

关于转发《中钢协关于疫情防控期间相关法律问题 及风险防范参考材料》的通知

各会员单位：

现将中钢协法律分会的关于疫情防控期间相关法律问题及风险防范参考材料转发给大家，以供各单位在抗疫情工作中防控法律风险的内部参考。在此我们向中国钢铁工业协会法律分会表示由衷的感谢。

湖北省企业法律顾问协会

2020 年 2 月 19 日

中国钢铁工业协会法律分会

关于疫情防控期间相关法律问题及风险防范

参考材料

2020 年春节新型冠状病毒疫情爆发，国家卫健委于 2020 年 1 月 20 日发布公告，正式将新型冠状病毒感染肺炎纳入《中华人民共和国传染病防治法》规定的乙类传染病，并采取甲类传染病预防控制管理，中央及各地政府纷纷出台一系列紧急应对措施，武汉封城、道路管制、延长春节假期、非疫企业不得提前复工等各种应对措施的出台，给企业带来了许多亟待解决的法律问题。面对大疫，根据协会领导要为会员单位服务的要求，法律分会收集并整理了法院、法律专业团队关于疫情期间企业面临的法律风险及应对措施的相关材料，以供各会员单位总法律顾问、法务机构负责人履职参考。

一、疫情期间，企业如何降低合同履行的法律风险

疫情期间，企业应及时排查待履行合同的状况。对受疫情影响将延迟或者无法履行的合同，企业应尽早采取相应措施降低由此带来的法律风险，做到早识别，早处理，早规避。

1. 若国际合同履行受影响，企业可向“中国国际贸易促进委员会”申请出具不可抗力证明

按照《中国国际贸易促进委员会章程》的规定，中国国际贸易促进委员会（以下简称“中国贸促会”）可以出具不可抗力证明。因此，受疫情的影响导致无法如期履行或不能履行国际贸易合同的，企业可向中国贸促会申请办理与不可抗力相关的事实性证明。

目前，中国贸促会商事认证中心开发了线上认证平台（<http://www.rzccpit.com/>），企业可通过提交相应的佐证材料在线上办理不可抗力事实性证明。

企业若有境外项目需派遣人员进行商务考察、技术交流或春节回国休假后需返回项目所在国的复工人员，应事先向我驻项目所在国使领馆咨询，了解项目所在国关于疫情防控的相关规定和措施。

2. 若国内合同履行受影响，企业并非当然可解除或变更，应按照不同的类型作出相应处理

受疫情影响导致合同义务不能履行的情况大致分为两类：

第一类：合同目的已无法实现；

第二类：合同暂时不能履行，但可延期履行。不同类型会导致不同的法律后果。

（一）因疫情导致合同目的无法实现的，企业可单方解除合同

《合同法》第九十四条规定，“有下列情形之一的，当事人可以解除合同：一）因不可抗力致使不能实现合同目的；（后项略）”。

（二）因疫情导致合同暂时不能履行，但可延期履行的，企业可协商变更、解除合同

《合同法》第七十七条规定：当事人协商一致，可以变更合同及《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国合同法〉若干问题的解释（二）》第二十六条关于情势变更原则的规定。

无论合同履行受到疫情的何种影响，企业均应履行通知义务并尽到避免损失扩大的义务

《民法总则》第一百八十条、《合同法》九十四条、第一百一十七条、一百一十八条、一百一十九等的规定，企业可通过主张本次疫情为不可抗力而要求变更、解除合同，但应履行通知义务并遵循减损规则。

因此，企业因疫情影响合同履行时也应做到以下几点：

（1）应积极履行通知义务

（2）采取积极措施防止损失扩大，尽量减轻可能给对方造成的损失。

（3）在合理期限内向对方提供不可抗力事实证明

不可抗力证明包括疫情发生期间，政府发布的规范性文件、通告、命令（如政府要求企业转产抗击本次疫情物品的命令、各

级政府部门发布的各类防控文件等)及客观环境导致无法履行的证据(如道路被封的照片、视频等)。

(4) 在告知对方遭受不可抗力的同时根据公平原则及诚实信用原则提供合理的解决方案

为降低由此给双方造成的影响, 解决方案建议包含以下内容:

