

目 录

一、概述

- 1. 哪些人是白领? 哪些白领受劳动法保护? 1
- 2. 港澳台人员就业有哪些特殊规定? 2
- 3. 外国人就业有哪些特殊规定? 4
- 4. 如何看待毕业生就业时签署的协议书? 6

二、签约与履约

- 5. 白领也要签劳动合同吗? 9
- 6. 劳动合同应当与谁签? 11
- 7. 签劳动合同前,应该了解用人单位的哪些情况? 11
- 8. 用人单位在招聘时,有权了解劳动者的哪些情况? 12
- 9. 招聘广告中的承诺该不该信? 13
- 10. 空白的劳动合同,要不要签? 15
- 11. 劳动合同签好后,可不可以留一份? 16
- 12. 公司还没成立,劳动合同应该与谁签? 17
- 13. 劳动合同有中文和外文两个版本,应该以哪一个版本为准? 19
- 14. 劳动合同应该具备哪些条款? 20
- 15. 除必备条款外,劳动合同中还可以约定哪些条款? 21
- 16. 试用期有多长? 22
- 17. 试用期可以延长吗? 24
- 18. 有没有试用期合同? 24
- 19. 什么是见习期? 与试用期有什么区别? 25

20. 什么是服务期?	26
21. 用人单位可以在哪些情况下约定服务期?	27
22. 劳动合同可以把劳动法规定的解除条件当成终止条件来 约定吗?	28
23. 用人单位可以规定员工不准在工作期间结婚吗?	29
24. 外商投资企业的劳动合同应适用哪国法律?	30
25. 外企/私企员工的档案该放在哪儿?	31
26. 劳动合同什么时候生效?	31
27. 用英文名字签劳动合同,有效吗?	32
28. 用人单位的代表在劳动合同上签了字,但用人单位没有盖章, 劳动合同生效吗?	33
29. 用人单位可以随意变更员工的工作岗位吗?	34
30. 用人单位分立或与其他单位合并时,劳动合同该如何履行?	35
31. 没有书面劳动合同,能存在劳动关系吗?	37
32. 什么是事实劳动关系?	38
33. 在事实劳动关系中,员工可以得到哪些保障?	39
34. 全日制工作也要签劳动合同吗?	40
35. 如何看待用人单位里的规章制度?	40
36. 如何看待 E-mail 的效力?	42

三、保密协议与竞业限制

37. 什么是保密协议?	43
38. 保密合同与劳动合同有什么关系?	44
39. 什么是竞业限制?	44
40. 保密协议与竞业限制有什么关系?	46
41. 保密协议一般有哪些内容?	47
42. 用人单位的哪些信息是商业秘密?	48
43. 如何判断一项信息是不是商业秘密?	49

44. 哪些商业秘密归属用人单位?	51
45. 客户名单都是商业秘密吗?	52
46. 哪些员工要签保密协议?	52
47. 保密义务主要有哪些?	53
48. 如果用人单位要求员工承担保密义务,是否应给予员工保密待遇?	54
49. 什么是脱密期? 用人单位可以采取哪些脱密措施?	55
50. 在脱密期内,如何计算员工的工资报酬?	56
51. 约定竞业限制,却没有约定补偿,这样的条款有效吗?	57
52. 竞业限制有多长?	58
53. 可以既约定提前通知期,又约定竞业限制吗?	59
54. 竞业限制条款有没有地域限制?	60
55. 竞业限制的赔偿金应如何计算?	60
56. 保密协议是如何终止的?	61
57. 保密协议在什么情况下可以解除?	62
58. 违反保密协议要承担什么责任?	63
59. 哪些人可以兼职?	65
60. 兼职应注意哪些?	67

四、加班与休假

61. 劳动法对于工作时间是怎么规定的?	69
62. 我国的标准工时制是怎样的?	69
63. 我国的特殊工时制有哪些规定?	70
64. 如何得知自己的工作岗位实行了何种工时制度?	71
65. 什么是加班? 加班在程序上有什么规定?	73
66. 哪些情况下用人单位不能安排员工加班?	74
67. 高级管理人员就该加班吗?	74
68. 员工可以拒绝加班吗?	75
69. 劳动合同可以约定每周工作六天吗?	76

