

广州市海珠区人民政府

行政复议决定书

海珠府复字〔2022〕53号

申请人：张某某。

被申请人：广州市海珠区人力资源和社会保障局。

申请人不服被申请人作出的穗海人社监字〔2022〕第50号《劳动保障监察投诉案件按照劳动争议处理程序办理告知书》（以下简称涉案告知书），于2022年3月30日向本府提起行政复议申请。本府依法予以受理，现已审理终结。

申请人请求：

撤销被申请人作出的涉案告知书，并要求被申请人按照投诉登记事项履行职责。

申请人称：

我收到涉案告知书后认为被申请人没有履行职责。我查阅了《劳动保障监察条例》得知，被申请人应按照前述条例第十

一条第二款、第三十条第四款履行职责。我投诉用人单位的主要事项就是劳动合同事宜、被用人单位报复性开除以及用人单位没有为我购买社保。我申请劳动仲裁时，工作人员要求我提供证明劳动关系的证据，但是用人单位早就堵死我维护自身权益的途径。用人单位没有把劳动合同给我，上班的考勤卡也没有显示单位名称，也没有缴纳社保的证据。据说，用人单位通过劳务中介给我发放工资，但我不认识任何劳务中介机构，更没有劳务派遣之类。即便我申请了劳动仲裁，那明摆着失败。希望能够解决我的问题。

被申请人答复称：

一、我局向申请人出具涉案告知书并未对申请人的权利义务产生影响，不属于可复议的具体行政行为

涉案告知书仅是对申请人诉求中双方存在争议的事项的告知，我局并没有否定申请人的利益诉求，也未切断申请人的救济途径，相反还明确告知了申请人对于争议问题的救济方式，可见涉案告知书并未对申请人的权利义务产生影响。因此，申请人不服涉案告知书提出的行政复议申请不属于《中华人民共和国行政复议法》第六条规定的可以申请行政复议的范围，应当依据《中华人民共和国行政复议法实施条例》第二十八条、第四十八条驳回申请人的行政复议申请。

二、我局依照劳动保障监察程序履行了调查职责，不存在不作为情形

2022年3月3日，申请人通过12345热线投诉反映广东某有限公司未向其出具《解除、终止劳动合同的书面证明》。2022年3月8日，申请人到我局投诉反映广东某有限公司未将劳动合同交付其一份、劳动合同没有必备条款、要求恢复工作以及赔偿失业损失。同时，申请人提供了考勤卡等证据材料。

我局于2022年3月8日立案调查，于2022年3月11日向广东某有限公司送达《劳动保障监察询问通知书》，要求广东某有限公司配合调查。2022年3月16日，广东某有限公司授权委托人曹某某前来配合调查并提交资料。

经调查，涉案建设项目总包单位是中国建筑某工程局有限公司，分包单位是广东某有限公司。关于申请人投诉反映广东某有限公司未向其出具《解除、终止劳动合同的书面证明》、未将劳动合同交付其一份、劳动合同没有必备条款、要求恢复工作、赔偿失业损失等问题，广东某有限公司主张：1. 申请人不是其员工，系其在涉案建设项目包工头刘某某于2022年1月14日雇用的临时劳务人员；2. 申请人劳务费用由刘某某支付，广东某有限公司并未招用申请人，申请人与广东某有限公司没有劳动关系；3. 申请人提供的考勤卡上面没有其公司的任何信息，也没有其公司负责人的签名，不能证明申请人与广东某有限公司存在关联。可见，申请人与广东某有限公司对双方之间是否存在劳动关系存在争议。

三、我局依照劳动保障监察程序履行了告知义务，向申请人告知了争议问题的救济途径

根据《劳动保障监察条例》第二十一条规定，对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者已经提起诉讼的事项，劳动保障行政部门应当告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼的程序办理。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定：“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：（一）因确认劳动关系发生的争议；（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；（三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；（四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；（五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；（六）法律、法规规定的其他劳动争议。”申请人与用人单位在是否存在劳动关系上存在争议，属于调解仲裁法调整的范围。我局结合调查情况，于2022年3月22日作出涉案告知书并邮寄送达申请人。我局作出的涉案告知书符合法律、法规的规定，程序合法。

四、申请人已经就确认劳动关系等事项申请劳动仲裁

经核实，2022年3月9日，申请人已就确认劳动关系等事项向广州市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。2022年3月15日，广州市劳动人事争议仲裁院向申请人出具《受理告知

