

新冠肺炎疫情期间 企业用工合规操作手册

—— 广深适用版 ——

日期：2020年2月

撰稿人：贾宝军 陈宇 赵毓



京都律师事务所
King & Capital Law Firm



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，本文仅立足广东地区，根据截至目前的相关法律法规、政策文件并结合广东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：



京都律师事务所
King & Capital Law Firm

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

京都律师事务所全国免费咨询电话：400 700 3900



全国免费咨询电话：400 700 3900



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？ ...	2
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？	3
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？	3
7. 劳动者疑似患病或系密切接触者被隔离期间，或被确诊治疗期间，是否仍应支付工资？如需支付，工资应如何支付？ .	4
8. 企业因受疫情影响导致2月9日之后仍无法复工或者停工停产的，员工工资如何支付？	5
9. 2月9日之后继续停产停工超过一个月，预计员工届时将仍然待岗（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？	



.....	6
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？	7
13. 因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否降低工资？	8
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？	8
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？	9
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？	10
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？	10
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？	11
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？	11
三、企业复工	11
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？	11
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？	12
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？	13
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？	14
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？	16
25. 复工后企业因工作需要要求职工及时到岗，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？	16
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？	17
27. 对于湖北籍或者近期有过湖北工作、旅居史的返粤员工，企业应如何处理？	17
28. 异地返城职工到岗复工前是否必须需要隔离观察 14 天？	18
29. 企业复工后、在疫情解除前，如何做好日常疫情防控工作？	19
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？	20
31. 员工未及时到岗复工或拒不到岗，企业应如何处理？ .	20
32. 企业因疫情防控，是否可以延长员工的每日工作时间？	21



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？	21
34. 受疫情影响的企业可否申请特殊工时？	22
35. 员工被确诊患新冠肺炎，企业是否需要支付医疗费用？	22
四、工伤认定	23
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？	23
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？	23
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？	24
五、劳动合同解除、终止	24
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？	24
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？	25
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？	25
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？	25
43. 企业可以因疫情原因进行经济性裁员吗？	26



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？	27
六、劳动争议仲裁与诉讼	28
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？	28
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？	28
七、地方扶持政策	29
47. 政府对因受疫情影响暂时困难的企业是否有政策支持？	29
PART 2 企业用工实务操作手册	33
模板 01：关于成立疫情防控暨复工工作小组的通知	35
模板 02：关于积极防控新冠肺炎疫情告全体员工书	36
模板 03：关于公司管理制度的修正案	38
模板 04：员工违纪处理单	41
模板 05：员工延期到岗申请书	42
模板 06：对于员工延期到岗的批复	43
模板 07：缺勤通知函	44
模板 08：关于因疫情影响亟需变更劳动合同的告知函	45
模板 09：变更劳动合同协议书	46
模板 10：中止劳动关系协议书	48



模板 11: 停工停产通知书	51
模板 12: 协商解除劳动合同协议书	52
模板 13: 因受新冠疫情严重影响解除劳动合同通知书	54
模板 14: 解除劳动合同理由告知书	55
PART 3 相关法规或政策目录汇总	56
1. 《就业促进法》（2015.04.24 施行）	56
2. 《传染病防治法》（2013.06.29 施行）	56
3. 《突发事件应对法》（2007.11.01 施行）	57
4. 《劳动法》（2018.12.29 施行）	57
5. 《劳动合同法》（2013.07.01 施行）	58
6. 《安全生产法》（2014.12.01 施行）	60
7. 《全国年节及纪念日放假办法》（2014.01.01 施行） ..	60
8. 《关于延长 2020 年春节假期的通知》（2020.01.26 施行）	61
9. 国务院《职工带薪年休假条例》（2008.01.01 施行） ..	61
10. 《企业职工带薪年休假实施办法》（2008.09.18 施行）	61
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）	61
12. 《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（1995.05.23 施行）	62
13. 《工资支付暂行规定》（1995.01.01 施行）	62
14. 《工伤保险条例》（2011.01.01 施行）	63



15. 《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） 64
16. 《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》（2020.02.07 施行） 64
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） .. 70
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） 70
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影响医疗保障的通知》（2020.01.22 施行） 71
20. 《延长 2020 年春节假期的通知》（2020.01.26 发布 国办发明电[2020]1 号） 71
21. 《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》
（2020.01.30 发布 人社厅明电〔2020〕7 号） 72
22. 《人社部：免减缓三项措施 阶段性减免企业社保费》
（2020.2.25） 72
23. 《国务院常务会：阶段性减免企业社保费、实施企业缓缴住房公积金政策》（2020.02.18） 72
24. 《民事诉讼法》（2017.07.01 施行） 73
25. 《广东省工资支付暂行条例》（2016.9.29 修正） 74



26. 《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒肺炎疫情影响做好劳动关系相关工作的通知》（2020.01.25 发布 粤人社明电[2020]13 号） 75
27. 《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》
..... 77
28. 《广东省人力资源和社会保障厅 国家税务总局广东省税务局 关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险缴费和待遇相关工作的通知》（2020.02.02 粤人社函〔2020〕24 号） 77
29. 《广东省人民政府关于印发应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情影响支持企业复工复产若干政策措施的通知》（2020.02.06 发布） 78
30. 《广州市防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情工作指挥部通告（第 3 号）》（2020.01.31 发布） 82
31. 《广州市防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情工作指挥部办公室关于做好企业安全有序复工复产工作的通知》
（2020.02.07 发布） 83
32. 《广州住房公积金管理中心关于新型冠状病毒肺炎疫情防控期间加强住房公积金管理服务工作的通知》（2020.02.19 发布） 85
33. 《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室〈来深人员告知书〉》 86



34. 《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室
关于实施企业复产复工报备制度的通告》（2020.02.03 发布）
..... 87

35. 《深圳市人民政府关于印发应对新型冠状病毒感染的肺炎
疫情支持企业共渡难关若干措施的通知》（2020.02.07 发布
深府规〔2020〕1号）..... 87

36. 《东莞市人力资源和社会保障局关于新型冠状病毒感染的
肺炎疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》
（2020.01.24 发布）..... 93





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。当然，如果企业确实不再需要拟录用人员入职的，应与拟录用人员进行妥善沟通、达成终止录用的一致意见，并保留相关的沟通记录。

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？

需要。未复工期间，企业需要妥善处理劳动合同续订事宜，切忌因疫情而置之不理。对于劳动合同的续订与否问题，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，国务院办公厅发布《关于延长 2020 年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1 号），延长 2020 年春节假期至 2020 年 2 月 2 日。鉴于 2 月 2 日是星期日，原就是休息日，故实际是延长了 1 月 31 日和 2 月 1 日两天（2 月 1 日是星期六，原是休息日，与春节假期中的 1 月 30 日对调，成为工作日）。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，属于应对疫情采取的防控措施，用人单位应当遵守。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，在此期间应当按休息日加班工资标准支付加班工资，根据广东省人力资源和社会保障厅的进一步解释，在春节假期延长期间（1 月 31 日、2 月 1 日、2 月 2 日），企业安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的 200% 支付工资报酬。

需要说明的是，上述“200%工资”仅适用于标准工时工作制的员工，而对于适用综合计算工时工作制和不定时工作制的员工，应当依据《广东省工资支付条例》第二十、二十二条的规定处理，即：经人



力资源社会保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的企业，劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的，应当视为延长工作时间，用人单位应当支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之一百五十的工资报酬。经人力资源社会保障行政部门批准实行不定时工时制的劳动者，无需支付休息日的加班工资。

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、广东省人民政府发布的《关于企业复工和学校开学时间的通知》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支付不低于平时日工资300%的工资报酬。

（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%的工资报酬。

(3) 2020年1月31日至2月2日为延长的春节假期（其中2月2日为周日，在未通知延长春节假期时即为休息日），在此期间因疫情防控不能休假或者需提前结束休假复工且根据企业安排在工作单位上班或在家远程办公而提供了劳动的劳动者，应视为休息日加班，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%的工资报酬。

(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，应正常发薪。企业提前安排复工的，企业应安排补休，不能安排补休的，按照正常工资的200%支付加班工资。

7. 劳动者疑似患病或系密切接触者被隔离期间，或被确诊治疗期间，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》第一条、《传染病防治法》第四十一条第二款以及《广东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做好劳动关系相关工作的通知》的规定，对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。



