

应届生 2012

求职大礼包

就业协议书、签约违约、新劳动合同法篇

应届生求职网 YingJieSheng.COM 编

应届生论坛签约违约版:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-433-1.html>

应届生求职大礼包 2012 版-其他行业及知名企业资料下载区:

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-436-1.html>

应届生求职招聘论坛 (推荐):

<http://bbs.yingjiesheng.com>

点击Adobe Acrobat 左侧书签(BookMark)功能可查看目录

目录

就业协议书、签约违约、新劳动合同法.....	3
9.1 关于就业协议书 ^[20]	3
9.1.1 《高校毕业生就业协议书》有什么作用.....	3
9.1.2 《高校毕业生就业协议书》与劳动合同的区别.....	3
9.1.3 教育部关于《全国普通高等学校毕业生就业协议书》管理办法.....	3
9.1.4 《高校毕业生就业协议书》的签订程序.....	4
9.2 签约时要注意的问题.....	4
9.3 签三方协议应该注意的问题.....	6
9.4 如何保障试用期间的权利.....	8
9.5 关于违约.....	9
9.5.1 违约的后果.....	9
9.5.2 关于违约的思考及建议.....	10
9.5.3 办理违约的手续.....	11
9.5.4 毕业生就业FAQ ^[21]	11
9.6 签约后该做什么?.....	13
9.7 关于新劳动合同法.....	13
9.7.1 新劳动合同法全文.....	13
9.7.2 解读新劳动合同法 ^[22]	13
9.8 签约相关链接.....	17
9.9 求职系列笑话(7).....	18
本章参考文献.....	19
附录: 更多求职精华资料推荐.....	20

内容声明:

本文由应届生求职网YingJieSheng.COM (<http://www.yingjiesheng.com>) 收集、整理、编辑, 内容来自于相关企业的官方网站及论坛热心同学贡献, 内容属于我们广大的求职同学, 欢迎大家与同学好友分享, 让更多同学得益, 此为编写这套应届生求职大礼包 2012 的本义。祝所有同学都能顺利找到合适的工作!

应届生求职网 YingJieSheng.COM

就业协议书、签约违约、新劳动合同法

9.1 关于就业协议书^[20]

9.1.1 《高校毕业生就业协议书》有什么作用

《高校毕业生就业协议书》是明确毕业生、用人单位和学校在毕业生就业工作中权利和义务的书面表现形式。《高校毕业生就业协议书》一般由国家教育部或各省、市、自治区就业主管部门统一制表。作为学校列入派遣计划依据的《全国普通高等院校毕业生就业协议书》，由学校发给，毕业生签字，用人单位盖章，毕业生本人保存一份作为办理报到、接转行政和户口关系的依据。

9.1.2 《高校毕业生就业协议书》与劳动合同的区别

《高校毕业生就业协议书》与劳动合同是用人单位录用毕业生时所订立的书面协议，但两者分处两个相互联系的不同阶段，表现在：

1、《高校毕业生就业协议书》是毕业生在校时，由学校参与见证的，与用人单位协商签订的，是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据，劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，学校不是劳动合同的主体，也不是劳动合同的见证方，劳动合同是上岗毕业生从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。

2、《高校毕业生就业协议书》的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示愿意接收毕业生，学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣。劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方方面面，更为具体，劳动权利义务更为明确。

3、一般来说《高校毕业生就业协议书》签订在前，劳动合同订立在后，如果毕业生与用人单位就工资待遇、住房等有事先约定，亦可在《高校毕业生就业协议书》备注条款中予以注明，日后订立劳动合同对此内容应予认可。

4、《高校毕业生就业协议书》是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定，对于双方的基本条件以及即将签订劳动合同的部分基本内容大体认可，并经用人单位的上级主管部门和高校就业部门同意和见证，一经毕业生、用人单位、高校用人单位主管部门签字盖章，即具有一定的法律效应，是编制毕业生就业计划和将来可能发生违约情况时的判断依据。

9.1.3 教育部关于《全国普通高等学校毕业生就业协议书》管理办法

1、毕业生与用人单位达成一致意见后，均须签订《高校毕业生就业协议书》。

2、《高校毕业生就业协议书》由教育部高校学生司制定，学校招生就业工作处统一翻印，各学院集体到招生就业工作处领取，或者由毕业生持本人学生证到招生就业工作处领取。每位毕业生只有一套《高校毕业生就业协议书》，每套一式四份。

3、任何单位或个人均不得复印、复制、翻印《高校毕业生就业协议书》；在签订《高校毕业生就业协议书》书时，如果《高校毕业生就业协议书》因破损等情况而不能使用时，可持原件到招生就业工作处申请更换；《高校毕业生就业协议书》不得挪用、转借、涂改，否则视为无效。

4、毕业生在协议书上签署个人意见之后，用人单位或学校两方之中只要有一方在协议书上签字，毕业生即不得单方面终止协议的签订工作。毕业生违约时，必须办理完毕与原签约单位的解约手续，然后将原协议书交还招生就业工作处，并换取新的协议书。

5、毕业生如果不慎将协议书遗失，学校原则上不再补发，到毕业派遣时，毕业生回生源参加二次分配。若因特殊情况需要补发时，毕业生必须以书面形式提出申请，由所在学院主管毕业生就业工作的负责人签署意见，经招生就业工作处调查并研究之后酌情处理。同时具备以下四个条件时，招生就业工作处方予受理：

- (1)、经核查，协议书确实属于遗失者；
- (2)、招生就业工作处收到毕业生的申请书两个星期以上。
- (3)、毕业生须交纳相当于违约金数额的费用。

6、凡是通过地方或部委毕业生就业工作主管部门与用人单位签订《高校毕业生就业协议书》的毕业生，签约时可使用他们提供的《毕业生就业协议书》，但是毕业生回校后，必须与学校补签《高校毕业生就业协议书》。毕业生如果另有选择，则必须与原签约单位解除所签订的协议。

9.1.4 《高校毕业生就业协议书》的签订程序

毕业生与用人单位达成一致后，签约程序是：

- 1、毕业生认真如实填写基本情况及应聘意见，并签名。
- 2、用人单位、主管部门及人事调配部门签定意见。
- 3、用人单位一定将档案详细转递地址填好。
- 4、各院系签意见。
- 5、学校就业指导中心签意见。
- 6、省就业指导中心签证。

