杭州市人力资源和社会保障行政处罚裁量

适用办法（征求意见稿）

第一条 为规范行政执法行为，保障各级人力资源和社会保障行政部门合法、合理地行使行政处罚裁量权，保护公民、法人和其他组织的合法权益，根据《中华人民共和国行政处罚法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国社会保险法》、《劳动保障监察条例》、《浙江省劳动保障监察条例》等法律、法规、规章的有关规定，结合人力资源和社会保障执法实际，特制定本办法。

第二条 本办法所称行政处罚裁量权，是指人力资源和社会保障行政部门在实施行政处罚时，在法律、法规、规章规定的处罚种类、处罚幅度内，综合考虑违法行为的性质、情节、社会危害程度、违法后果和改正措施等因素，依法确定是否予以行政处罚、给予何种处罚的权限。

第三条 各级人力资源和社会保障行政部门及依法受委托的劳动保障监察机构在实施人力资源和社会保障行政处罚时适用本办法。

第四条 行使行政处罚裁量权，应当基于正当目的，遵循公平、公正、公开及过罚相当和处罚与教育相结合原则，依法维护公民、法人和其他组织的合法权益，确保行政处罚裁量权行使的合法性、合理性。

第五条 行使裁量权时必须以事实为依据，以法律为准绳，遵循综合裁量原则，全面分析违法行为的主体、客体、主观方面、客观方面等因素，对违法行为处罚与否以及处罚的种类、幅度进行判断，并作出相应的处理决定。

对于性质相同、情节相近、危害后果基本相当的违法行为，在实施行政处罚行使裁量权时，适用的法律依据、处罚种类及处罚幅度应当基本相同。

第六条 实施行政处罚，应当依法责令当事人改正或限期改正违法行为。

除法律、法规、规章另有规定外，限期改正期限原则上最长不得超过30日。

第七条 法律、法规、规章规定应当一并处罚的，不得选择适用。

法律、法规、规章规定可以选择处罚的，可选择适用。原则上对轻微违法行为实施单处处罚；对一般违法行为实施单处或并处处罚；对严重违法行为实施并处处罚。

第八条 行政相对人实施违反人力资源和社会保障法律、法规、规章的行为，并具有下列情形之一的，应当依法不予处罚：

（一）不满14周岁的人；

1. 精神病人在不能辨认或不能控制自己行为时；
2. 超过法定时效的；
3. 违法行为轻微并及时纠正，没有造成危害后果的；

（五）其他法律、法规、规章规定情形的。

第九条 行政相对人实施违反人力资源和社会保障法律、法规、规章的行为，并具有下列情形之一的，应当从轻处罚：

（一）主动消除或者减轻违反人力资源和社会保障法律、法规和规章行为危害后果的；

（二）受他人胁迫、诱骗、教唆实施违法行为的；

（三）配合人力资源和社会保障行政部门查处违法行为有立功表现的；

（四）已满14周岁不满18周岁的人、又聋又哑的人或者盲人实施违法行为的；

（五）在共同违法行为中起次要或者辅助作用的；

（六）未曾因违反人力资源和社会保障法律、法规、规章违法行为而被行政处罚的；

（七）主动中止违法行为的；

（八）具有法律、法规、规章依法规定情形的。

第十条 行政相对人实施违反人力资源和社会保障法律、法规、规章的行为，并具有下列情形之一的，应当从重处罚：

（一）在共同违法行为中起主要作用的；

（二）涉及人身健康、生命安全、公共安全、社会安定、经济秩序、社会保险基金安全，情节较重或者造成危害后果的；

（三）违法行为造成群众反映强烈或上访的；

（四）侵害残疾人、老年人、妇女、儿童、农民等群体利益的；

（五）执法机关通过新闻媒体、发布公告等方式专门禁止或告诫后，继续实施违法行为的；

（六）被处罚后2年内再次发生违反劳动保障法律法规规章的违法行为的；

（七）对国家、省、市的阶段性重点工作造成不良影响的；

（八）以不接受询问、不提供相关资料等方式无理抗拒、阻挠实施行政执法的；

（九）故意隐瞒事实，出具伪证或者隐匿、毁灭证据的；

（十）被责令改正后拒绝改正的；

（十一）对投诉人、举报人、证人等实施打击报复的；

（十二）具有法律、法规、规章依法规定情形的。

第十一条 第九条、第十条是对违法行为实施行政处罚时考量其从轻、从重的共性因素。涉及到每一个具体违法行为时，应从其主要因素进行考量，科学划分较轻、一般、严重的标准，如违法所得、涉及人数、违法次数、涉案金额、违法行为持续时间等因素。具体标准见《行政处罚裁量标准表》。

第十二条 除法律、法规、规章另有规定外，对同一违法行为设定了多种处罚的，按照以下规则实施处罚：

（一）较轻违法行为的处罚适用较小数额的罚款和警告。

（二）一般违法行为的处罚适用一般数额的罚款；

（三）严重违法行为的处罚适用暂扣或者吊销许可证、较大数额的罚款；

第十三条 同时具有两个或两个以上从重情节、且不具有从轻情节的，应当按最高处罚幅度实施处罚；同时具有两个或两个以上从轻情节、且不具有从重情节的，应当按最低处罚幅度实施处罚；同时具有从重、从轻情节的，应当综合考虑，根据主要情节实施处罚。

第十四条 各级人力资源和社会保障部门行政执法机构及执法人员由于行使行政处罚裁量权不当造成严重后果的，应当按照有关规定追究相关责任人的过错责任。

第十五条 本办法《行政处罚裁量标准表》中的所称的“以上”、“以下”均包括本数，“低于”、“高于”不包括本数。

第十六条 本办法由杭州市人力资源和社会保障局负责解释。

第十七条 本办法于2020年 月 日起实施，原《杭州市人力资源和社会保障行政处罚裁量适用办法》（杭人社发〔2017〕16号）同时废止。

附件：《行政处罚裁量标准表》