

# 第 1 章

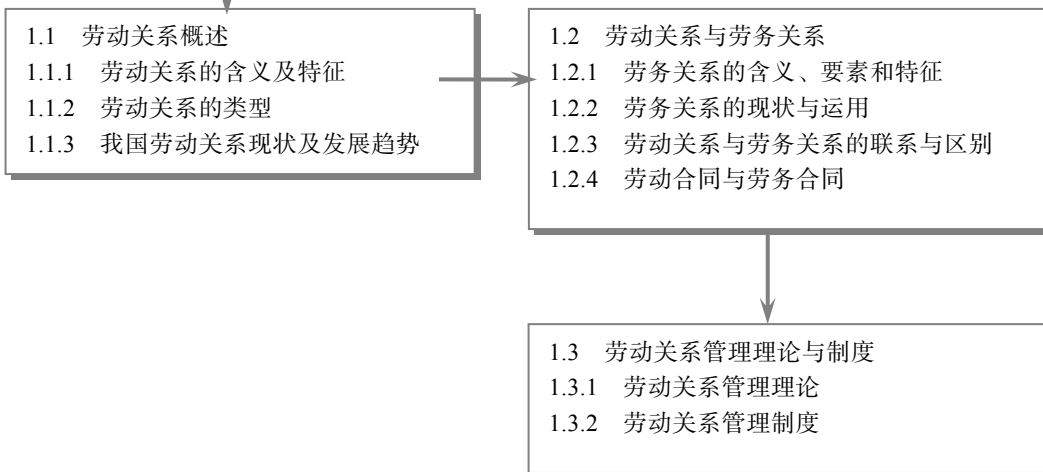
## 劳动关系管理概述

### 本章重点掌握

劳动关系和劳务关系的含义；劳动关系的特征与类型；劳动关系与劳务关系的联系与区别；劳动关系管理理论与制度。

### 学习导航

#### 第 1 章





## 1.1 劳动关系概述

### 引导案例 1-1

孙某于2015年3月被某供电公司聘用为抄表员，帮助公司在月底抄表收费。双方口头约定孙某的报酬按照抄表的户数确认，每抄一个电表获得报酬0.80元，多劳多得。孙某开始抄表后，最高时每月可领取2000.00多元，最低时每月只领取800.00元。2016年4月，公司考虑孙某年龄偏大，便提出与孙某解除聘用关系。孙某认为自己已经为公司工作了1年多，与公司之间存在劳动关系，公司不能随意与自己解除聘用关系，并于2016年4月30日向当地劳动仲裁委员会提出申诉，要求供电公司支付经济补偿金。

思考题：（1）孙某和某供电公司之间是否存在劳动关系？

（2）孙某的要求应当得到支持吗？

### 1.1.1 劳动关系的含义及特征

#### 1. 劳动关系的含义

劳动关系是指劳动者与用人单位（包括各类企业、个体工商户、事业单位等）在实现劳动过程中建立的社会经济关系。

劳动过程的实现，必须以劳动力和生产资料两个要素相结合为前提。或者说，劳动过程即劳动力和生产资料两个要素的动态结合过程。在劳动力和生产资料分别归属于不同主体的社会条件下，只有这两种主体之间形成劳动力与生产资料相结合的社会关系，劳动过程才能够实现。

从广义上讲，生活在城市和农村的任何劳动者与任何性质的用人单位之间因从事劳动而结成的社会关系都属于劳动关系的范畴。从狭义上讲，现实经济生活中的劳动关系是指依照国家劳动法律法规规范的劳动法律关系，即双方当事人是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利和义务联系在一起，其权利和义务的实现，是由国家强制力来保障的。劳动法律关系的一方（劳动者）必须加入某一个用人单位，成为该单位的一员，并参加单位的生产劳动，遵守单位内部的劳动规则；而另一方（用人单位）则必须按照劳动者的劳动数量或质量给付其报酬，提供工作条件，并不断改进劳动者的物质文化生活。

#### 2. 劳动关系的特征

在现代市场经济中，劳动关系的一般特征主要表现在以下几个方面。

（1）劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系，与劳动有着直接的联系。所谓实现劳



劳动过程，是指劳动者参加用人单位某种劳动的过程，参加物质生产领域的，表现为物质生产性的劳动过程；参加非物质生产领域的，则表现为非物质生产性的劳动过程。

(2) 劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是提供生产资料的用人单位。也就是说，作为劳动关系当事人一方的劳动者并非同自有的或直接支配的生产资料相结合，而是与用人单位提供的生产资料相结合。

