# 疫情的论文篇范文四篇

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-06-14

*形势与政策是研究生入学考试政治理论课的内容之一。20\_年研究生入学考试政治课程改革后，我对当代世界经济和政治进行了调查。 以下是为大家整理的关于疫情的论文篇的文章4篇 ,欢迎品鉴！疫情的论文篇篇1　　《谁是最可爱的人》是魏巍从朝鲜战场归来后...*

形势与政策是研究生入学考试政治理论课的内容之一。20\_年研究生入学考试政治课程改革后，我对当代世界经济和政治进行了调查。 以下是为大家整理的关于疫情的论文篇的文章4篇 ,欢迎品鉴！

**疫情的论文篇篇1**

　　《谁是最可爱的人》是魏巍从朝鲜战场归来后所著的报告文学，1951年4月11日在《人民日报》刊登，文中赞扬我们的战士是最可爱的人，他们为了人民的安宁和幸福，承受着血与火的考验。在疫情防控的关键时期，筑立起防疫高墙的医护人员是最可爱的人，坚守在防控一线的基层工作者是最可爱的人，矗立在严寒之中、奔走于大街小巷的志愿者是最可爱的人，同心战疫的中华儿女是最可爱的人……

　　勇敢逆行、默默奉献的医护人员最可爱。“离家自是寻常事，报国惭无尺寸功。”习近平总书记指出，在湖北和武汉人民遭受疫情打击的关键关头，广大医务工作者坚韧不拔、顽强拼搏、无私奉献，展现了医者仁心的崇高精神，展现了新时代医务工作者的良好形象，感动了中国，感动了世界。这些冲锋在前的“逆行者”，他们或是丈夫、或者妻子，他们也上有老、下有小;他们或者是还要父母照顾的孩子，或是正在谈着恋爱的青年……他们义无反顾地冲锋在抗击疫情的第一线，冒着时刻被感染的危险，没日没夜、舍身忘己地救治或护理着每一个病人。正是有了这一大批既普通平凡、又极其伟大的白衣天使，才让许多患者从死亡线上活下来，才让这新型病毒不再肆虐。他们用实际行动证明了年轻一代的责任、担当和价值，以英雄壮举为新时代中国青年树立了榜样，他们是这个时代最可爱的人!

　　不辞辛劳、任劳任怨的基层工作者最可爱。“苟利国家生死以，岂因祸福避趋之。”为了加强防控，村(社区)工作人员一个一个打电话，一家一家入户排查，一户一户登记，充当着宣传员、快递员、送货员、保洁员、心理辅导员……就是这样一群“战士”，没有经过特殊的医护专业知识培训、没有特别的医疗配备防护，坚决冲在抗击疫情的第一线，摸排、宣传、消毒、巡逻……他们用自己的血肉之躯为广大人民群众的健康安全建起了安全长城，他们以对家乡、对乡亲深厚的情感，以及“一腔热血勤珍重，洒去犹能化碧涛”的情怀积极投入到战疫中，疫情能够得到有效控制，不仅是前线的白衣天使在奋不顾身，也有社区工作者们夙兴夜寐提供一系列后勤保障，他们倾尽所有，只为那句“不计报酬，不论生死”，每一位奋战在一线的基层工作者，都是冒着极大的风险守护这个国家与人民，他们是这个时代最可爱的人!

　　主动请缨、迎难而上的志愿者最可爱。“不要人夸好颜色，只留清气满乾坤。”有这样一群人，他们没有警服、救援服、隔离衣，只有一副最普通的口罩;他们没有执法证、资格证，只有一张村民都熟悉的面孔;他们没有誓师会，没有请战书，却在群众需要的时候挺身而出、冲锋在前……他们，就是奋战在抗疫一线的广大志愿者。在这场严峻的考验中，区防控一线，有他们的身影;物资运输保障，有他们的汗水;心理疏导支持，有他们的温暖……他们逆行的背影，践行着“奉献、友爱、互助、进步”的志愿精神。在抗击疫情这场严峻斗争中，广大志愿者真诚奉献、不辞辛劳，为疫情防控作出了重大贡献，打赢疫情防控的人民战争、总体战、阻击战，需要千千万万的志愿者。他们以锲而不舍的坚守展现出铿锵有力的无穷力量，以无私的奉献彰显服务社会的责任担当，为身后的人民大众筑起安全防护堡垒的层层防线，他们是这个时代最可爱的人!

　　齐心抗疫、战在一起的中华儿女最可爱。“咬定青山不放松，立根原在破岩中。”在这样的危难关头，中华儿女展现出了超强的凝聚力、战斗力、号召力，在这场与时间拼速度、与死神博弈的战斗中，激发了中华儿女融在骨子里、流淌在血液中，越是艰险越向前的优秀民族精神，彰显了中国力量。回首新时代中国的发展历程，在党的领导下，我们从未在难关面前停下过前进的步伐，1998年抗洪抢险，20\_年抗击非典，20\_年抗雪灾、抗地震，中华儿女展现出了强大的战斗力，诠释了中华民族守望相助的情怀，积极响应不串门、不聚餐、少走动的政府号召，做到勤洗手、戴口罩的防范措施，积极落实钟南山院士的“宅”字决，在一定程度上避免了疫情的再一步传播感染，为疫情传播贡献了一份力量，相信在中华儿女的共同努力下，我们一定能够战胜疫情，打赢这场疫情防控阻击战，每位中华儿女都是这个时代最可爱的人!

