

基础精讲班
人力资源管理专业知识与实务
经济专业技术资格考试

主讲老师：付子健

第十八章 法律责任与行政执法

第十八章 法律责任与行政执法

目录

1、劳动法律责任

2、社会保险法律责任

3、劳动监察

4、行政争议处理

本章思维导图



本章分值比重

年度	单选题	多选题	案例分析题
2013 年	1 题 1 分	--	--
2014 年	--	--	--
2015 年	--	--	1 题 2 分
2016 年	--	--	--
2017 年	3 题 3 分	1 题 2 分	--
2018 年	1 题 1 分	--	1 题 2 分

第一节 劳动法律责任

知识点 1 劳动法律责任形式

劳动法律责任的特点：

- (1) 以违法行为存在为前提;
- (2) 以法律制裁为必然后果;
- (3) 由国家强制力保证实施;
- (4) 由国家特别授权的机关来执行。

知识点 1 劳动法律责任形式

劳动法律责任的形式:

- 1. 行政责任: 行为人因违反劳动法律规定、不履行法律法规时, 依法应当承担, 并由有关行政机关或行为人所在单位以行政制裁方式予以追究的法律责任。包括: 行政处罚和行政处分。
- 2. 民事责任: 违反劳动合同以及有关劳动合同的法律规定所承担的民事责任; 损害劳动者或用人单位权利的民事责任。
- 3. 刑事责任: 对违法行为人的人身进行制裁, 是最严厉的一种法律责任, 具有强制性; 只能由国家司法机关追究, 任何单位和个人都无权对他人实施, 否则也将追究法律责任。

知识点 2 用人单位违反劳动法律的责任

- (1) 侵害女职工及未成年工权益的法律责任: 接受侵害的劳动者每人 1000 元以上 5000 元以下的罚款。
- (2) 规章制度违法的法律责任: 劳动行政部门给予警告责令改正; 逾期不改的, 给予通报批评。
- (3) 未订立书面劳动合同的法律责任: 自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的, 应当向劳动者每月支付 2 倍的工资。
- (4) 未依法订立无固定期限劳动合同的法律责任: 自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付 2 倍的工资。
- (5) 未依法提供劳动合同文本的法律责任

知识点 2 用人单位违反劳动法律的责任

- (6) 违法约定试用期的法律责任: 违法约定的试用期已经履行的, 按照试用期满月工资标准, 对超出法定试用期的期限支付赔偿金。
- (7) 违反解除或终止劳动合同的法律责任: 照《劳动合同法》规定的经济补偿标准的 2 倍向劳动者支付赔偿金。赔偿金支付年限自用工之日起计算。
- (8) 未出具解除或终止劳动合同证明的法律责任
- (9) 招用与其他用人单位存在劳动关系的劳动者的法律责任: 给其他单位造成损失的, 应当承担连带赔偿责任。
- (10) 违法延长劳动者工作时间的法律责任: 接受侵害的劳动者每人 100 元以上 500 元以下的标准处以罚款。

知识点 2 用人单位违反劳动法律的责任

- (11) 违反工资支付规定的法律责任
- 用人单位有下列行为之一的, 由劳动行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准差额或者解除劳动合同的经济补偿; 逾期不支付的, 责令用人单位按照应付金额 50%以上 1 倍以下的标准计算, 向劳动者加付赔偿金:
- ① 克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的;
 - ② 支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的;

③解除劳动合同未给予经济补偿的。

知识点 2 用人单位违反劳动法律的责任

- (12) 违反劳动安全规定的法律责任
- (13) 非法招用未满 16 周岁未成年人的法律责任
- (14) 违反《工会法》的法律责任
- (15) 违反劳动监察规定的法律责任
- (16) 违反职业培训、职业介绍规定的法律责任
- (17) 违法扣押证件的法律责任

知识点 3 劳动者违反劳动法律的责任

(1) 因劳动者存在违法情形，致使劳动合同被依法确认无效，给用人单位造成损害的，劳动者应当承担赔偿责任。

(2) 劳动者违反《劳动合同法》的规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务、竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

