

华东政法大学律师学院
Lawyers Institute Of ECUPL



毕业生就业权益的法律保护

吴松强

华东政法大学律师学院
副书记、副教授、硕导

要坚决反对任何形式的**就业歧视**，凡校园招聘活动严禁发布含有限定院校、性别、民族等歧视性信息。高校要加强**维权教育**，切实防范“试用期陷阱”等**危害毕业生权益的不法行为**。

——《教育部关于做好2016年全国普通高等
等学校毕业生就业创业工作的通知》

切实维护毕业生就业权益。严格按照“**三严禁**”“**四不准**”的要求，加强对招聘活动的规范管理和招聘信息审核，会同有关部门努力消除城乡、行业、身份、性别等一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视。

——《教育部关于做好2014年全国普通高等
等学校毕业生就业工作的通知》



主要内容

一、毕业生就业法律体系和法律关系

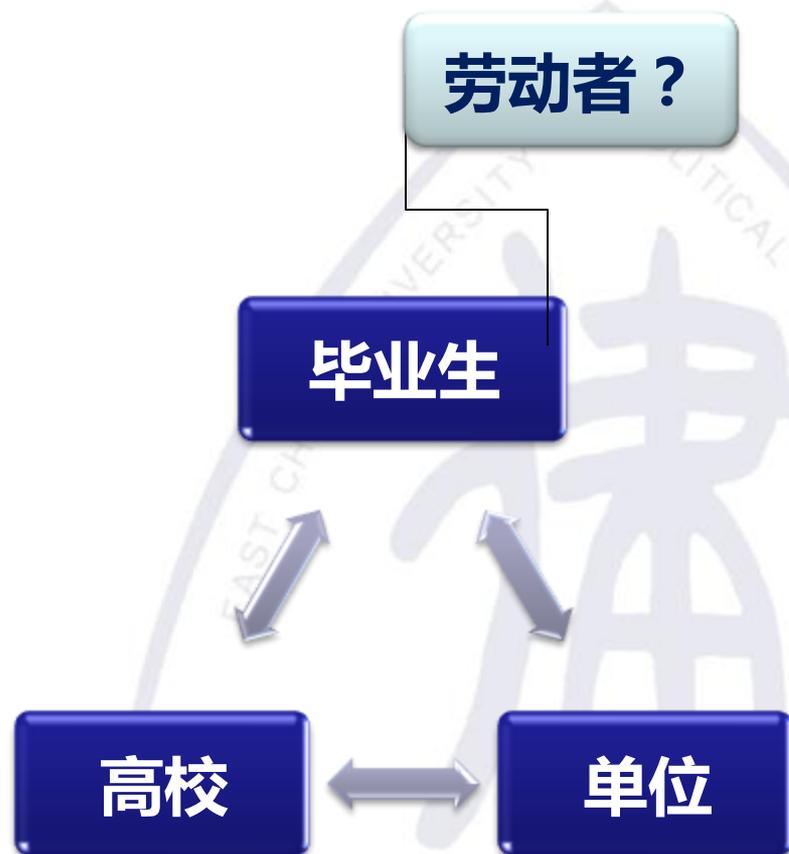
- 毕业生就业法律体系
- 毕业生就业法律关系

二、不同阶段就业权益的法律保护

- 求职阶段
- 签约阶段
- 报到阶段



- 专门立法不足
- 法律位阶较低
- 新兴立法滞后



就业权益

劳动权益

应聘阶段

签约阶段

报到阶段

履行阶段

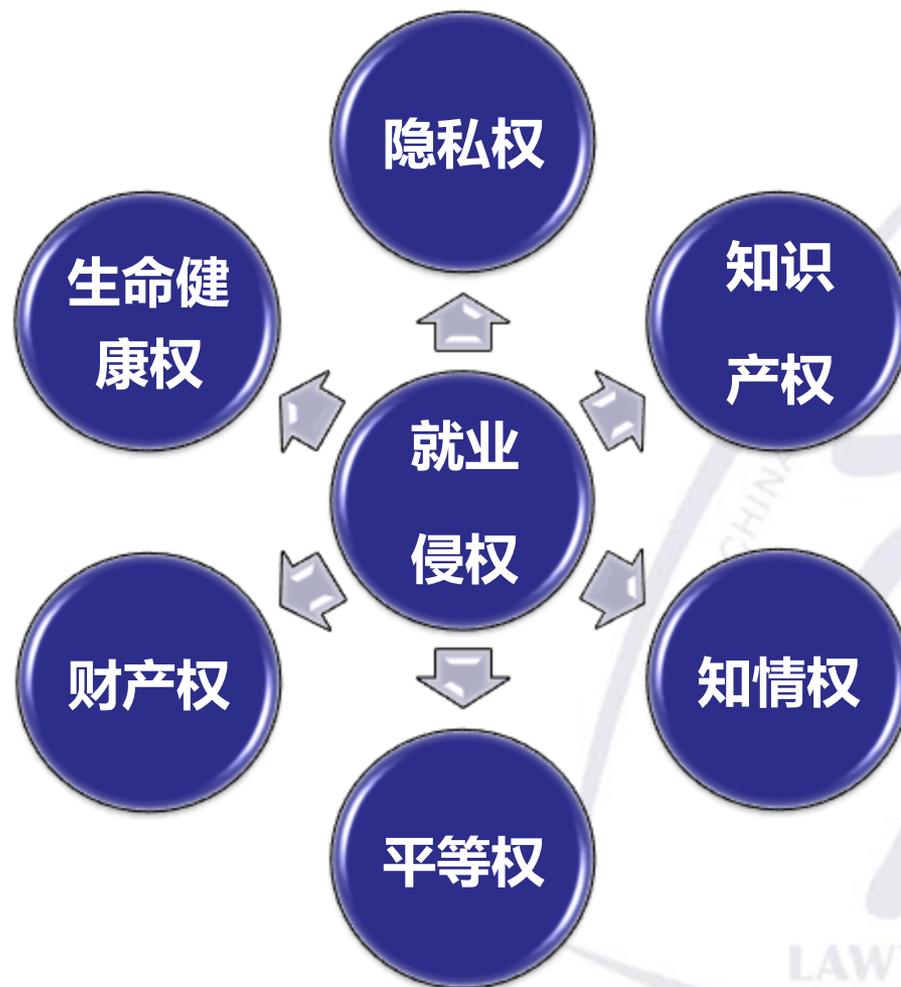
解除阶段

就业侵权法律问题

毕业实习法律问题



1. 就业侵权法律问题



生命健康权

财产权

知识产权

隐私权

知情权

平等权



华东政法大学律师学院

Lawyers Institute Of ECUPL

小王大学毕业后到某外贸公司应聘，过五关斩六将后，公司同意与其签约。签约时，公司要求小王上交本人身份证，并提供服装费300元、培训费300元。

小王怎么办呢？

- **第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。**



生命健康权

财产权

知识产权

隐私权

知情权

平等权



