

人力资源司法裁判

2020 第 3 期（0301-0315）

北京凯联律师事务所　　编制

目　录

北京市丰台区人民法院 4

“涉疫情的劳动争议纠纷相关法律问题预判及对策”新闻通报会 4

案例一 某科技有限公司与彭某居家办公工资纠纷案 4

案例二 某国际贸易公司与张某经济性裁员纠纷案 5

案例三 某油田股份公司与齐某因旷工解劳动关系除纠纷案 6

案例四 李某与某电子有限公司仲裁时效争议案 7

广东省人力资源和社会保障厅 9

广东发布疫情防控期间劳动争议 6 个典型案例 9

一、彭某与深圳某科技有限公司未签劳动合同二倍工资案 9

二、延迟复工期间工资待遇集体争议案 9

三、王某与某建材公司解除劳动合同争议案 10

四、林某与某人力资源公司年休假冲抵引发争议案 11

五、张某与某传播公司劳动报酬争议案 11

六、调解仲裁机构指导企业规范使用共享员工 12

宁波市人力资源和社会保障局 14

“以案说法”——疫情期间劳动关系典型案例剖析.....14

一、劳动合同在疫情防控期间到期，如何操作不违法？.....14

二、劳动者拒不复工，用人单位是否可以与其解除劳动合同？.....16

三、劳务派遣职工因用工单位未复工，人力资源公司该如何支付劳动报酬？.....18

四、企业受疫情影响无法按时支付工资，职工能否以此为由解除劳动合同并要求经济补偿？.....21

五、企业因疫情停工，员工工资该如何支付？.....24

六、外地职工因政府采取紧急措施不能按期返岗，企业可以不发工资吗？.....26

七、疫情期间，用人单位是否可以延长综合计算工时制计算周期？.....28

八、因疫情防控需要，企业是否可以要求职工超时加班？.....31

九、职工隔离期满后仍需治疗，企业该按何标准发放工资？.....34

十、职工因新型冠状病毒肺炎疫情被隔离，用人单位能否以此解除劳动合同？.....37

北京市丰台区人民法院

“涉疫情的劳动争议纠纷相关法律问题预判及对策”新闻通报会

案例一 某科技有限公司与彭某居家办公工资纠纷案

【基本案情】

2017 年 7 月 6 日，彭某入职某科技公司，同日，某科技公司作为甲方，彭某作为乙方，双方签订三年期劳动合同，约定试用期三个月，岗位总裁，工作地点北京市，月工资 12000 元，试用期工资 9600 元；第十条，甲方生产工作任务不足导致乙方待业状态的，甲方支付乙方的生活费用 3000 元。2017 年 12 月，某科技公司因办公地点不再续租，安排彭某在家办公，通过电话、微信、钉钉等方式汇报工作。某科技公司支付彭某 2017 年 12 月工资。彭某提供了钉钉日志，证明 2017 年 12 月仍在提供劳动，某科技公司认可，但是称 2017 年 12 月彭某只提供了 2017 年 12 月 5 日、6 日、19 日、20 日的钉钉日志，其他时间均未提供，属于旷工。

【法院裁判】

关于 2017 年 12 月工资，彭某是按公司安排在家办公，且彭某提供了钉钉日志证明在提供劳动，虽然记录不全，但是在家办公灵活性较强，公司也并未明确考勤方式，因此法院采信彭某的主张，某科技公司支付彭某该月工资，应按 12000 元标准足额支付。

【典型意义】

疫情期间，单位安排员工居家办公的情况比较普遍，与此同时，单位对员工工作的监督考核与平时到岗工作时有所不同，但只要员工在家办公提供与其工作岗位匹配的劳动后，企业没有证据证明员工未提供劳动旷工在家的，应按劳动合同约定支付员工正常的劳动报酬。此外，建议用人单位根据单位生产经

营实际情况进一步完善工资发放考核标准，例如可通过结合工作量的方式来考核劳动者完成工作的情况，而不简单以线上考勤来计算工资待遇。

案例二 某国际贸易公司与张某经济性裁员纠纷案

【基本案情】

张某于 2008 年 12 月 4 日入职某国际贸易公司，双方签订有劳动合同，2016 年 4 月 28 日某国际贸易公司提出与张某解除劳动合同。某国际贸易公司主张根据相关法律规定企业生产经营发生严重困难可以裁员，其提交了连续三年亏损的财务报表佐证解除劳动合同系合法合理。张某对上述亏损报告不予认可。某国际贸易公司认可做出解除之前没有提前开会告知张某。

【法院裁判】

本案争议的焦点为某国际贸易公司与张某解除劳动关系是否合法。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条之规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。首先，解除劳动关系通知书未就解除事由予以明确。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条第一款规定：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。本案中，某国际贸易公司主张以裁员为由与张某解除劳动关系，但未依照上述规定履行相关法定程序，属于程序违法。

【典型意义】

用人单位进行安排员工待岗、经济性裁员、解除劳动合同送达等过程均应注重程序合规性问题，均应向劳动者明确告知相应的法律后果并履行严格合规的手续，避免在事后出现纠纷问题。此外，企业在选择经济性裁员时还应值得注意的是，收集整理合同订单、退单等业务缩减证据，资产负债表、现金流量表、审计报告等财务报表等以证明合同无法履行。

案例三 某油田股份公司与齐某因旷工解劳动关系除纠纷案

【基本案情】

齐某系某油田股份公司职工，齐某主张其自 2013 年 7 月 16 日起休病假两周，并提交医院出具的休假证明。某油田股份公司对齐某第一周休假予以认可，对齐某第二周休假不予认可，并于 2013 年 7 月 31 日作出《解除劳动合同通知书》，其上载明，“由于你于 2013 年 7 月 24 日至 2013 年 7 月 31 日期间，未向公司提出任何请假、公务外出申请，也未办理任何请假手续，无故缺勤，累计旷工 6 天，你的行为严重违反了《中华人民共和国劳动合同法》和公司规章制度。经研究决定，我公司于 2013 年 8 月 1 日解除与你签订的劳动合同。”

