

当前，新型冠状病毒感染的肺炎防控形势严峻，随着疫情的发展，各类企业均受到了本次疫情的影响。在这种情况下，企业由此会产生工期延误、费用增加、合同违约索赔等问题。尤其在员工劳动管理、合同履行、终止，争议纠纷案件仲裁、诉讼程序、通知送达、各类时效等方面均带来新的挑战。为有效防范企业疫情期间的法律风险，维护企业利益，现向各企业应对疫情提出如下法律风险提示：

一、企业劳动用工类

1、春节假期延长结束或者符合规定的复工企业，劳动者因受疫情影响不能按期到岗或企业不能开工生产的，应如何处理？

解答：受新型冠状病毒感染肺炎疫情疫情影响，劳动关系领域面临新情况新问题。部分行业企业面临较大的生产经营压力，劳动者面临待岗、失业、收入减少等风险，劳动关系不稳定性增加，劳动关系矛盾逐步凸显。

为此，2020年2月7日，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、全国工商联联合发布《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）规定：“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，要指导企业主动与职工沟通，有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。”

在上班的时间安排上，《意见》规定：“鼓励灵活安排工作时间。与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。”

2、职工在隔离治疗期间、医学观察期间，以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动期间，用人单位能否解除合同？若不能解除合同，又当如何支付工资？

解答：不能解除合同；应当视为员工正常提供劳动支付其工资报酬。

《传染病防治法》第四十一条第二款规定，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，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。《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）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，用人单位应当视为员工正常提供劳动支付其工资报酬，且不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条与职工解除劳动合同。

3、劳动者接受有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等疫情防控措施期间，用人单位能否单方面调岗？

解答：不能。

《劳动合同法》第四十条规定，只有劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，或者劳动者不能胜任工作这两种情况下，用人单位可以单方合理调整其工作岗位。而在疫情防控期间，劳动者接受有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗，并非法定可单方调岗之情形。因此，用人单位不能以此为由单方调岗。

另，根据人社厅发明电〔2020〕5号文件第二条之规定，因疫情影响导致生产经营困难的用人单位，可以与劳动者协商一致，通过采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，来缓解因受疫情影响导致的生产经营困难。

4、因履行新型冠状病毒肺炎预防和救治工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，是否属于工伤（工亡）？

解答：属于工伤（工亡）。

根据《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）的规定，在新型冠状病毒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，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付，财政补助单位因此发生的费用，由同级财政予以补助。

5、劳动合同在医疗期、隔离期内到期的，劳动合同应如何处理？

解答：分别顺延至医疗期满、医学观察期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

《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）规定，上述人员在上述期间劳动合同到期的，分别顺延至医疗期满、医学观察期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

对于在此期间劳动合同期满的员工，用人单位可发送劳动合同顺延的通知，并正常支付在此期间的工资报酬，并提醒员工提供政府采取相关材料，用人单位亦可自行搜集整理政府采取相关材料以备存。

6、用人单位可否以“有武汉接触史”为由拒绝与劳动者建立劳动关系？

解答：不可以。

《就业促进法》第三条规定，劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。第三十条规定，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

因此，用人单位不能以“有武汉接触史”为由限制劳动者就业权利，否则构成就业歧视。但若该劳动者患有新型冠状病毒肺炎，在治愈前或排除传染嫌疑前，不得从事易使传染病扩散的工作。

7、用人单位可否在国务院和地方政府通知基础上继续延长假期？

解答：可以。用人单位在国务院通知和地方政府通知基础上继续延长本单位劳动者假期的，属于用人单位用工自主权的范畴，由用人单位自主决定，但应依法保障劳动者在假期期间相应的工资待遇，做到依法合规。

8、企业违反规定提前复工，存在哪些法律风险？

解答：可能存在行政责任、民事责任甚至刑事责任的相关法律风险。

行政责任，处警告或者二百元以下罚款；情节严重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款。（《治安管理处罚法》第 50 条。）

民事责任，单位和个人违反本法规定，导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担民事责任。（《传染病防治法》第 77 条）刑事责任，有可能构成以危险方法危害公共安全罪或者妨害传染病防治罪。

9、各地政府政策就复工要求规定不一，多地用工的用人单位应该如何操作？

解答：原则上以劳动合同履行地的有关规定为准，除非用人单位注册地的标准高于劳动合同履行地的标准，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。

根据《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。因此，用人单位应当严格遵守当地政策安排复工，不得违反政府规定强行复工。除非用人单位注册地的标准高于劳动合同履行地的标准，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。

