

# 新冠肺炎疫情期间 企业用工合规操作手册

(江苏省适用版)



京都律师事务所

日期：2020年2月

撰稿人：任视宇 陈思思

# 新冠肺炎疫情期间企业用工合规操作手册

## 前 言

2020年春节前夕，新型冠状病毒感染的肺炎疫情（本文统称“新冠肺炎疫情”）爆发，影响范围迅速扩大，疫情防控形势极为严峻。各类企业受疫情的严重影响，面临无法复工的艰难境地，企业损失极为惨重。

维护员工合法权益、保障企业正常生产经营秩序，有利于稳定劳动关系；而劳动关系的稳定是社会稳定的基础，关乎基础民生，影响千家万户。

在这个特殊时期，我们编撰了疫情期间企业用工常见合规问题并提供相关法律意见和建议，以期为广大企业提供参考；同时，我们也起草了相关通知文件、会议文件模板，以期协助企业妥善处理疫情期间劳动合同履行等相关问题。

需要说明的是，当前疫情仍不断发展变化，有关法律法规、政策文件亦在不断更新完善；同时，劳动用工法律法规、政策文件具有较强地域性特点，各地规定有较大差异。因此，本文仅立足江苏省南京市，根据截至2020年2月14日的相关法律法规、政策文件、法院审判指导意见并结合南京地区相关劳动用工特点撰写而成。

本文仅供参考，实践中应因事而议，在处理详细事务时应结合实际情况处理，不能简单套用。如有详细咨询，请按以下联系方式与我们联系咨询：

北京市京都律师事务所

King & Capital Law Firm

联系地址：北京市朝阳区景华南街5号远洋光华国际C座22层

北京市京都(南京)律师事务所

King & Capital (NJ) Law Firm

联系地址：江苏省南京市建邺区庐山路188号新地中心4004室

联系人：任视宇律师 tel: 13910843442

联系人：陈思思律师 tel: 17327986466

联系人：陈宇律师 tel: 13911522513



## 目 录

PART 1 新冠肺炎疫情期间企业用工常见合规问题 .....	1
一、劳动合同签订、变更和续订 .....	1
1. 企业在春节假期前发出录用通知书要求新聘员工于2月初到岗办理入职手续，但由于疫情影响暂无法办理，企业可以疫情防控为由取消录用吗？ .....	1
2. 企业可以拒绝录用曾经患有新冠肺炎但已治愈的人员吗？ ....	1
3. 未复工期间，企业是否需要处理劳动合同续订事宜？ .....	1
二、工资支付 .....	2
4. 国家延长2020年春节假期，延长假期期间企业安排劳动者上班的，是否应当支付加班工资？ .....	2
5. 企业能否以年休假或其他假期抵扣春节延长的假期，变相减少企业的工资支付成本？ .....	2
6. 春节假期、延长春节假期与延迟复工期间，劳动者的工资应当分别如何支付？ .....	2
7. 劳动者疑似患病或系密切接触者被隔离期间，是否仍应支付工资？如需支付，工资应如何支付？ .....	3
8. 企业因受疫情影响导致2月3日之后仍无法复工或者停工停产的，员工工资如何支付？ .....	4
9. 超过一个工资支付周期，员工仍然待岗（未提供正常劳动）的，发放生活费的标准是多少？ .....	5
10. 疫情期间，单位安排员工在家工作，可以适度降低工资吗？	5

11. 企业要求本单位有感染风险的员工居家隔离（如在家办公、待岗），如何发放工资？ .....	6
12. 为响应政府号召，从疫情地区返程到岗上班的员工自行居家隔离观察，隔离期间工资如何支付？ .....	6
13. 因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否降低工资？ .....	6
14. 因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否让员工轮岗轮休？轮岗轮休期间如何发放工资？ .....	7
15. 因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否缩短员工的工作时间？缩短工时的如何发放工资？ .....	7
16. 员工结束隔离措施后，需在家继续休养的，休养期间工资如何支付？ .....	8
17. 实行综合计算工时制的企业，因为延长春节假期，如何计算加班工资？ .....	9
18. 实行不定时工作制的单位，在延长春节假期期间，是否需要支付加班工资？ .....	9
19. 由于疫情防控原因导致企业错过工资发放日，应如何处理？ .	9
<b>三、企业复工</b> .....	<b>10</b>
20. 对于地方政府发布的禁止提前复工的通知，企业是否必须遵照执行？ .....	10
21. 非企业性质的用人单位，在地方政府规定禁止复工期间，是否也不得复工？ .....	10
22. 员工因疫情严重无法返工或者单位出于安全考虑决定推迟复	

工时间，单位该如何安排才能将损失降到最低？ .....	11
23. 企业违反当地政府关于复工时间的规定提前复工，是否会被追究法律责任？ .....	12
24. 企业因疫情防控需要并经批准后要求员工提前返岗，员工可以拒绝吗？ .....	13
25. 企业因工作需要要求职工 2 月 10 日之后及时到岗复工，但是外地员工因疫情被当地村委会、居委会等限制离开，企业应如何处理？ .....	14
26. 企业可否要求劳动者披露感染新冠肺炎相关情况以及有关假期所在地、回岗路线等个人信息？ .....	14
27. 对于湖北籍或者近期有过湖北工作、旅居史的返程员工，企业应如何处理？ .....	15
28. 异地返城职工到岗复工前是否必须需要隔离观察 14 天？ ...	15
29. 企业复工后、在疫情解除前，如何做好日常疫情防控工作？	16
30. 复工后，企业必须提供口罩吗？如果不提供，员工可以拒绝上班吗？ .....	17
31. 员工未及时到岗复工或拒不到岗，企业应如何处理？ .....	17
32. 企业因疫情防控，是否可以延长员工的每日工作时间？ ....	18
33. 企业因疫情防控需要安排员工加班的，员工是否有权拒绝？	18
34. 受疫情影响的企业可否申请特殊工时？ .....	19
35. 员工被确诊患新冠肺炎，企业是否需要支付医疗费用？ ....	19
<b>四、工伤认定</b> .....	<b>19</b>

36 复工后，员工在上下班途中感染了新冠病毒是否属于工伤？	19
37. 医护人员因履行新冠肺炎预防和救治工作职责被感染，是否属于工伤？	20
38. 员工从事疫情防控志愿活动期间发生意外事故，是否属于工伤？	20
<b>五、劳动合同解除、终止</b>	<b>21</b>
39. 企业能否解除与疑似感染新冠肺炎且拒绝配合检疫治疗的员工解除劳动合同？	21
40. 因防控疫情影响企业延迟日期发放工资的，员工能否依据《劳动合同法》规定要求解除劳动合同、要求支付经济补偿金？	21
41. 企业能否以员工故意传播传染病病毒为由解除劳动合同？	21
42. 劳动者在 2020 年春节前已提出离职申请，现因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理的，离职是否有效力？	22
43. 企业可以因疫情原因进行经济性裁员吗？	22
44. 员工因感染肺炎被隔离或者因政府采取疫情防控紧急措施延迟复工，被隔离期间或延迟复工期间，劳动合同到期了如何处理？	23
<b>六、劳动争议仲裁与诉讼</b>	<b>24</b>
45. 因疫情原因导致不能在劳动人事争议仲裁时效内申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效如何计算？	24
46. 因为地方政府采取紧急措施导致推迟复工的，在此期间相关民商事案件的上诉期限、举证期限等诉讼期限是否停止计算？	24

七、地方扶持政策.....	25
47. 政府对因受疫情影响暂时困难的企业是否有政策支持? ....	25
<b>PART 2 企业用工实务操作手册.....</b>	<b>27</b>
模板 01: 关于成立疫情防控暨复工工作小组的通知 .....	29
模板 02: 关于积极防控新冠肺炎疫情告全体员工书 .....	30
模板 03: 关于公司管理制度的修正案 .....	32
模板 04: 员工违纪处理单 .....	35
模板 05: 员工延期到岗申请书 .....	36
模板 06: 对于员工延期到岗的批复 .....	37
模板 07: 缺勤通知函 .....	38
模板 08: 关于因疫情影响亟需变更劳动合同的告知函 .....	39
模板 09: 变更劳动合同协议书 .....	40
模板 10: 中止劳动关系协议书 .....	42
模板 11: 停工停产通知书 .....	45
模板 12: 协商解除劳动合同协议书 .....	46
模板 13: 因受新冠疫情严重影响解除劳动合同通知书 .....	48
模板 14: 解除劳动合同理由告知书 .....	49
<b>PART 3 本次疫情相关法律法规.....</b>	<b>50</b>
1. 《就业促进法》(2015.04.24 施行) .....	50
2. 《传染病防治法》(2013.06.29 施行) .....	50
3. 《突发事件应对法》(2007.11.01 施行) .....	51
4. 《劳动法》(2018.12.29 施行) .....	51

5. 《劳动合同法》（2013.07.01 施行）	52
6. 《安全生产法》（2014.12.01 施行）	54
7. 《全国年节及纪念日放假办法》（2014.01.01 施行）	54
8. 《关于延长2020年春节假期的通知》（2020.01.26 施行）	55
9. 国务院《职工带薪年休假条例》（2008.01.01 施行）	55
10. 《企业职工带薪年休假实施办法》（2008.09.18 施行）	55
11. 《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》 （1995.08.04 施行）	55
12. 《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（1995.05.23 施 行）	56
13. 《工资支付暂行规定》（1995.01.01 施行）	56
14. 《江苏省工资支付条例》（2010.11.01 施行）	57
15. 《工伤保险条例》（2011.01.01 施行）	58
16. 《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》（2020.01.24 施行）	59
17. 《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》（2020.01.23 施行）	59
18. 最高人民法院、最高人民检察院《关于办理妨害预防、控制突 发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》 （2003.05.15 施行）	60
19. 财政部、国家医保局《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情 医疗保障的通知》（2020.01.22 施行）	60

