

收到录用通知书后单位反悔劳动者怎么办

很多企业招聘过程中，在确定了录用对象后，会向求职者发送录用通知书，告知求职者办理入职手续的时间。此外，一些通知书还会明确承诺薪酬福利待遇。不过，有些企业在发送录用通知书后，会因为某些原因改变了决定，不再录用对方。此时，由于录用对象往往在收到通知书后就向原单位辞职，已放弃了原单位工作岗位、工龄，甚至是年终奖，极易与反悔的企业发生争议。劳动者在维权过程中，应明确此类纠纷的性质、维权途径和预防措施。

此类争议属于民事纠纷

用人单位向求职者发出录用通知书，承诺有关薪酬福利、工作岗位方面的待遇标准的，能够代表其真实意思，这一录用通知书对用人单位产生法律约束力。根据诚实信用原则，用人单位应当按照承诺与求职者签订劳动合同，并兑现事先承诺的待遇。用人单位反悔，是失信行为，应当承担法律责任。不过，由于此时求职者尚未入职用人单位，未提供劳动，也未签订劳动合同，双方未建立劳动关系。因此，双方法律关系不受劳动保障法律相关规定调整、约束。双方因此发生的纠纷属于缔约过失责任纠纷，适用民法领域的规定。

《合同法》第 42 条规定：“当事人在订立合同过程中有下列情形之一，给对方造成损失的，应当承担损害赔偿责任：（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）有其他违背诚实信用原则的行为。”

用人单位作出录用承诺后反悔的，属于违背诚实信用原则的行为，应当承担缔约过失责任。给劳动者造成损失的，应当予以赔偿。

劳动者可直接通过诉讼维权

在缔约过失责任纠纷中，由于用人单位与求职者尚未签订劳动合同，未实际发生用工行为，所以双方之间尚未建立劳动关系。求职者如与用人单位发生缔约过失责任纠纷，可以直接向有管辖权的人民法院提起诉讼，无需申请劳动争议仲裁。现实中，即使求职者向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动争议仲裁，仲裁委也会告知其不予受理。

目前，法律并未对用人单位承担缔约过失责任应当赔偿的金额与标准进行明确规定。在司法实践中，如发生此类争议，法院通常会参照用人单位承诺的待遇标准、求职者的基本情况、再就业能力、机会成本损失等因素进行综合考量，对求职者的损失进行酌定，赔偿标准通常相当于求职者入职后 1 至 3 个月的工资。此外，如果求职者存在怀孕、伤残等特殊情况，法院也会予以考虑，在赔偿金额上给予求职者一定倾斜，以保障实质公平。

求职者需要注意的是，如果入职时用人单位并非拒绝签订劳动合同，而是降低了此前双方谈妥的条件，在劳动合同中未按此前的承诺确定薪酬待遇等相关标准，此时如果求职者签订了劳动合同，则视为接受了劳动合同条款与条件，应当按照劳动合同约定履行各自的权利义务；不得再以劳动合同约定的条件与入职前承诺不符为由，主张变更劳动合同或要求用人单位承担缔约过失责任。

合理预防用人单位的不诚信行为

现实中，许多劳动者收到录用通知书后，会从原单位离职，甚至为入职心仪的新单位，放弃原单位的年终奖、奖金等福利待遇。此时，如果用人单位失信，会对双方的互信关系造成严重打击，并可能给劳动者造成经济损失。由于缺乏心理预期，劳动者往往对此类不诚信行为“防不胜防”。对此，劳动者可以采取以下措施予以应对：

注意保留用人单位发来的录用通知书，通知书未明确说明薪酬福利待遇标准的，可以向用人单位询问。

用人单位以电话等口头方式表达录用意愿的，可以通过录音、录像的方式保存证据。如用人单位未及时通知的，可以做好准备后致电公司，以询问入职细节等合理理由，确定公司的录用意愿。

按照用人单位通知的时间、地点，携带指定材料准时到达用人单位办理入职手续，避免因迟到、手续不全等原因无法入职。如有关材料暂时无法提供，可以提前与用人单位进行沟通。

(稿件来源：北京市劳动和社会保障法学会劳动法分会)