浙江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切实做好劳动关系工作的通知》（浙人社明电

〔2020〕3 号）

发文时间：2020 年 1 月 26 日

一、企业不得随意解除职工劳动合同

凡是在隔离治疗期间或医学观察期间的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者，以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施不能提供正常劳动的企业职工，企业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。职工在隔离治疗期间或医学观察、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，劳动合同期限应当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。

三、合理安排职工工作时间和休息休假

对于因疫情未及时返回企业复工的职工，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。其中，职工累计工作已满 1 年

不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；

已满 20 年的，年休假 15 天。职工在带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资。

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。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

四、认真加强劳动关系矛盾的预防调处工作

各级人力社保部门要积极发挥基层调解组织的作用，将劳动关系矛盾解决在萌芽状态，并积极引导劳动关系矛盾当事人尽量通过网络调解、电话调解、在线视频调解等非接触即时沟通方式，异地化解劳动关系纠纷，尽量减少当事人往返和聚集次数。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。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。