10、对于湖北籍或者近期有过湖北工作、旅居史的劳动者，用人单位应如何处理？

解答：建议用人单位根据员工的不同情况采取不同的应对措施：（1）员工确诊治愈后仍需遵医嘱病休的，用人单位可以通知劳动者依法进入医疗期；（2）若疑似新型冠状病毒感染的肺炎的员工，根据《传染病防治法》第三十一条规定，任何单位和个人发现传染病病人或者疑似传染病病人时，应当及时向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告。因此，用人单位对于发现的疑似病例应立即向所在区的卫生部门进行报告；（3）若员工未确诊也未疑似，建议用人单位安排14天的自行隔离观察。

11、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？

解答：可以，劳动者应当向用人单位报告相关信息。根据《劳动合同法》第八条规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。虽然该类信息属于建立劳动合同之后的，但与履行劳动合同直接相关，用人单位有权了解。

根据政府相关要求，用人单位完全可以依法向员工收集与疫情防控相关的信息，包括但不限于地址、轨迹、健康信息等。用人单位不得收集与疫情防控无关的信息，且收集、处理或者披露应当符合个人信息保护的相关法律规定。

12、用人单位可以拒绝录用曾经患有新型冠状病毒肺炎但已被治愈的人员吗？

解答：不可以。根据《就业促进法》第三十条规定，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用；第六十二条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。《传染病防治法》第十六条规定，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。因此，患有新型冠状病毒肺炎后被治愈的人员，用人单位不得以其曾经患有上述传染病为由对其拒绝录用，更不得实施任何就业歧视行为。

13、新型冠状病毒肺炎病人或疑似病人的工作范围是否受限制？

解答：根据《传染病防治法》第十六条规定，传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，在治愈前或者在排除传染病嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使该传染病扩散的工作。由于新型冠状病毒感染的肺炎具有高度的传染性，新型冠状病毒肺炎病人及疑似病人在治愈或排除新型冠状病毒感染的肺炎确诊以前，应当接受隔离治疗或观察，不得从事任何工作。

14、员工被隔离或确诊治疗期间的工资支付标准应该如何确定？

解答：要按照具体的情况予以判断分析。

(1) 员工被隔离或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：企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资，包括正常出勤下可获得的基本工资、奖金和补贴等。如部分工资与业绩相挂钩，员工确无业绩的，则可不发放该部分工资。

(2) 员工确诊为新型冠状病毒感染的肺炎患者，隔离期结束后仍需停止工作继续治疗的：企业应当支付医疗期工资。标准为当地最低工资标准的百分之八十。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。

15、疫情防控期间，各类假期竞合应该如何妥善处理？

解答：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。

(2) 带薪年假与春节延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延长假和延迟复工假。建议双方应保留相关协商一致的依据。

(3) 事假与春节延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) 产假与春节延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延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。

16、企业因受疫情影响需灵活用工经营应该如何处理？

解答：要根据企业及员工情况综合判断。

(1) 员工因疫情未及时到岗复工的，与员工协商一致，优先安排带薪年假；如员工不同意的，企业可考虑采取休息日调休、在家办公、批准事假等人性化灵活措施，并保留协商一致的依据。根据员工所处地域分别判断，不建议以旷工为由轻易解除劳动关系。

(2) 企业生产经营存在困难的，可以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；同时也可考虑适当利用交易合同中“不可抗力”条款合理降低经营过程中的交易损失。

17、企业已向应聘人员发出录用通知书，应聘人员收到后因疫情影响而无法按时报到上班并签订劳动合同的，企业如何处理？

解答：根据《劳动合同法》第十条之规定，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。企业向应聘人员发出录用通知书的行为，实质上是一个向应聘人员发出前来签订书面劳动合同的要约行为。应聘人员因疫情而无法在录用通知书规定的期限内报到签订书面劳动合同，致使双方劳动关系无法建立。在通常情形下，当事人无法事先预见重大疫情风险，双方在此过程中均无过错。基于此，我们的建议是：（1）如果企业尚未复工，且疫后确也需要该应聘人员入职的，应当积极与其进行沟通，协商一致后企业可以重新发送新的录用通知书以作变更。（2）如果企业因已复工且生产经营需要无法等待该应聘人员入职的，应当及时告知该应聘人员原录用通知书已过期失效，以免应聘人员误解而产生新的损失。

