

# 谈好的聘用说变就变，违约责任如何承担？

## 公司解除竞业限制协议 员工可否主张经济补偿？

用人单位在招聘过程中不兑现当初的承诺怎么办？如果应聘者因听信招聘单位承诺从原单位辞职，此后招聘单位又以各种理由对其不予录用，其因此失业并产生经济损失该怎么办？以下案例对此进行了详细分析。

### 辞去旧职奔高薪 一句告知落了空

2022年8月，李悦楠（化名）在猎聘网平台上获悉某科技公司在招录渠道运营专家，遂按照要求递交了相关资料与信息。经审核，双方确定了面试时间。面试之后，公司告知李悦楠通过了考核。同年9月，李悦楠以微信方式与公司经办人曹某沟通入职报到事项时，表示自己正在与原工作单位协商离职事宜，大约在11月上旬办理完毕，同时可到公司报到入职。曹某表示，时间太

长了。为了抓住这次获得高酬的机会，李悦楠表示可提前于2022年10月中下旬报到，11月3日左右入职。曹某表示，中间过来的话，不好操作，还是按照2022年11月3日给他办入职，公司可以先发给他录取通知书。

2022年9月19日，公司向李悦楠发送包含附件《聘用意向书》的录取通知书，聘用他担任渠道运营专家，要求他于同年11月3日上午9时30分入职，基本工资为税前36500元。该《聘用意向书》明确载明：“请收到邮件后确认无误点击邮件链接，点击‘接受’，即代表‘同意接受该邀请，并自愿受上述条件约束。’”李悦楠按照该指示的操作方式点击了“接受”。

然而，在李悦楠做好各项入职报到工作前的2022年10月24日，曹某告知他因公司架构调整可能不再保留渠道运营岗位，要求他另找其他工作，并表示可以帮他在公司内部找找合适的岗位。过了两天，曹某又告知李悦楠，其应聘的岗位确定取消了，公司安排他到公司其他部门求职面试。后尽管李悦楠配合公司到其他岗位进行了面试，但终因不符合条件未能入职。

### 公司毁约失信 员工起诉讨公道

“明明谈好的聘用，还确定了报到入职时间，怎能说变就

变？我那边工作辞了，这边工作黄了，我该怎么办？”李悦楠无法接受公司的不诚信行为，要求公司承担违约责任赔偿损失。公司则称，双方之间均系自愿行为，且签订的仅仅是《聘用意向书》，并非劳动合同书，故公司不存在违约与赔偿问题，不同意李悦楠的要求。

经交涉无果，李悦楠将公司诉至法院，请求判令公司按照其在原单位月工资32000元计算，赔偿其2022年11月1日至2023年4月30日应得工资损失192000元。此外，公司还需向其支付期权损失174779元。

法院开庭审理时，李悦楠诉称，其在原单位担任运营专家职务。接受公司面试后，公司给他发出了《聘用意向书》，对他的工资收入、岗位、职级待遇以及股票期权作出了承诺。他依据《聘用意向书》的要求，终止了与原单位的劳动关系。但是，公司却拒绝与他签订劳动合同，致使其处于失业状态。

李悦楠主张，公司发出的《聘用意向书》虽名为意向书，但对他将要订立的劳动合同的主要内容进行了明确，也对他应当做的准备工作进行了约定，并写明一经他确认即产生约束效力。因此，该意向书是一个要约，经他确认后即成为具有法律效力的合同。公司有义务履行该合同确定的义务，与他签订劳动合同，并在违约后赔偿他遭受的损失。

公司辩称，在招聘李悦楠的过程中，公司不存在恶意磋商、故意隐瞒或违反诚实信用原则的情形。因公司内部架构发生调整，李悦楠计划入职的岗位被取消，公司立即将这一情况予以告知，同时提议其寻找其他的工作机会。事实上，公司也将其推荐至其他内设部门，但因其自身原因未能通过面试。由此来看，其求职失败，责任不在公司。