需要说明的是：按程序最后到学校签章，由学校作最后把关，更有利于维护毕业生合法权益。有些毕业生图方便，要求学校先签章，再交用人单位，容易写上有损毕业生权益的条款，产生不利后果。学校把关，意义还在于确认签约手续是否完备，否则由于手续不齐等原因，导致报方案时通不过，或派走后到用人单位无法报到，会加大毕业生心理负担。

9.2 签约时要注意的问题

1、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）。

2、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。

3、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。

4、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。

5、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。

6、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。

7、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。

8、学生在签订“协议”时，必须严格按照规定的步骤。等用人单位填写完毕、盖章后再到学校就业指导中心鉴证盖章。有的学生偷懒，自己填写完毕后就直接到学校毕业生就业指导中心要求盖章。后果是，单位在填写时，工资待遇等与过去承诺的大相径庭。学生不满却因为自己和学校都已经签字盖章，回天无力。要不逆来顺受，要不就被迫违约，赔偿用人单位。

事后诸葛亮

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总额的7%计算，经上海市公积金管理中心审核批准的，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。

• 现象二：试用期陷阱变更

试用期是劳动合同期限的一部分，如果用人单位以试用期为由拒绝签订劳动合同或者承担义务是违法的行为。同时，试用期的延长或缩短都属对双方约定的变更，包括对劳动合同其他条款的变更，都应经双方协商一致，如任何一方不能接受，则应按原约定继续履行，法律法规另有规定的除外。

工资：劳动报酬包括试用期工资由用人单位和劳动者协商一致确定，但不应低于法定标准，即当地最低工资标准。上海市最低工资标准每年公布一次，2006年9月1日起上海市的最低月工资标准是人民币750元。

培训费：在用人单位为特定劳动者提供某些特殊待遇的前提下，用人单位可以与享受这些特殊待遇的劳动者约定一个附属期限，即服务期。在这个期限内，劳动者不得随意跳槽，否则要承担一定的违约责任。这些特殊待遇通常是单位花费了一定的成本提供的，并且这些特殊待遇不是普遍提供给其他劳动者的。

试用期内单位出资提供了各类技术培训，若是在试用期内辞职的，单位不得要求支付该项培训费用。在试用期满后辞职的，则应按约定承担违约责任。

9.3 签三方协议应该注意的问题

一.签三方协议应该注意的问题：

- 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。
- 9、学生在签订“协议”时，必须严格按照规定的步骤。等用人单位填写完毕、盖章后再到学校就业指导中心鉴证盖章。有的学生偷懒，自己填写完就直接到学校毕业生就业指导中心要求盖章。后果是，单位在填写时，工资待遇等与过去承诺的大相径庭。学生不满却因为自己和学校都已经签字盖章，回天无力。要不逆来顺受，要不就被迫违约，赔偿用人单位。

事后诸葛亮

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。现象二：试用期陷阱变更：试用期是劳动合同期限的一部分，如果用人单位以试用期为由拒绝签订劳动合同或者承担义务是违法的行为。同时，试用期的延长或缩短都属对双方约定的变更，包括对劳动合同其他条款的变更，都应经双方协商一致，如任何一方不能接受，则应按原约定继续履行，法律法规另有规定的除外。

工资：劳动报酬包括试用期工资由用人单位和劳动者协商一致确定，但不应低于法定标准，即当地最低工资标准。上海市最低工资标准每年公布一次，2004 年 7 月 1 日起上海市的最低月工资标准是人民币 635 元。

培训费：在用人单位为特定劳动者提供某些特殊待遇的前提下，用人单位可以与享受这些特殊待遇的劳动者约定一个附属期限，即服务期。在这个期限内，劳动者不得随意跳槽，否则要承担一定的违约责任。这些特殊待遇通常是单位花费了一定的成本提供的，并且这些特殊待遇不是普遍提供给其他劳动者的。

试用期内单位出资提供了各类技术培训，若是在试用期内辞职的，单位不得要求支付该项培训费用。在试用期满后辞职的，则应按约定承担违约责任。

二.签订劳动合同的注意事项

问：劳动合同是应该在试用期的时候签，还是试用期满以后再签？

答：试用期内就应当签，试用期是包括在劳动合同之内。从第一天起，就应当签订劳动合同。为了保障大家的权益，劳动合同从建立劳动关系的第一天起就应该建立劳动合同，这是劳动者保障自己合法权益的必要手段，

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：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。

转载请注明出自应届生求职招聘论坛

<http://bbs.yingjiesheng.com/>

本贴地址：

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-352349-1-1.html>

9.4 如何保障试用期间的权利

- 劳动者的权利：

- 1、试用期期限最长 6 个月。

根据《中华人民共和国劳动法》第 21 条的规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过 6 个月。”试用期是用人单位和劳动者为了相互了解、选择而约定的不超过 6 个月的考察期。劳动合同当事人约定试用期的，试用期的期限应该符合下面的要求：

- (1) 劳动合同期限不满六个月的，不得设试用期；

- (2) 满六个月不满一年的，试用期不得超过一个月；
- (3) 满一年不满三年的，试用期不得超过三个月；
- (4) 满三年的，试用期不得超过六个月。

2、只试一次，下不为例。

试用期只能有一次，一般适用于员工初次就业或再次就业的时候，续订的劳动合同不得约定试用期。这是因为试用期是一种考察期，是在员工与用人单位相对不熟悉的情况下为保护双方的利益而设定的。如果员工与用人单位已经相互熟识，当然不需要另外再约定试用期。如果约定了，这一约定也是不合法的，不能产生法律效力。即使用人单位调换了员工的工作岗位，也不得再另行约定试用期。

3、试用期合同=劳动合同。

法律明确禁止“试用期合同”的存在。如果用人单位与员工之间没有签署劳动合同，仅在聘书、录用通知或其他书面文件中约定了试用期的，视作为对劳动合同的约定，试用期的期限视作为劳动合同的期限。同样的，仅约定了试用期内薪资，则该薪资被视为劳动合同中的劳动报酬，如果用人单位还约定了转正后薪资，则转正后薪资被视为劳动报酬，试用期薪资约定无效。员工有权要求用人单位在试用期内支付相当于转正薪资的工资。但如果用人单位只是口头答应在员工转正后将提高薪水，却没有在任何文件中作出具体约定，也没有具体的数字，试用期薪水就被视为劳动报酬。

