【章节巩固练习题】一级人力（第七版）专业能力第六章劳动关系管理参考解析

反馈邮箱：331038640@qq.com

综合分析题（重点看看答题分析和评分标准）

题 1、答题：

评分标准：

（1）试分析该企业普通员工组织内工作压力源的调查结果，应该如何改进?

根据调查结果，该企业普通员工压力感最高的是“任务超载”，均值达到 8，其他要素分值均为中等或较低水平，说明基层员工工作压力普遍较大。

对于基层员工，该企业应采取以下改进措施：

①合理调配人选：压力具有个体差异性，而且在同一个组织内，不同部门不同等级的工作要求不同，工作所产生的压力也不同，因此合理配置工作对于缓解员工压力十分必要。

②加强员工培训：虽然有些员工的能力水平与工作要求一时不适应，但有潜力可挖，经过一段时间的培训教育，可以胜任工作，由此，就没有必要调动这些员工。企业应把员工培训作为缓解压力的一种重要手段。

（2）最近一年，该企业中层管理者的离职率明显上升，已有将近 30%的中层管理者离职。请为该企业日常管理工作提出相应的改进措施。

根据调查结果，该企业中层管理者压力感最高的是“角色模糊”，均值为 7.5；其次是“角色冲突”，均值为 7，说明中层管理者任务不具体、责任不明确。

对此，该企业应采取以下改进措施：

①设置明确可行且有挑战的工作目标：当工作目标比较具体又富有挑战性，而且能及时得到有关情况的反馈时，员工会把工作做得更好，可以减轻其受挫感、角色模糊感。

②强化员工正式的组织沟通：加强与员工正式的组织沟通，有助于减轻角色模糊和角色冲突感，从而减少不确定性。

③工作再设计：由于员工对工作目标、工作预期、上级对自己如何评价等问题都常常会产生不确定感，如果让员工参与这方面决策，就能其增强其控制感，减轻角色压力。

④工作结果的及时反馈：有助于降低员工对实际工作的不确定性，也可以降低员工的角色压力感。

（3）应注意的问题：

①该部门的员工平均年龄为 26 岁，进入公司的时间不长，均处在职业的早期阶段，在该阶段，对员工的职业生涯管理的重点在于发现员工的才能，帮助建立员工的职业锚。

②为该部门设计合理的职位等级，针对公司业务特点，在部门员工和美方技术总监之间设计多种管理职位，为中方员工的职业晋升留出通道。

③由于该部门是典型的技术部门，应为该部门员工设计双重职业路径，专业技术人员职业生涯的设计除了体现在管理职务外，还应体现在不同技术级别，从而获得双重职业发展。

④针对信息技术行业知识更新很快的特点，及时并提前组织有针对性的培训，提升个人工作能力，应变行业内的竞争要求。

⑤为员工提供工作轮换机会，或让其有机会了解公司其他职位的任职要求和需求状况，鼓励员工注重自身的职业生涯设计和发展，对员工进行积极的引导。

题 2、答题：

（1）压力管理策略：

1）控制组织氛围：让张辉参与到考核模式的变革过程中来，希望他提出自己的疑惑或建议，帮助他逐渐接受变革。

2）提供控制能力：通过丰富和扩大工作责任和决策权来帮助张辉增强自己控制工作过程的信心。

3）提供社会支持：协调张辉与部门经理的关系，为张辉完成工作提供来自上级，同事和下级的支持。

4）强化正式的组织沟通：上级应加强与张辉的正式沟通，减轻张辉的角色模糊感。

5）目标设置：重新为张辉的业绩目标进行设计，工作目标要具体，有挑战性，可达到，并能得到及时反馈。

6）工作再设计：必要的时候，对张辉目前的工作职责和任务进行重新设计，在无法获得晋升的情况下，丰富工作的内容，提高他的工作兴趣。

（2）EAP 操作流程

(1)问题诊断阶段
(2)方案设计阶段
(3)宣传推广阶段
(4)教育培训阶段
(5)咨询辅导阶段
(6)项目评估反馈阶段

题 3、答题：

突发事件往往是指重大劳动安全卫生事故、重大集体劳动争议或团体争议以及劳资冲突问题，它是企业隐患积累的结果，随着时代的发展而具有了更新的内涵。

应对突发事件的一般对策必须由系统进行支持，建立集权化的管理机构是前提，企业必须确保该机构的高度权威性。

其次，应该有必要而高效的预警机制，包括突发事件防范制度、信息传导保障制度、有效应对措施，有了以上条件，才能做到准确的风险分析和风险评估，建立各种重要指标形成预警信息，对行业、重大或者地域性突发事件进行预警。

再次就是突发事件的处理，必须有准备和对事件的确认机制，确保企业在突发事件处理信息系统、决策系统、指挥系统、后勤保障系统、财务支持系统的有效运行。确保所有工作人员明确自己的职责与责任，保持信息传递的通畅及时、最快弄清原因降低企业和员工损失，维护企业形象；同时有突发事件监控和解决的办法。

加大工会的职能作用，协商必要的集体合同，为员工的基本福利提供保障，强化企业的社会责任意识，完善法制化建设程度，对员工的工作压力进行合理化管理并有相应的援助计划进行支持，只有从社会层面，国家政策层面和企业内部建设层面共同努力，才能获得最佳效用，使整体利益获得提升，营造和谐而强大的大环境。

