

上海市闵行区人民政府

## 行政复议决定书

沪闵府复字（2024）第 1860 号

**申请人：** 张某

**被申请人：** 上海市闵行区人力资源和社会保障局

**第三人：** 上海某科技有限公司

申请人因不服被申请人于 2024 年 7 月 23 日作出的《行政执法答复书》，向本机关申请行政复议。本机关于同年 7 月 29 日收到申请人的行政复议申请，当日依法受理，9 月 2 日通知第三人参加行政复议，本案现已审理终结。

**申请人称：** 其递交劳动监察投诉举报书，要求对第三人的违法劳务派遣行为进行劳动监察立案调查处理。2024 年 7 月 27 日，其收到被申请人作出的《行政执法答复书》。其认为该答复书事实认定错误，适用法律错误。第一，其与第三人签订的劳动合同，写明其工作职责由上海某建筑工程有限公司（以下简称某公司）安排，受某公司管理，并由某公司提供工作相关办公设备等，其认为该合同属于劳务派遣性质的合同，而非劳动合同。第二，第三人与某公司签署的合同为劳务派遣性质的合同。该合同标的约定乙方提供合格的工程师，而不是工作数量或成果。第三，劳务派遣是属于劳动合同法规定的三

方两协议的劳动用工形式。派遣单位、被派遣劳动者和用工单位是法定利害关系方。综上，被申请人作出《行政执法答复书》，认为未发现第三人从事劳务派遣行为，属于事实认定错误，适用法律错误。故请求撤销该答复书。

**被申请人称：**2024年3月8日，其收到上海市人力资源和社会保障局转发的信访来信及举报案件，举报人反映第三人于2021年3月至8月期间在与某公司的某制药厂房项目合作上存在未经许可擅自经营劳务派遣业务的行为。其于2024年4月11日立案并依法进行调查，同年6月24日经审批延长案件调查时间。经查，其并未发现第三人存在从事劳务派遣业务的行为，于7月23日作出《行政执法答复书》。

调查期间，2024年3月26日，其执法人员向第三人发出调查询问书，同年4月12日，第三人委托员工高某接受调查。根据第三人提供的2021年3月至8月期间某制药厂项目上的从业人员信息，第三人与申请人所签订的劳动合同及翻译件、第三人与某公司所签订的合同等证据材料，可以得知某公司与第三人签署项目合作协议，由第三人安排员工至某公司项目工作，在某制药厂房项目上某公司仅安排了申请人1人。其经调查，并未发现申请人所举报事项属实，申请人向其提交证据亦无法证明第三人存在劳务派遣行为。另，经查，申请人曾与第三人就劳动争议纠纷提起诉讼，2024年3月28日上海市高级人民法院作出（2023）沪民申1726号《民事裁定书》中载明：

“张某主张第三人与某公司所签劳动合同属劳务派遣性质，其与某公司间存在劳动关系等，没有事实和法律依据。”据此可知，在该事项上第三人并不存在劳务派遣行为。综上，其作出的涉案《行政执法答复书》符合《中华人民共和国劳动法》《劳动保障监察条例》及《上海市实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》相关规定，事实清楚，证据确凿，适用条款正确，程序合法，并无不当，请求予以维持。

第三人未在规定期限内提出相关的书面意见及证据材料。

#### **本机关经审理认为：**

被申请人系为系争行政行为提供了行政执法答复书及相关投递记录、举报登记表、劳动监察投诉举报书、立案审批表、调查询问书、调查笔录、劳动合同、项目合作合同、相关裁定书等证据，本机关对上述证据与事实予以审查确认。

本案中，申请人认为第三人存在劳务派遣行为，涉案《行政执法答复书》事实认定错误。本机关认为，根据《劳动保障监察条例》第十条、第十三条之规定，被申请人具有作出系争行政行为的法定职责。《劳动保障监察条例》第十七条规定，劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的调查，应当自立案之日起60个工作日内完成；对情况复杂的，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4月11日依法立案，同年6月24日经审批延长案件调查时间，后于7月23日作出《行政执

法答复书》，符合上述程序规定。本案中，被申请人依据申请人与第三人签署的劳动合同、第三人与某公司签署的相关项目合作协议，以及上海市高级人民法院作出的相关裁定书等证据，认为现有证据无法证明，在申请人与第三人劳动关系存续期间第三人存在劳务派遣行为，后对申请人作出涉案答复，并无不当。申请人主张其与第三人签订的为劳务派遣性质的合同，缺乏相关依据，本机关难以支持。

综上，被申请人的行政行为认定事实清楚，证据确凿，适用依据正确，程序合法，内容适当。根据《中华人民共和国行政复议法》第六十八条的规定，本机关决定：

维持被申请人于2024年7月23日作出的《行政执法答复书》。

如不服本决定，可以在收到本复议决定书之日起十五日内向上海市浦东新区人民法院起诉。

上海市闵行区人民政府

2024年9月15日