

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2025〕1113 号

申请人：林某某，女，汉族，1973 年 3 月 30 日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：李洪远，男，广东合邦律师事务所律师。

委托代理人：李洁仪，女，广东合邦律师事务所实习人员。

被申请人：广州市海珠区某某第二经济合作社，住所：广州市海珠区。

法定代表人：周某某。

委托代理人：韩健，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人林某某与被申请人广州市海珠区某某第二经济合作社关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人李洪远、李洁仪，被申请人法定代表人周某某及委托代理人韩健到庭参加庭审。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于 2025 年 1 月 6 日向本委申请仲裁，申请人请求：

一、确认申请人与被申请人于 1997 年 3 月 1 日至 2024 年 12 月 16 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2024 年 12 月 1 日至 2024 年 12 月 16 日工资 2909.24 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 322132.16 元。

被申请人辩称，申请人系我单位社员，在我单位担任财务。因我单位系农村集体经济组织，为维护本村社而聘请本村社人员服务于本村社，属于农村集体经济组织的自治行为。同时申请人作为村社社员，其本身亦系受益人，其工资收入情况均与其社员身份密切关联，故双方形成的关系较为特殊，不属于劳动法律调整的范围。一、我单位系农村集体经济组织的一种形式，故从申请人的身份及从事的工作性质分析以及结合《广东省农村集体经济组织管理规定》第四条规定，聘请财务出纳人员属于农村集体经济组织的自治行为。法律虽赋予农村集体经济组织特别法人的法律地位，但考虑到农村集体经济组织用工的特殊性及历史沿革，劳动关系的认定应综合考虑村民身份及从事的工作，系否涉及村民自治性质或对外经营性质等具体因素。二、申请人作为我单位所在村村民，同时亦系我单位社员，服务对象系农村集体经济组织全体社员，负责该村出纳工作，工作内容具有公共事务管理性质，与其社员身份密切相关。申请人即系村社管理工作参与人，亦系管理成果受益人。我单位本质上属于互助性质的经济组织，以其组织成员为服务对象，之间系平等主体的法律关系，我国现行劳动法律并未将专业合

作社等互助组织纳入劳动法意义上的用工单位范围，故我单位与申请人之间的法律关系，有别于普通劳动关系中劳动者隶属于用人单位且工作内容为用人单位业务组成部分的一般特征。申请人在我单位工作并领取的报酬，系其在特定历史时期作为村社民有偿参与村社自治活动的体现，双方之间法律关系不符合劳动关系的基本特征。三、从农村集体经济组织目前的现实实践情况考虑，亦不适于认定双方存在劳动关系。珠三角地区的农村集体经济组织大部分已对组织内的资产进行股份固化，即将本村资产按照某个时点的成员人数进行划分份额，按份分享收益，且固化后对于股份系“生不增、死不减”，组织内的每一位成员及其继承人均可依其所占的份额从本集体组织中获取收益和红利。一旦将此部分协助管理组织事务的成员与组织之间的关系确立为劳动关系时，不但增加集体组织的运作成本，且容易造成组织内成员利益分配不均。从平衡集体组织内部利益的角度考虑，在未有特别约定的情况下，不应认定存在劳动关系。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 1997 年 3 月 1 日入职被申请人处任出纳，在职期间签订 3 份劳动合同，最后工作至 2024 年 12 月 16 日。申请人对此提供 2009 年、2012 年和 2023 年《劳动合同》、银行流水、社会保险个人缴费证明、

