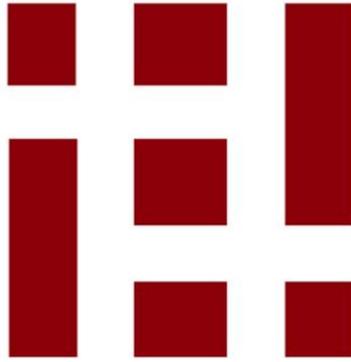


公司应对新冠肺炎疫情的 法律指南



君泽君律师事务所

JunZeJun Law Offices

2020年2月

公司应对新冠肺炎疫情的

法律指南

2020 年春节期间，新型冠状病毒引发的肺炎疫情（以下简称“新冠肺炎疫情”或“疫情”）迅速蔓延至全国，各地政府采取了多项措施进行积极应对，例如延期复工、居家隔离等，与此同时引起了社会公众对于经济形势的担忧。本文拟就企业如何合法合规地应对新冠肺炎疫情，从劳动人事管理、对外商务合同履行、公司内部治理三个部分进行法律分析并给出建议，以期我们共渡难关。

注：本解答仅为我所根据疫情期间所出现的特殊情况，就相关法律法规及对司法实践的理解所整理的概括性指引，不构成我所出具的正式法律意见。阅读者如遇有特定法律事项需要解决，我们建议咨询具体的律师。

由于我国的立法机构、司法机构及政府部门针对新冠病毒的疫情情况不断会出台新的立法、司法解释及政策。如在本解答之后有新的法律规范或政策意见与本解答不一致的，请以新的法律规范或政策意见为准。

在疫情结束后，我们针对特殊情况下的解答内容也会因此变化，在此特别提醒使用者注意。

本法律指南包括以下两部分：

第一部分 企业劳动人事管理的法律应对（1-25）

第二部分 公司对外经营活动的法律应对（26-39）

第一部分 企业劳动人事管理的法律应对

1. 企业能否在员工因疫情被隔离或治疗时解除劳动合同？

答：不可以。根据人社部于2020年1月24日发布的《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），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，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。

2. 劳动合同在隔离或观察期内届满的，用人单位能否立即终止劳动合同？

答：不可以。《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）明确规定，劳动合同在隔离治疗或医学观察期间届满的，需要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。

3. 劳务派遣员工作为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医疗期间或者医学观察期间以及因政府实施隔离的，用工单位能否将其退回派遣公司？在此期间，是否应当由用人单位承担工资？工资标准如何？

答：不能退回。人社部等于2020年2月7日发布的《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）第二条明确规定，企业不得在疫情防控期间“解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者”。上海市人力资源和社会保障局、上海市财政局《关于做好疫情防控期间本市稳就业工作有关事项的通知》也作出了类似规定。

当然，上述文件中所指的不得退回被派遣劳动者的适用前提是，因疫情影响不能提供正常劳动的情形。我们认为，如果被派遣劳动者具有《劳动合同法》第三十九条规定情形，或劳务派遣协议期限届满，或用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，用工单位仍然可以退回该被派遣劳动者。

除具有上述合理理由退回被派遣劳动者的情形外，用工单位不能将受抗疫影响无法正常提供劳动的被派遣劳动者退回，此期间的工资应当由用工单位承担并按照“同工同酬”原则，依据派遣协议约定向被派遣劳动者支付相关报酬。

4. 用人单位能否与疑似感染新型冠状病毒肺炎且拒绝配合检疫、治疗的劳动者解除劳动合同？

答：视具体情况而定。若疑似患有新冠肺炎的员工拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过失造成传染病传播的结果，情节严重，危害公共安全，构成犯罪的，

用人单位可依据《劳动合同法》第三十九条第一款第（六）项，单方面与该员工解除劳动合同。

疑似患病劳动者拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，未造成传染病传播的结果，或情节较轻，尚未构成犯罪的，若用人单位能够证明该员工不予配合医疗措施和公司管理的行为，属于严重违反单位规章制度的，用人单位可以依据《劳动合同法》第三十九条第一款第（二）项单方解除劳动合同；否则用人单位单方面解除劳动合同有可能缺乏法律依据。当出现上述情况时，我们建议企业尽快和当地居委会、街道或疫情控制中心联系。