8.企业因受疫情影响导致2月9日之后仍无法复工或者停工停产的，员工工资如何支付？

《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》中明确要求，在国家规定的延长春节休假后，非防控必需企业在2月9日24时前不得复工。2月9日后，有些企业因疫情影响而仍无法复工或者继续自行停工停产，预计时间在一个月内的，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、《广东省工资支付条例》第三十九规定、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》第二条以及《广东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做好劳动关系相关工作的通知》规定，企业因受疫情影响导致企业停工、停产在一个工资支付周期内的，应当按劳动合同约定支付劳动者工资。因此，企业因疫情影响而在2月9日后仍无法复工或者继续停工停产，预计时间在一个月内的，应与本企业工会或职工代表协商一致后，延期在一个月内在按劳动合同约定的标准支付职工工资，并将延期支付工资的时间告知全体劳动者。

9.2月9日之后继续停产停工超过一个月，预计员工届时将仍然待岗（未提供正常劳动）的，发放生活费的标准是多少？

对于停产停工超过一个月，预计员工届时将仍然待岗（未提供正常劳动），企业应如何支付工资或生活费的问题，根据《工资支付暂行规定》第十二条、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》第二条以及《广东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做好劳动关系



相关工作的通知》规定，企业因受疫情影响导致停工停产的，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；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

此外，如预计停产停工涉及职工人数较多、员工反应较为激烈的，也可以根据《劳动合同法》第四条第二款的规定，就有关劳动报酬、工作时间、休息休假等重大事项与职工代表大会或者职工大会讨论、民主协商，提出工资调整方案和意见后，报请职工大会大会或者职工大会以半数以上多数票通过决议后，发放生活费。

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？

根据人力资源社会保障部《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》（人社厅发明电[2020]5号）



第一条、《传染病防治法》第四十一条第二款以及《广东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做好劳动关系相关工作的通知》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。

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。当然，单位亦可与员工协商，引导其优先使用未休年假、福利假、已存调休等，或者协商一致按事假处理。需要注意的是，单位如欲按此安排，应保留书面材料（电子邮件、短消息、微信均可）。

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？

根据《广东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做好劳动关系相关工作的通知》二、保障职工工资报酬权益的规定，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。

此条的规定，实务中一般称医学隔离和自我隔离，医学隔离期间，企业应当按正常出勤支付工资报酬。自我隔离期间，建议居家办公或者协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假期。



13.因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否降低工资？

原则上，企业不能随意降低工资标准。但如果劳动合同有明确约定或企业的规章制度有明确规定，企业可以依该等约定和规定，依法降低劳动报酬。

除前述情形之外，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》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。”故企业也可与员工个别协商，说清目前疫情防控的严峻形势、企业生产经营困难的现状、求得员工的谅解，从而就降低工资达成一致。建议在降低工资的同时，应制定在疫情结束、企业恢复正常生产经营后补发期间降低工资的相应方案。

如难以与全体员工全部协商一致，而企业确因疫情影响导致企业收入大幅下降、生产经营困难、不减少工资企业就难以维系和生存的，也可以根据《劳动合同法》第四条第二款的规定，就有关劳动报酬、工作时间、休息休假等重大事项与职工代表大会或者职工大会讨论、民主协商，提出工资调整方案和意见后，报请职工大会大会或者职工大会以半数以上多数票通过决议后，降低工资。

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，但建议企业发放生活费，以便能获得员工的理解和支持。

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，轮休期间发放生活费。

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，经查确有与防控疫情相关的合理理由，且无其他假期可用的，按事假处理。

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应当依据《广东省工资支付条例》第二十、二十二条的规定处理，即：

经人力资源社会保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的企业，劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的，应当视为延长工作时间，用人单位应当支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之一百五十的工资报酬。



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？

《广东省工资支付条例》第二十、二十三条的规定处理，即：经人力资源社会保障行政部门批准实行不定时工时制的劳动者，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？

根据《工资支付暂行规定》第七条及《广东省工资支付条例》第十二条规定：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。但受疫情影响，国务院发文延长春节假期至2月2日，广东省人民政府进一步要求非防控必需企业不得于2020年2月9日24时之前复工，因此导致延期发放工资系客观原因所致，不构成拖欠工资。

另外，鉴于当前疫情无法事先预见，用人单位未及时发放工资系因当前客观原因所致，应在复工后及时予以支付。

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。根据《突发事件应对法》《传染病防治法》规定，用人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，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，承担相



应民事责任、行政责任、刑事责任。因此，除涉及保障城市运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应等行业）及其它涉及重要国计民生的相关企业外，《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》中又进一步明确了延迟复工决定，用人单位必须遵守。如企业确实需要安排人员工作的，可优先考虑远程在家办公方式。

广东省《省疫情防控指挥部办公室关于实施企业提前复工报备制度的通知》建立了提前复工报备制度，其中对可申请提前复工的企业设定了一定条件，并明确了提前复工报备程序和材料，要求企业填写《企业提前复工备案表》《提前复工企业疫情防控承诺书》，经过县级指挥部的现场核查通过后予以复工，同时报送上级疫情防控指挥部备案。一旦出现不符合规范的情形或发现确诊病例，将立即责令停产，并按规定追究企业相关责任。

广州市防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情工作指挥部办公室发布的《关于做好企业安全有序复工复产工作的通知》以及深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室发布的《关于实施企业复产复工报备制度的通告》中明确规定了企业在复工复产时的防控主体责任并对报备制度进行了细化。

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？

广东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主安排上班时
间，同时必须按照各级政府部门的规定，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》，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，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。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。

行政责任：

根据《突发事件应对法》第六十四条规定，未按规定采取预防措施，导致发生严重突发事件的，由所在地履行统一领导职责的人民政府责令停产停业，暂扣或者吊销许可证或者营业执照，并处五万元以上二十万元以下的罚款；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法

全国免费咨询电话：400 700 3900



给予处罚。

根据《传染病防治法实施办法》第七十条规定，对于传染病暴发、流行时，妨碍或者拒绝执行政府采取紧急措施的，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。

刑事责任：

《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。

《最高人民法院、公安部关于公安机关管辖的刑事案件立案追诉标准的规定（一）》第四十九条进一步规定，违反传染病防治法的规定，拒绝执行疾病预防控制机构依照传染病防治法提出的预防、控制措施的，引起甲类或者按照甲类管理的传染病传播或者有传播严重危险，应予立案追诉。

民事责任：

《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，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。

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.复工后企业因工作需要要求职工及时到岗，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。

依据广东省人民政府发布的《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》规定，对确因工作需要于2月9日24时前返粤的人员，各地、相关部门和用人单位应加强检疫查验和健康防护，所在单位要及时报告相关信息；对来自或去过疫情重点地区的人员，应严格按照《关于印发新型冠状病毒感染的肺炎疫情发生地来粤人员健康监测管理方案（第二版）的通知》（粤卫明电〔2020〕11号）落实防控措施。因此企业为落实相关要求，应当收集劳动者包括休假时间、休假位置、旅途行程、有无与特定人员接触等有关信息，与相关部门共同确保疫情的有效控制。

27.对于湖北籍或者近期有过湖北工作、旅居史的返粤员工，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，企业应按广东省的规定要求员工在到粤之日主动向居住地或者住宿地的社区（村）报告健康状况，于到粤之日起接受14日的监督性医学观察。



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) 对于来自或途经湖北等重点地区的来粤、返粤及从外省市来粤返粤的特殊行业从业人员（例如家政人员、物业人员、快递人员、教育人员、医务人员、公交车人员、出租车人员、托育人员、护理人员等），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。何为“除湖北以外的重点地区”，各区县具体掌握口径不一致，应根据所在区县的具体规定确定。

(2) 对于国内除来自或途经湖北等重点地区的来粤、返粤及特殊行业之外其他返城职工，自抵粤之日起，应做好自我体温检测，如实填写健康状况信息登记表，如有异常及时向单位或社区报告。因此，从非重点地区来粤、返粤的员工，可在自我检测、如实填写健康状况登记表之后恢复上班。但从预防万一、维护社会稳定、消除其他员工恐惧心理的角度考虑，建议企业仍对非重点地区来粤、返粤及非特殊行业的员工自在返程到达之日起的14日的实行自我观察隔离。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，发现异常应立即报告并采取隔离措施。

