据原劳动部《用人单位职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条的规定，该劳动者主张享有医疗期合法权益的，应予支持。

#### 10.关于劳动者因疫情防控被隔离期间劳动合同届满，劳动关系应如何处理的问题。

虽然劳动法律关系有其特殊社会属性，但《民法总则》关于不可抗力的规定及公平、诚实信用原则仍应适用于劳动合同的履行、解除、终止。根据上述规定，同时基于劳动合同的人身专属性，新冠肺炎感染的患者、疑似病人、密切接触者在接受隔离治疗期间、医学隔离期间、医疗观察期间，其他劳动者在接受政府实



施隔离措施或其他紧急措施期间，必然造成相关劳动者在劳动合同期限届满时无法与用人单位协商合同的履行或重新订约。在此情形下，劳动合同应自动延续至医疗期、隔离期间、医疗观察期间期满或政府实施其他紧急措施结束时。用人单位在上述期间内以劳动合同期限届满为由终止合同的，不予支持。

11.关于非受隔离措施影响的劳动者因客观原因无法到岗，劳动合同能否解除的问题。

《劳动合同法》第三十九条系用人单位单方解除合同条款，系过失性辞退条款，以劳动者有严重过失为一般前提。用人单位复工后，非受隔离及其他强制措施影响的劳动者有证据证明因疫情等客观原因无法到岗，不存在主观严重过失的，不能触发法定合同解除条件；如劳动者无证据证明有受疫情影响的客观原因无法到岗且时间超过一个月的，用人单位以劳动者旷工为由主张解除合同的，法院可根据具体案件事实，审慎认定合同解除条件是否成就。

12.关于用人单位因受疫情影响未能及时复工导致其未及时足额发放工资或缴纳社会保险，劳动合同能否解除，用人单位应否支付经济补偿的问题。

虽《四川省人民政府办公厅发布关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间企业灵活安排工作的通知》规定企业可自行决定复工复产时间，但实践中许多企业因疫情防控需要或原材料供应紧缺、劳动保障条件不能满足，未能安排大量员工及时复工或尚未安排复工的较多。根据《劳动合同法》第三十八条和第四十六条规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬或为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位还应当向劳动者支付经济补偿。上述规定均以用人单位有主观严重过错为前提。用人单位因受疫情影响未能及时复工导致其未及时足额发放工资、未为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者以违反《劳动合同法》第三十八条、第四十六条为由主张解除合同并要求用人单位支付经济补偿的，可根据《民法总则》关于不可抗力的规定，认定用人单位是否存在可予免责的情形。如用人单位免责事由成立，劳动者要求解除合同的，不应援引《劳动合同法》第三十八条和第四十六条的规定解除合同、支付经济补偿，而应视为劳动者提出与

用人单位协商一致解除合同，援引《劳动合同法》第三十六条的规定予以处理；劳动者要求用人单位支付经济补偿的，不予支持。（来源：四川省高级人民法院民事审判第一庭）

发布日期：2020 年 2 月 25 日

## 福建省莆田市中院

### 关于妥善处理新冠肺炎疫情防控期间的劳动争议 维护和谐劳动关系的意见

为做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，妥善处理好疫情防控及其影响期间的劳动争议，保护职工合法权益，保障企业合规生产经营，特提出以下意见。

#### 1、坚持依法保障劳动者合法权益与企业生存发展并重的理念。

要综合考虑疫情对劳资双方的影响，兼顾劳资双方利益，既要注重保障劳动者的生存权益，也要为企业发展创造空间，努力在保障民生、稳定就业、促进发展、维护稳定之间实现互利共赢。

#### 2、支持因疫情防控等不可抗力而不能正常提供劳动期间的合理工资等诉求。

对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，企业应当按正常劳动支付其工资；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。对在春节假期延长期间因疫情防控不能休假的职工，企业应先安排补休，对不能安排补休的，依法支付加班工资。企业不得与被依法隔离职工解除劳动合同。在因疫情防控等不可抗力而不能正常提供劳动期间，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。

#### 3、支持企业灵活安排复工方式。

鼓励职工与企业同舟共济、共渡难关，支持企业与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假、假期后补班以及网上办公、远程办公、居家办公等各类方式应对受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的问题。对可以提供必要的防疫保护和劳动保护措施符合规定的复工企业，应大力支持其实施灵活用工措施，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，以减少人员聚集，降低传播风险。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,支持企业与工会和职工协商,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。

#### 4、充分考虑疫情影响下的企业欠薪责任。

对于企业受疫情影响导致经营困难而引发的欠薪问题,应综合考虑企业的客观困难、延迟时间、主观过错等因素,合理判定企业的责任。当事人因疫情防控工作需要无法立即履行判决、裁定、调解书的,除不履行将严重影响原告生活的案件,可以暂缓履行,在无法立即履行原因消除后,应当及时履行。

#### 5、依法制裁破坏疫情防控的违法行为。

劳动者因未遵守政府防控措施,随意外出或未按要求采取安全防范措施导致被隔离治疗或接受医学观察,隔离治疗期间或医学观察期间不得要求企业支付工资报酬。防控用品生产企业或其他政府要求的紧急保障物资生产企业需要职工提前返岗复工,职工拒不返岗的,可以按照旷工进行处理。劳动者因拒绝接受有关疫情的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防控制措施,过失造成新型冠状病毒传播,情节严重,危害公共安全,构成以危险方法危害公共安全罪、妨害公务罪等刑事犯罪的,企业可以解除劳动合同且不必支付经济补偿。

#### 6、支持困难企业通过民主程序与劳动者协商工资待遇。

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的职工,企业可以参照国家关于停工、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。因受疫情影响导致生产经营困难的,企业可以通过职工大会、职工代表大会或工会等民主协商程序与劳动者协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同履行方式,尽量不裁员或者少裁员。对暂无工资支付能力的,企业可以与工会或职工代表协商延期支付,减轻企业资金周转压力。

### 7、支持企业职工参与疫情防控志愿服务活动。

鼓励企业职工利用业余时间参与疫情防控志愿服务活动。对职工在疫情防控志愿服务活动中感染疫病或受到其他伤害，应按“在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的”规定视同工伤，按照工伤保险条例的有关规定享受工伤保险待遇。

### 8、强化裁审衔接机制，推动劳动争议源头化解。

要按照本院与市人力资源和社会保障局联合印发的《关于健全劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制的意见》（莆中法发[2019]6号）要求，加强与人社、劳动仲裁机构等部门的沟通协调，强化裁审衔接联动作用，积极引导人民调解委员会、工会、商会等组织参与调解，发挥多元共治合力，将涉疫情劳动争议化解在基层和萌芽状态。

## 四川省绵阳市中院、人社局

### 关于审理因新冠肺炎疫情引发的劳动争议案件若干疑难问题的解答

#### 一、劳动争议案件的处理原则

1.新冠肺炎疫情防控特殊时期，劳动人事争议处理应当坚持依法维护劳动者合法权益与促进企业发展并重，平衡劳动关系各方主体的切身利益，引导当事人共担责任、共克时艰，协助企业稳定就业，尽可能减少受疫情影响带来的损失。

#### 二、上级相关规定在仲裁、诉讼实务中的把握问题

##### 2.2020 年新冠肺炎疫情防控期间如何界定？

2020 年 1 月 20 日国家卫健委发布公告（2020 年第 1 号），将新冠肺炎纳入《传染病防治法》规定的乙类传染病，并采取甲类传染病的预防、控制措施。据此，新冠肺炎疫情防控期间为 2020 年 1 月 20 日起至宣布解除疫情防控之日止。

3.人社厅明电（2020）5 号规定的因疫情“不能提供正常劳动”的主体和期间如何认定？

因疫情“不能提供正常劳动”的主体为“四类人员”，包括新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者、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者（含用人单位按照政府疫情管控规定要求，对本单位职工采取医学观察或居家自行隔离措施的情形）。

新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者根据医疗机构或疾病预防控制机构形成的相关资料予以认定；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劳动者要结合当地政府发文规定、劳动者自述或者其他人员的报告、企业掌握的员工信息以及劳动者所在的社区或村委会了解的情况等因素并充分考虑用人单位意见进行综合判断界定。

因疫情“不能提供正常劳动”的期间为“三类期间”，包括隔离治疗期、医学观察期（指对可疑的传染病患者和曾经与传染病人或者疑似传染病人有密切接触的人，按传染病的最长潜伏期采取的隔离措施。新型冠状病毒感染肺炎的医学观察期为 14 天）、被政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间（含用人单位按照政府疫情管控规定要求，对本单位职工采取医学观察或居家自行隔离措施的期间，以下简称措施期）。

确诊患者隔离治疗期，以医院收治隔离治疗时间为准；疑似病人与密切接触者医学观察期，以有关单位或医院出具的医学观察期通知为准；被政府实施隔离措施或采取其他紧急措施的职工，如“武汉封城”、“小区封院”、“交通管制”、“居家隔离”等，措施期起止日期以政府或有关单位实施的相关措施为依据。

“四类人员”中，除确诊患者外，其他人员如果确实无法提供相应证据的，可以根据当事人的陈述、旁证材料等进行合理推断。

#### 4. 延迟复工期间如何认定？

四川省人民政府办公厅发布《关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间企业灵活安排工作的通知》（川办函〔2020〕5 号），明确疫情防控期间，除必需行业外，省内其他各类企业可根据疫情防控情况和企业自身实际，灵活安排、自行决定复工复产时间，有序组织复工复产。因我省并未统一规定复工日期，由用人单位根据疫情防控情况和自身实际，自行决定复工时间，故延迟复工期视不同用人单位而定，期间为 2020 年 2 月 3 日至用人单位实际复工之日前一日。

