# 2024年指挥通信工作总结(脱密)

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2025-05-24

*第一篇：2024年指挥通信工作总结(脱密)脱密稿2024年指挥通信工作总结2024年，指挥通信工作在办党组的领导下和分管主任的带领下，以“重在建设”和提高“五个能力”的总体发展思路为指导，紧贴年度目标工作任务，细抓落实，在组织指挥体系建设...*

**第一篇：2024年指挥通信工作总结(脱密)**

脱密稿

2024年指挥通信工作总结

2024年，指挥通信工作在办党组的领导下和分管主任的带领下，以“重在建设”和提高“五个能力”的总体发展思路为指导，紧贴年度目标工作任务，细抓落实，在组织指挥体系建设、保障能力建设、人防信息化建设、疏散体系建设和人防（民防）宣传建设等方面取得了一些工作成绩和突破。其中，我办人防信息化建设、人防宣传被国家人防办评为先进单位（国家级奖），有力推动了人防（民防）事业的全面发展。现将工作总结如下：

一、组织指挥体系建设日趋完善

（一）基层人防（民防）工作稳步推进。一是完成了我市基层人防（民防）组织建设试点工作。通过选择XX区城厢街道办、吴家镇、XXXX集团和西南科技大学四个不同类型的基层单位先期试点，然后全面推广的办法，收到了事倍功半的效果。在试点建设活动中，先后多次深入街道、社区、乡村、企业、医院和学校调研，和基层单位主管领导沟通协调，一起想办法，得到了主要领导的支持，筹划专项资金、人员、场所和其它办公设施，按照预先设定的《基层人防建设标准》，逐项落实。二是积极筹划全市基层人防建设工作现场会议的召开。依托试点单位四川XXXX集团，围绕全市人防工作会议召开展开工作，先后完成了会议相关材料、保

障方案和实施细则；制作出了一批人防（民防）展板、组织四川XXXX集团人防（民防）应急产品展示。三是大力推进基层人防（民防）组织指挥体系四级框架建立。在原建立的市、县(市、区)三级人防组织指挥机构基础上，积极贯彻落实川府办法[2024]75号文件和全市基层人防工作会议精神，推动人防组织指挥系统向各县（市）乡镇、社区（村）延伸，人防工作向基层下沉。在建设落实过程中，9月初开始，按党组成员分片联系的方式，派人跟随督查、电话随访、信息报送和文件调研的方式，掌握工作进度和执行标准。一年来，在办党组的领导下和分管主任的带领下，指通人员为全面开展基层人防组织体系建设，想方设法，走访协调，与财政局同志一道沿街询访问价，落实了专项试点经费15.6万元，多次与试点单位分管领导相聚研究工作，指导编写方案和保障计划8篇。在街道、社区和乡镇工作累计达150个小时，往返城乡次数不下10次，在办公室车辆紧张的情况下动用私家车3个架次。

（二）完成专业队伍组训工作。9月18日，根据工作需要，我们重点对人防（民防）心理救援分队进行了为期1天的组训工作，为节省资金，通过网购给队员们和机关人员统一配备了夏季户外服装68套，让队伍达到整齐划一，树立了良好的人防（民防）形像。通过聘请心理救援专家集中授课，建立了心理专业队员间通信联系和业务交流平台，收到

了良好组训效果；坚持多渠道、多形式、多方位组织训练，机关分队和通信分队通过广元对抗演练、“511”综合演习、成都战区跨省拉练达到了全年训练要求。

（三）完成全市人民防空方案制订的调研。一是结合基层人防组织建设，完成四川九洲电器集团重要目标防护方案的修订工作。由于搬迁，原XXXX集团重要防护方案基本作废，除组织机构外，其余全部重新规划和制订。二是完成我市人民防空袭方案条目的编制工作。10月12-18日，参加省人防办在XX培训会议后，结合我市的实际，初步完成了《关于修订XX市人民防空袭方案的通知》（代拟稿），2024年将全面修订我市人民防空袭方案。

