

# 公 告

深圳市晟泽源科技有限公司：

你公司存在未按规定严格控制劳务派遣用工数量、未至少保存两年的用工管理台账违法行为，我局经立案调查后，因你公司已经搬离经营地址，无法通过现场方式向你公司送达《劳动监察行政处罚事先告知书》（深（宝）劳监罚告〔2026〕HC015号）《适用的法律法规及处罚裁量基准》，且你公司法定代表人郎并忠未接听电话或接收短信，我局无法通过其他方式向你公司送达文书。现依据《广东省劳动保障监察条例》第四十七条的规定，依法向你公司公告送达《劳动监察行政处罚事先告知书》（深（宝）劳监罚告〔2026〕HC015号）《适用的法律法规及处罚裁量基准》，自本公告发布之日起经过60日即视为送达。你公司有权进行陈述和申辩。请你公司于公告生效后三日内携带有关证据材料到：宝安区人力资源局劳动监察一科（地址：深圳市宝安区前进一路91号公共就业服务大楼302室，联系人：何先生；联系电话：29999290）进行陈述和申辩。逾期未进行陈述或者申辩，视为你公司对被告知的违法事实无陈述和申辩意见。

特此公告。

行政执法单位全称：深圳市宝安区人力资源局

2026年8月7日  
宝安区人力资源局  
劳动监察专用章

# 关于更正《劳动监察责令改正通知书》的通知

深（宝）劳监更〔2026〕HC015

被更正单位：深圳市晟泽源科技有限公司

统一社会信用代码：91440300MA5HDNMF8F

负责人：郎并忠

住所：深圳市福田区华强北街道福强社区深南中路 2068 号华能大厦 1808

因有文书部分内容存在笔误等瑕疵，深（宝）劳监责〔2026〕HC015 号的《劳动监察责令改正通知书》中的内容作出如下更正：

将该份文书中“违反了《中华人民共和国劳动合同法》第六十六条第二款”更正为“违反了《中华人民共和国劳动合同法》第六十六条第三款”。

行政执法单位全称：深圳市宝安区人力资源局



注：本通知书一式两份，执法机关、被责令单位各执一份。

# 劳动监察行政处罚事先告知书

深（宝）劳监罚告〔2026〕HC015号

被处罚单位：深圳市晟泽源科技有限公司

统一社会信用代码：91440300MA5HDNMF8F

法定代表人：郎并忠

住所：深圳市福田区华强北街道福强社区深南中路 2068 号华能大厦 1808

经查，你单位存在违反劳动保障法律、法规和规章的行为，我局拟作出行政处罚决定。

依照《中华人民共和国行政处罚法》第四十四条、第四十五条之规定，现将拟依法作出行政处罚决定的事实、理由及依据告知如下：

违法事实：

1.未按规定严格控制劳务派遣用工数量。2026 年 5 月总用工人数为 47 人，其中派遣工人数 6 人，使用被派遣劳动者数量占用工总量的比例为 12.8%；

2.未至少保存两年的用工管理台账。

经责令限期改正，逾期未前来配合复查，视为未改正。以上事实有《劳动监察调查询问笔录》《在职人员花名册》《离职人员花名册》《河山花名册》《劳务派遣协议书》等材料证明。

你单位第 1 项违法行为违反了《中华人民共和国劳动合同法》第六十六条第三款、《劳务派遣暂行规定》第四条规定，依据《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款、《深圳市规范行政处罚裁量权若干规定》第十七条第（二）项、《深圳市人力资源和社会保障行政处罚裁量基准表》第 128 项规定，你单位违法行为属于“使用被派遣劳动者数量占用工总量超过 10%在 15%以下”情形，裁量阶次为从轻，超出比例人数为 2 人，拟对你单位作出如下行政处罚决定：处人民币壹万贰仟伍佰元整（¥12500）罚款。

你单位第 2 项违法行为违反了《广东省劳动保障监察条例》第十四条第二款规定，根据《广东省劳动保障监察条例》第四十九条、《深圳市规范行政处罚裁量权若干规定》第十七条第（二）项、《深圳市人力资源和社会保障行政处罚裁量基准表》第 14 项规定，你单位违法行为属于“经责令限期改正未改正，用工管理台账未包括全部员工或者未依法保存”情形，裁量阶次为一般，拟对你单位作出如下行政处罚决定：处人民币壹万壹仟元整（¥11000）罚款。

综上，拟对你单位的第 1 项、第 2 项违法行为作出如下行政处罚决定：合计处人民币贰万叁仟伍佰元整（¥23500）罚款。

你单位有权进行陈述和申辩。请你单位自收到本告知书之日起三个工作日内携带有关证据材料到:深圳市宝安区前进一路公共就业服务大楼 302 （联系人：何先生，联系电话：电话:29999290）进行陈述和申辩。逾期未进行陈述或者申辩，视为你单位对被告知的违法事实无陈述和申辩意见。

特此告知。

行政执法单位全称：深圳市宝安区人力资源局



注：本告知书一式两份，执法机关和被告知单位各执一份。

## 适用的法律法规及处罚裁量基准

**《中华人民共和国劳动合同法》第六十六条** 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

**《劳务派遣暂行规定》第四条** 用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%。

前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。

**《广东省劳动保障监察条例》第十四条第二款** 用工管理台账应当至少保存两年，职工名册、录用登记应当至少保存至劳动者离职后两年。

**《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款** 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

**《广东省劳动保障监察条例》第四十九条** 用人单位违反本条例第十四条、第十五条规定，未建立、保存相关台账，或者伪造相关台账的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，并可处以二千元以上二万元以下的罚款。

**《深圳市规范行政处罚裁量权若干规定》第十七条** 除法律、法规、规章另有规定外，罚款处罚的数额按照以下标准确定：

（一）罚款为一定金额的倍数的，从重处罚不得低于中间倍数；从轻处罚应当低于中间倍数；一般处罚按中间倍数处罚；

（二）罚款为一定幅度的数额的，从重处罚不得低于最高罚款数额与最低罚款数额的平均值；从轻处罚应当低于平均值，一般处罚按平均金额处罚；

（三）只规定最高罚款数额没有规定最低罚款数额的，从轻处罚一般按最高罚款数额的 20% 确定，一般处罚按最高罚款数额的 50% 确定；只规定最低罚款数额没有规定最高罚款数额的，从重处罚一般按最低罚款数额的 5 倍确定；一般处罚按最低罚款数额的 2 倍确定。

**《深圳市人力资源和社会保障行政处罚裁量基准表》序号 14** 有下列情形之一的，处 8000 元以上 14000 元以下罚款：经责令限期改正未改正，用工管理台账未包括全部员工或者未依法保存。

**《深圳市人力资源和社会保障行政处罚裁量基准表》序号 128** 有下列情形之一的，处每人 5000 元以上 7500 元以下罚款：使用被派遣劳动者数量占用工总量超过 10% 在 15% 以下