



随着不少企业开始复工，“高考式吃饭”登上了热门话题。一人一桌，相隔一米以上……单位食堂吃出了考试的感觉。虽然是调侃，但在疫情尚且严峻的当下，如何解决吃饭问题是横亘在上班族面前的一大考验，“自己带饭”显然是一个较好的选择。如何让午餐既美味又营养？记者采访到北京电力医院营养科主任、营养师崔军，听他讲讲上班族午餐的营养搭配。

复工后上班族怎么吃午饭？ 自带便当 安心健康

□本报记者 盛丽

一份完美便当长什么样儿？

最近，国家卫健委公布了防治新冠肺炎膳食指南，针对一般人群、一线工作者、普通型或康复型患者、重症型患者分别给出饮食建议。其中，针对一般人群的饮食指南比较适合一般上班族，非常有参考价值。

崔军介绍，根据这个指南，在一份便当里，合理搭配谷薯类、蔬菜类、大豆坚果类、鱼禽肉类，再另外带一些水果、酸奶，就可以满足一天的营养了。

我们从每日所需的四大膳食类中筛选出合适的菜品，只需要各选一种，组合搭配，就是一份完美的复工便当。

进食要做到食物多样性

“复工的上班族食用午餐大都两种方法：带饭和堂食，在疫情

期间，是鼓励大家带饭的。”崔军说，“这样可以杜绝聚集性进餐。但不管是带饭还是堂食，我们都要保持营养的均衡，为了摄取营养素更全面，进食要做到食物的多样性。”

崔军介绍，疫情期间人们运动较少，会有食欲下降的情况发生。“这个时期，可以多变换些饭菜的口味。酸辣口味、酸甜口味、香辣口味都可以增加食欲。在制作方法上，要注意少油少盐。炖、蒸、煨、余都可以，尽量不要选择油炸和烧烤。”

在食材的选择上，崔军建议主食尽量做到粗细搭配。“可以选择一些糙米、玉米、红薯、小米、燕麦、荞麦等粗粮制作主食，不仅口味好，而且膳食纤维丰富，饱腹感也强。人体的B族维生素的摄入主要来源于谷物，这样能避免口角炎、口腔溃疡的发生。”

在蔬菜类的选择上，崔军介绍，可以尽量选择根茎类和茄果类，菌类等蔬菜。如：土豆、胡萝卜、芹菜、西红柿、茄子、西兰花、丝瓜、西葫芦、青椒、藕、蒜苗、银耳。“上述蔬菜利于二次加热，而绿叶蔬菜再加热易产生亚硝酸盐，带饭不宜选择。”

此外，蛋白质的摄入很重要。崔军提到，氨基酸是组成蛋白质的基本物质，人体所需要的8种必需氨基酸都需要从食物中获取，主要存在于肉、蛋、禽、奶、鱼、大豆、干果和部分谷类里。“多吃一些干果，干果中多不饱和脂肪酸含量丰富，如：核桃仁、腰果，都是可以跟菜一起烹调的。”崔军说，“多不饱和脂肪酸包括ω-3和ω-6，深海鱼类和一些干果类含量丰富，如：鳕鱼、三文鱼、金枪鱼。还可以吃一些水果，如：大枣、猕猴桃、柑橘、苹果、香蕉等这样能

有效地多摄取一些维生素C，维生素C是强抗氧化剂，可增加人体的免疫力。”

崔军提示，疫情期间建议做到饭菜口味多样化、制作多样化、食材多样化，保持健康的身心。

便当小贴士

主食以米饭和馒头为主，再适当佐以豆类、谷类等杂粮，尽量不带油炸类主食。

可以带一些水果到公司，午餐的时候吃，不容易变质且补充了维生素。

可以把午餐便当做成7-8分熟，中午吃的时候在微波炉里加热后完全熟之后食用。这样食物不易变质，营养流失少。

如果时间来得及，为了健康，便当还是当天早上准备好；实在来不及，准备好的饭菜也要放到冰箱中密封好冷藏。

丰台区市场监管局

“一严、四重、二督” 开展电梯安全 督导检查

电梯质量安全事关人民群众生命财产安全和社会稳定。丰台区电梯保有量较大，新增速度快，公共交通、商场、学校、医院等公众聚集场所电梯使用频次高、负荷重，运行风险较高，特别是住宅老旧电梯故障率较高，群众反映强烈，一旦发生事故易导致人员伤亡或造成较大社会影响。

