

让“契约精神”和“生育友好”不再冲突

日前，广州市白云区一对夫妻在自如平台以合租形式租住一房间，后因生了小孩被房东指责违约要求搬离。一番争议之后，“自如客服”官方回应称，租客夫妻决定寻找新的居住空间，和其他室友已就房间内公共空间使用、生活费均摊等问题达成共识，自如对各方进行适度补贴。

合同优先原则的法理基础应当得到尊重

回溯社交平台对此事的讨论，多围绕“合租房里到底能不能添丁”这一问题展开，回到个案争议细节，另外一层问题并不因个案的化解而消失：那就是合同约定在先的情况下，出现违约事项后是否要因倡导性的社会风尚而改变？

梳理现有信息不难看出，当事夫妻通过平台租住的房屋属于合租性质，而在相关合同条款中已经明确“每间房不得超过两人居住，且居住人的年龄必须在 18 至 40 岁之间”。

当事人添丁，首先导致超过居住人数限制，每天还有老人过来帮忙带孩子，一家人占用了合租房的公共区域，导致其他租客投诉噪音和卫生问题，这些已经属于违约事项。出现违约事由后解除合同，在法律层面并无太多问题。只是说，可能在常态租房合同签约场景下，当事人对于合同约定条款的效力存在一定的认知不足。

“合同有约定的，从其约定”，

这是合同优先原则的法理基础，与当事租客以及部分网友主张“生育友好”的观点并不矛盾。以合租的方式签署租房合同，就应当遵守合同约定，以“生育友好”作为抗辩有些强人所难。违反合同条款，不仅客观上造成对房东权益的侵害，当事人的一些行为对合租的其他租客也带来切实的权利剥夺性影响，包括媒体报道里提到的公用设施的使用、水电费的分摊以及安宁权的行使等。

无论如何，对于生效的租赁合同，一个健全有效的法治秩序中不应有事出从权的空间。最终在平台的补贴之下，本案中各方达成了最新的合意，也算妥善解决。但即便是个案纠纷调解过程中达成补充协议性质的协议，基本的是非对错还是明确的：合同是要遵守的，尊重意思自治，重视合同条款，拥有契约共识，是全民法治精神培育的重要内容，也是此案对社会的重要提醒。

到“打造生育友好型社会”的大命题下找思路

合租室友中途生娃，的确很容易对其他租客带来困扰。只是也要看到，对于添丁生娃后居住空间变小的局促感，新晋父母应该是体会最直观的。之所以生娃后依旧选择合租，恐怕也是囿于大城市租房成本较高、经济水平有限的无奈之举。新生儿一般对环境变动较为敏感，找房、搬家也需耗费颇多精力，限时几天内搬离的要求，确实有些强人所难。

值得注意的是，这对夫妻面临的并非个体性问题，而是折射出不少在大城市打拼者的共同处境。生娃后，生活和育儿成本随之增加，即便新晋父母都希望尽己所能为子女创造舒适、体面的居住环境，但是相较于合租，每月动辄多花费几千元的整租开支，并不是所有家庭都能够负担的。

在当下推动建设生育友好型社会的大背景下，如何从公共政策层面发力，破解这种生育困境，减少人们在住房层面的后顾之忧，显然应当被重视。比如，公租房项目可以开放为带

娃家庭优先配租，凭妊娠证明提前申请，使相关家庭能够在安稳、可预期的居住环境下待产、育儿；各地也应加强对年轻人居住成本的调查研究，有针对性地为育儿家庭提供住房补贴和公积金提取政策支持，尽量帮助他们获得独立、可负担的租住空间。

“居大不易”是现代人生活的场景性焦虑。关起门来，搞合租房里的“囚徒博弈”，没有一方是赢家。但是，放到公共政策层面上，引进公共政策倾斜、社会支持力量，针对生育痛点施策、精准放发生育补贴、适当减低房东税费等等，这些都是“做加法”的思路，能更好地消弭矛盾，事实上提升生育意愿。

“夫妻合租生娃”的课题，不是合同还是人道的单选题，也不应该只是房东、租客的博弈，要放到“居者有其屋”“打造生育友好型社会”的大命题下找思路。

综合南方都市报、澎湃新闻、中国青年报等 (业勤 整理)

“互联网+明厨亮灶”守护校园食品安全

□ 张西流

据报道，今年以来，各级市场监管部门着力压实校园食品安全主体责任，重点治理食材验收不严格、加工操作不规范、后厨卫生不达标、“三防”设施不齐全等突出问题，压紧压实校方和经营方食品安全主体责任。会同教育部门推动全国中小学食堂“互联网+明厨亮灶”覆盖率达 98.5%，形成了行业主管、部门监管、师生家长参与监督的共治格局，校园食品安全保障水平得到有力提升。