华东政法大学律师学院

Lawyers Institute Of ECUPL

生命健康权

财产权

知识产权

隐私权

知情权

平等权



华东政法大学律师学院

Lawyers Institute Of ECUPL

- **用人单位的告知义务**

- 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；

- **劳动者的告知义务**

- 用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。





大郎招工

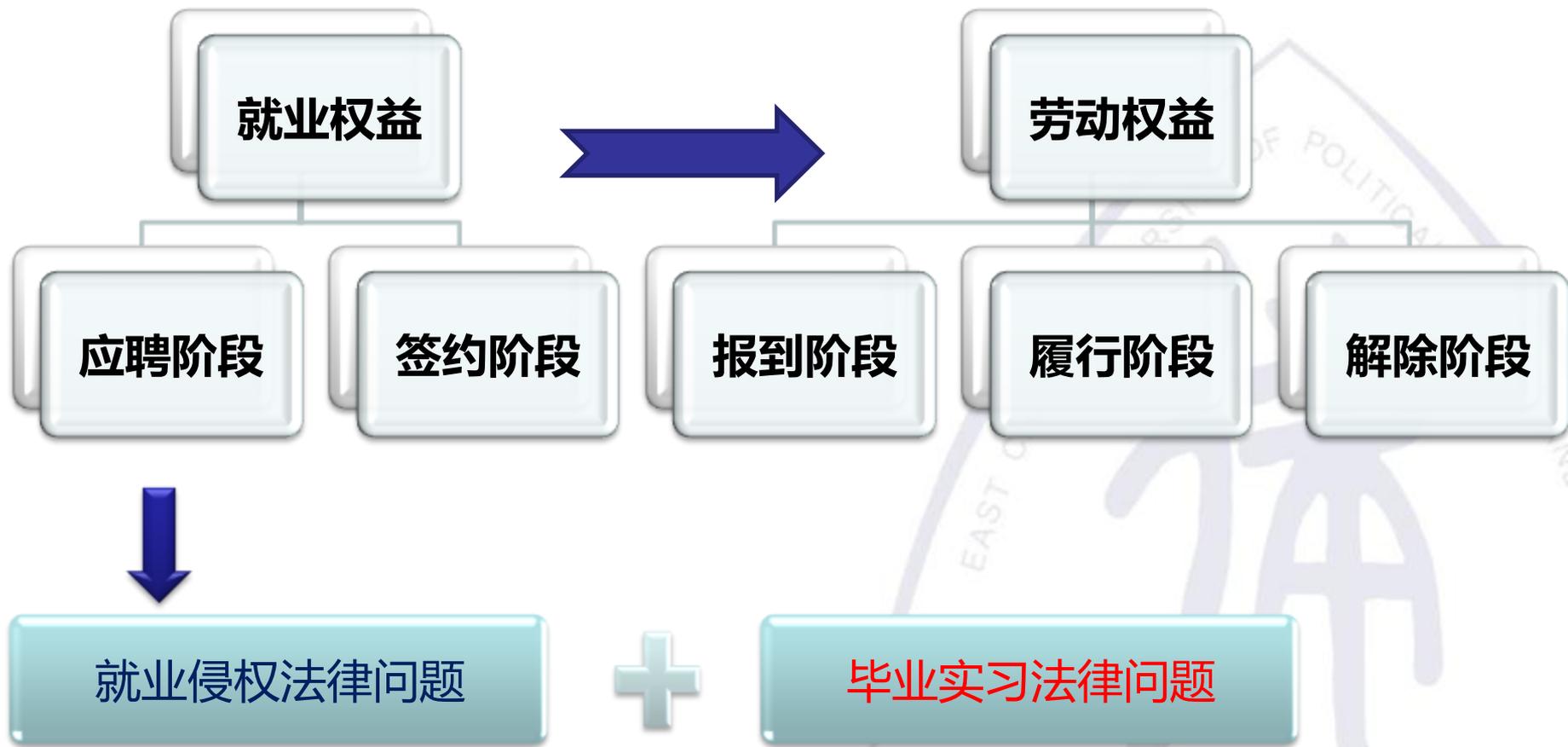
漫画 苗疆和

泸州某电脑科技有限公司招聘IT现场销售精英：

- 男性：** 声音洪亮、双眼有神
握手有力
追过女孩
打过群架
不酒驾
不乱借钱
常洗袜
- 女性：** 未孕的一年内不当妈
当妈的一年不离婚

平等就业与就业歧视

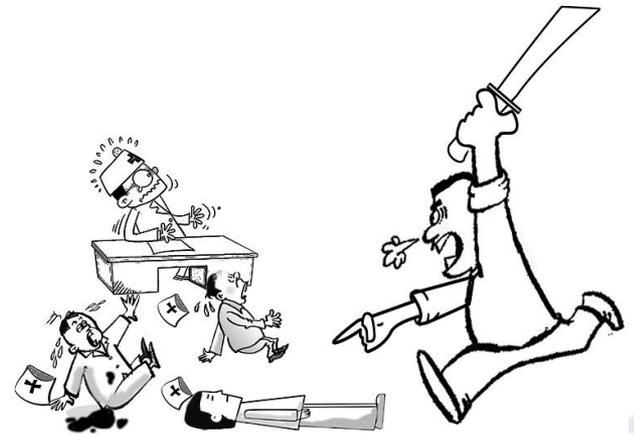




2. 毕业实习法律问题

- 2012年3月23日下午，哈尔滨医科大学附属第一医院发生一起患者在医院刀捅医生的恶性伤害事件。一名男患者在看病后因对医生医疗建议不满，手持水果刀闯进医生办公室，造成1人死亡、3人受重伤。去世的男实习医生王浩，28岁，哈尔滨医科大学2009级研究生，6月将硕士毕业，出事前刚收到香港中文大学博士录取通知书。

- 2013年2月5日，来自哈尔滨医科大学的5名在北京中日友好医院实习的学生在出租屋内被发现疑似燃气中毒，不幸身亡。



2.毕业实习法律问题

- 实习受伤的法律责任
- 实习期间的工资待遇
- 实习协议的法律性质

核心问题：

学生的身份——学生还是劳动者？

责任的归属——学校还是实习单位？





上海高校毕业生、毕业生就业协议书

(2013) 0101659

甲 方	用人单位名称	性 质	电 话
	地 址		
	单位机构码		
方	档案接收	单位名称	
	(有档案接收资格)	详细地址	
乙 方	姓 名		
	学 校 名 称		
	专 业		
