

公司发录用通知后又反悔,怎么赔?

□本报记者 赵新政

从事经贸业务多年的杨歆(化名)很想改行换一种活法。一天,他看到北京一家咨询公司招聘高管,就向其递交了个人简历及专业特长等资料。这次应聘非常顺利,面试后他曾两次口头询问自己能否被录用,在得到肯定答复后仍不放心,直到公司接连两次向他发送电子邮件书面确认对其录用后,他才向原单位递交了辞呈。

然而,当杨歆从原单位办完离职手续,舍弃不少福利待遇准备到公司入职时,公司竟然以其“工作背景不适合公司现阶段的运营模式”为由,以手机短信方式通知他取消录用。看完这个通知,杨歆一下子蒙了。

“公司先录用后弃用,使我陷入失业状态。我没收入了,还损失那么多,该咋办?”杨歆说,他不能原谅公司的言而无信,为维护自身合法权益向法院提起诉讼,要求公司承担缔约过失责任,赔偿其在本次招聘活动中遭受的经济损失。

基本案情

2019年9月8日和12日,杨歆按照约定时间来到某咨询公司进行面试。面试结束后,该公司于9月12日正式邀请其加入。离开面试考场时,杨歆先后两次口头询问公司负责人能否确定录用他。如果能确定,他第二天就向原单位递交辞呈,辞去目前的工作。

咨询公司负责人不仅两次口头确认杨歆可以入职,还说他可以辞去目前的工作,并再三要求他尽快办理入职手续。

杨歆说,他在原单位担任区域营销经理职务,属于企业高管。因辞职需要几天交接时间,他就与公司约定9月19日到咨询公司上班。

在此期间,咨询公司于2019年9月12日和9月15日分两次向杨歆的QQ邮箱发送入职通知书,并

由公司人事经理韩某某多次打电话与杨歆确认“入职通知书”是否收到。杨歆电话告知对方已经收到通知并同意办理入职手续,同时,承诺能够按照入职通知书要求日期9月19日准时到岗。

杨歆从事经贸业务近20年。按照惯例,原单位在当年7月至次年的3月无人调整,他可以保住饭碗。而此时辞职应聘到新单位,就意味着他为了实现与咨询公司的承诺放弃现在的工作。

由于杨歆系因个人原因主动辞职,且造成了原单位损失,所以,他需要向原单位支付31350元赔偿后才能办理离职手续。

当他离开原单位准备入职咨询公司时,公司突然向他发来手机短信。该短信内容是:“杨歆先生:十分抱歉地回复您,按照流程,我们刚刚给您做了背景调查,可能您的背景还不适合我们公司现阶段的运营模式,所以,非常抱歉地回复您,我们暂时不能聘用您!希望您能找到更适合的岗位!抱歉!”

双方主张

“美好的梦想突然中断,我十分郁闷而且悲观!”杨歆思来想去,遂于2019年9月29日向劳动争议仲裁机构递交了仲裁申请书,请求裁决咨询公司向其支付:1.因先录后弃用导致其辞职带来的经济损失31350元;2.赔偿其在原单位未完合同期内的工资96000元。

仲裁裁决不予受理后,杨歆持原理由原事项诉至法院。

法院庭审中,杨歆提交了如下证据:(1)2019年9月15日的入职通知书,该份入职通知书载明,咨询公司决定聘用杨歆为拓展总监,试用期为1个月,转正后月薪为14000元(岗位工资)+500元(餐补)+500元(话补)+1000元(交通补助),另根据每月业绩核定绩效工资4000元,报到时间为2019年9

月19日。该入职通知书第6项载明:“如您对本通知无异议,请于2019年9月15日前回复确认本通知。”(2)手机短信打印件,短信主要内容是:公司按照流程对杨歆做了背景调查,最终认定其工作背景不适合公司现阶段的运营模式,放弃对他的聘用。

咨询公司对杨歆提交的入职通知书的真实性认可,但称杨歆没有在公司规定时间内对该入职通知书予以回复。咨询公司称,根据公司给杨歆发送入职通知书时的邮件正文以及入职通知书的要求,杨歆应对入职通知书作出是否接受的确认。但杨歆没有作出确认回复,应当认定为杨歆主动放弃了与公司建立劳动关系意愿。而杨歆否认公司的说法,主张其在收到入职通知书后就以电话的形式回复公司人事经理韩某某,表明其会如期到公司报到上班。

