



2017年起实施全国性重大劳动保障违法行为公布制度

《重大劳动保障违法行为社会公布办法》(人力资源和社会保障部令第29号,下称“《办法》”)将于2017年1月1日起实施。根据《办法》的规定,人力资源社会保障行政部门(下称“人社行政部门”)对已经依法查处并做出处理决定的重大劳动保障违法行为,必须全部向社会公布,不能不公布或选择性公布。这意味着企业一旦出现《办法》所规定的违法行为,不仅会暴露在公众的视野之中,而且会影响该企业的信用评价。

■ 《办法》出台的背景

国务院2004年颁布的《劳动保障监察条例》(国务院令第423号)中就已经有“劳动保障行政部门(注:现为人社行政部门)应当建立用人单位劳动保障守法诚信档案。用人单位有重大违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的,由有关的劳动保障行政部门向社会公布”的规定。之后,北京、天津、广东等地陆续颁布了一些重大劳动保障违法行为社会公布的地方性规定,但至今为止尚未形成全国性统一规定。《办法》的出台使相关违法行为的公布在全国范围内有了统一的基本制度。

此外《企业信息公示暂行条例》(国务院令第654号)也规定,国务院除工商行政管理部门以外的其他有关部门做好企业信息公示相关工作,县级以上地方人民政府有关部门做好企业信息公示工作。《办法》的出台也使得人社行政部门就如何执行《企业信息公示暂行条例》有了更具体的操作规范。

■ 制定《办法》的目的

根据《办法》第1条规定,《办法》的制定目的为:加强对重大劳动保障违法行为的惩戒,强化社会舆论监督,促进用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章。

■ 哪些重大劳动保障违法行为应当进行社会公布

《办法》中列举了8类劳动保障违法行为,其中第8类是兜底条款(适用《劳动保障监察条例》中的其他违法行为):

①	克扣、无故拖欠劳动者劳动报酬，数额较大的
②	拒不支付劳动报酬，依法移送司法机关追究刑事责任的
③	不依法参加社会保险或者不依法缴纳社会保险费，情节严重的
④	违反工作时间和休息休假规定，情节严重的
⑤	相违反女职工和未成年工特殊劳动保护规定，情节严重的
⑥	违反禁止使用童工规定的
⑦	因劳动保障违法行为造成严重不良社会影响的
⑧	其他重大劳动保障违法行为

然而，对于“情节严重”、“数额较大”等程度性标准，《办法》没有作具体细化标准，预计将会由各地人社行政部门结合实际情况制定相关细则或裁量基准。

■ 向社会公布时会列明哪些信息

- (1) 违法主体全称、统一社会信用代码（或者注册号）及地址；
- (2) 法定代表人或者负责人姓名；
- (3) 主要违法事实；
- (4) 相关处理情况。

但是，涉及国家秘密、商业秘密以及个人隐私的信息将不会被公布。

■ 公布的媒介

相关重大劳动保障违法行为的信息应当在人社行政部门门户网站公布，并在本行政区域主要报刊、电视等媒体予以公布。

■ 公布的频率

重大劳动保障违法行为采取定期和随时公布相结合的方式，具体如下：

主管机关	公布方式	
	定期公布	随时公布
地市级、县级人社行政部门	每季度一次	根据工作需要
人力资源社会保障部、省级人社行政部门	每半年一次	

■ 公布错误时的救济方式

人社行政部门在公布重大劳动保障违法行为时，对于公布错误的，《办法》规定了相应的救济方式。《办法》规定的相关救济方式如下：

救济类型	办理时限
1. 具体行政行为未被变更或撤销 用人单位对社会公布内容有异议向负责查处的人社行政部门提出申请，负责查处的人社行政部门应予以复核和处理，并通知用人单位。	自负责查处的人社行政部门收到申请之日起 15 个工作日内
2. 具体行政行为被变更或撤销 经行政复议、行政诉讼等，重大劳动保障违法行为处理决定（具体行政行为）被变更或者撤销的，负责查处的人社行政部门应当对社会公布内容予以更正。	自具体行政行为被变更或者撤销之日起 10 个工作日内

■ 对企业的影响及应对建议

对于予以社会公布的用人单位，人社行政部门应当将重大劳动保障违法行为及其社会公布情况记入用人单位劳动保障守法诚信档案，纳入人力资源社会保障社会信用体系；人社行政部门也会与其他部门和社会组织依法依规实施信息共享和联合惩戒。

因此，一旦企业发生重大劳动保障违法行为且被公布，将会给企业的信用评价带来巨大的负面影响。为避免这一后果，建议企业做到以下几点：

- (1) 定期对本企业的劳动法律法规执行情况进行自我体检；
- (2) 一旦发现存在劳动合规风险，应及时纠正，避免风险的扩大；
- (3) 如遇到人社行政部门针对重大劳动保障违法行为进行的调查，应实事求是地应对，寻求法律框架下的合理处置结果；
- (4) 对人社行政部门的重大劳动保障违法行为公布内容或具体行政行为，如存在疑问，应认真分析及评价其风险，必要时果断采取法律救济措施（如有需要可借助外部专家的力量）。

如您对本内容有任何疑问，敬请联系：info@shiminlaw.com

本资料的著作权归世民律师事务所（以下简称“世民”）所有，请勿擅自引用、更改、转印或复印本资料。

本资料是仅供理解中国法律法规内容而制作的，不包括对于中国法律法规的解释、说明或解读等。