

新型肺炎疫情下劳动用工重点法律问题简析

作者：刘宇翔

新型肺炎疫情期间，受疫情防控需要，国家和地区层面均出台了春节延长假、强制隔离期等直接影响企业复工的系列政策。此外，受到其他防控措施的影响，一些企业即使能够复工，仍因失去业务来源，而难以正常运转。考虑到人力成本往往是企业的重要成本，而同时人力资源也是企业的重要资源，本文旨在梳理和分析在这一特殊时期，国家和各地公布的与疫情相关人力用工方面的具体规定的同时，为企业在用工实践中会遇到的一些重要和常见问题提供可行性的思路性建议。

需要说明的是，在目前这一特殊时期，新规层出不穷，本文基于2020年2月16日已经出台的规定撰写，后续可因新规的出台而调整；此外，本文为基于规则而提供的一般性思路建议，未必适合所有企业，不构成律师的法律意见。

一、法律文件汇总

针对新型肺炎而造成的劳动用工问题，截至2020年2月16日，国家和地方层面出台的主要文件如下：

国家

- 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）
- 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）
- 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）
- 关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知（人社部明电〔2020〕2号）

北京

- 关于进一步明确疫情防控期间返京人员有关要求的通告（简称“返京隔离14天通告”）
- 北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局关于应对疫情影响支持中小微企业稳定就业岗位有关问题的通知（京人社就字〔2020〕15号）
- 北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知（京人社就字〔2020〕14号）
- 北京市人力资源和社会保障局、北京市教育委员会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）
- 关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知（京人社劳字〔2020〕11号）
- 关于发布参保单位（个人）延长社会保险缴费具体办法的通告（简称“北京社保延缴通告”）

- 北京市社会保险基金管理中心关于切实做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间我市社会保险经办工作的通知（简称“北京社保经办通知”）
- 北京市人力资源和社会保障局、北京市教育委员会关于对《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）
- 北京市人民政府办公厅关于进一步支持打好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控阻击战若干措施（京政办发〔2020〕5号）
- 北京市人民政府关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市企业灵活安排工作的通知（京政发〔2020〕3号）
- 关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知（京人社办发〔2020〕2号）

上海

- 上海市人力资源和社会保障局关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施支持保障措施的通知（简称“疫情保障措施通知”）
- 关于做好疫情防控期间本市稳就业工作有关事项的通知（沪人社就〔2020〕52号）
- 关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控减轻企业负担若干政策的通知（沪人社办〔2020〕44号）
- 上海市人民政府关于印发《上海市全力防控疫情支持服务企业平稳健康发展若干政策措施》的通知（沪府规〔2020〕3号）

天津

- 天津市人力资源和社会保障局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（津人社办发〔2020〕9号）
- 天津市人力资源和社会保障局关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间做好工伤保险有关问题的通知（津人社办发〔2020〕18号）

辽宁

- 辽宁省人力资源和社会保障厅、国家税务总局辽宁省税务局关于做好疫情防控期间缓缴社会保险费有关问题的通知（辽人社明电〔2020〕23号）

吉林

- 吉林省人力资源和社会保障厅关于做好新型冠状病毒肺炎疫情防控期间有关就业工作的通知（吉人社明电〔2020〕5号）

陕西

- 陕西省协调劳动关系三方委员会办公室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（陕人社函〔2020〕28号）

- 汉中市人力资源和社会保障局关于印发《新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动用工指南》的通知
- 汉中市人力资源和社会保障局关于印发《加强疫情防控引导务工人员安全有序返岗复工十条措施》的通知（汉人社函(2020)11号）

江西

- 关于做好新型冠状病毒感染的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
- 江西省人力资源和社会保障厅关于贯彻落实省政府有效应对疫情稳定经济增长20条政策措施 切实做好社会保险有关工作的通知
- 江西省人力资源和社会保障厅关于全省人力资源社会保障系统做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关工作的通知

山东

- 山东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的肺炎疫情做好劳动关系工作的通知（鲁人社函〔2020〕5号）
- 青岛市人力资源和社会保障局关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间复工企业劳动用工服务的通知（青人社字(2020)11号）
- 青岛市人力资源和社会保障局关于切实做好疫情防控期间我市社会保险经办工作的通知（青人社函(2020)3号）

