

河北省劳动厅对《关于劳动争议处理若干问题的请示》的复函

冀劳办[1997]414号

邯郸市劳动局：

你局《关于劳动争议处理若干问题的请示》(邯劳办[1997]115号)收悉，经研究，现答复如下：

一、关于当事人对已发生法律效力裁决决定有异议，要求重新处理的问题。根据劳部发[1993]276号《劳动争议仲裁委员会办案规则》第三十四条规定：“各级仲裁委员会主任对本委员会已发生法律效力裁决书，发现确有错误，需要重新处理的，应提交本仲裁委员会决定”。另根据法复[1996]10号《最高人民法院关于劳动争议仲裁委员会的复议仲裁决定书可否作为执行依据问题的批复》中明确批复“仲裁决定一经作出即发生法律效力，当事人没有

提请再次裁决的权利。”因此当事人对已发生法律效力的裁决决定有异议，要求重新处理时，仲裁委员会不能重新处理。

二、关于企业职工患病或非因公致残医疗期满，是否必须进行劳动能力鉴定和直接解除劳动合同问题。根据国家和省有关规定，职工患病或非因工负伤医疗期满，应当由用人单位报同级政府部门的劳动鉴定委员会进行劳动能力鉴定。其鉴定程序和审批权限按《河北省企业职工劳动鉴定暂行办法》(冀劳鉴[1994]I号)的规定执行。被鉴定为大部分、部分丧失劳动能力者，可按《劳动法》第二十六条之规定执行。即劳动者患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另外安排的工作的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人。企业根据日常掌握的职工病情，不能作为解除劳动合同的依据。

三、关于除名没有时间限制问题。《企业职工奖惩条例》第十二条，对职工的行政处分分为：警告、记过、记大过、降级、撤职、

留用察看、开除。而除名不在行政处分之内，所以没有处分时间限制。如企业职工被除名的条件出现，企业应当及时作出处理。

四、关于职工抢房能否依据《劳动法》第二十五条规定解除劳动合同问题。如果职工违反企业没有处罚标准的分房方案，抢占住房，可以依据《劳动法》第二十五条规定解除劳动合同。

1997年12月9日