题 4、评分标准

（1）

1）部分矿井不具备安全生产条件。（1 分）

2）对于明显的事故隐患，未采取措施。（1 分）

3）在发生重大劳动安全卫生事故后隐瞒不报。（1 分）

4）事故发生后擅自清理了现场。（1 分）

5）事故尚未处理、安全隐患未排除的情况下快速复工。（1 分）

（2）

1）事故报告

①发生重大劳动安全卫生事故，企业负责人必须及时了解事故情况，并立即报告当地安全生产监督管理部门、劳动行政部门、公安部门、检察院和工会。（1 分）

②安全生产监督管理部门、劳动行政部门接到死亡或重大伤亡事故报告后，应立即按系统逐级上报。（1 分）

③发生安全卫生事故的企业应当保护好事故现场，采取一切必要措施抢救人员和财产，防止事故扩大。（1 分）

④企业应当稳定全体职工的情绪，维护企业内部秩序，在安全隐患未排除时必须停工。（1 分）

（2）事故调查

①企业出现事故后，应组成由企业劳动安全第一负责人和企业生产、技术、劳动、工会部门负责人的事故处理领导小组，处理相关事务。（2 分）

②事故由一定级别以上的综合经济管理部门、劳动行政部门、同级工会、公安部门、监察部门、检察院以及有关专家联合组成调查组进行调查。（1 分）

③调查组有权向发生事故的企业和有关单位了解情况，索取资料。企业事故处理领导小组及其有关人员必须配合调查组的工作，不得阻碍、干涉调查组的工作，并为调查组提供便利条件。（1 分）

（3）事故处理

①在事故调查组提出事故处理意见后，企业事故处理小组负责处理。（1 分）

②在处理事故时，要分清事故的直接责任者、主要责任者和领导责任者，按照国家法规，分别承担行政责任。（2 分）

③构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。（1 分）

题 5、答题：

(1)根据企业的生产经营状况确定几套方案，当工资谈不下来时，谈休息休假、福利、补充保险等内容；实际上，谈判中总是有多种替代方案，同意或者不同意某一条款，完全取决于最佳可选方案的吸引力。

(2)预计达到的期望值一般要低于谈判时提出的目标，确保能实现期望值。解决问题在本质上应是这样一个过程：清楚地列出期望的结果，分析达到目标所需要的条件，寻求一种将它们结合起来的方式。在处理需要通过合力解决问题的情况时，不仅要考虑本方的期望，同时还要充分考虑对方的期望。

(3)掌握好进退度，有进有退，每次妥协要通过集体讨论，适时让步。

(4)掌握的材料按重要程度确定顺序，依谈判情况确定提交的材料。

(5)当谈判陷入僵局时，可以采取让其他代表发言或休会等方式加以解决。

题 6、答题：

1、根据案例分析孙小梅的工作压力的主要来源

答：根据案例分析孙小梅的工作压力的主要来源及组织水平的压力管理策略?

①工作方面：人手不够，任务超载；药品极易混淆

②家族方面：小孩拖累

2、组织水平的压力管理策略?
答:
①工作任务和角色需求：包括提供社会支持，如心理专家、义工及保险；工作再设计，如人员调配；
②生理和人际关系需求：如放假
3. 阐述员工援助计划的意义。
答：①个体层面：提高员工的工作生活质量，包括增进个人身心健康、促进心理成熟、减轻压力和增强抗压的心理承受能力、提高工作积极性、提高个人工作绩效、改善个人生活质量及改善人际关系
②组织层面：成本减少，收益增加。包括节省招聘和培训费用、减少人员流失、提高出勤率、降低管理成本、提高员工满意度、改善组织文化、改善组织形象及提高组织绩效。

题 7、答题：
（1）该企业在改制过程中处理劳动关系时要注意哪些问题?
改制方案必须得到职代会通过
妥善处理下岗职工
对留下的员工要变更劳动合同或订立新的劳动合同
对原离退休员工要进行妥善安排
主管部门要加强监督并提供人财物支持
企业对上述三类人员的合法权益要有效保障

（2）该企业实行经营层和员工持股时应注意什么?
1）实行经营层持股要注意：
让经营层在考虑公司近期目标的时候，同时考虑公司的长远发展战略和目标；
确定具有吸引和激励作用，保证其稳定性，并安心为企业发展做贡献。
要按照其承担的岗位职责和做出的贡献确定工资收入，并实行严格的考核和管理办法。
要考核其履行经营管理职责和取得业绩情况

2）实行员工持股要注意：
应坚持员工持股自愿原则，不能在公司强制推出员工持股计划，应考虑员工的购买能力
要积极与员工沟通交流，让员工了解和熟悉员工持股计划，并参与到公司的决策中来
经营管理人员、业务和技术骨干持股数额可适当高于一般员工
要严格资产评估，防止国有资产流失
要以员工出次认购股份为主，也可对员工实行奖励股份等办法
（3）、工会组织的职能有哪些？ P585

题 8、【非全日制用工问题】评分标准：
首先，根据劳动合同法的规定，非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。另外，在非全日制用工形式下，不存在加班的情形。一般而言，非全日制用工也不涉及年休假、医疗期等问题，除非双方的劳动合同有特殊约定。（2 分）
（1）在该劳动争议案件中，就劳动时间而言，A 公司用工形式并不符合非全日制用工的规定，外出拍摄的工作时间只是工作过程的一部分，其工作时间并不是全部工作时间，A 公司主张的张某日均工作时间不足 4 小时不成立。（2 分）
（2）就工资支付形式而言，A 公司按月以货币形式定期向张某支付工资，劳动报酬结算支付周期超过 15 日，这足以证明对张某的工作并非以小时计酬，而是采取固定工资的方式按月支付。（2 分）
（3）在非全日制用工形式下，不存在加班的情形，张某也常常应公司要求加班，也说明不属于非全日用工形式。2 分）
综上所述，张某的工作时间、工资支付形式和加班事实不符合非全日制用工模式的界定，A 公司以无着工衣工牌、无个人名片来断定原被告之间为非全日制用工关系不成立，应认定张某与 A 公司之间为全日制用工关系。（2 分）
第二，劳动合同法规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，用人单位应提供劳动条件和劳动保护条件、支付劳动报酬、缴纳社会保险费，并承担相应的民事责任。自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日，用人单位未与劳动者订立劳动合同的，应当依照劳动合同法的规定支付两倍工资。工作满一年仍未订立书面劳动合同的，视为单位已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，用人单位应与劳动者补订书面劳动合同。（3 分）
该劳动争议中，张某为 A 公司工作期间一直未签订劳动合同，但存在事实劳动关系，到 2015 年 4 月，时间已超过一年，应视为 A 公司与张某订立了无固定期限合同。依照劳动合同法的规定，用人单位应向劳动支付两倍工资，起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。（2 分）
第三，劳动法第七十二条规定，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。社会保险费征缴暂行条例第十三条规定，用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，加收滞纳金。（3 分）
鉴于张某与 A 公司是全日制用工关系，作为 A 公司的员工，张某在职期间患病，由于 A 公司没有为张某参加社会