①合同条款变更的建议, 包括合同履行期限、地点的合理变更、已付和未付款项的调整等;

②已造成损失的分担比例及方式;

③合理的应急或替代方案。

3. 本次疫情构成不可抗力事件下, 诉讼时效有什么影响

根据《中华人民共和国突发事件应对法》第十三条规定, 因采取突发事件应对措施, 诉讼、行政复议、仲裁活动不能正常进行的, 适用有关时效中止和程序中止的规定, 但法律另有规定的除外。

我们认为, 本次疫情对诉讼时效是发生中止效力。

依据《民法总则》第 194 条之规定, 在诉讼时效期间的最后六个月内, 因下列障碍, 不能行使请求权的, 诉讼时效中止: (一) 不可抗力……。

也就是说, 企业目前如果存在相关合同纠纷的诉讼时效是在疫情期间将要届满, 则可因本次疫情构成不可抗力中止诉讼时效, 等疫情解除后六个月内再进行诉讼主张。

二、疫情防控期间劳动关系相关法律问题 10 大风险提示

为妥善预防与应对新冠肺炎疫情防控期间的劳动争议，维护职工合法权益，保障企业正常生产经营，促进劳动关系的和谐稳定，北京海淀法院针对劳动关系相关法律问题作出十大风险提示，呼唤劳动者与用人单位增强责任意识、法治意识与大局意识，依法依规助力疫情防控工作，为全力以赴打赢疫情防控阻击战贡献力量！

提示一

患有或者疑似患有新冠肺炎的劳动者应当如实陈述病情，自觉配合接受检疫、强制隔离或者治疗。

提示主体：劳动者

提示依据：《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》第一条规定，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。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。《传染病防治法》第七十七条之规定，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。

风险内容：劳动者患有或者疑似患有新冠肺炎，故意隐瞒病情，拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗的，构成严重违反用人单位的规章制度的、或被依法追究刑事责任的，依据《劳动合同法》第三十九条之规定，用人单位均可以与其解除劳动合同，而无需支付经济补偿。

提示二

用人单位应主动为疫情防控期间坚守民生保障岗位的劳动者提供劳动防护用品。

提示主体：用人单位

提示依据：《劳动法》第五十四条规定，用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。疫情防控期间，为保障居民的生活必需品供应、合理出行、物流配送等需求，从事民生保障行业的众多劳动者坚守工作岗位，在超市、公共交通、居民小区等具备一定人流量的区域从事本职工作。用人单位应当为此类劳动者配备口罩等劳动防护用品，并严格进行日常体温监测，依法依规履行用人单位应承担的法律责任与社会责任，切实保障劳动者的生命健康安全。

风险内容：用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的，依据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条之规定，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

提示三

因疫情防控需要而进行隔离、在家灵活办公、企业停工停产等期间，用人单位应当依据不同情况保障劳动者的劳动报酬权利。

提示主体：用人单位

提示依据：《传染病防治法》第四十一条第二款规定，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。2020年1月24日人力资源社会保障部办公厅作出《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》，载明“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”。2020年1月31日北京市人力资源和社会保障局作出《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，载明“对于企业要求职工通过网络、电话等灵活方式在家上班的，按照正常工作期间的工资收入支付工资。”针对企业因疫情防控而停产停工的，《北京市工资支付规定》第二十七条规定“非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没

有安排劳动者工作的,应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。国家或者本市另有规定的从其规定。”

风险内容:因疫情防控需要而进行隔离、在家灵活办公、企业停工停产等期间,并未免除用人单位支付工资或基本生活费的法定义务。依据《劳动合同法》第八十五条之规定,未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的,由劳动行政部门责令限期支付;逾期不支付的,责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。此外,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,依据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条之规定,劳动者可以提出解除劳动合同,用人单位应当支付补偿金。

提示四

用人单位不得随意解除或终止与隔离治疗、医学观察期间等劳动者的劳动合同。

提示主体:用人单位

提示依据:2020年1月24日人力资源社会保障部办公厅作出《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》,载明“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。”此外，上述职工无法正常提供劳动系因病休或执行隔离措施所致，履行了合理告知义务后有别于旷工行为，故并不属于劳动合同法第三十九条中严重违反用人单位规章制度的情形，用人单位不得据此为由提出与职工解除劳动关系。