对此问题，东莞市人力资源和社会保障局在《关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》以及深



圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室《来深人员告知书》中都有提及。

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，告知员工不造谣不传谣。

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？

如企业为特殊行业，例如医疗卫生行业、物业服务行业及餐饮行业等，应当为员工提供口罩。但对一般企业而言，口罩并不是单位必须提供的劳动防护用品。广东省疾控中心制定的《广东省预防新型冠状病毒感染的肺炎口罩使用指引》指出“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，基于口罩不是必需的劳动防护用品，且从实际情况看，无论是用人单位还是个人，都存在买不到口罩的可能性。如果员工有口罩却不上班应属旷工或违纪；因客观原因没口罩而无法上班的不应作旷工处理，但由于员工没有提供劳动，所以用人单位无需支付工资。此外，如果用人单位提供了口罩，劳动者不能以没有口罩为由拒绝上班；如果用人单位不提供口罩，员工不能以不提供劳动条件为由解除合同并要求支付经济补偿。

另外，在特殊时期一般企业为员工提供口罩，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，影响生产和公共利益，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》（人社厅发明电[2020]5号）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“新型冠状病毒感染的肺炎”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》和《广东省工伤保险条例》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》和《广东省工伤保险条例》第九条的规定，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》第十五条第二款和《广东省工伤保险条例》第十条规定，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，且其行为严重违反了企业的规章制度规定的，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，用人单位可根据《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解除劳动合同的法律效力，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。



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，企业不可以终止劳动合同。

根据《劳动合同法》第四十五条、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》第一条以及《广东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的肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》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材料，企业亦可自行搜集整理政府采取相关材料以备存。



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。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》以及《广东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做好劳动关系相关工作的通知》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。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。律师提醒，在时效中止的这段时间，应注意对“受疫情影响”的现实情况的进行必要的证据搜集，如确诊通知书、隔离通知等。考虑到疫情正处于关键时期，广东省人社局也建议：尽量减少防控期间外出到窗口办理劳动人事争议调解仲裁申请业务及政策咨询业务，如发生劳动争议，当事人可通过“粤省事”微信小程序申请先行调解，通过电话调解、在线视频等非接触即时沟通方式，异地化解纠纷。

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。国务院将2020年春节假期延长至2020年2月2日，广东省也根据实际情况，做出延迟复工的决定，同时，广东省人民政府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。因此，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？

广东省人民政府《关于印发应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持企业复工复产若干政策措施的通知》规定了企业相关的减负政策，具体包括（但不限于）：

二、进一步降低企业用工成本

（五）减轻社会保险负担。

对受疫情影响不能按时缴纳企业职工养老保险、医疗保险（含生育保险）、失业保险、工伤保险以及住房公积金的企业，允许延期至疫情解除后三个月内补办补缴；补办补缴社会保险费用免收滞纳金，



相关待遇正常享受，不影响参保个人权益记录。继续实施阶段性降低失业保险费率、工伤保险费率的政策。

（六）实施失业保险稳岗返还。

继续对不裁员、少裁员的企业实施稳岗返还失业保险费，按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的50%予以返还。鼓励受疫情影响企业与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休等方式稳定工作岗位。

（七）发放援企稳岗补贴。

对职工因疫情接受治疗或被医学观察隔离期间企业所支付的工资待遇，按照不超过该职工基本养老保险缴费基数50%补贴企业，所需资金在工业企业结构调整专项奖补资金中列支。鼓励企业组织职工（含在企业工作的劳务派遣人员）参加线上适岗职业技能培训，按规定给予补贴；平台企业（电商企业）以及新业态企业参照执行。

三、进一步减轻企业经营负担

（八）减轻企业税费负担。

疫情防控期间，准许企业延期申报纳税。对符合延期缴纳税款条件的企业，依法延长不超过三个月的税款缴纳期限。对纳税确有困难的企业，依法合理予以减免房产税、城镇土地使用税。对“定期定额”户，合理调整定额或简化停业手续。及时落实小微企业普惠性减税等政策。

（九）减轻企业租金负担。

国有资产类经营用房对受疫情影响较大不能正常经营的民营承租企业免收第一个月租金，减半收取第二、三个月租金；鼓励其他物业持有人根据实际情况，适当减免租金。免租金两个月以上的企业，按免租金月份数给予房产税困难减免。



（十）加大技改资金支持。

企业在规定期限内通过技术改造扩大疫情防控急需重点调拨物资产能或转产上述物资的，对其符合条件的设备购置额加大奖励力度。（十一）发挥国有企业关键作用。

国有大中型企业、行业龙头企业在货款回收、原材料供应、项目发包等方面，加大对产业链上中小企业的支持，促进产业链运行平稳。对已与国有企业签订合同的中小企业，确因疫情影响，无法按时履行合同义务的，可以适当延长合同履行期限。国有企业要按照合同约定按时足额支付中小企业、民营企业相关款项，不得形成新增逾期拖欠。

四、进一步加大财政金融支持

（十二）加强金融纾困。

鼓励银行业金融机构对受疫情影响较大企业给予延期还贷、展期续贷、降低利率和减免利息支持。省中小企业融资服务平台开通中小企业疫情应对金融服务专区和“绿色通道”，统筹省级扶持中小微企业专项资金，依托平台为贷款企业提供贴息和风险补偿服务。对受疫情影响较大企业，不得盲目抽贷、断贷、压贷。梳理确定全省防疫重点保障企业名单，用足用好国家专项再贷款政策。

（十三）加大财政支持力度。

省级财政对相关企业扩大口罩机、防护服贴条机、负压救护车等重点急需设备及关键、紧缺零部件生产予以资金支持。对国家和省确定的疫情防控重点保障企业以及支持疫情防控工作作用突出的其他卫生防疫、医药产品、医用器材企业（由省工业和信息化部门会同财政等部门审核确认）的2020年新增贷款部分，省财政按照人民银行再贷款利率的50%予以贴息。鼓励各级财政对受疫情影响较大畜禽水产养殖企业、休闲农业企业给予适当补助。鼓励市县财政对受疫情影响



较大的中小企业给予贷款贴息、应收账款融资等重点支持，省财政给予适当补助。对创业者个人或小微企业创业担保贷款可视情展期1年，并继续享受财政贴息支持。

（十四）支持企业担保融资和租赁融资。

取消省内各级政府性融资担保机构和再担保机构反担保要求，省融资再担保公司对纳入国家融资担保基金支持范围内的融资担保业务免收担保费用，各级政府性融资担保公司对受疫情影响较大企业新增融资担保费率不超过1%。融资租赁公司要调整受疫情影响较大企业还款期限和还款方式，酌情减免不超过6个月的租金利息，免收租金罚息。

（十五）优化企业小额贷款服务。

监管指标优良的小额贷款公司经过批准，融资杠杆率可放宽至净资产5倍，单户贷款余额上限上调为不超过注册资本的5%且不超过1000万元。鼓励对受疫情影响企业和个人下调贷款利率、延期或展期贷款1—3个月、免除1—3个月罚息和增加信用贷款及中长期贷款。

（十六）优化企业征信管理。

对受疫情影响暂时失去收入来源的企业，可按照调整后的还款安排，报送信用记录。各地贸促会要建立“绿色通道”，根据实际情况为受疫情直接影响的外贸企业出具与不可抗力相关的事实性证明。

五、进一步优化政府服务

（十七）强化项目建设要素保障。

对疫情防控、能源供应、交通物流、医疗资源、生态环境等在建和新建项目，优先保障用地用林等资源指标；对新建非盈利性医护场所，所需建设用地指标由省统筹解决；创造条件保障项目建设必须的钢材、混凝土、砂石等建筑材料及时供应。



(十八) 完善审批工作“直通车”制度。

建立项目审批绿色通道，简化审批流程，压缩审批时限。采取网络、视频等技术手段开展项目评估评审，加快推进项目前期工作。依托全省投资项目在线审批监管平台，全面实行项目审批“不见面”在线办理。

(十九) 建立疫情防控物资境外采购快速通道。

完善疫情防控物资境外采购快速协调机制，设立防控物资进口快速通关“绿色通道”，对能提供主管部门证明、涉及特殊物品的防控物资实行便利通关政策，无需进行卫生检疫审批。对疫情防控治疗物资实行“两步申报”“提前申报”“担保放行”等作业模式，确保通关“零延时”。

(二十) 强化涉企信息服务支撑。

依托“粤商通”平台，及时发布疫情防控期间惠企政策措施，搭建企业诉求响应平台，推动各地建立诉求响应机制，及时解决企业生产经营过程中面临的突出问题。

此外，为促进复工以及为用工纾困，广东省人力资源和社会保障厅、国家税务总局广东省税务局发布了《关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险缴费和待遇相关工作的通知》、深圳市人民政府发布了《应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持企业共渡难关的若干措施》和广州住房公积金管理中心发布了《关于新型冠状病毒肺炎疫情防控期间加强住房公积金管理服务工作的通知》。

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：

为了更好地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,广东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。



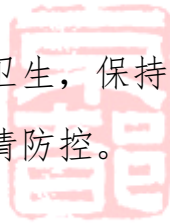
5. 公司确定复工时间后，如有员工因客观情况不能于复工日按时上班的，请至少提前_____个工作日向公司_____部门报备，并告知您的实际情况和预计复工时间，公司将与您协商处理。

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，公司将在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



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，按照本市最低生活保障发放生活费。

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。

全国免费咨询电话：400 700 3900

(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。

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）：

年 月 日

Part 3 相关法规或政策目录汇总

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；

.....

