

广州市荔湾区人民政府
驳回行政复议请求决定书

荔湾府行复〔2025〕613号

申请人：冯某某，男，1983年5月生。

地址：黑龙江省某某县某某乡某某村。

被申请人：广州市荔湾区人力资源和社会保障局。

地址：广州市荔湾区逢源路127号。

法定代表人：陈某某，职务：局长。

申请人认为被申请人未对申请人在荔薪无忧小程序上反映的事项进行答复的行为违法，向本府申请行政复议，本府已依法予以受理，本案适用普通程序审理，现已审查终结。

申请人请求：

确认被申请人行政不作为违法，责令被申请人履行法定职责。

申请人称：

2025年5月29日申请人通过荔薪无忧小程序投诉广东某某保安服务有限公司（以下简称“某某公司”）不足额支付加班费的情况，至今未得到任何受理答复的情况下被申请人又在7月15

日重新受理，违反了办理流程，提交的材料也没有法律效力，请被申请人按照《广东省劳动保障监察条例》第四十条充分调查核实企业违法行为。

被申请人答复称：

一、履职法律法规依据。依据为《劳动保障监察条例》第十三条第一款及第二十一条规定、《广东省劳动保障监察条例》第二十六条第一款、第三十一条第二款、第四十四条第三、四款规定。

二、已立即依法核处。2025年5月29日，被申请人首次收到申请人在“荔薪无忧”小程序（该平台已并入广州根治欠薪“码”上办平台）反映某某公司未发放法定节假日期间工资的事项。经核查，某某公司登记地址在茂名市，其分支机构广东某某保安服务有限公司广州分公司实际负责对申请人的工作实施日常管理，登记地址在广州市越秀区。因被反映用人单位注册、用工所在地、办公所在地不一致，管辖存在争议，被申请人将上述线索通过广州市根治欠薪“码”上办平台欠薪线索跨区转办流程移送越秀区。后申请人又于2025年7月15日到被申请人现场投诉并填写《投诉登记表》，要求某某公司支付加班工资及2025年6月基本工资。

三、已依法依规履行职责，执法程序合法正当。因申请人2025年7月15日现场投诉时仅提供了身份证复印件，被申请人告知申请人补充提供材料。基于方便当事人和效率原则，被申请人于同月21日对某某公司进行立案调查。申请人及某某公司多次补充提

交材料并接受询问调查。9月12日，被申请人依法下达《劳动保障监察限期改正通知书》，责令某某公司限期向申请人出具《解除劳动合同证明》和工资清单。9月17日，某某公司向被申请人提交《整改报告》，确认已向申请人提供工资条及离职证明。

四、适用法律依据准确，程序合法。经审查，被申请人认定申请人先后与某某公司签订两份工资及加班费计算标准等不一致的劳动合同，申请人主张双方口头约定的工资标准，某某公司未予以确认，双方均未提供相关材料证明。被申请人已依法充分调查核实，仍无法查实相关事实，且双方当事人就工资及加班费计算标准、是否违法解除劳动合同等事项存在争议，经多次调解仍未能达成一致，依据《劳动保障监察条例》第二十一条、《广东省劳动保障监察条例》第四十四条等规定，被申请人依法作出《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》明确告知申请人应当通过劳动争议处理程序解决争议。

本府查明：

据《营业执照》载明：广东某某保安服务有限公司，住所为茂名市某某区某某路某某号大院某某号某某房。据国家企业信用信息公示系统显示：广东某某保安服务有限公司广州分公司，经营场所为广州市越秀区某某路某某号某某房。

据“荔薪无忧”小程序工单页面截图载明：2025年5月29日，申请人通过该小程序反映某某公司未向其发放元旦、春节以及清明节等法定节假日工资的事项。2025年7月11日，越秀区某某街劳监中队向申请人解释了相关法律法规并告知其应通过劳

劳动争议处理程序办理，申请人表示同意通过劳动争议处理程序办理。

2025年7月15日，申请人现场向被申请人反映某某公司自2024年12月至2025年6月期间未支付加班工资4696元以及6月份基本工资1250元等事项。

2025年9月10日及12日，被申请人对某某公司进行询问调查，询问笔录载明：某某公司确认申请人在职期间的工作地址主要在某某街道某某周边，以及某某公司在广州的办公地址位于广州市越秀区。某某公司认为申请人2024年12月至2025年6月的工资总额（含加班费）应为30699.93元，其实际向申请人发放34159.86元，实际支付工资数额高于申请人核算的工资是因为申请人入职时签订了《放弃购买社保申请书》，某某公司把社保应缴纳部分作为补贴发放给了申请人，某某公司认为申请人严重违反了《劳动合同》的约定，故与申请人解除劳动合同，暂未出具工资条和离职证明给申请人。

2025年9月11日，被申请人对申请人进行询问调查，询问笔录载明：申请人确认其工作地点在荔湾区某某街道某某周边区域，某某公司的注册地址在茂名，广州分公司的地址在越秀区，申请人称按照双方签订《劳动合同》的工资标准计算2024年12月至2025年6月的工资总额（含加班费）为32446.4元，但其认为实际应按照双方口头约定的工资标准计算为48120.6元，某某公司实际已发放28839.76元，未足额支付其工资和加班费共计19280.84元。申请人提供了某某公司于2024年10月28日以及20

25年1月1日分别与其签订的两份工资标准不一致的《劳动合同》。

2025年9月12日，被申请人向某某公司发出穗荔人社监字〔2025〕4757号《劳动保障监察限期改正指令书》，责令其在限期内向申请人出具《解除劳动合同证明》和工资清单。2025年9月17日，某某公司向申请人提交《整改报告》，确认已通过邮寄方式向申请人提供工资条及离职证明。

