

# 论药品监管领域限制从业制度的困境与出路

李桥 (都江堰市市场监督管理局, 都江堰 611830)

**摘要** 目的: 通过梳理药品领域限制从业法律规范及执法机关在实践中对该法律制度的落实情况, 分析规范特点及具体执行中存在的问题, 结合实践经验, 提出完善建议, 为执法人员提供适用该制度的参考依据。方法: 对现有药品领域限制从业相关法律法规条款进行归纳, 分析其特点及存在问题; 对监管部门工作人员及药品生产经营企业进行访谈, 了解制度的执行情况及执行困境。结果与结论: 药品领域限制从业法律制度作为一种新型的法律责任制度, 相关制度建设和实践运用还存在着法律规范不完善、适用标准不明确、运行程序不健全、救济渠道不通畅等诸多法律问题, 有必要审视该制度的合理性及法律实效性, 并在现有立法格局基础上, 完善限制从业规范依据、明确适用标准、健全运行程序、畅通救济渠道, 实现该制度的有效执行。

**关键词:** 药品监管; 法律责任; 行政处罚; 限制从业; 制度完善

中图分类号: R95 文献标识码: A 文章编号: 1002-7777(2022)03-0256-07

doi:10.16153/j.1002-7777.2022.03.003

## On the Predicament and Outlet of the Legal System of Restricting Employment in the Field of Drug Supervision

Li Qiao (Dujiangyan Market Supervision Administration, Dujiangyan 611830, China)

**Abstract Objective:** By sorting out the legal norms of restricted employment in the pharmaceutical field and the implementation of the legal system by law enforcement agencies in practice, analyzing the characteristics of the norms and the problems existing in specific implementation, and combining with practical experience, to put forward corresponding suggestions for improvement, so as to provide the reference basis for law enforcement officials to apply the system. **Methods:** To summarize the existing laws and regulations related to the restriction of pharmaceutical practice, analyze the characteristics and existing problems. Interviews were conducted with the staff of regulatory departments and drug manufacturers to understand the implementation situation and difficulties of the system. **Results and Conclusion:** As a new kind of legal liability system, The debarment system in the drug field still has many legal problems in the construction and practical application of relevant systems, such as imperfect legal norms, unclear applicable standards, imperfect procedural mechanisms, and unsmooth relief channels. Therefore, it is necessary to examine the rationality of the system and the legal effectiveness. On the basis of existing legislation pattern, the system should be effectively implemented by improving the basis of the restricted practice norms, clarifying the applicable standards, perfecting the operation procedures and unblocking the relief channels.

**Keywords:** drug supervision; legal responsibility; administrative penalty; restriction of employment; system consummation

## 1 问题提出

限制从业是一种古而不老、陈而不旧的法律制度。限制从业法律制度是指国家为维护有序的市场秩序,依据法律规定,禁止行政相对人一定期限内或永久性地从事某种活动、一定期限内不受理行政相对人许可申请的一种法律责任制度<sup>[1]</sup>。国外许多特定行业都设置了相关领域的禁入制度,例如英国《药品法》规定的剥夺资格(Disqualification)制度,美国《联邦食品、药品和化妆品法》规定了行业禁止令(Debarment)制度<sup>[2]</sup>,德国《药品管理法(2016年修订)》规定联邦卫生部有权根据监管需要限制或禁止生产、销售某种药品等行政措施<sup>[3]</sup>,欧美药品监管部门对禁令实施的对象内容和期限等问题进行了详细规定。