“互联网+明厨亮灶”打破了厨房重地的物理隔阂，实现了监督的革命性转变。过去，家长对学校食堂的了解往往局限于菜单公示和偶尔的参观，真正的烹饪过程、卫生状况成为看不见的“黑箱”。如今，通过实时监控视频直播，后厨的每一道工序、每一位工作人员的操作都清晰可见。洗菜是否敷衍了事？厨师是否规范佩戴口罩？食材存储是否合规？这些曾经困扰家长的问题，现在只需轻点手机就能得到答案。这种透明化监督不仅消除了信息不对称，更形成了强大的外部约束力，使食堂管理者时刻不敢松懈。

更重要的是，这种透明化运营，构建了多方共治的食品安全新生态。教育部门、市场监管部门可以通过平台实现远程巡查，提高监管效率；学校管理者

可以随时查看食堂运营情况，及时发现并解决问题；家长则变身为无处不在的监督员，形成无处不在的监督网络。当厨房里的一切都暴露在阳光下，违规操作无处藏身，食品安全自然得到更大保障。这种共治模式打破了传统单一主体的监管局限，形成了人人参与、人人监督的良好氛围。

从更深层次看，“互联网+明厨亮灶”工程，还在潜移默化中，重塑着校园食品行业的诚信文化。在全程可视的环境下，食堂从业者更加注重操作规范，更加自觉遵守食品安全制度，因为任何疏忽都可能被无数双眼睛看见。这种技术倒逼的诚信建设，比任何口头说教都更加有效。

当然，我们也应清醒认识到，“互联网+明厨亮灶”并非万能钥匙。再先进的技术手段也需要人的执行和制度的配合。如果流于形式，摄像头就成了“睁眼瞎”；如果发现问题后整改不力，透明监督就失去了意义。因此，必须建立与之配套的快速响应机制和问责制度，确保监督发现的问题能够及时得到处理，让技术真正发挥实效。

校园食品安全无小事，希望“互联网+明厨亮灶”能让每个孩子都能在阳光下享受健康美味的学生餐，让家长放心、社会安心。

“用工隔离”是对劳动者权益的系统性侵蚀

□ 关东客

“只因按公司要求与多家服务公司签订合同，我的工龄就断了？”据报道，有劳动者仅投递一份简历、签署一份劳动合同，却成为好几家公司的员工。在发生劳动纠纷时，个别劳动者遭遇“多年工龄被清零”。个别企业采取分立公司业务、设立劳务公司等方式进行形式上的“用工隔离”，试图切断劳动者工龄或否认与劳动者的劳动关系。

用工隔离的本质，是企业利用《劳动合同法》中劳动关系认定的技术性条款，将同一劳动者的服务期人为碎片化。从法律层面审视，所谓“用工隔离”实质是用人单位试图规避法定责任、损害劳动者权益的手段。我国《劳动法》《劳动合同法》等法律法规明确保障劳动者的合法权益，其中包括工龄连续计算的权利。工龄不仅关系到劳动者的经济待遇，如带薪年假、医疗期、解雇保护等，更是劳动者职业稳定性与尊严的体现。企业通过变换签约主体、人为制造劳动关系混乱，既违背了诚实信用原则，也涉嫌规避连续工龄带来的法定责任，是对劳动法治精神的公然挑战。

值得注意的是，部分劳动者对“用工隔离”的风险认识不足，或出于就业压力选择被动接受，进一步助长了这一现象。“都是一套人马，跑不了”，这

种信任固然反映了劳动者对企业的朴素情感，却也暴露出其对法律风险的无知。劳动关系的主体认定并非基于主观感受，而是由劳动合同、社保缴纳、工资发放等客观事实决定。一旦发生纠纷，劳动者可能面临维权举证困难、劳动关系认定复杂化等现实困境。

遏制“用工隔离”乱象，需要多方合力、系统治理。首先，劳动监察部门应加强对企业的用工监督，对通过关联公司交替签约、恶意中断工龄等行为加大查处力度，提高违法成本。其次，司法实践中应秉持实质重于形式的原则，在劳动争议处理中穿透审查劳动关系的实质，避免企业利用形式上的隔离侵害劳动者权益。此外，劳动者自身也需增强法律意识，签订合同时明确主体，保留相关工作证据，防范潜在风险。

工龄背后，是劳动者的青春奉献与职业忠诚，理应得到法律的坚实保护和社会的充分尊重。任何试图通过“小聪明”切断工龄、规避责任的做法，既切不断法定义务，更切不断企业对劳动者应有的责任与担当。当企业将“用工隔离”包装成“灵活用工”，监管者必须以法律之剑刺破这层伪装。唯有构建更加公平、透明的用工环境，才能让劳动者在职业生涯中积累尊严，让社会发展真正建立在可持续的劳动关系之上。