

第3章 招用人员

本章主要考点：

- 用工形式
- 招聘与录用
- 劳动合同的概念、特征、原则
- 劳动合同的内容
- 订立劳动合同的时间
- 参加社会保险
- 事业单位的人事管理

考点：用工形式

【经典题·单选】《劳动合同法》规定的用工形式不包括（ ）。

- A. 劳动合同用工
- B. 劳务派遣用工
- C. 自主用工
- D. 非全日制用工

答案：C

解析：本题考查法定用工形式。《中华人民共和国劳动合同法》规定的用工形式包括：（1）劳动合同用工。（2）劳务派遣用工。（3）非全日制用工。

【举一反三·单选】（ ）是我国企业的基本用工形式。

- A. 劳动合同用工
- B. 借调用工
- C. 非全日用工/平台共享用工
- D. 劳动派遣用工

答案：A

解析：劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。

【经典题·单选】关于法定用工形式的表述，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

时间每月都不能超过 24 小时

C. 国家目前已有系统地规范借调职工方面的规定

D. 职工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

答案：A

解析：本题考查法定用工形式。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。非全日制用工形式中，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。故 B 错误。目前，国家还没有系统地规范借调职工方面的规定。故 C 错误。《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。故 D 错误。

【举一反三·单选】职工在甲单位工作，期间被借调到另一单位，在借调单位发生事故伤害，由（ ）承担工伤保险责任。

A. 甲单位

B. 借调单位

C. 职工承担

D. 甲单位与借调单位各承担一半责任

答案：A

解析：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。

【经典题·单选】下列选项中，可以同用人单位建立劳动关系的是（ ）。

A. 刚参加工作的大学毕业生

B. 利用业余时间勤工俭学的在校学生

C. 实习生

D. 家庭聘请的小时工

答案：A

解析：公务员和参照公务员制度管理的事业单位、社会团体工作人员，以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法，也就不建立劳动关系。《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉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，不受劳动法律调整。

考点：招聘与录用

【经典题·单选】劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，协商不成，且没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，（ ）。

- A. 适用国家有关规定
- B. 适用市场标准
- C. 实行同工同酬
- D. 适用企业规章制度

答案：C

解析：《劳动合同法》规定，劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

【经典题·单选】以下（ ）不属于用人单位招用人员的禁止行为。

- A. 提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告
- B. 扣押被录用人的居民身份证和其他证件
- C. 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
- D. 招用大学未毕业的人员

答案：D

解析：本题考查用人单位招用人员的禁止行为。

用人单位招用人员的禁止行为包括：

- （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）以招用人员为名谋取不正当利益或进行其他违法活动。
- （7）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。

【举一反三·单选】下列选项中，关于用人单位招用人员的说法，表述错误的是（ ）。

- A. 应依法对少数民族劳动者给予适当照顾
- B. 用人单位可以暂时扣押劳动者居民身份证
- C. 用人单位招用劳动者不得要求劳动者提供担保
- D. 用人单位有义务建立职工名册备查

答案：B

解析：用人单位招用人员的禁止行为包括：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。

【经典题·单选】下列选项中，关于录用条件的说法，正确的是（ ）。

- A. 用人单位不能因劳动者不符合录用条件而解除劳动合同
- B. 录用条件的内容属于用人单位的保密事项
- C. 录用条件由劳动法律规定
- D. 用人单位提出的录用条件应当让劳动者知晓

