



发送录用通知书后又反悔,公司是否需要承担赔偿责任?

【经典案例】

珠海某科技公司因业务发展需要,拟招用一名技术研发人员。招聘过程中,赵某通过了层层面试及笔试,成绩优异。科技公司决定录用赵某,并于2017年3月5日向赵某发送了《录用通知书》。通知书载明:赵某应于2017年4月3日前报到,工作岗位为研发人员,工资待遇为月薪15000元。后因科技公司部门和业务调整,公司决定不再聘用赵某,遂于2017年3月30日电话告知赵某。然而,此时赵某因收到科技公司录用通知,已向原公司递交了辞职申请,并正在办理离职手续。

赵某认为,科技公司已通知录用了他,而赵某因此与原公司解除了劳动合同。现在科技公司反悔,导致赵某失去工作,应当对其进行赔偿,遂诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:发送录用通知书后反悔,企业是否应承担赔偿责任?

科技公司认为,公司已经电话通知赵某撤回了《录用通知书》,因此无需承担赔偿责任。

法院经审理认为,科技公司擅自撤销《录用通知书》,其具有缔约过失,且给赵某造成了损失,应当承担赔偿责任。

【律师说法】

评判本案公司所应承担的责任,首先应当确定赔偿的法律依据,即应当先明确《录用通知书》的性质。根据《劳动合同法》第十七条规定,劳动合同应当具备的条款包括:用人单位名称等基本信息、劳动者姓名等基本信息、劳动合同期限、工作内容及地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件及职业危害防护等内容。而《录用通知书》所包含的内容仅有录用条件与劳动合同相关,其书写形式上并不固定,不能涵盖劳动合同的全部必要条款,司法实践中一般难以将发出《录用通知书》的用人单位认定为与员工存在劳动关系。故本案中,赵某不能基于劳动关系向科技公司主张赔偿。

《合同法》第十四条规定:“要约是希望和他人订立合同的意思表示,表明经受要约人承诺,要约人即受该意思表示约束。”《录用通知书》针对特定的劳动者所发出,其内容是具体、明确的,是企业希望与受送达劳动者订立劳动合同的意思表示,符合要约的特征,故应当属于《合同法》的调整范围。《合同法》第四十二条规定:“合同当事人存在缔约过失,给对方造成损失的,应当承担损害赔偿责任”。企业发出《录用通知书》后,一旦劳动者表示同意,《录用通知书》的内容即成立,双方均应遵守通知书约定。此时如果企业反悔的话,就会造成劳动者信赖利益的损失,根据《合同法》的诚实信用原则,企业需要承担缔约过失责任,赔偿劳动者的经济损失。根据《合同法》规定,要约在发生法律效力后,要约人也可以撤销要约,但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。此外,如果受要约人有理由认为要约是不可撤销的,并且已经为履行合同作了准备工作的,要约亦不得撤销。本案中,科技公司当面向赵某送达《录用通知书》,要约当即生效,已无法撤回。赵某基于对《录用通知书》的信任,与原用人单位解除劳动合同,应当理解为为履行合同做了前期准备工作,在此情况下科技公司再以已经电话通知撤回通知为由进行抗辩,于法无据。

蓝海提示,《录用通知书》并不是简单的形式性文件,一旦发出即会产生相应的法律效果。部分用人单位在设计《录用通知书》时,也会在其中明确录用条件,在员工签订劳动合同进入试用期后表现不符合预期的,单位即可与通知书内约定的录用条件进行对比,一旦不符合的,可按照《劳动合同法》第三十九条的规定在不支付经济补偿金的情况下将员工辞退。可见,不清楚《录用通知书》作用随意反悔易造成损失,但灵活的运用《录用通知书》同样可以锦上添花,规范管理。

案例来源:微信公众号 劳动法在线 有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com