

火眼金睛的案件审核员

——记金山分局法制支队副支队长彭娟根

□见习记者 翟梦丽

“刚进法制支队时，我裸眼视力5.0，10年间，从5.0到眼镜度数500度，岁月不饶人啊！”彭娟根扶了扶眼镜框，调侃道。没有刀光剑影，不太惊心动魄的法制工作给他带来了另一种形式的成长印记。2011年加入法制工作，在建党百年之际，他也迎来了他在这个条线上奋战的10周年。在他看来，这10年不仅是奋斗拼搏的十年，也是厚积薄发的十年。

十年练就一双“火眼金睛”

彭娟根现任上海市公安局金山分局法制支队副支队长，日常负责案件审核工作。面对纷至沓来各种刑事行政案件的审核，他认为自己最大的优点是严谨。尽管审核任务重，但他总是认真对待，不轻易放过涉及案件的任何细节。“我就像一部安检仪器，扫描每一个执法环节。”在审核一起零口供的贩卖毒品案件中，犯罪嫌疑人到案后百般抵赖，辩称自己是卖书籍的。而证据方面仅有一名吸毒人员的指控以及部分聊天记录，显然无法形成证据链。办案单位认为现有证据难以认定犯罪嫌疑人实施了贩毒行为，无法追究其刑事责任。案件审核之初，彭娟根也和办案民警想法一致，证据中并没有发现任何破绽。但是在审查犯罪嫌疑人的聊天记录时，一句话引起了他的注意：“现在风声紧，我不说新书有了。”卖书怎么会“风声紧”呢？带着疑问，他又重新审查了案卷，在聊

天记录中有两个数字“180”“220”和两个英文单词“sati”“indi”更增加了他的怀疑。这些数字和英文单词究竟有何意指？查阅大量资料后，他猜测“sati”有可能是大麻的英文“cannabis sativa”的简写。“indi”有可能是另一种大麻品种“indica”的英文简写。

“180”“220”极有可能是毒品的价格，于是他立即指导办案单位，围绕上述疑点，进一步开展侦查取证工作，办案单位获取的证据证实了他的猜想，最后成功将这个自称是买卖英文书籍的贩毒分子绳之以法。

10年工作经验练就一双火眼金睛。就用那双并不大，笑起来只留一道缝的眼睛，彭娟根审核了不计其数的案件，任何一个执法问题都逃不过他的法眼。

努力钻研,不断进步

去年，作为4名参赛者之一，彭娟根代表上海市公安局参加了全国公安民警法律知识竞赛，最终荣获全国优秀个人奖。从上海公安民警法律知识竞赛中脱颖而出，去参加全国的比拼，带着压力与动力，彭娟根下了一番苦功夫。准备比赛的那段时间，除了吃饭睡觉，他每时每刻都在准备比赛，每天晚上至少12点以后才会睡觉，学习巩固法律知识，他只有一个信念：“不能给上海丢脸！”

不仅是这一次比赛，从事法制工作的十年，彭娟根从未停止过学习的脚步，对于何时要做什么事，他有着自己的思考，“法律的不断更新完善要求你必须是走在法律知识储备的最前沿。”

2011年进入法制支队工作，2015年他参加了司法考试。从看山是山，看水是水到看山不是山，看水不是水，几年工作下来他感受到了自己专业知识的不足。从一开始凭借着经验模板工作，到更深层次地思考自己是否完全了解办案背后的法律依据，他认为自己到了进一步提升自己的阶段。但在职备考并不那么容易，第1次他裸考失败。想起当时的场景，彭娟根忍不住笑了起来：“真的太尴尬了，所有人都知道你去考试了，但你没考过。”痛定思痛，第2年彭娟根打起精神抓紧时间备考，终于考过。如今几年过去了，他不仅要自我提升，更需要带领分局其他民警共同进步，彭娟根深感工作越久进步越难。如今，分局的大部分案件都会经由他来审核，他的电话成了分局24小时热线。这个案子怎么定性？还能在哪方面取证？遇到棘手的案件，除了白天求救，办案民警甚至会在半夜打来电话请教。每个月他的通话时长保持在1500分钟以上。授人以鱼也授人以渔，他不仅告诉民警要怎么做，还会引导他们在工作中思考学习。