答案：D

解析：现行劳动法律没有对录用条件做出界定。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。

考点：劳动合同的概念、特征、原则

【经典题·单选】（ ）《中华人民共和国劳动法》实施后，全国各类企业依法普遍实施了劳动合同制度。

- A. 1993 年 1 月
- B. 1994 年 1 月
- C. 1995 年 1 月
- D. 1997 年 1 月

答案：C

解析：本题考查劳动合同制度。1995 年 1 月《中华人民共和国劳动法》实施后，全国各类企业依法普遍实施了劳动合同制度。

【经典题·多选】订立劳动合同应遵守的原则包括（ ）。

- A. 合法
- B. 诚实信用
- C. 平等自愿
- D. 等价交换
- E. 协商一致

答案：ABCE

解析：《劳动合同法》规定，订立劳动合同应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

【经典题·单选】劳动合同订立原则不包括（ ）。

- A. 合情合理原则
- B. 公平原则
- C. 平等自愿原则
- D. 诚实信用原则

答案：A

解析：本题考查劳动合同订立原则。劳动合同订立原则包括：合法原则、公平原则、平等自愿原则、协商一致原则和诚实信用原则。

考点：劳动合同的内容

【经典题·单选】下列选项中，不属于劳动合同约定事项的是（ ）。

- A. 试用期
- B. 社会保险
- C. 福利待遇
- D. 保守秘密

答案：B

解析：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、补充保险和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。

【举一反三·单选】属于劳动合同的必备条款的是（ ）。

- A. 用人单位的名称
- B. 劳动纪律
- C. 违反劳动合同的责任

D. 劳动合同终止的条件

答案：A

解析：本题考查劳动合同必备条款。

《劳动合同法》第十七条规定，劳动合同应当具备以下条款：

- 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。

《中华人民共和国劳动合同法》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。

【经典题·单选】下列选项中，关于约定劳动合同试用期的说法，正确的是（ ）。

- A. 无固定期限劳动合同不得约定试用期
- B. 期限满 3 个月的劳动合同不得约定试用期
- C. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同不得约定试用期
- D. 10 年以上期限劳动合同不得约定试用期

答案：C

解析：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 3 个月的，不得约定试用期。

【举一反三·单选】下列选项中，关于劳动合同试用期的说法，错误的是（ ）。

- A. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
- B. 3 个月以下期限的劳动合同不得约定试用期
- C. 试用期不包含在劳动合同期限内
- D. 试用期工资不得低于用人单位所在地最低工资标准

答案：C

解析：同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。劳动合同期限不满 3 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。

【举一反三·单选】劳动者在试用期的工资（ ）。

- A. 不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%，不得低于用人单位所在地的最低

工资标准

- B. 可以低于用人单位所在地的最低工资标准
- C. 与用人单位相同岗位人员工资相同
- D. 是最低档工资或者劳动合同约定工资的 90%

答案：A

解析：本题考查劳动者在试用期的工资。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。

【举一反三·单选】劳动合同期限 1 年以上不满 3 年的，试用期不得超过（ ）。

- A. 1 个月
- B. 2 个月
- C. 3 个月
- D. 6 个月

答案：B

解析：劳动合同期限 3 个月以上不满 1 年的，试用期不得超过 1 个月；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；3 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 6 个月。

【经典题·单选】 张某被一家化工厂招用，在用工时双方未订立书面劳动合同。张某工作 9 个月后，化工厂决定和张某订立书面劳动合同。张某在订立书面劳动合同时提出的下列要求中，符合法律规定的是（ ）。

- A. 化工厂应与张某订立无固定期限劳动合同
- B. 化工厂应向张某支付未订立劳动合同 9 个月期间每月双倍工资
- C. 化工厂应向张某额外支付 1 个月工资作为赔偿金
- D. 化工厂与张某订立的书面劳动合同不得再约定试用期

答案：D

解析：同一用人单位与同一劳动者只能约定 1 次试用期。应当订立无固定期限劳动合同的情况为：①劳动者在该用人单位连续工作满 10 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 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。另外，用人单位自用工之日起满 1 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。用人单位自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照《劳动合同法》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。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 1 个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前 1 日。经济补偿只适用于在一定条件下解除或终止劳动合同的情况。

考点：订立劳动合同的时间

【经典题·单选】自用工之日起 1 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（ ），无须向劳动者支付经济补偿。