**疫情的论文篇篇2**

　　20\_年，正值迎新春佳节之日，一位访客(新型冠状病毒肺炎)悄然来临，它挥一挥手，带走了人们的健康，留下了疫病的种子。它肆无忌惮的蔓延着，最终迫使武汉封城。

　　瞧，躲在那阴暗角落里的他高兴坏了。但它又怎知，封城能锁住的只是病疫，却永远也锁不住人们之间互相关爱的心，为解决病疫无私奉献的心。

　　一座封锁的城市，城内身着白色衣裳的人们坚守在他们的岗位，他们无私的奉献着自已的时光，他们坚信武汉一定可以挺过此次难关。他们申请了一封又一封请战书，一个又一个血红色的手印在白色的纸张中展现。无数感人的故事时刻感动着每一个人。

　　王源媛，一名正在待命的神经内科护士，当她得知需要自已上“战场”时，她毫不犹豫的接下这份工作，以120%的工作状态坚守着，照顾着每一位病人。像这样的白衣天使不计其数，年老的院士始终坚守在第一战线;年轻的护士累了困了，也不过是靠着墙壁稍微缓一缓;刚刚康复的医生，第一个想到的却是自己是否还能继续工作。他们这样的无私奉献，是拿着自已的生命安全同病魔作斗争。这一刻无数的人们祝愿，感谢着这群圣洁的天使。

　　与此同时，这座只能进不能出的城市，一列高铁正飞速驶入。车上的这群人，他们不是迫切想要回家的游子，因为他们的家乡不在这里，他们的亲人不在这里，甚至这里没有他们牵挂的人，但他们来了，作为医生的他们积极响应号召，主动放弃与家人团圆的机会，带着医疗设备义无反顾的前来支援，帮助更多的病人康复，帮助武汉摆脱病疫。

　　一方有难，八方支援。不仅仅有这些可爱的医生们在战斗着，消防员，警察等也都在这不平凡的一年里为人民忙碌着。而身处病魔的发源地的人们，他们不害怕孤单，因为有许多人在关心，照顾着他们。

　　一道封锁线，唯一被隔离的只有病毒。人们无私奉献的心灵不受任何阻拦，来到他们想要传达的人的面前，鼓励人们勇往直前。为抗击病疫无私奉献的人们，感谢有你们的存在，每一位病人才更安心。也感谢每一位在新年里待在家中的朋友，配合政府缩减灾疫扩散的范围。

　　新年伊始，祝福的钟声响起，在新的一年里，祝福每一位病人平安出院，祝福每一位无私奉献的人们新年快乐。相信只要人人献出一点爱，病疫终究会被打败，灰溜溜的逃跑掉，希望更多的人为之做出贡献。

**疫情的论文篇篇3**

　　摘要：本文以龙头餐饮企业海底捞为例对新冠疫情期间人力资源管理对策进行研究和思考。文章先借助调研数据和相关资料初步介绍海底捞，然后梳理海底捞在本次新冠病毒肺炎疫情中的战疫时间线，并重点介绍涉及人力资源管理的战疫举措，最后结合海底捞的战疫举措提出人力资源管理战疫锦囊，为企业战疫建言献策。

　　关键词：海底捞;新冠疫情;人力资源管理

>　　一、引言

　　20\_年春节前，一场新冠病毒肺炎疫情的蔓延使原本喜气热闹的新年变得冷清压抑。一方有难、八方支援，全国人民投入到抗击新冠病毒的战斗中，同时有关新冠病毒肺炎疫情的新闻牵动着每个国人的心。目前新冠病毒肺炎疫情在国内得到有效防控，情况向好发展，然而疫情在全球范围内爆发，这场给经济和社会发展带来沉重打击的灾难还没有结束。对企业来讲，这场没有硝烟的战争不仅使线下业务和资本市场遭受重创，人力资源管理也面临巨大挑战。

　　据国家统计局数据显示，一季度社会消费品零售总额78580亿元，同比下降19.0%，其中餐饮收入6026亿元，下降44.3%。由以上数据不难看出，正值春节销售旺季的餐饮业，在新年第一季度遇上了一场“大考”。在疫情的影响下，全国像被按下了暂停键，空荡荡的街道、关门歇业的店铺，这种冷清正是餐饮企业在这个冬天最真实的写照。作为国内唯一一家年营收破百亿的餐饮企业，拥有10万员工的海底捞正值盛年，作为行业标杆，海底捞在突如其来的全国爆发的疫情中如何“自救”，值得我们学习和思考。

>　　二、了解海底捞

　　1.海底捞简介

　　海底捞品牌创建于1994年，历经二十多年的发展，海底捞国际控股有限公司已经成长为国际知名的餐饮企业。

　　海底捞多年来历经市场和顾客的检验，成功地打造出信誉度高，融汇各地火锅特色于一体的优质火锅品牌。截至20\_年12月31日，海底捞已在全球经营768家门店，拥有超过5473万会员和10万员工。

　　2.顾客眼中的海底捞

　　笔者通过发放问卷的方式对海底捞的消费者进行了调查，旨在了解顾客眼中的海底捞。选取四川省成都市作为调查的地区，在春熙路太古里商圈共发放问卷150份，收回143份有效问卷，有效回收率为95.33%。

　　通过数据分析，得出大部分消费者是从网络营销和朋友推荐这两种渠道得知海底捞的，两者之中，“朋友推荐”又占据多数，占比55.94%。在服务与味道的比较中，64.34%的消费者认为海底捞的就餐服务高于食物味道，受访者表示海底捞的味道和一般火锅店没有太大区别，但服务让人耳目一新。在被问到海底捞的服务哪一点最让人满意时，选择主动关怀并帮助顾客解决问题的消费者最多，占比39.16%。调查发现海底捞最有特色及最吸引消费者的是个性服务，占比37.06%;另一方面，消费者认为存在的主要问题是等待时间过长，占比34.97%。对于海底捞人均消费的看法，大多数人认为尽管用餐和服务还不错，但是价格偏贵。

　　3.员工眼中的海底捞

　　海底捞的财报中，员工成本占总收入的30%，不难看出海底捞员工优越的待遇。

　　海底捞把员工当成家里人，为员工提供“保姆式”服务。海底捞员工宿舍选在正规小区，空调、暖气、电视、免费网络俱全，步行20分钟内可到工作地点;安排专人为员工宿舍打扫卫生、换洗被单;领班以上员工的父母每月会直接收到公司发来的补助……。海底捞河南焦作店的徐敏说：“海底捞给了我尽孝的机会，海底捞每年都组织优秀员工的家长去海南旅游。爸爸妈妈去了海南，第一次见到海。我好开心，更开心的是爸爸妈妈要来焦作看我，公司把车票都订好了”。

