

# 论如何规避三方协议中的法律风险：流程设计和纠纷处理方案

黎子豪

湘潭大学法学院，湖南 湘潭

收稿日期：2022年1月7日；录用日期：2022年1月21日；发布日期：2022年3月11日

---

## 摘要

三方协议是应届大学毕业生实现就业过程中必不可少的就业协议书，明确了毕业生与用人单位彼此之间的各项权利与义务。三方协议受到法律的保护，签订完成后，无论是毕业生一方还是用人单位一方都不能随便违约，如果出现违约的情况将会根据协议中的规定对违约的一方进行处罚。从往年的例子来看，由于应届毕业生社会经验不足，毕业生中因为三方协议的流程知道得不清楚而最终导致工作丢失，与用人单位发生冲突与法律纠纷的例子屡见不鲜，本文旨在总结以往案例中应届生因为三方协议而出现的各种问题，站在毕业生的角度，思考遇到法律纠纷后如何处理，如何运用法律手段维护自己的合法利益。

## 关键词

就业协议书，劳动法，风险防范，大学生就业，劳动纠纷，纠纷处理

---

# On How to Avoid the Legal Risk in the Tripartite Agreement: Process Design and Dispute Handling Scheme

Zihao Li

Law School, Xiangtan University, Xiangtan Hunan

Received: Jan. 7<sup>th</sup>, 2022; accepted: Jan. 21<sup>st</sup>, 2022; published: Mar. 11<sup>th</sup>, 2022

---

## Abstract

The tripartite agreement is an essential employment agreement in the process of realizing employment for fresh college graduates, which clarifies the rights and obligations between the gra-

duates and the employer. The tripartite agreement is protected by law. After the completion of the signing, neither the graduate nor the employer can breach the contract casually. If there is a breach of the contract, the defaulting party will be punished according to the provisions of the agreement. From the example of previous years, due to the lack of social experience, it is not uncommon for graduates to have conflicts and legal disputes with employers because they do not know the process of tripartite agreement clearly, this paper aims to summarize the previous cases because of the tripartite agreement, standing in the perspective of graduates, think how to deal with legal disputes, how to use legal means to safeguard their legal interests.

## Keywords

Employment Agreement, Labor Law, Risk to Prevent, College Students Employment, Labor Dispute, Dispute Processing

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 问题的提出

三方协议是一项规定毕业生、用人单位和学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的重要协议。它能解决应届毕业生户口、人事归属、社保等一系列相关问题。更是每个毕业生将来必须面对的一环，关系到毕业生最关心的第一份工作如何落实，决定了我们应届生职业生涯的起步，对应届生来说至关重要。三方协议中任何一环出现问题，都将直接导致毕业生职业生涯起步的失败，对应届生未来发展造成较大影响。本文旨在总结以往案例中应届生因为三方协议而出现的各种问题，以发放调查问卷，走访调查，采访，阅读相关案例等方式，从“风险控制”的角度，结合民法、劳动法、行政法知识，帮助广大应届毕业生有效的规避进而管控毕业生三方协议中的法律风险，给大家提供一套完整的、切实可行的方案预防与规避法律风险，防止不良用人单位恶意以获取廉价劳动力为目的，以实习期为手段，找法律的漏洞，侵害毕业生的合法利益。站在毕业生的角度，思考遇到法律纠纷后如何处理，如何运用法律手段维护自己的合法利益。

## 2. 问题实证分析

### (一) 高校重视不够

#### 1) 高校对大学生的三方协议重要性认识不足

部分高校没有开设过专门关于三方协议的教育讲座；各院系也没有举办研讨会和小型的教育讲座。尽管有少数院系的辅导员及班主任曾在班级上说起三方协议的问题，但内容基本上是关于三方协议的业务办理流程及填写注意事项等，很少涉及侵权违约方面的教育。从高校管理层面的角度看，教务部门不够重视毕业生三方协议的教育，或者说认识不到三方协议教育的重要性；从就业指导教师的知识素养来看，学校缺乏具备在法律领域研究较深的就业课教师，因而毕业生没有良好的途径学习就业维权知识，容易在就业实践中尤其是权益被损害时陷于被动。