2025年9月18日，被申请人向申请人作出穗荔人社监字〔2025〕第4757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》，主要载明：申请人投诉一案，被申请人已经按照《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。由于申请人投诉事项属于未依法支付工资报酬、赔偿金，且与被投诉单位双方存在争议的，依照《劳动保障监察条例》第二十一条、《广东省劳动保障监察条例》第四十四条规定，现告知申请人就该投诉事项按照劳动争议处理程序办理。申请人于同月21日签收上述告知书。

申请人认为被申请人未对申请人在荔薪无忧小程序上反映的事项进行答复，属于未履行法定职责，于2025年9月29日向本府申请行政复议，本府于同年10月11日发出《补正行政复议申请材料通知书》，于同月24日收齐补正材料，于同月31日受理本案。本案审查期间，本府致电申请人听取补充意见，申请人表示其认为被申请人有相应执法权限，不应当只做简单的核实动作，属于未履职。

另查，2025年11月19日，申请人与某某公司达成和解并签署《和解协议书》，主要载明：本协议生效后三日内，申请人应向政府等相关部门（包括但不限于政府、劳监、税务等相关机构）撤回控告、投诉、举报某某公司及其关联公司的事项；本协议签订后，申请人与某某公司及其关联公司、某某公司指派申请人直接或间接服务的公司基于劳动关系所产生的一切权利义务关系已一次性结清，双方再无其他劳动纠纷……同日，申请人向被申请人提交《撤诉书》，主要载明：申请人于2025年5月29日向被申请人投诉，要求社保加班费的问题，经与某某公司协商，双方已经达成一致协议，现申请撤诉。

本案审查期间，本府工作人员致电申请人核实上述和解情况，申请人表示虽然已经签署《和解协议书》及《撤诉书》，但不愿撤回本案复议申请。

本府认为：

根据《劳动保障监察条例》第三条第一款：“……县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门主管本行政区域内的劳动保障监察工作”及第十三条第一款“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或者设区的市级劳动保障行政部门管辖”的规定，被申请人具有负责荔湾区内劳动保障监督工作的法定职权。

本案中，无论是申请人2025年5月29日通过“荔薪无忧”小程序反映的事项还是同年7月15日通过现场向被申请人反映的事项，其本质均系申请人想要通过行政方式解决其与某某公司之

间因欠薪引起的民事劳动争议纠纷。据本府调查，本案审查期间申请人实际已与某某公司就前述事项签署和解协议并向被申请人撤回案涉投诉事项，即申请人与某某公司间的劳动争议纠纷已得到解决，且申请人认为被申请人未回复的投诉事项本身亦已不存在。但鉴于申请人不愿撤回本案行政复议申请，故本案照常审理。

关于申请人 2025 年 5 月 29 日通过“荔薪无忧”小程序反映的事项。《广州市人力资源和社会保障局关于我市劳动保障监察综合行政执法管辖有关问题的通知》（穗人社函〔2024〕341 号）第一、二条规定：“一、在本市行政区域内，符合《广东省劳动保障监察条例》第二条适用范围的劳动保障监察综合行政执法，按照属地管理原则，由用人单位用工所在地（违法行为发生地）的区人力资源社会保障局（综合执法局）管辖。二、对非工程项目用人单位注册、用工所在地、办公所在地不一致的举报投诉，由用人单位用工所在地的区人力资源社会保障局（综合执法局）处理；由用人单位办公所在地的区人力资源社会保障局（综合执法局）协助处理……用工所在地原则上为用人单位生产经营地。”本案中，某某公司广州分公司的经营场所位于越秀区，申请人的实际上班地点位于荔湾区。根据前述规定，广州市越秀区人力资源社会保障局（以下简称“越秀区人社局”）以及被申请人原则上均有权对申请人通过“荔薪无忧”小程序反映的欠薪问题作出处理及答复。申请人通过小程序进行的欠薪问题反馈不等同于现场向被申请人提出投诉举报，越秀区人社局工作人员实际已于 2025 年 7 月 11 日就该问题向申请人作出解释及告知，被申

请人未在“荔薪无忧”小程序上对申请人作出回复并未违反相关规定，亦未影响申请人的知情权，故不存在申请人所述未履职情形。

关于申请人于2025年7月15日现场向被申请人反映某某公司欠薪事项。《劳动保障监察条例》第二十一条规定：“用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章，对劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。劳动者与用人单位就赔偿发生争议的，依照国家有关劳动争议处理的规定处理。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。”《广东省劳动保障监察条例》第四十四条第三、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。”被申请人在7月15日收到申请人的现场投诉材料后，经对申请人及某某公司进行询问调查、发出限期改正指令书等方式，仍无法查实相关事实，被申请人据此作出告知书告知申请人按照劳动争议处理程序办理，并无不当。在该次申请人对某某公司的投诉中，被申请人亦不存在不履行法定职责的情形。

综上，根据《中华人民共和国行政复议法》第六十九条“行

政复议机关受理申请人认为被申请人不履行法定职责的行政复议申请后，发现被申请人没有相应法定职责或者在受理前已经履行法定职责的，决定驳回申请人的行政复议请求”的规定，申请人主张被申请人不履行法定职责，缺乏事实和法律依据，本府予以驳回。

本府决定：

根据《中华人民共和国行政复议法》第六十九条的规定，驳回申请人冯某某的行政复议请求。

申请人如不服本决定，可在收到本《驳回行政复议请求决定书》之日起 15 日内，向有管辖权的人民法院起诉。

广州市荔湾区人民政府
二〇二五年十二月二十六日