(3) 劳动关系的一方（劳动者）要成为另一方（用人单位）的成员，并遵守单位的内部劳动规则。



### 相关链接

#### 事实劳动关系

事实劳动关系是指用人单位与劳动者没有订立书面合同，但双方实际履行了劳动权利义务而形成的劳动关系。

事实劳动关系包括以下几个概念：

(1) 没有书面合同形式，以口头协议代替书面劳动合同而形成的劳动关系；

(2) 应签订而未签订劳动合同。用人单位招用劳动者后不按规定订立劳动合同而形成的劳动关系；

(3) 用人单位与劳动者以前签订过劳动合同，但是劳动合同到期后用人单位同意劳动者继续在本单位工作却没有与其及时续订劳动合同而形成的事实延续的劳动关系；

(4) 以其他合同形式代替劳动合同，即在其他合同中规定了劳动者的权力、义务条款，如在承包合同、租赁合同、兼并合同中规定了职工的使用、安置和待遇等问题，这就有了作为事实劳动关系存在的依据；

(5) 劳动合同构成要件或相关条款缺乏或违法，事实上成为无效合同，但是双方依照这一合同规定已经建立的劳动关系。

## 1.1.2 劳动关系的类型

劳动关系可分别依不同标准进行多种分类。

(1) 以生产资料所有制为标准进行分类。在当前市场经济条件下，可以将劳动关系划分为全民企业劳动关系、集体企业劳动关系、私营企业劳动关系以及外商企业劳动关系4种。

(2) 以管理方与员工之间在利益方面的相互关系进行分类。可以将劳动关系划分成利益一致型劳动关系、利益协调型劳动关系以及利益冲突型劳动关系。

(3) 以劳动关系主体中各方力量的对比进行分类。可以将劳动关系划分成均衡型劳动关系、不均衡型劳动关系和政府主导型劳动关系。



### 1.1.3 我国劳动关系现状及发展趋势

#### 1. 我国劳动关系现状

在我国内地和香港、澳门、台湾地区，因实行不同的社会制度，劳动关系现状也就有所差别，主要表现在以下几个方面。

（1）不同所有制性质的企业，其劳动关系的运行规则有一定差别。目前，不同所有制劳动关系之间，在确立方式、内容、存在范围、受国家控制程度等方面，还有一定的不同。

（2）劳动合同关系和非合同劳动关系仍然并存。

（3）劳动力市场配置机制和行政配置机制同时对劳动关系发生作用。劳动力市场配置机制对劳动合同关系的运行起支配作用，同时在一定程度上影响着非劳动合同关系的运行；劳动力行政配置机制仍支配着非合同劳动关系的运行，并对劳动合同关系有一定的制约作用。因而，在劳动关系的运行过程中，存在两种劳动力配置机制的摩擦。

按照社会主义市场经济的要求，不同所有制性质劳动关系将逐步按统一规则运行；劳动合同关系将逐步成为劳动关系的普遍形式；劳动力市场配置机制将逐步取代劳动力行政配置机制，并对劳动关系起支配作用。

在我国香港、澳门和台湾地区，劳动关系现状有以下特点：

（1）完全或基本上是以生产资料私有制为基础的雇佣劳动关系；

（2）全部是劳动合同关系，完全按市场规则运行；

（3）由本地区劳动法律法规调整，不适用中国内地的劳动法规。

#### 2. 我国劳动关系发展趋势

（1）劳动关系将逐步趋于国际化。经济全球化的进程及我国加入 WTO 后，越来越多的外国企业来华投资。这种涉外劳动关系的发展，要求我国劳动关系的运作符合国际通行规则和公认的劳工标准与惯例。

（2）劳动关系将更加市场化。

1) 国有企业劳动关系面临市场化的重大转折。

2) 随着企业破产、兼并、合并、联合、转让行为的增多，将带来劳动关系的剧烈变动和冲突，劳动力市场将出现个体化、弹性化的趋势，兼职、非全日制、阶段性就业关系将呈增长趋势。

（3）劳动关系呈多变性。随着所有制结构调整和企业产权制度改革的深入，企业产权所有者、经营者、劳动者各自的利益取向日益清晰和独立。所有者追求收益最大化、经营者追求利润最高化、劳动者追求待遇最优化。这三者之间既有相互依存、共同发展的同一性，也有利益冲突的矛盾性。用人单位对不需要的员工可以辞退；劳动者对不满意的用人单位也可以选择辞职，劳动关系呈现复杂多变的发展趋势。

