

■劳动时评

莫让劝退式侵权披上“自愿辞职”的马甲

□张智全

强迫“自愿辞职”不是企业减少用工成本的马甲。对这种披着员工“自愿辞职”马甲的劝退式侵权行为，必须坚决说“不”。对此，劳动监察部门要常态化地祭出依法惩戒的利剑，倒逼企业在得不偿失的沉重代价面前主动收敛侵权行为。

“劝退对王某形成压力，使其违心辞职，却未消除王某对试用期考核的异议；对于刘某，没有合法解除依据又未经协商一致，劝退必然引发纠纷。”近日，江苏省总工会公布了全省工会劳动法律监督十大典型案例，其中，无锡市锡山区总工会调解的一起员工“自愿辞职”引发的劳动纠纷引人关注。（12月1日

《工人日报》）

“你有张良计，我有过墙梯。”无锡这家珠宝网络直营店在员工王某试用期将满而未满、刘某刚过试用期一天的关键节点，即分别以王某无法胜任工作和刘某业务不精等理由将二人劝退，且不支付经济补偿，还美其名曰地宣称两名员工是“自愿辞职”，其精于算计的伎俩可谓发挥到了极致。尽管事后在工会的调解下，这家珠宝网络直营店结清了两名员工的工资并依法支付了经济补偿，但需要警惕的是，面对企业披着“自愿辞职”马甲强行劝退员工的不法行为，劳动监察执法部门不能止于个案的惩处，还应对劝退式侵权行为全面戴上依法惩戒的“紧箍咒”。

劝退员工，是指企业对自己不满意的员工，通过做思想工作，让其知难而退主动提出辞

职。现实中，员工被企业劝退的案例时有发生，但这并不意味着企业可以随心所欲地在“自愿辞职”的马甲下，以强迫劝退的方式逼员工就范。即使要劝退员工，也应依法依规，企业不能利用自身的强势地位，蛮横要求被劝退的员工“自愿辞职”。

企业劝退员工，法律有着十分严格的要求。根据我国《劳动合同法》，用人单位劝退劳动者，应与劳动者协商确定经济补偿金，一般情况下按劳动者月平均工资和工作年限计算。可见，企业劝退员工虽然是行使自身权利的应然之举，但其前提必须是给予员工适当的经济补偿。现实中部分企业以“自愿辞职”为马甲，强制性地劝退员工，无疑是对员工合法权益的侵犯，已涉嫌违法。

不少企业在劝退员工时，故

意不按法律的规定“出牌”，挖空心思地让强制劝退穿上“自愿辞职”的马甲，冲的是一个“利”。依照《劳动合同法》，员工自愿离职，如果用人单位无过错，可不必支付经济补偿。法律之所以这样规定，旨在防范员工无故辞职可能损害企业的合法权益。而令人始料不及的是，法律对企业权益的依法保护，却被一些企业通过非法手段来减少用工成本有隙可乘。在“自愿辞职”马甲的掩盖下，企业完全可以底气十足地在没有分文负担支出忧虑的情况下，任性挥舞劝退大棒，以致“自愿辞职”成了不少企业强迫劝退员工屡试不爽的法宝。

企业劝退式侵权行为的得逞，虽然表面上缘于现行劳动法律法规的不完善，以及员工依法维权意识的淡薄，但在深层次上，相关职能部门没及时对违法企业

祭出法律惩戒利剑，也是重要因素。尤其是一些职能部门以劳动者“不告不理”为由的不作为，更是助长了不少企业实施劝退式侵权的嚣张心态，从而在客观上导致了披着“自愿辞职”马甲强制性劝退员工的进一步蔓延。

强迫“自愿辞职”不是企业减少用工成本的马甲。对这种披着员工“自愿辞职”马甲的劝退式侵权行为，必须坚决说“不”。对此，劳动监察部门要常态化地祭出依法惩戒的利剑，倒逼企业在得不偿失的沉重代价面前主动收敛侵权行为。被迫“自愿辞职”的员工，也要多些“为权利而斗争是节操之诗”的维权意识，主动对损害自身合法权益的企业“用脚投票”，从而双管齐下地以法律的威慑，让披着“自愿辞职”马甲的劝退式侵权无所遁形。

■每日图评

交通安全治理需要长期不懈努力

今年12月2日，是第九个“全国交通安全日”。数据显示，目前中国机动车保有量超过3.6亿，机动车驾驶人达到4.5亿，成为名副其实的“汽车大国”。与此同时，全国每年有数万人丧生于交通事故，几乎平均每8分钟就有1人因车祸死亡。数据显示，除了酒驾醉驾、“三超一疲劳”等违法违规行为，一些不文明驾驶行为也严重威胁着道路安全！（12月2日 中新网）

随着社会经济的快速发展，居民收入不断增长，汽车消费需求也日益旺盛，目前我国已

进入汽车社会，汽车保有量非常庞大。可硬币的另一面，则是各种交通违法行为、不文明驾驶行为导致交通安全事故频发，造成大量人员伤亡和经济损失。据分析，人的因素在道路交通事故成因中占比超过90%，在所公布的破坏交通规则十大不文明驾驶行为、十大交通违法行为里，也可看到人为因素是交通事故的主因。因此，织牢“交通安全网”的首要任务，就是管好好人，通过法律、道德、技术、信用等多种方式，约束社会大众的日常工作



