

广州市南沙区人民政府 行政复议决定书

穗南府行复〔2024〕486号

申请人：黄XX。

被申请人：广州市南沙区综合行政执法局。

地址：广州市南沙区进港大道港口大厦585号。

法定代表人：施晓彬，职务：局长。

申请人不服被申请人于2024年9月25日作出的《关于黄XX反映事项的答复》（穗南综行调2024-XX号）（下称涉案《答复》），向本府申请行政复议，本府依法予以受理，并适用普通程序审理。因情况复杂，本府于2024年12月13日依法延长本案审理期限30日，现已审查终结。

申请人请求：

撤销被申请人作出的涉案《答复》，并责令被申请人依法客观如实调查并重新作出处理。

申请人称：

广州市XX房地产开发有限公司（下称XX公司）是XX房地产集团下属项目公司，XX1人力资源服务（福建）有限公司[曾用名：XX2人力资源服务（福建）有限公司，下称XX1公司]的劳动合同是XX人事提供并要求签署。实际中，XX公司对申请人进行培训、工作安排以及奖励、处罚和薪酬管理。XX1公司仅起到转移劳动合同签署与发放工资，并且是在XX公司的核算及指令下才支付申请人工资，存在混合用工转移主体责任。

经入职时XX人事确认，申请人工资为底薪7700元+绩效工资，申请人提供的资料中明确显示2024年6月发放的工资中底薪降为5000元，明显不足额发放。申请人提交的多次迟到罚款累计超2000元，收款对象为XX公司后勤主管丁XX，该事实明确证明了申请人为XX公司管理事实，收取罚款明显违反劳动法法规。克扣申请人绩效工资，聊天记录明确显示因不提供贷款担保人而克扣的50%佣金和100%激励，该行为违法违规。

申请人提供的群聊天记录显示全体自销团队所使用的工作群，反映了真实的排班表及上下班时间及被安排加班的情况。被申请人采用的三名在职不同岗位的员工口供，与公司明显有利益关系，其所采信的员工口供显然为伪造捏造，扭曲事实。

不定时工作制仅合同约定，没获得行政审批，没获得许可资质。实务中无实际履行，考勤记录在工作群中能清晰体现出出勤情况。上六休一，每日工作时间超10小时。不调休不补休，严重违背劳动法法规。公司不提供工资明细条，实为掩盖损害劳动者

权益事实。

被申请人答复称：

一、案件基本情况

2024年8月1日，被申请人收到广州市南沙区信访局转来的《信访事项转送函》及相关材料，其内容为申请人反映其在广州市南沙区横沥镇XX项目从事销售工作，该项目开发商即XX公司涉嫌未足额支付劳动报酬、违反劳动派遣规定以及超时加班等信访事项，要求被申请人处理。同日，被申请人决定受理申请人的信访事项并作出《告知书》（穗南综行调2024-XX1号）。

2024年8月5日，被申请人分别向XX公司和XX1公司进行劳动用工检查，送达《书面材料审查通知书》，其后该两公司向被申请人提供《XX房产销售岗劳务外包服务项目合同》及申请人的劳动合同、薪资明细等资料。

2024年8月6日，被申请人向申请人进行调查询问，并向其发出《投诉案件材料补正一次性告知书》，告知其提供材料不齐全，依法应于5日内补正投诉材料。

2024年8月9日，XX公司委托代理人邢XX、XX1公司委托代理人陈XX分别接受被申请人的询问。为进一步了解相关情况，被申请人于2024年9月3日分别对XX公司的员工丁XX、XX1公司员工冯XX及营销中心的其他人员谭X进行调查询问。

因申请人未在法定期限内提供投诉的补正材料，且其投诉XX公司未足额支付劳动报酬等事项，经充分调查后，无法查实相关

事实，故被申请人于2024年8月19日向其送达《投诉案件按照劳动争议处理程序办理告知书》，告知申请人的信访事项须按照劳动争议处理程序办理。

2024年9月20日，因XX公司未建立工时台账，违反相关法律法规，被申请人依法向其发出《责令改正通知书》。

2024年9月25日，被申请人作出涉案《答复》，告知申请人相关调查情况，该答复书于2024年10月7日邮寄送达申请人。

以上事实有信访事项转送函（WT44000202407312XXXX）、国家信访局人民群众信访登记表及附件、《书面材料审查通知书》《现场照片》《调查笔录》《营业执照》《授权委托书》《企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制准予行政许可决定书》《居民身份证》《关于广州XX房地产开发有限公司自销团队日常管理的说明》《情况说明》《XX房产销售岗劳务外包服务项目合同》《销售岗劳务外包服务项目合同》《关于XX房产广州城市公司新增付款单位的沟通函》《国内支付业务付款回单》《电子发票》《广州市XX房地产开发有限公司员工花名册》《XX集团员工登记表》《劳动合同》《黄XX2021年9月—2024年6月薪资明细》《招商银行企业代发记录明细表》《责令改正通知书》《受理告知书》（穗南综行调2024-XX1号）、《关于黄XX反映事项的答复》（穗南综行调2024-XX号）等证据予以证实。