（4）劳动关系冲突渐趋激化。



- 1) 非国有企业组建工会难。
- 2) 现有的工会劳动模式难以适应员工利益多元化的需要。
- 3) 企业工会在相当程度上仍然依附管理层，难以发挥制衡作用。

(5) 劳资对立社会化。面对劳动关系冲突、对立呈社会化趋势，改革现有体制已迫在眉睫，应在法院设立劳动法庭，采取或裁或审、一裁终局的办法，探索市场化的处理机制和方式，从而解决因仲裁人员少、案件多、争议不能及时化解而引发的冲突。

## 1.2 劳动关系与劳务关系

### 引导案例 1-2

张三在常福乐大卖场某家电品牌专营柜台上上班，劳动合同是与厂家签订的。因张三不参加大卖场每日晨会，被大卖场警告说要解除劳务关系。

思考题：(1) 张三与常福乐大卖场存在劳务关系吗？

(2) 张三不是常福乐大卖场的员工，大卖场有资格解除张三的劳务关系吗？

### 1.2.1 劳务关系的含义、要素和特征

#### 1. 劳务关系的含义

劳务关系是指提供劳务的一方为需要的一方以劳动形式提供劳务活动，而需要方支付约定的报酬的社会关系。劳务关系由《中华人民共和国民法通则》和《中华人民共和国合同法》进行规范和调整，建立和存在劳务关系的当事人之间是否签订书面劳务合同，由当事人双方协商确定。

劳务关系是由两个或两个以上的平等主体，通过劳务合同建立的一种民事权利义务关系。该合同可以是书面形式的，也可以是口头形式或其他形式的。其适用的法律主要是《中华人民共和国合同法》(以下简称《合同法》)。劳务关系、劳务合同是一种通俗称呼，在《合同法》中是没有这类名词的。属于承包劳务情形的劳务合同可归属法定的“承揽合同”，属于劳务人员输出情形的劳务合同可归属法定的“租赁合同”。劳务合同与劳动合同不同没有固定的格式、必备的条款，其内容可依照《合同法》第12条规定，由当事人根据具体情况自主随机选择条款，具体约定。

#### 2. 劳务关系的要素

(1) 主体：劳务关系的主体，不仅包括自然人，也包括法人、合伙、国家、外国组织及其他特殊组织(包括非法人组织、清算组织等)。

(2) 内容：即权利义务具有广泛性。



（3）客体：既包括行为，也包括物、智力成果及与人身不可分离的非物质利益（人格和身份）。

### 3. 劳务关系的特征

（1）劳务关系的基本特征。

1) 双方当事人的地位平等，在人身上不具有隶属关系。  
2) 工作风险一般由提供劳务者自行承担。但由雇工方提供工作环境和工作条件的和法律另有规定的除外。

3) 基于民事法律规范成立，并受民事法律规范的调整和保护。

4) 主体具有不特定性，提供劳务方和用工方都可以是自然人、法人或其他组织。

（2）狭义的劳务关系的特点。

1) 狭义的劳动关系是一种准劳动关系。

2) 用工方不具备《劳动法》中用人单位的主体资格，或者具备主体资格但工作内容具有临时性。

3) 由用工方提供工作环境和条件。

4) 根据用工方的指示从事生产经营活动。

5) 由用工方承担劳作过程中人身伤害的风险。这是基于民法中“谁受益谁负责”的原则请求赔偿的，而不是基于《劳动法》中的工伤赔偿。

### 1.2.2 劳务关系的现状与运用

目前，与劳动关系相近的一类劳务关系大致有以下几种情形。

（1）用人单位将某项工程发包给某个人或某几个人，或者将某项临时性或一次性工作交给某个人或某几个人，双方订立劳务合同，形成劳务关系。这类从事劳务的人员一般是自由职业者，身兼数职，自己通过中介机构存放档案，缴纳保险。

（2）用人单位向劳务输出公司提出所需人员的条件，由劳务输出公司向用人单位派遣劳务人员，双方订立劳务派遣合同，形成较为复杂的劳务关系。具体说，用人单位与劳务输出公司是一种劳务关系，劳动者与劳务输出公司是一种劳动关系，而与其所服务的用人单位也是一种劳务关系。这种劳务关系的情形有人称之为“租赁劳动力”。