另外,杨歆主张其于2019年9月12日下午回原单位协商离职一事,并与原单位达成了离职协议。该离职协议显示:乙方(杨歆)主动向原单位提出辞职,造成原单位东北地区12家店面短期内无人管理,直接影响店面销售业绩。为此原单位扣除杨歆1个季度的绩效工资16350元和1个月工资15000元予以补偿。

争议焦点

本案在庭审阶段,主要争议焦点有二:一是该咨询公司是否应当赔偿杨歆的损失;二是杨歆的损失如何确定。

法院判决

法院判决咨询公司支付杨歆经济损失15669元。

法律分析

对于本案判决结果,北京瀛和律师事务所周卫律师分析说,对于第一争议焦点而言,咨询

公司发出的入职通知书已经载明职务、薪酬、试用期、报到时间等具体确定的内容,并表明在一定期限内经对方表示接受,入职通知书即发生法律效力。因此,该入职通知书的性质是向杨歆发出要约,希望与其订立正式的劳动合同。入职通知书要约经杨歆承诺后即成立,具有劳动关系预约合同的性质,具有独立的法律效力。

《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。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”因此,用工是劳动关系建立的唯一标准。

在本案中,该咨询公司仅向杨歆发出了入职通知书,入职通知书是订立正式劳动合同的过程,鉴于双方尚未建立用工关系,也未签订劳动合同,因此,双方之间的劳动关系尚未成立。

咨询公司向杨歆发出入职通知书,杨歆基于合理信赖认为自己已通过背景调查与原单位办理了解除劳动关系的手续,此后咨询公司以短信方式通知其未通过背景调查拒绝录用杨歆,其行为属于有违诚实信用原则的缔约过失行为。基于此过失行为,杨歆与原工作单位解除劳动合同后,与公司又未能订立劳动合同,必然给其本人造成损失。对此,咨询公司应当承担赔偿责任。

对于第二个争议焦点,周卫律师说,杨歆因缔约合同未成所受损失不应超出合同的履行利益。同时,对于其遭受损失的期限应考虑其个人情况、就业环境等因素综合确定。本案中,法院根据杨歆尚未找到工作的事实,综合考虑其提前离职的客观情况酌情确定的赔偿数额合情合理。

位承担;一些地方即便收取的是“档案管理费”,但实际上“档案管理”只是极小的部分工作,主要是提供了体检、文体活动等多项服务。严格来说,这是“名不符实”,业务机构收取了很多无名服务费用。当前,国家对收费管控日益严格,如果不是基于自愿或协议,相关机构向退休人员本人或其原用人单位收取费用都是不合理的,应当逐步减少及取消。

李德勇 律师

客户看房时坠楼身亡 开发商应当赔偿损失

编辑同志:

两个月前,我丈夫去一处售楼部看房时,工作人员引领包括我丈夫在内的12人前往正在建设中的房屋“现场观摩”。不曾想,我丈夫因室内阴暗、杂乱,对环境不熟悉,加之没有任何安全提示及保护设施,不慎从7楼坠入电梯井底部,当场身亡。

事后,我曾多次要求开发商赔偿损失,但其以我丈夫自身未加注意才是导致损害的根本原因为由一再拒绝。

请问:开发商真的无需担责吗?

读者:何晴雯

何晴雯读者:

开发商必须承担赔偿责任。一方面,从侵权角度上看,开发商应当担责。

《侵权责任法》第三十七条规定:“宾馆、商场、银行、车站、娱乐场所等公共场所的管理人或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。因第三人的行为造成他人损害的,由第三人承担侵权责任;管理人或者组织者未尽到安全保障义务的,承担相应的补充责任。”

与之对应,开发商在楼盘这一公共场所,组织售楼的群众性活动,对作为顾客之一的你丈夫所受到的损害,究竟应否赔偿损失,关键在于其是否“尽到安全保障义务”。本案中,开发商明知室内阴暗、杂乱,却没有任何安全提示及保护设施,明知极可能造成顾客损害却听之任之,或者疏忽大意、轻信可以避免,允许工作人员带领顾客进入,表明其根本就没有对顾客给予安全保障,更不用说尽到义务。

