

导购员证据被骗走 法援律师施巧技维权

两裁三审输4回 职工获赔3万元

□本报记者 王香阑 文/摄

很多在商场、超市工作的促销员、导购员，都是由生产厂家派驻的。发生劳动争议时，如果用人单位否认与其存在劳动关系，而这些职工又没有证据加以证明，那么官司必输无疑。可就是这样一起连败4回、毫无悬念赢不了的劳动纠纷，经过法律援助律师两年的巧妙维权，导购员蔡菁菁近日终于获得了3万元赔偿。

无合同无社保 职工依法要求维权

“一朋友那里缺个卖货的，你愿意去吗？”2005年，一个老乡对嫁到北京多年的蔡菁菁说。一听是在离家很近的王府井某商城卖东西，她同意了。同年6月14日她正式上班，商城收了300元押金和100元培训费，从此她成了FJGH品牌运动服装（化名）在该商城的导购员。因工作努力，商场号召员工向她学习，并把她的照片登在宣传栏里。

蔡菁菁介绍：“到了该发工资的日子，负责给我上货的小李就来送钱。每次工资都是给现金，我签完字他再把工资单拿走。”

她说，平常上下班的考勤由商城管理，同时要遵守商城的劳动纪律和规章制度，如果出现迟到、与顾客发生磨擦、在卖场与其他人聊天吃东西等违纪行为时，商城负责人会通知运动商品区的张经理，然后发工资时她就会被扣钱。对于张经理这个人，蔡菁菁说：“他不是商城的，好像是FJGH运动服装品牌的代理商，或者是承包运动商品区的总负责人。”

2012年5月，蔡菁菁找到张经理：“上班好几年了，单位一直没跟我签劳动合同，也没给我缴纳社保费，请您帮我解决一下吧。”对方称自己是个人，没有公司，无法解决。

“我都44岁了，单位没给上社保，老了连退休金都没有，我得换个工作。”蔡菁菁以单位未依法参加社会保险、签订劳动合同为由，向张经理交了一份辞职信，并要求单位退还300元押金、支付未签订劳动合同二倍工资差额、社保损失费、解除劳动关系经济补偿金等费用。

相关材料被骗走 导购员手中无证据

2012年6月1日，蔡菁菁转到该商城另一楼层做了导购员，生产厂家与她签订了劳动合同，并为其缴纳社保费。这期间，她多次找FJGH品牌运动服装公司的业务员小李：“你跟公司说一下，他们再不支付赔偿，我就去仲裁告了。”

小李问她：“你手里有什么东西能告公司？”

蔡菁菁把排班表、销售记录单、公司提成说明等材料递给小李，对方说：“这样吧，我把这些东西给公司看看，让他们把钱给你，也省得你去告了。”蔡菁菁答应了。

此后，她再也找不到小李了，FJGH公司换了业务员，而手里的证据就这样“没了”。

走投无路时，北京市丰台区法律援助中心指派公益律师王丹向她伸出援助之手，帮她免费维权。

王丹告诉记者：“根据谁主张谁举证的原则，蔡菁菁手里没有任何证据，仲裁委是不会受理的。”他们找到商城负责人，希望能给予帮助，却遭到拒绝。王丹据理力争：“她在商城卖货，用你们的工作牌，受你们日常管理，每天卖的货款也都直接进了你们的账。她是直接为你们工作的，商城应当帮她解决问题，请你们提供FJGH公司的企业资料。如果你们不协助，我们只好连商城一块告了。”

对方很为难：“这是我们的客户，商城与他们有联营合同，但不能提供给你，也不能让你看。”

仲裁不予立案 法援律师出招维权

2013年1月9日，王丹与蔡菁菁申请仲裁，要求商城与FJGH公司退还300元押金、支付未签订劳动合同二倍工资差额、社保损失费、解除劳动关系经济补偿金。但仲裁委却不予立案：“只有被派遣劳动者才能同时告两家单位，可不是，所以只能选一个。”

告FJGH公司，手里没有任何证据，仲裁委肯定不受理；告



商城吧，虽然有工牌、押金条，但裁决结果一定是所有请求都被驳回。想来想去，王丹计上心来：将被申请人确定为商城，再争取追加FJGH公司。

商城收到仲裁申请书后，通知蔡菁菁不要来上班了，她再次丢了工作。

仲裁开庭时，商城负责人介绍：“从2004年开始，FJGH公司与我们签订联营协议，约定商城提供50平方米的面积供他们销售商品。他们是独立经营，导购员由其自聘，上岗前需到商城登记培训，合格后才能正式上班。”

他强调：“2005年6月，FJGH公司招聘蔡菁菁担任销售人员。按照约定，我们对她进行了入职前培训，收了培训费和押金，并向她发放工牌。此后，她受FJGH公司直接管理。我们从未聘用过她，未向她支付过劳动报酬，未对她实施过管理，所以商城与蔡菁菁不存在任何劳动关系。如果她能交还商城工牌，我单位同意返还其300元押金。”为了证明自己的说法，商城当庭提交了与FJGH公司签订的《联营协议书》。

仲裁委不同意追加FJGH公司，并裁决蔡菁菁与商城不存在劳动关系，驳回其请求事项。

一裁两审全输掉 代理律师反而很高兴

仲裁输了，王丹一点也不沮丧，甚至有一丝不易察觉的喜悦：“通过仲裁，逼商城拿出了与FJGH公司的《联营协议》，证明公司有自聘导购员的权利。但事实还不够清楚，所以我们又向法院提起了诉讼。”

