

新冠疫情背景下

企业管理操作指引手册

序言

新型冠状病毒肺炎牵动人心，涉及法律问题众多且相对复杂，让很多企业家、高级管理人员等措手不及，山东省律师协会企业法律顾问专业委员会综合了各委员在常法服务中收到的各类咨询问题，制作了这本新冠疫情背景下的《企业管理操作指引手册》。

鉴于截至目前疫情仍在发展、变化中，相关政策也有待进一步明确、细化和完善，部分问题可能存在不同的解读，有待进一步明确。我们将持续关注中央和各地政府以及人力资源和社会保障部门以及其他相关部门的最新动态，不断更新疫情防控期间的企业管理操作指引手册。

本手册提供的分析意见和解答不作为法律服务中的律师意见，仅供参考。如需具体化、针对性的法律咨询意见和方案，建议根据具体情况联系身边的法律顾问或律师，也欢迎随时与我们联系。

编委会：唐兴振、李相杰、李秋航、刘淑闽、朱爱凤

撰稿人：董秀玲、高兵、孟阳、贾明君、李德均、李秋航、
所晓雁、唐新禄、唐兴振、王盛、于巧、杨静、
张宏强、朱爱凤

山东省律师协会企业法律顾问专业委员会

二〇二〇年二月

目 录

第一部分 合同管理	1
问题一：新冠肺炎疫情是否构成不可抗力？	1
问题二：新冠肺炎疫情构成不可抗力，对企业是否一定产生合同解除的法律后果?.....	1
问题三：如果一方确因本次新冠肺炎影响而无法履行合同约定义务时，为证明系因本次疫情“不可抗力”影响不应构成违约需准备哪些证据？	2
问题四：在买卖合同关系中，因本次疫情导致合同不能及时、全面履行，企业应如何处理商务合同的履行以规避法律风险？	3
问题五：企业作为卖方时如何规避因本次疫情所带来的法律风险？	3
问题六：企业作为买方时如何规避因本次疫情所带来的法律风险？	4
问题七：对于经营性用房（如餐厅、酒店等）的租赁，因疫情导致无法正常经营或营业额大幅下滑，承租方是否可以要求不支付或者少支付租金？	4
问题八：对于生产性用房（如厂房）的租赁，因为疫情导致无法复工，承租方是否可以要求不支付或者少支付租金？	5
问题九：受疫情影响，企业资金链紧张，银行贷款能否延期偿还？	5
问题十：受疫情影响，企业应收账款无法收回如何处理？	6
问题十一：因新型冠状病毒疫情导致履约成本提高的，能否主张各方分担？	7
问题十二：如何应对借疫情恶意违约的情形？	7
第二部分 劳动用工管理	9
（一）假期延长及停复工相关问题	9
问题一：延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日，延长的 3 天假期属于什么性质？如何计发延长 3 天假期的工资？	9
问题二：2 月 3 日至 2 月 9 日期间属于什么性质？如何计发 2 月 3 日至 2 月 9 日期间的工资？	9
问题三：如何合理给员工计发 1 月 31 日至 2 月 9 日期间工资而避免产生劳动争议？	10
问题四：企业能否不执行国务院及山东省政府的复工时间，要求职工按原	

时间复工？如果2月10日复工，企业是否可以通过员工春节期间流动情况要求员工提前返回单位所在地进行隔离以便10日能正常上班？	11
问题五：企业要求员工在政府通知的复工日前上班，员工能否拒绝？	11
(二) 复工日届满后员工逾期到岗、工资发放等相关问题.....	12
问题一：企业复工后，企业要求或员工主动要求隔离一段时间的，或员工因疫情防控、交通管制等原因未及时返岗的，该期间如何计发工资？	12
问题二：职工因新型冠状病毒感染、疑似或密切接触被医疗卫生机构要求强制隔离，该期间如何计发工资？	12
问题三：企业复工后，职工未及时上班或拒不到岗报到，企业如何处理？	12
问题四：用人单位因受疫情影响导致停工停产的，工资如何支付？	13
问题五：企业因疫情影响，生产经营、资金周转困难暂时无法支付员工工资的，可否推迟发放工资？	14
问题六：员工被隔离，公司能否单方面调岗调薪？	14
(三) 疫情影响下企业如何依法合规降低用工成本问题.....	14
问题一：因疫情影响导致企业生产经营困难，企业如何调整职工工资？	14
问题二：因疫情影响导致企业生产经营困难，除薪酬调整外，企业还可以采取哪些措施降低经营成本、维护企业稳定？	16
(四) 疫情影响下的劳动合同解除、工伤等问题.....	17
问题一：对于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，企业能否依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与之解除劳动合同？	17
问题二：劳动者因疫情防控被隔离期间劳动合同到期的，用人单位可否终止劳动合同？	17
问题三：对于确诊为新型冠状病毒肺炎的员工，工资如何计发？	17
问题四：员工被确诊新型冠状病毒肺炎，是否属于工伤？	18
问题五：在法定假期结束后，用人单位要求员工在家办公，在此期间发生事故伤害的，是否属于工伤？	18
问题六：疫情防控期间，各类假期竞合应该如何妥善处理？	19
问题七：用人单位可以因疫情原因进行裁员吗？	19

(五) 疫情影响下的社会保险关系.....	20
问题一：企业或个人因本次疫情原因未能及时参加社保的，如何处理？	20
问题二：因疫情原因不能及时办理退休、领取养老保险待遇的，如何处理？	21
问题三：职工被确诊为新型冠状病毒感染引起的肺炎，治疗期间能用医疗保险吗？	21
第三部分 公司治理.....	22
问题一：疫情防控期间，企业应承担的相关义务.....	22
问题二：公司无法在原定期限内召开股东会、董事会、监事会等会议，如何处理？	23
问题三：在股权转让法律关系中，因本次疫情导致合同不能及时、全面履行的，股权转让方与受让方应如何处理以减少各自的法律风险？	24
问题四：股权转让关系中，本次疫情导致的股转转让进度延误期间的财产损失由哪一方承担？	25
问题五：股权转让关系中，本次疫情能否构成股权转让义务延期履行违约责任的免责事由？	26
问题六：股权转让关系中，双方意图适用不可抗力条款免除相关违约责任的，应该注意哪些问题？	28
问题七：股权转让法律关系中，本次疫情发生前，双方已经产生争议的，意图通过诉讼解决的，是否适用诉讼时效中断？是否适用诉讼时效中止？争议正在通过诉讼解决，上诉期满怎么办？	29
问题八：复工后如何避免因印章使用导致加大感染风险？如何应对因居家办公而无法加盖印章产生的业务难题？	30
第四部分 公司税务方面.....	31
问题一：企业受新冠肺炎疫情防控影响若出现困难，是否有相关优惠政策？	31
问题二：企业为疫情防控进行捐赠的支出，有何税收优惠？	31
问题三：对于企业捐赠还有什么建议的吗？	33
问题四：对疫情防控重点保障物资生产企业为扩大产能新购置的相关设备，有何税收优惠政策？	33

问题五：对因受疫情影响办理纳税申报困难的中小企业，是否可以延期缴纳税款？	34
问题六：对纳税人运输疫情防控重点保障物资取得的收入，增值税怎么办？其他相关企业享有何种优惠政策？	34
问题七：企业从政府获得的用于疫情防控的政府补助或专项资金是否应纳入征税收入？	34
第五部分 疫情之下企业法律文书模板汇编.....	36
1、关于【 】合同履行情况的通知函.....	36
2、关于“ ”项目延期交房的通知.....	37
3、关于延期还款的申请函.....	38
4、预防肺炎疫情告全体员工书.....	39
5、在家办公协议书.....	40
6、关于在疫情防控影响下公司停工、停产的通知.....	42
7、待岗协议.....	43
8、试用期中止协议书.....	44
9、调薪确认书.....	46
10、劳动合同期限顺延确认书.....	47
11、员工未上班情况问询书.....	48
12、限期返岗通知书.....	49
13、疫区返程员工在家办公 14 天后复工建议书.....	49
14、关于疫区返程员工居家隔离后的复工通知书.....	50
15、疑似员工拒隔离建议报公安机关书.....	50
16、员工自单位被强制带离告家属书.....	51
17、职工看护未成年子女申请回复函.....	52
18、解除劳动合同通知书.....	54
19、关于与 解除劳动合同的通知函.....	55
20、员工同意调休承诺书.....	56
21、调休协议.....	57
22、关于 2020 年 2 月 10 日仍未复工的员工安排及工资发放表.....	58

第一部分 合同管理

问题一：新冠肺炎疫情是否构成不可抗力？

答：2月10日，全国人大常委会法工委明确：“当前我国发生了新冠肺炎疫情这一突发公共卫生事件。为了保护公众健康，政府也采取了相应疫情防控措施。对于因此不能履行合同的当事人来说，属于不能预见、不能避免并不能克服的不可抗力。根据合同法的相关规定，因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。”

问题二：新冠肺炎疫情构成不可抗力，对企业是否一定产生合同解除的法律后果？

答：《合同法》第九十四条规定，因不可抗力致使不能实现合同目的，当事人可以解除合同。《合同法》司法解释（二）第二十六条规定，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，当事人请求人民法院变更或者解除合同的，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。

那么，是否对企业一定会产生合同解除的法律后果呢？显然不是一定产生合同解除的法律后果，双方除可以协商解除合同外，双方亦可以协商变更合同或继续履行合同。另外，对于有些即时履行的合同，是不产生合同解除和变更的法律后果的。例如：到菜市场买菜等可以即时完成的交易，就不适用不可抗力产生合同解除的法律后果。

问题三:如果一方确因本次新冠肺炎影响而无法履行合同约定义务时,为证明系因本次疫情“不可抗力”影响不应构成违约需准备哪些证据?