劳动者属于用人单位省外用工情形，根据《劳动合同法实施条例》第十四条规定应适用劳动合同履行地相关标准的，延迟复工期为 2020 年 2 月 3 日至劳动合同履行地政府规定的复工之日前一日；用人单位实际复工之日晚于政府规定的复工之日的，以实际复工之日为准。

延迟复工期间视为停工期。



5.川人社函〔2020〕46 号文规定的“受疫情影响返岗复工困难职工”如何认定？

“受疫情影响返岗复工困难职工”是指由于客运受限不能按时返岗，或者是由于所在社区封闭出行受限无法按时返岗，或者职工从疫区回到工作所在地按要求居家观察等客观原因造成的不能在规定的复工时间按时返岗的人员。

对于能够返岗但是不愿返岗或虽有疫情防控需要但主要基于个人主观意愿不返岗的人员不属于“受疫情影响返岗复工困难职工”的情形，由用人单位与其协商处理，协商不成的用人单位有权依据本单位规章制度处理。

6.对川人社函〔2020〕46 号文“对新型冠状病毒感染的肺炎确诊病人或其他疾病需要停工治疗的企业职工，应当享有医疗期，企业应按医疗期有关规定发放职工在此期间的病假工资”的表述如何理解？

人力资源社会保障部办公厅发布的“人社厅发明电〔2020〕5 号”文规定：“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。”根据文件精神，应该理解为上述人员享受同等的工资待遇。因传染病患者非本人意愿强制治疗，故新型冠状病毒感染的肺炎确诊病人在治疗期间的，不属于原劳动部下发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》中所定义的医疗期，不能视为医疗期或以职工带薪年假抵扣，应当按照《传染病防治法》第四十一条规定，由用人单位按正常工作期间的工资标准支付工资，但劳动者应当就其符合上述事由承担相应举证责任，提供医疗机构或当地疫情防控指挥部等有权机构出具的出入院证明、隔离观察证明等相关书证予以证明；经治疗痊愈后，职工按医嘱休养或申请病假继续休息的期间，属于其依法可以享受的医疗期，期间企业可以按照本单位的薪酬制度支付病假工资，病假工资不得低于最低工资标准的 80%。



7.对川人社函〔2020〕46 号文“受疫情影响返岗复工困难、安排带薪年休假的职工，享受与正常工作期间相同的工资报酬”的表述如何理解？

“受疫情影响返岗复工困难、安排带薪年休假的职工”是指受疫情影响未能及时返岗复工，经与企业协商一致后优先安排其享受带薪年休假的职工，并非“受疫情影响返岗复工困难的职工”或“安排带薪年休假的职工”两类人员都符合“享受与正常工作期间相同工资报酬”的情形。

8.川办函〔2020〕5 号文规定的我省疫情防控期间，需要保证正常生产和营业的行业（企业）范围是哪些？

全省行政区域内疫情防控必需（药品、防护用品、医疗器械及相关原辅材料生产、运输、销售等行业）、保障城市运行和企业生产必需（供水、供电、油气、通讯、市政、市内公共交通等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应、物流配送、物业等行业）、重点项目建设施工以及其他涉及重要国计民生的相关企业。

上述企业为保障正常生产经营，积极采取防护措施，不影响职工健康并保障工资待遇下，职工应当返岗并服从加班安排。

### 三、延长假期的相关问题

9.春节延长假期的性质如何认定？

《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）第一条规定，延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日（农历正月初九，星期日），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。故，2020 年 1 月 31 日至 2020 年 2 月 2 日春节延长 3 天假期属于休息日性质。

10.有关假期与春节延长假期重叠的问题如何处理？

产假、陪产假、探亲假、医疗期与延长假期重叠的，不予顺延；年休假与延长假期重叠的，应顺延；婚丧假与延长假期重叠的，按用人单位规章制度执行，无规定的，不予顺延。

11. 延迟复工期间和受疫情影响无法返岗复工期间，用人单位可采取哪些用工方式？

疫情防控是用人单位与员工共同的社会责任，延迟复工或劳动者无法返岗是为了维护公共安全。根据相关文件精神，此期间用人单位已经承担了一定的社会责任。对具备远程办公条件的用人单位（岗位），可采取居家办公等灵活用工方式保障生产工作；对不愿采取灵活用工方式或不具备远程办公条件的用人单位（岗位），用人单位可在事先通知职工的情况下优先安排职工年休假，也可与职工协商安排企业福利假、倒休、换休、补休、调整休息日等。

#### 四、工作报酬问题

12. 2020 年春节假期、延长假期期间用人单位安排劳动者上班的，如何支付工资？

2020 年春节法定假期期间（1 月 25 日-27 日），因疫情防控不能休假的职工，应根据劳动法规定支付不低于工资的百分之三百的工资。2020 年春节调休假期和国家延长假期（2020 年 1 月 31 日-2 月 2 日）期间，因疫情防控不能休假的职工，应根据劳动法规定安排补休，不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资。

13. 因疫情防控“不能提供正常劳动的企业职工”，用人单位应当如何支付工资？

《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）规定，对“四类人员”在“三类期间”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。实务中，对该

期间的“工作报酬”一般以双方劳动合同约定的工资标准为依据，劳动合同未约定工资数额或约定不明确的，以劳动者正常期间的工资标准确认，但不包含奖金、绩效和其他因实际出勤才享有的福利待遇。

“四类人员”在疫情发生前已处于内退、待岗、相关休假、停工留薪期、医疗期等情形的，首先要根据对应的期间性质进行待遇处理，上述期间届满后（除内退以外）仍处于因疫情“不能提供正常劳动”期间的，后续期间待遇问题按疫情防控期间上级相关规定执行。

#### 14.企业受疫情影响停工停产（延迟复工期间），职工工资如何发放？

四川省人社厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动关系》（川人社函〔2020〕46号）要求，2020年2月3日起因企业停工停产在一个工资支付周期内的，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，企业应当按照不低于当地最低工资标准的70%发放生活费。生活费发放至企业复工、复产或者在复工复产前解除、终止劳动关系之日。

企业安排职工享受年休假或企业福利假、倒休、换休、补休、调整休息日的，职工在休假期间享受与假期性质对应的工资待遇。

用人单位因受疫情影响未能及时复工导致其未及时足额发放工资，劳动者以违反《劳动合同法》第三十八条、第四十六条为由主张解除合同并要求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

#### 15.自2020年2月3日起允许用人单位自行复工，至用人单位正式复工前（延迟复工期间），用人单位能否以年休假冲抵？

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，用人单位有权根据本单位生产、工作安排统筹安排员工休年休假。延迟复工期间可以与年休假进行冲

抵，但要依法保障职工的年休假工资待遇；员工以用人单位安排年休假“未考虑本人意愿”为由拒不接受或主张无效的，不予支持。

#### 16. 职工受疫情影响返岗复工困难的，工资如何处理？

由于疫情防控交通管制措施等客观原因，导致职工不能按时返岗，或者职工从疫区回到工作所在地按要求居家观察等，视同劳动者提供了正常劳动，劳动者主张按照劳动合同约定的工资标准支付工资的，应予支持。如劳动者未到岗期间自 2020 年 2 月 3 日起超过一个工资支付周期的，企业按照不低于当地最低工资标准 70% 发放生活费；企业安排职工享受年休假或企业福利假、倒休、换休、补休、调整休息日的，职工在休假期间享受与假期性质对应的工资待遇。

执行因工作出差任务因疫情防控不能及时返岗的职工，企业应当按正常工作期间保障支付该职工的工资福利待遇。

企业延迟复工或复工后允许职工居家办公的，企业应当按正常工作期间保障支付该职工的工资福利待遇，不得以居家办公职工缺勤或旷工为由扣减其工资待遇。

对于能够返岗但是不愿返岗人员，或具备按时返岗条件但不按照企业要求返岗的职工，该职工就相关待遇应与用人单位协商一致；协商不一致的，用人单位可依据本单位规章制度综合处理。

#### 17. 受疫情影响，生产经营困难的用人单位能否推迟发放工资？

劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》的通知（劳部发〔1996〕226 号）第四条规定：《规定》第十八条所称“无故拖欠”系指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。不包括：（1）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因，无法按时支付工资；（2）用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者

工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。

用人单位在上述情形下，支付工资困难的，经与本单位工会或职代会、全体职工大会协商后，已就工资支付的方式、期限、数额等订立书面协议或者提前发出书面通知的，推迟发放工资不构成法定的未及时足额支付劳动报酬情形。职工以上述两种事由提出解除劳动合同的，不属于劳动合同法第三十八条规定的情形。

**18. 劳动者医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束后，因病需在家继续休养的，休养期间工资如何支付？**

劳动者持有医疗机构出具的病假证明的，应当按照病假支付待遇；无病假证明的，可以优先安排劳动者年休假、加班调休、单位福利假期；劳动者无医疗机构病假证明、且无其他假期可用的，可以申请事假，或协商待岗，并执行相关工资待遇。

## 五、劳动合同（劳动关系）处理问题

**19. 患新型冠状病毒肺炎治疗和被隔离的职工，劳动关系如何处理？**

四川省人社厅《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》（川人社函〔2020〕46号）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，企业不得依据劳动合同法第四十条、第四十一条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。

