

# 经营性人力资源服务机构日常监督检查工作规范

## 一、实施主体

市、镇街（园区）人力资源社会保障行政部门负责实施本行政区域内经营性人力资源服务机构日常监督检查工作。

市人力资源社会保障行政部门负责统筹协调、组织实施对经营性人力资源服务机构的日常监督检查工作。镇街（园区）人力资源社会保障行政部门负责具体落实本辖区内经营性人力资源服务机构日常监督检查工作。

## 二、检查规范

人力资源社会保障行政部门实施监督检查时，监督检查人员不得少于2人，应当出示执法证件，并对被检查单位的商业秘密予以保密。

劳动保障监察员办理的劳动保障监察事项与本人或者其近亲属有直接利害关系的，应当回避。

## 三、检查措施

（一）进入经营性人力资源服务机构进行检查；

（二）就调查、检查事项询问经营性人力资源服务机构有关人员，查阅服务台账等服务信息档案；

（三）要求经营性人力资源服务机构提供与检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明，必要时可以发出调查询问书；

（四）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；

（五）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；

（六）法律、法规规定可以由人力资源社会保障行政部门采取的其他调查、检查措施。

#### **四、检查内容和要点**

##### **（一）机构是否具备资质和符合有关规定**

1、从事职业中介业务的，是否具有人力资源服务许可证；是否有超许可范围经营；

2、开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等人力资源服务业务的，是否自开展业务之日起 15 日内向人力资源社会保障行政部门备案；是否有超备案范围经营；

3、设立分支机构的，是否自工商登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告分支机构所在地人力资源社会保障行政部门；

4、变更登记事项的，是否自工商变更登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告人力资源社会保障行政部门；

5、终止经营活动的，是否自工商注销登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告人力资源社会保障行政部门；

6、经营性人力资源服务机构需要延续行政许可有效期的，是否在许可证有效期届满 60 日前，向镇街（园区）人力资源社会保障行政部门提出延续行政许可的申请。

## **（二）公示情况**

是否在经营性人力资源服务机构的服务场所和办事窗口等明显的位置张贴、摆放或悬挂明示下列事项：

- 1、营业执照；
- 2、服务项目；
- 3、服务内容；
- 4、办事流程；
- 5、收费标准；
- 6、监督机关和监督电话；
- 7、人力资源服务许可证或备案回执。

## **（三）内部制度建设情况**

经营性人力资源服务机构内部制度建设情况：

1、是否建立健全的机构设置、人员配置、业务程序规范、财务管理等方面的完备的管理制度；

2、是否建立服务台账；

3、服务台账上是否如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息；

4、服务台账是否保存 2 年以上。

#### **（四）用工情况**

用人单位的劳动合同签订、工资支付、缴纳社会保险费情况。

#### **（五）企业经营变化情况**

人力资源服务机构现状与当时进行行政许可或行政备案时情况是否存在不一致：

1、是否存在超范围经营；

2、是否改变了原有的与其业务范围和规模相适应的固定场所（地址是否有变，场地规模是否有变）；

3、是否有新设立分支机构未按时进行书面报告。

#### **（六）消防设施设备情况**

人力资源服务机构的消防设施、设备设置要符合国家相关法律、法规的要求。消防设施、设备检查内容：

1、灭火器：压力是否正常（表针指示在绿色范围内）；灭火剂是否在有效期内（水基型灭火器出厂期满 3 年；首次维修以后每满 1 年。干粉灭火器、洁净气体灭火器和二氧化碳灭火器出厂期满 5 年；首次维修以后每满 2 年）；瓶身是否有破损、配件是否齐全完好；瓶身、箱体是否积尘、生锈；保险装置是否完好。

2、消防栓：消防水带、消防水枪是否齐备、完好；消防箱体是否有破损、缺失；消防龙头开闭是否灵活，水压是否正常；是否有锈蚀现象。

3、消防标识牌、警示牌：是否被遮挡、覆盖；是否有破损、脱落；是否清晰、完整。

4、应急灯、安全出路指示灯箱：外观是否完整，充电过程是否正常；断电时能否启动应急照明；照明亮度是否充足；指示标识是否清晰。

5、消防通道、安全门：消防通道有否被占用或堵塞；安全门是否完好，开关是否灵活；安全门在工作期间有否上锁。

6、防烟面罩、消防斧头：逃生设备是否在规定地点放置；是否完好无损；是否在有效期内。

### **（七）专职从业人员情况**

检查实际专职从业人员情况：

- 1、专职从业人员数量（5名以上）；
- 2、专职从业人员的学历情况（具备国家承认的大专以上学历或相应职业资格、职称的专职工作人员）；
- 3、是否按要求为专职从业人员购买社保；
- 4、专职从业人员合同签订情况。