20. 《民事诉讼法》（2017.07.01 施行） .....	61
21. 江苏省高级人民法院《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》（2020.02.14 施行） .....	61
22. 中国疾控中心《口罩选择与使用技术指引》（2020.02.06 施行） .....	61



## Part 1 新冠肺炎疫情期间企业用工常见合规问题

### 一、劳动合同签订、变更和续订

**1.企业在春节假期前发出录用通知书要求新聘员工于 2 月初到岗办理入职手续，但由于疫情影响暂无法办理，企业可以疫情防控为由取消录用吗？**

我们不建议企业以此为由取消录用，一方面有违诚信原则，另一方面如果以疫情防控取消录用，可能承担缔约过失赔偿责任。

为此，我们建议企业：可以通过邮件、微信等方式及时告知新聘人员不能办理的原因，双方重新协商确定新的入职时间；也可以采用线上办理入职手续的方式为新聘员工办理入职手续，根据工作需要可以在线上安排正常工作。

### **2.企业可以拒绝录用曾经患有新冠肺炎但已治愈的人员吗？**

不可以。《就业促进法》第三十条规定，企业招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用；第六十二条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。《传染病防治法》第十六条规定，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。

因此，患有新冠肺炎后被治愈的，企业不得以其曾经患有上述传染病为由对其拒绝录用，更不得者实施任何就业歧视行为。

### **3.未复工期间，企业是否需要处理劳动合同续订事宜？**

未复工期间，企业需要妥善处理劳动合同续订事宜。对于劳动合同的续订问题，企业可与劳动者通过电子邮件、微信等方式进行确认；若续签的，事后再补签书面劳动合同。

## 二、工资支付

### **4.国家延长 2020 年春节假期，延长假期期间企业安排劳动者上班的,是否应当支付加班工资?**

应当支付。2020 年 1 月 26 日，国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》，延长 2020 年春节假期至 2020 年 2 月 2 日。本次延长假期的法律依据为《突发事件应对法》第八条的规定，属为应对疫情采取的防控措施，企业应当遵守。本次延长的假期期限性质应为休息日。根据《劳动法》第四十四条的规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的相关规定，在此期间应当支付加班工资。

### **5. 企业能否以年休假或其他假期抵扣春节延长的假期，变相减少企业的工资支付成本?**

根据《职工带薪年休假条例》第三条“国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期”之规定，企业无权将该两天延长的春节假期内的员工休假按照年休假处理。如企业此前已经安排员工在上述期间休年休假或者其他假期的，应当予以撤销更改，另行安排休假。

### **6.春节假期、延长春节假期与延迟复工期间，劳动者的工资应当分别如何支付?**

根据国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》第三条、《全国年节及纪念日放假办法》第二条第（二）项等规定，具体分为以下几种情况：

（1）2020年1月25日（初一）、26日（初二）、27日（初三）共计3天为法定节假日。企业放假的，应当支付劳动者正常工资。企业

安排劳动者加班的，应当依照《劳动法》第四十四条第三项的规定另外支付不低于平时日工资300%的加班费。

(2) 2020年1月24日（除夕）、1月28日至30日共计4天为调整的休息日。企业安排劳动者加班的，应当依照《劳动法》第四十四条第二项的规定安排补休；不能安排补休的，应当支付不低于平时日工资200%的加班费。

(3) 2020年1月31日至2月2日为延长的春节假期，在此期间因疫情防控不能休假或者需提前结束休假复工的劳动者，企业应当依照《劳动法》第四十四条第二项的规定安排补休；不能安排补休的，应当支付不低于平时日工资200%的加班费。

(4) 2020年2月3日至延迟复工宣告结束之日为“延迟复工期”，因人民政府采取疫情防控紧急措施导致劳动者不能到岗工作的，延迟复工期限内除休息日外，视为劳动者提供了正常劳动。

## **7.劳动者疑似患病或系密切接触者被隔离期间，是否仍应支付工资？如需支付，工资应如何支付？**

应支付在此期间的正常工资。根据人社厅《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》第一条及《传染病防治法》第四十一条第二款的规定，对于疑似患有新型冠状病毒肺炎被隔离的员工，应支付在此期间的工作报酬。

同时，根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第五十九条、《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条、第三条、第四条、第五条的规定，被确诊为新型冠状病毒肺炎的员工，在其患病治疗期间，应依法享受相应的医疗期待遇。

## 8.企业因受疫情影响导致 2 月 3 日之后仍无法复工或者停工停产的，员工工资如何支付？

江苏、浙江等多地政府明确要求，在国家规定的延长 3 天休假后，企业仍有一段时间不得复工同时有些企业因疫情影响而自行停工停产的，在此期间劳动者的工资如何发放？

《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，企业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。”

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》第二条：“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，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。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。”

综上：

(1) 一个工资支付周期内的，按劳动合同约定的标准支付职工工资。

(2) 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。

(3) 超过一个工资支付周期的，若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。

**9.超过一个工资支付周期，员工仍然待岗(未提供正常劳动)的，发放生活费的标准是多少？**

生活费的计算标准各地不同，从目前收集的资料来看，主要分为四档：

- (1) 不低于当地的最低工资标准：上海市、天津市；
- (2) 不低于最低工资标准的 80%：广东省、江苏省、浙江省、河南省、河北省；
- (3) 不低于最低工资标准的 75%：陕西省；
- (4) 不低于最低工资标准的 70%：北京市、安徽省、山东省、四川省。

**10. 疫情期间，单位安排员工在家工作，可以适度降低工资吗？**

员工在家办公也是办公，员工也提供了劳动。因此，原则上来讲，企业安排员工在家办公，应该正常支付员工工资。假设员工是固定工资，在家办公不得降薪。但是，有些单位薪资构成中含有绩效工资，在家办公，效率降低，可能一些业绩无法完成，单位根据绩效考核核算绩效工资（适度降低）合理合法。

总之，因为疫情影响，企业确实会面临一些困境，企业向员工说明情况，员工自愿协商一致降薪，法律层面是允许的。但这种协商需员工签字确认，强制通知决定员工集体降薪，不合法，有风险。

**11.企业要求本单位有感染风险的员工居家隔离（如在家办公、待岗），如何发放工资？**

为了全体员工的健康，单位有权要求有感染风险的员工居家隔离，通过网上办公等形式提供劳动或者就居家隔离而无需提供劳动。对员工提供劳动的，自然应当正常发放工资；对员工没有提供劳动，仅仅是居家隔离的，因为是单位的整体利益需要，不应由员工个人承担后果，也应当正常发放工资。

**12.为响应政府号召，从疫情地区返程到岗上班的员工自行居家隔离观察，隔离期间工资如何支付？**

综合目前的现实情况来看，如自我隔离观察时间为 14 天，企业应当支付在此期间的工资报酬。根据人社厅《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》第一条规定，因紧急措施导致不能提供正常劳动的员工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬。

**13.因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否降低工资？**

企业应当按照劳动合同约定和规章制度规定的标准，向员工发放工资，否则属于未足额支付劳动报酬，应当承担相应法律责任。员工以未足额支付劳动报酬的，还可以解除劳动合同并要求经济补偿。因此，一般情况下，企业不能随意降低工资标准。

但如果员工的业绩和企业生产经营直接相关，而因疫情影响导致企业生产经营困难的，企业可以按照劳动合同约定或规章制度规定，依法降低劳动报酬。

除前述情形之外，企业要降低工资报酬，只能与员工协商一致才

能降低。如《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》第二条规定：“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、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。”

#### **14.因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否让员工轮岗轮休？轮岗轮休期间如何发放工资？**

《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》第二条规定：“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、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。”企业可以采取轮岗轮休的方式稳定工作岗位，但前提是和职工协商一致。

由于轮岗轮休不是被隔离而无法上班，也不是节假日，属于企业自己确定的休息日，在法定计薪天数不包括休息日的前提下，由于轮岗轮休的，休息期间企业不用支付劳动报酬。此轮岗轮休和停工停产并不相同，所以不受后者关于一个工资支付周期要正常支付工资等规定的影 响，并且在“稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员”的目的下，可以理解为休息而不用发工资，但应该发放生活费。

综上，因疫情影响导致企业生产经营困难的，在协商一致的情况下可以让员工轮岗轮休，轮岗轮休期间不用发工资，但应该发放生活费。

#### **15.因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否缩短员工的工作时间？缩短工时的如何发放工资？**

《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》第二条规定：“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、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。”企业可以采取缩短工时的方式稳定工作岗位，但前提是与员工协商一致。

由于缩短工时不是节假日，属于企业自己确定的工作时间，按照“多劳多得、少劳少得”的原则，由于工时缩短的，企业可以相应减少劳动报酬，但不得低于最低工资标准。缩短工时和停工停产并不相同，所以不受后者关于一个工资支付周期要正常支付工资等规定的影响，并且在“稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员”的目的下，可以理解为缩短工时后可以相应减少劳动报酬标准，但不应当低于最低工资标准。

综上，因疫情影响导致企业生产经营困难的，经协商一致可以缩短员工的工作时间。因缩短工时的，可以相应减少劳动报酬，但不应当低于最低工资标准。

## **16. 员工结束隔离措施后，需在家继续休养的，休养期间工资如何支付？**

具体根据员工的假期性质确定。员工持有医疗机构出具的病休证明，应当按照病假支付待遇；无病假证明的，可以优先安排员工年休假、公司福利假期、加班调休；员工无医疗机构病休证明，且无其他假期可用的，可以申请事假。