保险，致使张某患病后无法享受社会保险待遇，故公司应为张某补缴社会保险，同时张某补缴个人部分。单位应承担张某患病时的医疗费用，但仅限于由社保部门核定属于按规定可以报销的的合理医疗费用，并非全部医疗费用。（2 分）

题 9、【答案要点】

(1)郑捷的死亡不能被认定为工伤。《工伤保险条例》规定：在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤。“工作紧张、压力过大”是癌症的一大诱因，但这并不能证明二者之间的因果关系。

(2)H 公司没有任何过错。在当今竞争激烈的市场经济环境下，企业员工的工作压力是不可能消除的。任何企业都是追求效率、利润的，因此，企业总是会不断地给员工施加更多的期望和压力。但从该公司人力资源部的角度来讲，以下工作有待完善：

①郑捷是人职不久的新员工，这一时期对于他来说，要学的东西更多，承受的压力也要比老员工大，这就要求人力资源部为员工采取一些相应的措施。人力资源部对这些新员工应该给予更多的关心，这种关心不仅仅体现在口头上，比如建立一套压力预警体系，并有针对性地对员工进行抗压培训。

②应想办法安抚受损员工和利益相关者的情绪，尽量将问题在内部解决，使员工不采取诉诸法律的方式。这样既省去了应诉的麻烦，又避免了对企业名誉的危害。

题 10、【答案要点】

(1)《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》(劳部发[1995]309 号)第二部分第 18 条明确规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期包括在劳动合同期限内。”因此，试用期间，劳动者和用人单位之间存在劳动关系，劳动者的合法权益也应该受到《劳动法》的保护。

(2)《劳动法》第 70 条规定：国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、失业、工伤、患病、生育等情况下能获得帮助和补偿的权利。因此，试用期内用人单位也必须为劳动者缴纳医疗保险费。

(3)李某和该公司虽然没有签订劳动合同，但已经存在事实劳动关系，该公司也必须为李某补缴 2009 年 1 月 23 日到 4 月 8 日间的医疗保险，当然也包括其他社会保险。

(4)约定试用期为用人单位和劳动者进行双向选择提供了方便，但试用期内也必须遵守劳动法的规定，维护劳动者的合法权益。

题 11、【答案要点】

(1)依据我国现行劳动法及相关法规、规章、政策性文件之规定，合法的劳动关系不仅仅是签订劳动合同，只有在劳动关系的主体、内容、形式符合有关法律规定的前提下所签订的劳动合同，双方确立的劳动关系才是合法的劳动关系。

(2)申诉人作为外地来京务工人员，未按照有关法律规定，办理相应的证件，即“四证一卡”：身份证、暂住证、就业证、健康证、外出就业登记卡。申诉人属于非法务工，双方当事人所签订的劳动合同及由此确立的劳动关系属于违法建立。

(3)尽管双方签订了劳动合同，但其所确立的劳动关系属于违法，这种劳动关系不应受法律保护。对用人单位非法用工的行为，有关部门应予以教育、处罚，以确保劳动力市场的正常秩序；对劳动者而言，应自觉办理相关证件，确保合法就业。这样，才能维护自己切身的合法权益。

(4)这种违法的劳动关系从建立之日起，就不受法律保护。在此期间，由于申诉人的过错而导致被诉人作出对申诉人辞退处理的决定，由于双方劳动关系建立的不合法，故不应得到法律支持。所以，申诉人的申诉请求也不应受到法律的保护。

题 12、答题：

(1)请结合《劳动合同法》对于订立无固定期限劳动合同的相关规定，分析厂方应当怎样处理张某的问题。

根据《劳动合同法》有关规定，张某的情况不符合订立无固定期限劳动合同的条件，因此，厂方应安抚并向张某解释此有关规定，如未发现张某有其它违反《劳动合同法》规定的，应及时与其续签劳动合同，并鼓励其继续努力工作，待其符合订立无固定期限劳动合同的条件后厂方会优先考虑满足其要求。

依据：

有下述法定情形之一，劳动者只要提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

①劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

②用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

③连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的；

④用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

(2)在贯彻《劳动合同法》的过程中，为提高人力资源配置的效率，企业应在人力资源规划、招聘方面注意哪些问题?

