

收到聘用承诺 他辞职待岗却被“放鸽子”

法院:公司须承担缔约过失责任,赔偿相关损失

用人方口头承诺聘用,劳动者为此辞职待岗,临了对方却让其“另寻出路”。那么,劳动者错失的就业机会、等待期间的收入损失谁来承担?

近日,惠安县人民法院审结一起缔约过失责任纠纷,当事人因轻信聘用及项目开工承诺,辞去高薪工作专门等待,最终项目落空、求职无门。法院明确:缔约阶段违背诚信原则,造成他人信赖利益损失,即便未签订书面合同,仍应承担赔偿责任。

□融媒体记者 黄墩良 通讯员 曾伟东



用人方口头承诺聘用,最终却让劳动者“另寻出路”。(CFP 供图)



说法 厘清缔约过失边界 双向规避求职用工风险

那么,什么是缔约过失责任?法院介绍,缔约过失责任,是指在合同订立过程中,一方违背诚实信用原则,致使对方信赖利益受损,依法应当承担的民事赔偿责任。其与违约责任不同:违约责任以合同成立为前提,缔约过失责任适用于合同未成立、未生效的磋商阶段。

哪些情形构成缔约过失?根据《中华人民共和国民法典》第五百条,包括:(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。

法院介绍,在求职过程中,若用人单位作出确定薪资、岗位、开工时间等承诺,通常可以认为劳动者形成了用人单位将与其签订劳动合同的合理信赖。但应当注意的是,法院支持的是基于诚信产生的合理损失,不支持无限制等待、放任损失扩大造成的损失。在对方多次失约、项目明显无法推进时,应及时另谋出路,否则大部分损失需自行承担。

法院提醒劳动者,口头约定务必留痕维权。比如微信聊天记录、通话录音、承诺凭证、辞职证明、收入证明等,均是认定事实的关键证据。重要邀约与约定,建议尽量形成书面文件,避免“口说无凭”。

劳动者在接受邀约、辞去工作前,务必核实项目真实性,留存完整证据,理性判断,及时止损。重要邀约与约定,建议尽量形成书面文件,避免“口说无凭”。

起因 收到高薪邀约 辞掉工作等待

阿斌(化名)是一名从业多年的工程管理人员,持有建筑施工企业项目负责人安全生产考核合格证书、二级建造师注册证书。

2023年2月,A公司(化名)以承包某处大型土建项目为由邀请阿斌担任项目经理,口头约定税后月薪50000元。

为了这份高薪邀约,阿斌多次向A公司确认项目真实性,在得到“确定开工、没问题”的明确答复后,阿斌于2023

年2月底辞去原有工作,并推掉其他单位的入职邀请,回乡等候项目开工。

然而,此后两年间,A公司先后多次应允即将开工,但屡次食言。阿斌多次催要工资,甚至主动将月薪降至20000元。A公司仍以“资金未到位”等理由拖延。直至2025年2月,该公司才告知阿斌项目无法推进,让他另找出路。

阿斌认为,A公司耽误他这么久时

间,必须赔偿其预期工资。面对阿斌的要求,A公司称,双方又没签合同,也没开工,不同意赔偿。

阿斌于是作为原告,将A公司起诉到惠安县人民法院,要求A公司赔偿预期工资损失480000元。

A公司辩称,双方未签订书面合同,阿斌未付出劳动,且在此期间,他还曾外出求职、处理私事,因此拒绝承担赔偿损失。

结果 未签合同≠不担责 失信须赔偿损失

经审理,法院审理认为,双方处于劳动合同磋商阶段,未签订书面合同、未达成最终合意,该案依法定性为缔约过失责任纠纷。

结合微信聊天记录、资质证书、考勤信息等证据,法院认定:A公司的行为构成缔约过失。这是因为,该公司具备建筑行业从业经历,在项目长期无法推进、阿斌已辞职待业的情况下,未及时向告知实情、终止磋商,反而持续作出

虚假承诺,强化阿斌的合理信赖,明显违背诚信原则与先合同义务,主观存在过错。

此外,阿斌基于A公司的明确承诺才辞去工作、放弃其他就业机会,陷入“已离职、难入职”的困境。A公司的虚假承诺与阿斌的信赖利益损失(备注:指一方因合理信赖对方的承诺、行为或法律行为有效,而付出费用、投入成本或放弃机会,最终因对方失信、行为无效或被撤

销而遭受的损失)具有直接因果关系。

法院认为,缔约过失责任的赔偿范围以信赖利益为限,同时当事人负有防止损失扩大的义务。法院查明,阿斌于2023年8月已有重新就业行为,作为资深从业者,在对方多次食言后应及时止损。结合双方协商的月薪标准、行业收入行情及合理等待期限,法院酌情支持5个月损失,判决A公司赔偿阿斌相应信赖利益损失,驳回阿斌的其他诉讼请求。