风险内容：用人单位违法解除或终止劳动合同的，依据《劳动合同法》第四十八条之规定，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照《劳动合同法》第八十七条规定支付赔偿金。

提示五

劳动者年休假或探亲假与国家延长春节假期重合的，应遵照相关法律法规处理。

提示主体：劳动者、用人单位

提示依据：《职工带薪年休假条例》第三条规定，国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条规定，探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间，另外，根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。部分劳动者在春节假期放假前已履行请休年休假或探亲假的审批手续，如与后续通知的延长春节假期（1

月 31 日至 2 月 2 日) 相重合, 则该段期间的休假性质如何调整, 劳动者与用人单位应依据上述规定进行及时沟通处理。

风险内容: 若劳动者原已针对春节延长假期期间请休年休假, 则不再计入年休假假期, 劳动者的年休假权益可另行安排, 但劳动者应依据用人单位的规章制度另行履行请休假手续的程序。对于用人单位未安排劳动者休年假的天数, 依据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条之规定, 用人单位应当按照日工资收入的 300% 支付未休年休假工资报酬, 其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

提示六

2020 年国家春节假期因疫情防控不能休假劳动者的合法权益应获得保障。

提示主体: 用人单位

提示依据: 2019 年 11 月 21 日国务院办公厅作出《关于 2020 年部分节假日安排的通知》, 决定春节期间 2020 年 1 月 24 日至 30 日放假调休; 2020 年 1 月 26 日国务院办公厅作出《关于延长 2020 年春节假期的通知》, 决定延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日, 2 月 3 日起正常上班; 《全国年节及纪念日放假办法》第二条规定, 全体公民放假的节日包括春节, 放假 3 天(农历正月初一、初二、初三)。依据《劳动法》第四十四条第(三)项之规定, 针对上述 3 天法定节日加班, 用人单位应支付不低于工资的 300% 的加班费, 故无法通过补休免除用人单位支付加班费的法定

义务；除上述3天法定节日，其余春节假期应计入休息日，部分劳动者在休息日期间因从事疫情防控工作不能休假，用人单位应安排补休，如不能安排补休的，依据《劳动法》第四十四条第（二）项之规定，支付不低于工资的200%的加班费。

风险内容：依据《劳动合同法》第八十五条之规定，用人单位安排加班不支付加班费的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。此外，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，依据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条之规定，劳动者可以提出解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿。

提示七

因履行工作职责感染新冠肺炎的工伤职工权益应倍受关注。

提示主体：用人单位

提示依据：《工伤保险条例》第十四条、第十五条分别对应当认定为工伤及视同工伤的情形作出规定，疫情防控期间被感染新冠肺炎、符合上述情形的，用人单位应当为劳动者提起工伤认定申请。依据《工伤保险条例》第十七条之规定，所在单位应当自工伤发生之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请（遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长）。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在工伤发生之日起1年

内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。2020年1月31日北京市人力资源和社会保障局作出《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》，载明“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的，按规定认定为工伤。压缩认定时间，用人单位为上述对象申报工伤认定且事实清楚、材料完整的，应在受理3日内完成认定工作。”

风险内容：正处疫情防控的攻坚时期，用人单位应当主动提升对工伤职工的医学治疗与生活保障的关注程度，及时履行工伤认定的申报手续。若用人单位未依法为劳动者缴纳工伤保险，导致劳动者无法通过社会保险基金列支工伤待遇，则用人单位应当承担对劳动者工伤待遇的赔偿责任。

提示八

用人单位应当主动落实对农民工群体的科学防控指导与工资权益保障。

提示主体：用人单位

提示依据：从事制造、建筑、服务等行业的农民工群体，通常在元宵节后迎来返城高峰。农民工群体基于医学认知水平与自身防控能力的局限性，需要用人单位全力开展应对疫情政策的宣传讲解，引导农民工科学防控，并合理安排返城时间，落实对工作及宿舍区域的消毒工作，降低感染和传播风险。2020年2月6日国务院农民工工作领导小组办公室作《关于进一步做好春节后