**17.实行综合计算工时制的企业，因为延长春节假期，如何计算加班工资？**

因为国务院办公厅通知延长了两天的春节假期，导致2020年2月份（以及2020年全年）减少了两个法定工作日，对于实施综合计算工时制的企业，在计算2020年2月以及2020年全年的法定工作日时，均应扣减该两天的春节延长假期。实行综合计算工时制的单位安排员工在该两天延长假期上班的，按照150%的标准支付即可，而非按照200%或300%的标准支付。

**18.实行不定时工作制的单位，在延长春节假期期间，是否需要支付加班工资？**

《江苏省工资支付条例》第二十五条规定，江苏省内的企业，经劳动行政部门批准实行不定时工作制的，即使是法定节假日加班，亦无需支付加班工资。

因此，对于此次延长春节假期的加班，亦无需支付加班工资。

**19.由于疫情防控原因导致企业错过工资发放日，应如何处理？**

受疫情影响，国务院发文延长春节假期至2月2日，部分地区如江苏省要求企业不得于2月9日24时之前复工。根据原劳动部《工资支付暂行规定》第七条规定：工资必须在企业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。

鉴于当前疫情无法事先预见，如因疫情防控原因导致企业错误工资发放日，企业未及时发放工资系因当前客观原因所致，企业要将有关情况及时通知员工，并在复工后立即支付。

### 三、企业复工

**20.对于地方政府发布的禁止提前复工的通知，企业是否必须遵照执行？**

必须遵照执行。《突发事件应对法》第五十六条、第六十六条规定，企业应当服从人民政府发布的决定、命令，配合人民政府采取的应急处置措施。单位或者个人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。

2020年1月28日，江苏省政府办公厅发布《关于延迟企业复工的通知》，要求省内各类企业不早于2月9日24时复工。涉及保障公共事业运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、农贸市场、食品生产和物流供应等行业）及其他涉及重要国计民生的相关企业除外。企业要依法保障职工合法权益。

因此，对于地方政府发布的禁止提前复工的通知，企业必须遵照执行。

**21.非企业性质的用人单位，在地方政府规定禁止复工期间，是否也不得复工？**

江苏省等地政府部门发布的推迟复工通知，所针对的对象为各类企业。国家机关、事业单位等其他用人单位并不当然受该等通知限制，何时到岗上班，应按照相关政府部门的执行；如当地政府部门并无特别规定的，则可以根据国务院办公厅通知依法自行安排上班时间，同时必须按照各级政府的规定，切实做好各项疫情防控工作。

## 22. 员工因疫情严重无法返工或者单位出于安全考虑决定推迟复工时间，单位该如何安排才能将损失降到最低？

根据人社厅《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》，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，尽量不裁员或者少裁员。

建议企业与员工协商一致，倡导或建议员工按以下假期安排处理：

(1) 在家办公：企业可以与员工协商一致要求员工在家办公，对于员工在家办公期间的工资，如果单位与员工没有特别约定，原则上单位应该按照员工正常出勤支付工资。

(2) 年休假：优先安排员工休法定年休假、单位的福利年休假。法定年休假期间，单位应正常支付员工休假期间的工资；单位福利年休假期间工资按照单位规章制度进行工资支付。对于员工不服从假期安排的，单位可通过电话、微信、短信、电子邮件、快递等方式明确通知员工单位的假期安排，特别提示要留存好相关录音原件、电子邮件、微信沟通记录、快递详情单及查询回执等上述相关证据。

需要提醒的是，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条等规定，对于企业当年已安排职工休完的年休假，如员工中途离职，则经过折算后员工多休的年休假天数不再扣回。

(3) 病假：根据人社厅《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》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；但对于员工

因其他原因产生身体不适的，建议单位引导员工休病假，提交病假条，并按照当地的规定对员工支付病假工资。

(4) 事假：建议单位可以引导员工休事假，原则上事假期间单位可以不为员工发工资，但是单位对于事假期间工资另有约定的，如个别福利较好单位规定一定天数的带薪事假，需要按照单位的约定或者规章制度的规定进行操作。

(5) 优先休假、事后补班：可以与员工协商一致，安排员工先休假，待复工后再要求员工进行补班。

上述假期中仅年休假系单位可以单方安排的假期；对于事假、病假、补班等措施，单位适用的前提系需要与员工协商一致，否则员工有权拒绝单位的要求，且单位可能面临员工依据“未按照劳动合同约定提供劳动条件”提出被迫解除。同时，对于协商一致的员工，单位需注意保留好与员工协商一致的相关证据，例如微信、电话、邮件沟通记录原件，避免因证据留存不足产生纠纷时，单位陷入被动。

### **23.企业违反当地政府关于复工时间的规定提前复工，是否会被追究法律责任？**

可能会被追究法律责任。企业提前复工，视情节严重程度，确定是否需承担相应的法律责任。

《传染病防治法》第四十二条第一款规定，传染病暴发、流行时，县级以上地方人民政府应当立即组织力量，按照预防、控制预案进行防治，切断传染病的传播途径，必要时，报经上一级人民政府决定，可以采取下列紧急措施并予以公告：……(二)停工、停业、停课；…。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。

《突发事件应对法》第六十七条规定，单位或者个人违反本法规定

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。

《传染病防治法实施办法》第七十条规定,有下列行为之一的单位和个人,县级以上政府卫生行政部门报请同级政府批准,对单位予以通报批评;对主管人员和直接责任人员由所在单位或者上级机关给予行政处分。(一)传染病暴发、流行时,妨碍或者拒绝执行政府采取紧急措施的;……

《刑法》第三百三十条规定,违反传染病防治法的规定,有下列情形之一的,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:……(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。甲类传染病的范围,依照《传染病防治法》和国务院有关规定确定。

本次新型冠状病毒系乙类传染病并采取甲类传染病的预防和控制措施。因此,如果由于企业未执行规定、擅自提前复工并导致病毒交叉感染或有感染严重危险的,将可能被追究有关法律责任,包括民事责任、行政责任以及刑事责任。

## **24.企业因疫情防控需要并经批准后要求员工提前返岗,员工可以拒绝吗?**

员工无故不得拒绝。企业因疫情防控需要经批准,可提前复工并通知劳动者提前返岗工作、安排加班的,劳动者应当服从安排。劳动者因被隔离或者交通限制等防控措施确实无法到岗的,应当及时向企

业说明情况并履行请假手续。劳动者无正当理由拒不服从企业合理安排的，企业可以依照企业规章制度作出相应处理。

**25.企业因工作需要要求职工 2 月 10 日之后及时到岗复工，但是外地员工因疫情被当地村委会、居委会等限制离开，企业应如何处理？**

有些身体健康、体温正常的外地员工因疫情被当地村委会、居委会等限制离开，如果企业经核实该情况不属于疑似病人、密切接触者、在隔离治疗期间、医学观察期间以及政府实施隔离措施或采取其他紧急措施的，建议企业与村委会、居委会进行沟通并可以配合村委会、居委会出具要求员工返岗工作的书面证明以便尽快安排员工返岗复工。

**26.企业可否要求劳动者披露感染新冠肺炎相关情况以及有关假期所在地、回岗路线等个人信息？**

可以，劳动者应当向企业报告相关信息。

《劳动合同法》第八条规定，企业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。虽然该类信息属于建立劳动合同之后的，但与履行劳动合同直接相关，企业有权了解。

根据政府部门疫情防控相关要求，企业完全可以依法向员工收集与疫情防控相关的信息，包括但不限于地址、轨迹、健康信息等。但是企业不得收集与疫情防控无关的信息，且收集、处理或者披露应当符合个人信息保护的相关法律规定。

## **27.对于湖北籍或者近期有过湖北工作、旅居史的返程员工，企业应如何处理？**

建议企业根据员工的不同情况采取不同的应对措施。

(1) 员工确诊治愈后仍需遵医嘱病休的，企业可以通知员工依法根据医疗期规定，在家休息。

(2) 若疑似感染新冠肺炎的员工，根据《传染病防治法》第三十一条规定，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。因此，企业对于发现的疑似病例应立即向所在区的卫生部门进行报告。

(3) 若员工未确诊也未疑似，建议企业根据具体情况决定是否安排员工进行为期 14 天的自我隔离观察。

## **28.异地返城职工到岗复工前是否必须需要隔离观察 14 天？**

并不绝对，具体情况取决于返城人员是需要进行监督性医学观察还是普通医学观察。建议企业区分不同情况进行不同安排：

(1) 对于返城前14日内离开湖北地区或者有过湖北地区人员接触史的返城职工，在到达之日应当主动向居住地或者住宿地的社区报告健康状况，于到达之日起接受14日的监督性医学观察。每日早晚测量体温，不得外出。因此，处于监督性医学观察期间的职工复工前均需要隔离观察14天。

(2) 对于来自国内除湖北之外其他地区返城职工，体温正常的员工，在返程到达之日起的14日的医学观察期内，可以执行弹性工作方式：有条件的首先应当安排员工居家工作，如果需要安排员工到岗工作的，建议执行错峰上下班并应在进出工作场所前后进行体温和健康检测等。

