

签约第一份工作，学会用法律维权 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/230/2021_2022__E7_AD_BE_E7_BA_A6_E7_AC_AC_E4_c108_230207.htm 尽管许多毕业的大学生已做了充分的精神准备和心理准备，然而，当他们带着憧憬和懵懂真正踏入职场，仍有茫然不知所措之感。在求职受骗后，不知如何投诉，不会用法律武器维权。没有充分了解自己和用人单位之间的权利和义务，不懂劳动合同怎么签订，招工手续如何办理，试用期的期限又是多久？转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 职场案例：小萌大学毕业来到一家私企公司，觉得工资还不错，干的也有劲。起早贪晚，加班不断。谁知试用期没完没了，只字不提转正的事。忍耐了一个月之后，小萌终于忍耐不住，跑去问老板，老板只是口头答应马上办理转正手续，但一个月过去了，老板好象忘了这事，小萌就再次提起这事，谁知等来的结果却是以心态不稳，被炒了鱿鱼。因为没有合同在先，只能哑巴吃黄连，有苦说不出。宏威职业顾问指导：大学生离开学校，进入职场，首先要签定一个三方协定，进入公司以后，要与用人单位签定劳动合同，受到劳动法的保护，遇到问题，学会拿起法律武器，保护自己。

一、三方协议是什么？三方是指学校，企业，毕业生三方。三方协议是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称，它是明确三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式，能解决应届毕业生户籍、档案、保险、公积金等一系列相关问题。协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。三方协议的意义何在，什么情况下应该签？应届毕业生，三方协议一旦签署，

就意味着大学生第一份工作就基本确定，因此，应届毕业生为了保障自身权益，签三方协议要注意细节和签约事项。在签定三方协议前，要与企业充分地洽谈，认真查看用人单位的隶属关系，国家机关、事业单位、国有企业一般都有人事接收权；民营企业、外资企业则需要经过人事局或人才交流中心的审批才能招收职工，协议书上要签署他们的意见才能有效。应届毕业生还要对不同地方人事主管部门的特殊规定有所了解。详细了解用人单位的情况，包括规模、效益、管理制度等，还要了解自身与用人单位的权益、职责关系，了解协议期限。在协议中，岗位、待遇、工作环境等都没有体现，因此，毕业生要先对用人单位做好充分了解，认真考虑自己的权利与义务关系，权衡利弊。一旦签了三方协议，就要受法约限制。不要出现签三方协议后违约问题，以免给人留下不诚信印象，给自身带来负面影响，频频违约会形成一种恶性循环。毕业生签订协议书时要慎重，毕业生在协议书上签了个人意见，用人单位在协议上签字盖章后，该协议即开始生效，毕业生不得单方面终止协议。在签订合同或解除协议之前，该协议都具有效力。如果在签订之后，又有其他就业选择，必须与原单位办理书面解约手续，经用人单位上级人事主管部门备案后，办理改派或其他手续。但毕业生可能要承担相关违约责任。毕业生毁约无外乎两个原因：一是新的签约单位薪水高，二是新的签约单位有更大的发展空间。从2005年开始，毕业生与用人单位签订就业协议书后，如出现毕业生违约情况，违约金被限定不超过毕业生一个月的工资。虽然违约要受到经济损失，但是数量上不是随意的，如遇到企业漫天要价的时候，毕业生要懂得用法律法规保护

自己。二、就业协议不能取代劳动合同三方协议签定后不是完事大吉，还要与企业签定劳动合同。劳动保障部门指出：就业协议和劳动合同是两个不同的概念，单位一旦和求职者确立了劳动关系，就应依法签订正式的劳动合同；应当订立劳动合同而未订立的，劳动者可以随时终止劳动关系。有关专家形象地比喻说，就业协议类似于“出嫁协议”，而劳动合同类似于“夫妻协定”。前者发生在学生毕业之前，由学生、学校、用人单位三方共同签订“出嫁协议”，以确定就业意向和相关权益，包括擅自解除约定方应支付的违约金；但是，“出嫁协议”只约束“婚前”，“婚后”的生活如何安排，应由“夫妻协定”明确。一旦学生毕业离校后，学校将脱离三方关系，毕业生和用人单位双方应确立劳动关系，签订劳动（聘用）合同，而就业协议则同时终止。一份合法的合同包括：合同双方的权利和义务应当在合同中明确约定。对于工作的内容应当尽量细化。如，岗位工种外延大或比较广，说明在履行劳动合同期间，当事人从事的岗位工种变化范围大。求职者可以要求用人单位对岗位工种适度细化。对于试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇等求职者希望在劳动合同中体现的内容，当事人可提出在劳动合同中写明。求职者一旦发现条款表述不清、概念模糊的，及时要求用人单位进行说明修订。《劳动法》第16条明确规定：劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。建立劳动关系就应当订立《劳动合同》。而《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第18条又补充规定：试用期应包括在劳动合同期限内。第21条还指出：劳动合同可以约定试用

期。试用期最长不得超过六个月。劳动保障部门还提醒劳动者：“在就业协议中约定了服务期和违约金，就无需再签订劳动合同。”这是一种误解，在明确劳动关系之后，求职者应注意及时与单位签订劳动合同，以防止社会保险费等权益受到侵害；单位不与毕业生签订劳动合同的做法明显是违法的，毕业生不要以为不签合同就可以更自由，不签合同会损害毕业生作为劳动者的权益，特别是在双方产生劳动纠纷、劳动者出现工伤等情况时，会带来更大麻烦。双方未订立劳动合同的，“跳槽”行为将不受用人单位约束。宏威职业顾问友情提示：职场维权，是大学生进入职场前的最后一课，《劳动法》中相关条文，作为毕业生应该牢记在心，学法才能知法，懂法才能用法。学会职场维权，避免今后的职业之路跌跌撞撞、深一脚、浅一脚，甚至摔跟斗。学会用法律武器保护自己，该出手时就出手，才能顺利进入职业发展的健康之路。转贴于学生大求职站 <http://job.studa.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