二、保障能力进一步提高

一是圆满完成“5.11”全省应急救援综合演习任务。“5.11”演习期间，先后组织出动参演车辆30台次，出动人员80人次参加训练、保障（期间还为市演习指挥部安装临时警报器1台，备用机动警报3台），配合市电视台制订疏散实施细则；我办首次以市应急队伍力量完成了列队站队，耳目一新，显示了良好形像。二是在全市“9.18”警报试鸣活动中，精心组织3G应急通信系统展示等活动（安排人员将XXX街道交通实况快捷地传至人防应急中心）。三是以全省人防跨区跨省拉练活动为契机，积极组织装备人员参训，以实战为背景，检验了我办人防信息通信和人员驾驭装

备的能力，效果显著。四是在自然灾害易发区域的乡镇和山村规划建设人防警报器，花费资金近2万元购置了一批便携式警报器配发基层，预警保障能力进一步提高，拓展了“六个一”建设的内容。

三、人防信息化建设水平综合提升

一是完成我市人防信息化“十二五”规划建设方案起草，首次把各县（市、区）人防信息化建设纳入全市大平台建设。二是基本完成我办机动指挥所的提升改造。根据四川省人防机动指挥所建设方案，我办在原中型机动指挥所建设方案中进行了升级改造，增加了机动信息采集系统和机动警报系统。至此，我市人防机动指挥所建设基本达到行业标准。三是完成部分县（市）机动指挥所（机动采集系统）的申报。目前……等县（市）的机动指挥所已经军区批复。四是积极探索3G应急通信网络建设。基本建成3G通信终端4套，建成10M带宽服务器系统1套，尝试了公网在人防信息化建设中运用。五是完成地理信息系统、二期大型机动指挥所、空中航拍器等建设项目前期论证考察。六是完成了人信息化建设专项资金申请。目前正协调市财评中心组织先期决算和本次建设拨付。

四、疏散体系建设阔步发力

一是在基建办全体同志的努力下，核心疏散基地建设已经完成了初计审图，进入了施工图审查阶段，即将启动撤迁

工作。二是根据省人防办下达的目标任务，完成了……镇疏散地域达标建设。协调XX镇人防办工作人员修订了《战时城市人口离城疏散接收安置方案》、《战时（应急）物资供应方案》。依托本辖区内省粮油贮备库建立1个战备粮油供应贮备中心、镇中心医院建立1个战备医疗救护所。把辖区内森林、田园、凤凰三个成规模的“农家乐”纳入人防（民防）安置接收点建设，应急时统一管理、统一调配、统一供应。三是配合我市地下空间开发规划，调整完成了全市疏散地域建设方案。按“就近、就区、方便、安全”的原则，科学安排，调整后的疏散地域涉及到XX个行政村、XX个乡镇。

五、业务宣传形式多样

一是制作完成了基层人防建设综合宣传片。为便于把基层人防建设情况真实反映出来，宣传出去，邀请广电中心技术人员多次深入街道、社区、农村和乡镇拍摄取景，组织基层人员配合宣传。二是在重要的场合设置人防（民防）知识宣传栏、宣传橱窗、宣传挂图与标语。三是完成了《民防应急知识手册》制作与发放。印刷了500余册送至社区、党校、学校和行政机关，得到了非常高度的赞誉，效果明显。四是为基层购置了一批民防应急箱，由党成员带队送至社区、企业、学校等单位。五是积极完成信息报送。通过办人防政务网全年完成信息刊登7篇、承办简报2期。

六、存在不足

2024年，指通工作在涉及范围大、工作量较重的情况下，虽然取得了一定的成绩，但存在不足：一是基层人防组织建设还未全面落实到位，对各县（市、区）工作中出现的认识与困难估计不足。基层人防建设是一项长期复杂的系统工程，与各级领导的认识密切相关。二是信息化保障建设战线过长，完成质量不高，离领导的要求的一定的差距。三是工作热情较高，但工作方式有等改进。

七、2024年工作意向

2024年定为指通工作巩固提升年。一是完成我市防空袭方案的制订。按省办要求完成我市人民防空袭方案修订工作，……等有条件的县（市）也完成本级方案编写；二是启动疏散地域建设。通过政府发文明确疏散地域、线路和保障机制。三是全面完成已建指通项目的决算验收工作，并适时启动大型机动指挥所、人防地理信息系统等建设项目，推动各县（市）机动指挥所建设落实（至少完成3G设备和电台采购）；四是联合……等单位组织一次技术性交流训练；

