



“三方协议”是否等同于劳动合同？

【经典案例】

近日，江苏镇江市润州区仲裁院接到一起因毕业生签订“三方协议”之后又违约引发争议的特殊案件。陈某为某大学毕业生，2015年毕业前与某科技公司签订了“三方协议”，并向该公司交纳了2500元档案转移手续费。在报到期限前违约没有到该公司上班并要求该公司返还2500元手续费，遭到公司拒绝。与公司几经交涉无果后，遂向润州区仲裁院申请仲裁。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点：“三方协议”是否等同于劳动合同？

陈某认为，2500元是转移档案手续费，并不是双方约定的违约金，应该退还给本人。

公司认为，2500元手续费在协议中已有约定，陈某只有在公司服务满2年之后才能返还，陈某出尔反尔违反了诚实信用原则，并表示公司不应退还陈某2500元手续费。

本案中，法院认定陈某与某技术公司约定的“档案转业费”为无效条款，该公司同意调解并返还陈某档案转移费2500元。

【律师说法】

由于此案是涉及劳动关系建立前的先行行为，涉及仲裁范围及由其产生的法律效力。于是仲裁员查阅相关法律法规，根据相关规定“三方协议”不等于劳动合同，当时人双方实际上签订的是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》。一般来说就业协议签订在前，劳动合同订立在后。一旦毕业生离校后，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，签订劳动合同，“三方协议”则同时终止。“三方协议”不能替代劳动合同，应届毕业生拿到毕业证、报到证等，在明确劳动关系之后，应及时与单位签订劳动合同，将协议中约定的报酬、合同期、福利待遇、社会保障和其它需要特别约定的内容等写入劳动合同，以防落入某些不规范企业设下的侵权陷阱。

本案中，《高等院校毕业生“三方协议”》仅仅是陈某与单位为了签订劳动合同所作的准备，应是一份意向协议。该协议中未对工资、岗位、劳动条件等劳动合同法规定的劳动合同必备条款进行约定，仅有该协议无法起到保护劳动者劳动权利的作用，仲裁院认为该“协议”无法代替劳动合同的作用。因此“三方协议”并不具有《劳动合同法》中规定的必备条款，并不能等同于劳动合同。但是“三方协议”毕竟是劳动合同订立过程中的一个行为，根据《劳动争议调解仲裁法》第二条第(二)项“因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议”的规定，属于劳动争议仲裁委员会的受理范围。此案中公司借转办档案为由，收取陈某的档案转移费，并且约定为公司服务2年后返还，本质为向陈某收取押金或违约金。

《劳动法》中也多次将“押金”列为禁止性条款，并且明确规定：除“竞业限制”和“专项培训”外，用人单位不得以任何理由与劳动者订立违约金。所以该公司与陈某约定的该项条款为无效条款，应退还陈某2500元。

(作者：宋家兴律师，文章内容有删改。)



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com