

第四批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型案例系列报道之一

用人单位出尔反尔 “被失业”者终获赔

上海宝山区法院:裁判为劳动合同正式订立前确立规范

□ 本报记者 张巧雨 本报通讯员 李丝丹 胡明冬 陆艺楷 文/图

编者按

社会主义核心价值观是司法裁判的价值指引。最高人民法院发布的第四批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型案例,涵盖婚恋、抚养、就业、职场、出行等社会关切领域,案例一经发布,就受到社会广泛关注。为进一步探寻裁判背后的法理逻辑与价值考量,弘扬社会主义核心价值观,经过本报记者深入采访,现推出“第四批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型案例”系列报道,旨在通过对这五起典型案例的深度解读,推动社会主义核心价值观转化为人民群众的普遍共识与行为自觉。

导读:

一纸录用通知,承载着劳动者对职业新起点的期盼,也考验着用人单位的诚信与责任。拿到录用通知后,劳动者向老东家递上辞呈,满心期待在新东家闯出一番事业,然而没想到,劳动者报到时,新东家竟突然反悔,拒绝录用,令劳动者陷入“两头落空”的尴尬境地。在最高人民法院公布的第四批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型案例中,上海市宝山区人民法院审结的这起因用人单位反悔录用引发的缔约过失责任纠纷案,判令用人单位赔偿劳动者经济损失2万元。该案不仅明确了用人单位的诚信义务,也厘清了劳动者在求职过程中的风险防范要点,为构建形成双向奔赴、相互尊重的就业生态提供了清晰的指引。



▲扫码观看《民法君“典”案例》

用人单位突反悔 致劳动者被迫失业

张女士在某人才服务公司从事财务工作已有五年,每月实发工资10000元左右。在此期间,虽然工作较为稳定且工作氛围良好,但张女士依然渴望新的职业发展机会。一日,张女士在某求职APP上发现某科技公司正在招聘财务经理,薪资待遇各方面条件都不错,遂向该公司投递简历。经过面试和多轮沟通,双方对岗位职责、薪酬待遇等达成了初步共识,某科技公司也多次向张女士表达希望其能够尽早入职的意愿。2022年7月20日,张女士收到了某科技公司通过电子邮件发送的《录用通知书》。

该通知书详细载明:录用岗位为财务经理,试用期第一个月税前薪资为16000元/月,第二个月起及转正后税前薪

资为20000元/月,报到时间为2022年8月12日等内容。通知书还注明“此录用通知经您签字,并由公司确认后正式生效”,并要求张女士在报到时提供原单位的离职证明。

收到邮件后,张女士立即通过邮件回复“收到”。出于对新工作的期待和对新公司的信任,张女士于次日即向原公司提交了书面辞职报告,并获得了原公司的准许。随后,张女士很快办理了相关离职手续,并在微信上与新东家实时汇报离职进度,并就后续入职细节开展磋商。

然而,正当张女士满心欢喜地前往某科技公司报到时,某科技公司却突然告知张女士,因公司内部出现财务问题,原定财务经理岗位不再招聘,决定取消对张女士的录用。

劳动者起诉维权 要求用人单位赔偿



图为宝山区法院庭审现场。

某科技公司的通知无疑像是一道晴天霹雳。此时的张女士因接到新公司录用通知已选择从原公司离职,新公司突如其来反悔,让张女士陷入了“被迫失业”的窘境。

张女士认为,某科技公司的行为严重违背诚实信用原则,不仅令其产生失业损失,还导致其不得不面临重新求职

的时间成本。在与某科技公司反复就赔偿事宜协商无果后,张女士向上海市宝山区人民法院提起诉讼,要求某科技公司承担缔约过失责任,并参照某科技公司承诺的转正工资,赔偿其三个月的经济损失合计6万元。

法庭上,双方围绕《录用通知书》的性质、某科技公司是否应当承担赔偿责任等焦点问题展开辩论。

某科技公司辩称,公司发出的《录用通知书》中明确记载“此录用通知经您签字,并由公司确认后正式生效”,张女士未向公司提供签字的录用通知,故该通知没有发生法律效力。从性质上而言,该录用通知应当为要约邀请,并不具有劳动关系预约合同性质,双方没有达成建立劳动关系合意。

