

无正当理由对劳动者录而不用 用人单位被判承担缔约过失责任

通过猎头公司招聘，职工小张在拿到录用通知后辞去了原职，但在新公司入职当天被临时告知不予录用。新的劳动合同还没签，原单位也回不去了，“被失业”的小张该怎么办？近日，北京市房山区法院审理一起劳动者与用人单位之间的缔约过失责任纠纷案件，法院判决用人单位赔偿劳动者5万余元损失。

案情回顾

在杭州工作的小张工作能力突出、业绩出色，被北京某科技公司看中。3月5日，科技公司法定代表人主动联系小张，沟通招聘事宜。因工作待遇优厚，小张决定“跳槽”，来到北京参加面试。

3月10日，小张收到科技公司聘用意向书。该意向书载明：“恭喜您顺利通过我司面试，担任我司项目经理一职，请您确保与其他单位不存在尚未解除或终止的劳动合同关系，并于2024年3月15日前来我司办理入职，签订劳动合同。”

小张回复，同意入职。3月14日，小张从原工作单位离职，前往北京，准备入职。当小张按时到达新公司准备办理入职手续时，却被当场告知公司不再需要项目经理岗位，让他另寻工作。

无奈，小张向法院起诉称，科技公司言而无信，其特意辞去原工作，还没办理入职就被失业了。因此，要求科技公司赔偿半个月工资损失5万元及因面试、入职而产生的交通费等1500元。

科技公司则表示，其不录用小张合情合理，小张应自担风险



邵怡明 绘图

和损失。目前，小张未办理入职，也未与科技公司签订劳动合同，原因是其不符合录用条件，也不能胜任公司工作，故不同意赔偿。

法院判决

法院审理认为，当事人在订立劳动合同过程中应遵循诚信原则。当事人在订约过程中有违背诚信原则的行为，给对方造成损失的，应当承担损害赔偿。

本案中，科技公司向小张发出聘用意向书，小张收到后回复同意。该意向书经科技公司发出要约及小张作出承诺而依法成立，双方均应遵循诚信原则，按约全面履行义务。小张按意向书要求携带相关资料到达指定地点，科技公司却未按意向书约定为小张办理入职并签订劳动

合同。经查，科技公司所持意见不仅与意向书的内容相悖，也与诚信原则相悖，其与小张未能建立劳动关系完全是其过错行为所致，其应对小张的合理损失承担赔偿责任。

最终，法院综合考虑小张丧失其他工作机会的成本、科技公司拒绝录用小张的时间、意向书约定的月薪标准等因素，以及小张的交通费损失，依法判决科技公司赔偿小张5万余元。

科技公司不服一审判决提起上诉，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

法律评析

就业是最基本的民生。用人单位与劳动者订立劳动合同应遵守诚信原则，秉持诚实、恪守

承诺。

按照法律规定，用人单位虽然享有自主用人权，有权根据自身需要决定是否录用劳动者，但不得滥用优势地位，对劳动者“录而不用”，损害劳动者合法权益。

《民法典》第500条规定，当事人在订立合同过程中违背诚信原则，造成对方损失，应当承担赔偿责任。一般情况下，用人单位发出的录用通知为要约，劳动者同意即为承诺。如果用人单位已明确表示录用劳动者，并以劳动者从原单位离职作为录用条件后，未能及时通知劳动者取消录用，而且对不录用的理由也没有合理解释，造成劳动者合理信赖利益受损，用人单位应承担缔约过失责任。

本案中，科技公司违背诚信原则，向小张发出录用通知后又无故临时取消录用，不仅令科技公司承担了一笔额外的损失赔偿费用，还使小张陷入两头落空的困境。

由此，法官提示，用人单位应充分考虑公司实际情况，合理设岗，如实披露招录要求和相关信息。对劳动者全面考察后，用人单位应审慎作出录用决定，不得言而无信，随意反悔撤岗，做到诚信经营、诚信用工。劳动者要树立证据留存意识，保留能够证明缔约过程、承诺约定以及损失花费的有效证据。当权利受损时，能够有理有据地维护自身合法权益。本案判决再次印证用人单位与劳动者只有真诚以待、相互成就才能实现“双方奔赴”的良好发展。

武义翔 房山区法院

顾客在旅途就餐时受伤 旅行社还是酒店担责？

编辑同志：

前些日子，我参加某旅行社组织的桂林五日游，旅行社统一安排用餐。而我在酒店用餐后准备离开，当行走至走廊处时因地面湿滑摔倒在酒店走廊上，并致左股骨颈骨折，花费医疗费6万余元。随后，我要求旅行社赔偿我的各项损失，旅行社却说是由酒店负责赔偿。

请问：我究竟应该找谁索赔？

读者：邱庆华（化名）

邱庆华读者：

根据你讲述的情况，你可以在旅行社和酒店之间进行选择，但选择的赔偿主体不同，赔偿额度也可能有差别。具体情形是这样的：

你可以要求旅行社承担违约责任。

《旅行社管理条例》第三十九条第一款规定：“旅行社对可能危及旅游者人身、财产安全的事项，应当向旅游者作出真实的说明和明确的警示，并采取防止危害发生的必要措施。”《旅游法》第七十条第一款规定：“旅行社不履行包价旅游合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当依法承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任；造成旅游者人身损害、财产损失的，应当依法承担赔偿责任。”须特别提出的是，判定违约责任并不需要考虑过错的问题，只要存在违约的情形，违约方就应当承担违约责任。

