

绍兴一位五旬派遣工11年在同一岗位工作，却换了三次“东家”；要求签订无固定期限劳动合同遭拒，还丢了饭碗。他说——

“我要将维权诉讼进行到底”

本报通讯员 章慧芬 瞿琛

与他签订规范的劳动合同或其他协议，也没有为他缴纳社会保险。

据老董说，他的工作没有法定节假日和双休日，4人轮班，每天两人上班，白班10个小时，晚班上通宵，14个小时，每月还要至少安排一天站24小时的保安岗。“这样算下来，每周实际劳动时间远远超过48小时。”老董说，2009年前，他拿的都是绍兴市最低标准工资。

索签无固定期限劳动合同丢了“饭碗”

2009年5月中旬，绍兴市保安服务总公司袍江分公司找到董永潮，要求与他签订一年期劳动合同。老董觉得自己在中行消保岗位已经连续工作了十年以上，遂提出签订无固定期限劳动合同的要求，但遭到了公司的拒绝，并表示，其与公司2008年5月所签的一份一年期劳动合同已经到期，这次是续签。

“我在中国银行工作十多年了，除中国银行在2003年4月与我签过规范的协议外，我没有与其他单位签过劳动合同”。老董向公司提出先要回已签的、属于自己的那份合同，再签这次一年期的劳动合同，但公司没有答应，还多次电话催促他，声称“不签合同后果自负”。

2009年5月15日下午，董永潮接到公司电话通知，让他次日不用再上班了。他随即打电话问中国银行绍兴市分行保卫部领导，银行领导表示并不知情。当老董欲再次与袍江保安分公司沟通时，却被告知，自己的职位已被他人顶替。四天后，在结清了半个月工资700元并拿到850元“代通知金”后，董永潮不得不离开了自己工作了11年多的岗位。

合法权益谁来保障？

年过半百遭到解雇，董永潮的生活一下子陷入了困境。他决定通过法律途径为自己讨回应得的权益。

今年3月，董永潮向绍兴市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求中国银行绍兴分行与绍兴市保安服务总公司支付其未签订劳动合同的双倍赔偿以及失业保险赔偿金、双休和法定节假日加班费等共计35万元。

仲裁委开庭后，中行绍兴分行辩称，董永潮与银行并无劳动合同关系，他是由绍兴保安服务总公司委派到中行的劳务派遣工，只与保安服务总公司存在劳动关系。绍兴保安服务总公司则称，该公司与中行2004年才正式建立劳务派遣关系，董永潮是2006

年才转到该公司的，公司无责任与他签订无固定期限劳动合同。董永潮离职是因为2008年5月16日签订的一年期劳动合同到期后未能续签导致的。绍兴保安服务总公司在庭审中出具了该份签订于2008年5月的一年期劳动合同。

董永潮认为，绍兴保安服务总公司出具的劳动协议恰恰证明该公司没有与他签订相应的劳动合同，违反了《劳动合同法》关于派遣工的规定，保安总公司没有履行法定义务。最重要的是，他手上并没有这份合同。

在劳动时间上，两被申请人与董永潮的说法也有出入。他们称，中行保卫部采取做三休一的弹性工作制，每天三班倒、工作8小时，并无违规超时工作现象。

不久，绍兴市仲裁委裁决，绍兴市保安服务总公司增加支付董永潮失业赔偿金425元，支付5950元失业保险赔偿金。董永潮的其他仲裁请求没有得到支持。老董提供的值班时间表、上岗证等证明自己连续工作和经常加班的证据，也被仲裁委认定为“不符合证据三性”要求，不予认可。

对于仲裁结果，董永潮并不认同。他认为，自己在中国银行绍兴分行工作了11年半之久，他与银行之间的用工关系始终未变。他坚持自己是有资格签订无固定期限劳

动合同的。日前，董永潮已向法院提起诉讼，要求中行绍兴分行和绍兴市保安服务总公司支付赔偿、补偿金等共计约20万元。法院将于近期审理此案。

董永潮说，《劳动合同法》规定，劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。《劳动合同法》还规定，“劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务”；“劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬”。此外，劳动合同法要求接受以劳务派遣形式用工的单位（即用工资质）应承担的义务：“执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；对在岗位派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；连续用工的，实行正常的工资调整机制”；“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利，用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定”。董永潮说，用人单位显然违反了上述相关法律规定，他要依法将维权诉讼进行到底。

