

三方协议与劳动合同区别和联系(通用5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

三方协议与劳动合同区别和联系篇一

(一) 仲裁协议

1. 仲裁协议的概念和形式

仲裁协议是指双方当事人自愿把他们之间可能发生或者已经发生的经济纠纷提交仲裁机构裁决的书面约定。

仲裁协议应以书面形式订立。口头达成仲裁的意思表示无效。

2. 仲裁协议的内容

(1) 请求仲裁的意思表示；

(2) 仲裁事项；

(3) 选定的仲裁委员会。

仲裁协议对仲裁事项或者仲裁委员会没有约定或者约定不明确的，当事人可以补充协议；达不成补充协议的，仲裁协议无效。

3. 仲裁协议的效力

(1) 仲裁协议一经依法成立，即具有法律约束力。仲裁协议独立存在，合同的变更、解除、终止或者无效，不影响仲裁协议的效力。

(2) 仲裁庭有权确认合同的效力。

当事人对仲裁协议的效力有异议的，可以请求仲裁委员会作出决定或者请求法院作出裁定。

一方请求仲裁委员会作出决定，另一方请求法院作出裁定的，由法院裁定。

当事人对仲裁协议的效力有异议，应当在仲裁庭首次开庭前提出。

(3) 当事人达成仲裁协议，一方向法院起诉未声明有仲裁协议，法院受理后，另一方在首次开庭前提交仲裁协议的，法院应当驳回起诉，但仲裁协议无效的除外；另一方在首次开庭前未对法院受理该案提出异议的，视为放弃仲裁协议，法院应当继续审理。

(二) 仲裁裁决

1. 《仲裁法》规定，仲裁不实行级别管辖和地域管辖，仲裁委员会应当由当事人协议选定。

2. 仲裁庭可以由3名仲裁员或者1名仲裁员组成。由3名仲裁员组成的，设首席仲裁员。当事人约定由3名仲裁员组成仲裁庭的，应当各自选定或者各自委托仲裁委员会主任指定1名仲裁员，第3名仲裁员由当事人共同选定或者共同委托仲裁委员会主任指定。第3名仲裁员是首席仲裁员。当事人约定由1名仲裁员成立仲裁庭的，应当由当事人共同选定或者共同委托仲裁委员会主任指定。当事人没有在仲裁规则规定的期限内约定仲裁庭的组成方式或者选定仲裁员的，由仲裁委员会主任

指定。仲裁庭组成后，仲裁委员会应当将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。

3. 仲裁员有下列情形之一的，必须回避，当事人也有权提出回避申请：

(1) 是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属；

(2) 与本案有利害关系；

(3) 与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正仲裁的；

(4) 私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

4. 仲裁应当开庭进行。当事人协议不开庭的，仲裁庭可以根据仲裁申请书、答辩书以及其他材料作出裁决。

5. 仲裁不公开进行。当事人协议公开的，可以公开进行；但涉及国家秘密的除外。

6. 当事人申请仲裁后，可以自行和解。达成和解协议的，可以请求仲裁庭根据和解协议作出裁决书，也可以撤回仲裁申请。

当事人达成和解协议，撤回仲裁申请后又反悔的，可以根据仲裁协议申请仲裁。

7. 仲裁庭在作出裁决前，可以先行调解。调解书与裁决书具有同等法律效力。调解书经双方当事人签收后，即发生法律效力。

8. 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见可以记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当

按照首席仲裁员的意见作出。裁决书自作出之日起发生法律效力。

行政复议决定书一经送达，即发生法律效力。

9. 当事人应当履行裁决。一方当事人不履行的，另一方当事人可以依照《民事诉讼法》的有关规定向人民法院申请执行。受申请的人民法院应当执行。

仲裁庭只能调解和裁决，无权强制执行。

三方协议与劳动合同区别和联系篇二

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。在签订三方协议前，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，用人单位在协议书上签字盖章后，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。

[三方协议是劳动合同吗？]

三方协议与劳动合同区别和联系篇三

1、严格地说，劳动协议和劳动合同是有区别的，尽管双方都受法律保护，通常劳动协议是单位和下岗工人签订的，而且最长期限是一年。而且劳动协议具体的内容如果不违法就有效，否则视为无效协议（根据你说的'情况，应该是无效协议）

2、你的新单位要录用你，必须要一份解除劳动关系证明书，因为你在之前已经有就业经历，但是该证明书有效期是一年，就是说你和原单位解除合同后一年内找到新单位，该证明书有效，超过一年，必须用你的就失业证来办理录用（就失业证上要盖上失业证明的章）

3、开一份证明能否代替不好说，主要看你的单位所在区的劳动局，如果劳动局承认，就可以办理录用。

4、按照新的劳动合同法你和原单位形成事实劳动关系，他不给上保险是它违法，通过仲裁部门可以和他签订劳动合同。不为你缴纳保险是违法行为，这不是法律意义上的上保险，正规上保险要有养老保险手册。