二、被申请人作出的涉案《答复》认定事实清楚、程序合法、证据充分、适用法律正确。

（一）被申请人依法具有作出涉案《答复》的职责。

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第三十六条、《劳动保障监察条例》第三条第一款以及《广东省人民政府关于在广州市南沙区等地开展综合行政执法工作的公告》第二条的规定，本案中，被申请人作为南沙区综合行政执法部门，依法具有作出涉案投诉事项调查处理及答复职责。

（二）被申请人作出涉案《答复》程序合法。

根据《信访工作条例》第二十三条的规定，本案中，被申请人于2024年8月1日收到广州市南沙区信访局移交的《信访事项转送函》，并按照函件内容分别于2024年8月1日、2024年9月25日作出《告知书》、涉案《答复》，及邮寄送达告知申请人，已保障了申请人的信访知情权及举报权。因此被申请人作出的涉案《答复》符合法律规定，程序合法。

（三）被申请人对涉案举报事项作出的答复认定事实清楚、证据充分、适用法律正确。

经调查，XX公司和厦门XX投资有限公司（下称厦门公司）为关联公司，2021年1月18日、2022年12月30日，厦门公司和XX1公司分别签订《XX房产销售岗劳务外包服务项目合同》《销售岗劳务外包服务项目合同》，合同约定自2021年1月18日至2024年5月31日，XX1公司向厦门公司及关联公司提供销售岗劳务外包服务，由XX1公司与相关员工签订劳动合同，对相关员工进行管理、支付劳动报酬、缴纳社保等相关费用，并以双方确认的工作量及服务

人数结算服务费，符合业务外包特征。结合XX1公司提供的《劳动合同书》《花名册》《黄XX2021年9月—2024年6月薪资明细》《招商银行企业代发记录明细表》等材料可知，XX1公司负责招聘、用人管理以及薪资发放，XX公司与申请人不存在直接法律关系。因此，暂未发现XX公司存在“假外包真派遣”的行为。

关于XX公司是否存在超时加班的问题。被申请人向XX项目营销中心不同工作岗位的三名工作人员进行调查，经核查，上述工作人员每天的工作时间为7小时，每周休息一天，经初步核算员工每周工作时间约为42小时，每月加班时数约8至10小时，根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三十八条的规定，不存在超时加班的行为。

关于申请人反映XX公司涉嫌未足额支付劳动报酬（包括底薪、加班费、绩效、提成、年假补偿），因XX公司提交的说明中明确表示与申请人不具有劳动法律关系，且XX1公司无法就申请人反映的劳动报酬等事项达成协议，鉴于各方对劳动报酬是否足额支付存在较大争议，根据《广东省工资支付条例》第六十三条、《广东省劳动保障监察条例》第四十四条的规定，应按照劳动争议处理规定处理。据此，被申请人向申请人发出《投诉案件按照劳动争议处理程序办理告知书》，合理合法，并无不妥。

另申请人反映XX公司违规销售、偷税漏税等信访事项并非被申请人的职责范围，申请人可向其他有关部门反映。

综上所述，被申请人接到申请人的信访投诉举报后，根据《广

东省劳动保障监察条例》第四十条的规定，对XX公司等相关人员进行检查、询问、收集有关资料等暂未发现XX公司存在违法用工及超时加班的违法事实。对于XX公司未依法建立工时台账，被申请人已责令其整改。对于劳动报酬是否足额支付，因各方存在较大争议，被申请人已依法告知申请人按照劳动争议处理程序办理。据此，被申请人已全面履行法定职责，涉案《答复》认定事实清楚、证据充分、适用法律正确，申请人的复议请求于法无据，请求复议机关予以驳回。

本府查明：

2024年7月31日，申请人通过网上信访的形式进行投诉并形成《国家信访局人民群众信访登记表》（信访件编号：WT440000202407312XXXX），该登记表载明：“信访目的：求决；内容分类：协议解除劳动关系；信访日期：2024-07-31；登记机构：国家信访局；信访人：黄XX；问题发生地：广东省广州市南沙区；主要内容：2021年9月2日至今，申请人与XX1公司、XX公司建立劳动关系，任职XX楼盘销售。一、期间不依法足额按实际工资缴纳社保、公积金。二、面试入职培训到日常管理、工作、薪资等实为XX公司安排，期间未曾有明确XX1公司身份人员对接。XX公司以与XX1公司合作协议2024年5月31日到期为由，2024年6月26日下发新外包公司劳动合同（XX3人力资源有限公司）要求申请人改签，强制以个人原因离职XX1公司签新外包劳动合同。全程由XX公司单方面决定操作，违反《劳务派遣暂行规定》第二十七条，

存在逃避用工责任严重损害劳动者合法权益，是为“假外包、真用工”。三、用人单位无由恶意调岗降薪，违反《中华人民共和国劳动法》规定。四、要求配合违规贷款工作，非法克扣工资，楼盘批量销售零首付商品房，通过高评高贷，造假首付凭证办理银行按揭。客户只需付定金5/10万无需支付首付，由“XX金融公司”提供首付资金走账，要求销售为其提供亲朋作担保人及收款银行卡，接收首付款再转给客户，由客户转入楼盘账户，完成首付凭证达到银行所需按揭资质。该行为违反住建局、银监局规定。销售不配合提供，则以考核绩效无法完成工作为由，强制克扣劳动报酬、绩效激励。五、强制加班不支付加班费，拒休年假无任何赔偿。每周工作70小时，严重超出劳动法规定每周44小时规定并无支付任何加班费。诉求：追缴五险一金不足额缴纳缴存问题；查处假外包、真用工；保护劳动者权益，追讨被克扣劳动报酬工资、无故降薪工资，要求支付劳动报酬、节假日加班费及年假赔偿金，解除劳动合同并赔偿经济补偿。”