另外，公司认为，其在内部架构调整后，曾竭尽全力为李悦楠安排新的岗位，并反复提示其寻找新的工作机会。此时此刻，李悦楠本人也应当积极主动寻找

新的工作机会，而非放任自流，任意扩大损失。鉴于李悦楠主张的损失明显超出信赖利益和合理的范围，故不同意其索赔请求。

针对李悦楠主张的期权损失，公司称其未提供期权遭受损失的证据，亦不能证明期权损失与公司取消其应聘岗位之间存在因果关系，应当承担举证不利的后果，不同意其该项请求。

### 公司缔约有过失 被判赔偿七万三

法院审理认为，当事人行使权利、履行义务应当遵循诚实信用原则，在订立合同过程中，有违诚实信用原则的行为给对方造成损失的，应当承担缔约过失责任。法律虽然赋予用人单位招录员工时可对应聘人员在全面考核基础上决定是否予以录用的权利，但用人单位应本着审慎、诚信、合理的原则进行，并注意保护应聘人员的信赖利益。

就本案而言，公司在网上发布招聘信息，李悦楠通过了面试，之后公司向其发送邮件，明确表明拟录用其为正式员工。李悦楠亦回复公司，确认接受公司的录用。虽然双方仅仅签订了聘用意向书，但公司的行为足以使李悦楠对公司将与其签订劳动合同产生合理信赖。然而，公司却以内部架构调整取消其应聘岗位为由不再录用。法院认为，公司这一行为违反诚实信用原则。

在缔约过程中，相对于实力较强的用人单位，应聘人员所要承担的风险远高于用人单位。本案中，公司作为用人单位在发布招聘启事直至录取应聘者过程中，应当履行谨慎的审核义务，尤其应当提前核实本单位相关情况，再向应聘人员发出录用通知。但公司没有这样做。由此，法院认为，公司在缔约过程中违背诚实信用原则，应当承担缔约过失责任，赔偿李悦楠因此受到的损失。

对于李悦楠主张的工资损失，法院认为，该损失为信赖利益损失。本案中，李悦楠参加应

聘并对公司录用其为正式员工的结果产生了合理信赖，而公司却无理拒绝对其录用，致使其丧失在公司就业的机会。考虑到李悦楠再找工作需要花费一定时间，势必影响其工资收入，公司应当对此承担赔偿责任。鉴于李悦楠主张的寻找工作期间过于长远，法院酌情确定为两个月，并参照公司招聘的渠道运营专家岗位酌情确定该项损失为73000元。对于李悦楠主张的期权损失，因缺乏相应的事实及法律依据，法院不予支持。

据此，法院于近日判决公司应于本判决生效之日起10日内赔偿李悦楠各项损失73000元，驳回其他诉讼请求。事后，双方均未上诉，该判决已经生效。

### 【评析】

#### 用人单位在招聘过程中 必须做到有诺必践

《民法典》第七条规定：民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。第五百零九条规定：当事人在订立合同过程中有下列情形之一，造成对方损失的，应当承担赔偿责任：（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）有其他违背诚信原则的行为。

工资待遇是劳动合同的核心条件，若用人单位在招聘面试及薪资待遇洽谈过程中允诺较高薪水，劳动者为入职新单位而辞去原来较为稳定的工作与薪酬，但在入职时被告告知不予聘用，此时必然使劳动者对新单位的合理期待与原工作待遇双双落空并给其造成损失。由于劳动者的这些损失与公司的违约行为存在直接因果关系，依据上述法律规定，公司应当承担缔约过失责任。

本案给用人单位的警示：在招聘工作中，一定要诚信招工，严格、审慎地推进招聘流程；用人单位就工资待遇与劳动者达成一致后，应当恪守承诺，遵循诚信的社会主义核心价值观。

杨学友 检察官

许某人入职某公司后不久，公司与其订立劳动合同的同时又签订了一份《保密及竞业限制协议》。该协议的主要条款是：许某离职后24个月内不得入职本市其他存在竞争关系的企业，公司按月支付给竞业限制经济补偿金4500元；许某若违反协议，应当支付给公司违约金10万元。