答：1）企业按照内外部环境的变化，采取不同的人员管理措施以实现企业内部人员的最佳配置。

a.企业的人员配置计划要根据企业的发展战略来编制;

b. 企业的人员配置计划要结合企业的工作岗位分析做制作的工作说明书的情况来编制。

c. 企业的人员配置计划要结合企业的工作岗位分析做制作的企业人力资源盘点的情况来编制。

2）企业在员工素质测评时应注意人岗匹配的原理及岗位胜任特征。

a.基于岗位胜任特征模型的人员招聘机制建立在企业发展愿景、企业价值观和工作分析评价的基础之上，注重人员、员工与企业之间的动态匹配;

b.所招聘到的员工是能胜任该岗位工作的人员，员工与企业之间所确立的关系，是兼顾劳动契约和心理契约的双重契约关系。

题 13、参考分析

（1） 该企业在和新员工签订劳动合同时，应注意哪些问题？（8 分）

应该注意以下问题：

① 注意保证签订劳动合同的必备条款。（2 分）

主要包括：劳动合同当事人，劳动合同期限，工作内容和工作地点，工作时间和休息休假，劳动报酬，社会保险，劳动保护、劳动条件和职业危害防护。

② 注意依法约定试用期和服务期的权利。（2 分）

《劳动合同法》规定：用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者服务期间的劳动报酬。

为了防止有些用人单位滥用试用期，《劳动合同法》规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。劳动者试用期间的工资不得低于本单位相同岗位最低工资或者劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

③ 注意依法约定竞业限制的权利。（2 分）

即在劳动关系结束后，要求特定的劳动者在法定时间内继续保守原用人单位的商业秘密及与知识产权相关的保密事项。

竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，负有保密义务的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过两年。

④ 注意尊重劳动者知情权的义务。（1 分）

《劳动合同法》规定用人单位招用劳动者 时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。

⑤ 注意在招用劳动者时不得扣押劳动者的证件和收取财物。（1 分）

《劳动合同法》规定：“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”并规定了相应的法律责任。

(2)该企业技术主管张某的劳动合同及报酬问题应当如何解决？(8 分)

答：解决如下：

① 调查原因（2 分）

a.调查内容：效率、公平、合法。其中公平为主，如通过员工薪酬总水平、员工基本薪资、员工绩效工资与激励工资，来调查对外、对内、对员工的公平。

b.调查方法：如：诊断法、满意度调查、招聘结果调查、骨干员工流失率调查。

c.调查归因：（正式）：薪酬并不是留住员工的最根本条件。在现实条件下，企业员工跳槽更多的是看重新岗位的工作内容更有意义、晋升机会更多、工作时间更有弹性、上司更支持员工工作，以及拥有更好的工作环境等。（非正式）：非工作影响因素及其对工作行为的影响。（企业战略薪酬设计）：战略、制度、技术层面看。（岗位竞争理论）影响企业获得劳动力的其他因素还有很多。如工作之间流动的地理障碍、工会的要求、职位空缺信息的不对称、工作风险大小和失业率也对劳动力市场状况产生影响。

d. 扩大调查：人力资本投资是多方面的：有形支出，又称为直接支出、实际支出；无形支出，又称为机会成本；心理损失，又称为精神成本、心理成本。

② 情况判断（2 分）

a. 从信号量理论理论：此类员工属于物质型，薪酬水平对物质型的应聘者非常重要，

b. 从薪酬的交易模型：此类人员属于高薪高责任的宗教式。

c. 从企业薪酬水平的控制关系到两个基本目标：一般来说，薪酬水平高于市场水平，对企业急需的各类人才，特别对中高级人才的吸纳和维系能力就强；反之，企业对各类人才的吸纳和维系能力就弱，就难以占领劳动力市场的制高点。

d.从薪酬策略：领先型薪酬策略强调高薪用人，突出高回报，以高于市场竞争对手的薪酬水平增强企业薪酬的竞争力。领先型薪酬策略能最大限度地发挥组织吸纳和留住员工的能力，同时，把员工对薪酬的不满意度减低到最低水平。

③ 解决办法（2 分）

a. 从薪酬政策和策略：

1、研发人员的薪酬着眼于对外具有竞争性，薪酬取决于市场的供需情；

2、市场供应不足，研发人员的薪酬可能较一般工程人员的薪酬要高；

3、特别在激励措施上，对于产品开发成功时，可酌情给予产品开发奖金，或者根据贡献的效率增幅给予一定的利润分享，以期鼓励其自身价值的体现，又能影响这部分人的团队效应的馈赠，激发其潜能智慧在企业中的充分发挥。

b.从薪资模式：此类人员属于**新产品开发的专业技术人员**，应该采用“**较高的工资加科技成果转化提成制**”薪资模式。

c.从增加薪资模式结构：同时，采用“科研项目工资制”和“股权激励”。

d.从具体工资方案：方案的要点是：①高薪制，劳动者付出越多，薪酬就越高；②采取激励工资的辅助形式，利益共享而不用分担风险；③鼓励参与管理，充分授权，信息共享，实现内部晋升制，保持工作稳定；④重视员工培训，加强员工技能开发等。

④ 解决方式：（2 分）

a.双方协商：因为张某已在企业服务十年，企业可以向张某提出在合同期满后签订无固定期限劳动合同，建立长期稳定的劳动关系，对双方都有利。

b.可以按照企业规定适当加薪，也可以全面考核评价张某，给予适当晋升，如从主管晋升至经理，或者对于工作满十年的给予一定奖励。但不是无原则的一次性高额加薪。

c.如果张某不同意公司安排，坚持要求高额加薪，则有威胁公司意图。合同期满后不再续约，但是企业提醒他有关竞业限制的规定，希望他三思后行。如果违反，公司会保留追究其法律责任的权利。如果不再从事本行业，则他在到其他公司薪酬上没有明显的优势。

d.坚持有理有理有情有法的原则，站在张某的立场上为其充分考虑利害得失，并充分征求对于公司的意见甚至于要求，争取其能够留在公司继续工作。具体坚持原则：人力资本投资补偿与回报原则、高产出高报酬的原则、反映科技人才稀缺性的原则、竞争力优先的原则、尊重知识、尊重人才的原则。

