



N 法治日报

得到不足以支付一个月房租的违约金,却错过了就业黄金期——这是上海某985大学材料方向研三学生李燃(化名)目前的处境。让他面临如此境遇的原因是:招聘企业毁约了。

遭遇企业毁约的应届毕业生不止李燃一人。近日,某新能源汽车公司大规模裁员的消息引起社会广泛关注。当下正值高校毕业生就业季,一些车企、互联网大厂出现毁约行为,打乱了那些刚从象牙塔迈入社会的大学生的就业规划,让很多人不知所措。

多位业内专家在接受记者采访时说,企业毁约将严重影响毕业生就业信心,甚至使一些毕业生错过就业黄金期,较长时间找不到工作。企业应当履行社会责任,规划好用人招聘计划,避免、防止任意毁约行为。建议从保障高校毕业生权益出发,三方协议适当提高企业违约金。相关部门须加强监管,确保用人单位依法解除就业协议。

电话接到解约通知 重新求职难度变大

李燃在去年秋招时拿下好几个新能源企业的 offer(录用通知)。仔细考虑后,他选择了某新能源汽车公司。

没想到,HR(人事)的一个电话让他掉进了“冰窟窿”：“你可能要被裁了,做好心理准备,公司会给你一个月工资的赔偿。”

回忆起当时的情景,李燃至今感觉自己的口齿都在发抖,“为了这个 offer,我付出了很多努力。熬夜准备面试、精心制作简历、每日练习英语口语等。现在突然说解约,太打击人了。”

李燃无奈只能接受赔偿。“这个工作注定没有了。而企业的赔付标准,是统一的每人9000元,和我们之前签订的三方协议中对于毁约的相关规定有很大出入,但我没有办法,只能哑巴吃黄连。”

重新求职的道路也不平坦。李燃发现,春招的尾声意味着岗位更加稀缺和竞争更为激烈。他需要重新制作简历、投递岗位、参加面试。

“一份合同和一封邮件,这是我曾经认为的有力保障。而撕毁这些,只需要企业方的一通电话。”李燃感叹道。

北京某211大学国际贸易专业的研三学生胡天宇(化名)也在进入上述新能源汽车公司前接到了被裁的消息。

被毁约后,胡天宇迅速修改简历并投入新一轮求职。然而,即将结束的春招让她感受到前所未有的压力,“投了很多简历都没有回音,有时候真绷不住”。

还有受访者向记者透露,该车企HR电话通知毁约后,会同时发来一份补偿协议,协议上写明要保密该协议的存在及其中的任何条款,如违约,公司有权收回赔偿款等。对方还表示,除赔偿外,将尽可能帮助应届生,如尽力配合他们走解约流程、开具推荐信等。

高校毕业生权益如何保障? 招聘企业毁约

专家: 提高赔偿标准, 将频繁毁约企业纳入黑名单

若错过应届生身份 机会成本损失巨大

企业毁约应届生后赔偿一个月工资,如果情况属实,企业此举是否合理合法?

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围说,目前实务中,都是按照缔约过失责任处理企业取消应届毕业生的录用,其赔偿标准是以应届毕业生为订立劳动合同所支付的直接费用为基础进行酌定,如为参加面试支付的费用等。

“对于应届毕业生而言,用人单位取消录用的最大损失是错过最佳就业时机,通常用人单位支付的赔偿金不会包括该时机的损失。”范围说。

北京海润天睿律师事务所律师孙鹏注意到,现实中,企业的赔偿标准并不统一,多则支付1至2个月工资,少则选择不赔,逃避责任。

据了解,以前,不少高校毕业生是三方协议的毁约方,一些用人单位通过约定天价违约金来制约大学生毁约。2019年教育部提出建议,违约金不得超过5000元。自此,超过5000元的违约金额度,学校一般不会在三方协议上签字。

中国劳动关系学院法学院副教授张丽云分析说,违约金的数额是利益权衡的结果。学生有可能因找到更好的用人单位或升学而违约,作为没有工资收入的一方,学生的支付能力有限,承担5000元以下的违约金是合理的。如果三方协议中违约金标准太高,一旦学生违约,就会出现支付不能等问题。

受访专家指出,当初将违约金额度限定在5000元,是从制约用人单位滥用权力、保护学生权益立场出发的。然而,这种保护机制在当下却被个别企业钻了空子。



建隆/漫画

参考当地基本工资 赔偿金额叠加计算

那么,怎么赔才能有效保护高校毕业生的合法权益?