### **（八）其他情况**

- 1、经营性人力资源服务机构接受用人单位委托提供人

力资源服务外包的，是否有改变用人单位与个人的劳动关系，是否与用人单位串通侵害个人的合法权益。

2、人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位和个人信息的，是否有泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。

3、人力资源服务机构发布人力资源供求信息，是否建立健全信息发布审查和投诉处理机制，发布的信息是否真实、合法、有效。

4、人力资源服务机构举办现场招聘会，是否有制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案，是否有核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实性、合法性，是否有提前将招聘会信息向社会公布，是否对招聘中的各项活动进行管理。

举办大型现场招聘会（指法人或者其他组织面向社会公众举办的每场次预计参加人数达到 1000 人以上的招聘会），是否应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律法规的规定。如：是否制订大型群众性活动安全工作方案、是否承办者在活动举办日的 20 日前向公安机关提出安全许可申请。

5、人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员或者开展其他人力资源服务，是否存在采取欺诈、暴力、胁迫

或者其他不正当手段行为，是否以招聘为名牟取不正当利益，是否介绍单位或者个人从事违法活动。

## 五、检查处理措施

（一）劳动保障行政部门对事实清楚、证据确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有权当场予以纠正。（《劳动保障监察条例》第十五条第二款规定）

（二）未经许可擅自从事职业中介活动的，由人力资源社会保障行政部门予以关闭或者责令停止从事职业中介活动；有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上5万元以下的罚款。（《人力资源市场暂行条例》第四十二条第一款）

**主要包括两种违法行为：**一是已经办理工商登记的经营性人力资源服务机构，未取得人力资源服务许可证，擅自从事职业中介活动；二是既没有办理工商登记，也没有取得人力资源服务许可证的其他组织或个人，擅自从事职业中介活动。

**处理措施：**对于前一种情形，考虑到经营性人力资源服务机构的业务范围一般比较广泛，还可能从事其他合法经营活动，因此，对其擅自从事职业中介活动的行为应当责任停止，直到其取得人力资源服务许可证；后一种情

况，属于无证无照经营，对其应当采取关闭的处罚措施，坚决予以取缔，有营业场所的应当关闭其营业场所。

**（三）开展人力资源服务业务未备案，设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处 5000 元以上 1 万元以下的罚款。（《人力资源市场暂行条例》第四十二条第二款）**

**开展人力资源服务业务不依法备案有三种情况：**一是不备案或者不完全备案。开展人力资源服务业务的备案范围包括：人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等，几乎涵盖了经营性人力资源服务机构的绝大多数业务形态。开展以上任意一项人力资源服务业务都应当进行备案，备案不全或者不备案都是违法的。二是备案期限不合法，未在开展应当备案的业务之日起 15 日内备案，而是超过法定期限才备案。三是备案机关不合法。未向有权的人力资源社会保障行政部门备案，而是向其他机关进行备案。

**设立分支机构，变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动未在法定期限报告的情况包括：**设立分支机构未报告，或者未在法定期限内报告，即未在工商登记办理完毕之日起 15 日内进行报告，或者未向法定机关即向分支



机构所在地或者有权的人力资源社会保障行政部门报告以及报告未采取书面方式。

**处理措施：**实施行政处罚前，应当责令当事人改正或者限期改正违法行为。经责令改正后，经营性人力资源服务机构仍拒不备案的，应当依法对其进行处 5000 元以上 1 万元以下的罚款。

**（四）**发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处 1 万元以上 5 万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。（《人力资源市场暂行条例》第四十三条）

**关于招聘信息不真实、不合法的理解要注意把握以下几点：**一是发布主体，既包括用人单位自主招聘的情形，也包括委托人力资源服务机构发布的情形；二是发布形式，既包括现场招聘会发布的信息，也包括以各种媒体形式发布的信息，还包括通过互联网发布的信息；三是信息内容既包括用人单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，也包括更为详细的招聘简章上登记的信息；四是不真实主要是用人单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地

