

■劳动时评

不能放任逼人离职的花式侵权伎俩得逞

□张智全

企业滥用花式伎俩逼人离职，不仅损害劳动者合法权益，也给和谐劳动关系的建立添堵，凸显了劳动者权益保障还存在顶层制度设计不够完善的短板，必须对症下药地攻克劳动者权益保障不足的难题。

整个办公室里，所有人的椅子都是正常的办公椅，只有其中一个位置的座椅被换成了红色塑料凳；坐在这个座位的员工，被要求在原有工作之外，不仅要承担其他员工的一些工作任务，还安排清理一周的厕所和垃圾……这是某公司老板为报复并逼迫员工主动离职作出的一系列安排。记者近日采访发现，企业逼人离

职的情况并不少见，其手段包括但不限于大幅降薪、调离岗位、变更工作地点、安排过重的工作任务等。（11月29日《法治日报》）

在法律上，企业有自主用工权，可以依法对不满意的员工解除劳动合同。然而在现实中，一些企业并依法“出牌”，而是频使“穿小鞋”、“找茬”克扣工资、侮辱性调离岗位、职场PUA冷暴力、安排过重的工作任务等伎俩，让员工在绝望之余“主动离职”。企业如此“耍流氓”地逼人离职，不仅有违基本诚信经营伦理，也是变相对劳动者合法权益的侵犯，不能任由其所欲为。

一些企业变着花样逼迫员工“主动离职”，目的只有一个，就是让自身违法解聘员工实现“零

成本”。《劳动合同法》第48条和87条规定，用人单位违法解除或者终止劳动合同的，按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。企业在没有合法理由解除或终止劳动合同、又不愿为此向员工支付赔偿金的抉择中，为规避法律责任风险，逼迫员工“主动离职”，也就成了最为理想的选择。这种在员工“主动离职”合法马甲掩盖下的侵权，相比于“赤膊上阵”式的直接侵权，其隐蔽性更强，危害性更大，更需要引起高度重视。

值得警惕的是，从过往的案例来看，企业逼人离职的侵权伎俩大多能够轻易得逞。目前，我国《劳动法》《劳动合同法》对企业故意员工的各种隐形侵权行为没作出具体规制，如果员工不小心“得罪”了企业，则极有可能招

致各种报复、刁难和打击，让企业滥用各种上不了台面的伎俩逼迫员工“主动离职”有机可乘。

毋庸置疑，企业利用花式伎俩逼人离职的行为已涉嫌违法，深受其害的员工完全可以依法维权。不过，员工维权除了面临时间和成本耗不起的困境外，还面临举证难的障碍。毕竟，企业对员工施展的各种花式逼人离职伎俩，比如职场PUA冷暴力、侮辱性调岗等，一般不容易界定，企业完全可以对此给出充足合理的解释，被侵权的员工想要通过确凿证据证明企业是故意“找茬”，可以说是难上加难，无形中让企业乐此不疲地逼人离职底气十足。

企业滥用花式伎俩逼人离职，不仅损害劳动者合法权益，也给和谐劳动关系的建立添堵，凸显了劳动者权益保障还存在顶

层制度设计不够完善的短板，必须对症下药地攻克劳动者权益保障不足的难题。

首先，要通过适时修法、出台司法解释等方式，进一步完善法律，引入用人单位对劳动者消除敌意环境以及围攻的义务规则，规定劳动者请求实际劳动的权利，从而以严密的“法网”倒逼企业循法而行地规范行使自主用工权。

其次，相关部门在处理该类劳动争议纠纷中，不妨在特定情况下，实行举证责任倒置制，让企业对逼迫员工的“主动离职”侵权行为“自证清白”，从根本上解决劳动者维权中的举证困难。惟其如此，企业才能在法律“紧箍”和劳动者主动积极维权的双重约束下，心知敬畏地打消滥用花式伎俩逼人离职的歪念。

■每日图评

“一站式”就诊让患者少跑路

昨天上午，位于南通创新区的市第一人民医院新院开诊，首批25个门诊科室对外运行，一半以上专家坐诊，以患者为中心的岛式诊疗中心建设，给市民带来一系列就医新体验，真正实现了“一站式”挂号、问诊、检查、转诊、缴费、会诊，让患者少跑路。（11月29日《江海晚报》）

“一站式”就诊的最大特色就是大大优化了患者的就诊体验。“以前，门诊都是按照传统的内科、外科分科设置，而‘一站式’就诊则打破内外科限制，以患者为中心建立多样化诊疗中心。”以心脑血管为例，将心血

管内科、心脏外科、血管外科、胸外科、神经内科、神经外科、康复科、心理门诊、神经电生理等共同组成诊疗单元，“这样既方便了多个相关科室的医生进行会诊，也方便了患者在诊间轻松转诊，无论是医生还是患者都少跑路，大大提高了就诊效率。”

可以说，“一站式”就诊尤其是老年患者的福音。在开通“一站式”就诊的心脑中心，就诊的大部分是老年人和老病友。有老年患者体验了“一站式”后表示，“上了年纪腿脚不方便，加上我有胸痛的症状，走路容易心慌、喘气。现在好了，这里看



病、检查、缴费都很方便，抬个腿、转个身就到了。”