• 用人单位的义务：

1、告知义务。用人单位应当在劳动者进入用人单位开始工作的时候，就告知劳动者他的权力和需要履行的义务。如用人单位应告知劳动者有关的规章制度、劳动纪律、劳动防护条件、员工福利等一系列内容。特别是应详细告知员工其录用条件、岗位要求等。如因用人单位没有告知，导致员工过失的，用人单位需承担相应的责任。

2、培训义务。对员工进行岗位培训也是用人单位重要的责任。如因用人单位未开展职业培训导致员工不能胜任工作，或发生工伤事故的，用人单位需承担相应的责任。

3、举证义务。“试用期”虽然是个彼此尝试、接触的过程，但是如果用人单位要在试用期内，与员工“拜拜”必须有充分的理由。在试用期内，用人单位必须有证据证明劳动者不符合录用条件时，方可单方解除劳动合同。也就是说，用人单位承担的是完全的举证责任。一旦双方对试用期内劳动关系的解除发生纠纷，用人单位就必须承担全部的举证责任。因此，用人单位在试用期的整个过程中，都要注意自己行为的规范性，并保留必要的书面材料、文件，以作合理性说明。

9.5 关于违约

9.5.1 违约的后果

就业协议书一经毕业生、用人单位签署、学校审查同意即具有法律效力，双方应严格履行协议内容，任何一方不得擅自解除，否则就是违约。违约方应向守约方支付协议条款所规定的违约金。

目前，多数毕业生由学校根据社会需求直接和用人单位见面，或由毕业生本人和用人单位在一定范围内“双向选择”。这些毕业生经供需见面和“双选”后，都要以就业协议书的形式固定下来。国家为维护广大毕业生的利益，要求用人单位维护就业计划的严肃性，就业计划一经形成，用人单位不得拒收毕业生。否则按违约处理，用人单位缴纳违约金，并给毕

业生一定的经济赔偿。同样也要求毕业生不能违约，随意更换单位。倘若有的毕业生单方面违约，随意更换单位，学校应视情况予以批评和教育，并征求用人单位一方的意见，应向学校和用人单位交纳一定数额的违约金。

毕业生违约，除本人应承担违约责任支付违约金上，往往还会造成其他不良的后果，主要表现在：

第一，就用人单位而言，用人单位往往为录用一名毕业生作了大量的工作，有时甚至对毕业生将要从事的具体工作也有所安排。同时毕业就业工作时间相对比较集中，一旦毕业生因某种原因违约，势必使用人单位的录用工作付之东流；用人单位若另起炉灶，选择其他毕业生，在时间上也不允许，从而给用人单位工作造成被动。

第二，就学校而言，用人单位往往将毕业生违约行为认为是学校的管理不严，从而影响学校和用人单位的长期合作关系。用人单位由于毕业生存在违约现象，而对学校的推荐工作表示怀疑。从历年情况来看，一旦毕业生违约，该用人单位在几年之内不愿到学校来挑选毕业生。面对激烈的就业竞争，用人单位需求就是毕业生择业成功的前提，如此下去，必定影响到今后学校的毕业生就业工作。

第三，就其他毕业生而言，用人单位到校挑选毕业生，一旦与某毕业生违约，有些当初希望到该用人单位工作的其他毕业生由于录用时间等原因而无法补缺，造成就业信息的浪费，影响其他毕业生就业。因此，毕业生在就业过程中应慎重选择，认真履约。

9.5.2 关于违约的思考及建议

1、新单位是否比原单位高一个档次？即：是否值得为了新单位而违约原单位？如果两家单位差不多，建议最好不要违约。

2、新单位给的最晚签约期限是什么时候？如果跟原单位提出违约，能否在新单位的签约期限前办完？如果没有把握，建议不要违约。

3、原单位以前是否有过成功违约的案例？影响如何？如果以前的违约案例大多不顺利，建议不要违约。这里面，最关键的因素就是：原单位对待你违约的态度。毕竟，这是一个非常不好的行为，对单位造成损失，对个人声誉和学校声誉都会造成很坏的影响。这个态度决定了你能否顺利违约、违约需要的时间，以及能否及时与新单位签约。

建议：

1、与新单位坦诚相告，说明自己的情况，询问能否宽限时间。新单位也许不接收违约的学生，也许不会给你放宽时间，这样的话，你就不有费那个劲了。当然，你也可以不说，但你必须确保，在新单位签约期限前，你能顺利跟原单位办完违约，拿出新三方。否则，你极有可能面临竹篮打水一场空的危险。

2、与原单位一定要好好协商，态度诚恳一些，说清楚自己为什么违约，并为自己的行为向对方道歉。同时，要尽可能减少你的违约给学校声誉造成的损失，因为那家单位很有可能因为你的违约而改变对你的母校的学生的印象，明年就不来你的母校了，受害的还是下届找工作的同学。所以，要想办法来弥补。通常，可以写一篇态度诚恳的公开道歉信；给单位写一份内容详细的建议书，对单位未来的发展、明年的招聘工作等提出一些自己的建议；向单位推荐几个自己的同学，希望能给他们机会。记住：当你放弃机会的同时，别忘记了给周围的同学争取机会。

总之，还是那句话：自己做事要经过慎重考虑，不要輕易的签约，更不要輕易的违约，那样无论对谁都是巨大的伤害。对于你的每一个决定，自己都要为此承担相应的后果和代价。

9.5.3 办理违约的手续

由教育部学生司印制、学校下发的毕业生《就业协议书》每位毕业生只有一套（一式三份、编号固定）。毕业生通过“双向选择”确定接收单位，并与用人单位签订就业协议，《就业协议书》一经签订，具有法律效力，毕业生应认真履行协议。若毕业生单方面违约，按规定应承担违约责任。

已签订《就业协议书》的毕业生，如因特殊原因违约，需办理如下解约手续：

- 1、向所在分校（工作站）提出书面申请（阐明解约理由）；
- 2、负责毕业生就业的分校（工作站）领导签署意见并签字、盖章；
- 3、到原签协议单位办理书面同意解除就业协议的公函(盖单位公章)；
- 4、持分校（工作站）签字、盖章的书面申请、原单位同意解除就业协议的公函和原《就业协议书》，报校招生就业指导中心就业办；
- 5、校招生就业指导中心就业办公室根据学校有关规定提出处理意见，报招生就业指导中心主任审批；
- 6、审批通过后到校招生就业指导中心就业办公室领取新的《就业协议书》；
- 7、复制、复印《就业协议书》无效。