18、企业依规开（复）工后，经通知后员工并未到岗工作，如何处理比较合法合规？

解答：企业经政府部门核准开（复）工后，可以按计划通知员工到岗工作，并保留已有效通知的相关证据。如果员工接到通知后未到岗工作，应当分别情况予以处理：（1）无正当理由拒不到岗者，可以按旷工处理。（2）因政府实施隔离措施而无法到岗工作的，视同已提供正常劳动而予以支付工资报酬。须指出的是，对于是否被强制隔离，应当由当事员工举证，如果无法举证证明，则企业有权按其旷工处理。（3）对于因外地返回而被政府部门要求居家隔离员工，企业尽可能安排其居家办公，或安排其年休假，或协商以请事假等方式处理。（4）如果因上班途中防护用品缺乏而不能到岗上班的，企业应当建议员工提出事假申请，拒不申请且又不提供证据证明其为到岗已作积极准备的，可以考虑作旷工处理。（5）员工报到后，若因企业防护措施不到位而拒绝工作的，属于企业未提供必要的劳动条件，由企业承担责任。

19、企业开（复）工后，因受疫情影响订单减少、材料供应不及时或货物运输等原因导致企业生产经营困难或经营规模缩小，企业如何合法合规地处理劳动关系？

解答：在此情形下，我们建议可以采用以下措施：（1）根据《劳动合同法》以及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》，企业可以通过与员工协商一致调整薪酬。（2）对于员工工资结构中的绩效类奖金、浮动工资，企业可以根据公司经营效益下降程度予以适当合理地降低直至不发，但在员工提供全勤劳动的情况下，应当保证其工资报酬不低于当地最低工资水平。（3）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》规定，企业可以通过与职工协商一致采取轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽力避免裁减员工。（4）在采取上述措施均无法奏效后，企业可以根据《劳动合同法》四十条或四十一条之规定，与员工解除劳动合同或启动经济性裁员。但须特别注意的是：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》规定，对于职工因新冠病毒感染、疑似或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试试隔离措施或采取紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业不能根据《劳动合同法》四十条、四十一条的规定解除劳动合同。

20、企业因本次疫情原因未能及时缴纳社会保险，不能及时为员工办理退休、领取养老保险待遇的，如何处理？

解答：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）第五条之规定：“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款时限要求，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个人权益记录，补办手续应在疫情解除后三个月内完成。”允许企业延后办理。

根据上述文件第一条之规定：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。

21、员工确诊为新冠肺炎，治疗期间医疗费用如何承担？如果企业未为该员工参加医疗保险，治疗期间的医疗费用又该如何承担？

解答：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：确保患者不因费用问题影响就医，1、对于确诊的新冠肺炎患者发生的医疗费用，在基本医保、大病保险、医疗救助等规定支付后，个人负担部分由财政给予补助，实施综合保障。2、对于确诊新冠肺炎的异地就医患者，先救助后结算，报销不执行异地转外就医支付比例调减规定。3、确诊新冠肺炎患者使用的药品和医疗服务项目，符合卫生健康部门规定的新冠肺炎诊疗方案的，可临时纳入医保基金支付范围。

二、企业涉及相关刑事风险类

1、企业在疫情防控措施实施期间，组织员工外出聚餐、团建，不按照政府规定、拒绝停业，拒绝执行防控措施，会构成犯罪吗？

解答：可能涉嫌违反《中华人民共和国刑法》第三百三十条的规定，触犯“妨害传染病防治罪”，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员最高判处 7 年有期徒刑。

2、企业向土地、水体、大气排放、倾倒或者处置含新型冠状病毒等传染病病原体的废物、有毒物质或者其他危险废物的行为，会构成犯罪吗？

解答：可能涉嫌违反《中华人民共和国刑法》第三百三十八条的规定，触犯“污染环境罪”，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员定罪处罚，并对单位判处罚金，最高判刑七年。如果造成重大人员伤亡、重大公私财产损失等严重后果，以污染环境罪论处明显不足以罚当其罪的，可能涉嫌违反会触及《中华人民共和

国刑法》第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定，触犯“投放危险物质罪”，最高判处死刑。

3、在预防、控制新型冠状病毒疫情期间，企业假借援助疫情地区之名募集捐款，利用群众同情心骗取捐款；在微信、抖音等平台以出售口罩为名进行网络诈骗；假冒政府部门等机构名义，推广所谓防疫新药品，骗取购买款项的；或对药品、保健品等进行虚假宣传；谎称可代购收取货款后拒不发货或拉黑，骗取“货款”，会构成犯罪吗？

