

芜湖市人力资源和社会保障局 芜湖市中级人民法院 文件

芜人社秘〔2020〕56号

关于印发《关于妥善处理新冠肺炎疫情引发的若干劳动人事争议案件规范指引》的通知

各县（市）区、经济技术开发区人社局、人民法院：

为做好新冠肺炎疫情防控期间劳动人事争议工作，根据国家、省最新出台的相关文件要求，形成了《关于妥善处理新冠肺炎疫情引发的若干劳动人事争议案件规范指引》，现印发你们，供你们在处理劳动人事争议案件时参考。因当前疫情仍在不断变化中，如后续有关法律法规政策文件发生变化或与本指引内容不一致，以最新的规定和有关立法、司法、行

政部门的最新解释为准。



芜湖市人力资源和社会保障局



芜湖市中级人民法院

2020年4月3日

关于妥善处理新冠肺炎疫情引发的若干 劳动人事争议案件规范指引

1、劳动争议的处理原则

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

2、春节延长3天假期工资支付问题

《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1号）延长2020年春节假期至2月2日。因疫情防控延长假期期间不能休假的职工，企业应先安排职工同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于工资标准的200%支付加班工资。

3、受疫情影响停工停产企业的工资支付问题

因受疫情影响停工停产的企业，停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同约定的工资标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了劳动，职工主张企业按照其提供的劳动与其重新约定的工资标准支付工资的，应予支持；未

作约定的，企业支付给职工的工资不得低于本地区最低工资标准。职工未提供劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按本地区最低工资标准的 70% 执行。

4、新冠肺炎感染的患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间的工资支付问题

对新冠肺炎感染的患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，企业应当支付职工在此期间的工资，隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，企业应按医疗期有关规定支付病假工资。

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

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

5、受疫情影响导致企业生产经营困难的工资支付问题

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

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

6、疫情防控期间正常生产经营的企业用工问题

疫情防控期间正常生产经营的企业，职工正常提供劳动的，企业应当依法支付职工工资。企业要求职工通过网络、电话等灵活方式居家上班的，如双方没有特别约定，企业应按照正常工作期间的工资收入支付职工工资。疫情防控期间，对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障职工身体健康和劳动安全的前提下，企业经与工会和职工协商，可适当延长工作时间以应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制，但应按规定支付职工加班工资。

7、新冠肺炎感染的患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间劳动关系的调整问题

对新冠肺炎感染的患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧

急措施导致不能提供正常劳动的职工，企业不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十一条与职工解除劳动合同。

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

新冠肺炎感染的患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

8、新建立的劳动关系在疫情防控期内处理问题

按是否已实际用工区别处理。如果求职应聘者与企业仅在疫情防控期前达成了录用意向，但未实际用工，根据《劳动合同法》第七条的规定，双方还没有真正建立劳动关系。在疫情防控期内，企业可以暂缓录用，不必负担工资支付义务。企业如果决定不再录用，应当及时告知对方，但有可能会承担缔约过失责任。如果劳动者在疫情防控期前已经入职开始工作，则不论双方是否签订了书面劳动合同，用人单位都应当依法承担在疫情防控期内的责任。

9、已复工企业的职工受隔离措施影响未及时返岗的处理问题

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

的工资收入。

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

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

10、复工复产企业的劳动条件保障问题

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

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

11、因疫情原因无法在法定仲裁时效申请仲裁的仲裁时效问题

仲裁时效中止。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肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》的规定，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。