



环球律师事务所
GLOBAL LAW OFFICE

36th
YEARS
GLOBAL LAW OFFICE
1984-2020

环球律师事务所 劳动法律专递

2020年4月

环球劳动法律专递

2020年04月

目 录

➤ 环球视角	
公司股东、董事、高管的特殊用工风险及防范（下）	2
➤ 案例分析	
高管被违法解除后继续履行期间工资如何支付——李某与某网络科技有限公司劳动争议一案的评析	13
➤ 新规速递	
北京市关于疫情防控期间劳动争议案件法律适用问题的解答之亮点解读	21
本期作者简介	46
环球简介	47
环球劳动业务简介	48
版权与免责	49

➤ 环球视角

公司股东、董事、高管的特殊用工风险及防范（下）

作者：李昭 | 李丁丁 | 戴月

与普通员工不同，在公司内部存在着一群特殊的“劳动者”。在“劳动者”的身份之外，他们还具有另一重身份，可能是公司的联合创始人和投资人，可能是投资人高薪聘请的职业经理人或某个重要领域的主管，可能是股东选举出来的公司董事。双重身份使得他们在公司内既是管理者，又是被管理者。这为公司的用工管理带来了特殊的风险和挑战。

我们的劳动律师团队长期处理特殊身份“劳动者”的争议案件，拥有丰富的实务经验。在《公司股东、董事、高管的特殊用工风险及防范（上）》¹一文中，我们介绍了特殊身份群体与公司的劳动关系的认定以及在劳动合同订立过程中的风险点和防范方法。本文作为下篇，将继续介绍在劳动合同履行和解除过程中的风险点和防范方法。

三、公司与股东、董事、高管履行劳动合同过程中的风险

（一）风险 4：未制定或未有效执行公司印章管理制度

公司印章（包括公章、合同章、人事章、财务章等）加盖在文件上可以代表公司的意思表示。如果缺少印章管理制度，或者印章管理制度并没有被有效执行，那么公司的股东、董事、高管、法定代表人甚至其亲属都可能利用接触公司印章的机会乱签合同、乱发工资/奖金、乱批制度，最终给公司带来不可挽回的损失。

案例：张某某与公司法定代表人系叔侄关系，并因亲属关系开始在公司工作。张某某利用职务便利获得了加盖公司公章的空白文件，并利用空白文件制作了劳动合同、解除劳动关系通知、提成及加班费发放协议等三份文件。随后，张某某提起劳动仲裁，请求确认劳动关系，并请求支付提成、加班费、违法解除劳动合同赔偿金等各项赔偿。在诉讼过程中，公司虽请求对朱墨时序（打印的文字与公章的形成时间先后）申请鉴定，

¹ 详见《环球劳动法律专递》2020年第2期。

但因鉴定存在技术障碍，法院未能采信公司关于张某某利用加盖公章的空白纸张制作相应文件的主张。法院虽通过经验和逻辑的判断，未直接采信张某某提交的文件的内容，但最终仍然支持了张某某关于提成、加班费的主张，并酌情判决公司支付解除劳动合同补偿金。²

司法鉴定并不是还原案件事实的万能工具。由于存在技术障碍，目前大部分鉴定机构不接受印章、文字形成时间的鉴定，少量可以接受鉴定的机构也无法保证一定能够得出明确的鉴定结果。更何况很多时候，即便还原了形成时间，也无法告诉我们印章是否被擅自使用于伪造证据材料。³

印章的审批和登记管理制度可以一定程度上防范印章滥用，并在事后帮助我们还原谁在什么时间什么场合下有机会接触到公司印章，最终作出更加贴合于事实的推理。⁴

案例：张某自公司成立时起即担任公司总经理，并同王某某、倪某某、吕某、高某（财务经理）一同担任董事。2015年9月，公司免除张某总经理职务。后张某提交加盖公司公章的《证明》和总经理工资发放情况，向公司主张高达两百多万元的拖欠工资。同时，二十多名员工持加盖财务章（由高某保管）并经张某批准的奖金单，向公司主张奖金。公司虽主张，张某、高某违反公司规定，利用职务之便，变相通过发放奖金等方式侵占公司利益，并进行报案，但刑事判决中未认定张某等人以奖金通知单的方式侵占公司资产的事实。

好在公司曾经在2014年11月召开董事会，通过了《关于规范公司财务管理制度的决定》，要求所有涉及付款的事项均需法人审批签字后才可对外支付；并且公司章程明确规定，总经理的报酬由董事会决定，而张某提交的《证明》和总经理工资发放情况并无董事会成员签字确认。最终法院并没有支持张某主张的两百多万工资差额。然而，在其

² 张兆丰与北京易德易家家销售有限公司劳动争议案（二审案号：（2019）京03民终11642号）。

³ 例如，李志勇与深圳市积土电子商务有限公司劳动合同纠纷案（二审案号：（2019）粤03民终10117号），法院认为朱墨时序鉴定结果不能必然得出李志勇私自盖章并制作《解除劳动合同通知书》的结论，进而未准许用人单位的鉴定申请。

⁴ 例如，刘文斌与深圳市佳易士科技有限公司劳动争议案（二审案号：（2014）深中法劳终字第4116号），司法鉴定所对《解除劳动合同协议书》公章与文字顺序鉴定结论是公章印文盖印在先，印刷体文字形成在后，与刘文斌的陈述相反；再结合刘文斌曾经携带公章代表公司前往外地出庭参加诉讼，有机会接触公章的事实，最终法院认定是刘文斌私自在《解除劳动合同协议书》上加盖了公章。

他员工的案件中，法院认为董事之间的内部矛盾不能对抗普通员工，张某、高某对奖金通知单的审核是代表公司对员工奖金进行确认，并支持了员工关于奖金的请求。⁵

通常理解，公司股东、董事、高管、法定代表人如果在任职期间掌控公司印章，那么不宜单纯以其提交的盖章文件认定存在欠薪的事实。另外，公司也有可能与高管串谋，通过虚假的“讨薪”诉讼转移财产，逃避对其他债权人和其他员工的责任。对此，上海高院曾经指出，“企业高级管理人员仅凭单位盖章确认的欠薪证明，要求企业支付高额薪酬的，或者企业对其高级管理人员主张的诉讼请求和事实予以确认；劳动争议处理机构应向当事人释明，要求当事人进一步提供其他证据加以证明，防止损害国家、社会、集体及他人的合法权益。”⁶尽管存在前述理解，根据个案情况，高管虚构薪酬仍然有被支持的风险。

公司还需要意识到，高管滥用印章所能做的不仅仅是讨要高额“报酬”这么简单。滥用印章的后果各种各样，包括向其他员工不当发放奖金（如上面的案例所示，滥用印章的主张难以对抗普通劳动者追索劳动报酬），伪造商业合同进行虚假报销，进行关联交易损害公司利益，甚至引起标的远远超过劳动争议的商业诉讼。因此，我们建议公司无论如何都应当有效执行印章管理制度，让高管和普通员工一样，在制度面前人人平等。

（二）风险 5：未特别区分高管与普通员工的薪酬管理制度

任何人都不得自己决定自己的薪酬。如果说普通员工的薪酬标准和发放由公司高管决定，那么公司高管的薪酬则应该由更高的权力机构决定。我国《公司法》规定，股东会/股东大会的职权包括选举、更换董事并决定董事的报酬事项，董事会的职权包括决定聘任或者解聘公司经理及其报酬事项，并根据经理的提名决定聘任或者解聘公司副经理、财务负责人及其报酬事项。

劳动法对董事、高管薪酬的内部决策机制没有特别要求。我们认为，在高管薪酬制度的问题上，不应将劳动法制度和公司法制度完全割裂开。司法实践说明，在审理劳动争议案件中，并非完全不能适用《公司法》和公司章程的规定。在一些案件中，劳动争议法官

⁵ 张鑫与北京天士安国际经济技术合作有限公司劳动争议案（一审案号：（2016）京 0108 民初 2800 号）；赵越与北京天士安国际经济技术合作有限公司劳动争议案（再审案号：（2019）京民再 73 号）等。

⁶ 《上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》（沪高法民一（2006）17 号）第一条第（二）款。

认同，在缺乏股东会或者董事会决议的情况下，公司法定代表人、董事、总经理所主张的报酬缺乏依据。⁷

然而劳动争议案件仍然会优先适用劳动争议的裁判规则。例如，江苏高院和江苏省劳动人事争议仲裁委员会在指导意见中认为，“高级管理人员与用人单位发生劳动报酬争议，董事会决议中关于劳动报酬的规定与劳动合同的约定相冲突的，应优先适用劳动合同的约定，但当事人均同意适用董事会决议的除外。”⁸再例如，尽管对高管的举证要求更加严格，在劳动争议案件中仍然应该适用劳动争议的举证规则，即，在已经有充分证据证明确实存在奖金（或者存在提成约定及已完成的业绩）的情况下，由公司来证明奖金/提成的核算、发放情况和不予发放的理由。⁹

在实践中，我们发现不少公司根本就没有制定特别适用于法定代表人、董事或总经理的薪酬制度。这种时候，去套用一般员工的薪酬规定是不合适的，因为普通员工的激励机制和考核标准与法代、董事、高管的是完全不同的。例如，有的总经理与销售混用奖金/提成计算机制，这种模式完全不合适并且存在风险。一来总经理对公司全面负责，销售业绩仅仅是一个方面，不能代表总经理的全部表现；二来偏重营业收入的考核模式会鼓励道德风险，引发更为严重的公司治理问题。

有时候，公司章程虽然规定了总经理的薪酬应由董事会决定，但实际上公司长期不执行这一制度，总经理奖金的发放从来没有经过董事会，这也会削弱裁判者去直接适用公司章程的可能。还有的公司财务制度非常混乱，总经理可以自己签发自己的工资单和报销单，最后导致胡乱发放工资奖金、胡乱进行报销。

因此，我们建议公司在制定薪酬制度时，要特别区分普通员工和董事、高管的薪酬制度。董事、高管的薪酬制度在兼顾绩效激励的同时，要格外注意道德风险的防范，增加监督力度。关于股东会/股东大会决定董事薪酬、董事会决定总经理的薪酬的规则，建议写入劳动合同，明确作为双方约定内容，或者写入公司规章制度，并对规章制度进行民主程序

⁷ 例如，陈湘霖与上海恺凯能源科技有限公司劳动合同纠纷案（二审案号：（2017）沪02民终11476号），王懿与上海元尚际佳文化发展有限公司劳动合同纠纷案（二审案号：（2017）沪02民终5770号），张鑫与北京天士安国际经济技术合作有限公司劳动争议案（第一次起诉，一审案号：（2016）京0108民初2800号；第二次起诉，二审案号：（2019）京民申6620号，二审案号：（2019）京01民终4336号）等。

⁸ 《江苏省高级人民法院、江苏省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件的指导意见（二）》（苏高法审委[2011]14号）第七条。

⁹ 例如，吴玮与湖南佳程酒店有限公司劳动争议案（二审案号：（2019）湘01民终6067号），陈顾梅与深圳昂兴供应链股份有限公司劳动争议纠纷案（二审案号：（2018）粤03民终17825号）。

和公示告知。这样在劳动争议案件中，裁判者能够更加方便的援引特殊的薪酬管理制度进行裁判。

我们注意到，股东、董事、高管基于其特殊身份，还会获得劳动报酬之外的物质激励，例如股票/业绩分红、仅针对高管的股权激励、高额退休金等。我们建议公司与股东、董事、高管在劳动合同之外单独签署相关协议，并明确约定该等物质激励并非基于劳动关系产生，以减少围绕该类激励产生的纠纷被作为劳动争议审理的可能性。