点、基本劳动报酬等信息虚假，与实际情况不符；五是不合法包括工作内容不合法，如招聘人员从事违法活动，也包括招聘条件、基本劳动报酬不合法，如基本劳动报酬低于最低工资标准等，还包括招聘信息含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

### **未依法开展人力资源服务业务主要包括以下情形：**

**一是违反规定从事禁止性活动。**如：《人力资源市场暂行条例》第二十七条规定：“人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员或者开展其他人力资源服务，不得采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，不得以招聘为名牟取不正当利益，不得介绍单位或者个人从事违法活动。”要注意把握以下几点：第一，不得从事的业务活动，既包括接收用人单位委托招聘人员，也包括开展人力资源管理咨询、人力资源测评等其他人力资源服务；第二，违法情形包括采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，以招聘为名牟取不正当利益，介绍单位或者个人从事违法活动等；第三，与《就业促进法》、《劳动合同法》相衔接，禁止性行为规范不重不漏。

**二是违反规定举办现场招聘会。**《人力资源市场暂行条例》第二十八条规定：“人力资源服务机构举办现场招聘会，应当制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案，核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实

性、合法性，提前将招聘会信息向社会公布，并对招聘中的各项活动进行管理。举办大型现场招聘会，应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律法规的规定。”

要注意把握以下几点：第一，违法情形包括：未制定现场招聘会的组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案，未核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实性、合法性，未提前将招聘会信息向社会公布，对招聘中的各项活动未依法进行管理。第二，举办大型现场招聘会，即每场次预计参加人数达到 1000 人以上的招聘活动，还应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律、法规的规定，否则，应当按《大型群众性活动安全管理条例》的规定（如第二十条、第二十一条、第二十二条、第二十三条、第二十四条）追究法律责任。

**三是违反规定收集和发布人力资源供求信息。**《人力资源市场暂行条例》第二十九条规定：“人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位和个人信息的，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。”

要注意把握以下几点：第一，违反该条规定的情形包括：发布的人力资源供求信息不真实、不合法或者失效的；泄露或者违法使用在业务活动中知悉的用人单位商业秘密和

个人信息；未建立健全信息发布审查和投诉处理机制。第二，注意其他法律、法规的规定，如《民法总则》第一百一十一条对个人信息权作了规定：“自然人的个人信息受法律保护。任何组织和个人需要获取他人个人信息的，应当依法取得并确保信息安全，不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息，不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息。”构成侵犯个人信息权的，要依法承担民事责任。

**四是违反规定提供人力资源外包服务。**《人力资源市场暂行条例》第三十条规定：“经营性人力资源服务机构接受用人单位委托提供人力资源服务外包的，不得改变用人单位与个人的劳动关系，不得与用人单位串通侵害个人的合法权益。”经营性人力资源服务机构开展人力资源外包服务，应当根据用人单位授权，承接客户的人力资源管理、开发、配置等服务活动。如果非法改变了用人单位与个人的劳动合同关系，甚至与用人单位串通侵害个人的合法权益，就应当承担相应的法律责任。

**五是违反规定通过互联网提供人力资源服务。**《人力资源市场暂行条例》第三十一条规定：“人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守本条例和国家有关网络安全、互联网信息服务管理的规定。”要注意把握以下几点：第一，通过互联网提供的人力资源服务，

包括开展职业中介活动、人力资源供求信息收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等所有人力资源服务业务形态。第二，违反规定通过互联网开展人力资源服务业务，既包括违反《人力资源市场暂行条例》规定的情形，如发布的招聘信息不真实、不合法，泄露或者违法使用在业务活动中知悉的用人单位商业秘密和个人信息等，也包括违反其他互联网管理的法律、法规规定的情形。比如，《中华人力资源共和国电信条例》第六十九条、《互联网信息服务管理办法》第十九条、第二十二條、第六十四条、第六十五条、第六十六条、第六十七条。

**（五）违法公示义务、未依法建立健全内部制度或者保存服务台账、未依法提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。（《人力资源市场暂行条例》第四十四条）**

**应当在服务场所明示下列事项：①营业执照；②服务项目；③收费标准；④监督机关和监督电话；⑤从事职业中介活动的，还应当在服务场所明示人力资源服务许可证。**

内部制度不健全，财务管理制度混乱，未建立服务台账，或者未如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息，或者服务台账保存未超过2年的，都属于违法行为。