## 29.企业复工后、在疫情解除前，如何做好日常疫情防控工作？

建议企业根据自身情况安排复工工作，具体建议主要为：

- (1) 认真理解、严格遵守当地政府应急响应措施；
- (2) 主动与员工联系，做好返城员工的登记工作，了解员工春节假期期间的出行信息；
- (3) 对于有湖北省旅行史以及有咳嗽、发热等症状的员工，应根据相关规定及时上报；
- (4) 对具有前述情形的员工，通知其暂不要返岗上班，在获得合格的体检报告后，经公司审批后方可返岗上班；
- (5) 尽量安排员工在家办公并按公司规章制度每日上报工作内容；
- (6) 确需安排员工返岗工作的，尽量创造条件，进行员工日常体温监测，发现异常，及时安排就医；
- (7) 配备消毒设施设备，对于办公场所每日进行消毒；
- (8) 督促返岗工作的员工在办公场所尽量使用口罩；
- (9) 倡导员工多洗手、建议员工尽量避免公共交通工具通勤；
- (10) 倡导员工自带饭菜，各自自行用餐，避免集中用餐和外出聚餐；
- (11) 做好疫情报告工作，发现疑似病情，或出现员工拒绝就医或配合隔离治疗等情况，应当及时报告给疾病控制机构或公安机关；
- (12) 每日公布正确的疫情信息、宣传防控手段，告知员工不信谣不传谣。

### **30.复工后，企业必须提供口罩吗？如果不提供，员工可以拒绝上班吗？**

《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。但对一般企业而言，口罩并不是企业必须要提供的劳动防护用品。例如，中国疾控中心《口罩选择与使用技术指引》规定，“对于通风良好场所的工作者，可不戴口罩”。有些地方也规定，办公室也可以不戴口罩，例如广东省疾控中心制定了《广东省预防新型冠状病毒感染的肺炎口罩使用指引》，也规定了“通风良好的办公室不需要佩戴口罩。正常工作时，如果没有口罩，可以佩戴遮掩口鼻的物品，勤洗勤换”。

所以，员工不能以单位不提供口罩为由，拒绝上班。但在特殊时期为员工提供口罩，充分体现了企业对员工的人文关怀，建议有条件的企业可以为返岗工作的员工配备口罩。

### **31.员工未及时到岗复工或拒不到岗，企业应如何处理？**

建议企业应区分具体情况灵活处理。企业应将返岗复工的通知通过邮件、短信、微信等方式发送给职工，并告知如不能如期返岗应回复说明具体的理由。

(1) 如员工确因客观情况不能返岗，应要求职工提供相应的证明材料，如属于新冠肺炎患者、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员工，应正常支付工资至相应期限届满或紧急措施结束；如符合病、事假情形的，办理相关请假手续，按照企业病事假期间薪酬规定支付工资。

(2) 如员工拒不返岗且未能在合理期限内说明理由的，企业应书面告知相应后果并督促限期返岗；如果员工仍置之不理的，企业可以依据劳动合同约定、规章制度规定，在征求工会意见并履行必要程序后，依法解除与员工的劳动合同。

### **32.企业因疫情防控，是否可以延长员工的每日工作时间？**

可以，但需保证员工的身体健康。

《劳动法》第四十一条规定：企业由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

此次新冠病毒肺炎疫情极为严峻，属于法律规定的特殊情况，因此，企业在一定程度上可突破加班时长的限制。即，在保障员工身体健康的条件下延长工作时间，但每日不得超过3小时。

### **33.企业因疫情防控需要安排员工加班的，员工是否有权拒绝？**

员工无正当理由不可以拒绝。

《劳动法》第四十二条规定企业出现以下特殊情形和紧急任务的可以延长职工工作时间：（1）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；（2）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；（3）为完成国家紧急任务或完成上级安排的其他紧急任务的；（4）法律、行政法规规定的其他情形。

因此，此次新型冠状病毒肺炎疫情，严重威胁人民生命健康和财产安全，属于法律规定的特殊情况；若企业因为抗击疫情需要安排员

工加班的，员工必须服从。

### **34.受疫情影响的企业可否申请特殊工时？**

可以。

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》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、缩短工时等方式稳定工作岗位。受疫情影响的企业，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），确保企业正常运营。

### **35.员工被确诊患新冠肺炎，企业是否需要支付医疗费用？**

具体根据缴纳社保情况确认，如企业已经依法为员工缴纳基本医疗保险的，企业无须支付医疗费用。

针对此次疫情特点，财政部、国家医保局发布《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的通知》，决定对确诊为“新型冠状病毒感染肺炎”等患者采取特殊报销政策：（1）对于患者发生的医疗费用，在基本医保、大病保险、医疗救助等按规定支付后，个人负担部分由财政给予补助。（2）对于其中的异地就医患者，先救治后备案，报销不执行异地转外就医支付比例调减规定。（3）患者使用的符合卫生健康部门制定的新型冠状病毒感染肺炎诊疗方案的药品和医疗服务项目，可临时性纳入医保基金支付范围。

## **四、工伤认定**

### **36 复工后，员工在上下班途中感染了新冠病毒是否属于工伤？**

原则上，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。对于在上下班途中遭受的伤害是否属于工伤，

原则上仅仅在满足《工伤保险条例》第十四条第六款规定，即在上下班途中，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。对于在上下班途中感染疫情的，不应该做类比推理，即上下班途中感染新型肺炎是不属于工伤。因为新冠病毒肺炎引发的感染场所较多，出门购物也可能导致感染，很难认定感染一定是发生在单位，建议员工在日常工作生活中做好防护措施。

### **37. 医护人员因履行新冠肺炎预防和救治工作职责被感染，是否属于工伤？**

应属于工伤。根据《工伤保险条例》的规定，其符合工伤的认定条件，即工作时间、工作场所、工作原因。同时，根据人社部、财政部、国家卫健委于2020年1月23日印发的《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》规定，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者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。

### **38. 员工从事疫情防控志愿活动期间发生意外事故，是否属于工伤？**

员工从事疫情防控志愿活动期间受到意外事故伤害，存在被认定为工伤的可能。

根据《工伤保险条例》第十五条第二款规定，员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。换言之，员工在从事疫情防控志愿活动中受到伤害的，存在认定为工伤的可能。

## 五、劳动合同解除、终止

### 39.企业能否解除与疑似感染新冠肺炎且拒绝配合检疫治疗的员工解除劳动合同？

根据《关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第一条规定，配合检疫、治疗是每个公民的义务。如果疑似感染的员工拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过失造成传染病传播，情节严重，危害公共安全的，构成犯罪并依法被追究刑事责任的，则企业可根据《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；如劳动者的行为情节较轻，尚未构成犯罪，如其不服从管理，在有关机构采取医学措施时不予配合或阻碍应急处理工作人员执行职务，其行为严重违反了企业的规章制度规定，企业可以依法与其解除劳动合同。

### 40.因防控疫情影响企业延迟日期发放工资的，员工能否依据《劳动合同法》规定要求解除劳动合同、要求支付经济补偿金？

在防控疫情的需要及各地政府出台迟延复工的通知背景下，因疫情推迟复工期间不能发放工资属于因“不可抗力”导致，不可归咎于企业责任。《民法总则》第一百八十条规定，因不可抗力不能履行民事义务的，不承担民事责任。鉴于不可抗力为合同不能履行的法定免责事由，企业在迟延发放工资问题上自身无过错，应当不适用法定的未及时支付工资情形；员工不能依据《劳动合同法》第三十八条规定主张解除劳动合同并要求企业支付经济补偿金。

### 41.企业能否以员工故意传播传染病病毒为由解除劳动合同？

最高人民法院、最高人民检察院《关于办理妨害预防、控制突发

传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》规定，故意传播突发传染病病原体，危害公共安全的，依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定，按照以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。

如果员工故意传播传染病病毒构成犯罪并依法被追究刑事责任的，可根据《劳动合同法》第三十九条第六项规定与其解除劳动合同。

#### **42.劳动者在 2020 年春节前已提出离职申请，现因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理的，离职是否有效力？**

应为有效。《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前三十日以书面形式通知企业，可以解除劳动合同。劳动者提出解除劳动合同的通知到达企业即可产生效力。因此，在员工提出离职申请符合其真实意愿的情况下，因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理不影响其已提出离职的法律效力，企业应在复工后及时为员工办理离职手续。

#### **43.企业可以因疫情原因进行经济性裁员吗？**

如果企业经营发生严重困难的，可以依法进行经济性裁员。根据《劳动合同法》第四十一条规定，用人单位因为生产经营发生严重困难的，需要裁减人员 20 人以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10%以上的，需要提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。

根据《劳动合同法》第四十七条规定，对于经济性裁员情形，企业需要向员工依法支付经济补偿金，具体标准为：“按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个

月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年”。

针对此次新冠肺炎疫情，人力资源社会保障部办公厅发布《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》，该通知规定，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、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。另外，符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴，例如南京市委市政府制定下发了《中共南京市委南京市人民政府关于促进中小微企业稳定发展的若干措施》，支持企业稳岗位稳生产。

因此，我们建议企业尽量先不采取经济性裁员方式，尽量灵活采取多种用工、计薪方式，在保障员工基本生存需求的同时减轻企业负担，与员工共渡难关。

#### **44. 员工因感染肺炎被隔离或者因政府采取疫情防控紧急措施延迟复工，被隔离期间或延迟复工期间，劳动合同到期了如何处理？**

劳动合同期限应当依法予以自动顺延，企业不可以解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第四十五条以及人社厅《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》第一条的规定，企业应当将劳动合同应分别顺延至医疗期、医学观察期、隔离期满或者政府采取的紧急措施结束，并且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。

因此，如果在此期间劳动合同到期的，劳动合同期限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。对于在此期间劳动合同期满的员工，企业可发送劳动合同顺延的通知，并正常支付在此期间的工资报酬并提醒员工提供政府采取相关措施的材料，企业亦可自行搜集整理政府采取相关措施的材料以备存。

## 六、劳动争议仲裁与诉讼

**45.因疫情原因导致不能在劳动人事争议仲裁时效内申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效如何计算？**

可以按仲裁时效中止处理。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》第三条规定，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。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。