（三）风险 6：未设计制度防范并有效监控高管的道德风险

公司法定代表人、股东、董事、高级管理人员通常支配和控制着公司的各项重大事务和主要资源，道德风险必然伴随而来。常见的道德风险包括虚假报销、滥发工资、竞业行为（例如在外直接或间接设立竞争公司）、关联交易、虚假交易、财务造假、挪用公司款项、职务侵占等等。这类违反忠实义务和诚信原则的行为，轻则使公司遭受经济损失，重则使公司诉讼缠身甚至被监管机关处罚。

实践中，很多公司的投资方常常着重关注公司财务业绩，而忽视对总经理等高级管理人员其他方面的考核，也并不会定期对高管是否存在利益冲突行为和其他不诚信行为进行考察和监督。在财务数据漂亮的时候，投资方对其他问题视而不见，待财务数据接连下滑或者接到举报，再去对高管进行调查，才发现高管在外设立的竞争公司已经成立好几年了，或者很多违规违纪的证据已经消失不见。等到搜集好证据，却又发现公司没有合适的制度去处理高管的违纪行为。想要以“旷工”为由解除劳动合同，却发现针对高管从来没有执行过考勤管理。

这些经验教训说明，应对道德风险应从预防做起。公司在最初可以聘请律师设计好规章制度，在制度执行过程中定期考察并不定期抽查高管是否忠实履行职责，如果不幸发生道德风险事件，及时邀请律师介入调查并提供处理方案的建议，协助止损。

四、公司与股东、董事、高管解除劳动合同过程中的风险

（一）风险 7：忽略了劳动合同解除的法定程序

解聘董事、高管，股东退出公司均应遵循《公司法》相关规定。其中解聘公司经理是董事会的职权，更换非职工代表担任的董事¹⁰是股东会/股东大会的职权。而股东则可以通过股权转让等方式退出股东身份。除此以外，如果公司与股东、董事、高管同时建立有劳动关系，还应当选择《劳动合同法》所允许的途径解除或终止劳动关系。在退出公司这件事上，股东、董事、高管身份的解除与劳动关系的解除完全是两件事情，二者不能互相替代。

案例：《家有儿女》的总编剧李建宏投资设立了家有儿女公司。2011年，天有教育集团创始人及CEO周中斌投资家有儿女公司，成为公司大股东，开始发展家有儿女教育品牌；而李建宏成为公司小股东，继续负责影视业务。

周中斌和李建宏的合作并不愉快，2012年1月13日，公司发布通知，决定暂停影视事业部工作，解散员工并退租办公室。李建宏表示反对。2012年2月11日，公司召开股东会，公司股东李建宏、李长城和周中斌均参会，会议纪要显示，周中斌、李长城同意解散影视事业部，辞退李建宏，免去李建宏法人和总经理职务，李建宏反对；三名股东在纪要上均签字。李建宏后请求法院确认该股东会决议无效，未获法院支持。2012年11月6日，公司召开董事会，决议解聘李建宏的总经理职务。后李建宏诉至法院请求撤销董事会决议，法院以召集程序违反公司章程为由，撤销了该董事会决议。公司方面则提起劳动仲裁，请求确认与李建宏的劳动关系的于2012年2月11日解除，后该案起诉至法院。

法院认为，尽管公司股东会已作出决议，但随后的董事会决议被生效判决撤销，不符合《公司法》和公司章程关于董事会解聘经理的规定；更重要的是，公司无法说明解除劳动关系依据《劳动法》及《劳动合同法》规定的何项法定事由作出，公司也没有发出过解除劳动合同通知书，亦没有按照《劳动合同法》第五十条的规定出具解除劳动关系证明。法院据此驳回了公司确认劳动关系解除的请求。¹¹

¹⁰ 关于职工代表董事，《公司法》第四十四条规定，“两个以上的国有企业或者两个以上的其他国有投资主体投资设立的有限责任公司，其董事会成员中应当有公司职工代表；其他有限责任公司董事会成员中可以有公司职工代表。董事会中的职工代表由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生。”因此，职工代表董事还需要通过民主选举产生，不能简单等同于与公司建立了劳动关系的董事。

¹¹ 李建宏与北京家有儿女文化发展有限公司劳动争议案（二审案号：（2015）二中民终字第08919号）。

原则上说，解除劳动合同应当以书面方式作出，并载明解除理由。¹²法定代表人、董事、高管本身在某种程度上可以代表公司的意见，在公司管理层意见分裂的情况下，更加需要慎重判断公司真实的意思表示。如果公司未出具解除劳动合同通知，仅仅依据效力处在争议中，或已经被撤销的决议，裁判机关则很难认定劳动关系已经解除。

更为重要的是，公司决议仅仅对董事、高管的聘任和解聘作出决定，这种公司治理上的人事变更并不能与劳动关系的建立和解除划等号。实践中，有裁判观点明确认为，对于已与公司建立劳动关系的高级管理人员而言，董事会通过决议解除其职务应视为是对其岗位进行变更，并不必然导致劳动关系的解除。¹³公司决议对高管予以免职后，如果既未解除劳动合同，也未安排新的工作岗位（或协商变更劳动合同），那么公司仍应继续支付相应劳动报酬。¹⁴

因此，我们建议公司在解除劳动关系时，明确向个人送达加盖公司印章的解除劳动合同通知书；此外，公司还需要按照《劳动合同法》第四十三条的规定，将解除理由通知工会。（如果印章掌握在被解除的法代或总经理手中，那是另外一个问题，应聘请专业律师进行处理。）

反过来说，如果公司与股东、董事、高管依法解除了劳动关系（或劳动关系依法终止），而未对股东、董事、高管的身份进行处理，则个人仍可保留股东、董事、高管的身份，并基于该等特殊身份与公司产生联系。

因此，公司应充分理解股东、董事、高管身份与劳动关系的区别，并分别适用公司法和劳动法要求的程序去处理个人与公司的关系。如公司希望与具有双重身份的个人做一个

¹² 实际上，《劳动合同法》并没有规定用人单位单方解除劳动合同必须以书面方式作出。考虑到实践中仍有很多用人单位用工极不规范，仅以口头通知的方式解除劳动关系，或者并不说明解除理由。如果强调必须以书面方式方可解除劳动关系，就会给那些用工管理不规范的用人单位可乘之机，他们借机不出具书面解除决定或证明，让本已解除劳动关系的劳动者无法追偿解除劳动关系经济补偿或违法解除劳动关系赔偿金，既不利于公平公正地解决劳动纠纷，也不利于保护劳动者的合法权益，更不利于促进劳动关系规范。（详见人社部官网公布的典型案例，章某与某纺织公司案，《案例 | 解除劳动关系是否必须以书面形式进行?》，发布地址：http://www.mohrss.gov.cn/tjzcgl/TJZCdianxingal/201712/t20171206_283158.html。）当然，口头解除劳动合同会为举证证明解除理由带来困难，而未说明解除理由的“无因”解除则有极高的概率被判定为违法解除，因此，口头解除存在很大的法律风险。

¹³ 王苗与上海家化联合股份有限公司劳动合同纠纷案（二审案号：（2015）沪二中民三（民）终字第747号）。

¹⁴ 张鑫与北京天士安国际经济技术合作有限公司劳动争议案（再审案号：（2019）京民申6620号，二审案号：（2019）京01民终4336号）。

干净的切割，则不仅需要完成公司法上的解聘流程/退股流程，还需要对劳动关系的解除/终止做一个明确的处理。

（二）风险 8：没有充分证明劳动合同解除的依据

实践中，触发股东、董事、高管的劳动合同解除的事实理由多种多样。例如，个人因为各种原因主动退出公司。或者因为各种原因，例如个人的品行存在严重问题，个人与公司其他股东、董事、高管关系恶化，公司经营状况恶化等等，公司希望与个人解除劳动关系。

如果是因个人原因主动退出公司，则情况相对简单。在劳动关系方面，可以由个人提交书面辞职申请，明确是因个人原因与公司解除劳动合同。此外，由于股东、董事、高管在公司负责的事务往往更加重大，公司还需要做好离任审计和离职交接工作。

公司方面提出解除劳动关系则常常引发争议。总体来说，不论劳动者身份如何，公司单方解除劳动合同仍须遵守《劳动合同法》关于用人单位单方解除劳动合同的构成要件。举例来说：

1、“严重违反用人单位的规章制度”

如果公司以“严重违反用人单位的规章制度”为由解除劳动合同，公司必须有充分证据证明个人存在严重违纪的行为、严重违纪的行为为公司规章制度明确禁止、规章制度经过民主程序和公示告知并且内容不存在严重不合理之处等。¹⁵

实践中容易存在的问题是，公司的《员工手册》等规章制度大多是为普通员工设计，缺少对管理人员严重违纪的规制。这一漏洞容易被高管所利用，逃脱严重违纪的责任。因此，我们建议公司在起草规章制度时，将高级管理人员考虑在内，增设职业道德、利益冲突等章节或者条款，明确列举高管的违纪行为并规定违纪后果。

如果公司的规章制度确有瑕疵，例如未明确禁止高管从事的具体违纪行为，公司可以转而求助于《公司法》关于高级管理人员忠实义务和勤勉义务的规定。审判实践中，法院

¹⁵ 详见《环球劳动法律专递》2018年第1期。

有可能会接受违反忠实义务和勤勉义务的同时构成严重违纪的主张。¹⁶如果规章制度并未经过民主程序或公示告知程序，公司可以尝试提举证据证明高管参与制定了规章制度等。

2、“严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害”

如果公司以“严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害”为由解除劳动合同，公司必须有充分证据证明个人存在严重失职或营私舞弊的行为、单位遭受了重大损害以及单位的损害与个人的行为之间存在因果关系等。其中严重失职需要证明“职责”是什么，而关于高管的“职责”，法院通常认为，《公司法》规定的高管忠实义务和勤勉义务也属于其职责范围，¹⁷因此公司证明高管职责的负担相对较轻。

实践中更容易发生的错误是，公司忽略了“严重”和“重大”的要求，或者忽略了因果关系要件，动辄以高管任职期间公司经营存在问题（例如业绩下滑、被监管机关处罚等）为由，认定高管严重失职，并据此解除劳动合同。这种错误的认识会导致公司的解除行为被判定违法：

案例：王某于1991年入职上海某公司担任市场部品牌经理。1997年，王某辞职赴美求学深造。2001年，公司上市交易。2004年，王某回国后重新回到公司任职，并被聘任为副总经理。2012年12月，王某升任总经理。2013年11月20日，公司收到证监会上海监管局的《责令改正决定》，认定公司遗漏披露关联交易。普华永道审计了公司2013年12月31日的财务报告内部控制的有效性，于2014年3月11日出具否定意见的《内部控制审计报告》，认为公司财务报告内部控制存在重大缺陷。公司认为王某对此事负有不可推卸的责任，并于2014年5月13日向王某送达《员工违纪处理通知书》，决定辞退王某。

王某不服辞退的处理结果，提起劳动仲裁，请求恢复劳动关系。案件审理过程中，证监会上海监管局于2014年12月19日作出《行政处罚事先告知书》，查明2008年至

¹⁶ 例如，李文正与上海得力润滑油有限公司劳动合同纠纷案（二审案号：（2019）沪02民终7264号），李文正作为公司副总经理和关联公司总经理，利用其配偶成立了经营范围与公司存在竞争关系的案外公司，并利用职务之便，让竞争公司以明显低于关联公司的价格与关联公司的交易对手签订合同，抢占交易机会，违反了竞业限制义务和忠实义务。法院认定公司以李文正严重违纪为由解除劳动合同合法，李文正以公司规章制度没有规定为由，主张无须履行《公司法》对高级管理人员规定的义务，缺乏依据，不予采纳。

¹⁷ 例如，宋刚与南京美家帮网络科技有限公司经济补偿金纠纷案（二审案号：（2017）苏01民终10736号）；李敬与北京滚石网络科技有限公司劳动争议案（二审案号：（2016）京02民终3293号），该案中公司虽未成功举证证明存在严重失职行为，但法院在论述中认可公司法规定的忠实义务和勤勉义务也是高管的职责要求。

