

# 广东省高级人民法院、广东省人力资源和社会保障厅关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答

时效性：现行有效

发文机关：广东省高级人民法院, 广东省人力资源和社会保障厅

文号：粤高法〔2020〕38号

发文日期：2020年04月21日

施行日期：2020年04月21日

全省各级人民法院、人力资源社会保障局：

现将《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》印发给你们，请认真贯彻落实。执行中遇到问题，请及时层报省法院环境资源审判庭和省人社厅调解仲裁管理处。

特此通知

广东省高级人民法院

广东省人力资源和社会保障厅

2020年4月21日

为统一涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件的审理标准，坚持维护劳动者合法权益与促进用人单位复工复产相结合，构建和谐稳定劳动关系，根据相关法律法规及司法解释等规定，结合我省实际解答如下：

## 1. 劳动者在2020年春节延长假期期间的工资待遇，应如何确定

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。用人单位在春节延长假期期间（1月31日、2月1日、2月2日）安排劳动者工作的，应先安排补休；不能安排补休的，应按照不低于劳动者本人日或者小时工资标准的200%支付工资报酬。用人单位在此期间未安排劳动者工作，适逢工作日或者休息日的，按原工资计发方式处理。

## 2. 2020年春节延长假与其他假期、医疗期、停工留薪期重叠，应如何处理

产假、奖励假、陪产假（看护假）、停工留薪期及医疗期与2020年春节延长假重叠的，不得顺延。年休假与2020年春节延长假重叠的，可以顺延，或者由劳动者另行申请或者由用人单位另行安排。婚丧假、事假与2020年春节延长假重叠的，可由劳动者与用人单位依法协商安排。

## 3. 劳动者在政府规定延迟复工期间的工资待遇，应如何确定

按照《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，除特殊情形外，本行政区域内各类企业复工时间不早于2月9日24时。2月3日至9日受疫情影响延迟复工期间，用人单位已经安排劳动者使用带薪年假、单位自设福利假等各类假的，按相关假的规定支付其工资。如未安排各类假期的，按劳动合同约定标准支付工资。

符合规定不受延迟复工限制的用人单位，在此期间安排劳动者工作的，应当依法支付劳动者工资。其中，用人单位在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，应当根据《广东省工资支付条例》第二十条规定，按照不低于劳动者本人日或者小时工资标准的200%支付工资报酬。

4. 受疫情影响，用人单位不能依法及时与劳动者订立或者续订书面劳动合同，应如何处理

受疫情影响，用人单位不能依法及时与劳动者订立或者续订书面劳动合同，劳动者请求未签订书面劳动合同二倍工资差额的，不予支持。

疫情防控期间，用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立劳动合同。符合劳动合同法、电子签名法等法律法规规定的电子劳动合同一经订立，与书面劳动合同具有同等法律效力。

5. 劳动者请求新冠肺炎治疗期间或者医学观察期间以及因政府实施隔离措施期间的工资报酬，应如何处理

劳动者要求用人单位按照正常工作时间工资支付新冠肺炎隔离治疗期间或者医学观察期间以及因政府实施隔离措施期间的工资报酬，应予支持。

劳动者不遵守政府疫情防控规定，导致被隔离治疗或者医学观察，劳动者请求该期间工资报酬的，不予支持。

6. 因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施，用人单位延迟复工，劳动者请求不能返岗期间的工资报酬，应如何处理

用人单位安排未返岗劳动者通过电话、网络等方式提供正常劳动的，按正常劳动支付工资。

用人单位安排劳动者在受疫情影响延迟复工期间使用带薪年假、用人单位自设福利假等各类假的，按相关假的规定支付工资。

用人单位未复工或者复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的，参照停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商，在一个工资支付周期的，按照劳动合同约定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，由用人单位发放生活费，生活费按不低于当地最低工资标准的80%支付。

前款停工停产期间的计算，从2020年春节延长假结束的次日起至用人单位复工或者劳动者返岗前一日止。但用人单位因生产经营困难在2020年春节假期之前已履行相关程序后决定停工停产的，其停工停产起始日期为宣布停工停产之日。