全国免费咨询电话：400 700 3900

(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，影响生产和公众利益，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，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： $(\text{当年度在本单位已过日历天数} \div 365 \text{ 天}) \times \text{职工本人全年应当享受的年休假天数} - \text{当年度已安排年休假天数}$ 。

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. 《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。

15. 《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。

16. 《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》（2020.02.07 施行）

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

全国免费咨询电话：400 700 3900

为贯彻落实党中央关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作的决策部署，积极发挥广大企业和职工在疫情防控中的重要作用，全力支持企业复工复产稳定劳动关系，动员广大职工凝心聚力共克时艰，现就做好疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产提出以下意见。

一、高度重视疫情对劳动关系领域带来的新挑战

近期，受新型冠状病毒感染肺炎疫情影响，劳动关系领域面临新情况新问题。部分行业企业面临较大的生产经营压力，劳动者面临待岗、失业、收入减少等风险，劳动关系不稳定性增加，劳动关系矛盾逐步凸显。当前，新型冠状病毒感染肺炎疫情防控正处于关键阶段，各级协调劳动关系三方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，坚决贯彻落实党中央决策部署，高度重视当前特殊时期劳动关系运行中出现的突出问题，加强劳动关系风险监测和研判，引导企业与职工共担责任共渡难关。要充分发挥三方机制在保企业、保就业、保稳定中的独特作用，深入分析当前劳动关系形势，结合实际帮助企业制定复工复产的措施，联合各力量共同行动，加大对特殊时期企业劳动关系处理的指导服务，确保劳动关系总体和谐稳定。

二、灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题

(一)鼓励协商解决复工前的用工问题。对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完

成工作任务；对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。要指导企业工会积极动员职工与企业同舟共济，在兼顾企业和劳动者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。

（二）鼓励灵活安排工作时间。在疫情防控期间，为减少人员聚集，要鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，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。对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

（三）指导规范用工管理。在疫情防控期间，要指导企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采取的紧急措施情况，要求企业不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。对符合规定的复工企业，要指导企业提供必要的防疫保护和劳动保护措施，积极动员职工返岗。对不愿复工的职工，要指导企业工会及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，指导企业依法予以处理。鼓励企业积极探索稳定劳动关系的途径和方法，对采取相应措施后仍需要裁员的企业，要指导企业制定裁员方案，依法履行相关程序，妥善处理劳动关系，维护企业正常生产经营秩序。

三、协商处理疫情防控期间的工资待遇问题

（四）支持协商未返岗期间的工资待遇。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或其他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家关于停工、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。

（五）支持困难企业协商工资待遇。对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

（六）保障职工工资待遇权益。对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资；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。对在春节假期延长假期间因疫情防控不能休假的职工，指导企业应先安排补休，对不能安排补休的，依法支付加班工资。

四、采取多种措施减轻企业负担

（七）帮助企业减少招聘成本。要加大线上招聘服务工作力度，打造线上春风行动，大力推广远程面试，提高招聘企业与劳动者“点对点”直接对接率。规范人力资源服务收费，坚决打击恶意哄抬劳动力价格行为。对受疫情影响缺工较大的企业或者承担政府保障任务企业，鼓励人力资源服务机构减免费用提供招聘服务。

（八）合理分担企业稳岗成本。用好失业保险稳岗返还政策，对受疫情影响不裁员或少裁员的中小微企业，可放宽裁员率标准，让更

多企业受益。用好培训费补贴政策，对受疫情影响的企业，在确保防疫安全情况下，在停工期、恢复期组织职工参加各类线上或线下职业培训的，可按规定纳入补贴类培训范围。用好小微企业工会经费支持政策，对受疫情影响符合条件的小微企业工会经费全额返还。用好企业组织会费，对受疫情影响符合条件的困难企业实行一定比例的企业会费返还。用好工会防疫专项资金，加大对防疫一线职工的慰问，充分调动职工参与防控疫情的积极性。

（九）提供在线免费培训。指导企业积极组织开展职工在线免费培训，支持帮助受疫情影响企业特别是中小微企业开展职工技能培训和困难企业职工转岗培训，开放“中国职业培训在线”平台全部功能，免费提供培训教学资源。

五、统筹各方力量加大指导服务力度

（十）加强劳动用工指导服务。各级人力资源社会保障部门要及时研究和解决疫情防控期间劳动关系领域中的重大问题，主动回应社会关切，制定有针对性政策，准确解读政策，帮助企业解决发展中的困难。要做好协调劳动关系三方牵头工作，加强政策宣传和组织协调，发挥各方优势，形成工作合力。各级工会要做好团结、动员广大职工工作，积极发挥企业工会作用，为困难职工提供必要的帮扶救助和心理危机干预疏导。要引导职工关心企业的生存与发展，依法理性表达诉求。动员职工大力发扬劳动精神、劳模精神、工匠精神，为企业长远发展献计献策、贡献力量。各级企联和工商联组织要梳理评估企业的实际困难并积极向有关部门提出针对性帮扶支持政策建议和指导

全国免费咨询电话：400 700 3900

服务，要鼓励企业承担社会责任，通过技术创新等提高竞争力。要引导受疫情影响导致生产经营困难的企业，完善企业内部协商民主机制，畅通与职工对话渠道，通过多种方式稳定劳动关系和工作岗位。要引导企业关心关爱职工健康，帮助解决职工实际困难，切实保障职工权益。要充分发挥行业协会积极作用，通过减免租金等形式减轻企业经营负担，引导同行业或上下游企业互帮互助，抱团取暖。

（十一）主动化解劳动关系矛盾。要力争把风险隐患化解在萌芽状态，着力提升基层预防化解劳动争议能力，推动企业建立健全内部劳动争议协商解决机制。大力加强专业性劳动争议调解工作，创新仲裁办案方式，加强争议处理指导监督，发挥多元机制合力，大力推广“互联网+调解仲裁”，切实提高争议处理效能。进一步畅通举报投诉渠道，加大劳动保障监察执法力度，依法查处违法行为。

（十二）做好表彰先进典型工作。各级协调劳动关系三方要深入开展和谐劳动关系创建活动，主动宣传在疫情防控中真正实现有事好商量、遇事多商量、有难题共同解决的企业，要在和谐劳动关系创建活动评比、劳动模范评选、五一劳动奖章、奖状等荣誉授予中优先考虑疫情防控期间对稳定劳动关系作出突出贡献的企业和个人，激励引导广大企业家和职工在疫情防控工作中主动履职，担当作为。

各级协调劳动关系三方要切实增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，深入贯彻落实党中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作的决策部署，把稳定劳动关系支持企业与职工共渡难关作为当前重要工作来抓，统筹处理好促进企业发展和维护职工权益

的关系，充分发挥中国特色和谐劳动关系的制度优势，坚定信心、积极作为，为打赢疫情防控阻击战作出积极贡献。

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.《延长 2020 年春节假期的通知》（2020.01.26 发布 国办发明电[2020]1 号）

经国务院批准，为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命安全和身体健康，现将延长 2020 年春节假期的具体安排通知如下。

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。

二、各地大专院校、中小学、幼儿园推迟开学，具体时间由教育部门另行通知。

三、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。

21. 《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》（2020.01.30 发布 人社厅明电（2020）7号）

