

劳动部办公厅《关于劳动争议受理问题的复函》

(劳办发[1994]96号 1994年3月24日)

江苏省劳动局：

你局《关于贯彻〈中华人民共和国企业劳动争议处理条例〉有关问题的请示》(苏劳仲[1993]18号)收悉。经研究，答复如下：

一、根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》(以下简称《条例》)第二条、第三十九条规定，农林场圃与职工发生劳动争议时，如农林场圃是企业，且争议内容属于《条例》规定的受理范围，劳动争议仲裁委员会应予受理。军队企业单位与无军籍的企业职工、军队事业单位与无军籍的工人之间发生的劳动争议，如属于《条例》规定的受理范围，劳动争议仲裁委员会应予受理。

二、根据《国务院关于严格执行工人退休、退职暂行规定的通知》和中共中央办公厅、国务院办公厅转发的《关于发挥离退休专

业技术人员作用的暂行规定》精神，以及国家工商行政管理局关于离、退休专业技术人员和党政机关离、退休专业技术人员从事个体经营问题的有关规定精神，在目前情况下，退休人员是可以被其他用人单位聘用而从事工作的，并且应签订聘用合同。因此，退休人员与用人单位发生劳动争议，如属于《条例》规定的受理范围，劳动争议仲裁委员会应予受理。

三、按照《国有企业富余职工安置规定》(国务院令[1993]第111号)和《关于企业职工要求“停薪留职”问题的通知》(劳人计[1983]61号)的精神，职工离岗退养和停薪留职期间仍是该企业职工。职工离岗退养或停薪留职期间要与其他单位签订劳动合同，从事有收入的工作，应与原单位协商并征得其同意。停薪留职期满，本人继续在其他单位工作的，应与原单位终止劳动关系。发生劳动争议，如属于《条例》规定的受理范围，劳动争议仲裁委员会应予办理。

四、对于事实劳动关系当事人之间发生的劳动争议，劳动争议仲裁委员会应当根据《条例》第二条规定精神予以受理。在处理这类争议时，首行应督促双方当事人依照国家和地方法律、法规的规定签订、续订或终止劳动合同；同时，要根据具体情况区分双方当事人在形成事实劳动关系过程中各自所应承担的责任。在此基础上，劳动争议仲裁委员会可按照补签的劳动合同和争议的具体情况及形成事实劳动关系的责任大小，予以妥善处理。如果当事人拒绝补签劳动合同，以及同意终止劳动合同的，劳动争议仲裁委员会应依照国家和地方法律、法规等有关规定处理。