重庆

- 关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情做好社会保险费缓缴工作的通知（渝人社发〔2020〕7号）

广东

- 广东省人力资源和社会保障厅、国家税务总局广东省税务局关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间社会保险缴费和待遇相关工作的通知（粤人社函〔2020〕24号）
- 深圳市人民政府关于印发《应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持企业共渡难关若干措施》的通知（深府规〔2020〕1号）

福建

- 福建省人社厅 福建省财政厅 福建省卫健委关于支持做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控劳动保障工作的通知（闽人社文〔2020〕16号）

浙江

- 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的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）

江苏

- 江苏省人力资源社会保障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（苏人社明电〔2020〕11号）
- 关于做好疫情防控期间人力资源和社会保障相关工作的通知（苏人保〔2020〕1号）

二、相关规定所涉人力用工重点主题总结

律师对国家层面、北京地区和上海地区相关规定所涉及的企业在人力用工实践中普遍较为关心的重点主题进行了总结。在此，律师主要划分了“工作时间”、“工资报酬”、“劳动保护”、“关系存续”、“社保工伤”和“稳岗补贴”六个重点主题。读者可以根据自身需要详读相关文件。

地域	文号/文件简称	涉及主题
国家	人社部发〔2020〕8号	工作时间、工资报酬、稳岗补贴
国家	人社厅明电〔2020〕7号	社保工伤
国家	人社厅明电〔2020〕5号	工资报酬、关系存续
国家	人社部明电〔2020〕2号	稳岗补贴
北京	返京隔离14天通告	工作时间
北京	京人社就字〔2020〕15号	稳岗补贴
北京	京人社就字〔2020〕14号	稳岗补贴
北京	京人社劳字〔2020〕13号	工作时间、工资报酬、关系存续
北京	京人社劳字〔2020〕11号	工作时间、工资报酬
北京	北京社保延缴通告	社保工伤
北京	北京社保经办通知	社保工伤
北京	京人社劳字〔2020〕17号	工作时间、工资报酬
北京	京政办发〔2020〕5号	社保工伤
北京	京政发〔2020〕3号	工作时间
北京	京人社办发〔2020〕2号	工作时间、工资报酬、关系存续、社保工伤
上海	疫情保障措施通知	工作时间、工资报酬、关系存续
上海	沪人社就〔2020〕52号	稳岗补贴
上海	沪人社办〔2020〕44号	社保工伤、稳岗补贴
上海	沪府规〔2020〕3号	社保工伤、稳岗补贴

三、重点问题解答

本部分内容将围绕“工作时间”、“工资报酬”、“劳动保护”、“关系存续”、“社保工伤”和“稳岗补贴”等六个企业用工实践中普遍关心的重点类型，针对相关问题进行解答，并提供思路性建议。

（一）工作时间

问：延迟复工期间，企业可以采取哪些方式来进行用工管理？

答：延迟复工期间，企业可以选择：

（1）安排员工在家办公，此种情况下一般视为员工提供了正常劳动，企业应支付正常标准的工资；对于绩效工资、奖金等项目，企业可以按照实际情况进行评估、核算与确定。

（2）安排员工休年假或企业福利假等各类假，此种情况下，根据各类假期相关规定依法支付员工工资。

（3）对岗位进行综合工时制审批，综合调剂2020年度休息日安排员工进行休假，此种情况下仍需正常支付员工工资，但后续安排员工休息日工作的，不属于加班，无需支付加班费。

（4）与员工协商一致，调整疫情期间的工时及工资标准、或待岗处理。

（5）按停工停产进行处理，停工停产期间第一个工资支付周期正常支付员工工资，此后仅需支付生活费即可。

相关规定：

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）

（一）鼓励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休假、企业自设福利假等各类假。要指导企业工会积极动员职工与企业同舟共济，在兼顾企业和劳动者双方合法权益的基础上，帮助企业尽可能减少受疫情影响带来的损失。

（二）鼓励灵活安排工作时间。在疫情防控期间，为减少人员聚集，要鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，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。