财簿启用表、现金盘点表等证据予以证明。其中三份《劳动合同》甲方落款处所盖公章具有五角星符号，2023 年《劳动合同》约定合同期限为 2023 年 3 月 30 日起至 2024 年 11 月 30 日止，甲方法定代表人落款处载有手写签名字样；银行流水显示被申请人存在按月向其转账情形，摘要显示“工资”。被申请人确认申请人主张的入职时间及工作岗位，但对上述《劳动合同》及现金盘点表不予认可，辩称其单位于 2018 年方变更备案具有五角星符号的公章，在此之前所使用的公章并无五角星符号，申请人提供的 2009 年和 2012 年《劳动合同》加盖的公章与当时使用公章不符，存在伪造证据情形，另根据仑头经济联合社章程规定，需要签订合同的，应提交村或社两会表决，而经查询，并未找到针对劳动合同所对应的两会表决文件，故申请人提供的 2023 年《劳动合同》系其违反村规民约及法定程序私自盖章所得；被申请人对银行流水、社会保险个人缴费证明、财簿启用表真实性予以确认，但主张申请人作为社员股民，其不具有与单位存在劳动关系的情形，银行转账所备注的“工资”，与普通劳动者所称工资性质不一致，此系其作为社员股民有偿参与村社自治活动所领取的报酬体现，至于社会保险费的缴纳系基于社会保险征缴部门在 2015 年 7 月 20 日强制要求为坐班人员购买社会保险而缴纳的结果，且申请人首次参加社会保险的时间为 2014 年，此前的社会保险费缴纳系其自行补缴，不应仅凭存在参加社会保险的记录而认定劳动关系。被申请人对现金盘

点表不予确认，主张该证据原件并未加盖公章，且其于 2018 年 5 月 28 日后才正式使用带五角星符号的公章，故申请人提供的该证据所加盖的公章明显存在造假，同时，海珠区农业农村局在 2019 年 5 月 15 日才强制要求我单位统一制作现金盘点表，并附现金盘点表表格模板，故申请人在此之前不应知悉表格模板，由此可证明其提供的该证据属伪造。经查，被申请人提供股民社员登记名册拟证明申请人系社员股民；财薄启用表，拟证明其于 2009 年 1 月至 2018 年 4 月期间所使用的公章均无五角星符号；公章备案证、发票及变更预留银行印鉴申请书，拟证明其于 2018 年 5 月 22 日申请变更公章样式，于当月 28 日使用变更后的公章申请变更预留银行印鉴；自查通知书，拟证明其因海珠区税务强制要求而为坐班人员，即社长、书记及财务人员购买社会保险；现金盘点表，拟证明该表原件并无加盖公章，且 2016 年至 2018 年及 2019 年 1 月现金盘点表缺失，申请人负有职务过错；海珠区农业农村局所发通知书，拟证明 2019 年 5 月 15 日才强制要求统一制作现金盘点表，并附现金盘点表表格模板。申请人主张其并无保管及使用公章的权限，公章由村委会保管使用，其无法获取公章，其与被申请人签订劳动合同，并受被申请人管理，现金盘点表系财务人员常用工作表格，表格样式几无变化且存在多部门、多行业通用表格的情形，故其在 2019 年前使用该表格并无不妥。庭审中，申请人出示《律师函》拟证明被申请人委托的律师曾在函件中自认双方“于 2023

年3月份签订了《广州市劳动合同》，约定劳动报酬按计时工资形式执行，合同期限为2023年3月30日起至2024年11月30日止”。被申请人对该《律师函》真实性予以确认，但主张申请人系社员，与普通劳动者存在差别，即使法律赋予农村经济组织特别法人的法律地位，但申请人系以社员身份履行参与公共事务管理的工作，系管理成果的受益人，不应纳入劳动法律法规的调整范围。另查，申请人当庭提供照片拟证明其于2024年12月后仍有提供劳动。被申请人对此不予确认，主张此证据系申请人单方制作，申请人最后工作至2024年11月30日。申请人主张被申请人法定代表人于2024年12月11日向其发送《终止（或解除）劳动关系证明》。申请人对此提供微信聊天记录予以证明。被申请人对该证据真实性予以确认，但主张此证据不能证明双方存在劳动关系。本委认为，首先，被申请人虽对申请人提供的2023年劳动合同不予确认，但其并无提供充分证据证明该劳动合同落款处的公章系申请人未经批准而私自加盖所得，且本案查明的证据以不足以有效证明申请人以相关事由作为胁迫被申请人与其签订该劳动合同的事实；同时，该劳动合同甲方法定代表人处载有手写签名字样，虽被申请人未对该落款处签名予以认可，然申请人当庭提供的律师函显示，被申请人委托的律师在该函件中明确表明被申请人与申请人存在订立劳动合同的情形，且陈述的劳动合同期限与申请人提供的2023年劳动合同期限一致，故结合本案查明的证据及双方举证责任，

