

法治时评

网络绝非法外之地 依法捍卫英烈尊严

本报评论员 蔡亮

安徽省广德市近日侦破的一起侵害英雄烈士名誉案件,折射出当下网络生态中令人忧虑的一面。据多家媒体报道,当地居民张某某、吴某某为博眼球,前往广德市新杭镇横岗村严成志等烈士的陵墓,以脚踩、攀爬陵墓等方式,在短视频平台进行侮辱性直播,企图吸引流量,后被网友举报。目前,两人因涉嫌侵害英雄烈士名誉、荣誉罪,已被采取刑事强制措施,短视频账号也被封禁。

这起事件暴露出“流量至上”思维下的道德失范。在短视频平台竞争激烈的今天,部分人为吸引眼球无所不用其极,甚至不惜亵渎民族情感与历史记忆。烈士陵墓是民族精神的象征,是集体记忆

的载体,绝非博取流量的道具。吴某某脚踩烈士陵墓、张某某怂恿攀爬的行为,是对为国捐躯者的极大不敬,也是对公众情感的严重伤害,不仅践踏了社会道德底线,更触犯了法律红线。

我国英雄烈士保护法明确规定,禁止歪曲、丑化、亵渎、否定英雄烈士事迹和精神。此案中,警方接到网友举报后迅速行动,依法对当事者采取刑事强制措施,不仅是对此类不法行为的惩戒,更是对社会价值观的正确引导。它传递出明确信号:网络空间绝不是法外之地,英烈尊严不容侵犯。法律,是捍卫英烈尊严最坚实的防线。

从更深层次看,此案反映了部分人历史敬畏感的缺失。烈士们用鲜血和生命换来今日的和平与安宁,他们的牺牲

应当被铭记而非戏谑。保护英烈名誉,不仅是法律要求,更是民族良知所在。每一次对英烈的亵渎,都是对民族精神的侵蚀;每一次对英烈的捍卫,都是对社会正气的高扬。

平台方封禁相关账号的做法值得肯定,但更需反思如何建立长效机制,防止类似事件发生。除了事后追责,更应加强网络伦理教育,培育健康的网络文化,让尊重历史、敬畏英烈成为社会共识。

这起案件如同一面镜子,照见了流量狂欢下的价值迷失,也映出了法治社会对核心价值的坚守。在信息爆炸的时代,我们更需守护精神高地,让英烈精神在新时代继续照亮前行之路。唯有如此,方能在快速变化的网络世界中,守住民族的精神根基与价值底线。

内部流程不能成为群众办事堵点

特约评论员 陈宏卫

近日,广东省公安系统“罚单开错了,撤销有指标”事件引发社会广泛关注。两张错误的罚单,事实清楚,证据确凿,却因“撤销指标”限制而无法及时纠正。这看似工作失误,实则暴露出一些部门内部流程与考核指标凌驾于群众合法权益之上倾向。事件荒诞不言而喻,当纠错行为被纳入指标管理,纠错数量影响考核评价,便会让人追问究竟是服务群众、维护公正重要,还是完成脱离实际的数字指标重要?

指标化撤销难点在于部分机关将内部管理便利性置于群众利益之上,逐渐形成对上负责多于对下负责工作惯性。当撤销率、纠错数成为考核硬杠杠,一线执法人员面对的不再是单纯事实与法律问题,而是数字游戏中的平衡难题。其必然导致纠错机制被人为设置障碍,群众不得不为内部管理失当付出时间、精力乃至经济成本。

该做法严重背离以人民为中心法治理念。权力来自人民,一切工作的出发点和落脚点都是保障和维护人民群众合法权益。政法机关与群众接触频繁,直接体现党和政府形象,其执法行为不仅关乎个案公正,更关乎群众对法治的信心和对公平正义的切身感受。执法司法中万分之一的失误,对当事人就是百分之百的伤害。以冷冰冰指标应对活生生民生诉求,无疑会严重侵蚀群众基础。

公正高效的法治实践依赖于每一个执法环节都坚守法律底线、秉持职业良知。当“开错罚单”不能通过顺畅渠道得以纠正、当群众需要为行政机关错误买单,法律所蕴含的正义便在实践中打了折扣。因此,在严格执行法律同时,要充分考量执法对象切身感受,规范执法言行。任何简单粗暴、推诿塞责做法都与建设法治社会目标背道而驰。