五、继续推动基层人防（民防）组织指挥体系建设。计划再选择四个点进行规范化建设，继续推进乡镇基层人防组织建设建设；

六、组织完成一期专业队伍建设。

**第二篇：脱密期**

脱密期

脱密是指以前接触公司商业秘密的人员不再接触商业秘密。

脱密期是指用人单位可以约定掌握商业秘密的人员在离职之前必须提前通知用人单位，并为用人单位再工作一定期限，该期限期满，员工才可以正式离职。在这段时期之内，用人单位可以把员工调至不需保密的部门工作，以确保员工不再接触新的商业秘密，因此，保密期也可以称为提前通知期。

脱密期中的“密”指的是“商业秘密”。何谓商业秘密？商业秘密是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益，具有实用性并经权利人采取保密措施的设计资料、程序、产品配方、制作工艺、制作方法、管理诀窍、客户名单、货源情报、产销策略等技术信息和经营信息。在实践中，商业秘密对于用人单位有着重要的意义，如果商业秘密没有保护好，很可能带给单位致命的打击。

因此很多用人单位一般都采取保密措施，包括订立保密协议，建立保密制度及采取其他合理的保密措施。从我国的立法来看，我国早在1996年国家劳动部关于企业职工流动若干问题的通知中以做规定：“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。”法律赋予了用人单位利用脱密期保护用人单位商业秘密的权利。

《关于企业职工流动若干问题的通知》 1996年劳动部

第二项：“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的有关事项时，可以约定在劳动合同终止前或该职工提出接触劳动合同后的一定时间内（不超过6个月），调整其工作岗位，变更劳动合同相关内容”。

《劳动合同法》颁布之后，“脱密期”与劳动合同法的立法精神实质上是有所违背的，前者赋予劳动者“只要提前30天通知就可以解除劳动合同”的权利，而脱密期却将提前通知期延长到了最长6个月，虽然从现在的立法状况看，尚无一部法律说“脱密期”是不能约定的，但是企业在制定保密协议的过程中，不妨就用竞业限制代替脱密期，不必再另外规定脱密期了。

**第三篇：脱密期介绍**

警报！年终离职凶铃——脱密期 | 威科先行劳动法库

作者︱程阳 赖玥 来源︱兰台律师事务所

《劳动合同法》生效实施之前，不少省市都规定了用人单位可以设立脱密期。而所谓“脱密期”是指掌握商业秘密的员工在离职前必须提前通知用人单位，并为用人单位再工作一定期限，该期限届满，员工才可以正式离职。在这段时间内，用人单位可以将员工调换至不需保密的工作部门，以确保员工不再获知新的商业秘密。从这个意义上来说，脱密期又被称为“提前通知期”。

《劳动合同法》时代，是否用人单位仍然可以设立脱密期呢？

一、脱密期的法律规制

（一）前《劳动合同法》时代的脱密期

1.国家层面以《关于企业职工流动若干问题的通知》为主要依据赋予用人单位对于掌握商业秘密的职工可以在劳动合同中约定脱密期。

原劳动部《关于企业职工流动若干问题的通知》第2条规定：“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。”

该条规定指的就是脱密期，也是《劳动合同法》生效实施之前脱密期合法存在的法律依据。目前，《关于企业职工流动若干问题的通知》仍现行有效。

2.地方性法规对于脱密期的规定，规定用人单位可以与职工在劳动合同中就脱密期的问题进行协商。

（1）《北京市劳动合同规定》第18条规定：“用人单位在与按照岗位要求需要保守用人单位商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月，在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。”

（2）《上海市劳动合同条例》第15条规定：“对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，劳动合同当事人可以就劳动者要求解除劳动合同的提前通知期在劳动合同或者保密协议中作出约定，但提前通知期不得超过六个月。在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。”