（3）用人单位中的待岗、下岗、内退、停薪留职人员，在外从事一些临时性有酬工作而与另外的用人单位建立的劳务关系。由于这些人员与原单位的劳动关系依然存在，所以与新的用人单位只能签订劳务合同，建立劳务关系。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第8条的规定：“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。”上述人员与用人单位之间已被视为劳动关系。

（4）已经办手续的离退休人员，又被用人单位聘用后，双方签订聘用合同。这种聘用



关系现已明确确定为劳务关系（根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第7条之规定）。

（5）一般来讲，对于常年性岗位上的劳动者，用人单位必须与之建立劳动关系，签订劳动合同。一次性或临时性的非常年性工作或可发包的劳务事项，用人单位可使用劳务人员，并与其签订劳务合同。

劳务合同的内容一般包括合同期限、劳务工作内容及要求、劳务报酬、合同的终止与解除、违约责任、争议解决的方式，以及需要约定的其他内容。虽然劳务合同的法定形式多样化，但涉及劳动主体的劳务关系还是以书面形式签订劳务合同为好。用人单位在认清劳动关系与劳务关系之后，应特别注意自觉守法，不能将应建立劳动关系的情形统统改为建立劳务关系，以规避法律，使用廉价劳动力。不过，用人单位采用租赁劳动力的方式，以劳务关系代替劳动关系的情形例外。

### 1.2.3 劳动关系与劳务关系的联系与区别

劳动关系与劳务关系都是当事人一方提供劳动力给他方使用，由他方给付劳动报酬，即当事人之间因提供劳务和接受劳务而发生的民事关系。

在劳动关系调整工作中，时常遇到劳动关系与劳务关系并存的情况。从整体上看，劳动关系与劳务关系的区别主要有5点。

#### 1. 主体不同

劳动关系的主体是确定的，一方是用人单位，另一方必然是劳动者。劳动者必须加入用人单位，成为其中一员，并且遵守单位的规章制度，双方存在领导与被领导的关系，反映的是劳动力与生产资料相结合的关系。劳务关系当事人一方或双方既可以是法人，也可以是其他组织，还可以是自然人；劳务提供者无须加入另一方，双方不存在领导与被领导的关系，劳务方只要按照约定完成工作任务即可，另一方无权提出额外要求。

#### 2. 劳动风险责任承担不同

作为劳动关系当事人一方的用人单位组织劳动，享有劳动支配权，因而有义务承担劳动风险责任。作为劳务关系当事人一方的劳务提供者自行安排劳动，自己承担劳动风险责任。

#### 3. 劳动报酬的性质、支付方式不同

基于劳动关系发生的劳动报酬是工资，且有按劳分配的性质，其支付方式特定化为一种持续的、定期的支付。基于劳务关系发生的劳动报酬是劳务费，且有劳务市场属性，其支付方式为一次性劳务价格支付。

#### 4. 适用法律不同

劳动关系适用《中华人民共和国劳动法》，而劳务关系则适用《合同法》。



## 5. 合同的法定形式不同

劳动关系用劳动合同来确定，其法定形式必须是书面的；而劳务关系用劳务合同来确立，其法定形式除书面的以外，还可以是口头的或其他形式的。

### 1.2.4 劳动合同与劳务合同

#### 1. 劳动合同与劳务合同的定义

劳动合同是指劳动者与用人单位之间为确立劳动关系，依法协商达成的双方权利和义务的协议。劳动合同是确立劳动关系的法律依据，凡是建立劳动关系就应订立劳动合同。劳动合同能够规范人们在劳动过程中的行为，规范劳动活动，调整劳动关系，从而达到维护劳动关系双方当事人的利益，保证社会生产正常秩序的目的。

劳务合同是确立雇主和劳务人员相互之间的法律关系，各自的权利、义务和职责的协议。当事人双方（或多方）签订劳务合同后开始生效，双方（或多方）都必须按照合同规定的条款办事。如发生纠纷，都要根据签订的合同条款解决。