2019年7月国务院办公厅印发的《关于加快推进社会信用体系建设构建以信用为基础的新型监管机制的指导意见》指出,行政主体要实施严格监管,要在食品药品等与公众生命财产安全直接相关的领域坚决依法实施市场和行业禁入,加大惩戒力度<sup>[4]</sup>。早在2001年版《中华人民共和国药品管理法》(以下简称《药品管理法》)中便设置了“一定期限内禁止从业”的限制从业法律制度,2019年版《药品管理法》和《中华人民共和国疫苗管理法》又进一步强化了限制从业法律制度在药品监管中的运用。2021年1月22日修订的《行政处罚法》(以下简称《行政处罚法(2021修订)》)明确限制从业法律制度是行政处罚的一种类型,解决了其法律属性争议问题。但由于其规范依据不完善,还存在着适用对象和条件不明确、适用程序不健全等问题,给执法人员的实践应用带来了很大的难度。为了发挥出其应有的预防药品违法行为发生的法律效果,强化药品安全监管,笔者从法律实效性角度出发,梳理分析现有法律规范,总结实践问题,在现有立法格局基础上,提出完善建议,供执法人员适用该制度参考。

## 2 药品领域限制从业法律制度设置必要性与概念界定

### 2.1 药品领域限制从业法律制度设置必要性

一是完善药品管理法律责任制度的需要。限制从业法律制度既涉及对单位的处罚,也涉及对个人的处罚,该制度的设置弥补了传统上仅处罚违法单位、责任主体与行为主体相分离的单罚制缺陷,是

落实药品违法处罚到人要求的有效手段,有利于药品管理法律责任制度的完善<sup>[5]</sup>。

二是贯彻药品风险管理原则的需要。在风险社会的背景下,药品行政主管部门在履行药品监管职责过程中应贯彻落实风险管理原则,对药品安全采取事前预防措施,利用限制从业法律制度将明显具有危险性的药品生产经营者排除在风险点之外,努力降低药品安全风险发生的概率。

三是切实维护公共利益的需要。限制从业法律制度作为一项预防性行政惩罚性措施,让曾经实施过药品违法犯罪行为的行政相对人暂时或终身丧失从事药品生产经营活动的机会,最大限度地防止药品违法犯罪行为的再次发生,是有效维护广大人民群众用药安全的行政规制手段。

### 2.2 药品领域限制从业法律制度概念界定

药品领域限制从业法律制度是指有关药品管理法律规范中设置的限制从业法律制度,主要散见于《药品管理法》《疫苗管理法》中,数量大、形式多。

现行《药品管理法》第116条、第118条、第122~126条、第141条、第142条共计9个条款设定了11项限制从业法律制度,《疫苗管理法》第80~82、85~88条共计7条设定了8项限制从业法律制度。

首先,以被限制内容为标准,可以将限制从业划分为以下三类:一是限制从事药品生产经营活动。在法律条文中主要表现为“X年内/终生不得从事药品生产经营活动”,如《药品管理法》第118条规定,经营假药的企业法定代表人等终身不得从事药品经营活动。二是不受理许可申请。在法律条文中主要表现为“X年内不受理相应申请”等,如《药品管理法》第116条规定,许可审批部门10年内不得受理具有生产、销售假药情节严重的企业的许可申请。三是暂停执业活动。在法律条文中主要表现为“暂停执业活动”,如《疫苗管理法》第85条规定,违反规定储存、运输疫苗的医疗卫生人员暂停一年以上十八个月以下执业活动。其次,以限制对象为标准,又可以将限制从事某种业务活动的限制从业划分为以下两类:一是限制人员从事某种业务活动。主要表现为“X年内/终生不得从事……”,如《药品管理法》第118条规定。二是限制单位从事某种业务活动。在法律条文中主要表现为“X年内/终生不得申请……”,如《药品管理

法》第116条规定。

虽然现有法律未明确规定该制度的概念,但通过对相关法律条款进行归纳分析,可以梳理出药品领域限制从业法律制度的主要内容、限制对象等,并结合该制度的目的和意义将其概念界定为:药品监管行政主体,对违反药品管理法律规范的行政相对人,依据药品管理法律规范的规定,禁止其在一定期限内直至终身从事药品生产经营活动或医疗执业活动的行政法律制度。

