

■劳动时评

对那些凌驾于法律之上的企业“家规”必须零容忍

□何应洋

法治社会，企业的一切行为，都必须纳入法治轨道，接受法律约束，包括劳动规章制度的建立和完善。“家规”再大大不过法律，任何企业的劳动规章制度，都不能突破法律底线，逾越法律红线，凌驾于法律之上。

员工张某被公司单方辞退，理由之一为他与同事私聊时称公司领导为“老太太”。本案经劳动仲裁，诉至法院。日前，北京市大兴区人民法院经过审理，认定解除劳动合同违法，判令公司向张某支付违法解除劳动合同赔偿金2.7万余元。

《劳动合同法》明确规定，用人单位只有在法定情形下才能与劳动者解除劳动合同，否则皆属违法解除。诉讼过程中，双方争论焦点最终集中在公司是否可以因张某私聊称呼公司领导为“老太太”而被解雇。企业认为，张某“对公司领导使用不当言论及称呼”“不具备一名合格管理人员所应具备的素养及专业……该行为违反《员工手册》中的乙类过失”，为此，解除与张某的劳动合同。

以严重违法企业规章制度为由解除劳动合同，确实是《劳动合同法》规定的法定情形之一。但公司给出的理由是否符合法律的规定？张某的行为是否达到严重违法公司规章制度的程度？法院认为，从工作岗位看，张某不

属于高级管理人员，其言论的权威性、影响力和影响范围均相对较小。从言论内容看，“老太太”一词契合公司法定代表人的性别、年龄情况，并不具有贬低或侮辱性的含义。从谈话语境来看，张某当时是与同事单独沟通，气氛比较宽松，用语比较随意，因一句“老太太”而给其严厉处分，显然属于反应过激。法院最终认定，根据《员工手册》规定，张某相应行为，并未达到严重违法规章制度的程度，公司基于此解除劳动合同属于违法解除。

用人单位制定“家规”，加强企业内部规范化管理，行使用工自主权，是法律赋予用人单位的权利。但“家规”须依法建立，履行必要民主程序。同时，依据“家规”处罚职工，

还需合理适度，不能自说自话，任性自由裁量。

因私聊时称公司领导为“老太太”即被认定违反企业“家规”，且堂而皇之当作一条解除劳动合同的理由，这在依法治国的今天，着实让人匪夷所思，令人瞠目结舌，但它又确实实实在发生我们的身边。

私下称公司领导为“老太太”被辞退，或许只是个例，但一些企业随意滥用“家规”、颐指气使对待劳动者的事情，绝不会是孤例。这一典型案例提醒我们，向一些法人代表普及法律常识，增强其依法制定、合理用好“家规”的意识任重道远，还须多方发力。对于无法无据的企业“家规”，劳动行政部门要责令其修改完善，对拒不整改的要坚决

叫停。对于逾越法律红线的企业“家规”，执法部门应采取零容忍态度，发现一起查处一起，让其付出相应代价。在企业制定“家规”时，工会组织要加强监督，及时提醒履行必要的民主程序，确保“家规”合规有效。劳动者也要勇于拿起法律武器，维护自身权益，让想利用奇葩“家规”惩戒劳动者的企业没有得逞机会。

法治社会，企业的一切行为，都必须纳入法治轨道，接受法律约束，包括劳动规章制度的建立和完善。“家规”再大大不过法律，任何企业的劳动规章制度，都不能突破法律底线，逾越法律红线，凌驾于法律之上，更不能成为企业主随意凌辱员工的工具。

■每日图评

职工意见“码”上提，更要“马上办”

为全面提升矿井后勤服务质量再提升，近日，潞安化工集团李村煤矿创新推出“有意见‘码’上提”举措，开门纳谏，倾听职工群众的心声，获得赞声一片。（9月15日《山西工人报》）

据报道，该企业职工只要扫描“李村煤矿职工建议（意见）征集”二维码，即可打开意见征集界面，输入单位、姓名、联系方式，就可对职工餐厅、井口餐厅、职工公寓等工作进行评价，反馈日常用餐、住宿遇到的具体问题，对后勤服务提出意见、建议。同时，该矿对收集到的信息

及时进行分类梳理，对有关问题进行核实交办，真正实现职工“‘码’上提”、责任部门“马上办”，使之成为听民声、解民忧的新平台。

职工有意见“码”上提的做法，实际上是搭乘“互联网快车”，通过征集职工群众在日常工作、生活中的痛点、堵点、难点问题，打造全方位、多维度的畅通职工意见反馈渠道，以便更有针对性地服务好职工群众，最终是要把职工在网上的意见和建议，转化为着力解决职工群众的操心事、烦心事的实际行动。

笔者以为，群众路线是我们



党的生命线和根本工作路线。践行群众路线，是新时代党的群众路线在网络空间的延伸拓展和生动实践。企业践行网上群众路线，就要及时回应职工“码”