　>　三、海底捞的战疫时间线

　　1.预警响应

　　一家企业是否拥有危机预警响应机制是其能否有效抵御和降低风险的关键。时间拉回到20\_年1月3日，“武汉发现不明原因肺炎”的新闻引起了海底捞的关注，随即向全国门店下发《关于冬季预防诺如病毒等冬春流行性疾病的预警通知》;1月9日，海底捞向全国门店下发《关于武汉不明原因肺炎防控备忘录》，要求全体员工学习，并开始持续关注相关消息和员工的身体健康。两份1月上旬下发的文件不难看出海底捞完善的食品安全管控体系和高效的信息情报反馈机制。

　　20\_年1月23日武汉封城，疫情趋于严重，海底捞高层立即成立总部防控疫情总指挥部，由董事长张勇担任总指挥，杨小丽、周兆呈、施永宏、苟轶群四位高管分别担任第一至第四副总指挥。分别从组织架构搭建、门店员工安置与防疫、紧急上报机制、物资供应分配、资金调度管理等方面分工负责。同日成立武汉门店防疫现场指挥部，24日在六个门店数量超过30家的城市建立指挥部，25日在全国范围内成立24个城市区域现场指挥部。如此高效的响应机制，得益于海底捞构建的战时组织架构。在一家拥有10万员工的企业中，这也为顶层安排准确高效传导到每一位末端员工提供了组织保障。

　　2.果断熄火

　　20\_年1月26日，海底捞发布休市通告，宣布海底捞火锅中国内地所有门店即日起至1月31日（大年初七）暂停营业。海底捞“熄火”的時间，早于绝大部分的餐饮企业。

　　20\_年1月31日，海底捞再发通告，决定延长暂停营业时间，后续营业时间将根据疫情发展及国家规定另行通知。

　　除此之外，海底捞外卖业务也全线暂停。

　　3.同心战疫

　　疫情期间，海底捞积极响应、捐款捐物，展现了一家龙头餐饮企业的社会责任。20\_年1月25日，捐赠款物共计500万元，其中包括：300万元现金用于采购医疗防护物资;价值200万元的自热火锅产品，为医护人员提供方便热食。20\_年1月28日，得知湖北急需各类生活物资，再向武汉捐赠16余吨蔬菜。20\_年2月12日起，每天捐赠2万盒自煮火锅给湖北抗疫一线的医护人员，直到湖北全省疫情平稳。 海底捞对外积极捐款捐物，对内把员工健康和安全放在第一位。施永宏负责指挥各区域城市指挥部就地妥善安置和照顾员工，做好防护、物资、生活和工资保障，强调一个员工都不能落下。1月27日，開展多项工作进行人员安置与管理：建立心理辅导团队，为员工提供心理咨询;回国休假返回海外门店人员自我隔离;人员分组隔离安排，将门店留守员工进行分组，工作、生活与住宿场合不交叉，降低感染风险。同日为落实建立公司防疫架构、按防护标准制定3万余名留守员工的安置与照顾措施以及春节返乡员工在所在地防护措施等工作，海底捞发布城市防疫专家顾问团招聘启事。20\_年1月28日至29日，海底捞关联公司蜀海供应链在北京工厂举行了疫情防控演练并为疫情防控工作提出改进方案。

　　4.恢复营业

　　海底捞外送业务中国内地部分城市门店从20\_年2月15日起陆续恢复营业，从食材加工、包装到配送，严格按照防疫专家顾问团的指导和食品安全部门要求进行。

　　20\_年3月12日起，海底捞火锅在15个城市、首批85家门店恢复营业、提供堂食。截至20\_年3月18日，累计恢复堂食服务门店共509家。

　　5.涨价风波

　　一位食客在微博晒出的人均220+的菜单将海底捞推上风口浪尖。原来恢复堂食后海底捞悄悄涨价了。对此海底捞承认涨价属实。这次情理之中、意料之外的涨价引发了食客和网友的热议。

　　更出乎意料的是，涨价没几天，海底捞一纸道歉书紧急叫停，再次冲上热搜榜首。20\_年4月10日，海底捞道歉称：此次涨价是公司管理层的错误决策，伤害了海底捞顾客的利益，并将价格恢复至门店停业前的标准。据笔者观察，舆论在道歉书发布后开始转向，甚至成为一次成功的“营销”。

　>　四、人力资源管理战疫锦囊

　　1.交流沟通支持

　　疫情中企业管理者与员工保持持续、坦诚的交流沟通是一切人力资源管理工作的前提保障。

　　海底捞的战时组织架构就是企业搭建沟通架构的实践示例，公司高管统一指导和沟通，使顶层制定的规则与安排准确高效地传导给每一位末端员工。要明确沟通渠道，确定最佳沟通渠道来保障沟通的质量和频率，同时形成反馈机制及时回答员工的疑虑，了解员工的想法。根据实际情况适当安排外部沟通渠道，保障所有员工能及时沟通，一个都不能落下。疫情期间企业要通过搭建的沟通架构和明确的沟通渠道向员工传递信息并培训新冠疫情相关知识。要持续跟进疫情最新进展，及时制定新的规定和指南传递给员工，安排热线应对突发情况。培训新冠肺炎的相关知识，并把受众扩大到员工的家庭成员。

　　通过持续、坦诚的交流沟通提升组织凝聚力，众志成城、共克时艰。领导层和员工要全员参与，领导层需培训和指导一线管理人员如何引导和带领员工克服危机，为可能发生的最坏情形制定紧急预案，同时承诺对员工的支持，提供人性化关怀;员工要积极参加战疫知识培训、遵守各项规章制度，配合一线管理人员的工作，合理合规表达诉求。行业龙头企业要推动企业间协作，在行业内外联络沟通，分享新冠疫情相关知识信息和培训课程。

　　2.员工安全健康

　　疫情中企业管理者采取有效措施，保障员工安全健康是一切人力资源管理工作的重中之重。

　　海底捞防控疫情总指挥部将“把员工健康和安全放在第一位，一个员工都不能落下”作为其核心指导原则。企业要制定健康指南，引导员工提高个人卫生意识。通过健康专家培训为员工养成良好卫生习惯提供指导，在办公场所提供洗手液等卫生产品，各种方式提醒员工注意日常卫生，必要时制定强制性卫生措施，使员工逐步养成良好的卫生习惯。支持和监测员工的健康，如提供口罩、每日体温检查、提供专业的心理辅导来缓解员工的新冠疫情焦虑等。保持一定的社交距离，如员工需间隔1.5米以上、取消不必要的接触和走动等。改善工作场所卫生环境，如增加清洁、消毒的频率，必要时关闭相关场所等。