经法院向某医院进行调查，某医院医务处出具证明称该医院为齐某出具过诊断证明书，其中 2013 年 7 月 24 日出具的诊断证明书符合规定。齐某对上述证明无异议，某油田股份公司对上述证明真实性无异议。

【法院裁判】

用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。某油田股份公司主张齐某病假到期后，2013 年 7 月 24 日至 2013 年 7 月 31 日期间未再办理任何请假手续，无故旷工，严重违反其公司规章制度，故其公司于 2013 年 8 月 1 日解除与齐某签订的劳动合同。但根据 7 月 24 日的诊断证明，齐某该段时间确需休息，且齐某在之前已请病假一周，已在某油田股份公司将《解除劳动合同通知书》送达其前将该诊断证明交至某油田股份公司，故某油田股份公司再以旷工

为由解除与齐某的劳动合同，依据不足，某油田股份公司的解除决定应当予以撤销。

【典型意义】

本次疫情期间，特别是春节假期结束以后，有的用人单位与劳动者可能存在联系不畅等现实情况，用人单位在判断劳动者是否存在旷工的情形应当慎重。用人单位在劳动管理中应体现出对劳动者的人文关怀，即使劳动者未及时办理请假手续，也应当向劳动者了解缺勤的缘由，并给予其辩解的机会，听取其辩解，之后再就根据实际情况作出相应的决定。劳动者亦应严格遵守用人单位的规章制度，即使因某些原因不能及时直接到用人单位办理请假手续，在现代通信方式较为发达的情况下，也应先行以其他方式告知用人单位不能出勤的原因，事后再按照用人单位的请假规定完善请假手续。

案例四 李某与某电子有限公司仲裁时效争议案

【基本案情】

李某起诉称其于 2003 年 2 月 12 日在《北京人才市场报》看到招聘信息，于 2003 年 2 月 22 日在某人才招聘市场遇到某电子有限公司，随后到某电子有限公司面试，由某电子有限公司聘用为设备管理员，月薪 1000 元，负责设备使用的规章制度的制定，各种设备的管理和建账，新设备的安装与调试。2003 年 5 月 31 日正值非典期间，某电子有限公司辞退原告，期间未签订劳动合同，未支付任何经济补偿。要求某电子有限公司支付 2003 年 2 月 24 日至 2007 年 7 月 31 日未休年休假工资及因非典期间辞退应支付的 2003 年 6 月 1 日至 2007 年 7 月 31 日期间工资及生活费用。某电子有限公司辩称，李某于 2014 年 8 月 15 日向北京市丰台区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，其诉讼请求已经超过诉讼时效，且公司无任何关于李某的记录。

【法院裁判】

法院经审理认为，李某主张其于 2003 年 5 月 31 日被无故辞退，则其提出劳动争议仲裁申请的时间至迟应为 2004 年 5 月 31 日，现李某提出劳动争议仲裁申请的时间为 2014 年 8 月 15 日，其虽主张并未超过仲裁时效，但未能举证证明其在仲裁时效届满前存在法定的时效中止、中断事由，故对某电子有限公司提出关于时效的抗辩理由，本院予以采信。李某的诉讼请求，已超过仲裁时效，本院不予支持。

【典型意义】

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，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。根据人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》规定，因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。如果劳动者一方确系新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者或者被依法隔离人员，不能及时行使有关权利，符合民事诉讼法规定情形的，可以适用诉讼时效中止的有关规定，但劳动者一方应当保留好时效中止的相关证据，并在中止事由消除后及时行使权利，减少仲裁诉讼风险。

广东省人力资源和社会保障厅

广东发布疫情防控期间劳动争议 6 个典型案例

一、彭某与深圳某科技有限公司未签劳动合同二倍工资案

【基本案情】 彭某与深圳某科技有限公司的劳动合同于 2020 年 1 月 5 日期满后未续签，继续工作至 1 月 20 日后回外省过年，原计划 2 月 3 日正式开工。因疫情防控需要，公司所在的办公楼在 2 月份封闭，2 月 3 日后彭某在外省老家远程办公。彭某于 2020 年 3 月返岗后向深圳市某区劳动人事争议仲裁机构申请劳动仲裁，要求深圳某科技有限公司支付年终奖及未签订书面劳动合同的二倍工资共计 6 万。公司辩称，与彭某的劳动合同期满未及时续签，主要是受春节期间人事专员休假以致工作交接不畅以及疫情防控期间延迟复工的影响，不存在不签订劳动合同的主观故意。

【处理情况】 在仲裁机构的主持下，双方达成了调解协议：公司支付彭某 2019 年年终奖 28000 元，双方续签劳动合同。

【案件启示】 根据《劳动合同法》规定，依法及时与劳动者签订劳动合同是用人单位的法定义务，未依法签订劳动合同将面临支付二倍工资的法律风险。受疫情影响，用人单位与劳动者签订书面劳动合同可能存在一定困难，根据人力资源社会保障部办公厅《关于订立电子劳动合同有关问题的函》（人社厅函[2020]33 号），用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。用人单位应当注意劳动合同到期情况，及时办理续签手续，避免发生相关争议。

二、延迟复工期间工资待遇集体争议案

【基本案情】 中某某局项目部位于深圳市某地铁工地。受疫情影响，该项目部复工时间延后，30 余名劳动者要求发放 2020 年 2 月份停工期间工资。该

项目部负责人认为，按照政府规定，企业不得早于 2 月 9 日复工，因此工地延迟复工期间不发放工资，2 月 9 日后按原日工资标准发放停工工资不合理。

【处理情况】 当地仲裁委员会向双方当事人释明疫情期间停工工资支付的相关法律政策，经调解双方达成一致意见，用人单位按照每人每日 200 元的标准，支付劳动者 2020 年 2 月份工资及生活费。