### 2.3 药品领域限制从业法律制度与相近法律制度的辨析

为了更准确地界定药品领域限制从业法律制度的概念,避免法律适用的矛盾和冲突,实现各制度之间的综合运用,应当将其与以下几个相关法律制度进行区分。

#### 2.3.1 有别于前科限制就业法律制度

前科限制就业法律制度属于对资格的法定限制,以受到刑事处罚为前提,从刑法执行完毕之后开始执行,时限一般为终身,目的是预防犯罪的发生从而保护公共利益;限制从业法律制度是一种行政处罚,从行政主体作出限制从业决定时开始执行,时限不固定,目的是对违法行为的惩罚和对再次违法的预防<sup>[6]</sup>。

#### 2.3.2 有别于从业禁止法律制度

从业禁止法律制度的适用依据是《刑法》,通常被认定为一种保安处分<sup>[7]</sup>,由法院通过判决作出,限制时间从刑法执行完毕或假释之日开始执行起算,期限为3至5年;而限制从业法律制度的适用依据是一系列分散的部门行政法律规范,是由行政主体依职权作出的行政处罚,限制时间从行政主体作出限制从业决定时开始起算,期限为一定年限至终身<sup>[8]</sup>。

#### 2.3.3 有别于暂扣或吊销许可证照

暂扣或吊销许可证照仅适用于需要行政许可的领域,是对行政许可的法律状态的变更,对行政相对人从业资格的剥夺是暂时的,行政相对人可以及时重新申请;而限制从业的适用没有领域的限制,对行政相对人从业资格的限制有一定固定期限,行政相对人在这个期间都不能从事相应的业务活动,对基本权利的限制更为严厉<sup>[9]</sup>。

## 3 药品领域限制从业法律制度面临的问题

### 3.1 药品领域限制从业法律制度执行现状

目前尚未建立有全国性限制从业处罚的信息公

示平台,实践中药品监管部门更倾向于采取吊销行政相对人所持有的许可证、处以巨额罚款等处罚措施,以此来规避限制从业法律制度的适用,在访谈中某省药监局工作人员也反馈,国家药品监督管理局在对该省《药品管理法》执行情况进行调研后,指出该省存在限制从业法律制度没有落实到位的问题。通过梳理被访谈人员反馈的信息,被访谈人员认为限制从业法律制度落实不到位的主要原因如下:一是限制从业法律制度过于严厉,对企业和个人生存发展影响巨大,可能诱发一些社会矛盾,执法人员怕承担执行不当而引起的相应责任;二是限制从业法律制度适用标准不明确,执法人员的自由裁量过宽,加上基层执法人员素质参差不齐,无法确保制度正确适用,所以干脆不用;三是限制从业法律制度程序机制不完善,导致实践中执法人员不知道如何去执行;四是被限制从业者信息公开共享不到位,导致执行效果不佳。此外,某些地方甚至存在因顾忌大企业当地经济发展的重要性,而不敢依法作出限制从业决定,也就是所谓的 Too Big to Debar<sup>[10]</sup>。

检察院在制度执行中承担着监督执行的任务,该制度在具体适用中存在着以下难点:一是宣告主体不明确。检察院认为对已经因为药品犯罪行为被判刑的企业和个人,应对其适用限制从业的规定,但由于法律规定不明确,对应该由法院对其直接作出从业禁止宣告,还是应由负责药品监管的市场监管部门对其作出限制从业的处罚决定存在着争议。实践中,考虑到刑法的不可逆及严肃性,检察院倾向于对市场监管部门提出检察建议,建议由市场监管部门对已被定罪判刑的行政相对人采取相应的措施阻止其继续从事相关生产经营活动,市场监管部门则通常以吊销行政相对人持有的许可证,使其丧失相应经营资质,从而无法继续从事相关生产经营活动来回避限制从业法律制度的适用,实际上该制度根本没得到落实。二是如何应对后续执行监管的问题。无论是法院还是市场监管部门对违法犯罪相对人作出限制从业决定,几年至终身的限制从业处罚期间需要后续监管的跟进,在监管力量有限的情况下,如何有效地监督被限制从业者是否严格执行该决定,是一个有待解决的难题。