**46.因为地方政府采取紧急措施导致推迟复工的，在此期间相关民商事案件的上诉期限、举证期限等诉讼期限是否停止计算？**

不停止计算。《民事诉讼法》第八十二条规定，期间届满的最后一日是节假日的，以节假日后的第一日为期间届满的日期。因此，2020年春节假期延长至2020年2月2日，如上诉期间、举证期限等期限的最后一日在延长后的春节假期期间届满的，则应顺延至2月3日。因此，除另有规定外，当事人应在法定期限内及时进行相关诉讼活动，

如：在限期内提起上诉、申请延期举证等，否则不利后果应当自行承担。

需要特别提醒的是，前述《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》中仅仅规定了劳动争议案件相关时效终止问题，并不包含其他类别的诉讼案件时效问题；同时，各地政府部门规定的推迟复工日期，并非国家规定的法定假日或者休息日，是对于疫情防控采取的应急措施，并不能当然适用相关法律规定停止计算相关诉讼期限。但是当地仲裁机构、法院发布具体规定可以延长有关期限的除外。

## 七、地方扶持政策

### 47.政府对因受疫情影响暂时困难的企业是否有政策支持？

南京市委市政府制定下发了《中共南京市委南京市人民政府关于促进中小微企业稳定发展的若干措施》（下称《措施》），以支持中小微企业增强信心、同舟共济、渡过难关，促进中小微企业稳定发展。

#### （1）小规模纳税人地方留成的税收贡献全额补助

南京市内年销售额500万元及以下的增值税小规模纳税人近25万户，占全市法人纳税户50%左右。该政策有助于激励小规模纳税人疫情防控期间增强按规定正常复工复产的信心。在具体操作上，将通过企业纳税信息直接补助到位，不需企业申报。这部分补助资金约15亿元。

#### （2）企业技改投入补助再加大

2020年2—4月，凡符合南京市工业企业技术装备普惠性奖补条件的中小微工业企业，就近购置技术装备的，凭其购置发票一律给予15%比例的财政奖补，奖补金额比原标准提高了50%。与此同时，《措施》

将对涉及疫情防控重点物资生产的科技型中小微企业，按每户企业2020年2-4月发生的研发投入实际支出的15%比例给予奖补，单户企业最高奖补金额不超过20万元。以上预计财政支持额度在3亿元左右。具体操作上由市科技局、工信局负责。

### （3）帮助企业减少流动资金贷款利息

在鼓励金融机构不抽贷、不压贷、不断贷的基础上，加大对企业稳定生产和经营的流动资金贷款，以激发企业需求，降低企业财务成本。2020年2—4月，对于南京市小微企业和疫情防控重点保障企业新增的流动资金贷款，在落实银发[2020]29号文件关于适当下调中小微企业贷款利率的基础上，市财政安排5亿元专项资金，再给予企业贷款利率1个点的贴息补助。

### （4）支持企业稳岗位稳生产

对上年不裁员或少裁员（认定标准为低于同期城镇登记失业率）的参保企业返还其所缴纳部分失业保险费，返还标准为企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的50%；对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（认定标准为连续6个月亏损或1年内亏损超过8个月），返还标准按6个月我市上年度月人均失业保险金水平和上年度该企业月均失业保险参保职工人数确定。预计2020年发放稳岗返还资金约8亿元，惠及企业5.3万家。

### （5）国资租金减免惠及企业数千家

对已承租国有资产类经营用房的困难中小微企业，根据不同情况分别采取退、免、抵、延等多种方式，给予免收1个月房租、减半收取2个月房租的扶持。预计涉及减免的市属国有企业房产面积约230万平方米、金额约1.5亿元左右。同时，对承租其他经营用房的，鼓励业主（房东）为租户减免租金，并根据实际收取的房租收入减免相关税费。

## （6）转贷基金再发力

在执行国家和省降低企业融资成本、拓展融资渠道之外，疫情防控阻击战关键期，南京转贷基金助企融资再出新举措，重点向“普惠类信贷”倾斜，缓解各类中小微企业因贷款到期时资金临时周转困难，而导致的潜在流动性风险。一是零成本。全额免除中小微企业的转贷成本，对疫情期间中小微企业申请使用转贷基金的，在正常使用期限内发生的转贷费用、或因疫情造成逾期所产生的转贷罚息都给予免除。二是高效性。单笔转贷申请金额3000万至5000万元间的，在贷款银行出具无条件续贷承诺的前提下，基金管委会豁免“一事一议”手续，将业务审批权直接下放至基金托管机构南京联交所，企业可直接与南京联交所或贷款银行联系。

## （7）专项资金拨付快

加快对市级涉企各类财政专项资金支出进度，向受疫情影响较大的中小微企业倾斜。对上年实绩兑现的奖补资金在一季度全部拨付到企业。对当年实施项目的奖补政策，将原半年或一年兑现的时限缩短为按季度兑现。对任务和标准明确的项目资金，采取先预拨启动资金、项目完成再清算的办法。优化市级相关专项资金使用结构，优先向旅游、餐饮、住宿、批零、文娱、交通、物流、外贸等中小微企业倾斜，上半年安排的资金在一季度拨付到位。

## Part 2 企业用工实务操作手册

在本次疫情影响下，国家和各地方相继出台疫情防控政策，强调企业的主体责任，要求除涉及重要国计民生的企业可以复工以外，其余各企业不得提前复工并要求做好疫情防控工作。

针对此，很多企业困惑于如何做到既能配合政府打好这场防疫阻击战，又能依法保障员工合法权益、保证公司正常经营。

我们针对企业前述需求，特为企业客户设计制作了在疫情防控过程中，企业在劳动用工方面可能需要的相关通知、协议等文件模板，以供企业客户能够根据自身实际情况参考使用。

具体模板如下：



## 模板 01：关于成立疫情防控暨复工工作小组的通知

\_\_\_\_\_公司

### 关于成立疫情防控暨复工工作小组的通知

公司全体员工：

为了更好推进新冠肺炎疫情防控工作，尽早恢复公司正常生产经营秩序，经公司研究决定，现成立疫情防控暨复工工作小组，具体名单如下：

组 长：\_\_\_\_\_，负责\_\_\_\_\_

副 组 长：\_\_\_\_\_，负责\_\_\_\_\_

小 组 成 员：\_\_\_\_\_，负责\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_，负责\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_，负责\_\_\_\_\_

.....

防控复工小组会议原则上每隔\_\_\_\_\_天召开一次，由\_\_\_\_\_主持召开，对公司疫情防控及复工条件等进行阶段性汇报、总结，并视情况对防控小组成员进行调整、轮换。

为尽可能降低感染风险，相关会议采取线上会议方式，通过“钉钉会议”“腾讯会议”等形式召开，请各相关人员提前做好准备。

\_\_\_\_\_公司

年 月 日

## 模板 02：关于积极防控新冠肺炎疫情告全体员工书

### 关于积极防控新冠肺炎疫情

#### 告全体员工书

公司全体员工：

因全国突发新冠肺炎疫情，国务院和地方人民政府均启动不同级别疫情响应，江苏省亦启动了重大公共卫生事件一级响应。现根据国家、地方防控指挥的工作要求，向全体员工通知如下：

1. 请全体员工务必重视本次疫情的严重性和疫情防控工作的困难性，务必加强对自身生命、健康的重视。

2. 请全体员工务必遵守所在地人民政府应对疫情的应急防控措施；务必遵守法律规定，不信谣不传谣，不在朋友圈、微信群等社交媒体转发任何不实传言，不作任何不利于疫情防控的行为。

3. 各位员工请每日主动配合完成健康申报、健康检查和相应的隔离观察：

(1) 有湖北、浙江温州、江苏淮安等疫情重点地区停留、旅行、居住史的；

(2) 曾接触过来自湖北、浙江温州、江苏淮安等疫情重点地区人员并发热咳嗽的；

(3) 身边有新型冠状病毒感染的肺炎疑似、确诊病人或有多名人员出现发热咳嗽等症状的；

(4) 其他可疑不适症状的。

全体员工每日需通过“钉钉”办公软件向公司上报健康状况。

4. 公司目前正在积极履行复工报备手续，如最终确定复工时间的，公司将提前通知全体员工。

5. 公司确定复工时间后，如有员工因客观情况不能于复工日按时上班的，请至少提前\_\_\_\_\_个工作日向公司\_\_\_\_\_部门报备，并告知您的实际情况和预计复工时间，公司将与您协商处理。

6. 如有员工因本次疫情有其他特殊困难的，请及时与公司\_\_\_\_\_部门联系，公司将公司规章制度下予以协调解决。

7. 如公司安排复工的，公司将会做好健康防护和安全生产准备；具备在家办公条件的岗位，公司将安排员工在家工作。届时，请全体员工严格遵守相关规定，配合公司进行人员统计、健康统计、体温检测、防疫措施安排等。

8. 如国家和我省颁布防疫相关新规定，公司将依据更新的规定另行调整，请全体员工积极配合政府有关部门及公司开展疫情防控工作。

9. 请全体员工注意个人卫生，保持身心愉悦；不信谣、不传谣、不恐慌，进行科学理性的疫情防控。

疫情无情，请全体员工以生命安全、健康为重，克服现阶段的困难，休养生息，养精蓄锐。待疫情解除，让我们全体员工共同努力，重新创造起未来！让我们共克时艰，迎接美好未来！

公司（盖章）：

年 月 日

## 模板 03：关于公司管理制度的修正案

### 关于《\_\_\_\_\_公司管理制度》的修正案

\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日，为加强新冠肺炎的疫情防控，\_\_\_\_\_公司召开全体员工线上会议，讨论并表决通过了“健康情况上报制度”，现对公司管理制度作出如下修订：