【案件启示】 企业受疫情影响停工停产的，可与劳动者协商确定停工停产期间的工资标准。协商未达成一致意见的，在 2 月 3 日至 9 日延迟复工期间，根据人社部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5 号）规定，企业应当按照劳动合同规定的标准支付职工工资，2 月 9 日后应当依照《广东省工资支付条例》第三十九条的规定执行。

三、王某与某建材公司解除劳动合同争议案

【基本案情】 佛山某建材公司提前 10 日通知全体员工于 2020 年 3 月 5 日到岗复工，但该公司员工王某既未向公司履行请假手续，也没有提供其居住地因疫情防控影响交通受阻的证明材料，延迟至 3 月 10 日才到岗，公司以王某旷工为由解除劳动合同。王某向当地仲裁委申请劳动仲裁，并提交了其老家所在地实施交通管制的相关证明。

【处理情况】 案件处理过程中，王某认识到，没有按时复工且未及时提供有关证明，违反了公司规定。经仲裁机构调解，公司表示，鉴于王某已认识不足，且复工复产关键阶段急需用工，同意王某继续工作。

【案件启示】 因受疫情影响不能按期到岗的职工，企业可以通过安排职工居家远程办公或优先使用带薪年休假。用人单位符合当地政府部门关于复工的规定，并为劳动者提供必要的劳动保护，劳动者应当服从安排按时返岗。因交通管制等原因劳动者无法按时返岗的，应当按照用人单位规章制度办理请假手续并提供相关证明。

四、林某与某人力资源公司年休假冲抵引发争议案

【基本案情】 某人力资源公司 2020 年 2 月 17 日起正常复工，但未给员工林某安排工作，并且提出用林某的带薪年休假冲抵未上班期间的休假。林某认为不合理，通过粤省事劳动争议在线调解平台申请调解，请求公司撤销关于强制休年假的通知并按照劳动合同约定继续安排工作。公司辩称，考虑到林某已怀孕 32 周，且在疫情期间复工可能存在安全隐患，于是与林某协商使用休年假让其在家休息，并非强制其休带薪年休假。

【处理情况】 省劳动争议调解中心向公司释明了疫情期间关于休息休假相关法律法规及政策，并将公司的考虑告知林某，促成双方协商并达成和解，公司考虑林某本人意愿，安排其回单位工作，林某已休息期间作为正常产检处理。

【案件启示】 日前，国家卫健委印发了《关于做好儿童和孕产妇新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》，明确孕产妇是新冠肺炎易感人群，要求进一步做好孕产妇新冠肺炎疫情防控。省人社厅印发的《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》明确，要结合实际协商安排孕期、哺乳期女职工居家远程办公、灵活安排工作时间和休息休假，做好孕期、哺乳期女职工特殊劳动保护。建议企业加强与此类职工的沟通，充分听取劳动者的意愿并予以妥善安排，避免引发争议。粤省事在线调解平台提供视频/电话调解等多项非接触即时沟通服务，孕产妇及身处异地的职工可以通过在线调解的方式实现“零跑腿”“零接触”，满足当前疫情期间群众劳动争议处理需求。

五、张某与某传播公司劳动报酬争议案

【基本案情】 某传播公司与张某就 2019 年 12 月至 2020 年 1 月奖金发放产生争议，张某于 2020 年 2 月 21 日通过粤省事劳动争议在线调解平台申请调解，要求公司支付奖金等款项合计 19541 元。公司提出，因受疫情影响经营陷入困境，资金难以回笼，暂时无法支付奖金。

【处理情况】 粤省事劳动争议在线调解平台收到张某调解申请后，指派公司所在地的基层调解组织就近处理。为保障张某的权益，同时保障公司能够正常复工，调解员建议双方通过分期付款的方式解决争议。经调解，双方达成一致意见，签订《调解协议》，由公司分期向张某支付款项，并办理了仲裁审查确认手续，由广州当地仲裁机构向双方出具仲裁调解书。

【案件启示】 受疫情影响，企业特别是中小企业生存发展遇到严峻挑战，广大职工的岗位和待遇受到了不同程度的冲击，劳资双方应就企业与职工关心的急迫问题开展协商，共商共谅，寻求双方利益平衡点，共克时艰。经调解组织主持达成调解协议的，可向劳动争议仲裁机构申请置换具有强制执行力的仲裁调解书，提高调解效力。

六、调解仲裁机构指导企业规范使用共享员工

【基本案情】 东莞市某机械有限公司是一家以生产口罩设备为主的企业，疫情期间保障防疫物资设备生产是该企业的重要任务，但人手紧缺成为摆在该企业面前的一道难题，最缺乏的是口罩设备机器的电工，属于关键核心技术工种。在得知该企业的困难后，东莞某人社分局向当地商会、外商协会发出调剂用工需求信息。信息发布后，某织布有限公司和还未开工的某自动化设备有限公司均称存在可调剂用工的对口技术人员，并有意向与东莞市某机械有限公司实行“共享员工”，但对共享员工可能产生的劳动争议法律风险存在顾虑。

【处理情况】 东莞劳动争议调解仲裁机构现场为有意向的相关企业和员工提供法律服务和政策咨询，指导企业和员工签订《人员借用三方协议》，帮助各方避免因调剂用工可能发生的劳动争议，成为东莞首例行业间企业互助用工调剂成功案例，通过“共享员工”的方式助力企业复工复产。

【案件启示】 “共享员工”是疫情期间企业采取的特殊用工方式，受到社会广泛关注，一方面可以解决已复工企业的用工紧缺问题，特别是对关键核心技术岗位员工需求。但同时，也存在着劳动用工的法律风险及劳动者权益保障

问题。东莞人社部门从预防争议的角度出发，做好相关企业员工调剂用工的相关法律服务和保障，以三方协议的形式，规范企业对共享员工的管理，明确相关法律义务，避免或减少劳资纠纷的发生。

来源：微信公众号“广东人社”