2012年12月公司涉嫌违法违规的事实，认定时任董事长葛某某是直接负责的主管人员，王某等17人是其他直接责任人员，拟决定对公司、葛某某、王某等分别给予警告和罚款的处罚。后该局于2015年6月9日作出《行政处罚决定书》，认定时任董事长葛某某为2009年至2012年年度报告信息披露违法行为直接负责的主管人员，时任副总经理王某和其他十数人是其他直接责任人，对公司和葛某某、王某等分别处以警告及罚款的处罚。

法院经审理认为，关联交易所涉时间段为2008年4月至2013年7月，历时5年3个月，且大部分又发生于2012年12月底前，王某任总经理所涉时间段仅有7个月，而公司将责任全部归咎于王某一人失职，不尽合理。王某虽存在失职行为，但毕竟不是最主要的责任人，且公司对《行政处罚决定书》涉及的其他责任人并未处罚，仅对王某一人进行处理，有失公允。法院最终认定公司解除行为不当，判决双方恢复劳动关系。¹⁸

3、“不能胜任工作”或“客观情况发生重大变化”

如果公司以“不能胜任工作”为由解除劳动合同，则须有充分证据证明公司事先存在合理的胜任标准以及考核制度、个人确实未达到胜任标准、对个人安排了调岗或者培训、调岗或培训之后个人仍不能胜任工作等。¹⁹对于高管来说，不能胜任解除存在诸多难点，例如，高管的胜任标准和考核制度与普通员工不同，其合理性的审查也会有特殊标准；高管掌握着公司的资料，公司可能难以证明存在不能胜任的情况；难以安排高管调岗或者培训等等。如果公司仅仅因为公司业绩下滑，就以“不能胜任工作”解除，其结果很可能就是被判定为违法解除。

如果公司以“客观情况发生重大变化”为由解除劳动合同，则须有充分证据证明劳动合同订立时所依据的客观情况确实发生了重大变化、该重大变化在订立劳动合同时无法预见且不可归责于双方当事人、重大变化导致不能继续履行劳动合同、公司就变更劳动合同内容与个人进行了协商但未能达成协议等。²⁰公司业绩下滑、管理层人事变动等情况首先就不能构成“客观情况发生重大变化”，公司通过该理由解除高管难度也非常大。

¹⁸ 王苗与上海家化联合股份有限公司劳动合同纠纷案（二审案号：（2015）沪二中民三（民）终字第747号）。

¹⁹ 详见《环球劳动法律专递》2018年第10期。

²⁰ 详见《环球劳动法律专递》2018年第4期。

（三）风险 9：违法解除后被裁判要求继续履行劳动合同

《劳动合同法》第四十八条规定，“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，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，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”

高管的薪资通常异常丰厚，远远超过三倍社会平均工资，相较于受到封顶限制的违法解除劳动合同赔偿金，他们会非常乐意选择与公司恢复劳动关系。这也意味着，一旦被判定为违法解除，公司很可能将背负着继续支付高额工资的巨大经济负担。为了避免该结果，公司需要一方面谨慎对待解除一事，选择正确的解除理由，并尽可能地搜集证据支持其解除理由；另一方面积极运用“不能继续履行”抗辩。关于继续履行问题的更多展开可以参阅本期专递的“案例分析”。

结语

总结来说，股东、董事、高管与公司之间的法律关系是一个非常复杂的问题。而股东、董事、高管的问题处理不好，对公司的伤害也更加致命。当股东、董事、高管同时又与公司建立了劳动关系时，公司在对这些特殊“员工”进行管理时需要格外注意其特殊身份，为其定制特别的管理制度，防范道德风险。实践中，高管很可能同时又是公司的股东，或者持有公司的期权、限制性股票等权益。其与公司其他高管甚至存在控制权争夺的纠纷。这些都增加了公司与股东、董事、高管之间关系的复杂性。因此，公司在处理与高管的关系和潜在纠纷时，应善于借助专业人士的力量，帮助评估建立劳动关系的必要性，制定针对高管的法律文件和规章制度，潜在争议发生后及早聘请律师介入调查，并对后续处置方案（是否解除、如何解除、如何同时处理好劳动法律关系和公司法律关系等）和诉讼策略进行分析并提出专业意见。

➤ 案例分析

高管被违法解除后继续履行期间工资如何支付——李某与某网络科技有限公司劳动争议一案的评析

作者：李昭 | 李丁丁 | 戴月

一、争议问题

- 1、某公司两次解除李某的劳动合同是否合法；
- 2、法院判决恢复劳动关系后，某公司应按照什么标准支付李某的工资；
- 3、李某与某公司的劳动合同是否能够继续履行。

二、基本案情及审理结果

案件 1：2006 年 2 月 1 日，李某与某网络科技有限公司（以下称“某公司”）的境外投资方签订劳动合同，并被境外投资方委派至某公司工作，担任 COO（首席运营官）职务；2010 年 4 月起，李某担任某公司 CEO（首席执行官）职务。自 2006 年至 2014 年，李某一直在某公司工作，由某公司发放工资、缴纳社保。

2014 年 10 月 28 日，某公司以李某负责经营管理期间营业收入无故大幅减少，严重失职为由，向李某发出解除劳动关系通知。李某最后工作至 2014 年 10 月 28 日。解除之前，某公司按照每月 4 万元的标准向李某发放工资至 2014 年 9 月 30 日（李某主张工资标准为 13 万/月，每月还有 9 万元由某公司海外关联公司代发），为李某缴纳社会保险至 2014 年 11 月。

李某不服解除结果，提起劳动仲裁，请求恢复劳动关系。后经劳动仲裁、一审、二审审理，法院认定某公司解除违法，并支持了李某要求恢复劳动关系，继续履行劳动合同的请求。

案件 2: 前述二审判决于 2016 年 6 月作出后, 李某随即再次提起劳动仲裁, 请求某公司支付 2014 年 10 月至 2016 年 6 月工资 273 万元。

某公司辩称李某已入职新单位, 与某公司劳动关系已经实质上解除。法院查明, 工商登记信息显示: 2016 年 3 月 24 日起, 李某在某娱乐有限公司担任股东、执行董事和经理职务; 2016 年 5 月 9 日起, 李某在某影业有限公司担任法定代表人、执行董事、经理职务。李某的社保记录显示: 2015 年 1 月至 2016 年 3 月, 某文化传播有限公司为李某缴纳社会保险, 2016 年 4 月至 2016 年 12 月, 某社保代办处为李某缴纳社会保险。李某的个税完税证明显示: 2014 年 10 月至 2016 年 5 月, 无实缴金额, 2016 年 6 月至 12 月实缴金额为 3 元, 2017 年 1 月实缴金额为 12 元。李某不认可从前述公司领取过工资或奖金。

经过劳动仲裁、一审、二审, 法院最终酌情支持李某 2014 年 10 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日期间工资 446418 元。

案件 3: 2016 年 8 月, 某公司向李某邮寄多封《催告函》、《通知函》, 通知李某上班, 并办理相关劳动手续, 其中第一封《催告函》于 2018 年 8 月 6 日因收件人要求延迟投递而未妥投。2016 年 8 月底, 某公司又一次向李某邮寄《通知函》, 声明公司两次通知李某回公司上班, 但迄今为止一直未上班, 仅在 2016 年 8 月 22 日到公司, 停留片刻旋即离开。公司现第三次郑重通知李某 2016 年 9 月 1 日上午 9 时到公司上班, 具体工作岗位和到岗手续听从公司人事部门安排。若未按时上班, 视为拒绝履行劳动关系, 公司将按照相关法律和公司规定处理。

2018 年, 李某又一次提起劳动仲裁, 请求继续履行劳动关系, 并按照每月 4 万元的标准支付自 2016 年 7 月 1 日起的工资。仲裁过程中, 某公司以李某的旷工行为构成严重违反劳动纪律为由, 再次解除与李某的劳动关系。李某于 2018 年 10 月 30 日签收《劳动关系解除通知函》。

经劳动仲裁、一审、二审审理, 法院确认李某与某公司自 2016 年 6 月 16 日至 2018 年 10 月 30 日期间存在劳动关系, 自 2018 年 10 月 31 日起, 双方不再继续履行劳动关系; 判令某公司支付李某 2016 年 7 月 1 日至 2016 年 8 月 6 日期间工资 24605.72 元; 驳回李某其他请求。

三、案件评析

(一) 某公司两次解除李某的劳动合同是否合法

本案中，某公司曾经两次单方解除李某的劳动合同。

1、第一次解除被认定为违法解除

第一次解除发生在 2014 年 10 月 28 日，某公司发出的解除劳动合同通知书所载解除理由为“负责经营管理期间公司营业收入无故大幅减少，严重失职”。庭审中，某公司主张解除理由和依据为《劳动合同法》第三十九条第（三）项严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害，并主张李某的严重失职、营私舞弊行为为签批的关联公司合同未依约履行，并在没有交付合同标的的情况下即支付了合同款，给公司造成了损失。

法院认为，某公司主张由李某签批的合同均系商业行为，具有风险与收益共生的特点，某公司虽称合同均未出现成果，但其提交的证据不能证明合同超出了正常商业运作的范畴；此外，几份合同的签批均经过合约发起人、法务部、财务部、人事行政部等部门的发起和审批，程序上符合公司的操作和工作惯例，合同条款也并不存在明显不利于公司的约定，合同没有依约履行的可能性有很多，某公司未能举证证明系李某过错造成，故不能证明李某严重违反了本身的职责。因此，法院判定某公司第一次解除劳动合同违法。

2、第二次解除被认定为合法解除

第二次解除发生在 2018 年 10 月 30 日。此时李某已长达 4 年未提供劳动。尤其是在 2016 年 8 月某公司屡次催告要求李某返岗后，李某仍一直没有到公司上班。法院因此认可李某的行为严重违反劳动纪律，某公司有权解除双方的劳动关系。

3、经验教训与反思

其一，用人单位应谨慎撰写解除劳动合同通知书中的解除理由。在实践中，法院很可能并不会审查解除通知未记载的违纪事实和解除理由；此外，如果等到庭审时再提出新的违纪事实和解除理由，也会给法官留下事后找借口的负面印象。因此，用人单位应尽量全面记载可能的违纪事实。

其二，针对与公司建立劳动关系并且符合公司法规定的高级管理人员，他们除了负有遵守劳动纪律的义务外，还对公司负有忠实义务和勤勉义务。该忠实和勤勉义务既是高管应当遵守的职业道德，也是其职责要求所在。因此，在高管违反忠实义务和勤勉义务的情况下，如果公司的规章制度存在瑕疵，公司还可以诉诸严重违反职业道德，或严重失职、营私舞弊，给公司造成重大损失等解除理由。

其三，解除劳动合同通知书中记载的违纪事实应有证据支持。由于高管往往掌握着公司运营的重大资料，其违纪行为也具有隐蔽性。公司在发现违纪事实后，应更加注重违纪证据的搜集，必要时，聘请专业人士协助搜集。

其四，并非所有的违纪行为或者给公司造成损失的行为都可以导致解除劳动合同的后果。公司在考虑对高管采取行动前，应咨询专业人士，综合评估解除的风险和可能的法律后果。

（二）法院判决恢复劳动关系后，某公司应按照什么标准支付李某的工资

本案中，李某两次提起劳动仲裁，追索继续履行期间的劳动报酬：

1、第一次李某请求某公司支付违法解除诉讼期间的工资

法院判决恢复劳动关系后，双方的劳动合同应继续履行。也就是说，劳动者应恢复提供劳动，用人单位也应继续支付工资。然而，自用人单位单方解除劳动合同之日起，至生效裁判文书最终判决恢复劳动关系期间，因双方存在争议，劳动者并没有提供劳动，那么该期间应当按照什么标准支付工资呢？

