

第十三章 招用人员

第一节 用工形式

考点-1 用人单位自主用人权★

用人单位依法享有自主用人的权。在市场就业中，用人单位和劳动者双方在人力资源市场上平等的选择权都受到法律保护。从就业促进角度，保护好用人单位用人的合法权益，也有利于企业更多吸纳就业和稳定就业。

用人单位自主招用人员的途径：

1. 委托公共就业服务机构或职业中介机构；
2. 参加职业招聘洽谈会；
3. 委托报纸、广播、电视、互联网网站等大众传播媒介发布招聘信息；
4. 利用本企业场所、企业网站等自有途径发布招聘信。

考点-2 法定用工形式★

包括：

（一）劳动合同用工

由用人单位与劳动者直接建立劳动关系，实行国家规定的工作时间制度。

（二）劳务派遣用工

存在三方关系，即劳务派遣单位与用工单位之间通过订立劳务派遣协议，将由劳务派遣单位招用的劳动者派遣至用工单位工作。

（三）非全日制用工。

劳动者可以同时与一个以上用人单位建立劳动关系，但在每个用人单位的工作时间每周都不能超过 24 小时。

《工伤保险条例》第四十三条规定：职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。目前，国家没有规范借调职工方面的规定。

考点-3 特殊人员的使用★

（一）超龄人员

已经超过国家规定的退休年龄的人员。

1. 已享受了基本养老保险待遇或退休待遇的人员——劳务关系
2. 已经超过国家规定的退休年龄但未能享受以上待遇的人员——劳动关系，属于《劳动法》调整范围。
3. 超过法定退休年龄的进城务工农民——劳动关系

（二）在校学生

1. 不以就业为目的，只是利用课余时间参加短期或不定期劳务工作以获取一定劳务报酬的情况，一般不按建立劳动关系处理。
2. 按照实习相关规定，经由学校安排、通过签订实习协议到企事业单位参加社会实践，不受劳动法律调整。

第二节 招聘与录用

考点-4 招聘★★

（一）用人单位的义务

- （1）用人单位招用人员，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件；
- （2）用人单位招用人员时，应当依法如实告知劳动者有关工作的各类信息；

- (3) 及时反馈是否录用的情况；
- (4) 对劳动者的个人资料予以保密
- (5) 依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

(6) 用人单位应当建立职工名册备查。

(7) 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，劳动报酬不明确的，按集体合同规定或未规定的，实行同工同酬。

(二) 用人单位招用人员的禁止行为

- (1) 提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告。
- (2) 扣押被录用人员的居民身份证和其他证件。
- (3) 要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。
- (4) 招用未满 16 周岁的未成年人及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员。
- (5) 招用无合法身份证件的人员。

(6) 以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

(7) 用人单位不得以诋毁其他用人单位信誉、商业贿赂等不正当手段招聘人员。

考点-5 就业登记★

国家建立就业登记制度。通过对劳动者就业实行登记，加强就业管理，掌握人力资源市场的基本情况，有利于维护劳动者的权益，及时调整促进就业的政策措施。

(1) 劳动者被用人单位招用的，由用人单位为劳动者办理就业登记。用人单位招用劳动者应当于录用之日起 30 日内办理就业登记手续。

(2) 劳动者从事个体经营或灵活就业的，由本人在街道、乡镇公共就业服务机构办理就业登记。

第三节 劳动合同订立

考点-6 劳动合同的概念、法律特征★

(一) 概念

劳动合同是劳动关系双方当事人依法约定的明确双方权利和义务的协议。

(二) 劳动合同法律特征

(1) 劳动合同的当事人必须一方是企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织或事业单位、国家机关、社会团体，另一方是劳动者本人。

(2) 劳动合同是双方当事人在平等自愿、协商一致的基础上达成的协议，双方当事人的法律地位是平等的。

(3) 劳动合同当事人在职责上具有从属关系。

(4) 劳动合同的内容涉及劳动者完成再生产的过程。

考点-7 劳动合同订立的原则★★

原则	内容
合法原则	合法是指订立劳动合同的行为不得与法律、行政法规相抵触。
公平原则	公平指在劳动合同订立过程及劳动合同内容的确定上应当体现公平
平等自愿原则	平等指用人单位和劳动者在签订劳动合同时法律地位上的平等。自愿指订立劳动合同完全是出自于双方当事人自己的真实意志

协商一致原则	劳动合同的内容或各项条款，在法律、法规允许的范围内，由双方当事人共同讨论、协商，在取得完全一致的意思表示后确定
诚实信用原则	用人单位与劳动者在订立劳动合同中，应当真实地提供相关信息，互相如实陈述有关情况，不得以欺骗或诱导的方式，使对方违背自己的真实意思而签订劳动合同。有欺诈行为签订的劳动合同，受损害的一方有权解除劳动合同

考点-8 劳动合同的内容★★

分类	内容
必备条款	<p>①用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；②劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；③劳动合同期限；④工作内容和工作地点；⑤工作时间和休息休假；⑥劳动报酬；⑦社会保险；⑧劳动保护、劳动条件和职业危害防护；⑨法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。</p> <p>《劳动法》规定的劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任等内容不再是劳动合同的必备条款</p>
约定事项	劳动合同除必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险、福利待遇等其他事项。但用人单位与劳动者不得在法定劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件

分类	内容
合同期限	<p>劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或同意续订、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：</p> <p>①劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的。连续工作满 10 年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括《劳动合同法》施行前的工作年限。</p> <p>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 10 年且距法定退休年龄不足 10 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。</p> <p>以完成一定工作任务为期限，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同</p>

分类	内容
试用期	<p>同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。</p> <p>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；</p> <p>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。</p> <p>但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</p>

	<p>同期限。</p> <p>劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80%或者不得低于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。</p>
--	--

考点-9 订立劳动合同的时间★★

《劳动合同法》规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。**已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的**，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，**劳动关系自用工之日起建立。**”

《劳动合同法实施条例》对订立劳动合同的时间分三种情形予以明确规定：

三种情形：

三种情形	内容
第一种情形	自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无须向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬

三种情形	内容
第二种情形	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，应当依照《劳动合同法》第八十二条规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照《劳动合同法》第四十七条规定支付经济补偿。其中，用人单位向劳动者每月支付两倍工资的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
第三种情形	用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照《劳动合同法》第八十二条规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同