	身份证号码	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- 1.经当地县级以上劳动、卫生部门确认其劳动安全、卫生条件恶劣,严重危害人身安全与健康;
- 2.不履行本协议,侵犯乙方合法权益的;
- 3.被撤销或宣告破产的;

第一联

用人单位

甲乙双方通过供需见面、双向选择,

第一条 (协议标的)

甲方已向乙方介绍本单位情况,以及用乙方;乙方已向用人单位介绍自己情况期限内报到。

第二条 (劳动或聘用合同有关条款的约定条款)

- 1.甲方聘用乙方初次合同期限____年,乙方报到之日起计算。
- 2.甲方为乙方提供的工作条件和劳动
- 3.甲方为乙方提供社会统筹养老保险、
公积金、_____等
- 4.乙方第一年的收入税前为人民币_____

第三条 (协议的解除)

乙方有下列情况之一的,甲方可解除

- 1.报到时未取得毕业资格或经体检未
- 2.《毕业生双向选择推荐表》所反映的
- 3.非上海生源毕业生进沪就业,申请
- 4.法律、法规规定的其它情况。

甲方有下列情况之一的,乙方可解除协议,不承担违约责任:



本协议条款规定的,应承担相应的
协议金额不高于第二条约定的乙方

养(留学)等无法履行本协议的情

定后的10个工作日之内由甲(乙)
方案。

议约定的条款,及时(最长不超过

由甲方或乙方妥善保管,供办理有

毕业生):

名:

职:

)

电话:

日 期:

1.就业协议的法律属性

小王是某高校的毕业生，毕业时与某旅游公司签订就业协议，后来因找到一家更好的单位，准备解除与旅游公司的就业协议，双方在违约金的问题上发生了争议。小王认为20000元的违约金数额太高，旅游公司认为这是就业协议的规定，应按协议办事。

小王遂向劳动争议仲裁委员会提起劳动争议仲裁，但是劳动争议仲裁委员会认为就业协议不是劳动合同，不属于劳动仲裁的范围，所以驳回小王的仲裁申请。

小王于是向当地的人民法院提起民事诉讼，要求法院处理。但是法院认为，毕业生就业协议属于劳动合同，按照劳动争议的处里程序，必须先经过劳动仲裁，对仲裁裁决不服的，才能向法院起诉，所以也驳回了其诉讼请求。

