

“劳动纠纷”常考点

一、劳动纠纷的常见类型

劳动合同纠纷：包括劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等方面的争议。例如，用人单位未按照合同约定支付劳动报酬、劳动者违反合同约定提前离职等。

劳动报酬纠纷：涉及工资、奖金、津贴、补贴等劳动报酬的支付问题。如用人单位拖欠工资、克扣工资，或者在加班工资计算、奖金发放等方面与劳动者产生分歧。

社会保险纠纷：用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，或者在社会保险待遇的享受方面存在争议，像劳动者失业后无法正常领取失业金，因单位未缴工伤保险导致工伤后赔偿问题等。

劳动保护与安全卫生纠纷：用人单位未提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，或者劳动者在工作中因劳动保护措施不到位而受到伤害，进而引发纠纷。

二、劳动纠纷的解决途径

协商：劳动者与用人单位发生劳动争议后，在自愿、平等的基础上就争议的解决进行友好协商。如果协商一致，可以达成和解协议。

调解：当事人也可以向本单位劳动争议调解委员会等调解组织申请调解。调解协议书对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

劳动仲裁：如果当事人不愿意协商或调解、协商或调解不成、当事人达成和解或调解协议后不履行，都可以从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起一年内向劳动争议仲裁委员会提出书面仲裁申请，由仲裁委员会依法作出具有法律约束力的裁决。根据劳动法律、法规，除特定情形外，未经劳动仲裁程序，当事人不得直接向人民法院提起诉讼。

劳动争议诉讼：当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

三、相关法律法规及原则

劳动法的基本原则：如保护劳动者合法权益原则、劳动者平等竞争原则、特殊劳动保护原则等。在处理劳动纠纷时，要依据这些原则来保障劳动者的合法权益，确保公平公正。

劳动合同订立的原则：合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用。若劳动合同的订立违反这些原则，可能导致合同无效或部分无效，从而引发劳动纠纷。例如，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的条款，违反法律、行政法规强制性规定的条款等均属无效条款。

易混点辨析

劳动关系与劳务关系：劳动关系用工主体符合劳动法规定的用人单位主体资格，劳动者受用人单位劳动管理，有报酬，享受社会保险等待遇，具有长期性、持续性和稳定性；劳务关系是平等主体间就劳务与报酬达成的协议，双方地位平等，无隶属关系，关系往往呈临时性、短期性、一次性，劳动者一般没有社会保险等待遇。

劳动仲裁与一般仲裁：劳动仲裁是解决劳动争议的必经程序（除特定情形外），由劳动争议仲裁委员会受理，其裁决具有法律约束力。一般仲裁则是基于当事人的仲裁协议，由仲裁机构进行裁决，适用于平等主体之间的合同纠纷和其他财产权益纠纷。二者在受理范围、程序等方面存在差异。