　　海底捞恢复营业后要求：各部门、各门店之间会议，只能通过视频或电话方式召开，严禁不同部门或门店之间举行见面会议。从线下工作转到线上工作，要求企业提升智慧办公能力。企业需搭建必要的基础设施并运用最新的科技手段，保障远程工作的顺利进行。调整差旅政策，限制高风险地区的非必要商务出差，不鼓励乘坐公共交通，为现场服务人员提供健康出行工具，为滞留在外的员工提供就地自我隔离指南和支持。

　　3.人力资源保障

　　疫情中企业管理者制定应急预案，保障组织正常运作是一切人力资源管理工作的最终目标。

　　海底捞总指挥部借助防疫专家指导意见，制定门店留守人员分工及隔离措施，将每个门店员工进行分组，工作与住宿场合不交叉。按时间、空间等分成不同小组可阻断聚集性传染链条，降低团队感染风险。根据重要性、暴露程度明确关键岗位，密切关注关键岗位员工的健康和行动。优化工作方式，安排现有员工轮岗工作，同时安排后备团队，确保现有员工被感染时有相似技能的员工可以随时代替。

　　疫情中要分析用工减少条件下业务的运作情况，利用有限的人员流动重新安排工作，明确最需要学习的技能并组织培训，模拟分析用工情形有助于企业预估危机的影响并提前制定最佳应对措施。企业需综合考虑疫情带来的影响调整招聘人数，降低员工冗余风险，如推迟入职时间、停止部分岗位招聘等;调整招聘程序，如全部采用线上远程招聘方式，与候选人定期沟通直至恢复正式招聘等。管理员工的停工时间，如密切跟进和分析劳动法规制定停工细则，利用停工时间进行线上培训或开展非业务工作等。

>　　五、结语

　　海底捞作为一家具有特色人力资源管理模式的龙头餐饮企业，在本次新冠病毒肺炎疫情中响应迅速、准备充分、措施得力，得出一套人力资源管理战疫之道，帮助企业成功渡过难关的同时为其他企业提供了宝贵的战疫经验。

　　参考文献：

　　[1]国家统计局.统筹疫情防控和经济社会发展成效显著3月份主要经济指标降幅明显收窄，20\_年.

　　[2]黄铁鹰.海底捞你学不会.北京：中信出版社，20\_年.

**疫情的论文篇篇4**

　　摘 要：20\_年庚子年，一场新型冠状肺炎在华夏大地蔓延，对我国经济大局、国计民生、医疗卫生、行政管理、外交、科技等方面造成严重影响，在法律层面也不例外，民事、刑事、行政、商事等各方面影响甚广。仅从民事领域的劳动合同方面探讨下相关若干问题的产生以及如何应对策略。

　　关键词：新冠疫情;劳动合同;疫情下劳动双方

　　中图分类号：F24     文献标识码：A      doi：10.19311/j.cnki.16723198.20\_.14.021

　　20\_年庚子年的春节，华夏儿女过了不寻常的假期。因为新冠疫情的无情蔓延，从武汉的封城到全国的紧急动员，假期延长到复工的艰难。这场疫情对国家造成了经济、法律、外交、科技、卫生、管理等方面的挑战与反思。而从企业用工者和劳动者双向来看，也面临着前所未有的挑战。本文将试着从民事领域的劳动合同当面探讨下相关若干问题的产生和应对策略。

　　《民法总则》和《合同法》规定，不可抗力是人力无法改变的情况，与人的主观意愿并无关联性。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。

　　本次新型冠状病毒感染的肺炎疫情作为一种突发公共卫生事件，不仅合同当事人是无法预见，同时政府机关以及医学专家也不能提前知道;新冠状肺炎爆发后没有有效的药物治疗和确切有效的治疗方法，具有不可避免、不能克服的客观性，符合法律规定的不可抗力的规定要件，其性质属于法律上规定的不可抗力事件。

　　但，为了防止当事人对不可抗力条款的滥用，法律对不可抗力的适用也是有限制的。并不是任何人可以任意以不可抗力之名免除义务人的所有责任，也不是相关义务人不经任何补救行为，就当然减轻或者解除其责任。若当事人客观上能够履行合同，其履行合同义务并不受新型冠状病毒感染的肺炎疫情（不可抗力）情形影响的，如果其拒绝履行合同或迟延履行合同而要求以不可抗力条款免责的，则不属于不可抗力，不应予以免责。

　　有几个关键性问题，是企业和员工都关注的焦点。

　>　1 新冠疫情下的劳动合同的稳定性问题

　　1.1 对于已经确诊的员工的待遇

　　对于被确诊为新型肺炎的员工，可以被视为处于医疗期内，企业无权基于《中华人民共和国劳动合同法》第四十、四十一条开除员工，而且劳动合同期限应当顺延至治愈为止。对于被隔离观察、被采取隔离措施或者被采取其他紧急措施的员工，企业无权开除员工，合同期限应当顺延至隔离期、隔离措施或者其他紧急措施结束为止。

　　新型冠状病毒感染的肺炎患者如果医疗期满，在劳动合同期内工作无法进行，对于用人单位所安排的其他工作也无法完成，用人单位可以直接辞退员工;医疗期满，合同到期，在这种情况下劳动合同是可以终止的，同时经济补偿的支付必须要严格的遵守《中华人民共和国劳动合同法》。

　　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》，企业员工经过医疗机构检测后确诊为新型冠状病毒患者，亦或是企业员工并未确诊为感染者，不过并未排除疑似之列，企业员工与确诊病理曾经存在过密切接触，这一类的企业职工正在接受定点医院所安排的隔离治疗，亦或是正在接受一定时间的医学观察，在部分地区，政府对企业员工所在的小区或村落采取了隔离措施或封闭措施，职工无法正常工作，职工的工资需要照常支付。若合同到期，顺延到医疗期期满等。