小王该如何是好？



1

就业协议是民事合同？

2

就业协议是劳动合同？

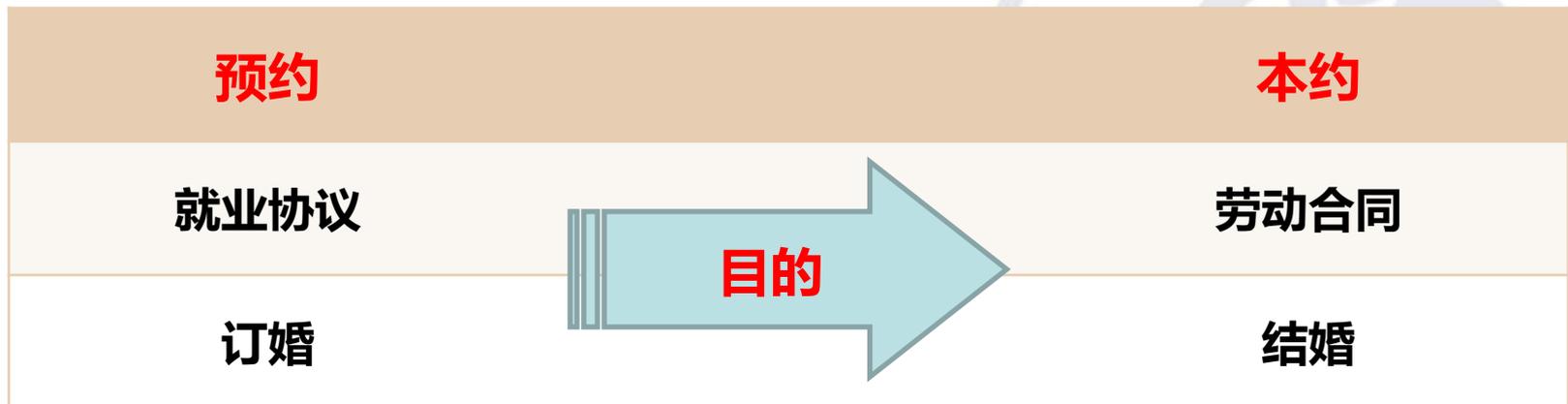
3

就业协议是劳务合同？



就业协议是典型的**预约合同**：指当事人之间约定将来订立一定合同（本约）的合同。其法律属性是民事合同。

预约合同的法律效力：当事人应当按照约定条件缔结本约。

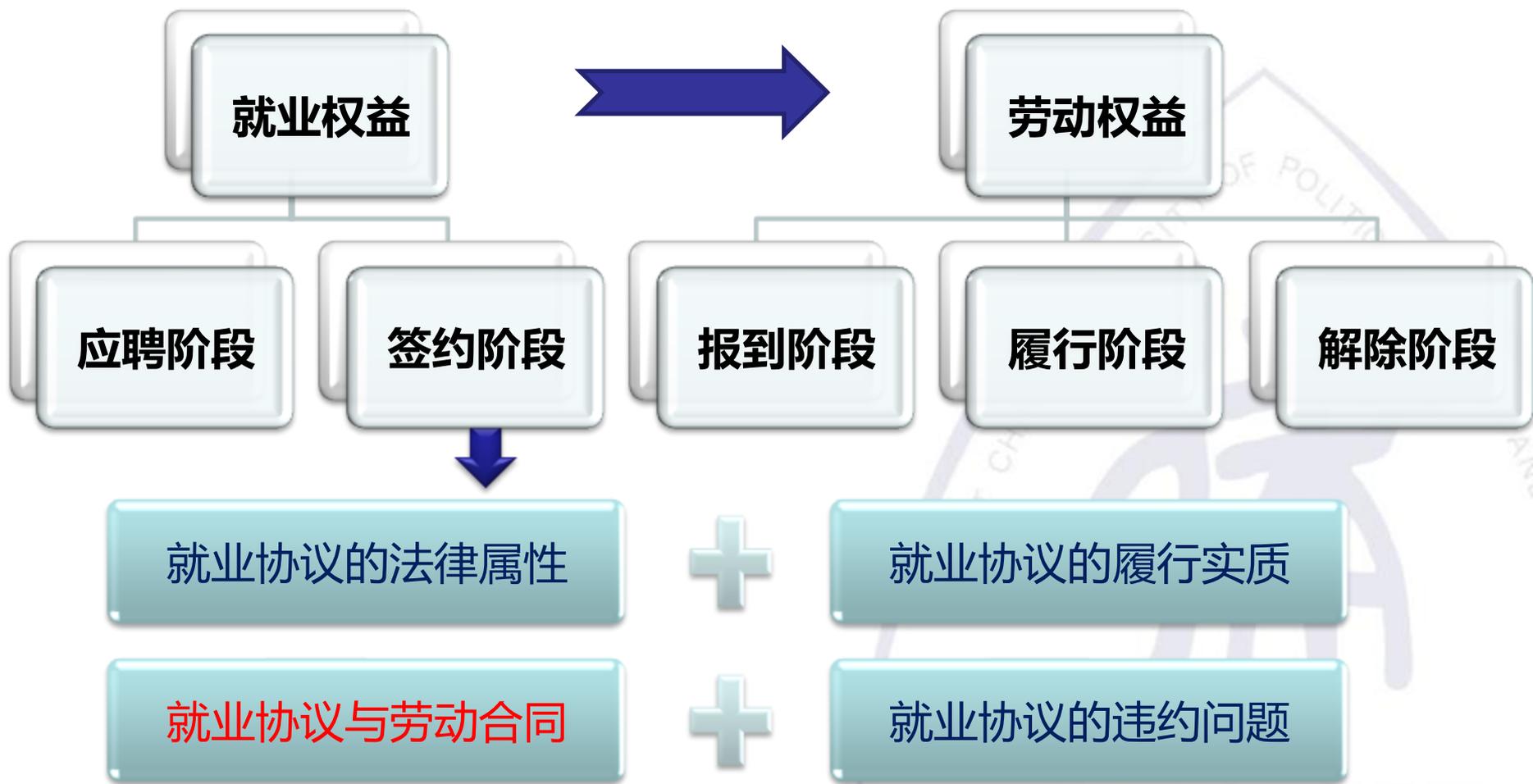


2.就业协议的履行实质

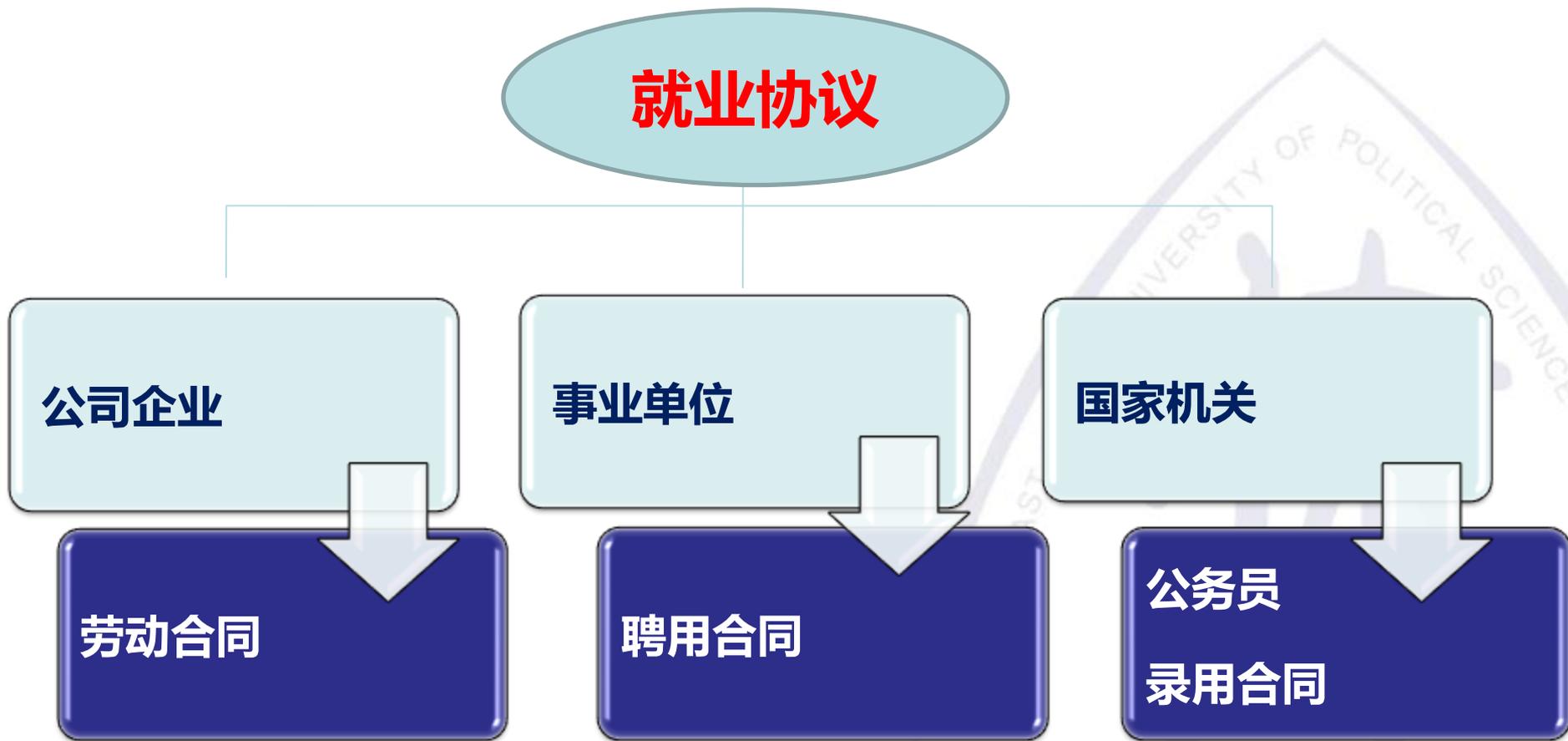
- 什么情况下就业协议得到了履行？

