

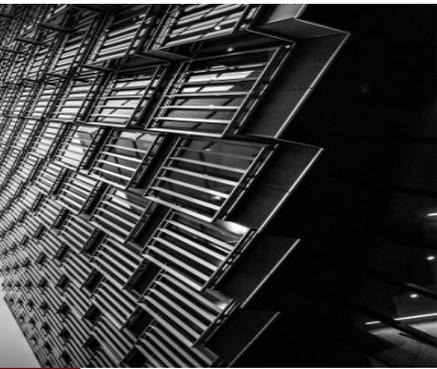
中伦 文德

ZHONG LUN
W & D
LAW
FIRM

中伦文德 《劳动法律评论》

2021 年第 12 期





目录

2021年第12期

- 中伦文德观点 1
 - 用人单位高级管理人员被前员工人身攻击之法律应对 1
- 案例分析 5
 - 北京某公司与焦某劳动争议案例评析——兼评股权激励之限制性股票收入是否应计入劳动报酬..... 5
- 新规解读 7
 - 《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》中与劳动法相关要点解读并结合其他相关法律法规进行简要分析..... 7
- 作者简介 13
- 中伦文德简介 14
- 中伦文德劳动业务简介 15

➤ 中伦文德观点

用人单位高级管理人员被前员工人身攻击之法律应对

作者：胡高崇、胡文杰、李希

一、引言

在用人单位日常用工管理中，员工与上级主管的矛盾时有发生，甚至还有员工在离职后，还因为工作矛盾通过辱骂短信、网络小作文等手段对公司高管进行人身攻击。原本是高管与员工的正常履职行为，却因劳动关系的解除而招致员工的怨恨，进而升级为对高管之人格尊严进行伤害。由此本文想探讨，在高管正常履行职务的过程中，收到前员工的辱骂短信或被前员工在网络平台上不实指控时，应该寻求怎样的法律救济。

二、用人高管被前员工人身攻击后救济路径的选择

总体而言，高管的救济路径主要有三条：行政救济、民事救济、刑事救济。比较而言，行政救济通常是适用门槛较低且较为简便的路径，民事救济需要经过较长的法律程序，而刑事救济对于受到人身攻击的程度及后果的要求较高，需要达到犯罪的标准。

（一）行政救济：向公安机关报警

通常而言，收到辱骂短信或发现人身攻击的网络文章时，高管均可以报警，请求警方处理。《治安管理处罚法》第 42 条规定，多次发送淫秽、侮辱、恐吓或者其他信息，干扰他人正常生活的，可以处以罚款或拘留。具体而言，达到行政处罚标准需要同时满足以下两个条件。

第一，数量标准：即受到辱骂短信的次数应达到“多次”。《公安机关执行〈中华人民共和国治安管理处罚法〉有关问题的解释（二）》第 8 条则进一步对上述法律规定中的“多次”明确为三次及以上。

第二，结果标准：即“干扰他人生活”，即应该对收到短信者的正常生活造成困扰。通常表现为：行为人反复、经常发送淫秽、侮辱、恐吓等信息或其行为遭到斥责、拒绝后仍然不停地发送，或者在夜间他人入睡以后发送等情形。

例如，贵州某考生连续半个月发了 71 条短信辱骂工作人员，后公安机关认定其行为已经构成寻衅滋事，根据治安管理处罚法对其行政拘留 10 日。

实践中，如果只收到一条或者一次辱骂短信，警方一般不会给出行政性处罚，通常不予受理或仅仅只要求对方赔礼道歉和教育训诫。但值得注意的是，这类情况还可以转而寻求民事救济，详见下文。



（二）民事救济：向法院提起民事案件的起诉

需要说明的是，高管在向公安机关报警后，无论公安机关是否给予员工相关行政处罚，高管均可以继续提起民事诉讼，要求经济赔偿或对方赔礼道歉等。

1. 民事起诉案由的确定及当事人的列明

一般而言，收到辱骂短信或发现相关网络文章后，可以通过人格权或名誉权纠纷为案由进行起诉。除了侵权员工列为被告，如果侵权是以网络文章的形式进行的，根据《民法典》第 1195 条的规定ⁱ，高管有权通知平台方采取删除、屏蔽等必要措施，如果平台方未及时采取措施，就损害扩大的部分应当与侵权人承担连带责任。同时，如果平台方明知侵权人正在利用平台在损害被侵权人的利益而不予阻止，也应当承担相应的责任。高管可在后续的民事诉讼中将平台方列为共同被告。

2. 民事诉请的列明及民事责任的承担

实践中，高管可以要求法院判令员工立即停止侵害、赔礼道歉、要求精神损害赔偿。

通常而言，停止侵害、向原告方赔礼道歉是法院支持概率较大的诉请。例如在（2020）粤 1973 民初 15986 号案件中，尽管法院认为原告要求被告在报纸上公开道歉的主张超出了必要限度，但法院最终也判令侵权人通过短信或电话向原告赔礼道歉。