法定医疗期被解约 员工起诉公司获赔偿

案情 员工术后遇调岗 协商未果遭解约

2018年4月1日,福州某公司(以下简称A公司)与杨女士签订劳动合同,聘用杨女士从事档案整理工作,工作地点固定为泉州基地。合同约定,公司可根据经营需要调整员工岗位及工作地点,杨女士需服从调配。此后,杨女士一直在泉州基地履职,双方劳动关系持续稳定。

2024年10月,杨女士因左乳腺肿瘤纤维腺瘤入院接受手术治疗,处于患病休养阶段。同年11月15日,A公司因泉州基地项目规划调整、整体搬迁,向杨女士出具调岗通知书,拟将其工作地点调整至福州市闽清县,同时承诺保留其原有工作内容、薪资待遇,并提供住宿保障。

杨女士拒绝此次调岗安排,认为公司单方调岗不合理,双方多次沟通均未能达成一致。2025年1月,公司经工会审议同意后,以客观经营情况变更、双方无法协商一致为由,通知杨女士双方劳动关系于2025年1月23日正式解除,并告知其可办理离职手续、领取经济补偿。杨女士先后收到公司的解除通知及解除劳动合同证明书。

女职工杨女士手术休养期间,所在公司因项目搬迁调整其工作岗位,双方协商未果后公司单方解除劳动关系。杨女士不服处置结果诉至洛江区人民法院,经审理,法院认定用人单位在员工法定医疗期内解约违法,判令公司承担相应赔偿责任。

□融媒体记者 黄墩良 通讯员 郑奕镇

因对解除劳动关系的处置结果存在异议,2025年2月18日,杨女士向泉州市洛江区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

仲裁裁决作出后,杨女士不服结果,依法向洛江区人民法院提起诉讼,主张公司系违法解除劳动关系,要求其支付相应赔偿金。

判决 医疗期内解约无效 公司构成违法解除

法院经审理查明,杨女士于2024年10月19日确诊患病并住院治疗,依法享有法定医疗期。依据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》,结合杨女士实际工作年限10年以上、在涉案公司工作5年以上10年以下的情况,其法定医疗期为9个月,医疗期自2024年10月19日起至2025年7月18日止。

法院认为,根据《中华人民共和国劳动合同法》相关规定,劳动者患病或非因

工负伤,在规定医疗期内的,用人单位不得解除劳动合同。该案中,该公司2025年1月23日解除劳动关系时,杨女士仍处于法定医疗期内,涉案解约行为明显违反法律禁止性规定。

即便公司因项目搬迁产生客观经营调整需求,且调岗未降低杨女士薪资待遇、配套住宿保障,但在员工法定医疗期内单方解除劳动关系的,不具备合法依据。最终,法院认定该公司解除与杨女士劳动关系的违法行为,并判决A公司支付违法解除劳动关系赔偿金2.7万余元。

说法 严守医疗期底线 规范用工解约流程

法院表示,医疗期是法律赋予患病、非因工负伤劳动者的专属保障期,是劳动者治病休养、恢复身体的专属权益,也是法律明确禁止用人单位解除劳动关系的特殊时限,任何企业不得随意突破。

用人单位拥有合理的用工自主管理权,因项目调整、经营布局变动等客观原因,依法依规调整员工工作岗位、工作地点,且未损害员工薪资、福利等核心权益的,属于正常经营管理范畴,法律予以尊重。但用工自主权存在法定边界,不得与劳动者法定权益相冲突。

法律界人士表示,劳动关系解除有着严格的法定条件和程序。只有在劳动者医疗期满后,无法胜任原工作岗位,且不能胜任用人单位另行合理安排的新工作时,企业才可依法履行前置程序、解除劳动关系,并支付相应经济补偿。

该案也为企业合规用工敲响警钟:企业在处理员工调岗、解约事宜时,需主动核查员工医疗期、孕期、哺乳期等特殊保护情形,严格遵守劳动法律法规,杜绝在劳动者法定保护期内单方解约。同时,劳动者也应明晰自身合法权益,遭遇违法用工行为时,可通过仲裁、诉讼等合法途径维护自身权益。



借授权之名 行诈骗之实

一代销商被判合同诈骗罪

本报讯(融媒体记者黄墩良 通讯员黄晓峰)企业为了拓宽产品销路,会通过授权代理商在电商平台销售产品。不过,企业提供授权时要“擦亮眼睛”,警惕某些代理商借授权之名行诈骗之实。近日,一起合同诈骗案件在鲤城区人民法院开庭审理并宣判。