申请人一并提供如下资料：工资流水，申请人在2021年8-9月招聘、入职过程中与XX公司的人事办理手续及咨询用工问题的聊天记录，申请人在2024年6-7月期间与现任人事咨询的劳动外包合同调整换签、要求个人签署的个人原因离职证明以及司龄延续的事宜聊天记录，申请人2024年2-7月的工资发放记录、结构明细以及相关迟到扣款的聊天截图，XX公司对申请人进行管理、培训业务学习考试的照片和聊天记录，群聊天记录等。其中，由XX公

司出具的《关于司龄确认的说明》载明：“因XX1公司的《销售岗劳务外包服务项目合同》于2024年5月31日到期，故与XX3人力资源服务(广州)有限公司新签订《销售岗劳务外包服务项目合同》。现就司龄事项确认如下……黄XX，累计司龄2.67年。”群聊天记录显示2023年部分时间，林XX发布下班、停休信息，但无法证明申请人主张的每周工作70小时。

2024年8月1日，被申请人收到广州市南沙区信访局的《信访事项转送函》及《国家信访局人民群众信访登记表》（信访件编号：WT440000202407312XXXX）等材料。同日，被申请人作出《告知书》（穗南综行调2024-XX1号），告知申请人对其提出的信访事项予以受理，该《告知书》于2024年8月9日邮寄送达申请人。

2024年8月5日，被申请人向XX公司、XX1公司分别发出《书面材料审查通知书》[粤穗南综执（横）审字〔2024〕XX1号、粤穗南综执（横）审字〔2024〕XX2号]，通知上述两公司分别携带营业执照，授权委托书和法人身份证明，2021年9月至2024年6月的职工花名册、工资发放签收表、考勤记录、银行支付凭证，社会保险参保证明，劳动合同（送达签收表）、入职登记表，规章制度，情况汇报，XX公司与XX1公司承包（承揽）合同、外包合同、结算单据、纳税票据和具体人员管理的情况说明等劳动保障管理书面材料并于2024年8月8日前到被申请人处接受审查。同日，邢XX作为XX公司的委托代理人、陈XX作为XX1公司的委托代理人，分别签收上述两份《书面材料审查通知书》。

2024年8月6日，被申请人对申请人进行调查询问，并制作《调查笔录》。该笔录主要内容为：“申请人认为其是XX公司的员工，并非XX1公司的员工，担任XX公司XX项目的置业顾问。申请人的投诉事项为：1、XX公司涉嫌未及时足额支付劳动报酬（底薪、加班费、绩效、提成、年假补偿）；2、由于招聘、培训、管理等一系列问题，申请人主张其与XX公司存在劳动关系。申请人的举报事项为：1、XX公司涉嫌违反《劳务派遣暂行规定》第二十七条的有关规定；2、XX公司涉嫌存在超时加班的违法行为，违反了《中华人民共和国劳动法》第四十一条的有关规定。申请人虽是与XX1公司签订劳动合同，但申请人认为自2021年9月2日入职至今，一直由XX公司进行日常管理、绩效考核，同时遵循的也是XX公司的规章制度，因此该份劳动合同并非申请人真实意愿的表达，申请人与XX公司存在事实性劳动关系，与XX1公司无关。申请人的正常工作时间为8点55分开始，团队拍照考勤，中午基本没有休息，下午下班时间不定（19点半至21点30），下班的时候一般都是先开完销售团队会议再宣布下班，周末及节假日都没有休息，每周轮休一天，在2024年3月前月末最后一周通常停休或者休半天。销售团队是拍照上传企业微信/普通微信群进行考勤，现场没有电子考勤，平时也没有制作考勤记录。从未有XX1公司的管理人员对申请人在XX项目的工作进行安排。”同日，被申请人向申请人发出《投诉案件材料补正一次性告知书》[粤穗南综执（横）告字〔2024〕XX1-1号]，就申请人反映XX公司涉嫌存在未及时足额支付劳动报

酬和与申请人之间存在劳动关系争议一案，告知申请人补充身份证复印件、与XX公司签订的劳动合同、入职登记表复印件或其他反映劳动关系存在的证明材料、与XX公司或XX1公司共同确认的工资欠薪结算表、考勤表或其他有关“考勤、金额、单价”等工资证明材料、收到XX公司或XX1公司关于该项目相关款项的转账凭证或发放劳动报酬的相关凭证等材料，并于当日送达申请人。