5. 用人单位能否因劳动者故意传播传染病病毒而与其解除劳动合同？

答：视具体情况而定。如劳动者故意传播传染病病毒构成犯罪依法被追究刑事责任的，用人单位可根据《劳动合同法》第三十九条第一款第（六）项规定单方解除劳动合同。如果劳动者故意传播传染病病毒，尚未危害公共安全，不构成刑事犯罪的，但用人单位能够证明该员工故意传播病毒的行为属于严重违反单位规章制度的，用人单位可以依据《劳动合同法》第三十九条第一款第（二）项单方解除劳动合同；否则用人单位单方面解除劳动合同有可能缺乏法律依据。当出现上述情况时，我们建议企业尽快和当地居委会、街道或疫情控制中心联系。

6. 劳动者在2020年春节前已提出离职申请，现因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理的，离职是否有效力？

答：应为有效。劳动者拥有就业和择业自由，依据《劳动合同法》第三十七条固定，劳动者可以自由解除劳动合同，该离职通知到达用人单位即可产生效力。因此，即便受目前疫情影响，无法如期办理离职手续，员工在春节前提出的离职申请在符合真实意愿的情况下都应当有效，不受春节假期延长和推延复工的影响。但在复工以后，公司应当及时为其办理离职手续。

7. 用人单位因疫情防控面临经营困难的，可以进行经济性裁员吗？

答：确有需要的，可以进行经济性裁员，但需履行法定程序。人社厅明电[2020]5号建议，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、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。同时在人社部发〔2020〕8号文件中要求各地用好失业保险稳岗返还政策，对受疫情影响不裁员或少裁员的中小微企业进行扶持和帮助。对采取相应措施后仍需要裁员的企业，各地有关部门要指导企业制定裁员方案，依法履行相关程序，妥善处理劳动关系，维护企业正常生产经营秩序。

在目前的政策导向下，我们建议用人单位优先采用其他方式缓解经营压力。如果企业确实面临生产经营困难需要进行经济性裁员，建议企业在专业人士的协助下，按照法律规定的相关流程进行，制定裁员方案、履行报备程序、做好员工补偿、安置工作。

8. 因疫情影响面临生产经营困难的企业，可否调减工资？

答：经协商后，可以调整。根据人社部发〔2020〕8号文，受疫情影响导致企业生产经营困难的，国家鼓励企业通过民主协商程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力，共渡难关。

基于疫情的影响，我们认为企业：1) 按照劳动合同或规章制度的要求，对劳动者的绩效或业绩薪资进行薪酬调整；2) 如无合同或规章制度上的依据，企业根据受疫情影响程度，按照人社部发〔2020〕8号文的要求，通过民主程序与员工进行充分协商，采用调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时或延期支付工资等多种途径，鼓励员工帮助企业渡过难关。

同时需要指出的是，如果企业在没有劳动合同和规章制度依据的情况下，又未经与员工进行协商，擅自降低薪酬的，可能被认定为未足额支付劳动报酬的风险，劳动者有权依据《劳动合同法》第三十八条单方解除劳动合同（无须提前三十日），并按照该法第四十六条要求用人单位支付经济补偿金。

9. 用人单位已向应聘人员发放录用通知书，可否以疫情为由取消录用吗？

答：原则上不能取消录用。如果疫情导致企业生产经营困难，确实无雇佣新员工的能力和条件的，企业在向应聘者说明情况并获得谅解后，可以取消录用。如果企业并无经营压力，则应本着诚信原则，尽可能为应聘人员保留职位，如因疫情导致应聘人员无法如期入职的，可以与应聘人员协商，变更入职日期。

10. 被政府作为疑似患者、密切接触者等进行隔离的，在隔离期间、医学观察期间的工资如何支付？

答：《传染病防治法》第四十一条第二款规定，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。人社厅明电〔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，企业应当支付职工在此期间的工作报酬。目前司法实践普遍认为，用人单位应当按照正常标准向劳动者支付报酬。

11. 隔离期结束后，仍需停止工作进行治疗的劳动者，企业应如何支付工资？

答：对于隔离期结束后，仍需停止工作进行治疗的患者，如果其能够提供医疗机构出具的诊断证明，我们建议企业应该按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》，职工患病或非因工负伤，根据本人实际参加工作的年限和本企业工作年限长短享受3-24个月的医疗期；在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低

