深 圳 市 福 田 区 人 民 政 府

**行政复议决定书**

深福府复决﹝2020﹞1号

申请人：付\*\*\*

被申请人：深圳市福田区人力资源局

住所：深圳市福田区福民路123号

法定代表人：黄海林，职务：局长

申请人因不服被申请人于2019年9月20日以《劳动监察投诉案件处理结果答复书》（NO:\*\*\*\*\*\*）作出的具体行政行为，向本机关申请行政复议，本机关已依法受理。被申请人已向本机关提交了书面答复及作出该具体行政行为的有关证据，本案现已审理终结。

申请人称**：**2015年3月31日申请人入职深圳市\*\*\*物业管理有限公司（以下简称“\*\*\*物业公司”）。2018年3月30日第一份劳动合同终结。2018年3月31日经考核符合用人单位的要求，\*\*\*物业公司又与申请人签订了第二份劳动合同。申请人工作期间一直努力追求进步。2016年10月至2018年9月，申请人在\*\*\*物业公司的工作是两班制，早班（07:00-19:00）、晚班（19:00-7:00），每天工作两小时，每月的1日、16日转班。1日转班上月的月底上早班的，1日上早班（07:00-13:00）才能转成夜班（19:00-7:00）。\*\*\*物业公司没有足额支付申请人加班工资。被申请人没有对申请人反映的问题调查清楚，没有对\*\*\*物业公司台账进行调查，只是对\*\*\*物业公司提供的没有申请人签名的考勤表调查，就说明存在劳动争议，被申请人的调查是片面的错误调查。法律没有规定公司一定要做考勤表，关键点是员工考勤应当经员工核实无误后签名确定作为计算劳动报酬的依据，避免就工作时间产生争议，这是对公司规范管理的要求，否则用人单位想惩罚员工，便可以随意克扣工资，大不了自己随意做一份虚假考勤就是了。\*\*\*物业公司每次发工资之前都有一个员工签名的考勤表，\*\*\*物业公司提供给被申请人的考勤表没有申请人签名，申请人不认可、内容不真实，和2018年10月份交接班记录的时间不一致，和2018年10月份工资单上的工资标准、时间不一致。\*\*\*物业公司提供的2016年10月至2018年9月的考勤表是虚假的。现申请人希望深圳市福田区人民政府纠正被申请人的片面错误处理行为，撤销被申请人2019年9月20日作出的《劳动监察投诉案件处理结果答复书》（NO:\*\*\*），追回\*\*\*物业公司未足额支付的22460元加班费，还申请人以公平、正义。

被申请人答复称：一、被申请人收到深福府复决﹝2019﹞\*\*\*号《行政复议决定书》后，立即重新进行调查取证，按照要求纠正了原具体行政行为。

依据深福府复决﹝2019﹞\*\*\*号《行政复议决定书》的要求，被申请人对申请人反映的整个期间用人单位是否有违法行为进行了调查。2019年8月12日，被申请人向用人单位再次发出《劳动监察询问通知书》,明确要求用人单位补充提供2015年3月至2016年9月的考勤记录、工资表，并要求用人单位提供2015年3月至2018年11月期间的交接班记录表等制作用工考勤表、工资表的依据材料。同时，被申请人通过调查询问笔录的方式向申请人释明了证据开示期间，在2019年8月8日的调查询问笔录中要求申请人在2019年8月15日前提交相关证据材料，申请人表示清楚。随着案件的进展，在2019年9月6日的笔录中，申请人亦表示“我会在2019年9月12日前提交(证据),如果没有提交就视为我没有材料提交。”综上所述，被申请人已积极按照原《行政复议决定书》提出的要求纠正自身的行政行为，并于依据新的事实和理由作出新的具体行政行为，该行为符合依法行政的要求。

1. 被申请人已就本案进行了充分调查核实，在此基础上依据《广东省劳动保障监察条例》第四十四条的规定答复申请人，并无不当。

依据《广东省劳动保障监察条例》第四十四条第四款的规定“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。”本案中，被申请人已按照《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，就争议事项向相关单位发出了《劳动监察询问通知书》查阅了相关台账资料、并就争议事项询问了有关人员。由于用人单位的其他员工否认存在拖欠加班工资的情况，用人单位提供的工资台账亦显示每月均有发放加班工资，且双方均不能提供关于涉案争议的直接证据。结合全案资料及双方的笔录内容，双方就加班工资的情况存在争议，因此被申请人应当依法告知申请人按照劳动争议处理程序办理。

另外需要指出的是，参考《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题解释(三)》第九条的规定，申请人对于存在加班事实负有举证责任。在劳动保障监察程序中，在被申请人已严格依法实施了充分调查取证的前提下，也应当考虑法律适用规则的周延性。

1. 被申请人已经依法履行了劳动保障监察的职责，程序正当。

在收到深福府复决﹝2019﹞\*\*\*号《行政复议决定书》后，被申请人立即重新就该案进行研讨并重新进行调查取证。在充分调查取证后，被申请人在法定职权和时限内作出《劳动监察投诉案件处理结果答复书》,并在当天将该法律文书邮寄送达给申请人。被申请人已经依法履行了劳动保障监察的职责，程序正当。

综上所述，被申请人在处理本案的过程中程序合法、内容合法、作出的行政行为合法有据，依法应当予以维持。

经查：2019年3月20日、2019年3月26日，被申请人就申请人反映\*\*\*物业公司未足额支付其2015年3月至2018年11月期间加班工资情况，向申请人进行调查询问，制作《劳动监察调查询问笔录》，并接收了申请人提交的\*\*\*\*\*\*银行对私活期账户对账单（对账日期：20150401-2018