宁波市人力资源和社会保障局

“以案说法”——疫情期间劳动关系典型案例剖析

为妥善做好我市疫情防控期间劳动关系工作，日前，市人力社保局通过对企业和职工电话、网络咨询问题的分析，模拟编写了《“以案说法”——疫情期间劳动关系典型案例剖析》，用 10 个形象生动、通俗易懂的模拟典型案例，宣传解读当前劳动关系相关政策法规，指导企业规范疫情期间劳动用工，引导职工理性依法维护自身合法权益，进一步构建和谐稳定的劳动关系。

一、劳动合同在疫情防控期间到期，如何操作不违法？

案情简介：秦先生与我市 C 网络科技公司的劳动合同于今年 3 月 5 日到期，虽然 C 公司有意与秦先生续订劳动合同，但 C 公司受疫情影响一直处于停工停产状态，公司人事经理无法回单位拿公章与秦先生续订劳动合同。同时，秦先生也比较着急，因受疫情影响，企业未来经营也存在一定的不确定性，秦先生害怕 C 公司会以合同到期为由不再与其续订，从而失业。3 月 11 日，秦先生通过电话向人社局咨询，希望人社局能告知相关正确的操作方法。

调查与处理：人社局接到秦先生咨询电话后，与 C 公司的人事经理取得了联系，在得知双方均有意向续订劳动合同后，人社局告知双方，因疫情影响无法办理续订劳动合同手续，但双方均有意向续订的，双方可以通过网络续签电子劳动合同，如有必要，待 C 公司复工复产后，双方可以再补订劳动合同。

法律分析：《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定，劳动合同期满，劳动合同终止。如用人单位和劳动者有意向续订劳动合同，应及时办理合同续签手续。本案中，秦先生和 C 公司均有意向续签劳动合同，但因疫情影响，双方无法办理续签手续。根据《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》规定，用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。用人单位应

保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律法规规定的要求，确保其完整、准确、不被篡改。符合劳动合同法规定和上述要求的电子劳动合同一经订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。C 网络科技公司有能力与秦先生通过网络签订电子劳动合同完成合同续订事宜，故在疫情期间，用电子形式续订劳动合同是一个较好的选择。

典型意义：疫情发生后，确实存在个别企业和职工受疫情影响，导致劳动合同续订困难的情况发生。因当前尚无针对企业停工停产无法续订劳动合同的相关法律规范或政策解释，故建议企业根据《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》相关规定，通过电子形式做好合同签订、续订工作。

附法律依据：

《中华人民共和国劳动合同法》

第四十四条　有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满的；

（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（四）用人单位被依法宣告破产的；

（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》

用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律法规规定的要求，确保其完整、准确、不被篡改。符合劳动合同法规定和上述要求的电子劳动合同一经订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

二、劳动者拒不复工，用人单位是否可以与其解除劳动合同？

案情简介：2 月 15 日，我市某大型机器制造企业复工复产，但 1 号生产线的装配工李某未出勤上班。企业人事专员小陈电话致电李某，李某表示疫情危险故拒绝报到上班。2 月 17 日，该企业向李某邮寄了《返岗通知书》，要求李某最晚于 2 月 22 日到单位返工上班，但李某并未返岗。2 月 25 日该企业以李某无故旷工，严重违反用人单位规章制度为由解除了与李某的劳动合同。2 月 28 日，李某向仲裁委提出仲裁申请，要求企业支付违法解除劳动合同赔偿金共计 3 万余元。

调查与处理：该案双方当事人分歧较大，调解未成，后仲裁委裁决驳回李某的仲裁请求。

法律分析：劳动者在劳动关系中，应当接受用人单位的管理，服从用人单位对其的劳动分工和工作安排，遵守劳动纪律和规章制度。目前企业复工复产后，存在个别劳动者故意拖延拒不复工的情况。对此，已复工复产的企业在为员工提供必要的防疫措施和劳动保护的前提下，应主动劝导职工及时返岗。如职工经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，企业可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）项规定，即以劳动者严重违反用人单位的规章制度，提前解除劳动合同。本案的用人单位复工后，李某在接到用人单位通知后应及时返岗复工，其无正当理由百般推辞的行为实际已经违反了用人单位的规章制度，给用人单位的复工复产和用工管理造成了负面影响。在此情

况下，企业拿起法律武器，与李某解除劳动合同，符合法律规定，得到了仲裁委的支持。

典型意义：对于不愿返岗复工，严重影响企业正常复工复产的职工，用人单位可以行使劳动合同解除权，但是提醒用人单位在行使该权利时应留存通知职工企业已复工复产、劝导职工及时返岗的相关证据，否则用人单位的解除行为会因为缺少证据支撑被认定为违法解除。

附法律依据：

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8 号）

二、灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题

（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、劳务派遣职工因用工单位未复工，人力资源公司该如何支付劳动报酬？

案情简介：孙某系我市某保安公司员工，通过劳务派遣形式被派遣至我市某银行网点担任保安，其与保安公司在劳动合同中约定实发工资 2500 元/月。1 月 24 日和 26 日，孙某因银行网点营业上班，之后孙某正常轮休。2 月 3 日起，因疫情影响，孙某服务的银行网点停止营业。因保安公司的工资支付周期为每月 8 日至次月 7 日，保安公司在 2 月 8 日向孙某支付了 1 月 8 日至 2 月 7 日的工资，但孙某发现到手工资不足 2500 元，与保安公司交涉无果后向仲裁委提出仲裁申请，要求保安公司补足工资并支付 1 月 24 日和 26 日的加班工资。

调查与处理：保安公司表示因 2 月 3 日至 7 日银行未营业，故其按照宁波市最低工资标准支付工资。保安公司另表示，加班工资应由银行支付。后该案在仲裁委的调解下，保安公司按双方劳动合同约定标准向孙某补足了工资，孙某服务的银行向孙某支付了 1 月 24 日和 26 日的加班工资。

