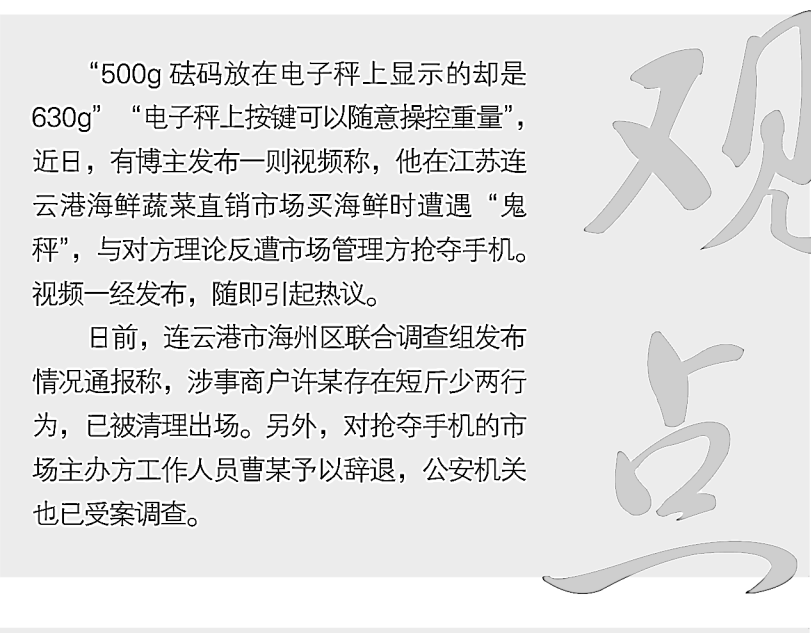


曝光鬼秤被抢手机 亦是监管的短斤缺两



“500g 砝码放在电子秤上显示的却是 630g” “电子秤上按键可以随意操控重量”，近日，有博主发布一则视频称，他在江苏连云港海鲜蔬菜直销市场买海鲜时遭遇“鬼秤”，与对方理论反遭市场管理方抢夺手机。视频一经发布，随即引起热议。

日前，连云港市海州区联合调查组发布情况通报称，涉事商户许某存在短斤少两行为，已被清理出场。另外，对抢夺手机的市场主办方工作人员曹某予以辞退，公安机关也已受案调查。

消费者监督权岂容“抢夺”

海鲜商家通过非法改装的电子秤来欺骗消费者，获取不正当利益，是对消费者权益的漠视和对市场规则的践踏。

而更加令人瞠目结舌的是，视频中的“市场管理方”在事件发生后，不积极协助调查和处理，反而通过抢夺消费者手机、威胁恐吓等方式妄图阻止消费者曝光真相，这种行为不仅是对消费者的进一步伤害，更是对公众行使正当消费监督权的挑衅。

监督权是消费者享有的对商品和服务以及保护消费者权益工作进行监督的权利。公众行使消费监督权可以及时发现商家违法经营行为，揭露损害消费者权益的真相，从而维护消费者的合法权益。在这起“鬼秤”事件中，

我们对商家的违法行为感到寒心，更对市场管理方的种种举动感到愤怒。

我们必须坚决反对任何试图遮蔽消费者监督权的行为。在消费者举报时，相关部门应该给予足够的支持和保护，确保消费者的合法权益得到维护。而在问题暴露时，相关工作人员也应扭正观念，以积极主动的态度去面对问题和解决问题，而不是抱有侥幸心理，妄图堵住消费者的“镜头”。

遮蔽消费者监督权的想法不可取。只有充分尊重和保护消费者的监督权，才能确保市场的公平、公正和透明。任何试图遮蔽或削弱消费者监督权的做法，都是对市场秩序和消费者权益的破坏，最终也将损害企业自身的形象和利益，得不偿失。

不怕“鬼秤”坑人，就怕沆瀣一气

商户明目张胆缺斤短两，被戳穿后还群起围攻博主，涉事商户确实够嚣张的。不过，尤其令人愤怒的，还是市场主办方工作人员曹某，不是去留存物证、主张正义，而是要求曝光者删掉视频，甚至悍然上手抢夺手机，让人大跌眼镜。

如今市面上的“鬼秤”固然伪装巧妙，但是这些小伎俩并不复杂，再先进的“鬼秤”自有专业的鉴定机构查验，管理部门查处起来也不难，真正让人担忧的是，某些管理者的麻木甚至公然为坑骗行为撑腰。

有网友表示，本以为现场工作人员一定会义正词严地主持公道，可万万没想到，工作人员居然跟商户是一拨的。这或许也能解释，为什么此前商户的态度那么嚣张。换句话说，正因为市场管理人员与商户沆瀣一气，才使得涉事商家的“鬼秤”肆无忌惮。

从身份看，曹某只是市场工作人员，严格意义上算不得“监管者”。但既然代表市场主办方，本身就负有维护市场公平交易的责任，排解争端也好，处置纠纷也罢，均应出自公

心。消费者举报缺斤短两，应该及时询问了解情况，并介入调查，而不是上来先消灭证据、先解决提出问题的人。更何况，既然长期身处市场，这个市场上是不是有“鬼秤”，此前是否有人举报缺斤短两，想来管理人员不会完全不知。如果心知肚明而仍坚持先把矛头对准打假者，这样的管理怎么可能保护消费者合法权益？