一般小型的药品生产经营企业,对什么是限制从业法律制度缺乏了解。生产经营企业普遍认为为现



行《药品管理法》及《疫苗管理法》对限制从业的规定设置的限制时间过长,处罚过于严厉,且存在救济途径不畅通等问题。

### 3.2 药品领域限制从业法律制度面临的问题

#### 3.2.1 法律规范不完善,法律适用存在分歧

现有法律规范涉及该制度的条款数量有限、内容简单、用语模糊,使得该制度在实践中缺乏可操作性。

一方面,现有法律规范中存在大量的“其他”“等”“情节严重”等不确定性用语,致使被限制对象难以确定,限制范围、适用前提不明确。有关限制期限的规定,以十年至终身为主,而从业禁止法律制度的禁业期限为 3 至 5 年,限制从业法律制度的处罚严苛程度明显超过《刑法》中的从业禁止,破坏了资格限制体系的阶梯化设置,并且部分条款限制期限跨度大<sup>[11]</sup>,部分条款限制期限无跨度,自由裁量空间要么太大、要么太小,缺乏可操作性。另一方面,现有法律规范缺乏相应的制裁措施等内容。现行《药品管理法》第 140 条增加了用人单位违法聘用被限制从业人员的法律责任,解决了单位违反限制从业法律制度制裁规范欠缺的问题,但是对个人违反制度的制裁仍为空白,行政相对人重复违法无成本,也使得这一制度的规范目的落空。

#### 3.2.2 适用标准不明确,导致实践应用不确定

适用标准不明确,使得执法人员难以准确把握应对哪些行政相对人、达到何种程度及满足何种条件的违法行为适用限制从业法律制度。

一是限制对象的范围不确定。实践中,执法人员一般能清晰界定违法单位中的法定代表人和主要负责人,但对直接负责的主管人员、其他责任人员、关键岗位人员究竟包括哪些人员的界定却存在着诸多的争议,难以准确把握哪些人员应被界定为被限制人员。二是限制内容的界定不明确。药品领域监管人员对“禁止从事药品生产经营活动”有着不同的理解,部分执法人员认为应将限制内容界定为以公司、企业或个体工商户等独立的市场主体开展的药品生产经营活动;部分执法人员则认为应将限制内容界定为与药品生产经营活动有关的一切活动,包括单纯以劳动者身份在他人生产经营单位中从事有关药品生产经营活动。三是适用条件不明确。一方面,作为限制从业法律制度适用前提,违法行

为“情节严重”的界定标准的缺失,留给了行政主体过宽的裁量空间;另一方面,不以相对人主观过错为构成要件,可能存在打击面过宽的问题,反而更不利于医药产业的发展。

#### 3.2.3 运行程序不健全,制度难以有效执行

《行政处罚法(2021 修订)》明确限制从业制度的行政处罚法律属性,解决了是否应该按照行政处罚程序作出限制从业决定的问题,但仍有部分程序缺失,无法保障行政主体有效地执行该制度。

一是全国性信息公示程序的缺失。《行政处罚法(2021 年修订)》并未明确限制从业处罚决定是否属于应当公开的具有一定社会影响力的行政处罚,不同区域的行政主体会选择不同的平台对药品行政违法行为处罚信息进行公示,存在着公示内容范围不一致、公示频次不确定、信息更新不及时等问题。二是后续监督程序的缺失。要想限制从业法律制度发挥出实效,落实对被限制从业人员的后续监督是关键,若不建立科学有效的后续监督程序,被限制从业者极有可能重操旧业。三是与从业禁止法律制度衔接程序缺失。从现有司法判例看,几乎不存在法院援引其他法律、行政法规来宣告从业禁止的判例<sup>[12]</sup>,法院基本选择排除适用《刑法》中“从其规定”的衔接条款:首先表现为,应通过判决宣告从业禁止而未宣告,即当某人因犯罪被判处刑法时,法院认为依据“从其规定”自己无权再对犯罪人宣告从业禁止;其次表现为,独立于部门行政法律规定宣告限制从业,即不考虑其他行政法律对于限制从业的限制时限、限制内容特殊规定。