70. 什么是休假? 我国的休假制度是怎样的?	76
71. 我国法律规定了哪些法定节假日?	77
72. 如果法定节假日正逢员工的休息日,是否应当补假?	78
73. 何谓年休假? 用人单位可以不安排年休假吗?	79
74. 婚假怎么休? 未休的婚假,可以补休吗?	80
75. 对于未休完的年休假及补休假单可以要求企业给予补偿吗?	81
76. 产假怎么休?	82
77. 什么是探亲假? 享受探亲假有什么条件?	82
78. 在探亲假里可享受什么待遇?	83

五、薪酬、福利与保险

79. 什么是工资?	85
80. 哪些收入不属于工资范围?	87
81. 发工资时应该有工资单吗?	87
82. 用人单位可以代扣员工的工资吗?	88
83. 用人单位可以不按月发放工资吗?	89
84. 什么是年薪制?	90
85. 对于实行年薪制的员工,用人单位应如何发放工资?	91
86. 非全日制工作的薪酬有什么特点?	91
87. 年休假以及各种婚丧假期间的工资应如何计算?	92
88. 劳动诉讼或仲裁期间的工资,员工能得到吗?	92
89. 劳动合同中约定工资中包括社会保险及福利,这一约定 有效吗?	93
90. 用人单位可以用实物代替现金支付工资吗?	94
91. 可以随意改变员工的工资吗?	95
92. 公司可以把股票期权作为员工的工资吗?	95
93. 加班工资怎么付?	96
94. 用人单位可以自定支付加班工资的标准吗?	97

95. “五一”节、“国庆节”、“春节”加班,能拿多少加班费?	97
96. 可以用补休代替加班工资吗?	98
97. 拒绝加班,可以扣发工资吗?	99
98. 劳动者自愿加班,用人单位应付加班费吗?	100
99. 用人单位未要求员工加班,但安排了过多的工作任务,员工可否要求用人单位支付加班费?	101
100. 工资为什么要扣税?按什么比例扣税?	101
101. 除工资外,还有哪些个人收入要缴纳个人所得税?	103
102. 稿酬所得应如何纳税?	104
103. 劳务报酬如何纳税?	105
104. 哪些人应当缴纳个人所得税?	106
105. 哪些收入可以免税?	107
106. 外商投资企业和外国企业、外国驻华机构工作的中方人员取得的工资、薪金如何征税?	109
107. 外商投资企业和外国企业的雇员的境外保险费要征税吗?	110
108. 四金和补贴怎么征税?	111
109. 双薪或年终奖如何交个人所得税?	112
110. 境外所得如何交税?	113
111. 补充养老金征个人所得税吗?	116
112. 科技成果如何交税?	116
113. 兼职或非全日制工作的员工如何交个人所得税?	117
114. 外籍个人得到的补贴要交税吗?	118
115. 实行年薪制后该如何交税?	119
116. 已捐出的款项要交税吗?	119
117. 偶然所得如何计征个人所得税?	120
118. 股息红利劳务收入如何计征个人所得税?	120
119. 个人所得为实物、有价证券或外国货币的,如何计征个人所得税?	121
120. 所得为外国货币如何办理退税和补税?	122

121. 什么是克扣工资和拖欠工资?	123
122. 用人单位克扣或无故拖欠工资,员工应该怎么办?	124
123. 病假工资如何发放?	124
124. 产前假、产假、哺乳假期间的工资应如何计算?	125
125. 年终前解除或终止劳动合同,能得到年终奖或双薪吗?	127
126. 如何看待薪水保密制度?	128
127. 什么是公积金? 如何使用公积金?	129
128. 公积金的存贷利率是多少?	130
129. 办理公积金贷款有什么条件?	130
130. 公积金贷款可以用来买哪些房子? 能贷多少,贷多久?	131
131. 公积金贷款怎么还?	132
132. 可以提前偿还公积金贷款吗?	132
133. 何时可以领取公积金? 如果出国了,可以将公积金取出 来吗?	133
134. 在什么情况下,可以提取他人的公积金?	133
135. 用人单位不为员工缴纳公积金,该怎么办?	134
136. 什么是社会保险? 与商业保险有什么区别?	134
137. 如何看待用人单位为员工买的商业保险?	136
138. 用人单位必须为员工缴纳的社会保险有哪些?	136
139. 各种社会保险的缴费比例是多少?	137
140. 什么是补充养老保险?	139
141. 什么是社会保险个人账户,由哪些内容构成?	140
142. 社会保险个人账户应如何使用?	141
143. 用人单位应否为兼职的员工缴纳社会保险费?	142
144. 小时工应如何缴纳社会保险费?	143
145. 跳槽对社会保险有影响吗?	144
146. 如果档案挂靠在其他单位,用人单位应缴纳社会保 险费吗?	145
147. 被派到境外工作,并且取得了当地的居民身份后,还能享受 国内的社会保险待遇吗?	145

