

员工向原单位提出辞职,却接到新岗位暂停招聘不予录用通知

“跳槽”不成反失业,“空当”损失谁担

“失业期间,每天损失近千元”。张楠原本在北京某人才招聘网站从事技术开发,2021年8月,公司领导层变动,张楠所在部门被边缘化,薪资和升职空间受影响。无奈之下,张楠选择“跳槽”,但没想到刚“跳槽”没多久,他就面临失业。

“跳槽”不成反失业,是用人单位不诚信还是劳动者太冒失?业内人士认为,“跳槽”需谨慎,劳动者可以通过与用人单位协商,处理好辞职和再入职的接续关系。值得注意的是,打算“跳槽”后,劳动者应及时与新单位确认是否被录用,并督促其发送入职通知书、签订劳动合同,避免承担“被动失业”风险。

本版图片来自网络



在新公司没待满一个月就被通知离职

2021年9月,张楠成功“跳槽”到一家生鲜电商平台,并与这家平台签订了为期6年、试用期6个月的劳动合同。考虑到薪资涨幅不小,张楠对新工作充满了希望。

但是没想到,在新公司还没待满一个月,张楠就被通知离职,且该公司只给付其在职期间的薪资。

“人事部门以文化不匹配、公司更看重短期目标的实现等为由,强迫填写自愿离职申请单。”张楠告诉记者,被裁后经历了仲裁和一审,但双方仍未达成一致,目前正在准备申请重新仲裁。

“待业期间没有工资,社保、公积金等断缴,如果不能顺利找到新单位把这些续上,可能影响落户购车购房贷款等资格。”张楠陷入了失业焦虑。

近期,同样面临失业压力的还有30岁的黄星宇。

在北京工作多年的黄星宇,计划年后在老家武汉发展,因此春节前就面试了当地一家公司,并收到了录用通知。“在武汉的房子都租好了,公司却突然通知这个岗位不招人。”目前,双方正在协商赔偿事宜。

相比签订劳动合同后被辞退,李先生的遭遇更为尴尬。

据北京海淀区法院发布的一则案件,李先生想换份新工作,便通过求职平台与天蓝公司(化名)进行面试商谈。随后,李先生向原单位提了离职申请。令他没想到的是,就在他提交离职申请的第二天,天蓝公司以岗位暂停招聘为由向李先生发出了不予录用通知,原单位也向其发出解除劳动合同通知。

李先生认为天蓝公司不诚信的行为给自己造成了损失,遂以缔约过失责任纠纷为由,向法院起诉天蓝公司赔偿其失业损失10万元。法院经审理,判决驳回李先生的全部诉请。

单方面取消录用应对劳动者进行赔偿

在李先生诉天蓝公司案件中,法院经审理后认为,天蓝公司在沟通后并未明确作出与李先生确立劳动关系的意思表示,更未向其发送录用通知,同时亦明确告知李先生如果能够接受薪资标准将“后续”“走流程”,因此天蓝公司与李先生之间的沟通不足以使李先生产生天蓝公司已录用其入职的信赖。

同时,天蓝公司在第二日即向李先生发送不能录用的通知,未违背其应依据诚实信用原则所尽的义务,而李先生接到天蓝公司关于不能录用的通知之时,尚未与原来的公司解除劳动合同关系,所以李先生的失业损失应当由其本人来承担。

至于收到录用通知后又被“放鸽子”,吉林正基律师事务所律师熊星星认为,劳动者可以起诉要求新单位赔偿损失。新单位因其单方原因取消录用,有违诚实信用原则,给劳动者造成失业期间收入损失,应承担缔约过失责任,对劳动者进行赔偿。

如果劳动者与用人单位已经签署了劳动合同,熊星星表示,根据《劳动合同法》第二十一条,“在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。”因此,张楠可以拒绝签署自愿离职申请单,一

旦签署可能丧失要求继续履行劳动合同或者获得赔偿金的权利。与此同时,应注意收集和保存公司通知离职的证据,一旦公司构成违法解除,可以申请劳动仲裁。

应当注意的是,劳动者在应聘阶段要重点识别招聘单位是否存在恶意磋商、隐瞒真实情况或提供虚假信息、违背诚实信用等行为,并留存相关沟通证据,若因此遭受损失,可以主张对方承担缔约过失责任。

而招聘单位调整岗位要求、停止招聘或拒绝录用时,应及时通知劳动者,避免因违反诚实信用原则给劳动者造成不可挽回的信赖利益损失。

应拿到录用通知后再与原单位谈离职

作为“跳槽”过程中的重要一环,如何正确向原单位提交辞职申请?

中国劳动关系学院法学院院长沈建峰表示,从法律角度看,辞职申请是劳动者单方解除劳动合同的通知,这种通知在用人单位收到后就发生法律效力,并在具备法律规定的条件下直接导致劳动合同解除。

“如果用人单位同意撤回,可以产生撤回的效力,劳动合同并不因此解除。”沈建峰补充道。

“如果新的公司确实没啥希望了,现在的公司能回来就回来,大不了再‘骑驴找马’”,一家互联网公司资深人力资源庞虹建议,“跳槽”时保险起见,先拿到新单位的录用通知再与原单位谈离职。

“录用通知会约定入职时间,这个时间是可以协商的,根据新入职公司可以接受的最晚到岗时间,以及目前公司的离职流程要走多久,确定入职时间,最大化降低损失。”庞虹提醒道。

沈建峰建议,劳动者“跳槽”前,应首先客观了解和评估自身能力和劳动力市场情况,避免盲从或者盲目“跳槽”。其次,在选择目标用人单位的过程中,应充分了解单位的各种情况,比如薪酬待遇、劳动条件、企业文化等,避免听信一面之词。最后,还要注意处理好辞职和再入职的接续关系。

(文中部分受访者为化名)

来源:工人日报