孙鹏认为,虽然在我国劳动法的语境下,并没有对录用通知的毁约行为规定法律责任,应届毕业生如遇此类纠纷,不适用于劳动法及劳动合同法,但可以按照民法典相关规定要求用人单位承担缔约过失责任,具体的赔偿标准以实际损失为参考,包括求职者因准备入职而产生的交通费、邮寄费、租赁费、因失去其他工作机会而导致的收入损失等。

“学校方面应出面争取至少3个月或6个月以上的赔偿。考虑到应届生身份的保留期限为两年,学生今年无法以应届生身份找到工作,明年还有机会。但这一年里,学生若想保留应届生身份,将无法获得合规的劳动收入。”张丽云说。

多位受访专家认为,从进一步提高对就业学生的保护、规范就业行为的角度看,应当重新考虑三方协议的定性,将其理解为劳动合同,适用劳动法,以此提升对就业学生的保护力度,防止任意毁约。

“目前实践中,将三方协议的性质界定为民事协议,但现实的问题在于,劳动法中对于应届毕业生及其求职过程中的权益也没有规定。”范围说,录用通知书的法律性质应为不可撤销的要约。

“用人单位违反上述规定,作出的撤销录用通知书的意思表示无效。用人单位违法取消录用通知书,劳动者拒绝并要求入职的,视为劳动者承诺,双方劳动合同成立。”范围说,所以即使用人单位拒绝应届毕业生入职,也应该向其支付劳动报酬;如果用人单位拒绝入职的,只能根据法律规定终止或解除劳动合同,需要支付经济补偿金;如果解除或终止违法的,应届毕业生可以要求继续履行劳动合同,或者要求支付经济补偿金的二倍作为赔偿金。

张丽云说,当三方协议被视为劳动合同时,其受到的保护和约束将更为明确和有力。一旦劳动合同成立,雇主和雇员双方都应按照约定的责任和义务履行。如果发生违约行为,不能简单地按照民法中的缔约过失责任来进行赔偿。“相反,我们应当在劳动法的框架下,充分考虑劳动者的机会成本,并直接规定相应的赔偿标准。”

具体而言,张丽云认为可以参考当地的基本工资或最低工资标准,并结合违约情况,规定违约方应支付的赔偿金额和期限。如果还有其他损失发生,那么这些损失也应叠加计算并予以赔偿。

“用人单位必须意识到,一旦双方承诺的合同生效,违约将承担相应的赔偿责任。这一赔偿责任的依据主要是学生的实际损失。在应届毕业生招聘中,损失往往难以用金钱直接衡量,它更多地表现为机会成本。由于现行的法律制度并未针对应届生赔偿给出明确规定,这导致学生在维权时面临较大困难。”张丽云认为,立法机构应尽快完善相关法规,明确应届生在毁约事件中的赔偿标准。

如果企业频繁毁约 可纳入用工黑名单

采访中,被毁约的受访应届生都提出了这样的困惑:企业尤其诸如互联网、新能源汽车等大厂,就自己的经营能力以及岗位需求提前招聘,然后又突然毁约,这样的事件已经多次发生。大厂招聘之后随意毁约,是否是毁约成本低造成的?

据孙鹏介绍,法律上有情势变更原则,当合同赖以成立的基础发生当事人预料不到的重大变化,合同可以变更或解除。三方就业协议中,都有特定情形发生时可以解除协议的条款。根据劳动合同法,在“生产经营发生严重困难”等特定情形下,用人单位可以裁员——已在岗的员工尚且可以裁掉,没入职的“不让来”,法律没有也不应该完全禁止。

但毁约并非没有任何限制。在采访中,记者注意到,关于毁约原因,不少公司的解释均是“业务调整”。

对此,范围认为,从经营的实际情况来看,缩减人员是经常采用的控制成本的方式,由于市场竞争激烈、瞬息万变,因此对于这些企业而言,面对突然的经营变化,难以做出精确的预防、调整。

“这种处理方式,或许是企业所需支付成本最低的方式。当然,也表明取消录用的成本相对较低。”范围说。

受访专家认为,如果业务调整是经营发生严重困难后的无奈之举,毁约并非不可,对这种情况下毁约的企业作“不诚信”等评价,也未必公允。但需要强调的是,法律上认定“情势变更”有一个前提,即“因不可归责于当事人的原因”,也就是说,如果合同成立的基础发生变化非客观原因,而是用人单位自身失误导致,其毁约得不到法律认可。

“企业毁约要承担相应责任,不仅要赔钱,还要面对社会舆论的压力。如果一个企业频繁毁约,相关部门可以将其纳入用工黑名单进行规制。”张丽云说。

张丽云也提醒应届毕业生,对于招聘中存在的一些不合法、侵害学生权益的行为,一定要擦亮眼睛,受到侵害的要依法及时维权。