(1) 尽量收集遭受本次疫情影响导致合同不能履行的证据。包括当地省一级政府及下级政府等发布的具有强制性命令的文件,比如省政府发布省启动重大突发公共卫生事件一级响应状态的文件,除此之外,市级政府、区政府、街道办发布的命令、通知等都可以作为证据。

(2) 主动创造条件,收集有利证据。如果收集的证据不能特别明确或者有针对性的证明合同义务方无法履行义务的特别情况,则针对可能导致重大违约责任的合同一方,在必要的时候,应主动“制造”一些证据,比如以书面形式,如书面函件、电子邮件、微信等方式询问政府有关部门本企业是否可以生产经营,并请求相关部门给予书面答复。

(3) 及时履行通知对方的义务及与对方协商变通的办法,必要的时候双方应签订关于合同变更的补充协议。

①合同义务方应及时将本地疫情情况及政府采取的强制措施的情况书面通报合同相对方,此处的“及时”建议应在通过相关新闻报道、当地政府发布的通知等渠道了解到确定疫情为不可抗力事件时,立即向合同对方发出通知,而非取得正式证明文件后再行通知。

②在通知对方疫情的情况下,同时应主动提出因本次疫情,己方无法履行某合同的某义务,并载明己方所在地区、合同主要义务履行地区本次疫情的情况、己方遭受行政防控措施(如停工、停产)的具体情况、合同履行受本次疫情影响的具体情况(如交通运输延误)等。并要求给予合同延期履行的宽限期,这时候的宽限期在疫情没有结束的

情况下，尽量不要再将合同履行期约定成某一具体日期，而应约定为诸如“政府正式文件宣布疫情结束”之日等，必要时候对所谓的“政府正式文件”的级别和形式也要做出约定。

③如果可以，双方应签订补充协议对合同进行变更，如果对方认为没有必要，则应保留双方往来邮件备用，为以后可能发生的争议解决提供依据。

问题四：在买卖合同关系中，因本次疫情导致合同不能及时、全面履行，企业应如何处理商务合同的履行以规避法律风险？

答：企业可以采取协商处理的方式与相对方进行沟通协商买卖合同的履行问题，并且采用电子邮件、EMS 快递等通讯方式发出有效通知。例如：《不可抗力告知函》、《不可抗力解除合同通知书》，也可以发出《不可抗力延迟履行通知书》等，也可以取得不可抗力免责证明来免除责任。

如果合同中已明确约定因不可抗力所引起的不能正常履行可以解除合同，或合同各方在本次疫情发生后协商一致同意解除合同，则该合同可以解除。如无前述约定或未能协商一致，根据《合同法》第94条“因不可抗力致使不能实现合同目的，当事人可以解除合同”的规定，则只有在本次疫情“致使不能实现合同目的”的特定情形下，即合同已彻底无法履行、或嗣后履行无法实现商业目的的程度，当事人才可以要求解除合同。如本次疫情只是暂时影响合同交货期限、方式、价格等的正常履行，则当事人无权单方解除该合同。

问题五：企业作为卖方时如何规避因本次疫情所带来的法律风险？

答：作为卖方，应当立即对照具体商务合同以及自身的生产经营安排，排查是否还能按照合同约定履行。

如果因此次疫情影响，企业无法按照合同履行义务的，建议企业立即向合同相对方发送书面通知，将此次疫情情况、此次疫情对企业生产经营的影响及其导致无法按约履行的情况明确告知合同相对方；如果企业已经完全无法按照合同履行相应义务的，建议企业立即向合同相对方发送《解除合同通知书》，并提出按合同约定或《合同法》规定解除合同。

同时需注意采取合理的必要措施减少损失的扩大，否则不能就扩大部分要求免责。

问题六：企业作为买方时如何规避因本次疫情所带来的法律风险？

答：作为买受方，应当立即排查企业需求，将立即、短期需要的货物或服务清点核查；清点核查后，建议企业向合同相对方核实其生产经营是否受到此次疫情影响、是否影响合同的履行，从而做好从其他渠道购买或者延迟自身生产经营的准备。如经过与合同相对方核实，其生产经营受到此次疫情严重影响，已经无法满足企业作为买方的及时性或者其他需求、导致双方合同目的已经无法实现，建议企业立即向合同相对方发送《解除合同通知书》。

问题七：对于经营性用房（如餐厅、酒店等）的租赁，因疫情导致无法正常经营或营业额大幅下滑，承租方是否可以要求不支付或者少支付租金？

答：不建议承租方直接要求免除租金，在双方都已经履行合同的情况下，不可抗力事件是发生在合同履行过程中的，那么在合同履行过程中发生了不可抗力，双方当事人可以根据实际情况协商解决租金支付和房屋出租问题。

承租人可以向出租人提出酌情减、免租金的书面申请，出租人同

意的，双方通过签订补充协议确认；出租人不同意的，承租人应当先按照合同约定履行租金支付义务，同时明确书面申明保留通过司法途径变更合同的权利，再通过仲裁或诉讼提出变更合同、减免租金，最终应以裁决或判决内容为准。

问题八：对于生产性用房（如厂房）的租赁，因为疫情导致无法复工，承租方是否可以要求不支付或者少支付租金？

答：生产性用房也同经营性用房的租赁关系，另外，在处理因合同迟延或不能履行产生的纠纷时，合同各方均应按照《合同法》的基本原则，坚持公平诚信原则，积极沟通协调并采取合理措施最大程度减少损失。承租人可以主动联系出租人，要求暂时“中止合同履行”，租期顺延，中止期间不计收租金，或直接免除该期间的租金。双方通过补充协议的方式明确。

当然，如果出租人拒不同意，承租人仍应当先按照合同约定履行租金支付义务，同时书面申明保留通过司法途径变更合同的权利为宜，避免出租人以承租人拖欠租金为由单方解除租赁合同，对承租人造成损失。承租人支付租金后，可以通过仲裁或诉讼提出变更合同、减免租金的诉求，最终应以裁决或判决内容为准。

问题九：受疫情影响，企业资金链紧张，银行贷款能否延期偿还？

答：2020年2月1日，中国人民银行会同财政部、银保监会、证监会、外汇局等部门出台《关于进一步强化金融支持防控新型冠状病毒感染肺炎疫情的通知》：“对受疫情影响严重的企业到期还款困难的，可予以展期或续贷。通过适当下调贷款利率、增加信用贷款和中长期贷款等方式，支持相关企业战胜疫情灾害影响。各级政府性融资担保再担保机构应取消反担保要求，降低担保和再担保费。对受疫情

影响严重地区的融资担保再担保机构，国家融资担保基金减半收取再担保费。”

上述通知发布后，国内各大银行陆续发布通过了延长还款期限、减免逾期利息、信贷重组等方式帮助、支持企业发展的措施。特别提醒注意的是，各家银行的规定不一致，甚至同一家银行不同地区的分行规定也不一致，如果企业有因为疫情出现而导致逾期还款可能的，请尽快与当地银行联系。

问题十：受疫情影响，企业应收账款无法收回如何处理？

答：《中国律师》网站发布了企业应收账款无法收回如何处理原则：企业需做好应收账款对应合同、发票、往来凭证以及对账凭证等材料的梳理与重新签订工作。对于已经形成的应收账款，企业应与合同相对方积极沟通，协商还款金额与时间；对于分期履行的合同应与合同相对方落实，在受疫情影响的前提下，分期履行合同项下未履行的权利义务能否继续履行，评估是否可能将产生新的应收账款。

必要时企业对下游企业进行尽职调查，对该企业的资信和未来履约能力进行评估。如果该企业资信良好、恢复能力强，可以允许分期或延期付款。如果该企业遭受疫情损失较为严重或自身资信一般，可以采取“以物抵债”、“债权转让”或提供其他担保的方式增加实现债权的途径，同时可与商业银行沟通，将符合条件的应收账款转让给商业银行，开展保理融资业务。

如果该企业经营困难的，此时需要高度警惕，必要时通过司法途径尽快解决。

问题十一：因新型冠状病毒疫情导致履约成本提高的，能否主张各方分担？

答：合同法第一百一十条规定：“当事人一方不履行非金钱债务或者履行非金钱债务不符合约定的，对方可以要求履行，但有下列情形之一的除外：（一）法律上或者事实上不能履行；（二）债务的标的不适于强制履行或者履行费用过高；（三）债权人在合理期限内未要求履行。”此条规定了不适用继续履行的几种情形，其中第（二）项规定的“履行费用过高”，可以根据履约成本是否超过各方所获利益来进行判断。根据《全国法院民商事审判工作会议纪要》（法[2019]254号）第四十八条规定，当违约方不存在恶意违约、继续履行合同对其显失公平且守约方拒绝解除合同、违反诚实信用原则的情况下，应当允许违约方解除合同，用赔偿损失/承担违约责任来代替继续履行。如违约方起诉请求且人民法院判决解除合同的，违约方应当承担的违约责任不能因解除而减少或者免除。

法律并没有规定，在出现履约成本过高时要求对方分担，亦没有强制对方分担的法律依据，因此，在履约成过高时，可以与对方协商变更或解除合同。

问题十二：如何应对借疫情恶意违约的情形？

答：判断恶意违约的标准，应结合以下情况进行判断分析：

卖方应承担的合同责任包括：①及时将因疫情造成不能履行的合同情况通知买方；②应就合同后续履行及免责事项提出协商意见，采取相应措施减少买方损失；③一旦疫情结束的，应及时履行供货义务，但买方已明确通知解除合同的除外；④如疫情结束后，原合同继续履行对其已明显不公平的，卖方可根据公平、诚实守信原则，提出或响

应买方的变更或解除合同请求。

买方应承担的合同责任包括：①如因疫情影响造成逾期付款的，应提供相应证明并通知卖方，否则应依约承担违约责任；②催告或响应卖方对后续合同履行的意见，明确因逾期交货将造成的损失；③如合同目的因疫情已无法实现的，应提供相应证明，及时通知卖方解除合同，提出合同结算意见，否则因此造成卖方损失扩大的，买方仍应承担相应的法律责任。

第二部分 劳动用工管理

(一) 假期延长及停复工相关问题

问题一：延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日，延长的 3 天假期属于什么性质？如何计发延长 3 天假期的工资？

答：性质上应当属于休息日，且不属于法定节假日。

对于执行标准工时制员工，3 天不上班不扣发工资、亦不额外支付工资，如果上班了，应视为休息日加班，可在日后采取补休处理，若不能补休的，应按照正常工资的 200% 支付加班工资；

