

南京市人力资源和社会保障局

宁人社函〔2021〕124号

市人社局关于印发 《劳动保障监察执法领域轻微违法行为 不予处罚清单》和《劳动保障监察执法领域 一般违法行为从轻处罚清单》的通知

各区（园区）人社局、江北新区综合行政执法局：

为进一步优化改进劳动保障监察执法行为，规范劳动保障监察执法领域轻微违法、一般违法行为处置，实现包容审慎监管，根据《中华人民共和国行政处罚法》《优化营商环境条例》《南京市优化营商环境政策100条（2021年版）》《南京市司法局关于完善行政处罚裁量基准制定从轻减轻不予处罚清单的通知》等要求，现将《劳动保障监察执法领域轻微违法行为不予处罚清单》和《劳动保障监察执法领域一般违法行为从轻处罚清单》印发给你们，请认真贯彻执行。执行中如有问题，请与市人社局劳动保障监察局（支队）联系。

联系人：方伟强、陆飞

联系电话：86590980、86590884



劳动保障监察执法领域轻微违法行为不予处罚清单

序号	违法行为	不予处罚条件	法律依据	实施主体	责任主体
1	职业中介机构在职业中介服务不成功或未向劳动者退还所收取的中介服务费	同时具备以下条件：1、首次发生此类违法行为；2、涉及劳动者人数在 3 人以内；3、主动整改或在劳动保障行政部门责令改正期限内改正，退还所收取的中介服务费。	<p>《就业服务与就业管理规定》第五十五条 职业中介机构提供职业中介服务不成功的，应当退还向劳动者收取的中介服务费。</p> <p>《就业服务与就业管理规定》第七十三条 职业中介机构违反本规定第五十五条规定，在职业中介服务不成功或未向劳动者退还所收取的中介服务费的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。</p> <p>《中华人民共和国行政处罚法》第三十三条 违法行为轻微并及时改正，没有造成危害后果的，不予行政处罚。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。</p>	南京市人力资源和社会保障局、各区（园区）人力资源和社会保障局、江北新区综合行政执法局、具有行政处罚权的街镇	南京市人力资源和社会保障局
2	违反《劳动合同法》有关建立职工名册规定	同时具备以下条件：1、首次发生此类违法行为；2、违法行为为职工名册不全或填写不全；3、主动整改或在劳动保障行政部门责令改正期限内改正，完善职工名册。	<p>《中华人民共和国劳动合同法》第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动保障行政部门处 2000 元以上 2 万元以下的罚款。</p> <p>《中华人民共和国行政处罚法》第三十三条 违法行为轻微并及时改正，没有造成危害后果的，不予行政处罚。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。</p>	南京市人力资源和社会保障局、各区（园区）人力资源和社会保障局、江北新区综合行政执法局	南京市人力资源和社会保障局

序号	违法行为	不予处罚条件	法律依据	实施主体	责任主体
3	劳动合同文本未载明《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款或者未将劳动合同文本交付劳动者	同时具备以下条件：1、劳动合同文本必备条款少量不全或扣押劳动者劳动合同在30日内；2、主动整改或在劳动行政部门责令改正期限内改正，载明劳动合同必备条款或将劳动合同文本交付劳动者；3、未给劳动者造成损害。	<p>《中华人民共和国劳动合同法》第十六条第二款 劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。</p> <p>《江苏省劳动合同条例》第十二条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同同时使用中文和外文文本的，合同内容应当一致，不一致的以中文文本为准。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。用人单位应当自劳动合同订立之日起五个工作日内将文本交付劳动者本人，不得扣押。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法》第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。</p> <p>《中华人民共和国行政处罚法》第三十三条 违法行为轻微并及时改正，没有造成危害后果的，不予行政处罚。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。</p>	南京市人力资源和社会保障局、各区（园区）人力资源和社会保障局、江北新区综合行政执法局	南京市人力资源和社会保障局
4	违反规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明	同时具备以下条件：1、超过规定期限10日内；2、主动整改或在劳动行政部门责令改正期限内改正，向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明；3、未给劳动者造成损害。	<p>《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法》第八十九条 用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。</p> <p>《中华人民共和国行政处罚法》第三十三条 违法行为轻微并及时改正，没有造成危害后果的，不予行政处罚。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。</p>	南京市人力资源和社会保障局、各区（园区）人力资源和社会保障局、江北新区综合行政执法局	南京市人力资源和社会保障局