高检院修订扣押冻结涉案款物工作规定

严禁在立案前扣押、冻结款物

新华社电（记者隋笑飞）最高人民检察院近日印发修订后的《人民检察院扣押、冻结涉案款物工作规定》，进一步明确了检察机关扣押、冻结的涉案款物的界限和范围，进一步健全和完善了扣押、冻结、处理涉案款物的有关程序。

全国检察机关在2009年开展了直接立案侦查案件扣押冻结款物专项检查工作，针对专项检查中发现的突出问题，工作机制作出了相应禁止性规定：检察机关扣押、冻结、保管、处理涉案款物，必须严格按照依法进行。严禁以虚假立案或者其他非法方式扣押、冻结款物。对涉案单位私设账外资金但与案件无关的，不得扣押、冻结，可以通知有关主管机关或者其上级单位处理。严禁扣押、冻结与案件无关的合法财产。

工作规定对扣押、冻结涉案款物工作中存在的一些实际问题进行了明确规定：对异地扣押、冻结程序问题，工作规定明确办理涉案款项时应当将被扣押、冻结款物所在地检察院机关协助执行；对犯罪嫌疑人用违法所得与合法收入共同购置的不可分割的财产，规定可以先行扣押、冻结，经查明确实与案件无关的，应当在三日内作出解除或者退还决定，对无法分开退还的财产，应当在涉案款项办结后予以拍卖、变卖，对不属于违法所得的部分予以返还；犯罪嫌疑人被拘留、逮捕后，其亲属受犯罪嫌疑人委托或者主动代为向检察机关上交或退赔涉案款物的，由检察人员、代为上交款物人员、见证人在扣押清单上签名或者盖章；对于不便提取或者不必提取的不动产等物品的扣押、保管和处理作出了特殊规定；对于贪污、挪用公款犯罪案件中扣押、冻结的涉案款物，应当归还原单位而原单位已不存在或者虽然存在但对被贪污、挪用的款项已经作为损失核销的，明确规定应当上缴国库。

工作规定进一步加强了对扣押、冻结涉案款物工作的监督制约。要求检察机关纪检监察部门应当会同本院其他有关部门对本院的扣押、冻结、保管、处理涉案款物工作进行每年至少检查一次的定期检查。检察机关工作人员在具体工作中违反本规定，应当区别情形，按照检察官员纪律处分规定追究责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。因违反规定导致国家赔偿的，应当依照国家赔偿法的规定向有关责任人员追偿部分或者全部赔偿费用。

千万派遣工期盼法律保障

章慧芬

有关数据显示，全国劳务派遣人员总数约为2700万人，主要由农民工、下岗工人、城镇失业人员、企业内退人员、大中专毕业生构成。

另有调查表明，95%以上派遣员工派遣期限超过1年，有的企业使用派遣工的平均工龄超过5年，个别企业甚至超过10年，绝大多数劳务派遣岗位都是长期性岗位。

浙江金华市总工会曾经做过调研：该市邮政、电信、电力、银行等部门的劳务派遣用工数量普遍超过所谓正式工的数量，基本上在60%以上，背离了以无固定期限合同为主的数劳工派遣岗位都是长期性岗位。

浙江金华市总工会曾经做过调研：该市

邮政、电信、电力、银行等部门的劳务派遣用工数量普遍超过所谓正式工的数量，基本上在60%以上，背离了以无固定期限合同为主的数劳工派遣岗位都是长期性岗位。

浙江金华市总工会曾经做过调研：该市

邮政、电信、电力、银行等部门的劳务派遣用工数量普遍超过所谓正式工的数量，基本上在60%以上，背离了以无固定期限合同为主的数劳工派遣岗位都是长期性岗位。