对于执行综合工时制员工，应扣除 3 天时间，超过周期审批的时间按 1.5 倍计算加班工资；

对于执行不定时工时制员工，正常发放工资即可，不受影响。

问题二：2 月 3 日至 2 月 9 日期间属于什么性质？如何计发 2 月 3 日至 2 月 9 日期间的工资？

答：2 月 3 日-9 日，为山东省延迟复工期间（2 月 3-7 日为工作日，8、9 日为休息日）。

根据山东省政府文件，区分是否属于应当延迟复工的企业。

应当延迟复工的企业，2 月 3 日-9 日期间，企业按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资：对于执行标准工时制员工，该期间不上班不扣发工资、亦不额外支付工资；如果上班了，应视为休息日加班，可在日后采取调休处理，若不能调休的，应按照正常工资的 200% 支付加班工资。对于执行综合工时制员工，应扣除相应的时间，超过周期审批的时间按 1.5 倍计算加班工资。对于执行不定时工时制员工，正常发放工资即可，不受影响。

不受延迟复工限制的企业，员工提供劳动的，2月3日至7日期间，应当依法支付劳动者工资；2月8日、9日，安排劳动者工作，应安排补休或支付200%支付工资报酬。

问题三：如何合理给员工计发1月31日至2月9日期间工资而避免产生劳动争议？

答：按照上述两解答计发工资，是最为保守、对企业而言法律风险最小的做法。

如果企业认为前述计发工资的方式负担过重，也可以考虑对于2月3日至2月9日期间，按照“劳动关系因不可抗力中止”处理，即：对于未上班的员工，相应扣除工资，对于上班的员工，正常支付1倍工资，对于2月8日、2月9日两个休息日上班的员工，如不能调休，则按照正常工资的200%支付加班工资。但应当同时采取以下方式，减少法律风险：

1、通过与员工逐一协商，针对1月31日至2月9日期间工资计发的问题签署专门的《补充协议》《承诺书》等类似书面文件，明确该期间工资计发的方式、金额，由员工逐一签名确认，公司留存备查；

2、在企业工资支付周期届满后，就该周期工资支付情况，与员工签署《结算书》《确认书》等类似书面文件，表明员工对工资的构成、项目、金额、扣款等所有事项均确认无异议；

3、通过召开职工大会、职工代表大会或与工会平等协商的方式，出台企业关于1月31日至2月9日期间工资计发问题的文件，将文件向员工公示、公告后，作为特殊的规章制度执行。

以上3种方式，第1、2种风险最小，第3种存在“规章制度违

法”而被员工要求确认无效或以此为由要求解除劳动合同的风险，供企业参考决策。

问题四：企业能否不执行国务院及山东省政府的复工时间，要求职工按原时间复工？如果2月10日复工，企业是否可以通过员工春节期间流动情况要求员工提前返回单位所在地进行隔离以便10日能正常上班？

答：企业必须执行国务院及各地政府的复工时间而不能提前。这涉及《传染病防治法》的强制性规定，企业如果违反，并导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，将依法承担民事责任甚至刑事责任。

按时提供劳动是劳动者的一项法定义务，企业可以书面通知员工提前返程并在单位所在地进行自主隔离，这符合《劳动合同法》基本的诚实信用原则。当然，企业的通知不具有强制性，如果员工在政府规定的复工日能够正常返岗，并保证身体健康，亦无不当；如果员工未按企业要求提前返岗，企业正式复工后又不能正常上班，或复工后被发现患病，则企业可以按照规章制度的具体规定对员工进行惩戒。

问题五：企业要求员工在政府通知的复工日前上班，员工能否拒绝？

答：根据各地政府的通知，一般而言，除涉及市民生活和城市运行必需的行业（如供水、供气、供电、通讯、超市、农贸市场等）、疫情防控必需的行业（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等）及其他需要复工、复产的行业，员工不得拒绝外，其他行业的员工可以拒绝。

对于员工而言，如遇到企业违反政府复工通知规定，要求员工提前复工的，员工可依据《劳动保障监察条例》第十条、第十一条等相

关规定，向劳动保障监察部门等相关机构投诉维权。

（二）复工日届满后员工逾期到岗、工资发放等相关问题

问题一：企业复工后，企业要求或员工主动要求隔离一段时间的，或员工因疫情防控、交通管制等原因未及时返岗的，该期间如何计发工资？

答：（1）对于因疫情未及时复工的职工，经与职工协商一致，企业可以优先考虑安排职工带薪年休假。

（2）若职工从疫情发生区回到工作所在地并居家观察，或因疫情防控、交通管制等原因未及时返岗时间较长的，该期间的工资发放，单位和职工双方可以协商处理，或员工可主动依法申请休事假、病假。

根据山东省人力资源和社会保障厅《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系工作的通知》，对于因疫情防控未及时返回企业复工的职工，企业与职工协商一致，可以优先考虑安排职工带薪年休假。

问题二：职工因新型冠状病毒感染、疑似或密切接触被医疗卫生机构要求强制隔离，该期间如何计发工资？

答：根据《传染病防治法》第四十一条规定，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，所在单位不能停止支付其隔离期间的工作报酬。据此，企业应当正常支付该职工强制隔离期间的工资。

问题三：企业复工后，职工未及时上班或拒不到岗报到，企业如何处理？

答：疫情防控期间，职工未能上班的原因较多，企业不能简单的

以旷工违纪解除劳动关系。应先向员工发送邮件(或邮寄书面通知函、发送短信、电话等其他有效联系方式,并注意保存相关证据材料),通知返岗,并注明如不能按期返岗,应说明不能按期返岗理由;若员工仍拒不返岗且不说明任何理由的,应再次发送邮件,告知员工若再不返岗且不说明任何理由的,企业将依照规章制度进行处理,直至解除劳动合同;仍不返岗且不说明任何理由的,可以在听取工会意见后,按照规章制度规定处理。

如果员工回复确有客观原因不能返岗的,应当要求员工提供相应的证明资料,符合病假、事假条件的,应补办病假、事假手续。

问题四：用人单位因受疫情影响导致停工停产的，工资如何支付？

答：企业因受疫情影响导致停工停产在一个工资支付周期内的,应当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,企业安排劳动者工作的,按照双方新约定的标准支付工资,但不得低于当地最低工资标准;企业没有安排劳动者工作的,应当按规定支付劳动者基本生活费,北京、山东为最低工资标准的70%,广东为最低工资标准的80%,陕西为最低工资标准的75%,生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

按照山东省、浙江省、江苏省等省人力资源和社会保障厅《关于延迟省内企业复工的紧急通知》要求延迟复工的企业,在延迟复工期间的工资支付,以及因政府采取紧急措施导致职工不能按期返岗提供正常劳动的,参照《工资支付暂行规定》关于停工、停产期间工资支付相关规定执行。

问题五：企业因疫情影响，生产经营、资金周转困难暂时无法支付员工工资的，可否推迟发放工资？

答：用人单位确因疫情影响导致无法按期发放工资的，不构成法定的未及时支付劳动报酬情形。

劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》的通知（劳部发[1995] 226号）第四条规定，《规定》第十八条所称“无故拖欠”系指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。不包括：（1）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因、无法按时支付工资；（2）用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均属无故拖欠。

问题六：员工被隔离，公司能否单方面调岗调薪？

答：不能。公司不得停止支付职工被隔离期间的工作报酬，也不能单方面调岗调薪。

依据《劳动合同法》第三十五条、《传染病防治法》第四十一条第二款、《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》（人社厅发明电〔2020〕5号）。

（三）疫情影响下企业如何依法合规降低用工成本问题

问题一：因疫情影响导致企业生产经营困难，企业如何调整职工工资？

答：劳动合同有约定或企业薪酬管理规定中规定有浮动工资部分，

该部分直接与企业效益、员工业绩挂钩的，可以按照合同约定或薪酬管理规定予以调整职工工资；

没有约定的情况下，根据《劳动合同法》和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》，企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致调整薪酬。薪酬调整标准可参照《山东省企业工资支付规定》，企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同约定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，如企业安排员工工作的，可按照双方确认的调整后的工资标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；企业没有安排员工工作且员工没有到其他单位工作的，应按不低于当地最低工资标准的70%向员工支付基本生活费。

企业调整薪酬时应当注意以下几点，尽可能降低薪酬调整带来的法律风险：

(1) 企业确实有困难需要调整工资，应向员工充分说明理由，取得员工的理解与支持，切忌粗暴式单方降薪；

(2) 尽量签署《薪酬调整确认书》等书面文件，写明具体调整工资的金额、支付方式、执行期限等相关内容，由企业留存备查；如果签署书面文件有困难的，可以通过电子邮件、微信等方式确认薪酬调整内容，并且要注意保存相关证据（如：首先确认员工所使用的电子邮箱和微信号的真实性，并要求员工以电子邮件或微信方式回复同意薪酬调整内容；此外，可以通过电话核实员工是否已收到并同意薪酬调整方案，同时，对通话内容进行录音保存，并到通信部门打印通话记录清单留存）；

(3) 工资调整应综合考虑企业受疫情影响导致经营困难的程度、员工的实际工作时间、工作方式及工作量的变化等各项因素，来合理

确定工资调整幅度，但调整后的工资不得低于当地最低工资标准。

问题二：因疫情影响导致企业生产经营困难，除薪酬调整外，企业还可以采取哪些措施降低经营成本、维护企业稳定？

答：首先，关注政府相关部门出台的优惠政策和扶持措施，借助政府各项扶持政策缓解企业经营压力。目前政府为了稳定企业岗位职位及鼓励企业加快推进复工复产，推出了稳岗补贴、返岗费用补贴、延长社保缴纳期限及社保费阶段性免征等一系列扶持政策，对于符合条件的企业，可向政府部门申请相应补贴及政策扶持。

其次，根据企业复产复工情况综合判断并在征得员工同意的前提下，灵活调整工作模式，并保留协商一致的相关证据。（1）员工因疫情未及时到岗复工的，优先安排带薪年休假，也可考虑采取休息日调休、批准事假等人性化灵活措施；（2）企业生产经营确有困难的，可与职工协商一致后采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式降低用工成本；（3）企业在保障生产经营需要的前提下，尽量减少线下办公，推行网络办公，符合居家办公条件的，优先考虑居家办公，既可以提高工作效率、降低员工外出办公成本，还可以减少疫情感染的风险。

