



劳动合同法一本通

- ★ **创新**——突破传统模式，在结构与体例上作出不同于传统的法律汇编工具书的全新尝试；
- ★ **专业**——编著者皆为法学专业研究和教学人员，全面收录相关法律法规，用专业、权威的眼光作出取舍、编辑；
- ★ **实用**——对重点法条作出点评和解释；每页留出边栏，适于读者作笔记；并制作关键词索引，利于查找。



劳动合同法学习辅导系列 ③

劳动合同法一本通

法律出版社法规中心 编



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同法一本通 / 法律出版社法规中心编. —北京:
法律出版社, 2007. 8

ISBN 978 - 7 - 5036 - 7592 - 8

I. 劳… II. 法… III. 劳动合同法—基本知识—中国
IV. D922. 52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 119397 号

© 法律出版社·中国

责任编辑 / 李 群

装帧设计 / 汪奇峰

出版 / 法律出版社

编辑统筹 / 法规出版社

总发行 / 中国法律图书有限公司

经销 / 新华书店

印刷 / 北京中科印刷有限公司

责任印制 / 吕亚莉

开本 / 850 × 1168 毫米 1/32

印张 / 8 字数 / 248 千

版本 / 2007 年 8 月第 1 版

印次 / 2007 年 8 月第 1 次印刷

法律出版社 / 北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件 / info@lawpress.com.cn

销售热线 / 010 - 63939792/9779

网址 / www.lawpress.com.cn

咨询电话 / 010-63939796

中国法律图书有限公司 / 北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店 / 010 - 6999781/9782 西安分公司 / 029 - 85388843 重庆公司 / 023 - 65382816/2908

上海公司 / 021 - 62071010/1636 北京分公司 / 010 - 62534456

深圳公司 / 0755 - 83072995 苏州公司 / 0512 - 65193110

书号: ISBN 978 - 7 - 5036 - 7592 - 8 定价: 15.00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

概 述

《中华人民共和国劳动合同法》经过全国人大常委会四次审议,于2007年6月29日由第十届全国人民代表大会常务委
员会第二十八次会议通过,2007年6月29日颁布,并于2008
年1月1日施行。劳动合同法作为我国协调劳动关系和维护
劳动者权益的一部重要法律,将为完善劳动合同制度,明确劳
动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构
建和发展和谐稳定的劳动关系,提供明确而具体的法律依据。
劳动合同法的颁布实施,标志着我国的劳动合同制度纳入了依
法规范、依法调整的法制轨道。

总地来看,劳动合同法有以下主要特点:

(一)从法律角度对劳动合同制度作了较为全面的规范

从1987年我国推行劳动合同制度以来,开始是以行政法规
的形式对这一制度作了相应的规定。由于当时我国的劳动
用工实行的是固定工制度,由固定工向劳动合同制工人的转变
需要一个过程,在推行过程中出现的许多问题都是当时预料不
到的。对实行这一制度中出现的许多新情况、新问题,急需通
过法律进行规范。在《劳动法》制定的过程中,已经对劳动合同
制度进行了规范,对其中较为成熟的和大的原则问题作了相应
的法律规定。实行市场经济以来,用工制度上又发生了一些新
的变化,原有的法律规定已经不能完全适应依法规范劳动合同
制度的需要,需要制定一部较为全面的法律,对劳动合同制度
作出规定。全国人大常委会制定并颁布的《劳动合同法》,从劳
动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终

止、特别规定(集体合同、劳务派遣合同、其他用工形式)、监督检查、法律责任等方面对劳动合同制度作了全面的规定,为依法调整和规范劳动合同制度提供了法律保障。

(二)完善和健全了我国的劳动合同制度

我国的劳动合同制度一直处于不断发展、不断完善、不断健全的过程之中。在劳动合同制度的实行过程中,新的问题、新的矛盾不断出现,既有法律法规规定不完善引发的问题,也有劳动合同制度实行之初没有考虑到的问题,如劳动合同制度的适用范围问题,劳动合同试用期规定不明确的问题,无固定期限劳动合同的订立条件问题,解除或终止劳动合同的经济补偿问题、竞业限制问题,限制用人单位滥用解除劳动合同权利的问题,集体合同制度与劳动合同制度对接的问题等。这些问题都需要法律法规对之作出规范。《劳动合同法》对这些实践中产生的问题,都从协调劳动关系、保护劳动者合法权益的角度作了相应的规定,对某些缺乏法律规定的用工方式作了规范,为解决实践中常常引发争议的问题提供了明确的法律依据,进一步完善和健全了我国的劳动合同法律制度。