近年来，多地频频曝出“鬼秤”坑人事件。在查处个案的同时，有必要举一反三。

加大监管力度，织密监管网络，提升监管水平，从来就不是一句空话，而应该体现在持续性、日常性的监管在线状态上。

还要认识到，在大众消费领域，往往会有“一粒老鼠屎坏一锅汤”效应，一个海鲜市场出事，影响的不只是一个市场，还可能是一座城市的消费、旅游形象。唯有以真诚姿态和实际行动，严查严惩任何坑害消费者的行为，构建良好的消费环境，才能真正让一个市场、一座城市赢得口碑。

综合整理自红网、澎湃新闻等
(栎之 整理)

落实带薪休假，企业切莫“任性”

□ 宋波

带薪年假是职工法定权利。然而，有媒体近日采访发现，错把企龄当工龄、把双休日计入年休假、公司团建占用年休假天数、上班迟到扣年休假……一些企业任性制定年休假规则的现象仍层出不穷，使得不少劳动者难以享受完整的年休假期。

在经济社会快速发展的今天，人们不再仅仅满足于物质生活的富足，而是更加追求生活品质的提升。其中，拥有更多的休闲时间和更丰富的精神文化生活，已成为许多人的共同期盼。全国总工会开展的“职工生活品质网络专项调查”数据显示，近六成职工认为“更多的休闲时间和更丰富的精神文化生活”是生活品质的主要体现，仅次于“收入”，位居第二位。这种转变不仅体现了人们对美好生活的向往，也为企业的发展提供了新的思路。

劳动者是企业最宝贵的财富，他们不仅是生产的主体，更是创新的源泉。给予劳动者适当的休息时间，不仅是法律的要求，更是企业责任的体现。正如大地需要春雨的滋润，劳动者也需要年休假的滋养，以调整身心状态，激发工作热情，从而在回到工作岗位时更加积极、高效地投入工作。这种良性循环有助于企业提升整体绩效，实现可持续发展。

然而，一些企业却无视劳动者的合法权益，任性制定年休假规则，导致劳动者难以享受完整的年休假期。这种做法不仅损害了劳动者的身心健康，也影

响了企业的长远利益。一个不尊重员工休假权益的企业，很难在激烈的市场竞争中立足，更无法赢得员工的忠诚和信任。

落实带薪休假制度，企业需摒弃“任性”思维，回归法治轨道。首先，企业应充分认识到尊重员工休假权益的重要性，充分认识到带薪休假对于提升员工幸福感、增强团队凝聚力的必要性，不应以任何理由影响甚至剥夺员工的合法权益。其次，企业应按照国家法律法规的规定，制定科学合理的年休假制度，并严格执行。同时，企业还应加强内部管理，规范用工行为，确保员工的休假权益得到有效保障。

当然，落实带薪休假制度并非一蹴而就之事。它需要企业、政府和劳动者共同努力，形成合力。政府应加大执法力度，对违法违规的企业进行严厉惩处，形成有效的震慑力。同时，社会各界也应积极宣传年休假制度的重要性，提高劳动者的维权意识，确保年休假制度的落实。只要我们心怀对劳动者的关爱与尊重，就一定能让这项制度真正落到实处，让每一个劳动者都能在忙碌的工作之余，享受到那份应得的宁静与惬意。

总之，尊重员工休假权益是企业应尽的责任和义务。我们也呼吁相关企业放下“任性”的姿态，与劳动者携手共进，共同推动年休假制度的落实。

想离婚却都不想抚养孩子？行不通！

□ 茅苗

日前，山东菏泽市中级人民法院公布了这样一则案例：妻子起诉丈夫离婚，丈夫同意离婚，但夫妻二人均不同意抚养患有抑郁症的女儿。最终法院判决：不准原、被告离婚，驳回原告其他的诉讼请求。目前判决已生效。

根据我国民法典的规定，处理民事纠纷，应当依照法律。法律没有规定的，可以适用习惯，但是不得违背公序良俗。

从报道中可知，这位患有抑郁症在住院治疗的女孩，生于 2009 年 9 月。原、被告均不愿意抚养患有抑郁症的女儿，这种行为违背了公序良俗，侵犯了未成年人的合法权益，是推卸家长责任的表现。这种情况下，虽原、被告均同意离婚，法院判决暂不能准予双方离婚，正是对未成年人权益的依法保护和对优秀传统文化道德的法律捍卫。

未成年人处于生理心理双双发展的阶段，父母对其学习、生活的关心关爱、亲情陪伴，是其健康成长的重要保障。无论何时何地，何种境况之下，都不能放弃和缺失对孩子的爱与责任。

进一步说，即使是依法判决离婚的夫妻，离了婚也不是就等于万事轻松。

父母对子女有抚养和教育的权利和义务，应充分尽到为人父为人母的责任。在父母对子女的责任方面，法律上特别作了强调。如，我国民法典规定：父母与子女间的关系，不因父母离婚而消除。离婚后，父母对于子女仍有抚养、教育、保护的權利和义务。

再如，我国家庭教育促进法规定，公安机关、人民检察院、人民法院在办理案件过程中，发现未成年人的父母或者其他监护人不正确实施家庭教育侵害未成年人合法权益的，根据情况对父母或者其他监护人予以训诫，并可以责令其接受家庭教育指导；违反规定，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法予以治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

夫妻离婚，是个人追求爱情、婚姻和新生活的自由，是法律赋予的权益。不过，如若因此而放弃对孩子成长的责任，法律则明确不允许、行不通，甚至还要追责惩处。

学会并担负起对子女、家庭的爱与责任，越来越成为一堂“必修课”。一旦舍弃包括对孩子的爱与责任，无论如何，恐怕都难换来真正的幸福。