关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知（京人社劳字〔2020〕11号）

二、企业要妥善安置因疫情被隔离人员和未及时返京复工人员

对于新型冠状病毒感染肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染肺炎病人、疑似病人密切接触者，经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者后，隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

对于因疫情未及时返京复工的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假。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。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。职工未复工时间较长的，企业经与职工协商一致，可以安排职工待岗。待岗期间，企业应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付基本生活费。执行工作任务的出差职工，因疫情未能及时返京期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

三、企业可以采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营

受疫情影响的企业，可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度，按照生产经营需要，实行轮岗调休。

问：延长休假期间的性质如何？安排工作的应当如何支付工资？

答：就延长休假期间的法律性质，国家层面尚未进行明确规定，北京和上海地区的意见亦存在一定区别。

北京和上海地区的文件均显示，在1月31日至2月2日期间的延长假期的性质应属于或类比于休息日。安排职工工作的，应当按照200%的工资标准支付加班工资。

不过上海市浦东新区人民法院公开发表意见认为延长休假的1月31日与2月1日的性质为调休，也就是可以使用后续的公休日进行调整。该意见并无正式文件出台，仅供浦东区的用人单位作为参考。

相关规定：

关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知（京人社办发〔2020〕2号）

（二）合理安排职工休息休假

根据《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》，2020年1月31日至2月2日期间因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的职工，企业应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于工资基数的200%支付加班工资。

上海市人力资源和社会保障局关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施支持保障措施的通知

三、妥善做好疫情防控期间劳动关系工作

对于在延长春节假期期间提供正常劳动的职工，企业应安排补休或按规定支付加班工资。

问：北京地区的看护假是怎样的性质？应该如何休？

答：继京人社劳字〔2020〕13号文对北京地区的“看护假”作出规定后，京人社劳字〔2020〕17号文进一步对其性质进行了明确。严格意义上讲，看护假并非一种特殊假期，而应理解为疫情期间的特殊用工状态为宜。

在符合看护要求，即（1）家庭中有需要看护的未成年子女，（2）无包括长辈在内的其他成年家属帮助看护的情况下，员工可以请假申请在家看护子女。

针对这一状态，企业除按规定支付员工工资外，还可以采取在家办公、申请综合计时工时制综合调剂使用员工年度休息日等方式进行应对和降低损失。

相关规定：

北京市人力资源和社会保障局、北京市教育委员会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）

一、每户家庭可有一名职工在家看护未成年子女，视为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情形，期间的工资待遇由职工所属企业按出勤照发。

二、职工看护未成年子女期间，企业不得解除劳动合同；劳动合同到期的，顺延至政府实施隔离措施或采取其他紧急措施结束。

三、鼓励在家看护职工采用电话、网络等灵活办公方式提供劳动；鼓励职工之间调班轮休，发扬互助友爱精神，保证工作和生产正常运转。

北京市人力资源和社会保障局、北京市教育委员会关于对《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）

一、需要在家看护的未成年子女是指，因中小学和幼儿园推迟开学，疫情防控期间需要在家看护的未成年子女。

二、需要在家看护未成年子女的职工，应当落实请假制度。

三、企业可以安排职工在家看护未成年子女期间，通过电话、网络等灵活方式完成相应工作；可以安排需要看护未成年子女的职工采取错时、弹性等灵活计算工作时间的方式，提供正常劳动；可以实施灵活用工政策，综合调剂使用年度内的休息日。

四、鼓励职工和家庭成员在防疫工作的特殊时期，共同承担社会责任。家庭中有长辈能够看护孩子的，优先请长辈看护，让职工安心工作。

（二）工资报酬

问：员工被确诊期间劳动报酬应如何计算？被隔离期间劳动报酬应如何计算？

答：无论是被确诊的新冠肺炎病人，还是疑似患者、密切接触者，在隔离观察和隔离治疗的隔离期间，均应正常计算和发放劳动报酬。在解除隔离后，仍需进行正常治疗的患病员工，则按照医疗期规定处理，支付病假工资。

相关规定：

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）

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。

关于做好新型冠状病毒感染的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）

（六）保障职工工资待遇权益。对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资；隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付工资。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。