用人单位停工停产的起止日期计算，从停工停产当日起至复工复产前一日止连续计算。其中，一个工资支付周期最长不超过30天（不剔除休息日、法定节

假日等各类假)。用人单位发薪日期在此期间的,不影响按停工停产相关支付标准分段计算工资。

用人单位停工停产复工,复工后再次停工停产的,每中断一次需重新计算,不得将两次停工停产的时间累加计算。

**7. 劳动者在其隔离治疗期满或者医学观察期满以及政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施结束之后要求返岗,用人单位拒绝的,工资待遇如何处理;劳动者据此解除劳动合同并请求经济补偿的,应否支持**

新冠肺炎患者治愈出院后,疑似病人在确诊未患新冠肺炎后,新冠肺炎患者密切接触者、自疫情严重地区返粤劳动者以及其他因疫情防控需要集中或者居家隔离的劳动者,在医学观察期满后要求返岗,用人单位无正当理由拒绝的,应支付正常工作时间的工资。

用人单位拒绝劳动者返岗且不支付工资超过合理期限,劳动者依据劳动合同法第三十八条解除劳动合同并请求支付经济补偿的,应予支持。

**8. 承担疫情防控保障任务的用人单位,要求劳动者提前返岗或者合理延长工作时间被拒,应如何处理**

承担疫情防控保障任务的用人单位,通知劳动者在春节延长假或者限制复工期间返岗或者合理延长工作时间,劳动者无正当理由未按时返岗或者未按用人单位要求合理延长工作时间,属于可以解除劳动合同情形的,用人单位根据法律、劳动合同的约定或者本单位的规章制度可解除劳动合同,劳动者要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿或者违法解除劳动合同赔偿金的,不予支持。

**9. 用人单位以劳动者拒绝到疫情严重地区或者原疫情严重地区但已被确定为低风险地区工作、出差为由,解除劳动合同,劳动者能否主张违法解除劳动合同的赔偿金**

疫情防控期间,用人单位未提供必要的防护措施、没有正当理由或者相关的政策依据要求劳动者到疫情严重地区工作、出差,劳动者有权拒绝。用人单位因劳动者拒绝而解除劳动合同,劳动者根据劳动合同法第八十七条规定请求支付赔偿金的,应予支持。但涉及运送防疫物资等与疫情防控密切相关的,劳动者无特殊情况不得拒绝。劳动者无正当理由拒绝的,用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理。属于可以解除劳动合同情形的,用人单位依法解除劳动合同,劳动者请求支付赔偿金的,不予支持。

用人单位要求劳动者到原疫情严重地区但已被确定为低风险地区工作、出差,劳动者无正当理由拒不服从的,用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理。属于可以解除劳动合同情形的,用人单位依法解除劳动合同,劳动者请求支付赔偿金的,不予支持。

**10. 用人单位以劳动者籍贯、居所属原疫情严重地区为由解除劳动合同,应如何处理**

用人单位以劳动者籍贯、户籍登记、其他有效身份登记的居所属原疫情严重地区为由解除劳动合同,应承担违法解除劳动合同的法律责任。

**11. 劳动者违反政府疫情防控措施拒绝治疗、医学观察、医学检查、隔离，用人单位能否解除劳动合同**

劳动者违反政府疫情防控措施拒绝治疗、医学观察、医学检查、隔离，影响用人单位生产经营或者严重违反劳动纪律、用人单位规章制度的，用人单位可根据劳动法第二十五条或者劳动合同法第三十九条规定解除劳动合同。

**12. 用人单位因受疫情影响延迟发放工资或者未依法及时为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同并请求经济补偿，应否支持**

用人单位因受疫情影响延迟发放工资未超过 30 天，或者未依法及时缴纳社会保险费，劳动者以此为由解除劳动合同并请求经济补偿的，不予支持。

**13. 用人单位因受疫情影响导致生产经营严重困难而解除劳动合同，劳动者能否主张经济补偿**

用人单位因受疫情影响导致生产经营严重困难的，可以与劳动者协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同，稳定工作岗位。如双方未能协商一致，用人单位根据劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同，应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。