上意见，有关部门要“马上办”，这样才能真正使网上群众路线落到实处、见到实效，促进企业稳定、健康发展。

□周家和

■长话短说

“职工午休驿站”服务到公交司机心坎上

8月26日，山东省青岛市城运控股公交集团33路驾驶员姜鹏结束了上午的运行，在职工食堂吃完饭后，来到职工午休驿站。此时，空调已由管理员打开，姜鹏从收纳柜里拿出自己的折叠躺椅，小憩一会儿。（9月19日《工人日报》）

山东省青岛市城运控股公交集团通过“工会主席接待日”了解到一些驾驶员存在“午休难”问题后，及时召开研讨会，利用会议室、情绪宣泄室、职工之家等现有资源，为职工打造一个午间小憩的场所。首批“职工午休驿站”在隧道巴士公司、轨道巴士公司试点，随后在全集团推进，惠及近万名职工。

对有午休习惯的人来说，有句话形容得颇为贴切：中午不睡，下午报废。公交司机岗位比较特殊，中午能否休息好，影响到行车安全，影响到司机的身体健康。青岛市城运控股公交集团专门打造的“职工午休驿站”，无疑是服务到了公交司机的心坎上。

因为缺乏午休场所，现实中很多公交司机中午不能很好休息。特别是，有时候公交司机结束上午工作后下午还要接着开车，午休就显得更为重要。“职工午休驿站”不仅是公交驾驶员们的“睡眠补给站”，也是他们的“精神加油站”，公交司机中午休息好了，才能有良好的状态开始下午的工作。

更可贵的是，当地不仅给公交司机打造了“睡眠补给站”，相关单位还分别制定了《“职工午休驿站”星级评定管理办法》《“职工午休驿站”管理办法》，明确了管理员的职责和消毒防疫等要求。如此，使“职工午休驿站”的管理更加规范化，也更具可持续性和服务性。

□余清明

■网评锐语

祭出法律利剑治理网络谣言

潘铎印：为深入清理网络谣言和虚假信息，营造风清气正的网络环境，按照2022年“清朗”系列专项行动总体安排，中央网信办决定9月起在全国范围内启动为期3个月的“清朗·打击网络谣言和虚假信息”专项行动。谣言止于智者，更止于法律。要加大造谣传谣行为的惩治力度，祭出法律利剑，提高其违法成本，让其付出应有代价，坚决遏制虚假信息、网络谣言的传播。

景区不能过度商业化

李雪：进入古镇，到处都是红柳烤肉、臭豆腐、大鱿鱼、奶茶……今年暑期，有很多旅客投诉景区过度商业化的问题，包括景区内购物场所数量较多、面积较大、经营秩序欠佳；商业街过长，景观质量差，普遍存在不明码标价、服务质量差等经营不规范问题。景区过度商业化是一种短视行为，景区要实现高质量可持续发展，须避免落入过度商业化怪圈。

■世象漫说



“骑行热”

深度探索胡同小巷、约上好友郊外远行，或是来一场美食之旅……在不少城市，越来越多的人选择骑车出行，悠然享受休闲时光。城市骑行热度进一步升温发酵，热门运动自行车一车难求。中国自行车运动协会数据显示，我国参与骑行运动的人数已近千万。（9月19日《人民日报》）

□陶小莫

■有感而发

让更多新就业形态劳动者体验暖“新”大餐

9月14日，苏工暖“新”行动——“8+X”综合服务集市活动徐州专场启动仪式举行。货车司机、快递员、外卖配送员等200名新就业形态劳动者参加活动，现场体验暖“新”大餐。（9月19日《江苏工人报》）

据报道，苏工暖“新”行动——“8+X”综合服务集市包括健康服务、专项保险、入会服务、暖“新”礼包、困难帮扶、能力提升、法律服务、心理咨询8项工会关怀内容。在此基础上，徐州市总工会根据实际，加载健

康义诊、就业服务、康乃馨服务、阵地共享服务4项特色服务项目。

近几年来，随着社会发展和平台经济的兴起，外卖配送员、快递员、货车司机、网约车司机等新就业形态劳动者不断增加。由于他们平时时间比较忙，在工作和生活中遇到政策法律、健康、职业培训等方面的难题和困惑后，不知道如何办理、到哪里办理。徐州市开展的苏工暖“新”行动，不但为新就业形态劳动者提供了方便，还满足了他们

们多样化服务需求。

新就业形态劳动者是在共享经济迅猛发展的新形势下涌现出的一支新型劳动大军，做好他们的服务保障工作，是促进灵活就业、增加就业岗位和群众收入的重要措施和抓手。因此，各级工会组织、人社部门要根据实际情况经常性开展“赶集”活动，为不同行业的新就业形态劳动者量身定制暖“新”服务包，切实帮助他们解决实际困难和问题，为新就业形态劳动者创造温馨舒适的工作和生活环境。

□赵杰昌