关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知（京人社办发〔2020〕2号）

（一）依法履行劳动合同,保障工资支付

1.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者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，企业应当视同提供正常劳动并支付其工资，不得解除劳动关系。

关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知（京人社劳字〔2020〕11号）

一、企业应当保障患病职工依法享有医疗期和病假工资

根据国家和本市相关法律法规规定，企业职工因患病停止工作治疗休息的，应当享有医疗期。职工医疗期中，企业应当根据劳动合同或集体合同的约定，支付病假工资，病假工资不得低于北京市最低工资标准的80%。

二、企业要妥善安置因疫情被隔离人员和未及时返京复工人员

对于新型冠状病毒感染肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染肺炎病人、疑似病人密切接触者，经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者后，隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

上海市人力资源和社会保障局关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施支持保障措施的通知

三、妥善做好疫情防控期间劳动关系工作

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，企业应当按正常出勤支付工资报酬，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。

问：企业因疫情经营困难、延迟复工的，员工劳动报酬应如何计算？

答：对于企业经营困难，停工停产的，在一个工资支付周期内的，仍应正常支付员工工资，超出一个工资支付周期的，如果员工提供了正常劳动，则支付工资应不低于当地最低工资标准；未正常提供劳动的，按当地规定发放生活费。需要提示的是：企业仍然正常经营，仅安排职工采用在家办公等灵活办公方式的，一般不属于本情形。

相关规定：

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）

二、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。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。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。

问：员工应当地交通管制无法及时返岗的，劳动报酬应如何计算？

答：一般认为，该种情况属于“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”，企业宜正常支付其劳动报酬。

相关规定：

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）

一、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，并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。

问：员工在家办公期间，工作效率低下，企业是否可以减发工资？

答：员工在家办公期间，是工作地点的灵活，一般仍视为提供正常工作，应正常支付工资。对于与业绩或考核相挂钩的奖金等，可以根据企业制度和实际情况核算与调整。但不宜仅因员工在家办公而认定效率低下乃至调整工资。

相关规定：

关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知（京人社办发〔2020〕2号）

2.对于企业要求职工通过网络、电话等灵活方式在家上班的，按照正常工作期间的工资收入支付工资。

问：疫情影响期间，企业可否延迟或减少发放工资？应如何合规操作？

答：与员工协商一致的情况下，企业可延迟或减少发放工资。协商过程中，应取得所涉员工的明确同意，并留存协商相关沟通证据。无法以纸质文件进行记录的，可结合短信、微信、邮箱等员工明确认可其联系方式的沟通渠道进行沟通和记录。

相关规定：

关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知（京人社办发〔2020〕2号）

（三）保障用人单位正常生产经营秩序

用人单位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，可按规定给予失业保险费返还。

问：疫情期间，员工持续在岗履职的，劳动报酬应如何计算？

答：应区分阶段看待。

就2020年1月24日至1月30日期间，其中25日至27日属于法定节假日，安排加班的应按三倍工资基数额外支付加班工资；对于24日、28日至30日，为补假和公休日调休，安排加班的，应按双倍工资支付加班工资。

就1月31日至2月2日期间的属于延长假日。上文已经提及，宜按照休息日处理。

2月3日以后各地政策中的“延迟复工期”，则存在多种不同的理解。

北京地区 2 月 2 日至 2 月 9 日期间为“延迟复工期”，文件倾向于理解为采取灵活办公方式的正常工作日，员工 2 月 3 日至 2 月 7 日期间工作的（包括到单位工作和在家上班），用人单位应按正常工作期间的工资收入支付工资；劳动者在 2 月 8 日、2 月 9 日（公休日）工作的，用人单位应安排补休或按照不低于工资基数的 200% 支付加班工资。

上海地区目前认为 2 月 3 日至 9 日的延迟复工期为休息日，劳动者在此期间工作的，用人单位应安排补休或按照不低于工资基数的 200% 支付加班工资。

（三）劳动保护

问：企业需为返岗员工提供哪些劳动保护措施？

答：企业宜为返岗员工提供基础的防护用品，如口罩、消毒液。此外，应要求员工主动声明其不存在体温异常、咳嗽感冒等疑似症状，并对进入工作场所的员工进行体温检测，避免发生交叉感染。