#### 2) 三方协议的课程尚未纳入大学生就业课程计划

高校对大学生进行三方协议的教育应该是全方位的，应有系统的课程计划。根据问卷显示，目前，我们搜集的高等学校就业指导课程的信息中，尚没有专门针对三方协议进行讲解的章节。这导致大部分

毕业生对三方协议的认识仅停留于表面的基础认识，甚至是错误的认识。例如，曾经有毕业生错误地认为签订了三方协议就相当于签订了劳动合同，这种情况令人堪忧。在设置大学生就业课程时，应结合毕业生就业的实际需要，强化三方协议的教育，制定切合学生利益的教学计划。

## (二) 学生认识不足

### 1) 毕业生对三方协议所约定的权利义务认识不够清晰

在就业实践中，一些毕业生即使与用人单位签订了三方协议，也不能清楚地认识到用人单位和自己的权利义务[1]。三方协议作为一种特殊的民事合同，会对签约双方产生民事上的权利义务关系，然而，高校毕业生对三方协议签订的权利与义务认识不够清晰全面。因此，三方协议作为民事约定的重要功能被忽视。这容易造成三个问题：第一，高校毕业生更容易产生违约行为；第二，如果用人单位违约，高校毕业生不知道如何寻求法律帮助；第三，毕业生有时会因签订三方协议不慎重落入不法企业的就业陷阱。

### 2) 高校毕业生对违反三方协议的救济途径认识不到位

三方协议属于一种特殊的民事约定，用人单位和毕业生都应该按照协议的约定履行相应的权利和义务。如果任何一方违反三方协议，都可以按照法律规定的途径进行解决。然而，根据问卷显示，2/3的大学生对就业法律知识知之甚少，非法专业的学生对《劳动争议仲裁调解法》《劳动合同法》及《民法典》合同编等与就业相关的法律了解不够深入，甚至其中有少数学生并不知道有《劳动法》，也不清楚三方协议是什么，更不知道在三方协议的签订过程中会出现哪些法律风险。法学专业的学生，虽然学习过劳动法课程，但对于三方协议的法律性质，法律风险也知之甚少，有1/4的学生不知三方协议签订中的法律风险以及三方协议应规定的具体内容[2]。因此，如果在就业中出现用人单位违反三方协议约定的情况，毕业生可能不懂得运用法律知识进行救济。

## (三) 企业缺少风险防范意识

一方面，普法宣传的滞后造成企业人力主管部门对于三方协议的法律性质，法律规定，法律风险等情况了解不多。由于法律规定的不一造成现实中适用的困难。另一方面，企业对于大学生用工由于未按时到岗位工作，隐瞒个人真实信息，违反诚实信用原则的行为审查不够，缺少风险防控意识。问卷调查显示，2/3的企业HR不清楚三方协议的性质及三方协议中若大学生违约的法律后果。三方协议为劳动合同，民事合同还是预约合同？三方协议是否应明确写明大学生用工违约的适用条件？应如何规定大学生的违约责任条款？这些问题，用人单位没有清晰的思路，导致实践中三方协议纠纷的案件频频发生。

## 3. 案件检索分析

### (一) 关于三方协议纠纷案件的地域分布分析

从2020年关于三方协议争议案件的地域分布来看，广东，江苏，上海等经济发达地区的三方协议争议案件数较多。一方面，大量毕业生涌入广东等发达省份，珠三角，长三角地区成为劳动力的最大市场，实践中，毕业生和用人单位对于风险控制意识不够，对于三方协议的违约责任认识不清，这是造成这些地区三方协议案件多发的重要原因之一[3]；另一方面，海南，甘肃等经济欠发达省份关于三方协议争议案件数较多，由于这些地区对于毕业生的就业吸引力不够，大型企业不多，基数小，而且毕业生与用人单位签订三方协议的情况也较少，毕业生对于签订三方协议的主动性不足，不愿长期在这些地区工作，也不想签订三方协议这一预约合同以维护其权利义务。