对此，《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第 24 条规定，应当区分程序违法和实体违法的情况讨论：

“（1）用人单位作出的处理决定仅因程序方面存在瑕疵而被依法撤销的，用人单位应按最低工资标准向劳动者支付上述期间的工资；（2）用人单位作出的处理决定因在实体方面存在问题而被依法撤销的，用人单位应按劳动者正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。”

本案中，就诉讼期间工资支付标准，某公司主张因李某并未提供劳动，应按照某公司工作人员平均工资水平支付李某诉讼期间的工资。法院认为，某公司解除劳动合同系实体违法，故对于某公司的主张不予认可；但考虑到劳动争议期间李某确实没有实际提供劳动，且李某主张工资标准过高，因此，也不宜按照原工资标准补发工资。最终法院酌定判决某公司按照判决时已公布的北京市社会平均工资三倍的标准支付李某诉讼期间工资。

2、第二次李某请求某公司支付后续的工资

李某请求支付违法解除诉讼期间工资的案件在 2018 年胜诉，其后李某再次提起诉讼，继续请求支付某公司支付后续的工资报酬。然而此次，法院驳回了李某的诉讼请求，仅支持了 2016 年 7 月 1 日至 2016 年 8 月 6 日期间的少量工资。

其理由在于，恢复劳动关系的判决生效后，李某并没有向某公司实际提供劳动，在某公司屡次发函通知返岗后，李某仍然没有返岗工作。因此，法院认为李某没有履行作为劳动者应尽的劳动义务，某公司也就没有义务向李某支付工资。

尽管李某辩称是某公司未能提供适当的工作岗位和工作条件，导致其无法到岗工作，但法院认为李某未就其主张提供有效的证据，故对其主张不予采信。

法院最终按照前案酌定工资标准，判决某公司支付李某在公司第一次发函通知返岗前的工资。

3、经验教训与反思

其一，如用人单位因为实体原因违法解除劳动合同，针对劳动争议期间的工资报酬，不能按照最低工资标准补发。原则上，补发标准应为原工资标准。考虑到高级管理人员的薪酬标准往往过分高于平均水平，单位可以在抗辩过程中请求法院根据实际情况酌减。

其二，在恢复劳动关系的判决生效后，公司应主动打破僵局，及时安排员工返岗。在与高管的劳动争议中，个人与公司（及其他高层）之间往往矛盾激化，难以恢复继续履行。然而法院一旦判决恢复劳动关系，公司即负有履行判决的义务。为避免公司承担更多责任，公司应主动打破僵局，及时安排个人返岗工作。

其三，公司安排员工返岗，应收集、固定返岗通知的相关证据。由于公司是否发送返岗通知对于判断公司是否履行恢复劳动关系的判决至关重要，公司需要特别注意留存发送返岗通知的证据。同时，因双方矛盾已经激化，个人很可能拒收通知。公司需咨询专业人士，做好证据保全和搜集工作，以应对各种情况。

其四，公司须善意安排员工返岗，员工无合理理由拒绝返回公司工作，公司可以视情况依法采取进一步行动。高管的岗位通常具有唯一性，在双方发生争议后，个人的原工作岗位通常也早已由他人替代，公司无法按照原劳动合同约定的岗位继续履行。在这种情况下，我们认为，公司无须完全按照原劳动合同约定的岗位继续履行，但在安排个人返岗的过程中应善意沟通。关于沟通方式和沟通内容，以及遭到员工拒绝后的处理方式，公司可以咨询专业人士，针对个案情况进行评估。

（三）李某与某公司的劳动合同是否能够继续履行

本案中虽未展开辩论，但还隐含了一个争议焦点，即李某与某公司的劳动合同是否还能够继续履行。在违法解除的情况下，劳动者虽主张继续履行，但如果存在确实无法继续履行劳动合同的情况，法院可以驳回劳动者的诉讼请求，告知其可另行向用人单位主张违法解除劳动合同赔偿金等。²¹

1、常见的不能继续履行抗辩理由

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》（以下称“《解答》”）第9问对“确实无法继续履行”的主要情形进行了列举。其中在高管纠纷中常常被单位引用的理由包括：“劳动者原岗位对用人单位的正常业务开展具有较强的不可替代性和唯一性（如总经理、财务负责人等），且劳动者原岗位已被他人替代，双方不能就新岗位达成一致意见的”、“劳动者已入职新单位的”、“仲裁或诉讼过程中，用人单位向劳动者送达复工通知，要求劳动者继续工作，但劳动者拒绝的”等。除了《解答》列举的情形，实践中依据个案情况，法院有可能会因双方信任关系破裂而认定劳动合同不能继续履行。

²¹ 《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第8问最后一段。其依据为《劳动合同法》第四十八条，“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，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，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”

2、双方争讼期间李某并未入职其他公司，双方劳动合同仍应继续履行

本案中，某公司就是否应当支付诉讼期间工资提出抗辩，称用人单位支付“诉讼期间工资补偿”的前提是劳动者在诉讼期间没有工作及收入来源，但李某不仅任其他公司股东，并担任法定代表人、执行董事和经理等职位，其社会保险也在其他公司缴纳，李某并非没有工作和收入来源。同时，李某加入其他公司也意味着与某公司的劳动关系已经解除。该抗辩隐含了双方劳动合同已不能继续履行之意，但并未点明。

需要注意的是，如果以“劳动者已入职新单位的”为由提出抗辩，因社保代缴情况仍然比较常见，裁判机关不会仅仅以社会保险缴纳记录作为认定劳动者与新单位形成劳动关系的依据。²² 本案中，经法院查明，李某的社会保险仅仅是在其他公司代缴，而李某也没有从其他公司领取报酬，故李某并没有入职其他公司，某公司仍应继续履行与李某的劳动合同，并支付双方争讼期间的工资。

而在最后一次诉讼中，某公司已证明在屡次通知李某返岗工作后，李某仍拒绝返岗。此时即便假设某公司未以严重违纪为由解除双方劳动关系，双方劳动合同也没有继续履行的可能了。

3、经验教训与反思

其一，公司应善于运用不能继续履行的抗辩。企业在提出合法解除抗辩时，应同时提出不能继续履行的抗辩，争取仅支付法定赔偿而不用恢复劳动关系的结果。因为高管身份的特殊性，在与公司产生争议后，即便与公司恢复劳动关系，往往也非常尴尬。此外，解除争议生效判决作出后，高管的岗位早已被他人替代，此时如何恢复才兼具合法性和合理性，未来很可能发生争议。本案中，某公司直接放弃了不能继续履行的抗辩，不得不说非常遗憾。

其二，仅以岗位唯一性进行抗辩，存在一定失败的风险。北京市《解答》对岗位唯一性抗辩采取了非常谨慎的态度，其不仅要求岗位存在唯一性，还要求双方不能就新岗位达成一致意见。其本意是为了防止用人单位滥用岗位唯一性抗辩，故意安排其他员工顶替原工作岗位，逃避继续履行的义务。然而在争讼期间，单位的立场是合法解除，为免被认定

²² 《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第10问。

为自认解除违法，单位不可能作出继续履行的姿态，与个人协商新的工作岗位。这种情况下，如果单位仅以岗位唯一性抗辩，存在失败的风险。

其三，公司可以尝试争取信任关系破裂抗辩。劳动关系具有人身性，需要双方互助合作才能在既定期限内存续和顺利实现，如果双方信任关系破裂，即便强令继续履行也难以实现劳动合同的目的，并且容易引发新的纠纷。尤其是高管身份特殊，其履职行为对公司的影响更加重大，相较于普通劳动者，其信赖程度要求应当更高。尽管北京地区的审判实践整体上仍然趋向于保守，即对基于主观原因的不能继续履行抗辩持谨慎态度，但我们碰到的一些案例显示，结合个案情况，司法裁判的思路已经有所松动。因此在高管纠纷中，公司无论如何都可以尝试争取信任关系破裂抗辩。至于如何证明信任关系破裂，公司可以咨询专业人士协助搜集证据。

➤ 新规速递

北京市关于疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答之亮点解读

作者：李丁丁 | 戴月

2020 年的新冠肺炎疫情对各类企业和企业员工都带来了不小的影响，因而也产生了各种与疫情相关的劳动争议。为此，最高人民法院在《关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见（一）》（法发〔2020〕12 号，以下称“最高院指导意见”详见附件 1）提出了几条原则性指导意见，各地法院也相继发布了关于涉新冠肺炎疫情劳动争议案件的裁判指引。本文将围绕 2020 年 4 月 29 日最新发布的《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》（以下称“《解答》”，详见附件 2）中的若干亮点规定展开介绍。

一、《解答》树立了疫情防控期间劳动争议案件的处理原则

《解答》开宗明义指出疫情防控期间劳动争议案件的处理遵循四大原则：**法治保障原则、坚持维护劳动者合法权益与促进用人单位生存发展并重原则、注重协商与调解原则、快速处理争议原则。**（第 1 问）四大原则针对经济发展、推动复工复产、保护劳动者权益、促进企业生存发展、妥善以及快速处理争议的社会需求做出了响应，树立了审理涉新冠肺炎疫情案件的指导思想。

与北京类似，上海市指导意见（详见附件 3）也提出了四项原则：坚持协商求同的原则、坚持平衡保护原则、坚持稳定劳动合同关系原则、坚持促进劳动合同协作履行原则。

二、《解答》率先明确了受疫情影响无法入职、无法按期进行试用、无法签订或续订纸质劳动合同等问题的解决路径

针对因疫情影响受聘劳动者无法按约定入职的情况，《解答》提出应按照用人单位与劳动者实际用工时间确定劳动关系建立时间，依法支付劳动报酬。用人单位以灵活用工方

式已经安排劳动者提供劳动的，劳动者开始提供劳动之日为用人单位开始用工之日。（第2问）该解答的依据是《劳动合同法》第七条“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”也就是说，只要开始了实际用工，不论是否签订劳动合同，也不论是否以灵活用工方式安排提供劳动（例如在家办公），劳动关系均已经建立，用人单位应当依法支付劳动报酬。

针对劳动者在试用期内因客观原因不能返岗上班的情况，《解答》指出，用人单位可以采取灵活的试用考察方式考核劳动者是否符合录用条件。无法采取灵活考察方式实现试用期考核目的的，用人单位可以与劳动者协商顺延试用期，该延长试用不违反《劳动合同法》第十九条第二款“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”的规定。《解答》进一步指出，劳动者因疫情等客观原因导致无法正常提供劳动的期间应从试用期中扣除，不应视为延长了原约定的试用期。也就是说，原试用期可以因疫情原因先行中止，待劳动者恢复劳动（包括灵活用工方式）再继续计算试用期。此外，用人单位执行试用期的期间不能突破《劳动合同法》第十九条第一款关于最长试用时间的规定，也不能超过双方约定（包括约定延长后）的试用期，如超过，劳动者有权请求超出期间试用期满工资和试用期工资之间的差额以及《劳动合同法》第八十三条规定的赔偿金。（第5问）

针对用人单位受疫情影响无法与劳动者订立或续订书面（纸质）劳动合同，《解答》指出，只要用人单位能够举证证明已提出订立或续订书面劳动合同，但因受疫情影响客观上无法与劳动者订立或续订劳动合同，用人单位无须承担未签书面劳动合同二倍工资差额的责任。（第3问）此外，《解答》还率先提出了电子合同的认定标准，提出应当使用符合《电子签名法》等法律法规规定的可视为书面形式的电子数据电文和可靠的电子签名，并且用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足《电子签名法》等法律法规规定的要求，确保其完整、准确、不被篡改。（第4问）相较于广东省解答中的类似规定（广东省解答第4问，详见附录4），北京的规定更加具体。