（3）《江苏省劳动合同条例》第27条规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以与其在劳动合同或者保密协议中，就劳动者要求解除劳动合同的提前通知期以及提前通知期内的岗位调整、劳动报酬作出约定。提前通知期不得超过六个月。”

以上各地的劳动合同条例仍现行有效。

不论是国家层面的规定还是地方各地的条例，赋予用人单位通过协议方式约定脱密期。

（二）《劳动合同法》时代脱密期的法律规制

在《劳动合同法》生效前脱密期的约定是有效的，对此各方并无太大争议。《劳动合同法》生效后，该约定是否有效，并没有一个一致的结论。

基于《劳动合同法》并没有将脱密期这一制度规定进去，且《劳动合同法》第37条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”从法律规定看，劳动者解除劳动合同唯一的通知义务是提前三十日，如果用人单位继续使用“脱密期”的概念，实际上赋予用人单位在法律规定范围之外增设劳动者的义务，显然不符合《劳动合同法》的初衷立法。

问题分析到这里，问题似乎已经有了答案，实则不然。我们不难发现，上述分析都以《劳动合同法》的实施作为着力点，所作分析也都离不开《劳动合同法》的规定，唯独忽略了《劳动法》的规定。换言之，自1995年1月1日起施行的《劳动法》在第31条中规定了劳动者解除合同的提前通知期限：“劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”实质上，《劳动法》同样没有将脱密期这一制度规定进去，但自1996年10月31日起施行的《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》却在第2条规定了脱密期，并且在当时是有效的。如果说因为2024年1月1日起实施的《劳动合同法》规定了劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，即可解除劳动合同，从而导致脱密期没有了存在的法律依据，甚至与《劳动合同法》相冲突，那么《劳动合同法》实施前，《劳动法》同样没有对脱密期进行规定，但脱密期的约定在当时却是有效的，此时该如何理解？这可能也是劳动法律领域经常让我们困惑和纠结的原因之一

有鉴于此，部分地区已经做了相应调整，如深圳市中级人民法院于2024年4月15日公布的《关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见（试行）》第80条中规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同,用人单位不得以特别约定排除或限制劳动者的解除权。”这也就意味着，在深圳市，用人单位无权通过协议方式，要求劳动者履行超过三十日的提前通知期义务，否则涉嫌排除或限制劳动者的解除权。

所以，我们基本上可以得出一个结论：《劳动合同法》时代的脱密期很难被认定为有效。

二、脱密期约定在司法实践中的裁判模式 既然法律规定是摇摆不定的，那司法实践中又是如何运用的呢？

（一）提前6个月的通知期无法律依据，脱密期约定不予支持。

在北京易观网络信息咨询有限公司与段洪涛劳动争议上诉案[(2024)三中民终字第07030号]中，法院经审理后认为：劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明。该案中，段洪涛于2024年12月23日向易观公司提出解除劳动关系，易观公司认可段洪涛工作至2024年1月24日，故易观公司应该按照法律规定向段洪涛出具解除劳动合同的证明。易观公司上诉提出段洪涛未按照劳动合同约定提前6个月书面通知易观公司辞职，易观公司不同意为其出具离职证明的主张并无依据，法院不予支持。

小结：既然《劳动合同法》并没有另行规定所谓的脱密期，因此，在《劳动合同法》颁布施行之后，根据“法律的效力高于行政法规、地方性法规、规章”、“特别法优于一般法，新法优于旧法”的法律效力原则，脱密期的约定已经与我国法律所规定的劳动者只需提前三十日通知即可解除劳动合同的规定发生冲突，这与劳动法律的一般原则相悖，原来的不超过六个月的脱密期的规定也就缺乏了法律依据。

但笔者对于法院的该种判决理由很难认同，毕竟，当年《关于企业职工流动若干问题的通知》也是与上位法《劳动法》相违背的。当然，从法院的角度而言，其会直接引用法律、法律解释、行政法规、地方性法规、自治条例和单行条例以及司法解释等相关条款，而《关于企业职工流动若干问题的通知》本身也不是其援引的依据。