（3）该企业的技术型员工适合采用哪种职业生涯路径？这种职业生涯路径对企业的益处是什么？（4 分）

答：

① 该企业技术型员工适合采用双重职业路径。（1 分）

② 1、双重职业路径设计有利于鼓舞和激励在工程、技术、财务、市场等领域中的贡献者。

2、实现双重职业路径能够保证组织既聘请到具有高技能的管理者，又雇用到具有高技能的专业技术人员。

题 14、工会在应对突发事件中，必须坚持以职工为本，站在职工的立场上，从社会稳定的大局出发，围绕着维护和发展劳动者合法权益，来制定应急策略，开展应急活动，促进突发事件妥善解决。

工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求，企业、事业单位应当予以满足。工会协助企业、事业单位做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。

题 15、评分标准：（**标准格式**）

（1）这是一起双方当事人因是否存在劳动关系，能否订立无固定期限劳动合同等引发的劳动争议案件；（2 分）

（2）根据我国劳动法律法规，劳动争议仲裁机构应裁决双方当事人劳动关系存续，物流公司应安排张先生继续工作，并补签无固定期限劳动合同。　　（3 分）

主要理据是：

（3）张先生与物流公司虽然只签订了为期一年的临时聘用合同，合同到期后，张先生继续在公司的分公司工作，工资由分公司发放，工作由分公司安排，直至 2008 年 12 月 31 日不准张先生上班时止。分公司不具备法人资格，但作为该公司的下属单位，故其用工行为的法律后果应由物流公司来承担，即张先生与物流公司存在着事实劳动关系。因此，张先生主张与物流公司存在劳动关系的诉求，符合法律规定，应予支持。（2 分）

（4）2008 年 12 月 31 日物流公司在张先生未出现法定可以解除、终止劳动关系的情形下，无理由终止与张先生的劳动关系，属于违法终止劳动关系，张先生要求恢复劳动关系的请求，符合法律规定，应予支持。（2 分）

（5）张先生于 1999 年 1 月即到物流公司下属部门工作，其虽于 2000 年 6 月被“清退”过一次，但双方实际并未中断劳动关系，张先生仍在该公司工作，故张先生的工作年限应当连续计算。至 2009 年 1 月张先生申请仲裁时止，张先生的连续工作年限达到了 10 年，此时其提出签订无固定期限劳动合同的要求，完全符合《劳动合同法》（第十

四条）的规定，故应裁决双方补签无固定期限劳动合同。　　（3分）

（6）根据我国《劳动合同法》的相关规定，仲裁机构还应做出如下裁决：

①物流公司应为张先生补缴自1999年元月1日至裁决日的基本养老保险费用，其中应由张先生个人负担的部分由其个人承担，并从继续工作之日为张先生按规定缴纳失业保险、工伤保险、医疗保险费用；（3分）

②双方当事人自1999年1月的第一份劳动合同到期后，未再订立过书面劳动合同，按照《劳动合同法》的有关规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。该法自2008年1月1日开始实施，也就是说2008年的1月期满后该公司就符合了超过一个月未与张先生订立书面劳动合同的情形，因此应裁决该公司支付张先生11个月的双倍工资差额部分。（3分）

16、参考分析

（1）该公司采用了弹性工作制，有利于降低缺勤率，提高生产率，减少加班费用开支，减轻工人对管理人员的敌意，从而增加员工的工作满意度，减少压力的产生。

（2）弹性工作制满足了员工生理和人际关系的需求。

从组织角度来看，压力管理主要是为被管理者营造一个能充分调动员工积极性的适度压力的工作环境，避免导致紧张的过度压力产生。管理者可从工作任务和角色需求以及生理和人际关系需求方面来满足员工的各种需求，从而消除紧张情绪，提高工作绩效。

（3）奖励机制，有利于提高员工的参与性与主动性，可为公司出谋献策，从而提高公司收益。

17、评分标准：　（标准格式）

（1）本案是因劳动者个人违反关于竞业限制的专项协议而引发劳动争议案件，它涉及到如何约定竞业限制条款才合法有效的问题。　　（3分）

（2）为维护企业的合法权益，保护企业的商业秘密，我国法律制定了关于竞业禁止的法律规定。例如，根据《劳动合同法》第二十三条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。用人单位亦可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。　　（3分）

（3）用人单位与劳动者在约定相关协议条款时，必须要明确什么是企业的商业秘密，竞业限制的范围、地域和期限，但不得违反法律法规的规定。　　（3分）

（4）根据竞业禁止的法律规定，劳动者在解除或终止劳动关系后，在约定的竞业禁止期间内，不能利用自己在原单位获取技术或信息的优势，进行有报酬的劳动。竞业禁止这种对劳动者权利的限制，必然使其在竞业禁止期间的收入减少，生活质量下降。为此，根据公平公正的法律原则，对负有保密义务的劳动者，用人单位在与其约定竞业限制条款时，在竞业限制期限内应当按月给予劳动者经济补偿。（3分）

（5）在甲印刷公司和张先生签订的协议中，只约定了张先生违反约定后的违约金，未同时约定在终止劳动关系后，甲印刷公司应向张先生支付经济补偿的条款，其约定有失公平，于法无据。（3分）

（6）在本案中，甲印刷公司一方面对张先生提出竞业禁止的要求，另一方面又没有对张先生给予相应的经济补偿，显然违背了法律规定的权利与义务相统一的原则。由此，可以认定2008年1月甲印刷公司与张先生签订的专项协议中有关竞业限制的相关条款不具法律效力，对张先生没有约束力，即甲印刷公司要求张先生赔偿违约金10万元的仲裁请求，仲裁委员会可以不予支持。　　（3分）