同时，法院关于精神损害赔偿的诉请审查则相对严格。法院会结合侵权人实施的侵权行为存续时间、范围等案情确定是否支持相关诉请。如果名誉权侵犯没有客观造成相应范围内社会评价的降低，则高管关于损害赔偿的诉求可能得不到支持。如（2020）闽 05 民终 3309 号的判决中，被告以短信方式辱骂原告，原告以名誉权为由提起诉讼。法院认为，“只有在行为人实施的侵权行为影响到社会公众对受害人的客观评价时，才构成名誉权的侵害”，因此当行为限定在小范围内时，且没有证据施害人的行为导致被害人在响应范围内社会评价有所降低时，关于损害赔偿的诉求是无法得到支持的。再如，（2020）粤 1973 民初 15986 号案件中，法院认为：被告长期短信辱骂等行为确给原告的生活、工作造成了一定的影响，但原告未举证证明由此造成的损失，故本院酌定精神抚慰金为 500 元，对原告诉求超出部分不予支持。

（三）刑事救济：向法院提起刑事案件的自诉

《刑法》第二百四十六条规定：以暴力或者其他方法公然侮辱他人或者捏造事实诽谤他人，情节严重的，处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者剥夺政治权利。前款罪，告诉的才处理，但是严重危害社会秩序和国家利益的除外。通过信息网络实施第一款规定的行为，被害人向人民法院告诉，但提供证据确有困难的，人民法院可以要求公安机关提供协助。



《最高人民法院、最高人民检察院关于办理利用信息网络实施诽谤等刑事案件适用法律若干问题的解释》第二条规定，利用信息网络诽谤他人，具有下列情形之一的，应当认定为刑法第二百四十六条第一款规定的“情节严重”：（一）同一诽谤信息实际被点击、浏览次数达到五千次以上，或者被转发次数达到五百次以上的；（二）造成被害人或者其近亲属精神失常、自残、自杀等严重后果的；（三）二年内曾因诽谤受过行政处罚，又诽谤他人的；

(四)其他情节严重的情形

从上述法律规定中可以看出，受到前员工侮辱诽谤达到刑事责任标准的，高管可以寻求刑事救济。高管前往公安机关报案的，公安机关应当告知其向人民法院起诉。¹¹但在情节严重的情况下，即已经危害了社会秩序和国家利益时，或者如果受害人不告诉或不能告诉，人民检察院就应提起公诉。

三、用人单位高管被前员工人身攻击后的证据固定

(一)收到辱骂短信的证据固定

在收到辱骂短信的情形中，一方面，高管应当妥善保留短信，防止误删，同时截图留存。另一方面，可以通过代缴话费或联系通讯服务商等方式获取号码持有人姓名，以证实侵权人之身份。

如果侵权人通过匿名号码发送辱骂短信，高管同样可以先采取上述两种措施。可以先行找到号码的持有人人，如果该登记人与侵权人有关，则可以作为证人证言。如果该登记人与侵权人无关，则可以通过法院请求公安机关或通信运营商定位发送短信的IP地址的方式确认发送者。但这种方法审批程序较为严格，如果仅是简单的民事纠纷，而高管起诉时没有指向具体的侵权人，则法院倾向于裁定不予受理。

(二)发现网络文章、网络论坛上指控信息的证据固定

与收到辱骂短信一致，高管发现侵权信息时，应当第一时间截图保存，如有必要，可以进行公证，防止侵权人删除的情况。如果存在信息扩大，造成名誉和人格尊严的进一步侵害，高管可以请求平台方予以删除，如果平台方收到通知不及时删除的，需要承担相应的责任。

四、结语

总体而言，高管可选择的救济路径是多样的。当高管基于正常履职而遭到怨恨，因此



被辱骂或指控时，从保护合法权益的角度出发，均可以报警请求警察处理。公安机关会根据被辱骂的情形再进行具体判断，并给出相应的处理措施。

一般而言，没有造成具体侵害时，公安机关通常以批评教育为主。发送短信辱骂的行为对高管造成一定干扰时，发送人需要承担一定的行政责任。同时，高管也可以以人格权或名誉权为由向法院提起民事诉讼。在侵害后果更为严重的情况下，高管可以要求发送人承担刑事责任。

附注：《民法典》第 1195 条，“网络用户利用网络服务实施侵权行为的，权利人有权通知网络服务提供者采取删除、屏蔽、断开链接等必要措施。通知应当包括构成侵权的初步证据及权利人的真实身份信息。”

网络服务提供者接到通知后，应当及时将该通知转送相关网络用户，并根据构成侵权的初步证据和服务类型采取必要措施；未及时采取必要措施的，对损害的扩大部分与该网络用户承担连带责任。

权利人因错误通知造成网络用户或者网络服务提供者损害的，应当承担侵权责任。法律另有规定的，依照其规定。”