（二）《劳动合同法》没有明确规定不得设定脱密期，根据双方意思自治原则，脱密期约定应予支持。

在招商银行股份有限公司上海分行与陶佳庆劳动合同纠纷一审民事判决书[（2024）沪0115民初1291号]中，法院经审理后认为：我国现行的劳动合同法规定劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。但劳动合同法没有明确规定用人单位不得设定脱密期。原告与被告在履行劳动合同期间，签订脱密期不超过6个月的《脱密协议书》，系双方经过协商并在平等自愿的基础上达成的共识，该约定是双方真实意思表示，原告和被告理应遵守、按约履行。被告在原告处工作期间，从事营销岗位工作，属于涉密岗位中的市场类岗位。因此被告在2024年9月23日向原告提出解除劳动合同请求后至2024年3月22日期间，在原告要求被告履行《脱密协议书》的情形下，双方的劳动合同尚未解除，原告无需为被告办理退工手续。

小结：所谓法无禁止即可为，且当事人依法享有自愿订立合同的权利，任何单位个人不得非法干预。既然《劳动合同法》并未禁止用人单位设定涉密期，而在《关于企业职工流动若干问题的通知》现行依旧有效的情形下，我们就难以将脱密期约定判定为无效。

该判决更多的考量的角度是双方的意思自治，但《劳动合同法》范畴下，双方意思自治的空间问题一直各方都无法说清楚的一个问题，也是导致各种争议的根源之一。

（三）涉及国家秘密的军工等企业，关于涉密人员的脱密期等事项由《保守国家秘密法》等法律进行规范。

在陈范王与江苏南通申通机械有限公司劳动争议二审民事判决书[（2024）通中民终字第2788号]中，法院经审理后认为：针对陈范王涉及国家秘密的身份，《保守国家秘密法》第39条规定：“涉密人员离岗离职实行脱密期管理。涉密人员在脱密期内，应当按照规定履行保密义务，不得违反规定就业，不得以任何方式泄露国家秘密。”《保守国家秘密法实施条例》第30条规定：“涉密人员的分类管理、任（聘）用审查、脱密期管理、权益保障等具体办法，由国家保密行政管理部门会同国务院有关主管部门制定。”

依据上述规定，申通公司作为涉及国家秘密的企业，负有实行保密工作机制、监督管理涉密人员的职责，对涉密人员实行脱密期管理确于法有据。但现行法律、法规并未明确脱密期管理的具体办法，申通公司自行制定脱密期管理规定亦应遵守劳动法律、法规，不得损害涉密人员合法劳动权益。

小结：目前的《劳动合同法》虽然没有关于劳动者分层保护的规定，但对于涉及国家秘密的军工等企业，关于涉密人员的脱密期等事项由《保守国家秘密法》、《保守国家秘密法实施条例》进行规范，不适用《劳动合同法》关于提前30天通知即可解除劳动合同的规定。而具体的脱密期则由各地以及相关特殊企业通过实施细则或地方规定进行细化。

综上可见，司法实践中，在判定脱密期的约定是否有效时，均倾向于将《劳动合同法》作为一个重要的判定标准。概言之，在《劳动合同法》生效前脱密期的约定是有效的，但仍然有部分地区遵照当事人意思自治的原则来判断脱密期的效力。

三、脱密期约定在司法法律规定矛盾，司法实践不统一的情况下,用人单位如何选择

（一）脱密期与竞业限制条款的选择

通常来说，企业的保密手段并不仅限于一种。但是需要明确的是，脱密期不能和竞业禁止一起运用。从《关于企业职工流动若干问题的通知》第2条的规定可知，脱密期和竞业禁止是可选择但不可一起运用的。因为如果同时采取脱密期和竞业禁止，就极大限制了员正的劳动权利，有失于公平。

此外，两种制度适用的情形也不同。在脱密期内，用人单位可以将员工调换至不需保密的工作部门，以确保员工不再获知新的商业秘密。因此，员工与用人单位之间的劳动合同并未解除，劳动关系仍然存在，员工也仍须遵守用人单位的各种规章制度，只是须离开能接触到商业秘密的部门。可见，此处还会涉及劳动合同变更的问题，具体如何操作本文暂不赘述。