本案中，你与旅行社形成了旅游服务合同关系，因旅行社指定用餐的酒店地面湿滑导致你跌倒受伤，系旅行社提供的服务条件存在缺陷违反了合同义务，旅行社应当承担赔偿责任，全额赔偿你的损失。

你也可以要求酒店承担侵权责任，但可能无法获得全额赔偿。

《民法典》第一千一百九十八条第一款规定：“宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者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。”《最高人民法院关于审理旅游纠纷案件适用法律若干问题的规定》第七条第一款规定：“旅游经营者、旅游辅助服务者未尽到安全保障义务，造成旅游者人身损害、财产损失，旅游者请求旅游经营者、旅游辅助服务者承担责任的，人民法院应予支持。”

本案中，因酒店地面湿滑导致你摔倒受伤，酒店明显未尽到安全保障义务，应当承担侵权赔偿责任。但是，酒店很可能以你未尽必要的注意义务，自身对损害的发生也有一定过错为由提出抗辩，主张减轻其赔偿责任。因为《民法典》第一千一百七十三条规定：“被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的，可以减轻侵权人的责任。”

潘家永 律师

发放职工节日福利如何做到合法合规？

读者小敏（化名）近日咨询说，她在公司担任人事主管一职。由于接手这项工作不久，且公司安排她负责职工节日福利发放及管理工作，她想知道除正常放假保障职工休息休假权利外，如何确定哪些福利该发？哪些福利不该发？在发放福利过程中如何做到合法合规？

法律分析

小敏在咨询中提到的福利发放事宜是企业的重要组成部分，事关职工的切身利益。在合法合规的前提下及时足额发放职工福利，不仅能够激发劳动者的工作积极性和创造力，而且是增强企业凝聚力和竞争力有力抓手。针对这一问题，应当注重做好以下几点：

首先，从三个方面判断福利发放是否合法。

一看发放的主体是否“适格”。党内法规和国家行政纪律明确规定了违规发放节日福利的主体，主要包括机关、事业单位和国有企业。党的机关、人大机关、行政机关、政协机关、审判机关、检察机关、民主党派机关、经批准参照《公务员法》管理单位及经费来源由财政补贴的事业单位都可以

成为违规发放津贴补贴行为的违纪主体。国有企业领导人员除国有独资、国有控股企业领导班子成员外，还包括对国有资产负有经营管理责任的其他人员、国有企业所属事业单位的领导人员和国有参股企业（含国有参股金融企业）中对国有资产负有经营管理责任的人员。

二看开支渠道是否正当。机关、事业单位和国有企业按照国家的相关规定，均列支有一定比例的福利费和工会经费。其中，福利费主要用于工作人员的生活困难补助，同时补贴集体福利；而工会经费可以用于工会组织的职工集体福利等方面的支出，如用于工会组织逢年过节向全体会员发放少量的节日慰问品等。

三看发放形式是否合规。中央八项规定实施以来，以年终奖等各种名义发放福利的现象得到有效遏制。但是，有的单位为掩盖其“明停实发”行为，巧立各种名目发放现金、购物卡、代金券，或采取假借购买食品、办公用品等方式为干部职工发放数额上明显超标的高档奢侈商品等，这些都是不被允许的。

其次，正确把握福利的范围和数量。

2014年7月，全国总工会下发了《关于加强基层工会经费收支管理的通知》，要求合理有效使用资金，制止奢侈浪费。通知中规定的职工福利主要包括：职工教育知识培训，优秀学员（包括自学）奖励，文艺会演、体育比赛及奖励，各类活动中按规定开支的伙食补助费、夜餐费等，观看电影，开展春游秋游等集体活动，逢年过节向全体会员发放少量的节日慰问品，会员个人和家庭发生困难情况的补助，会员本人过生日的慰问等。

2014年12月，全国总工会下发的《关于〈关于加强基层工会经费收支管理的通知〉的补充通知》（以下简称《补充通知》）中，进一步明确经费来源：当会费不足时，基层工会可以用工会经费予以适当弥补。同时也对工会组织的会员春游、秋游作了限定，即应严格控制单位所在城市，并做到当日往返。

《补充通知》还对“逢年过节向全体会员发放少量的节日慰问品”作了详细解释：年节是指国家规定的法定节日，即元旦、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节和国庆节；“节日慰问品”原则上为符合中国传统节

日习惯的用品和职工群众必需的一些生活用品等。关于“少量”的标准，考虑到全国各地情况不完全一样，在《补充通知》中把“逢年过节向全体会员发放少量的节日慰问品”的“少量”标准的确定权，交由省级工会。

第三，下列福利开支不合法，应当避免。

根据相关规定，下列福利发放行为会被认定为违规：购买购物卡、代金券，搞请客送礼等活动；违规滥发津贴、补贴、奖金；支付高消费性的娱乐健身活动；违规设立“小金库”；将工会账户并入单位行政账户，使工会经费开支失去控制；截留、挪用工会经费；参与非法集资活动，或为非法集资活动提供经济担保；报销与工会活动无关的费用。

此外，企业按月以货币形式发放的住房补贴、交通补贴或车改补贴、通信补贴，都算在职工工资总额中，不能再纳入职工福利费。如果企业给职工的节日补助是以货币形式发放的，应当计算在工资总额中，作为补贴的一部分。如果是采用实物形式，比如节前给职工发一些米、面、油等，则应在企业福利费中列支。

张兆利 律师