三、《解答》为疫情期间各种情况下工资待遇的发放提供了详细的指引

相较于上海市指导意见和广东省解答中相对概括的规定，北京市《解答》详细梳理了疫情期间可能遇到的各种情况，为用人单位发放工资提供了具体指引（详见第6-16问）。例如在家上班或灵活办公，一般应按照正常出勤支付工资（第9问）；隔离治疗期间或医学

观察期间，按照劳动者正常工作期间工资待遇中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付，可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项，停工停产或因劳动者本人不遵守政府防控措施导致被隔离的除外（第 10 问）等等。

因《解答》涉及的情况非常丰富，本文不再一一列举，感兴趣的读者可以参阅附录 2 中的《解答》全文。以下是北京市《解答》中比较具有特色的规定：

其一，受疫情影响延迟复工或未返岗期间，对不能提供正常劳动的劳动者，分情况区分工资标准：（1）如果用人单位已安排劳动者优先使用带薪年假等各类假（包括用人单位自设的福利假）、综合调剂使用 2020 年度内休息日的，按照相关休假规定或劳动者正常出勤支付劳动报酬。（2）如果用人单位已与劳动者协商调整工资标准，按照调整后的工资标准支付，但不得低于本市最低工资标准。（3）如果未复工时间较短（一般不超过一个月）且不存在前面两种情形，用人单位按照劳动者正常工作期间劳动报酬中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付，可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项，但不得低于本市最低工资标准。（4）如果未复工时间较长且不存在（1）（2）项情形的，参照《北京市工资支付规定》第二十七条向劳动者支付工资待遇（即停工停产工资支付标准）。（5）对于滞留湖北未返京劳动者自 2020 年 3 月起基本生活费的发放，按照《关于稳定滞留湖北未返京人员劳动关系有关措施的通知》（京人社办字[2020]30 号）执行。（6）对于出差执行工作任务的劳动者，因疫情防控未能及时返京期间的工资待遇由用人单位按正常工作期间劳动报酬支付。（7）出差未返京期间用人单位停工停业的，按照《北京市工资支付规定》第二十七条处理。出差职工滞留期间的差旅费由用人单位承担。（第 12 问）

其二，针对根据北京市《关于进一步明确疫情防控期间返京人员有关要求的通告》要求，所有返京人员到京后执行居家或集中观察 14 天的，分情况区分工资标准：（1）如果安排劳动者在家上班或灵活办公，一般应按照正常出勤支付工资。（2）如果未安排劳动者提供劳动，按照第 12 问关于延迟复工或未返岗期间不能提供劳动的规定处理。（第 13 问）

其三，对于疫情防控期间在家看护未成年子女的劳动者，分情况区分工资标准：（1）如果安排劳动者在家上班，或安排劳动者采取错时、弹性工作制等灵活方式提供劳动，或综合调剂使用年度内的休息日，按照劳动者正常出勤支付劳动报酬。（2）如果用人单位已

与劳动者协商调整工资标准，按照调整后的工资标准支付，但不得低于本市最低工资标准。

（3）不存在前述两种情形的，落实上述期间请假制度后，由用人单位按照劳动者正常工作期间劳动报酬中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付，可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项，但不得低于本市最低工资标准。（4）如用人单位已停工停业的，按照《北京市工资支付规定》第二十七条规定执行。《解答》同时强调，如果未在家看护未成年子女而正常出勤提供劳动，不能视为加班，也不能主张加班费。（第 14 问）《解答》的规定对北京市人社局和教委出台的《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》（京人社劳字〔2020〕13 号）和《关于对〈关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知〉有关问题说明的通知》（京人社劳字〔2020〕17 号）提供了进一步的解释说明。

其四，《解答》明确指出疫情原因受到影响，用人单位享有安排待岗和安排员工休年休假的用工自主权：（1）疫情原因受到影响导致用人单位停工停业或劳动者因疫情防控原因无法返岗复工，用人单位安排劳动者待岗的，虽鼓励协商但不强求必须协商一致。（第 15 问）（2）具体休带薪年假（或单位自设福利假）的方案，虽需考虑劳动者本人意愿统筹安排，但未要求用人单位必须与劳动者协商一致才可决定如何安排休带薪年假。（第 16 问）

我们认为，北京市《解答》的上述详细规定并未超出《劳动法》和《劳动合同法》及其他相关规定的原有规定和理解的范围，其他地区也可以参考《解答》中给出的详细指引安排生产经营和支付员工工资。

四、《解答》为疫情期间解除劳动合同的常见争议事项提供了指引

与最高院指导意见、广东省解答中的关注点略有差异，北京市《解答》针对疫情期间劳动者主动辞职（《劳动合同法》第三十七条）、用人单位过错引起劳动者提出解除（《劳动合同法》第三十八条）、劳动者严重违纪解除（《劳动合同法》第三十九条第（二）项）可能产生的争议进行了释明；而没有重复阐述《劳动合同法》第四十条医疗期届满解除和客观情况发生重大变化解除的适用规则。可以说，北京市《解答》与最高院指导意见、广东省解答形成了很好的互补。

其一，针对劳动者辞职又撤回的情况，《解答》重申离职申请自送达用人单位之日起即发生法律效力，因疫情防控无法按期办理离职手续不影响离职申请的效力。（第 17 问）

其二，针对用人单位少发、漏发、拖欠劳动报酬导致劳动者提出解除劳动合同并请求支付经济补偿金的情况，《解答》指出如果用人单位不存在恶意或重大过失，对劳动者要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿的请求一般不予支持。（第 18 问）关于社保缴纳问题，《解答》虽未明确，但我们认为，因人社部、财政部、税务总局已出台《关于阶段性减免企业社会保险费的通知》²³，因此而引起的缓缴、少缴同样不能导致用人单位承担支付解除劳动合同经济补偿的责任。

与之类似，上海市指导意见提出应审慎处理该类纠纷，对于确非用人单位主观原因造成的，一般不宜支持经济补偿的请求（第五条）；广东省解答则规定，用人单位因受疫情影响延迟发放工资未超过 30 天，或者未依法及时缴纳社会保险费，劳动者以此为由解除劳动合同并请求经济补偿的，不予支持。（第 12 问）

其三，针对用人单位在疫情防控期间未能向返岗复工的劳动者提供口罩、消毒液等防护用品的情况，《解答》认为应分情况讨论：（1）如果劳动者的工作岗位属于日常工作中医护、检疫、防疫、消毒等特殊岗位，或者劳动者被安排在疫情防控期间从事疫情防控等相关工作，则用人单位必须提供口罩、消毒液等防护用品；（2）反之，对于一般工作岗位的员工，不能因为单位未提供口罩、消毒液等防护用品而请求解除劳动合同并要求单位支付经济补偿。（第 19 问）

其四，《解答》明确列举了劳动者严重违纪进而可以被解除劳动合同的两种情形：（1）用人单位合规复工复产后，用人单位能够举证证明劳动者经催告、劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的情况；（第 20 问）（2）劳动者故意隐瞒感染或疑似感染新型冠状病毒肺炎，拒不配合接受检查、强制隔离或者治疗，或者劳动者拒不遵守或接受政府疫情防控措施安排，造成重大社会影响或严重后果的情况。（第 21 问）我们理解，在第（1）种情况下，仍需审查用人单位的规章制度的具体规定以及民主程序、公示告知等要件；而在第（2）种情况下，根据《解答》的精神和《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁

²³ 解读请见《环球劳动法律专递》2020 年第 2 期。

委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第 13 条的规定，用人单位可以直接以“严重违反劳动纪律”为由解除劳动合同。

五、《解答》明确了共享用工劳动报酬、社会保险费、工伤保险待遇的责任负担

疫情期间，“共享用工”等新型灵活用工模式，在一定程度上缓解了用人单位的用工压力和劳动者的就业压力，起到了多方共赢的效果。上海市指导意见第八条和广东省解答第 18 问，均认为疫情期间的临时借用不改变借出单位与劳动者之间的劳动关系。北京市《解答》进一步明确了，临时借用期间由出借单位承担用人单位主体责任。出借单位与借用单位可就劳动者被借用期间的劳动报酬、社会保险费、工伤保险待遇等约定补偿办法。排除出借单位承担用人单位主体责任的约定无效。（第 22 问）

附录 1：最高人民法院关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见

（一）（法发〔2020〕12号）（2020年4月16日）劳动争议部分节选

四、依法处理劳动争议案件。加强与政府及有关部门的协调，支持用人单位在疫情防控期间依法依规采用灵活工作方式。审理涉疫情劳动争议案件时，要准确适用《中华人民共和国劳动法》第二十六条、《中华人民共和国劳动合同法》第四十条等规定。用人单位仅以劳动者是新冠肺炎确诊患者、疑似新冠肺炎患者、无症状感染者、被依法隔离人员或者劳动者来自疫情相对严重的地区为由主张解除劳动关系的，人民法院不予支持。就相关劳动争议案件的处理，应当正确理解和参照适用国务院有关行政主管部门以及省级人民政府等制定的在疫情防控期间妥善处理劳动关系的政策文件。

附录 2：北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答（2020 年 4 月 29 日）

为公正、高效处理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议，统一裁判尺度，北京市三级法院从事劳动人事争议审判工作的部分庭长和法官，与北京市、区两级劳动人事争议仲裁委员会从事劳动人事争议仲裁工作的部分领导和仲裁员进行了线上研讨。经广泛深入的讨论，就新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间，劳动争议案件审理中的疑难问题解答如下：

1. 处理疫情防控期间劳动争议案件应掌握什么原则？

答：法治保障原则。坚决贯彻落实习近平总书记关于统筹推进疫情防控和经济社会发展工作的重要指示精神，为有力有序推进复工复产营造良好司法环境，提供坚实法治保障。

坚持维护劳动者合法权益与促进用人单位生存发展并重原则。依法平等保护劳动者与用人单位的合法权益，引导劳动者与用人单位共克时艰，促进劳动者与用人单位在复工复产中“双赢”。

注重协商与调解原则。加强规范用工管理指导，鼓励、支持用人单位与劳动者通过协商解决工资待遇及其他劳动用工问题。加大案件调解力度，尽量以柔性方式处理疫情防控及复工复产期间劳动关系矛盾。

快速处理争议原则。畅通争议处置“绿色通道”，简化优化案件处理流程，提高案件处理效能。强化裁审衔接，及时统一案件裁判尺度。充分发挥劳动争议多元化解机制作用，合力推进复工复产，共同维护首都劳动关系和谐稳定。

2. 用人单位于 2020 年春节假期开始前招聘劳动者并约定春节假期结束后入职计薪，因疫情影响受聘劳动者无法按约定入职的，用人单位与劳动者就劳动关系建立时间发生争议，如何处理？

答：应按照用人单位与劳动者实际用工时间确定劳动关系建立时间，依法支付劳动报酬。用人单位以灵活用工方式已经安排劳动者提供劳动的，劳动者开始提供劳动之日为用人单位开始用工之日。

3. 用人单位受疫情影响无法与劳动者订立或续订书面劳动合同，劳动者要求用人单位支付未订立或续订书面劳动合同二倍工资差额，是否支持？

答：用人单位能够举证证明已提出订立或续订书面劳动合同，但因受疫情影响客观上无法与劳动者订立或续订劳动合同，劳动者要求支付该期间未订立或续订书面劳动合同二倍工资差额的，不予支持。

4. 用人单位与劳动者订立电子劳动合同，如何认定其性质？

答：用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律法规规定的要求，确保其完整、准确、不被篡改。符合劳动合同法规定和上述要求的电子劳动合同一经订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。劳动者以电子形式不属于书面合同为由，请求确认该电子劳动合同无效，或要求用人单位支付未订立或续订书面劳动合同二倍工资差额的，不予支持。