解答：涉嫌违反《中华人民共和国刑法》第二百六十六条的规定，构成“诈骗罪”，对单位的主管人员和直接责任人最高判处无期徒刑，并处罚金。

4、在疫情防控期间，企业故意编造或传播例如“武汉红十字医院有三具尸体躺在楼道里无人处理”类的虚假（恐怖）信息，会构成犯罪吗？

解答：编造与新型冠状病毒疫情有关的虚假、恐怖信息，或者明知是编造的此类虚假、恐怖信息而故意传播，严重扰乱社会秩序的，可能涉嫌违反《中华人民共和国刑法》第二百九十一条之一的规定，触犯“编造、故意传播虚假恐怖信息罪”“编造、故意传播虚假信息罪”，对单位的主管人员和直接责任人最高判处十五年有期徒刑。

5、企业以暴力、威胁方法阻碍国家机关工作人员、红十字会工作人员依法履行防治新型冠状病毒疫情而采取的防疫、检疫、强制隔离、隔离治疗等预防、控制措施的，会构成犯罪吗？

解答：可能涉嫌违反《中华人民共和国刑法》第二百七十七条的规定，构成“妨害公务罪”，对单位的主管人员和直接责任人最高判处三年有期徒刑。

6、企业制造、销售不符合保障人体健康的国家标准、行业标准的防护服、口罩等，销售来历不明的“三无”医护口罩，将使用过的注射器、口罩、医用纱布、药棉回收简单处理再次销售，会构成犯罪吗？

解答：可能涉嫌违反《中华人民共和国刑法》第一百四十五条的规定，触犯“生产、销售不符合标准的医用器材罪”，对单位判处销售金额 50%以上 2 倍以下罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员最高判处无期徒刑。

7、企业销售假冒“3M”品牌的防护口罩（非医用），销售霉变的口罩，会构成犯罪吗？

解答：可能涉嫌违反《中华人民共和国刑法》第一百四十条、二百一十三条的规定，构成“生产、销售伪劣商品罪”“生产、销售假冒注册商标商品罪”，对单位判处销售金额百分之五十以上二倍以下罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员最高判处无期徒刑。

8、企业将无证生产双黄连口服液冒充为某品牌的双黄连口服液等药进行销售，或者销售从非正规渠道采购的双黄连口服液等药品（后经鉴定为假药），会构成犯罪吗？

解答：可能涉嫌违反《中华人民共和国刑法》第一百四十一条、二百一十三条的规定，触犯“生产、销售假药罪”“生产、销售假冒注册商标商品罪”，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员最高判处死刑。

9、疫情防控期间，哄抬物价，高价销售口罩、消毒液等商品；无证销售相关禽畜、野味，需要承担什么法律责任？

解答：可能涉嫌违反《中华人民共和国刑法》第二百二十五条第(四)项的规定，触犯“非法经营罪”，对单位判处违法所得一倍以上五倍以下罚金，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，最高判刑十五年。

10、为防控疫情擅自封路的，会构成犯罪吗？

解答：为防止新型冠状病毒疫情蔓延，未经批准擅自设卡拦截、断路阻断交通等行为，涉嫌违反《中华人民共和国刑法》第一百一十七条的规定，构成破坏交通设施罪，如尚未造出严重后果的，处三年以上十年以下有期徒刑。

三、企业危机处置与争议解决类

1、在疫情持续期间，企业应如何做好对外工作？

解答：疫情的爆发是始料不及的，但大疫当前我们更应当沉着冷静，关注形势的发展并做好自己，为此我们建议：

（1）企业应当密切关注当地政府和有关部门发布的关于防疫、开（复）工等规范性文件并严格遵守执行。如无法判断政策真实性或对政策实施存在疑问的，应第一时间向当地政府或有关部门进行沟通确认，避免企业因误判形势、违法令、政策而遭遇损失及产生不利影响。

（2）企业应当妥善处理与客户之间的合作关系，积极询问客户在此次疫情中所遭遇的影响，预判客户支付能力和购买意愿，同时制定各类措施和方案保护自身以及客户利益，避免合同解除而遭受经济损失。

（3）企业应当妥善处理与供应商之间的关系，询问供应商的生产经营安排，排查预判供应商能否按约向企业提供产品或服务，并视情况及时采取应对措施，避免产能不足引发企业商业风险。