被申请人否认该劳动合同有效性的理由并不充分，以及缺乏必要的证据加以证明。至于被申请人主张签订合同需经村社两会表决的问题，此属于被申请人内部关于合同签订事宜及公章使用流程的规定及要求，如若申请人提供的 2023 年劳动合同加盖公章一事未履行上述程序要求，此系内部流程及程序出现纰漏及瑕疵的范畴，然公章对外使用则代表单位行为意思表示，加盖公章所产生的行为具有法律后果，相应法律责任理应由被申请人承担，公章使用行为系否违反内部流程规定，并不能成为对抗善意第三人的合法有效抗辩事由。再者，如前所述，在未有证据证明申请人存在因个人过错而私盖公章的情况下，被申请人利用村社内部规定而对劳动合同的效力进行否定及对抗，缺乏合理基础及法律依据。其次，被申请人虽主张申请人提供的 2009 年和 2012 年劳动合同所加盖的公章，与其变更修改后使用的公章对应的实际日期并不相同，存在伪造证据情形，但其当庭已对申请人主张的入职时间予以确认，故不论上述两份劳动合同系否属于伪造，均不能改变申请人于 1997 年 3 月 1 日进入被申请人处提供劳动的事实。因此，申请人提供的以上两份劳动合同对认定其为被申请人提供劳动的起始日期并无关键作用，对本案需查明的事实无阻碍性效果，本委对此不作过多分析及论述。再次，依查明的证据显示，虽被申请人为申请人缴纳社会保险费的起始时间并非 1997 年，但其为申请人参加社会保险的行为，在客观上可反映双方存在劳动关系的初步事实。

被申请人虽主张其系基于社会保险征缴部门的强制性要求而为包括申请人在内的出纳等村社坐班人员缴纳社会保险费，但基于社会保险费的缴纳系以劳动关系存在为前提，故被申请人为申请人缴纳社会保险费的行为应视为系履行用人单位法定义务的表现，加之并无证据显示社会保险征缴部门存在强制性要求被申请人为不存在劳动关系的村社员参加社会保险的情形，以及结合社会保险费的立法目的及实务操作中均系建立在劳资双方存在劳动关系的基础上，因此，本委认为社会保险征缴部门要求被申请人自查并履行缴纳社会保险费的义务，系出于要求被申请人依法履行作为用人单位法定义务的目的。被申请人在此前提下为申请人缴纳社会保险费，则应视为其对与申请人建立劳动关系的事实不持异议。最后，根据查明的事实可知，被申请人存在按月向申请人转账的行为，且转账款项备注内容亦具有“工资”字样。依常理，工资系用人单位向劳动者支付劳动报酬的统称，亦系大众对劳动者依约定领取劳动报酬的货币称谓。鉴此，被申请人按月向申请人支付工资的行为，不论系支付时间所具有的规律性及固定性，抑或系支付的款项所备注的名称所存在的特殊性及其专有性，均与劳动关系项下用人单位向劳动者支付劳动对价的性质相吻合，故本委认定被申请人支付的款项属于劳动报酬具有高度可能性。综上，被申请人与申请人已订立书面劳动合同，即通过签订劳动合同的客观行为，将建立劳动关系的主观合意以书面形式进行确定及体现。基于

劳动合同系劳动者与用人单位确立劳动关系，明确权利义务的协议，故双方签订的劳动合同可作为证明劳动关系的直接证据。加之被申请人亦存在为申请人缴纳社会保险费及支付劳动报酬的情形，足以证明彼此具备劳动关系项下的权利义务。因此，本案查明的证据可证明申、被双方具有建立劳动关系的主观合意和客观要件，双方已然存在劳动关系的事实。即便申请人具有村社员身份，亦非必然成为阻却或排斥与被申请人建立劳动关系的理由。现行劳动法律法规并无排除或禁止村社员与村社企业成立劳动关系，故在双方具备成立劳动关系的基本因素及要件的情况下，亦可依法建立劳动关系。另被申请人于2024年12月11日已向申请人发出解除劳动关系的通知，鉴于劳动关系解除权属于形成权，该权利的实现以当事人作出明确意思表示为生效要件，本委据此认定双方劳动关系于2024年12月11日已发生解除的法律效力。遂本委确认申请人与被申请人于1997年3月1日至2024年12月11日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其每月工资为3750元；被申请人对此不予确认，主张申请人每月工资为3300元。经查，申请人提供的2023年《劳动合同》约定计时工资3300元/月；银行流水显示其于2024年3月至2024年10月领取的工资均为3749.16元。本委认为，被申请人虽主张申请人月工资与《劳动合同》约定一致，但申请人提供的银行流水所显示的转账金额与《劳动合同》约定数额并不相符。因被申请人作为核发工