5、和原单位解除合同了，对你也没什么大影响，只不过是新单位录用时有些麻烦，另外，就是他没有为你缴纳保险，会导致你的间断保险缴费，最后退休时，工龄会减去这段时长（工龄变短），导致退休费变少。不过，等你退休恐怕还要好几十年，那时什么政策，只有天知道，呵呵。

三方协议与劳动合同区别和联系篇四

三方法协议只是毕业生、用人单位、学校三方之间签订的就业意向，不是劳动关系的法律文件，其不是劳动合同。

三方协议是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称，它是明确毕业生、用人单位、学校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。

三方协议书只是毕业生、用人单位、学校三方之间签订的就业意向，不是劳动关系的法律文件，对劳动关系没有约束力，只有毕业生到单位报到，并与单位签订了劳动合同或形成了事实劳动关系，意向变为现实之后，毕业生才能和用人单位形成正式的劳动关系。

三方协议签订后不是万事大吉，还要与企业签订劳动合同。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。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。

三方协议与劳动合同区别和联系篇五

首先，三方就业协议书是国家教育部统一印制的，主要是明

确三方的基本情况及要求。三方就业协议书制定的依据是国家关于高校毕业生就业的法规和规定，有效期为：自签约日起至毕业生到用人单位报到止的这一段时间。而劳动合同是受《劳动法》和《合同法》的限定和保护，有些用人单位如许多外企在确定录用时(注：在到用人单位报到前)，就同时要求和毕业生签订一份类似劳动合同的协议；而更多的用人单位则要求先签“就业意向书”，毕业生报到后再签订劳动合同。

其次，就业协议是三方合同，它涉及学校、用人单位、学生等三方面，三方相互关联但彼此独立；而劳动合同是双方合同，它由劳动者和用人单位两方的权利、义务构成。

第三，毕业生签订就业协议时仍然是学生身份，但是签订劳动合同时应当是劳动者身份。劳动合同一经签订，就业协议的效力应当丧失。如果劳动合同与三方协议附件内容矛盾，以劳动合同为准。

三方协议是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称，它是明确毕业生、用人单位、学校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。

劳动(聘用)合同，而就业协议则同时终止。

三方协议意义作用：

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，应届毕业生要特别注意签约事项。高校就业办一位老师说，大学生签三方协议前，要认真查看用人单位的隶属，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。

1、三方协议是由毕业生、用人单位和学校三方之间就学生就业方向签订的一种协议，由三方共同签署后生效。对签约的三方都有约束力。毕业生与用人单位经过双向选择达成就业意向后，必须签订学校统一发放的《高校毕业生、毕业研究生就业协议书》，毕业生与用人单位签订的其他就业协议书无效。

2、就业协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。就业协议是明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式。（劳动合同是毕业生上岗后，从事何种岗位、享受何种待遇以及相关的权利和义务的法律依据）。

3、就业协议的主体合法原则。签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格。对毕业生而言，就是必须取得毕业资格，如果毕业生在派遣时未取得毕业资格，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。

4、填写用人单位名称时，务必注意，是否与单位的有效印鉴上的名称一致，如不一致，协议无效。

5、学生填写自己的专业名称时，要与学校教务处的专业名称一致，不能简写。

6、试用期与见习期的时间。外企、合资企业、私企一般采用试用期，根据合同期的长度，可以由1—3个月不等，通常试用期为3个月，不得超过6个月。国家机关、高校、研究所一般采用见习期，通常为一年。试用期和见习期只取其中之一，将另一项划去。

7、违约金。由学生和用人单位双方协定。不少单位为了留住学生，以高额违约金约束学生。学生应该在协商中力争将违约金降到最低，通常违约金不得超过5000元。

8、现行的毕业生就业协议属格式合同，但备注部分允许三方另行约定各自的权利义务。为了防止用人单位承诺一套，做一套，毕业生可将签约前达成的休假、住房、保险等福利待遇在备注栏中说明，如发生纠纷，可以及时向法院举证，维护自己的合法权利。