5. 劳动者因疫情原因无法正常返岗上班，用人单位“延长”试用期的，如何处理？

答：劳动者在试用期内因客观原因不能返岗上班，用人单位可以采取灵活的试用考察方式考核劳动者是否符合录用条件。无法采取灵活考察方式实现试用期考核目的的，用人单位与劳动者协商顺延试用期，不违反劳动合同法第十九条第二款关于“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”的规定精神。劳动者因上述原因导致无法正常提供劳动的期间不应计算在原约定的试用期内，不应视为延长了原约定的试用期。

如扣除受疫情影响期间后实际履行的试用期超过原约定试用期的，劳动者要求用人单位以试用期满月工资为标准支付超出原约定试用期之后实际履行期间的工资差额，并根据劳动合同法第八十三条的规定要求用人单位以试用期满月工资为标准支付该期间赔偿金的，应予支持。

6. 2020年春节延长放假期间加班费，如何计算？

答：2020年1月31日、2月1日为春节延长假期，2月2日为正常休息日，上述3天用人单位安排实行标准工时制的劳动者加班的，可先行安排补休，不能安排补休的，支付

不低于本人工资 200% 的加班工资。劳动者 1 月 31 日、2 月 1 日休息的，用人单位应当视同劳动者正常出勤支付劳动报酬。对于实行综合计算工时工作制的劳动者，用人单位需减去 1 月 31 日和 2 月 1 日的对应工作时间，即从周期内的法定标准工作时间总数中减去该两日（共计 16 小时）的工作时间后，再行计算是否应支付延时加班工资。

7. 执行不定时工作制的劳动者在 2020 年春节延长假期出勤工作，要求支付加班工资的，如何处理？

答：按照《工资支付暂行规定》第十三条第四款的规定，对该类请求不予支持。

8. 春节放假期间和用人单位延迟复工期间，留守值班人员的劳动报酬，如何发放？

答：无论是春节放假期间还是用人单位延迟复工期间，因安全、消防、节假日巡视等需要，用人单位安排劳动者从事与本职工作无关的值班任务，可以根据本单位的值班制度支付值班津贴或补助。如果值班人员本职工作就是安保、消防中控、巡逻等值守工作的，则应当按照国家规定，结合岗位工时制度予以调休或支付相应劳动报酬。

9. 疫情防控期间，用人单位安排劳动者在家上班或灵活办公，用人单位降低劳动报酬，劳动者要求支付工资差额的，是否支持？

答：除经协商一致降低劳动报酬外，用人单位安排劳动者在家上班或灵活办公，一般应视为劳动者正常出勤，对劳动者要求支付工资差额的请求应予支持。

10. 对新型冠状病毒感染的肺炎患者、病原携带者（无症状感染者）、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间，如何支付工资待遇？

答：由用人单位按照劳动者正常工作期间工资待遇中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付，可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项，但不得低于本市最低工资标准。上述期间，用人单位安排上述人员灵活办公的，按照劳动者正常出勤支付劳动报酬。

用人单位停工停业的，上述劳动者的工资待遇按照《北京市工资支付规定》第二十七条处理。

有证据证明劳动者本人不遵守政府防控措施导致被隔离治疗或接受医学观察无法提供劳动的，用人单位可以比照事假处理。

11. 劳动者结束本解答第 10 条所述的隔离措施后，如需要继续治疗的，应按什么标准确定工资待遇？

答：劳动者在本解答第 10 条所规定的隔离措施结束后，仍需停止工作继续治疗的（无论是否被诊断患有新型冠状病毒肺炎），按医疗期有关规定支付病假工资，病假工资支付标准按《北京市工资支付规定》第二十一条执行。但劳动者被依法认定为工伤的，按照《工伤保险条例》的相关规定处理。

12. 受疫情影响延迟复工或未返岗期间，对不能提供正常劳动的劳动者，如何支付工资待遇？

答：用人单位安排劳动者优先使用带薪年休假等各类假（包括用人单位自设的福利假）、综合调剂使用 2020 年度内休息日的，按照相关休假规定或劳动者正常出勤支付劳动报酬。

用人单位可以依据与劳动者协商一致调整后的工资标准支付劳动报酬，调整后的工资标准不得低于本市最低工资标准。

未复工时间较短（一般不超过一个月）且不存在第一款、第二款情形的，由用人单位按照劳动者正常工作期间劳动报酬中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付，可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项，但不得低于本市最低工资标准。

未复工时间较长且不存在第一款、第二款情形的，参照《北京市工资支付规定》第二十七条向劳动者支付工资待遇。对于滞留湖北未返京劳动者自 2020 年 3 月起基本生活费的发放，按照《关于稳定滞留湖北未返京人员劳动关系有关措施的通知》（京人社办字[2020]30 号）执行。

出差执行工作任务的劳动者，因疫情防控未能及时返京期间的工资待遇由用人单位按正常工作期间劳动报酬支付。未返京期间用人单位停工停业的，按照《北京市工资支付规定》第二十七条处理。出差职工滞留期间的差旅费由用人单位承担。

用人单位劳务派遣职工参照本条规定执行。

13. 新型冠状病毒感染的肺炎患者结束治疗进行隔离观察期间，或劳动者返京到岗上班须先行隔离观察 14 天期间，如何支付工资待遇？

答：上述期间不属于传染病防治法第四十一条规定的隔离期间。用人单位安排劳动者在家上班或灵活办公的，工资待遇支付参照本解答第 9 条处理。用人单位未安排劳动者提供劳动的，工资待遇支付参照本解答第 12 条处理。

自北京新型冠状病毒肺炎疫情防控工作领导小组办公室于 2020 年 2 月 14 日发布《关于进一步明确疫情防控期间返京人员有关要求的通告》之时起，在京劳动者因私出京返京后的隔离期间无法提供劳动的，用人单位可以比照事假处理。

14. 疫情防控期间，劳动者在家看护未成年子女，如何支付看护期间的工资待遇？

答：用人单位安排劳动者看护未成年子女期间在家上班，或安排劳动者采取错时、弹性工作制等灵活方式提供劳动，或综合调剂使用年度内的休息日，按照劳动者正常出勤支付劳动报酬。

不存在第一款情形的，用人单位可以依据与劳动者协商一致调整后的工资标准支付劳动报酬，调整后的工资标准不得低于本市最低工资标准。

不存在第一款、第二款情形的，落实上述期间请假制度后，由用人单位按照劳动者正常工作期间劳动报酬中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付，可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项，但不得低于本市最低工资标准。

劳动者居家看护未成年子女期间，如用人单位已停工停业的，按照《北京市工资支付规定》第二十七条规定执行。

劳动者未在家看护未成年子女而正常出勤提供劳动，要求用人单位支付上述期间加班费的，因缺乏明确法律法规及政策依据，不予支持。

15. 疫情原因导致用人单位停工停业或劳动者因疫情防控原因无法返岗复工，用人单位未经协商一致安排劳动者待岗，劳动者以待岗安排未经协商一致为由主张安排无效，要求按照正常工资标准支付待岗期间工资差额，是否支持？

答：疫情原因导致用人单位停工停业安排劳动者待岗的，《北京市工资支付规定》第二十七条并未规定此种情形下须双方协商一致；劳动者因疫情防控原因无法返岗复工，在上述情形下用人单位安排劳动者待岗，亦不可归责于用人单位，虽鼓励协商但不宜严格要求双方必须协商一致，对劳动者的请求不予支持。

16. 用人单位在疫情防控延迟复工期间，安排劳动者休带薪年假或单位自设福利假等各类假，劳动者以未经协商一致或未考虑本人意愿为由，主张已休的年假无效，并要求相应支付未休年假工资报酬的，是否支持？

答：依据《职工带薪年休假条例》规定，对当年（或跨1个年度）具体休带薪年假的方案，由用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑劳动者本人意愿统筹安排，未要求用人单位必须与劳动者协商一致才可决定如何安排休带薪年假。用人单位自设福利假等各类假同理，故对劳动者的该项请求不予支持。

17. 劳动者提出离职申请，用人单位因疫情防控延迟复工未按期办理离职手续，劳动者要求撤回离职申请继续履行劳动合同的，如何处理？

答：离职申请自送达用人单位之日起即发生法律效力，因疫情防控无法按期办理离职手续不影响离职申请的效力，故对该项请求不予支持。劳动者提出离职至办理离职手续期间的劳动报酬，可根据劳动者实际提供劳动的情况分别确定。

18. 用人单位因对疫情防控期间工资待遇支付等政策掌握不够透彻，导致对劳动者劳动报酬少发或漏发，劳动者依据劳动合同法第三十八条第一款第二项的规定提出解除劳动合同，要求支付解除劳动合同经济补偿的，是否支持？

答：疫情防控期间客观存在劳动报酬计算标准不明确等情形，因用人单位和劳动者对疫情防控期间工资待遇的计算标准存在合理认识偏差，需要经过仲裁或者审判机关审理等才能确定是否构成拖欠的，此种情形下用人单位不存在恶意或重大过失，故对劳动者要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿的请求一般不予支持。

19. 用人单位在疫情防控期间未能向返岗复工的劳动者提供口罩、消毒液等防护用品，劳动者依据劳动合同法第三十八条第一款第一项的规定提出解除劳动合同，要求支付解除劳动合同经济补偿的，是否支持？

答：除日常工作中医护、检疫、防疫、消毒等特殊岗位或在疫情防控期间从事疫情防控等相关工作，用人单位必须提供口罩、消毒液等防护用品而未提供的情形外，对劳动者的该项请求一般不予支持。

20. 用人单位合规复工复产后，劳动者不愿复工，用人单位以此为由解除劳动合同的，是否支持？

答：用人单位应加强特殊时期对劳动者的人文关怀，用人单位能够举证证明劳动者经催告、劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，可以依据劳动合同法第三十九条第二项的规定依法解除劳动合同。

21. 劳动者故意隐瞒感染或疑似感染新型冠状病毒肺炎，拒不配合接受检查、强制隔离或者治疗，或者劳动者拒不遵守或接受政府疫情防控措施安排，造成重大社会影响或严重后果的，用人单位是否可以解除劳动合同？

答：用人单位能够举证证明上述情形的，可以依据劳动合同法第三十九条第二项或比照《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第 13 条的规定，与劳动者解除劳动合同并无需支付经济补偿。

22. 疫情防控期间，用工单位临时借用其他用人单位的劳动者提供劳动，劳动者在借用期间的劳动报酬、社会保险费、工伤保险待遇等由谁承担？

答：劳动者被临时借用期间，由出借单位承担用人单位主体责任。出借单位与借用单位可就劳动者被借用期间的劳动报酬、社会保险费、工伤保险待遇等约定补偿办法。排除出借单位承担用人单位主体责任的约定无效。

附录 3：上海市高级人民法院、上海市人力资源和社会保障局关于疫情影响下劳动争议案件处理相关指导意见（沪高法〔2020〕203号）（2020年4月15日印发）

第一、第二中级人民法院、各区人民法院，各区人力资源和社会保障局：

为全面贯彻落实党中央、国务院、最高法院、人社部、市委、市政府关于新冠肺炎疫情防控的相关工作部署，努力实现保企业保就业保稳定的工作目标，妥善化解新冠肺炎疫情防控期间本市劳动争议纠纷，统一裁判执法口径，现就涉疫情劳动争议案件处理提出如下意见：