五、允许参保企业和个人延期办理业务

因受疫情影响，用人单位逾期办理职工参保登记、缴费等业务，经办机构应及时受理。对灵活就业人员和城乡居民2020年一次性补缴或定期缴纳社会保险费放宽时限要求，未能及时办理参保缴费的，允许疫情结束后补办，并在系统内标识。逾期办理缴费不影响参保人员个人权益记录，补办手续应在疫情解除后三个月内完成。

22. 《人社部：免减缓三项措施 阶段性减免企业社保费》（2020.2.25）

从2020年2月起，各省份可以对中小微企业的养老、失业、工伤保险的三项社保的单位缴费实行免征，免征的期限不超过5个月，也就是说免征的政策可以执行到6月份。湖北省可以将免征的范围扩大到各类参保企业。湖北以外的全国其他省份对大型企业等其他参保单位的三项社保单位缴费可减半征收，减征的期限不超过3个月。受疫情影响，生产经营出现严重困难的企业可申请缓缴，缓缴的期限原则上不超过6个月，缓缴期间免收滞纳金。

23. 《国务院常务会：阶段性减免企业社保费、实施企业缓缴住房公积金政策》（2020.02.18）

1. 阶段性减免企业养老、失业、工伤保险单位缴费，以减轻疫情对企业特别是中小微企业的影响，使企业恢复生产后有一个缓冲期。除湖北外各省份，从2月到6月可对中小微企业免征上述三项费

用，从2月到4月可对大型企业减半征收；湖北省从2月到6月可对各类参保企业实行免征。同时，6月底前，企业可申请缓缴住房公积金，在此期间对职工因受疫情影响未能正常还款的公积金贷款，不作逾期处理。实施上述政策，充分考虑了社会保险基金结余等情况，可以确保养老金等各项社保待遇按时足额发放。

2. 突出抓好稳就业这一“六稳”的首要任务。抓紧出台科学分类、切合实际的复工复产防疫指南，指导各地合理确定复工复产条件，取消不必要的保证金。加快落实已出台的财税、金融等支持政策。有针对性做好重点群体就业工作。通过跨区域点对点劳务协作等有序组织农民工返岗，除疫情严重和扩散风险高的地区外，对限制劳动者返岗的不合理规定要坚决纠正。结合脱贫攻坚和当地建设等支持农民工就地就近就业。抓紧制定高校毕业生延期录用报到方案，加大网上招聘力度。支持企业适应群众线上消费需求增加灵活就业岗位。个体工商户是重要就业主体，要抓紧研究出台支持政策。

3. 保障失业人员基本生活。及时将受疫情影响的就业困难人员纳入就业援助范围，确保失业保险待遇按时足额发放。支持疫情严重地区开发临时公益性岗位，运用失业保险基金向失业人员发放失业补助金。

24. 《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。

广东省政策：

25. 《广东省工资支付暂行条例》（2016.9.29 修正）

第二十条 用人单位安排劳动者加班或者延长工作时间，应当按照下列标准支付劳动者加班或者延长工作时间的工资报酬：

（一）工作日安排劳动者延长工作时间的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间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，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之二百的工资报酬；

（一）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之三百的工资报酬。

第二十二条 经人力资源社会保障部门批准实行综合计算工时工作制的，劳动者在综合计算周期内实际工作时间超过该周期内累计法定工作时间的部分，视为延长工作时间，用人单位应当依照本条例第二十条第（一）项的规定支付工资。在法定休假日安排劳动者工作的，用人单位应当依照本条例第二十条第（三）项的规定支付工资。

第二十三条 经人力资源社会保障部门批准实行不定时工作制的，不适用本条例第二十条的规定。

第二十四条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在国家规定医疗期内，用人单位应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付病伤假期工资。

用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

法律、法规另有规定的，从其规定。

第二十五条劳动者因事假未提供劳动期间，用人单位可以不支付工资。

26. 《广东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做好劳动关系相关工作的通知》（2020.01.25 发布 粤人社明电[2020]13 号）

一、全力维护劳动关系稳定

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新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者解除劳动合同。在职工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，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、保障职工工资报酬权益

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。

三、合理安排未返粤复工职工休息休假

对于因疫情未及时返粤复工的职工，经与职工协商一致，企业可以优先考虑安排职工带薪年休假。其中，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。职工在带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

四、保障企业正常生产经营秩序

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。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

五、保障职工停工停产期间待遇

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（最长三十日）的，应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

六、加强劳动人事争议预防调处

引导受疫情影响的当事人通过粤省事微信小程序申请先行调解，通过电话调解、在线视频调解等非接触即时沟通方式，异地化解纠纷，减少当事人往返和聚集次数。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。受疫情影响的当事人或代理人，无法到仲裁机构参加庭审的，可以向仲裁机构申请延期开庭审理。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。

七、做好服务指导和监测处置工作

各地人力资源社会保障部门要落实属地责任，加强对受疫情影响企业的劳动用工指导，加大劳动关系风险预测预警力度，切实维护职工合法权益。要结合疫情防控工作要求，加强对用工密集、人员流动性大的企业的用工监测，有效防范和处置突发情况。

27.《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》

一、本行政区域内各类企业复工时间不早于2月9日24时，涉及保障城乡运行必需（供水、供电、油气、通讯、公共交通、环保、市政环卫等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护用品生产运输和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产、物流配送等行业）和其他涉及重要国计民生、供港供澳及特殊情况急需复工的相关企业除外。用人单位应当依法保障员工合法权益。

二、本行政区域内中小学、幼儿园2月17日前不开学，大专院校、中职学校、技工院校2月24日前不开学。各地级以上市教育部门、人力资源社会保障部门和大专院校、中职学校、技工院校根据疫情形势和防控情况，科学研判后确定具体开学时间。

三、对确因工作需要于2月9日24时前返粤的人员，各地、相关部门和用人单位应加强检疫查验和健康防护，所在单位要及时报告相关信息；对来自或去过疫情重点地区的人员，应严格按照《关于印发新型冠状病毒感染的肺炎疫情发生地来粤人员健康监测管理方案（第二版）的通知》（粤卫明电〔2020〕11号）落实防控措施。

28.《广东省人力资源和社会保障厅 国家税务总局广东省税务局关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险缴费和待遇相关工作的通知》（2020.02.02 粤人社函〔2020〕24号）

一、对于受新型冠状病毒感染的肺炎疫情影响，用人单位无法按时缴纳企业职工养老保险费、失业保险费、工伤保险费的，可延期至疫情解除后三个月内缴费，期间不加收滞纳金。

二、疫情期间用人单位、灵活就业人员、城乡居民未按时办理参

保缴费登记、申报缴款、待遇申领等业务的，允许疫情结束后补办，延长期间养老保险、失业保险、工伤保险待遇正常享受，不影响参保人员个人权益记录，补办应在疫情解除后三个月内完成。

29. 《广东省人民政府关于印发应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持企业复工复产若干政策措施的通知》（2020.02.06 发布）

一、各级政府要进一步加大保障企业复工复产工作力度

（一）加强防疫指引。

省统一发布应对新型冠状病毒感染的肺炎系列预防控制指引，各地级以上市政府要强化主体责任，指派专人指导企业完成复工复产准备工作，确保企业在疫情防控达标前提下复工复产。

（二）落实复工条件。

细化复工复产保障方案，一企一策帮助企业协调解决职工返岗特别是专业技术人员返岗，以及口罩、防护服、消毒用品、测温仪等防控物资购置问题。

（三）统筹做好防护。

支持企业做好职工健康管理。鼓励大型企业设立集中隔离点。鼓励各类省级以上开发区（高新区、经开区、工业园区）由管委会统一设立集中隔离点。对不具备自行设置集中隔离条件的中小企业，由当地政府集中安排。

（四）拓宽招工渠道。

加强省内外劳务帮扶协作，落实重点企业服务专员制度，精准摸排发布企业用工需求信息，推进线上供求匹配对接和远程招聘。

二、进一步降低企业用工成本

（五）减轻社会保险负担。

对受疫情影响不能按时缴纳企业职工养老保险、医疗保险（含生育保险）、失业保险、工伤保险以及住房公积金的企业，允许延期至疫情解除后三个月内补办补缴；补办补缴社会保险费用免收滞纳金，相关待遇正常享受，不影响参保个人权益记录。继续实施阶段性降低失业保险费率、工伤保险费率的政策。

（六）实施失业保险稳岗返还。

继续对不裁员、少裁员的企业实施稳岗返还失业保险费，按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的 50%予以返还。鼓励受疫情影响企业与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休等方式稳定工作岗位。

