湖南省人力资源和社会保障领域行政处罚

自由裁量权基准制度

第一章 总则

第一条 为规范行政执法行为，保证在实施行政处罚时公平、公正行使行政处罚自由裁量权，确保行政处罚的合法性、合理性，切实维护当事人的合法权益，根据《中华人民共和国行政处罚法》《劳动保障监察条例》《湖南省行政程序规定》《湖南省规范行政裁量权办法》等有关法律、法规和规章的规定，结合我省实际，制定本制度。

第二条 本规定所称行政处罚自由裁量权基准，是指人力资源和社会保障行政部门在法律、法规、规章规定的自由裁量范围内，对公民、法人和其他组织违反行政管理秩序的行为，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，据以确定是否处罚，作出何种类别、幅度的处罚及其具体适用情形的细化、量化标准。

行政处罚实施主体及行政处罚程序、罚没收入管理等其他行政处罚行为规范，应当遵照《中华人民共和国行政处罚法》等相关法律法规规章规定执行。

第三条 全省各级人力资源社会保障部门实施行政处罚裁量权，应当适用本规定的《湖南省人力资源和社会保障领域行政处罚自由裁量实施标准》，确定处罚幅度。

第四条 全省人力资源社会保障行政执法应当把预防和纠正违法行为作为首要目标，坚持处罚与教育相结合，采取发布信息、教育培训、提醒、建议、引导等行政指导方式，积极宣传法律、法规和规章，教育、说服和引导公民、法人或者其他组织自觉守法，主动纠正违法行为。严禁采取利诱、欺诈、胁迫、暴力等不正当方式，致使公民、法人或者其他组织违法并对其实施行政处罚。

第五条 全省各级人力资源社会保障部门实施行政处罚时，应当责令当事人改正或者限期改正违法行为。

当事人有违法所得，除依法应当退赔的外，应当予以没收。违法所得是指实施违法行为所取得的款项。法律、行政法规、部门规章对违法所得的计算另有规定的，从其规定。

第六条 全省各级人力资源社会保障部门行使行政处罚自由裁量权时，应该符合法律、法规和规章目的，遵循处罚法定、过罚相当以及公开、公平、公正原则。

第七条 对当事人的同一个违法行为，不得给予两次以上罚款的行政处罚，当事人存在数个违法行为或违反数种法律规范的，依照不同情形进行处罚：

（一）同一违法行为违反数种规范，拟处以罚款处罚的，按照罚款数额高的规定处罚；

（二）数行为违反数种法律规范，拟处以相同处罚种类的，分类裁量、合并处罚；

（三）数行为违反数种法律规范，拟处以不同处罚种类的，分类裁量、分别予以处罚；

（四）数行为违反同一法律规范，依法从重处罚。

第二章 裁量基准

第八条 法律、法规和规章规定的行政处罚内容有裁量范围的，一般可以分为不予处罚、从轻或者减轻处罚、一般处罚、从重处罚等不同裁量基准。

法律、法规和规章规定的处罚种类有选择的，首先选择处罚种类，再明确罚款的幅度。

第九条 行政相对人有下列情形之一的，应当不予行政处罚：

（一）违法行为轻微并及时纠正，没有造成危害后果的；

（二）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。

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。

行政处罚案件具有下列情形之一的，不得作出行政处罚决定：

（一）除法律另有规定外，违法行为在二年内未被发现或未举报的；

（二）违法事实不清、证据不足的；

（三）行政处罚没有法律、法规、规章依据的；

（四）实施主体不具备行政主体资格或者超越法定职权范围、不具有管辖权的；

（五）违反法定程序构成重大且明显违法的；

（六）依法不予行政处罚的其他情形。

根据法定情形，可以撤销案件的，撤销案件。

第十条 行政相对人有以下情形之一的，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）主动供述行政机关尚未掌握的违法行为的；

（四）配合行政机关查处违法行为有立功表现的；

（五）法律、法规、规章规定其他应当从轻或者减轻行政处罚的。

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，可以从轻或者减轻行政处罚。

第十一条 一般违法行为，应当取法定处罚幅度的中等档次进行处罚。当事人没有法定减轻、从轻或者从重处罚情节的，应当对其予以一般处罚。但法律、法规、规章有规定必须先责令改正的，应当先责令改正，逾期不改的再进行一般处罚。