于最低工资标准的 80%。

12. 因疫情防控需要，多地政府都要求从外地返回工作地的人员先自行在家隔离 14 天期间，企业应如何处理该期间的用工和工资支付问题？

答：根据人社部发〔2020〕8 号文要求，我们建议企业在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，按照以下步骤安排用工及支付薪资：

1) 企业可以安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务，在此种情形下按正常标准支付工资；

2) 对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用年休假、企业福利假等各类假期折抵；

3) 对用完各类假期仍不能复工或返岗提供正常劳动的，参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，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有关规定发放生活费。

如果非出于政府要求，或已超过政府所要求的隔离期间，员工提出再自行隔离一段时间的，我们建议认为由企业与企业员工进行充分协商，但是企业应拥有自主决定权。

13. 因疫情造成企业停工停产超过一个工资支付周期的，企业如何计发工资？

答：结合《工资支付暂行规定》第十二条以及人社厅明电〔2020〕5 号文第二条之规定，企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

14. 由于疫情防控原因导致企业无法在工资发放日发放工资的，企业应如何处理？

答：如企业能够证明因政府及有关部门采取防止疫情措施而导致其无法在工资发放日向员工支付工资的，应当可以主张免责。但企业应将疫情导致延期发放工资事宜及时通知员工，并在具备付款所需客观条件后，尽快支付工资。

如企业存在资金紧张暂无工资支付能力的情况，可以按人社部发〔2020〕8 号文建议与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

15. 正常复工以后，未感染新冠肺炎、未被隔离或感染后已康复的劳动者仍不按时返岗上班的，用人单位应如何处理？

答：如果劳动者能够提供医疗机构出具的需要休假的诊断证明的，可以按照病假处理。员工未提供医疗机构诊断证明的，出于谨慎，企业可以安排该员工休年休假、调休或者享受其他福利假期（如有）。既无医疗诊断证明，也无其他假

期可用的员工，擅自不返回工作岗位的，企业有权依据公司规章制度和劳动合同进行处理；如规章制度、劳动合同的规定，此种旷工情形属于严重违反规章制度，公司有权予以辞退的，用人单位可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条解除劳动合同。

16. 对于2020年1月31日-2月2日春节延长假期未提供劳动的员工，企业能否要求员工用带薪年休假进行折抵，或者要求员工以后通过调休、倒班等方式补足？

答：不能。根据国务院办公厅发布的《关于延长2020年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1号），2020年春节假期延长至2月2日。除2月2日本身就是周休息日外，1月31日、2月1日属于国家因疫情防控需要赋予劳动者的额外假期，企业不应在此3日假期内安排员工休带薪年假或者要求员工以后通过调休、倒班等方式补足。上述通知下发之前就已安排或批准员工于1月31日至2月2日休带薪年假的，也不应将此期间计入实休年假天数。

另，依据人社部发〔2020〕8号文，“对在春节假期延长假期间因疫情防控不能休假的职工，指导企业应先安排补休，对不能安排补休的，依法支付加班工资”。也就是说，对于春节延长假期间提供劳动的员工，企业应按照休息日加班的标准安排员工补休，不能安排补休的，应支付加班工资。

17. 对于2020年2月3日-2月9日延长复工期未提供劳动的员工，企业能否要求员工用带薪年休假进行折抵，或者要求员工以后通过调休、倒班等方式补足？

答：人社部发〔2020〕8号文鼓励企业通过协商解决复工前的用工问题，对因受疫情影响职工不能按期到岗且不具备远程办公条件的企业，与员工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类休假。但对于没有休假可供折抵的员工，没有明确的规定。我们结合上海市人力资源和社会保障局在上海市防控工作领导小组新闻发布会上答复，延迟复工是出于疫情防控需要，并非劳动者个人原因，延迟复工期间属于休息日，对于休息的职工，企业应按劳动合同约定的标准支付工资；对于没有假期可供折抵的员工，我们认为，在没有明确的新政策出来以前，暂不能要求其通过以后的休息日或加班调休等方式予以补足。