而竞业限制条款是用人单位通过劳动合同或保密协议，约定员工在离职后的一段时间内不得到与该用人单位具有竞争性的企业工作。这是保证商业秘密不被竞争对手获知的一个方法。在这种运作模式下，员工在竞业限制期内不是用人单位的雇员，其与用人单位之间的劳动合同已经终止或解除。竞业限制义务的根据在于劳动合同中尚未失效的保密条款或另行签订的保密协议。

（二）用人单位与劳动者约定，用人单位有权提前一个月将劳动者调离涉密岗位。

笔者倾向认为这样的约定应当得到法律的认可，一方面这属于企业采取的合理的保密措施，另一方面这样的约定也不违反法律、行政法规的强制性规定。至于调岗后的薪酬待遇问题，笔者倾向于认为应该维持不变，只因该调岗并非由于劳动者的原因导致，如据此降低薪酬待遇，对劳动者而言显失公平。

对于类似上海等地区目前认可脱密期约定的地方，对于脱密期期限的约定也可以放宽到6个月以内。但不论如何，我们不建议仅仅采用规章制度这种单方管理的模式处理“脱密期”的问题。

四结语

对于劳动法领域的很多问题，我们总是困惑的，政策与法律的张力，司法实践中尺度的不一，让我们在实践中无法适从。

以脱密期为例，我们是不是只是单向的考虑劳动者的利益，而不从用人单位、包括社会职场诚信等视角去考量一下这个问题？竞业限制作为一个事后追究手段是不是足以维护用人单位的利益？对于一些掌握核心机密的劳动者说走就走用人单位是不是真的就只能坐以待毙？

（注：本文首发于公众号“劳动法第一团队”）

**第四篇：脱密期与调整工作岗位（范文模版）**

脱密期与调整工作岗位

案情介绍

金先生是某公司技术部门的一名员工，与公司签订有无固定期限的劳动合同，合同约定的工作岗位是开发部工程师。为保护公司的商业秘密，公司曾与金先生签订有一份保密协议，其中约定：金先生在工作期间应当遵守公司制订的保密规定，如因个人原因离职，应提前6个月提出，公司在此期间将采取脱密措施。

近来，公司发现金先生与某业务竞争单位有联系，就提示金先生应遵守保密协议的有关约定。金先生对公司的说法表示不满，表示如不能信任，自己可以提出辞职。不久，金先生即以公司的工作环境已发生变化，自己受到了不公正待遇为由，向公司正式提出辞职要求。公司接到金先生的辞职报告后，当即通知金先生移交工作，并通知将其工作岗位调动至后勤总务部门。金先生认为公司调动岗位是变更合同的行为，因未与本人协商，所以通知变更岗位不能成立；而且，公司将自己调往并不在行的后勤部门，有打击报复的嫌疑，因此拒绝公司的工作调动通知。公司经多次通知金先生去新岗位报到无效后，强行封存了金先生原工作岗位的工作资料和办公场所.金先生知悉后即通知公司为其办理退工手续。公司对金先生的要求未予理睬，金先生只得向劳动仲裁部门申请仲裁，要求公司立即办理退工手续并赔偿有关经济损失。双方于是发生争议。

双方理由：

金先生认为：自己因公司以莫须有的理由怀疑自己才申请辞职，公司不经协商即通知调动岗位并强行封存办公场所致使自己不能正常上班，违反了劳动法的有关规定。自己的辞职经过30天后已生效，公司应当办理退工手续并赔偿有关经济损失。

公司认为：公司与金先生订有保密协议，金先生如要辞职应提前6个月提出，公司有权在此期间采取调动岗位的脱密措施。公司尚未对金先生不服从工作调动的事项作出处理，金先生要求公司办理退工手续并赔偿经济损失没有依据。

评析：

本案争议的焦点是公司是否可以不经协商变更金先生的工作岗位，金先生在辞职30天后是否可以要求公司办理退工手续。

《劳动法》第三十一条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位”，该条规定是劳动者提出解除劳动合同的一般规定；在特殊情况下，《劳动法》第三十二条规定劳动者可以在试用期内、单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动、单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件时随时通知用人单位解除劳动合同；而且，劳动合同还可以通过协商解除。根据以上条款，劳动者解除合同可以采用多个理由并通过多个途径提出。