现在医院设置的专科，越来越精细，医院规模也越来越大，患者就诊环节随之增多，从挂号开始，就需要一站接一站的跑腿，

如果需要转诊，等于要重复一遍挂号、候诊的过程，不仅多跑腿，还多耗不少时间。从这个角度说，“一站式”就诊不仅方便了患者，更让群众的生命健康和安心，多了一份保障。

□钱凤伟

■长话短说

生产一线
有最好的创新土壤

连日来，党的二十大代表、太钢不锈钢冷轧厂连轧作业区班长牛国栋，应邀到山西工匠学院、太原市赛马场社区等处作报告，宣讲二十大精神。在宣讲现场，牛国栋总要拎出几张“手撕钢”，在空中轻轻抖动，清脆的撞击声中交织着一片惊叹声。他说，“这就是我们工人团结的成果，奋斗的成果，创新的成果。生产一线有最好的创新土壤，最容易产生创新火花。”（11月28日《工人日报》）

据报道，20多年来，牛国栋所在的作业班经历了四次更新换代，每一次更新换代都意味着需要探索一套全新的工艺技术。他们经历了700多次失败后，现在能将一卷3毫米厚的钢板，经过6道工序13个道次，“擀”成0.25毫米厚的带钢，相继研发出0.02毫米、0.015毫米“手撕钢”，把百炼钢做成了绕指柔。

随着科技发展，市场竞争更加激烈，创新已成为企业发展的源动力。企业职工是企业创新的主力军，而生产一线则是职工最好的创新土壤。牛国栋和他所在作业班的成员，就是在生产一线，通过技术创新，硬是把一个个“不可能”变成了“能”。实践再次证明，一线技术工人只要肯动脑、勤动手，就能在生产一线这一创新土壤上培育出累累创新果实。

笔者以为，企业高质量发展，离不开技术创新，生产一线是最好的创新土壤。回看近年来一些企业的技术工人获得各类科技进步奖的成绩单，我们发现，几乎大多数的创新成果都来源于生产一线的探索与实践。就以0.015毫米“手撕钢”为例，就是对生产过程中技术问题的提炼、释疑和突破。生产一线是企业发展中技术问题最集中的地方，也是创新的最好土壤，它为技术工人提供了宽广的创新空间。我们为牛国栋所在作业班的创新成果喝彩，也期盼更多技术工人能在生产一线岗位上创新、出彩。

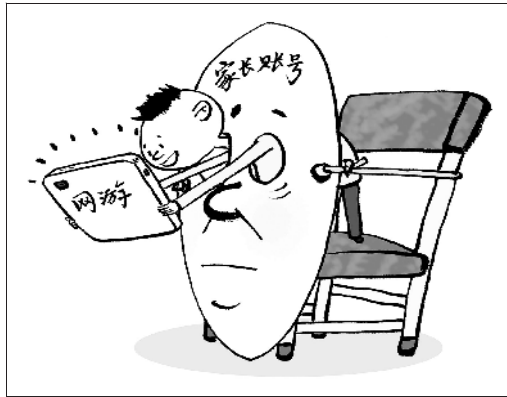
□周家和

■网评锐语

打击“销售假药”
必须零容忍

潘铎印：在互联网上大肆销售的、宣称能治疗哮喘和关节炎的“神药”，竟含有违禁成分，长期服用会严重损伤身体。日前，经浙江省海盐县检察院提起公诉，法院以销售假药罪判处被告人黄某有期徒刑十年六个月，并处罚金125万元。打击“销售假药”必须零容忍。药品安全责任重大，绝不容许“掺杂使假”，对药品的管理，必须坚持最严谨的标准，最严格的监管，最严厉的处罚。

■世象漫说



用家长账号玩游戏

11月30日，由共青团中央维护青少年权益部和中国互联网络信息中心发布的《2021年全国未成年人互联网使用情况研究报告》。调查发现，尽管85.9%的未成年人和91.6%的家长都知道青少年模式，但设置过青少年模式的未成年人和家长均不到五成，四成家长认为青少年模式效果不够明显，一成未成年网民表示对青少年模式不满意。未成年人游戏账号管理趋于严格，但有31.9%的未成年网民使用家长账号玩过游戏。（11月30日 中新网）

□王铎

■有感而发

“人人都讲一小课”激发班组学习活力

整治医美行业乱象
维护消费者合法权益

王桂霞：29日，中消协发布消费提示，提醒广大消费者要理性看待医美需求，正确选择医美机构，审慎做出医美决策。近几年，国内医疗美容市场正呈现快速发展趋势，因医疗美容引起的消费纠纷也不断增多。医美行业亟需“刮骨疗毒”，做最彻底整顿，实施高标准、强监管措施，积极维护消费者合法权益，整治各种医美乱象，给其立规矩、定标准，引导医美行业步入发展正轨。

山东能源集团新疆煤化工公司在班组中推行“人人都讲一小课”的分享机制，分享的形式和内容丰富多样，有的变工作现场为培训现场，故障难题即学习课题，工友即老师；有的将控制盘变成抢答器，进行在线讲学和提问，在较短时间内实现班组内部知识、经验、技巧的交流共享。（11月29日《工人日报》）

众所周知，班组普遍存在工学矛盾，平时班组职工忙于上

班，想要为自己进行知识和技能“充电”，总感到缺少时间和精力，而班组中又没有较好的学习的机制和平台，使学习成了职工可望而不可及的事情。

如何利用碎片化时间，激发班组学习的活力？笔者以为，新疆煤化工公司在班组中建立“人人都讲一小课”的分享机制，不仅可以促使班组职工去学习去思考去创新，使感性的实践上升到了理性认识，有利积累和提升

技能，而且让班组职工结合自己的工作实际讲述的“小课”，从生产实践中来，到生产实践中去，他们摸索出来的不少小窍门小技能通俗易懂，好学好记，可以针对性地解决生产中的一些难题，既实在又管用。同时，班组职工在分享知识、经验、技巧之中，互相学习和帮助，也提高了班组职工的整体素质，实在是一个一举多得的好办法，值得加以学习和借鉴。

□费伟华