《民法典》第 1197 条：“网络服务提供者知道或者应当知道网络用户利用其网络服务侵害他人民事权益，未采取必要措施的，与该网络用户承担连带责任。”



➤ 案例分析

北京某公司与焦某劳动争议案例评析——兼评股权激励之限制性股票收入是否应计入劳动报酬

作者：胡洁、于正弋、汪维佳

一、前言

上市公司采取发放限制性股票的方式给予劳动者股权激励已是普遍现象，对于劳动者的该部分收入是否属于工资收入，能否计入劳动报酬，法律没有明确规定，在此情况下，有关这个问题的判决引起我们的关注。

二、争议焦点

企业给予员工的限制性股票是否属于劳动者的劳动报酬？

三、基本案情

2013年焦某与北京某公司订立无固定期限劳动合同。2019年，北京某公司以焦某任职的北京运营中心将整体业务及资产交由独立的第三方外包运营，客观情况发生重大变化，双方未能就变更劳动合同达成一致为由与焦某解除劳动关系。焦某在职期间取得了北京某公司发放的限制性股票。

焦某主张北京某公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金和剩余股票价值损失赔偿金。而公司则主张其解除行为系合法解除，且无需赔偿焦某剩余股票价值损失，股票及股票收益依法不属于工资范畴，且焦某的劳动关系解除时该股票期权未归属期。

该案经劳动仲裁、一审及二审程序，终审认定北京某公司违法解除劳动合同，公司给予焦某的限制性股票属于其劳动报酬，判决北京某公司向焦某支付违法解除劳动合同赔偿金与剩余股票价值损失。

四、法院审理结果

法院认为，劳动报酬是指劳动者通过向用人单位提供劳动的方式而获得的经济利益，包括货币、实物及其他有价证券等，法律并未将劳动报酬限定为货币一种形式。用人单位通过支付劳动者货币之外的其他有价值的有形或无形财产，只要符合双方约定且不违反法律法规的效力性强制性规定，均应当视为劳动报酬的一部分。



用人单位授予劳动者限制性股票是在双方存在劳动合同关系的基础上，充分考虑劳动者对用人单位的业绩、贡献、地位和作用，其目的是激发劳动者工作的积极性。用人单位有权要求激励对象按其任岗职位的要求为公司工作，故从用人单位授予劳动者限制性股票的目的考察，都体现了劳动者接受用人单位管理、平衡劳动者报酬与用人单位效益的劳动关系典型特征。劳动者能够获得股权激励相应收益的前提，是劳动者在用人单位支付了相应的对价，即付出了劳动并实现了股权激励协议中相应的义务。因此，从本质上来看，股权激励所产生的收益是劳动报酬的一种形式。

本案中，北京某公司向焦某出示并要求焦某遵守的《员工手册》中规定，薪酬包含以限制性股票（RSU）的形式发放的股权激励。该规定应视为北京某公司向焦某做出的单方承诺，本案涉及的限制性股票系基于焦某与公司之间的劳动关系而取得，与劳动者的工作业绩考核紧密相关，无需再单独出资购买，该股票不同于员工通过出资交易购买的本公司股票，故该类争议应当属于劳动争议案件的受案范围，故焦某所获限制性股票应属于劳动报酬。

五、案例评析

股权激励计划的对象通常涉及企业高管、核心员工、业务骨干人才等职员，这些劳动者具有的共同点是能为用人单位提供具有高价值的劳动效益，能够为用人单位的发展发挥重要作用。用人单位给予劳动者股权激励，是基于对其原有的知识水平、劳动技能、绩效水平的认可，同时也是对其未来的劳动成效的正面预期。正是在这样的背景下，用人单位对这部分劳动者实施股权激励，并将可能产生的巨额股权收益与劳动者的劳动绩效予以捆绑。

在实务中，法院判断股权激励是否属于劳动报酬主要还是看双方在员工持股计划或者股权激励方案中的具体描述和约定。如果相关合同中双方的权利义务与劳动合同的履行、员工的业绩指标、绩效表现等密切相关，那么应当属于因劳动者的突出劳动贡献以及为激励劳动者继续积极工作而向劳动者支付的附条件的薪酬，这部分的收益就应当属于劳动报酬。尤其是在本案中，公司在《员工手册》中明确规定薪酬包含以限制性股票形式发放的股权激励。因此，法院的判决也就有了充分的依据。

但是不是每个以限制性股票形式发放的股权激励均属于劳动报酬，还缺乏明确的法律依据。



➤ 新规解读

《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》中与劳动法相关要点解读并结合其他相关法律法规进行简要分析