　　在疫情的冲击下，企业生产无以为继，采用轮休等形式，使得工作岗位得到有效稳定，尽可能避免裁员情况的出现，亦或是选择尽可能少的去裁员。企业满足相关条件，其可以获得相应的补贴。职工工资不能延期支付，按合同执行。超期后，职工工作不受影响，在最低工资标准之上对职工的工资进行支付。职工劳动无法正常进行，企业需要依据地区生活标准支付相应的生活费。因此，迟延复工期间需要支付工资。

　　根据北京市人力资源和社会保障局于20\_年1月31日发布《通知》，要求如下，企业员工经过医疗机构检测后确诊为新型冠状病毒患者，亦或是企业员工并未确诊为感染者，不过并未排除疑似之列，企业员工与确诊病理曾经存在过密切接触，这一类的企业职工正在接受定点医院所安排的隔离治疗，亦或是正在接受一定时间的医学观察，在部分地区，政府对企业员工所在的小区或村落采取了隔离措施或封闭措施，职工无法正常工作，职工的工资需要照常支付，同时企业不能单方面辞退员工。

　　1.2 关于企业不能随意解除劳动合同的处理

　　根据《人力资源社會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〔20\_〕5号）的规定，企业员工经过医疗机构检测后确诊为新型冠状病毒患者，亦或是企业员工并未确诊为感染者，不过并未排除疑似之列，企业员工与确诊病理曾经存在过密切接触，这一类的企业职工正在接受定点医院所安排的隔离治疗，亦或是正在接受一定时间的医学观察，在部分地区，政府对企业员工所在的小区或村落采取了隔离措施或封闭措施，职工无法正常工作，用人单位不能基于《劳动合同法》第四十条、第四十一条以无过失性辞退或经济性裁员为由与劳动者解除劳动合同。

　　对于上述人员，除非经用人单位与劳动者双方协商一致或者劳动者出现了《劳动合同法》第三十九条情形，若没有出现上述情形，在这种情况中用人单位不得解除劳动合同。

　　依据《劳动合同法》第三十六条规定，劳动者可以选择将劳动合同解除，而用人单位也可以同样选择，经过双方协商一致，方可解除劳动合同，但是根据提出解除劳动合同的主体不一，相应的法律后果也不一样。例如，劳动合同期满前，劳动者提出解除劳动合同，仅需用人单位同意解除即可。用人单位无须向劳动者支付经济补偿，仅须据实结算劳动者的工资，办理相关离职手续即可。但是劳动合同期满前，用人单位要求员工离职，同时实现了与劳动者完成协商的情形下，此时用人单位却仍需要按照劳动者的工作年限向其支付经济补偿。用人单位在对经济补偿进行支付的时候必须要遵从着以下标准：劳动者就职于用人单位，基于其工作年限，满一年对应一个月工资;若工作年限超过了六个月，不过短于一年，在实际计算的时候按照一年来进行计算，也就是向劳动者进行一个月工资的支付;若劳动合同短于六个月，用人单位在这种情况下就需要支付半个月工资给劳动者。 当然，权利和义务是对等的。倘若用人单位与劳动者协商不一致意见的情形下，劳动者是否可以以情况紧急为由，直接走人？答案是不可以的。因为该理由显然还不构成《劳动合同法》第三十八条，劳动者不需要与用人单位协商而直接解除劳动合同的情形。因此，在双方达不成一致意向时，劳动者应当根据《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者必须要与用人单位提前沟通，时间为提前三十日，通知的方式为书面形式，在这种背景下才可以实现对劳动合同的解除。在没有证据证明劳动者提出解除劳动是在受胁迫的情况下，应当对劳动者的真实意愿进行确认，充分尊重劳动的就业选择权。

　　新型冠状病毒肺炎疫情属于“不可抗力”情况。“不可抗力”通常情况下是无法预见、避免同时也无法克服的一些客觀情况。此疫情有官方强行性通知，春节假期也随之延长（延长至20\_年2月2日），作为一种突发的异常事件，医学界尚无绝对有效的方法可以阻止病毒传播，属于人类不可预见、不能避免且不能克服的事件。此种情形符合法律规定的“不可抗力”的情形，是一种传染性疾病。

　　1.3 对于其他的不能正常履行合同的情形

　　疫情已经造成了大规模的交通不便、工厂停工等情况，已经属于法律意义上的“不可抗力”，但对于每一份合同而言，只有在疫情真正影响到合同目的的实现，导致合同不能履行的情况下，方构成“不可抗力”情形，不得一概而论。是否可以免责应当需要根据双方合同目的、合同履行情况实施确认。基于合同法，如果无法有效的履行合同，且原因不能全部归责于合同当事人的，根据本次疫情的影响，部分或者全部免除责任，但如果此次疫情是在签订合同以前或者当事人迟延履行之后发生的，不能免除责任。如果并非由于疫情原因导致合同不能履行的，同样不能免除责任。

　　首先合同的不能履行分为三种情况：

　　（1）合同一点都无法被履行。

　　（2）合同只能实现部分履行。

　　（3）合同暂时不能履行。

　　根据每份合同的特点以及目的，在此种疫情下，各份合同的情况存在着差异。其次，无法履行类型存在着差异，其所引发的法律后果也就是不同的：延后一段时间才能履行、无法全部实现履行或完全的不履行;合同变更或者解除。

　　在此次疫情发生后，如果出现合同不能履行的情况，应当及时履行通知义务以及证明义务。应当及时向对方发出通知，并在合理期限内提供证明（政府的通知或者命令等），通知应当采用双方约定的通知方式，尽量采用书面、邮件、短信等多种形式发送通知，并保留通知发出以及合同相对方收到通知的证据。

　　如果由于疫情致使合同目的不能达成，一方依据相关法律要求可以将合同解除，此为法律规定的法定解除事由。并可以根据不可抗力的影响，要求部分免责或者全部免责。解除合同的一方应当及时通知对方并履行上述的证明义务，以减小可能给对方带来的损失，如果另一方收到通知后由于未采取措施造成的扩大损失，不应当由合同解除通知方承担。