此外，因疫情影响，资金周转困难、暂时无法支付职工工资的企业，还可参照劳动和社会保障部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》和《山东省企业工资支付规定》等文件规定，通过延期支付工资来缓解资金周转压力。需要注意的是，企业延期支付工资应向劳动者说明情况，与员工、企业工会或职工代表协商一致，延期时间最长不得超过 30 日。

（四）疫情影响下的劳动合同解除、工伤等问题

问题一：对于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，企业能否依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与之解除劳动合同？

答：不能。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》（人社厅发明电〔2020〕5号）规定，即便是该员工具有《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定情形，也只能等到相应的情形消除后，才能依法解除劳动合同。

问题二：劳动者因疫情防控被隔离期间劳动合同到期的，用人单位可否终止劳动合同？

答：根据人力资源和社会保障部办公厅《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》（人社厅发明电〔2020〕5号）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，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。

对于其他员工，劳动合同到期的，应当依法续签或依法终止。

问题三：对于确诊为新型冠状病毒肺炎的员工，工资如何计发？

答：根据山东省人社厅《省内企业延迟复工劳动关系政策解读》：对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者因被采取隔离治疗、医学观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的，企业按正常

出勤支付其在隔离期间的工资。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的患者，企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

问题四：员工被确诊新型冠状病毒肺炎，是否属于工伤？

答：根据《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，在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护人员及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因新型冠状病毒肺炎死亡的，为工伤。

前述“医护人员”即为奋战在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作第一线的医护人员；“相关工作人员”是指参与新型冠状病毒肺炎预防和救治工作的隔离组织、实施人员。

对于出差感染冠状病毒肺炎的员工，各省市及此前的司法判例倾向于应当认定工伤。

其他人员不幸感染新型冠状病毒肺炎的原则上不认定为工伤，但如果在工作场所工作时间发现感染且在48小时内医治无效死亡的，可申请认定为视同工伤。

如果医疗机构员工受单位安排参与新型冠状病毒肺炎预防和救治工作的，发生员工感染新型冠状病毒肺炎，尤其是因此死亡的，应当在法定时间内申请工伤认定。对于非医疗机构的其他单位，员工主张工伤的，可向工伤认定部门申请，由工伤认定部门进行认定是否为工伤。对认定不服的，可以申请行政复议或行政诉讼。

问题五：在法定假期结束后，用人单位要求员工在家办公，在此期间发生事故伤害的，是否属于工伤？

答：根据《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因

受到事故伤害的……”。对于员工根据用人单位的安排，在家办公期间受到事故伤害的，应当认定为工伤，非因工作原因遭受伤害的除外。

问题六：疫情防控期间，各类假期竞合应该如何妥善处理？

答：要按照具体的假期类型予以判断分析。

(1) 员工因新型冠状病毒肺炎被隔离治疗的，医疗期计算：医疗期从病休第一天开始计算，病休期间的公休日、法定节假日包括在内。医疗期根据员工是参加工作年限和在本单位工作年限，医疗期为三个月至二十四个月不等。超过二十四个月尚不能痊愈的，职工可以依据《劳动部关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》申请延长。

(2) 带薪年假与春节长假和延迟复工假重叠的：原则上带薪年假应当顺延，但企业可与员工协商一致以带薪年假冲抵春节长假和延迟复工假。建议双方应保留相关协商一致的依据。

(3) 事假与春节长假和延迟复工假重叠的：如员工因事假有降低工资待遇的，则事假顺延或销假处理。如企业未因事假降低员工工资待遇的，也可要求员工不得顺延事假。

(4) 产假与春节长假和延迟复工假重叠的：不顺延。产假按自然日计算。

(5) 工伤停工留薪期与春节长假和延迟复工假重叠的：不顺延。工伤停工留薪期按自然日计算。

问题七：用人单位可以因疫情原因进行裁员吗？

答：不建议用人单位在此种情形下进行经济性裁员。

根据《劳动合同法》第四十一条规定，用人单位发生生产经营发生严重困难等原因时，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。在当前情况下，即使因疫情原因导致用人单位生产经营发生严重困难需要裁员，仍然不建议用人单位进行经济性裁员。根据《山东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》（鲁人社函〔2020〕5号）第四条“合理安排工作时间和休息休假”规定，企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。

（五）疫情影响下的社会保险关系

问题一：企业或个人因本次疫情原因未能及时参加社保的，如何处理？

答：根据人力资源社会保障部办公厅于2020年1月30日公布的《人力资源社会保障部办公厅关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险经办工作的通知》（人社厅明电〔2020〕7号）的规定，因受疫情影响，用人单位逾期办理职工参保登记、缴费等业务，经办机构应及时受理。对灵活就业人员和城乡居民2020年一次性补缴或定期缴纳社会保险费放宽时限要求，未能及时办理参保缴费的，允许疫情结束后补办，并在系统内标识。逾期办理缴费不影响参保人员个人权益记录，补办手续应在疫情解除后三个月内完成。

问题二：因疫情原因不能及时办理退休、领取养老保险待遇的，如何处理？

答：根据《人力资源社会保障部办公厅关于切实做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间社会保险经办工作的通知》（人社厅明电〔2020〕7号）规定，对于领取待遇人员未按期办理资格认证的，不暂停待遇的发放。对于未能及时办理新增退休人员申报的，经审核后，自审核次月起补发养老金。

问题三：职工被确诊为新型冠状病毒感染引起的肺炎，治疗期间能用医疗保险吗？

答：根据《国家医疗保障局、财政部关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的通知》规定，“二、确保患者不因费用问题影响就医。一是对于确诊新型冠状病毒感染的肺炎患者发生的医疗费用，在基本医保、大病保险、医疗救助等按规定支付后，个人负担部分由财政给予补助，实施综合保障。二是对于确诊新型冠状病毒感染的肺炎的异地就医患者，先救治后结算，报销不执行异地转外就医支付比例调减规定。三是确诊新型冠状病毒感染的肺炎患者使用的药品和医疗服务项目，符合卫生健康部门制定的新型冠状病毒感染的肺炎诊疗方案的，可临时性纳入医保基金支付范围”。

第三部分 公司治理

受新冠病毒肺炎疫情的影响，很多公司、企业停产、停工。随着新冠病毒肺炎疫情的逐步控制，部分企业、公司申请复工、复产，但其日常经营仍受到严重影响。在此情形之下，如何维系公司的日常经营管理，是令企业家们头疼的难题之一。为此，在公司治理尤其是股权转让方面，我们提供如下法律意见和建议，希望能协助公司顺利度过此次难关。

问题一：疫情防控期间，企业应承担的相关义务

答：（一）在疫情持续期间，企业有义务通过以下方式积极配合当地政府部门做好疫情防控工作：

1、严格按照当地政府疫情防控部门要求上报企业内部疫情的防控等措施和进展情况。

2、对于从疫情地区返回的员工名单、联系方式、往返时间及路线、居地地、健康状况等事项做好登记工作并向当地政府防疫指挥部报备，发现员工有感染或疑似感染的，应立即向当地的疾控机构或者医疗机构报告，配合做好员工的隔离、治疗工作。

3、企业要加强员工健康教育和防控知识宣传，关心关爱员工，督促员工做好个人卫生防护工作。

4、对政府调集人员、调用物资、征用财物有配合的义务。

（二）不得编造、传播有关突发事件事态发展或者应急处置工作的虚假信息。

（三）严格遵守政府关于复工、复产的规定，通过官网及微信公众平台密切关注政府关于疫情防控、复工的通知和政策。

（四）严格遵守当地人民政府疫情防控部门对企业生产运营的要

求，在无法准确判断信息或存在疑问时及时向当地政府疫情防控部门进行咨询，避免企业受到二次影响。

（五）积极配合政府卫健部门等检查监督的义务。

问题二：公司无法在原定期限内召开股东会、董事会、监事会等会议，如何处理？

答：在符合《公司法》规定的前提下，尽可能采取电子邮件、视频会议、电话会议等方式进行。

有限责任公司的股东对于各方能够达成一致的事项，可以直接作出股东决定。在疫情期间，可以由各股东签名、盖章后邮寄回公司留存。在以非现场方式召开的会议的情况下，需要保存好视频录像、语音录音等资料，并及时形成书面会议纪要记录和决议由各股东签名、盖章邮寄回公司留存。

股东人数较多的股份公司也可以采取网络投票的方式进行表决。

如股东因感染新冠病毒进行治疗或被采取隔离措施等原因无法通过视频、电话等方式参加会议的，如不违反公司章程的规定，可以推迟召开会议的时间、或委托代理人出席股东大会会议。

董事会、监事会的召开方式和注意事项主要按照公司章程的规定处理，公司章程未加规定的，可参照上述股东（大）会的处理方式。

《公司法》第 112 条规定股份公司“董事会会议，应由董事本人出席；董事因故不能出席，可以书面委托其他董事代为出席，委托书中应载明授权范围。”

对于有限责任公司的股东、董事、监事以及股份公司的监事是否可以委托他人参加会议，法律并无明确规定，可以参照上述规定处理。但应注意留存书面委托文件及受托人的身份证明文件。

但不论以何种方式召开会议，都应按照公司章程的规定进行提前

通知。此外，作为上市公司、新三板挂牌公司来说，如推迟召开会议的，还应按照相关监管要求发布公告。

若股东会、董事会、监事会成员因遵从疫情防控措施，无法参与三会会议，建议公司不要坚持形成决议，否则可能涉嫌违背法律规定或公司章程，而使决议无效或不成立。

问题三：在股权转让法律关系中，因本次疫情导致合同不能及时、全面履行的，股权转让方与受让方应如何处理以减少各自的法律风险？

答：如合同不能及时、全面履行确系因本次疫情导致，根据全国人大法工委的认定，则构成不可抗力。《民法总则》第 180 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。”《合同法》第 117 条规定“因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。”

可见，发生不可抗力事件后，并不是当然免除了所有的合同义务。因此，并不是说遭遇不可抗力的一方对于合同的履行就可以放任不管了。

首先，遭遇不可抗力的一方需要履行通知与证明义务。《合同法》第 118 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。”

对于股权转让的买受方而言，由于各银行的网上支付系统均可正常使用，因此付款义务受影响的概率较小，如果受疫情影响导致资金链断裂或者经营困难的，是否能够免责需要视具体情况而定，但也应及时向对方发送通知和相关证明，积极进行协商。对于转让方而言，如受疫情影响不能按约办理登记变更手续、办理交接手续、股东个人

