

福建省人力资源和社会保障厅办公室

闽人社办〔2020〕37号

福建省人力资源和社会保障厅办公室关于 处理新冠肺炎疫情引发的劳动争议案件 若干问题的指导意见

各设区市人力资源和社会保障局，平潭综合实验区社会事业局，福建省劳动人事争议仲裁院：

为做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控形势下劳动人事争议调解仲裁应对工作，妥善处理各类劳动人事争议案件，维护我省劳动人事关系和谐稳定，根据《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的意见》《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》《福建省人力资源和社会保障厅 福建省财政厅 福建省卫生健康委员会关于支持做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控劳动保障工作的通知》等规定，现就涉及疫情的劳动争议案件处理中的有关问题提出如下指导意见：

一、准确把握争议处理原则

各级劳动人事争议仲裁机构要从整体上把握劳动法、劳动

合同法等法律法规以及疫情防控期间相关政策文件，全面分析涉及疫情劳动争议的新特点、新问题，强化综合研判，做到合理关注不可抗力、正确理解政策、准确适用法律、妥善处理争议。在处理涉及疫情的劳动争议案件时，应当坚持平衡保护理念，既要注重遵守劳动保障法律法规，保障劳动者合法权益，也要为受疫情影响的用人单位提供生存和发展空间，保障其规范经营，努力通过劳动争议调解仲裁在保障民生、促进就业、企业生存、经济发展和社会稳定之间实现互利共赢。

二、分类处理争议问题

(一) 关于春节假期、延长春节假期与延迟复工期间的劳动报酬争议的处理

1. 用人单位在春节法定节假日期间（2020年1月25日—27日）安排劳动者工作，应当按照不低于劳动者本人工资的300%支付劳动报酬。

2. 用人单位安排劳动者在春节调休假（1月24日和1月28日—30日）和延长春节假期（1月31日—2月2日）期间工作又不能安排补休的，应当按照不低于劳动者本人工资的200%支付劳动报酬。

3. 按照《福建省人民政府办公厅关于延迟省内企业复工的通知》和属地政府的有关要求，2020年2月3日至复工前一天，属于延迟复工期间。

符合规定不受延迟复工限制的用人单位安排劳动者在2月3日至2月7日期间工作的（包括到单位工作和远程办公），应

按劳动者正常工作期间的工资待遇支付劳动报酬；在2月8日、2月9日工作的，应安排同等时长的补休或按照不低于劳动者本人工资的200%支付劳动报酬。

受延迟复工限制的用人单位在延迟复工期间的工资支付，如果用人单位未与劳动者协商优先使用带薪年假、自设福利假等各类假的，参照国家关于停工、停产期间工资支付有关规定进行处理：在一个工资支付周期内的，应按照劳动合同规定的标准支付劳动者劳动报酬；超过一个工资支付周期的，应当向劳动者发放生活费，生活费按照我省生活费有关规定执行。如果用人单位与劳动者协商优先使用带薪年假等各类假的，用人单位应当按照相应休假的规定向劳动者支付工资；用人单位与劳动者协商未达成一致，直接优先使用带薪年假并已按规定足额支付工资的，劳动者主张享受已抵扣部分的带薪年假有关权利的，仲裁机构一般按《职工带薪年假条例》规定裁决不予支持。在延迟复工期间，劳动者以远程办公的形式提供正常劳动的，用人单位应当按照劳动者正常工作期间的工资待遇支付工资。

（二）关于延迟复工期限届满后劳动者未返岗、用人单位停工停产等情况下劳动报酬争议的处理

1. 延迟复工期限届满后，对于因受疫情影响而未能及时返岗的劳动者，用人单位应主动与职工协商优先使用带薪年假等各类假，并按相关休假等规定支付劳动报酬；对于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劳动者，

用人单位应参照国家关于停工、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规定发放生活费，生活费按照我省生活费有关规定执行。

2. 延迟复工期限届满后，因受疫情影响用人单位自行停工停产的劳动者，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职工工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动并与用人单位重新约定工资标准，用人单位可以按照双方新约定的标准向劳动者支付劳动报酬，但不得低于当地最低工资标准。劳动者没有提供正常劳动的，用人单位应当发放生活费，生活费按照我省生活费有关规定执行。

（三）关于劳动者感染新型冠状病毒肺炎、因疑似感染接受医学观察等特殊期间的劳动报酬争议的处理

1. 对于感染新型冠状病毒肺炎的劳动者，在其隔离治疗期间，用人单位应当视同其提供了正常劳动并支付相应的劳动报酬。隔离治疗期结束后，劳动者仍需停止工作治疗休息的，按规定享有医疗期，医疗期按照原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发〔1994〕479号）执行。劳动者在医疗期中，用人单位应当根据依法制定的规章制度、劳动合同或集体合同的约定，支付病假工资，病假工资不能低于当地最低工资标准的80%。