148. 员工在机关和企业之间流动,社会保险费怎么交?	145
149. 试用期内、见习期内单位应否为员工缴纳社会保险费?	146
150. 自由职业者也能参加社会保险吗?	147
151. 怀孕期内的女员工可以享受哪些待遇?	148
152. 哺乳期内的女员工可以享受哪些待遇?	149

六、跳槽、裁员与解约

153. 何为劳动合同的解除? 劳动合同的解除有哪几类? 产生 怎样的法律后果?	150
154. 劳动合同的终止和解除有什么不同?	151
155. 在什么情况下,劳动合同可以终止?	151
156. 在哪些情况下,劳动合同的期限可以顺延?	153
157. 事实劳动关系应如何终止?	154
158. 在哪些情况下,员工可以随时通知用人单位解除劳动合同?	155
159. 劳动者解除劳动合同须遵循何种程序? 注意哪些问题? ...	156
160. 在哪些情况下,用人单位必须提前三十天通知员工才能解除 劳动合同?	158
161. 用人单位在哪些情况下可以随时解除劳动合同?	159
162. 在什么情况下,用人单位不能解除劳动合同?	160
163. 劳动者在提前三十天通知用人单位的前提下解除劳动合同, 是否还要向用人单位支付违约金?	161
164. 劳动合同到期未续签,用人单位可否以没有续签劳动合同 为由辞退员工?	161
165. 什么是裁员,裁员与辞退有什么不同?	162
166. 用人单位裁减人员应通过何种程序?	164
167. 老板要求将被辞退的员工写辞职信,员工应不应该写?	165
168. 试用期内用人单位可以随意解除劳动合同吗?	166
169. 合同期已到,服务期未滿,跳槽有什么后果?	167

170. 没有签劳动合同的女员工,如果在孕产期及哺乳期内,用人单位能随意辞退吗?	168
171. 跳槽了,分得的房子要还给用人单位吗?	169
172. 自费升学有权解除劳动合同吗?	170
173. 什么样的劳动合同是无效的?	171
174. 谁有权确认劳动合同的无效?	172
175. 劳动合同被确认为无效,将产生什么样的后果?	173
176. 离职时,最后一个月的薪水该拿吗?	173
177. 离职时,应该返还培训费吗?	174
178. 离职后用人单位不及时办理退工手续,该怎么办?	175
179. 在办理辞职手续之前,可以与新单位签劳动合同吗?	177
180. 用人单位可否以离职员工没有支付违约金为由不办理退工手续?	178
181. 用人单位可否在医疗期满后解除员工的劳动合同?	178
182. 用人单位可以把档案交给员工让其自行办理档案转递手续吗? 转档案应遵循什么程序?	179
183. 档案丢了该怎么办?	180
184. 用人单位可以扣留员工的档案吗?	181
185. 什么情况下可以在劳动合同中约定违约金? 违约金的数额是多少?	182

七、经济补偿金

186. 劳动合同可以约定经济补偿金的数额吗?	183
187. 在何种情况下,员工被解除劳动合同,用人单位向其员工应该支付经济补偿金?	184
188. 经济补偿金的支付标准是怎样的? 有最高限额吗?	185
189. 经济补偿金是如何计算的?	186
190. 在试用期内解除劳动合同,劳动者能否获得经济补偿金?	187

191. 解除劳动关系取得的一次性补偿收入,需要缴纳个人所得税吗?	188
192. 劳动合同终止,双方又不续签的,用人单位应该向员工支付补偿金吗?	188

八、劳动争议及其解决

193. 因工作而产生的争议都是劳动争议吗?	190
194. 劳动争议有几种解决方式? 有什么特点?	191
195. 发生劳动争议后可以直接向法院起诉吗?	192
196. 什么是诉讼时效,是如何计算的?	193
197. 申请仲裁的期限可以顺延吗?	194
198. 劳动争议的解决需要多长时间?	195
199. 申请劳动争议仲裁,有哪些注意事项?	195
200. 在仲裁或诉讼过程中,证据应由谁提供?	196

