

中国雇佣手册 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文
https://www.100test.com/kao_ti2020/479/2021_2022__E4_B8_AD_E5_9B_BD_E9_9B_87_E4_c122_479940.htm 作为用人单位，无论是国内的还是国外的，都会遇到当今中国日益复杂的劳动法律制度。对相关法律的忽视会导致投诉，直至产生昂贵的法律诉讼。中国雇佣手册能够帮您解决上述问题，为您提供有效实用的法律信息。此份手册由在劳动法领域具有丰富经验的律师撰写，是一本实用的，方便的专业法律意见手册。它不仅列出法律要素（用人单位需要做什么）而且还指出非法律的因素（一些行为在法律上没有规定，但是在实践中却非常重要）以及用人单位和劳动者如何保护自身权益的方式。具体包括如下主题：招聘员工、制作劳动合同、支付劳动报酬、工作时间和休假、制作员工手册、工作表现记录、终止劳动合同、员工福利、工会、商业秘密保护、派遣以及个人所得税等。雇佣员工 大多数的外国公司选择不直接雇佣中国员工。根据中国法律，外商投资企业，例如外商独资企业可以与中国员工直接签订劳动合同，一家外商投资企业可以直接与中国员工或是非中国的员工签订劳动合同并通常直接与员工商定工资及各种福利待遇。根据中国劳动法律规定，外商独资企业可以与每名中国员工单独签订劳动合同，但是在签订劳动合同后，要上报当地劳动行政机关鉴证。对代表处来讲，代表处雇佣员工必须通过国家授权的外国企业服务公司，例如外资企业服务公司（外服）。为代表处工作的员工从技术角度讲，它不是代表处的员工，而是外服公司派遣到代表处工作的员工。这种特性在员工被实际雇佣过程中并没有很大的实际意义。外国公司驻华代表处需要与外服公司

就相关员工到代表处工作签订劳动合同。因为到外国公司驻华代表处工作的中国员工的工资及福利要通过外服公司领取，因此外服公司要收取一定的费用。代表处可以与中国的员工就具体的劳动条款签订一份补充协议。代表处的人员可以不是中国公民，他/她可以是外国公司派遣到中国代表处的员工。非中国公民的外国人被派遣到中国工作作为首席代表或是一般代表可以继续沿用与外国公司的原有劳动合同。聘用外国人 外国人如想在中国就业并申请签证及许可必须：

- #8226.具有必要的专业技能及将要从事岗位的相关工作经验；
- #8226.已经有雇佣单位；
- #8226.工作小时及天数及休息时间
- #8226.病假天数及病假规定
- #8226.健康及其他福利
- #8226.休假政策包括如何计算休假日期及劳动者何时能够申请休假
- #8226.着装
- #8226.声明“此份劳动手册已经职工代表大会依照法定程序通过”，这意味着此份劳动手册能够作为劳动合同的一部分。邀请法律专业人士定期审查并制作劳动手册非常重要，由此可以确认劳动手册是否符合法律规定或是发现一些潜在的问题。同时也应注意，用人单位应该为每一位新员工在第一天上班时提供一份劳动手册，不可以忽略到任何人，并让每位收到的员工签字并标明收到日期。这样可以是用用人单位在以后产生纠纷时有足够的证据证明劳动者已经签收并了解到了劳动手册的内容。

骚扰和歧视 到目前为止，中国还没有在工作场所有关骚扰和歧视的特别法律规定，然而中国的最高立法机关正在制定妇女权益保护法。其中性骚扰有可能第一次从法律上被确认为刑事犯罪并被追究刑事责任。同时根据草案修改稿，任何人都不能在工作场所对女性进行性骚扰且所有的用人单位都应该采取措施保护女性免受性骚

扰。虽然是这样，如何对性骚扰进行确认还是各国政府都在面临的一个难题。中国劳动立法 中华人民共和国劳动法于1995年1月1日生效以及1950年6月28日颁布并经过1992年4月及2001年10月17日的两次修改的中华人民共和国工会法是中国的主要劳动法律。就具体方面的雇佣关系方面，颁布了如下法规：#8226.国务院关于职工工作时间的规定，1995年通过；及 #8226.外商投资企业工资收入管理暂行办法，1997年通过。中国劳动法调整所有聘用合同关系：涵盖所有形式的商业组织，白领或者蓝领职业，并同样适用于中国企业和外国公司及其关联企业。由于各个省和地方的劳动部门都有处理本地劳动事项的相对决定权，因此各地劳动管理实践都有不同。

