

复工相关的各类问题

举国上下积极防控疫情的发展，做好充分准备迎接复工日。
今天的复工管理课题我们一起来谈谈人事实操话题。

一，劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，员工应根据那个地区的延迟复工政策执行？

根据疫情防控要求，建议按劳动合同履行地延迟复工政策执行。劳动合同履行地无地方规定或规定不明确的，执行国务院和人社部的规定。

二，疫情期间公司该如何关爱三期女员工？

上海市总工会女职工委员会发出建议：特殊人群特殊照顾：

- 1) 通过协商等方式，积极推动用人单位加强生育保护，结合实际安排孕期、哺乳期女职工居家远程办公、灵活安排休假及工作时间，做好疫情期间孕期、哺乳期女职工劳动保护。
- 2) 结合本地本行业实际，积极向地方有关部门反映疫情期间女职工特殊权益保护诉求，及时协同解决相关问题。
- 3) 密切关注疫情期间及疫情过后返岗复工女职工权益保护问题，依法维护女职工合法权益和特殊利益。

三，疫情导致航班，铁路运输等取消，无法准时复工的员工，企业应如何处理？

受疫情防控影响，目前多地执行交通管制。对于因受交通管制或其他疫情防控措施（如工作场所被临时封闭）影响无法正常返回工作岗位的员工，有条件的安排员工异地办公，不能异地办公的，可优先考虑安排员工休年假。如果员工未复工时间较长的，可以安排员工待岗并支付员工生活费。实操中，建议与员工协商一致。

四，春节假期前员工已经递交了辞职报告或双方已经签订的协商解除劳动合同协议中确定的解除日处于延长假期和延迟复工期间的，是否受影响？

不受影响。延长假期和延迟复工期间，只限制用人单位的单方解除。即，企业不得依据劳动合同法第四十条，第四十一条实施单方解除劳动合同。

五，企业基于安全考虑，能要求员工在家办公或者接受隔离措施吗？

根据《传染病防治法》规定，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，企业无权对员工采取隔离措施，亦不能强制要求员工在家办公。

反之则容易被认定为“未按照劳动合同约定提供劳动条件”，员工可以据此提出解除劳动合同并主张经济补偿金。

故此，我们建议在当前背景之下，可以通过安排员工休年假，加班调休，或者协商一致居家办公等方式，实现让员工在家（隔离）的目的。

特殊时期联系方式：

fengchh@ciicsh.com

【注意】

本资料仅供中智「智樱会」会员公司的责任者共享。

中智日本企业俱乐部

2020年2月10日