作者：张岱元，杨创奇

2021年12月3日，公安部印发了《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》（以下简称“《查询规定》”），自2021年12月31日起施行。《查询规定》涉及了用人单位在特定的情形下可以查询员工/拟录用人员的犯罪记录事项。《查询规定》出台前，在实践中，有一些用人单位在招录和管理员工时会对员工的背景进行调查，要求其就是否有过犯罪记录提供书面或口头的说明或证明，但如何确定上述信息的真实性，以及从什么合法渠道来核实，在现实中却是个存有争议的问题。《查询规定》出台后，给用人单位解决了这方面的一些困扰。本文中，笔者将结合《劳动合同法》、《个人信息保护法》、《刑法》、《刑事诉讼法》等法律法规，对《查询规定》中的有关法律要点进行解读和简要分析。



一、《查询规定》对于犯罪记录的定义

《查询规定》第二条对于犯罪记录的定义作出了明确的规定，本《查询规定》所称的犯罪记录，是指我国国家专门机关对犯罪人员的客观记载。除人民法院生效裁判文书确认有罪外，其他情况均应当视为无罪。有关人员涉嫌犯罪，但人民法院尚未作出生效判决、裁定，或者人民检察院作出不起诉决定，或者办案单位撤销案件、撤回起诉、对其终止侦查的，属于无犯罪记录人员。简而言之，只有经人民法院作出的生效裁判文书确认有罪的记录，才是《查询规定》中所称的犯罪记录。

二、《查询规定》规定了用人单位了解员工是否具有犯罪记录的方式

具体而言，用人单位如需了解员工是否具有犯罪记录，可以采用两种方式：一是让员工自行提供，二是由用人单位进行查询。

首先，用人单位可以让员工自行提供本人的无犯罪记录证明文件，根据《查询规定》第四条第一款：“个人可以查询本人犯罪记录，也可以委托他人代为查询，受托人应当具有完全民事行为能力。”

其次，用人单位可以自行查询，但是应注意需符合从业禁止的规定。根据《查询规定》第四条第二款：“单位可以查询本单位在职人员或者拟招录人员的犯罪记录，但应当符合法律、行政法规关于从业禁止的规定。”

如是用人单位在符合规定情况下直接查询员工的犯罪记录，则无需经过员工本人同意即可查询。对于查询的受理部门，《查询规定》第五条做出了相应规定，“单位申请查询，由住所地公安派出所受理。查询对象为外国人的，由单位住所地县级以上公安出入境管理部门受理。”

三、用人单位查询员工犯罪记录的限制

结合《查询规定》、《个人信息保护法》、《劳动合同法》、《刑事诉讼法》等相关法律法规中的规定，用人单位查询员工犯罪记录的，也应有相应的边界限制。

第一，若为用人单位直接查询员工的犯罪记录，则该岗位应具有法律、行政法规关于从业禁止的限制。《查询规定》第六条第三款规定，“单位申请查询的，应当提交单位介绍信、经办人有效身份证明、加盖单位公章的查询申请表，以及查询对象系单位在职人员或者拟招录人员的有关材料。查询申请表应当列明申请查询依据的具体法律条款。”涉及从业禁止规定的岗位及相关从业禁止的规定散见于不同的法律、法规、规章、制度等文件中，涉及到有从业禁止的岗位包括但不限于：公务员、事业单位工作人员、检察官、法官、律师、司法鉴定人员、公证员、警察、外交人员、注册会计师、医生、教师、公司的董监高、商业银行高级管理人员、证券公司的董监高、娱乐场所内从业者、网络预约出租汽车驾驶员、拍卖师、保险代理人、直销员、保安等，对应的法律规定例如：《证券法》、《公司法》、《法官法》、《教师法》、《公务员法》、《执业医师法》、《法官法》、《武装警察法》等等。

第二，从本次公安部《查询规定》附件的《查询申请表》（下简称“申请表”）内容及填写要求中看，用人单位主动查询拟招录员工或在职员工的犯罪记录，需符合必要性、合法性、最小化等原则。也即：1、要具有必要的事由（体现在申请表中的申请事由）；2、要有相应的法律依据（体现在申请表中的申请依据）；3、要符合最小化原则（体现在申请表中的查询请求中对于时间段的限制）。关于最小化原则，之所以设置时间段的限制，也是为了避免用人单位滥用权力，例如，某些行业的从业禁止规定给有犯罪前科的人仅设置了一定年限的禁入年限，而非终身禁入，那么，用人单位在进行查询时也不应超过该等法律法规对此年限的要求，如此操作也符合《个人信息保护法》中关于个人信息保护、个人隐私保护的要求，《个人信息保护法》第五条规定，“处理个人信息应当遵循合法、正当、必要和诚信原则，不得通过误导、欺诈、胁迫等方式处理个人信息。”因此，用人单位在做背景调查时，如若涉及到收集劳动者个人信息的，也需要遵循最小+必要的原则。此外，《查询规定》出台之前，《劳动合同法》第八条也规定了，“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”此条款也强调了用人