农民工返城服务保障工作的通知》，要求各地积极开展农民工防疫宣传和疫情防控、实施分类指导、加强输出地与输入地有效对接、加强部门协同、切实维护劳动权益、积极做好服务保障工作。其中指出应加强对受疫情影响企业的劳动用工指导和服务，促进企业保持正常生产经营秩序，依法依规处理农民工因疫情不能提供正常劳动情况下劳动关系问题。对于因隔离、留观、治疗或政府采取紧急措施导致农民工暂不能提供正常劳动的，企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣工。通过严格落实上述举措，维护农民工群体的劳动权益。

风险内容：《传染病防治法》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。此外，对于处于隔离期间的农民工群体，用人单位应当支付隔离期间的工资，拖欠农民工工资的法律风险同前述第三项提示一致，不再重复赘述。

提示九

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争议仲裁的，仲裁时效中止。

提示主体：劳动者、用人单位

提示依据：《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。2020年1月24日人力资源社会保障部办公厅作出《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》，载明“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。”

风险内容：因受疫情影响造成当事人申请劳动仲裁时效中止、被申请人提起的时效抗辩理由不能成立的情形下，在仲裁过程中被申请人应针对实体问题进行答辩，负有举证责任的当事人应当举证证据，否则应自行承担相应的不利法律后果。

提示十

当事人可主动关注有管辖权人民法院的便民立案举措，保障自身的起诉权。

提示主体：劳动者、用人单位

提示依据：《劳动争议调解仲裁法》第四十八条规定，劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决（终局裁决）不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。《劳动争议调解仲裁法》第五十条规定，当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。《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。期间不包括在途时间，诉讼文书在期满前交邮的，不算过期。

风险内容：疫情防控期间，劳动者与用人单位可主动关注有管辖权人民法院的便民举措，通过互联网立案、邮寄立案、电话咨询有效立案途径等灵活有效的方式，保障自身的起诉权益。疫情防控期间因春节假期延长至2020年2月2日，故若不服仲裁裁决书起诉期限的最后一日处于春节假期期间的，应以2020年2月3日为起诉期限届满的日期。如当事人逾期未提起诉讼，则仲裁裁决书发生法律效力，相应的法律后果应由当事人自行承担。

三、企业在疫情期间面临的法律风险及应对措施

1. 合同履行的法律风险及应对措施

问 题：因新型冠状病毒疫情管制性封锁，导致人员流通受限、交通不便、工厂延期开工等情形，企业签订的供货、服务、施工、物流运输等各类合同不能正常履行是否构成违约？是否能够要求延期履行？是否能够解除合同？

法律规定：《中华人民共和国合同法》第一百一十七条规定“不可抗力不能履行合同的，根据不可抗力的影响，部分或者全部免除责任，但法律另有规定的除外。当事人迟延履行后发生不可抗力的，不能免除责任。本法所称不可抗力，是指不能预见、不能避免并不能克服的客观情况”；第一百一十八条规定“当事人一方因不可抗力不能履行合同的，应当及时通知对方，以减轻可能

给对方造成的损失，并应当在合理期限内提供证明”。《中华人民共和国民法总则》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。法律另有规定的，依照其规定。不可抗力是指不能预见、不能避免且不能克服的客观情况”。

法律解答：根据上述法律规定和最高人民法院司法观点，本次“新型冠状病毒疫情”属于不可抗力事件，因新型冠状病毒疫情导致合同不能履行的，不构成违约，合同当事人依据自己实际情况，可以要求延期履行合同，也可以要求解除合同。法律依据是：

（1）从法理上讲，此次新型冠状病毒疫情是一种突发的异常事件，属于人类不可预见、不能避免且不能克服的事件，并有政府强行性通知及不得提前复工文件为证，符合“不可抗力”法律要件。