九、附 录

《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》(摘要)	198
《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》(摘要)	200
《关于〈劳动法〉若干条文的说明》(摘要)	201
《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(摘要)	203
《上海市劳动合同条例》(摘要)	205
《关于实施〈上海市劳动合同条例〉若干问题的通知》(摘要)	509
《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(摘要)	212
《外国人在中国就业管理规定》(摘要)	213
《台湾和香港、澳门居民在内地就业管理规定》(摘要)	216
《关于单位外派职工在境外工作期间取得当地居民身份证后	

社会保险关系处理问题的复函》(摘要)	218
《关于境外人员入境就业工作几点具体意见的通知》(摘要)	218
《企业职工档案管理工作规定》(摘要)	219
《流动人员人事档案管理暂行规定》(摘要)	220
《关于加强科技人员流动中技术秘密管理的若干意见》(摘要)	222
《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》(摘要)	225
《关于工资总额组成的规定》(摘要)	227
《关于企业职工流动若干问题的通知》(摘要)	230
《关于科技人员业余兼职若干问题的意见》(摘要)	231
《关于贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的 实施办法》(摘要)	233
《全国年节及纪念日放假办法》(摘要)	234
《上海市计划生育条例实施细则》(摘要)	235
《关于职工探亲待遇的规定》(摘要)	236
《工资支付暂行规定》(摘要)	237
《上海市企业工资支付办法》(摘要)	239
《中华人民共和国个人所得税法》(摘要)	241
《财政部、国家税务总局关于个人所得税若干政策问题 的通知》(摘要)	245
《关于在中国境内有住所的个人取得奖金征税问题的 通知》(摘要)	246
《关于境外所得征收个人所得税若干问题的通知》(摘要)	247
《境外所得个人所得税征收管理暂行办法》(摘要)	248
《关于企业发放补充养老保险金征收个人所得税问题 的批复》(摘要)	251
《关于促进科技成果转化有关个人所得税问题的通知》(摘要)	252
《个人所得税自行申报纳税暂行办法》(摘要)	253

《关于外籍个人取得有关补贴免征个人所得税执行问题的通知》(摘要)	254
《关于外商投资企业、外国企业和外籍个人取得股票(股权)转让收益和股息所得税收问题的通知》(摘要)	255
《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》(摘要)	256
《住房公积金管理条例》(摘要)	257
《社会保险费征缴暂行条例》(摘要)	
《中华人民共和国妇女权益保障法》(摘要)	261
《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(摘要)	261
《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》(摘要)	262
《企业经济性裁减人员规定》(摘要)	263
《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》(摘要)	264

一、概 述

1. 哪些人是白领？哪些白领受劳动法保护？

在现代都市中，不难找到白领的身影，他们常常穿着考究的职业装，带着礼貌的微笑，说着满口的洋文。“白领”似乎已成了一种符号，有一点脱离了工人和农民的不自觉的骄傲，有一点浪漫情怀，有一点小资情调。就像雾里的城堡，模糊不清，却给人无限遐想。

抛开太多的想象，还白领一个真实。“白领”是一类雇员，是白领员工的简称。白领员工是与“蓝领”员工相对而言的。这两词都直接翻译自国外。在国外，被雇佣的体力劳动者大多身着蓝色工作服，而被雇佣的脑力劳动者，则可以穿着雪白的衬衫坐在办公室里工作。因此人们形象地称受雇的体力劳动者为蓝领员工，受雇的脑力劳动者为白领员工。

这一形象的称法很合人们的口味，一到中国就广为传播开来。于是有人概括总结了一下白领的特点，将白领定义为“一切受雇于人而领取薪水的非体力劳动者”，在这个定义之下，政府公务人员，各种机构里坐办公室的职员，教师、商业销售员、企业经营管理人员、工程科研人员等都可以划入白领的范畴。

但本书关注的却只是其中的一部分，这部分人首先是上述白领中的一员，是被雇佣的脑力劳动者，其次他们与雇主之间的关系是劳动关系，受劳动法的管辖。

有人会问，难道我们付出了劳动，却不能受劳动法保护吗？是的，的确有一部分职员，他们与用人单位之间的关系不受劳动法管辖，但是他们的权利却也不是无法可依的。最明显的例子是政府机构里的公务员，按照上面的定义，他们确是白领，因为他们是受政府雇佣的非体力劳动者，但是他们与政府部门之间的关系却是由公务员法来调整的，