18、评分标准：

酒店作为实际用工的单位，在对被派遣员工进行管理时，应当严格遵守我国《劳动合同法》以及相关劳务派遣的法律法规，并从以下几个方面入手，做好被派遣员工的管理工作：

①应当认真执行我国劳动法律法规，维护法律赋予被派遣员工的一切权益。　　（1分）

执行国家有关劳动保护、安全卫生标准；　　（1分）

为被派遣员工提供相应的工作条件和劳动保护；　　（1分）

被派遣员工有权在派遣公司或酒店依法参加或组织工会。　　（1分）

②告知员工劳务派遣协议内容、所承担岗位的要求和报酬等相关信息。　　（2分）

应及时将工作岗位的各种相关信息及时告知被派遣劳动者；　　（1分）

包括酒店规章制度、岗位工作标准、工作内容、生产安全、工作禁忌、工作要求以及劳动报酬方面的规章制度等。　　（1分）

③同岗同工同酬，被派遣员工与同类岗位员工享受同等报酬和福利待遇。　　（2分）

如果被派遣员工延长工作时间，应向其支付加班费；　　（1分）

其他员工享有的绩效奖金和相关福利待遇，被派遣员工也有权享有。　　（1分）

④针对被派遣员工定期或不定期进行岗位培训。　　（2分）

⑤依法实行正常工资调整机制。　　（2分）

⑥不得再次将被派遣员工转移指派到其他用人单位去工作。　　（2分）

19、参考分析

第一条：劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月。

应修改为：劳动合同期限为两年，从2013年12月15日至2015年12月14日止。其中试用期为二个月，至2014年2月14日止。

第二条：劳动合同的必备条款：劳动合同当事人、期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护。

应修改为：乙方担任网络管理员工作，工作地点为甲方某一分公司，甲方可根据业务需要，双方协商一致的基础上，调往其他分公司。

第三条：劳动者试用期间的工资不得低于本单位相同岗位最低工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

劳动报酬是劳动合同中必备条款，劳动报酬约定不明，加班工资，休息日加班可以用补休代替加班费。企业决定权，员工无选择权。法定节假日不可以用补休代替加班费。必须给加班费。（劳动法44条第3项规定应支付不低于300%的工资报酬，不得安排补休）

应修改为：乙方每天工作8小时，每周工作4小时，甲方为乙方提供5000元/月的工资报酬，其中包括基本工资为　元、绩效工资　元、法定节假日加班工资按照规定计算，试用期工资按照岗位工资的80%发放。

第四条：甲方规定乙方不能在一个月内超过10天病假，且不发放10天以上病假工资是违背劳动法关于病假及医疗期的规定：

病假：不能长期请病假。

1.医疗期：不能解除劳动合同，医疗期=3-24个月　可累计计算

2.医疗期内医疗终结：（原岗位、新岗位）进行劳动能力签订

医疗期日工资=最低工资标准×80%÷21.75天

因此超过30天，甲方有权单方面解除劳动合同的行为也是违反劳动法的行为。

应修改为：甲乙双方按照国家规定参加社会保险，甲方为乙方办理有关 社会保险手续，并承担相应社会保险义务，乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴，乙方患病或非因公负伤的医疗待遇按照国家有关规定执行。若乙方在在医疗期内，按照医疗期内给付医疗期工资，若医疗期已满，按照相关规定，甲方有权解除劳动合同。

企业经营形式不好，企业可以进行经济性裁员：劳动法 第四十一条规定有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的（①亏损：停产、半停产；②欠发工资6个月以上；③拖欠社会保险；④停止招工、停止加班加点；⑤法院确认财务报表；⑥人力资源及时向主管部门提出认定请求）；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。按照劳动法的相关规定给予经济补偿金。

应改为：合同生效后，甲乙双方无正当理由不得提前解除劳动合同。任何一方解除劳动合同，须提前30天通知对方。若甲方因经营状况不佳，需要裁员时，可提前30天通知乙方，解除劳动合同，按照劳动法相关支付经济补偿金。

20、【解析】:

本案是一起非常特殊而又具有代表性的工伤复发赔偿纠纷案件，牵涉到多个法律问题。

1.当事人双方签署赔偿协议并解除劳动关系后，面对新发生的争议如何界定该赔偿协议的性质。

（1）《工伤保险条例》规定，十级工伤可以解除劳动关系，但用人单位需给予劳动者经济补偿。据此，吕某根据该赔偿协议拿到了相应的补偿，这是符合法律规定的，体现了意思自治的原则，该赔偿协议应该是有效的。

（2）按常理，吕某拿到补偿、交回工伤证、双方解除关系，该赔偿协议已经得到完全的履行，双方之间的纠纷应到此为止。

2.吕某的伤情在两年后发生了变化，其伤残等级提高到七级。

（1）双方签订的赔偿协议的前提条件发生了根本性改变，相较不同伤残等级所应享受的待遇，原赔偿协议明显存在缺陷，失去了客观存在的基础。

（2）由于吕某享受的赔偿低于国家法定标准，故原赔偿协议由有效转为无效，俱乐部也因此不能免除赔偿责任。

3.双方解除劳动关系后旧伤复发，吕某能否得到赔偿。

（1）依〈工伤保险条例〉规定：经劳动能力鉴定委员会复查鉴定，工伤职工伤残等级、生活费自理障碍等级发生变化的，自作出劳动能力鉴定结论次月起，其伤残津贴、生活护理费作相应的调整。

（2）尽管该规定是在双方存在劳动关系的前提下作出的，但从立法的目的、立法的宗旨去认识，不应生搬套用法律规定，应遵从凡工伤者应得到救济的原则。

4.吕某旧伤复发适用的赔偿标准。

（1）因双方已经不存在劳动关系，适用吕某初次鉴定时的标准更加客观公平。理由是吕某重新要求俱乐部赔偿，也是基于双方原有的劳动关系，既然双方曾就该问题达成过协议，只是赔偿的前提发生了变化，那么，工伤赔偿的标准应当按照原赔偿协议的标准予以确定。