据查明,2021年4月至2023年8月间,被告人林某某在某电商平台,申请其经营的两家网店,成为某运动品牌在某电商平台的代销商。其间,为非法牟利,林某某让亲友向其经营的网店下单购买上述品牌产品,下单发货至林某某处,或者收货后再将产品邮寄至林某某处。事后,林某某再采用“仅退款或退货,但实际未退货”的手段,骗取某运动品牌发货的产品。经审计,林某某骗取某运动品牌产品共计人民币42万余元。

法院经审理认为,林某某伙同他人以非法占有为目的,在签订、履行合同过程中,共同骗取对方当事人财物,其行为已构成合同诈骗罪,且犯罪数额巨大。其归案后能如实供述自己的罪行,且自愿认罪认罚,予以从轻处罚。鉴于林某某已赔偿被害人全部经济损失并取得谅解,予以酌情从轻处罚,据此,法院一审以合同诈骗罪判处林某某有期徒刑并处罚金。林某某表示认罪悔罪,该案件已生效。

法官提醒,市场经营中,部分不法代理商会利用品牌授权的合法外衣,假借经销的名义,通过截留货款、虚构交易、违规套现等方式侵占企业资产。在此提醒各类市场主体,对外授权合作不可疏于管控,健全账目核对、资金流转、货品管控等监督机制,定期核查合作经营实况。一旦发现合作方存在侵占财物、欺诈骗利等违法行为,要及时固定证据,通过法律途径维护合法权益,切莫轻信合作关系、放松监管,造成财产损失。

“不清楚公司债务”不是挡箭牌 公司简易注销 股东被判连带清偿

本报讯(融媒体记者黄墩良 通讯员胡彩云)企业通过简易程序注销公司,并非债务清零的“挡箭牌”。一家公司的两名股东在合作项目未完成清算、公司存在未了结债务的情况下,出具清算承诺书办理公司简易注销。最终,法院判决两名股东支付合作亏损款33万余元,并返还另外一家公司垫付的合作运营款34万余元。

张某某、张某某为A公司股东,张某某同时担任公司法定代表人。2021年10月12日,A公司与B公司签订合作协议,约定由张某某担任项目负责人。

2024年5月15日,张某某、张某某向登记机关申请简易注销A公司,并出具《简易注销全体投资人承诺书》,郑重承诺申请注销登记前,公司债权债务已全部清算完结,并对承诺的真实性负责。A公司于2024年6月17日完成注销。

2025年1月19日,张某某与B公司就合作期间的账目进行结算。B公司认为,依据双方约定的盈亏比例分担,A公司应承担合作亏损款33万余元;此外,B公司垫付的合作运营款中尚有34万余元由张某某代表A公司持有,亦应返还。

后来,由于拿不到相关款项,B公司作为原告,将张某某、张某某起诉到丰泽区人民法院。B公司认为,由于张某某、张某某未依法清算即注销A公司,应对A公司上述债务承担清偿责任。

张某某辩称,他系小股东,未参与A公司经营,对这些债务不清楚,不需要承担责任。

法院经审理后认为,虽然案涉合作项目在申请简易注销时尚未完成最终清算,但亏损已客观存在。张某某、张某某明知或应知公司尚有未了结债务,仍选择以简易程序注销公司,其行为违反法律规定。同时,二人出具的《简易注销全体投资人承诺书》承诺“债权债务已全部清算完结”,与客观事实明显不符,属于承诺不实,因此张某某、张某某应对A公司欠付B公司的债务承担连带责任。

据此,法院一审判决张某某、张某某向B公司支付合作亏损款33万余元,并返还B公司垫付的合作运营款34万余元。被告不服判决提起上诉。日前,泉州市中级人民法院终审驳回维持原判。

法院提醒,《中华人民共和国公司法》第二百四十条规定:“公司在存续期间未产生债务,或者已清偿全部债务的,经全体股东承诺,可以按照规定通过简易程序注销公司登记……公司通过简易程序注销公司登记,股东对本条第一款规定的内容承诺不实的,应当对注销登记前的债务承担连带责任。”根据上述法律规定,简易注销程序旨在简化市场主体退出机制,并不意味着股东可以借此逃避依法清算的义务。股东在申请简易注销前,应全面核查公司债权债务情况,确保债务已全部清偿,否则将面临对公司债务承担连带责任的法律风险。

学法明于心 守法践于行

今年5月是全国第六个“民法典宣传月”。为进一步加强法治宣传,提升辖区群众法律素养,营造尊法学法守法用法的良好氛围,5月19日,泉州市公安局泉港分局组织警力,联合全区相关部门,在泉港文化中心广场开展主题为“美好生活 民法典相伴”的集中法治宣传活动。(融媒体记者张雯 通讯员袁春辉文/图)



主办单位:泉州市公安局 泉港分局