知识点 3 劳动者违反劳动法律的责任

违反集体合同的责任

企业违反集体合同，应承担一定的责任。企业主管人员须承担行政责任，甚至刑事责任。企业本身不履行集体合同侵犯工会与职工物质利益的，必须赔偿。

工会不履行集体合同规定的义务，由上级工会给予批评、教育或纪律处分。

职工不履行集体合同规定的义务，其行为违反了集体合同中的规定时，也应承担相应的违约责任。

历年真题回顾

2017-58. 关于劳动者应当承担的违反劳动法律责任的说法正确的是 ()

- A. 劳动者违法解除劳动合同，无须承担法律责任。
- B. 劳动者违反劳动合同中约定的保密义务，应当承担赔偿责任。
- C. 劳动者解除约定有服务期的劳动合同，应向用人单位支付赔偿金。
- D. 劳动者违反劳动合同中有关竞业限制的约定且给用人单位造成了损失，应当承担赔偿责任。

【答案】：D

【解析】：本题考查劳动者违反劳动法律的责任。《中华人民共和国劳动合同法》规定，劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

历年真题回顾

2017-60. 用人单位违法阻挠劳动者参加工会的，由 () 责令改正

- A. 上级工会组织
- B. 工商行政管理部门
- C. 人民法院
- D. 劳动行政部门

【答案】：D

【解析】：本题考查用人单位违反劳动法律的责任。用人单位违反《中华人民共和国工会法》，

有下列行为之一的，由劳动行政部门责令改正，阻挠劳动者依法参加组织工会或者阻挠上级工会帮助，指导劳动者筹建工会的。无正当理由调动依法履行职责的工会工作人员的工作岗位，进行打击报复的；劳动者因参加工会活动而被解除劳动合同的；工会工作人员因依法履行职责而被解除劳动合同的。

第二节 社会保险法律责任

知识点 4 用人单位违反《社会保险法》的法律责任

- (1) 不办理社会保险登记的
- (2) 未按时足额缴纳社会保险费的，社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金。
- (3) 职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴
- (4) 拒不出具终止或者解除劳动关系证明的，依照《劳动合同法》的规定处理。

知识点 4 用人单位违反《社会保险法》的法律责任

- (5) 用人单位未按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人的，由社会保险行政部门责令改正
- (6) 应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。
- (7) 缴费单位违反规定，伪造、变造、故意毁灭有关账册、材料，或者不设账册，致使社会保险费缴费基数无法确定的，除依照有关法律、行政法规的规定给予行政处罚、纪律处分、刑事处罚外，依照规定征缴。

知识点 5 骗取社保基金支出或者骗取社保待遇的法律责任

社会保险有关单位及其工作人员以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出或者骗取社会保险待遇的，应当退回，并处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款；属于社会保险服务机构的，解除服务协议；直接主管和其他直接责任人员有执业资格的，依法吊销其执业资格。

用人单位、工伤职工或者其近亲属骗取工伤保险待遇，医疗机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款。情节严重构成犯罪的，依法追究刑事责任。

知识点 5 骗取社保基金支出或者骗取社保待遇的法律责任

违反社会保险基金管理的法律责任

隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的，由社会保险行政部门、财政部门、审计机关责令追回；

有违法所得的，没收违法所得；

对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

有关行政部门和单位及其工作人员违反《社会保险法》的法律责任

有关行政部门主要指“社会保险经办机构”、

“社会保险费征收机构”以及“其他行政部门”及其工作人员。

知识点 5 骗取社保基金支出或者骗取社保待遇的法律责任

违法事实主要是：擅自更改社会保险缴费基数、费率，导致少收或者多收社会保险费的；泄露用人单位和个人信息的。

担责方式：直接主管人员和责任人员依法给予处分；造成损失的承担赔偿责任。

第三节 劳动监察

知识点 5 劳动监察的含义和属性、惩罚方式、程序

一、劳动监察的含义和属性

劳动行政机关依法对用人单位遵守劳动保障法律法规的情况进行监督检查,发现和纠正违法行为,并对违法行为依法进行行政处理或行政处罚的行政执法活动。劳动行政部门对用人单位违反劳动法律、法规的行为有权制止,并责令改正。

属性：法定性、行政性、专门性、强制性。

知识点 5 劳动监察的含义和属性、惩罚方式、程序

二、劳动监察的形式和处罚方式

劳动监察的形式：

- (1) 主动到用人单位及工作场所进行检查的日常巡视检查。
- (2) 通过任何组织和个人举报、投诉对用人单位可能存在的违法行为进行的专案查处。
- (3) 针对一定时期问题比较集中或重要的事项开展的专项大检查。
- (4) 审查用人单位按照要求报送的遵守劳动保障法律法规的书面材料。