单位有权知道有关劳动者的信息必须是与劳动合同直接相关的基本情况，也即，具有相关性。

第三，未成年人犯罪记录的特殊情况。根据《查询规定》第十条，“查询结果的反馈，应当符合《中华人民共和国刑事诉讼法》关于未成年人犯罪记录封存的规定。对于个人查询，申请人有犯罪记录，但犯罪的时候不满十八周岁，被判处五年有期徒刑以下刑罚的，受理单位应当出具《无犯罪记录证明》。”因此，对于未成年人犯罪记录还应遵守特殊规定的限制。

四、结语

用人单位在招录或管理员工时，往往需要对员工背景信息进行调查，此时，用人单位比较关心的问题通常是，如果员工拒绝提供犯罪记录或者提供虚假的陈述，公司是否可以此为了解除劳动合同或者不予录用呢？可以明确的一点是，员工有义务向公司提供真实的信息，如果员工提供信息是伪造或者虚假的，或其提供的虚假个人信息严重影响到公司对其能力的判断，或构成严重违反公司规章制度的，则有违《劳动合同法》以及员工基本职业道德，公司以此为了解除与员工的劳动合同通常容易获得支持。

综上，结合《个人信息保护法》中对个人信息收集的最小必要原则、《查询规定》中单位查询需要“符合法律、行政法规关于从业禁止的规定”的要求，以及《监狱法》中对于刑满释放人员平等就业的保护，建议用人单位在自主查询员工或拟录用人员的犯罪记录事项时，应以明确从业禁止规定为前提，并采取谨慎态度处理：

首先，公司建立相应的制度文件，通过《劳动合同》、《员工手册》等文件，对员工入职时需要提供的资料、如实陈述义务、未如实阐述的后果和责任予以明确，可将虚假承诺、提供虚假文件资料、或者查询到员工有犯罪记录的情况（特别是因此导致不符合岗位要求的）列入《员工手册》等规章制度的过错性解除条件中，以便公司行使相应的权利。

其次，对于有法律法规明确规定的从业禁止岗位的员工或拟录用人员，用人单位可要求其提供《无犯罪记录证明》，或在明确告知员工后再行查询其犯罪记录；对于法律法规等没有明确规定从业禁止的岗位，公司可以根据相应的制度规定，要求员工主动出示《无犯罪记录承诺书》；但是，若既没有法律法规依据，用人单位的要求又不具有充分必要性的，则从防范风险的角度出发，不建议用人单位主动查询或强制要求员工申报。

附：《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》

公安机关办理犯罪记录查询工作规定

发文机关：公安部

发布日期：2021.12.03

生效日期：2021.12.31



文号： 公通字〔2021〕19号

第一章 总 则

第一条 为适应经济社会发展需要，方便有关单位和个人开展、从事相关活动，规范公安机关办理犯罪记录查询工作，根据《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国刑事诉讼法》等有关法律，制定本规定。

第二条 本规定所称的犯罪记录，是指我国国家专门机关对犯罪人员的客观记载。除人民法院生效裁判文书确认有罪外，其他情况均应当视为无罪。

有关人员涉嫌犯罪，但人民法院尚未作出生效判决、裁定，或者人民检察院作出不予起诉决定，或者办案单位撤销案件、撤回起诉、对其终止侦查的，属于无犯罪记录人员。

第三条 公安部建立犯罪人员信息查询平台。查询结果只反映查询时平台录入和存在的信息。

第二章 申请与受理

第四条 个人可以查询本人犯罪记录，也可以委托他人代为查询，受托人应当具有完全民事行为能力。

单位可以查询本单位在职人员或者拟招录人员的犯罪记录，但应当符合法律、行政法规关于从业禁止的规定。

行政机关实施行政许可、授予职业资格，公证处办理犯罪记录公证时，可以依法查询相关人员的犯罪记录。有关查询程序参照单位查询的相关规定。

第五条 中国公民申请查询，由户籍地或者居住地公安派出所受理；在中国境内居留180天（含）以上的外国人申请查询，由居住地县级以上公安出入境管理部门受理；委托他人查询的，由委托人户籍地或者居住地受理。

单位申请查询，由住所地公安派出所受理。查询对象为外国人的，由单位住所地县级以上公安出入境管理部门受理。

各地根据本地工作实际和便民服务需要，可以增加查询受理单位，也可以采取线上办理、自助办理等方式开展犯罪记录查询工作。

第六条 公民在户籍地申请查询的，应当提交本人有效身份证明和查询申请表；在居住地申请查询的，应当提交本人有效身份证明、居住证和查询申请表。外国人申请查询的，应当提交本人有效身份证明和查询申请表。委托他人查询的，还应当提交委托书和受托人有效身份证明。

个人在一年内申请查询3次以上的，应当提交开具证明系用于合理用途的有关材料。



单位申请查询的，应当提交单位介绍信、经办人有效身份证明、加盖单位公章的查询申请表，以及查询对象系单位在职人员或者拟招录人员的有关材料。查询申请表应当列明申请查询依据的具体法律条款。