法院审理时，王丹表示商城

提交的与FJGH公司的联营协议，约定期限都是一年，但他们只提供了2004年、2011年的部分协议。蔡菁菁从2005年6月至2012年5月工作期间没有签订劳动合同，时间持续长达7年，所以仅凭两份一年期的《联营协议》，不足以证明双方没有劳动关系。

随后，商城又向法院提交了几份《联营协议》，并出示了一份新证据：张经理以FJGH公司委托代理人的身份出具证明：“我公司应自行聘用经营场地的销售人员，并支付其工资等。2005年，我公司聘用蔡菁菁担任销售人员，由我公司按时向其支付全部工资。蔡菁菁系受本公司聘请，与商城不存在劳动关系。”

看了这份证明，王丹当即表示：“我们对该证据的真实性并无异议。申请追加FJGH公司到庭参加诉讼。”

法院未同意追加FJGH公司。2013年9月，判决商城退还蔡菁菁300元押金，驳回其它诉讼请求。拿到判决书时，王丹乐了，继续上诉到二中院：“输得不够彻底，还得再夯实一些。”

二审判决再败诉 仲裁申请又被驳回

今年1月16日，虽然还在二审期间，但王丹为蔡菁菁又申请了另一起仲裁：要求FJGH公司支付未签订劳动合同二倍工资差额、社保损失费、解除劳动关系经济补偿金。

3月，二审判决：驳回上诉，维持原判。蔡菁菁与FJGH公司的争议随即进入仲裁程序。

FJGH公司远在福建，在北京没有分公司。仲裁开庭那天，他们无正当理由未到庭，但向仲

裁委提交了答辩书，称该公司从未聘请过蔡菁菁到商城工作；双方不存在劳动关系；蔡菁菁的申请请求已超过仲裁时效。

《劳动争议调解仲裁法》第27条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁委认为，蔡菁菁是2012年5月提出辞职的，其2014年1月16日才将FJGH公司诉至仲裁委，已超过一年的申请仲裁时效。虽然蔡菁菁主张其未及时向仲裁的理由，是曾于2013年1月以两家单位为共同被申请人而提出仲裁申请，但仲裁委不予立案，此后才向商城一家单位主张劳动关系的权利和义务，但仲裁委认为该理由并非仲裁时效中止、中断的法定情形，于是驳回了蔡菁菁的全部请求。

两裁三审输4回 最后职工获赔3万元

屋漏偏逢连夜雨，船迟又遇打头风。本想有与商城的三场官司获得的证据，与FJGH公司的仲裁申请会得到支持，却没想到被驳回。

两裁两审共计4场官司都输了，蔡菁菁灰心了：上了这么多次公堂一次都没赢，这官司没希望了。

王丹压力更大：不能维护职工的合法权益，算什么合格的法律援助律师？他找出相关法律规定逐条研究，仔细分析类似案例。随后，他向法院提起诉讼告FJGH公司。

法院两次寄传票给福建的FJGH公司，两次开庭却都不见人影。9月15日，法院委托福建当地法院向FJGH公司送达了起诉状副本、开庭传票及相关证据，对方签收了。10月24日开庭时，FJGH公司未提交书面答辩，也未到庭应诉，法院视为其放弃了答辩和质证的权利，依法缺席进行审理。

法院认为，依据蔡菁菁与商城已生效的一裁两审认定的事实，结合其陈述，双方存在事实劳动关系，判决FJGH公司向蔡菁菁支付未签订劳动合同二倍工资差额、解除劳动关系经济补偿金、养老保险及失业保险补偿金等共计3万元。官司赢了！

看着蔡菁菁获赔3万元的喜悦，王丹说：“职工维权，证据是关键因素。如果没有劳动合同，职工朋友就要注意收集保存工资条、工作证、服务证、考勤记录等相关证据；而持有证据尤其是从职工劳动中受益的关联单位，不应仅考虑企业自身的利益，还要担负起社会责任，为职工提供切实帮助，实现利益共赢。”

职工代表大会职权有哪些发展变化 (二)

四是扩大决定权。1986年《职代会条例》中的职工代表大会决定权包括审议通过权、审议决定权两类，前者是企业方提出方案职工代表大会审议通过或否决，后者是职工代表大会提出方案并由企业提出，审议决定的方案由职工代表大会提出，但在法律上两者都属于决定权。《规

定》放弃了审议通过厂长提出的企业的经济责任制方案、工资调整计划、奖金分配方案、劳动保护措施方案、奖惩办法及其它重要的规章制度等权利，因为在市场经济条件下按照现行法律法规，这些职权有的属于企业，有的属于需要企业与工会或职工平等协商确定的范围。《规定》明确职工代表大会审议通过集体合

同草案，按照国家有关规定提取的职工福利基金使用方案、住房公积金和社会保险费缴纳比例和时间的调整方案，劳动模范的推荐人选等重大事项，这比《条例》规定的审议决定权内容更加丰富、更加重要。如工资调整计划、奖金分配方案、劳动保护措施方案、奖惩办法等有关内容，纳入集体合同或专项集体合同

(草案)，就须经职工代表大会审议通过了。

五是明确监督权。《规定》则明确审查监督企业执行劳动法律法规和劳动规章制度情况，民主评议企业领导人员并提出奖惩建议。这一规定，强化了职工代表大会民主监督的职权，有利于促进企业领导人员依法经营管理，廉洁从业，依法保障职工合

法权益，为企业健康发展和职工权益实现提供必要保证。

