## “复工承诺书”你签了吗？该不该签？该怎么签？（详解）

最近，不少企业已经陆续复工，员工也迫不及待地想重回工作岗位。但是，让许多员工没想到的是，企业纷纷表示：“复工可以，先签承诺书”。

**复工承诺书你签了吗？**

企业要求员工签订复工承诺书并非个别现象，除了最常见的员工亲笔签名的书面承诺书以外，使用电子签名的网上承诺书也悄悄流行起来，甚至带火了e签宝等在线签约产品。

复工承诺书的内容基本上都会涉及员工的身体状况和节日期间的行程、是否有重点地区人员接触史等信息申报，以及员工对遵守企业疫情防控制度的承诺。有些承诺书甚至还赫然写着，员工个人感染病毒，企业概不负责，或是员工提供虚假信息，企业可以立即辞退等内容。一些员工心里泛起嘀咕，这样的复工承诺书到底该不该签呢？如果签了，万一感染了新冠肺炎，不仅企业可以不负责，自己还要承担给企业造成的损失；如果不签，无法复工，等于是变相辞职，断了收入来源。有些员工则并不担心，认为复工承诺书只是走个形式，真出了什么问题，企业该承担的责任一样也逃不掉。那么，企业是否可以要求员工签订复工承诺书，员工对自己签订的承诺书是否需要承担责任呢？

**复工承诺书该不该签？**

复工承诺书该不该签，表面上是企业对员工复工管理的具体措施，实际上折射出不同地方政府在疫情防控期间治理思路和治理能力的不同。

疫情当前，许多地方政府严防死守，不敢有半点松懈和马虎，有些地方为了怕出事，甚至出现层层加码、过度防疫，人为造成企业复工难的现象。

从目前大部分地区的防疫制度来看，地方政府对企业复工规定了备案或者审批的程序，企业需要提交复工申请书、承诺书、防疫方案、复工人员信息等材料，不少地区的《复工指南》上更是明确规定员工应主动申报相关信息并填写个人承诺书。有些地方还要求员工居住的小区或是所在的村在承诺书上盖章。复工标准过高、手续繁杂，已经让许多企业叫苦不迭，员工也跟着干着急。

对于这种现象，地方政府应当根据当地疫情防控的实际状况及时作出精细化调整，减少甚至取消不必要的复工手续。当然，在地方规定未作调整的情况下，企业要求员工签订复工承诺书，是企业向相关部门申请复工的必要手续，也是企业落实防疫主体责任的重要形式，本身无可厚非，甚至也是无奈之举，对此员工应当理解和配合。

令人欣喜的是，一些地方政府（如佛山市）更早地意识到严格防疫和恢复经济“两手都要抓”。在对当地防疫形势作出科学研判的基础上，坚决取消各种不合法不合规或超出当前防疫工作需要的限制，积极推进企业尽快复工，规定企业复工复产无需批准、无需签订承诺书，不得要求返岗员工提供健康证明等。在这些地方，少了政府念的“紧箍咒”，企业可以从各种繁琐的材料和盖章中抽身出来，专心做好防疫、恢复生产，也就没有必要强制员工签订复工承诺书了。

**复工承诺书该怎么签？**

复工承诺书的内容应当与疫情防控直接相关，并且符合法律法规和地方规定的要求。但是，有些承诺书的内容违反法律的相关规定，或是排除员工的权利、免除企业的义务，员工需要擦亮眼睛仔细甄别。

1、与员工健康状况和节假日去向相关的承诺

企业可以依法收集与疫情防控相关的信息，包括开展对员工健康状况和节日去向情况的排查，了解员工及共同居住的亲属有无新冠肺炎症状，有无湖北等重点地区的旅行史、居住史，是否接触过新冠肺炎的患者、疑似病例或者密切接触者，是否接触过来自重点地区的人员等等。在全面掌握信息的基础上企业才能对员工实施分类管理，该隔离的隔离，能复工的复工。员工有如实告知的义务，不得刻意隐瞒，否则应当承担相应的法律责任。