### (二) 关于三方协议纠纷案件的时间统计情况分析

从关于三方协议纠纷案件的时间分布情况来看，从2008年起，法院立案数呈指数增长，并在2017

年达到顶峰。随着社会经济的不断发展，毕业生法律意识的增强，对于用人单位违反三方协议规定的内容，非法剥夺毕业生权利的行为，更多的毕业生拿起法律的武器，将用人单位诉诸法院。但随着学校、学生，企业对三方协议的不断重视，三方都建立起了更强的风险防范意识，2018年之后的三方协议纠纷案件数大幅度减少。

#### 4. 界清三方协议与劳动合同的区别

三方协议和通常所见的劳动合同有很多相似之处，但三方协议又区别于劳动合同。

(一) 主体不同：三方协议是包括毕业生、学校、用人单位三方的合同。在合同中，三方之间的权利与义务有着高度的相关性，但是彼此都是不同的个体。而劳动合同只包括用人单位和劳动者双方的权利和义务。

(二) 存续期间不同：大学生是以学生的身份与用人单位订立三方协议，而大学生与单位订立劳动合同则是以劳动者的身份。在毕业生正式到用人单位工作，与用人单位签订劳动合同后，三方协议自行终止。

(三) 法律依据不同：三方协议的出发点是规范毕业生和用人单位的各项权利与义务要求。三方就业协议签订的根据是法律中关于应届大学毕业生就业的相关条文和规则，三方协议的存在时间为双方确定协议时开始到劳动者正式在用人单位工作，与用人单位签订书面劳动合同后的时间段内。不同于三方协议，《民法典》和《劳动法》中都有明确的关于劳动合同的规定。一般来说，用人单位会先与劳动者订立“就业意向书”，当劳动者到单位正式工作后再订立劳动合同。

#### 5. 可能面临的风险

高校应届毕业生中，对于毕业生如何进行面试、如何制作简历、如何在职场中历练、如何与用人单位商谈各项待遇以及薪资的需求，一直热度很高。但是对三方协议的签订流程以及法律风险的防范，高校毕业生一直对其重视程度不够，大学应届毕业生们对就业协议书的性质、地位、作用、影响、内容、订立流程不够重视，也不够熟悉[4]。在与用人单位签订三方协议的过程中，也有些随意、不规范、不正式、不完整，甚至盲目签订。以至于后来造成应届毕业生与用人单位出现矛盾与冲突。主要的矛盾与纠纷有以下几种：

(一) 毕业生违约的法律风险：大学生在与用人单位签订三方协议以后，正式到用人单位开始工作前的时间里，不去用人单位报到，或者在用人单位正式工作时却另外去到其他单位的情形，就属于毕业生自身的违约。若因为毕业生考区国家公务员或者升学留学而需要中止三方协议，学校会要求毕业生取得单位的同意书，对于确实非毕业生本人原因造成的违约，这要求毕业生按照规定办理违约或者改派手续，并按照相关的申请办理。

(二) 用人单位违约带来的风险：除了毕业生自身违约的风险，三方协议还可能存在毕业生与用人单位签订三方协议后用人单位因为招聘需求的变化或者其他的特殊情况，在应届毕业生没有正式在本单位工作或正式工作后单方违反约定的风险。在三方协议签订的过程中，毕业生相对于用人单位处于劣势的地位，为了依法保护毕业生的权益，一般来说三方协议都会约定该协议在应届毕业生与用人单位签订了正式的劳动合同后失效，这样既可以避免毕业生报到后，没有签订劳动合同带来的损害，也可以敦促用人单位尽快与毕业生签订劳动合同。

(三) 用人单位拒绝与毕业生签订劳动合同的风险：如果毕业生在约定的时间内无法顺利的毕业。或者用人单位因为自身经营的原因临时改变了招聘计划。或者双方无法在合同的某些条款上保持一致，那么劳动者就有可能面临用人单位拒绝签订劳动合同的风险。并且，三方协议与劳动合同有着本质的区别，如果劳动者无法与用人单位签订正式的劳动合同，那么将无法享受一系列的权利和法律的 protection。



