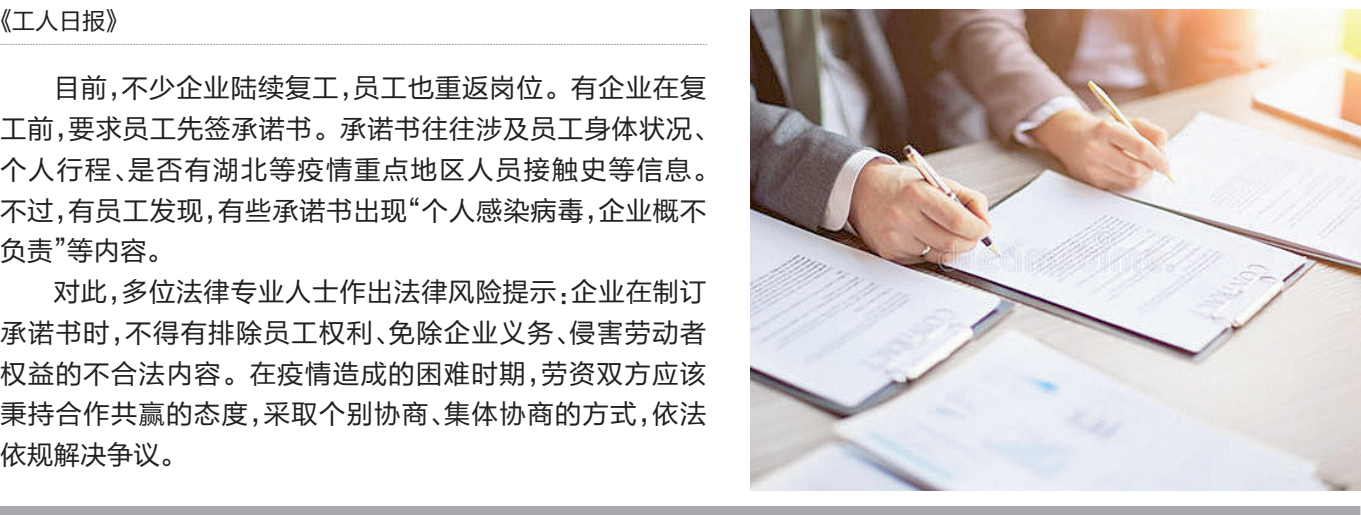


“个人感染病毒，企业概不负责” 真的吗？

法律人士提示：承诺书内容应以遵守劳动法律规范为底线



《工人日报》

目前，不少企业陆续复工，员工也重返岗位。有企业在复工前，要求员工先签承诺书。承诺书往往涉及员工身体状况、个人行程、是否有湖北等疫情重点地区人员接触史等信息。不过，有员工发现，有些承诺书出现“个人感染病毒，企业概不负责”等内容。

对此，多位法律专业人士作出法律风险提示：企业在制订承诺书时，不得有排除员工权利、免除企业义务、侵害劳动者权益的不合法内容。在疫情造成的困难时期，劳资双方应该秉持合作共赢的态度，采取个别协商、集体协商的方式，依法依规解决争议。

复工承诺书该不该签

“……如因本人违反以上承诺，瞒报、漏报、误报个人行程及身体状况引发疫情传播感染的，由此给单位及其他个人造成损失的，本人将承担由此产生的责任（包括但不限于民事责任、行政处罚、刑事责任）。”近日，在一家电器商店工作的陈先生准备复工，但在填写单位提供的个人承诺书时，他心里有些疑惑，“如果复工后我不慎感染，企业一点责任都不需要承担吗？”

陈先生还发现，如果不签这份承诺书，就不能按照单位规定上报个人身体情况，也就无法顺利复工。

近来，随着复工人员逐渐增多，不少地方和企业在工作前都会要求员工签署《个人健康承诺书》。例如，郑州市规定，返岗员工应主动配合做好返岗复工过程中的疫情防控工作，如实提交《个人健康承诺书》，并对承诺事项产生的后果负责。在商务楼宇众多的北京市朝阳区也专门成立了商务楼宇疫情防控工作组。据报道，目前，属地街乡同楼宇管理方逐个签订了责任书，楼宇与复工企业、到岗员工逐一签订责任书、承诺书，明确责任。