处罚方式：责令用人单位改正、警告、罚款、没收违法所得、吊销许可证。

知识点 5 劳动监察的含义和属性、惩罚方式、程序

三、劳动监察机构的设置及职责

国务院劳动行政部门主管全国劳动监察工作；县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的监察工作。

职责：

- (1) 宣传劳动和社会保险法律法规，督促用人单位贯彻执行。
- (2) 监督检查用人单位遵守劳动和社会保险法律法规的情况。
- (3) 受理对违反劳动和社会保险法律、法规或者规章的行为的举报、投诉。
- (4) 依法纠正和查处违反劳动和社会保险法律、法规或者规章的行为。

知识点 5 劳动监察的含义和属性、惩罚方式、程序

四、劳动监察的实施

劳动行政部门实施劳动监察有权采取以下调查、检查措施：

- (1) 进入用人单位的劳动场所进行检查。
- (2) 就调查、检查事项询问有关人员。
- (3) 要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，并做出解释和说明，必要时可以发出调查询问书。
- (4) 采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料。
- (5) 委托会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计。
- (6) 法律、法规规定可以由劳动行政部门采取的其他调查、检查措施。

知识点 5 劳动监察的含义和属性、惩罚方式、程序

五、劳动监察的程序

立案、调查、处理、告知。

调查应自立案之日起 60 个工作日内完成；情况复杂的，经批准，可以延长 30 个工作日。

如果违反劳动法律法规或者规章的行为在 2 年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。2 年期限自违法行为发生之日起计算；如违法行为有连续或者继续状态的，应自行为终了之日起计算。

历年真题回顾

2018-58. 劳动监察机构不可以采取的措施是（ ）

- A. 吊销许可证
- B. 警告
- C. 罚款
- D. 拘留

【答案】D

【解析】劳动监察处罚方式包括责令用人单位改正、警告、罚款、没收违法所得，吊销许可证

第四节 行政争议处理

知识点 7 人力资源和社会保险行政争议

一、人力资源和社会保险行政争议特点

1. 当事人的多样性。
 2. 发生在劳动关系存续期间或终止之后，以及人力资源和社会保险事务管理关系之中。
 3. 争议的内容与当事人的法定劳动和社会保险权利、义务相关。
- 与劳动争议的区别：劳动争议属于民事争议；人力资源和社会保险争议属于行政争议。

知识点 7 人力资源和社会保险行政争议

二、人力资源和社会保险行政争议范围

（一）人力资源行政争议范围

1. 对人力资源社会保障部门作出的警告、罚款、没收违法所得、依法予以关闭、吊销许可证等行政处罚决定不服的；
2. 对人力资源社会保障部门作出的行政处理决定不服的；
3. 对人力资源社会保障部门作出的行政许可、行政审批不服的
4. 对人力资源社会保障部门作出的行政确认不服的；
5. 认为人力资源社会保障部门不履行法定职责的；
6. 认为人力资源社会保障部门违法收费或者违法要求履行义务的；
7. 认为人力资源社会保障部门作出的其他具体行政行为侵犯其合法权益的。

知识点 7 人力资源和社会保险行政争议

（二）社会保险行政争议范围

用人单位或者个人对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记、核定社会保险费、支付社会保险待遇、办理社会保险转移接续手续或者侵害其他社会保险权益的行为，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

知识点 7 人力资源和社会保险行政争议

《工伤保险条例》：

（1）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的；

- (2) 申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；
- (3) 用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的；
- (4) 签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的；
- (5) 工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

知识点 7 人力资源和社会保险行政争议

(三) 不属于行政复议的范围

- (1) 人力资源社会保障部门做出的行政处分或其他人事处理决定；
- (2) 劳动者与用人单位之间发生的劳动人事争议；
- (3) 劳动能力鉴定委员会的行为；
- (4) 劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为；
- (5) 已就同一事项向其他有权受理行政机关申请行政复议；
- (6) 向人民法院提起行政诉讼，人民法院已经依法受理的。

知识点 8 行政复议的基本法律规定

公民、法人或其他组织对人力资源社会保障行政部门做出的具体行政行为不服，应当在知道侵害其合法权益的具体行政行为之日起 60 日内，向上一级人力资源社会保障行政部门申请复议，也可以向同级人民政府申请复议；

