

复工相关的人事管理问题

举国上下积极防控疫情的发展，做好充分准备迎接复工日。
今天我们一起谈谈特殊时期下复工后企业的人事管理话题。

一，企业正常复工后，因疫情未及时复岗，企业可否用年休假冲抵？

不建议企业单方安排年休假，可协商一致。

针对已经复工的情况，“因疫情未能及时返回企业复工”，部分地方政策明确规定了年休假的相关建议，但仍建议企业协商一致执行。

例如，浙江省人力资源和社会保障厅在《关于积极应对新型冠状病毒感染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）中指出“对于因疫情未及时返回企业复工的职工，经与职工协商一致，企业可以优先考虑安排职工带薪年假。”北京市人力资源和社会保障局在2020年1月23日发布的《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）也提出“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。”因治疗、隔离不能复工的情况除外。

二，员工确认患有传染病或疑似传染病，在经过治疗或隔离观察确认身体健康后，为确保万无一失我们能否要求员工进行复查后再让其复工？

既然员工已经经过治疗或隔离结束，医学上就表明身体状况没有问题，企业不能让员工再进行复查。

但如果考虑到公司内部其他员工的身体健康，贵公司可以安排公司车辆、出检查费等方式引导员工配合复查，但不能强行要求。

三，我公司考虑复工后每天定时给员工测量体温，并要求员工戴口罩上班，如果员工不配合我们要如何操作？

目前，并未出台政策要求企业复工后必须定时给员工测体温，让员工戴口罩上班，所以贵公司也不能强制执行。

我们还是建议多在企业内部做病毒防控的知识宣传，通过呼吁、倡导、鼓励的方式进行，只有员工提高了安全防范意识做到主动配合，才能达到更好的效果。

四，我们公司有员工提出，复工后公司必须提供班车、口罩和社内消毒措施，否则就扬言不来上班，请问这种情况我们该怎么做？

因为目前政策并未强行规定企业必须提供诸如班车、口罩等措施，所以如果员工因此理由不正常出勤，可以根据贵公司的规章制度予以处理。

现在是非常时期，员工有担忧和紧张可以理解，这里也建议贵公司尽可能地安排一些防护措施，比如定时对工作场所内进行消毒等，如果条件允许，可以为员工提供口罩或接送班车。并提前将这些信息告知员工，缓解他们的顾虑确保按时复工，也加强了防护，为员工的健康安全提供了保障。

五，我们公司年后有招新人的计划，请问招聘时可否询问候选人是否得过新型冠状病毒肺炎，会构成就业歧视吗？

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。这里面就包含了身体健康情况。

但除法律准入的行业或岗位之外，企业不能因为候选人患过传染病而不予录用，这就会构成就业歧视。

所以如果是出于工作安排等情况询问候选人的身体健康状况，则不会构成就业歧视。

六，员工出差期间如果感染了新型冠状病毒肺炎，是否属于工伤？

根据《工伤保险条例》第十五条规定，职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的。

所以如果员工只是出差期间感染了病毒，就目前的法律条款来看，无法被认定为工伤。

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「智樱会」
2020 年 2 月 7 日