因治疗或隔离无法办理相关手续的，应及时告知对方并提供相关证明。在进行通知时建议采取书面形式并留存邮寄、发送证明。

其次，在遭遇不可抗力时，买卖双方均应积极与对方进行协商沟通，本着相互理解、维护交易安全和稳定的考虑，尽快就合同的变更履行、损失承担等达成一致并以书面形式予以确认（纸质、邮件、短信、微信等均可），以使双方对于合同的后续履行都有一个合理的预期与评估，最大限度减少损失。

此外，《合同法》第94条规定“因不可抗力致使不能实现合同目的时，当事人可以解除合同。”对于股权转让来说，主要是投资性质，相对于普通货物的买卖、建设工程等交易来说，履行的迫切性相对较小，双方需慎重考虑合同解除事宜。如有特殊投资目的或投资背景等事项，迟延履行确实无法实现合同目的时，也可以依法行使解除权，及时止损。

最后需要说明的是，未付清股权转让款或未办理变更登记手续的，并不必然影响股东资格的取得，如果受让方已被记载于股东名册、在公司股东会文件中予以认可等，也可以股东身份行使股东权利。

问题四：股权转让关系中，本次疫情导致的股转转让进度延误期间的财产损失由哪一方承担？

答：原则上来说，如果遭受疫情影响不能按约履行合同的一方已经履行了及时通知和证明义务，按照上述《民法总则》、《合同法》的相关规定，因此给对方造成的损失是不需要承担民事责任的。但法律并没有对因不可抗力所导致的损失作出由谁来承担的明确规定。《民法总则》第6条规定“民事主体从事民事活动，应当遵循公平原则，合理确定各方的权利和义务。”《合同法》第5条规定“当事人应当遵循公平原则确定各方的权利和义务。”因此，因不可抗力造成合同履

行迟延给双方造成的损失，如未能按时收取转让款产生的资金损失、迟延办理变更登记手续或采取非常规方式办理变更登记手续而多支出的费用损失等，合同有约定的按照约定办理；无约定的，双方可协商分担；协商不成的，根据公平原则共同承担。

但是，如果因一方未履行及时通知和证明责任，导致对方未能及时采取调整措施而遭受损失，或者一方迟延履行在先而后受疫情影响无法继续履行而给对方造成的损失，是不能免除责任的。

问题五：股权转让关系中，本次疫情能否构成股权转让义务延期履行违约责任的免责事由？

答：（一）相关规定

1、不可抗力

根据《民法总则》第 180 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。

根据《中华人民共和国合同法》第 117 条规定，因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。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。

根据上述法律规定，不可抗力是指不能预见、不能避免且不能克服的客观情况，三者缺一不可。本次疫情已被确定为特别重大突发公共卫生事件，不仅普通人不能预见，而且具有广博医学知识的医学专家也无法预见；从其爆发至今，还没有有效的方法阻止其传播；尽管有部分病人经过治疗病愈出院，但到目前医学界还没有确定确切有效的治疗方法，也无法准确判断疫情的延续、结束时间，这均是当事人所不能预见、不能避免和不能克服的。

2、政府规定

国务院办公厅印发《关于延长 2020 年春节假期的通知》，延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日。

山东省人力资源和社会保障厅印发《关于延迟省内企业复工的紧急通知》，明确“省内各类企业不早于 2 月 9 日 24 时前复工。涉及保障公共事业运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应等行业）及其他涉及重要国计民生的相关企业除外”。

国务院及山东省的规定，明确了假期延长，各企业不得提前复工。企业无法复工，导致各项工作无法开展。

3、免责事由

合同法上的免责事由可分为两大类，即法定免责事由和约定免责事由。法定免责事由是指由法律直接规定、不需要当事人约定即可援用的免责事由，主要指不可抗力；约定免责事由是指当事人约定的免责条款。

（二）法律分析

股权转让关系中，转让人的主要义务是及时办理股权交割手续，协助受让人办理股权登记手续。受让人的主要义务是支付股权转让对价。

律师认为：本次疫情属特别重大公共卫生事件，疫情的发生难以预见、不可避免，并且在当前卫生医疗技术条件下尚不可克服，法律上应当认定为不可抗力事件。

另因政府规定了延期复工，导致企业无法按时办理交割手续或进行工商变更登记，或者导致了企业无法通过网上银行或其他途径及时支付股权转让价款。均可认定为因此次不可抗力事件的影响，导致股

权转让的合同义务无法及时履行，可以认定为法定的免责事由，不承担相应的违约责任。但合同另有约定的，从其约定。但是否确因该不可抗力事件，导致不能履行相关义务，需要结合合同履行等因素进行具体分析。

问题六：股权转让关系中，双方意图适用不可抗力条款免除相关违约责任的，应该注意哪些问题？

答：根据《民法总则》、《合同法》的相关规定，不可抗力必须同时满足不能预见、不能避免并且不能克服三种特性。

股权转让各方如果想适用不可抗力条款，应当举证证明自己穷尽了一切办法，无法预见、不能避免且不能克服不可抗力造成的影响。

比如，股权转让方应当举证证明，无法按时整理并交割股权转让所需的各项资料；无法按时召开股东会议，形成决议（如果可召开网络股东会议或采用其他方式取得股东会决议的，不属于不能克服的情形）；因市场监督管理局未上班或暂不办理股权转让业务，导致无法办理股权转让的工商变更登记等。上述事项发生后，股权转让方应当及时通知对方发生上述情形导致无法按时履行合同义务并采取相应的措施避免因违约扩大损失的，可适用不可抗力条款免除相应的违约责任。

股权受让方应当举证证明，无法按时通过网络银行、手机银行或其他方式支付股权转让价款，或者已通过网络银行、手机银行等方式支付了股权转让价款，但因银行未上班，无法按时到达对方账户，上述情形及时通知对方，并采取相应措施避免因违约扩大损失的，可适用不可抗力条款免除相应的违约责任。

问题七：股权转让法律关系中，本次疫情发生前，双方已经产生争议的，意图通过诉讼解决的，是否适用诉讼时效中断？是否适用诉讼时效中止？争议正在通过诉讼解决，上诉期满怎么办？

答：1、法律规定

根据《民法总则》第 194 条，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；

第 195 条，有下列情形之一的，诉讼时效中断，从中断、有关程序终结时起，诉讼时效期间重新计算：

（一）权利人向义务人提出履行请求；

（二）义务人同意履行义务；

（三）权利人提起诉讼或者申请仲裁；

（四）与提起诉讼或者申请仲裁具有同等效力的其他情形。

2、法律分析

如果疫情发生前，当事人提起诉讼或申请仲裁的，诉讼时效中断，诉讼时效期间重新计算。

如果当事人拟提起诉讼或申请仲裁，但临近诉讼时效的最后期间受疫情影响，法院未上班无法立案，也不能通过网上立案系统申请立案的，可适用诉讼时效中止。待法院恢复上班或网上立案系统接收立案之日起满六个月，诉讼时效期间届满。

若当事人双方争议的事项，已做出一审判决，一方当事人不服一审判决拟提起上诉的，在规定的上诉期内，因受疫情影响，法院未上班，无法递交上诉材料的，可将上诉材料邮寄给法院，留存好邮寄单，作为上诉期内按时提起上诉的证据使用。

问题八：复工后如何避免因印章使用导致加大感染风险？如何应对因居家办公而无法加盖印章产生的业务难题？

答：首先，企业应严格按照政府部门的要求履行好疫情防范相关工作，比如做好消毒、经常通风、体温测量、人员登记、避免聚集、防疫物资发放等工作，对于不是必须现场办公的行业和人员在疫情期间仍然倡导居家办公。那么，居家办公带来的印章加盖难题，以及现场办公时频繁的印章加盖所带来的感染风险加大，也是对企业经营管理的挑战。在此，建议企业可以尝试使用电子印章办理业务。

（一）电子印章的使用具有法律依据

我国《电子签名法》第3条规定“民事活动中的合同或者其他文件、单证等文书，当事人可以约定使用或者不使用电子签名、数据电文。

当事人约定使用电子签名、数据电文的文书，不得仅因为其采用电子签名、数据电文的形式而否定其法律效力。

前款规定不适用下列文书：

- 1、涉及婚姻、收养、继承等人身关系的；
- 2、涉及停止供水、供热、供气等公用事业服务的；
- 3、法律、行政法规规定的不适用电子文书的其他情形。”

此外，国务院也出台了多个文件，推动电子印章的使用。

（二）电子印章的申请

申领电子印章可向企业所在地公安机关申请。

（三）电子印章的使用

在电子印章的使用过程中，企业可自行制定审批、使用、备案流程和制度，规范化使用电子印章，真正起到方便办公、便利交易的目的。

第四部分 公司税务方面

问题一：企业受新冠肺炎疫情防控影响若出现困难，是否有相关优惠政策？

答：根据财政部、税务总局《关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关税收政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 8 号）的规定，自 2020 年 1 月 1 日起，受疫情影响较大的困难行业企业，2020 年度发生的亏损，最长结转年限由 5 年延长至 8 年。但应当在 2020 年度企业所得税汇算清缴时，通过电子税务局提交《适用延长亏损结转年限政策声明》。需要指出的是，如企业属于高新技术企业和科技型中小企业仍为 10 年内弥补亏损。

困难行业企业，包括交通运输、餐饮、住宿、旅游（指旅行社及相关服务、游览景区管理两类）四大类，具体判断标准按照现行《国民经济行业分类》执行。困难行业企业 2020 年度主营业务收入须占收入总额（剔除不征税收入和投资收益）的 50%以上。

因疫情影响遭受重大损失、正常生产经营活动受到重大影响，纳税人缴纳城镇土地使用税、房产税确有困难的，经税务机关核准，减征或者免征城镇土地使用税、房产税。

问题二：企业为疫情防控进行捐赠的支出，有何税收优惠？

答：根据税务总局《财政部税务总局关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关捐赠税收政策的公告》（2020 年第 9 号）规定：

1、自 2020 年 1 月 1 日起，企业通过公益性社会组织或者县级以上人民政府及其部门等国家机关，捐赠用于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情的现金和物品，允许在计算企业所得税应纳税所得额时全