为消除安全隐患，降低安全风险，预防和减少电梯事故，提高电梯运行安全性和可靠性，让群众安全、放心乘梯。丰台区市场监管局依据《北京市电梯安全评估报告》，重点对辖区内四级高风险电梯（四级风险，即整体性能不足，存在严重安全隐患）开展了为期三天的专项隐患排查工作。

“一严”即依法严厉查处违法行为，对不符合运行使用条件的电梯设备一律责令停止使用。“四重”即四项重点开展检查。检查电梯是否按照要求进行维护保养；检查安全保护装置是否有效；检查轿厢内紧急报警装置是否畅通；检查物业值班人员是否按规定在岗。“二督”即督促电梯使用单位、督促维保单位做好电梯日常管理、维保与应急值守工作，保持应急救援电话24小时畅通。

(宁杉)

职工借口疫情拒绝复工 单位可主张解除劳动合同

□本报记者 赵新政

“考虑到小章等人确实存在无故旷工的实际，为严明企业规章制度，公司以其无故旷工构成严重违纪为由解除了他们的劳动关系。”小严说，收到解除劳动合同通知后，小章等人要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金10万余元并声称要申请劳动争议仲裁，公司现在急于知道小章等人有无胜算，企业的做法有无失误。

律师说法

就小严反映的问题，北京市中迈律师事务所陈君玉律师在接受记者采访时说，公司有权解除小章等员工的劳动合同。从现有事实看，公司的做法符合法律规定。

《劳动合同法》第39条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位

造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

人力资源和社会保障部[2020]8号文《关于做好新型冠状病毒肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》指出，要灵活处理疫情防控期间的用工问题。在指导规范用工管理部分特别规定，在疫情防控期间，要指导企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采取的紧急措施情况，要求企业不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。对符合规定的复工企业，要指导企业提供必要的防疫保护和劳动保护措施，积极动员职工返岗。对不愿复工的职工，要指导企业工会

及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，指导企业依法予以处理。鼓励企业积极探索稳定劳动关系的途径和方法，对采取相应措施后仍需要裁员的企业，要指导企业制定裁员方案，依法履行相关程序，妥善处理劳动关系，维护企业正常生产经营秩序。

陈律师说，从公司调查了解的情况看，小章等人以疫情未解除为由拒绝上班，而其同住一个地区的其他员工已经返岗，这说明其同样具备返岗工作的前提条件，其行为已经构成旷工的事实，严重违反企业规章制度。在此基础上，公司有权依据《劳动合同法》第39条第2项规定解除小章等人的劳动合同。

在劳动关系中，劳动者应当接受用人单位的管理，服从用人单位对其做出的劳动分工和工作安排，并遵守企业的劳动纪律和

规章制度。陈律师说，今年的情况比较特殊，企业复工复产后存在个别劳动者故意拖延不能按期复工的情况。对此，已复工复产的企业在为员工提供必要的防疫措施和劳动保护的前提下，应主动劝导职工及时返岗。只有在劝导无效或以员工其他非正当理由拒绝返岗时，企业才可以依据相关法律规定提前解除劳动合同。

本案中，小章等人在接到公司通知后应当及时返岗复工，可是，他们无正当理由拒不返岗上班给公司的复工复产和用工管理造成了负面影响。在此情况下，公司依法解除双方之间的劳动合同符合法律规定，即使小章等人申请劳动争议仲裁，甚至起诉到法院，其诉求也不会得到法律的支持。当然，公司要想胜诉，必须留存其已经通知员工企业已复工复产、劝导员工及时返岗的相关证据，否则，公司的解除行为会因为缺少证据支撑被认定为违法解除。



近日，在一家公司担任人事主管的小严致电本报说，其公司在今年2月底已经具备复工复产的条件，并向员工发出了返岗上班通知。截至3月10日，员工返岗率达到99%。对于那些没有返岗者，公司再次催告，要求其限期到岗上班。可是，到了最后规定时间，小章等3名员工仍然未返岗工作。

小严说，小章等3人是企业技术骨干，公司为留住人才又安排车间主任及人事经理与他们联系，但得到的答复是疫情尚未消除不能到上班。据了解，与他们家住同一地区的其他人都已返回公司，他们拒绝上班的理由并不充分。