#### 2. 劳动合同与劳务合同的区别

具体而言，劳动合同与劳务合同的区别如下所述。

（1）合同的内容不同。劳动合同规定的是劳动者作为用人单位的一个成员，承担一定的工种或职务工作，并遵守用人单位的内部劳动规则和其他规章制度；用人单位负责分配工作或工种，按照劳动者劳动的数量和质量支付劳动报酬，并根据劳动法律、法规和双方协议约定提供各种劳动条件、社会保障和福利待遇。根据《劳动法》的规定，劳动合同应当具备以下条款：劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止条件、违反劳动合同的责任等必备条款。而劳务合同的内容规定的是一方提供劳务而另一方给付报酬，是在意思自治的原则下，当事人在法律规定的范围内约定的，法律未做强制性规定。

（2）适用的法律规范不同。劳动合同由劳动法律规范来调整，而劳务合同由民事法律规范来调整。由于适用的法律不尽相同，因此在适用法律的一些基本原则上也有所不同。劳动合同中的劳动者在签订劳动合同时，遵循平等自愿、协商一致的原则，双方的法律地位平等；在劳动合同的履行过程中，劳动者必须参加到用人单位的劳动组织中去，担任一定的职务，从事一些工种的工作，服从用人单位的行政领导和指挥，遵守劳动纪律，双方存在隶属关系。而劳务合同在订立和履行的过程中必须遵循民事主体地位平等的原则，双方不存在隶属关系。

（3）法律责任后果不同。用人单位违反劳动合同可能承担行政责任、民事责任甚至刑事责任。比如用人单位侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的，由公安机关对责任人员处以15日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的依法追究刑事责任。违反劳务合同一般只承担民事赔偿责任，而不涉及行政和刑事责任。

劳动合同格式见附录A，劳务合同格式见附录B。





## 1.3 劳动关系管理理论与制度

### 1.3.1 劳动关系管理理论

#### 1. 劳动关系管理理论的主要学派

劳动关系是劳动经济学、劳动社会学及人力资源管理学科研究的重要范畴。从理论上讲,劳动关系是指劳动者及用人单位在实现劳动的过程中所形成的一种社会经济利益关系。而在实践中,由于各国的社会制度和文化传统的区别,劳动关系又被称为劳资关系、雇佣关系、雇员关系等。

如何调整劳动关系并使其与社会经济发展目标相一致?西方发达国家为此已进行了几个世纪的探索和改进,并在此基础上产生了现代的劳动关系理论。这些理论对各国的产业政策、立法和制度产生了持续性的影响,劳动关系实践又进一步完善和丰富了各国劳动关系理论。

西方学者从不同立场和对现象的认识出发,得出了互不相同的结论,形成了具有代表性的5个学派:新保守派、管理主义学派、正统多元论学派、自由改革主义学派及激进派。

这些学派的相似之处在于,都承认雇员和管理方之间存在目标和利益的差异。

这些学派之间也存在以下区别。

- (1) 员工和管理方之间的目标和利益差异的重要程度、认识各不相同。
- (2) 在市场经济中,对这些差异带来的问题提出了不同的解决方案。
- (3) 对于双方的力量分布和冲突的作用持不同看法,尤其是对冲突在劳动关系中的重要程度,以及员工内在力量相对于管理方是否存在明显劣势这两个问题上存在分歧。
- (4) 在工会的作用以及当前体系所需的改进等方面各执一词。

研究劳动关系理论的好处在于:有助于建立劳动关系体系讨论的基本框架,直接得到需要研究的相关问题,获得各派观点之间的逻辑联系;由于每个学派都从不同角度来考虑劳动关系的不同方面,因此有助于全面理解劳动关系的内容。

#### 2. 人本管理

现代企业劳动关系管理至关重要,其中,对人的关怀与否,关怀程度如何以及如何关怀,直接影响到企业劳动关系的好坏,即“以人为本”的管理问题,也就是“人本管理”。

当代“人本管理”的思想已经在现代企业中得到广泛推广与运用,发达国家企业中普遍推行的“以人为中心的管理”越来越显示出强大的生命力。我国国内理论家和企业家也意识到企业中最重要资源是人力资源,注意到人力资源开发和管理工作的重要性,纷纷开始“人本管理”的研究和实践。

“人本管理”特别重视处理好人与人之间的关系,也就是说,处理好人与人之间的关系



是企业管理的重要任务和基本内容之一。企业劳动关系是企业内部管理者与劳动者之间的关系，是企业内部的一种核心的或最为重要的人与人之间的关系，因此处理好企业内部管理者与劳动者之间的关系，实现企业劳动合作，更是在现代企业管理中居于核心的地位，也是人力资源管理的重要内容和基本目标之一。总之，国内外当代劳动关系中的“人本化”情结正呈现以下趋势，值得企业界关注。