问：员工以企业拒绝提供口罩、消毒液等防护用品解除劳动合同的，是否有权主张经济补偿金？

答：如企业要求员工返岗参加集聚性场合的工作，且未提供基本的防护用品，考虑到在疫情期间对员工存在较高人身安全风险，员工依据《劳动合同法》第三十八条解除劳动合同，并主张经济补偿金的，企业会面临一定法律风险，尤其在一些城市已经出台文件要求复工企业必须以落实防控责任为前提的情况下。

（四）关系存续

问：疫情背景下，企业业务量大幅减少，企业如何控制人力成本？

答：首先，企业可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式尝试降低经营成本、稳定用工岗位。其次，必要情况下，企业可依据《劳动合同法》第三十七条，双方协商一致进行解除。企业宜优先采用不裁员或少裁员的方式控制人力成本。

问：疫情背景下，企业不能复工，能否直接安排员工待岗？

答：不能。企业应与员工进行协商，协商一致后，可进行待岗处理，并执行待岗相关待遇。如不能协商一致，企业不能径行安排员工待岗，但在条件符合时可按停工停产进行处理。

问：员工故意隐瞒病情返岗的，企业能否解除其劳动合同？

答：可以。员工故意隐瞒病情返岗，不仅严重违反劳动关系中的诚实信用原则，更属于故意传播疾病，情形严重的可能触犯刑事责任。这一情况下，企业应及时向当地责任部门举报，留存好员工隐瞒病情返岗的相关证据后，可结合企业规章制度，解除其劳动合同。

问：企业能否解除与确诊、疑似、密接、被当地隔离等不能按时返岗员工的劳动合同？

答：对上述类别的员工，企业并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。在此期间，劳动合同到期的，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。

相关规定：

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）

一、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，并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。在此期间，劳动合同到期的，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。

关于做好新型冠状病毒感染的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）

（三）指导规范用工管理。在疫情防控期间，要指导企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采取的紧急措施情况，要求企业不得在此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。

（五）社保工伤

问：员工返岗后被传染的，是否构成工伤？

答：在以下两种情况下一般构成工伤：

其一，员工的工作职责与疫情的防治相关。除一般理解的医护人员外，如企业内部负责或参与疫情防控，如测量体温、护具发放等，而导致被传染的职工也属此列。
其二，若员工在工作时间和工作岗位，因新型肺炎死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的。

在其他情况下，基于现有政策一般不宜认为构成工伤。但在当前这一特殊情况下，不能排除政府或法院通过出台其他相关文件或其他方式将其纳入工伤范畴的可能。

问：疫情期间企业社保可延期多长时间缴纳？

答：国家层面已明确，疫情期间可放宽2020年社保缴纳至疫情解除后三个月内，逾期补办不收取滞纳金。

北京地区暂定1月、2月应缴社会保险费征收期延长至3月底，逾期补办放宽至年社保缴纳至疫情解除后三个月内。

上海地区允许在疫情结束后补办参保登记与社保缴纳，逾期缴纳的可在疫情解除后三个月内补缴。

相关规定：

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）

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宽时限要求，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人员个人权益记录，补办手续应在疫情解除后三个月内完成。

北京市社会保险基金管理中心关于切实做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间我市社会保险经办工作的通知

一、允许参保企业和个人延期办理业务

根据我市关于本行政区域内企业灵活安排工作的有关规定，适时调整疫情防控期间我市社会保险费征收期，并及时向社会通告，根据我市关于本行政区域内企业灵活安排工作的有关规定，适时调整疫情防控期间我市社会保险费征收期，并及时向社会通告，根据我市关于本行政区域内企业灵活安排工作的有关规定，适时调整疫情防控期间我市社会保险费征收期，并及时向社会通告。

我市暂定将1月、2月应缴社会保险费征收期延长至3月底，可根据疫情情况继续放宽时限要求并向社会通告，延长期间各项社会保险待遇正常享受。疫情期间，用人单位未按时办理职工参保登记、缴费等业务，允许疫情结束后补办，补办应在疫情解除后三个月内完成，不收取滞纳金，不影响个人权益记录。