## 6. 风险的控制机制

(一) 毕业生需要加强对三方协议的重视，加强法律维权意识

1) 毕业生在需要签订三方协议时，需要注意作为甲方的用人单位是否完整填写了就业协议书中的信息。作为用人单位必需具有接收毕业生档案的资格，填写准确的单位名称和单位的详细地址，应届大学毕业生们务必要事先弄清楚用人单位是否有接收档案的资格，如果用人单位有资格，则应准确的填写单位的名称以及详细的地址。如果没有的话，则应由用人单位来填写其他委托保管档案的地址。填写的错误很有可能造成人事档案的错误或者人事档案的丢失，因此需要注意。同时，毕业生们也需要填好自身的各种详细信息，大学应届毕业生自身的信息为乙方的信息。其中包括姓名、学校名称、学历、专业名称、联系方式、学号、毕业时间、生源地以及身份证号等等。许多应届毕业生会误认为生源地是指毕业生们高考时所在的城市，而其实生源地是指应届毕业生入学前的户籍所在地。如果毕业生和大学生就业指导中心的老师稍有疏忽，就有可能在这方面出现错误。

2) 在双方签订三方协议之前，毕业生应该和用人单位之间进行足够的交流。在就业协议书中，甲方即用人单位应该向乙方介绍本单位的情况。并且通过各种考核方式来了解大学应届毕业生的能力是否与岗位匹配，最终综合决定是否录用乙方。而乙方则需要向用人单位如实介绍自己的基本情况，并在事先对甲方的各项信息有一个基本全面的了解。然而在现实的情况中，就业协议书的签订是草率的，双方没有交流最终产生了很多不必要的矛盾与纠纷。同时，签订三方协议前，要保证三方协议中一些重要条款的内容，主要是关于薪资福利待遇、工作年限、劳动合同、解除条款、违约责任和社会保险的条款。很多毕业生在将三方协议交给学校鉴定时，薪资待遇和社保这一栏都没有内容。由于对初次就业的劳动者来说，这些条款和工作时劳动者到所在雇主所能获得到的薪资报酬有着密切的关系，所以，应该保证自己的雇主能够履行这方面条款的内容。

3) 签订三方协议时应该确定合理的试用期，有一些用人单位利用毕业生不懂法律规定，签订超过法律规定的试用期，以获取廉价的劳动力。我国《劳动法》第二十一条明确规定，“劳动合同可以约定试用期，试用期最长不得超过六个月。”《劳动合同法》第十九条规定：“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月，劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月。”在签订协议时毕业生需要清楚这些法律法规，合法地维护自身应有的权益。按照相关的法律法规，毕业生和用人单位在签订劳动合同，履行各项义务时出现矛盾，是劳动争议的范畴，劳动者可以依照法律提起劳动仲裁或者到法院进行相关的起诉。

(二) 高校应该大力加强对毕业生就业的指导

1) 高校应该对大学应届毕业生和用人单位之间签订的三方协议进行审查，高校应该审核毕业生的资格，毕业生所填的生源地、专业和学历是否准确，如果发现不正确的情况应该督促毕业生及时修改。如果双方因为三方协议中的条款出现争议而面临解约，学校需要对双方的各项情况进行核实。同时，当双方发生矛盾和冲突而需要解除三方协议时，高校需要对用人单位和劳动者的具体情况和违约行为进行审查。对用人单位约定的试用期和服务期进行审核，以免有违反劳动法的情况发生。同时还需要注意签订协议的甲乙双方是否盖章和签字，违约金是否约定以及违约金是否超出了正常的金额等等。以及关于劳动和聘用条款的约定是否明确。当三方协议约定不清楚时，高校有义务与毕业生和用人单位进行交流<sup>[5]</sup>，并告诉学生可能的各种风险。