#### 一、增加《健康情况上报制度》

在“《\_\_\_\_\_制度》”章节中增加“健康情况上报制度”，具体内容如下：

疫情防控期间，全体人员于每日\_\_\_\_\_时前通过“钉钉”软件中的“每日健康打卡”功能进行上报，报送内容包括：（1）目前健康状况；（2）目前所在城市；（3）自2020年1月1日起，是否在湖北停留或路过或接触来自湖北的人员；（4）是否接触过疑似或确诊的新型肺炎患者。

#### 二、增加“未如期申报的对应奖惩措施”

在“《\_\_\_\_\_制度》”章节中增加“未如期申报的对应奖惩措施”，具体内容如下：

（1）如未按时上报健康情况一次，员工将受到口头警告；（2）如在疫情防控期间累计达到三次，员工将受到书面警告；（3）如在疫情防控期间累计达到五次或瞒报一次的，视为严重违反律所规章制度，公司有权立即解除劳动合同。

\_\_\_\_\_公司

年 月 日

附：会议纪要

## 会议纪要

会议时间：

会议地点：“钉钉”软件\_\_\_\_\_公司工作群

主持人：

应到人员：\_\_\_\_\_公司全体员工

实到人员：\_\_\_\_\_共计\_\_\_\_\_人

会议议题：

1. 讨论将疫情防控期间的员工健康情况申报制度纳入公司管理制度；

2. 讨论未如期进行申报的对应奖惩措施；

3. 对\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日期间未及时申报人员进行奖惩。

会议议程及发言纪要：

一、介绍\_\_\_\_\_公司健康情况申报制度

要求全体人员通过“钉钉”软件中的“每日健康打卡”功能进行上报，报送内容包括：1. 目前健康状况；2. 目前所在城市；3. 自2020年1月1日起是否在湖北停留或路过或接触来自湖北的人员；4. 是否接触过疑似或确诊的新型肺炎患者。将每日上报健康情况纳入《\_\_\_\_\_公司管理制度》之中，自即日起施行。

二、说明未如期申报的对应奖惩措施

如未按时上报健康情况一次，员工将受到口头警告；如在疫情防控期间累计达到三次，员工将受到书面警告；如在疫情防控期间累计达到五次或瞒报一次的，视为严重违反律所规章制度，员工将被立即解除劳动合同。

### 三、对未及时申报人员进行奖惩

根据统计，\_\_\_\_\_未按时上报，根据前述奖惩措施，提议对\_\_\_\_\_未及时上报健康情况进行口头警告。

### 四、参会人员讨论上述议题

经主持人释明，有意见或异议请直接提出，如果没有意见可回复没有意见。

### 五、参会人员就上述议题进行表决

经主持人释明，参加会议的全员需作出表决，以“同意”或“不同意”或“弃权”作出表决。上述议题经多数员工表决通过，有关决议立即生效。

模板 04：员工违纪处理单

**员工违纪处理单**

编号：\_\_\_\_\_

姓名		部门		身份证号	
处理事由	因_____在疫情防控期间，未按时上报健康情况累计达到_____次之行为违反了《_____管理制度》的规定。				
处理结果	<input type="checkbox"/> 1. 口头警告；				
	<input type="checkbox"/> 2. 书面警告；				
	<input type="checkbox"/> 3. 自_____年_____月_____日起解除劳动合同。				
部门负责人			日期		
负责人			日期		
工会			日期		
员工			日期		
备注：如事先知悉管理制度、认同处理事由及结果，请相应人员签字；如有异议，请在处理单中注明。					

## 模板 05：员工延期到岗申请书

### 员工延期到岗申请书

\_\_\_\_\_公司：

受新冠肺炎疫情影响，因出现感染新冠肺炎/近两周有湖北和浙江温州等重点疫区旅居史/近两周内有与湖北和浙江温州等重点疫区人员接触史/所在地政府采取的交通管制措施情况，本人无法在公司规定的复工日（2020年\_\_月\_\_日）按时到岗，特此向公司提出延期到岗申请，待自行隔离/交通管制解除返回公司工作，预计到岗时间为2020年\_\_月\_\_日。

在公司规定的复工日至本人实际到岗日期间，申请按照【医疗期/年假/病假/事假/调休】处理，具体以公司批复为准，并按照法律法规及公司规定享受复工日至本人实际到岗日期间薪酬政策（如有）。

申请人（签字）：

年 月 日

## 模板 06：对于员工延期到岗的批复

### 对于员工延期到岗的批复

\_\_\_\_\_员工（身份证号码：\_\_\_\_\_）：

受新冠肺炎疫情的影响，您主动向公司提出，您无法在公司规定的复工时间（2020年\_\_\_\_月\_\_\_\_日）到岗复工，公司决定按以下第\_\_\_\_项进行处理：

（1）您依法享有医疗期\_\_\_\_天，公司同意您于2020年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至2020年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止享受医疗期政策。

（2）您2020年享有的年休假（包含法定年休假\_\_\_\_天及福利年休假\_\_\_\_天），现公司同意您于2020年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至2020年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止休年休假，期满如仍不能到岗的休事假。

（3）公司同意您于2020年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至2020年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止休事假，事假期间无薪。

（4）公司同意您于2020年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至2020年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止调休，待您到岗复工后公司有权安排您补班。

前述假期届满后请按时到岗，若届时您仍然无法复工上班的，请至少提前\_\_\_\_个工作日向公司人力资源部报备，届时公司将根据实际情况做进一步安排。

特此批复。

公司（盖章）：

年 月 日

## 模板 07：缺勤通知函

### 缺勤通知函

\_\_\_\_\_员工（身份证号码\_\_\_\_\_）：

鉴于您未在公司规定的复工时间 2020 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日（“复工日”）按时到岗上班，也未向公司告知您的具体情况或履行请假手续，公司很担心您的情况。截至本通知发送之日，您已缺勤\_\_\_\_\_个工作日。

请您于 2020 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日前主动与公司人力资源部联系，告知缺勤原因，并提供相关证明材料，如公司认为原因真实、合理，可安排您补办相关请假手续。如您未能在前述日期之前告知公司您的缺勤原因，对于您的缺勤期间公司将暂按事假处理。

如您在 2020 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日前未回复也未返岗，自 2020 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起，您未出勤期间属于“旷工”，公司有权按照劳动合同以及公司规章制度等规定，依法采取纪律处分措施，直至解除劳动合同。

如您在上述期间回复公司，但是提交的请假原因、证明材料存在不真实、不合理，公司亦有权按照劳动合同、内部规章制度等规定，依法采取纪律处分措施，直至解除劳动合同。

特此通知！

公 司（盖章）：

年 月 日

模板 08：关于因疫情影响亟需变更劳动合同的告知函

**关于因疫情影响亟需变更劳动合同的告知函**

\_\_\_\_\_员工（身份证号码：\_\_\_\_\_）：

因公司受新冠肺炎疫情的影响，生产经营极为困难，业务大规模萎缩，入不敷出。在公司和您签订劳动合同时，均无法预见此种情况。

目前公司希望与您协商变更劳动合同，提供如下方案供您选择：

1. 将您的工作岗位调整为\_\_\_\_\_，工资标准调整为应发工资元/月；

2. 轮岗轮休、缩短工时；

3. 在家待岗，在一个工资支付周期内，按劳动合同约定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，按照本市最低工资标准的 80% 发放生活费。

4. 暂时中止劳动关系，在此期间双方不具有劳动关系上的权利义务关系。

请您于收到本函后\_\_\_\_\_日内与公司协商变更劳动合同事宜；逾期不回复的视为您不同意与公司协商变更劳动合同，公司将根据公司的生产经营情况，依法作出处理。

特此告知。

公 司（盖章）：

年 月 日

## 模板 09：变更劳动合同协议书

### 变更劳动合同协议书

甲方（用人单位）：\_\_\_\_\_

乙方（员工）：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

经甲乙双方平等自愿协商，一致同意对双方于\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日签订的劳动合同（编号：\_\_\_\_\_）（以下简称“原劳动合同”）相关内容作如下变更：

一、双方同意将原劳动合同的以下内容进行变更：

1. 工作岗位、工作内容：

\_\_\_\_\_

2. 薪酬标准：

\_\_\_\_\_

3. 其它：

\_\_\_\_\_

二、除前述第一条变更内容外，原劳动合同内容继续履行。

三、本协议一式三份，甲方执两份，乙方执一份，自双方签字（盖章）之日起生效。

甲方（盖章）：

乙方（签字）：

签订日期： 年 月 日

签订日

期： 年 月 日



## 模板 10：中止劳动关系协议书

### 中止劳动关系协议书

甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

身份证号：\_\_\_\_\_

甲乙双方就劳动合同中止事宜，经协商一致达成如下协议：

#### 一、劳动关系中止期间

1. 由于乙方提出申请，甲方同意乙方的劳动关系中止。
2. 中止期间为：\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日。