#### 3.2.4 救济渠道不畅通,削弱行政制裁的公正性

目前针对限制从业法律制度的救济方式主要有听证、复议和诉讼制度,救济方式单一,且多为事后救济。

一是现有听证救济制度存在弊端。《行政处罚法(2021 修订)》规定被限制从业者享有申请听证的权力,但实践中听证由拟作出处罚决定的行政主体组织实施,在听证中起着决定性作用的听证主持人也是该单位的工作人员,且一般是已提前接触过案件实质性内容的法制审核工作人员,缺乏独立性和中立性,易使听证变成走过场。二是对行政相对人信息保护不到位。首先,现有公示信息范围不明确,存在因公示的信息范围过宽而侵害被限制从业者隐私权的可能。其次,公示信息复核制度缺失,

不能有效保障限制从业决定及公示信息的正确。最后,公示信息动态管理缺失,不及时根据实际情况动态调整公示信息,可能损害被限制从业者声誉。三是定期审查评估制度的缺失。限制从业决定一经作出,过了复议、诉讼期就不可逆转,然而被限制从业人员的危险性却不是一成不变的,如不设立相应的审查评估制度,则无法根据被限制人员后续的实际情况对限制期限予以调整,这显然不符合比例原则的要求。

## 4 药品领域限制从业法律制度的完善

### 4.1 完善限制从业法律制度规范依据

在规范层面对限制对象、适用条件、限制期限、限制程序及裁量权的行使规则等作出尽可能明确、详尽的规定,以确保限制从业法律制度的法律实效性。

一是在《行政处罚法》中进一步明确限制从业法律制度的概念内涵,确立行政法规以上法律规范才有权设定的原则。如上文所述,限制从业法律制度较吊销许可证照而言,法律后果明显更为严厉,同时鉴于行政法规以上的法律规范才能设立吊销营业执照的处罚,以此类推,有期限类的限制从业处罚应由行政法规以上法律规范设立,终身类的限制从业处罚应由法律进行设定。二是在现有药品管理单行法中增设违反限制从业的制裁条款,对单位违反法律规定聘用被限制从业人员和被限制从业人员违反限制从业规定的制裁进行规定。三是参照《证券市场禁入暂行规定》制定《药品限制从业实施细则》,在一般行政处罚程序基础上补充制定配套的程序机制,细化限制从业法律制度的相关实施程序,形成药品领域限制从业法律制度适用特别程序。四是根据国家市场监督管理总局印发的《关于规范市场监督管理行政处罚裁量权的指导意见》的精神,结合药品监管执法工作的特殊要求,制定《药品领域限制从业自由裁量规则》,进一步规定限制从业自由裁量权行使的具体规则,明确从重、从轻、减轻或免于处罚的具体情形,防止对同一性质违法行为作出不同的处理决定,确保行政行为的统一性。

### 4.2 明确限制从业法律制度适用标准

清晰界定限制从业的适用对象、限制内容、适用前提,并确立适用上的主观过错原则,才能防止限制从业法律制度被架空或被滥用,同时确保处罚范围施之有度。

一是确定限制对象的判定方法。判定某人是否应被界定为被限制对象,应综合考量以下几个因素:首先,判定对象是否系单位中工作人员。若非该单位工作人员,即使参与单位违法行为,也不能认定为上述人员。其次,判定对象是否参与单位违法活动。对直接负责的主管人员而言,有决策、组织、事后追认等积极主动的直接参与行为,也有不履行管理监督职责等消极不作为行为;对于其他责任人员、关键岗位人员而言,仅指积极主动的直接参与行为。最后,判定对象是否具有主观过错。对直接负责的主管人员而言,只要具有主观过错即可;对于其他责任人员、关键岗位人员而言,应具有主观故意,因为除单位主管人员外的一般工作人员,基本上都是根据主管人员的指令行事。