其中，劳动者感染新型冠状病毒肺炎被认定为工伤的，依法享受工伤保险有关待遇。

2. 对于劳动者属于新型冠状病毒感染肺炎疑似病人、密切接触者，因依法被隔离导致不能提供正常劳动的，其隔离期间的工资待遇由用人单位按照正常工作工资支付。

（四）关于受疫情影响发生的解除、终止劳动争议处理的把握

1. 符合规定不受延迟复工限制的用人单位，在提供了必要的防疫保护和劳动保护措施后，可以动员、劝导劳动者及时返岗。劳动者无正当理由拒不返岗的，用人单位可以依据劳动法律法规规章或者依法制定的规章制度予以处理。

属于受我省延迟复工限制的用人单位，不得强制要求劳动者提前复工，不得以疫情防控措施导致劳动者无法复工为由而解除劳动合同。用人单位强制要求劳动者提前复工，劳动者不同意复工而被解除劳动合同，劳动者主张用人单位系违法解除劳动合同并要求支付经济补偿的，仲裁机构应当予以支持。

2. 用人单位以《劳动合同法》第40条、41条无过失性辞退或经济性裁员为由与处于特殊期间（即“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期间”）的劳动者解除劳动合同的，或者在此期间劳动合同到期，但用人单位未顺延至劳动者医疗期期满、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而直接终止劳动合同的，仲裁机构可按照《劳动合同法》第48条的规定认定属于违法解除或者违法终止劳动合同。

3. 受疫情影响的用人单位以客观情况发生重大变化为由与劳动者解除劳动合同，仲裁机构应当要求用人单位提供客观情况发生重大变化的证据，审理时应注意考察同一时期、相同地区、相同性质的其他用人单位是否能够正常履行劳动合同，若仅因用人单位自身原因与劳动者解除劳动合同的，则不属于客观情况发生重大变化的情形。

在认定客观情况发生重大变化成立的情况下，仲裁机构同时还要审查用人单位在解除劳动合同前是否向劳动者履行了必要的协商程序、是否提前将合同解除的理由通知工会，在办案中要注意审查用人单位提交的采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等证明协商变更劳动合同内容的证据材料。如果用人单位没有履行协商程序或通知程序，即使客观情况发生重大变化成立，仍然应当认定用人单位系违法解除劳动合同。

（五）关于特殊用工关系的认定处理

1. 对承担疫情防控保障任务需要紧急加班的用人单位，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，安排劳动者延长工作时间超过《劳动法》第41条有关的“每日不得超过3小时、每月不得超过36小时”的限制规定的，可根据《劳动法》第42条的规定，认定其延长工作时间不受《劳动法》第41条规定限制。

2. 对于旅游、餐饮、酒店等行业受疫情影响产生的待岗人员与互联网配送相结合形成的“共享员工”用工模式，可根据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的

意见》（劳部发〔1995〕309号）第7条的规定，一般认定借出企业与借入企业存在借用合同关系，“共享员工”与借出企业存在劳动关系，并分别依据合同关系与劳动关系处理相关权利义务。

（六）关于仲裁时效中止和仲裁审理期间的计算

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。

三、及时预防化解争议

劳动人事争议处理工作是矛盾纠纷多元化解机制的重要组成部分，是支持我省企业全面复工复产和生产生活秩序恢复的重要保障，事关民生保障和社会稳定，各地要切实提高政治站位，着力做好疫情防控期间争议处理工作。

（一）快速消化争议存量。各级劳动人事争议仲裁机构要努力排除疫情影响，积极创造条件尽快恢复案件处理工作，防止出现案件积压。主动加强非见面调解仲裁服务，合理认定申请仲裁时效，及时开通争议处理绿色通道，简化优化案件处理流程，做到快立、快调、快裁、快结，保障争议得到依法及时妥善处理。

（二）坚决遏制争议增量。积极利用“互联网+调解”平台，

通过微信调解、电话调解、在线调解等方式，引导当事人互谅互让，充分发挥协商调解化解争议的基础作用，从源头上减少争议的发生。要结合本地区争议处理实际制定工作应对方案，采取加大委托调解工作力度、下沉调解仲裁工作力量、发挥兼职仲裁员作用等措施，有效应对短期内可能出现的争议大幅增长。

（三）加强风险预警排查。要加强对辖区内用人单位劳动用工指导，促进劳动争议纠纷的源头预防，密切关注疫情发展对本地区劳动争议处理工作的影响，全面梳理和排查受疫情影响的争议案件反映的涉稳风险，积极采取有效应对措施，及时化解受疫情影响的劳动关系风险苗头性、倾向性问题。

福建省人力资源和社会保障厅办公室

2020年3月12日



（此件主动公开）

抄送：福建省高级人民法院、人力资源社会保障部调解仲裁管理司、
人力资源社会保障部劳动关系司。