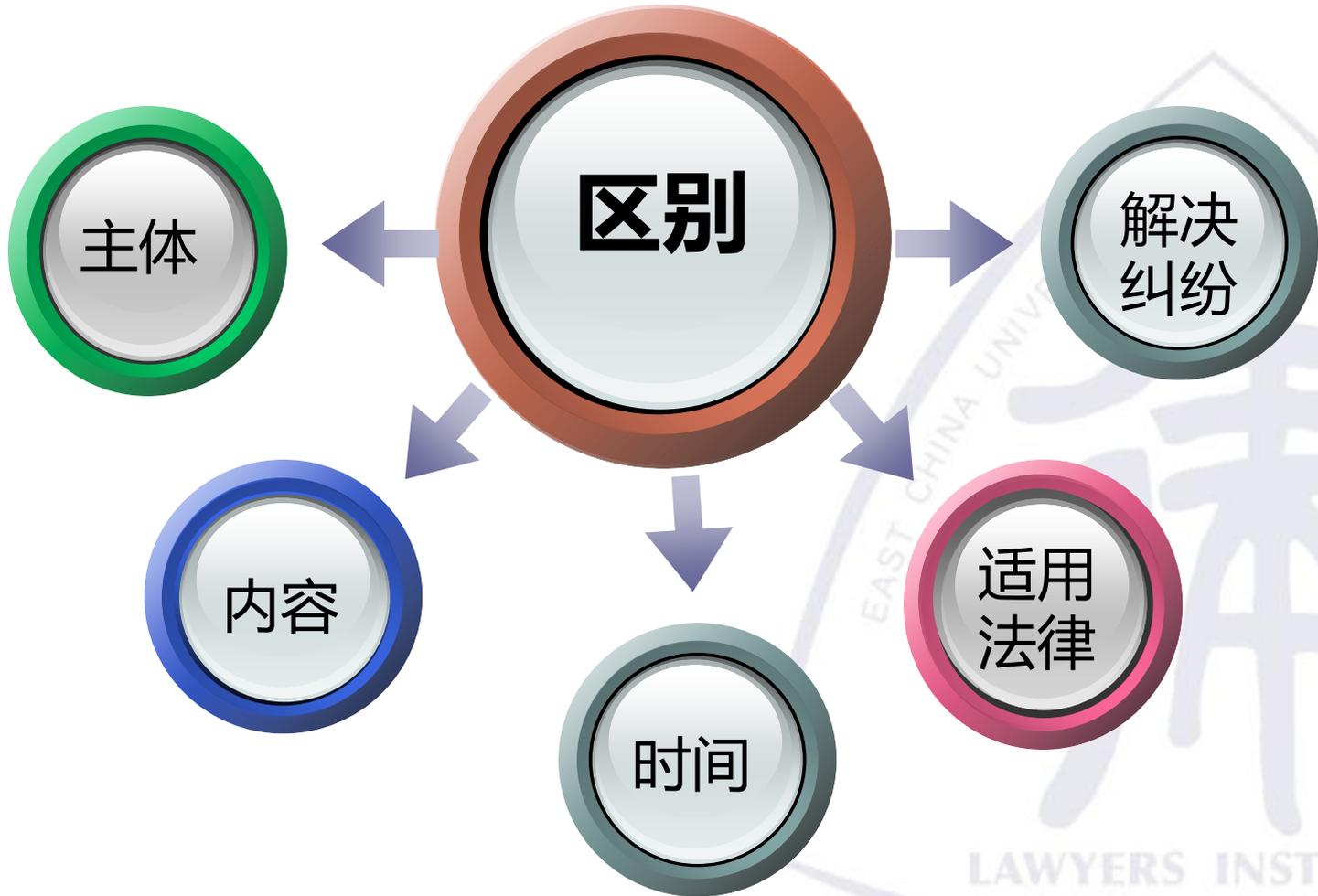
按照约定的时间、约定的内容签订劳动合同





3.就业协议与其他合同





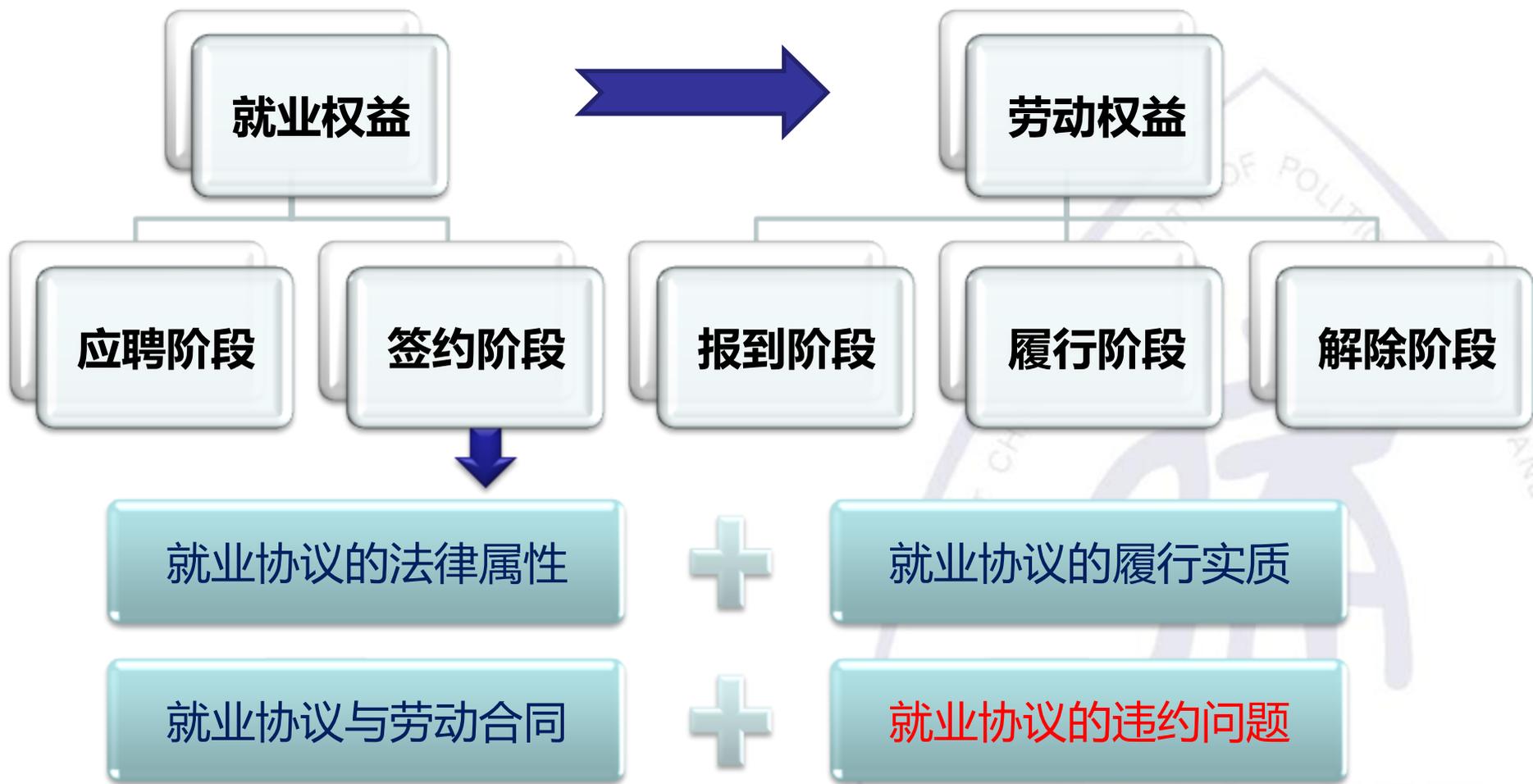


时间衔接性

内容延续性

效力对等性





就业协议违约案例

小赵某高校毕业后去一家酒店应聘，经双方协商后签订就业协议，约定劳动合同年限3年、试用期3个月，违约金10000元。

情形一：由于给付的工资更高，小赵后来与一家旅游公司签约，是否需要支付酒店违约金？

情形二：小赵离校后与酒店签订劳动合同，约定劳动合同期限3年，试用期3个月。工作一年后，小赵萌生退意，酒店能否要求小赵赔偿违约金10000元？

情形三：小赵离校后与酒店签订劳动合同，约定劳动合同期限3年，试用期3个月。并承诺给小赵提供专业技术培训，培训费用10000元，约定服务期2年。小赵在服务期满1年的提出辞职，单位能否要求小赵支付违约金？能要求多少？



就业权益

劳动权益



应聘阶段

签约阶段

报到阶段

履行阶段

解除阶段

合同与协议的衔接

试用期的法律问题



不签合同法律责任

工资待遇相关问题



1. 合同与协议的衔接

小张毕业时与某公司签订就业协议，双方约定**劳动合同期限3年，试用期3个月，月工资3000元**。离校后与公司签订了劳动合同，在劳动合同中约定**劳动合同期限3年，试用期6个月，月工资2500元**。