第七条 受理单位对申请单位或者申请人提交的相关材料，应当认真审查。材料齐全的，予以受理；材料不全的，一次性告知应当补充的材料；对于单位查询不符合法定情形的，不予受理，并向申请单位说明理由。

第三章 查询与告知

第八条 受理单位能够当场办理的，应当当场办理；无法当场办理的，应当向申请单位或者申请人出具《受理回执》，并在3个工作日内办结。

情况复杂的，经县级以上公安机关负责人批准，可以进行调查核实。调查核实的时间不计入办理期限。调查核实需要当事人配合的，当事人应当配合。

第九条 对于个人查询，未发现申请人有犯罪记录的，应当出具《无犯罪记录证明》；发现申请人有犯罪记录，应当出具《不予出具无犯罪记录证明通知书》。

对于单位查询，查询结果以《查询告知函》的形式告知查询单位。

第十条 查询结果的反馈，应当符合《中华人民共和国刑事诉讼法》关于未成年人犯罪记录封存的规定。

对于个人查询，申请人有犯罪记录，但犯罪的时候不满十八周岁，被判处五年有期徒刑以下刑罚的，受理单位应当出具《无犯罪记录证明》。

对于单位查询，被查询对象有犯罪记录，但犯罪的时候不满十八周岁，被判处五年有期徒刑以下刑罚的，受理单位应当出具《查询告知函》，并载明查询对象无犯罪记录。法律另有规定的，从其规定。

第四章 异议与投诉

第十一条 当事人对查询结果不服的，可以向原受理单位提出书面异议，申请复查。提出异议的，异议申请人应当配合公安机关开展复查工作。

第十二条 原受理单位对于查询异议应当进行复查，复查结果应当在受理后15个工作日内书面答复异议申请人。情况复杂，不能在规定期限内查清并做出答复的，经县级以上公安机关负责人批准，可以适当延长，并告知异议申请人，但延长期限最多不超过30个工作日。

第十三条 对于开具的《无犯罪记录证明》《不予出具无犯罪记录证明通知书》《查询告知函》确有错误，经查证属实的，出具文书的公安机关或者其上级公安机关应当及时予以撤销并重新出具有关文书。



第十四条 异议申请人认为受理单位不予出具无犯罪记录证明依据的法院判决有误，符合法定申诉条件的，受理单位可以告知异议申请人按照法定程序向有关法院、检察院申诉。

第五章 法律责任

第十五条 任何单位和个人不得采用编造事实、隐瞒真相、提供虚假材料、冒用身份等申请查询犯罪记录，或伪造、变造《查询告知函》《无犯罪记录证明》。查证属实的，依法给予处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十六条 有关单位和个人应当严格依照本规范规定的程序开展查询，并对查询获悉的有关犯罪信息保密，不得散布或者用于其他用途。违反规定的，依法追究相应责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十七条 有关单位和个人违规开展查询工作，造成严重后果的，应当依法追究有关单位和个人的责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附 则

第十八条 各地可以结合本地实际和工作需要，制定实施细则。

第十九条 国家有关单位对特定事项的犯罪记录工作有专门查询规定的，从其规定。

第二十条 本规定自 2021 年 12 月 31 日起施行。





作者简介



胡高崇 律师

中伦文德律师事务所
北京总所 高级合伙人

专业领域：争议解决、劳动与雇佣、企业合规及公司常年法律顾问等
加入中伦文德之前，胡高崇律师供职于国内另一家知名律所，先后担任专职律师及合伙人；胡律师在研究生毕业后曾经长期在北京市某法院从事审判工作，担任审判长，审理千余起案件，案件类型涵盖合同纠纷、终止与解除劳动合同相关纠纷、劳动报酬相关纠纷、竞业限制与服务期相关纠纷等。

联系方式: hugaochong@zlwd.com



胡洁 律师

中伦文德律师事务所
北京总所 合伙人

专业领域：争议解决、劳动与雇佣等
胡洁律师自 2003 年 1 月开始执业。现担任北京市律师协会劳动和社会保障专业委员会秘书长，北京市劳动和社会保障法学会理事，北京市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

联系方式: hujie@zlwd.com



张岱元 律师

中伦文德律师事务所
上海办公室 合伙人

专业领域：娱乐与体育、劳动与雇佣、公司 / 并购、知识产权、TMT、私募股权投资
张律师具有长期为零售业、传媒类、国际贸易、互联网、文创等行业知名企业提供公司日常法律合规及风控咨询、劳动人事、投融资、知识产权的丰富经验。她对大型跨国零售企业、跨国贸易公司、大型广告及传媒机构的企业合规、劳动人事、品牌保护等多方面具有深厚的法律功底、娴熟的法律技巧、以及丰富的实务经验。