陕西学高律师事务所律师刘晶向记者表示，员工承诺如实填写复工资料，如实报告自己在疫情期间的活动范围和有无接

触史，可以帮助企业提前做好防护等准备，这是合法的，也是为了防疫的需要。

“值得注意的是，与防疫有关的合法内容可以签署，但是如果承诺书中有‘员工个人感染病毒，企业概不负责’等排除员工的权利、免除企业的义务的条款，这些条款就是无效的。”刘晶说。

此外，也有劳动者提出质疑，承诺书层层签署，从社区一直签到单位，不愿意签就不能复工，有些地区还需要本人居住地乡（镇、办）和村（社区）两级出具的《新冠肺炎健康申报证明》，手续是否过于繁杂？

对此，北京通商律师事务所律师李熠认为，要求签署承诺书的行为反映了疫情之下众志成城的决心，要求员工签署承诺书也是企业落实防疫主体责任之举，员工应当理解配合。但这也折射了管理方式还可以进一步人性化、精准化。

“目前，一些地方政府已经不再将复工审批作为复工前置条件，不得要求返岗员工提供健康证明，应该说在良好的防护基础上，这种做法是值得推广的。”李熠说。

双方义务不因承诺而免除

疫情期，员工签了承诺书，是否意味着复工后如果感染了新冠肺炎，企业不需

要负任何责任？

根据国家发布的《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》，非医护及相关工作人员在工作期感染疫情未被纳入工伤范围。

但是，陕西丰瑞律师事务所律师任建岗认为：“如果员工感染，企业应依照劳动法的相关规定为员工提供医疗期和病假工资。并且在医疗期内，除员工有法律规定的情形以外，不能解除或终止员工的劳动合同。因此，不能完全说与单位无关。”

此外，也有承诺书中提到“员工隐瞒真实情况，提供虚假信息，不遵守和落实企业相关疫情防控措施，企业可以单方面解除劳动合同”。那么，在这种情况下，企业与劳动者解除劳动合同是否有法律依据？

刘晶表示，如果职工感染病毒后拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗，造成新冠病毒传播的，根据相关法律规定，可能构成“以危险方法危害公共安全罪”；若员工有其他拒绝执行卫生防疫机构依法提出的防控措施，引起新冠病毒传播或者有传播严重危险的行为，可以构成“妨害传染病防治罪”，“根据劳动合同法的规定，员工被依法追究刑事责任的，企业可以解除劳动合同。”

有业内人士认为，在疫情防控形势严峻的背景下，即便不构成犯罪，员工提供虚假信息客观上会对疫情防控造成巨大的

潜在风险，依据诚实信用原则，企业解除员工的劳动合同也是合法合理的。

要以遵守劳动法律规范为底线

疫情之下，许多企业面临经营“寒冬”。法律专业人士也提示，承诺书主要是服务于防疫工作，便于规范和廓清相关责任和义务，单位不应在特定的防疫承诺中擅自夹杂“私货”。比如，借复工之前让员工签署承诺书、倡议书等名义，不经协商调整工资待遇，甚至进行变相裁员。

近日，一家公司向所有员工发布的一则“共克时艰倡议书”被在网上披露。该倡议书就员工薪资问题提出了两大倡议：一是1月份薪资全体员工按照税前应发的80%发放，2、3月份工资不同层级员工按不同标准发放，员工个人工作量不饱和的，则在上述基础上按实际情况再打折。二是倡议部门及员工在疫情期间结合工作实际停薪留职。停薪留职薪资标准按照税前应发收入的30%发放。

在倡议书发布之后，该公司有多名员工在网上称，虽然这份倡议书宣称自愿选择，但实际上并没有合理拒绝的余地。倡议书要求大家在通过点选链接进行确认，如果点不同意，就会弹出一个消息，让发邮件去HR邮箱，并不能提交不同意的意见。

2月28日，在国务院联防联控机制新闻发布会上，人力资源和社会保障部副部长游钧表示，要指导企业和职工通过协商，采取调整薪酬、缩短工时、轮岗轮休等方式来稳定岗位，指导督促确实需要裁员的企业，依法规范裁员，防止违法裁员。

