

# 公司设局开除失明员工 判例规范企业用工边界

## 法治时评

特约评论员 胡建兵

据近日媒体报道,王女士(化姓)在某科技公司连续工作26年,在职期间视力受损被评定为一级视力残疾。该公司先与王女士协商实行降薪免考勤,后单方面要求其打卡考勤却拒不告知打卡地点,随即以“旷工”为由将其开除。湖北武汉东湖新技术开发区人民法院审理认定,公司行为系恶意制造旷工事实,构成违法解除劳动合同,判令其支付赔偿金20余万元及相应期间工资,二审法院依法维持原判。

法院生效判决明确,案涉科技公司解除劳动合同的行为于法无据。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定,用人单位以劳动者严重违反规章制度为由解除劳动合同,应当举证证明劳动者存在真实违纪行为,且规章制度合法有效。本案中,公司在未与劳动者协商一致的情况下变更考勤方式,刻意隐瞒打卡地点这一关键信息,人为造成劳动者无法打卡的客观结果,所谓旷工事实纯属恶意构陷,并不符合合法解除劳动合同的法定要件。同时,依据《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定,涉及劳动者切身利益的考勤方式等重大事项变更,应当履行民主程序并与劳动者充分协商。公司突然变更考勤规则且不进行有效告知,不仅程序严重违法,亦

违背诚实信用原则与公序良俗。此外,根据《中华人民共和国残疾人保障法》相关规定,用人单位应当根据残疾职工的身体特点提供适宜的劳动条件与劳动保护。公司未考虑王女士的视力残疾状况,未提供必要便利与保障,反而设置履职障碍,未依法履行对残疾职工的特殊安置与保护义务。

本案彰显了司法对劳动者合法权益的坚定保护,也为用人单位划定了用工自主权的法律边界。用工管理应当秉持善意、合理与公平原则,不得利用管理优势设置陷阱、变相逼迫员工离职。对于考勤、岗位等涉及劳动者切身利益的事项调整,企业必须履行协商、告知等法定程序,确保管理措施透明可执行,否则相关行为将被认定为违法解除。同时,企业应当依法履行对

残疾职工的保障义务,提供合理便利,杜绝歧视性用工行为。

该案作为规范用工行为的典型判例,对企业用工管理形成有力约束与鲜明警示。企业试图通过设局构陷等方式规避用工责任,不仅无法达到目的,反而将承担远超正常协商解除的违法成本,并面临相应的声誉风险。司法裁判以案促治,有效引导企业自查人力资源管理漏洞,规范用工管理流程,摒弃违规逼退员工的不当做法。对于劳动者而言,遭遇隐形解雇、恶意辞退等情形时,可通过固定证据、申请劳动仲裁、提起诉讼及寻求法律援助等途径,依法维护自身合法权益。该案充分表明,任何企图突破法律底线、恶意侵害劳动者权益的行为,终将承担相应法律后果。

## 有偿户外救援 不能全由公共财政兜底

王志高

随着户外运动持续升温,任性“驴友”违规探险被困事件频发。2025年全国发生户外探险事故473起,同比增长41.2%。面对不断消耗的公共资源,多地相继出台有偿救援规定,“谁来埋单”成为焦点。

争议的核心不在于救不救人,而在于谁该为不必要的救援成本买单。要回答这个问题,首先要看清“野趣”背后的社会心理机制。大量“网红路线”被包装为新手友好、出片胜地,却隐去地形落差、天气突变、无信号区等真实风险。调查显示,超过60%的徒步攻略未提及核心风险,32%标注无须专业装备、对“小白”友好。这种被流量煽动的冒险心态,代价却由整个社会承担。

一次山地救援往往涉及消防、公安、医疗、专业救援队等多部门联动,有时还需无人机热成像、通信保障车、便携基站等设备。民间救援人员坦言,经费主要来自政府购买服务和社会赞助,“有时队员也要自掏腰包”。更严重的是,救援者自身也面临生命危险。2025年,一名活动负责人独自进山搜寻失联者,遗体七天后在一处崖壁下被发现。公共财政为违规探险无限兜底,实际上是在用全体纳税人的钱补贴少数人的冒险冲动,同时透支着救援人员的生命安全。

有偿救援并非见死不救。民法典和旅游法均明确,接受救助后应支付相应费用。旅游法第八十二条明确规定:“旅游者接受救助后,应当支付应由个人承担的费用。”民法典第一百二十一条中无因管理制度中指出:没有法定的或者约定的义务,为避免他人利益受损失而进行管理的人,有权请求受益人偿还由此支出的必要费用。黄山景区施行有偿救援后,违规穿越案例下降约40%。今年1月,四川泸定一名失联者被救后,被罚款3000元,并承担2.72万元救援费用。这种“双惩”模式让任性者感受到规则的重量。