二是明确界定限制内容。《药品管理法》将限制内容概括性地表述为“生产经营活动”一词,执法人员在具体适用过程中易对其外延界定产生分歧,为定分止争,应明确界定限制内容,同时考虑到《药品管理法》通过严厉惩处药品违法犯罪行为来维护药品安全的立法本意,笔者认为应将“不得从事药品生产、经营活动”的外延界定为“与药品生产经营有关的所有活动”,包括单纯以劳动者身份在他人的生产经营单位中从事有关药品生产经营的活动。

三是明确适用前提。借鉴《刑法》中从业禁止的适用前提,根据预防再犯罪的需要,将是否系初次违法、是否具有主观过错及过错大小、是否产生危害后果及危害后果的严重性、是否构成刑事犯罪等情形作为衡量行政相对人责任大小的参考因素。借鉴《食品安全法实施条例》《证券市场禁入规定》以例证方式说明何为药品领域违法行为情节严重的立法例,结合现有法律规定及药品监管工作的特点,通过法律规范明确列举出那些情形属于“情节严重”。

### 4.3 健全限制从业法律制度运行程序

在遵守一般行政处罚程序规定的基础上,为限制从业法律制度设定更为公正、严密细致、有针对性的处罚程序,让处罚程序更加公正有序。

一是完善限制从业公示程序。由国家药品监管部门建立全国性的被限制从业人员信息库,制定统一的信息公示模板,依托现有国家企业信用信息公示系统公示限制从业处罚决定及被限制从业者的相



关信息,利用信息共享来打破地区管辖权限制壁垒,形成全国性的监管合力,确保限制从业法律制度的有效落实。

二是完善后续执行监督程序。首先,鉴于药品监管部门长期从事药品生产经营活动的监督管理工作,监管人员具有较为深厚的专业技术知识,且药品领域限制从业决定是由其作出的,本着“谁作出、谁执行”的原则,应确定各地药品监管部门为执行机关,由其做好相关处罚决定的执行工作。其次,建立定期访问、用人单位协助执行、举报人奖励等多层次的配套监督制度,鼓励媒体、行业协会等组织和个人对被限制从业者进行监督,形成齐抓共管监管合力,缓解执行机关的监管压力。

三是正确理解和适用《刑法》第37条之一“从其规定”。运用法律体系解释方法,基于部门行政法律的专业性及行政机关具有行业监管职责特殊使命,笔者认为应对“从其规定”作如下理解和适用:为维护刑法的稳定性、严肃性,制度的适用前提必须满足职业关联性、构成犯罪被判处有期徒刑、犯罪预防必要性三个要件,适用条件不能从其规定;鉴于从业禁止的禁止期限跨度小,难以适应复杂的犯罪情形,所以限制期限应当从其规定,以增加制度的弹性空间;鉴于从业禁止法律制度限制内容仅笼统地表述为“从事相关职业”,因而为增强制度的针对性和实用性,限制内容应从其规定;为规避执行主体不明确的问题,从减轻司法负担、提高执行效率的角度思考,宜将宣告主体确定为行政主体。

#### 4.4 畅通限制从业法律制度救济渠道

在限制从业法律制度实施过程中,除了应保障当事人申请听证、提起复议和诉讼的权利,还应当制定约束和监督行政主体执行限制从业法律制度的配套制度,让处罚结果合法公正,以保障当事人的基本权利。

##### 4.4.1 健全听证主持人制度

为保障听证制度的公平运行,促使行政主体作出公正的决定,应从以下几个方面来健全现有听证主持人制度:一是借鉴美国的行政法官制度,在行政主体内部选任专门人员负责听证主持工作,并赋予其独立于本机关的选任权,确保听证主持人的独立地位<sup>[13]</sup>;二是邀请司法部门执法监督工作人员及行业代表参与听证,对行政主体听证活动进行全

程监督,确保听证活动的公开透明;三是选任法律专业且业务能力强的人员担任听证主持人,并定期对听证主持人进行培训,确保其专业能力达标<sup>[14]</sup>。

##### 4.4.2 完善公示信息保护制度

首先,结合药品行业监管特点,明确信息的公示范围,设置统一公示模板。其次,从是否应当作出限制从业决定和公示信息内容两方面做好公示信息的复核工作,确保公示决定、对象和内容无误。最后,应建立公示信息动态管理制度,对公示内容有误的信息和已变更的信息及时进行更正<sup>[15]</sup>,对提前结束限制从业的及时撤销,保障行政主体的公信力。