资待遇的主体，故其对每月支付申请人的工资数额及计发标准负有举证责任。现因被申请人支付的款项与双方签订的《劳动合同》不吻合，故本委认为双方已通过实际行为变更劳动合同的约定，据此认定申请人月工资为 3749.16 元。另如前所述，本委已认定申请人于 2024 年 12 月 11 日离职，被申请人作为用工主体，对申请人在职期间包括出勤情况在内的事实负有首要举证责任，现因被申请人并未提供证据证明申请人于 2024 年 12 月存在旷工情形，故本委视为申请人于 2024 年 12 月 1 日至 2024 年 12 月 11 日期间正常出勤。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2024 年 12 月 1 日至 2024 年 12 月 11 日期间工资 1379 元（3749.16 元 ÷ 21.75 天 × 8 天）。

三、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的《终止（或解除）劳动关系证明》载明“兹有我社林某某同志……一直在我社从事出纳工作、属于仑头第二经济合作社股民招聘入职，其已 2023 年 03 月 30 日达到五十岁国家法定退休年龄……经会议研究决定，于 2024 年 12 月 1 日起不再聘用”。被申请人确认该《终止（或解除）劳动关系证明》系其所出具，但主张系在申请人以不交接工作为胁迫的情况下出具，且因 2023 年《劳动合同》违反村规民约及违反程序，属于无效合同，故该《终止（或解除）劳动关系证明》作为劳动合同的延伸，同样属于无效证据。另查，2023 年《劳动合同》约定申请人工作内

容为“管理”类。申请人主张离职前月平均工资为5500元，但其在本案中提供银行流水拟证明其离职前月平均工资为5752.36元。被申请人对此不予确认，主张申请人离职前月平均工资为3300元，效益工资属于奖励，不应计入月平均工资计算范围。本委认为，依前所述，本委对申请人提供的2023年《劳动合同》予以采纳。根据该《劳动合同》载明的内容可知，申请人工作期间从事的工作内容属于管理岗类别。据此，根据《关于企业职工基本养老保险参保人员领取基本养老金资格认定的办法》第三条之规定，申请人现岗位应以劳动合同中确定的岗位为准，故其并非在工人岗位上工作，退休年龄非按50周岁确定。另根据《关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》第一条之规定，申请人法定退休年龄应为55周岁10个月。被申请人虽主张上述《终止（或解除）劳动关系证明》系在申请人胁迫的情况下出具，但其并未提供充分有效证据对此予以证明，故未能证实该《终止（或解除）劳动关系证明》所载明的内容违反被申请人真实意思表示，本委遂对被申请人该项主张不予采纳。综上，被申请人以申请人达到退休年龄为由解除劳动合同于法无据，其作出的解除决定应属违法。申请人当庭主张的月平均工资虽与提供的证据拟证明的月平均工资数额不一致，但其在本案仲裁请求中主张的赔偿金计算基数与其提供证据拟证明的标的额一致，故根据举证责任分配规则及基于事实基础的原则，因申请人已提供证据证明其主张的月平均工资，被申请人未提

供证据对此予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人提供之证据证明目的。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 322132.16 元（5752.36 元×28 个月×2 倍）。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》第一条，《关于企业职工基本养老保险参保人员领取基本养老金资格认定的办法》第三条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 1997 年 3 月 1 日至 2024 年 12 月 11 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2024 年 12 月 1 日至 2024 年 12 月 11 日期间工资 1379 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 322132.16 元。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提

起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年三月十七日

书 记 员 刘轶博