（2）从最高法院司法判例来看，2003年6月11日最高人民法院发布的《关于在防治传染性非典型肺炎期间依法做好人民法院相关审判、执行工作的通知》中规定，因政府及有关部门为防治“非典”疫情而采取行政措施直接导致合同不能履行，或者由于“非典”疫情影响致使合同根本不能履行而引起的纠纷，按照《中华人民共和国合同法》第一百一十七条和第一百一十八条关于不可抗力的规定进行处理，可见最高人民法院倾向性意见，也是将疫情认定为不可抗力。

法律应对措施：

(1) 疫情造成了大规模的交通不便、工厂停工等情况，只有在疫情真正影响到合同目的不能实现的，企业方可援引“不可抗力”法律规定，提出解除合同，或要求免除合同不能履行的责任。根据合同法规定，若合同不能履行，且原因不能全部归责于合同当事人的，根据本次疫情的影响，可以部分或者全部免除责任。

(2) 如因本次疫情导致合同不能按期履行，企业可依据“不可抗力”法律规定或合同中关于不可抗力条款，要求延期履行合同，或者待不可抗力事件消除后继续履行合同。

(3) 如因本次疫情导致合同不能全面履行，企业可依据“不可抗力”法律规定，要求部分履行，或要求免除部分履行责任。

(4) 依据合同法规定，企业在采取相关措施时，须注意：一是疫情造成合同不能履行的，应及时书面通知对方，以使对方及时知晓并采取补救措施以达到减损的效果；二是书面通知发出后，应在合理期间内向对方提供相关证明，如当地政府相关疫情文件、不得复工通知、人员或道路管制措施的照片及其他相关证明等；三是书面通知方式首先应采取合同约定的通知方式；合同没有约定通知方式的，应采取双方认可的快递、微信、短信、邮件等，并保留通知发出及对方收到通知的证据。

(5) 如疫情影响虽不能解除合同，但合同继续履行会造成明显不公平，应如何处理？对此，可以根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国合同法〉若干问题的解释二》第二十六条

规定的“情势变更”原则处理，即：合同成立以后客观情况发生了当事人在订立合同时无法预见的、非不可抗力造成的不属于商业风险的重大变化，继续履行合同对于一方当事人明显不公平或者不能实现合同目的，当事人可以请求人民法院变更或者解除合同，人民法院应当根据公平原则，并结合案件的实际情况确定是否变更或者解除。

2. 劳动法律风险及应对措施

疫情发生后，各级政府采取了隔离、封城、交通管制、延长假期、集中收治、居家观察等一系列措施，在此情形下，企业能否与疫情人员解除劳动合同、如何发放工资？中央及各级政府疫情防控措施的出台，使劳动关系领域法律纠纷更加复杂，主要潜在的法律风险是：

（1）就业歧视法律风险。《中华人民共和国就业促进法》第三十条规定“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”；《中华人民共和国传染病防治法》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”。据此规定，感染或疑似感染新型冠状病毒人员，或者身处疫区返岗工作或在求职时，用人单位不得对上述劳动者实施任何就业歧视，如用人单位存在就业歧视行为，劳动者可以向法院起诉维权。

应对措施：企业在招工或劳动合同中，不得有任何歧视疫情人员的用语，只能在其他方面进行审核。

(2) 解除劳动合同法律风险。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》（人社厅明电〔2020〕5号）规定，对因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒处于隔离治疗期间或医学观察期间的劳动者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，用人单位不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十一条以无过失性辞退或经济性裁员为由与劳动者解除劳动合同。

应对措施：

(1) 如企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以采取调整薪酬、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；

(2) 如企业因受疫情影响需裁减人员的，只能对其他在职人员实施裁员措施，不得裁减被采取隔离治疗、医学观察措施或被限制出行的劳动者；

(3) 若劳动者因拒绝接受有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等被依法追究刑事责任，用人单位可以根据《劳动合同法》第三十九条“劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可以解除劳动合同”的规定，解除劳动合同，且不必支付经济补偿。

3. 终止劳动关系法律风险

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》（人社厅明电〔2020〕5号）规定，在劳动者因感染、疑似感染或密切接触新型冠状病毒隔离治疗期间或医学观察期间、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，劳动合同分别顺延至医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