2023年4月，许某与公司协商一致解除劳动合同。许某在离职后的第一个月期满时要求公司依约支付竞业限制经济补偿，公司则以双方已没必要再执行该份《保密及竞业限制协议》为由拒绝支付，然后又于第二天向许某送达解除《保密及竞业限制协议》的书面通知。

许某认为，公司突然通知他无需遵守竞业限制协议，但自己要谋取较好的职位需要一段时间，故坚持要求公司支付重新入职前的经济补偿。

那么，如果许某就此申请劳动仲裁，会获得支持吗？

### 【评析】

公司可以与许某解除《保密及竞业限制协议》，但必须支付给相应的竞业限制经济补偿金。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十九条规定：“在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者3个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。”据此，用人单位享有单方解除竞业限制协议的权利，这种权利既可以通过劳动仲裁机构或者法院确认来行使，也可以以书面通知的方式，告知劳动者解除或终止竞业限制协议，该通知送达劳动者时即发生法律效力。虽然用人单位有权单方解除竞业限制协议，但要承担额外的经济补偿责任。用人单位不能以劳动者已就职新单位，或者解除竞业限制并未对其择业、生活造成困难为由，拒绝支付额外3个月的经济补偿。

本案中，许某可以通过申请劳动仲裁或者起诉，要求公司依照《保密及竞业限制协议》约定的标准支付额外3个月的补偿金。当然，自许某从该公司离职后至公司向许某送达解除《保密及竞业限制协议》的通知之前，其间的经济补偿公司还应当如数支付。

需要指出的是，由于竞业限制协议是从用人单位与劳动者之间的劳动关系解除或终止时开始生效，所以，劳动者可额外获得3个月的经济补偿，只限于用人单位在竞业限制期限内解除竞业限制协议的情形。如果用人单位在劳动合同解除或者终止之前，已经书面通知劳动者无需再履行竞业限制义务的，则无需支付经济补偿，更无需支付额外3个月的经济补偿。

潘家永 律师

## 空调外机安装不当，侵扰邻里应当移除

读者姜海波近日向本报反映说，他家对门邻居尹某将空调室外机安装在相邻外墙，距离其主卧只有30厘米。每当开机使用时，空调室外机散发出的热气直接侵入他家，噪声也影响了家人睡眠。为此，他多次要求尹某移除空调外机，可尹某却要求他履行作为邻居的容忍义务。

他想知道：尹某的说法正确吗？他是否有权要求尹某移除空调外机？

### 法律分析

尹某的理由不成立，姜海波

有权要求其移除空调外机。

《民法典》第288条规定：“不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则，正确处理相邻关系。”这一规定不仅是解决相邻关系纠纷的依据，也是相邻方之间日常处理邻里关系应遵循的原则。

《噪声污染防治法》第56条第2款规定：“使用家用电器、乐器或者进行其他家庭场所活动，应当控制音量或者采取其他有效措施，防止噪声污染。”该法第86条还规定，受到噪声侵害

的单位和个人，有权要求侵权人依法承担民事责任。即自然人在受到噪声侵害时，可以向生态环境主管部门等负有监督管理职责的部门进行举报，也可以向人民法院提起诉讼。

需要明确的是，相邻关系与容忍义务实为不可分割的一体两面，只要存在相邻关系，就必然产生容忍义务。容忍义务旨在协调相邻各方之间的利益并维持权利人之间的和睦关系，使当事人之间的权利义务保持有效平衡，但这种平衡并不要求一方无限制地容忍，而是要在合理限度内容

忍。也就是说，对于日常生活中相邻方的轻微妨害（如装修、搬运家具发生的噪音）或者按照当地习惯认为不构成损害的，且不动产权利人行为不具有违法性，不动产权利人应具备一定的容忍义务，但如果这种妨害已经明显超出可忍受的范围，则会构成侵权。根据您的描述，尹某空调外机的安装位置不合理，空调运行时的热风 and 噪声严重侵扰了您及家人的正常生活，已经超出了相邻关系中应负容忍义务的范围。

张兆利 律师