



上小号  
不能超过2分钟



建隆漫画

不结婚就解聘



**编前:**近期,山东一企业要求单身员工必须限期结婚,广东佛山一机械制造公司也要求“小号上厕所”不超2分钟,让人瞠目结舌的规定背后,暴露部分企业对员工权利的无视与管理的越界。从法律层面看,两家企业的规定均涉嫌违法,“限期结婚令”违背《民法典》确立的婚姻自由原则,而“限期如厕”则涉嫌违反《劳动法》。企业管理的边界,应止步于法律红线与人性底线。科学的管理,既要守住《劳动法》等法规框架,也要以人性化策略激发员工主动性。

限期结婚



管理也要有边界感  
规定不结婚就解聘、小号上厕所不超过两分钟……



管理也要有边界感

## 要求单身员工“不结婚就解聘”

近日,山东省临沂市沂南县一公司发布通知要求单身员工在限期内结婚,否则将解聘。该通知也引发争议。

### 事件

### 三季度内不能结婚成家 公司将解除劳动合同

通知由山东省舜天化工集团有限公司发布。通知要求:各单身工友(28~58岁,含离异)限期内成家立业,组建家庭,于2025年9月30日前解决个人婚姻问题。一季度内完不成的,个人要写检讨;二季度内完不成的,公司要进行考核;三季度内完不成的,个人要离职。若三季度内不能结婚成家,公司将解除劳动合同。督办考核单位为公司办公室、人力资源部,如督办单位完不成以上工作,公司对督办单位进行重度不作为考核。

2月14日,沂南县劳动保障监察大队表示,已有工作人员于13日前往该公司查看情况。沂南县人力资源和社会保障局工作人员称,2月13日下午,工作人员已经约谈了涉事公司有关负责人,了解到该公司目前没有员工因为未婚而被辞退。

上述工作人员表示,该公司的初衷是希望员工解决婚姻问题,但通知内容违反了我国《劳动法》《劳动合同法》有关规定,县人社局已立即叫停,并向公司下达了责令改正指令书,后续也会持续跟进,关注该公司的情况。14日13时许,该公司办公室也就此事回应记者称,目前该通知已被撤回并叫停。

### 说法

### 该通知不具备法律效力

对此,北京大学法学院副教授、博士生导师阎天表示,该通知是一种劳动管理行为,这种行为违反了我国的《劳动合同法》。

阎天解释,现行的《劳动合同法》第39条等明确规定了用人单位单方解除劳动合同的法定情形,不结婚并不属于法律规定的用人单位可以单方面解除劳动合同的情形,所以该通知不具备法律效力。

与此同时,该通知客观上会限制公民的婚姻自由。婚姻自由在中国是一项由《宪法》保障的权益,在《婚姻法》和《妇女权益保障法》中也有所体现,而用人单位的通知,显然和中国倡导的婚姻自由精神不相符。

阎天提示,如果劳动者在工作中遇到用人单位提出类似的要求,用不符合法律规定的理由开除劳动者,劳动者可以选择向劳动保障监察部门举报,也可以提起劳动仲裁,如果对劳动仲裁结果不满,可以向法院提起诉讼。

对于用人单位单方面违法解除劳动合同,法律规定了相当严厉的制裁措施。如果用人单位输了诉讼,劳动者可以主张用人单位继续履行劳动合同,也就是自己回到原单位继续工作,也可以主张用人单位支付法定经济补偿金的两倍。阎天建议,用人单位要提高法律意识,严格按照《劳动合同法》的要求进行劳动管理,否则要承担法律责任。

此外,阎天指出,按照我国《劳动法》的规定,用人单位在劳动者求职时,不能询问劳动者婚姻、生育状况及计划,“这些信息都应被当作劳动者的个人隐私而加以保护。劳动者入职后,婚育状况是否有变化,也属于个人隐私,用人单位无权过问,更不能强迫劳动者公布婚育状况”。因此,上述公司的通知一旦落地,也涉嫌违反《民法典》和《个人信息保护法》。

## 限时2分钟 员工上厕所须“争分夺秒”

近日,广东佛山市顺德区一机械制造公司发布的《如厕管理规范》文件在网上流传。

该文件规定了正常如厕时间,其他上班时间“小号上厕所”,则不能超过2分钟,“如有特殊情况身体体质的,找人力资源申请,无薪如厕,备案”。

### 措施

### 规定违规将罚款百元

文件还公布了违规处理措施,表示公司将通过监控随时调取,对于违反上述规定的员工,将视情节轻重给予相应处理。违规将进行100元罚款(从当月工资扣减)。对于本次规范的目的,文中解释称,为了维护工作秩序,提高工作效率,整顿工作态度,依据《黄帝内经》医书,为了员工的身体健康着想。

对此,该公司工作人员解释,发布这一管理规范,是为了“告诉员工在哪个时间(如厕),没有说控制”。

2月13日,涉事公司负责人对记者表示,因员工不认可,故此试运行规范并未实施,现已取消。此前有员工如厕约一个小时,有员工频繁如厕,容易引起效仿,制定这个规范意在警示,避免上述情况。

该负责人说:“我们公司不大,有问题大家一块沟通,有错就改,员工对新规有意见就撤掉。目前主要是提醒和引导,这件事不存在炒作。”

记者了解到,公司盯上员工上厕所那点事,也不是第一次了。2024年10月,“公司防止员工摸鱼 厕所装计时器”词条上了热搜。

据某智慧环卫解决方案研发企业员工张女士介绍:“灯板有计时功能,一旦超过规定时长就会发出警报,时间由甲方自行设定。灯板还能实时显示每个厕所厕位的占用情况。”

部分公司还想出了新办法。记者梳理社交平台上的帖文发现,对于如厕方面的规定,每个公司各不相同:

有的上厕所前要写申请表,有的上厕所要向领导申请钥匙,还有的上“大号”要报备;

有公司直接屏蔽了厕所区域的信号,或者规定,上厕所的时间最长不能超过5分钟,超时多次就要扣钱;

还有公司怕员工躲在厕所内偷懒,安装一种能定时打开的门,上厕所最多给5分钟,超过5分钟门就会自动打开,让人无地自容;

甚至有公司直接设置专门的监督岗位,“入厕时间不能超过3分钟,老板会安排专人在厕所蹲守计时”。

### 声音

### 强人所难随意“扣工资” 已触及法律红线

平心而论,公司担心员工借着“上厕所”名义消极怠工,想通过制度规范来减少“员工带薪摸鱼”的支出,也情有可原。

不过,连上厕所的时间、次数乃至“大小”都要严格规定,本身就是强人所难,如果还以此为理由随意“扣工资”,种种做法均已经触及了法律红线。

根据《劳动法》第三条规定,劳动者享有休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利。有律师表示,使用厕所的便利不仅是属于员工休息的权利,亦属于劳动安全卫生保护的内容。用人单位应当保障员工上厕所的权利,为员工提供必要的卫生设施,并保障员工在工作期间能够合理使用卫生设施。

归根到底,员工来公司是上班的。公司整天盯着员工上没上厕所、上厕所花了多长时间,或是管员工结不结婚、谈不谈恋爱,都是缺乏边界感的表现。

对企业来说,简单地把“爱上厕所”与“工作效率低”挂钩,这种管理思维模式未免太过粗放。比起花钱花时间、想方设法地蹲在员工厕所门口掐表数时间,建立一套科学的绩效考核模式、人性化的管理方式,或许更有助于公司发展。

新京报 央视网  
综合极目新闻 工人日报