当然,有偿救援不是万能药。北京昌平推出的公益代偿模式颇具启示:被救援者可通过参加社会服务抵扣费用,既保留惩戒意味,也给予改过空间。对虚构险情者,则应纳入旅游信用黑名单,实现“对任性者处罚,对意外者包容”的精准施策。

要从源头减少违规探险,相关平台应当建立户外内容的强制风险提示机制,对涉及未开发区域的“种草”帖标注警示标签。同时,应建立统一的户外风险地图,实时更新危险区域和事故案例,让“网红滤镜”背后的真实风险无处遁形。

更深层的治理在于重建户外探险的行业秩序。当前,大量“AA约伴”团队以公益活动之名行营利之实,组织者缺乏资质却招揽生意,出事后一走了之。应建立户外领队资格认证制度,将无证组织商业探险纳入监管,才能切断“零经验可参加”“交钱即带队”的灰色产业链。此外,把多次违规探险行为与个人信用评价挂钩,让任性者在贷款、出行、就业中付出代价,方能形成长效约束。

户外探险的魅力在于挑战自我、亲近自然,而非挑战规则、试探底线。给“野趣”定价,不是对生命的冷漠,而是对公共理性的清醒守护。当每一次出发都建立在敬畏自然、尊重规则的基础之上,救援账单才会越来越薄,真正的探险精神才能回归本真。

## 保障出入境

记者5月6日从国家移民管理局获悉,今年“五一”假期全国边检机关共保障1127.9万人次中外人员出入境,日均225.6万人次,较去年“五一”假期增长3.5%,单日出入境通关最高峰出现在5月2日,达252.9万人次。

新华社 王威 作



2026年“五一”假期  
全国边检机关共保障  
1127.9万人次中外人员出入境

## 列车急救应另辟标准化生命通道

时本

5月3日,G413次列车上,怀孕2个月的旅客苑秀田突发腹部剧痛并伴随出血症状。列车长贺义军第一时间启动广播寻医,在未找到医护人员的情况下,经旅客及家属同意,立即协调前方停靠的武汉站,申请安排120急救车辆进站、开辟紧急就医通道。等待进站的40分钟里,乘务组与热心旅客全程陪同照料、安抚情绪。列车抵达武汉站后,工作人员不到3分钟便完成旅客移交,确保其第一时间送医。当晚回访确认,苑女士已得到及时诊疗。

这次列车急救行动,为孕妇抢出了宝贵的救治窗口,让她得以快速获得专业医疗救助。乘务组第一时间作出风险判断、高效协调各方资源,车站与急救部门衔接配合顺畅,多方合力才将突发疾病的潜在风险降到最低。

这类应急处置机制,有必要逐步完善为列车常态化的服务选项。如果每次遇到险情都要临时协调、临时摸索方案,很容易因流程不熟

悉、权责不清晰贻误救治时机。所以,将应急生命通道相关流程固化,相当于给乘客提前准备了一份安全兜底保障,只要符合急救条件就立刻启动响应,这样既能够减轻乘务人员的决策压力,也能大幅提升及时性与成功率。

但是,在列车上建立标准化的生命通道,还有一些现实问题需要化解。目前列车的急救流程还普遍依赖乘务人员的临场判断,列车与沿线车站、当地急救系统的对接尚未形成固定机制。本次事件中武汉站能快速协调120进站,一定程度上得益于临时沟通的顺畅,倘若换作其他线路、其他站点,未必都能实现如此高效的衔接。

此外,目前列车急救处置的权责边界仍不够清晰,什么情况下可以调整停靠安排、什么情况下可以直接联系车站开通绿色通道,都缺乏明确的执行标准,乘务人员遇到紧急情况难免心存顾虑,担心处置不当承担责任……这些现实问题,都需要在后续的机制完善过程中逐步解决。

成熟的列车急救体系,应当包含明确的标准化处置流程、与沿线车站及120急救系统的常态化协作机制。比如,不同病情等级对应哪些处置措施、需要联动哪些部门、核心环节的时间要求,都要有清晰的指引,这样也可以减少乘务人员临场决策的思想负担。与沿线车站、120的协作机制,则要求铁路部门提前和各地相关部门做好对接,一旦列车上出现急救需求,不用临时查找联系方式、临时反复说明情况,相关信息可以迅速同步到各方,确保多部门快速启动响应。此外,成熟的列车急救体系,还应该具备让技术力量及时抵达现场的能力,远程诊疗等协作模式应加速引入其中。

列车急救是公共出行方面的一个薄弱环节,除了“广播找医生”这种高度依赖偶然性的方式,更需要逐步建立稳定的列车急救机制,为乘客出行兜底。建立常态化的生命通道相关机制,就是要把这种依赖偶然的急救模式,升级为更稳定可预期的保障机制,让群众出行在医疗救治方面更有安全保障。