- A. 解除劳动合同
- B. 终止劳动关系
- C. 解除劳务合同
- D. 终止劳务关系

答案：B

解析：《劳动合同法实施条例》对订立劳动合同的时间分为 3 种情形予以明确规定，其中一种情形是：自用工之日起 1 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。

【经典题·单选】下列选项中，关于建立劳动关系的说法，错误的是（ ）。

- A. 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系
- B. 用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同
- C. 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自合同订立之日起建立
- D. 用人单位与劳动者已建立劳动关系但未同时订立劳动合同的，应当自用工之日起 1 个月内订立书面劳动合同

答案：C

解析：《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。

【举一反三·单选】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（ ）。

- A. 5-10 年固定期限劳动合同
- B. 无固定期限劳动合同
- C. 3-5 年固定期限劳动合同

D. 固定期限劳动合同

答案：B

解析：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。

考点：参加社会保险

【经典题·单选】下列选项中，关于社会保险的说法，正确的是（ ）。

- A. 国家强制性养老保险具有营利性
- B. 为员工缴纳社会保险费是每个企业的责任和义务
- C. 我国社会保障机构委托商业保险公司代为管理社会保险金以实现保险金的保值增值
- D. 如果确定了投保年限和投保金额，就可以计算出将来支付的保险金

答案：B

解析：社会保险是国家强制保险，具有非营利性。为职工办理社会保险是用人单位的法定义务。

【经典题·单选】某单位 10 月份缴纳的社会保险费数额为 10 万元，11 月份未进行申报，则 11 月份确定应当缴纳数额为（ ）。

- A. 11 万
- B. 10 万
- C. 15 万
- D. 20 万

答案：A

解析：用人单位未按规定申报应当缴纳的社会保险费数额的，按照该单位上月缴费额的 110% 确定应当缴纳数额。

考点：事业单位的人事管理

【经典题·单选】事业单位竞聘上岗需要履行的程序不包括（ ）。

- A. 制定竞聘上岗方案
- B. 审查资格条件
- C. 考评
- D. 体检

答案：D

解析：事业单位内部产生岗位人选，需要竞聘上岗的，按照下列程序进行：①制定竞聘上岗方案；②在本单位公布竞聘岗位、资格条件、聘期等信息；③审查竞聘人员资格条件；④考评；⑤在本单位公示拟聘人员名单；⑥办理聘任手续。

【经典题·单选】根据事业单位工作人员考核相关规定，下列关于事业单位人员考核的表述，错误的是（ ）。

- A. 事业单位考核全面考核德、能、勤、绩、廉，重点突出对德和绩的考核
- B. 对专业技术人员考核以创新价值、能力、贡献为导向，侧重专业能力与创新成果
- C. 聘期考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次
- D. 专项考核针对急难险重任务、突发事件处置等工作表现开展针对性考核

答案：C

解析：事业单位年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次；而聘期考核仅分为合格、不合格两个档次，无优秀、基本合格档次，该选项表述混淆了年度考核与聘期考核的结果档次，存在明显错误。

【经典题·单选】事业单位与工作人员签订合同的规定，不正确的是（ ）。

- A. 事业单位与工作人员订立聘用合同，期限一般不低于 2 年
- B. 初次订立聘用合同期限 3 年以上的，可以约定试用期为 12 个月
- C. 事业单位工作人员连续旷工超过 15 个工作日，事业单位解除聘用合同
- D. 事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位，可以解除聘用合同

答案：A

解析：事业单位与工作人员订立聘用合同，期限一般不低于 3 年，选项 A 错误。

初次订立聘用合同期限 3 年以上的，可以约定试用期为 12 个月，B 正确。

事业单位工作人员连续旷工超过 15 个工作日，事业单位解除聘用合同，C 正确。

事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位，可以解除聘用合同，D 正确。

【经典题·单选】关于事业单位工作人员培训相关规定，下列表述错误的是（ ）。

- A. 事业单位工作人员每年度参加各类培训的时间累计不少于 90 学时或者 12 天
- B. 在岗培训在一个聘期内至少参加一次不少于 40 学时或者 3 天的公共科目脱产培训
- C. 转岗培训的累计时间不少于 40 学时或者 5 天
- D. 事业单位工作人员培训情况应当作为其考核的内容和岗位聘用、等级晋升的重要依据之一