第十二条 行政相对人有下列情形之一的，属严重违法行为，应当取法定处罚幅度的最高档次处罚：

（一）经行政处理处罚或责令改正违法行为后，2年以内再次实施同类违法行为的；

（二）严重违反法律、法规和规章，引发群体性事件的；

（三）逃避、妨碍劳动保障监察执法或者无理阻挠劳动保障监察人员进入用人单位内（包括进入劳动现场）进行检查或调查取证的；

（四）在人力资源社会保障部门调查取证过程中，拒绝或不按要求提供有关资料，或者故意隐瞒事实、弄虚作假、出具伪证，或者隐匿、销毁违法行为证据的；

（五）对投诉人、举报人、证人或执法人员实施打击报复的；

（六）其他法定应当从重处罚的情节。

从重处罚的罚款金额，不得高于法律、法规和规章规定的裁量幅度的上限数的规定。

第十三条 法律、法规和规章对劳动保障违法行为规定有罚款幅度的，对依法应当从轻处罚的劳动保障违法行为，应当在最低限以上至罚款幅度三分之一（不含三分之一）以下决定处罚；对依法应当按一般违法处罚基准处理的，应当在规定的罚款幅度三分之一以上至三分之二（不含三分之二）以下决定处罚；对依法应当从重处罚的劳动保障违法行为，应当在规定的罚款幅度的三分之二以上至最高限范围内决定处罚。

第十四条 全省各级人力资源和社会保障行政部门应当按照要求及时向上级人力资源和社会保障行政部门报送行使行政处罚裁量权典型案例；处理违法事实、性质、情节以及社会危害程度相同的劳动保障违法案件，除法律依据和客观情况变化外，应当参照上级人力资源和社会保障行政部门发布的案例，适用基本相同的裁量标准。

第三章 裁量程序控制

第十五条 全省各级人力资源社会保障部门的劳动保障监察机构统一对外行使劳动保障监察执法权，具体实施劳动保障监察执法；全省各级人力资源社会保障部门其他内设机构和下属机构发现应予行政处罚的违法行为的，应当移送劳动保障监察机构依法处理。

人事考试相关行政处罚因具有特殊性，按相关规定执行。

第十六条 除依法当场作出行政处罚决定外，人力资源社会保障行政处罚应遵循以下程序：

（一）行政处罚案件承办人员对发现的劳动保障违法行为，应当进行全面、客观、公正地调查，收集有关证据。根据调查取证的结果，提出作出行政处罚或者不予行政处罚的意见，并充分说明不予行政处罚、减轻处罚、从轻处罚或者从重处罚的事实、理由、依据。

（二）对于符合《湖南省人力资源和社会保障重大行政执法决定法制审核办法》（湘人社发〔2019〕64号）第五条所规定的重大行政处罚案件，案件调查终结后，案件承办机构应当在案件调查终结报告中说明行政处罚裁量的理由、证据和依据，提交本部门法制机构进行合法性审核。重大行政处罚决定作出前未经法制审核或者审核未通过的，不得作出决定。

（三）拟作出责令停产停业、责令关闭、限制从业、吊销许可证件、没收较大数额违法所得或较大价值非法财物以及对公民处1000元以上罚款、对法人或者其他组织处2万元以上罚款行政处罚决定之前，应当在行政处罚事先告知书中载明并告知当事人有要求举行听证的权利；当事人要求听证的，应当由人力资源社会保障部门法制机构组织听证。

（四）案件调查终结，行政机关负责人应当根据调查结果，并结合当事人陈述、申辩意见或者听证笔录、法制审核意见等，分别作出行政处罚、不予行政处罚、移送司法机关等决定。对情节复杂或者重大违法行为给予行政处罚，由行政机关负责人集体讨论决定。

第十七条 对拒不执行已生效行政处理处罚决定的当事人，人力资源和社会保障行政部门应当依法申请人民法院强制执行。

人力资源和社会保障部门应根据社会信用体系管理规定将用人单位违法行为的处理处罚情况报送相关部门。

第四章 监督检查

第十八条 上级人力资源社会保障部门依法指导并监督下级人力资源社会保障部门适用行政处罚裁量基准工作。

人力资源社会保障部门法制工作机构负责指导监督本级适用行政处罚裁量基准工作。

第十九条 全省人力资源社会保障部门应当建立案卷评查制度，将自由裁量权行使纳入案卷评查范围，严格监督检查。

第二十条 违法行使或滥用行政处罚裁量权，给当事人造成重大损失或者在社会上造成不良影响的，依照相关规定追究直接责任人员的责任。情节严重的，应当移送纪检监察部门进行调查处理。

第五章 附则

第二十一条 在本规定中，“以下”不包括本数，“以上”包括本数。

第二十二条 根据《湖南省规范行政裁量权办法》第十二条规定制定的《湖南省人力资源和社会保障领域行政处罚自由裁量权实施标准》与本规定一并实施，有效期与本规定一致。

第二十三条 本规定由湖南省人力资源和社会保障厅负责解释。

第二十四条 本规定有效期5年，自2022年2月1日起实施，政策执行期限截止到2027年2月1日。