后双方在履行合同时发生争议，小张主张按照就业协议约定履行，公司主张按照劳动合同约定履行。



2.不签合同法律责任

- 某高等学校2012届毕业生小吴，毕业后去一家贸易公司工作，双方约定月工资2000元。小吴自2012年7月1日工作至今，贸易公司一直没有与他签订劳动合同
- 基于此，贸易公司应当承担哪些责任？
- 在上班后订立劳动合同时，如果用人单位愿意和劳动者订立书面劳动合同，但是劳动者不愿意，如何处理？



就业权益

劳动权益

应聘阶段

签约阶段

报到阶段

履行阶段

解除阶段

合同与协议的衔接

试用期的法律问题

+

+

不签合同法律责任

工资待遇相关问题



- **上海就业协议第二条第一款：**
- “甲方聘用乙方初次合同期限___年（其中服务期___年），试用期___月，试用期从乙方报到之日起计算。”
- 试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后相互了解、选择而约定的考察期。
- 试用期是用人单位和劳动者相互了解的“缓冲期”



1.只有企业才有试用期？

- 事业单位聘用合同试用期：期限一般不超过三个月，特殊情况可以延长，但最长不超过六个月；被聘人员为大、中专应届毕业生的，可延长至十二个月，该试用期包括在聘用合同期内。
- 国家公务员的试用期：机关新录用的国家公务员实行一年试用期，试用期间实行试用期工资标准。期满合格正式录用，期满不合格的取消录用资格。



2.试用期的期限是多久？

小美毕业后与用人单位签订劳动合同，合同期限为2008年8月1日—2011年7月30日，约定试用期六个月。



劳动合同期限L	$L < 3$ 个月 +A	$3\text{个月} \leq L < 1\text{年}$	$1\text{年} \leq L < 3\text{年}$	$L \geq 3$ 年 +B
试用期期限S	不能约定	$S \leq 1$ 个月	$S \leq 2$ 个月	$S \leq 6$ 个月

A 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 **B** 无固定期限劳动合同



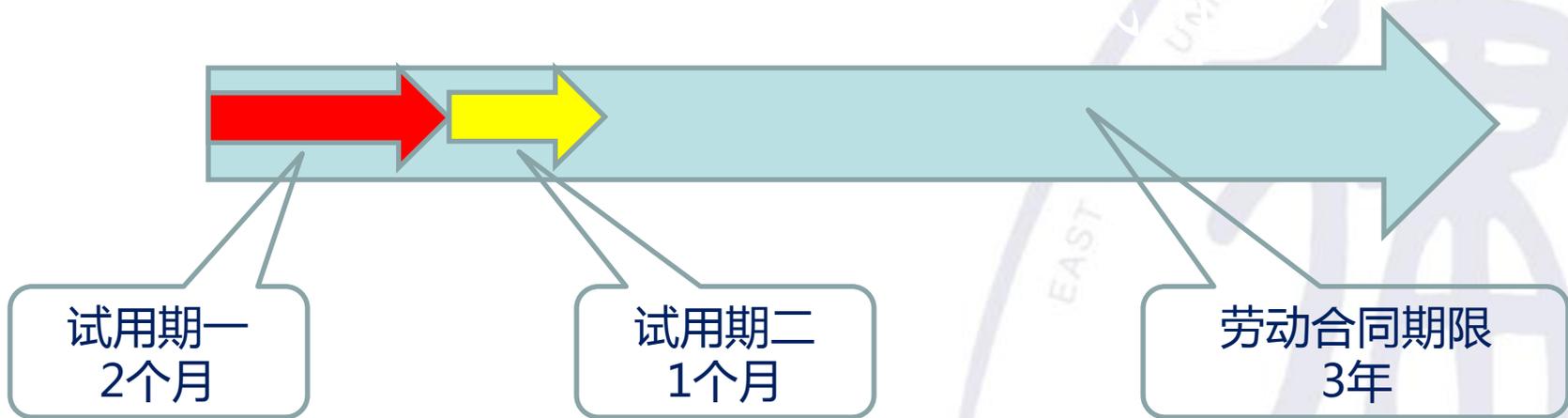
3.试用期内，单位能随便把我辞退吗？

- 毕业生试用期内可以提前三天通知单位辞职。
- 试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形之外，用人单位不能解除劳动合同。用人单位在试用期内解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