一、关于涉疫情劳动争议案件处理基本原则

近期受新冠肺炎疫情影响，部分用人单位面临较大生产经营压力，部分劳动者面临待岗失业、收入减少等风险，劳动关系领域不稳定、不确定因素增加。在依法及时处理相关案件过程中需注重把握如下原则：一是坚持协商求同的原则。通过案件审理进一步强化劳动关系双方同力协契、共克时艰的理念，尽可能通过调解协商等方式化解劳动争议纠纷。二是坚持平衡保护原则。案件处理要始终贯彻依法保护劳动者合法权益和促进企业稳定发展并重的原则，既要注重保障劳动者基本生活和就业，又要努力为企业生存和发展创造条件。三是坚持稳定劳动合同关系原则。对劳动合同解除纠纷，案件审理中要积极贯彻援企稳岗、保就业保企业保稳定等政策要求，坚持审慎处理，充分考虑疫情期间的特殊情况，经审查劳动合同有继续履行可能的，对当事人主张解除劳动合同的，一般不宜支持。四是坚持促进劳动合同协作履行原则。对于劳动合同履行受疫情影响的，要引导当事人通过协商调整履行时间、履行地点、履行方式等方法变更劳动合同，促使劳动合同继续履行。

二、关于劳动关系矛盾纠纷中进一步推动多元共治、加大调解力度的问题

各级法院、仲裁机构要积极会同各级工会、司法局、调解组织建立健全沟通便利、预防及时、化解有效的工作机制，切实加强合作联动，形成工作合力。要鼓励和引导争议双方通过协商、调解等方式解决纠纷，不断推进多元共治、诉源治理机制建设。对于群体性、突发性、敏感性纠纷，应当切实发挥多元化解机制的作用，将多元纠纷化解机制挺在前面。对于申请仲裁和诉讼的案件，应当贯彻调解为主、调解优先的原则，尽可能加大调解力度，妥善化解矛盾纠纷。

三、关于延长的 3 天春节假期劳动者未按用人单位要求加班是否属于旷工、如劳动者加班工资应如何支付的问题

为加强新冠肺炎疫情防控、阻断疫情传播，国务院通知 2020 年春节假期延长至 2 月 2 日，即比原安排多休息 3 天。对于少数用人单位出于防控、保障国计民生或其他生产经营需要，要求劳动者在延长的 3 天春节假期内提供正常劳动，如劳动者拒绝，用人单位可否以旷工为由解除劳动合同的问题。我们认为，国家延长 2020 年春节假期是为了应对疫情防控采取的特殊措施，如用人单位要求劳动者在这 3 天内加班，应参照《劳动法》第 41 条规定的加班原则与工会和劳动者协商一致。在未协商一致的情况下，用人单位一般不得以旷工为由解除劳动合同。

根据人社部、全国总工会、中国企联/中国企业家协会、全国工商联等四部门《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，以下简称 8 号文】的相关规定，参照《人力资源和社会保障部关于 2015 年 9 月 3 日放假期间安排劳动者工作工资计发问题的通知》【人社部发（2015）74 号】，对于因疫情防控在延长的春节假期内不能休假的职工，指导用人单位应先安排补休。不能安排补休的，依法支付百分之二百的加班工资。

四、关于受疫情影响停工停产超过一个工资支付周期是否需要支付劳动者工资的问题

受疫情影响导致用人单位停工停产与用人单位因经营、管理不善导致停工停产不同，并非劳动者或用人单位一方原因所致。对于停工停产期间的待遇支付标准可以通过用人单位与职代会、工会或职工代表进行民主协商的方式确定；如不能达成一致意见的，可按《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》【人社厅明电（2020）5 号】和 8 号文规定，用人单位停工停产超过一个工资支付周期的，用人单位应当与劳动者协商支付相应的生活费。如少数劳动者在停工停产期间提供正常劳动的，用人单位应当按规定支付不低于上海市最低工资标准的工资。

五、关于劳动合同解除和经济补偿支付的问题

用人单位或劳动者以受疫情影响为由，要求解除劳动合同的，应重点审查当事人要求解除劳动合同的理由。对于确受疫情影响劳动者无法及时返岗复工、用人单位未能及时足

额支付劳动报酬、未依法缴纳社会保险等情形，应审慎处理，尽可能通过和解、调解等方式化解矛盾纠纷，稳定劳动关系，不宜轻易判决解除劳动合同。

一些用人单位如受疫情影响未及时足额支付工资、未依法缴纳社会保险，经审查该未支付或未缴纳行为确非用人单位主观原因造成，对于劳动者依据《劳动合同法》第 38、46 条规定要求支付经济补偿的请求，应坚持审慎处理的原则，一般不宜支持。

六、关于受疫情影响用人单位调岗降薪、延迟支付工资是否属于劳动合同变更的问题

在疫情防控的特殊时期，保障用人单位有序复工复产复市，尽可能减轻用人单位生产经营压力、稳定劳动者工作岗位和保障就业，是当前的首要任务。对于用人单位按照法定程序通过与职代会、工会、职工代表进行民主协商的方式对调岗降薪、延迟支付工资、轮岗轮休、停工停产等事项达成一致意见，且该意见公平合理、仅适用于疫情期间的，可以作为裁审依据。

七、关于劳动合同在隔离期间到期是否可以终止的问题

如劳动者系新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者，根据相关规定被采取隔离观察、医学观察或其他紧急措施，在此期间劳动合同到期的，劳动合同期限可以顺延至隔离期、医学观察期或其他紧急措施期满时终止。

八、关于“共享用工”法律关系的问题

疫情期间，“共享用工”等新型灵活用工模式，在一定程度上缓解了用人单位的用工压力和劳动者的就业压力，起到了多方共赢的效果。在处理相关纠纷时，要注意区分共享用工、劳务派遣、劳务外包等的差别。对于借出单位（即与劳动者存在劳动关系的用人单位）非以营利为目的，与借入单位、劳动者三方在疫情期间签订员工借调协议，约定劳动者在疫情期间为借入单位提供劳动，疫情结束后回到借出单位工作的，不应认定借出单位、借入单位、劳动者三者之间形成双重劳动关系。借调期间劳动者与借出单位仍为单一劳动关系，双方劳动权利义务不变。

九、关于受疫情影响仲裁时效和起诉期间如何计算的问题

当事人提供患新冠肺炎、疑似新冠肺炎或因疫情防控被隔离等受疫情影响的证据，证明其无法在《劳动争议调解仲裁法》第 27 条规定的仲裁时效内申请仲裁或无法在《劳动争

议调解仲裁法》第 48 条规定的期间内向法院提起诉讼，主张仲裁时效或起诉期间扣除受疫情影响期间的，原则上应予以支持。

根据《传染病防治法》和市政府相关防疫政策规定，新冠肺炎疫情防控期间，原则上可以将政府采取的疫情防控政策理解为不可抗力。当事人因受疫情影响，不能正常参加仲裁或诉讼活动的，可以根据《民法总则》、《民事诉讼法》、《突发事件应对法》等相关规定，适用有关仲裁时效中止和仲裁、诉讼程序中止的规定，但法律另有规定的除外。

附录 4：广东省高级人民法院、广东省人力资源和社会保障厅关于印发《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》的通知（粤高法〔2020〕38号）（2020年4月21日）

为统一涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件的审理标准，坚持维护劳动者合法权益与促进用人单位复工复产相结合，构建和谐稳定劳动关系，根据相关法律法规及司法解释等规定，结合我省实际解答如下：

1. 劳动者在 2020 年春节延长假期期间的工资待遇，应如何确定

按照《国务院办公厅关于延长 2020 年春节假期的通知》要求，延长 2020 年春节假期至 2 月 2 日。用人单位在春节延长假期期间（1 月 31 日、2 月 1 日、2 月 2 日）安排劳动者工作的，应先安排补休；不能安排补休的，应按照不低于劳动者本人日或者小时工资标准的 200% 支付工资报酬。用人单位在此期间未安排劳动者工作，适逢工作日或者休息日的，按原工资计发方式处理。

2. 2020 年春节延长假与其他假期、医疗期、停工留薪期重叠，应如何处理

产假、奖励假、陪产假（看护假）、停工留薪期及医疗期与 2020 年春节延长假重叠的，不得顺延。年休假与 2020 年春节延长假重叠的，可以顺延，或者由劳动者另行申请或者由用人单位另行安排。婚丧假、事假与 2020 年春节延长假重叠的，可由劳动者与用人单位依法协商安排。

3. 劳动者在政府规定延迟复工期间的工资待遇，应如何确定

按照《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，除特殊情形外，本行政区域内各类企业复工时间不早于 2 月 9 日 24 时。2 月 3 日至 9 日受疫情影响延迟复工期间，用人单位已经安排劳动者使用带薪年假、单位自设福利假等各类假的，按相关假的规定支付其工资。如未安排各类假期的，按劳动合同约定标准支付工资。

符合规定不受延迟复工限制的用人单位，在此期间安排劳动者工作的，应当依法支付劳动者工资。其中，用人单位在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，应当根据《广东省工资支付条例》第二十条规定，按照不低于劳动者本人日或者小时工资标准的 200% 支付工资报酬。

4.受疫情影响，用人单位不能依法及时与劳动者订立或者续订书面劳动合同，应如何处理

受疫情影响，用人单位不能依法及时与劳动者订立或者续订书面劳动合同，劳动者请求未签订书面劳动合同二倍工资差额的，不予支持。

疫情防控期间，用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立劳动合同。符合劳动合同法、电子签名法等法律法规规定的电子劳动合同一经订立，与书面劳动合同具有同等法律效力。

5.劳动者请求新冠肺炎治疗期间或者医学观察期间以及因政府实施隔离措施期间的工资报酬，应如何处理

劳动者要求用人单位按照正常工作时间工资支付新冠肺炎隔离治疗期间或者医学观察期间以及因政府实施隔离措施期间的工资报酬，应予支持。

劳动者不遵守政府疫情防控规定，导致被隔离治疗或者医学观察，劳动者请求该期间工资报酬的，不予支持。

6.因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施，用人单位延迟复工，劳动者请求不能返岗期间的工资报酬，应如何处理

用人单位安排未返岗劳动者通过电话、网络等方式提供正常劳动的，按正常劳动支付工资。

用人单位安排劳动者在受疫情影响延迟复工期间使用带薪年假、用人单位自设福利假等各类假的，按相关假的规定支付工资。

用人单位未复工或者复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的，参照停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商，在一个工资支付周期的，按照劳动合同约定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，由用人单位发放生活费，生活费按不低于当地最低工资标准的 80% 支付。

前款停工停产期间的计算，从 2020 年春节延长假结束的次日起至用人单位复工或者劳动者返岗前一日止。但用人单位因生产经营困难在 2020 年春节假期之前已履行相关程序后决定停工停产的，其停工停产起始日期为宣布停工停产之日。

用人单位停工停产的起止日期计算，从停工停产当日起至复工复产前一日止连续计算。其中，一个工资支付周期最长不超过 30 天（不剔除休息日、法定节假日等各类假）。用人单位发薪日期在此期间的，不影响按停工停产相关支付标准分段计算工资。

用人单位停工停产后再复工，复工后再次停工停产的，每中断一次需重新计算，不得将两次停工停产的时间累加计算。

7. 劳动者在其隔离治疗期满或者医学观察期满以及政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施结束之后要求返岗，用人单位拒绝的，工资待遇如何处理；劳动者据此解除劳动合同并请求经济补偿的，应否支持

新冠肺炎患者治愈出院后，疑似病人在确诊未患新冠肺炎后，新冠肺炎患者密切接触者、自疫情严重地区返粤劳动者以及其他因疫情防控需要集中或者居家隔离的劳动者，在医学观察期满后要求返岗，用人单位无正当理由拒绝的，应支付正常工作时间的工资。

用人单位拒绝劳动者返岗且不支付工资超过合理期限，劳动者依据劳动合同法第三十八条解除劳动合同并请求支付经济补偿的，应予支持。

8. 承担疫情防控保障任务的用人单位，要求劳动者提前返岗或者合理延长工作时间被拒，应如何处理

承担疫情防控保障任务的用人单位，通知劳动者在春节延长假或者限制复工期间返岗或者合理延长工作时间，劳动者无正当理由未按时返岗或者未按用人单位要求合理延长工作时间，属于可以解除劳动合同情形的，用人单位根据法律、劳动合同的约定或者本单位的规章制度可解除劳动合同，劳动者要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿或者违法解除劳动合同赔偿金的，不予支持。