额扣除。

根据《企业所得税法》第九条、《企业所得税法实施条例》第五十一条以及《关于公益性捐赠支出企业所得税税前结转扣除有关政策的通知》（财税〔2018〕15号）之规定，企业通过公益性社会组织或县级（含县级）以上人民政府及其组成部门和直属机构为助力新冠肺炎疫情防控进行捐赠的支出，在年度利润总额12%以内的部分可在计算应纳税所得额时扣除。超过年度利润总额12%的部分，准予结转以后三年内在计算应纳税所得额时扣除。

特别提示：企业向具有公益性捐赠税前扣除资格的单位捐赠后，应及时取得省级以上（含省级）财政部门印制并加盖接受捐赠单位印章的公益性捐赠票据，或加盖接受捐赠单位印章的《非税收入一般缴款书》收据联，以申报扣税。如无相应凭证或受赠单位不具有公益性捐赠税前扣除资格，则企业即使对外捐赠也可能无法享受此项税收优惠政策。

2、企业直接向承担疫情防治任务的医院捐赠用于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情的物品，允许在计算企业所得税应纳税所得额时全额扣除。捐赠人凭承担疫情防治任务的医院开具的捐赠接收函办理税前扣除事宜。

3、单位将自产、委托加工或购买的货物，通过公益性社会组织和县级以上人民政府及其部门等国家机关，或者直接向承担疫情防治任务的医院，无偿捐赠用于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情的，免征增值税、消费税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加。可自主进行免税申报，无需办理有关免税备案手续，但应将相关证明材料留存备查。

问题三：对于企业捐赠还有什么建议的吗？

答：（1）企业在捐赠时，若没有特定的捐赠对象，建议向有公益性捐赠税前扣除资格的公益性组织捐赠。

（2）企业若有特定的捐赠对象，可以询问捐赠对象所在地区的有公益性捐赠税前扣除资格的公益性组织，能否将捐献物资直接发往受捐单位再补办相关手续。如若不能，则建议通过公益性组织进行捐赠，并向受赠公益性组织出具《定向捐赠意向书》，写明具体的捐赠对象以及捐赠物资。

（3）企业在捐赠物品的同时，注意提供注明捐赠产品公允价值的证明。若该物品是企业自产的产品，可以提供该产品的定价证明；若该物品是外购的产品，可以提供外购产品的发票。

企业在捐赠后，记得要求接受捐赠的公益性组织开具公益性捐赠票据或者《非税收入一般缴款书》收据联，否则不能进行所得税税前扣除。

问题四：对疫情防控重点保障物资生产企业为扩大产能新购置的相关设备，有何税收优惠政策？

答：对疫情防控重点保障物资生产企业为扩大产能新购置的相关设备，允许一次性计入当期成本费用在企业所得税税前扣除。

疫情防控重点保障物资生产企业可以按月向主管税务机关申请全额退还增值税增量留抵税额，但应当在增值税纳税申报期内。完成本期增值税纳税申报后，向主管税务机关申请退还增量留抵税额。

问题五：对因受疫情影响办理纳税申报困难的中小企业，是否可以延期缴纳税款？

答：对因受疫情影响办理纳税申报困难的中小企业，由企业申请，依法办理延期申报。纳税人因疫情影响不能按期缴纳税款的，经有权税务机关批准，可以延期缴纳税款，最长不超过3个月。

问题六：对纳税人运输疫情防控重点保障物资取得的收入，增值税怎么办？其他相关企业享有何种优惠政策？

答：对纳税人运输疫情防控重点保障物资取得的收入，免征增值税。

其他：对企业提供公共交通运输服务【具体范围按照《营业税改征增值税试点有关事项的规定》（财税〔2016〕36号印发）执行】、生活服务以及为居民提供必需生活物资快递收派服务【具体范围按照《销售服务、无形资产、不动产注释》（财税〔2016〕36号印发）执行】取得的收入，免征增值税。对卫生健康主管部门组织进口的直接用于防控疫情物资免征关税。

问题七：企业从政府获得的用于疫情防控的政府补助或专项资金是否应纳入征税收入？

答：根据《关于专项用途财政性资金企业所得税处理问题的通知》（财税〔2011〕70号）的规定，必须符合下列条件的，方可作为不征税收入，在计算应纳税所得额时从收入总额中减除：第一，企业能够提供规定资金专项用途的资金拨付文件；第二，财政部门或其他拨付资金的政府部门对该资金有专门的资金管理办法或具体管理要求；第三，企业对该资金以及以该资金发生的支出单独进行核算。因此，

在同时具备上述三个条件的前提下，企业从政府获得的用于疫情防控的政府补助或专项资金不应纳入征税收入。

上述疫情期间税收优惠政策适用的截止日期将视疫情情况另行公告。

相关政策规定：

1、《财政部 税务总局关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关税收政策的公告》（财政部 税务总局公告 2020 年第 8 号）；

2、《财政部 税务总局关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关捐赠税收政策的公告》（财政部 税务总局公告 2020 年第 9 号）；

3、《国家税务总局关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关税收征收管理事项的公告》（国家税务总局公告 2020 年第 4 号）。

4、《山东省人民政府办公厅关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情支持中小企业平稳健康发展的若干意见》（鲁政办字〔2020〕4 号）。

第五部分 疫情之下企业法律文书模板汇编

1、关于【_____】合同履行情况的通知函

_____公司/ _____(如相对方是个人,此处需填写个人姓名):

我司与贵司于【 】年【 】月【 】日就【 】事宜签订了《_____合同》,根据合同约定,我司应于【 】年【 】月【 】日前向贵司履行【 】义务。由于受新型冠状病毒疫情影响及按照《国务院办公厅关于延长2020春节假期的通知》和山东省人力资源和社会保障厅印发《关于延迟省内企业复工的紧急通知》等通知要求,我司无法按时复工,因此导致我司无法按照合同约定及时履行合同义务。为此,特向贵司发出通知,以便贵司提前采取相应措施。同时,我司承诺:愿与贵司随时保持沟通协调,最大程度降低因此次不可抗力给双方造成的损失。一旦具备合同履行条件,我司将及时通知贵司并积极履行合同义务。

顺 颂

商 祺

通知人: _____ 公司

(如通知方是个人,则只需个人签字即可)

日期: _____ 年 _____ 月 _____ 日

附:

《国务院办公厅关于延长2020春节假期的通知》

山东省人力资源和社会保障厅印发《关于延迟省内企业复工的紧急通知》

2、关于“_____”项目延期交房的通知

致：_____

您好！

首先，非常感谢贵方对我司的信任，选择了我司开发建设的“_____”项目，根据贵我双方签订的《商品房预售合同》，原定交房时间为【 】年【 】月【 】日前。现由于受新型冠状病毒疫情影响，按照《国务院办公厅关于延长2020春节假期的通知》和山东省人力资源和社会保障厅印发《关于延迟省内企业复工的紧急通知》等通知要求及相关行政命令和采取的措施，我司无法按时复工，因此导致我司无法按照合同约定的时间交付房屋。因本次新型冠状病毒肺炎事件属于双方签订《商品房预售合同》时不能预见、不能避免且不能克服的客观事件，属于不可抗力，根据我国法律规定，因该不可抗力造成工期延误的，我司无需承担违约责任。基于此，我司特通知贵方，以便贵方提前采取相应措施，最大程度减少因延期交房给贵方造成的不便。

此外，鉴于目前新型冠状病毒肺炎事件仍在持续，疫情防控任务仍然十分艰巨，且根据现有情况分析，本次疫情完全消除尚需要一定时间，即便本项目复工后，仍会采取一些疫情防控措施，这也会影响到项目施工进度，为此，我司将在确保疫情防控的前提下，争取尽快复工，早日完工交付。待确定具体房屋交付日期后，我司将及时通知贵方。如有问题，敬请致电销售中心，电话：_____。

感谢您的支持与理解！

通知人：_____公司

2020年____月____日

3、关于延期还款的申请函

致：_____

根据贵行与我司于【 】年【 】月【 】日签订的《**借款合同》，我司向贵行借款人民币【 】元。现由于受新型冠状病毒疫情影响，按照《国务院办公厅关于延长2020春节假期的通知》和山东省人力资源和社会保障厅印发《关于延迟省内企业复工的紧急通知》等通知要求及相关行政命令，导致我司无法复工。此外，鉴于目前新型冠状病毒肺炎事件仍在持续，疫情防控任务仍然十分艰巨，根据现有情况分析，本次疫情完全消除尚需要一定时间，即便复工后，仍会采取一些疫情防控措施，这也会影响到我司的正常生产经营活动。基于上述情况，我司目前资金非常困难，无法按照上述借款合同约定偿付该笔贷款。特申请贵行就上述借款合同延迟还款期限，具体还款时间由贵我双方另行协商。同时，我司承诺：将在确保疫情防控的前提下，争取尽快复工，早日恢复正常经营。

感谢贵行的支持与理解！

顺 颂

商 祺

_____公司

2020年__月__日

附：

《关于加强银行业保险业金融服务配合做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》；

《关于进一步强化金融支持防控新型冠状病毒感染肺炎疫情的通知》

4、预防肺炎疫情告全体员工书

各位同事：

近日，新型冠状病毒感染的肺炎疫情形势严峻，多省均结合疫情防控形势启动了重大突发公共卫生事件一级响应。为全力做好新型冠状病毒肺炎预防、控制工作，遏制疫情扩散，确保全体员工的身心健康和生命安全，现就预防、控制肺炎疫情工作通知如下：

一、相信国家，相信科学。历史经验尤其是 2003 年抗击非典疫情告诉我们，我国有能力应对当前这种新型病毒，大家不要有恐慌心理。同时，近一个月来的疫情传播情况证明，这种新型病毒具有很强的传染性。如果不加强防控，一旦传播开来，后果将十分严重。所以我们要高度重视，切不可掉以轻心。

二、正值春节假期，同事们分布各地，被传染的风险大大增加。对此，请大家在接下来的假期不要外出旅行，不要去人员较多的公共场所，特别是有空调的封闭式场所，比如超市和车站等，最好不要乘坐公共交通工具。