商业秘密保护 要是您的商业信息成为商业秘密，这些信息必须：1，通常在合法途径下外界不会了解或是发现；2，能给您带来竞争优势或是经济利益；3，您做出了适当努力来维护您的商业秘密。在公司的经营过程中，您也许不得不透露您的商业秘密给您的雇员。当您的雇员对您不忠诚、不能信赖或是不道德的话？雇员会掌握你的秘密，这是你要怎么做以确保你的商业秘密不会丧失的？最好的方法就是在你透露商业秘密给你的雇员时，与其签署不公开协议（通常称为公开协议或是保密协议）。如果某人与你签署了不公开协议，但是后来未经允许使用了该商业秘密，那么你可以需求法律途径以挽回损失。不公开协议在形式上有很多不同，通常包括以下主要部分：对什么是或不是保密信息的定义；接受者的义务，以及 期间 你还要养成与你的员工、顾问、独立承包商以及潜在的商业伙伴签署日常保密协议的习惯，如果他们能够进入或是接收保密信息此外，在你公司的经营过程

中，你也许不得不透露商业秘密给你的雇员。但是当你的官员离开你的公司会发生什么呢？他们知道你的秘密，你没有办法制止他们透露你的秘密给他人。你应该在雇用员工是与其签署不竞争协议，要求雇员承诺在其离开公司的一段时间里，不会为你的竞争者服务。这是因为商业秘密在一段时间后，不再会产生经济利益或是商业秘密也发生了变化，因为你的公司也在发展。然而，根据中国法律，非竞争协议要受到非竞争期限及补偿的限制。在中国，聘用未与原企业解除解密协议员工的用人单位是要承担相应的法律责任的，以此来保护用人单位的商业秘密不被泄露。根据中国反不正当竞争法第10条，经营者不得采用下列手段侵犯商业秘密：（一）以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密；（二）披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密；（三）违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密第三人明知或者应知前款所列违法行为，获取、使用或者披露他人的商业秘密，视为侵犯商业秘密。如何存在侵犯商业秘密的行为，侵权者将要受到法律或行政上的惩罚，以确保用人单位的商业秘密不受侵犯。被侵权者可以根据非不正当竞争法第20条规定在法院提起诉讼以获得赔偿。如果损失难以计算的话，侵权者所获得的利润可以作为侵权获得赔偿数额的依据。此外因获得证据进行调查所支出的费用和支出也可以要求侵权者进行赔偿。对于侵犯商业秘密的行政处罚而言，县级以上工商局可以在进行调查和确认违法行为后，指令侵权者立即停止侵权行为并处以1万元以上20万元以下罚款。如果侵权者不停止侵权，侵权者将被处以所

售出货物总值的2倍以上3倍以下罚款。如果当事人对工商行政处罚机关的处罚决定不服，可以向人民法院起诉。对于用人单位来讲最好还是从一开始就采取措施避免商业秘密被盗用、复制或是泄露保密信息，用人单位应该确认哪些秘密为需要保护的商业秘密并相应采取措施进行保护。这个决策是非常关键的，这有利于在以后更有效地追究侵权者的责任。如果用人单位的员工辞职或是与单位解除了劳动合同而去了竞争企业那里，那么原用人单位首先采取的措施就是马上通知其新的用人单位告知其雇用的员工还有持续的保密义务。这可以通过寄出挂号信的方式进行，表明该员工掌握有商业秘密，对商业秘密进行一般介绍以及新的用人单位可能承担的保护商业秘密法律责任（例如，商业保密协议），因为据此，商业秘密的所有人可以对新的用人单位提起诉讼，以保护自己的权利。如果要追究新的雇佣者的责任，那么新的用人单位一定要清楚或是有理由知道他的新员工掌握有商业秘密并可能要违反保密义务。

人事记录 中国劳动法律在立法动因上是保护劳动者的，因此用人单位辞退员工的权利受到越来越多的限制。近日，越来越多的劳动者开始运用法律武器来保护自己，他们认为用人单位没有正当理由辞退了自己或是被强迫辞职，而法院也大多会支持劳动者的诉讼请求。对于用人单位来讲，要想赢得诉讼就必须从聘用阶段做起。要始终牢记基本管理和交流准则，这些准则在以后保护自身利益时非常有用，如果你对这个员工的工作不满意，你就会有足够的理由去解雇一个员工。根据中国法律，用人单位可以在下列情况下，解除与用人单位的劳动合同：(1) 当劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的；(2) 当劳动者严重违反用人单