应对措施：

（1）劳动者被直接采取隔离治疗措施的，劳动合同到期日顺延至“隔离期结束之日”；

（2）劳动者被采取医学观察措施后未被确诊的，劳动合同到期日顺延至“医学观察期结束之日”；

（3）劳动者先被采取医学观察措施，后又被确诊的，劳动合同到期日顺延至“隔离期结束之日”；

（4）劳动者未患新型冠状病毒肺炎也未被采取医学观察或隔离治疗措施，只是被当地人民政府限制出行的，劳动合同到期日顺延至“当地人民政府宣布解除禁行措施之日”。

4. 支付工资的法律风险

（1）根据当地政府延迟复工通知，企业在迟延复工期间如何支付工资？对此人社部在通知中没有明确，但根据上海、山东等省市人社部相关文件，都认为因疫情导致迟复工期间属于休息日，对于休息的职工，企业应当按照劳动合同约定的标准支付

工资；对于休息日上班的职工，应作为休息日加班给予补休或按规定支付加班费。

（2）员工被隔离、医学观察期间，工资应该怎么发？根据《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条第二款规定“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”。依据该规定，员工被隔离、医学观察期间，且工资待遇应当按照正常工作期间的工资支付。

5. 迟延复工期间企业要求职工在家工作的法律风险

根据上海、山东等省市人社部相关文件认为，迟延复工期间属于休息日，根据休息日法律规定，如迟延复工期间企业要求职工在家上班，则属于加班，应按照加班规定支付工资；迟延复工期间职工在家上班发生伤害，视为工伤，按照工伤法律规定处理。

6. 公益性捐赠的法律风险及应对措施

（一）疫情无情人有情，企业捐赠款物，支持疫情防控，是企业履行的社会责任，但企业捐赠与个人捐赠不同，其涉及到《公司法》、《合同法》、《税法》等内部管理规范和外部法律法规。根据现行法律规定，企业公益捐赠潜在的法律风险主要是：

（1）《中华人民共和国合同法》第七十四条规定，因无偿转让财产，对债权人造成损害的，债权人可以请求人民法院撤销债务人的行为。依据该规定，企业的公益性捐赠行为与债权人发生利益冲突时，存在债权人行使撤销权的法律风险。

(2) 如企业公益性捐赠的承诺不能按时兑现，依照《救灾捐赠管理办法》第三十三条规定，除依法追要捐赠款物，还可向社会进行公告说明，公益捐赠若决策不当，存在着社会失信风险。

(3) 企业捐赠是自己产品，根据增值税法律规定，涉及到如实申报及纳税的法律风险，如捐赠其他财物，按照《中华人民共和国慈善法》规定，涉及到所得税扣除各种证明文件不全等法律风险。

(二) 应对措施：

(1) 企业在进行公益捐赠时，应按照公司章程和公司法规定，完善对外捐赠行为的内部决策程序，根据自身经营实力和承受能力，确定对外捐赠支出的额度，有效维护股东权益，避免不当的债权债务纠纷。

(2) 在公益捐赠时，应提前与税务沟通，弄清公益捐赠的扣税手续及证明。

(3) 企业一旦承诺捐赠，应当按照捐赠协议约定的期限和方式将捐赠财产转移给受赠人，若特殊原因确实不能按时履约的，应当及时向捐赠受赠人说明情况，签订补充履约协议。

7. 个人信息披露的法律风险及应对措施

(一) 公民疾疫信息保护的法律风险。《传染病防治法》第十二条规定，疾病预防控制机构、医疗机构不得泄露涉及个人隐私的有关信息、资料。《中华人民共和国刑法》第二百五十三条规定，违反国家有关规定，向他人出售或者提供公民个人信息，

情节严重的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，违反国家有关规定，将在履行职责或者提供服务过程中获得的公民个人信息，出售或者提供给他人的，依照前款的规定从重处罚。