但是，《劳动法》第二十二条规定：“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项”，该条款对当事人在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的事项作了授权性规定，对约定的“有关事项”赋予了法律效力；《上海市劳动合同条例》第十五条第二款规定：“对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者,劳动合同当事人可以就劳动者要求解除劳动合同的提前通知期在劳动合同或者保密协议中作出约定,但提前通知期不得超过六个月。在此期间,用人单位可以采取相应的脱密措施”。《上海市劳动合同条例》的该条规定，是对《劳动法》规定的细化，是对“保守用人单位商业秘密的有关事项”中有关“解除劳动合同提前通知期”的专设条款。根据该条款，当事人可以在保密协议中对劳动

者解除合同提前通知期作出约定, 用人单位可以在该提前通知期内采取相应的脱密措施。所谓的脱密措施，就是用人单位依法针对保密要求采取的措施，当然是包括对需保密资料的封存和需保密岗位的变换。

本案中，金先生与公司订有有效的保密协议，金先生因故向公司提出辞职时，应按保密协议的约定提前6个月提出，公司在这6个月的脱密期中，可以依法采取封存资料、调动岗位等脱密措施，金先生在提出辞职30天后就要求公司办理退工手续并赔偿损失依据不足。

**第五篇：涉密人员脱密期管理制度**

涉密人员脱密期管理制度

一、涉密人员和脱密期未满的人员，原则上不得因私出国、出境。确因特殊情况需要因私出国、出境的，核心涉密人员，重要涉密人员和一般涉密人员须向其所在部门主管领导提出申请，主管领导审批后，由双兴镇保密工作领导小组审批。

二、涉密人员因调离涉密岗位转入非涉密岗位、调出单位退体，以及涉密人员所在的涉密岗位变更为非涉密岗位、担负的临时涉密工作结束不再承担涉密任务等原因脱离涉密岗位，应根据其涉密等级办理相关脱密手续，明确相应的脱密期限，并采取相应措施，保证脱离涉密岗位的人员在脱密期限内能够继续履行有关涉密人员的保密义务，并对担负涉密工作期间掌握知悉、管理的国家秘密继续承担相应的保密管理责任。

三、涉密人员的脱密期限根据其涉密等级和所承担涉密任务的保密需要综合确定。分别为：核心涉密人员3年；重要涉密人员2年；；一般涉密人员1年。脱密期起始时间自涉密人员离开涉密岗位之日起算。脱密期限结束，脱密期自行解除。

四、涉密人员脱离涉密岗位时，应清退其保管和使用的涉密载体及相关物品，未经批准，严禁私自销毁或做其他处理。

五、涉密人员脱离涉密岗位，应按照下列程序办理脱密期手续：

1、拟脱离涉密岗位的涉密人员填写《涉密人员脱离涉密岗位审批表》，并报所在部门履行审批程序

2、经由涉密人员所在部门主管领导提出意见，保密工作组核准，保密工作组领导审批后，由双兴镇保密工作组负责告知涉密人员在脱密期内仍须履行的保密义务及责任，签《涉密人员离岗保密承诺书》。

六、脱离涉密岗位的人员，持经双兴镇保密工作组领导批准的《涉密人员脱离涉密岗位审批表》和已签署的《涉密人员离岗保密承诺书》到双兴镇政府办理相应手续，履行脱密期管理措施。

七、涉密人员在脱密期内，不得到境外驻华机构，外商独资企业工作。

八、涉密人员退休，由其所在部门及保密工作组负责做好涉密人员脱密期管理工作。

九、涉密人员在脱密期期间，必须遵守各级有关涉密人员管理的各项规章制度，对担负涉密工作期间掌握、知悉、管理的国家秘密继续承担相应保密责任，并禁止以任何形式再次接触由双兴镇人民政府管理的国家秘密。脱密期结束后，涉密人员资格解除，但仍须遵守国家有关法律法规，承担保守国家秘密的义务。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！