#### 二、中止期间双方权利义务

##### 1. 劳动合同

中止期间，劳动合同暂停履行。中止期间不计入乙方在甲方的工作年限。

##### 2. 劳动报酬和福利待遇

中止期间，甲方无需向乙方支付劳动报酬（工资、奖金、津贴、补贴）和其他福利、待遇等。

##### 3. 社会保险（五险），双方选择按以下第\_\_\_\_种方式执行：

- （1）中止期间停止缴纳社保保险费。
- （2）中止期间继续缴纳社会保险费，社保个人部分由乙方承担，单位部分由乙方承担。基数：按最低缴费基数。

##### 4. 住房公积金，双方选择按以下第\_\_\_\_种方式执行：

(1) 中止期间停止缴纳住房公积金。

(2) 中止期间继续缴纳住房公积金，公积金个人部分由乙方承担，单位部分由乙方承担。基数：按最低缴费基数。

### 三、劳动关系中止期满的处理

1 劳动关系中止期限届满次日，双方劳动关系自动恢复。乙方应到甲方报到，由甲方安排工作。

2. 工作安排：甲方不承诺能提供与劳动关系中止前相同的岗位，但是应提供与之前岗位相关的工作，且劳动报酬不低于之前岗位的劳动报酬。乙方同意服从甲方的安排。

3. 如乙方未按期报到的，视为旷工；逾期超过三天的，视为严重违反甲方规章制度，甲方有权依法单方解除劳动关系。

4. 如本协议约定的中止期限届满后，乙方申请继续中止劳动关系的，应在中止期限届满前\_\_\_\_日向甲方提出书面申请，甲方有权同意或拒绝；如甲方同意的，双方应签订书面补充协议，对延长的中止期限进行确认。

### 四、特别声明

1. 劳动关系中止期间，乙方无需出勤，不受甲方一般规章制度管理，双方无劳动关系。除本协议约定的以外，双方关系不受劳动法律法规约束。

2. 劳动关系中止期间，如乙方未按约定按月将由其承担的社会保险费或住房公积金支付给甲方的，甲方有权停止缴纳社会保险费或住房公积金，相关损失由乙方自行承担。

### 五、其它

1. 本协议经甲方盖章且乙方签字后生效，至劳动关系恢复之日终止。

2. 经甲乙双方协商一致，可以提前解除本协议（即提前恢复劳动关系）。

3. 经甲乙双方协商一致，可以另行签订书面变更或补充协议，对本协议中的部分条款作出变更或补充。

（以下无正文，为双方签字盖章页）

甲方（盖章）：

日期：

乙方（签字）：

日期：



## 模板 11：停工停产通知书

### 停工停产通知书

全体员工：

因受新冠肺炎疫情的影响，公司生产经营面临极大困难。根据公司的实际经营情况并基于公司长久存续和发展考虑，为共克时艰，公司特通知如下：

自 2020 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日起，公司停工停产。

公司将依照相关法律法规和公司内部规章制度，于停工停产期间，在第一个工资支付周期内，按劳动合同约定的标准向各位员工支付工资；超过一个工资支付周期的，公司将依法向各位员工发放生活费，直至公司恢复生产。

请各位员工在公司停工停产期间，注意身体健康，有效防控疫情。在修养生息的同时注意加强业务学习，以期在恢复生产之时能够迅速投入战斗，共同恢复公司经营业绩。

具体复工日期及安排，公司将另行通知。

公司（盖章）：

年 月 日

## 模板 12：协商解除劳动合同协议书

### 协商解除劳动合同协议书

甲方（用人单位）：\_\_\_\_\_

乙方（员工）：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

甲乙双方经平等自愿协商，就新冠疫情影响下双方劳动合同解除相关事宜达成一致，并签订本协议。

#### 一、解除日期

双方同意于 2020 年\_\_月\_\_日（解除日）解除劳动合同。

#### 二、相关安排

1. 乙方应根据甲方的要求办理工作交接手续。
2. 甲方正常发放乙方工资至解除日。
3. 社会保险、住房公积金正常缴纳至 2020 年\_\_月（含当月）。

#### 三、离职补偿

1. 双方同意，按照以下第\_\_种方式计发离职的经济补偿金：
  - (1) 甲方支付乙方\_\_个月工资的经济补偿，共计\_\_元（大写：\_\_\_\_\_），于 2020 年\_\_月\_\_日前一次性付清。
  - (2) 甲方无需向乙方支付离职的经济补偿金。
2. 双方确认，上述经济补偿包括双方劳动关系解除相关的全部补偿、代通知金等项目。

#### 四、确认无其它争议

双方在此确认：除本协议前述第三条约定的以外，任何一方都不再因为原劳动合同的履行和解除向对方要求其它报酬、费用、赔偿或补偿等。

## 五、工作交接特别约定

---

## 六、保密义务

1. 乙方对于其甲方工作期间所掌握的甲方的任何商业秘密，在与甲方解除劳动合同后，不得泄露甲方的商业机密及任何有关管理、技术性或商业情报，否则甲方有权要求乙方承担责任。乙方

2. 乙方不得直接或间接地劝诱、帮助他人劝诱甲方内部掌握商业秘密的员工离开甲方单位。

## 七、其它条款

1. 乙方对此前甲方根据劳动合同已支付的全部劳动报酬予以确认且无异议。

2. 本协议包含了双方就本协议事项达成的全部内容，并取代双方之间所有先前的口头或书面的协议或意见。

## 八、附则

1. 本协议一式三份，甲方执两份，乙方执一份，具同等法律效力。

2. 本协议经双方签署后生效。

(以下无正文，为双方签字盖章页)

甲方（签章）：

乙方（签字）：

签订日期： 年 月 日

签订日期： 年 月 日

## 模板 13：因受新冠疫情严重影响解除劳动合同通知书

### 因受新冠疫情严重影响解除劳动合同通知书

\_\_\_\_\_员工（身份证号码\_\_\_\_\_）：

因公司受新冠肺炎疫情的影响，生产经营极度困难，业务大规模萎缩，入不敷出。您和公司在签订劳动合同之初，均无法预见此种情况。

公司于 2020 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日向您发出了《关于因疫情影响亟需变更劳动合同的告知函》，但最终无法和您协商一致变更薪资、岗位等劳动合同内容。故公司经研究决定，根据《劳动合同法》第四十条第三项的规定“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的”，自 2020 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起解除公司和您的劳动合同，公司将依法向您支付经济补偿。

请您于收到本通知后\_\_\_\_日内至公司办理离职手续和工作交接。  
特此通知！

公 司（盖章）：

年 月 日

模板 14：解除劳动合同理由告知书

**解除劳动合同理由告知书**

\_\_\_\_\_工会：

我公司现拟与员工解除劳动关系，现将相关情形提前告知贵会，请提出意见或建议。

拟解除员工姓名：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

原入职时间：\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

愿劳动合同终止期限：\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

拟解除时间：\_\_\_\_年\_\_月\_\_日（实际时间可能有所调整）

解除理由：劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化（公司受 2020 年新冠肺炎疫情的影响，导致公司生产经营极度困难），致使劳动合同无法继续按原约定履行；经公司与员工协商，亦未能就变更劳动合同内容达成一致协议。

法律依据：《劳动合同法》第四十条第三项。

特此通知。

公司（盖章）：

## Part 3 本次疫情相关法律法规

### 1. 《就业促进法》（2015.04.24 施行）

第三十条 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，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传染病扩散的工作。

第六十二条 违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

### 2. 《传染病防治法》(2013.06.29 施行)

第十六条 国家和社会应当关心、帮助传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，使其得到及时救治。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。

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。

第四十一条 在隔离期间，实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障；被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。

第四十二条 传染病暴发、流行时，县级以上地方人民政府应当立即组织力量，按照预防、控制预案进行防治，切断传染病的传播途径，必要时，报经上一级人民政府决定，可以采取下列紧急措施并予以公告：

（一）限制或者停止集市、影剧院演出或者其他人群聚集的活动；

(二) 停工、停业、停课；

.....

(五) 封闭可能造成传染病扩散的场所。

### 3. 《突发事件应对法》（2007.11.01 施行）

第五十六条 突发事件发生地的其他单位应当服从人民政府发布的决定、命令，配合人民政府采取的应急处置措施，做好本单位的应急救援工作，并积极组织人员参加所在地的应急救援和处置工作。

第六十六条 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。

第六十七条 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。

第六十八条 违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

### 4. 《劳动法》（2018.12.29 施行）

第四十一条 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第四十二条 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

(一) 发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

(二) 生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产

和公共利益，必须及时抢修的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

## 5. 《劳动合同法》（2013.07.01 施行）

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；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。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情

形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- (一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- (二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- (三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

**第四十五条** 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

## **6. 《安全生产法》（2014.12.01 施行）**

**第四十二条** 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。

## **7. 《全国年节及纪念日放假办法》（2014.01.01 施行）**

**第二条** 全体公民放假的节日：

- (一) 新年，放假 1 天（1 月 1 日）；
- (二) 春节，放假 3 天（农历正月初一、初二、初三）；
- (三) 清明节，放假 1 天（农历清明当日）；
- (四) 劳动节，放假 1 天（5 月 1 日）；
- (五) 端午节，放假 1 天（农历端午当日）；
- (六) 中秋节，放假 1 天（农历中秋当日）；
- (七) 国庆节，放假 3 天（10 月 1 日、2 日、3 日）。

## **8. 《关于延长 2020 年春节假期的通知》（2020.01.26 施行）**

一、延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日(农历正月初九,星期日),  
2 月 3 日(星期一)起正常上班。

## **9. 国务院《职工带薪年休假条例》（2008.01.01 施行）**

第三条 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。

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

## **10. 《企业职工带薪年休假实施办法》（2008.09.18 施行）**

第十二条 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时, 当年度未  
安排职工休满应休年休假的, 应当按照职工当年已工作时间折算应休  
未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬, 但折算后不足 1 整天的  
部分不支付未休年休假工资报酬。

前款规定的折算方法为: (当年度在本单位已过日历天数 ÷ 365  
天) × 职工本人全年应当享受的年休假天数 - 当年度已安排年休假天  
数。

用人单位当年已安排职工年休假的, 多于折算应休年休假的天数  
不再扣回。

## **11. 《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》 （1995.08.04 施行）**

(59) 职工患病或非因工负伤治疗期间, 在规定的医疗期内由企  
业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费, 病假工资或疾病救济费