（二）应对措施：

（1）企业只能按照医疗机构记载的情况向政府部门提供合法收集的劳动者感染新型冠状病毒情况，不得提供擅自收集或传播的信息；

（2）未经本人同意，不得泄露或公开披露公民隐私信息等。

8. 疫情期间，企业经营违法的风险及应对措施

（1）违反《价格法》将面临高倍罚款的风险。《价格法》第十四条的规定，相互串通，操纵市场价格，造成商品价格较大幅度上涨的，责令改正，没收违法所得，并处违法所得5倍以下的罚款；没有违法所得的，处10万元以上100万元以下的罚款，情节较重的处100万元以上500万元以下的罚款；情节严重的，责令停业整顿，或者由工商行政管理机关吊销营业执照。除前款规定情形外，经营者相互串通，操纵市场价格，损害其他经营者或者消费者合法权益的，依照《价格违法行为行政处罚规定》第四条的规定处罚。行业协会或者其他单位组织经营者相互串通，操纵市场价格的，对经营者依照前两款的规定处罚；对行业协会或者其他单位，可以处50万元以下的罚款，情节严重的，由登记管理机关依法撤销登记、吊销执照。

(2) 违反中央及地方政府疫情防控管理规定，面临高额处罚或追究刑事责任风险。《中华人民共和国传染病防治法实施办法》第七十条规定“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；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”；《中华人民共和国突发事件应对法》第六十六条规定“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”。《中华人民共和国刑法》第三百三十条规定“违反传染病防治法的规定，对单位判处罚金，对责任人可进一步追究妨害传染病防治罪，最高可判处三年以上七年以下有期徒刑”。

(3) 传播虚假信息将面临拘留的风险。《中华人民共和国治安管理处罚法》第二十五条规定“散布谣言，谎报险情、疫情、警情或者以其他方法故意扰乱公共秩序的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款；情节较轻的，处五日以下拘留或者五百元以下罚款”。

9. 诉讼活动的法律风险及应对措施

(一) 2020年1月28日最高人民法院关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情召开了专题会议，会议指出要引导当事人通过网上立案、诉讼、调解、信访，就近跨域立案，跨区域远程办理诉讼事项，最大限度方便当事人和律师参与诉讼；对开庭等活动原

则上推迟，该延期审理的案件依法延期审理。陕西省高级人民法院及各中级人民法院、基层法院都先后下发了相关通知，通知要求疫情防控期间，当事人需要提交诉讼、信访材料或者申请办理其他诉讼服务事项的，请通过陕西移动微法院、陕西法院诉讼服务网或者邮寄方式进行，当事人可采用网上立案、网上调解、网上信访、电话、短信等方式进行诉讼、信访活动，避免到诉讼服务中心等公共场所，以降低疫情传播风险。

（二）应对措施

（1）诉讼时效，如企业的债权处于诉讼时效期间的最后六个月内，应按照诉讼时效中止的法律规定，即由不可抗力导致权利人无法行使请求权的，自诉讼时效中止的原因消除之日起满六个月，诉讼时效期间届满。也就是说，在疫情期间企业的诉讼权利受到保护，但疫情解除后，诉讼时效延长至疫情解除之日起六个月。

（2）上诉期限、执行期限、申请撤销仲裁等，法律对上诉期限、执行期限、撤销仲裁期限，没有可变性规定，故在出行受限的情况下，企业应及时通过电话、微信、邮件等人民法院许可的方式，向人民法院提交上诉状、申请书。

（3）疫情期间，企业因疫情无法开庭、预交诉讼费、举证或调取证据、不能履行生效判决等其他诉讼活动，均可向法院申请顺延期限。

10. 受疫情影响的企业如何依法保障生产经营权

（1）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》（人社厅明电〔2020〕5号）规定，鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息的方式，保持正常的生产经营，尽量不裁员或者少裁员，对于符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

（2）根据人力资源社会保障部、财政部、国家发展和改革委员会、工业和信息化部《关于失业保险支持企业稳定岗位有关问题的通知》（人社部发〔2014〕76号）规定，对采取有效措施不裁员、少裁员，稳定就业岗位的企业，由失业保险基金给予稳定岗位补贴（简称“稳岗补贴”）。

（3）依据文件，企业由于受到疫情的影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，企业同时具备以下条件时，可以申请稳岗补贴：1）生产经营活动符合国家及所在区域产业结构调整政策和环保政策；2）依法参加失业保险并足额缴纳失业保险费；3）上年度未裁员或裁员率低于统筹地区城镇登记失业率；4）企业财务制度健全、管理运行规范