从不懂到懂，从懂到专，从专到精。这位工作严谨且严格的民警正温和地向前进，往上攀。十年而过，新的征程又在脚下。



最高检与退役军人事务部联合发布红色资源保护公益诉讼典型案例

□据新华社报道

昨天，最高人民检察院与退役军人事务部联合发布红色资源保护公益诉讼典型案例，包括陕西省志丹县人民检察院督促保护保安革命旧址行政公益诉讼案、贵州省人民检察院督促保护刀靶水红色遗址行政公益诉讼案、四川省旺苍县人民检察院督促保护木门军事会议纪念馆行政公益诉讼案等14件。

据最高检第八检察厅厅长胡卫列介绍，此次发布的典型案例涉及的红色资源类型丰富，包括各类革命旧址、烈士故居以及烈士纪念设施等。在办案过程中，检察机关采用的公益保护手段多元，灵活运用诉前磋商、公开听证、检察建议、圆桌会议等多种方式，督促行政机关依法履职、积极整改。

并且，检察机关主动加强与文物保护、退役军人事务、环保、民政等部门沟通协作，注重红色资源保护利用的协同共治。

近年来，检察机关在保护包括红色资源在内的文物和文化遗产方面积极履职。据统计，2019年至今年3月，全国检察机关共办理文物和文化遗产领域公益诉讼案件5800余件，发出诉前检察建议4800余件，提起民事、行政公益诉讼60余件。今年4月，最高检专门下发通知，要求各级检察机关充分发挥公益诉讼检察职能，不断完善行政执法与检察公益诉讼协作机制，形成革命文物等红色资源保护合力。

胡卫列表示，检察机关将继续深化公益诉讼专项监督，协同有关职能部门统筹做好红色资源保护、管理、运用的“大文章”。

取消“大小周”成趋势 打工人能告别加班吗？

取消“大小周”归根结底是人性所趋

最近，几个互联网公司不约而同地做了一个相似的决定。快手宣布，将从7月1日起取消大小周，员工按需加班。公司按照相关规定向员工支付加班工资，周末加班快手向员工支付2倍工资，国家法定节假日加班向员工支付3倍工资。无独有偶，前不久，字节跳动内部刚进行了“取消大小周”的调研。而“腾讯光子工作室试点强制6点下班”的消息，也冲上热搜。

取消“大小周”是趋势

在我国，采取“大小周”的典型企业多集中在互联网公司。比如某互联网大厂自2012年创立以来，大部分部门一直执行大小周制度。在此制度下，一年大约会有20个左右的额外工作日，相当于多上了一个月班。业界普遍认为，“每年工作13个月”，是其可以快速扩张的核心原因。这也使得很多同类企业争先效仿。

但是，这种状态却是不可持续的。走过快速扩张阶段的互联网企业，出于控制成本等需求，无论员工拥护也好反对也罢，取消“大小周”恐怕已经是不可挽回的趋势。而在此过程中，社会情绪对企业的倒逼作用也不可低估。如今的年轻人，对于个人权益的保护愈发重视，普遍要求企业遵守《劳动法》，保障其休息权利，反对“996”和“内卷”的浪潮，也因此越来越

后，愿意执行“大小周”、长期加班的年轻人可能会越来越少。尤其是随着“00”后一代成为职场主流，企业的相关政策更可能要发生根本性的转变。

互联网快速扩张期的结束，市场的饱和，社会情绪的变化，这些都已让取消“大小周”成为时代趋势。也许在不远的将来，我们就会看到“大小周”政策的彻底终结。而今天快手的决定，就是个显著的风向标。

当然，从劳动者权益保护角度，相关职能部门也应对舆论长期关注的互联网企业用工情况加强监管，尤其要对包括“大小周”在内的超时工作现象，针对性地加强日常督查与执法，让《劳动法》真正长出牙齿来，而不能因其行业特殊、企业规模大，就有所区别对待。