另一方面,从消费角度上看,开发商必须赔偿。

《消费者权益保护法》第十八条、第四十九条分别规定:“经营者应当保证其提供的商品或者服务符合保障人身、财产安全的要求……宾馆、商场、餐馆、银行、机场、车站、港口、影剧院等经营场所的经营者,应当对消费者尽到安全保障义务。”“经营者提供商品或者服务,造成消费者或者其他受害人人身伤害的,应当赔偿医疗费、护理费、交通费等为治疗和康复支出的合理费用,以及因误工减少的收入。造成残疾的,还应当赔偿残疾生活辅助具费和残疾赔偿金。造成死亡的,还应当赔偿丧葬费和死亡赔偿金。”

根据上述规定,因开发商未尽安全保障职责,所以,必须对你丈夫的死亡给予相应的赔偿。

颜东岳 法官

可否向退休人员收取档案管理费?

近日,读者张先生致电本报说,中组部、人力资源社会保障部、国家发改委、财政部、国家档案局《关于进一步加强流动人员人事档案管理服务工作的通知》(人社部发[2014]90号)规定:“自2015年1月1日起,取消收取人事关系及档案保管费、查阅费、证明费、档案转递费等名目的费用。”

对于这一规定的落实问题,张先生说,他了解的情况是,还有一些地方不知道该不该向退休人

员收取档案管理费,也不知道此前针对劳动者退休时收取的一次性的“档案管理费”是否可以退还?作为一个将要退休的人,他急于知道具体的做法应该是什么?

法律分析

在上述政策实施以后,如果相关单位再收取“档案管理费”,不管是针对退休人员还是非退休人员都是不妥当的。当然,由于此类收费通常有地方规范性文件依

据,而清理这些文件有先有后,未必能完全做到从2015年1月1日起全部停止收费。不过,这种情形也不能拖延太久。对于已经收取的“档案管理费”,不管是一次性的,还是按年收取的,通常有明确的政策依据以及经过物价部门核准的收费标准,属于合法行为,要求退还该费用一般不会得到支持。

需要注意的是,很多地方收取的并非“档案管理费”,而是社会化服务费用,且多数由用人单

位承担;一些地方即便收取的是“档案管理费”,但实际上“档案管理”只是极小的部分工作,主要是提供了体检、文体活动等多项服务。严格来说,这是“名不符实”,业务机构收取了很多无名服务费用。当前,国家对收费管控日益严格,如果不是基于自愿或协议,相关机构向退休人员本人或其原用人单位收取费用都是不合理的,应当逐步减少及取消。

李德勇 律师

案情介绍:

日前,家住昌平区小汤山镇某社区的赵女士到镇公共法律服务站咨询。前几天,赵女士将一套高档西服拿到某洗衣店干洗定型,并支付干洗费50元,该洗衣店给赵女士出具了取件单,背面第3条写着“出门概不负责”。衣服洗好后,赵女士到洗衣店取回衣服,因赵女士经常在该店洗衣,出于

信任没有当场检查衣服情况。回家后,赵女士发现西服下摆和袖口有多处破损,遂返回洗衣店,要求洗衣店赔偿。洗衣店称取件单背面明确写着“出门概不负责”,不同意赔偿。赵女士咨询:取件单上的“出门概不负责”有效吗?

法律分析:

根据《中华人民共和国消费者权益保护法》第26条规定:经营

者不得以格式合同、通知、声明、店堂告示等方式作出对消费者不公平、不合理的规定,或者减轻、免除其损害消费者合法权益应当承担的民事责任。格式合同、通知、声明、店堂告示等含有前款所列内容的,其内容无效。

按照法律规定,该洗衣店取件单上的“出门概不负责”告示是无效的,如果赵女士的西服破损确实是该洗衣店造成的,那么赵

女士可以通过法律途径要求洗衣店赔偿其损失。

温馨提示:

消费者在选择洗衣店清洗衣物时,一定要选择正规的、信誉好的洗衣店,并留存好相关消费凭证,降低衣物发生破损的风险。同时,在取衣服时也要当场检查,发现问题及时解决,防止发生不必要的纠纷。



昌平区司法局