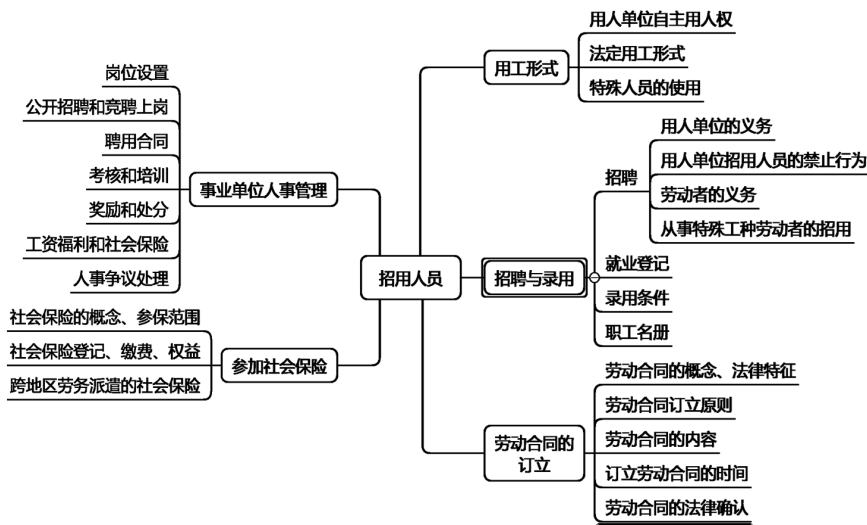


第三章 招用人员

本章分值

年度	单选题	多选题	案例分析题
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	--
2024 年	5 题 5 分	1 题 2 分	--
2025 年	3 题 3 分	1 题 2 分	3 题 6 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★★

《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·2018/2025 年·单选】关于用工形式的表述，说法不正确的是（ ）。

- A. 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·2011/2017/2025 年·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★★

（1）超龄人员：指已经超过国家规定的退休年龄的人员。

《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的，应否适用〈工伤保险条例〉请示的答复》规定：用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民，在工作时间内因工作原因伤亡的，应当适用《工伤保险条例》的有关规定**进行工伤认定**。

被用人单位聘用的**务工农民**，即使其超过法定退休年龄，其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。

注意：如果在校学生**以获取劳动报酬为主要目的**，符合《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》规定的条件，就有可能被认定为**双方存在劳动关系**。