　　1.4 企业可以单方面解除合同的情况

　　（1）劳动者拒绝接受与传染病有关的预防控制措施，或故意传播病毒的，用人单位可以解除劳动合同。

　　配合检疫、治疗是每个公民的义务。根据《关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第一条，若疑似员工拒绝检疫、强制隔离等措施，在一定范围内传播了传染病，存在着十分严重的情节，对于公共安全产生极大影响的构成犯罪。若员工有该行为，用人单位可以向卫生部门或派出所举报。如果劳动者拒绝配合检疫、治疗的行为情节严重构成犯罪依法受惩处，基于第三十九条第六项，劳动合同也就可以顺利得以解除，无需对劳动者支付相应的经济补偿;如劳动者的行为情节较轻，尚未构成犯罪，如其不服从管理，在有关机构实施了医学措施的过程中进行了反抗，对于应急处理工作人员执行职务实施了阻碍等行为，同时劳动者的行为违反用人单位的制度，此时可以解除劳动合同。

　　同时，用人单位还应根据相关规定，对公安等部门的工作提供相应的配合、协助等。

　　（2）假期结束，劳动者没有根据用人单位的要求回到单位上班，用人单位可以依据相关法律条款将劳动合同单方面的解除。

　　劳动者未及时返回单位上班的，用人单位应首先核实劳动者未及时提供劳动的原因，若确因接受有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等，或由于政府封锁隔离措施导致企业员工无法正常工作，基于《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》，用人单位在这种情况下不能依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、四十一条规定单方解除劳动合同。

　　若非因上述原因导致旷工的，则按照双方签订的劳动合同及用人单位合法有效的规章制度执行。

　　合同双方本是友好商业伙伴，在不可抗力面前更应该本着公平、合理、促进交易的态度解决问题，这也是提高商业交往效率、促进发展的根本。

　　>2 新冠疫情下的工资发放的问题

　　2.1 员工隔离观察期间的工资发放问题

　　员工被隔离、医学观察期间，根据国家卫健委经国务院批准，将新型冠状病毒感染的肺炎纳入《传染病防治法》规定乙类甲类防。

　　鉴于本次病毒引起的肺炎已经被列为乙类传染病，根据《传染病防治法》（以下简称《传染病防治法》）第四十一条第二款：当地人民政府实施了隔离措施后，被隔离人员有权利要求其生活得到保障，具体的工作主要由当地人民政府来负责;被隔离人员作为劳动者的，其单位需要对劳动者的工作报酬进行依法支付。且工资待遇应当由其所属企业按照正常工资支付。

　　2.2 新冠疫情防控期间企业停工停产的工资发放问题

　　新型冠状病毒疫情防控期间企业停工停产的，工资应当如何发放？

　　该问题目前存在争议。

　　第一种观点认为应当根据《工资支付暂行规定》第十二条，单位停工、停产是由于其他原因导致的，非因劳动者原因，在一个工资支付周期内，用人单位需要对劳动者工资进行支付，同时支付的标准必须要满足劳动合同规定的标准。超一个工资支付周期，在这种情况下，劳动者依然可以正常的劳动，这也就意味着用人单位是需要支付报酬的，即在最低工资标准基础之上来对劳动者的劳动报酬进行支付;如果劳动者的劳动并未达成，相应的处理必须要遵守国家相关法律。这是现行国家层面法律对于非因劳动者原因造成停工、停产的主要规定。 然而，与此之外也有第二种观点：新型冠状病毒疫情防控导致企业停工停产属于不可抗力，用人单位可以不支付工资。该条除类似《江苏省劳动合同条例》有明确规定以外，国家层面以及其他地方并无明确规定的，直接适用该观点还是存在一定的法律风险。

　　那么问题来了，如果企业自己承担了这部分风险，企业怎么在疫情面前渡过难关呢？国家是否有相应的措施减免税收和社保等，这些都是特殊时期为企业减负的措施。这属于行政法研究的范畴，在此就不展开了。

　　2.3 新冠疫情防控期间企业复工期间的工资发放问题

　　随着各地发布延迟复工的通告，各地企业复工时间均推迟，此期间工资应当这样支付。特殊时期的支付方式也是法制进程的一个微观注脚。根据20\_年1月1日起，《全国年节及纪念日放假办法》正式生效，春节放假3天（农历正月初一、初二、初三）。根据以上规定，年三十、初四、初五、初六因工作需要加班的，企业可以安排员工调休，不能调休的，依法支付200%的加班费。初一、初二、初三加班的，企业依法无权安排员工调休，必须支付300%的加班费。

　　根据《国办发延长假期通知》的规定，20\_年春节假期延长至2月2日，即春节假期延长了三天（初七、初八、初九），根据《全国年节及纪念日放假办法》的相关规定，该延长的三天假期显然不属于法定节假日，故仅属于增加的普通休息日。企业因工作需要安排员工初七、初八、初九加班的，可以安排员工调休，不能调休的，依法支付200%的加班费。

　　1月27日发布《关于延长20\_年春节假期的通知》具体操作如下。

　　（1）首先20\_年1月25日至20\_年1月27日是国家法定节假日，在此期间上班的应当发放300%的日工资，不上班的正常支付工资。

　　（2）20\_年1月28日至1月30日为休息日，在此期间上班的应当支付200%的日工资，不上班的不支付工资。

　　（3）20\_年1月31日以及2月1日是国家规定的延长假期期间，属于特殊假期，在这两日内上班的应当支付200%的日工资，不上班的不支付工资。

　　（4）2月2日是正常休息日，上班的应当支付200%的日工资，不上班的不支付工资。

　　（5）20\_年2月3日至2月7日，部分地区通知企业不得复工，在此期间如果不属于规定里不得复工的企业属于正常工作日，应当正常足额支付工资。

　　20\_年2月3日至2月7日，一般企业员工由于多方面的原因必须要进行加班的，此时其所获得的工资报酬需要翻倍。但是否应当向在此期间不上班的员工发放工资目前存在争议，需要看各地规定。

　　对此，20\_年1月28日，上海人社局關于延迟企业复工相关问题也说明延迟复工期间并不属于工作日，是员工的私人时间。在这一阶段，若员工为企业提供劳动，在这种情况下企业必须要向员工支付正常的工资。