三、为预防疫情蔓延，请各位同事及时填写《春节期间员工家庭去向统计表》，并于____月____日____时发送该表至公司人力资源部。

四、请前往、途经武汉及其周边、在该地区停留、及接触在该地区停留人员的同事密切注意自身健康状况，若有异常情况请及时向公司人力资源部报备。

五、员工复工前，公司将办公场所统一消毒，复工后，公司将采取一切可能的应对措施，所有员工进入及离开办公区域前均需测量体温，戴好口罩，复工期间，所有人员需勤洗手，如无必要，各位同事之间请邮件、微信或电话联系，避免在办公区域内到处走动。

疫情之下，生命重于泰山，抗击疫情是我们每位人员应尽的责任，请各位同事严格遵守公司规定，共同努力，共渡难关。

_____公司

2020 年 月 日

5、在家办公协议书

甲方：_____

法定代表人：_____

住所：_____

乙方：_____

身份证号：_____

通讯地址：_____

联系电话：_____，紧急联系人及电话：_____

甲乙双方于_____年__月__日签订（固定期限、无固定期限、以完成一定任务为期限）的劳动合同。现因新型冠状病毒感染肺炎极具传染性，现在全国各地疫情还在持续，为做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，关注每一位员工的生命安全和身体健康，并为疫情的防控尽一份力，同时妥善处理好疫情防控期间劳动关系问题，促进劳动关系和谐稳定，经甲乙双方友好协商，就相关事宜签订如下协议，以资共同遵守。

1. 工作地点及方式

1.1 经双方协商，乙方于2020年__月__日至2020年__月__日期间，采用在家线下办公及线上网络办公相结合的形式。上述期限届满，若疫情仍未好转，或政府采取的隔离措施未结束等原因仍须继续采用在家办公的，双方同意按照本协议继续履行。

1.2 上述期限长于劳动合同期限的，则劳动合同期限相应顺延。

1.3 政府采取的隔离措施结束，达到安全生产条件的，或基于公司生产经营需要，甲方有权提前一天通知乙方返回公司，乙方应配合甲方的重新安排。

1.4 若乙方未按照通知时间按时返回公司工作岗位的，或者未按照甲方的规定/要求履行请假手续的，公司有权按照严重违纪解除劳动关系。

2. 工作内容

2.1 在在家办公期间，乙方应努力完成甲方指派的工作任务，应完成下列工作或任务如下：

_____。

2.2 在家办公期间乙方要严格遵守国家的各项法律、法令，认真执行企业各项规章制度，服从管理。该期间乙方不得在甲方以外的其他公司任职；不得泄露甲方的商业秘密；如有违反甲方可依据公司规章制度对乙方进行处理，达到解除条件的解除劳动合同。

2.3 甲方根据生产经营的需要可以安排乙方临时性工作任务。

2.4 甲方可以根据经营情况或乙方的实际工作情况对乙方的工作岗位、工作地点进行调整，乙方同意其工资待遇随之变动。

3. 工作时间

双方确认，每天__时至__时为核心工作时间，乙方保证该时间段内必须处于工作状态，同时于每日__时和下午__时汇报当日工作事项。

4. 在家办公期间的待遇

4.1 在家办公期间甲方向乙方发放基本工资，标准为：_____元/每月。

4.2 甲方依法为乙方缴纳社会保险。

4.3 乙方不再享受各项补（津）贴、奖金等待遇。

4.4 乙方返回公司上岗工作后，按原劳动合同（或新的工资待遇）执行，不再执行上述标准。

5. 附则

5.1 本协议一式二份，协议各方各执一份。各份协议文本具有同等法律效力。

5.2 本协议经各方签署后生效。

甲方（盖章）：_____

乙方（签名）：_____

2020年__月__日

2020年__月__日

6、关于在疫情防控影响下公司停工、停产的通知

致公司全体员工：

由于政府主管部门针对此次新型冠状病毒感染的肺炎疫情采取了多种防控措施，本公司客观上已无法正常开展生产经营且基本处于停滞状态。同时，为配合此次新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，本公司决定于 2020 年__月__日至 2020 年__月__日停工、停产。如公司提前复工，或需延长停工、停产时间，将另行通知。

停工、停产期间，公司将按照国家和 XX 省市有关规定支付工资或生活费。公司继续为员工缴纳社保及住房公积金，但不再给予绩效奖金、津贴、福利等待遇（相应福利待遇公司将根据实际情况予以调整）。

特此通知。

_____公司

2020 年__月__日

7、待岗协议

甲方：_____

法定代表人：_____

住所：_____

乙方：_____

身份证号：_____

通讯地址：_____

联系电话：_____，紧急联系人及电话：_____

为落实国家有效开展“新冠肺炎”防控工作的各项政策要求，乙方受到本次疫情防控措施的影响，不能返岗时间较长。经甲乙双方协商一致，确认暂缓乙方的返岗，临时进行_____天的待岗，即从2020年__月__日至2020年__月__日期间，乙方无需到公司上班（或为公司提供劳动服务）。该期间，甲方将按照原基本工资标准的_____%向乙方发放待岗工资。

如乙方于甲方向乙方邮件发送本协议内容起1天内，回复确认本邮件，回复内容为：“已与公司达成一致，同意待岗”，视为本《待岗协议》生效。

（注：并请乙方在空白纸张上抄写“已与公司达成一致，同意待岗，并署名及时间”拍照作为附件同邮件一并发送。）

如乙方未在1天内回复的，视为双方就待岗协商不一致。无其他法定特殊情况的，乙方仍需按照在2020年__月__日起返岗上班，否则甲方有权按照缺勤处理。

如在待岗期间有其他特殊情况（如新的法规政策调整，或疫情得到有效控制的），双方将根据新的情况对待岗协议进行变更。

甲方（盖章）：

2020年 月 日

乙方（签名）：

2020年 月 日

8、试用期中止协议书

甲方：_____

法定代表人：_____

住所：_____

乙方：_____

身份证号：_____

通讯地址：_____

联系电话：_____，紧急联系人及电话：_____

鉴于：

双方于 年 月 日签订了为期 年的劳动合同，约定劳动合同期限自 年 月 日至 年 月 日，其中试用期为 月，即 年 月 日至 年 月 日。双方均认可，前述试用期是双方相互考察的期间。根据国家和（当地）有关政府部门对防控新型冠状病毒感染肺炎疫情的要求，甲乙双方劳动合同客观上无法正常履行且将持续一段时间，将直接导致试用期相互考察的目的难以实现。

甲乙双方经平等自愿、协商一致，就试用期中止等相关事宜达成如下协议，以兹共同遵守：

一、甲乙双方同意自 2020 年 月 日起试用期中止，至本次疫情稳定且甲方通知乙方返岗上班之日结束，该段期间从劳动合同约定的试用期扣除。如前段期间因疫情及/或政府防控要求变化提前或延后，则前述试用期中止期间相应提前或延后，具体时间以甲方发出的《试用期恢复履行通知书》为准。中止期间乙方在家待岗，并配合当地政府就疫情防控采取的措施，按时向公司部门主管或领导报备身体

状况。

二、双方确认，试用期中止期间，甲方仍然应当为乙方依法缴纳社会保险、住房公积金（如有）。

三、试用期中止期间，如甲方安排乙方居家工作的，按照 元/月（税前）的标准向乙方支付工资。如甲方安排其他灵活工作方式的（指： ），按照 元/月（税前）的标准向乙方支付工资。如甲方未安排乙方提供劳动的，按照 元/月（税前）的标准向乙方支付生活费。

四、双方确认，除本协议约定的内容外，劳动合同约定的其他事项不变。

五、本协议是双方真实意思的表示，不存在重大误解、显失公平等情形。

六、本协议由双方通过邮件形式签订，甲方发送至乙方电子邮箱后，乙方邮件回复“同意试用期中止协议书”后成立并生效。

（注：乙方在空白纸张上抄写“已与公司达成一致，同意待岗，并署名及时间”拍照作为附件同邮件一并发送。）

甲方（盖章）：

2020 年 月 日

乙方（签名）：

2020 年 月 日

9、调薪确认书

本人_____（身份证号：_____），因受 2019 新型冠状病毒肺炎疫情影响，公司延迟复工且持续未能恢复正常经营，经双方协商一致，对薪酬结构和数额做以下调整：

调整前薪资结构及数额：_____

调整后薪资结构及数额：_____

由员工通过邮件形式签订，公司发送本《调薪确认书》至员工电子邮箱后，员工邮件回复“本人对以上调整后公司支付给本人的薪资项目（结构）及各项数额均无异议，并承诺对薪资予以严格保密”后生效。

乙方在空白纸张上抄写“本人对以上调整后公司支付给本人的薪资项目（结构）及各项数额均无异议，并承诺对薪资予以严格保密，并署名及时间”拍照作为附件同邮件一并发送。

员工（确认人）签字：

公司盖章：

2020 年 月 日

2020 年 月 日

10、劳动合同期限顺延确认书

_____公司：

本人已收到_____公司发出的《劳动合同期限顺延通知书》，特此确认。

员工（签字按手印）：

2020年 月 日

附：劳动合同期限顺延通知书。

劳动合同期限顺延通知书

_____先生/女士：

您与公司签订的劳动合同已于2020年__月__日到期，公司决定不再与您续签劳动合同。但因新型冠状病毒肺炎疫情防控原因，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》（人社厅发明电〔2020〕5号）的规定，您符合该《通知》中“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”情形中的_____情形职工，特依法顺延您的劳动合同期限至_____。在此期间，按正常工作发放劳动报酬。

特此通知。

_____公司

2020年__月__日

11、员工未上班情况问询书

_____先生/女士（身份证号：_____）：

鉴于您于____年__月__日起至今，连续__日未出勤，且未向公司履行任何请假手续。现向您发出情况问询书，请您于____年__月__日之前与_____公司人力资源部联系（后附联系方式），如实向公司告知未上班原因，并提供未出勤期间法定事由的相关凭据。

逾期未提供、逾期提供或所提供材料非法定可不出勤事由的，未出勤期间均属旷工，公司将以您严重违反公司规章制度为由给予处理直至解除劳动合同。

特此通知！

本通知书原件一式两份，由被通知人及公司各执一份。

_____公司

2020年__月__日

联系部门：_____公司人力资源部

联系人及电话：_____

公司指定接收书面材料地址：_____

12、限期返岗通知书

_____先生/女士（身份证号：_____）：

因受疫情影响，_____公司已于____年__月__日通过____方式通知您复工时间为____年__月__日，但您至今未返回工作岗位，您的逾期返岗行为已经严重违反公司规章制度。现公司要求您在收到本通知之日起3日内返岗。如逾期未返岗，公司将根据公司规章制度的相关规定予以处理。届时，由此产生的一切法律后果将由您自行承担。

