湖南省劳动和社会保障厅

关于印发《湖南省劳动保障监察行政处罚自由裁量权适用办法》的通知

湘劳社办发[2009]49号

各市州劳动保障局：

为保证劳动保障行政执法工作的公正、公开、高效、便民，合法合理地行使行政处罚自由裁量权，完善行政执法责任制，根据《中华人民共和国行政处罚法 》、《劳动保障监察条例》、《湖南省劳动保障监察条例》、《湖南省行政程序 规定》等法律、法规、规章的规定，特制定了《湖南省劳动保障监察行政处罚自由裁量权适用办法》，现印发给你们，请遵照执行。

                 二OO九年七月十三日

 **湖南省劳动保障监察行政处罚自由裁量权适用办法**

**第一条**为保证劳动保障行政执法工作的公正、公开、高效、便民，合法合理 地行使行政处罚自由裁量权，完善行政执法责任制，根据《中华人民共和国行政处罚法》、《劳动保障监察条例》、《湖南省劳动保障监察条例》、《湖南省行 政程序规定》等法律、法规、规章的规定，制定本办法。

**第二条**湖南省内各级劳动保障行政部门及依法受委托的劳动保障监察机构  （以下简称劳动保障行政部门）在实施行政处罚时，适用本办法

**第三条**本办法所称行政处罚自由裁量权基准是指劳动保障行政部门在法律、法规或规章规定的行政处罚种类和幅度内，对违法行为作出行政处罚时控制自由 裁量权限的规则。

**第四条**劳动保障行政部门应当根据当事人违法行为的事实、性质、情节以及社会危害程度等因素，坚持公正、公平、公开的原则，坚持处罚与教育相结合原 则，坚持合法性原则，依法行使自由裁量权。

**第五条**法律、法规、规章规定的处罚种类可以单处或并处的，可以选择适用；应当并处或应当先没收违法所得再作其他处罚的，不得选择适用；处罚的种类 、金额没有选择适用的，不得选择适用。

**第六条**根据违反劳动保障法律、法规、规章行为的情节和危害结果的轻重，将违法行为分为三档：情节轻微的劳动保障违法行为、一般劳动保障违法行为 、情节严重的劳动保障违法行为。

 **第七条**有下列情形之一的，可视为情节轻微的劳动保障违法行为：

（一）违法行为侵害对象为本单位职工，受侵害的人数

在10%以下的；或者 违法行为侵害对象为非本单位职工，人数在3人以下的；

   （二）违法行为违反劳动保障法律、法规或规章有关时间、期限规定，持续时间在30天以下的；违法延长工作时间，劳动者受侵害的时间平均每月24小时以下的；

（三）违法向求职者或被录用人员收取财物或强迫劳动者集资入股，涉案数 额人均在200元以下的；

（四）无故克扣或拖欠工资，违反最低工资标准或者欠付经济补偿金，违法 金额在依法应当支付金额10%以下的；骗取社会保险待遇或骗取社会保险基金支 出，涉案金额在2000元以下的；

（五）违法行为经劳动保障行政部门责令限期整改，限期内未整改部分在 10%以下的；

（六）其他违反劳动保障法律、法规、规章的行为，社会危害后果轻微的。

**第八条**有下列情形之一的，视为一般劳动保障违法行为：

（一）违法行为侵害对象为本单位职工，受侵害的人数超过同类人员10%以上60%以下的；或者违法行为侵害对象为非本单位职工，人数在3人以上10人以下 的；

（二）违法行为违反劳动保障法律、法规或规章有关时间、期限规定，持续时间30天以上90天以下的；违法延长工作时间，劳动者受侵害的时间平均每月在 24小时以上48小时以下的；