18. 受疫情影响的用人单位可否申请特殊工时制？

答：可以。在当前抗击疫情、稳定就业的大形势下，中央和地方出台了一系列政策，支持企业通过协商民主程序调整工时、调整薪酬等方式缓解用工压力。如人社部发〔2020〕8号文中明确，支持困难企业协商工资待遇。对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。准备采用特殊工

时制的企业，应当在复工后，及时向当地主管部门进行申请，确保用工的合法合规性。

19. 各地政府就复工时间的要求规定不一，多地用工的用人单位应该如何操作？

答：如用人单位与劳动者在劳动合同中没有特别约定，原则上应以劳动合同履行地的有关规定为准。《劳动合同法实施条例》第十四条规定，劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

20. 劳动者因疫情原因无法按时返工或用人单位决定推迟复工期间，应如何安排？

答：建议用人单位与员工进行充分协商，达成一致的前提下可考虑采取以下方式解决：

1) 法定/福利年休假/倒休：优先安排员工休法定年休假，如果用人单位有福利年休假或者员工有倒休的，可以安排福利年休假或倒休；

2) 待岗：员工未复工时间较长的，企业经与员工协商一致，可以安排职工待岗，待岗期间薪资双方协商确定或参照停工停产期间的规定发放；

3) 居家办公：对于部分工作比较灵活的单位，如果居家办公能够处理工作问题，可以安排员工在家办公；

4) 其他经双方协商一致的合法方式。

21. 用人单位可以拒绝曾经患有新冠肺炎但治愈的员工返回工作，或要求该员工至指定医院复检吗？

答：在患者已经康复的情况下，企业不可以提出类似要求。《传染病防治法》第十六条明确规定，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。对于已经治愈的患者，依据劳动法的规定享有平等的劳动权。用人单位不得采用歧视性政策，拒绝已经治愈的员工返回工作或至指定医院复检。

22. 用人单位基于安全考虑，能否自行决定对个别劳动者采取强制集中隔离等限制人身自由措施？

答：用人单位不能自行决定对个别劳动者采取强制集中隔离等限制人身自由措施。《传染病防治法》并未赋予用人单位上述权利，对于疑似病例，用人单位可以及时向所在地的社区、街道及疫情防控部门取得联系，由有权部门对疑似病例统一采取必要的措施。

23. 用人单位可否要求劳动者披露感染、疑似新型冠状病毒肺炎相关情况，以及

有关假期所在地、回岗路线等个人信息？

答：可以搜集，但需要注意个人信息保护。《中华人民共和国传染病防治法》第十二条规定，在中华人民共和国领域内的一切单位和个人，必须接受疾病预防控制机构、医疗机构有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防、控制措施，如实提供有关情况的义务。公司根据各级政府的要求，进行部分数据采集，共同防控疾病，员工具有配合登记、调查等法律义务。但公民的隐私权受法律保护，隐私权指自然人享有的私人生活安宁与私人生活信息依法受到保护，不受他人侵扰、知悉、使用、披露和公开的权利。其中包括了个人信息不被披露的权利。故公司搜集的相关信息不能未经允许将员工个人信息向其他员工公开。

24. 防疫期间，用人单位是否有义务采取安全措施防控疫情？用人单位未履行疫情预防与控制的法定义务的法律后果是什么？

答：用人单位应当采取安全防范措施防控疫情。根据《突发事件应对法》第二十二规定，“所有单位应当建立健全安全管理制度，定期检查本单位各项安全防范措施的落实情况，及时消除事故隐患；掌握并及时处理本单位存在的可能引发社会安全事件的问题，防止矛盾激化和事态扩大；对本单位可能发生的突发事件和采取安全防范措施的情况，应当按照规定及时向所在地人民政府或者人民政府有关部门报告。”

用人单位未履行疫情预防与控制的法定义务，可能需要承担损害赔偿、暂扣或吊销许可证及营业执照、罚款等责任，直接责任人也可能会被行政拘留、罚款，甚至被追究刑事责任。

25. 用人单位没有为劳动者缴纳社会保险，被确诊患新型冠状病毒肺炎，用人单位是否需要支付医疗费用？

答：根据国家医疗保障局、财政部于2020年1月22日发布的《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情医疗保障的通知》，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。如果因用人单位未及时替劳动者缴纳医保，导致员工为此额外支付费用的，则用人单位可能需要就其过错向员工承担支付医疗费用的责任。