位劳动纪律或是规章制度的；(3) 当劳动者严重失职或是玩忽职守造成用人单位极大损失的；(4) 劳动者被依法追究刑事责任。因为中国的劳动法并没有严格界定什么是不符合录用条件、严重违反劳动纪律、失职或是玩忽职守，从而能够解除劳动合同。因此从法律角度讲，用人单位要想合法解雇一名员工就要确保解雇是合法的、非歧视的，对此用人单位有足够的文件加以证明。而用人单位的这些文件一定是在用人单位解雇该员工以前，在其正常受雇用期间产生的，包括公平的劳动纪律规定和制度，例如劳动手册。这些文件一定是合理的，互动的员工工作表现纪录。通常很重要的就是要使劳动者或者法院认为解雇一名员工是公正的，用人单位就要出示很多书面通知，而这些具体明确的书面通知表明了用人单位希望劳动者达到一个怎样的工作表现。同时也很重要的是，你要使每名员工都会定期收到对他们工作的评价以及他们的工作表现不能令用人单位满意时受到的警告。同时用人单位要注意制定累进的劳动纪律惩罚措施，公平地予以实施，否则这样的制度就会毫无用处。从法律角度讲如果用人单位想依靠这些制度，你就要公平公正地予以实施。最后，在辞退员工前，以一定要征求公司工会的意见，这一点在法庭上很重要。

派遣合同 派遣合同是指乙方或者其关联公司与甲公司签订的派遣一定人员到甲公司工作的合同。根据外资企业及他们母公司的内部制度以及对中国劳动法律及其运作的不了解，以及避税的目的，很多外资企业都通过派遣合同的方式建立其雇用制度。从中国法律的角度或是派遣员工所在国的法律角度讲，如果出现劳动合同或是劳动纠纷，那么就会产生两种法律制度相冲突及不一致的问题，而外国法律的存

在并不能排除中国法律的适用。也就是说如果外国人在中国工作超过3个月，则中国法律就会排除外国法律对因派遣合同产生纠纷的适用。要避免此风险，中国公司就要直接雇用外国人并标明中国法律为解决任何因此劳动合同产生纠纷的适用法律。同时，具体的管理及权利义务规定可以依照外国公司的人事管理政策进行细化在合同里，但要符合中国法律的规定或是中国公司的人事管理制度。当然，这里还有其他的一些问题需要注意，如住所、个人所得税、纳税存在的风险以及遵守当地法律，这样都可以最大可能地避免派遣合同带来的风险。最重要的事，用人单位要与他们的律师一起制定此类合同，以此避免风险并规避双重法律制度的冲突。

个人所得税 对于在中国工作的劳动者来讲，个人所得税应纳税额为月工资扣除人民币1600元后的余额。如果你被外国公司雇佣，那么你的应纳税所得额为你每月的个人收入减去人民币4000元的余额。个人所得税的税率采用累进税率制从5% 至45%。

月工资	税率
快速计算扣除RMB5,000 - 20,000	20%
RMB37520,001 - 40,000	25%
RMB1,37540,001 - 60,000	30%
RMB3,37560,001-80,000	35%
RMB6,37580,001-100,000	40%
RMB10,375RMB100,000	45%

RMB15,375 如果你在中国大陆工作并获得收入超过183天，那么你有义务支付中国的个人所得税。一个外国公司的雇员可以获得某些个人收入的税收减让，包括住房补贴、饭贴、搬家费用、交通费用、语言培训费用以及子女教育费用等等。如果上述支出包括在员工的工资内而没有单独开出收据的话，那么则不能获得税收减让。在一个纳税年度内，任何外国人在中国连续或者累计居住不足90天（或是那些来自于中国签订税收协议国家的人不超

过183天），对来源于国外的工资或薪金收入则可以免予缴纳个人所得税，此工资也不能从在中国设定的常驻机构获得。我们认为从纳税角度对于外国居民来讲最重要的是在中国大陆停留的天数，对于签订税收协定的国家来讲是183天。采取多次或是分别签订劳动合同的办法帮助外国人减少税收义务是不可行的。我们认为在这一点上，用人单位应该咨询专业税务人员的意见。这里所指的纳税年度（或是公历年度）指的是每年的1月1日至12月31日。如果用人单位是一家在中国大陆有固定住所的中国公司，那么雇员就有义务缴付个人所得税而不论该名雇员在中国的工作天数以及个人收入的来源。一些人通过抬高住房支出的办法来降低应付个人税负。但是应当注意中国的税务机关会审查租房合同，并审查当时的市场价格。个人住房补贴也要与公司规模、声望、本人在公司的级别大致一致。申报的数额要与当时同区的市场价格相符。很清楚，你要提供有效的证据和文件来证明和支持你的申报。如果你的外国公司在中国有固定的办公室，你就应该按照法律规定缴付个人所得税而不论你在中国大陆的停留天数。否则则183天的规定则适用，具体的天数则以实际停留天数为准。