找份工作不容易，找份好工作更不容易，于是你也许会草草就范，让那些忽略的细节扰乱你进入职场后的心情。且听此地事后诸葛亮，帮你防范可能对你的伤害。

现象一：工资大缩水。很多学生在进单位后实际拿到的工资与协议书上写好的工资数额相比大大缩水，原因是公司依法代扣了有关费用。有的学生大呼上当，一气之下想跳槽，但又因为就业协议或劳动合同上的违约金压力而犹豫不决。其实在签就业协议前与用人单位充分的沟通，则完全可以避免了这样的烦恼。你不妨问清几个问题：1、你的工资是税前工资还是税后工资。税前工资是包含了你依法应当承担的个人所得税，你实际拿到的工资还要扣除个人所得税金额。如果用人单位答应支付你税后工资，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确，否则发生争议时将被认定为税前工资。2、明确用人单位缴纳的社会保险，即明确用人单位将为你交城保还是镇保。如是镇保，工资中就不必扣除个人负担部分。如果是城保，你要与用人单位明确你的工资当中是否包含社会保险金的个人承担部分。如果用人单位答应为你承担社会保险金的个人承担部分，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确。3、确认你的工资中是否包括住房公积金。你的公积金个人负担部分按照你被录用后首月的工资金额的7%计算，经上海市公积金管理中心审核批准的单位，最低比例不低于5%，你的公积金个人负担部分上下限分别为388元和32元。如果没有明确约定，那么你的工资一般都包含了住房公积金个人负担部分，用人单位在支付工资时都会代扣代缴。

问：试用期的期限应该是多长时间呢？答：试用期跟劳动合同的期限是一致的，劳动合同期限6个月以下，试用期不能超

过15天，劳动合同期限6个月以上，一年以下，试用期不能超过30天。劳动合同期限一年以上，两年以下的，试用期不能超过60天。试用期的期限和劳动合同的期限是一致的，如果不一致，也可以要求用人单位根据试用期的期限确定劳动合同的期限。

问：劳动合同的必备条款有哪些？答：1、劳动合同期限 2、工作内容 3、劳动保护和劳动条件 4、劳动报酬 5、劳动纪律 5、劳动合同终止的条件 6、违反劳动合同的'责任 7、双方协商约定劳动合同的补充条款。其中违反劳动合同的责任条款比较重要，因为《劳动法》和《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》规定双方可以协商约定责任的认定、赔偿的范围、计算方法和承担方式，所以由用人单位提供的格式合同的霸王条款常见于此处，一旦发生纠纷用人单位常常持此尚方宝剑提请仲裁，而使劳动者处于不利的地位。

问：单位出具的标准合同，想增加或变更里面的事项，怎样做？答：劳动合同的内容都是由用人单位来制定的，在这个过程中，用人单位处于主导权，劳动者在签订合同中，有自己的权利，要协商一致，劳动合同的条款才有效，而且劳动合同中有些条款是空白的，可以双方协商，把协商的内容填上去，比如合同期限、岗位、工资约定等等。如果劳动者认为还有其他条款需要约定，可以在劳动合同补充条款中约定。

问：在合同变更中，公司跟员工意见无法达成一致，怎么办？

答：任何一方不同意，合同不能作出变更，维持原劳动合同继续有效。任何一方提出解除要承担劳动法约定的违约责任。

问：合同期满不打算续签，公司强迫续签，有权拒绝吗？答：合同终止以后，无论是用人单位还是劳动者都有权不再续签劳动合同，用人单位不能强迫劳动者续签劳动合同。

问：用人单位扣压劳动者毕业证时如何解决？答：目前来说，用人单位扣压毕业证的行为属于抵押物，是明确禁止的。用人单位有这种行为，劳动者可以通过向劳动监察部门举报的

方式来解决。

问：在合同中规定在合同期内不能结婚违法吗？答：违法的，侵犯了职工的婚姻自由的权利，签了也是无效的，没有约束力。

问：在合同中规定在合同期内不能结婚违法吗？答：违法的，侵犯了职工的婚姻自由的权利，签了也是无效的，没有约束力。

问：公司以员工未将人事关系转至指定的人才中心为由，不给员工上四险一金合法吗？能以

现金支付吗？答：不合法。建立劳动关系以后，无论档案关系在什么地方，或者是否是本地的户口，用人单位都应依法交纳社会保险，不能以此为由拒绝为职工交纳社会保险。不能以现金支付，只能交到社会保险部门，不能发到员工手里。

问：在试用期期间，是否有资格享有四险一金？答：试用期属于劳动合同期限的范围，有权享受各项社会保险。

问：用人单位是否有权利在工资中扣除各种税费？

答：用人单位对于国家规定的各种税、费（如个人所得税、失业保险金、医疗保险金、养老保险金、女性的生育保险金等）有权在职工工资中扣除。因此，用人单位在劳动合同中向劳动者承诺薪金时，劳动者应向用人单位认真了解薪金所包括的内容及各种扣费理由，合法的接受，不合法的应当拒绝。

案例：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。陈某为某大学的毕业生，2011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，他与公司几经交涉无果扣，向润州区仲裁院申请仲裁。

润州官区仲裁院接到仲裁申请后，随即与单位方取得联系，开展调解工作，陈某称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，公司却称2500元手续费在协议中已有约定，陈某只有在公司服务满两年之后才能返还，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。

订劳动合同，将协议中约定的报酬、合同期、福利待遇、社会保障和其他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。

（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两年后返还，本质为向陈某收取押金或违约金。《劳动法》中多次将“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。最终，陈某与某技术公司约定的“档案转业费”被认定为无效条款，该公司同意调解并返还陈某档案转移费2500元。