

劳动部办公厅《关于职工因岗位变更与企业

发生争议等有关问题的复函》

(劳办发[1996]100号)

新疆维吾尔自治区劳动厅：

你厅《关于职工因岗位变更与企业发生争议等有关问题的请示》(新劳仲字[1996]108号)收悉，经研究，现函复如下：

一、关于用人单位能否变更职工岗位问题。按照《劳动法》第十七条、第二十六条、第三十一条的规定精神，因劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行而变更劳动合同，须经双方当事人协商一致，若不能达成协议，则可按法定程序解除劳动合同；因劳动者不能胜任工作而变更、调整职工工作岗位，则属于用人单位的自主权。对于因劳动者岗位变更引起的争议应依据上述规定精神处理。

二、关于“限期调离”等引起的劳动争议是否受理问题。职工因被单位限期调离而与单位发生的争议，符合受理条件的，仲裁委员会应当依据《关于劳动争议仲裁工作几个问题的通知》(劳部发[1995]338号)的规定，按职工流动争议受理。

企业与下岗职工因减发工资、奖金而引起的争议，符合受理条件的，仲裁委员会应当依据《企业劳动争议处理条例》第二条规定，按工资争议受理。

三、关于企业对因内部承包给企业造成重大经济损失的劳动者可否扣发工资问题。按照《企业职工奖惩条例》第十七条、《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)第十六条的规定精神，因劳动者本人的原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可依据国家有关规定以及与法律法规不相抵触的劳动合同、承包合同的约定和企业内部规章制度要求劳动者赔偿经济损失。赔偿损失可从劳动者

本人的工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。且扣除后的剩余工资部分不应低于当地月最低工资标准。

四、关于合同制工人因双重劳动关系给企业造成经济损失如何处理问题，根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》(劳部发[1995]223号)第六条规定精神，用人单位招用尚未解除劳动合同关系的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，劳动者和用人单位都要承担赔偿责任。如未给原用人单位造成经济损失，劳动合同有约定或用人单位规章制度有规定且不与法律法规抵触的，按劳动合同的约定和用人单位的规章制度处理。

1996年5月30日