联系方式:

zhangdaiyuan@zlwd.com



于正弋 律师

中伦文德律师事务所
北京总所

专业领域：争议解决、劳动与雇佣等
联系方式: yuzhengyi@zlwd.com



胡文杰 实习律师

中伦文德律师事务所
北京总所

专业领域：争议解决、劳动与雇佣等



杨创奇 律师助理

中伦文德律师事务所
上海办公室

专业领域：娱乐与体育、劳动与雇佣、公司 / 并购、知识产权、TMT、私募股权投资



中伦文德简介

中伦文德律师事务所（“我们”）一家扎根于中国并面向国际化发展的大型综合性律师事务所，也是中国第一家在英国伦敦和沙特利雅得设立分所的律师事务所。

历史. 起源于 1992 年，是司法部最早批准设立的第一批合伙制律师事务所。

荣誉. 作为公认领先的中国律师事务所之一，中伦文德多次获得钱伯斯

（Chambers&Partners）、法律五百强（TheLegal500）、LEGALBAND、英国律师杂志（TheLawyerMagazine）、亚洲法律与实务（AsiaLaw&Practice）等法律媒体推介。

规模. 中伦文德拥有大批高素质的理论与实践经验丰富的专业律师，现有执业律师及专业人员 2000 余名，可为中外客户提供全面、优质、高效的专业法律服务。优秀的律师团队和国际化的地域分布使我们所能在全球范围内的法律业务领域为客户提供一流的法律解决方案。我们能用中文、英文、法文、韩文、日文和阿拉伯文等多种语言为客户提供法律服务。服务法系涵盖了大陆法系、英美法系、伊斯兰法系等，在国内处于领先地位。

专业. 我们能够将精湛的法律知识和丰富的执业经验结合起来，采用务实和建设性的方法解决法律问题。我们还拥有领先的专业创新能力，善于创造性地设计交易结构和细节。

服务. 我们秉承服务质量至上和客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。在专业质量、合伙人参与程度、客户满意度方面，我们在中国同行中名列前茅。



中伦文德劳动业务简介

我们能够为客户提供全面的劳动与雇佣法律服务。我们不仅能为客户处理在商业交易过程中与劳动相关的法律事务，还可以协助客户处理日常运营过程中与劳动相关的法务事务，以及帮助客户解决各类劳动纠纷。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律专业知识。在劳动与雇佣领域，我们的律师不仅深刻理解国家层面的各种法律法规规定，还谙熟地方层面的各种法规政策规定，并时刻关注国家和地方层面法律法规及政策的最新变化和进展。尤其是，我们还能够将我们对相关法律法规的认识以及对复杂问题的理解准确和清楚地传达给我们的客户，具有很强的实操性与针对性。

我们能够为客户提供实用的劳动与雇佣法律建议。我们秉承客户至上的理念，致力于为客户提供个性化和全方位的专业服务。为此我们不仅要求自己提供及时、准确、全面的法律意见，更要求我们所提供的法律意见能够直接帮助客户解决实际问题。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律服务经验。我们在劳动与雇佣领域的经验包括但不限于：（1）处理劳动合同订立、履行、解除或终止过程中的各种劳动争议，比如劳动合同效力、试用期、培训和服务期、薪酬待遇、工时休假、劳动合同解除与终止、竞业限制与股票期权激励、劳务派遣等方面的劳动争议诉讼案件；（2）就企业日常运营过程中的劳动相关问题为客户提供咨询服务；（3）起草、审阅及修订各种与劳动关系相关的法律文件，包括劳动合同、劳务派遣协议、培训协议、竞业限制协议、保密协议、期权协议、协商解除劳动合同协议书等；（4）设计、起草、审阅及修订各种与劳动关系相关的规章制度，包括员工手册、员工奖惩制度、工时休假制度、薪酬福利制度、股权激励计划、差旅报销制度等；（5）协助企业处理并购、重组、破产、清算以及解散等过程中的员工安置与批量性裁员等劳动法律相关事务。



联系我们

北京总部

地址：中国北京市朝阳区西坝河南路1号金泰大厦19层邮编：100028
电话：86 10-6440 2232
传真：86 10-6440 2915/6440 2925
网址：www.zhonglunwende.com

伦敦办公室

地址：City House 3 Cranwood Street London
电话：44 20 7549 7888
传真：44 20 7549 7889
网址：www.dklm.com

巴黎办公室

地址：38, rue Saint Ferdinand - 75017 PARIS
电话：33 (0) 1 5370 6969
传真：33 (0) 1 5370 6960

里昂办公室

地址：12, quai Andre Lassagne - 69001 LYON
电话：33 (0) 4 7210 2030
传真：33 (0) 4 7210 2031

利雅得办公室

地址：Kingdom of Saudi Arabia 3080 Imam Saud BinAbdulaziz Rd. Al-Murug, Unit 2, Riyadh 6160-12281 Hyatt Center (A), Office (11)
电话：00966-1-2006071 传真：00966-1-2006076

柏林办公室

Rankestraße 2, 10789 Berlin, Germany
电话：49 (0) 30/6098 8690-0
电邮：t.huinink@lemmer-law.com 网址：www.lemmer-law.com