1231，7页）、广东省医疗机构门（急）诊通用病例（3页）、深圳市社会保险参保证明（1张）、公积金缴纳明细（2页）

2019年4月1日，被申请人制作《劳动监察立案审批表（日常巡查）》，对\*\*\*物业公司可能存在“用人单位克扣或无故拖欠劳动者工资报酬”的违法事实进行立案查处。2019年4月2日，被申请人制作《劳动监察询问通知书》，要求\*\*\*物业公司提供与调查、检查事项相关的文件资料，依法接受调查询问。

2019年4月8日，\*\*\*物业公司委托代理人文\*向被申请人提交了营业执照、法定代表人身份证明书、授权委托书和\*\*\*\*员工花名册。2019年4月12日，\*\*\*物业公司委托代理人文\*再次向被申请人提交2019年3月员工考勤表、2016年10月至2018年10月申请人的员工考勤表、2019年3月员工工资表、2016年10月至2018年10月申请人的员工工资表、3月代发工资明细、申请人的劳动合同（2015年3月31日至2018年3月30日，2018年3月31日至2023年3月30日）、劳动合同签收备案表、解除/终止劳动合同证明。

2019年4月22日，被申请人就申请人反映的\*\*\*物业公司未足额支付其加班工资情况向公司委托代理人文\*进行调查询问，并制作《劳动监察调查询问笔录》。2019年4月24日，被申请人就\*\*\*物业公司遵守劳动法律法规等情况向公司员工李\*\*\*、刘\*\*\*进行了调查询问，并分别制作《劳动监察调查询问笔录》。2019年5月6日，被申请人再次向委托代理人文\*\*\*、公司员工李\*\*\*、刘\*\*\*进行调查询问，并分别制作《劳动监察调查询问笔录》。

2019年5月10日，申请人向被申请人提交了一份申请人的工资表（2018年10月1日至2018年10月15日）。2019年5月13日，被申请人再次对委托代理人文\*进行调查询问，并制作《劳动监察调查询问笔录》。

2019年5月23日，被申请人作出《关于付\*\*\*反映问题答复书》（NO:\*\*\*）。申请人不服向本机关申请行政复议。2019年7月25日，本机关作出《行政复议决定书》（深福府复决[2019]23号），撤销被申请人2019年5月23日作出的\*\*\*号《关于付\*\*\*反映问题答复书》，责令被申请人在《广东省劳动保障监察条例》第四十四条规定期限内重新作出具体行政行为。

2019年8月8日，申请人向被申请人提交了\*\*\*物业安管排班表（2018年10月16日至2018年11月15日，2页）、\*\*\*物业公司交接班记录表（2018年10月1日至2018年11月12日，24页），并接受调查询问。

2019年8月12日，被申请人再次向\*\*\*物业公司发出《劳动监察调查询问通知书》，要求\*\*\*物业公司提供相关文件资料，依法接受询问调查。

2019年8月20日，\*\*\*物业公司委托代理人文\*向被申请人提交了\*\*\*物业安管排班表（2018年10月1日至2018年11月15日，3页）、\*\*\*物业公司交接班记录表（2018年10月1日至2018年11月12日，22页）。

2019年8月26日，被申请人向\*\*\*物业公司委托代理人文\*作进一步调查，并制作《劳动监察调查询问笔录》。2019年9月3日，被申请人向公司员工黎\*\*\*、李\*\*\*进行调查询问，并分别制作《劳动监察调查询问笔录》。

2019年9月6日、2019年9月9日，被申请人分别接收申请人统计的2015年4月至2016年9月、2016年10月至2018年9月工作休息时间的材料，并对申请人进行调查询问，制作《劳动监察调查询问笔录》。

2019年9月10日，被申请人对\*\*\*物业公司委托代理人文\*\*\*作进一步调查，并制作《劳动监察调查询问笔录》。2019年9月20日，被申请人作出《劳动监察投诉案件处理结果答复书》（NO:\*\*\*），并向申请人邮寄送达。

本机关认为：《广东省劳动保障监察条例》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……”本案争议的焦点是被申请人是否进行了充分调查核实，履行了劳动监察的法定职责。

本案中，被申请人于2019年4月1日立案受理了申请人的投诉事项，在法定期限内进行了调查和处理，并将情况书面告知申请人。在本机关作出《行政复议决定书》（深福府复决﹝2019﹞23号）后，被申请人就该劳动监察案件开展了进一步的调查和核实工作，已经履行了充分的调查核实义务，仍无法查实相关事实，用人单位和劳动者之间就加班工资的情况存在争议，被申请人依据《广东省劳动保障监察条例》第四十四条第四款的规定作出《劳动监察投诉案件处理结果答复书》（NO:\*\*\*），告知申请人按照劳动争议处理程序办理，并无不妥。

综上，本机关认为被申请人作出的《劳动监察投诉案件处理结果答复书》（NO:\*\*\*）认定事实清楚，适用依据正确，程序合法。申请人提出的复议理由和请求，没有事实和法律依据，本机关不予支持。

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，本机关作出复议决定如下：

维持被申请人深圳市福田区人力资源局作出的《劳动监察投诉案件处理结果答复书》（NO:\*\*\*）。

本复议决定书一经送达，即发生法律效力。申请人如对本复议决定不服，可自收到本复议决定书之日起十五日内向深圳市盐田区人民法院提起诉讼。

深圳市福田区人民政府

二〇二〇年一月三日