2024年8月9日，被申请人对XX公司进行调查询问并制作《调查笔录》，XX公司委托其人力行政职员邢XX接受调查询问，该笔录主要内容为：“（关于黄XX投诉反映你单位涉嫌违反劳务派遣相关法律法规及超时加班的问题，我局要求你司自查并提交相应资料，目前情况如何？）目前我司自查的总用工人数是82人，其中我司自有职工69人，XX物业员工为6人，劳务外包人员为7人，劳务外包是由XX1公司进行负责的，其派驻人数为7人。厦门公司跟XX1公司签订的销售岗位劳务外包服务项目合同，属于业务外包性质，根据此合同附件三的关联名单，我司在本合同下享有同等的权利并履行同等义务；关于超时加班的投诉，我司需先与黄XX沟通了解情况。（请你介绍这些业务服务人员是如何从入职到现场办公和平时管理的？）招聘信息由XX1公司发出，我司就该业务向XX1公司提出相应需求，然后XX1公司派相应人员到场办公解决基础的业务，具体人员面试主要是XX1公司在内部组织，据我了解XX1公司有相应的管理人员在场每天进行日常用工管理。（关于上述你所表述的自查情况，你单位能否提供相应的佐证材料？）

我们提供两份劳务外包服务合同、花名册、我司部分员工的劳动合同、入职登记表、劳务外包服务费的转账凭证、营业执照复印件和自销团队日常管理的情况说明等佐证材料。”

XX公司一并提交了XX公司的《营业执照》《关于XX公司自销团队日常管理的说明》《情况说明》《XX房产销售岗劳务外包服务项目合同》《销售岗劳务外包服务项目合同》《国内支付业务付款回单》、电子发票、《外包部XX公司2024-05月外包收款通知书》《XX公司员工花名册》《XX集团员工登记表》《劳动合同》等材料。其中，《营业执照》载明XX公司经营范围为房地产开发经营等。

《关于XX公司自销团队日常管理的说明》主要内容为：XX公司与厦门公司均为XX房地产集团下属公司，XX公司为XX房地产集团在广州开发南沙项目的项目公司，根据XX房地产集团业务需要，将销售岗劳务外包给XX1公司，XX房地产集团以厦门公司作为发包方，与XX1公司签订外包服务合同。2021年7月，XX公司以关联公司身份将外包业务发包给XX1公司，XX1公司委派置业经理林XX管理该项目销售团队。销售团队每月结合业绩达成情况，经XX1公司与XX公司核对后结算外包服务费；每月XX1公司向XX公司发送收费通知单，XX公司按月向XX1公司支付服务费。XX1公司按XX公司项目业绩情况提供服务，并定期汇报销售情况。项目销售团队人员与XX1公司是劳动关系，与XX公司不具有劳动法律关系。

《情况说明》主要内容为：一、XX公司并未违反《劳务派遣暂

行规定》第二十七条之规定。XX公司与XX1公司建立的系外包服务合作，由XX1公司提供部分房地产销售外包业务，双方合作的并非劳务派遣用工形式。该部分外包员工的管理、发薪等皆由XX1公司负责；二、有关加班相关事项。XX公司项目员工每日实际上班时间为9:00-12:00、14:00-18:00，每周总上班时间按劳动法规定执行。确因工作需要加班的，按公司人力资源制度执行并核发加班工资；但因XX公司未明确要求日常上班打卡，无法提供考勤记录，未能有效落实员工日常考勤工作。

合同期限为2021年01月18日至2022年12月31日的《XX房产销售岗劳务外包服务项目合同》、合同期限为2023年01月01日至2024年5月31日的《销售岗劳务外包服务项目合同》，两份合同均载明：甲方：厦门公司；乙方：XX1公司；甲方根据自身经营和管理需要，委托乙方提供销售岗劳务外包服务。……三、甲方权利和义务……5、甲方应当按时足额向乙方支付服务费及双方约定的其他费用。6、甲方应配合乙方加强对乙方上门服务工作人员的日常管理，并保证乙方工作人员所执行的业务流程、操作规范、监督机制和风险控制机制是乙方工作人员知悉、确认的。……四、乙方权利及义务……4、乙方对所提供的服务事项行使必要的管理权，但该管理权的行使不得违背甲方商业利益，且不得违反甲方对完成本合同服务事务的要求。根据甲乙双方约定，乙方可以将上述管理权限部分委托给甲方行使。……7、乙方工作人员与乙方之间为劳动关系。乙方向甲方提供服务。乙方工作人员与甲方不具有任何劳

动法律关系。……五、服务费用：1、甲乙双方根据所提供服务的
工作量确定服务人数。2、甲方以公历月为周期向乙方支付服务
费。……六、法律责任……4、乙方指派的人员对工资发放、社会
保险待遇有异议或投诉的，一律由乙方负责妥善解决，因上述原
因对完成甲方的工作造成影响的且经查实上述事宜确因乙方过错
导致的，由乙方负责处理并承担相应后果。……十、关联公司约
定：本合同具体适用范围，以甲方邮件通知为准。甲方邮件告知
乙方其关联公司信息并抄送指定邮箱……”另，《销售岗劳务外
包服务项目合同》中还载明：“第七条、关联公司约定……附件
三载明的全部关联公司在本合同下享有同等的权利并履行同等的
义务。……附件三中载明：XX公司。”