**违反提交经营情况年度报告义务要注意把握以下几点：**一是依法提交经营情况年度报告，包括未按照规定期限提交，提交的经营情况报告年度报告内容不全面、不准确等。二是对于人力资源社会保障行政部门可以通过信息共享获取的信息，经营性人力资源服务机构有免于重复提交的权利，如果因此而不提交或者提交部分经营情况年度报告，不属于违法行为。但是，根据《企业信息公示暂行条例》第二十二条关于“企业依照本条例规定公示信息，不免除其依照其他有关法律、行政法规规定公示信息的义务”的规定，企业向人力资源社会保障行政部门提交年度经营情况报告的义务不能免除。三是法律责任的承担上，首先，应当由人力资源社会保障行政部门责令整改。其次，拒不改正的，由人力资源社会保障行政部门处5000元以上1万元以下的罚款。最后，违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。“其他法律、行政法规”在此只要是指《企业信息公示暂行条例》的规定。比如，《企业信息公示暂行条例》第十七条。

## 六、工作人员禁止事项

（一）不得要求被检查单位提供与检查事项无关的材料；

（二）通过信息共享可以获取的信息，不得要求经营性人力资源服务机构重复提供；

（三）不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。

## **七、工作人员违反《条例》应承担的法律责任**

《人力资源市场暂行条例》第四十六条规定：“人力资源社会保障行政部门和有关主管部门及其工作人员有下列情形之一的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分：（一）不依法作出行政许可决定；

（二）在办理行政许可或者备案、实施监督检查中，索取或者收受他人财物，或者谋取其他利益；（三）不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果；（四）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形。”

### **应当依法给予处分的情形主要有：**

1、人力资源社会保障行政部门工作人员在实施职业中介活动行政许可工作中违反法定权限、条件和程序实施行政许可的，比如对符合条件的人力资源服务机构不予许可、对不符合条件的人力资源服务机构予以许可，办理许可超出 20 日的法定期限等；

2、人力资源社会保障行政部门工作人员违法实施行政处罚的，如超出本条例规定的情形进行罚款、罚款的金额超出《人力资源市场暂行条例》规定的范围幅度，对不符合《人力资源市场暂行条例》规定吊销人力资源服务许可证情形的人力资源服务机构予以吊销人力资源服务许可证的处罚等；

3、人力资源社会保障等部门的工作人员向人力资源服务机构索贿、接受人力资源服务机构的贿赂；

4、人力资源社会保障等部门的工作人员为人力资源服务机构和国家工作人员介绍贿赂的；

5、人力资源社会保障等部门的工作人员利用职务之便为自己或者他人谋取私利；

6、人力资源社会保障等部门向人力资源服务机构摊派或者收取财物的；

7、人力资源社会保障行政部门工作人员泄露被检查单位的商业秘密的；

8、人力资源社会保障等部门的工作人员严重违反公务员职业道德，工作作风懈怠、工作态度恶劣，造成不良影响的等情形。

## **八、违反治安管理行为的情形**



《人力资源市场暂行条例》第四十七条规定：“违反本条例规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

### **（一）违反《条例》构成治安管理行为，依法给予治安管理处罚的情形主要有：**

1、违反《人力资源市场暂行条例》第二十七条关于接受用人单位委托招聘人员或者开展其他人力资源服务，不得采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，不得以招聘为名牟取不正当利益，不得介绍单位或者个人从事违法活动等的责任。

适用《治安管理处罚法》第四十条规定：“有下列行为之一的，处十日以上十五日以下拘留，并处五百元以上一千元以下罚款；情节较轻的，处五日以上十日以下拘留，并处二百元以上五百元以下罚款：①组织、胁迫、诱骗不满十六周岁的人或者残疾人进行恐怖、残忍表演的；②以暴力、威胁或者其他手段强迫他人劳动的；③非法限制他人人身自由、非法侵入他人住宅或者非法搜查他人身体的。”

2、违反《人力资源市场暂行条例》第二十八条关于举办大型现场招聘会应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律法规的规定的责任。

**适用**《治安管理处罚法》第三十八条规定：“举办文化、体育等大型群众性活动，违反有关规定，有发生安全事故危险的，责令停止活动，立即疏散；对组织者处五日以上十日以下拘留，并处二百元以上五百元以下罚款；情节较轻的，处五日以下拘留或者五百元以下罚款。”第三十九条规定：“旅馆、饭店、影剧院、娱乐场、运动场、展览馆或者其他供社会公众活动的场所的经营管理人员，违反安全规定，致使该场所有发生安全事故危险，经公安机关责令改正，拒不改正的，处五日以下拘留。”

