

注：以下案例轉載自《南粵人力資源》，由中國員工關係線上整理並提供，僅供參考

對於乙肝員工如何處理

案情：

上海市某家居製品公司在 2007 年 4 月對公司的全體員工進行身體健康情況檢查時，查出公司銷售部的張遷、李曉患有乙肝（小三陽），經人力資源部與公司領導商討後，擔心員工間病情的交叉性傳染，人力資源部便根據勞動法相關規定給予張遷、李曉各為期六個月的病假醫療期，同時每月照常給他們發放基本工資，半年後，醫療期滿，經醫院複查，張遷、李曉的乙肝仍未痊癒，公司仍擔心二者的乙肝會在公司內部傳染，便決定與張遷、李曉單方面提前解除勞動合同，並按相關法規規定給予了張遷、李曉足額的經濟補償金。

但張遷、李曉二人在領完經濟補償金後，卻認為公司以患有乙肝擔心公司內部員工交叉感染為由與他們解除勞動合同是一種歧視行為，要求恢復勞動合同關係，否則提交勞動仲裁。

本案問題：

- 1、對於公司對張遷、李曉的處理決定，是否合法？理由是什麼？
- 2、如果公司恢復了同張遷、李曉的勞動合同關係，二者的經濟補償金是否需要返還？仲裁期間的工資支付標準是基本工資的 80% 計發還是正常工作時的工資計發？

專家點評：

一、《就業促進法》第三十條規定：用人單位招用人員，不得以是傳染病病原攜帶者為由拒絕錄用。但是，經醫學鑒定傳染病病原攜帶者在治癒前或者排除傳染嫌疑前，不得從事法律、行政法規和國務院衛生行政部門規定禁止從事的易使傳染病擴散的工作。根據有關規定，下列工作屬於國家法律、行政法規和衛生部門規定的禁止從事的易使傳染病擴散的工作：1、食品行業。2、飲水行業。3、整容、美髮、公共浴室行業。4、保育、教育行業。5、招用流動人員 200 人以上的用工單位。所以，從本案中所闡述的條件來分析，公司對張遷、李曉的處理決定，是違反法律規定的。

二、如果公司恢復了同張遷、李曉的勞動合同關係，二者的經濟補償金必須如數返還，二者在仲裁期間的工資發放標準，根據《上海市企業工資支付暫行辦法》第九條規定：“企業單方終結勞動關係，引起勞動爭議，經勞動爭議仲裁部門或人民法院裁決撤銷企業原決定的，企業應當支付職工在仲裁、訴訟期間的工資待遇。其標準為：用人單位作出終結勞動關係的決定之日前該員工 12 個月的月平均工資加停發月份。雙方都有責任的，根據責任大小各自承擔相應的責任。”

本案提示：

首先，一定要按勞動仲裁委的判決來辦理此事。由於兩人乙肝之事公司上下無所不知，那麼只好暫安排兩人到與其他員工接觸較少的崗位上。其次，組織沒有乙肝抗體的員工接種乙肝疫苗。再其次，在適當的時機，正面宣傳：乙肝病菌的三種傳播途徑，在正常工作生活中是不會傳染的。最後，公司再組織員工查體時，一定做好保密工作，員工查體結果單獨與員工個人見面，讓員工個人心中有數即可，以避免類似事情再次發生。