《XX公司员工花名册》载明的员工包含邢XX、丁XX，不包含申
请人。

2024年8月9日，被申请人对XX1公司进行调查询问，XX1公司
委托其人事经理陈XX接受调查询问并制作《调查笔录》，该笔录
载明：“（关于黄XX投诉反映你司涉嫌未及时足额支付劳动报酬、
不足额支付加班费及超时加班的问题，你司作为相关单位会同XX
公司的自查情况如何？）对于黄XX所投诉反映的问题，我司会跟
黄XX进行沟通协商，然后确认投诉人所诉求的工资和加班费问题
是否准确。目前我司已经在跟投诉人核实相关情况，暂时未有准
确答复。我司会在8月16日15时前了解清楚投诉人诉求以及我司内
部问题的自查情况。（请你介绍这些业务服务人员是如何从入职

后到XX公司提供相应业务服务工作的？）我们通过发布相应的招聘信息来初审人员登记，然后依照我司在XX公司的管理人员进行面试，再将在我司面谈合适的业务服务人员带到现场提供相应的业务服务工作。关于现场用工管理方面，我司首先是由现场管理人员收集每日的考勤信息，我司经厦门市人力资源保障局批准实施不定时工作制，许可期限由2023年8月11日至2024年8月10日，同时黄XX签订的劳动合同，她实行不定时工作制。因此，现场无需考勤。（你司所提供的服务外包人员花名册的人数，与XX公司提供的人数有冲突，请你说明。）李XX、刘XX已经离职，黄某欣正在休产假，所以目前我司有7人在XX公司提供服务。（关于上述你所表述的自查情况，你单位能否提供相应的佐证材料？）我们提供两份劳务外包服务合同、花名册、6份劳动合同、黄XX的工资明细表及支付记录、社保缴费记录、不定时工作制的行政许可决定书、外包员工管理手册、营业执照复印件和XX公司付款的记录等佐证材料。”

XX1公司向被申请人提交了《登记通知书》《营业执照》《情况说明》《企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制准予行政许可决定书》《XX房产销售岗劳务外包服务项目合同》《销售岗劳务外包服务项目合同》、电子发票、《业务流程外包部厦门公司2024-05月业务流程外包收款通知书》《XX1公司外包员工管理手册》《花名册》《劳动合同书》《保密合同》《广东省社会保险个人缴费证明》（黄XX）、《黄XX2021年9月—2024年6月薪

资明细》《招商银行企业代发记录明细表》。其中，《登记通知书》〔（厦）登变字〔2024〕第800202401103XXXX号〕载明：“XX1人力资源服务（福建）有限公司：你单位提交的变更登记申请材料齐全，符合法定形式，我局予以登记。原名称：某外企人力资源服务福建有限公司；变更后名称：XX1人力资源服务（福建）有限公司。”《营业执照》显示XX1公司的经营范围包括人力资源服务（不含职业中介活动、劳务派遣服务）、劳务服务（不含劳务派遣）、对外劳务合作等。

《企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制准予行政许可决定书》（厦思人社特保【2021】XX号）载明：企业名称：XX1公司；许可事项：不定时工作制；许可日期：2021年12月1日至2022年11月30日；许可岗位：不定时工作制岗位：房地产置业顾问；许可机关：厦门市思明区人力资源和社会保障局。”《企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制准予行政许可决定书》（厦人社审〔2023〕XX号）载明：“企业名称：XX1公司；许可事项：不定时工时工作制和综合计算工时工作制；许可期限：2023年8月11日至2024年8月10日止；不定时工作岗位：外包至厦门公司房地产渠道经理、高级自渠经理、高级自渠专员、自渠经理……许可机关：厦门市人力资源和社会保障局。”

签订日期为2021年9月2日的《劳动合同书》载明：“甲方：XX1公司；乙方：黄XX；第一条：合同期限：（一）本合同为有固定期限：有效期自2021年9月2日起至2025年3月31日止。……第二

条：工作内容、工作地点：（一）乙方工作地点为广州及乙方参与的项目或工作任务所涉及的区域；（二）签订合同时，乙方的职位（或工作岗位）为置业顾问；乙方同意甲方在聘用期限内根据需要合理安排乙方的工作任务。乙方必须按照甲方对于相应的工作任务和责任的要求，完成工作任务。……第三条：工作时间和休息休假：（一）乙方工作时间实行不定时工作制。……第四条：劳动报酬：（一）乙方基本工资为税前RMB2000元/月。（二）绩效工资将依据月度或季度绩效考核情况确定具体发放的数额。乙方待岗期间，不享受绩效工资、综合津贴及其他各类津贴、补贴等。（三）乙方同意并确认：1. 乙方的劳动报酬中包含了法定应由甲方为员工提供的福利，乙方待岗期间，不享受绩效工资、综合津贴及其他各类津贴、补贴等。……”

《情况说明》主要内容为：一、XX1公司不认可申请人存在加班的事实以及诉请加班工资的请求。XX1公司与申请人所签订的劳动合同书中所约定的系不定时工作制，且XX1公司也存在不定时工作制的行政审批。XX1公司对于申请人的管理是松散的并且申请人的额外收入来源于其自身的渠道拓展，公司并未对其作出任何超出正常工作时间的安排。申请人作为希望获得高额提成收入的销售人员利用下班时间、休息日及法定节假日进行销售工作以便促成交易系为了增加自己的提成收入。申请人的收入除了基本工资外，还有佣金提成，申请人无论是八小时内促成交易还是八小时外促成交易，均可获得约定的佣金提成收入。因此，申请人主张