9. 用人单位以劳动者拒绝到疫情严重地区或者原疫情严重地区但已被确定为低风险地区工作、出差为由，解除劳动合同，劳动者能否主张违法解除劳动合同的赔偿金

疫情防控期间，用人单位未提供必要的防护措施、没有正当理由或者相关的政策依据要求劳动者到疫情严重地区工作、出差，劳动者有权拒绝。用人单位因劳动者拒绝而解除劳动合同，劳动者根据劳动合同法第八十七条规定请求支付赔偿金的，应予支持。但涉及运送防疫物资等与疫情防控密切相关的，劳动者无特殊情况不得拒绝。劳动者无正当理由拒绝的，用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理。属于可以解除劳动合同情形的，用人单位依法解除劳动合同，劳动者请求支付赔偿金的，不予支持。

用人单位要求劳动者到原疫情严重地区但已被确定为低风险地区工作、出差，劳动者无正当理由拒不服从的，用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理。属于可以解除劳动合同情形的，用人单位依法解除劳动合同，劳动者请求支付赔偿金的，不予支持。

10.用人单位以劳动者籍贯、居所属原疫情严重地区为由解除劳动合同，应如何处理

用人单位以劳动者籍贯、户籍登记、其他有效身份登记的居所属原疫情严重地区为由解除劳动合同，应承担违法解除劳动合同的法律责任。

11.劳动者违反政府疫情防控措施拒绝治疗、医学观察、医学检查、隔离，用人单位能否解除劳动合同

劳动者违反政府疫情防控措施拒绝治疗、医学观察、医学检查、隔离，影响用人单位生产经营或者严重违反劳动纪律、用人单位规章制度的，用人单位可根据劳动法第二十五条或者劳动合同法第三十九条规定解除劳动合同。

12.用人单位因受疫情影响延迟发放工资或者未依法及时为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同并请求经济补偿，应否支持

用人单位因受疫情影响延迟发放工资未超过 30 天，或者未依法及时缴纳社会保险费，劳动者以此为由解除劳动合同并请求经济补偿的，不予支持。

13.用人单位因受疫情影响导致生产经营严重困难而解除 劳动合同，劳动者能否主张经济补偿

用人单位因受疫情影响导致生产经营严重困难的，可以与劳动者协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同，稳定工作岗位。如双方未能协商一致，

用人单位根据劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同，应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。

14.用人单位因受疫情影响停工停产，工资待遇等如何处理

用人单位因受疫情影响停工停产，未超过一个工资支付周期的，应当按照劳动合同约定的工资标准支付工资。超过一个工资支付周期的，用人单位与劳动者可以根据劳动者提供的劳动，协商新的工资标准；协商未成的，用人单位可根据劳动合同法第四十条规定解除劳动合同，但应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定，向劳动者支付经济补偿。超过一个工资支付周期的，用人单位没有安排劳动者工作，应当按照不低于当地最低工资标准的 80%支付劳动者生活费；用人单位没有安排劳动者工作且未按上述标准支付生活费，超过合理期限或者约定期限，劳动者根据劳动合同法第三十八条规定提出解除劳动合同并请求生活费及经济补偿的，应予支持。

15.用人单位终止在疫情防控期间到期的劳动合同，劳动者请求继续履行或者支付赔偿金，应否支持

劳动合同在隔离治疗期间、医学观察期间以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施期间到期，劳动合同期限分别顺延至劳动者隔离治疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

用人单位终止在上述期间到期的劳动合同，劳动者请求继续履行的，应予支持。劳动者不要求继续履行或者劳动合同已经不能履行，请求根据劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金的，应予支持。

16.用人单位以劳动者在治疗期间或者疫情防控期间无法提供正常劳动为由解除劳动合同，劳动者请求继续履行或者支付赔偿金，应否支持

劳动者因隔离治疗、医学观察、政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施，未能提供正常劳动，用人单位以此解除劳动合同，劳动者要求继续履行的，应予支持；劳动者不要求继续履行或者劳动合同已经不能履行，请求根据劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金的，应予支持。

17.劳动者患新冠肺炎治疗后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作，用人单位能否解除劳动合同

劳动者患新冠肺炎，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作，用人单位根据劳动合同法第四十条规定可解除劳动合同，但应当支付经济补偿。

新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者的隔离治疗期或者医学观察期均不计算为医疗期。隔离治疗结束后仍需停止工作继续治疗的，自继续开始治疗之日起计算医疗期。

18.疫情防控期间共享用工的劳动关系，应如何认定

疫情防控期间，员工富余单位将劳动者借出至缺工单位共享用工的，不改变借出单位与劳动者之间的劳动关系，但劳动合同中的相关条款经双方协商可以变更。

19.劳动者因患新冠肺炎认定为工伤，应如何处理

劳动者因患新冠肺炎认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的，工伤保险待遇由工伤保险基金和用人单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照规定的工伤保险待遇项目和标准支付。

20.劳动者因患新冠肺炎死亡不属于工伤，其近亲属主张用人单位支付死亡抚恤待遇，应如何处理

劳动者因患新冠肺炎死亡不属于工伤，其近亲属根据《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》要求用人单位支付丧葬补助费、供养直系亲属一次性救济金（或者供养直系亲属生活补助费）、一次性抚恤金的，应予支持，但已按规定纳入社会保险支付的除外。

21.疫情防控期间的仲裁时效、起诉、上诉期限及案件审理期限如何把握

当事人受疫情影响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。

当事人或者代理人受疫情影响，无法参加诉讼、仲裁，可以向人民法院或者仲裁机构申请延期审理，人民法院、仲裁机构受疫情影响难以按法定期限审理案件的，可相应顺延审理期限。

当事人受疫情防控措施影响无法在法律规定的诉讼期间起诉或者上诉，在障碍消除后的 10 日内申请顺延期限的，人民法院可予准许。

22.本解答应如何执行

本解答从下发之日起供全省各级人民法院、仲裁机构参照执行。法律法规、司法解释有新规定的，按法律法规、司法解释的规定执行。

本期作者简介



李昭律师为环球律师事务所北京办公室合伙人。李昭律师曾在北京市法院从事审判工作，自 2005 年 8 月律师执业以来，曾先后在北京市中伦金通律师事务所、北京市通商律师事务所担任专职律师、合伙人，2012 年 5 月加入北京市环球律师事务所，任合伙人。

邮箱: lizhao@glo.com.cn



李丁丁律师为环球律师事务所北京办公室的合伙人律师，其主要从事劳动与雇佣及合规等方面的法律服务。

邮箱: lidingding@glo.com.cn



戴月律师为环球律师事务所北京办公室的律师，其主要执业领域为劳动与雇佣等。

邮箱: daiyue@glo.com.cn

环球简介

环球律师事务所（“我们”）是一家在中国处于领先地位的综合性律师事务所，为中国及外国客户就各类跨境及境内交易以及争议解决提供高质量的法律服务。

历史. 作为中国改革开放后成立的第一家律师事务所，我们成立于 1984 年，前身为 1979 年设立的中国国际贸易促进委员会法律顾问处。

荣誉. 作为公认领先的中国律师事务所之一，我们连续多年获得由国际著名的法律评级机构评选的奖项，如《亚太法律 500 强》（The Legal 500 Asia Pacific）、《钱伯斯杂志》（Chambers & Partners）、《亚洲法律杂志》（Asian Legal Business）等评选的奖项。

规模. 我们在北京、上海、深圳、成都四地办公室总计拥有近 500 名的法律专业人才。我们的律师均毕业于中国一流的法学院，其中绝大多数律师拥有法学硕士以上的学历，多数律师还曾学习或工作于北美、欧洲、澳洲和亚洲等地一流的法学院和国际性律师事务所，部分合伙人还拥有美国、英国、德国、瑞士和澳大利亚等地的律师执业资格。

专业. 我们能够将精湛的法律知识和丰富的执业经验结合起来，采用务实和建设性的方法解决法律问题。我们还拥有领先的专业创新能力，善于创造性地设计交易结构和细节。在过去的三十多年里，我们凭借对法律的深刻理解和运用，创造性地完成了许多堪称“中国第一例”的项目和案件。

服务. 我们秉承服务质量至上和客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。在专业质量、合伙人参与程度、客户满意度方面，我们在中国同行中名列前茅。在《钱伯斯杂志》举办的“客户服务”这个类别的评比中，我们名列中国律师事务所首位。

环球劳动业务简介

我们能够为客户提供全面的劳动与雇佣法律服务。 我们不仅为客户处理在交易过程中与劳动相关的事务，还协助客户处理日常运营过程中与劳动相关的事务，以及帮助客户解决各类劳动争议。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律专业知识。 在劳动与雇佣领域，我们的劳动法律师不仅深刻理解国家层面的各种法律法规规定，还谙熟地方层面的各种法律法规规定，并时刻关注国家和地方层面法律法规的最新变化和进展。尤其是，我们还能够将我们对相关法律法规的认识以及对复杂问题的理解准确和清楚地传达给我们的客户。

我们能够为客户提供实用的劳动与雇佣法律建议。 我们秉承客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。为此我们不仅要求自己提供的法律建议及时、准确，更要求我们提供的法律建议能够直接帮助客户解决实际的具体问题。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律服务经验。 我们在劳动与雇佣领域的经验包括：(1) 处理劳动合同订立、履行、解除或终止过程中的各种劳动争议，包括但不限于劳动合同效力、劳动合同期限、试用期、培训和服务期、薪酬待遇、工时休假、劳动合同解除、劳动合同终止、经济补偿金、竞业限制、劳务派遣等方面的劳动仲裁和劳动争议诉讼案件；(2) 就企业日常运营过程中的劳动相关问题为客户提供咨询服务；(3) 参与谈判并起草、审阅及修订各种与劳动相关的协议，包括个人劳动合同、集体劳动合同、劳务派遣协议、培训协议、竞业限制协议、保密协议、期权协议、协商解除劳动合同协议等；(4) 设计、起草、审阅及修订各种与劳动相关的规章制度，包括员工手册、员工行为准则、工时休假制度、薪酬福利制度、股权激励计划、差旅报销制度等；以及(5) 协助企业处理并购、重组、破产、清算以及解散等过程中的员工安置与规模裁员等劳动相关事务。

版权与免责

版权. 环球律师事务所保留对本报告的所有权利。未经环球律师事务所书面许可，任何人不得以任何形式或通过任何方式复制或转载本报告任何受版权保护的内容。

免责. 本报告不代表环球律师事务所对有关法律问题的法律意见，任何仅依照本报告的全部或部分内容而做出的作为和不作为决定及因此造成的后果由行为人自行负责。如您需要法律意见或其他专家意见，应该向具有相关资格的专业人士寻求专业帮助。

联系我们. 如您欲进一步了解本报告所涉及的内容，您可以通过下列联系方式联系我们。

环球律师事务所（北京总部）

北京市朝阳区建国路81号华贸中心1号写字楼15层&20层 邮编：100025

电话：(86 10) 6584 6688

传真：(86 10) 6584 6666

电邮：global@glo.com.cn

环球律师事务所（上海）

上海市黄浦区湖滨路150号企业天地5号楼26层 邮编：200021

电话：(86 21) 2310 8288

传真：(86 21) 2310 8299

电邮：shanghai@glo.com.cn

环球律师事务所（深圳）

深圳市南山区深南大道 9668 号华润置地大厦 B 座 27 层 邮编：518052

电话：(86 755) 8388 5988

传真：(86 755) 8388 5987

电邮：shenzhen@glo.com.cn

环球律师事务所（成都）

成都市高新区天府大道北段 966 号天府国际金融中心 11 号楼 37 层 邮编：610041

电话：(86 28) 8605 9898

传真：(86 28) 8532 6200

电邮：global@glo.com.cn

