www.shfzb.com.c

录用后单位又反悔咋办

■圆桌主持 陈宏光

本期嘉宾

上海光大律师事务所 潘轶上海尚法律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人:

如今在求职中体现的是双向选择,一方面,用人单位需要 考察劳动者是否符合岗位要求,甚至要为此约定试用期,另一 方面,劳动者也需要了解单位的各种情况。

一旦双方达成缔结劳动合同的意向,一般会由用人单位发 出书面的录用通知,劳动者明确表示接受录用后到用人单位报 到,并办理正式入职的手续。

然而最近的一起劳动争议中,劳动者却在接受录用并报到 的当天,又被单位拒绝录用。

那么对于这样的情况,从法律角度到底该给个怎样的说法 呢?

招聘中的要约邀请与要约

《合同法》对于"订立合同方式",明确规定"当事人订立合同,采取要约、承诺方式"。

和晓科: 劳动合同作为一种特殊的合同,主要受《劳动合同法》的调整。但作为合同的一种,它同样也应适用《合同法》的一些规定,尤其是在合同的缔结方面。

根据《合同法》,当事人订立合同,应当具有相应的民事权利能力和民事行为能力。当事人依法可以委托代理人订立合同。

同时对于"订立合同方式",该 法也作了详细的规定,简要来说, "当事人订立合同,采取要约、承诺 方式"。

在要约、承诺之前,一般还会先有"要约邀请",根据《合同法》,要约邀请是希望他人向自己发出要约的意思表示。寄送的价目表、拍卖公告、招标公告、招股说明书、商业广告等为要约邀请。商业广告的内容符合要约规定的、视为要约。

日常生活中,用人单位通过各种渠道发布的招聘广告、招聘公告, 就是一种要约邀请。

劳动者得知招聘信息后,通过 投送简历、面谈面试等方式,会传递 求职的意向给用人单位。而用人单位 经过笔试、面试和各项考察,需要给出 一个确定录用的讯息,这在法律上就 是一种正式的"要约"。

要约是希望和他人订立合同的意思表示,该意思表示应当符合下列规定:(一)内容具体确定; (二)表明经受要约人承诺,要约人即受该意思表示约束。

要约到达受要约人时生效。采用 数据电文形式订立合同,收件人指定 特定系统接收数据电文的,该数据电 文进入该特定系统的时间,视为到达 时间;未指定特定系统的,该数据电文 进入收件人的任何系统的首次时间, 视为到达时间。

此外,法律也规定了邀约失效和撤回、撤销的情形,其中,"撤回要约的通知应当在要约到达受要约人之前或者与要约同时到达受要约人","撤销要约的通知应当在受要约人发出承诺通知之前到达受要约人"。

简单来说,只有劳动者尚未明确 表示接受录用,用人单位才可以反 悔



资料图片

■相关报道

入职当天被拒 公司赔偿5000元

在求职者看来,应聘公司意 发思用通知李先生收复到通确的知识。 是要录到通确的知识。 是有,所以改享地报复到了的知识。 是有,就就在入司是,的当实。 是有,就是是是有关。 是有,要求其,李先生,等以为一个,要求其一个,要求其一个,是是是一个,是是是一个,是是是一个,是是是一个,是是是一个,是是是是一个,是是是是是是是一个。

面载明了李先生的岗位为应用 经理,工资为税前9000元, 并要求李先生进行入职体检并 带齐学历证书等材料于当月 28日办理报到入职手续。

李先生欣然回复接受录用 并同意入职。哪知,李先生去 公司入职。哪知,公司却信息 在核对李先生学历证书信息 后,才发现之前看错了李先生 的大学专业,李先生的专业背 最与公司期望的并不一致,并 当场拒绝李先生入职。

被拒的李先生想不通了, 为了应聘这份工作付出了许多 时间成本和机会成本,公司既 然已经作出录用的承诺却又反 悔,导致他失去了其他工作的 机会,公司应该要为此承担赔 偿责任。李先生遂起诉要求公 司赔偿3万元。

对此公司也承认,公司确实存在工作失误,对李先生的

学历情况未严格审核导致纠纷 发生,同意对李先生进行一定 的赔偿,但认为李先生主张的 金额过高了。

该案经上海虹口法院组织调解,公司最终赔偿李先生损失5000元。 法官审理后认为,当事人

法官审理后认为, 当事人 在订立合同过程中违反前合同 义务的, 应当承担缔约过失的 损害赔偿责任。

劳动者接受录用即为"承诺"

一般在用人单位发出的录用通知中,会比较详尽地列明劳动合同的主要内容,一旦劳动者接受,用人单位不能擅自更改。

潘轶:用人单位发出要约,只是 表明有意录用的态度,并不表示双 方订立了劳动合同,因为还欠缺另 一方的"承诺"。

根据《合同法》,承诺是受要约 人同意要约的意思表示。

承诺应当以通知的方式作出, 但根据交易习惯或者要约表明可以 通过行为作出承诺的除外。

一般在用人单位发出的录用通知中,会比较详尽地列明劳动合同的主要内容,比如劳动者最关心的

薪资福利、工作岗位和职责、工作地 点、人职手续、合同期限等,这些内容 是有相应法律效力的,一旦劳动者接 受,用人单位不能在后续订立劳动合 同时擅自更改。

而劳动者也是根据这些具体内容,最终权衡决定是否接受录用。

如果劳动者自身条件优秀,可能会同时收到多份要约,劳动者可以自由选择与哪家发出录用通知的单位订立合同,一般在订约之前不存在违约

录用后又反悔属于缔约过失

用人单位承诺录用劳动者,劳动者接受后又反悔的,在法律上应视为"缔约过失",需要承担相应的责任。

李晓茂:用人单位明确表示录用劳动者却又反悔,此时劳动

合同尚未正式订立。 但《劳动争议调解仲裁法》 第2条规定:"中华人民共和国 境内的用人单位与劳动者发生的 下列劳动争议,适用本法:…… (二)因订立、履行、变更、解除 和终止劳动合同发生的争议……" 因此,此类纠纷属于订立劳动合

同过程中发生的争议,应属劳动

仲裁处理的范围。

而《合同法》则规定: 当事 人在订立合同过程中有下列情形 之一,给对方造成损失的,应当 承担损害赔偿责任:

(一)假借订立合同,恶意进行磋商;(二)故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况;(三)有其他违背诚实信用原则的行为。

因此,用人单位承诺录用劳

动者、劳动者接受后又反悔的, 在法律上应视为"缔约过失",需 要承担相应的责任。

这种过失会导致劳动者停止 求职、拒绝其他单位的录用,事 实上的确会造成一定的损失。

但在这种情况下,劳动者往往很难对自己的损失进行举证, 只能通过协商确定补偿数额,或 者由法院根据具体情况作出自由