疫情防控“四类人员”在疫情防控“三类期间”劳动合同到期的，分别顺延至职工对应的“三类期间”结束。职工疫情防控期间交叉、并行存在两种或以上情形的，劳动合同顺延期限按其中最后期间的届满时间点确定。

劳动者因劳动合同顺延导致连续工作满十年的，应当属于《劳动合同法》第十四条规定的应当订立无固定期限劳动合同的情形（劳动者在顺延期间未提供劳动的除外）。

疫情防控“三类期间”劳动合同约定试用期满的，双方可协商处理劳动关系及相关权益问题；协商不成的，可以支持将疫情防控“三类期间”从试用期内剔除，在企业复工后双方继续履行劳动合同约定的试用期。

#### 20.受疫情影响导致生产经营困难的企业，劳动关系如何处理？

企业可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。

“尽量不裁员或者少裁员”是政府对企业的鼓励措施，并非限制手段。如企业采取相应积极措施后，理由充分，经法定程序裁减人员的，应予支持。

企业因缩短工时在不低于最低工资标准的基础上减发职工工资，职工依据劳动合同法第三十八条解除劳动合同并主张经济补偿的，一般不予支持。

#### 21.受疫情影响返岗复工困难的职工，劳动关系如何处理？

对于因疫情未及时返岗复工的职工，企业经与职工协商一致后，优先考虑安排职工带薪年休假。对于因疫情未返岗复工时间较长的职工，企业经与职工协商一致后，安排待岗并发放生活费。

在疫情防控期间，复工企业可以采取居家办公、错时上下班、缩短工时、轮岗轮休等灵活用工方式。职工主张该临时措施属于变更劳动合同内容、企业未为其提供劳动条件，或以此为由要求解除劳动合同、支付经济补偿金的，一般不予支持。

企业复工复产后，对于能够返岗但是不愿返岗人员，或具备按时返岗条件但不按照企业要求返岗的职工，应与用人单位协商一致。协商不成的用人单位有权依据劳动纪律或本单位生效的规章制度处理。

劳务派遣职工因疫情不能提供劳动，用工单位不能依据劳动合同法第四十条、第四十一条规定，将劳务派遣职工退回至派遣公司。

22.疫情防控期间劳动合同到期或顺延期满，因未订立书面劳动合同，劳动者主张二倍工资应如何处理？

因疫情防控，企业正常复工复产前，或者职工正常返岗工作前，职工劳动合同到期或顺延期满，按顺延该劳动合同期限处理，职工主张未订立书面劳动合同二倍工资的，不予支持。劳动合同已期满，用人单位正常生产后继续用工，未续签劳动合同的，劳动者主张二倍工资应依法支持。

23.用人单位与拒绝配合检疫、治疗疑似感染新型冠状病毒肺炎的劳动者的劳动关系如何处理？

劳动者拒绝配合检疫、治疗的行为情节严重构成犯罪的依法追究刑事责任的，用人单位可根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第六项规定依法与其解除劳动合同。

劳动者拒绝配合检疫、治疗的行为情节较轻，虽未构成犯罪，但其行为构成严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以依法与其解除劳动合同。

## 六、社会保险待遇问题

24.疫情期间因新型冠状病毒感染肺炎患者被认定为工伤的劳动者，待遇如何支付？

根据《工伤保险条例》和人社部、财政部、卫生健康委《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)的规定,在疫情期间被认定为工伤的劳动者,依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用,由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付;未参加工伤保险的,由用人单位按照法定项目和标准支付。

依据《工伤保险条例》的规定,工伤职工停工留薪期内应,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付;因履行工作职责感染新型冠状病毒被认定为工伤的,停工留薪期为自医院隔离之日起至出院医嘱休息日届满。停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。

25.疫情期间因用人单位未参保登记和缴纳社会保险费,导致劳动者不能享受待遇,向用人单位主张待遇赔偿的,如何处理?

《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(三)》第一条规定:“劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续,且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由,要求用人单位赔偿损失而发生争议的,人民法院应予受理。”故应当按照社会保险法及司法解释规定予以处理。

26.职工因用人单位未办理参保登记、未及时缴费,依据劳动合同法第三十八条的规定解除劳动关系并主张经济补偿金,如何处理?

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》(人社厅明电〔2020〕7号)及四川省人力资源和社会保障厅《关于认真贯彻落实<四川省人民政府办公厅关于应对新型冠状病毒肺炎疫情缓解中小企业生产经营困难的政策措施>有关问题的通知》(川人社办发〔2020〕22号)规定,允许参保企业和个人延期办理业务或申请缓缴社会保险费,相应期限内不影响社会保险权益。因此,在政策规定可以延期办理、或经批准缓期缴费期间内,职工因用人单位未办理参保登记、未及时缴费为由解除劳动关系并主张经济补偿的,不予支持。

## 七、程序问题



## 27. 仲裁时效和审理期限如何处理？

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。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。

当事人不服仲裁裁决或法院判决，如有证据证明确因疫情防控原因未能在法定期限内提起诉讼、申请撤销仲裁裁决或提起上诉的，可以适用时效中止的相关规定。

## 28. 时效中止和仲裁审结时限顺延时间范围怎样界定？

自 2020 年 1 月 20 日起，至能够办理相关事务时为止，至迟不超过宣布解除疫情防控工作之日。

## 29. 有关特殊主体之间的争议是否受理？

街道办事处、镇人民政府、公立医院等用人单位与纳入事业单位编制管理的占编人员之间，因发生工资福利等问题发生争议，按照《事业单位工作人员申诉规定》规定的申诉程序处理，仲裁委员会不予受理。

本意见适用过程中遇到的问题及时反馈，如有与法律、行政法规、司法解释的规定或上级规定不一致的，按法律、行政法规、司法解释或上级规定执行；如有新的规定，按新的规定执行。

附录：近期有关疫情防控期间劳动关系问题的相关文件名录

近期有关疫情防控期间劳动关系问题的相关

文件名录

《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）

《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）

人社部、财政部、卫生健康委《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）

《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》（人社厅明电〔2020〕7 号）

人社部、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）

《四川省人民政府办公厅关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间企业灵活安排工作的通知》（川办函〔2020〕5 号）

《四川省人民政府办公厅关于应对新型冠状病毒肺炎疫情缓解中小企业生产经营困难的政策措施》（川办发〔2020〕10 号）

《四川省高级人民法院关于充分发挥审判职能作用为打赢疫情防控阻击战提供有力司法保障的指导意见》（川高发〔2020〕21 号）

《四川省人力资源和社会保障厅关于认真贯彻落实<四川省人民政府办公厅关于应对新型冠状病毒肺炎疫情缓解中小企业生产经营困难的政策措施>有关问题的通知》（川人社办发〔2020〕22 号）

《四川省人力资源和社会保障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》（川人社函〔2020〕46 号）

四川省人社厅、省总工会、省企业联合会/企业家协会、省工商联《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实施意见》（2020.2.11）

发布日期：2020.02.26

## 湖南省高院

### 关于涉新型冠状病毒感染肺炎疫情案件适用法律若干问题的解答

(2020 年 2 月 25 日湖南省高级人民法院第 4 次审判委员会讨论通过)

(以下内容摘录劳动争议相关)

#### 二、涉疫情民商事案件审判相关问题

**问题 4:** 因新冠肺炎疫情导致不能履行合同的, 能否适用不可抗力条款? 如何确定起止时间?

**答:** 全国人大法工委已经明确, 对于因新冠肺炎疫情这一突发公共卫生事件导致不能履行合同的, 属于不能预见、不能避免并不能克服的不可抗力, 故该情形可适用不可抗力条款。但当事人迟延履行在先, 不可抗力发生在后的除外。根据具体案件中新冠肺炎疫情对合同履行、合同目的实现或当事人行使权利的实际影响来确定起止时间。一般可根据合同履行地或当事人住所地的省级人民政府启动和终止重大突发公共卫生事件响应的时间来确定。

**问题 8:** 2020 年春节假期延长期间 (1 月 31 日-2 月 2 日), 用人单位安排劳动者上班, 就支付劳动报酬发生争议的如何处理?

**答:** 2020 年春节假期延长期间, 用人单位安排劳动者在此期间上班, 劳动者请求支付加班工资的, 应当适用《劳动法》第四十四条第二款的规定, 用人单位应当安排劳动者补休, 不能安排补休的, 按日工资 200% 的标准支付劳动报酬。

**问题 9:** 受新冠疫情影响, 因企业灵活用工产生的劳动争议如何处理?

**答:** 疫情防控期间, 职工根据用人单位要求通过网络、电话等灵活用工方式完成工作任务, 主张用人单位按正常工作的标准支付劳动报酬的, 人民法院可予支持。

**问题 10:** 用人单位提出与确诊的新冠肺炎患者及其密切接触者、疑似的新冠肺炎患者、无法明确排除新冠肺炎可能的发热患者（以下简称四类人员），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劳动者解除劳动合同的，如何处理？

**答:** 用人单位以此为由起诉解除劳动合同的，人民法院一般不予支持。在此期间劳动合同到期的，应延长至医疗期满、医学观察期满、隔离期满、政府采取的紧急措施结束。

**问题 11:** 疫情期间，如何处理因工伤认定产生的争议？

**答:** 在新冠肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员出现因履行工作职责感染新冠肺炎等情形，主张认定为工伤的，人民法院依法予以支持。非医护及相关工作的劳动者有证据证明确系在工作期间因工作原因感染新冠肺炎，主张认定为工伤的，人民法院依法予以支持。劳动者在疫情防控工作中为维护国家利益、公共利益受到伤害，主张属于《工伤保险条例》第十五条规定的视同工伤的，人民法院依法予以支持。依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者，在疫情发生期间遭受人身损害，劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任的，告知其按《工伤保险条例》的规定处理。

