

河南省高级人民法院 河南省人力资源和社会保障厅

豫高法〔2020〕33号

河南省高级人民法院 河南省人力资源和社会保障厅 关于做好涉新型冠状病毒肺炎疫情防控 劳动争议处理工作的通知

全省各中级人民法院、基层人民法院，各省辖市、济源示范区、省直管县（市）人力资源社会保障局：

为深入贯彻落实中央、省委、最高人民法院和人力资源社会保障部关于新型冠状病毒肺炎（以下简称新冠肺炎）疫情防控的决策部署，充分发挥调解、仲裁、审判职能，坚持平衡保护，倡导诚信仲

裁、诚信诉讼,依法及时高效处理劳动争议,保护劳动者合法权益,保障用人单位规范经营,促进劳动关系和谐稳定,结合我省实际,现就涉新冠肺炎疫情防控劳动争议案件处理工作,通知如下:

一、提高认识,高度重视劳动争议处理工作

1. 当前,受新冠肺炎疫情影响,部分行业用人单位生产经营困难,劳动者待岗、失业、收入减少等风险增大,导致劳动关系不稳定性增加,劳动争议纠纷逐步显现。全省各级人民法院、人社部门要认真学习贯彻习近平总书记关于疫情防控工作的一系列重要指示精神,坚决贯彻落实中央决策部署,高度重视当前特殊时期劳动争议处理工作,加强沟通,平衡劳动者和用人单位双方的利益,既要维护受疫情影响的用人单位的发展空间,也要注重保障劳动者的基本权益,加大调解力度,着力化解纠纷,维护社会和谐稳定。

二、准确把握,妥善处理劳动争议案件

2. 疫情防控期间的劳动用工、工资待遇等问题处理,遵照《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》(人社部发〔2020〕8号)《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)《河南省人力资源和社会保障厅关于转发人社厅明电〔2020〕5号文件,妥善做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系工作的通知》(豫人社明电〔2020〕2号)等规定执行。

3. 因疫情防控不能在国家规定的法定假期(包括国家决定延

长假期)休假的劳动者,用人单位应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休。如劳动者正常上班提供劳动,用人单位又未能给予补休的,劳动者请求支付200%加班工资的,予以支持;如劳动者未提供劳动,用人单位应按劳动合同的约定正常支付工资。实行特殊工时制的劳动者,工作时间和工资待遇按相关规定执行。法定节假日的工资待遇按相关规定执行。

4. 劳动者因新冠肺炎疫情防控接受调查、检验、隔离观察、治疗以及因政府采取其他紧急措施导致不能按时返岗,不应认定为旷工;如劳动者被用人单位以未及时返岗、拒不服从安排等方式为由解除劳动合同,劳动者请求用人单位承担违法解除劳动合同相应责任的,应予支持。

5. 在新冠肺炎预防和救治工作中,医护及相关工作人员因履行工作职责,感染新冠肺炎或因感染新冠肺炎死亡的,遵照《人力资源社会保障部财政部国家卫生健康委关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》(人社部函〔2020〕11号)规定执行。劳动者在疫情防控期间发生事故伤害符合工伤的,申请工伤认定的应按规定及时办理,被认定为工伤的依法享受工伤保险待遇。

6. 劳动者不遵守政府防控措施,导致被隔离治疗或接受医学观察,劳动者主张该期间劳动报酬的,一般不予支持。

7. 劳动者非因工确诊或疑似感染新冠肺炎,在其隔离治疗或医学观察期间,用人单位应依照《中华人民共和国传染病防治法》第四十一条第二款的规定,并遵照人社部发〔2020〕8号、人社厅明

电〔2020〕5号及豫人社明电〔2020〕2号等政策规定支付工资报酬。对于期满后仍需治疗的，用人单位应按照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》及相关规定支付相应待遇。

8. 对新冠肺炎患者、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，用人单位不得依据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第四十条、四十一条与劳动者解除劳动合同。劳动合同在新冠肺炎疫情防控期间到期的，用人单位不得以劳动合同到期为由与劳动者终止劳动关系，劳动合同期限应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，之后由劳动者与用人单位依法处理劳动关系。

9. 劳动者存在违反疫情防控管理措施、拒绝配合检疫治疗等违法违规情形，被依法追究刑事责任的，用人单位依据《劳动合同法》第三十九条第六项的规定与劳动者解除劳动合同，劳动者主张用人单位违法解除劳动合同的，不予支持。

10. 新冠肺炎疫情防控期间，用人单位因执行国家、当地政府规定或者号召等而停工停产、暂时性经营困难未及时足额支付劳动报酬或缴纳社会保险费，劳动者以此为由请求解除劳动合同，产生劳动争议的，应注重调解，引导劳动者与用人单位相互谅解，共渡难关。调解不成的，应综合考虑用人单位的主观过错、客观困难、损失后果等因素，参考《河南省人力资源和社会保障厅关于应对疫情影响支持中小微企业减轻负担稳定用工岗位的通知》（豫人

社〔2020〕4号)《河南省人力资源和社会保障厅河南省医疗保障局河南省财政厅国家税务总局河南省税务局关于阶段性减免企业社会保险费的实施意见》(豫人社〔2020〕7号)等政策规定,慎重判定用人单位的责任。

11. 新冠肺炎疫情防控期间,用人单位经当地政府许可复工复产的,要求劳动者返岗工作,应落实当地政府的疫情防控措施。用人单位未提供政府规定必须提供的相关防护措施,劳动者依据《劳动合同法》第三十八条第一项的规定以用人单位未按劳动合同约定提供必要的劳动保护主张解除劳动关系的,可予以支持;其他以未提供劳动保护为由解除劳动关系主张经济补偿的,应视劳动保护必要性酌情决定。

12. 因受新冠肺炎疫情影响,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;当事人不能在法定期间内提起劳动人事争议诉讼的,诉讼期间中止。从中止原因消除之日起,仲裁时效、诉讼期间继续计算。

13. 依据全国人大法工委2020年2月10日关于“因疫情防控不能履行合同属不可抗力”的答复,新冠肺炎疫情属不可抗力。全省各级人民法院、劳动人事争议仲裁机构要充分考虑不可抗力因素,积极引导当事人充分认识战胜疫情是劳动关系双方的共同责任,审慎处理涉新冠肺炎疫情防控劳动争议案件。

三、加强组织,促进劳动争议多元化解

14. 全省各级人民法院、劳动人事争议仲裁机构要加强裁审衔接工作,采取适当方式妥善处理涉新冠肺炎疫情防控劳动争议

案件。人社部门要积极指导基层调解组织开展劳动争议预防调解工作,推动建立健全用人单位和劳动者内部协商解决机制,充分发挥“互联网+调解”服务平台优势开展网上调解,柔性化解矛盾争议。

15. 全省各级人民法院、劳动人事争议仲裁机构要创新劳动争议案件办理方式,利用信息化方式,大力推广“互联网+诉讼”“互联网+仲裁”。要简化优化办案方式、下沉工作力量等措施,努力排除疫情影响,积极创造条件尽快恢复工作,快速消化争议存量,防止出现案件积压。要加强法律适用研究,加大工作力度,有效应对短期内可能出现的争议大幅增长,切实提高劳动争议案件处理效能,为保障民生、稳定就业、构建和谐劳动关系作出积极贡献。

案件处理过程中如遇新问题,可报送至省法院民一庭邮箱 gaofaminyiting@163.com 或省人社厅调解仲裁管理处邮箱 ldtzcc@sina.com。



河南省高级人民法院



河南省人力资源和社会保障厅

2020年3月2日

河南省高级人民法院办公室

2020年3月3日印发