关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控减轻企业负担若干政策的通知（沪人社办[2020]44号）

三、可延长社会保险缴费期。因受疫情影响，对本市社会保险参保单位、灵活就业人员和城乡居民未能按时办理参保登记、缴纳社会保险费等业务的，允许其在疫情结束后补办。参保单位逾期缴纳社会保险费的，在向本市社保经办机构报备后，不收取滞纳金，不影响参保职工个人权益记录，相关补缴手续可在疫情解除后3个月内完成。

（六）稳岗补贴

问：目前出台了哪些新的稳岗政策？如何申请与办理？

答：国家层面已明确了本次疫情下加大稳岗政策力度，主要体现为：

1. 加大失业保险稳岗返还力度，放宽裁员率标准，湖北等重点地区可进一步放宽；
2. 停工期、恢复期企业组织职业培训的，纳入补贴类培训范围；
3. 疫情影响下，符合条件的小微企业工会经费全额返还；
4. 受疫情影响符合条件的困难企业可有一定比例的企业会费返还。

各地的具体标准、申请与办理要求，参见当地人力部门的落地规定，北京地区可参见京人社就字〔2020〕15号文，上海地区可参见沪人社就〔2020〕52号文。

相关规定：

关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知（人社部明电〔2020〕2号）

四、支持中小微企业稳定就业。加大失业保险稳岗返还力度，将中小微企业失业保险稳岗返还政策裁员率标准由不高于上年度统筹地区城镇登记失业率，放宽到不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标，对参保职工30人（含）以下的企业，裁员率放宽至不超过企业职工总数20%。同时，湖北等重点地区可结合实际情况将所有受疫情影响企业的稳岗返还政策裁员率标准放宽至上年度全国城镇调查失业率控制目标。具体

实施办法由相关省级人民政府确定。支持企业开展在岗培训，受疫情影响的企业在确保防疫安全情况下，在停工期、恢复期组织职工参加线下或线上职业培训的，可按规定纳入补贴类培训范围。统筹使用工业企业结构调整专项奖补资金，用于支持受疫情影响企业稳定岗位、保障基本生活等支出。

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)

(八) 合理分担企业稳岗成本。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，可放宽裁员率标准，让更多企业受益。用好培训费补贴政策，对受疫情影响的企业，在确保防疫安全情况下，在停工期、恢复期组织职工参加各类线上或线下职业培训的，可按规定纳入补贴类培训范围。用好小微企业工会经费支持政策，对受疫情影响符合条件的小微企业工会经费全额返还。用好企业组织会费，对受疫情影响符合条件的困难企业实行一定比例的企业会费返还。用好工会防疫专项资金，加大对防疫一线职工的慰问，充分调动职工参与防控疫情的积极性。

北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知
(京人社就字〔2020〕14号)

四、实施援企稳岗政策。对受疫情影响较大，面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的中小微参保企业，可按6个月的上年度本市月人均失业保险金标准和参保职工人数，返还失业保险费。疫情期间，对符合首都功能定位和产业发展方向的中小微企业，截至4月底企业职工平均人数与上年平均人数相比持平或增长20%(不含)以内的，一次性给予该企业3个月应缴纳社会保险费30%的补贴；截至4月底企业职工平均人数与上年平均人数相比增长20%及以上的，一次性给予该企业3个月应缴纳社会保险费50%的补贴。对于享受上述政策的企业，根据岗位需要组织职工(含待岗人员)参加符合规定的职业技能培训，可按每人1000元的标准享受一次性技能提升培训补贴。符合条件的本市失业人员按照有关规定可享受免费培训。

疫情期间，企业面临着持续增加的用工成本和普遍萧条的业务来源的双重压力，国家和地区为缓解企业的困难，均出台了大量指引、扶持政策，以帮助企业和员工共渡难关。建议企业用好各类稳岗政策和灵活用工手段，多通过内部民主方式与员工进行协商，综合调整用工方式、工作待遇、工作时间等关键用工要素缓解压力，审慎直接裁减人员。

以上即为本文的全部内容。