## 江苏省淮安中院

### 关于应对涉新冠肺炎疫情劳动争议纠纷的司法意见

为进一步做好疫情防控引发的劳动人事矛盾纠纷化解工作,构建和谐良好的劳动关系,依法保障企业与劳动者合法权益,淮安市中级人民法院研究制定了《关于应对涉新冠肺炎疫情劳动争议纠纷的司法意见》。

#### 一、疫情防控期间的工资支付标准有哪几种情况?

答:主要有以下四个方面:

##### 1、延长春节假期与迟延复工期间的工资支付标准。

第一是延长春节假期期间(1月31日-2月2日)。本次延长春节假期是国务院针对此次疫情采取的防控措施之一。延长的春节假期应属于休息日。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。

第二是延迟复工期间(2月3日-2月9日)。企业按照省政府通知要求延迟复工期间(2月3日至2月9日)的工资支付,参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行,即企业在一个工资支付周期内的,按照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,企业应当按照不低于当地最低工资标准的80%发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假期的,按相关休假的规定支付工资;对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的,依法支付工资。

符合规定不受延迟复工命令限制的企业,在此期间安排职工工作的,应当依法支付职工工资。其中,企业在休息日(2月8日、9日)安排职工工作又不能安排补休的,按照不低于职工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

2、劳动者感染新型冠状病毒肺炎、因疑似感染接受医学观察、隔离期等特殊情况下的工资支付标准。

根据人社部《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，并不得依据劳动合同法第 40 条、41 条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。但是，劳动者不遵守政府防控措施，导致被隔离治疗或接受医学观察，劳动者主张该期间劳动报酬的，一般不予支持。

3、企业停工停产期间支付工资标准。

企业因受疫情影响导致停工停产的，未超过一个工资支付周期的，应当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，可以根据职工提供的劳动，按照双方重新约定的标准支付工资，不得低于当地最低工资标准；企业没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80% 支付生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除、终止劳动关系之日。

4、职工因疫情防控未及时返岗的工资标准。

对于因疫情未及时返回工作岗位的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假，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 80% 支付基本生活费。

二、疫情防控期间的劳动合同解除标准有哪些？

答：1、根据上述人社部《通知》，对于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，企业不得依据《劳动合同法》第 40 条、41 条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、用人单位以《劳动合同法》第 40 条、41 条无过失性辞退或经济性裁员为由与上述处于特殊期间的劳动者解除劳动合同，或未顺延至相应期限届满终止劳动合同，劳动者向法院起诉的，人民法院可按照《劳动合同法》第 48 条之规定认定属于违法解除或者终止劳动合同。

3、用人单位以客观情况发生重大变化为由与劳动者解除劳动合同，劳动者提起诉讼的，人民法院应要求用人单位提供相应证据，审理时应注意考察同一时期、相同地区、相同性质的用人单位是否能正常履行劳动合同，若仅因单位自身原因与劳动者解除劳动合同的，不属于客观情况发生重大变化的情形，同时需要审查解除劳动合同前是否履行了必要的协商程序。

4、用人单位因疫情停工停产、暂时性经营困难未及时足额支付劳动报酬，劳动者要求解除劳动关系的，应当审慎适用经济补偿金的规定。无论劳动者还是用人单位，因疫情期间工资、经济补偿、复工等问题提出解除劳动合同的，人民法院应当结合实际情况审慎处理。

### 三、疫情防控期间的工伤应如何认定？

答：劳动者在工作期间，因工作原因感染新冠肺炎，应根据《社会保险法》和《工伤保险条例》认定为工伤，并享受工伤保险待遇，但范围应限于医护及其他从事新冠病毒防疫抗疫工作人员。职工从事防疫抗疫工作符合《工伤保险条例》第十五条规定情形的，即在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，视为工伤。



工伤的判定标准应该是在工作时间、工作场所因工作原因受到的伤害属于工伤。对于在上下班途中感染疫情不应该做类比推理，即上下班途中感染新冠肺炎不属于工伤。

劳动者非因履行工作职责感染新冠肺炎的，用人单位应依照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》等规定保障劳动者享有医疗期相关合法权益。

#### 四、疫情防控期间复工企业应当提供的劳动防护用品法律依据是什么？

答：《劳动法》规定，企业必须保证员工生产过程中的安全卫生条件，并提供相应防护用品。第五十三条规定：“劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。”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。”

《安全生产法》第十条规定：“生产经营单位必须执行依法制定的保障安全生产的国家标准或者行业标准。”

依据上述规定，法律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，但对一般企业而言，口罩并不是单位必须要提供的劳动防护用品，所以员工不能以单位不提供口罩为由拒绝上班。

#### 五、疫情防控期间复工企业可以采取哪些灵活用工措施？

答：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、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或减少裁员。企业根据生产经营需要，可以向相关部门申请实行综合计算工时工作制度，实行集中工作、集中休息方式保持正常生产经营，同时注意与工会等组织密切沟通，共同渡过难关。

在疫情防控期间，鼓励复工企业实施灵活用工措施。因工作内容、工种等不同，有条件的可以采取居家办公模式。对于可以居家办公的岗位，可以与职工协商一致是否支付报酬或确定新的薪酬待遇，同时要固定好证据，也可以按照前述

标准给予调休或支付加班报酬。对于不能居家办公的，因当前防疫工作的需要，企业采取了错时、缩短工时、轮岗轮休等生产方式，职工以该临时措施属于变更劳动合同内容，拒绝工作甚至以此为由要求解除劳动合同的，不予支持。

#### 六、疫情防控期间的仲裁期限、诉讼时效的顺延如何计算？

答：当事人因受疫情影响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。如劳动争议发生后，一方要求工会、单位劳动争议调解委员会帮助解决劳动争议，或个人因患重大疾病影响行使权利的，可以作为未能及时提起劳动争议仲裁的“正当理由”，但上述事由消失后，当事人仍应在 60 天内主张权利。仲裁后，当事人不服裁决又未能在法定期限内向人民法院提起诉讼，主张根据疫情原因适用诉讼时效中止的，人民法院应当及时依法审查。确系新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者或者被依法隔离人员，不能及时行使有关权利的，可以适用诉讼时效中止的有关规定。

## 山东省高院民一庭

### 涉疫情劳动争议案件法官会议纪要

“如果我患新冠肺炎或被隔离期间，单位能解除劳动合同吗？”“延迟上班，我的工资怎么算？”“单位要开工，职工不愿复工怎么办？”当前，因为受疫情影响，很多企业无法正常开工，劳动者如何维护自身权益、企业如果度过“疫情”难关，成为社会广泛关注的问题。为促进劳动争议纠纷是和谐化解，省法院民一庭积极回应社会关切，认定开展调研，在充分保护劳动者合法权益的基础上，研究如何减轻和弥补疫情对企业生产经营的影响，引导企业与职工共担责任共渡难关，出台了《涉疫情劳动争议案件法官会议纪要》，及时向社会公布。

#### 一、关于职工患新冠肺炎或被隔离期间，用人单位能否解除或终止劳动合同的问题

对于在隔离治疗期间或医学观察期间的新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者，以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施不能提供正常劳动的职工，用人单位根据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第 40 条、第 41 条规定请求与职工解除劳动合同的，不予支持。

职工在隔离治疗及医学观察期间、政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间劳动合同到期的，劳动合同期限应当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。

职工患有或者疑似患有新冠肺炎，故意隐瞒病情，拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗的，构成严重违反用人单位规章制度或被依法追究刑事责任的，依据《劳动合同法》第 39 条规定，用人单位可以请求解除劳动合同，无需支付经济补偿金。

#### 二、关于隔离治疗、灵活用工、企业停工停产等期间，劳动报酬的支付问题

对新冠肺炎患者、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其他紧急措施，导致不能提供正常劳动的职工，用人单位应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。职工不遵守政府防控措施，导致被隔离治疗或接受医学观察，职工主张该期间劳动报酬的，一般不予支持。

隔离治疗期、医学观察期期满或者政府采取的紧急措施结束，职工仍需停止工作进行治疗的，按照国家规定享有医疗期，医疗期期限和工资待遇按照国家有关规定执行；被认定为工伤的新冠肺炎患者，其工资福利待遇按照《工伤保险条例》第 33 条的规定处理；不能认定为工伤的新冠肺炎患者，其工资报酬标准按照职工患病或非因工负伤处理。

疫情防控期间，职工根据用人单位要求通过网络、电话等灵活用工方式完成工作任务的，用人单位应当按正常工作的标准支付劳动报酬。

针对企业因疫情防控而停产停工，或者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的职工，在一个工资支付周期内，企业应当按照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，可以根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于最低工资标准；职工未提供正常劳动的，企业应当依照有关规定发放生活费。

### 三、关于感染新冠肺炎的工伤认定问题

根据人社部、财政部、卫健委《关于因履行工作职责感染的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》的规定，在疫情防控工作中，医护及相关工作人员因履职感染新冠肺炎应认定为工伤，相关人员依法享受工伤保险待遇。

### 四、关于企业拖欠工资、欠缴社会保险费的处理问题

在疫情防控期间内，职工不宜以企业暂时拖欠工资、欠缴社会保险费用为由，根据《劳动合同法》第 38 条规定，请求解除劳动合同并主张经济补偿金。

因受疫情影响，企业可逾期办理职工参保登记、缴费等业务，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。