（2）它再次体现了司法的公平与正义。

21、分析：

本节案例争议的焦点是：①劳务派遣单位的解除行为是否合法；②贾女士要求恢复劳动关系的请求是否合法；

③劳务派遣单位安排贾女士转到证券公司工作的行为是否合法；④劳务派遣单位与用工单位的相关责任应如何承担。

首先，关于劳务派遣单位解除劳动合同的行为是否合法的问题。根据我国《劳动合同法》第四十条和第六十五条第二款的相关规定，如果被派遣劳动者多次出现（本案为前后共2次）被考核不合格的情形时，用工单位可以将该被派遣劳动者退回劳务派遣单位，由劳务派遣单位依法解除劳动合同。在本案中，贾女士被用工单位退回后，劳务派遣单位可以在支付其1个月代通知金和对应工龄经济补偿金的前提下，依法解除劳动合同。

其次，关于贾女士提出恢复劳动关系的请求是否合法的问题。尽管劳务派遣单位解除劳动合同在先，贾女士发现自己当时怀孕在后，但是依据《劳动合同法》第四十二条的规定，作为用人单位的劳务派遣单位，不能以被派遣劳动者不能胜任工作为由，实施非过错性解除。所以，当贾女士能够有效证明在劳务派遣单位解除劳动合同之前（2008年10月17日）自己已经怀孕时，劳务派遣单位应恢复其劳动关系，并依法补付贾女士因解除合同行为而造成的其工资收入损失。

再次，关于劳务派遣单位安排贾女士转到证券公司工作的行为是否合法的问题。由于事后得知贾女士在被解除劳动合同之前处于法定“三期”，所以劳务派遣单位恢复了与贾女士的劳动关系。但是在此之前，劳务派遣单位已经向用工单位补派了另一名劳务派遣工，该劳务派遣工已经能够胜任本岗位工作，此时如果再让贾女士回原岗位工作，则不尽合理。因此，从劳动关系的稳定性以及公平合理等多方面考虑，鉴于贾女士两次考核均不合格的情况，此时劳务派遣单位应视具体情况另行安排其到其他岗位上工作。

总之，劳务派遣单位将贾女士转派至证券公司相似工作和相同待遇的岗位工作，应当认为具有相应的合理性和合法性。

最后，关于劳务派遣单位与用工单位的相关责任如何承担的问题。这里需要提及一个时间界限的细节问题，用工单位于10月15日将贾女士退回劳务派遣单位，而贾女士于10月16日怀孕，劳务派遣单位于10月17日解除贾女士的劳动合同。也就是说，在被用工单位退回之前，贾女士尚未怀孕，如此时劳务派遣单位便解除劳动合同，则无后面恢复劳动合同的可能。

在此种情形下，要看劳务派遣单位与用工单位之间的劳务派遣协议的约定。如果劳务派遣单位没有依约及时处理导致后续责任负担，则按照约定进行责任分担；如果劳务派遣单位是依约在约定的时限内作出解除行为的，则依照约定处理或在无约定的情形下由双方共同承担相应责任。

22、简析：

本案中，金先生与某公司签订了保守商业秘密的竞业限制协议，当事人双方应当依照约定履行协议；某公司如果放弃要求金先生遵守竞业限制协议，应当提前一个月通知金先生；某公司在未通知金先生不再履行竞业限制协议之前，金先生可以要求某公司支付经济补偿金；当然，金先生也可以在要求支付经济补偿金而某公司仍不支付的情况下解除竞业限制协议；现金先生并未提出解除竞业限制协议而是要求某公司支付经济补偿金，则劳动争议处理机构可以依据规定裁定某公司先支付金先生已经遵守竞业限制协议半年期间的经济补偿金，基于某公司在金先生再次要求支付经济补偿金时已作了“不必遵守竞业限制协议”的意思表示，因此，劳动争议处理机构还可以依据规定裁定某公司承担未提前一个月通知金先生的赔偿责任。

23、**评分标准：**

(1)法律依据分析：

①李某的要求部分有法律依据。（2分）

②李某要求厂里一次性支付伤残补助金有法律依据。（2分）

③李某要求厂里支付异地安家费没有法律依据，因为李某本身是外地人员，不存在异地安家问题，因此他不能享受此待遇。（2分）

④李某要求一次性支付他抚恤金58万元没有法律依据。（2分）

(2)李某应享受的工伤致残待遇：

①因工负伤被鉴定为一至四级的，应退出生产工作岗位，终止劳动关系，发给工伤伤残抚恤证件。（3分）

②按月发给伤残抚恤金，李某为四级工伤，抚恤金标准为李某工资的75%。（3分）

③发给一次性伤残补助金，李某为四级工伤，可得到其18个月工资的伤残补助金。（3分）

④患病时按医疗保险有关规定执行，对其中由个人负担的部分遇有困难时，由工伤保险基金酌情补助。(3分)

24、**评分标准：每一项法规回答正确，得3分，分析正确，得2分，共15分。**

（1）劳动关系双方约定了竞业限制，但未约定相应补偿金的，若劳动者在离职后实际履行了竞业限制义务，则用人单位需按照不低于离职前12个月平均工资30%的标准向劳动者支付经济补偿。若上述标准低于所在地最低工资标准的，仍需按照最低工资标准支付（3分）。上述案件中虽然没有在合同中规定补偿金，但该公司应依法按照上述标准向张英支付竞业限制补偿金（2分）。

（2）当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，用人单位应当支付经济补偿（3分）。上述案件中，张英离职后，遵守了竞业限制的约定并未在有竞争关系的公司里任职，该公司在此期间应当支付张英经济补偿金（2分）。

