

■劳动时评

对合理休假申请“只审不批”是劳动侵权

□李英锋

休息休假权是劳动者最基本的法定权利，也是一种刚性权利，实现休息休假权是劳动者的生理需求、生活需求，也是劳动者保持劳动精力和安全健康状态的必要保障。

按照公司要求，劳动者提交了加班调休申请，而公司方不仅不批，还在事后以员工旷工为由解除了与劳动者的劳动关系。对于这样的事，北京市第一中级人民法院审理后认定，公司的行为构成违法，应支付劳动者违法解除劳动合同赔偿金等。法官庭后指出，用人单位对劳动者各项合理申请“只审不批”的做法，涉嫌构成对劳动者重大权益实现的阻

碍，同时有悖公序良俗的原则。（5月4日 光明网）

当劳动者的合理调休申请遭遇用人单位的不合理拖批或拒批，劳动者的休息休假权就构成了实现障碍，用人单位就越过了法律红线。法院在这一案例中依法旗帜鲜明地支持劳动者的维权诉求，明确用人单位的违法悖理属性，具有普法宣传意义，有助于消除用人单位在劳动管理中的请销假审批操作误区，凝聚保障劳动者合理休假权的社会共识。

休息休假权是劳动者最基本的法定权利，也是一种刚性权利，实现休息休假权是劳动者的生理需求、生活需求，也是劳动者保持劳动精力和安全健康状态的必要保障。《劳动法》第三条规定，劳动者享有休息休假的权利。与之相对应，保障劳动者的休息休假等

劳动权利是用人单位的法定义务。《劳动合同法》第四条规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。具体而言，劳动者的休息休假权包括在法定节假日休息、每周至少休息一日、每日工作时间不超过八小时、一般情况下每日加班不超过一小时、特殊情况下每日加班不超过三小时以及每月加班不超过36小时、休息日加班后补休或者获得两倍加班工资、法定节假日加班获得三倍工资等权利。

报道中的小葛在2018年有15天休息日加班，且他原供职的公司于2018年底发出《存休清零通知》，要求2018年11月30日之前申请加班的员工，须在2019年2月3日之前全部调休完毕，过时清零。小葛有申请调休的实体权利，申

请调休程序也符合用人单位的要求，无疑，小葛申请调休是实现休息休假权的一种合法合理诉求，这种诉求具有一定的应然性，甚至具有一定的需求刚性。一般而言，如果用人单位没有离不开小葛的重要紧急事件，如果小葛没有特殊硬性任务，用人单位应该及时批准小葛调休。用人单位对小葛的调休申请“只审不批”，并未及时反馈审批意见，未及时关注小葛的出勤状态，对提交申请后即开始调休的小葛按照旷工处理，违背了劳动合同关系中的诚实信用原则和公序良俗，不符合劳动管理的人性化需求，侵犯了劳动者的休息休假权。

这一案例并非孤例，多年来，媒体已经报道了不少起用人单位消极审批劳动者合情合法的休假申请反而以旷工为由“开除”劳动

者的案例，令人欣慰的是，大多数法院或仲裁机构都站在了劳动者一边，认定用人单位违法。这些案例一次又一次地重申着法律常识：批准劳动者合情合法的休假申请，满足劳动者的刚性休假需求，是用人单位的正常义务，用人单位不能任性，不能滥用审批权力，不能随意地阻碍劳动者休息休假权的实现，而是应该该批就批，该批快批，即便不批，也得有合情合理的理由，满足特殊条件，且需按照公开、透明、诚实信用、平等协商等原则和劳动者有效沟通，及时告知劳动者。这样，才能营造和谐有序的劳动关系，减少劳动纠纷，维护好劳动者的休息休假等权益，也能减低用人单位的“内耗”，增强劳动者的归属感，提升劳动积极性和劳动效率，实现劳动者和用人单位的双赢。

■每日图评

让家属来工地“探亲”是暖心之举

“感恩相随，幸福相伴！”“五一”小长假期间，在江苏省徐州园博园如火如荼的建设现场，中建科技徐州园博园项目部精心安排，请来了部分工人家属来工地“探亲”，忙里偷闲的工人们与家人相聚，其乐融融。（5月6日 中新网）

请工人家属来工地“探亲”，这是真心留住工人的暖心之举。如今，一些地区面临用工荒、招工难。为了留住工人，企业也采取了不少吸引农民工的举措。但是，除了薪酬、衣食住行等福利，解除“独自一人的失落感”，

诸如夫妻“团聚”这样的亲情滋润、感情需求，也是一个重点。因此，让家属来工地“探亲”，实在是深得农民工之心。

一个企业的生存发展需要企业和工人齐心协力，想要工人与你同心，首先你对工人要真心，才能“以心换心”，要给工人以人文关怀。工人节假日虽不能返乡，却有家属来工地团聚，如此贴心的举措，每一个打工者在工作中都会尽心尽力，为企业乃至当地的发展做出更大的贡献。