不受劳动法的约束。因此所有的公务员都不在本书的关注范围之内。此外所有比照实行公务员制度的事业组织和社会团体里的白领,也不在本书的关注范围之内。

当然,并非所有在国家机关或事业单位中工作的人员都不受劳动法的保护,其中三类人是劳动法的保护对象。第一类是所有的国家机关、事业单位中的工勤人员,他们都受劳动法的保护。第二类是实行企业化管理的事业单位中的非工勤人员。第三类通过劳动合同(包括聘用合同)与国家机关、事业单位或社会团体建立劳动关系的劳动者。

本书将对白领员工经常遇到的一些问题和困惑,例如劳动合同怎么签,怎么履行,社会保险怎么上,加班费怎么算,该怎么跳槽等,给予深入浅出的分析和解答。这里还须说明的是在本书中可能出现的一些词语的含义。在劳动法中,所有用人单位都被统一称为“用人单位”,为了与法律保持一致,也为了表述上的精确,本书也将劳动关系中的雇佣一方(包括公司、企业等等)统一称为“用人单位”。另外,在生活中,不管是公司,还是企业或事业组织,上司或法定代表人都习惯地被称为老板,在下面的叙述中,也会偶尔用到这个词。而“白领”、“白领员工”或“员工”指的都是白领。当然白领也是劳动者,也在用劳动为社会创造财富,所以如果本书中使用“劳动者”一词,当然也包括白领。

2. 港澳台人员就业有哪些特殊规定?

随着内地与港澳台之间经济联系的不断加强,港澳台人员在内地就业已非常普遍。香港的各类人才纷纷涌入内地,他们既熟悉国际上的操作,能够与国际公司成功地交流,又熟悉内地的风土人情,成为沟通内地与国际的一个不可或缺的桥梁。

根据我国的法律,持有台港澳护照的人员依法应聘受雇于内地的用人单位,从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的,被视为在内地就业,必须取得就业证。在上海,凡有以下情形之一的,视为在内地就业:

- (1) 受雇于本市各类用人单位并取得劳动报酬或经营收入。
- (2) 在外国企业常驻本市代表机构中任代表或其他职务。

(3) 聘雇关系在境外,劳动报酬在境外领取,受派遣在本市用人单位工作三个月以上。

(4) 在本市用人单位实际岗位上实习或接受培训三个月以上。

(5) 在本市从事其他正当职业。

但在中国内地投资,不视为就业,不需办理就业审批手续。

港澳台人员在内地就业取得就业证需满足两个条件:一是实质条件,即自身的素质和岗位的范围;二是程序条件,即就业前或就业时应履行的一些行政程序。

关于实质条件,劳动部《台湾和香港、澳门居民在内地就业管理规定》(劳部发〔1994〕102号)规定:台、港、澳人员在内地就业须具备下列条件:

(1) 年满 18 周岁,身体健康,持有内地主管机关签发的有效旅行证件。

(2) 具有所要从事工作的技能资格证明或相应的学历证明及从事本专业实际工作的经历。

上海市劳动和社会保障局在《〈台湾和香港、澳门居民在内地就业管理规定〉实施细则》中作出了更具体的规定。在年龄条件方面,加了一个上限,即一般不超过 60 周岁;在健康方面,具体规定了一些禁止就业的疾病,如精神病和麻风病、艾滋病、性病、开放性肺结核等传染病,以及所从事的工作不能患有的疾病;在学历方面,则要求具有所要从事工作所需要的专业的技能或者大学专科以上的学历。而且还要求在办理就业证之前有确定的工作单位。除此以外,台、港、澳人员在上海就业只能在政府限定的岗位范围内工作,这些岗位是:管理岗位或专业技术岗位,并且不是暂缺相应人选的特殊技能岗位。

关于办理就业证的程序,我国法律规定:就业证应当由用人单位出面申办。台港澳人员只能在其就业证上注明的单位就业,不得在申请单位以外的单位工作或兼职工作,但在同一投资者在本市设立的几家单位中兼职的除外,其中一家单位为其办理就业证就可以了。台、港、澳人员就业期满终止聘雇关系或者就业期间解除聘雇关系,用人单位应当在终止或者解除聘雇关系后十日内将其就业证交还发证部门予以

