

云南省人力资源和社会保障厅文件

云人社规〔2023〕4号

云南省人力资源和社会保障厅关于印发 《云南省人力资源和社会保障行政 处罚裁量基准制度》的通知

各州（市）人力资源和社会保障局，各处室（局、中心、院、所、办），省社会保险局、省就业局、省劳动人事争议仲裁院：

现将《云南省人力资源和社会保障行政处罚裁量基准制度》印发给你们，请遵照执行。



云南省人力资源和社会保障厅

2023年11月1日

云南省人力资源和社会保障行政处罚 裁量基准制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范全省人力资源和社会保障行政处罚裁量权的行使，促进严格规范公正文明执法，根据《中华人民共和国行政处罚法》以及人力资源社会保障相关法律法规规章，结合我省执法工作实际，制定本制度。

第二条 本制度所称人力资源和社会保障行政处罚裁量权，是指人力资源社会保障行政部门在法律、法规、规章规定的范围内，综合考虑违法行为的事实、性质、情节以及社会危害程度、危害后果消除情况、当事人的主观过错等因素，决定是否给予当事人行政处罚以及给予行政处罚种类和幅度的权限。

第三条 我省各级人力资源和社会保障行政部门依照法定职责对各类违法行为实施行政处罚，适用本制度。

第二章 裁量权的适用原则

第四条 行使行政处罚裁量权，应当遵循合法、公平公正、公开原则，以事实为依据、以法律为准绳，坚持处罚与教育相结合，依法维护公民、法人和其他组织的合法权益，确保行政处罚的正确性、合法性、合理性。

（一）合法性原则。行使裁量权，应当严格在法律、法规和规章规定的范围内进行。

（二）公平公正原则。行使裁量权，应当符合设定该项行政处罚的法律、法规和规章的立法目的，对违法行为的事实、性质、手段、后果、情节、改正措施和社会危害程度等因素相同或者相似的同类违法行为当事人，适用的法律依据、处罚种类应当基本一致，处罚幅度应当基本相当。

（三）过罚相当原则。行使裁量权，应当以事实为依据，充分考虑违法行为的事实、性质、手段、后果、情节、改正措施以及社会危害程度等因素，既不轻过重罚，也不重过轻罚，避免畸轻畸重的不合理、不公正的情况。

（四）程序正当原则。行使裁量权，应当遵循法定程序，保障当事人的知情权、参与权和救济权。

（五）处罚与教育并重原则。行使裁量权，应当坚持处罚与教育相结合，在裁量中既要实现处罚目的，又要实现社会效果。对情节轻微及社会危害较小的违法行为，以教育为主、处罚为辅，教育、引导当事人自觉守法，主动纠正违法行为。对法律、法规、规章明确规定须经责令改正仍不改正才予以处罚的，应严格遵循法律、法规、规章的规定。

第五条 实施行政处罚时，应当以法律、法规、规章为依据，在裁量基准范围内作出相应的行政处罚决定，不得单独引用行政处罚裁量权基准作为依据。

第六条 法律、法规、规章规定处罚种类可以单处或并处的，可以选择适用；规定处罚种类应当并处的，不得选择适用；没有规定处罚种类可以选择适用的，不得选择适用。

第三章 裁量的适用标准

第七条 当事人有下列情形之一的，不予行政处罚：

- （一）不满十四周岁的未成年人实施违法行为的；
- （二）精神病人、智力残疾人在不能辨认或者不能控制自己行为时有违法行为的；
- （三）违法行为轻微并及时改正，没有造成危害后果的；
- （四）除法律、行政法规另有规定外，当事人有证据足以证明没有主观过错的；
- （五）违法行为在法定期限内未被发现的；
- （六）法律、法规、规章规定其他不予行政处罚的情形。

初次违法且危害后果轻微并及时改正的，可以不予行政处罚。

对违法行为不予行政处罚的，应对当事人进行教育。

第八条 当事人有下列情形之一的，应当从轻或者减轻行政处罚：

- （一）主动消除或者减轻违法行为危害后果的；
- （二）受他人胁迫或者诱骗实施违法行为的；
- （三）主动供述人力资源社会保障行政部门尚未掌握的违法行为的；

(四) 配合人力资源社会保障行政部门查处违法行为有立功表现的；

(五) 已满十四周岁不满十八周岁的未成年人有违法行为的；

(六) 法律、法规、规章规定其他应当从轻或者减轻行政处罚的情形。

第九条 当事人有下列情形之一的，可以从轻行政处罚：

(一) 积极配合人力资源社会保障行政部门调查，如实陈述违法事实并主动提供证据材料的；

(二) 尚未完全丧失辨认或者控制自己行为能力的精神病人、智力残疾人有违法行为的；

(三) 在共同违法行为中起次要或者辅助作用的；

(四) 违法行为涉及的人数较少或者未造成严重后果的；

(五) 违法行为轻微，社会危害性较小的；

(六) 法律、法规、规章规定其他可以从轻处罚的情形。

有前款第(二)项情形的也可减轻处罚。

第十条 当事人有下列情形之一的，可以从重行政处罚：

(一) 发生两次违反人力资源社会保障相关法律法规规章行为的间隔时间不足一年的；

(二) 在共同违法行为中起主要作用的；

(三) 违法行为涉及人数众多，或者造成人员死亡或伤残等重大危害后果的；

(四) 违法行为引发群体性事件、极端事件或者有负面影响的网络舆情事件的；

(五) 胁迫、教唆、诱骗他人实施违法行为的；

(六) 法律、法规、规章规定其他可以从重行政处罚的情形。

第十一条 同时具有两个或两个以上从重情节、且不具有从轻、减轻情节的，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或减轻情节、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、从轻或减轻情节的，应当综合考虑，根据主要情节实施处罚。