2、企业开（复）工后发现员工存在疑似病例特征时，如何进行应急处置？

解答：企业开（复）工后，一旦发现在岗员工体温出现异常或存在其他疑似症状时，应立即就地隔离并报告属地疫情防控部门，并在第一时间送定点医院就诊，对所有密切接触者进行隔离观察。企业因此导致重要岗位人手不足而无法达到安全生产条件的，应当停工停产，避免安全生产事故发生。

3、企业系防疫物资生产企业，因在另案中被纳入失信被执行人而导致难以融资进而导致难以恢复生产的，如何处置？

解答：企业可向当地法院提出信用修复申请并提供有关证据材料如商品订单、企业难以恢复生产等有关证据。法院审核通过后，可能采取解除失信被执行人名单及限制高消费措施，不采取查封等强制措施，从而解决企业融资困难的问题。

4、企业在疫情持续期间，与员工产生劳动争议如何处置？

解答：企业临时调整工资待遇、休息休假，除需要依法依规处置外，还需要做到公开透明并尽可能促成劳资双方达成书面一致以降低风险。同时，有条件的企业应当专门成立沟通工作组，为员工就企业开（复）工的各项安排进行答疑解惑，缓解劳资双方矛盾。如员工执意提起劳动仲裁的，企业应保留有关证据，在疫情结束后委托律师参加劳动仲裁。

5、企业请求权在疫情持续期间可能超过诉讼时效的，企业应当如何处理？

解答：立案、审理、执行等工作将优先采用线上方式，因此，民商事案件现场立案、审理、执行等工作均会受到不同程度的影响。

如在疫情持续期间，企业无法向有管辖权的法院提起诉讼的，且其请求权面临超过诉讼时效风险的情形下，我们建议：

（1）企业应尽快通过快递向债务人书面发函催告履行，以此中断诉讼时效。同时，企业应保留快递面单等书面凭证，便于日后举证。企业也可以考虑通过多种途径，包括短信、微信、电子邮件等方式进行催告，确保催告的有效送并保留相关证据。

（2）如果确实无法按上述第（1）项建议有效送催告函的，则考虑在时效期内进行起诉。鉴于疫情影响，可以考虑邮寄方式或网上立案方式向法院提出立案申请。

（3）如果企业尚未开（复）工，无法组织人员向法院提起诉讼的，应当保留尚未开（复）工的有关证据，以不可抗力为由，适用诉讼时效中止的相关规定。这里需要特别提示注意的是，在条件允许的情况下应尽可能使用第（1）种方案解决诉讼时效的问题。

6、已经立案但尚未审结的案件，企业须知晓哪些事项？

解答：对于已立案但尚未审结的案件，在疫情发展期间，法院审理期限有可能会延长。对于此前已确定开庭时间的案件，如企业因疫情期间交通管制或其他正当

理由无法安排人员如期出庭参加诉讼的，应当及时向法院提交延期审理申请书，并向承办法官如实说明情况。对于尚未确定开庭时间的案件，如争议性质不大的，建议企业优先考虑通过移动微法院等便捷方式进行调解的方式，高效化解涉诉纠纷。

7、在疫情持续期间，企业因正当理由无法向有管辖权的法院提起上诉的应如何处置？

解答：鉴于目前法院系统已如期结束假期而上班，法院就案件作出一审裁判后通过微法院等有效途径送达后，若企业尚未开（复）工的，即使不服一审裁判，也很难在上诉期限内提出上诉。对此，《民事诉讼法》第八十三条之规定：“当事人因不可抗拒的事由或者其他正当理由耽误期限的，在障碍消除后十日内，可以申请顺延期限，是否准许，由人民法院决定。”基于此，企业在穷尽其他途径仍无法在上诉期内提起上诉的，应当保留无法提起上诉的有关证据并提前与法院进行沟通。同时，企业应在障碍消除后的十日内向法院提出顺延上诉期限的申请。

四、结语

新冠肺炎疫情深刻地影响着华夏大地上的各行各业，尤其是集聚在武汉的中小微企业，打乱了各行各业健康发展节奏。

我们相信危机本身即是危中有机，正如 2003 年的非典疫情，危机催生商机，诸如快递、电商行业崛起与繁荣。

我们深信，伴随国家宏观利好政策、地方优惠帮扶措施的不断出台，必将助力实体企业渡过难关，赢得本次战“疫”。

我们坚信，此新冠肺炎疫情必将推动中国实业进入经济新周期的分水岭，催生壮大一批依然坚定“逆行”的实业企业。