（七）发放援企稳岗补贴。

对职工因疫情接受治疗或被医学观察隔离期间企业所支付的工资待遇，按照不超过该职工基本养老保险缴费基数 50%补贴企业，所需资金在工业企业结构调整专项奖补资金中列支。鼓励企业组织职工（含在企业工作的劳务派遣人员）参加线上适岗职业技能培训，按规定给予补贴；平台企业（电商企业）以及新业态企业参照执行。

三、进一步减轻企业经营负担

（八）减轻企业税费负担。

疫情防控期间，准许企业延期申报纳税。对符合延期缴纳税款条件的企业，依法延长不超过三个月的税款缴纳期限。对纳税确有困难的企业，依法合理予以减免房产税、城镇土地使用税。对“定期定额”户，合理调整定额或简化停业手续。及时落实小微企业普惠性减税等政策。

（九）减轻企业租金负担。

国有资产类经营用房对受疫情影响较大不能正常经营的民营承

租企业免收第一个月租金，减半收取第二、三个月租金；鼓励其他物业持有人根据实际情况，适当减免租金。免租金两个月以上的企业，按免租金月份数给予房产税困难减免。

（十）加大技改资金支持。

企业在规定期限内通过技术改造扩大疫情防控急需重点调拨物资产能或转产上述物资的，对其符合条件的设备购置额加大奖励力度。

（十一）发挥国有企业关键作用。

国有大中型企业、行业龙头企业在货款回收、原材料供应、项目发包等方面，加大对产业链上中小企业的支持，促进产业链运行平稳。对已与国有企业签订合同的中小企业，确因疫情影响，无法按时履行合同义务的，可以适当延长合同履行期限。国有企业要按照合同约定按时足额支付中小企业、民营企业相关款项，不得形成新增逾期拖欠。

四、进一步加大财政金融支持

（十二）加强金融纾困。

鼓励银行业金融机构对受疫情影响较大企业给予延期还贷、展期续贷、降低利率和减免利息支持。省中小企业融资服务平台开通中小企业疫情应对金融服务专区和“绿色服务通道”，统筹省级扶持中小微企业专项资金，依托平台为贷款企业提供贴息和风险补偿服务。对受疫情影响较大企业，不得盲目抽贷、断贷、压贷。梳理确定全省防疫重点保障企业名单，用足用好国家专项再贷款政策。

（十三）加大财政支持力度。

省级财政对相关企业扩大口罩机、防护服贴条机、负压救护车等重点急需设备及关键、紧缺零部件生产予以资金支持。对国家和省确定的疫情防控重点保障企业以及支持疫情防控工作作用突出的其他

卫生防疫、医药产品、医用器材企业（由省工业和信息化部门会同财政等部门审核确认）的 2020 年新增贷款部分，省财政按照人民银行再贷款利率的 50%予以贴息。鼓励各级财政对受疫情影响较大畜禽水产养殖企业、休闲农业企业给予适当补助。鼓励市县财政对受疫情影响较大的中小企业给予贷款贴息、应收账款融资等重点支持，省财政给予适当补助。对创业者个人或小微企业创业担保贷款可视情展期 1 年，并继续享受财政贴息支持。

（十四）支持企业担保融资和租赁融资。

取消省内各级政府性融资担保机构和再担保机构反担保要求，省融资再担保公司对纳入国家融资担保基金支持范围内的融资担保业务免收担保费用，各级政府性融资担保公司对受疫情影响较大企业新增融资担保费率不超过 1%。融资租赁公司要调整受疫情影响较大企业还款期限和还款方式，酌情减免不超过 6 个月的租金利息，免收租金罚息。

（十五）优化企业小额贷款服务。

监管指标优良的小额贷款公司经过批准，融资杠杆率可放宽至净资产 5 倍，单户贷款余额上限上调为不超过注册资本的 5%且不超过 1000 万元。鼓励对受疫情影响企业和个人下调贷款利率、延期或展期贷款 1—3 个月、免除 1—3 个月罚息和增加信用贷款及中长期贷款。

（十六）优化企业征信管理。

对受疫情影响暂时失去收入来源的企业，可按照调整后的还款安排，报送信用记录。各地贸促会要建立“绿色通道”，根据实际情况为受疫情直接影响的外贸企业出具与不可抗力相关的事实性证明。

五、进一步优化政府服务

（十七）强化项目建设要素保障。

对疫情防控、能源供应、交通物流、医疗资源、生态环境等在建和新建项目，优先保障用地用林等资源指标；对新建非盈利性医护场所，所需建设用地指标由省统筹解决；创造条件保障项目建设必须的钢材、混凝土、砂石等建筑材料及时供应。

（十八）完善审批工作“直通车”制度。

建立项目审批绿色通道，简化审批流程，压缩审批时限。采取网络、视频等技术手段开展项目评估评审，加快推进项目前期工作。依托全省投资项目在线审批监管平台，全面实行项目审批“不见面”在线办理。

（十九）建立疫情防控物资境外采购快速通道。

完善疫情防控物资境外采购快速协调机制，设立防控物资进口快速通关“绿色通道”，对能提供主管部门证明、涉及特殊物品的防控物资实行便利通关政策，无需进行卫生检疫审批。对疫情防控治疗物资实行“两步申报”“提前申报”“担保放行”等作业模式，确保通关“零延时”。

（二十）强化涉企信息服务支撑。

依托“粤商通”平台，及时发布疫情防控期间惠企政策措施，搭建企业诉求响应平台，推动各地建立诉求响应机制，及时解决企业生产经营过程中面临的突出问题。

广东省广州市政策：

30.《广州市防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情工作指挥部通告（第3号）》（2020.01.31发布）

一、从1月30日起，请全体市民和来穗人员通过“穗康”微信小程序主动申报登记本人14天内离、返穗情况及健康状况。

全国免费咨询电话：400 700 3900

二、请全体市民、来穗人员配合航空、铁路、水路、公路客运等运输经营单位和高快速路、国省道检疫站的服务管理，自觉接受体温检测。凡抵穗前14天内到过湖北省的，在抵穗之日主动向本人所在社区（村）、单位或酒店等居住场所报备健康状况，如实填写健康状况信息登记表；暂无发热等相关症状的人员，居家健康观察14天，不具备居家观察条件的，请联系所在地社区卫生服务中心（或镇卫生院），安排到各区设置的集中场所进行健康观察。出现发热（37.3度及以上）、咳嗽、呼吸急促等不适症状时，应佩戴口罩，到就近的发热门诊就诊。

三、广州地区各机关、企业事业单位、社会组织或用工单位应当对进入本单位的人员进行体温监测，加强对职工的健康教育和健康提示，督促落实职工及其亲属通过“穗康”微信小程序或者主动在户籍地（居住地）的社区（村）进行申报登记，督促需进行健康观察的人员主动联系所在地社区卫生服务中心（或镇卫生院）落实相关要求。

31. 《广州市防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情工作指挥部办公室关于做好企业安全有序复工复产工作的通知》（2020.02.07 发布）

企业在复工复产时要严格落实本企业疫情防控主体责任，落实检疫查验、健康保护和安全生产措施。经区组织核实，符合以下条件，方可复工复产：

（一）防控机制到位。企业要制定完善疫情防控工作措施和应急预案，明确各级负责人的疫情防控工作职责和内部责任机制，建立疫情防控管理体系。

（二）员工排查到位。企业要做好员工排查登记，掌握复工复产每名员工健康状况、过去 14 天去向，对来自或者去过疫情严重地区的员工建立台账，按规定对其采取健康管理等措施，14 天观察无恙后方可上岗；对仍滞留在疫情严重地区的员工，要劝其暂缓返岗。

（三）设施物资到位。企业要准备必需的红外体温探测仪、消毒水、口罩等疫情防控物资，落实隔离场所。不具备自行设立隔离场所条件的企业，要按照市、区的统一安排，确定具体的隔离观察地点并向所在社区报备。

（四）内部管理到位。企业要做好生产办公场地、员工居住地的通风、消毒和卫生管理等工作，有条件的企业原则上要实施封闭管理和弹性工作制，严禁无关人员进入本单位生产办公场所，每日对所有进入的人员进行体温探测。鼓励实行错峰上下班，采取网上办公、视频会议、分散就餐等措施，降低人员流动和集聚风险。