某科技公司表示,虽然不同意张女士的诉讼请求,但愿意参照张女士原用人单位工资标准补偿张女士1万元。

张女士则认为,某科技公司发出的录用通知内容具体明确,包含了岗位、薪酬、报到时间等关键条款,且某科技公司特别要求其提供离职证明,已构成具有法律约束力的要约。张女士基于对该通知的合理信赖才辞去原工作,某科技公司无正当理由单方面取消录用,应当赔偿经济损失。

违反诚实信用原则 用人单位需担责

宝山区法院经审理认为,缔约过失责任是指在合同订立过程中,一方当事人因违背诚实信用原则而导致另一方当事人信赖利益损失所应承担的民事责任。用人单位和劳动者在订立合同过程中均享有缔约自由,然而在相互接触和磋商过程中,双方应遵守诚实信用原则。

同时,在缔约过程中,相对于经济实力较强的用人单位而言,劳动者所要承担的风险远远高于用人单位,故用人单位更应履行谨慎的义务。如在缔约过程中,用人单位因自身行为导致劳动者形成合理信赖并基于此信赖遭受损失的,用人单位应当对该损失承担赔偿责任。

本案中,某科技公司于2022年7月20日向张女士发出录用通知,载明原告的薪资、岗位等内容,并要求张女士2022年8月12日报到,报到时需提交离职证明等材料。

结合双方沟通记录,在通知发出前,双方曾就入职时间进行磋商,某科技公司要求原告尽快入职,张女士在收到录用通知后及时回复“收到”并实时告知辞职进度,某科技公司未提出异议并随之入职入职细节进行讨论。

基于此,法院认定双方就希望建立劳动关系已达成一致意见,至于张女士是否向某科技公司提供签字的录用通知,不影响双方背后的真实合意。

因此,张女士有理由相信某科技公司将与之建立劳动关系,并因此从原用人单位离职。张女士的此种期待具有合理性,而合理的信赖利益应受到法律保护。现某科技公司无正当理由未与张女士建立劳动关系,致使张女士的合理期待落空并产生相关损失,该行为有违诚实信用原则,某科技公司应当承担缔约过失损害赔偿责任。

至于张女士的损失数额,法院认为,鉴于张女士尚未至某科技公司处实际工作,要求按照某科技公司承诺的工资标准赔偿损失缺乏依据。但张女士在被拒绝录用后确需另寻工作,其间会产生一定损失,故结合张女士此前收入水平、另寻工作合理期间以及某科技公司的过错程度等因素,法院最终判决某科技公司应赔偿张女士经济损失2万元。一审判决后,双方均未上诉,判决已生效。

裁判解析

厘清录用通知法律性质 平衡双方信赖利益

现实中,部分用人单位“一纸通知定去留”与劳动者面临的职业不确定性之间存在关联,一定程度上影响了劳动关系的和谐与就业市场的稳定。本案正是在这样的背景下,通过裁判为劳动合同正式订立前的阶段确立规范,明确用人单位的审慎义务与诚信边界,从而在根本上保障职业流动的安全性及可预期性,有利于构建健康、公平、互信的就业生态。

本案的核心争议点在于对《录用通知书》法律性质的认定。实践中,部分用人单位常主张其发出的录用通知仅为“要约邀请”或单方意向,劳动者则主张其为确定承诺。本案中,法院并未停留于文件名称或个别条款的字面含义,而是深入其实质内容与发出背景,进行了从形式到实质的精准司法审查。

首先,案涉《录用通知书》明确了岗位、薪酬待遇、报到时间等具体要素,其内容已经超越了初步磋商或意向征询的范畴,指向建立特定劳动关系的明确意图。

其次,用人单位要求劳动者提供原单位离职证明,这一要求本身即强烈暗示并促使劳动者必须作出解除现有劳动关系的重大决定,其行为与“建立新劳动关系”的目的紧密相连。基于此,法院认定,该录用通知书并非泛泛的洽谈邀请,而是内容具体确定、表明一经对方承诺即受其意思表示约束的“要约”。