工会会员 根据2001年10月27日修改后的中国工会法规定，所有的劳动者，不分民族、职业、宗教信仰、种族、性别或是教育程度，都有权利加入中华全国总工会，中国唯一的工会并受中国共产党领导。任何组织或个人不可以阻挠劳动者行使上述权利。任何用人单位雇用25人以上都有义务建立工会组织。由劳动者的地方，就应该由工会组织的存在。根据中华全国总工会的宗旨，不论国有企业的职工、农民工或是外商投资企业、民营企业的劳动者都有权利建立工会

。中国的工会法规定了两种建立工会的方式：一种是劳动者自发组成，另一种是上级工会的建议。根据国家工会的组织结构，上一级工会组织有权派出本工会人员到企业帮助用人单位建立工会组织。用人单位无权加以干涉。至于对工会活动的限制，工会法严格限制独立的工会组织，中华全国总工会的章程规定其为全国唯一合法工会，任何地方工会都要受中华全国总工会章程制约，以确保党对工会组织和思想理论上的领导。工会会员的权利 根据《中国工会法》第3条规定，会员享有以下权利：(一)选举权、被选举权和表决权。(二)批评工会的任何组织和任何工作人员，要求撤换或罢免工会工作人员，对工会工作进行监督。(三)对国家和社会生活问题提出批评与建议，要求工会组织向有关方面如实反映。(四)在合法权益受到侵犯时，要求工会给予保护。(五)享受工会举办的文化、教育、体育、旅游、疗休养事业等的优惠待遇；享受工会给予的各种奖励。(六)在工会会议和工会报刊上，参加关于工会工作和职工关心问题的讨论。用人单位在涉及到管理和经营的重大问题时，要听取工会的意见，包括新设备、流程的设计以及安全制度的实施。工会法也包含很多条款要求工会确保工会的民主管理权。此外，《工会法》和《安全生产法》都授予工会广泛的权力要达到安全生产标准。这些规定通常给予工会举报违纪的权力、要求用人单位调查此类举报，如果确有违纪存在则进行改正。如果用人单位拒绝履行，工会可以移交问题至地方行政机构。工会具有法定资格可以提起诉讼以维护自身权利。对于外国人的会员资格来讲，如果外国人依照法定程序在中国被雇佣（外国人在中国就业管理规定），那么，工会法将适用，这意味着该

外国人如果得到主管机构的允许，其则有权利加入所在用人单位的工会。如果外国雇员及他的用人单位遵守中国的工会法及有关的法律法规，中国法律、法规并没有明确禁止双重工会会员。其他问题除了上面的问题，外国的投资者要想在中国获得成功，要同时注意以下问题：根据中国工会法，用人单位应按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨交经费，而不是按照参加工会的雇员人数的工资总额，其中的60%作为员工福利返回给员工，40%交付上一级工会。同时用人单位还应该为工会办公和开展活动，提供必要的设施和活动场所等物质条件；一些地方政府过分关注本地区GDP增长而忽视有关对劳动者权利和利益的保护，在与外商进行投资项目谈判时，往往做出违背工会或其他相关法律的承诺。由此，为了在其后避免不必要的麻烦，用人单位应当事先征求律师的意见；当前，中华全国总工会正在加大在跨国企业建立工会的工作，以增强自身影响力；在中国当前的环境下，罢工是被禁止的，政府领导下的工会组织下不允许建立独立的工会，因此如果外资企业能与工会保持良好的关系，对企业的经营发展来说是非常有益的；根据工会法规定，超过200名会员的工会应当选举全职的工会主席；任何组织和个人，违反《中国工会法》第三条、第十一条规定，阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会的，由劳动行政部门责令其改正；拒不改正的，由劳动行政部门提请县级以上人民政府处理；以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。本文内容只是对相关主题的一般简介，具体问题应当专门征求律师意见。（作者：崔子伟，上海市协力律师事务所

, davidcui@youlawyer.com) 100Test 下载频道开通, 各类考试
题目直接下载。详细请访问 www.100test.com