（三）违法向求职者或被录用人员收取财物或强迫劳动者集资入股，涉案数额人均在200元以上1000以下的；

（四）无故克扣或拖欠工资，违反最低工资标准或者欠付经济补偿金，违法金额在依法应当支付金额的10%以上60%以下的；

（五）申报应当缴纳的社会保险数额时，瞒报工资数额在工资总额20%以下 的；

（六）骗取社会保险待遇或骗取社会保险基金支出，涉案金额2000元以上 4000元以下的；

（七）违法行为经劳动保障行政部门责令限期整改，限期内未整改部分在 10%以上60%以下的；

（八）其他一般违反劳动保障法律、法规、规章的行为。

  **第九**条有下列情形之一的，视为情节严重的劳动保障违法行为：

（一）违法行为侵害对象为本单位职工，受侵害的人数为同类人员60%以上 的；违法行为侵害对象为非本单位职工，人数在10人以上的；

（二）违法行为违反劳动保障法律、法规或规章有关时间、期限规定，持续时间在规定期限90天以上的；违法延长工作时间，劳动者受侵害的时间人均每月48

小时以上的；

（三）违法向求职者或被录用人员收取财物或强迫劳动者集资入股，涉案数 额人均1000元以上的；

（四）无故克扣或拖欠工资，违反最低工资标准或者欠付经济补偿金，违法 金额在依法应当支付金额60%以上的；

（五）申报应缴纳的社会保险数额时，瞒报工资数额在工资总额20%以上的；

（六）骗取社会保险待遇或骗取社会保险基金支出，涉案金额在4000元以上 的；

（七）违法行为经劳动保障行政部门责令限期整改，限期内未整改部分在 60%以上的；

（八）违反劳动保障法律、法规、规章行为，造成如下后果的：

 1、严重侵害劳动者合法权益的；

 2、严重扰乱人力资源市场秩序的；

 3、严重影响劳动保障行政执法的；

 4、严重危害社会稳定的；

 5、造成其他严重后果的。

 **第十条**劳动保障适用的法律、法规、规章规定的罚款有自由裁量幅度的，罚 款标准的上限与下限之差为处罚幅度差。

**第十一条**对情节轻微的劳动保障违法行为，且无一般劳动保障违法行为和情节严重的劳动保障违法行为的，行政处罚的罚款金额在法定处罚下限与处罚幅度 差的20%之和

以下确定。

**第十二条**对一般劳动保障违法行为，且无情节严重的劳动保障违法行为的，行政处罚的罚款金额在法定处罚下限与处罚幅度差的20%之和以上，在法定处 罚下限与处罚幅度差的70%之和以下确定。

**第十三条**对情节严重的劳动保障违法行为，行政处罚的罚款金额在法定处罚下限与处罚幅度差的70%之和以上确定；

**第十四条**有下列情形之一的，应当依法从轻行政处罚：

（一）积极主动纠正违法行为的；

（二）积极配合行政机关查处违法行为的；

（三）有其他依法从轻行政处罚情节的；

**第十五条**有下列情形之一的，应当依法减轻行政处罚：

（一）积极主动纠正违法行为，使危害后果消除的；

（二）配合行政机关查处违法行为，有立功表现的；

（三）有其他依法减轻行政处罚情节的；

**第十六条**有从轻处罚情节的，应在法定处罚幅度内选择较低限确定处罚标准 ，但不得低于处罚幅度所设定的下限标准。

 　　**第十七条**有减轻行政处罚情节的，应当减轻一档予以处罚。

 　　**第十八条**有下列情形之一的，应当依法从重或加重一档处罚：

（一）违法行为被查处后，两年内再次发生同类违法行为的；

（二）违法行为造成较大社会影响，引发群体事件的；

（三）有三次以上同类违法行为，未经查处的；

（四）对投诉举报人进行打击报复的；

（五）提供虚假证据或故意毁灭有关账册、材料等证据资料的；

（六）其他法律、法规、规章规定的应当从重处罚的情形。

**第十九条**有从重处罚情节的，应在法定处罚种类选择适用最高档予以处罚。违法行为情节严重的，以法定最高限额处罚。违法行为涉嫌犯罪的，依法移送司 法机关追究刑事责任，不得以行政处罚代替移送。

**第二十条**劳动保障监察机构应当在案件处理报批时对行政处罚的种类和幅度提出建议，并说明行使自由裁量权的事实、理由和依据。

**第二十一条**行政处罚告知后，经当事人陈述、申辩或法制机构组织听证，可 以从轻、减轻或不予处罚的事实、理由及证据成立，需改变原拟行政处罚的，监察机构应当重新进行合议并报劳动保障行政部门领导重新签批。

**第二十二条**行政处罚决定依法作出后，当事人在规定期限内无正当理由拒不 履行行政处罚决定的，申请人民法院强制执行。

**第二十三条**劳动保障行政执法人员违反本办法，在行使自由裁量权时滥用职 权的，按违反本机关规章制度进行处理。

**第二十四条**本办法中所列行政处罚标准中“以上”含本数，“以下”不含本 数。

**第二十五条**本办法与法律、法规、规章不一致的，以法律、法规、规章规定 为准。

　　**第二十六条**本办法自印发之日起试行。