

让“鸿茅药酒案”成为一个法治标本

一些个案中会存在某个司法环节的“脱轨”，但法治社会的成熟恰恰表现在，司法体系具有强大的纠错能力与对司法正义的价值坚守。

睿平

4月17日，针对“谭秦东损害鸿茅药酒商品声誉案”，内蒙古自治区人民检察院回应：根据最高人民检察院指示，内蒙古自治区人民检察院听取了凉城县人民检察院案件承办人的汇报，查阅了案卷材料。经研究认为，目前案件事实不清、证据不足。自自治区人民检察院指令凉城县人民检察院：将该案退回公安机关补充侦查并变更强制措施。公安部亦表态，已责成内蒙古公安依法开展核查工作，加强执法监督，确保以事实为依据，以法律为准绳，严格依法办理。

首先须指出的是，目前该案并未告终，仍然处于刑事追诉程序之中，而并非如一些网友误以为的已经有了“定论”。检察院在审查起诉后，认为案件证据不足，不符合起诉条件，可以直接作出“证据不足不起诉”，也可以退回公安机关补充侦查。公安机关须在一个月以内补充侦查完毕。还要指出的是，本案中，当地检方已经于今年3月退回补充侦查过一次，本次已经是第二次退回补充侦查。

一起似乎并不复杂的“小案子”，被两次退回补充侦查。这充分说明了，当地司法系统并未失灵，当地检察系统仍有法治

的坚守。事实上，这起案件此前引发了各方诸多质疑，更多的是因为当地公安机关的行为有诸多疑点，需要面对法律的打量 and 民众基于常识的推敲。

因而，全方位看待此案，在全国有现实的标本价值。

抛开具体个案细节不言，由此案可以看出，民众对于法律的信仰和法治社会的信心，乃是基于对整个司法体系的信赖。在现实的语境中，我们不可否认在一些个案中，会存在某一个司法环节的“脱轨”，但是，法治社会的成熟恰恰表现在，整个司法体系具有强大的纠错能力与对司法正义的价值坚守。

而在以往的一些冤假错案中，我们看到的往往是，司法链条多个环节的失守。于现实意义而言，某一个地方、某一个司法环节出了问题，这种极端个案会带来很大的负面影响，但更重要的是，后继的司法环

节能够足够坚韧与强大，坚守住法律和正义的关隘。

所以，舆论既要看到当地公安机关办案引起的巨大争议，也应该看到，当地检方亦有坚守法律底线的作为。当地检察院此前就主动做出退回补充侦查的决定，这也值得肯定。

17日各方的表态，既是对舆论的回应，同样是对法律的尊重和司法程序的遵从。无论这一案件最终结果如何，如果，整个事件能够恪守程序正义，那么，也有理由相信，其最终能够给出一个令公众信服，并且能够经受住法律检验的结果。

就此而言，让“鸿茅药酒案”成为一个法治标本，其意义不仅仅在于当事双方的是非曲直，更是我们的司法系统能够向公众提供一种强大而坚韧的体系保障，并由此令全社会增加对法律的信仰和对法治的信赖。



清理难

在电线杆、围墙甚至居民楼走道上，常常见到各种小广告。一段时间以来，相关部门多措并举，有效治理了类似“牛皮癣”乱象。然而，一些人又瞄准了新的张贴途径：共享单车。小广告不仅清理繁琐，其中不少内容还是招聘诈骗、虚假医疗等，涉嫌违法犯罪。

勾犇 图 杨立新 文

“追踪式”考勤要有法治考量

“追踪式”考勤只是用人单位管理的一种技术手段，但在如何进行技术应用的背后，却潜藏着用人单位的价值判断。

倪弋

近年来，一些用人单位进行员工考勤的方式与时俱进地用上了“互联网+”。从签名、刷卡到录指纹、WiFi签到，再到当下日益普及的手机定位考勤APP，“追踪式”考勤将员工的活动轨迹尽收眼底。然而，这也引发社会广泛争议，赞成者认为此举能提升员工管理效率，反对者则质疑此举涉嫌侵犯隐私。

为了更好地进行员工管理，激发员工工作效率，用人单位通过各种手段设置和执行考勤制度，无可厚非。依托手机APP定位的技术手段实现“追踪式”考勤，有助于用人单位实现“全天候、全留痕”的监督，大幅提升了监督考勤的智能化、便捷化和精细化。而且，一些定位考勤APP还能将与考勤制度相关的绩效工资、补助费用及相关罚款进行智能关联，不必再费时费力进行人工统计，既提高管理效率，又降低人工成本，可谓一举多得。

手机定位的“追踪式”考勤、“全天候、全留痕”的特点，固然有助于提升监督效率，却也容易让员工觉得用人单位对自己不信任、不尊重。毕竟，一个处于全天候、全留痕监控下的员工，难以对用人单位产生发自内心的认同；一个过分强调以“监”代“管”的用人单位，也难以让员工做到全身心投入。

“追踪式”考勤所潜藏的隐私保护方面的法律风险，更值得关注。从法律上看，虽然并未明令禁止用人单位通过手机APP对员工进行“追踪式”考勤，但在具体操作过程中，用人单位应严格在法律框架内进行，收集、使用公民个人电子信息，应当遵循合法、正当、必要的原则，不得侵犯员工作为劳动者和公民的各项权利。例如，用人单位不能通过手机定位APP窃取、刺探员工隐私；从手机定位APP中获取的员工个人信息，要妥善保护、及时销毁、不得擅自披露和公开；不得在下班、午休、假期等非工作时间“监控”员工行踪。

事实上，“用人单位能否‘追踪式’考勤”之争，一定程度上折射了公共治理中如何兼顾效率和隐私的难题。究其本质，“追踪式”考勤只是用人单位管理的一种技术手段，但在如何进行技术应用的背后，却潜藏着用人单位的价值判断。如何既充分发挥技术手段的效率意义，又切实保障员工的合法权益，考验着用人单位管理者的能力水平。