法律分析：《中华人民共和国劳动合同法》第六十二条第一款第（三）项规定，劳务派遣用工单位应承担支付劳动者加班费的义务。故某银行作为孙某的实际用工单位，应当向其支付 1 月 24 日和 26 日的加班费。这里要注意的是，根据《全国年节及纪念日放假办法》的规定，春节放假 3 天，法定节假日为农历正月初一至初三（今年为 1 月 25 日至 27 日），除夕（1 月 24 日）当天系与休息日调休，并非法定节假日，故除夕加班的支付 200%工资的加班费，正月初

一至初三加班的支付 300%工资的加班费。另外，2 月 3 日至 2 月 9 日为我省规定的延迟复工期，企业未开工的，应当按照劳动合同约定的标准向劳动者支付工资，某保安公司作为孙某的用人单位，应当承担工资的支付责任。

典型意义：劳务派遣的情况比较复杂，涉及劳务派遣公司、实际用工单位和劳动者。三方中，劳动者与劳务派遣公司存在劳动关系。虽然现实情况可能用工单位受疫情影响还未复工复产，但劳务派遣公司还是应该按照国家和我省有关春节假期延长、复工时间推迟等期间工资支付的有关规定向被派遣劳动者支付工资。

附法律依据：

《中华人民共和国劳动法》

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。

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第六十二条　用工单位应当履行下列义务：

（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

《全国年节及纪念日放假办法》

第二条　全体公民放假的节日：

（一）元旦，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)。

浙江省人力资源和社会保障厅《发布关于新冠肺炎疫情防控期间劳动关系相关政策解答》

五、2020 年春节假期延长假期间工资待遇如何确定？

答：按照国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》要求，延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日。在春节假期延长假期间（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（实行特殊工时制的职工，工作时间和工资待遇按相关规定执行）。

六、我省延迟复工期间工资待遇如何确定？

答：按照《浙江省人民政府办公厅关于延迟企业复工和学校开学的通知》（浙政办发明电〔2020〕4 号）要求，除特殊情形外，省内各类企业不早于 2 月 9 日 24 时前复工。2 月 3 日至 9 日未复工期间，根据《浙江省企业工资支付管理办法》、人社部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5 号）及浙江省人力社保厅《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》（浙人社明电〔2020〕3 号）关于停工、停产期间工资支付相关规定，企业应当按照劳动合同约定的标准支付劳动者工资。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假的，按相关休假的规定支付工资。

符合规定不受延迟复工限制的企业安排劳动者工作的，以及企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，应当依法支付劳动者工资。其中，企业在休息日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标准的 200%支付工资报酬（实行特殊工时制的职工，工作时间和工资待遇按相关规定执行）。

四、企业受疫情影响无法按时支付工资，职工能否以此为由解除劳动合同并要求经济补偿？

案情简介：小丁系我市某餐饮公司职工，受疫情影响，小丁所服务的餐饮门店歇业了，因为财务现金流紧缺导致该餐饮公司暂时无法支付员工工资，经

与工会协商拟延期支付，故原本应该于 2 月 20 日支付的 1 月份工资一直未予支付。小丁于 3 月 2 日向该餐饮公司提出提前解除劳动合同，理由为用人单位拖欠工资。同时，他向仲裁委提出仲裁申请，要求该企业向其支付解除劳动合同经济补偿共计 8000 余元。

处理结果：仲裁委在查明事实后驳回了小丁的仲裁请求。

法律分析：国家人社部和我省充分考虑到了疫情对企业和职工造成的影响，对疫情期间的工资支付进行了明确和规范。根据人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/企业家协会、全国工商联于 2020 年 2 月 7 日联合印发的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8 号），结合《浙江省企业工资支付管理办法》规定，对受疫情影响导致生产经营困难，暂无工资支付能力的企业，可与工会或职工代表协商延期支付，但最长不得超过 30 日。本案中，餐饮公司受疫情影响导致工资支付暂时发生困难，虽然该公司没有按双方约定的工资支付日向职工支付劳动报酬，但其已与工会协商延期支付，且其支付延期还未超过 30 日，故小丁以企业未及时支付工资为由与餐饮公司解除劳动合同，不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的经济补偿支付情形。

典型意义：《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条赋予劳动者解除劳动合同并可以要求用人单位支付经济补偿的权利，但该条款的运用需要考察用人单位的主观恶意。受到疫情影响，部分行业、企业暂时遇到经营、资金上的困难，职工应与企业携手同行，共克时艰。

附法律依据：

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

《浙江省企业工资支付管理办法》

第二十一条 因自然灾害等不可抗力导致企业无法按时足额支付劳动者工资的，在不可抗力原因消除后应当立即支付。企业确因生产经营困难，经依法集体协商或者经劳动者本人同意，可以延期支付全部或者部分工资，但最长不得超过 30 日。

《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8 号）

三、协商处理疫情防控期间的工资待遇问题

（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。

五、企业因疫情停工，员工工资该如何支付？

案情简介：2020 年 2 月 3 日,我市某电子原件生产企业 D 公司开始停工。D 公司工资支付周期为每月 20 日至次月 19 日，并于次月 22 日发放工资。2 月 22 日，D 公司按时向员工发放了工资，但员工普遍觉得工资较以往少了一些，其中员工丁某工资仅为 3000 多元，差了 2000 余元。丁某第二天向人事经理咨询，人事经理答复，因企业于 2 月 3 日起停工，故工资仅计算到 2 月 3 日，2 月 3 日至 19 日的工资因员工未出勤故不用支付。2 月 24 日，丁某向仲裁委申请仲裁，要求 D 公司补足工资。

调查与处理：在仲裁委的调解和释法下，D 公司认识到自己的做法已违反法律法规，丁某也愿意接受调解，D 公司按照与丁某劳动合同约定工资 3500 元的标准向其支付了 2 月 3 日至 19 日的工资。同时，D 公司也根据与员工劳动合同约定的工资标准向其他员工支付了 2020 年 2 月 3 日至 19 日的工资。