办理违约要经过这样严格的手续和程序，体现了就业协议的严肃性和国家就业计划的严肃性。因此，我们不得不十分慎重。同时，特别提醒毕业生同学：请慎重选择就业单位、慎重签订就业协议、慎重考虑违约事宜。虽然违约是我们的权利，但是它毕竟带给各方不少的麻烦，承担违约责任时还带给父母一定的经济负担，自己也要承受巨大的心理压力。

9.5.4 毕业生就业FAQ^[21]

关于违约的问题

（注：本节摘自南京大学 BBS《关于毕业生就业部分常见问题的解答》，仅供参考）

（一） 请问毁约程序怎么样？是不是一定要拿回推荐表、协议书，再去办理新的报到证？

答：违约分两个时间段：1、派遣前（即开具报到证前）；2、派遣后（即开具报到证后）
第一时间段违约的程序：

- 1、原单位出具退函；
- 2、本人申请理由并经院系辅导员签字；
- 3、新单位的签约协议。

第二时间段违约的程序：

- 1、原单位出具退函，并通知单位将档案退回院系；
- 2、本人申请理由并经院系辅导员签字；
- 3、新单位的签约协议。
- 4、原单位的报到证。

带上这些材料，到就业中心办理改派手续。

（二）已经在一个单位实习，而且参加了他们总部的培训，还没有签协议。但是我现在觉得不合适，不想签了，算不算毁约？他们会不会要我付培训费？

答：应该不算。但不知在实习、培训前单位有无与你签定什么意向协议。如无任何书面协议，就无所谓了。

（三）如果和原公司违约，打算签约另外一家公司，学校有没有时间上的限制？

答：违约手续最好在 5 月底之前办理，因为 6 月初要向教育部上报毕业生就业计划。上报计划后要求申请改派违约的，都需上报教育部审批同意后，方可办理，手续比较麻烦。

（四）在已经和一个单位签过约的情况下，能不能用另外的协议和另一个单位先签，然后再和前一个单位办理相关的违约程序？另外，单位忌讳违约过的学生吗？

答：第一种情况是不好操作的，因为一个毕业生不能同时签约两个单位。这对单位、对你和学校都不好。根据以往的情况来看，如果是合理违约，单位是不会有忌讳的问题的。

（五）我是应届毕业的博士研究生，联系了南京市的高校工作，刚刚报到。请问，如果我现在想申请去其它地方做博士后，不想去这个单位工作，可以申请改派吗？具体有什么政策啊？

答：如果做博士后，不要求报到证，因此不存在也不需要改派。因为只要将你交给单位的报到证要回，就可以凭博士后进站通知书办理后续的手续。（如将户口迁移证、档案等转往博士后录取单位）。

（六）1、在读博士，六月份毕业，已与一用人单位签了协议，但九月份要出国留学（博后），请问这种情况属违约吗？ 2、如果与单位签约后，同时又被录取为国家公务员，算不算违约，要不要交违约金？

答：1、如果有出国深造正式的录取通知，我校也按照升学处理，不作程序上的限制，但单位方面还需要自己去交涉，争取对方认可。2、依据江苏省人民政府办公厅苏政办发[2003]53 号文件中第四条规定：“已与用人单位签订就业协议(合同)的应届高校毕业生，在毕业离校前升学、入伍或被录用为国家公务员(含参照部门)，不视为违约，用人单位不得收取违约金”。

（七）已与原单位解约、或原协议书因故丢失等原因，想重新获取一份就业协议书，还要交钱吗？手续如何？

答：首先找所在院系辅导员可以帮助解决。如解决不了，请辅导员开具证明签字说明情况，到就业指导中心来领取新的协议书。按省教育厅规定缴纳人民币 10 元钱工本费领取新的协议书。

（八）定向、委培生如何改派？跟单位解除后可以领到推荐表、协议书？

答：定向、委培生原则上都得回原地区、原单位。

需要改派的过程是：

- 1、原定向、委培单位出具同意不回原地区、原单位就业、工作的函件；
- 2、到就业指导中心领取毕业生推荐表和三方协议书；
- 3、签约新的用人单位。
- 4、委培生解约另行签约单位后，根据江苏省教育厅的规定，其开具的报到证上的培养方式仍然是“委培”（主要指研究生）。

（九）哪些情况下所签协议自动解除？

答：签署江苏省教育厅统一印制的“毕业生就业协议书”（即学校发的那份）的，根据协议书第十一条注明：符合下列情况之一，经书面告知对方后，本协议解除：

- （1）甲方被撤销或依法宣告破产；
- （2）乙方在毕业离校前升学、入伍、被录用为国家公务员或参加国家及地方志远服务项目；
- （3）乙方报到时未取得毕业资格；
- （4）乙方被判处拒役以上刑罚或者被劳动教养；

(5) 法律、法规，政策规定的其他情况。

此外，根据“江苏省人民政府办公厅苏政办发 [2003] 53 号文件”第四条规定：已与用人单位签订就业协议 (合同) 的应届高校毕业生，在毕业离校前升学、入伍或被录用为国家公务员 (含参照部门)，不视为违约，用人单位不得收取违约金。

9.6 签约后该做什么？

- 充电

可以根据自己签约的单位有选择地去充电，如果你对你所要去的行业、职位不熟悉就要提早充电，不要等到入职的时候还一无所知。通常工作了的人会有有一种感觉：书到用时方恨少！所以充电不失为一个好的消遣方式。

- 提早入职

这可能是很多公司的要求，也可能是一些同学心急如焚，想及早进入公司开始独立生活，所以在大四下学期会有一批又一批的上班族走在校道上，成为一个“劳动型大学生”。

- 考证

很多会抓紧最后的一段自由时间去考一些证，如驾驶证等；毕竟工作后的空余时间有限，趁着自己的记忆能力还不错，可以把一些有用的证给考了。

- 玩

毕竟大学时光也许是人生中最自由、最潇洒、最无拘无束的时光，在所剩无几的几个月中功课不是很重的情况下可以选择无限制地玩，让自己潇潇洒洒地踏出校园。

9.7 关于新劳动合同法

9.7.1 新劳动合同法全文

新的《中华人民共和国劳动合同法》已于 2008 年 1 月 1 日起正式实行，由于篇幅有限，关于新劳动合同法全文，请点击以下链接查看：

《新劳动合同法全文》 应届生论坛：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-10857-1-1.html>