如今，越来越多的企业采取了人性化管理，管理者与工人的



关系融洽而和谐，而企业也因此而兴旺发达。当然，也有不少企业漠视工人的情感需求，制度刻板，管理僵化，这样的企业，就算收入再高，即使能留住人，却

未必能真正让工人有主人公的积极性。对比这些企业，让农民工家属来工地“探亲”之类的暖心之举，是一面值得对照的镜子。

□钱凤伟

■网评锐语

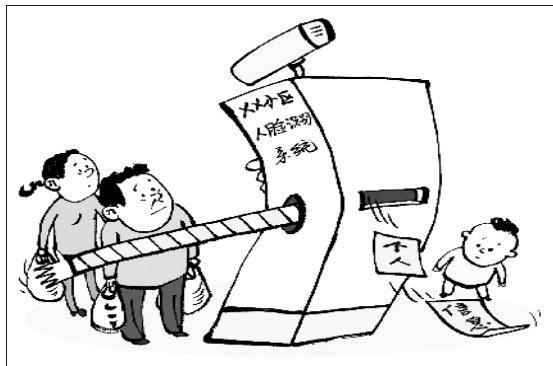
化解“预付式”消费纠纷 还需综合施治

叶金福：近日，广东省消委会发布美容健身消费投诉专项分析和消费提示，提醒消费者要多比较、慎选择，理性办卡。对于规模小的美容美发店、健身场所，还有新开张的企业，不要选择预付消费项目。要化解“预付式”消费纠纷，还需“综合施治”。首先，监管要到位。工商、消协、物价等部门要积极承担起监管的主体责任。其次，要建立“黑名单”制度。通过实施“黑名单”制度，强化信用监管，对失信经营者进行经营限制。

快递员评上职称 为全行业树立了标杆

陶崇银：“能够评上助理工程师，我既高兴，又意外，这说明社会对我们的工作有了更多的认可和更高的期待。”兰州顺丰速运的快递小哥王海龙从事派件业务12年，目前是甘肃首批拥有快递专业职称的人员之一。快递员评上职称，有积极导向意义，此举既可以树立标杆，激励其他职工苦学技能，也可以在快递员之间开展技能交流，提升行业水平。

■世象漫说



“偷脸”

生活中，人脸识别技术被滥用的情况比较普遍——有的地方，业主进入小区要刷脸、进入电梯要刷脸；除了看得见的“索脸”行为，据媒体报道，还有一些商家存在安装带有人脸识别功能的摄像头、偷偷抓取人脸数据、生成人脸 ID 的“偷脸”行为。（5月6日 《工人日报》）

□王铎

■有感而发

给职工制定“发展规划”具有深远意义

“十四五”时期，温州市职工获得感、幸福感、安全感将全面提升。近日，温州市推进新时代产业工人队伍建设改革工作协调小组第二次（扩大）会议审议并通过了《温州市职工发展“十四五”规划》（以下简称《规划》），据悉，这是温州市首个职工发展规划，也是指引今后五年温州职工发展的纲领性文件。（5月6日《浙江工人日报》）

据报道，这是温州市首个职工发展规划，不仅为职工的发展

制定了主要目标、重点任务，而且也为职工的发展提供了保障措施。可以说，“发展规划”对于深化职工队伍建设改革，贯彻以职工为中心的发展理念提供了强大的支撑。这必将促进职工队伍结构更趋合理，综合素质更为过硬，助推高质量发展更加有力，权益保障制度更加健全，职工服务更加优化，职工地位普遍尊崇，劳动价值充分认可，职工获得感、幸福感全面提升。可见，给职工制定“发展规

划”之举，无疑具有重要而深远的意义。

愿各地各工会组织不妨多多借鉴和学习温州市总工会给职工制定“发展规划”的好做法，多些“职工视角”，多些“放眼长远”，让我们的广大职工都能在“发展规划”中得到不断提升，从而既让广大职工拥有满满的职业获得感和幸福感，又能助力我们的企事业单位不断取得更大的发展。

□廖卫芳

■长话短说

要多研发一些老年人合意的“好东西”

能帮助老人起身的椅子、可以远程监测心率的智能床垫、内外方向都可开的防夹手推拉折门……在位于北三环的金隅天坛智慧适老体验中心，近百种适老家具吸引养老机构从业者和市民前来观看。记者日前从金隅天坛家具公司了解到，其自主研发的适老家具已应用在本市几十家养老机构，未来将向居家养老市场拓展。（5月6日 《北京日报》）

北京一家智慧适老体验中心的适老家具，吸引了众多养老机构从业者和市民前来观看，这是好事，但同时也折射了目前适老家具的稀缺现状。

我国已步入老龄化社会，庞大的老年消费群体，使得老年用品市场无疑成为一块诱人的大“蛋糕”。养老产业被人称为“朝阳产业”，可现实情况是，“朝阳产业”并未阳光四射。目前，我国养老产业的发展仍然处于开拓阶段，尚未出现成熟的发展模式和完整的行业规范。一方面，有巨大潜力的老年产业市场有待挖掘；另一方面，许多老年人在市场上买不到合意的“好东西”。

毋庸讳言，现在的银发市场，适合老年人的产品真的不多。大街上那么多的专卖店，从孕妇到婴儿、儿童的各类用品专卖店一应俱全，年轻人的就更不用说了。但是，很少有专为老年人开的专卖店。对此，有的老年人抱怨，“现在样样好东西都买得到，就是适合老年人的好东西不好买”。

养老产业呼唤有更多老年人合意的“好东西”。这些“好东西”不管是数量上还是品种上，目前还难以满足银发市场需求。大力开拓银发市场，既有助于提升老年人生活品质，也是生产厂商的巨大商机。

□周家和