(三)对规避劳动合同制度的用工形式进行了法律规范

劳动合同制度实行过程中,出现了某些新的用工方式,对劳动合同制度的健康发展提出了挑战。这些用工方式的出现,有的是根据劳动用工形式的需要出现的,如小时工或灵活用工;有的是为规避劳动合同制度所规定的法定权利义务而出现的,如劳务派遣。劳务派遣的出现,凸显了其对劳动合同制度提出的挑战。作为一种从职业介绍衍生出来的用工方式,它将劳动关系的双方人为地分成三方,目的在于将劳动合同职工改为劳务工,以达到降低劳动报酬标准、逃避缴纳社会保险费、非法攫取最大利润的目的。由于国家法律法规在规范劳务派遣方面是一片空白,被派遣员工的合法权益难以得到有效的维护,即使发生劳动纠纷,也无法可依。用人单位正是利用这一点,尽可能地采用这一用工方式。《劳动合同法》针对劳务派遣

存在的问题,对此作了专节规定,把劳务派遣用工形式的范围限定为临时性、辅助性或者替代性的工作岗位,并对劳务派遣三方的权利义务作了具体的规定。虽然《劳动合同法》对这一用工形式的规范与广大劳动者和工会组织的要求还有一定距离,但把这一规避劳动合同制度法定权利义务的用工方式纳入法律规范和调整的轨道,仍是《劳动合同法》的一大亮点。

(四)在劳动合同法律制度的设计上符合中国国情

每个国家的劳动用工制度都是根据该国的具体国情确定的,只有制定符合本国国情的劳动用工制度,才能保持本国劳动关系的稳定。学术界某些专家、学者在劳动合同法的制定过程之中,只会拿国外的劳动合同规定来套改中国的劳动合同制度,根本不考虑中国实行的是社会主义制度以及在劳动就业问题上劳动力供大于求、“僧多粥少”的具体情况,因而,类似意见或建议在立法过程中也仅有参考价值。《劳动合同法》的起草和制定,一直从中国的国情出发,参照国际上不同国家的不同用工制度,针对当前在劳动合同制度中劳动者所处的弱势地位,对保护劳动者的合法权益作了相应的规定,从法律条款看似对劳动者有所倾斜,但从法律制度应平衡各社会利益集团之间的矛盾来讲,从法律对国家发展和经济进步的保障作用来讲,《劳动合同法》是符合我国的具体国情的,并将对我国劳动关系的稳定发展和和谐社会的构建产生积极的推动作用。

目 录

索引	(1)
概述	(1)
第一章 总 则(第 1~6 条)	(1)
第二章 劳动合同的订立(第 7~28 条)	(16)
第三章 劳动合同的履行和变更(第 29~35 条)	(93)
第四章 劳动合同的解除和终止(第 36~50 条)	(99)
第五章 特别规定	(152)
第一节 集体合同(第 51~56 条)	(152)
第二节 劳务派遣(第 57~67 条)	(167)
第三节 非全日制用工(第 68~72 条)	(168)
第六章 监督检查(第 73~79 条)	(170)
第七章 法律责任(第 80~95 条)	(219)
第八章 附 则(第 96~98 条)	(240)