　　一些企业职工所承担的主要任务就是保障等，对于这部分职工，在这一段时间上班后，可以在后续时间进行相应的调休，若不选择调休的，企业必须要依据相应的标准向员工支付加班费。若员工在家上班，此时可以理解为企业员工在原本属于休息日的时间里工作，员工可以在后续时间进行相应的调休，若不选择调休的，企业必须要依据相应的标准向员工支付加班费。这个意味着上海地区的单位不能安排年休假、倒休等方式解决该期限。

　　20\_年1月31日青岛市人力资源和社会保障局发布文章同样表示延迟复工企业的职工，工资照发。

　　可见，大多数观点是在此期间也应当向不上班的员工支付工资。

　　20\_年2月8日至2月9日属于正常休息日，在此期间上班的应当支付200%的日工资，不上班是否支付工资也存在争议，第一种观点认为这两日本就是休息日，不上班不应当支付工资，第二种观点是不上班也需要支付工资，例如20\_年1月31日青岛市人力资源和社会保障局发布文章同样表示这两日，延迟复工企业的职工，企业应按照劳动合同规定的标准支付工资。

　　3 新冠疫情防控期间，武汉职工劳动合同、工资支付、休息休假特殊规定

　　武汉市的特殊规定，在这个特殊历史时期，有着范本的意义。同时也将来认识这段历史的微观注脚。

　　武汉市处于防控新型冠状病毒感染肺炎疫情阻击战的关键时期，为维护职工合法权益、保障企业正常生产经营秩序、确保武汉市劳动关系和谐稳定，武汉市总工会在组织慰问防控肺炎疫情一线人员的同时，积极从源头发力、坚持制度保障，联合武汉市协调劳动关系三方委员会成员单位发出《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间维护劳动关系稳定工作的通知》。

　　《通知》明确了疫情防控期间职工劳动合同、工资支付、休息休假等方面的政策规定，提出了强化疫情防控、加强职工劳动保护、预防调处劳动关系矛盾的具体举措，强调了各级协调劳动关系三方加强服务指导和监测处置、全力做好劳动关系领域风险防范的工作要求，用以指导全市做好当前劳动关系领域维稳工作。

　　（1）加强劳动合同管理。企业应严格执行劳动合同变更、续签、解除和终止的法规。企业员工经过医疗机构检测后确诊为新型冠状病毒患者，亦或是企业员工并未确诊为感染者，不过并未排除疑似之列，企业员工与确诊病理曾经存在过密切接触，这一类的企业职工正在接受定点医院所安排的隔离治疗，亦或是正在接受一定时间的医学观察，在部分地区，政府对企业员工所在的小区或村落采取了隔离措施或封闭措施，职工无法正常工作，企业不得辞退离职。劳动合同到期的，顺延至相应措施期满。

　　（2）对劳动报酬依法支付。企业员工经过医疗机构检测后确诊为新型冠状病毒患者，亦或是企业员工并未确诊为感染者，不过并未排除疑似之列，企业员工与确诊病理曾经存在过密切接触，这一类的企业职工正在接受定点医院所安排的隔离治疗，亦或是正在接受一定时间的医学观察，在部分地区，政府对企业员工所在的小区或村落采取了隔离措施或封闭措施，企业需要保证员工可以进行正常的劳动，并进行工资的支付。单位停工、停产是由于疫情原因导致的，在一个工资支付周期内，用人单位需要对劳动者工资进行支付，同时支付的标准必须要满足劳动合同规定的标准。超一个工资支付周期，在这种情况下，劳动者依然可以正常的劳动，这也就意味着用人单位是需要支付报酬的，即在新约定标准的基础之上来对劳动者的劳动报酬进行支付;如果劳动者的劳动并未达成，企业必须要依据我市最低工资标准的70%支付职工生活费。 （3）倡导“同舟共济，共克时艰”集体协商。企业生产由于疫情影响而难以为继，企业与职工进行沟通，获得其认可后，采用轮岗轮休等方式，保证工作岗位足够的稳定，在条件允许的情况尽可能避免裁员，亦或是尽可能少的去裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗返还。受疫情影响的企业，可向所在地的特殊工时行政许可部门申请实行综合计算工时制度。

　　（4）合理安排职工休息休假。企业因疫情防控需要不能安排职工休假的，基于《劳动法》补休，若没有选择补休，基于相关规定去支付工资报酬。企业在停工停产期间，可以优先考虑安排职工年休假。职工的工作年限超过了1年，同时低于10年，在这一条件下休假的天数具体为5天;职工的工作年限超过了10年，同时低于20年，在这一条件下休假的天数具体为10天;职工的工作年限超过了20年，在这一条件下休假的天数具体为15天。在年休假期间，职工的工资收入正常发放。

　　（5）强化疫情防控和职工劳动保护。企业要为上班职工配置防护口罩，做好职工食堂、澡堂及工作场所的消毒卫生，安排好疫情防控时期的工作班车。有条件的企业要配备体温监测设备，一旦发现疑似感染职工，应按规定及时上报并采取必要的防护措施。

　　（6）加强劳动关系矛盾的预防调处。让劳动争议基层调解组织引导当事人采用非接触沟通方式，及时化解纠纷，尽量避免不必要往返和聚集。受疫情影响，法定仲裁时效期间内，当事人不能按时申请劳动争议仲裁，在这种情况下也就中止仲裁时效。在消除了中止时效的原因后，即日起将继续计算仲裁时效。若审理案件受疫情影响无法正常进行，审理期限可以顺延。

　　（7）做好服务指导和监测处置工作。各级协调劳动关系三方机构要加强对企业劳动关系维稳工作的服务，做好监察工作。结合政府对新型肺炎疫情防控工作的要求，加强对用工密集、人员流动性大的企业的用工监测，及时处置突发情况，全力做好劳动关系领域的风险防范工作。