第二部分 公司对外经营活动的法律应对

26. 在对外商务合同履行过程中，如何正确适用不可抗力进行免责？

答：根据目前新冠病毒疫情的情况，本次疫情已具备《民法总则》第 180 条、《合同法》第 117 条所规定的“不能预见、不能避免且不能克服的客观情况”的不可抗力的全部法律要件。全国人大常委会法工委及各级法院也都基本明确，因疫情防控不能履行合同属于不可抗力，可以依据法律申请部分或全面免责。

但需要指出的是，不可抗力的适用除了需要满足不能预见性、不能避免性、不能克服性外，还必须具备履行期间性，即该事件必须发生在合同履行期内。若因一方违约后发生不可抗力，则违约方不享有不可抗力的抗辩权。

因此，我们建议企业在以新冠肺炎疫情主张不可抗力时，可以从以下几个方面考虑：

- 1) 及时查看合同条款对于“不可抗力”事件定义、风险承担是否有约定，如有约定，按合同条款约定厘清责任、制定应对策略；
- 2) 及时搜集本次新冠肺炎疫情导致合同不能履行的相关证据，证明新冠肺炎疫情与合同不能履行的因果关系。
- 3) 当事人一方要求免责的范围应与疫情导致的影响相当。
- 4) 发生疫情导致的合同不能履行时，当事人应及时告知对方当事人，履行通知义务。

27. 不可抗力期间如何计算？

答：就本次新冠肺炎疫情而言，不可抗力事件的发生时间为各地区确认疫情爆发并开始发布并采取各项防控措施的时间，可以各省、自治区、直辖市宣布启动重大突发公共卫生事件一级相应的日期作为不可抗力开始时间，如上海市为 2020 年 1 月 24 日，江苏省为 2020 年 1 月 24 日，浙江省为 2020 年 1 月 24 日。

关于不可抗力终止时间的认定，根据不同商业合同的性质，会有所不同，具体可结合合同性质和特征从以下几个节点考虑：

- 1) 地方政府发布的规范性文件，规定的延长假期及复工时间（目前贸促会及各地分会出具的证明以此时间为准）；
- 2) 后续各地方政府根据疫情情况，宣布应急反应终止（即解除突发重大公共卫生事件一级响应）、解除管控措施的时间；
- 3) 世界卫生组织将新型冠状病毒疫情列为国际关注的突发公共卫生事件并根据程序对中国提出临时建议，相关临时建议被撤销或到期失效的时间。

28. 受疫情影响，不能正常履行商业合同义务的当事人，应如何履行提供有关证明的义务？

答：从全国范围来看，就本次疫情属于不可抗力基本没有争议。但就本次新冠肺炎疫情对具体合同的影响，仍需要个案分析，并不存在因本次疫情发生而对全部商务合同的相关责任均能全部免责。同时各地政府对本次疫情采取的防控措施及期间也存在一定差异。从法律上来说，各合同方仍需要自行对不可抗力的影响、期间等搜集证据材料，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，或者市级政府、区政府、街道办事处发布的命令、通知等。

涉及国际贸易合同的，企业还需向当地贸促会申请出具相关的不可抗力事实性证明文件。

29. 国际贸易中适用不可抗力的注意点？

答：如国际贸易合同中未约定“不可抗力”，且合同约定的适用法律并非中国境内法律时，应注意部分英美法系及其他部分国家并未在立法层面承认“不可抗力”这一概念。

在无法直接援引“不可抗力”概念时，如相对方所在国为《联合国国际货物买卖公约》的缔约国，则可适用该公约第 79 条规定主张免责，但需注意该公约项下的不可抗力条款只能排除受到“不可抗力”影响一方的损害赔偿赔偿责任，相对方仍有权采取要求交付替代物、降低货款等救济措施。

如果相对方所在国也非国际货物买卖公约的缔约国，无法适用公约的，则建议企业参照《国际商事合同通则》项下的“艰难情势规则”与相对方协商处理，证明己方因意外事件的发生造成履约成本增加或履约所获价值减少，尽量争取变更合同或延期履行。