索引

A

安全生产状况 24

B

保守秘密 30

保险福利 11、152、159

变更劳动合同 97、98、104

补充保险 30

哺乳期 111

C

裁减人员 106

产期 111

乘人之危 91

D

担保 24、222

F

法定代表人 30、97

法定退休年龄 111

非全日制用工 168、169

非因工负伤 104

分立 98

服务期 84

福利待遇 30

G

高级管理人员 87

高级技术人员 87

个体经济组织 2

工会 11、13、14、
106、135、152、
163、165、168、213

工资调整机制 84、159

工作地点 24、30

工作交接 150

工作内容 24、30

工作时间 11、30、152

工作条件 24

固定期限劳动合同
..... 26、27、81、106、167

国家机关 2

H

合并 98

患病 104

J

基本养老保险 136

绩效奖金 168

集体合同 25、80、152、163、
165、182、213

集体协商机制 14

- 84、99、101、
169、222
书面劳动合同…………… 25
书面形式…………… 99、104
- T**
- 同工同酬…………… 25、80、168
投资人…………… 97
- W**
- 玩忽职守…………… 237
违约金…………… 84、87、91
违章指挥…………… 96、100、226
无固定期限劳动合同
…………… 26、27、
29、81、106、222
无确定终止时间…………… 27
无效劳动合同…………… 91、92
- X**
- 胁迫…………… 91
刑事责任…………… 102、237
行业性集体合同…………… 163
行政处分…………… 237
休息休假…………… 11、30、152
续订劳动合同…………… 138
宣告破产…………… 136
宣告失踪…………… 136
- 宣告死亡…………… 136
- Y**
- 医疗期…………… 104、111
以完成一定工作任务为
期限的劳动合同…………… 26、81
因工负伤…………… 111
月工资…………… 140
孕期…………… 111
- Z**
- 支付令…………… 93
职工代表大会…………… 11
职工名册…………… 16
职工培训…………… 11
职业病…………… 110、111
职业健康检查…………… 110
职业危害…………… 24
职业危害防护…………… 30
仲裁…………… 165、213
主要负责人…………… 30、97
注册资本…………… 167
专项集体合同…………… 159
专项培训…………… 84
最低档工资…………… 82
最低工资标准
…………… 82、167、174、223

第一章 总 则

第一条 【立法宗旨】为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本法。

关联规定

《宪法》(1982年4月12日)

第四十二条 【劳动权】中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。

国家通过各种途径,创造劳动就业条件,加强劳动保护,改善劳动条件,并在发展生产的基础上,提高劳动报酬和福利待遇。

劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛,奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。

国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

《劳动法》(1994年7月5日)

第一条 【立法目的】为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步,根据宪法,制定本法。

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》(1994年9月5日发布)

第一条 为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步,根据宪法,制定本办法。

本条中的“劳动制度”,此外作广义上理解,不仅仅指用人制度,还包括就业、工资分配、社会保险、职业培训、劳动安全卫生等制度。

条文注释

(第1条)

本条规定分为三层意思:
(1)完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人的权利和义务;
(2)保护劳动者的合法权益;
(3)构建和发展和谐稳定的劳动关系。

第二条 【适用范围】中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。

《劳动法》(1994年7月5日)

第二条 【适用范围】在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》(1994年9月5日发布)

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

本条第一款中的“企业”是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位,包括各种所有制类型的企业,如工厂、农场、公司等。

本条第二款所指劳动法对劳动者的适用范围,包括三个方面:(1)国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员;(2)实行企业化管理的事业组织的非工勤人员;(3)其他通过劳动合同(包括聘用合同)与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。

本法的适用范围排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会的工作人员,以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等。

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(1995年8月4日 劳部发[1995]202号)

1. 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。

2. 中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间,只要形成劳动关系,即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员,并为其提供有偿劳动,适用劳动法。

3. 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员;实行企业化管理的事业组织的人员;其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者,适用劳动法。

4. 公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员,以及农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

5. 中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定,国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》(1995年4月27日)

一、关于厂长、经理签订劳动合同的问题

按照劳动部劳部发[1994]360号文的规定,厂长、经理是由其上级部门聘任(委任)的,应与聘任(委任)部门签订劳动合同。实行公司制的企业厂长、经理和有关经营管理人员,应根据《中华人民共和国公司法》中有关经理和经营管理人员的规定与董事会签订劳动合同。

二、关于党委书记、工会主席签订劳动合同的问题

按照劳动部劳办发[1995]19号和33号文件的规定,党委书记、工会主席等党群专职人员也是职工的一员,按照《劳动法》的规定,应当与用人单位签订劳动合同。对于有特殊规定的,可以按有关规定办理。

三、关于固定工签订劳动合同的问题

按照劳动部劳部发[1994]360号文件和劳动部劳办发[1995]19号文件的规定,为使固定工制度向劳动合同制度平稳过渡,应根据《劳动法》规定的不同合同期限,对工作时间较长,距退休年龄十年以内的老职工,如本人提出要求,可签订无固定期限的劳动合同。对其他固定职工,在当前新旧用人制度转换过程中,作为一次性的过渡办法,各省、自治区、直辖市可以根据当地情况,从保护工作时间较长职工的利益出发,作出一些特别规定。

四、关于长期病休、放长假和提前退养职工签订劳动合同问题

企业中长期病休、放长假和提前退养的职工,仍是企业职工,与用人单位保持着劳动关系,按照《劳动法》关于建立劳动关系应当订立劳动合同的规定,上述职工也应与企业签订劳动合同。

五、关于农民轮换工的劳动合同期限问题

1991年国务院发布的第87号令规定,在国务院劳动行政主管部门确定的有害身体健康的工种、岗位招用的农民工,劳动合同期限最多不超过八年,是为了保护劳动者的身体健康。《劳动法》实施后,为了继续保护这部分职工的利益,仍应执行

这一规定。

用人单位经批准招用农民工从事非有害身体健康工种、岗位工作的,其劳动合同期限,可以由用人单位和劳动者协商确定。

《公司法》(2005年10月27日修订)