破解困局需要多管齐下。必须彻底检视并清理不科学、不合理甚至违背

法治精神内部考核指标。考核指挥棒应当指向群众满意度、执法公正度和问题实际解决率,而非异化的数字游戏。要畅通内部纠错与监督问责机制。对于错误行政行为,不仅要有依法及时撤销通道,更要有对错误成因复盘和对责任人员问责,防止类似问题再次发生。要持续落实司法为民,使“把人民群众的小事当作自己的大事”真正内化于心、外化于行。每位公职人员都要时刻警醒“为了谁、依靠谁、我是谁”,才能从思想根源上杜绝将内部流程作为卸责借口的行为。

“罚单开错了,撤销有指标”事件是一面镜子,照射出行政管理中某些环节扭曲与梗阻。法治政府建设不仅需要完善法律条文,更需要充满服务精神与人文关怀法治文化。唯有坚决打破那些阻碍群众办事隐形门槛和内部枷锁,真正让权力在阳光下运行,让诉求在制度内解决,才能让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义。

仲裁案例传递信号

AI替代岗位≠合法解雇

陈广江

岗位被AI替代了,员工就能因此被解雇吗?据媒体报道,北京市人社局近日发布2025年度劳动人事争议仲裁典型案例,其中一起AI替代岗位引发的劳动纠纷仲裁中,明确“AI替代岗位≠合法解雇”,为人工智能时代劳动纠纷解决提供了案例参考。

案情显示,某科技公司因全面转向AI自动化数据采集,撤销了刘某所在部门及岗位,以“劳动合同订立时客观情况发生重大变化”为由,解除了与刘某的劳动合同。仲裁委员会认为,公司以岗位被AI替代为由解除劳动合同,实质是将技术迭代风险转嫁给劳动者。最终,仲裁委认定公司违法解除劳动合同。

这一裁定结果不仅关乎个案正义,更在人工智能技术加速嵌入各行各业的今天,划出了一道权益保护底线,具有标杆意义。

仲裁委指出,所谓“客观情况重大变化”,须具备不可抗性与不可预见性,比如自然灾害、政策法规调整等超出企业常规经营决策范围的情形。然而,企业主动引入新技术、进行业务升级,是市场主体的自主选择,属于可预见、可控制的商业决策范畴。将技术革新带来的内部岗位调整风险单方面转嫁给劳动者,混淆了企业正常经营风险与法定客观情况的界限,本质上是一种规避责任的托辞。

上述裁决的直接意义在于重申了技术进步不能凌驾于法律保障之上。面对技术革新,不少人都存在“AI会不会抢走饭碗”的焦虑。在此语境下,企业将正常的技术迭代等同于不可抗的客观巨变,这种理由一旦成为“正常现象”,无疑可能为大规模结构性裁员打开便利之门。人工智能时代,上述裁决给广大劳动者吃了一颗定心丸,也用法律裁决释放了清晰的信号——技术进步的车轮呼啸向前,劳动者的合法权益绝不能被甩下。

技术进步与人文关怀不是二选一的对立关系。正如仲裁意见所说,企业应优先考虑协商调岗、技能培训、内部消化等方案,履行其应尽的社会责任与安置义务。换句话说,企业的创新成本不能外化给员工个人承担,人力资源管理必须与技术战略同步升级。简单粗暴的裁员行为,不仅面临法律风险,更可能损害企业声誉与长期凝聚力。

人工智能的价值在于赋能于人,而非替代人之后将其弃之不顾。劳动法律法规的核心精神之一,正是保护劳动者在经济社会变迁中的基本生存与发展权益。将AI替代岗位排除在“客观情况重大变化”之外,也是这一精神的体现。这提醒一些企业管理者,企业对效率、利润的追求不能无视公平正义原则,科技发展的红利应通过更合理、更包容、更可持续的方式实现共享。

法治文明社会,既能拥抱科技创新带来的效率飞跃,也能守护每一个劳动者的基本权益与尊严。该案的价值在于定分止争,更在于对社会关切的回应,即在技术飞速发展的时代,法律始终是稳定而清晰的价值锚点。

正风反腐

回眸2025年,“打虎”“拍蝇”“猎狐”不止步,正风肃纪反腐持续保持高压态势,深入推进风腐同查同治,深化标本兼治、系统施治,不断铲除腐败滋生的土壤和条件。

新华社 王鹏 作