9.7.2 解读新劳动合同法^[22]

一、用工不能再不签书面劳动合同

《劳动合同法》第 10 条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。这一规定重申了《劳动法》的规定，即在我国建立劳动关系需要订立书面的劳动合同。但是，在实践中，大多数企业至今仍有一个错误的认识，认为签订劳动合同就是将自己套牢，没有合同就与职工没有劳动关系，可以规避法律的规定自由处置员工的录用与辞退，而且还可以不缴、少缴税款和社会保险，即使员工去告，也会因缺乏证据而不了了之。其实不然，劳动和社会保障部在 2005 年专门发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》中早已明确，在用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照的凭证，包括（1）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（2）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；（3）劳动者填写的用人单位招工招聘“登

记表”、“报名表”等招用记录；(4) 考勤记录；(5) 其他劳动者的证言等。其中，(1)、(3)、(4) 项的有关凭证的举证责任在用人单位。而且这一《通知》还规定了用人单位终止事实劳动关系的也需要支付经济补偿金。因此，我国的劳动法律法规和政策明确杜绝了劳动者因没有劳动合同而在发生劳动争议后求助无门的情况，企业逃避责任的空间更加狭小。更为重要的是，《劳动合同法》还规定，用人单位自用工之日起不与劳动者订立书面劳动合同的，将面临许多惩罚措施。

1、用人单位自用工之日起超过 1 个月但不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付 2 倍的工资。

2、用人单位自用工之日起 1 年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。一旦订立无固定期限的劳动合同，没有法律规定的可以解除劳动合同的情形，用人单位无法辞退劳动者，否则，违法辞退要支付 2 倍的经济补偿金。

由此可见，新法实施后用人单位不签订书面劳动合同的，将面临风大的法律风险。因此，用人单位必须转变以前的观念，牢固树立起“用人就要签订书面合同”的观念。

二、劳动合同不能再一年一签

在以往的实践中，用人单位用工往往喜欢一年一签劳动合同。原因主要是，先前的法律规定劳动合同到期终止的，企业不需要支付经济补偿金，因此，一年一签劳动合同，可以规避解除劳动合同支付经济补偿金的风险。但是，这一做法在新法实施后将不再好使。

首先，《劳动合同法》第 46 条规定，用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。这就意味着，劳动合同期满后，用人单位不与劳动者续签劳动合同或者与劳动合同续签劳动合同时提供的条件比原劳动合同约定的较低导致劳动者不愿续签劳动合同的，用人单位需要支付经济补偿金。这一规定是劳动合同到期终止与劳动合同解除在支付经济补偿金上的区别趋于淡化。因此，一年一签劳动合同的优势不再明显。

其次，《劳动合同法》第 14 条规定，连续续签两次固定期限的劳动合同后，再次续签劳动合同的，如果劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位必须同意。这就意味着如果企业选择一年一签劳动合同，那么两年后，企业只有两种选择，要么选择不续签合同，支付经济补偿金后，与劳动者分道扬镳；要么选择续签劳动合同；选择分道扬镳，可能会使自己培养的员工流失，等于为他人做嫁衣；选择续签，可能面临签订无固定期限劳动合同的风险。

由此可见，选择一年一签劳动合同，对企业来说是极不利的。新法实施后，企业应注意劳动合同期限的合理搭配。

三、违约金不能再随意设定

劳动合同中能否为劳动者设定违约金条款，是一个比较有争议的话题。《劳动法》对这一问题规定不是很明确。各地的地方性立法对此规定是大相径庭，有的可以约定违约金，有的是限制违约金。《劳动合同法》的出台使这一问题走向了统一。《劳动合同法》规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金：

一是在培训服务期约定中约定违约金。用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

二是在竞业限制约定中约定违约金。用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，

在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，以上规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

由此可见，新法实施后，除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金，或者以赔偿金、违约赔偿金、违约责任金等其他名义约定由劳动者承担违约责任。

四、试用期不再是廉价期

试用期本来是用人单位与劳动者在劳动合同中协商约定的对对方的考察期。但是，用人单位滥用试用期的现象比较严重。《劳动合同法》延续了《劳动法》有关试用期的一些规定，如试用期属于劳动合同的约定条款，双方可以约定也可以不约定试用期；试用期包含在劳动合同期限之内；试用期最长不得超过六个月。同时，针对实践中一些用人单位滥用试用期的问题，如试用期过长、过分压低劳动者在试用期内的工资、在试用期内随意解除劳动合同等，《劳动合同法》作出了一些与《劳动法》不同的新规定：

1、试用期的期限与劳动合同的期限对应关系有规定，即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，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

2、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。续签劳动合同时，不论是否变更岗位都不得在约定试用期。

3、试用期应包括在劳动合同期限之内。单独的试用期合同不成立，该试用期合同就是劳动合同，视为用人单位放弃试用期。

4、试用期工资有了新标准。新法规定：劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

5、违法试用要支付赔偿金。新法规定：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。即超期试用的除支付试用期工资外，还另外支付一个转正后的工资作为赔偿金。

因此，新法实施后，试用期也不再是廉价期，用人单位在试用期的行为将受到更多的制约。

五、辞退员工不再轻而易举

《劳动合同法》除沿用《劳动法》关于用人单位单位辞退劳动者情形分为三大类：即时通知解除、预告通知解除和经济性裁员。但是用人单位在每一类辞退员工的情形中都有条件限制，如即时通知解除劳动合同的，用人单位需要承担举证责任，即劳动者在试用期内不符合录用条件或严重违纪或严重失职、营私舞弊给本单位造成重大损失或劳动合同无效或员工兼职给完成本单位工作造成严重影响或被追究刑事责任等；预告通知解除劳动合同的，需要符合法定情形、履行法定程序；经济性裁员也要符合裁员的条件并履行法定程序等。