根据国家医保局、财政部、国家税务总局《关于阶段性减征职工基本医疗保险费的指导意见》规定，从 2020 年 2 月起，根据省里统筹安排，企业在最长不超过 5 个月的减征期限内，减半缴纳职工医保单位缴费部分。

## 五、关于职工未能如期复工的处理问题

按照山东省《关于加快全省企业和项目建设复工复产的若干措施》要求，解决企业和项目建设单位反映突出的员工返岗等问题，由于长途客运停运、外来人员管控、隔离观察等措施，如职工不能如期返工，应如实向单位汇报情况，并履行相应的请假手续，企业不得以旷工为由解除劳动合同。对不愿复工的职工，企业工会应主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效及其他非正当理由拒绝返岗的，企业可依法处理。

## 六、关于因疫情防控的加班费支付问题

根据国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》规定，决定延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日，2 月 3 日起正常上班。其中 1 月 25 日至 27 日为法定节假日，职工在此期间工作的，企业需支付不低于工资的 300% 的工资报酬；除上述 3 天法定节假日，其余春节假期应为休息日调休，如劳动者在此期间工作的，企业又不能安排职工补休的，需支付不低于工资的 200% 的工资报酬。

## 七、关于因疫情导致生产经营困难企业的劳动关系处理问题

企业可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

对受疫情影响导致企业生产经营困难、暂无工资支付能力的，企业经与工会或职工代表协商，可以延期支付职工工资。

## 八、关于劳动争议仲裁期限、诉讼时效的顺延问题

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》规定，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。确系新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者或者被依法隔离人员，不能及时行使有关权利，符合民事诉讼法规定情形的，可以适用诉讼时效中止的有关规定。

发布日期：2020.02.28

## 河南省高院、人社厅

### 关于做好涉新型冠状病毒肺炎疫情防控劳动争议处理工作的通知

全省各中级人民法院、基层人民法院，各省辖市、济源示范区、省直管县（市）  
人力资源社会保障局：

为深入贯彻落实中央、省委、最高人民法院和人力资源社会保障部关于新型冠状病毒肺炎（以下简称新冠肺炎）疫情防控的决策部署，充分发挥调解、仲裁、审判职能，坚持平衡保护，倡导诚信仲裁、诚信诉讼，依法及时高效处理劳动争议，保护劳动者合法权益，保障用人单位规范经营，促进劳动关系和谐稳定，结合我省实际，现就涉新冠肺炎疫情防控劳动争议案件处理工作，通知如下：

#### 一、提高认识，高度重视劳动争议处理工作

1.当前，受新冠肺炎疫情影响，部分行业用人单位生产经营困难，劳动者待岗、失业、收入减少等风险增大，导致劳动关系不稳定性增加，劳动争议纠纷逐步显现。全省各级人民法院、人社部门要认真学习贯彻习近平总书记关于疫情防控工作的一系列重要指示精神，坚决贯彻落实中央决策部署，高度重视当前特殊时期劳动争议处理工作，加强沟通，平衡劳动者和用人单位双方的利益，既要维护受疫情影响的用人单位的发展空间，也要注重保障劳动者的基本权益，加大调解力度，着力化解纠纷，维护社会和谐稳定。

#### 二、准确把握，妥善处理劳动争议案件

2.疫情防控期间的劳动用工、工资待遇等问题处理，遵照《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》（人社部发〔2020〕8号）《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）《河南省人力资源和社会保障厅关于转发人社厅明电〔2020〕5号文件，妥善做好新型冠状



病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系工作的通知》（豫人社明电〔2020〕2号）等规定执行。

3.因疫情防控不能在国家规定的法定假期（包括国家决定延长假期）休假的劳动者，用人单位应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休。如劳动者正常上班提供劳动，用人单位又未能给予补休的，劳动者请求支付 200%加班工资的，予以支持；如劳动者未提供劳动，用人单位应按劳动合同的约定正常支付工资。实行特殊工时制的劳动者，工作时间和工资待遇按相关规定执行。法定节假日的工资待遇按相关规定执行。

4.劳动者因新冠肺炎疫情防控接受调查、检验、隔离观察、治疗以及因政府采取其他紧急措施导致不能按时返岗，不应认定为旷工；如劳动者被用人单位以未及时返岗、拒不服从安排等方式为由解除劳动合同，劳动者请求用人单位承担违法解除劳动合同相应责任的，应予支持。

5.在新冠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，感染新冠肺炎或因感染新冠肺炎死亡的，遵照《人力资源社会保障部财政部国家卫生健康委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）规定执行。劳动者在疫情防控期间发生事故伤害符合工伤的，申请工伤认定的应按规定及时办理，被认定为工伤的依法享受工伤保险待遇。

6.劳动者不遵守政府防控措施，导致被隔离治疗或接受医学观察，劳动者主张该期间劳动报酬的，一般不予支持。

7.劳动者非因工确诊或疑似感染新冠肺炎，在其隔离治疗或医学观察期间，用人单位应依照《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条第二款的规定，并遵照人社部发〔2020〕8号、人社厅明电〔2020〕5号及豫人社明电〔2020〕2号等政策规定支付工资报酬。对于期满后仍需治疗的，用人单位应按照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》及相关规定支付相应待遇。



8.对新冠肺炎患者、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劳动者，用人单位不得依据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第四十条、四十一条与劳动者解除劳动合同。劳动合同在新冠肺炎疫情防控期间到期的，用人单位不得以劳动合同到期为由与劳动者终止劳动关系，劳动合同期限应顺延至劳动者医疗期期满、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，之后由劳动者与用人单位依法处理劳动关系。

9.劳动者存在违反疫情防控管理措施、拒绝配合检疫治疗等违法违规情形，被依法追究刑事责任的，用人单位依据《劳动合同法》第三十九条第六项的规定与劳动者解除劳动合同，劳动者主张用人单位违法解除劳动合同的，不予支持。

10.新冠肺炎疫情防控期间，用人单位因执行国家、当地政府规定或者号召等而停工停产、暂时性经营困难未及时足额支付劳动报酬或缴纳社会保险费，劳动者以此为由请求解除劳动合同，产生劳动争议的，应注重调解，引导劳动者与用人单位相互谅解，共渡难关。调解不成的，应综合考虑用人单位的主观过错、客观困难、损失后果等因素，参考《河南省人力资源和社会保障厅关于应对疫情影响支持中小微企业减轻负担稳定用工岗位的通知》（豫人社〔2020〕4号）《河南省人力资源和社会保障厅河南省医疗保障局河南省财政厅国家税务总局河南省税务局关于阶段性减免企业社会保险费的实施意见》（豫人社〔2020〕7号）等政策规定，慎重判定用人单位的责任。

11.新冠肺炎疫情防控期间，用人单位经当地政府许可复工复产的，要求劳动者返岗工作，应落实当地政府的疫情防控措施。用人单位未提供政府规定必须提供的相关防护措施，劳动者依据《劳动合同法》第三十八条第一项的规定以用人单位未按劳动合同约定提供必要的劳动保护主张解除劳动关系的，可予以支持；其他以未提供劳动保护为由解除劳动关系主张经济补偿的，应视劳动保护必要性酌情决定。

12.因受新冠肺炎疫情影响，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；当事人不能在法定期间内提起劳动人事争议诉讼的，诉讼期间中止。从中止原因消除之日起，仲裁时效、诉讼期间继续计算。

13.依据全国人大法工委 2020 年 2 月 10 日关于“因疫情防控不能履行合同属不可抗力”的答复，新冠肺炎疫情属不可抗力。全省各级人民法院、劳动人事争议仲裁机构要充分考虑不可抗力因素，积极引导当事人充分认识战胜疫情是劳动关系双方的共同责任，审慎处理涉新冠肺炎疫情防控劳动争议案件。

### 三、加强组织，促进劳动争议多元化解

14.全省各级人民法院、劳动人事争议仲裁机构要加强裁审衔接工作，采取适当方式妥善处理涉新冠肺炎疫情防控劳动争议案件。人社部门要积极指导基层调解组织开展劳动争议预防调解工作，推动建立健全用人单位和劳动者内部协商解决机制，充分发挥“互联网+调解”服务平台优势开展网上调解，柔性化解矛盾争议。

15.全省各级人民法院、劳动人事争议仲裁机构要创新劳动争议案件办理方式，利用信息化方式，大力推广“互联网+诉讼”“互联网+仲裁”。要简化优化办案方式、下沉工作力量等措施，努力排除疫情影响，积极创造条件尽快恢复工作，快速消化争议存量，防止出现案件积压。要加强法律适用研究，加大工作力度，有效应对短期内可能出现的争议大幅增长，切实提高劳动争议案件处理效能，为保障民生、稳定就业、构建和谐劳动关系作出积极贡献。

河南省高级人民法院

河南省人力资源和社会保障厅

2020 年 3 月 2 号

## 江苏省南京市中院

### 关于妥善审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件的若干意见

1. 正确适用法律法规及相关规范性文件。全市法院在审理涉新冠肺炎疫情防控期间劳动人事争议案件时,应正确理解劳动人事相关法律法规与突发事件应对法、传染病防治法相关法律法规之间的关系,参照适用《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)及《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)、《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)等与疫情防控工作相关的规范性文件。

2. 树立平衡保护的审判理念。全市法院在审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件时,应当树立依法保护劳动者合法权益和维护用人单位生存发展并重的审判理念,在具体案件审理过程中,注意引导劳动者共克时艰,支持企业复工复产,促进就业岗位和劳动关系的稳定,力争实现保企业、保就业、保稳定的社会效果。

