

■劳动时评

站在劳动者立场审视厂规合理合法性问题

□张刃

加强内部管理，约束员工行为是企业的权力，无可厚非。但是，权力源自法定，超越法定、滥用权力就是违法。

在劳动争议诉讼日益增多的当下，由于用人单位大多以违反内部规章制度为由与劳动者解除劳动合同，其合理合法性成为司法实践的一个焦点。有媒体据此设问：对企业规章制度，法院如何行使审查权？用人单位如何避免“家规”违法？劳动者如何正确维护自身权益？并且给出了答案。但答案有待商榷。

第一个答案：人民法院应持审慎态度，在用人单位规章制度

不违反法律法规的强制性规定、不违背社会公序良俗、未严重侵犯劳动者基本权利的前提下，“不宜过度干预用人单位的用工自主权，不宜对规章制度的相关条款是否合理进行更为深入的审查并作出否定性的评价。”这个答案的前半句无疑义，后半句的结论则过于草率。“过度干预”的“度”如何把握？条款是否合理为什么“不宜深入审查”？这两个疑问的产生，更因为法院方面同时承认，“司法实践中，存在着大量的用人单位通过不合理的规章制度损害劳动者权益的情况”，既然如此，当然应该干预、审查。

加强内部管理，约束员工行为是企业的权力，无可厚非。但是，权力源自法定，超越法定、滥用权力就是违法。法院审理劳

动争议，只能且必须以法律规定为“度”，只要严格依法办事，就没有什么“宜”或“不宜”的问题。至于“条款是否合理”，当然还是以合法为前提，“综合考量”也同样必须以法律为准绳。

第二个答案：“家规”应有人文关怀，充分尊重劳动者的知情权、协商权和监督权，制定民主、公开、合理的规章制度，而且要奖惩分明，“以奖为主才能留住人才，为企业创造更大的价值和财富。”这个答案看似正确，但没有明确如何实现和保障劳动者的权利；把奖惩分明最终落在“创造更大的价值与财富”，显然是为企业利益“考量”，反而虚化了前面所说对劳动者权利的尊重。

《劳动合同法》规定，用人

单位在制定、修订或决定“直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经过职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商。”事实上，许多劳动争议的发生，就在于企业规章制度没有经过法定的民主程序。人们很难相信，用人单位不知道相关劳动法规，而是假“管理”之名行侵权之实，知法违法就是藐视法律。此外，用人单位敢于违法，还在于劳动市场的供求关系——既然不愁找到“听话”的劳动力，自然敢于无视劳动者权益。如此，所谓“人文关怀”也就虚无缥缈了。

第三个答案：“提醒劳动者，应当对用人单位的规章制度予以重视。征求意见时不提意见，不认真看规章制度的内容，发生争议……一般不会得到法院

的支持。”“对用人单位的处理决定不服时，应当通过规章制度规定的程序或者其他合法途径反映问题，而不应意气用事实施更为严重的违反规章制度的行为。”这番话说得“超然”，实则在“规劝”劳动者“守规矩”，而对企业“家规”是否违法却并不着一字，不能不令人感到倾向的偏颇。

现实的劳资博弈中，劳动者处于弱势地位，在被侵权时选择沉默、忍受，都是可以理解的，但法律是强大的，违法必究是法治社会的重要原则。劳动者可以因为弱势而无奈，但执法者却不可以无所作为。既然对企业行为有若干“不宜”，为什么对劳动者却“过度”苛责呢？说到底，站在何种立场认识企业规章制度的合理合法性，决定了答案的不同。

■每日图评

“老书店又回来了”传递积极信号

2021年8月，书店旧址所在区域提升改造为西安老城内的特色文化街区，钟楼书店也在做好文物保护的基础上回迁至原址重新开业。书店外立面保留玻璃橱窗、苏式浮雕、和平鸽等元素，基本还原了20世纪50年代的原貌，内部以红色传承、年代记忆、文化之约三条主线塑造怀旧主题形象，让市民和游客在书店里感受满城书香和古城的文化底蕴。（8月30日《工人日报》）

据了解，西安新华书店钟楼书店是西安第一家国营书店，也被誉为西安的文化地标。2007年，书店入选西安市第三批市级文物保护单位名录，2014年成为

陕西省重点文物保护单位。2008年，钟楼书店以商业置换的形式整体搬迁。这些年，在很多城市书店正在慢慢从人们眼中“消逝”。而“老书店又回来了”无疑是一个积极的信号。

一方面，老书店也是一种文化品牌，承载了很多人难忘的记忆。“最是书香能远，腹有诗书气自华。”很多人从文字中触摸世界的脉搏，往往都是从老书店开始的。感悟生活，陶冶性情，舒展胸怀，老书店让我们从中感受到了一种别样的快意和乐趣，同时也感受到了人生的意义和价值。可以说，老书店也是我们城市文化的一种记录和映射。