**14. 用人单位因受疫情影响停工停产，工资待遇等如何处理**

用人单位因受疫情影响停工停产，未超过一个工资支付周期的，应当按照劳动合同约定的工资标准支付工资。超过一个工资支付周期的，用人单位与劳动者可以根据劳动者提供的劳动，协商新的工资标准；协商未成的，用人单位可根据劳动合同法第四十条规定解除劳动合同，但应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定，向劳动者支付经济补偿。超过一个工资支付周期的，用人单位没有安排劳动者工作，应当按照不低于当地最低工资标准的 80% 支付劳动者生活费；用人单位没有安排劳动者工作且未按上述标准支付生活费，超过合理期限或者约定期限，劳动者根据劳动合同法第三十八条规定提出解除劳动合同并请求生活费及经济补偿的，应予支持。

**15. 用人单位终止在疫情防控期间到期的劳动合同，劳动者请求继续履行或者支付赔偿金，应否支持**

劳动合同在隔离治疗期间、医学观察期间以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施期间到期，劳动合同期限分别顺延至劳动者隔离治疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

用人单位终止在上述期间到期的劳动合同，劳动者请求继续履行的，应予支持。劳动者不要求继续履行或者劳动合同已经不能履行，请求根据劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金的，应予支持。

**16. 用人单位以劳动者在治疗期间或者疫情防控期间无法提供正常劳动为由解除劳动合同，劳动者请求继续履行或者支付赔偿金，应否支持**

劳动者因隔离治疗、医学观察、政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施，未能提供正常劳动，用人单位以此解除劳动合同，劳动者要求继续履行的，应予

支持；劳动者不要求继续履行或者劳动合同已经不能履行，请求根据劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金的，应予支持。

**17. 劳动者患新冠肺炎治疗后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作，用人单位能否解除劳动合同**

劳动者患新冠肺炎，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，用人单位根据劳动合同法第四十条规定可解除劳动合同，但应当支付经济补偿。

新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者的隔离治疗期或者医学观察期均不计算为医疗期。隔离治疗结束后仍需停止工作继续治疗的，自继续开始治疗之日起计算医疗期。

**18. 疫情防控期间共享用工的劳动关系，应如何认定**

疫情防控期间，员工富余单位将劳动者借出至缺工单位共享用工的，不改变借出单位与劳动者之间的劳动关系，但劳动合同中的相关条款经双方协商可以变更。

**19. 劳动者因患新冠肺炎认定为工伤，应如何处理**

劳动者因患新冠肺炎认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的，工伤保险待遇由工伤保险基金和用人单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照规定的工伤保险待遇项目和标准支付。

**20. 劳动者因患新冠肺炎死亡不属于工伤，其近亲属主张用人单位支付死亡抚恤待遇，应如何处理**

劳动者因患新冠肺炎死亡不属于工伤，其近亲属根据《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》要求用人单位支付丧葬补助费、供养直系亲属一次性救济金（或者供养直系亲属生活补助费）、一次性抚恤金的，应予支持，但已按规定纳入社会保险支付的除外。

**21. 疫情防控期间的仲裁时效、起诉、上诉期限及案件审理期限如何把握**

当事人受疫情影响不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

当事人或者代理人受疫情影响，无法参加诉讼、仲裁，可以向人民法院或者仲裁机构申请延期审理，人民法院、仲裁机构受疫情影响难以按法定期限审理案件的，可相应顺延审理期限。

当事人受疫情防控措施影响无法在法律规定的诉讼期间起诉或者上诉，在障碍消除后的10日内申请顺延期限的，人民法院可予准许。

**22. 本解答应如何执行**

本解答从下发之日起供全省各级人民法院、仲裁机构参照执行。法律法规、司法解释有新规定的，按法律法规、司法解释的规定执行。