3. 加强与人社部门、劳动人事仲裁机构等部门的沟通协调。积极了解人社部门对于疫情防控期间薪酬待遇、社会保险缴纳、工伤认定等相关政策性文件的解读,正确理解适用相关政策性文件。加强劳动争议裁审联动机制,尽可能通过和解、调解等方式,及时化解因疫情防控引发的劳动人事争议。对于疫情防控期间相关法律法规的适用难点问题,与劳动人事争议仲裁机构及时沟通,统一裁审适用法律尺度。

4. 充分发挥多元化纠纷解决机制的作用。积极发挥人民调解委员会、工会、行业协会、企业内部调解组织等作用,加强业务指导,尽可能将纠纷化解在基层和萌芽阶段。企业因受疫情影响导致生产经营困难的,积极促成用人单位与劳动者采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,帮助企业逐步恢复

正常生产经营秩序。着重强化对劳动争议群体性纠纷的源头治理,启动预警机制,及时介入,必要时寻求当地党委政府的支持,力求将纠纷化解在早、化解在小。

5. 妥善化解劳动者因治疗、隔离等引发的劳动争议。对新冠肺炎患者、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,用人单位应当支付劳动者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》第四十条、四十一条与劳动者解除劳动合同。用工单位不得将新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或者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人员中的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。在此期间,劳动合同到期的,分别顺延至劳动者医疗期期满、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。对隔离期结束后仍需停止工作进行治疗的,用人单位可根据原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发〔1994〕479号)的有关规定,在医疗期内按照《江苏省工资支付条例》第二十七条的规定支付劳动者不低于最低工资标准 80%的病假工资。

6. 妥善审理企业因疫情停工停产期间产生的劳动争议。对于根据国办发明电〔2020〕1号文的规定,在2020年1月31日至2月2日期间因疫情防控不能休假和需提前结束休假复工的劳动者,用人单位应根据劳动法的相关规定安排补休;不能安排补休的,支付不低于本人工资的百分之二百的劳动报酬。企业按照市政府办公厅《关于强化企业主体责任确保复工复产平稳安全的通知》(宁政传〔2020〕3号)要求不迟于2月9日24时前复工的,在延迟复工期间(2020年2月3日至复工前一天)的工资支付,参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行,即用人单位在一个工资支付周期内的,应按劳动合同规定的标准支付工资。超过一个工资支付周期的,未安排劳动者提供劳动的,用人单位应当发放生活费,生活费标准参照《江苏省工资支付条例》第三十一条的规定不低于最低工资标准的 80%执行。对于用人单位与劳动者协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假的,按年假有关规定或规章制度等规定支付工资。用人单位与劳动者另有约定的,从其约定。

7. 支持企业复工复产稳定劳动关系。对用人单位要求劳动者通过远程办公等形式提供正常劳动的,依法支付工资。符合规定不受延迟复工要求限制的企业,在延迟复工期间安排劳动者工作的,应当依法支付劳动者工资。用人单位在休息日(含 2 月 8 日、9 日)安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于本人工资的百分之二百的劳动报酬。实行综合计算工时制及不定时工时制的劳动者工作时间和工资待遇按有关规定执行。对符合规定的复工企业,劳动者应及时返岗提供劳动,对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的劳动者,支持用人单位依照法律及规章制度的规定处理劳动关系。对受疫情影响导致企业生产经营困难的,支持用人单位与劳动者协商合理调配岗位,采用调整薪酬、轮岗轮休、弹性工时、综合调剂使用年内休息节假日等方式稳定工作岗位。对暂无工资支付能力的,支持用人单位按照《江苏省工资支付条例》第四十条的规定与工会或职工代表协商延期支付。对采取相应措施后仍需要裁员的企业,支持用人单位依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条的规定制定裁员方案,履行法定程序,妥善处理劳动关系。

8. 促进中小微企业的稳定发展。加强对中小微企业因疫情防控引发的劳动争议调处力度,加强对中小微企业关于劳动用工的司法宣传和用工指导,优化司法服务水平。对于符合规定受疫情影响未及时缴纳 2020 年 2 月社会保险费,或经人社部门备案确认申请缓缴相应期限社会保险费的中小微企业,劳动者以用人单位在上述期间未依法缴纳社会保险费为由,依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第三项提出解除劳动合同的,一般不予支持其经济补偿的请求。

9. 保障医护工作者及相关人员的工伤保险权益。在疫情防控工作中,医护工作者及相关人员因履行工作职责,感染新冠肺炎或因感染新冠肺炎导致死亡,认定为工伤的,医护工作者及相关人员依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的,由工伤保险基金及用人单位按《工伤保险条例》相关规定支付工伤保险待遇;未参加工伤保险的,由用人单位按照《工伤保险条例》第六十二条第二款的规定支付相应的工伤保险待遇。

10. 正确适用仲裁时效中止制度和审理期限等相关规定。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,根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第三款的规定,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。当事人、委托诉讼代理人因新冠肺炎正在治疗、隔离期间,或身处受疫情影响关停交通的地区、无法到人民法院参加有关诉讼活动或确实无法通过网上开庭、调解的,可以申请延期审理。

本意见自发布之日起施行,适用于本市涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件。



## 广西省高院民一庭

### 关于妥善审理涉新冠肺炎疫情相关民事纠纷的指导意见

全区各级人民法院民事审判庭：

为提高疫情防控的法治化水平，统一案件裁判尺度，我庭经广泛征求意见，形成了《关于妥善审理涉新冠肺炎疫情相关民事纠纷的指导意见》。现印发给你们，供审判中参考。实践中如遇到新的问题，请层报我庭。

广西壮族自治区高级人民法院民一庭

2020 年 3 月 3 日

### 关于妥善审理涉新冠肺炎疫情相关民事纠纷的指导意见

为落实中央、自治区党委和最高人民法院关于疫情防控的决策部署，充分发挥人民法院民事审判职能，依法审理涉及新冠肺炎疫情民事案件，统一裁判标准，提高办案质量，依法保护人民群众生命财产安全和身体健康，保障经济健康发展和社会安定有序，针对全区法院在审理民事案件中可能遇到的与疫情有关的法律问题，依照《中华人民共和国民法总则》《中华人民共和国合同法》及相关法律法规，结合对涉及新冠肺炎疫情审判工作的预判，制定本指导意见。

（以下内容摘录劳动争议相关）

#### 一、与疫情相关的劳动争议

1. 【审理原则】审理劳动者因疫情防控被治疗、隔离、观察、滞留而引发的解除劳动关系、拖欠薪酬等劳动争议，坚持依法维护劳动者合法权益与促进企业生存发展并重的原则，兼顾双方合法权益，支持企业与员工协商合理调配岗位，采用调整薪酬、轮岗轮休、弹性工时、综合调剂使用年内休息休假日等方式稳定工作岗位，助力就业稳定和企业稳岗。

2.【劳动合同的解除或终止】对感染、疑似感染、密切接触新冠肺炎的劳动者，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其他紧急措施，导致不能提供正常劳动，用人单位主张依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同的，人民法院不予支持。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。

劳动者因不配合疫情防控被追究刑事责任的，依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，用人单位可以解除劳动合同，无需支付经济补偿金。

劳动者因不配合疫情防控被采取行政拘留措施的，用人单位能否解除劳动合同，根据用人单位的规章制度确定。

对于用人单位因疫情停工停产、暂时性经营困难未及时足额支付劳动报酬，劳动者要求解除劳动合同的，应当审慎适用经济补偿金规定。

3.【劳动报酬】参照《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）、《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）等规定执行。

对感染、疑似感染、密切接触新冠肺炎的劳动者，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其他紧急措施导致不能提供正常劳动的，用人单位应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。劳动者不遵守政府防控措施，导致被隔离治疗或接受医学观察，劳动者主张该期间劳动报酬的，一般不予支持。

隔离治疗期、医学观察期期满或者政府采取的紧急措施结束，劳动者仍需停止工作进行治疗的，按照国家规定享有医疗期，医疗期期限和工资待遇按照国家有关规定执行；被认定为工伤的新冠肺炎患者，其工资福利待遇按照《工伤保险



条例》第三十三条的规定处理；不能认定为工伤的新冠肺炎患者，其工资报酬标准按照职工患病或非因工负伤处理。

在用人单位因疫情防控而停产停工、延迟复工或劳动者受疫情影响无法返岗期间，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劳动者，在一个工资支付周期内，用人单位应当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，劳动者根据用人单位要求通过网络、电话等灵活用工方式完成工作任务的，用人单位应当按正常工作的标准支付劳动报酬，且不得低于最低工资标准；超过一个工资支付周期，用人单位未安排劳动者工作的，应当依照有关规定发放劳动者生活费。

**4.【工伤认定】**在新冠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，感染新冠肺炎或因感染新冠肺炎死亡的，应遵照 2020 年 1 月 23 日人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委三部委《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）的规定认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付。

相关人员的理解，既包括从事“预防和救治”工作类别的医护人员、医院护工、治疗机构秩序管理人员、救护车司机等，也包括直接参与辅助救治、疾病防控、后勤保障等工作的社区服务人员、安保人员、运送运输人员、卫生餐饮服务人员等。

劳动者非因履行工作职责感染新冠肺炎的，用人单位应依照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》等规定保障劳动者享有医疗期相关合法权益。