30. 因疫情影响，无法及时履行的合同是否可以解除，或者变更合同？

答：如在商业合同中已约定“不可抗力为解除合同的条件之一”，或商业合同各方在本次疫情发生后协商一致同意解除合同，则该商业合同可以解除。

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。在 2003 年非典疫情期间的实务案例及部分高院基于本次疫情出具的指导意见，也都明确该问题，即不支持在合同目的仍可实现的情况下解除合同。

但合同一方可以通过“情势变更”等原则，就合同的相关事项请求法院进行变更。

31. 因疫情形势及防控措施导致不能履行合同的，不可抗力影响消除后，一方要求继续履行合同，未履行一方企业因市场环境及经营状况变化要求解除合同的，如何处理？

答：通常情况来讲，为了鼓励商事交易、弘扬契约精神，在司法实践中，解除合同的法律条件是很严苛的。尤其是在疫情结束后，原合同仍可以继续履行的情况下，一般需要继续履行合同。例如黑龙江高院就提出在处理租赁关系时“要积极引导双方当事人重新协商达成新的协议，推动受疫情影响的厂房、场地租赁合同持续履行”。参考各地法院在处理非典时期案件时，普遍也都认为疫情这一突发事件，在不必然导致合同目的不能实现的情况下，双方仍需要继续履行合同。

32. 在疫情影响下，人工、原材料等成本上升，继续履行合同，明显不公平的，该如何应对？

答：根据《合同法司法解释(二)》、最高人民法院在《关于当前形势下审理民商事合同纠纷案件若干问题的指导意见的通知》等规定，并参照2003年“非典型性肺炎疫情”的相关司法实践，可以根据具体情况适用公平原则处理，司法实践中具体的处理方式包括变更合同条款、合同当事人分担相应损失、解除合同等。故我们建议因本次疫情导致合同继续履行可能对一方显失公平，双方就合同履行的条件、时间、价款、履行方式等相关内容进行重新谈判，以推动合同的公平履行。

虽然情势变更不是合同解除的法定理由，且在实践运用中较为严格，但考虑到本次疫情的影响，多地法院已经要求人民法院充分发挥司法审判职能，积极促进合同公平合理的履行，因此，合同一方可以以此请求法院对合同中的部分显示公平内容予以变更。

33. 对方当事人借新冠病毒疫情恶意违约的情形如何应对？

答：如个别单位或个人确以本次疫情为借口恶意违约，则建议守约方采取以下措施积极应对：

1) 充分了解合同相对方所在地疫情发展情况、政府管控措施、人员复工情况等疫情相关信息，以便判断其受到的实质影响及损失情况；

2) 保持与对方沟通，尽量搜集、固定证据；

3) 疫情结束后积极主张己方权利，就对方违约造成的损失进行索赔。

34. 是否可以要求业主减免部分租金？是否可以提前解除合同？

答：为缓解疫情对企业的影响，各地政府相继出台给企业减负的政策，其中就有鼓励和倡导业主主动为租户减免租金的规定。而作为经营性用房的承租人，也可以运用情势变更原则及公平原则向业主提出酌情减免租金的申请，出租人同意的，双方可通过签订补充协议确认；出租人不同意的，承租人应先按合同约定履行租金支付义务，同时明确书面申明保留通过法律途径变更合同的权利，再通过仲裁或诉讼要求变更合同、减免租金，最终应以判决或仲裁裁决为准。

如租户因疫情影响实在无力继续经营的，可与业主协商提前解除合同，协商不成的，也可以通过诉讼或仲裁请求解除合同。

35. 为了应对危机，下游客户故意扣押货款，致使本公司经营困难，该如何应对？

答：保留买卖合同、订单、发货单等交易证据，可通过电话、邮件、登门拜访、发送律师函等方式持续向对方催讨货款，确保债权的诉讼时效。如对方在宽限期内仍不支付货款的，应及时通过诉讼途径解决，届时还可以依照合同约定或合同法规定向法院请求对方支付违约金或逾期利息。

36. 企业是否可以申请延期返还金融贷款或申请利息减免，缓解还款压力？

答：受到疫情影响，部分企业经营困难，贷款偿还出现压力。《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》（银保监办发〔2020〕10号）规定，对于受新冠肺炎疫情影响较大的批发零售、住宿餐饮、物流运输、文化旅游等行业，以及有发展前景但暂时受困的企业，银行等金融机构不得盲目抽贷、断贷、压贷。鼓励通过适当下调贷款利率、完善续贷政策安排、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。