##### 4.4.3 建立定期审查评估制度

在限制从业期间,由执行机关定期对被限制从业者的人身危险性进行审查,评估其再次利用职业从事违法活动的可能性,执行机关对每个被限制从业者建立专门的审查评估档案,将每一次定期审查评估记录、结果存档保留,以审查评估档案作为启动暂缓、撤销、减免、特殊终止、恢复等动态调整的特殊执行程序的重要依据,确保限制期限与被限制从业者的人身危险性相适应<sup>[16]</sup>。

##### 4.4.4 确立“终身限制从业”慎用原则

终身限制从业是限制从业法律制度中最严厉的处罚,是“极端”的资格罚,应当慎用<sup>[17]</sup>。限制从业的设置要以保障行政相对人的生存和生活为前提,以行政相对人违法行为的行为危害程度为根据,笔者认为药品领域终身禁止从事药品生产经营活动的适用前提应规定为:因药品违法行为构成犯罪被判处有期徒刑以上刑罚,并造成严重危害后果,如导致严重不良反应或药品安全事件发生。

#### 参考文献:

- [1] 刘炫,宋华琳.药品管理法律责任的创新制度[J].中国药事,2019,33(11):1213.
- [2] 宋华琳.部门行政法与行政法总论改革[J].当代法学,2010,140(2):61.
- [3] 刘志强.我国药品安全相关法律责任体系现状与问题分析[D].沈阳:沈阳医科大学,2018:63.
- [4] 国务院办公厅.国办发〔2019〕35号 国务院办公厅关于加快推进社会信用体系建设构建以信用为基础的新型监管机制的指导意见[EB/OL].(2019-07-16)[2021-03-09].[http://2019-07/16/content\\_5410120.htm](http://2019-07/16/content_5410120.htm).

- [5] 喻少如. 论单位违法责任的处罚模式及《行政处罚法》的完善[J]. 南京社会科学, 2017(4): 89.
- [6] 杨曦. 行政法视角下从业限制制度的体系化梳理与完善[J]. 黑龙江省政法管理干部学院院报, 2019, 136(1): 143-144.
- [7] 张明楷. 刑法学: 第五版[M]. 北京: 法律出版社, 2016: 467.
- [8] 宋华琳. 禁入的法律性质及设定之道[J]. 华东政法大学学报. 2020, 23(4): 47.
- [9] 高聪. 行政法视野下从业禁止处罚之法律规制[J]. 各界, 2018, (6): 1-2.
- [10] Drury D Stevenson, Nicholas J Wagoner. FCPA Sanctions: Too Big to Debar[J]. Fordham L. Rev. 2011, 80(2): 809.
- [11] 谭冰霖. 单位行政违法双罚制的规范构建[J]. 法学, 2020, 465(8): 141-142.
- [12] 欧阳本祺. 我国刑法中的“从其规定”探究——以《刑法》第37条之一第3款的规定为分析对象[J]. 法商研究, 20117, 34(3): 104-112.
- [13] 王名扬. 美国行政法[M]. 北京: 中国法制出版社, 1995: 467.
- [14] 胡锦涛, 刘宇飞. 行政处罚听证程序研究[M]. 北京: 法律出版社, 2004: 238.
- [15] 许莉莉. 行政黑名单制度研究[D]. 石家庄: 河北大学, 2020: 43-44.
- [16] 肖萍, 黎晨. 对“一定时期禁止”类处罚的反思与规制[J]. 南昌大学学报, 2015, 46(2): 80.
- [17] 舒平安. 职业终身禁止的合宪性研究——从保护职业自由的视角切入[D]. 上海: 华东政法大学, 2018: 62-63.

(收稿日期 2021年9月1日 编辑 肖妍)