对社会保险经办机构做出的具体行政行为不服，可以向直接管理该经办机构的人力资源社会保障行政部门申请复议，但不能向上一级人力资源社会保障行政部门申请复议。

知识点 8 行政复议的基本法律规定

行政复议申请

申请人申请行政复议，可以采用书面方式申请，也可以采用口头方式申请。

行政复议申请书应包括以下内容：

- ①申请人的情况。
- ②被申请人的情况。
- ③具体的行政复议请求。
- ④事实和理由。
- ⑤申请人签名和申请日期。

知识点 8 行政复议的基本法律规定

受理决定

人力资源社会保障复议机关在收到申请人的复议申请后，应在 5 个工作日内对申请书进行审查，并分别做出以下决定：

- ①对符合法定受理条件，并属于本机关受案范围的申请，做出受理决定。
- ②对符合法定受理条件，但不属于本机关受理范围的申请，书面告知申请人向有关机关提出申请。
- ③对不符合法定受理条件的申请，做出不予受理决定。申请人对行政复议机关的不予受理决定不服，可以在收到该不予受理决定之日起 15 日内，向行政复议机关所在地的人民法院提起行政诉讼。

知识点 8 行政复议的基本法律规定

行政复议机关对受理的复议案件审查后，应在受理行政复议申请之日起 60 日内，或经行政复议机关负责人批准后延长 30 日内，依法分别做出复议决定。

类别	决定条件
决定维持具体行政行为	1. 事实清楚、证据充分；2. 适用依据正确；3. 程序合法；4. 内容适当
决定被申请人履行法定职责	被申请人应该履行但未履行或拖延履行的情况
决定撤销具体行政行为	1. 主要事实不清，证据不足；2. 适用依据错误或不当地；3. 违反法定程序；4. 超越或滥用职权；5. 具体行政行为明显不当，显失公平

知识点 8 行政复议的基本法律规定

类别	决定条件
决定变更具体行政行为	部分具体行政行为案件事实清楚、证据充分，适用依据正确，程序也合法，但是部分内容存在明显不当，此时可以做出变更的复议决定
确认具体行政行为违法	部分具体行政行为有这样特点： (1) 不具有可撤销性的具体行政行为 (2) 撤销也不能解决申请人要解决的问题。此时即使责令履行职责对申请人已不具有实际意义，行政复议机关应当确认该具体行政行为违法，以便为申请人获得行政赔偿提供条件

知识点 9 行政诉讼

起诉的条件：(1) 起诉人合法；(2) 有明确的被告；(3) 有具体的诉讼请求和事实根据；(4) 属于人民法院受案范围和受诉人民法院管辖。

行政诉讼的起诉期限

行政复议申请人不服劳动保障行政部门做出的复议决定的，可以在收到复议决定书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

复议机关逾期不作决定的，申请人可以在复议期满之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

知识点 9 行政诉讼

人力资源和社会保险行政诉讼结果的法律效力

行政诉讼的结果是行政判决，其法律效力是指人民法院依法做出的关于行政争议的判决具有国家意志的性质，其对该争议当事人及其他人有法律约束力。

历年真题回顾

2013-60. 关于社会保险行政复议的说法，错误的是（ ）。

- A. 用人单位认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益，可以申请行政复议
- B. 用人单位对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记的行为，可以申请行政复议
- C. 用人单位对社会保险行政部门作出的工伤认定不服的，可以申请行政复议

D. 用人单位对劳动争议仲裁委员会作出的涉及社会保险内容的仲裁裁决不服的，可以申请行政复议

【答案】：D

【解析】：《社会保险法》规定，公民、法人或者其他组织对劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为，不能申请行政复议。

历年真题回顾

2017-59. 申请工伤认定的，用人单位对工伤认定结论不服时，用人单位（ ）

- A. 可以向人民法院提起行政诉讼。
- B. 应当依法先申请行政复议。
- C. 可以申请劳动争议仲裁。
- D. 应当向当地人民政府举报。

【答案】：A

【解析】：本题考查社会保险行政争议范围。申请工伤认定的职工或者亲属、该职工所在的单位对工伤认定结论不服的，可以依法申请行政复议，也可以向人民法院提起行政诉讼。