（1）人才开发备受关注。当代企业已不满足于被动地接纳工人的已有素质，他们不但设法研究人的真正需要，而且更深刻地认识到员工的进步会带来企业的发展，而企业的发展更需要员工的进步。因此对员工进行再教育，总有一天会得到高额回报。管理者更注重：在社会地位上的人格尊重和心理满足；上进的机会；工会活动的自由；了解企业的内情；有效的领导，等等，以此开发员工的潜能。

（2）制度建设作保障。企业内部的制度建设是以员工参与管理、对员工的信任为基础的。这使管理者无论遇到什么样的困难，都可以得到员工广泛的支持。人员的流动在市场化条件下是一个必然的趋势，但如果员工没有相应的保障，他们的潜力就难以发挥，因此企业内外制度建设是企业制胜的法宝之一。

（3）管理者与员工界限淡化。只有劳动力使用者与劳动者，雇主与雇员，管理者与工人，高层管理人员、中层管理人员、基层管理人员相互之间进行良好的沟通，才能使企业真正走上“以人为本”、“团队精神”的管理之路。管理者与员工没有了明显的界限，更强调协作，强调工作团队，二者融为一体，更能消除冲突，增强凝聚力，使劳资关系结成一个统一体。

总之，企业劳动关系经历了从对立到中立、从中立到利益一致的过程。其中，人本情结贯穿始终，实现人本管理，是企业劳动关系管理的关键所在。

### 1.3.2 劳动关系管理制度

在建立和完善社会主义市场经济体制过程中，我国的劳动关系日趋复杂多样。我国致力于维护和谐稳定的劳动关系，初步形成了以《劳动法》为主体的调整劳动关系的法律法规体系，建立了劳动合同制度、集体合同制度、三方协调机制、劳动标准体系、劳动争议处理体系和劳动保障监察制度，与社会主义市场经济相适应的新型劳动关系基本形成。

#### 1. 劳动合同制度

我国的劳动合同制度从20世纪80年代中期开始试点，在20世纪90年代得到大力推行，至今已在各类企业中广泛实施。劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系的基本法律形式。用人单位与劳动者依法建立劳动关系，应该书面订立劳动合同，在订立劳动合同过程中，劳动关系双方必须遵循平等、自愿、协商一致的原则，实行劳动合同制度，明确劳动者与用人单位双方的权利和义务，保障劳动者择业自主权和用人单位的用人自主权。因此，劳动合同制度是劳动法各项制度的基础。



## 2. 集体合同制度

集体协商与集体合同制度是市场经济条件下协调劳动关系的重要形式。政府鼓励企业不断加强职工代表大会和工会的职能,完善职工民主参与制度。劳动法律法规规定,职工可以就劳动报酬、工作时间、休息休假和劳动安全卫生、保险福利等事项,由工会代表或直接推荐职工代表与用人单位平等协商,签订集体合同。

## 3. 三方协调机制

我国积极建立既与世界接轨又符合本国国情的政府、工会和企业三方协调机制。这种协调机制,由各级政府劳动和社会保障部门、工会组织、企业方派出代表组成协调机制,对涉及劳动关系的重大问题进行沟通 and 协商,对拟订有关劳动和社会保障法规以及涉及三方利益调整的重大改革方案 and 政策措施提出建议。

## 4. 劳动标准体系

我国政府重视合理确定、依法公布、适时调整劳动标准,保障劳动者合法权益,促进经济和社会发展。目前已初步形成了以《劳动法》为核心,内容涉及工时、休息、休假、工资、禁止使用童工、女职工和未成年工特殊劳动保护、劳动定额、职业安全卫生等方面的劳动标准体系,并根据经济和社会的发展不断调整和完善。

为保证劳动标准的科学性和合理性,并使其得到顺利实施,政府在制定、公布和调整劳动标准时都要向工会组织、企业组织及专家学者广泛征求意见。我国政府一贯主张劳动标准必须与本国经济和社会发展水平相协调,保障基本人权,促进国民经济发展和社会进步,并在此基础上逐步提高水平,重视国际社会关于制定和实施劳动标准的经验,并结合本国经济和社会发展的实际,适时加入有关国际劳工公约。