3、违反《人力资源市场暂行条例》第二十九条关于人力资源服务机构不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。

**适用**《治安管理处罚法》第四十二条规定：“有下列行为之一的，处五日以下拘留或者五百元以下罚款；情节较重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款：①写恐吓信或者以其他方法威胁他人人身安全的；②公然侮辱他人或者捏造事实诽谤他人的；③捏造事实诬告陷害他人，企图使他人受到刑事处罚或者受到治安管理处罚的；④对证人及其近亲属进行威胁、侮辱、殴打或者打击报复的；⑤多次发送淫秽、侮辱、恐吓或者其他信息，干扰他人正常生活的；⑥偷窥、偷拍、窃听、散布他人隐私的。”

4、以暴力、威胁方法阻碍人力资源社会保障行政部门等有关国家机关依据《人力资源市场暂行条例》的有关规定执行职务的责任。

**适用**《治安管理处罚法》第五十条规定：“有下列行为之一的，处警告或者二百元以下罚款；情节严重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款：①拒不执行人民政府在紧急状态情况下依法发布的决定、命令的；②阻碍国家机关工作人员依法执行职务的；③阻碍执行紧急任务的消防车、救护车、工程抢险车、警车等车辆通行的；④强行冲闯公安机关设置的警戒带、警戒区的。阻碍人民警察依法执行职务的，从重处罚。”

**（二）违反《条例》构成犯罪的，依法追究刑事责任的情形主要有：**

1、违反《人力资源市场暂行条例》第二十八条关于举办大型现场招聘会应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律法规的规定的责任。

**适用**《刑法》第一百三十五之一条规定：“举办大型群众性活动违反安全管理规定，因而发生重大伤亡事故或者造成其他严重后果的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，处三年以下有期徒刑或者拘役；情节特别恶劣的，处三年以上七年以下有期徒刑。”

2、违反《人力资源市场暂行条例》第二十九条关于人力资源服务机构不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。

**适用**《刑法》第二百一十九条规定：“有下列侵犯商业秘密行为之一，给商业秘密的权利人造成重大损失的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成特别严重后果的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金：①以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密的；②披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密的；③违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密的。明知或者应知前款所列行为，获取、使用或者披露他人的商业秘密的，以侵犯商业秘密论。本条所称商业秘密，是指不为公众所知悉，能为权利人带来经济利益，具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。本条所称权利人，是指商业秘密的所有人和经商业秘密所有人许可的商业秘密使用人。”第二百五十三条之一规定：“违反国家有关规定，向他人出售或者提供公民个人信息，情节严重的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。违反国家有关规定，将在履行职责或者提供服务过程中获得的公民个人信

息，出售或者提供给他人的，依照前款的规定从重处罚。窃取或者以其他方法非法获取公民个人信息的，依照第一款的规定处罚。单位犯前三款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照各该款的规定处罚。”

3、违反《人力资源市场暂行条例》第二十七条关于接受用人单位委托招聘人员或者开展其他人力资源服务，不得采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，不得以招聘为名牟取不正当利益，不得介绍单位或者个人从事违法活动等的责任。

**适用**《刑法》第二百二十六条规定：“以暴力、威胁手段，实施下列行为之一，情节严重的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金：①强买强卖商品的；②强迫他人提供或者接受服务的；③强迫他人参与或者退出投标、拍卖的；④强迫他人转让或者收购公司、企业的股份、债券或者其他资产的；⑤强迫他人参与或者退出特定的经营活动的。”第二百四十四条规定：“以暴力、威胁或者限制人身自由的方法强迫他人劳动的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处罚金；情节严重的，处三年以上十年以下有期徒刑，并处罚金。明知他人实施前款行为，为其招募、运送人员或者有其他协助强迫他人劳动行为的，依

照前款的规定处罚。单位犯前两款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照第一款的规定处罚。”

4、以暴力、威胁方法阻碍人力资源社会保障行政部门等有关国家机关依据《人力资源市场暂行条例》的有关规定执行职务的责任。

**适用**《刑法》第二百七十七条第一款规定：“以暴力、威胁方法阻碍国家机关工作人员依法执行职务的，处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者罚金。以暴力、威胁方法阻碍全国人民代表大会和地方各级人民代表大会代表依法执行代表职务的，依照前款的规定处罚。在自然灾害和突发事件中，以暴力、威胁方法阻碍红十字会工作人员依法履行职责的，依照第一款的规定处罚。故意阻碍国家安全机关、公安机关依法执行国家安全工作任务，未使用暴力、威胁方法，造成严重后果的，依照第一款的规定处罚。暴力袭击正在依法执行职务的人民警察的，依照第一款的规定从重处罚。”