各地各级政府陆续出台相关扶持企业的财政、税收、金融、社会保障等方面的支持政策。例如上海市政府出台文件，“鼓励浦发银行、上海银行、上海农商银行加大对抗击疫情和受疫情影响较大行业及中小微企业的信贷投放，疫情防控期间相关贷款利率参照同期贷款市场报价利率（LPR）至少减25个基点，鼓励其他在沪金融机构参照执行”、引导金融机构“通过变更还款安排、延长还款期限、无还本续贷等方式，对到期还款困难企业予以支持”。

多家银行表示将对因疫情影响经营受困的企业实行特殊政策。整体而言，宏观政策的落实情况较好，但每家金融机构的具体措施会有所不同。因此建议相关企业与各自的贷款银行保持充分的沟通，通过信贷重组、债务展期、减免逾期利息等多个方式争取获得放贷银行的支持。

37. 受疫情影响，无法及时行使请求权的，诉讼时效如何计算？

答：对于当事人（如个体工商户、一人公司之股东）因是新型冠状病毒肺炎患者、疑似患者、被依法隔离人员或因交通管制等其他原因，直接导致其不能及时行使民事请求权的，依法适用《中华人民共和国民法总则》第一百九十四条关于诉讼时效中止的规定，在诉讼时效期间的最后六个月内，因不可抗力的障碍，不能行使请求权的，诉讼时效中止；中止时效的原因消除之日起满六个月，诉讼时效期间届满。

鉴于本次疫情影响范围大，各地各级法院也都一再强调需依法适用诉讼时效制度，妥善维护当事人在疫情防控期间的合法权益。我们建议企业或个人在复工之后，积极向债务人主张权利，避免因时效问题导致合法利益受损。

38. 合同方在疫情发生前因某些事项欲解除合同，受疫情影响而迟迟无法发出解

除通知函，其解除权是否适用时效中断？

答：自武汉 2020 年 1 月 23 日开始“封城”以来，随着疫情的扩大，其他省市也陆续对交通采取管制及延迟复工等防范措施。在疫情前，部分合同方基于法律规定或合同约定想要解除合同，但因延迟复工、交通管制等原因无法及时向合同相对方送达解除通知。为此，需要特别指出的是，合同解除权、撤销权等不适用诉讼时效制度，而适用除斥期间，即权利人在法律规定的期限内不行使其权利，其实体权利归于消灭。除斥期间一般不能中止。

《合同法》第九十五条规定，当事人约定解除权行使期限，期限届满当事人不行使的，该权利消灭。法律没有规定或者当事人没有约定解除权行使期限，经对方催告后在合理期限内不行使的，该权利消灭。因此，我们建议企业或个人在疫情期间可以通过短信、微信及电子邮件等书面方式及时向相对方行使解除权，避免时间经过后，解除权归于消灭影响自身合法利益。

39. 推迟复工期间，上诉期限等诉讼期限是否停止计算？

答：不停止计算。根据《民事诉讼法》第八十二条，“期间以时、日、月、年计算。期间开始的时和日，不计算在期间内。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。”

《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》规定，“延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日（农历正月初九，星期日），2 月 3 日（星期一）起正常上班。”因此 1 月 24 日至 2 月 2 日均为国家规定的节假日或休息日，如司法期限最后一日落在此期间内，应当顺延至 2 月 3 日。但是推迟复工的待岗期间并非国家休息日或法定节假日，为应对疫情的应急措施，因此上诉期限等不受推迟复工的影响，应当正常计算。

我们建议企业在应对诉讼过程中，关注有关诉讼期限问题，避免期限经过后影响自身合法权利。

联系方式：

王正洋（高级合伙人）

电话：13816677991

邮箱：wangzhengyang@junzejun.com

联系地址：

- 北京市东城区金宝街 89 号金宝大厦 11 层，邮编：100005
- 上海市浦东新区杨高南路 729 号陆家嘴世纪金融广场 1 号楼 4002，邮编：200127
- 四川省成都市高新区天府大道中段 530 号东方希望天祥广场 A1302
- 广东省广州市天河区珠江新城珠江东路 6 号广州周大福金融中心 19 楼 09-11 单元，邮编：510623