　>　4 新冠疫情防控期间其他劳资问题的处理

　　4.1 用人单位已向应聘人员发放录用通知书的情况处理

　　如果用人单位已经向应聘人员发放录用通知书的话，则不可以疫情防控为由取消录用。因为用人单位向应聘人员发出录用通知书，系其单方法律行为，对用人单位具有约束力。从诚信及用人单位公信力角度，用人单位不应当以此为由取消录用，一方面有违诚信原则，另一方面如果以疫情防控取消录用，可能承担缔约过失赔偿责任。为此，用人单位应当通过与应聘人员协商变更入职日期等方式解决。

　　4.2 用人单位应否继续录用曾患有新型冠状病毒肺炎但已被治愈的人员

　　患有新型冠状病毒肺炎后被治愈的，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，更不得者实施任何就业歧视行为。《就业促进法》第三十条，若传染病病原携带者向用人单位求职，用人单位不能以此为由拒绝录用;第六十二条，用人单位的行为出现了就业歧视，劳动者可以提起诉讼。《传染病防治法》第十六条，对于传染病病人、病原携带者以及疑似传染病病人来讲，其有受到尊重的权利，任何人或者用人单位都不能对其进行歧视。因此，患有新型冠状病毒肺炎后被治愈的，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，更不得者实施任何就业歧视行为。

　　4.3 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的处理

　　此类情况应当受到限制。由于新型冠状病毒感染的肺炎传染性极强，确诊、疑似病人在治愈或排除前，不能工作，必须要在定点医院接受治疗或在指定地点接受隔离观察。《传染病防治法》第十六条规定，确诊、疑似病人在治愈、排除前，不得从事易传染的工作。确诊、疑似病人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。

　　4.4 未复工期间，用人单位关于劳动合同续订事宜的处理

　　未复工期间，用人单位需要妥善处理劳动合同续订事宜。对于劳动合同的续订问题，用人单位可与劳动者通过电子邮件或其他电子数据等方式进行确认，若续签的，事后再补签书面劳动合同。

　　4.5 多地用工的用人单位的处理方式

　　因为各地政府政策就复工要求规定不一，原则上以相关关规定为准，除非企业注册地有更高标准，且用人单位以及劳动者主要基于注册地的标准执行。

　　4.6 用人单位能否要求劳动者接受隔离措施的处理

　　实践中，很多用人基于安全考虑，要求劳动者接受隔离措施，但这是不合法的。根据《传染病防治法》第四十一条规定，在疫区，县级以上政府可以采取隔离措施，并向上级报告;上级人民政府要立刻做出批准与否。若不予批准，隔离措施解除。因此，隔离措施由县级及以上地方人民政府实施并报上一级人民政府报告批准之后实施。换言之，用人单位无权对员工采取隔离措施。

　　4.7 新冠疫情防护期间，关于用人单位承担安全保障义务的处理

　　新冠疫情防护期间，用人单位应当承担安全保障义务。《突发事件应对法》第二十二条规定，单位的安全管理制度要完善，排查事故隐患;上报并处置潜在的社会安全事件问题，在采取了安全防范措施后，及时向相关部门报告。

　　用人单位关于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的处理。

　　劳动者应当向用人单位报告相关信息。《劳动合同法》第八条，用人单位若要对劳动者相关情况进行了解，劳动者必须要予以配合。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、軌迹、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。 4.8 劳动者因疫情防控被隔离期间劳动合同到期的，关于用人单位可否终止劳动合同的处理

　　此时，用人单位不可以终止劳动合同，劳动合同期限应当依照规定予以顺延。根据国家《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》的规定，在劳动者因感染新型冠状病毒在定点医院接受隔离治疗，或作为疑似患者，需要在指定地点接受医学观察，或与确诊病例存在着密切接触，而接受医学观察，政府对企业员工所在的小区或村落采取了隔離措施或封闭措施，在此期间劳动者的合同到期，合同需要顺延到相关措施期满或者政府采取的紧急措施结束。

　　4.9 关于做好劳动人事争议调处和加强监督的工作的处理

　　对当事人进行积极引导，更多采用一些比较合适的非接触即时沟通方式，使得纠纷得到有效的化解。受疫情影响，当事人无法按时申请劳动人事争议仲裁，这种情况下仲裁时效中止。原因消除后重新计算。若审理案件无法正常进行，也可顺延。

　　各地人力资源社会保障部门要落实属地责任，积极引导企业的劳动用工，保证第一时间有效的识别劳动关系风险，做好相应的预测预警工作，采取切实有效的措施，使得职工合法权益得到真正的保障。疫情防控期间，发生劳动关系重大事件的，及时妥善处置，并按照有关规定向当地党委、政府和省厅报告。

　　4.10 对企业擅自复工的法律责任的规定

　　（1）民事赔偿责任。《中华人民共和国传染病防治法》第七十七条：违法者导致传播了传染病，必须要承担民事责任。因此，如果企业提前复工导致新型冠状病毒感染的肺炎传播，可能会承担民事赔偿责任。

　　（2）行政责任。《治安管理处罚法》第五十条，警告或罚款二百元以下的情形如下;有存在着严重的情节，拘留当事人五日到十日，罚款少于五百元：（一）对于政府决定不予服从的……

　　因此，如果企业提前复工，可能会被责令停工;情节严重的，法定代表人和主要负责人可能会被处以行政拘留。

　　（3）刑事责任。《刑法》第三百三十条规定，出现以下情形，导致传播甲类传染病，判刑三年以下;十分严重的，判刑三年到七年……

　　对于卫生防疫机构的合法控制措施不予配合的。

　　单位出现前款罪，主管人员要接受处罚，单位判处罚金。

　　甲类传染病范围，依照《中华人民共和国传染病防治法》等规定确定。本次新型冠状病毒系乙类传染病，实施甲类防控措施。若企业违法提前复工，并导致病毒交叉感染或有感染严重危险的，将可能被追究刑事责任。

>　　参考文献

　　[1]常凯.论不当劳动行为立法[J].中国社会科学，2000，（05）：7182+205.

　　[2]徐景一，于桂兰.新时代民营企业劳动关系协调机制创新路径研究[J].社会科学辑刊，20\_，（05）：120\_7.

　　[3]文永思，李宝玉，李娟，等.新型冠状病毒肺炎疫情防控门诊管理应急策略[J/OL].中国医院管理：15[20\_-03-20].

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn