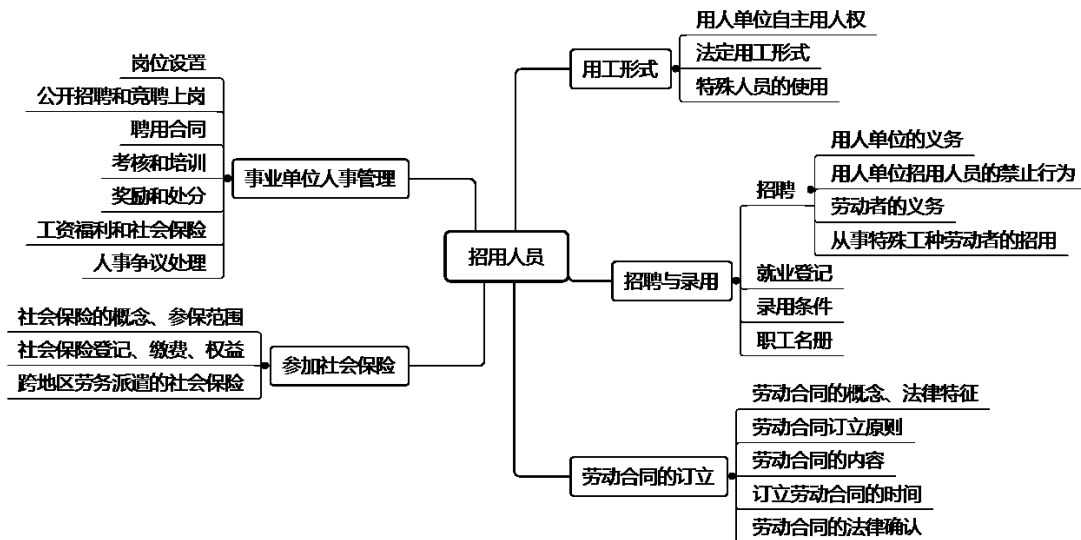


第十三章 招用人员

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4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
2023年	2题2分	2题4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★★

第一节 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。

【真题·2018 单选】关于用工形式的表述，说法不正确的是（ ）。

- 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】本题考查法定用工形式。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。

【真题·2011/2017·单·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★★

第一节 用工形式

（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，不受劳动法调整。