**5.【加班费】**根据国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》规定，决定延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日，2 月 3 日起正常上班。其中 1 月 25 日至 27 日为法定节假日，劳动者在此期间工作的，用人单位需支付不低于工资的 300%

的工资报酬；除上述 3 天法定节假日，其余春节假期应为休息日调休，如劳动者在此期间工作的，用人单位又不能安排补休的，需支付不低于工资的 200% 的工资报酬。

6. 【未如期复工的处理】用人单位应严格遵守当地政府发布的关于复工生产的通知执行。在当地政府发布延迟复工通知期间，除涉及保障城市运行、疫情防控、人民生活必须等情形，用人单位不得强制要求劳动者提前复工，不得以疫情防控措施导致劳动者无法复工为由而解除劳动合同。用人单位强制要求劳动者提前复工的，劳动者可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条解除劳动合同，并主张经济补偿金。在当地政府发布恢复正常生产通知后，劳动者由于长途客运停运、外来人员管控、隔离观察等措施，不能如期返工的，应如实向用人单位汇报情况，并履行相应的请假手续，用人单位不得以旷工为由解除劳动合同。

## 安徽省合肥市中院、劳动仲裁委

### 关于妥善处理新冠肺炎疫情引发的劳动争议案件的规范指引（暂行）

为积极应对新冠肺炎疫情给我市劳动用工带来的影响，妥善处理因疫情防控引发的劳动争议，充分发挥裁判职能，规范引导纠纷化解，切实维护职工和企业合法权益，保障经济平稳运行，促进社会和谐稳定，现根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《工资支付暂行规定》等法律法规，参照《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）《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）、《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）等相关规定结合本市实际提出以下意见：

#### 1. 妥善处理因新冠肺炎疫情引发的劳动争议案件

为促进企业复工复产，稳定劳动关系运行，人民法院与人社部门、劳动仲裁机构在处理因新冠肺炎疫情引发的劳动争议案件时要充分认识到及时化解矛盾的重要性和紧迫性，加强联动协作、主动诉源治理、树立衡平理念，尽可能通过和解、调解等方式解决纠纷，切实维护职工合法权益，保障企业正常生产经营。

#### 2. 关于职工感染新冠肺炎的工伤问题

医护及相关工作人员在新冠肺炎预防和救治工作中，感染新冠肺炎或因新冠肺炎死亡，人社部门依据“三工”原则（工作时间、工作地点、工作原因）已认定为工伤的，依法享受工伤保险待遇。上述职工诉求工伤保险待遇的，已参加工伤保险的，由工伤保险基金和用人单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付。

3.关于新冠肺炎感染的患者、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期间劳动关系的调整问题

对新冠肺炎感染的患者、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职工，企业不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十一条与职工解除劳动合同。

用工单位不得以出现《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第四十一条规定的情形，将新冠肺炎感染的患者、疑似病人、密切接触者或者因政府采取隔离措施以及其他紧急措施导致不能提供正常劳动的人员中的被派遣职工退回劳务派遣单位。

新冠肺炎感染的患者、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期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

4.关于新冠肺炎感染的患者、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期间的工资支付问题

对新冠肺炎感染的患者、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职工，企业应当支付职工在此期间的工资隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，企业应按医疗期有关规定支付病假工资。

因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施不能提供正常劳动的职工具体应包括：湖北等疫情重点地区无法返回的职工，因执行工作任务出差至重点疫情地区未能及时返回的职工，按照政府规定实行 14 天的定点集中、单间隔离观察或者 7 天隔离观察的职工，政府采取交通管制等紧急措施导致未能按期返岗的职工，

因疫情封闭小区导致未能按期返岗的职工,企业要求自行隔离的职工及其他因政府相关规定不能提供正常劳动的职工等。

职工不遵守政府防控措施,导致被隔离治疗或接受医学观察职工主张该期间劳动报酬的,一般不予支持,但可参照待岗期间规定支持基本生活费。

#### 5.关于延长三天春节假期的工资支付问题

根据《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》,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,按照不低于工资标准的 200%支付加班工资。

#### 6.关于疫情防控期间正常生产经营的企业用工问题

疫情防控期间正常生产经营的企业,职工正常提供劳动的,企业应当依法支付职工工资。

企业要求职工通过网络、电话等灵活方式居家上班的,如双方没有特别约定,企业应按照国家正常工作期间的工资收入支付职工工资。

疫情防控期间,对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业,在保障职工身体健康和劳动安全的前提下,企业经与工会和职工协商,可适当延长工作时间以应对紧急生产任务,依法不受延长工作时间的限制,但应按规定支付职工加班工资。

#### 7.关于已复工企业的职工非受隔离措施影响未及时返岗的处理问题

对于因疫情未及时返岗复工的职工,企业优先安排职工休年休假的,应予以支持。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

如职工因疫情严重无法复工时间较长的,企业经与职工协商致,可以安排职工待岗。待岗期间,企业应当按照合肥市的相关规定支付职工基本生活费。

企业复工后，职工不能证明明确因疫情及疫情防控等客观原因无法到岗又不愿复工的，企业应及时主动劝导职工按时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的职工，企业在履行催告义务后以旷工为由要求解除劳动关系的，可以按照劳动合同的约定处理；劳动合同未作约定的，企业依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定解除劳动关系的，依照法定条件和程序，予以审查认定。

#### 8.关于受疫情影响而停工停产企业的用工及工资支付问题

因受疫情影响而停工停产的企业，停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同约定的工资标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了劳动，职工主张企业按照其提供的劳动与其重新约定的工资标准支付工资的，应予支持；未作约定的，企业支付给职工的工资不得低于本地区最低工资标准。职工未提供劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按本地区规定的标准执行。

企业集体合同到期后无法及时履行法定民主程序重新签订集体合同的，企业可以通过电话、短信、微信、电话会议等适当方式征求职工代表或者全体职工顺延集体合同期限的意见，双方协商一致后可以顺延集体合同期限，并以适当方式予以公示。

#### 9.关于因受疫情影响导致企业生产经营困难的工资支付问题

因受疫情影响导致生产经营困难的企业，可以与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。

对于确属受疫情影响暂无工资支付能力的企业，已与工会或职工代表协商延期支付并告知职工的，职工以企业未及时足额支付劳动报酬为由主张解除劳动关系，经审查该延期确因疫情影响且在合理期限范围内的，审慎适用经济补偿金。

企业在采取各种措施稳定劳动关系后，生产经营仍然困难，劳动合同仍然无法继续履行的，企业可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定，在履行相关程序后，依法解除与职工的劳动合同。



## 10.关于复工复产企业的劳动条件保障问题

企业在疫情防控的特殊时期，为企业管理便利、保障公众及员工生命健康安全等，有权根据法律、法规结合自身实际情况制定相关的规章制度并公示或告知职工，但该规章制度不得与国家的法律、法规相抵触。

企业应按照政府要求，根据生产经营特点，结合疫情防控情况，做好复工复产前以及生产过程中防护、疫情应对、个体防护等疫情防控措施。企业按照政府要求提供必要的疫情防控措施后，职工拒绝上岗的，企业可根据规章制度依法进行处理。

## 11.关于疫情防控期间特殊用工形式即“共享用工”的效力认定问题

“共享用工”不改变原企业和职工之间的劳动关系，原企业应保障职工的工资报酬、社会保险等权益，并督促借用企业提供必要的劳动保护，合理安排职工工作时间和工作任务，保障职工身心健康。合作企业之间可通过签订民事协议明确双方权利义务关系。原企业不得以营利为目的借出员工。原企业和借调单位均不得以“共享用工”之名，进行违法劳务派遣，或诱导职工注册为个体工商户以规避用工责任。

## 12.关于疫情防控期间劳动争议仲裁期限、诉讼时效的顺延问题

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。从受疫情影响的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。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。当事人据此主张仲裁程序违法的，不予支持。

## 13.关于疫情防控期间劳动关系调整的证据效力认定问题

受疫情影响，职工与企业通过电话、微信、短信、电子邮件快递等方式进行沟通交流的，仲裁或诉讼时应提交相关录音、电子邮件、微信沟通记录、快递详

情单及查询回执等证据的原始载体,裁判时对前述证据的效力认定应结合疫情期间的特殊背景。

本规范指引自发布之日起施行,如有与上级法院有关规定不致的,以上级法院规定为准。

合肥市中级人民法院办公室

2020 年 3 月 10 日印发



## 天津高院民一庭

### 关于印发《天津市高级人民法院民事审判第一庭关于审理涉新冠肺炎疫情相关民事案件的法官会议纪要（一）》的通知

第一、第二、第三中级人民法院，海事法院，各区人民法院，铁路运输法院民事审判部门，本院各相关部门：

为充分发挥民事审判职能作用，依法妥善审理涉新冠肺炎疫情相关民事案件，民一庭会同相关民事审判部门经专题讨论，形成《天津市高级人民法院民事审判第一庭关于审理涉新冠肺炎疫情相关民事案件的法官会议纪要（一）》。现印发给你们，请结合审判工作实际，遵照执行。

天津市高级人民法院民事审判第一庭

2020 年 3 月 19 日

### 天津市高级人民法院民事审判第一庭关于审理涉新冠肺炎疫情相关民事案件的法官会议纪要（一）

为了积极应对因新冠肺炎疫情对当前民事审判案件的影响，充分发挥民事审判职能作用，统一审理思路和裁判尺度，高院民一庭就涉新冠肺炎疫情影响的劳动争议、房屋买卖合同、房屋租赁合同纠纷等相关问题进行了专题讨论，现纪要如下：