## 5. 劳动争议处理体系

我国政府主张及时、依法处理劳动纠纷,维护当事人双方的合法权益。《劳动法》明确规定了依法解决劳动争议的程序和机构。按照规定,劳动者和用人单位发生劳动争议,当事人可以向所在单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁判决不服的,可以向人民法院提起诉讼。

## 6. 劳动保障监察制度

自1993年以来,我国逐步建立了劳动保障监察制度,《劳动法》、《中华人民共和国行政处罚法》等法律法规规定了劳动保障监察机构的职责和工作程序。劳动和社会保障行政部门依法对用人单位执行劳动和社会保障法律法规的情况进行监督检查,有权制止违反劳动和社会保障法律法规的行为,责令改正并可依法做出警告、罚款等行政处罚。任何组织和个人对于违反劳动和社会保障法律法规的行为都有权检举和控告;当事人认为劳动和社会保障行政部门在实施监察执法时侵犯了其合法权益的,可以提起行政复议或行政诉讼。



## 本章习题

### 一、名词解释

1. 劳动关系    2. 劳务关系    3. 劳动合同    4. 劳务合同    5. 人本管理

### 二、选择题

1. 违反劳务合同一般只承担（    ）。
- A. 公司责任    B. 刑事责任    C. 行政责任    D. 民事赔偿责任
2. 集体协商与（    ）是市场经济条件下协调劳动关系的重要形式。
- A. 集体管理制度    B. 民主管理制度  
C. 集体合同制度    D. 职工代表大会制度
3. 以生产资料所有制为标准进行分类，在当前市场经济条件下可以将劳动关系划分为（    ）。
- A. 全民企业劳动关系    B. 集体企业劳动关系  
C. 私营企业劳动关系    D. 外商企业劳动关系  
E. 国际企业劳动关系
4. 劳动关系管理制度包括（    ）。
- A. 劳动合同制度    B. 集体合同制度  
C. 劳动标准体系    D. 三方协调机制  
E. 劳动争议处理体系
5. 西方学者从不同立场和对现象的认识出发，得出了互不相同的结论，形成的具有代表性的学派有（    ）。
- A. 新保守派    B. 管理主义学派  
C. 正统多元论学派    D. 自由改革主义学派  
E. 激进派

### 三、判断题

1. 劳动过程的实现，必须以劳动力和生产资料两个要素相结合为前提。（    ）
2. 已经办理离退休手续的人员，又被用人单位聘用后，双方签订聘用合同，这种聘用关系完全是劳务关系。（    ）
3. 劳动关系当事人一方或双方既可以是法人，也可以是其他组织，还可以是自然人。（    ）
4. 劳动关系适用《合同法》，而劳务关系则适用《劳动法》。（    ）
5. 劳动关系用劳动合同来确定，其法定形式必须是书面的。（    ）



#### 四、简答题

1. 简述劳动关系的定义及其分类。
2. 简述劳动关系与劳务关系的区别与联系。
3. 什么是劳动合同?
4. 劳动关系管理制度有哪些?
5. 什么是人本管理?

#### 五、案例题

##### 【案情】

2015年年初,作为厨师的孙某带着五个徒弟与柳河月大酒店签订了一份名称为“劳务协议”的书面材料,酒店作为甲方,孙某作为乙方。协议规定:孙某等六人在大酒店负责炒菜一年,酒店每月支付3万元给孙某等六人作为工资。协议还规定:孙某等六人上岗前必须协助大酒店一起办理餐饮从业人员卫生许可证,每天工作时间不得少于7小时,他们要遵守大酒店的相关规章制度,大酒店负责他们的食宿等。上半年大酒店能够按照协议的规定每月按时给孙某等六人3万元,但从下半年起,酒店便以经营不善、资金周转困难等理由延迟支付每月给孙某等六人的3万元钱。到了2015年年底,大酒店累计拖欠孙某等六人的钱共计10万余元。

孙某等六人拿着当初与酒店签订的协议到当地劳动局去申请劳动仲裁,劳动局的工作人员看过协议后说:这是一份劳务协议,不属于劳动争议仲裁的受理范围,叫他们直接去法院起诉。孙某等六人到律师事务所咨询,律师听完他们的讲述,又看过了协议后,认为他们与酒店存在劳动关系,不能直接向法院起诉而应当先通过劳动部门解决。

##### 【问题】

- (1) 柳河月大酒店与孙某等六人之间是劳务关系还是劳动关系?说明理由。
- (2) 酒店拖欠工资所引发的争议属于什么争议?应通过何种方式解决?