人力资源社会保障行政部门不得因当事人申辩而从重或者加重对当事人的处罚。

第十二条 根据人力资源社会保障违法行为的情节、侵害对象人数、违法行为持续的时间、涉案金额、危害后果的轻重等，将决定予以处罚的违法行为分为三档：情节较轻、情节较重和情节严重。

法律、法规、规章规定了情节特别严重的，应当在情节严重基础上予以考量。

第十三条 情节较轻可参考下列一项或者多项因素予以考量：

(一) 涉及劳动者人数不足 10 人的；

(二) 涉案金额不足 2 万元的；

(三) 执行工资支付、劳动时间、休息休假等规定偏离法定标准不足 50%的；

(四) 违法行为持续时间不足 3 个月的；

(五) 主动配合执法检查、社会保险稽核、社会保险基金监督的；

(六) 经批评教育，主动改正违法行为、退回骗取的社会保险金的；

(七) 危害后果较轻的；

(八) 未引发群体性事件、极端事件或者有负面影响的网络舆情事件的；

(九) 未造成社会影响或者社会影响较轻的；

(十) 其他应当认定情节较轻的因素。

第十四条 情节较重可参考下列一项或者多项因素予以考量：

(一) 涉及劳动者人数 10 人以上不足 30 人的；

(二) 涉案金额 2 万元以上不足 5 万元的；

(三) 执行工资支付、劳动时间、休息休假等规定偏离法定标准 50%以上不足 100%的；

(四) 违法行为持续时间 3 个月以上不足半年的；

(五) 用人单位自违法行为查处后的半年至一年期间再次实施同一性质违法行为的；

(六) 不配合执法检查、社会保险稽核、社会保险基金监督的；

(七) 经人力资源社会保障行政部门作出处理决定或社会保险经办机构作出稽核（退款）通知，仍不改正违法行为或退回骗取的社会保险金的；

(八) 造成较为严重危害后果的；

(九) 同时存在两项人力资源社会保障违法行为的；

(十) 引发不足 30 人的群体性事件或者有负面影响的网络舆情事件的；

(十一) 被新闻媒体报道或者曝光，造成负面影响的；

(十二) 其他应当认定情节较重的因素。

第十五条 情节严重可参考下列一项或者多项因素予以考量：

(一) 涉及劳动者人数 30 人以上的；

(二) 涉案金额 5 万元以上的；

(三) 执行工资支付、劳动时间、休息休假等规定偏离法定标准 100%以上的；

(四) 违法行为持续时间半年以上的；

(五) 造成严重危害后果的；

(六) 用人单位自违法行为查处后半年内再次实施同一性质违法行为的；

(七) 同时存在三项以上人力资源社会保障违法行为的；

(八) 特殊劳动保护以外的其他违法行为所侵害的对象包括未成年工或者孕期女职工的；

(九) 采取逃匿、篡改、隐匿、销毁有关资料、转移处分财产等方式，拒不配合执法检查、社会保险稽核、社会保险基金监督的；

(十) 经人力资源社会保障行政部门作出处理决定或社会保险经办机构作出追回决定，仍拒不改正违法行为或退回骗取的社会保险金的；

(十一) 引发极端事件、30人以上群体性事件或者有重大负面影响的网络舆情事件的；

(十二) 被新闻媒体报道或者曝光，造成严重社会影响的；

(十三) 其他应当认定情节严重的因素。

法律、法规或者规章规定违法行为需达到情节严重的条件后才能予以处罚的，应依照前款规定确定该违法行为属于情节严重情形后，才能依法实施相应的行政处罚。

第四章 裁量权的行使和监督

第十六条 对有下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门应当集体讨论决定：

(一) 符合《中华人民共和国行政处罚法》规定的听证条件的案件；

(二) 对事实认定存在较大争议的案件；

(三) 对法律适用存在较大争议的案件；

(四) 其他情节复杂或案情重大需要集体讨论决定的案件。

第十七条 按照重大行政执法决定法制审核办法规定应当进行法制审核的情形的，在作出行政处罚决定前，应当按照规定进行法制审核。

第十八条 人力资源社会保障行政部门应当加强对本级及下级人力资源社会保障行政部门行使行政处罚裁量权的监督检查，发现行政处罚裁量明显不当的，及时予以纠正。

第五章 附则

第十九条 本制度所称不予行政处罚是指因法定原因对特定违法行为不给予行政处罚；减轻行政处罚是指适用法定行政处罚最低限度以下的处罚种类或处罚幅度；从轻行政处罚是指在依法可选择的处罚种类和处罚幅度内，适用较轻、较少的处罚种类或者较低的处罚幅度；从重行政处罚是指在依法可选择的处罚种类和处罚幅度内，适用较重、较多的处罚种类或者较高的处罚幅度。

第二十条 本制度自 2024 年 1 月 1 日起施行，法律、法规、规章的相关规定有变化调整的，按法律、法规、规章的规定执行。

- 附件：1. 云南省人力资源和社会保障行政处罚裁量基准（2023 版）
2. 云南省人力资源和社会保障行政执法事项不予处罚清单（2023 版）
3. 云南省人力资源和社会保障行政执法事项从轻、减轻处罚清单（2023 版）