法律在规定用人单位可以辞退劳动者情形之外，还规定了用人单位不得解除劳动合同的六种情形。《劳动合同法》第 42 定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：(1)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；(2)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；(3)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；(4)女职工在孕期、产期、哺乳期的；(5)在本单位连续工作满十五年，且距法

定退休年龄不足五年的；(6)法律、行政法规规定的其他情形。

此外，对于有工会的，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

最后，法律规定了用人单位违法辞退员工的法律后果。《劳动合同法》第 48 条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。《劳动合同法》第 87 条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

综上，新法实施后，用人单位辞退劳动者的条件更为严格、程序更为复杂、违法辞退的成本要翻倍。因此，辞退员工不再是“欲加之罪、何患无辞”。

六、劳务派遣用工不再是避风港

劳务派遣在我国产生以来，以其机制灵活、用工效率高、便于分散法律风险等而获得企业青睐，逐渐成为劳动力市场上一个重要组成部分，成为“人力资源外包”的一种形式。但是，新法实施之后，劳务派遣将不再是企业规避风险的港湾。

1、法律明确了用工单位应当履行的义务。《劳动合同法》第 62 条规定的用人单位的义务主要包括用工单位应当执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；连续用工的，实行正常的工资调整机制；应当按照劳务派遣协议使用被派遣劳动者，不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

2、定用工单位与劳务派遣单位承担连带责任。为防止用工单位规避劳动保障法律法规，促使用工单位只有在真正符合社会分工需要时才采用劳务派遣形式用工，并且与规范的劳务派遣单位合作、督促劳务派遣单位依法履行义务，《劳动合同法》规定，在被派遣劳动者合法权益受到侵害时，用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。这一连带责任的规定，将使企业采用劳务派遣用工的法律风险大幅度增加，劳务派遣用工方式分散法律风险的作用荡然无存。

七、规章制度不再单方可以决定

在企业管理者的观念里，企业规章制度应该是企业自主决定的，属于企业单方决定的事项。其实不然，这一观念已与法律的规定相冲突。《劳动合同法》第 4 条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。这里的“讨论通过”、“提出方案和意见”、“平等协商”等规定已经是规章制度有单方行为变为了双方行为，即新法实施后，企业制定规章制度的行为将是一个民主表决和集体协商的双方行为。

八、拖欠劳动报酬不再可取

《劳动合同法》第 85 条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者解除、终止劳动合同的经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额 50%以上 100%以下的标准向劳动者加付赔偿金：(1) 未依照劳动合同的约定或者未依照本法规定支付劳动者劳动报酬的；(2) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；(3) 安排加班不支付加班费的；(4) 解除、终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。这一规定的出台，将大大加重用人单位拖欠工资的成本。因为，原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》规

定，用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬 25% 的经济补偿金。这次劳动合同法立法加大了对无故拖欠工资行为的处罚力度，将原来加付 25% 的标准提高到了 50%——100%。

此外，《劳动合同法》还为劳动者追讨欠薪开辟了绿色通道，其第 30 条第 2 款规定：用人单位拖欠或者未足额发放劳动报酬的，劳动者可以向当地人民法院申请支付令，人民法院应当发出支付令。

因此，新法不仅规定了企业拖欠劳动报酬要加付一倍以下的赔偿金，还为劳动者讨薪开辟了绿色通道。欠薪的成本要大幅度增加，欠薪将得不偿失。

九、招工不可再收取押金、扣押证件

在实践中，有些企业以防偷、防跑、防犯规等等为由在与劳动者签订劳动合同时，收取“押金”、“保证金”等，如果没有押金，就扣下试用期期间的工资做抵押。其实，这种做法是违反法律的，一旦劳动者向劳动部门投诉，企业是得不偿失。《劳动合同法》第 9 条再次规定：用人单位招用劳动者，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，不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件。而且新法还规定了用人单位违法的处罚措施，其第 84 条第 1 款规定：用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。第 84 条第 2 款规定：用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。因此，新法实施后，企业在招工收取押金、扣押证件的，不仅面临行政处罚，还将面临民事赔偿。

十、退工义务不再可以随意拖延履行

劳动合同解除、终止后企业还需要积极相关的附随义务，如对于从事有职业危害作业员工在劳动合同解除、终止前作健康检查，支付经济补偿金，出具劳动关系解除、终止证明，转移档案、社保关系等。需要指出的是，《劳动合同法》还为这些附随义务设定了时间表。

《劳动合同法》第 42 条规定，对于从事有职业危害作业员工在劳动合同解除、终止前未作健康检查的，单位不得解除、终止劳动合同。《劳动合同法》第 50 条规定，用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。《劳动合同法》第 50 条规定，用人单位应当自解除或者终止劳动合同之日起出具解除或者终止劳动合同的证明，并在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险转移手续。《劳动合同法》第 84 条规定，劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。由此可见，新法实施后，用人单位解除、终止劳动合同的附随义务有了时间表，用人单位应在法定时间内积极履行附随义务，否则，将有可能承担赔偿责任。

9.8 签约相关链接

我的找工经历——签约篇

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-9572-1-4.html>

《高等学校毕业生就业协议书》签订说明（转）

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-3093-1-2.html>

签约时应注意哪些问题？

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-4546-1-1.html>

跳槽了，违约金该怎么付？

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-3097-1-2.html>

常见的无效劳动合同

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-12189-1-1.html>

9.9 求职系列笑话（7）

offer广告词（利郎版）^[23]

签，固然需要努力

拒，同样需要智慧用心

取舍之间，彰显智慧

简约而不简单

（广告原型：陈道明：利郎商务男装，简约不简单；）

“工作”网络名词全接触^[24]

随着扩招带来的就业压力日益严重，大学生的找工作问题引起社会强烈关注。毕竟是高等教育的结晶，即使面对如此残酷的就业压力，他们依然“笑对人生”，也许这是无奈，但总还有几分幽默。下面带大家一起浏览一下近年新诞生的与“找工作”相关的新名词。近几年新诞生的工作名词几乎全都与“面食”相关，这也不奇怪，毕竟找工作最重要的环节就是“面视”，稍微一谐音，就成了“面食”。

1、面霸：说到“面霸”，你肯定要联想到“康师傅”生产的方便面，确实，之所以这个名词能流行，大部分原因可能就在于它的家喻户晓。“面霸”，就是为了找到一份好工作而参加大量面视的人。

2、霸王面：公司没有通知他去面视，他就来一招狠的，管你有没有通知，我就是霸王硬上弓，你面也得面，不面也得面。虽说这种行为比较“恶劣”，但是还有少数“成功”人士就是这么找到工作的。你有足够的勇气吗？也来一碗“霸王面”尝尝？

3、快速面：顾名思义，就是面视速度比较快的那种，不会拖拖拉拉，一次面视就可以决定录取与否，从参加面视到知道结果，只需要很短的时间。短的话，你从那家公司面视回来坐公交车回学校，也许你还没下公交车，你的手机已经响起——当然是通知你被录取了。
Faint.

