

劳动部办公厅《关于处理劳动争议案件几个问题的复函》

(劳办发[1997]15号 1997年1月31日)

河南省劳动厅：

你厅《关于处理劳动争议案件几个政策性问题的请示》(豫劳裁[1996]15号)收悉，经研究，现函复如下：

一、关于女性高级专家的退(离)休年龄问题。凡是受劳动法律、法规调整的用人单位，应根据《中华人民共和国劳动法》及国务院颁发的《关于高级专家离休退休若干问题的暂行规定》(国发[1983]141号)、原劳动人事部《关于印发两个“说明”的通知》(劳人科字[1983]153号)的规定精神办理。

二、关于补发职工工资的时间问题。同意你厅的意见，即：在处理解除或终止劳动合同的劳动争议时，如果仲裁委员会的裁决或人民法院的判决撤销了企业解除或终止劳动合同的决定，企业应从决定解除或终止劳动合同之日起补发职工工资。

三、关于企业执行《劳动法》第二十五条规定问题。《劳动法》第二十五条是关于企业解除劳动者劳动合同的规定，解除劳动者劳动合同不是对劳动者的处分。因此，企业依据《劳动法》第二十五条解除与职工的劳动合同，不能适用《企业职工奖惩条例》的有关规定，而应依照法律有关解除劳动合同的程序执行。

四、关于信访部门受理并处理属于劳动争议仲裁机构受案范围内的劳动争议案件，当事人又向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁委员会应否受理的问题。我们认为，只要该劳动争议符合仲裁委员会受理条件，仲裁委员会应依照《劳动法》、《企业劳动争议处理条例》、《劳动争议仲裁委员会办案规则》及相关法律、法规的规定予以受理。

五、关于未经仲裁程序而直接进入人诉讼程序的劳动争议案件，当事人又向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，仲裁委员会可否受理的问题。经与最高人民法院协商一致，如果当事人就该劳动争议提

起诉讼后又撤诉的，或者人民法院书面裁定先由仲裁委员会处理的，只要该劳动争议符合受理条件，仲裁委员会应予受理；如果人民法院正在对该劳动争议进行审理，或者对实体内容作出调解、裁定或判决的，仲裁委员会则不予受理。

六、关于“停薪留职”问题。根据《关于企业职工要求“停薪留职”问题的通知》(劳人计[1983]61号)和《关于企业职工要求“停薪留职”问题的补充通知》(劳人计[1984]39号)精神，“停薪留职”的职工是指当时国营企业富余的固定职工，劳动合同制职工不适用上述文件规定。