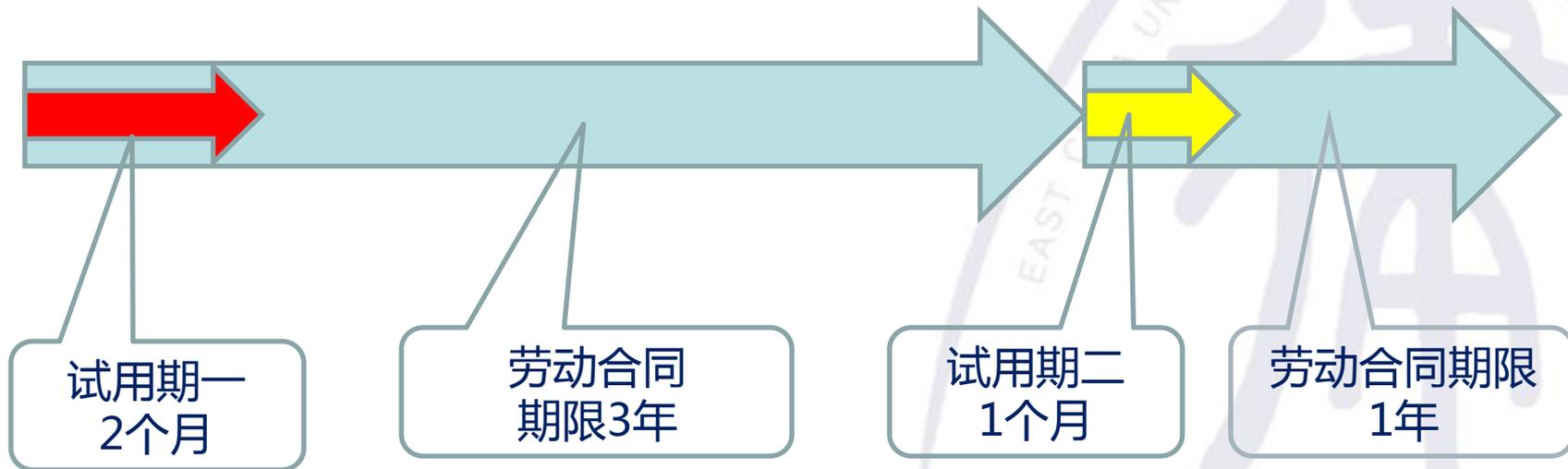
理由是什么？



4.同样的单位可以与我约定两次以上试用期吗？



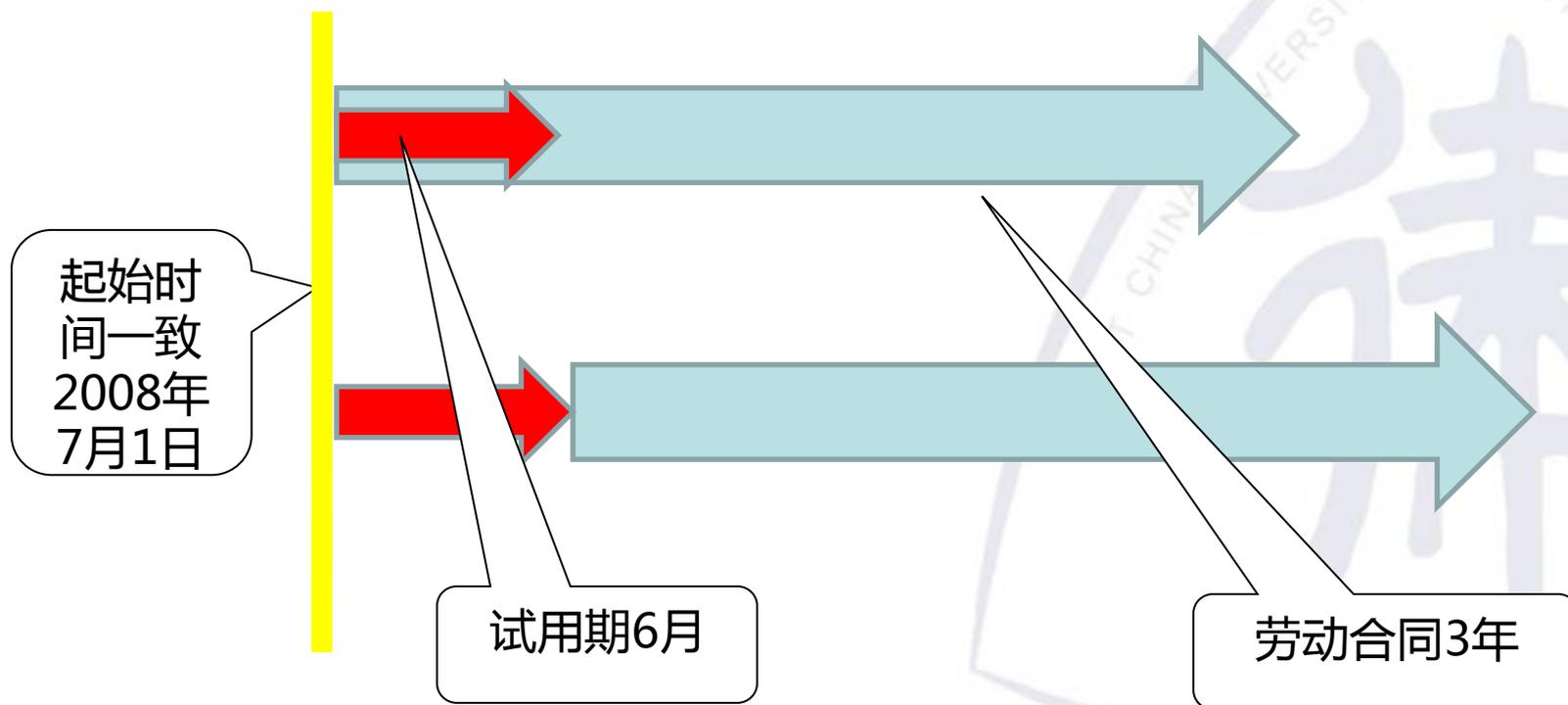
5.同样的单位可以与我约定两次试用期吗？



同一用人单位与同一劳动者 只能约定一次试用期



6. 可以先试用，再签订劳动合同吗？



7.试用期内辞职，我要付违约金吗？

- 《劳动合同法》规定可约定违约金的情形仅限于：

违反服务期约定和违反竞业禁止约定



8.试用期内享受的待遇怎样的？

- 试用期工资不能低于
 - 本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。
- 试用期内不缴或少缴社会保险费
- 使用期内不办理劳动用工登记手续



就业权益

劳动权益

应聘阶段

签约阶段

报到阶段

履行阶段

解除阶段

合同与协议的衔接

试用期的法律问题

+

+

不签合同法律责任

工资待遇相关问题



- 税前工资、税后工资/最低工资
- 社会保险相关问题
- “零工资” 就业问题



- 第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

按时、足额、货币化的方式发放



Thank You!



华东政法大学律师学院

Lawyers Institute Of ECUPL

吴松强

15802151999 , 67790301
wsqiang79@163.com