4、抻面：能吃上这种面，不知道你八辈子的福气，还是前生造的孽。给你设置一面、二面还不过瘾，可能还有三面、四面，总之，他不把你给“撑”死，也把你给“抻”死。如果这种公司是去校园招聘，也倒好，因为在校园招聘，一般都是一面、二面、三面和四面在一两天内结束，虽然你吃的面比较多，但是还不至于浪费太多时间，也不必焦急等待，急火攻心。你要是遇到公司吃面的情况，那就有你好受的了。首先，该公司到校园开招聘宣讲会，收集简历，然后过（至少）一个星期给你发笔试通知书；然后，又等（至少）一个星期，根据你的笔试成绩，你有可能获得资格去吃邀请你去吃他们公司为你精制的第二碗面——刀削面（后面会论述什么是刀削面）；又过（至少）一个星期，你可能有资格去吃第二碗面；再过一个星期，你可能得到结果。本地人吃这种“抻面”，倒是便宜，外地人来吃“抻面”，可就要吃得你“倾家荡产”了（学生总共也没有几个家当），比如外地人来应聘北京的一家公司，车费暂且不说，光是每天的住宿费和伙食费就要至少 50 元，一个多月下来，费用不菲。难怪听有同学叹息，“我宁可被撑死（两天之内就进行四次面视），也不愿被抻死（面视拖拖拉拉一个多月）。”

5、刀削面：对于参加面视的人来说，参加的第一轮面视就被称为“刀削面”。因为，第一轮面视一般要淘汰很多人，就像“快刀斩乱麻”，稍有不合适的地方就赶快“削”掉。真是“一碗面过后，尸横遍野”。

6、拉面：到处投简历，打电话，使尽浑身解术：就为了“拉”到一次面视的机会啊，吃“拉面”真是辛苦。

7、冷面：“冷面”本是朝鲜族的特色食品，在东北地区比较流行。当你满怀信心和希望去参加面视，结果主考官问你的第一个问题就是“你是不是因为我们公司能解决户口，然后拿到户口以后，你就跳槽”。真够毒啊，一针见血，抵抗力不强的同学可能当前晕倒啊。听了这话，我的心“拔凉拔凉啊”。这种场面就是“吃冷面”。

8、挂面：刚参加面视回来，啥也别说了，挂了，没戏了。这就是“吃挂面”。

9、今卖郎：是不是让你想到中国南极考察队吃得那种面，央视广告天天做。（写到这里，我可能会被扔臭鸡蛋，但是，我还是顶住压力写下去。）吃这种面是女孩子的专利，男孩子没得吃。现在，在校园里流传着一句话“工作找得好，不如嫁得好”。所以，在残酷的就业压力下，极极少数女生为了“美好生活”就走了捷径——不找工作，而找有钱老板，甚至毅然放弃“一穷二白”的现任 BF，多好的“小二郎”啊，就这么被蹬了。所以就叫“今卖郎”。

10、炸酱面：哪里有压迫，哪里就有反抗。Always right。看那些主持面视的主考官“蔑视群英”，革命小将们终于挑起了反抗的大旗。得个机会，冲杀过去，面对主考官毫无惧色。无欲则刚（本来就是来玩的，又没想你给份工作），确实如此。时不时主动出击，提些难看的问题，顿时让主考官们有种“颠倒乾坤”的幻觉，搞不清到底谁是爷，谁是奴才。“酱”是“将”的谐音，也就是指面视的主考官。去戏弄主考官的面视，就被定义为“炸酱面”。吃这种面之前，请先掂量掂量自己有几斤几量，不然会死得很难看的。

11、卧佛寺：听说最近“卧佛寺香火很旺，有不少大学生来进香，一问才知，原来卧佛寺是 OFFERS 的谐音，大家盼 offers 的急切心理。

本章参考文献

[20] 断掌，《应届毕业生就业必读【每周一练备战 2009】》

应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-11205-1-1.html>

[21] 佚名，《关于新的劳动合同法》

应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-9611-1-2.html>

[22] yushanhe (山河)，《关于毕业生就业部分常见问题的解答》

应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-9588-1-1.html>

[23] 佚名，《offer 广告词（利郎版）》

应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-8213-1-3.html>

[24] 佚名，《2005 年“工作”网络名词全接触》

应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-8260-1-1.html>

附录：更多求职精华资料推荐

强烈推荐：应届生求职全程指南（第五版，2012 校园招聘冲刺）

下载地址： <http://download.yingjiesheng.com>

该电子书特色：内容涵盖了包括职业规划、简历制作、笔试面试、企业招聘日程、招聘陷阱、签约违约、户口问题、公务员以及创业等求职过程中的每一个环节，同时包含了各类职业介绍、行业及企业介绍、求职准备及技巧、搜索引擎的使用技巧、网申及 Open Question、简历中英文模板及实例点评、面试各类型全面介绍、户口档案及报到证等内容，2012 届同学求职推荐必读。