#### 一、劳动争议案件

1.坚持依法维护劳动者合法权益与促进企业生存发展并重，妥善化解涉新冠肺炎疫情的劳动争议，努力维护劳动关系稳定。充分发挥裁审衔接及多元化解机

制的积极作用，尽可能通过和解、调解等方式解决纠纷，引导劳动者与企业同舟共济、共克时艰。

2.全力维护企业稳岗就业，积极引导企业与劳动者通过协商调岗调薪、轮岗轮休、采取灵活工时等方式保障劳动合同的履行。依法妥善处理劳动者因企业受新冠肺炎疫情及防控影响出现暂时性经营困难而主张解除劳动合同并支付经济补偿的案件。

3.因新冠肺炎疫情防控工作需要（隔离治疗期间或医学观察期间的新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者，以及受实施隔离或其他紧急措施影响），劳动者不能正常复工的，企业以劳动者旷工为由主张解除劳动合同的，不予支持。

4.劳动者因新冠肺炎疫情防控（隔离治疗期间或医学观察期间的新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者，以及受实施隔离或其他紧急措施影响）导致未能提供劳动的，企业应当按照劳动合同约定支付该期间的工资。如企业受疫情影响生产经营出现严重困难，可与劳动者协商工资支付问题。隔离期结束后，劳动者仍需治疗的，企业应当依照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》保障劳动者享有医疗期的相关合法权益。

5.企业在春节假期延长期间（2020 年 1 月 31 日至 2 月 2 日）安排劳动者加班的，可在复工后及时安排补休；企业未能安排补休的，应当按照不低于劳动者工资 200%的标准向劳动者支付加班工资。

6.企业应当严格按照我市发布的延迟复工通知执行。延迟复工期间，企业安排劳动者居家办公的，视为正常提供劳动，应当按照劳动合同约定的标准支付工资。劳动者主张应视为加班的，不予支持。

7.严格执行人社部等《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，劳动者因履行工作职责而感染新冠肺炎，被人力资源和社会保障行政部门认定为工伤的，依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的前述人员发生的相关费用，由工伤保

险基金和企业依照工伤保险相关规定支付；未参加工伤保险的，由企业按照法定标准支付。

## 二、房屋买卖合同纠纷案件

8.因受新冠肺炎疫情及防控工作的直接影响，商品房无法在合同约定时间交付的，可认定出卖人不能履行交付义务具有免责事由。买受人主张出卖人承担迟延交付商品房违约责任的，一般不予支持。新冠肺炎疫情及防控工作发生于当事人履行迟延之后，对于免除责任的主张，不予支持。案件审理中，应当结合所属地区新冠肺炎疫情及防控工作的具体情况，合理确定免除迟延交付商品房违约责任的期间。

9.当事人以新冠肺炎疫情及防控为由，拒绝继续履行房屋买卖合同的，除符合《中华人民共和国合同法》第一百一十条规定的情形外，一般不予支持。案件审理中，可以按照新冠肺炎疫情及防控工作的实际影响，确定合理的履行时间。

10.当事人以新冠肺炎疫情及防控为由，主张解除房屋买卖合同的，除符合相关法律、司法解释规定的情形外，一般不予支持。

## 三、房屋租赁合同纠纷案件

11.因采取新冠肺炎疫情防控措施直接导致当事人不能履行房屋租赁合同，或者受新冠肺炎疫情及防控工作影响，致使根本不能履行房屋租赁合同，当事人主张解除合同的，一般予以支持。

合同解除后，相关的法律责任问题，应当依照《中华人民共和国合同法》第一百一十七条、第一百一十八条，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国合同法〉若干问题的解释（二）》第二十六条等法律、司法解释规定妥善处理。

12.承租人因受新冠肺炎疫情及防控工作直接影响，暂时无法使用租赁房屋而主张延长租期、减免租金的，案件审理中，应当结合所属地区新冠肺炎疫情及防控工作的实际影响进行综合考量。经审查，如确属不可归责于当事人的原因所

致，可以考虑采取适当延长租期或者适当减免租金的方式，由当事人合理分担损失。

#### 四、诉讼时效及举证责任

13.当事人因受新冠肺炎疫情及防控工作影响无法行使诉讼权利，依照《中华人民共和国民事诉讼法总则》第一百九十四条的规定主张诉讼时效中止的，应当予以支持。

14.当事人因受新冠肺炎疫情及防控工作影响无法在指定的举证期间完成举证，申请延长举证期限的，应予准许。因疫情影响导致当事人客观上无法收集证据，向人民法院申请依职权调取证据或者出具律师调查令的，应予准许。

## 江苏省盐城市中院

### 关于妥善审理涉新冠疫情劳动争议案件的指导意见

为全面落实保企业、保就业、保稳定的要求，妥善预防与应对新冠肺炎疫情防控期间的劳动争议，维护职工合法权益，支持企业复工复产，促进劳动关系的和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规及上级法院相关意见精神，制定如下意见。

#### 一、工资支付相关纠纷

1. 延长假期期间工资标准。用人单位如安排劳动者在国务院规定的春节延长的 3 天假期（即 2020 年 1 月 31 日至 2 月 2 日）工作，且未能在六个月内安排补休的，劳动者主张按照休息日加班的标准，即本人工资的 200% 支付加班工资的，应予支持。

2. 停工停业期间工资标准。因疫情影响，用人单位停工停业期间在一个工资支付周期（一般为 1 个月）内的，应当按照劳动合同约定的标准向劳动者支付工资。

停工停业超过一个工资支付周期，用人单位仍没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80% 支付劳动者生活费；如用人单位要求劳动者以远程办公等形式提供劳动的，应按照其提供劳动的情况支付工资。

3. 企业复工后无法按时返岗的劳动者工资标准。用人单位复工后，对于受疫情影响不能按期返岗的劳动者，用人单位可安排其远程办公，并按照其提供劳动的情况支付工资。未实行远程办公，且休完全年各类休假仍不能返岗的劳动者，主张用人单位参照停工停业期间标准支付工资的，应予支持；劳动者与用人单位另有约定的，从其约定。

劳动者应当提供无法返岗的初步证据；劳动者不能提供证据而要求支付工资的，一般不予支持。

4.新冠肺炎患者、疑似者、密切接触者的工资标准。被依法隔离的新冠肺炎患者、疑似者、密切接触者，主张用人单位在其隔离治疗、医学观察等期间按正常工作标准支付工资的，应予支持；劳动者在隔离期、医学观察期等期间结束后仍需治疗而无法提供劳动的，主张用人单位按照医疗期有关规定支付工资的，应予支持。

劳动者因违反相关防控规定接触病例而被集中隔离或接受医学观察，其主张该期间劳动报酬的，一般不予支持。

5.用人单位延期支付工资相关纠纷。因疫情影响，用人单位资金困难而无法按时支付工资的，应以合理方式向劳动者说明情况并经劳动者代表同意后，可以延期支付工资。疫情影响消除后，用人单位须及时足额支付到位。劳动者以用人单位此期间未及时足额支付工资为由要求解除劳动合同并支付经济补偿金的，一般不予支持。

## 二、劳动合同履行相关纠纷

6.企业复工后劳动者拒绝返岗的纠纷。用人单位在已提供必要的防疫保护措施的情况下，要求具备复工条件的劳动者返岗复工，劳动者应当及时返岗复工。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗复工的劳动者，用人单位可依据相关法律规定以及单位规章制度予以处理。

7.用人单位采取合理管控措施的纠纷。采取标准工时制的用人单位因疫情影响导致生产经营困难，经民主协商可以采取轮岗轮休、调整薪酬待遇、弹性工时等方式稳定工作岗位。劳动者同意或在一个工资支付周期内未明确表示拒绝，此后又要求用人单位按照原劳动合同约定承担责任的，一般不予支持。

8.用人单位变更工时制度的纠纷。采取特殊工时制的用人单位受疫情影响生产经营发生重大变化，在履行法定报批程序后可延长或变更企业原工时制度。劳动者要求用人单位按原工时制度支付工资或加班工资的，一般不予支持。

9. 社会保险缴纳相关纠纷。支持符合条件的用人单位依据国家相关规定申报社会保险费的减、缓、免。获批缓缴的用人单位在规定期限内缴纳社会保险费的，不认定其违反法定义务。劳动者以此为由要求与用人单位解除劳动关系并支付经济补偿金的，一般不予支持。

### 三、劳动合同解除、终止相关纠纷

10. 用人单位单方解除劳动合同相关纠纷。用人单位不得以劳动者因隔离治疗期、医学观察期以及医疗期内不能正常劳动为由解除劳动合同；也不得以劳动者曾经为确诊患者、疑似者、密切接触者为由解除劳动合同。劳动者以此主张用人单位违法解除并要求支付经济赔偿金的，一般予以支持。

用人单位因劳动者隐瞒、虚报相关信息或有其他妨碍疫情防控行为，按照《劳动合同法》第三十九条的规定与劳动者解除劳动合同的，一般予以支持。

11. 用人单位裁员相关纠纷。对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励用人单位通过民主协商程序稳定生产用工，尽量不裁员或者少裁员。用人单位确需裁员的，必须符合法定标准、按照法定程序进行。用人单位以受疫情影响为由进行裁员，但不能提供证据证明其在裁员前已经就稳定用工采取过合理措施的，一般不认定其符合裁员条件。

12. 劳动合同延期的问题。劳动者的劳动合同在其隔离或治疗期间届满的，劳动者向用人单位主张劳动合同顺延至医学观察期、隔离期、医疗期期满的，应予支持。