

第十部分 职工培训、派遣类

关于企业职工流动若干问题的通知

颁布单位：劳动部

时效性：现行有效

发文号：劳部发[1996]355号

颁布日期：1996-10-31

实施日期：1996-10-31

各省、自治区、直辖市劳动(劳动人事)厅(局)，国务院有关部委、直属机构，解放军总后勤部生产管理部，新疆生产建设兵团：

为规范企业职工流动行为，保护用人单位与职工双方的合法权益，促进劳动力市场的健康发展，现就企业职工流动有关问题通知如下：

一、在固定工制度向劳动合同制度转变过程中，用人单位与已经形成了劳动关系的职工，应当依法订立劳动合同，明确已有的权利义务关系。用人单位招(接)收的大中专毕业生，按有关规定签订了服务合同或其他协议的，未到期的仍应继续履行，并应与用人单位签订劳动合同；拒绝签订劳动合同又不履行协议的，在提前三十日以书面形式通知用人单位后，用人单位可与其解除劳动关系。劳动关系解除后，如原服务合同(协议)约定或用人单位依法规定了赔偿办法的，职工应按服务合同(协议)的约定或用人单位的依法规定承担赔偿责任，如无约定或无规定的，按国家有关规定执行。用人单位与职工解除劳动关系后，应及时将职工档案转到职工新的接收单位，无接收单位的，应转到职工本人户口所在地。

二、用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密有关事项时，可以约定在劳动合同终止前或该职工提出解除劳动合同后的一定时间内(不超过六个月)，调整其工作岗位，变更劳动合同中相关内容；用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内(不超过三年)，不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务，但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿。

三、用人单位与职工可以在劳动合同中约定违约金。解除劳动合同，应当按照《劳动法》的有关规定执行。未经当事人双方协商一致或劳动合同中约定的工作任务尚未完成，任何一方解除劳动合同给对方造成损失的，应按照《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》承担赔偿责任。

四、用人单位与职工解除劳动关系后,应当及时向职工提供相应的证明材料。在招用职工时应查验其终止、解除劳动合同的证明,以及其他能证明该职工与任何用人单位不存在劳动关系的凭证,方可与其签订劳动合同。

用人单位违反法律、法规和有关规定从其他单位在职职工中招录入员,给原用人单位造成损失的,用人单位应当承担连带赔偿责任。

五、行业主管部门经国务院劳动行政部门同意,可以根据实际需要,依据国家有关法律法规制定本行业内劳动力流动的规则,综合运用经济、法律和行政手段,引导职工合理流动。

六、劳动行政部门应通过招用职工备案、劳动合同鉴证等手段对用人单位新招职工的身份进行审查,对与原用人单位尚未解除劳动关系即到另一用人单位就业的职工,社会保险基金经办机构不予办理社会保险档案和基金的转移手续,并通报劳动监察机构进行查处。

七、劳动监察机构应将用人单位招用职工行为作为劳动监察的重点内容之一。在用工年检或者劳动监察中发现用人单位招用尚未解除劳动合同的职工,应当按照《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》的规定,追究该用人单位和劳动者的责任,责令其赔偿原用人单位的损失。

一九九六年十月三十一日