也只有如此，才能确保正常的劳资关系，护航企业发展行稳致远，最终实现各方多赢。

《中国急救医学》2020年刊登的一篇题为《我国5516例尸解猝死病例流行特征分析》的论文显示，影响猝死的主要因素是情绪激动(25.66%)和劳累(24.53%)；临床发现很多猝死的人，都曾经历过高强度工作状态。日本的一项研究也发现，每周工作60个小时以上的人发生急性心肌梗死的可能性，是工作不超过40小时的人的两倍。

在今年热播剧《觉醒年代》中，李大钊在演讲中提到，“我们要实行八小时工作制，我们要闻闻花香，我们要晒晒太阳。我们争取八小时工作，八小时休息，另外的八小时，留给我们自己。”一百年

加班制度本质上在于国人对休闲与上班的选择

随着互联网的发展进入一个相对平稳的竞争态势，相应的职场上升空间，财富效应，也减少了，甚至，连业绩、成果空间也减少了。于是，竞争变为员工比谁能做出更精美的PPT，谁下班时间更晚，谁加班更多。这就是内卷。

对于公司来说，内卷是不必要的负担，既要增加加班费，又要承担舆论压力，最关键的是，它是无效的，对公司并没有好处。那么，公司就会出手抑制这种无效的加班，而最简单的办法，就是至上而下的改变上班的时间规定。有了这个规定之后，原来不愿意加班的

前工人们的梦想，我们现在有条件拥有、也应该拥有。

还要认识到，休息并不一定意味着工作成果的减少。人终究是生物，而不是机器。适度的休息，不仅可以让人身心放松，恢复体力和精力；也可以让劳动者有时间去充电学习，提高自己的专业知识和技能，从而以更好的状态投入到后续的工作。这种劳逸结合的工作机制，最终产生的绩效效益未必就比过度加班要差。

相反，长期熬夜、超负荷、连续性的工作，简直就是健康的杀手。我们不妨这样设想：给你一千万，让你放弃健康或生命，你愿意吗？我相信很多人都不愿意。但现

实中，很多人就是怀着侥幸心理，在默默地做竭泽而渔的选择。

所以，站在整个社会的角度讲，我们无论如何都不该鼓励过度加班、大小周这样的工作机制。相反，我们本就应该采取明确的，甚至是强有力的措施去限制和改变这种工作机制。我们不应鼓励人们去拼命，哪怕是“撒钱”的方式。

取消大小周、避免过度加班，表面看，是法律法规的要求，是生命健康和工作效率的要求，但本质上还是人性的要求。让每一个人都有休息的权利，让每一个人都有放松下来享受生活、感悟生命的时间，是我们这个时代该有的发展成果和社会福利，是文明所至、人性所趋。

人，可以放心大胆的下班了；原来愿意加班的人，再加班，也没了加班费。即便不要加班费，也需要承受一些来自于同事的压力。所以，公司的决定，肯定比相关法律更有效。不过，虽然这一决定在舆论中，得到了普遍欢迎。但身在其中的人感受却并不一样，有人表示，如此一来，一个月要损失好几千。其实，这样的人并不是少数。字节跳动CEO梁汝波就取消大小周问题公布调研结果，表示公司三分之一的人不支持取消大小周，三分之一的人支持，因此结论：“再研究下”。可见，希望加班的人还不少，

那么，当一部分人愿意加班，而公司的确存在相应的需求的时候，这部分人就可能重新带动其他人加班，以至于加班重新成为一种氛围。毕竟，法律可以保护劳动者应得的权利，公司制度可以禁止加班，但却无法阻止一个更愿意加班，哪怕免费加班的人，获更容易获得升迁、加薪。

所以，加班制度，本质上它并非规定出来的，而是演化出来的，其最根本的根子，在于国人对休闲与上班的选择，以及员工作为共同体的一致行动与集体性，建立共识的能力这类因素。综合澎湃新闻、新京报、红星新闻等（谄路 整理）