第十七条 【公司的劳动保护等义务】公司必须保护职工的合法权益,依法与职工签订劳动合同,参加社会保险,加强劳动保护,实现安全生产。

公司应当采用多种形式,加强公司职工的职业教育和岗位培训,提高职工素质。

《外国人在中国就业管理规定》(1996年1月22日)

第一章 总 则

第一条 为加强外国人在中国就业的管理,根据有关法律、法规的规定,制定本规定。

第二条 本规定所称外国人,指依照《中华人民共和国国籍法》规定不具有中国国籍的人员。

本规定所称外国人在中国就业,指没有取得定居权的外国人在中国境内依法从事社会劳动并获取劳动报酬的行为。

第三条 本规定适用于在中国境内就业的外国人和聘用外国人的用人单位。

本规定不适用于外国驻华使、领馆和联合国驻华代表机构、其他国际组织中享有外交特权与豁免权的人员。

第四条 各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门及其授权的地市级劳动行政部门负责外国人在中国就业的管理。

第二章 就 业 许 可

第五条 用人单位聘用外国人须为该外国人申请就业许可,经获准并取得《中华人民共和国外国人就业许可证书》(以下简称许可证书)后方可聘用。

第六条 用人单位聘用外国人从事的岗位应是有特殊需要,国内暂缺适当人选,且不违反国家有关规定的岗位。

用人单位不得聘用外国人从事营业性文艺演出,但符合本规定第九条第三项规定的人员除外。

第七条 外国人在中国就业须具备下列条件:

- (一)年满十八周岁,身体健康;
- (二)具有从事其工作所必需的专业技能和相应的工作经历;
- (三)无犯罪记录;
- (四)有确定的聘用单位;

(五)持有有效护照或能代替护照的其他国际旅行证件(以下简称代替护照的证件)。

第八条 在中国就业的外国人应持职业签证入境(有互免签证协议的,按协议办理),入境后取得《外国人就业证》(以下简称就业证)和外国人居留证件,方可在中国境内就业。

未取得居留证件的外国人(即持F、L、C、G字签证者)、在中国留学、学习的外国人及持职业签证外国人的随行家属不得在中国就业。特殊情况,应由用人单位按本规定规定的审批程序申领许可证书,被聘用的外国人凭许可证书到公安机关改变身份,办理就业证、居留证后方可就业。

外国驻中国使、领馆和联合国系统、其他国际组织驻中国代表机构人员的配偶在中国就业,应按《中华人民共和国外交部关于外国驻中国使领馆和联合国系统组织驻中国代表机构人员的配偶在中国任职的规定》执行,并按本条第二款规定的审批程序办理有关手续。

许可证书和就业证由劳动部统一制作。

第九条 凡符合下列条件之一的外国人可免办就业许可和就业证。

(一)由政府直接出资聘请的外籍专业技术和管理人员,或由国家机关和事业单位出资聘请,具有本国或国际权威技术管理部门或行业协会确认的高级技术职称或特殊技能资格证书的外籍专业技术和管理人员,并持有外国专家局签发的《外国专家证》的外国人;

(二)持有《外国人在中华人民共和国从事海上石油作业工作准证》从事海上石油作业、不需登陆、有特殊技能的外籍劳务人员;

(三)经文化部批准持《临时营业演出许可证》进行营业性文艺演出的外国人。

第十条 凡符合下列条件之一的外国人可免办许可证书,入境后凭职业签证及有关证明直接办理就业证:

(一)按照我国与外国政府间、国际组织间协议、协定,执行中外合作交流项目受聘来中国工作的外国人;

(二)外国企业常驻中国代表机构中的首席代表、代表。

第三章 申请与审批

第十一条 用人单位聘用外国人,须填写《聘用外国人就业申请表》(以下简称申请表),向其与劳动行政主管部门同级的行业主管部门(以下简称行业主管部门)提出申请,并提供下列有效文件:

- (一)拟聘用的外国人履历证明;
- (二)聘用意向书;
- (三)拟聘用外国人原因的报告;
- (四)拟聘用的外国人从事该项工作的资格证明;
- (五)拟聘用的外国人健康状况证明;

(六)法律、法规规定的其他文件。

行业主管部门应按照本规定第六条、第七条及有关法律、法规的规定进行审批。

第十二条 经行业主管部门批准后,用人单位应持申请表到本单位所在地区的省、自治区、直辖市劳动行政部门或其授权的地市级劳动行政部门办理核准手续。省、自治区、直辖市劳动行政部门或授权的地市级劳动行政部门应指定专门机构(以下简称发证机关)具体负责签发许可证书工作。发证机关应根据行业主管部门的意见和劳动力市场的需求状况进行核准,并在核准后向用人单位签发许可证书。