法律分析：浙江省人民政府办公厅于 1 月 27 日发布《关于延迟企业复工和学校开学的通知》，要求省内各类企业不早于 2 月 9 日 24 时前复工，故 2 月 3 日至 2 月 9 日为我省我市的延迟复工期间。在延迟复工期内，职工未出勤的，企业应按照双方劳动合同约定的标准向职工支付工资。2 月 10 日之后，企业仍停工停产的，依据《浙江省企业工资支付管理办法》第二十二条规定，企业停工、停产、歇业，时间在 1 个工资支付周期内的，企业应当按照劳动合同的约定和国家、省相关规定支付工资。企业停工、停产、歇业时间超过 1 个工资支付周期，劳动者付出了正常劳动的，企业应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准支付工资;劳动者未付出正常劳动的，企业应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准的 80%支付工资。D 公司受疫情防控影响主动停工，其在 1 个工资支付周期内的，应当按照与劳动者劳动合同约定发放工资。

典型意义：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，应当按照劳动合同的约定支付工资。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。

附法律依据：

《浙江省企业工资支付管理办法》

第二十二条　企业停工、停产、歇业，时间在 1 个工资支付周期内的，企业应当按照劳动合同的约定和国家、省相关规定支付工资。企业停工、停产、歇业时间超过 1 个工资支付周期，劳动者付出了正常劳动的，企业应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准支付工资;劳动者未付出正常劳动的，企业应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准的 80%支付工资。

宁波市最低工资标准：海曙区、江北区、镇海区、北仑区、鄞州区、宁波国家高新区、大榭开发区、东钱湖旅游度假区、宁波保税区每月 2010 元；慈溪、余姚、杭州湾新区每月 1800 元；象山、奉化、宁海每月 1660 元。

浙江省人力资源和社会保障厅《发布关于新冠肺炎疫情防控期间劳动关系相关政策解答》

五、2020 年春节假期延长假期间工资待遇如何确定？

答：按照国务院办公厅《关于延长 2020 年春节假期的通知》要求，延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日。在春节假期延长假期间（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（实行特殊工时制的职工，工作时间和工资待遇按相关规定执行）。

六、我省延迟复工期间工资待遇如何确定？

答：按照《浙江省人民政府办公厅关于延迟企业复工和学校开学的通知》（浙政办发明电〔2020〕4 号）要求，除特殊情形外，省内各类企业不早于 2

月 9 日 24 时前复工。2 月 3 日至 9 日未复工期间，根据《浙江省企业工资支付管理办法》、人社部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5 号）及浙江省人力社保厅《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》（浙人社明电〔2020〕3 号）关于停工、停产期间工资支付相关规定，企业应当按照劳动合同约定的标准支付劳动者工资。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假的，按相关休假的规定支付工资。

符合规定不受延迟复工限制的企业安排劳动者工作的，以及企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，应当依法支付劳动者工资。其中，企业在休息日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标准的 200%支付工资报酬（实行特殊工时制的职工，工作时间和工资待遇按相关规定执行）。

六、外地职工因政府采取紧急措施不能按期返岗，企业可以不发工资吗？

案情简介：A 工厂于 2020 年 2 月 10 日正式复工生产，至 2 月 14 日全厂已恢复所有生产线的生产，但是该厂还有 5 名河南籍职工因当地政府采取封路措施而无法按期返岗。A 工厂每月工资结算周期为当月 10 日至次月 9 日，并于次月 10 日进行发放。3 月 10 日，A 工厂向全体员工发放了工资，但对 5 名未按期返岗的河南籍职工却未发工资。3 月 13 日，5 名河南籍职工返岗后向仲裁委提出仲裁申请，要求 A 工厂补发工资。

调查与处理：经过仲裁委的调解，A 工厂愿意按照双方劳动合同约定补发 5 名河南籍职工的工资，5 名河南籍职工在收到 A 工厂补发的工资后撤回了仲裁申请。

法律分析：如果职工因政府采取封锁疫区等紧急措施不能按期返岗提供正常劳动，企业可以参照国家和省关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即在一个工资支付周期内的，按照劳动合同约定的标准支付劳动者工资；超过

一个工资支付周期的，企业应当按照不低于当地最低工资标准的 80%发放生活费。本案中，A 工厂 5 名河南籍职工因当地政府疫情防控措施无法及时返岗，且 2 月 10 日至 3 月 9 日的工资尚在一个工资支付周期内，故 A 工厂未支付职工工资行为显然违法，A 工厂应当按照双方劳动合同约定标准向 5 名河南籍职工支付工资。

典型意义：对于因疫情防控无法及时返岗的职工，现有的工资支付政策规定明确，企业不得因为职工未返岗而不支付工资。当然，企业也可以与职工协商优先使用带薪年休假等各类假期，并按相关休假规定支付工资。

附法律依据：

《浙江省企业工资支付管理办法》

第二十二条　企业停工、停产、歇业，时间在 1 个工资支付周期内的，企业应当按照劳动合同的约定和国家、省相关规定支付工资。企业停工、停产、歇业时间超过 1 个工资支付周期，劳动者付出了正常劳动的，企业应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准支付工资;劳动者未付出正常劳动的，企业应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准的 80%支付工资。

浙江省人力资源和社会保障厅《发布关于新冠肺炎疫情防控期间劳动关系相关政策解答》

七、因政府采取紧急措施不能按期返岗职工工资待遇如何确定？

答：因政府采取封锁疫区等紧急措施导致职工不能按期返岗提供正常劳动的，参照国家和省关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即在一个工资支付周期内的，按照劳动合同约定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，企业应当按照不低于当地最低工资标准的 80%发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假的（包括企业自设的福利假），按相关

休假的规定支付工资；对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。

七、疫情期间，用人单位是否可以延长综合计算工时制计算周期？

案情简介：最近，我市某服装企业的法定代表人黄经理十分苦恼。黄经理企业大多数职工采用的是以月为计算周期的综合计算工时制，但受疫情影响和企业上下游的限制，黄经理的企业在 2 月 24 日才正式复工，整个 2 月份的工时几乎全被浪费。黄经理无奈之下电话咨询人社部门希望给予帮助。