书》。因此，我局根据《劳动保障监察条例》第二十一条规定，告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼的程序办理符合法律、法规的规定，程序合法。

综上，我局已依照劳动保障监察程序对申请人的投诉进行了全面调查，依法履行了告知义务，全面依法履行了工作职责，恳请复议机关依法驳回申请人的行政复议申请。

本府查明：

2022年3月3日，申请人通过广州12345政府服务热线反映与广东某有限公司的劳动纠纷问题。2022年3月8日，申请人向被申请人投诉广东某有限公司，称广东某有限公司没有把劳动合同给申请人、劳动合同没有必备条款等。申请人投诉诉求是：1. 给一份劳动合同；2. 恢复工作；3. 赔偿失业损失。同时，申请人提交了考勤卡，考勤卡没有显示工作单位等信息，仅显示部分日期有打卡痕迹。

2022年3月8日，被申请人对申请人的投诉事项予以立案。3月11日，被申请人向广东某有限公司发出《劳动保障监察询问通知书》。3月16日，被申请人工作人员对广东某有限公司委托代理人曹某某进行调查询问。《劳动保障监察调查询问笔录》主要记载：1. 广东某有限公司参与涉案建设项目，并与项目发包单位中国建筑某工程局有限公司签订了承包合同；2. 申请人不是广东某有限公司的员工，其是涉案建设项目包工头刘某某聘用的临时劳务人员；3. 申请人的劳务费由刘某某支

付，申请人与广东某有限公司没有劳动关系；4. 申请人提供的考勤卡没有显示广东某有限公司的任何信息，不能证明与广东某有限公司存在关联；5. 广东某有限公司没有为申请人缴纳社会保险费，也没有让申请人填写任何“登记表”“报名表”等。

2022年3月22日，被申请人对申请人作出涉案告知书，主要记载：1. 申请人与广东某有限公司就是否存在劳动关系存在争议；2. 根据《劳动保障监察条例》第二十一条和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定，被申请人告知申请人就投诉事项按照劳动争议处理程序办理。同日，被申请人将涉案告知书邮寄给申请人。

另查，申请人于2022年3月9日向广州市劳动人事争议仲裁委员会提交仲裁申请，请求确认申请人与广东某有限公司在2022年1月14日至2022年3月1日期间存在劳动关系等。广州市劳动人事争议仲裁委员会于3月15日受理了申请人的仲裁申请。

以上事实有投诉材料、审批表、询问通知书、授权资料、调查笔录、涉案告知书、仲裁申请书、仲裁受理通知书及送达回证等证据证实。

本府认为：

根据《劳动保障监察条例》第三条规定，被申请人负责本行政区域内的劳动保障监察工作。

《劳动保障监察条例》第十条规定：“劳动保障行政部门实施劳动保障监察，履行下列职责：……（三）受理对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的举报、投诉；……”第二十一条规定：“……对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者已经提起诉讼的事项，劳动保障行政部门应当告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼的程序办理。”《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定：“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：（一）因确认劳动关系发生的争议；……”本案中，申请人于2022年3月8日向被申请人投诉广东某有限公司没有把劳动合同给申请人以及劳动合同没有必备条款等事项。被申请人于同日对申请人的投诉事项进行立案处理，于3月11日向广东某有限公司发出询问通知书，于3月16日对广东某有限公司委托代理人进行询问调查。被申请人对申请人的投诉事项依法立案，并开展调查。综合申请人提交的考勤卡以及对广东某有限公司委托代理人的询问笔录可知，申请人与广东某有限公司就双方之间是否存在劳动关系存在争议。在被申请人处理申请人投诉事项期间，申请人就其与广东某有限公司的劳动争议已于2022年3月9日向广州市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。因此，被申请人经调查后，根据上述规定，告知申请人其投诉事项依照劳动争议处理程序办理，并无不当。

本府决定：

根据《中华人民共和国行政复议法》第二十八条第一款第（一）项的规定，维持被申请人广州市海珠区人力资源和社会保障局作出的穗海人社监字〔2022〕第50号《劳动保障监察投诉案件按照劳动争议处理程序办理告知书》。

申请人如不服本决定，可以在收到本《行政复议决定书》之日起15日内，依法向有管辖权的人民法院起诉。

本件与原件核对无异

二〇二二年五月二十五日