汉堡办公室

Albert-Einstein-Ring, 522761 Hamburg, Deutschland
电话：49 (0) 40/4111 9980
传真：49 (0) 40/4111 99829
电邮：info@lemmer-law.com 网址：www.lemmer-law.com

香港办公室

地址：香港中环遮打道10号太子大厦12楼1225室电话：(852) 2533 7700
传真：(852) 2810 1179
网址：<http://www.pcwoo.com>

上海办公室

地址：上海市黄浦区南京西路338号天安中心11层电话：86 21-6301 887
传真：86 21-63016887

成都办公室

地址：成都市高新区交子大道88号中航国际广场A座1607室电话：86 28-86211976
传真：86 28-86211972

石家庄办公室

地址：石家庄高新区黄河大道136号B座12层电话：86 311-8992 8766
传真：86 311-8992 8092

沈阳办公室：

地址：沈阳市和平区南二马路40号盛京保利文化中心四十三层
电话：86 24-2385 8899
传真：86 24-2510 5566

天津办公室

地址：天津市南开区金融街中心融汇广场A座38层
电话：86 22-5858 0758
传真：86 22-5858 0759

武汉办公室

地址：湖北省武汉市江汉区青年路558号武汉天街5栋23层电话：86 27-8555 8471
传真：86 27-8555 8471

太原办公室

地址：太原市小店区学府街126号汇都MOHO A座18层电话：86 351-4060 146/4060 971
传真：86 351-4065 446

济南办公室

地址：济南市历下区山大路264号律师楼电话：86 531-5870 8600
传真：86 531-5891 2800

广州办公室

地址：广州市白云区白云堡道3号3层电话：86 20-8762 4738/8760 3242
传真：86 20-8765 7708

深圳办公室

地址：深圳市福田区深南大道4001号深圳时代金融中心19层电话：86 755-8831 9191/8831 9189
传真：86 755-8831 9199

南京办公室

地址：南京市江宁区湾东路骆村新寓A6栋3层电话：86 25-8719 8760
传真：86 25-5218 9760

前海办公室

地址：深圳市南山区前海深港合作区前海深港创新中心C组团1楼层C-1F-24
深圳市福田区深南大道4001号深圳时代金融中心19层电话：86 755-8898 0052/8831 9191
传真：86 755-8831 9199

长沙办公室

地址：长沙市芙蓉中路一段109号华创国际广场A座24F 电话：86 731-8413 1118
传真：86 731-8413 1117

常州办公室

地址：江苏省常州市武进区常武北路229号新地中心7层电话：86 519-8655 6950
传真：86 519-8655 6950

重庆办公室

地址：重庆市渝中区经纬大道333号2幢康德国际5A甲级写字楼35层
电话：86 23-6873 0666
传真：86 23-6873 1022

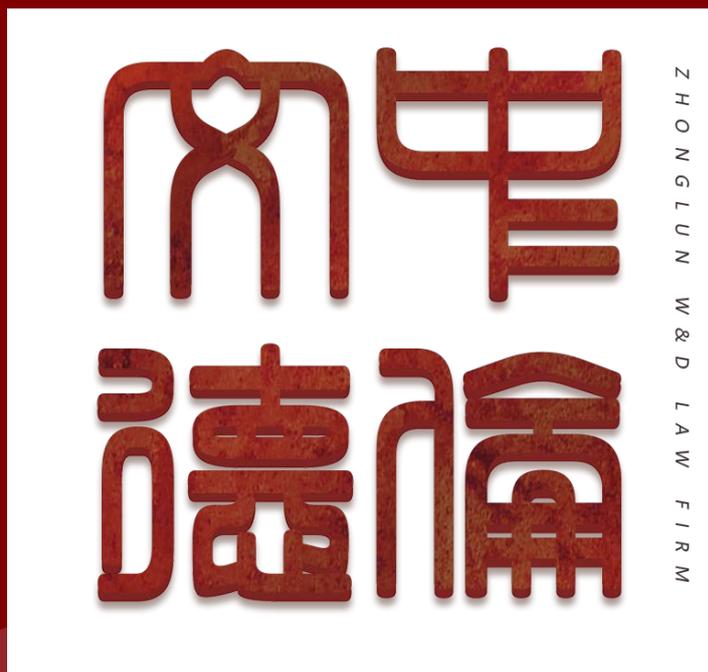
杭州办公室：

地址：浙江省杭州市萧山区钱江世纪城广孚中心1301
电话：86 571-83685215
传真：86 571-83685215

昆明办公室

地址：云南省昆明市盘龙区金辰街道办事处同德广场A6地块办公楼48层4801号





中伦文德劳动人事专业委员会

北京·上海·广州·天津·深圳·成都·武汉·济南·石家庄·太原·西安·南京·前海·昆明·长沙·重庆·常州·香港·伦敦·利雅得·巴黎·汉堡·柏林·布鲁塞尔·阿姆斯特丹