此外,法院还对《录用通知书》中“此录用通知经您签字,并由公司确认后正式生效”的条款进行了审查,认定在劳动者已通过回复邮件表示接受,并以辞职的实际行为开始履行其基于信赖而产生的义务时,用人单位以该单方设定的形式要件未完备为由完全免除其先行行为的约束力,有违诚实信用原则。

在明确《录用通知书》构成“要约”的基础上,本案裁判进一步将审查目光投向劳动者与用人单位的缔约过程。从用人单位义务视角,因其在招聘过程中处于信息、资源及决策的主导地位,故负有更高的审慎注意与诚信守约义务。该义务要求用人单位在发出录

用通知前,应已完成必要的内部决策流程与背景核实,确保录用决定的严肃性与稳定性;在发出通知后,非因订立合同基础条件的重大客观变化,不得随意撤销该意思表示。

本案中,某科技公司单方、突然的行为完全背离了劳动者对其承诺的合理期待,构成了对诚实信用原则的违反,依法应认定为缔约过失。

从劳动者权利视角,法院着重保护了其基于合理信赖而产生的利益。张女士在收到内容明确、要求其提供离职证明的录用通知后,有充分理由相信其将与该公司建立劳动关系。基于此合理信赖,张女士作出了辞去原有工作的决定。法院明确劳动者因此种信赖而采取的行动及由此引发的状态,构成了法律上应受保护的“信赖利益”,维护了劳动者在职业转换关键期的合法权益,为处于相对弱势的求职者提供了有力的法律支撑。

在认定用人单位构成缔约过失后,如何确定赔偿范围成为了实现个案公正的关键。本案判决未简单支持劳动者的全部诉请,也没有仅判决象征性赔偿,而是运用精细化裁量,合理界定了损失范围,体现了司法的严谨与平衡。

法院明确了赔偿的核心是“信赖利益损失”,这意味着赔偿并非为了达到合同履行后的状态。因此,法院以张女士在原用人单位的收入水平作为计算损失的主要基准,而非以新录用通知中更高的薪酬为标准,精准把握了缔约过失责任与违约责任在救济目的上的根本区别。

此外,在赔偿数额上,除了考量劳动者原收入水平外,还将另寻工作合理期间、用人单位的过错程度等因素纳入综合衡量范围,最终判决的金额足以覆盖劳动者在此过渡期的主要经济损失,同时该数额也未过分加重企业负担,避免了可能对企业正常用工自主权造成的干扰,体现了在保护劳动者合法权益与维护健康用工市场秩序之间的妥善平衡。

专家点评

筑牢就业市场诚信基石

上海海事大学教授、博士生导师 曹艳春

合理信赖,又尊重企业正当用工自主,促进了劳动力市场的健康有序流动。

对广大企业而言,本案警示企业应当建立规范的招聘管理制度,在发出录用通知前完成所有必要的内部审批和背景核查流程,确保录用决定的审慎性。如因客观情况变化需要调整录用计划,应当及时与劳动者沟通协商。

对劳动者而言,在接到录用通知后,应注意保存相关证明材料,包括书面通知、邮件往来、沟通记录等。在作出辞职决定前,应与新用人单位确认入职的具体安排。如遇用人单位无故取消录用,应当积极沟通并保留证据,依法维权。同时,劳动者也应注意及时采取合理措施减少损失,如积极寻找其他工作机会,避免损失不当扩大。

诚信是健康就业市场的灵魂。本案通过司法裁判,否定了背信毁约行为,弘扬了诚实守信的社会主义核心价值观,为构建公平、透明、可预期的就业市场环境树立了清晰的司法导向。久而久之,将有助于培育“重承诺、守信用”的就业市场文化,让每一个劳动者都能在公平的环境中获得职业发展的机会,让每一家企业都能在诚信的土壤中成长壮大。