西北政法大学经济法学院教授曹燕向记者表示，如果不涉及解雇，一般处理工资、调岗等问题，根据劳动合同法属于劳动合同变更，双方需协商进行，如果涉及多人，可以采取集体协商。在疫情时期，有不少企业已采取线上集体协商的方式商议员工工资问题。“在疫情困难时期，劳资双方应该秉持合作共赢的态度，坚持和谐劳动关系的基本原则，依法依规解决争议。”

把失去的时间抢回来——浙江千方百计帮助中小企业加快复工

新华社 屈凌燕

“努力就是旺季，不努力就是淡季。”3月4日，诸暨张驰汽车配件厂里，几大箱汽车配件打包完毕等待发货，总经理周国平说。记者了解到，目前企业员工已经全部到岗，这是复工以来第一单产品发货，周国平告诉记者，银行贷款利率打折、减税降费等一系列帮扶措施都已到位，接下来“我们企业也要努力”。

量多面广的中小企业是民营经济大省浙江的“基本盘”，与规上企业复工相比，中小企业特别是一些小微企业，受到疫情影响也比较深，是复工复产的难点，也是重点。浙江正通过加快打通工、产业链协同和物流畅通等关键环节，为中小企业复工复产“加速度”。

为加大破解用工难，浙江各地主动“走出去”，到四川、云南、河南等地招工，通过专车、专列、甚至专机形式，加大接回外省员工的力度，确保员工安全返

工上岗。如永康市与云南省镇雄县“点对点”对接，在当地租用大巴车，直接把员工送到岗位；嘉善县包飞机，从四川接回154名返岗员工；义乌对通过铁路列车、客运汽车方式来义的企业员工，车票费用全额补贴……

目前企业复工率在加快提升，但是产能利用率恢复相对慢，主要原因是产业链上下游的中小微企业尚未复工，中小企业虽然产值规模相对较小，但作为最终产品和服务的“螺丝钉”，在产业链条中不可或缺。

为解决产业链联动的问题，浙江一些龙头企业“打包备案”上下游企业复工，政府精准服务产业链联动复工。宁波公牛集团股份有限公司主动出击，输出大企业开复工经验，梳理出产业链配套企业清单，一口气将他们“打包”一并向主管部门备案确认。考虑到产业链上的企业相互依存，当地相关部门接受了公牛的“定制化需求”，同意公牛由点带线，逐步复

工。10多家公牛产业链上的中小企业同步开工“一个都不少”，公牛的产能也有了保证。

企业复产复工还需要“材料运得进来、产品卖得出去”。浙江重点加快推进物流企业复工和解决港口集卡运输等关键问题。

记者日前在年货物吞吐量全球第一大港、年集装箱吞吐量全球第三的宁波舟山港看到，10个15万吨级集装箱码头已经泊满了来自全世界各地的货船，集卡在港区往来不息。针对疫情初期集卡司机短缺问题，浙江省海港集团、宁波舟山港集团大数据分析宁波地区集卡司机业务信息，多平台向司机推送返工号召，并运用“三色码”动态科学管理。目前集卡司机数量已经与港口作业量完成匹配。

尤其值得一提的是，在此次疫情防控中，浙江企业数字化改造的效果逐渐显现。

位于浙江新昌的浙江捷昌线性驱动科技股份有限公司车间内，生产线全部正常

运行，其实复工后员工到岗率只有60%左右。浙江陀曼精密机械公司利用线上办公，复工率达到90%，还利用云平台开发了一套疫情防控系统，实时监控和了解公司防控情况和员工健康情况。

“数字化改造不仅实现了减员增效，还大大降低了人员集聚风险。”新昌高新区管委会主任俞伟峰说，数字经济助力企业在疫情防控期间亦能“满血”复工。

各地各部门采取的科学防控疫情和助力复工复产的举措发挥了有效作用。3月3日浙江共计537个、总投资8864亿元的浙江省重大项目集中开工，其中充分激发民资、外资积极性，民间投资项目402个、总投资6953亿元，外商投资项目34个、总投资463亿元。

浙江省发改委会副主任谢晓波表示，目前浙江对照“疫情五色图”和“复工率五色图”，加强分区域、分行业、分时段复工复产指导，着力推动企业和重大项目安全有序、积极稳妥复工复产。