（五）宣传教育到位。企业要制定疫情防控知识培训计划，在生产办公场所显著位置设置新型冠状病毒感染的肺炎相关防控知识宣传专栏，大力普及相关防控知识，多渠道做好疫情防控宣传教育工作。

32. 《广州住房公积金管理中心关于新型冠状病毒肺炎疫情防控期间加强住房公积金管理服务工作的通知》（2020.02.19 发布）

对受疫情影响不能按时缴纳企业职工养老保险、医疗保险（含生育保险）、失业保险、工伤保险以及住房公积金的企业，允许延期至疫情解除后三个月内补办补缴。对职工因疫情接受治疗或被医学观察隔离期间企业所支付的工资待遇，按照不超过该职工基本养老保险缴费基数工资的 50% 补贴企业，所需资金在工业企业结构调整专项奖补资金中列支。

疫情防控期间准许企业延期申报纳税。对符合延期缴纳税款条件的企业，依法延长不超过三个月的税款缴纳期限。对纳税确有困难的企业，依法合理予以减免房产税、城镇土地使用税。

继续对不裁员、少裁员的企业实施稳岗返还失业保险费，按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的 50% 予以返还；

受疫情影响导致生产经营困难的批发零售、住宿餐饮、物流运输、文化旅游等行业的企业，可在疫情防控措施解除后 3 个月内按规定申请降低缴存比例或者暂缓缴存 2020 年 1 月至 2021 年 6 月期间的住房公积金（已缴存的除外），待企业经济效益好转后，再提高缴存比例或者恢复缴存、补缴缓缴期间的住房公积金；

因疫情防控需要未能办理缴存登记、按时缴存住房公积金等业务的单位，应在疫情防控措施解除后 3 个月内办理补缴，补缴完成后，补缴月份视同连续缴存；未能及时办理提取的缴存人，可延期至疫情防控措施解除后 3 个月内办理。自愿缴存人员可参照执行；

因感染新型冠状病毒肺炎住院治疗或隔离人员、疫情防控需要隔离观察人员或参加疫情防控工作人员以及受疫情影响暂时失去收入来源的人群等，因疫情影响未能及时偿还住房公积金贷款的，经认定后，不作为征信逾期记录上传人民银行征信系统。因受疫情影响暂时失去收入来源的借款人，可申请延长住房公积金贷款还款期限，延长后不能超过最长贷款期限。

广东省深圳市政策：

33. 《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室<来深人员告知书>》

一、疫情发生地来深人员，请您记录来深的时间、车次（车牌、车票、航班号、座位号），并在抵深之日主动向所在社区工作站、单位或者入住的酒店等申报，需要对您实施14天的居家隔离或者集中隔离观察，请自觉接受社区工作站工作人员、社康医生、社区民警的联合管理和服务。

二、其他地区来深人员，请您每日观察自己及家人的健康状况，自抵深之日起，一般需要观察14天。避免参加聚会和集体活动。如必需外出活动，在所有室内公共场所、公共交通工具内和其他人群聚集的室外公共场所请务必佩戴口罩。如有发热、咳嗽、乏力等症状，请佩戴口罩，做好个人防护，及时前往就近设有发热门诊的医院就医。前往医疗机构应当尽量避免乘坐公交、地铁，您可以步行、自驾或者乘坐出租车前往。确实病情危重的，可以拨打120急救电话求助。请

全国免费咨询电话：400 700 3900

主动告知医生旅行史、接触史，及周围人员中是否有类似病例，听从医务人员指引，并配合医务人员进行流行病学调查，提供详尽信息。

34. 《深圳市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控指挥部办公室关于实施企业复产复工报备制度的通告》（2020.02.03 发布）

二、实行复产复工报备复核制度。全市各类企业复产复工，要在具备上述条件的前提下，在开工前须至少提前5日（自然日）向所在辖区疫情防控指挥部报备，提交复产复工备案表、疫情防控承诺书（样式附后）。报备实行分级管理，员工人数300人以上（含300）的企业，向所在区疫情防控指挥部备案；员工人数300人以下的企业，向所在街道疫情防控领导机构报备。其中，建筑、交通、水务等市管建设工程项目，由施工单位统一向市有关建设主管部门办理报备手续。

35. 《深圳市人民政府关于印发应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持企业共渡难关若干措施的通知》（2020.02.07 发布 深府规〔2020〕1号）

一、强化对抗击疫情重点单位的服务

加快审批生产防控疫情所需物资的新项目，优先配置用地用水用电等资源型指标。鼓励生产防疫物资的企业扩大技术改造投资，2020年2月1日—3月31日购买的设备，按不超过设备投资的50%予以资助，最高不超过2000万元。建立防疫物资临时收储制度，鼓励相关企业开足马力组织生产，疫情期间生产的防疫物资，在疫情结束后，由政府统一收购储备。设立进口防控物资快速通关专用窗口。建立采

全国免费咨询电话：400 700 3900

购绿色通道，疫情防控期间，按照国家有关规定，市区两级使用财政性资金采购疫情防控货物、工程和服务的，由采购单位自行采购，采购进口物资无需审批。金融机构要全力满足疫情防控一线的融资需求。各区政府（新区管委会、深汕特别合作区管委会，下同）对辖区物业管理服务企业的疫情防控服务，按在管面积每平方米0.5元的标准实施两个月财政补助。疫情防控期间，对定点收治医院给予一定财政补助，对重点“菜篮子”经营企业保供稳价进行临时性补贴。（责任单位：市市场监管局、市工业和信息化局、市住房建设局、市卫生健康委、市财政局、市发展改革委、深圳海关、人民银行深圳市中心支行、各区政府）

二、减免物业租金

对租用市、区政府以及市属、区属国有企业持有物业（含厂房、创新型产业用房、写字楼、农批市场、商铺、仓储物流设施、配套服务用房等）的非国有企业、科研机构、医疗机构和个体工商户，免除2个月租金。对承租市、区两级公租房、人才住房的非国有企业或家庭（个人），免除2个月租金。积极鼓励倡导社区股份合作公司、非国有企业、个人业主参照国有企业做法减免物业租金。（责任单位：市国资委、市科技创新委、市财政局、市住房建设局、各区政府）

三、依法依规延期缴纳社会保险费

对受疫情影响，用人单位无法按时缴纳企业社保费的，可延期至疫情结束后3个月内缴费，期间不加收滞纳金。（责任单位：市人力资源保障局）

四、降低企业住房公积金缴存比例

对受疫情影响、缴存住房公积金确有困难的企业，可以依法申请降低住房公积金缴存比例最低至 3%，期限不超过 12 个月；或申请缓缴住房公积金，期限不超过 12 个月。（责任单位：市住房建设局）

五、返还企业城镇污水处理费

对受疫情影响的各类企业返还 6 个月的城镇污水处理费。（责任单位：市水务集团、市财政局、市发展改革委）

六、减轻工商企业用电成本

免除全市工商企业 2 月份当月缴交两部制电费中的基本电费，由市财政代缴。各工业园区和商业楼宇的物业管理部在收缴电费时不得向用电企业收取已经被免除的基本电费。（责任单位：市工业和信息化局、市供电局、前海供电局、市财政局、市市场监管局）

七、依法依规延期缴纳和减免税款

对因疫情影响不能按期办理纳税申报的，由企业向税务部门申请办理延期申报。对生产经营困难、符合延期缴纳税款条件的，由企业向税务部门申请办理延期缴纳，延期缴纳期限最长不超过 3 个月。对受疫情影响的困难企业免征 3 个月的房产税、城镇土地使用税。（责任单位：深圳市税务局）

八、帮助企业稳定现金流

对受疫情影响较大的行业，以及有发展前景但受疫情影响暂遇困难的企业，金融机构不抽贷、断贷、压贷。对受疫情影响较大的企业和创业者到期还款困难的，可予以展期或续贷，酌情增加信用贷款和

全国免费咨询电话：400 700 3900

中长期贷款。对疫情防控相关企业和重要生活物资骨干企业的票据贴现开通再贴现绿色通道，将业务办理流程缩短至2个工作日内；积极运用再贷款等工具鼓励金融机构对相关企业提供利率优惠的信贷支持。中小企业贷款风险补偿资金池的受益范围扩大至小微企业主和个体工商户，对各商业银行2020年2月1日至6月30日新增贷款（展期视同新增）的风险损失补偿比例上限由50%提高到80%。鼓励金融机构加大“疫情防控债”发行力度，畅通直接融资渠道。股票质押协议在疫情防控期间到期，可协商展期3到6个月。（责任单位：市地方金融监管局、人民银行深圳市中心支行、深圳银保监局、深圳证监局、市中小企业服务局、市财政局）