咨询结果：人社部门告知黄经理不要着急，可以在“浙里办”等线上政务办理渠道办理延长综合计算工时制的计算周期，像黄经理这样的情况，可以将以“月”周期延长至“季”周期。

政策分析：受到疫情影响，很多企业在工时安排上遇到了困难，可以通过申请实行综合计算工时制、延长综合计算工时制的计算周期、与职工协商优先使用各类假期等方式，结合疫情防控工作的需要，灵活安排工作时间。在本案中，原本黄经理企业职工的综合计算周期为月，其 2 月份工时为 166.64 小时（月工作日 20.83 天×8 小时），待其延长计算周期为季后，其在 2 月未用完的工时数可以在整个季度综合使用，在保证职工休息权的前提下，可以适当安排职工加班。

典型意义：《浙江省人力资源和社会保障厅等 4 部门转发<人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产意见的通知>》（浙人社发〔2020〕12 号）规定，企业在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，支持企业实行综合计算工时制度，允许企业适当延长综合计算工时制的计算周期，允许企业综合调剂使用本年度内的休息日，帮助企业尽可能减少受疫情影响带来的损失。但应提醒企业，因企业执行特殊工时制度需经劳动行政

部门审批，故企业应按原途径申请延长综合计算工时制的计算周期；同时，可以通过“浙里办”、浙江政务网等非接触方式办理。

附法律依据：

《中华人民共和国劳动法》

第三十九条 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（劳部发〔1994〕503 号）

第五条 企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

（一）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；

（二）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发〔2008〕3 号）

根据《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第 513 号）的规定，全体公民的节日假期由原来的 10 天增设为 11 天。据此，职工全年月平均制度工作天数和工资折算办法分别调整如下：

一、制度工作时间的计算

年工作日：365 天-104 天（休息日）-11 天（法定节假日）＝250 天

季工作日：250 天÷4 季＝62.5 天/季

月工作日：250 天÷12 月＝20.83 天/月

工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的 8 小时。

二、日工资、小时工资的折算

按照《劳动法》第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的 11 天法定节假日。据此，日工资、小时工资的折算为：

日工资：月工资收入÷月计薪天数

小时工资：月工资收入÷（月计薪天数×8 小时）

月计薪天数＝（365 天-104 天）÷12 月＝21.75 天。

三、2000 年 3 月 17 日劳动保障部发布的《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发〔2000〕8 号）同时废止。

《浙江省人力资源和社会保障厅等 4 部门转发<人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产意见的通知>》（浙人社发〔2020〕12 号）

三、采取多种措施减轻企业负担。为缓解企业人工成本上升压力，2020 年暂缓调整全省最低工资标准。各地要全面落实国家、省和当地政府出台的就业、社保、技能培训等惠企政策，有效降低企业经济负担。允许企业结合疫情防控工作需要灵活安排工作时间，支持企业实行综合计算工时制度，允许企业适当延长综合计算工时制的计算周期，允许企业综合调剂使用本年度内的休息

日。允许企业采取共享劳动、非全日制用工、远程办公等工作方式，增强企业用工灵活性，帮助企业尽可能减少受疫情影响带来的损失。

八、因疫情防控需要，企业是否可以要求职工超时加班？

案情简介：某大型服装生产企业于 2020 年 1 月 29 日接到政府通知，要求立即组织生产加工口罩等医用防护用品，以解决当前防护物资严重供应不足的矛盾。该企业立即召回 475 名职工，从 2 月 1 日起加班加点生产口罩等防护用品。3 月 10 日，职工向劳动监察部门匿名举报了该企业 2 月份严重超时加班的违法行为，要求查处纠正。

处理结果：劳动监察部门经调查发现，该企业 2 月份共安排 475 名职工突击生产医用防护口罩等物资，工作时间在 208 小时至 220 小时不等。劳动监察部门会同工会组织召开了职工座谈会，讲解了相关法律法规和疫情期间政府发布紧急政策措施，同时该企业也表示，将按规定支付相应的加班工资、采取轮休调休等措施，确保职工身心健康。

法律分析：《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定，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，每月不得超过三十六小时。《中华人民共和国劳动法》第四十二条规定，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。《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8 号）也规定，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。此次新型冠状病毒肺炎疫情，严重威胁人民的生命健康

和财产安全，属于法律规定的特殊情况。据此，用人单位在一定程度上可突破加班时长的限制，且员工必须服从。同时，根据《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）规定，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。因此，对于延长的春节假期，企业必须遵守，对企业具有强制性；因工作需要而上班的职工，企业应安排职工补休，不能安排补休的，则应按照 200%的日工资标准向职工支付加班工资。

典型意义：该企业根据市政府针对疫情防控要求，紧急生产与疫情有关的医用防护用品等物资，是政府在紧急情况下采取的应急措施，属于法律规定的不可抗力情形，故可以适用《中华人民共和国劳动法》第四十二条和《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8 号）的规定，但企业必须按规定支付相应的加班工资，并确保职工身体健康和劳动安全。

附法律依据：

《中华人民共和国劳动法》

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。

第四十三条 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

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。

《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8 号）

二、灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题

（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。

九、职工隔离期满后仍需治疗，企业该按何标准发放工资？

案情简介：小钱于 2015 年大学毕业后进入我市某重型设备生产企业担任操作工，双方合同约定工资为 6000 元/月。1 月 28 日他因嗓子疼痛咳嗽且伴有发烧前往我市某医院就诊，就诊结果为普通肺炎。1 月 29 日，他被通知和已确诊新型冠状病毒肺炎感染者有密切接触需要被隔离。隔离期满后，小钱经血液核酸检测为阴性，可以解除隔离，但其普通肺炎还未痊愈。2 月 10 日，小钱所在单位正式复工复产，但小钱直到 2 月 28 日才痊愈。该重型设备生产企业按照宁波市最低工资 80%的标准向小钱发放了 2 月 10 日至 28 日的病假工资，小钱对此并不认可，并于 3 月 11 日向仲裁委提出仲裁申请。