2、与员工居家隔离或强制隔离相关的承诺

目前，各地对于疫情期间的隔离制度都有相关的规定。例如，北京市规定，所有返京人员到京后均应居家或集中观察14天。上海市规定，有湖北旅行史、居住史，或者有与相关重点人员有密切接触史的，如无发热等症状可选择居家或集中隔离观察，有发热症状的应到指定门诊就诊。企业和个人都必须严格执行地方政府规定的隔离观察制度，因此企业可以要求员工对相关情况做出承诺，员工应当如实报告。

3、与复工后遵守企业防疫措施相关的承诺

企业在复工前应当制定防疫方案，包括具体可行的防疫措施，例如员工应按照要求全程佩戴口罩；进出厂区自觉接受消毒、测量体温；错峰上下班、错时就餐；承诺下班后，直接回家，不去人员密集的场所；不随意外出、不聚餐、不串门、不接待无关人员来访；员工个人或共同居住的亲属出现新冠肺炎症状及时报告企业等等。员工应当自觉遵守相关的防疫措施，企业可以要求员工对此作出承诺。

4、与法律责任相关的承诺

在企业起草的复工承诺书中，前三个方面的内容往往大同小异，一般不会存在很大的问题，但是与员工应当承担的法律责任相关的条款却五花八门、有些出人意料。对于这类条款，员工必须仔细分辨其是否具有合法性。签了承诺书，并不代表责任完全自负，企业可以万事大吉。

具体分析一下几种常见的法律责任条款。

第一，“员工个人感染病毒，企业概不负责”。

这一条款不合法。企业可能需要承担工伤保险责任或者提供患病期间待遇。

工签订承诺书时未感染病毒，复工后在上下班途中或上班时感染病毒的，根据《工伤保险条例》的规定一般不能认定为工伤。地方法规（规章）有特别规定的，实践中可以适用特别规定。例如，本次疫情爆发以后，浙江等地出台了审理相关案件的实施意见，规定“劳动者在疫情防控期间因履行工作职责而感染新冠肺炎的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。”此外，根据人社部等部门的规定，“新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇”。对于上述应当认定工伤的情形，企业应主动申请工伤认定，并承担相应的工伤保险责任。

对于不能认定工伤的患病员工，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严重主观过错以外，不能解除或终止员工的劳动合同。

可见，企业不能通过签订这样的免责条款逃避应当承担的责任，更不能因此放松疫情期间的各项防疫措施。

第二，“员工隐瞒真实情况，提供虚假信息，企业可以单方面解除合同”

对此应当区分两类情况进行分析。

第一类，员工行为构成刑事犯罪的，其中包括员工属于已经确诊的新冠肺炎病人、病原携带者或疑似病例，拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗，并进入公共场所或者公共交通工具的，造成新冠病毒传播的。根据最高法等部门的规定，可以构成“以危险方法危害公共安全罪”；或者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。因此，具有上述情形的员工，无论是否复工，也无论是否签订承诺书，企业都可以解除其劳动合同。

第二类，隐瞒与疫情防控相关的信息或提供虚假信息的。如未如实报告自己身体状况、节假日行程、接触重点地区人员的情况、未按规定天数实施居家隔离等。这类情形属于违反《传染病防治法》的违法行为，但是不构成犯罪。企业的规章制度中如果有“提供虚假信息属于严重违规行为”的规定，企业可以依据相关的规定制度解除员工的劳动合同。即便规章制度中没有相关的规定，在疫情严峻的情况下，员工提供虚假信息的行为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。

第三类，“员工违反承诺被企业处罚或开除，保证不向公司或通过任何第三方向公司主张任何权利和赔偿。”

员工被企业处罚或开除，如果认为企业行为不合法，与企业发生劳动争议的，享有依法申请调解、仲裁直至向法院起诉的权利。这种法定权利不因承诺书的签订而被剥夺。通过劳动争议处理程序，可以对承诺书的内容是否合法、企业的处罚或解雇是否合法作出公断，从而保障员工的合法权益不会遭到肆意侵犯。

总之，复工承诺书该签还是要签，但是企业要求员工承担的责任明显不合法不合理的，员工可以向企业提出异议。如果实在是迫于压力不便提出的，员工至少对承诺书的内容是否合法有效做到心中有数。