为，鼓励文明交通，实现奖惩有序的管理制度。

交通安全治理需要长期不懈的努力，不能指望毕其功于一役，应做好漫长的治理准备。各

地对每一类交通违法行为、不文明驾驶行为，都要对症下药、分析探讨，采取对应的治理措施，以多管齐下的方式，全力遏制交通事故发生。 □江德斌

■长话短说

让更多职工
在创新工作中出彩

记者11月29日从北京经济技术开发区总工会获悉，目前经开区区级职工创新工作室达到80个，其中，26家被评选为市级职工创新工作室，累计培育5000多名科技创新人才，为辖区创新驱动发展插上强劲“羽翼”。（11月30日《劳动午报》）

随着经济的发展，市场竞争加剧，创新已成为企业发展的源动力，而广大员工则是企业创新的主力军。北京经开区合理、高效地推进职工创新工作室建设，有效激发员工的创新热情。据报道，近7年来，该区获得153项职工发明专利，17个职工创新项目获得市级资金助推，14项职工创新获得首都职工自主创新成果奖。

之所以能够取得如此之多的职工创新成果，这与工会组织的大力支持有关。比如，京仪自动化装备公司何茂栋创新工作室负责人何茂栋说，“我们不仅得到了区总工会的资金支持，还得到了工会邀请的相关领域专家的帮助。我们创新工作室成员在企业内推广普及先进的创新理念，组织开展职工技术攻关，打破了国外厂家的技术垄断，促进了本企业科技进步。”

创新工作室是劳模、标兵、先进工作者学习、交流的重要场所，也是引领广大职工技术攻关、技改创新的重要平台和主阵地，是推动企业技术创新的“孵化器”，也是培养职业技能人才的“练兵场”。工会组织可以在支持创新工作室的建设，营造培养和造就更多高技能人才的良好氛围中，大有可为，发挥更大作用。

笔者以为，要更好发挥创新工作室的“孵化器”作用，就要充分利用创新工作室的平台优势，着力孵化创新理念和先进技术，并应用到实际生产中，将创新成果转化为实际生产力。 □周家和

■网评锐语

数字化出行服务
监管措施要落实到位

李雪：近年来，“一站式”出行平台的持续发展，源源不断地吸引着一批又一批用户入驻使用。与此同时，在数字化出行服务持续渗透背后，新业务可能存在的隐患也引起了社会的多方关注。数字化出行服务虽然满足了人们的需要，但是其风险隐患也不得不防。这就要求，完善的监管不容缺位，不仅需要规则的完备，更需要监管措施落实到位。

改善医疗服务
既需善意也要创意

时本：近日，湖南妇女儿童医院为了舒缓孩子去医院的抗拒心理，居然把游乐园“搬进”了医院：坐小火车代替排队，用玩具跑车接孩子去手术，让小丑为病床上的孩子表演……孩子不愿意去医院、看见白大褂就大喊大叫，是很多家长面临的一道难题。这家医院通过改造环境、调动儿童正面情绪等方式，缓解了孩子的恐惧情绪，既体现出满满的善意，也很富有创意。

■世象漫说



特大网络传销案

11月30日，湖南省宁乡市人民法院公开开庭审理一起特大网络传销案，被告人赵某奎、彭某等17人犯组织、领导传销活动罪，分别被法院依法判处有期徒刑七年至十个月不等的有期徒刑。（12月1日 新华社） □朱慧卿

■有感而发

规范网络问诊，还须监管“对症下药”

受新冠肺炎疫情影响，线下购药场景受限，很多患者把问诊需求转移到网上。报告显示，疫情使得在线医疗普及度与大众认知大幅提升，推动了在线医疗的发展。但记者注意到，在线医疗大幅发展的同时，网络问诊、开药过程仍存制度漏洞，导致公众“体验”并不算太如意。（12月1日《中国青年报》）

我们必须承认，网络问诊在“远程会诊、避免盲目就诊以及慢性病管理”等方面，能起到积极的作用。然而，对于网络问诊这种形式来说，想要良性发展，

医生、患者与平台方的定位都应该准确。首先，病人要知道，网络问诊不能代替现实中的线下就诊；同时，医生也应该给病人提供有价值的回答；再者，对一些有争议的问诊过程，网络问诊平台应该给医生一个相对来说公平的评判，比如组建同行评议团队，来维护医生的正当利益。

特别是，规范网络问诊，还须监管“对症下药”。换言之，若想网络问诊能够健康发展，监管部门当有所作为。事实上，互联网医疗监管，是一个庞大的系统工程，需要多个部门、医疗机构、互联网企

业和患者多方合作，共同营造一个健康的发展环境。我们欣喜地看到，相关部门已经出台了规范互联网医院的规章，应尽快细化落地措施。比如，出台细则明确如何集合卫生、公安、网信等部门力量加强有效监管；如何对网上违法行医行为进行处罚，压缩未经审批登记的互联网诊疗平台生存空间等等。此外，应进一步发挥群众监督的力量，公布合法合规的互联网医疗机构名单和举报电话，开放互联网医疗机构资质查询系统，引导群众到正规的互联网医疗平台就医问诊。 □汪昌莲