调查与处理：仲裁委结合小钱的工龄及工资标准，裁决重型设备生产企业应该按照小钱工资 50%的标准向小钱支付 2 月 10 日至 28 日的病假工资。

法律分析：病假工资的发放应严格按照法律规定发放，《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（浙劳险〔1995〕231 号）规定：职工因病或非因工负伤，病假在六个月以内的，按其连续工龄的长短发给病假工资。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资(不包括加班加点工资、奖金、津贴、物价生活补贴，下同)的百分之五十；连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之六十；连续工龄满二十年不满三十年的为本人工资的百分之七十；连续工龄满三十年以上的为本人工资的百分之八十；职工因病或因工负伤；连续病假在六个月以上的，按其连续工龄的长短改发疾病救济费。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资的百分之四十；连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之五十；连续工龄满二十年不满三十年的，为本人工资的百分之六十；连续工龄满三十年以上的为本人工资的百分之七十。其中病假工资不得低于最低工资标准百分之八十。本案中，小钱隔离期满后，仍在医疗期内，用人单位应按病假工资支付的有关规定，支付给小钱病假工资。现重型设备生产企业忽略了小钱的连续工龄及其工资标准，直接按照最低工资的 80%向小钱支付病假工资，显然违法。

典型意义：职工医疗期及病假工资的规定主要集中在《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发〔1994〕479 号）和《关于转发劳动部<企业职工患病或非因工负伤医疗期规定>的通知》（浙劳险〔1995〕231 号），条文内容相对繁琐，企业在实际劳动用工中往往也难以把握。相关规定可以具体参考以下两个表格，企业与职工可以参考表格并对照相关规定予以深入学习理解。

医疗期一览表

实际工作年限	10 年以下		10 年以上				
在本单位工作年限	5 年以下	5 年以上	5 年以下	5-10 年	10-15 年	15-20 年	20 年以上
医疗期	3 个月	6 个月	6 个月	9 个月	12 个月	18 个月	24 个月

病假工资一览表

连续工龄（n）	医疗期对应的工资支付标准	
	6 个月以内的（病假工资）	6 个月以上（疾病救济费）
n＜10 年	本人工资的 50%	本人工资的 40%
10 ≤n≤20 年	本人工资的 60%	本人工资的 50%
20≤n≤30 年	本人工资的 70%	本人工资的 60%
n≥30 年	本人工资的 80%	本人工资的 70%
本人工资不包括加班加点工资、奖金、津贴、物价生活补贴，折后病假工资（疾病救济费）不能低于最低工资标准的 80%。		

附法律依据：

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发〔1994〕479 号）

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。

第四条 医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

《关于转发劳动部<企业职工患病或非因工负伤医疗期规定>的通知》（浙劳险〔1995〕231 号）

二、关于病假工资的计发问题

1．职工因病或非因工负伤，病假在六个月以内的，按其连续工龄的长短发给病假工资。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资（不包括加班加点工资、奖金、津贴、物价生活补贴，下同）的百分之五十；连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之六十；连续工龄满二十年不满三十年的，为本人工资的百分之七十；连续工龄满三十年以上的，为本人工资的百分之八十。

职工因病或非因工负伤，连续病假在六个月以上的，按其连续工龄的长短改发疾病救济费。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资的百分之四十；连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之五十；连续工龄满二十年不满三十年的，为本人工资的百分之六十；连续工龄满三十年以上的，为本人工资的百分之七十。

2．职工因病或非因工负伤病假期间，物价生活补贴计发问题。

职工因病或非因工负伤，在病假期间，物价补贴照发，如发生职工的病假工资与物价生活补贴之和低于当地最低工资标准百分之八十的，按当地最低工资标准的百分之八十发给。疾病救济费与物价生活补贴之和低于当地城镇企业职工基本生活费标准的，按当地城镇企业职工基本生活费标准发给。

十、职工因新型冠状病毒肺炎疫情被隔离，用人单位能否以此解除劳动合同？

案情简介：劳动者王某系宁波市某大型超市职工，与用人单位签订了为期三年的劳动合同，劳动合同于 2021 年 12 月 31 日到期。2020 年 2 月 1 日，其在为其母亲配药过程中与确诊新型冠状病毒患者有密切接触，次日，社区对其进行了居家隔离。王某第一时间向用人单位进行了汇报，表示自己已被隔离，无法在 2 月 2 日后继续上班。2 月 16 日，王某被取消隔离，并于次日到超市报到，但超市表示王某被隔离后没有正常上班，其已于 2 月 2 日与王某解除劳动合同关系，故拒绝王某上班。王某不服，于 2 月 18 日向仲裁委提出仲裁申请，要求恢复劳动关系。

调查与处理：在仲裁委的调解下，超市认识到自己的做法欠妥，主动继续履行劳动合同关系，该案最终以王某撤诉结案。

法律分析：《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条对用人单位的劳动合同解除权作出了限制，用以保护一些特定群体劳动者的合法权益。此次新型冠状病毒肺炎疫情，对劳动者和用人单位均产生了重大影响，特别是部分被确诊

患有新型冠状病毒和因故被隔离的劳动者。若用人单位此时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劳动者解除动合同关系，无疑会让这些劳动者雪上加霜，让他们承担更为沉重的心理和经济负担。为此，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》第一条明确规定，对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业不得依据劳动合同法第四十条、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。故本案超市作出解除与王某劳动合同的决定，于情于理于法均无依据。

典型意义：为保护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的合法权利，在疫情防控期间，用人单位的劳动合同解除权应当作出让步并被限制，用人单位不得随意行使劳动合同解除权。

附法律依据：

《中华人民共和国劳动合同法》

第四十条　有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）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。

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。

第四十二条　劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电〔2020〕5 号)

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。