前几天，在浙江杭州一家山姆会员商店当促销员的王女士收到公司发来的辞职申请表，原因是其违纪将予以辞退。然而所谓“违纪”只是因她在工作中去了一次厕所。据透露，虽然工作守则和劳动合同上没有写明，但王女士及其同事被主管要求一天工作时间中只能上两次厕所，每次15分钟，且必须报备（据5月30日浙江电视台《1818黄金眼》报道）。

近几年，员工失去“如厕自由”的案例频频登上微博热搜，为防止员工借上厕所“摸鱼”，有的企业在厕所屏蔽手机信号，有的企业则在厕所设置计时器，限制员工上厕所的时间，甚至还有企业对超次数上厕所的员工进行罚款……每次这类新闻曝光后，都引发网友热议，这说明此事触及了许多上班族的痛点。

企业制定一些管理规范，防止员工“怠工”可以理解，但像这种逾越管理范围的极端要求，已经触及法律红线。以限制员工去厕所的时间、次数为例，如此死板的规定不仅暴露了企业缺乏人道主义精神，还违背了宪法对“公民的人格尊严不受侵犯”的规定，存在对员工健康权、人格权、隐私权等权利的多重侵犯。同时，劳动法中也有相关规定，劳动者具有“获得劳动安全卫生保护的权利”。限时限次如厕，无疑既是对员工必要劳动卫生条件的剥夺，也是对员工基本权利的剥夺。

王女士所在的公司，正是知道这一点，才未将这条规定写进工作守则或是劳动合同，转而以微信群通知的方式宣布，以为这样就能规避法律监管。此外，在以上厕所为由欲开除王女士时，该公司也未正式下发通知，仅仅想用一纸辞职申请表让王女士主动离职，以此逃避承担违法解除合同的赔偿责任。这个公司的煞费苦心之举，无疑是对我国劳动者权益保护相关法律的践踏，着实令人汗颜！

一个“限次限时如厕”，将劳动者的无奈、企业管理者的“威风”显露无遗，折射出当前劳动者的合法权益并未完全得到有效保障。解决这一问题，仅仅指望企业“大发善心”、多些人文关怀恐怕未必现实，关键还须劳动监察部门负起责任，一方面要加大主动抽查企业内部管理制度的力度，把这种雷人的“规矩”揪出来；另一方面要加强监管力度，深入调查企业的不法行为，对涉案企业违法用工行为依法重罚，树立一批典型案件，让违法的代价远远高于收益，倒逼企业敬畏劳动者权益。同时，劳动监察部门还要充分重视劳动者维权线索，积极帮助员工依法维权，通过个案办理倒逼用人单位规范内部管理。

企业管理是一门科学。单纯以劳动时间和劳动强度为主要指标管理员工，体现出一种粗放的管理思维，不符合现代科学管理的宗旨。要想提高员工的工作效率，企业可以通过科学的绩效考核、人性化的管理等方式来实现，而不是采用这种无视员工人格尊严，侵犯劳动者权益的方式。