九、帮助企业降低融资成本

鼓励各银行机构适当下调贷款利率、减免手续费，新发放普惠型小微企业贷款综合融资成本力争比2019年下降0.5个百分点。疫情防控期间，政策性融资担保机构的担保费减免30%，对符合条件的其他合作担保机构给予一定的担保费补贴。政府性融资再担保机构全年免收再担保费，融资担保基金的再担保风险分担比例由最高50%提高到60%，鼓励担保机构对符合条件的合作银行推荐的贷款项目实行“见贷即担”。（责任单位：市地方金融监管局、市国资委、市财政局、人民银行深圳市中心支行、深圳银保监局）

十、加大产业资金倾斜支持

全市产业资金优先用于扶持受疫情影响严重的中小微企业，划拨10%的市级产业专项资金重点用于贷款贴息，对于疫情防控期内获得

银行等金融机构的新增贷款（展期视同新增），按实际支付利息的50%给予总额最高100万元的贴息支持，贴息期限不超过6个月。对受疫情影响，并已获得市级产业专项资金扶持且在建设期内的项目，项目单位可向资金主管部门提出书面延期申请，一般延期3个月，最长不超过6个月。（责任单位：市中小企业服务局、市财政局、深圳银保监局、产业资金主管部门）

十一、进一步释放“四个千亿”政策红利

用好发债增信资金，为参与防疫或受疫情影响的民营企业发债提供融资支持。民营企业平稳发展基金可对因疫情造成资金周转困难的优质中小企业，提供短期流动性资金支持，并实行利率优惠。（责任单位：市地方金融监管局、市中小企业服务局、市财政局、市国资委、深圳证监局）

十二、加强对城市公共交通的运营保障支持

加大巡游出租车一线驾驶员政府临时补贴力度，放宽现有每月每车1000元政府临时补贴的考核标准。设立驾驶员出车奖励机制，运营里程及时间达到标准的，给予当日50元奖励，奖励政策暂定执行2个月。鼓励出租车运营企业给予驾驶员合理的租金减免，对于落实租金减免政策的企业，给予企业对应的出租车经营权延期奖励。鼓励网约车平台对驾驶员给予一定经济援助、奖励。（责任单位：市交通运输局、市财政局）

十三、加大援企稳岗力度

疫情防控期间，对不裁员或少裁员的参保企业，返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%。对生产经营困难且坚持不裁员或少裁员的参保企业，按企业及其职工上年度缴纳社会保险费的 25%予以返还。对职工因疫情接受治疗或被医学观察隔离期间企业所支付的工资待遇，按照不超过其基本养老保险费缴纳基数的 50%补贴企业。（责任单位：市人力资源保障局）

十四、实施灵活用工政策

允许企业依法综合调剂使用年度内的休息日，平衡目前在岗工作人员和无法正常返岗人员的总体工作时间。（责任单位：市人力资源保障局）

十五、加大企业职工技能培训补贴力度

对 2020 年内根据岗位需要组织职工参加职业技能培训的企业，进一步提高培训补贴标准，适岗培训补贴由每人最高 900 元提高至 1500 元，技能提升培训补贴由平均每人 1400 元提高到 2000 元。（责任单位：市人力资源保障局、市财政局）

十六、加强出口信用保险服务保障

加强线上客户服务，开辟定损核赔绿色通道，适当放宽理赔条件，优先处理受疫情影响出口企业的出险理赔。（责任单位：市商务局、深圳银保监局）

广东省东莞市政策：

36. 《东莞市人力资源和社会保障局关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》（2020.01.24发布）

劳动者被医学隔离观察期间，用人单位应按正常工作时间支付工资。

对于非因疫情被医学隔离观察，但因在重点疫情地区未能及时返莞复工的劳动者，用人单位可优先考虑安排其年休假，并依法支付年休假工资。劳动者因疫情未复工时间较长的，用人单位可参照《广东省工资支付条例》第三十九条规定，安排劳动者待岗，并支付工资或生活费。但因执行工作认为出差到重点疫情地区的劳动者，因疫情未能及时返莞期间的工资待遇由用人单位按正常工作时间支付。

劳动者被确诊为新型冠状病毒感染，需停工治疗的，依法享有医疗期，医疗期间用人单位依法支付病假工资，病假工资不得低于东莞市最低工资标准的百分之八十。

如疫情造成用人单位停工停产的，用人单位需依法支付工资或生活费。

如劳动者被派到重点疫情地区工作而感染疫病的，属于工伤。

除特殊工作人员（如医护人员）外，劳动者可以拒绝到重点疫情地区工作。

用人单位不得违法解除、终止与被医学隔离观察或确诊为感染新型冠状病毒肺炎劳动者的劳动合同。

用人单位可以暂时拒绝从重点疫情地区或途径重点疫情地区返莞的劳动者复工，要求其在指定场所进行医学观察和采取其他必要的预防措施。劳动者应依法予以配合。但在医学观察期满经确诊无风险的，用人单位应当接受其复工。如劳动者属于医疗机构内的病人、病原携带者、疑似病人的密切接触者，拒绝医学观察或拒不配合治疗的，符合相关情形时，用人单位可以依法解除劳动合同。



专业团队

TEAM OF ELITES



贾宝军
合伙人
劳动与雇佣部门
主管

主要执业方向为民商事领域及劳动法律事务。在人力资源管理风险诊断和风险控制、出具劳动争议解决方案、代理劳动仲裁诉讼案件以及劳动法律和实务培训等方面具有丰富的经验。执业十余年来，为百余家企业实施了劳动法律风险控制服务，为客户培训近百余次，服务客户包括大型国有企业、事业单位、上市公司及外资企业等。
服务宗旨：认真负责，关心客户利益。
服务准则：提供切实可行的解决方案。



丁丽萍
合伙人

从2008年起从事专职律师执业，为上百家国内外客户提供常年、专项劳动及综合法律顾问服务。成功代理数千起劳动仲裁诉讼案件及民商诉讼代理服务，协助企业出色完成诸如建章建制、员工劳动关系处理、集体裁员、工伤、薪酬体系设计、高管谈判、劳动法律风险控制、劳动争议案件代理、劳动法律法规及实操培训、劳动经典案例分享等法律事务，获得了客户的一致好评。



张妍
律师

曾在某直辖市司法局及劳动人事争议仲裁委员会工作。执业以来，承办了数百起民商事及仲裁案件，有着多年劳动及人事争议解决、公司合规及法律风险控制、企业大规模经济性裁员、企业改制及员工安置等处理经验。为多家知名上市公司、跨国企业、大型国企事业单位提供法律服务并担任常年法律顾问。



王冠楠
律师

2009年开始从事法律服务工作，2010年取得律师执业资格，2011年加入京都律师事务所，拥有多年的法律服务行业工作经验。专业方向偏重诉讼业务，对劳动法律相关业务进行过深入研究，承办过多个大型国企员工安置项目，截至2019年，承办过劳动争议仲裁、诉讼案件一百五十余件。另外王冠楠律师对房屋买房，商事仲裁，借贷纠纷，股权争议，交通事故等案件也有涉猎。



杨木青
律师

毕业于四川外国语大学，有深厚的外语背景，2015年加入京都所，同时在职攻读中国政法大学法律硕士。主要从事公司业务和劳动法律纠纷，为多家企业提供法律顾问服务，参与办理多起劳动相关的诉讼与非诉业务。擅长专题研究并提出解决方案。



许可
实习律师

自2017年加入京都所以来，已经为多家企业及上市公司提供日常法律顾问服务工作，涉及互联网、医疗卫生、建设工程等多个领域，获得了客户的好评。协办了大量的诉讼及非诉业务，包括各类劳动争议、商事纠纷、建设工程施工合同纠纷、离婚纠纷等，均取得了良好的效果。

特色服务:



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。

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。



梁卓脚
律师

毕业于北京大学法学院。办理大量民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。



冯谦
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事案件并服务多家顾问单位，积累了丰富的民事案件诉讼、非诉实践经验。

全国免费咨询电话：400 700 3900



www.king-capital.com

北京市朝阳区景华南街5号远洋光华国际C座22-23层

江苏省南京市建邺区庐山路188号新地中心一期40层