5、在求职活动中，违反《人力资源市场暂行条例》第二十三条关于个人求职，应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况的规定，使用伪造、变造的或者盗用他人的居民身份证、护照、社

社会保障卡、驾驶证等依法可以用于证明身份的证件的责任。

**适用**《刑法》第二百八十条第一款规定：“伪造、变造、买卖或者盗窃、抢夺、毁灭国家机关的公文、证件、印章的，处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者剥夺政治权利，并处罚金；情节严重的，处三年以上十年以下有期徒刑，并处罚金。”

6、违反《人力资源市场暂行条例》第三十一条关于人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守本《人力资源市场暂行条例》和国家有关网络安全、互联网信息服务管理的规定的责任。

**适用**《刑法》第二百八十六条第一款规定：“网络服务提供者不履行法律、行政法规规定的信息网络安全管理义务，经监管部门责令采取改正措施而拒不改正，有下列情形之一的，处三年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处或者单处罚金：①致使违法信息大量传播的；②致使用户信息泄露，造成严重后果的；③致使刑事案件证据灭失，情节严重的；④有其他严重情节的。单位犯前款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照前款的规定处罚。有前两款行为，同时构成其他犯罪的，依照处罚较重的规定定罪处罚。”

7、国家机关工作人员在人力资源市场监管工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，比如，不依法作出行政许可、不依法履行监督职责或者监督不力的责任。

**适用**《刑法》第三百九十七条规定：“国家机关工作人员滥用职权或者玩忽职守，致使公共财产、国家和人民利益遭受重大损失的，处三年以下有期徒刑或者拘役；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑。本法另有规定的，依照规定。国家机关工作人员徇私舞弊，犯前款罪的，处五年以下有期徒刑或者拘役；情节特别严重的，处五年以上十年以下有期徒刑。本法另有规定的，依照规定。”

## 九、名词解析

**（一）职业中介活动**，是指为用人单位招用人员和劳动者求职提供中介服务以及其他相关服务的活动，包括为劳动者介绍用人单位、为用人单位和居民家庭推荐劳动者、为用人单位何个人提供职业介绍服务、开展网络招聘、开展高级人才寻访服务等。

经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当依法向人力资源社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证。

**（二）分支机构**，是指经营性人力资源服务机构在其住所以外设立的从事经营活动的机构，如分公司等。分支



机构一般不具有法人资格，其民事责任由经营性人力资源服务机构承担，其经营范围不得超出经营性人力资源服务机构的经营范围。

经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自工商登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告分支机构所在地人力资源社会保障行政部门。

**（三）人力资源服务外包**，是服务外包的一个重要门类，指人力资源服务机构按照客户委托要求，承接客户人力资源管理、开发、配置及相关专业服务的活动。人力资源服务外包基于职能模块划分，包括招聘外包、培训外包、绩效服务外包、薪酬福利外包等。在外包方式上，包括专项业务外包，即将某项人力资源资源模块中的某一部分内容外包给人力资源服务机构，其他部分工作内容仍然由企业人力资源部门完成；整体业务外包，即企业将某项人力资源管理职能整体外包给人力资源服务机构，而企业的人力资源翻来部门仅承担协调和质量管控工作；综合业务外包，即企业将多项人力资源管理工作外包给人力资源服务机构。

#### **人力资源服务外包与劳务派遣的差异：**

第一，是否属于用工形式。人力资源服务外包是将本单位的业务发包给其他单位完成，属于企业间的商业行为，不属于用工形式，其在法律中的定义为“承揽”，属

于一种经营形式。劳务派遣属于用工形式，是由劳务派遣机构与派遣员工订立劳动合同，由派遣员工向要派企业（实际用工单位）给付劳务，劳动合同关系存在于劳务派遣机构和派遣员工之间，但劳动力给付的事实则发生在派遣员工和要派企业（实际用工单位）之间。

第二，对劳动者在劳动过程中的指挥管理权不同。在劳务派遣情况下，用工单位对劳动者享受完整的指挥管理权，而在外包情况下，指挥管理权应转为主要由外包单位行使，包括工作安排、考核和规章制度适用等。