特此通知。

_____公司

2020年__月__日

13、疫区返程员工在家办公14天后复工建议书

各位同事：

基于目前新型冠状病毒感染的肺炎疫情形势，为了防止因返程人员流动而增加疫情扩散的风险，为了确保返程员工身体健康和生命安全，在响应政府疫情防控的形势下，公司建议曾有前往或途经武汉及周边地区及在上述地区停留或接触上述地区停留人员的同事在返青后自行在家办公隔离14日后再行复工。上述人员在隔离期间要密切关注自身健康状况，积极配合政府做好返青隔离工作。

希望上述建议能得到各位同事的理解和支持。

_____公司

2020年__月__日

14、关于疫区返程员工居家隔离后的复工通知书

先生/女士：

鉴于你近期有重点疫区旅居史、与重点疫区人员接触史，目前返回（工作地）后已经自行居家隔离 天，隔离期即将届满，且无疫情相关症状。现通知你于2020年 月 日前返岗上班，请在返岗上下班途中注意做好自我防护，继续配合疫情防控工作。

如返岗前身体不适，特别是出现疑似症状，请尽快排查，必要时及时到定点医院就诊，同时将相关情况立即告知公司，并按公司规定履行请假手续。除上述原因外，如有其他情况无法按时返岗上班，需要你严格遵守公司规定履行相关请假手续。

_____公司

2020年__月__日

15、疑似员工拒隔离建议报公安机关书

致_____公安局：

_____，男/女，身份证号码_____，系我司员工。该员工近期有武汉等重点疫区接触史，经我司体温监测及病情观察，该员工有发热、干咳等疑似新型冠状病毒感染的肺炎症状，有鉴于此，我们建议该员工前往指定医院接受相应的检查及隔离治疗，然该员工拒绝接受隔离治疗。为配合国家相关疫情控制规定，防止疫情扩散，现我司特向你局告知该员工身份及病症情况，请你局采取相关措施，对该员工实施相应的强制检查或隔离治疗。

此致

_____公司

2020年__月__日

16、员工自单位被强制带离告家属书

亲爱的_____家属：

您好，我们是_____公司，系您家属_____的就业单位。_____在我司工作时，因出现发热、干咳等疑似新型冠状病毒感染的肺炎症状，于_____年____月____日____时许被_____公安局协助_____医院强制带离并采取隔离治疗措施。

国家正处于新型冠状病毒感染的肺炎疫情时期，_____出现疑似新型冠状病毒感染的肺炎症状，我们与您同样揪心，现_____已被强制带离，为全力做好新型冠状病毒肺炎的预防、控制工作，防止疫情扩散，请您积极配合国家的疫情防控工作，相信国家，相信医疗机构，我们共同努力，共度难关，祝福_____早日康复。

特此告知

_____公司

2020年____月____日

17、职工看护未成年子女申请回复函

_____先生/女士：

您的《职工看护未成年子女申请暨承诺函》已收悉，为响应目前国家就新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间的整体部署，保护您家庭未成年子女健康安全，公司同意您自 2020 年 月 日起至 2020 年 月 日享受未成年子女的看护假。

在此期间您的工资薪金，按照以下第 种标准计发：

1. 带薪年假
2. 事假
3. 其他：_____。

在家看护孩子期间，请注意您及孩子的身体健康及人身安全。同时，请您请务必保证您的电子邮件、手机、微信等通讯工具的畅通。有任何问题请及时联系您的上级主管和公司的 XX 部门。

_____公司

2020 年 ____ 月 ____ 日

附：

员工看护未成年子女申请暨承诺函

_____公司：

因 2020 年春节假期期间“新型冠状病毒感染的肺炎”疫情爆发，现本市已明确通知各大专院校、中小学、幼儿园推迟至 月 日以后才开学，具体开学时间，需经政府相关部门根据疫情防控情况，经科学评估后再行确定。因本人子女为未成年子女，在推迟开学期间，为履行监护职责只能由本人看护，确实无法到岗提供正常劳动。

为此，特向公司申请，望批准本人 2020 年 月 日起至 2020 年 月 日的未成年人看护假为感。同时，本人同意看护假期期间可使用本人未休年休假等假期冲抵本次看护期，愿意按照公司要求办理请假手续；如本人无假期可冲抵的，愿意按照事假处理并计付薪资，具体薪资标准以公司批准为准。

本人承诺：

1. 在办理请假手续时按照公司要求提供相应证明或手续材料，逾期未提供或提供不符合要求的，未到岗期间公司可以按旷工处理。

2. 在看护假期间保持电话、邮件等联系，与其他同事进行必要的工作沟通和交接配合。

3. 在本人子女所就读学校/幼儿园如调整开学时间的，及时确定复课后次日即到岗，逾期不到岗的按旷工处理。

4. 本人愿意配合公司的调查核实，如存在虚假陈述的或拒绝配合公司的调查核实的，视为严重违反公司规章制度和劳动纪律，公司有权单方解除劳动合同且无需支付任何经济补偿。

本人子女情况如下：

姓名	身份证号
与本人关系	就读学校/幼儿园
姓名	身份证号
与本人关系	就读学校/幼儿园

申请人：

2020 年 月 日

18、解除劳动合同通知书

_____先生/女士（身份证号：_____）

您与公司于_____年____月____日签订的_____年期限的劳动合同，现因_____，公司根据《劳动合同法》第____条的规定和企业_____的规定，决定自_____年__月__日起，解除与您的劳动合同关系，代通知金/经济补偿金为下列第____种情况：

（一）无代通知金/经济补偿金。

（二）代通知金/经济补偿金¥：_____元（大写人民币：_____）。

请你在接到此通知后__天内，即__年__月__日前到本公司人力资源部办理劳动合同解除手续，逾期不办理手续的公司不承担相应责任。

特此通知。

_____公司

2020年____月____日

本通知书一式二份（单位和职工各留存一份）

解除劳动合同通知书（回执）

_____公司

我已收到并确认公司关于本人的《解除劳动合同通知书》，本人（同意 不同意）提前代通知金/经济补偿金与离职当月工资按《劳动合同书》中约定工资发放日一并发放，并将于_____年____月____日前按公司要求完成工作交接以及劳动合同解除手续的办理。

签字：

2020年__月__日

19、关于与_____解除劳动合同的通知函

_____工会：

因_____出现_____的行为，公司决定根据《劳动合同法》第____条的规定和企业_____的规定，与_____解除劳动合同。

如工会认为有不妥之处，请工会在收到此函后____日内提出相关意见。如果工会在_____日内没有复函，则视为工会同意公司的处理意见，公司将与_____解除劳动合同。

特此函告，盼复！

_____公司

2020年____月____日

签收回执

我工会收到_____有限公司发出的《关于与_____解除劳动合同的通知函》，通知内容与上述内容一致。

工会（章）

工会主席签字：

2020年 月 日

20、员工同意调休承诺书

_____公司：

因 2020 年春节假期期间“新型冠状病毒感染的肺炎”疫情爆发，按照国家统一部署，公司未按时复工，本人亦未按时上班。经与我协商，本人同意公司复工后采取下列方式调整作息时间：

一、在春节假期延长期满后，公司可使用本人法定未休年休假、福利年休假（如有）等假期冲抵本次延长的假期。采取上述方式的，本人承诺复工后补办年休假相关手续。

二、公司可安排员工休息日（不包括法定节假日）工作冲抵复工前的工作日。

本承诺书由员工通过邮件形式签订，公司发送本《承诺书》至员工电子邮箱后，员工邮件回复“本人对以上调整事项无异议”后生效。

（建议公司让员工在空白纸张上抄写“本人对以上调整事项无异议。并署名及时间”拍照作为附件同邮件一并发送。）

员工（承诺人）签字：

公司（公章）

2020 年 月 日

2020 年 月 日

21、调休协议

甲方（用人单位）：

乙方（员工）： ，身份证号：

鉴于2020年春节假期期间“新型冠状病毒感染的肺炎”疫情爆发及公司经营实际，根据《中华人民共和国合同法》等相关法律法规，现就公司根据工作需要调整乙方工作休息时间等事宜，经双方协商一致，达成如下协议：

一、乙方同意甲方在春节假期延长期满后，使用乙方法定未休年休假、福利年休假（如有）等假期冲抵本次延长的假期。乙方不得另行主张已冲抵的假期作为带薪年假。

二、复工后甲方可安排乙方在休息日（不包括法定节假日）工作冲抵复工前的工作日，休息日工作时间、天数不得多于应补班的时间、天数。

三、工资薪酬按正常年休假及正常工作日的标准支付。

四、本协议自双方签字或盖章后生效。

五、本协议一式两份，双方各执一份，均具同等效力。

甲方（公章）

乙方：

2020年 月 日

2020年 月 日

22、关于 2020 年 2 月 10 日仍未复工的员工安排及工资发放表

一、时间界定：

1. 1 月 24 日至 30 日（共 7 天）为公司春节假期。
2. 1 月 31 日至 2 月 2 日（共 3 天）为公司延长的春节放假时间。
3. 2 月 3 日至 9 日为延迟复工时间。

二、2 月 10 日仍未复工的员工，作如下安排：

1. 因公司复工申请未获批准，致使公司未复工时，至 3 月 10 日公司按照 2020 年 1 月份工资标准支付工资；超过 3 月 10 日仍旧未复工时，公司将按照 2019 年度最低工资标准发放生活费。

2. 若员工不复工的，由员工本人提出申请并经单位批准后，按事假处理。事假不得超过 2 周，单位未批准无故不复工的，按旷工处理。

3. 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职工，需提供相关证明，在此期间视为出勤，相关待遇同出勤工资标准。

4. 2 月份工资标准按照实际出勤天数支付，实发工资低于最低工资标准的，按照最低工资标准支付。

附：工资表式样

序号	姓名	职务	应发工资			应扣款项			实发金额	领取人签名	备注
			基本工资	出勤天数	小计	事(病)假	旷工(违纪)	小计			
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
合 计											