要求XX1公司加班费，显然缺乏依据，XX1公司不予以认可。二、XX1公司不存在根据《中华人民共和国劳动合同法》相关规定需要向申请人支付经济补偿金的事实，因此申请人要求支付经济补偿金没有事实和法律依据。

《黄XX2021年9月—2024年6月薪资明细》显示有基本工资、岗位工资、绩效工资、高温补贴、通讯补贴、交通补贴、工资总额、个人社保扣款、个人公积金扣款、实发工资等，其中基本工资均为2000元、实发工资为6131.30元至73101.53元不等。《招商银行企业代发记录明细表》主要内容为：名称为“XX1人力资源服务（福建）有限公司”的账户在2021/09/01-2022/12/31、2023/01/01-2024/06/30期间向收款方为黄XX的账户（户口号码：XXXX）每月汇款，每月汇款金额与XX1公司提供的《黄XX2021年9月—2024年6月薪资明细》中的“实发工资”金额一致。

《花名册》载明员工包含申请人、冯XX等人，合同签署岗位为置业顾问，用工形式为外包。

2024年8月19日，被申请人向申请人发出《投诉案件按照劳动争议处理程序办理告知书》[粤穗南综执（横）告字〔2024〕XX1-1号]，载明：“黄XX公民：您们于2024年7月31日投诉XX公司涉嫌未及时足额支付劳动报酬、加班费及年假赔偿金一案，我局已经按照《广东省劳动保障监察条例》第四十条的有关规定充分调查核实，仍无法查实相关事实。由于您们投诉事项属于未依法支付工资，且与被投诉单位双方存在争议的，依照《广东省劳动保障

监察条例》第四十四条规定，现告知您们就其投诉事项按照劳动争议处理程序处理。”并于当日将该告知书送达申请人。

2024年9月3日，被申请人对丁XX进行调查询问，并制作《调查笔录》，该笔录主要内容为：丁XX于2021年11月与XX公司签订劳动合同，一直在XX项目营销中心担任文员。工作不需要进行考勤打卡，工作时间一般是早上九点到中午十二点，下午两点到六点左右下班，不要求加班。一周工作六天，休息一天，休息时间不固定，团队成员自行安排休息时间。

2024年9月3日，被申请人对冯XX进行调查询问，并制作《调查笔录》，该笔录主要内容为：冯XX于2021年11月与XX1公司签订劳动合同，在XX项目营销中心担任置业顾问。工作不用进行考勤打卡。工作时间一般是早上九点到中午十二点，下午两点到六点左右，公司和营销中心不要求加班，上班时间比较自由，个人有客户需求的话可自行留在营销中心。一周工作六天，休息一天，休息时间不固定，团队成员自行安排休息时间。

2024年9月3日，被申请人对谭X进行调查询问，并制作《调查笔录》，该笔录主要内容为：谭X于2022年7月与广州XX物业管理有限公司签订劳动合同，一直在XX项目营销中心工作。工作需要考勤打卡，工作时间一般是早上八点到中午十二点，下午两点到六点左右，一般不要求加班。一周工作六天，休息一天，休息时间不固定，团队成员自行安排休息时间。

2024年9月20日，被申请人作出《责令整改通知书》[粤穗南

综执（横）责字〔2024〕1807号〕，载明：“广州市XX房地产开发有限公司：你（单位）于2024年9月20日在广州市南沙区横沥镇XX项目（地点）进行未建立工时台账（行为），违反《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，现依据《中华人民共和国行政处罚法》第二十八条和《广东省劳动保障监察条例》第四十九条规定：责令你（单位）立即停止违法行为。请你（单位）在2024年10月12日10时前完成整改。”

2023年9月25日，被申请人作出涉案《答复》，载明：“黄XX：您于2024年7月31日提出的信访事项（信访编号：WT440000202407312XXXX），我局已于2024年8月1日收悉，于2024年8月5日受理，并发出受理告知书。一、关于‘要求XX公司足额支付其劳动报酬（底薪、加班费、绩效、提成、年假补偿）并主张其实际与该公司形成劳动关系’的事项。经核查，您与XX公司针对劳动报酬（底薪、加班费、绩效、提成、年假补偿）存在较大争议，根据《广东省工资支付条例》第六十三条和《广东省劳动保障监察条例》第四十四条的规定，建议您就‘工资基数、加班费’等争议事项，按照劳动争议处理规定处理。我局已于2024年8月19日发出《广州市南沙区综合行政执法局投诉案件按照劳动争议处理程序办理告知书》，您已知悉并现场签收。二、关于‘举报XX公司涉嫌违反劳务派遣以及超时加班’的事项。我局已于2024年8月5日向XX公司和XX1公司实施劳动用工检查，发出了书面材料审查通知书，并对公司的负责人和其他员工进行调查谈话。经调

查，XX1公司是招聘单位、是用工管理单位、是工资支付主体并且有明确的工作任务符合业务外包的条件，暂未发现XX公司“假外包、真派遣”的行为；通过对三名不同岗位的在职职工进行笔录调查，工作时间一般是早上9:00至12:00、14:00至18:00，每天工作时间为7小时，每周休息一天。经初步计算员工每周工作时间约为42小时，每月加班时数约8至10小时，每月延长工作时间未超出36小时，不属于超时加班行为。同时，我局发现XX公司未建立考勤台账，因此我局于2024年9月20日向XX公司发出《责令整改通知书》。如不服本答复……”该答复于2024年10月7日邮寄送达申请人。