第十三条 中央级用人单位、无行业主管部门的用人单位聘用外国人,可直接到劳动行政部门发证机关提出申请和办理就业许可手续。

外商投资企业雇佣外国人,无须行业主管部门审批,可凭合同、章程、批准证书、营业执照和本规定第十一条所规定的文件直接到劳动行政部门发证机关申领许可证书。

第十四条 获准聘用外国人的用人单位,须由被授权单位向拟聘用的外国人发出通知签证函及许可证书,不得直接向拟聘用的外国人发出许可证书。

第十五条 获准来中国就业的外国人,应凭劳动部签发的许可证书,被授权单位的通知函电及本国有效护照或能代替护照的证件,到中国驻外使、领馆、处申请职业签证。

凡符合本规定第九条第一项规定的人员,应凭被授权单位的通知函电申请职业签证;凡符合第九条第二项规定的人员,应凭中国海洋石油总公司签发的通知函电申请职业签证;凡符合第九条第三项规定的人员,应凭有关省、自治区、直辖市人民政府外事办公室的通知函电和文化部的批件(径发有关驻外使、领馆、处)申请职业签证。

凡符合本规定第十条第一款规定的人员,应凭被授权单位的通知函电和合作交流项目书申请职业签证;凡符合第十条第二项规定的人员,应凭被授权单位的通知函电和工商行政管理部门的登记证明申请职业签证。

第十六条 用人单位应在被聘用的外国人入境后十五日内,持许可证书、与被聘用的外国人签订的劳动合同及其有效护照或能代替护照的证件到原发证机关为外国人办理就业证,并填写《外国人就业登记表》。

就业证只在发证机关规定的区域内有效。

第十七条 已办理就业证的外国人,应在入境后三十日内,持就业证到公安机关申请办理居留证。居留证件的有效期限可根据就业证的有效期限确定。

第四章 劳动管理

第十八条 用人单位与被聘用的外国人应依法订立劳动合同。劳动合同的期限最长不得超过五年。劳动合同期限届满即行终止,但按本规定第十九条的规定

履行审批手续后可以续订。

第十九条 被聘用的外国人与用人单位签订的劳动合同期满后,其就业证即行失效。如需续订,该用人单位应在原合同期满前三十日内,向劳动行政部门提出延长聘用时间的申请,经批准并办理就业证延期手续。

第二十条 外国人被批准延长在中国就业期限或变更就业区域、单位后,应在十日内到当地公安机关办理居留证件延期或变更手续。

第二十一条 被聘用的外国人与用人单位的劳动合同被解除后,该用人单位应及时报告劳动、公安部门,交还该外国人的就业证和居留证件,并到公安机关办理出境手续。

第二十二条 用人单位支付所聘用外国人的工资不得低于当地最低工资标准。

第二十三条 在中国就业的外国人的工作时间、休息休假、劳动安全卫生以及社会保险按国家有关规定执行。

第二十四条 外国人在中国就业的用人单位必须与其就业证所注明的单位相一致。

外国人在发证机关规定的区域内变更用人单位但仍从事原职业的,须经原发证机关批准,并办理就业证变更手续。

外国人离开发证机关规定的区域就业或在原规定的区域内变更用人单位且从事不同职业的,须重新办理就业许可手续。

第二十五条 因违反中国法律被中国公安机关取消居留资格的外国人,用人单位应解除劳动合同,劳动部门应吊销就业证。

第二十六条 用人单位与被聘用的外国人发生劳动争议,应按照《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》处理。

第二十七条 劳动行政部门对就业证实行年检。用人单位聘用外国人就业每满一年,应在期满前三十日内到劳动行政部门发证机关为被聘用的外国人办理就业证年检手续。逾期未办的,就业证自行失效。

外国人在中国就业期间遗失或损坏其就业证的,应立即到原发证机关办理挂失、补办或换证手续。

第五章 罚 则

第二十八条 对违反本规定未申领就业证擅自就业的外国人和未办理许可证书擅自聘用外国人的用人单位,由公安机关按《中华人民共和国外国人入境出境管理法实施细则》第四十四条处理。

第二十九条 对拒绝劳动行政部门检查就业证、擅自变更用人单位、擅自更换职业、擅自延长就业期限的外国人,由劳动行政部门收回其就业证,并提请公安机关取消其居留资格。对需该机关遣送出境的,遣送费用由聘用单位或该外国人承担。