2) 高校可以在条件允许的情况下开设一些促进就业和职业规划的课程，大多数学生违约的原因都是早期缺乏必须的职业规划，导致在就业时出现很大的盲目性和随意性。在学生入学起就进行职业规划教育，让学生能够早早地认识自己的长处与不足，确立职业的定位<sup>[6]</sup>。同时，学校需要尽量对学生进行不

同的帮助,按照不同毕业生的具体教育情况、性格特长、客观条件、学术水平等分成不同的类别,针对不同类别的学生按照不同的就业方法,尽最大的能力帮助毕业生实现顺利就业的目标。

3) 强化毕业生的法制就业观念。多数高校应届毕业生都是第一次就业,就业的经验非常少,相关的就业法律知识和就业政策知识更是不足,因此造成毕业生在就业时,没有对可能发生的风险的判断和防范。因此,高校的相关就业指导机构应该加强这方面的教育。让毕业生充分了解与毕业相关的各种法律知识,做到稳当的就业。

### (三) 用人单位应强化责任意识

1) 用人单位作为三方协议中的重要参与者和直接利益相关方,应该强化责任意识,首先做到对三方协议中条款的履行,不得擅自单方面违反三方协议中的约定,不能因为招聘计划的临时改变,或者有更合适的劳动者出现,就不顾三方协议中的约束对毕业生提出解约,不得只考虑单位自身的利益而不顾对毕业生时间和精力上造成的损害,单方面违反约定[7]。应和毕业生一方一样,遵循诚实信用原则,认真履行三方协议中的各项规定。

2) 用人单位在签订三方协议前应该与毕业生进行足够的沟通和交流,约定合理的试用期,并签订正式的书面劳动合同[8]。有的不法用人单位,为了获取廉价的劳动力,事先不与毕业生约定试用期,甚至一再延长试用期,仅支付极低的工资或者不支付工资,当试用期结束时便拒绝与毕业生签订正式的劳动合同,对毕业生的合法权益造成了极大的损害。用人单位应该严格按照规定执行试用期的期限,并在试用期满后与毕业生及时签订正式的书面劳动合同,保证毕业生的合法权益。

3) 用人单位应该加强对三方协议的重视程度。在实践中,有的用人单位并未对三方协议有足够的重视,甚至在招聘后没有相应的签订三方协议的环节[9]。这种不规范的招聘同时对毕业生和用人单位双方都造成了很大得损害。同时也为日后劳动者和用人单位之间的纠纷与矛盾埋下了隐患,因此,用人单位自身应该强化对三方协议的认识,重视并把握好三方协议签订的各个环节,既让自己找到合适的人才,也保证毕业生的利益不受到损害。

## 参考文献

- [1] 粘怡佳. 高校应届毕业生“三方协议”的法律风险及其防范[J]. 现代教育科学, 2013(3): 6-10.
- [2] 刘砚华. 对完善高校毕业生就业三方协议制度的思考[J]. 山东人力资源与社会保障, 2016(10): 12-13.
- [3] 赵睿. 高校毕业生签定《就业协议书》的维权问题——兼论高校在三方协议中的法律地位和法律责任[J]. 上海青年管理干部学院学报, 2012(2): 49-52.
- [4] 谈庆娟. 就业三方协议在大学生就业实践中存在的问题及解决对策[J]. 西部素质教育, 2017(10): 83-84.
- [5] 罗永仕. 技术风险的规避是一种悖谬——以风险社会理论来看[J]. 学术界, 2011(3): 28-34, 255-261.
- [6] 江平. 民法学[M]. 第三版. 北京: 中国政法大学出版社, 2011.
- [7] 罗玮琦. 高校毕业生三方协议的法律性质探析[J]. 读者文摘, 2017(8): 96.
- [8] 陈敏. 废除高校毕业生三方协议初探[J]. 黑龙江工业学院学报: 综合版, 2011, 11(8): 55-57.
- [9] 张伯军, 周晓南. 高校毕业生“三方就业协议”弊端及对策[J]. 团结, 2017(6): 57.