注销。

经国家外国专家局聘请的台湾、香港、澳门地区的专家,台湾、香港、澳门在内地设立的商务办事机构的法定代表人或首席代表,都不需办理就业证。

根据上海的有关规定,持有就业证在外省市就业的台、港、澳人员转来上海就业,上海是用人单位除按上述要求提供文件以外,还须提供外省市原发证部门出具的准迁证明和照片。在上海的外商投资企业中担任总经理、副总经理的台、港、澳人员,可以免除就业审批手续,由用人单位直接申领就业证。就业证一次签发有效期不超过一年,并且不超过用人单位工商登记证明或其他法定登记证明有效期和台、港、澳人员所持旅行证件有效期。被批准在上海就业的台、港、澳人员,应持就业证到公安部门申请办理暂住手续。

如果来内地就业的港、澳、台人员没有领取就业证,而与用人单位之间发生劳动争议的,在上海的司法实践中,一般认为是非法就业,不受劳动法的保护,但是法院可以作为普通民事纠纷予以受理。这意味着,如果劳动仲裁部门认为这类纠纷不属于劳动争议而不予受理时,纠纷当事人可以直接向人民法院提起民事诉讼,并按民法的有关规定得到救济。根据《台湾和香港、澳门居民在内地就业管理规定》(劳部发(1994)102号),如未经许可擅自就业的,劳动行政部门有权责令其中止就业,并按当时的月平均工资5~10倍罚款。

3. 外国人就业有哪些特殊规定?

这个巨大的世界早已成了地球村,在世界的每一个角落都可以看到来自不同国家、肤色各异的人,外国人来中国早已不是新鲜事,不仅如此,外国人在中国就业也早就没有人大惊小怪的了。

还是先给外国人下一个定义吧,外国人指的是依照《中华人民共和国国籍法》的规定不具有中华人民共和国国籍的自然人。为了避免双重国籍的产生,我国国籍法规定,中国公民只有一个国籍,如果公民加入了其他国籍,则其中国国籍自然丧失。因此,那些取得外国国籍的“中国人”回国工作,也必须按外国人就业办理。

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被视为外国人在中国的就业行为。《关于境外人员入境就业工作几点具体意见的通知》规定：“凡境外人员入境应聘、受雇于国内任何用人单位，从事一定社会劳动并取得劳动报酬，均应视为就业。”任何单位不得以培训、研修或其他名义聘雇境外人员就业。但不包括外国驻华使、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的人员。

外国人在中国就业实行就业许可制度。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、实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，应由用人单位按规定申领许可证书，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。

不是所有的外国人都能在中国就业，外国人在中国就业须具备下列条件：

- (1) 年满 18 周岁，身体健康。
- (2) 具有从事其工作所必需的专业技能和相应的工作经历。
- (3) 无犯罪记录。
- (4) 有确定的聘用单位。
- (5) 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)。

在以下情况下，外国人可免办就业许可和就业证：

(1) 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。

(2) 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。

按照我国与外国政府间、国际组织间的协议、协定，执行中外合作

交流项目受聘来中国工作的外国人以及外国企业常驻中国代表机构中的首席代表,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。

外国人就业证只在省级辖区内被境外人员就业管理机构认定并批准的就业单位有效。在辖区范围内变更就业单位,需经原发证机关批准并办理变更手续。离开原辖区就业,须重新办理就业申报审批手续,取得就业证。

根据《外国人在中国就业管理规定》第十九条的规定,被聘用的外国人与用人单位签订的劳动合同期满时,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。

被聘用的外国人与用人单位的劳动合同解除后,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。

与港、澳、台人员就业的规定相同,如果来境内就业的外国人没有领取就业证,而与用人单位发生劳动争议的,在上海的司法实践中,一般认为属于非法就业,不受劳动法的保护。但是法院可以作为普通民事纠纷予以受理。即如果劳动仲裁部门认为这类纠纷不属于劳动争议而不予受理时,纠纷当事人可以直接向人民法院提起民事诉讼,并按民法的有关规定得到救济。

根据《外国人在中国就业管理规定》(劳部发(1996)29号),未领取就业证而擅自就业的,擅自就业的外国人和擅自聘用外国人的用人单位都应受到处罚。按照《中华人民共和国外国人入境出境管理法实施细则》第四十四条的规定,不按要求缴验居留证,不随身携带护照或者居留证件,或者拒绝民警查验证件的外国人,可以处警告或者500元以下的罚款;情节严重的,并处限期出境。

4. 如何看待毕业生就业时签署的协议书?

经过十多年寒窗苦读,哪个学生不想找个条件优越,又能充分发挥自身才能的工作单位呢。找工作难,找到合适的工作单位后,签一份好