职业规划及测评、自我分析	职业生涯步步高：一位资深经理人的职业生涯感悟 推荐：咨询师谈大学生找工作系列（大学生必读） 惠普大中华区总裁孙振耀撰文谈职业和人生 如何选择就业方向（80 后的个人经验） 关于 80 后这一代人就业的一点理性思考 更多职业规划及测评、自我分析精华文章，请访问：http://bbs.yingjiesheng.com/forum-59-1.html	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-118982-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-11673-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-4628-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-6834-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-5726-1-1.html
简历及求职信	简历模板及格式样板（含中英文简历） 简历点评及修改精华推荐 简历修改黄金法则(含简历模板) STAR法则的简历应用 英文简历制作技巧、点评及模板(全英文) 投行英文简历制作技巧及简历模板(全英文) 英文简历写作的技巧(中文讲解) 常见问题：什么是GPA？简历要贴照片吗？简历名称怎么写？…【更多问题】 Email投递简历应注意的重要事项 更多简历模板、点评修改及求职信精华文章，请访问：http://bbs.yingjiesheng.com/forum-58-1.html	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7148-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7029-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-3172-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-47635-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7463-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-27976-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-32861-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-125751-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-133403-1-1.html
笔试、笔经	名企笔试面试手册（真题精选） 笔试主要类型、典型笔试问题及应对策略 什么是SHL笔试？SHL笔试过来人人为你分享笔经（SHL分为Numerical和Verbal两大类） Numerical Test类型题目精华资料（SHL的一种题型） Verbal Test笔试精华资料（SHL的一种题型） KPMG经Verbal36 题/Numerical24 题原题及答案(附SHL全套) 图形推理笔试精华资料（宝洁等多家外企、公务员等考试常用题型） 数字推理题精华资料（宝洁等多家外企、公务员等考试常用题型） 逻辑推理及智力题精华资料 IT类(软硬件)笔试题目及笔经精华 TOEIC(托业)试题精华资料 名企在线笔试模拟题，自动评分并给出标准答案（强烈推荐） 挑战麦肯锡：团队领导人在线测试-测试您解决问题的能力 招商银行 2008 校园招聘笔试试题（A卷） IBM校园招聘最全笔试试题 更多知名企业、行业笔试试题及笔经，请访问：http://bbs.yingjiesheng.com/forum-60-1.html	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-19142-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7139-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-477-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1402-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1404-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-38432-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1405-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1409-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1408-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1410-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1422-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/forum-807-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-155509-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-11002-1-1.html http://bbs.yingjiesheng.com/thread-73163-1-1.html

面试、面经

面试前的准备工作	http://bbs.yingjiesheng.com/forumdisplay.php?fid=1352&filter=type&typeid=277
面试前必做的准备工作	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-186827-1-1.html
根据简历预测面试问题	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-186869-1-1.html
面试全程准备（面试前、进行时、面试后）	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-110026-1-1.html
面试着装及礼仪	http://bbs.yingjiesheng.com/forum-489-1.html
面试问答应对技巧	http://bbs.yingjiesheng.com/forumdisplay.php?fid=1352&filter=type&typeid=85
面试问答大全(中英文)	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-29977-1-1.html
四大面试问答经验	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-110100-1-1.html
40 个中文问题(有答案)	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-33623-1-1.html
36 个英文问题(有答案)	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-186862-1-1.html
视频:KPMG英文面试	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7696-1-1.html
面试英语大全	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-23259-1-1.html
HR细说英语面试	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-121361-1-1.html
回答缺点 8 个范例	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-186883-1-1.html
谈谈你的优点(范例)	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-186906-1-1.html
行为面试STAR法则	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-110090-1-1.html
情景模拟问题	http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1635-1.html
向面试官提问技巧	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-187385-1-1.html
面试中的自我介绍	http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1318-1.html
中文自我介绍范例	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-186840-1-1.html
英文自我介绍范例	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-186841-1-1.html
思路新颖的自我介绍	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-187751-1-1.html
视频:面试自我介绍	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-130162-1-1.html
应聘者互相介绍范例	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-186847-1-1.html
小组面试-群面技巧	http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1288-1.html
无领导小组面试攻略	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-107002-1-1.html
无领导小组讨论案例	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-110056-1-1.html
案例面试（Case Interview）	http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1287-1.html
案例面详解及应对策略	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-110676-1-1.html
八类案例面及分析工具	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-134350-1-1.html
咨询公司案例面试分析	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-143993-1-1.html
压力面试应对策略	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-110131-1-1.html

	沉着应对电话面试 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-21106-1-1.html 外企AC面经(即Assessment Centers) http://bbs.yingjiesheng.com/forumdisplay.php?fid=1288&filter=type&typeid=278 AC面的含义及简介 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-187232-1-1.html AC面案例讨论型简介 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-127627-1-1.html 联合利华AC面经汇总 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-91271-1-1.html 德勤AC面题目汇总 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-66819-1-1.html 面试经验技巧 http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1352-1.html HR给的面试建议 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7753-1-1.html 外企面试技巧 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-127653-1-1.html 一对一面试的经验 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-134288-1-1.html 外企十年招聘面试实录 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-9299-1-1.html HR五年招聘面试体会 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-9090-1-1.html 面试结束之后 http://bbs.yingjiesheng.com/forumdisplay.php?fid=1352&filter=type&typeid=279 面试后必做五件事 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-187411-1-1.html 面试后写感谢信技巧及范例 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-187415-1-1.html 更多面试经验及面试技巧精华文章, 请访问: http://bbs.yingjiesheng.com/forum-61-1.html
前辈求职经验及求职经历分享	每个人都有个传奇(08 届学姐的传奇求学求职路) http://bbs.yingjiesheng.com/thread-4781-1-1.html 一个同济的女孩的就业之路,人生感想(推荐, 很感动) http://bbs.yingjiesheng.com/thread-5471-1-1.html 要你心够决, 梦想终会靠岸——我的求职路 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-139663-1-1.html 详细分享我的KPMG全过程 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-67106-1-1.html 写给冷门专业本科找工作的战友们 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-157401-1-1.html 更多前辈求职经验及求职经历分享精华文章, 请访问: http://bbs.yingjiesheng.com/forum-57-1.html
应届生 BBS 论坛 其他热门版块导航	网申技巧(含Open Question) http://bbs.yingjiesheng.com/forum-62-1.html 签约违约 http://bbs.yingjiesheng.com/forum-433-1.html 户口/居住证、档案、报到证 http://bbs.yingjiesheng.com/forum-64-1.html 公务员、选调生、村官、三支一扶、招警考试版 http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1152-1.html 海归求职版 http://bbs.yingjiesheng.com/forum-683-1.html 各大银行版 http://bbs.yingjiesheng.com/index.php?gid=841 薪资待遇 http://bbs.yingjiesheng.com/forum-427-1.html 各大城市求职生活讨论 http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1112-1.html 各类职业讨论 http://bbs.yingjiesheng.com/forum-1667-1.html 大学专业就业指导及学习规划 http://bbs.yingjiesheng.com/forum-583-1.html