2024年10月22日，被申请人向厦门市人力资源和社会保障局作出《关于移交社会保险违法线索的函》，将XX1公司涉嫌未按规定为职工缴纳社保的相关线索移送上述部门处理。

2024年10月9日，申请人不服被申请人作出的《关于黄XX反映事项的答复》（穗南综行调2024-XX号），向本府申请行政复议。

上述事实有下列证据予以证实：《国家信访局人民群众信访登记表》（信访编号：WT44000202407312XXXX）及附件、《信访事项转送函》、《告知书》（穗南综行调2024-XX1号）、《书面材料审查通知书》两份、《调查笔录》六份、《投诉案件材料补正一次性告知书》[粤穗南综执（横）告字〔2024〕XX1-1号]、《营业执照》、法定代表人身份证明书、《授权委托书》各两份、《关于广州XX房地产开发有限公司自销团队日常管理的说明》、XX公

司及XX1公司《情况说明》两份、《XX房产销售岗劳务外包服务项目合同》《销售岗劳务外包服务项目合同》《广州XX房地产开发有限公司花名册》、XX1公司《登记通知书》、《企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制准予行政许可决定书》两份（厦思人社特保【2021】XX号、厦人社审〔2023〕XX号）、黄XX《劳动合同书》《黄XX2021年9月—2024年6月薪资明细》《招商银行企业代发记录明细表》、XX1公司《花名册》、《投诉案件按照劳动争议处理程序办理告知书》[粤穗南综执（横）告字〔2024〕XX1-1号]、《责令改正通知书》、《关于黄XX反映事项的答复》（穗南综行调2024-XX号）、《关于移交社会保险违法线索的函》以及送达凭证等证据予以证实。

本府认为：

一、被申请人具有作出涉案《答复》的法定职权。

《广东省劳动保障监察条例》第二十三条规定：“人力资源社会保障行政部门依法对下列事项实施劳动保障监察：……（二）用人单位建立用工管理台账的情况；……（四）用人单位执行最低工资标准、支付劳动者工资、经济补偿金及赔偿金的情况；……（七）用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况；……（九）劳务派遣单位、用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；……”第二十六条第一款规定：“对用人单位的劳动保障监察，由用人单位用工所在地的县级人民政府人力资源社会保障行政部门管辖。……”《广东省人民政府关于在广州市南沙区等地开展综合

行政执法工作的公告》（粤府函〔2019〕113号）第二条规定：“二、广州市南沙区综合行政执法局的具体职能如下：……（十七）行使劳动监察管理领域法律、法规、规章规定的行政处罚权；……与上述行政处罚权相关的监督检查、行政强制职权，由广州市南沙区综合行政执法局依法行使。相关行政执法权由广州市南沙区综合行政执法局集中行使后，其他行政主管部门不得再行使；仍然行使的，作出的相关执法决定一律无效。……”本案中，申请人投诉所涉及的项目为XX项目，该项目位于南沙区辖区范围内，投诉事项为劳动保障监察事项，被申请人作为南沙区行使劳动保障监察职责的部门，具有对申请人提出的涉案事项进行处理并作出答复的法定职权。

二、被申请人作出涉案《答复》认定事实清楚，适用依据正确。

《广东省劳动保障监察条例》第八条规定：“任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，有权向人力资源社会保障行政部门举报。劳动者认为用人单位侵犯其劳动保障合法权益的，有权向人力资源社会保障行政部门投诉。”第四十条规定：“人力资源社会保障行政部门依法实施劳动保障监察，有权采取下列调查、检查措施：（一）进入用人单位的劳动场所实地调查、检查；（二）就调查、检查事项询问有关人员；（三）要求相关单位或者个人提供与调查、检查事项相关的文件资料或者证据材料，必要时可以发出询问通知书；（四）查阅本条例规

定的台账等有关资料，采取记录、录音、录像、照像或者复制等方式收集有关情况和资料；（五）在证据可能被伪造、变造、损毁、灭失或者事后难以取得的情况下，可以采取证据登记保存措施；（六）委托会计师事务所对用人单位工资支付等进行审计；（七）委托专门的鉴定机构对专门性问题进行鉴定；（八）法律、法规和规章规定的其他调查、检查措施。人力资源社会保障行政部门实施调查、检查时，被检查的单位和个人不得拒绝、阻挠调查人员进入劳动场所，应当如实陈述和提供相关资料，并在调查笔录上签名或者盖章；拒绝签名或者盖章的，由调查人员注明拒签事由。”第四十四条第三款、第四款规定：“投诉事项属于未依法支付工资、经济补偿金、赔偿金，经调查查实的证据证明违法行为存在的，应当依法责令改正或者作出相应的行政处理决定。对前款规定的投诉事项，人力资源社会保障行政部门已按照本条例第四十条的有关规定充分调查核实，仍无法查实相关事实，双方存在争议的，告知投诉人按照劳动争议处理程序办理。”《广东省工资支付条例》第六十三条规定：“劳动者与用人单位因工资支付数额发生争议的，应当按照劳动争议处理规定处理。”