另一方面，“老书店又回来了”也是对人们崇尚读书的积极引领。缺少文学经典、缺少厚重内容、缺少有效思考，这些都是现在年轻人阅读存在的普遍问题。显然，这样的阅读状况不

利于我们文化的传承。“老书店又回来了”不仅是一种文化符号的回归，更是要唤起人们对文学经典的阅读热情，传播更多正能量。

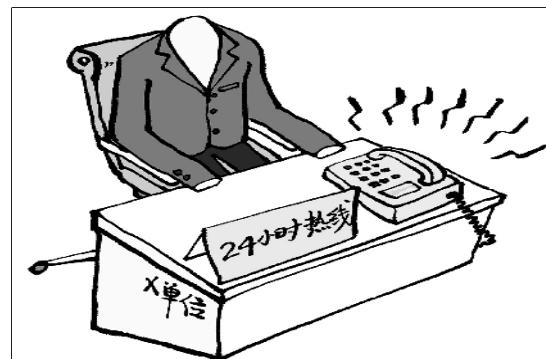
□陶象龙

■网评锐语

警惕利用疫情防控实施的核酸检测新骗局

李雪：8月29日，据央视新闻报道，近期网络上有一些人声称，可以“快速出核酸检测结果”“加急最快半个小时就出结果”，不过需要额外收费。据了解，核酸检测一定要由经卫健部门认证的具备资质的医院或第三方检测机构出具，根本没有所谓的私人渠道。核酸检测新骗局无疑利用了某些人急于要证明且防范意识差的心理。监管执法部门须加大对此类不法行为的打击力度。

世象漫说



自动客服

“说是24小时热线，但大部分时间都找不到人，只有自动语音一遍遍的提示。”前不久，安徽读者周女士来信反映，自己想咨询与驾照迁移相关的业务，多次拨打工作地交通服务热线电话，自动客服解答不了疑问，而人工客服连续多天无人接听。“几天时间，我打了十几次电话，一直没能解决问题。每次，自动客服还程式化地问我‘对本次投诉的反馈是否满意’，真让人哭笑不得。”周女士说。（8月30日《人民日报》）

□王铎

有感而发

“职工满意食堂”让职工吃出幸福感

天铁公司工会在“我为职工办实事”实践活动中，实施了“职工满意食堂”计划，在公司13个食堂全线推出特价菜、特色菜，让职工吃出幸福感。（8月30日《天津工人报》）

据报道，该公司特价菜的价格采用七折优惠，供餐数量通过采集的日均就餐人数和当日菜品数量测算而来，确保菜量的供应。5月份以来，还组织开展了为期两个月的厨师大

赛，围绕如何提升饭菜质量，让职工满意等问题开展多次研讨，使职工体会到“舌尖上的幸福”。

民以食为天。职工吃得好不好，直接影响到他们的心情和工作情绪。在现实生活中，有些企业总认为，只要职工的收入能增加就可以了，职工食堂的好坏无关紧要。于是，出现了职工吃得饱，却不能吃得好的现象。其实，办好职工食堂，也是一种企

业文化。笔者认为，天铁公司实施“职工满意食堂”计划，从职工食堂细微处着手，通过改善就餐环境、提高饭菜质量来提升整体服务质量，不仅让职工在一日三餐里体会到企业的关爱，提升了幸福感，而且从饮食文化中，让职工感受到了企业对自己的重视和尊重，能够激发出积极向上的内在动力，增强企业的凝聚力和发展力。

□费伟华

■长话短说

打击“号贩子”还需“打防结合”

记者28日从北京市西城区人民法院获悉，在该院日前审结的一起刑事案件中，“号贩子”孙某指使他人制作抢号软件，突破了北京某医院后台服务器的防护措施限制，抢号牟利，西城法院以破坏计算机信息系统罪，判处孙某有期徒刑2年，判处邵某有期徒刑1年6个月。（8月28日新华社）

一直以来，“号贩子”就如“打不死的小强”一样，如影随形地“游荡”在医院的各个角落里。他们在医院周围，通过多种非法手段，获取专家医生诊疗的号源，并加价转让牟利，从中获取高额利润。“号贩子”的这种不法行为，不仅严重扰乱了正常的就诊秩序，破坏了公平就医环境，而且还严重损害了广大患者获得医疗服务的公平权利。可以说，打击“号贩子”已是势在必行。

笔者以为，打击“号贩子”还需“打防结合”。首先，要建立健全内部管理制度。医院要建立并完善相关的内部管理制度，包括实名挂号制度、健全的网上挂号制度、多部门信息共享机制、人脸识别信息系统等，通过织密一系列的“防护网”，让“号贩子”没有“生存空间”和“用武之地”。其次，要实施严厉惩处机制。公安部门要对“号贩子”采取“零容忍”的态度，并加大惩处力度，提高违法成本，发现一起查处一起，该追究法律责任的要追究法律责任，绝不纵容。其三，要建立“黑名单”制度。相关执法部门不妨采取“黑名单”制度，将“号贩子”列入“黑名单”，让“号贩子”因自己的无良行为付出“沉重的代价”，从而倒逼其遵规守法。

□叶金福

帮扶残疾人就业体现关爱之情

鹰远：据媒体报道，近日，广东梅州市五华县残联举办残疾人专场招聘会，搭建用人单位与残疾人的沟通平台，带动就业困难的残疾人实现就业。帮扶残疾人就业，体现关爱之情。对残疾人进行帮扶的最好方式，就是解决他们的就业问题，有了职业就有了较稳定的收入，这样才有助于残疾人改善生活状况。