（3）当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位

的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持（3分）。该公司已超过3个月未实际支付竞业限制补偿金，张英随后不遵守竞业限制约定，故双方已通过事实行为的方式宣告“竞业限制”条款解除，故该公司要求张英支付违反竞业限制约定的违约金，缺乏法律依据，不应得到支持（2分）。

25、评分标准

（1）（8分）：

1）在提出工伤认定申请时应当提交下列材料：①工伤认定申请表；②与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；③医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。（4分）

2）由于张先生与用人单位并没有签订劳动合同，所以他还应该提供与用人单位存在事实劳动关系的材料。认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：工资支付凭证或记录，用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件，劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录，考勤记录，其他劳动者的证言等。（2分）

3）职工发生事故伤害，所在单位应在事故伤害发生之日起30日内向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。用人单位未在规定时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合《工伤保险条例》规定的工伤认定等相关费用由用人单位负担。（2分）

（2）（12分）

1）《劳动合同法》第82条规定用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同（2分）；张某2014年6月年入职，至2015年2月已超过1个月，已和单位存在事实劳动关系，并有权要求单位支付双倍工资经济补偿（2分）。

2）《工伤保险条例》第十四条规定职工有在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，应当认定为工伤（2分）；张某是在上班途中发生非本人主要责任的交通事故，应当被认为是工伤（2分）。

3）根据《工伤保险条例》第六十二条规定，应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用（2分）。A公司未缴纳工伤保险，所有工伤赔偿金都应由单位按条例承担（2分）。

26、答题：

1、益处

①全球媒体和消费者越来越关注劳工问题时，有效地实施社会责任守则有利于保护和提升公司品牌，避免公司品牌因劳工标准问题受到损害；

②劳工标准及其原则包含在国家法规及国际公约之中，推行社会责任守则可以帮助公司及其商业伙伴更好地遵守法规，避免商业活动引起负面的法律诉讼；

③满足消费者的要求，避免消费者的抵制情绪；

④满足投资者的要求，因越来越多的投资者在购买公司股票前要进行深入地研究和筛选，避免投资那些直接或间接违反劳工标准的公司；

⑤由于美国和欧洲已经或即将建立对某些被认为普遍存在劳工问题的国家，如印尼、中国和巴拿马的贸易制裁制度，跨国公司在这些国家推行社会责任守则，可以避免受到贸易制裁；

⑥可以协助供应商改善劳动条件，提高管理水平，从而提高产品质量和生产效率，降低成本。

2、内容

①禁止使用童工

②禁止强迫劳动

③保证健康与安全

④维护结社自由和集体谈判权

⑤禁止歧视

⑥禁止惩戒性措施

⑦不能超过工作时间

⑧维持生活的工资

27、【劳务派遣问题】

本案中施某与A公司、某市外服公司三者之间的关系是最典型的劳务派遣关系。

在这种法律关系中，某市外服公司作为用人单位与施某签订劳动合同，施某与某市外服公司建立了劳动关系；某市外服公司与A公司签订了劳务派遣协议，将施某派遣至A公司工作，A公司对施某直接用工；施某基于某市外服公司的派遣为A公司提供劳动。三者之间的劳务派遣法律关系非常清晰。因此，外服公司将直接承担作为用人单位的法律责任。

劳务派遣涉及三种法律关系，即劳务派遣单位与被派遣劳动者之间的劳动合同关系、劳务派遣单位与用工单位之间的劳务派遣协议关系、用工单位与被派遣劳动者之间的劳动组织管理关系。

首先，劳务派遣单位与被派遣劳动者之间的劳动法律关系，适用于我国劳动法》《劳动合同法》等劳动法律法规。其具体内容包括：

(1)劳务派遣单位与被派遣劳动者之间签订劳动合同。劳务派遣单位支付劳动报酬、缴纳社会保险、办理工伤认定、解除和终止劳动关系。双方因履行劳动关系发生纠纷属于劳动争议纠纷，必须经过劳动仲裁前置程序。

(2)用工过程中出现违法行为给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

(3)劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；在被派遣劳动者无工作期间，劳务派遣单位应当按所在地人民政府规定的最低工资标准，按月支付其报酬。

其次，劳务派遣单位与用工单位之间的民事法律关系。适用于我国《民法通则》《合同法》等民事法律法规。其具体内容包括：

(1)劳务派遣单位与用工单位之间应订立劳务派遣协议，约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式及违约责任。

(2)双方的劳务派遣协议属于民事劳务派遣服务合同，并不确立劳动关系，如双方就劳务派遣协议发生纠纷，除自行协商和调解外，只能通过民事诉讼渠道解决。

(3)如劳务派遣单位与用工单位之间不按照法定的要求和程序进行劳务派遣，则劳务派遣是无效行为。被派遣劳动者和实际用工单位存在事实劳动关系。

最后，用工单位与被派遣劳动者之间的关系，是介于劳务关系和劳动关系之间的一种特殊劳动关系，它既具有正常劳动关系的特点，又具有民事劳务关系的特点，因此，它同样适用于我国《劳动法》《劳动合同法》等劳动法律法规。其具体内容包括：

(1)执行国家劳动标准，提供相应的劳动保护和劳动条件。

(2)告知劳动者其工作要求和劳动报酬。

(3)支付加班费、绩效奖金、提供与工作岗位相关的福利待遇。

(4)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

一般来说，法律没有强制用工单位一定要和被派遣劳动者签订书面协议，但从实务操作的角度而言，用工单位为了保障双方的合法权益，最好通过书面协议对双方的权利义务作出明确约定。但用工单位与被派遣劳动者签订的是一般的劳务合同而非劳动合同。

此外，为了保护用工单位的正当权益，用工单位也可以依法与被派遣劳动者签订培训协议、保密协议、竞业限制协议等。

新东方
教育培训中心
www.xdfpx.com