可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 80%。

## **12. 《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（1995.05.23 施行）**

**第二条** 医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

**第三条** 企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

**第五条** 企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

## **13. 《工资支付暂行规定》（1995.01.01 施行）**

**第七条** 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。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

**第十二条** 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。

#### **14. 《江苏省工资支付条例》（2010.11.01 施行）**

第二十条 用人单位安排劳动者加班加点，应当按照下列标准支付劳动者加班加点的工资：

（一）工作日延长劳动时间的，按照不低于本人工资的百分之一百五十支付加点工资；

（二）在休息日劳动又不能六个月之内安排同等时间补休的，按照不低于本人工资的百分之二百支付加班工资；

（三）在法定节假日劳动的，按照不低于本人工资的百分之三百支付加班工资。

前款第（一）项、第（三）项的加班加点工资支付周期自加班加点当日起最长不得超过一个月；第（二）项的加班工资支付周期自加班当日起最长不得超过六个月，但劳动合同履行期限不足六个月的，应当在劳动合同剩余时间内支付完毕。

第二十五条 经人力资源社会保障行政部门批准实行不定时工作制的，不执行本条例第二十条的规定。

第三十一条 用人单位非因劳动者原因停工、停产、歇业，在劳动者一个工资支付周期内的，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位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百分之八十支付劳动者生活费。国家另有规定的，从其规定。

## 15. 《工伤保险条例》（2011.01.01 施行）

第十四条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

- （一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
- （二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；
- （三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；
- （四）患职业病的；
- （五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；
- （六）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；
- （七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十五条 职工有下列情形之一的，视同工伤：

- （一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的；
- （二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；
- （三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

职工有前款第（一）项、第（二）项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇；职工有前款第（三）项情形的，按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

## **16. 《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》（2020.01.24 施行）**

一、对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其他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。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。

二、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，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。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。

三、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。

## **17. 《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》（2020.01.23 施行）**

（一）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。

(二) 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, 财政补助单位因此发生的费用, 由同级财政予以补助。

**18. 最高人民法院、最高人民检察院《关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》  
(2003.05.15 施行)**

第一条 故意传播突发传染病病原体, 危害公共安全的, 依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定, 按照以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。

患有突发传染病或者疑似突发传染病而拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗, 过失造成传染病传播, 情节严重, 危害公共安全的, 依照刑法第一百一十五条第二款的规定, 按照过失以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。

**19. 财政部、国家医保局《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的通知》(2020.01.22 施行)**

二、确保患者不因费用问题影响就医。一是对于确诊新型冠状病毒感染的肺炎患者发生的医疗费用, 在基本医保、大病保险、医疗救助等按规定支付后, 个人负担部分由财政给予补助, 实施综合保障。二是对于确诊新型冠状病毒感染的肺炎的异地就医患者, 先救治后结算, 报销不执行异地转外就医支付比例调减规定。三是确诊新型冠状病毒感染的肺炎患者使用的药品和医疗服务项目, 符合卫生健康部门制定的新型冠状病毒感染的肺炎诊疗方案的, 可临时性纳入医保基金

支付范围。

## **20.《民事诉讼法》（2017.07.01 施行）**

第八十二条 期间包括法定期间和人民法院指定的期间。

期间以时、日、月、年计算。期间开始的时和日，不计算在期间内。

期间届满的最后一日是节假日的，以节假日后的第一日为期间届满的日期。

期间不包括在途时间，诉讼文书在期满前交邮的，不算过期。

## **21.江苏省高级人民法院《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》（2020.02.14 施行）**

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。

## **22.中国疾控中心《口罩选择与使用技术指引》（2020.02.06 施行）**

对于通风良好场所的工作者，可不戴口罩。

# 律师团队

Team of Elites



**陈宇**

高级合伙人  
京都南京分所主任

深耕民商事、刑事案件十几年。运用金融与资本市场、TMT、知识产权等领域的大量法律服务经验，为企业治理结构设计、规范运营、公共关系管理及危机处置提供综合法律服务，避免企业、股东及高管承担企业经营过程中出现的民商事赔偿、行政处罚、刑事控诉等风险。



**任视宇**

合伙人

从业开始即将自己定位于诉讼业务与非诉业务均衡发展的综合型律师。承办并参与了大量的民商事诉讼、仲裁及刑事诉讼辩护等案件，同时为多家公司提供日常法律顾问工作，涉及金融、投资、互联网、影视娱乐传媒等行业，具备提供综合法律服务的能力。



**蒋伟**

合伙人

原系某检察院主诉检察官。专注于刑事辩护以及复杂疑难商事法律问题的处理，擅长综合运用股权设计、公司治理以及刑事辩护的丰富实践经验，为企业提供综合法律服务。



**汤新芸**

合伙人

具备复合型知识结构和工作经历。执业领域涉及各类刑事辩护、民商事争议解决与诉讼代理。擅长经济犯罪的辩护、建筑工程和房地产纠纷的代理，能为疑难、复杂案件的委托人提供可操作性解决方案。在公司治理、知识产权保护、企业风险防控等非诉方面也颇有研究。



**林琳**

主办律师

中国人民大学法学硕士。从业以来，承办大量民商事诉讼案件，并为多家企业提供IPO、新三板挂牌、重大资产重组等资本市场法律服务。专注于企业法律顾问、民商事争议解决以及国内资本市场业务，致力于为企业提供多维度的法律服务。



**秦凯**

主办律师

前资深法官。在长达九年的审判、执行工作中积累了丰富的司法实务经验。能够从法院诉讼的视角去分析应对各类型民事纠纷，更精确地为客户厘清诉讼法律关系，固定证据，实现诉讼利益最大化。擅长为企业提供合法合规、法律风险防范服务。



**孙斌**

主办律师

博士毕业于中国政法大学法学院。拥有证券从业资格、基金从业资格、银行从业资格、会计从业资格。执业领域主要为股权、金融借款、信托、私募基金、不良资产处置、破产清算等。先后担任数家公司法律顾问，擅长公司股权结构、并购重组、人力资源、对外业务合同起草与审查等非诉业务和诉讼、仲裁等诉讼业务。



**刘莉媛**

主办律师

擅长综合运用合同法、民事诉讼法、公司法、劳动合同法等法律为客户提供民商事诉讼和非诉法律服务。服务对象涉及房地产、金融、酒店等各领域，在争议解决方案、管理制度等方面，积累了丰富的实践经验。致力于勤勉尽责地为客户提供优质高效的法律服务。



京都律师事务所  
King & Capital Law Firm

# 律师团队

Team of Elites



**程秋语**

主办律师

执业领域包括并购重组、企业合规以及争议解决业务，曾协助多个大型企业完成境内投融资项目，指导多家企业完成合规审查程序，并主办了逾百起民商事诉讼案件。程秋语律师历来秉持“以诉止诉”服务理念，以实现客户定纷止争的诉求。



**刘斌**

主办律师

毕业于中国社会科学院大学。擅长综合运用合同法、刑法、金融法等法律为客户提供专业、高效的法律服务。服务对象涉及房地产、金融、传媒、互联网、物流、酒店等各领域。在为客户提供争议解决方案、合规管理制度等方面，积累了丰富的经验。



**梁卓卿**

律师

毕业于北京大学法学院。办理大量民商事争议解决及刑事辩护案件，成功处理多起疑难复杂的融资性贸易、股权纠纷、债权债务清理等案件并发表研究文章。在帮助企业法人治理、合规管理、防控法律风险、处理经济纠纷等方面积累了丰富的经验。



**李明真**

律师

西北政法大学法律硕士，主修刑事诉讼法、知识产权法。以办理刑事辩护业务、商事犯罪预防、合同纠纷、企业法律服务等刑事、民事诉讼及非诉业务见长。参与多起企业高管职务侵占案、高利转贷案的辩护工作，同时也积累了大量民商事案件诉讼、非诉实践经验。



**陈思思**

律师

综合运用诉讼和非诉讼业务技能为客户提供全方面、高质量的法律服务。曾担任多家公司的破产管理人，为贝恩资本信贷亚洲1号有限公司、嘉沃环球基金（香港）资产管理投资有限公司等中外客户提供NPL相关投后管理、处置服务。承办多起民商事诉讼、刑事诉讼案件并为客户提供合规培训法律服务。



**胡慧敏**

律师

已承办上百件民商事诉讼案件，为数家企业提供法律服务。代理数件建设工程纠纷、金融借款纠纷、婚姻家庭纠纷等类型案件，拥有丰富的诉讼实践经验。擅长处理企业劳资纠纷，帮助企业建立适合的人事管理制度，有效预防用工风险。



**冯彦**

律师

西南政法大学法律硕士。处理过多起诉讼案件，包括民间借贷纠纷、合同纠纷、劳动仲裁等多个类型案件并参与多个新三板挂牌项目。服务过多家顾问单位，能够依据企业特点及行业类型，制定不同法律服务方案以及风险防范机制。



**王琛**

律师

研究生毕业于英国曼彻斯特大学，主修国际商法。以办理公司企业法律服务、建设工程法律事务、合同纠纷等经济法律诉讼及非诉业务见长。自执业以来办理过大量民商事诉讼案件并服务多家顾问单位，积累了丰富的民商事案件诉讼、非诉实践经验。



京都律师事务所  
King & Capital Law Firm



[www.king-capital.com](http://www.king-capital.com)

江苏省南京市建邺区庐山路 188 号新地中心一期 40 层

北京市朝阳区景华南街 5 号远洋光华国际 C 座 22-23 层