序号	违法行为	不予处罚条件	法律依据	实施主体	责任主体
5	违反规定延长劳动者工作时间（含未按规定缩短工作时间）	同时具备以下条件：1、首次发生此类违法行为；2、受侵害人人均日延长工作时间超过3小时但在4小时以内或受侵害人人均月延长工作时间超过36小时但在54小时以内；3、主动整改或在劳动保障行政部门责令改正期限内改正，履行民主协商程序，足额支付加班工资。	<p>《劳动保障监察条例》第二十五条 用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章规定延长劳动者工作时间的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人一百元以上五百元以下的标准计算，处以罚款。</p> <p>《中华人民共和国行政处罚法》第三十三条 违法行为轻微并及时改正，没有造成危害后果的，不予行政处罚。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。</p>	南京市人力资源和社会保障局、各区（园区）人力资源和社会保障局、江北新区综合行政执法局、具有行政处罚权的街镇	南京市人力资源和社会保障局
6	未记录劳动者工资清单、未将劳动者的工资清单提供给劳动者本人	同时具备以下条件：1、首次发生此类违法行为；2、用人单位未记录、提供劳动者工资清单持续时间在6个月以内；3、主动整改或在人力资源社会保障行政部门责令改正期限内改正，补全劳动者工资清单或将劳动者的工资清单提供给劳动者本人。	<p>《江苏省工资支付条例》第十八条第一款 用人单位应当将工资支付给劳动者本人，并同时提供本人的工资清单。劳动者实际取得的工资与工资清单以及用人单位的工资支付记录应当一致。</p> <p>《江苏省工资支付条例》第五十五条第二款 用人单位违反本条例第十七条、第十八条第一款规定，未记录、提供劳动者工资清单，或者未记录劳动者出勤情况、出勤记录保存期限少于二年的，由人力资源社会保障行政部门处以一千元以上一万元以下的罚款，对其法定代表人或者主要负责人处以一千元以上五千元以下的罚款。</p> <p>《中华人民共和国行政处罚法》第三十三条 违法行为轻微并及时改正，没有造成危害后果的，不予行政处罚。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。</p>	南京市人力资源和社会保障局、各区（园区）人力资源和社会保障局、江北新区综合行政执法局、具有行政处罚权的街镇	南京市人力资源和社会保障局

序号	违法行为	不予处罚条件	法律依据	实施主体	责任主体
7	直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定	同时具备以下条件：1、直接涉及劳动者切身利益的规章制度部分违反法律法规规定；2、主动整改或在劳动保障行政部门责令改正期限内改正，完善直接涉及劳动者切身利益的规章制度；3、未给劳动者造成损害。	<p>《中华人民共和国劳动合同法》第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。</p> <p>用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。</p> <p>在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。</p> <p>用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法》第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。</p> <p>《中华人民共和国行政处罚法》第三十三条 违法行为轻微并及时改正，没有造成危害后果的，不予行政处罚。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。</p>	南京市人力资源和社会保障局、各区（园区）人力资源和社会保障局、江北新区综合行政执法局	南京市人力资源和社会保障局

劳动保障监察执法领域一般违法行为从轻处罚清单

序号	违法行为	从轻处罚条件	自由裁量权幅度	法律依据	实施主体	责任主体
1	扣押依法解除或者终止劳动合同劳动者的档案或者其他物品	同时具备以下条件： 1、扣押劳动者档案或者其他物品时长在1个月以内；2、主动整改或在劳动行政部门限改期限内整改，返还扣押的劳动者档案或者其他物品；3、主动消除或者减轻给劳动者造成的损害。	按照每人五百元的标准从轻处罚	<p>《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法》第八十四条 用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。</p> <p>用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。</p> <p>劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。</p> <p>《中华人民共和国行政处罚法》第三十二条 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。</p>	南京市人力资源和社会保障局、各区(园区)人力资源和社会保障局、江北新区综合行政执法局	南京市人力资源和社会保障局