对于申请人主张“要求XX公司足额支付其劳动报酬（底薪、加班费、绩效、提成、年假补偿）并主张其实际与该公司形成劳动关系”的投诉事项。

被申请人向申请人、XX公司和XX1 公司进行了调查及询问。根据被申请人的调查询问情况可反映以下事实：1. 申请人不认可

其与XX1 公司的劳动关系，认为其与XX公司建立事实上的劳动关系。2.XX公司不认可其与申请人存在劳动关系，对申请人存在加班的情况不予认可。3.XX公司与XX1 公司存在销售岗位劳务外包服务合同关系。4.申请人与XX1 公司签订的《劳动合同书》，约定申请人工作岗位为置业顾问，工作时间实行不定时工作制，基本工资为税前 2000 元，绩效工资将依据月度或季度绩效考核情况确定具体发放的数额等；《黄XX2021 年 9 月—2024 年 6 月薪资明细》显示申请人每月的实发工资为 6131.30 元至 73101.53 元不等，远超劳动合同中约定的 2000 元。5.XX1 公司对申请人主张的不足额发放劳动报酬不予认可。6.经询问XX项目营销中心的三名不同岗位的职工，均表示不存在加班的情况。7.申请人提供的聊天记录无法显示其主张的每周工作 70 小时。综合被申请人以上调查情况可见，对于申请人的投诉事项，申请人已根据申请人提交的材料对XX公司、XX1 公司履行了调查核实义务。但由于当事各方的主张及分别提交的资料存在相悖，且当事各方对劳动关系以及劳动报酬存在较大争议。故基于上述情况，被申请人在充分履行了调查核实义务的情况下，仍无法查实申请人与XX公司是否存在劳动关系，XX公司是否存在未足额支付劳动报酬的相关事实，进而根据《广东省工资支付条例》第六十三条、《广东省劳动保障监察条例》第四十四条的规定，向申请人作出涉案《答复》第一项，告知申请人通过劳动争议处理程序处理，合法有据，本府予以认可。

对于申请人主张“XX公司涉嫌违反《劳务派遣暂行规定》第二十七条有关规定以及超时加班”的举报事项。

《劳务派遣暂行规定》第二十七条规定：“用人单位以承揽、外包等名义，按劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照本规定处理。”《中华人民共和国劳动合同法》第六十六条第一款、第二款规定：“【劳务派遣的适用岗位】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。前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。”根据本案查明的事实可知，XX公司的经营范围是房地产开发经营等，商品房销售属于其业务范围。XX公司将销售业务外包给XX1公司，由XX1公司安排包括申请人在内的员工到XX项目营销中心提供销售劳务服务。申请人的职位是置业顾问，不属于临时性、辅助性、替代性的工作岗位。故，XX公司将销售业务外包给XX1公司不属于《劳务派遣暂行规定》第二十七条规定的情形。申请人主张XX公司违反《劳务派遣暂行规定》第二十七条有关规定无事实和法律依据。

XX1公司经厦门市思明区人力资源和社会保障局、厦门市人力资源和社会保障局的许可，对房地产置业顾问岗位实施不定时工作制。申请人于2021年9月2日与XX1公司签订的《劳动合同

书》载明申请人工作时间实行不定时工作制。被申请人向XX项目营销中心不同工作岗位的三名工作人员丁XX、冯XX、谭X进行调查询问，经核查，三名工作人员均表示每天工作时长为7~8小时，每周工作时长约为42小时，每周休息一天，由团队自行安排，不存在超时加班的情况。其中冯XX与申请人岗位相同，其表示公司和营销中心不要求加班，上班时间比较自由，置业顾问有客户需求的可自行留在营销中心。且根据申请人提供的群聊天记录，亦无法证明存在申请人所称每周工作70小时的事实。故，被申请人根据查处情况作出涉案《答复》，认定不属于超时加班，并无不当。申请人的主张，理据不足，本府不予支持。

三、被申请人作出涉案《答复》程序合法。

《人力资源社会保障部关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第十八条第一款规定：“对符合下列条件的投诉，劳动保障行政部门应当在接到投诉之日起5个工作日内依法受理，并于受理之日立案查处：（一）违反劳动保障法律的行为发生在两年内的；（二）有明确的被投诉用人单位，且投诉人的合法权益受到侵害是被投诉用人单位违反劳动保障法律的行为所造成的；（三）属于劳动保障监察职权范围并由受理投诉的劳动保障行政部门管辖。”第三十条规定：“劳动保障行政部门对违反劳动保障法律的行为的调查，应当自立案之日起60个工作日内完成；情况复杂的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以延长30个工作日。”

本案中，被申请人于2024年8月1日收到申请人的投诉举

报事项，同日作出《告知书》（穗南综行调 2024-XX1 号）告知申请人对其提出的信访事项予以受理，于 2024 年 9 月 25 日作出涉案《答复》并于 2024 年 10 月 7 日邮寄送达申请人，程序合法。

本府决定：

根据《中华人民共和国行政复议法》第六十八条的规定，维持被申请人作出的《关于黄XX反映事项的答复》（穗南综行调 2024-XX号）。

申请人如对本决定不服，可以自收到本《行政复议决定书》之日起 15 日内，依法向广州铁路运输法院起诉。

本件与原件核对无异

二〇二五年一月十一日