

毕业生签订就业协议的风险提示

近年来围绕就业协议产生的纠纷日益增多，本文就围绕《上海高校毕业生、毕业生研究生就业协议书》（以下简称“上海市就业协议”）中的格式文本进行风险解读，保护毕业生合法权益。

就业协议与劳动合同明显不同

“上海市就业协议”第一条开宗明义地阐明了就业协议的性质，就业协议是普通高等学校毕业生和用人单位在正式确立劳动人事关系前，经双向选择，在规定期限内就确立就业关系、明确双方权利和义务而达成的书面协议。

就业协议与劳动合同有着显著区别，劳动法律关系的主体为用人单位与劳动者，而就业协议的主体除了用人单位、应届毕业生之外，还有学校作为具有行政色彩的主体参与其中，故又被称为“三方协议”。且根据劳动合同法的规定，与用人单位建立或者形成劳动合同关系的劳动者应当符合国家和本市规定的就业条件。作为未具备毕业条件的“准毕业生”，其仍然受学校管理，显然不符合劳动关系的主体要求，故就业协议书并非劳动合同而是民事协议。

签订就业协议 应仔细核对单位信息

“上海市就业协议”第二条（劳动或聘用合同有关条款的约定）中允许用人单位与毕业生就日后拟签订的劳动合同内容进行初步约定，包括劳动合同期限、试用期、工作条件、劳动保护、保险福利、薪资待遇等内容。上述内容双方在劳动合同中亦会具体进行约定，因此不再赘述，这里要提醒的是签订就业协议的主体适格问题。

为了吸引更多优秀毕业生报名竞聘，有的用人单位会在招聘信息中夸大自身资质或用关联公司名义发布招聘信息，毕业生签订就业协议前应当仔细核对用人单位信息。特别是部分毕业生因办理落户对用人单位资质有特殊要求的，在签订就业协议前就应当查询该公司是否符合落户资质、是否存在上年度落户人员全部离职而导致被取消落户资质等情况。

近年来，因落户产生的纠纷不断增多，不少用人单位承诺拥有落户资质，但毕业生入职后却发现该公司不符合落户条件，虽然上海地区已经有支持赔偿毕业生损失的司法判例，但毕业生因此丧失的应届毕业生落户机会却仍然难以挽回。



就业协议解除 需承担违约责任

“上海市就业协议”第三条通过列举的方法对用人单位与毕业生合法解除协议的情形进行了约定，并附有兜底条款。不少毕业生求职的同时也参加了公务员考试，后因考上公务员想解除就业协议，是否需要承担违约责任？

因“上海市就业协议”第三条并未对毕业生考上公务员进行免责约定，兜底条款中“法律、法规规定的其他情形”也未涵盖“考上公务员”，所以毕业生以此为由解除就业协议仍然需要承担违约责任。建议有考公务员情形的毕业生在签订就业协议前，与用人单位另行达成协议（如：通过“上海市就业协议”第五条的补充条款），约定考上公务员后无法履行本协议的处理办法。

违约金建议 不高于毕业生月收入

《劳动合同法》第二十二、二十三规定：用人单位仅可在服务期合同与竞业限制协议中约定违约金，劳动合同中其他情形约定的违约金无效。不少毕业生以此为由，认为就业协议中的违约金条款无效。

就业协议并不受《劳动合同法》调整，其应当受民事法律

规约束，因此当事人可以依据《合同法》约定一方违约时应当根据违约情况向对方支付一定数额的违约金。上海市就业协议第四条也提供了违约条款，用人单位与毕业生可以约定违约金数额，同时建议金额不高于协议第二款约定的毕业生月收入数。实践中，对于违约金约定过高的，审判机构会根据公平原则，考虑违约金与损失相当的原则，对应违约金进行相应调整。

就业协议 具有法律效力

“上海市就业协议”中仅要求填写甲方（用人单位）、乙方（毕业生）信息，并注明：甲乙双方通过供需见面、双向选择，达成如下协议。而学校一般不参与前述双方协议内容的制定和商谈，仅作为鉴证方在协议书上盖“鉴证章”，并按照协议书约定内容为毕业生和用人单位提供相关就业服务。就业协议作为民事法律调整对象，遵循相对性原则，只要双方达成合意并签字盖章，即对双方生效。

“上海市就业协议”第六条也有同样表述：本协议经甲乙双方签字盖章后即生效。因此，尽管就业协议未经学校鉴证，但仍对协议双方产生约束力，违反协议约定依然要承担相应违约责任。



劳动合同订立 即就业协议终止

“上海市就业协议”第七条：乙方到甲方报道后，双方应按有关法律法规规定及本协议约定条款，及时（最长不超过一个月）订立劳动合同（聘用合同）并办理有关录用手续。劳动合同（聘用合同）订立后，本协议终止。

根据《劳动合同法》的规定，用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系。由于应届毕业生仍处于在校状态，其相应的学历、学位和专业资质尚未取得，待学校颁授学位证书认可后，才能以合格毕业生的身份建立劳动关系。因此，毕业生取得相应学历学位证书后，就应当要求用人单位与其签订劳动合同，该劳动合同的生效当然取代就业协议，重塑双方权利义务。用人单位逾期未签的，应当承担赔偿责任。

就业协议纠纷 不属于劳动人事争议

就业协议不同于劳动合同，因此毕业生不享有劳动法中的特殊保护，所以因就业协议产生的纠纷（如违约、人身损害）不属于劳动人事争议，用人单位与毕业生应当通过民事诉讼的途径解决。在寻求法律途径解决前，毕业生可尝试与单位协商解决，同时请求学校介入，形成相对有利的处理方案，更好地保护自身权益。

文/马怡坤 摄/贡俊祺