

第十三章 招用人员

本章分值

年度	单选题	多选题	案例分析题
2017年	1题 1分	2题 2分	--
2018年	2题 2分	1题 2分	4题 8分
2019年	4题 4分	1题 2分	----
2020年	4题 4分	1题 2分	--
2022年补	3题 3分	1题 2分	4题 8分

本章知识结构



知识点

用人单位自主用人权★

第一节 用工形式

用人单位依法享有**自主用人**的权利。用人单位自主用人权也体现在自主决定招用人员的方式。

用人单位自主招用人员的**途径**主要有：

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



知识点

法定用工形式☆☆

《劳动合同法》第 66 条规定，**劳动合同用工是我国的企业基本用工形式，劳务派遣用工是补充形式。**

《劳动合同法》规定的用工形式包括：

(1) **劳动合同用工，又称全日制用工。**

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。

(2) **劳务派遣用工。**

用工形式存在三方关系，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。

(3) **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**。

(4) 《工伤保险条例》规定了另一种用工形式。

《工伤保险条例》第 43 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。

【例题·单选】关于用工形式的表述，错误的是（ ）。

- A. 劳务派遣和劳动合同用工是我国的基本用工形式
- B. 非全日制用工的劳动者，可以同时与一个以上用人单位建立劳动关系
- C. 非全日制用工劳动者在每个用人单位的工作时间每周不得超过 36 小时
- D. 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

【答案】C

【解析】非全日制用工。这种用工形式中，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。

【例题·多选】以下关于法定用工形式，说法正确的是（ ）。

- A. 劳务派遣用工存在三方关系
- B. 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月都不能超过 24 小时
- C. 国家目前已有规范借调职工方面的规定
- D. 借调期间受到工伤事故伤害的，由借调单位承担工伤保险责任
- E. 劳动合同用工又称全日制用工

【答案】AE

【解析】本题考查用工形式，B 选项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；C 和 D 选项，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



知识点

特殊人员的使用☆☆

(1) 超龄人员：指已经超过国家规定的退休年龄的人员。

1) 已经超过国家规定的退休年龄并享受了基本养老保险待遇或退休待遇的人员。用人单位使用这类人员，双方建立的是劳动关系还是劳务关系。目前在司法实践方面已有相应规定。

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（一）》第三十二条规定，用人单位与其招用的已经依法享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

2) 已经超过国家规定的退休年龄未能享受基本养老保险待遇或退休待遇的人员。引申理解上述司法解释，用人单位使用已达到法定退休年龄，但未开始依法享受基本养老保险待遇的人员，双方的关系应为劳动关系，属于《劳动法》调整范围。

超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡，应当适用《工伤保险条例》，进行工伤认定。而且与用人单位之间产生争议也要按形成了劳动关系处理。

(2) 在校学生

劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》规定：在校生利用业余时间勤工助学不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

在实践中，有两种情况不依照劳动法律调整：

(1) 在校生不以就业为目的，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) 在校生按照实习相关规定，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。



知识点

招聘☆

第二节 招聘与录用

规范用人单位招聘劳动者和劳动者应聘的法律规定主要有《就业促进法》《劳动合同法》等。

(一) 用人单位的义务

(1) 向劳动者提供**平等的就业机会和公平的就业条件**。

(2) **依法如实告知**劳动者有关工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬及劳动者要求了解的其他情况。

(3) 及时向劳动者反馈是否录用的情况。

(4) 对劳动者的**个人资料予以保密**。公开劳动者的个人资料信息和使用劳动者的技术、智力成果，须经劳动者本人书面同意。

(5) 应当依法对**少数民族劳动者**给予适当照顾。

(6) 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**，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，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。

【例题·单选】以下用人单位可以做的是（ ）。

- A. 招用 16 周岁以上的人入职
- B. 公开劳动者的个人资料信息和使用劳动者的技术、智力成果之时，需经本人书面或者口头同意
- C. 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，实行同工同酬
- D. 建议劳动者提供担保

【答案】A

【解析】本题考查用人单位招用人员的禁止行为；共计 7 项，BCD 都属于。

【例题·单选】关于用人单位招用人员的说法，错误的是（ ）。

- A. 用人单位招用人员时不得发布虚假招聘广告
- B. 用人单位可以要求被录用人员提供担保
- C. 用人单位不得扣押被录用人员的居民身份证
- D. 用人单位招用人员时应当向劳动者提供平等的就业机会

【答案】B

【解析】本题考查用人单位招用人员。用人单位招用人员的禁止行为包括要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物，选项 B 错误。

(三) 劳动者的义务

《劳动合同法》第九条规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，**劳动者应当如实说明**。

(四) 从事特殊工种劳动者的招用

用人单位招用从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，应当依法招用持相应**工种职业资格证书**的人员；招用未持证人员的，须组织岗前培训，取得职业资格证书后方可上岗。

知识点

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，应当到当地**公共就业服务机构备案**，并于录用之日起**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。

【例题·单选】用人单位招用劳动者，应当到当地（ ）备案，为劳动者办理就业登记手续。

- A. 社会保险经办机构
- B. 公共就业服务机构
- C. 工会
- D. 劳动争议仲裁委员会

【答案】B

【解析】用人单位招用劳动者，应当到当地公共就业服务机构备案，为劳动者办理就业登记手续。具体规定是，用人单位招用人员后，应当于录用之日起30日内办理登记手续。

【例题·单选】用人单位招用人员后，应当自录用之日起（ ）日内到当地公共就业服务机构办理就业登记。

- A. 7
- B. 15
- C. 30
- D. 60

【答案】C

【解析】用人单位招用劳动者，应当到当地公共就业服务机构备案。用人单位招用人员后，应当于录用之日起30日内到当地公共就业服务机构办理就业登记。

知识点

录用条件★

根据《劳动合同法》第三十九条规定，**劳动者在试用期间被证明不符合录用条件**，用人单位可以解除**劳动合同**。现行劳动法律没有对录用条件作出界定。实践中，录用条件是用人单位对所要聘用的劳动者提出的学历、工作经历、技能水平等适应岗位需要的基本要求。录用条件应当包括资质条件、工作能力条件及职业道德条件等方面的内容。

录用条件的设定是试用期解除劳动合同的关键，如果用人单位以不符合录用条件为由解除与劳动者的劳

动合同，那么应事先规定明确的录用条件，而且要让劳动者知晓。



知识点

职工名册★

《劳动合同法》第七条规定，“用人单位应当建立职工名册备查”。

《劳动合同法实施条例》第八条规定，“劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。”

【例题·多选】国家规定的用人单位职工名册的内容须包括劳动者的（ ）。

- A. 学历证书号码
- B. 联系方式
- C. 用工起始时间
- D. 家庭成员信息
- E. 劳动合同期限

【答案】BCE

【解析】用人单位应当建立职工名册备查。职工名册应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

【例题·多选】关于职工名册的说法，正确的是（ ）。

- A. 用人单位应当建立职工名册备查
- B. 用人单位应当将职工名册报劳动行政部门备案
- C. 职工名册与劳动合同具有同等效力
- D. 职工名册应记载劳动者姓名、联系方式、劳动合同期限等内容
- E. 职工名册由用人单位工会保存

【答案】AD

【解析】本题考查职工名册。职工名册应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。工起始时间、劳动合同期限等内容。”