答案：B

解析：在岗培训内容包括公共科目和专业科目，在一个聘期内至少参加一次不少于 20 学时或者 3 天的公

共科目脱产培训。

【案例分析题】

2022年1月10日，李某与甲科技有限公司签订书面劳动合同，岗位为平台运营总监，双方约定劳动合同期限2年；公司依法为李某缴纳基本养老保险，双方另行协商约定缴纳企业年金；合同约定试用期3个月，试用期工资每月4万元，工作地点为甲地。劳动合同特别写明：试用期内，用人单位与劳动者双方均可随时无条件解除劳动合同。

2022年7月，李某因病连续休病假两个半月，病假期间甲公司按劳动合同约定标准照常向李某发放工资。2022年11月10日，李某向甲公司提出申请，要求依法享受当年带薪年假，甲公司予以拒绝。经查：李某本次入职甲公司前，累计工作年限已满12年。

根据以上材料，回答下列问题

1. 本案例劳动合同约定内容中，不符合劳动法律规定的是（ ）

- A. 缴纳社会保险
- B. 李某担任平台运营总监
- C. 试用期三个月
- D. 约定在试用期内双方可以随时无条件解除劳动合同

答案：CD

解析：《劳动合同法》规定：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。本案合同期限2年，约定3个月试用期，违法；试用期解除劳动合同存在法定约束，不存在“随时无条件解除”：劳动者试用期离职，需提前3日通知用人单位；用人单位试用期解除员工，必须举证证明劳动者不符合录用条件，不可随意解除。该条款约定无效，违法；缴纳社会保险属于法定义务，约定岗位属于劳动合同正常约定事项，A、B两项内容合法。

2. 双方约定试用期工资每月4万元，则劳动合同中约定的转正后工资最低应为（ ）万元/月。

- A. 5.5
- B. 5
- C. 4.5
- D. 6

答案：B

解析：根据《劳动合同法》：劳动者试用期工资，不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定转正工资的80%，同时不得低于用工所在地最低工资标准。本题仅适用80%比例核算：
转正最低约定工资=试用期工资÷80%=4÷0.8=5万元。

3. 案例劳动合同内容中，属于劳动合同必备条款的是（ ）

- A. 缴纳社会保险
- B. 工作地甲地
- C. 试用期三个月
- D. 缴纳企业年金

答案：AB

解析：《劳动合同法》明确劳动合同必备条款包含：用人单位与劳动者基本信息、劳动合同期限、工作内容和工作地点、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等。因此 A、B 属于必备条款。试用期、补充保险（企业年金属于补充养老保险）属于可约定的选择性条款，并非订立劳动合同必须载明的内容，C、D 不选。

4. 关于李某申请享受带薪年假，甲公司拒绝休假的做法（ ）

- A. 合理，因为李某工作不满 1 年
- B. 不合理，因为李某已经过了试用期
- C. 合理，因为李某病假期间领取了工资
- D. 不合理，因为李某休病假没有超过法律规定的期限

答案：D

解析：职工连续工作 1 年以上，即可享受带薪年假；年假核算依据累计工作年限，而非在本单位入职时长、是否经过试用期。

《职工带薪年休假条例》规定不享受当年年假的法定情形：

- （1）累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上；
- （2）累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上；
- （3）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上。

案例中李某累计工作 12 年（10~20 年区间），当年病假仅 2.5 个月，未达到 3 个月法定门槛，依法享有当年带薪年假。公司拒绝休假不符合法律规定。