

offer被企业“撤回” 应届毕业生怎么办



1月1日,云南省曲靖市,麒麟区南城广场,求职人员正在了解招聘信息。视觉中国供图

“10月给offer,11月底解约,真的考虑过我怎么找工作吗?”去年11月22日,四川一所高校的应届硕士生许真与某公司完成就业协议网签,却在一周后收到解约通知。

该公司人力资源负责人告诉他,“最近由于公司变动,现在岗位人员编制已满,最好还是先把三方寄回去,网签走一下解约流程,别耽误你找工作……”

让许真气愤的是,“因为12月才收到解约函,导致我和下一家企业签约只能签两方协议”。他把经历分享在了社交平台上,提醒正在找工作的应届生“避雷”。

收到录用通知后却被“撤回”的情况,在应届生求职过程中不是个案。记者发现,在社交平台上,以“offer被鸽(放鸽子)”等为关键词的帖子很多,不少应届生甚至吐槽的年轻人记录了自己被毁约的遭遇。

为什么收到offer还会被“撤回”?企业招聘负责人的“口头offer”是否有效?在求职过程中,应届生该如何维护自己的合法权益?

收到录用通知后被毁约

如果没有被解约,许真将回到家乡北京工作。可当下,他只能紧急签约了深圳的一家企业,“还好期间没有停止找工作”。

解约许真的是某国企下属子公司。国庆节后,该国企携下属公司、研究院等单位组团来到许真的学校,举办双选会。也是在双选会期间,他向这家公司投递了简历。一个星期后,公司通知他进行面试,再一周后,在公司HR和他电话沟通完岗位工资和福利待遇后,录用通知邮件发到了他的邮箱。

他告诉记者,该公司招聘的岗位与他所学专业对口,“面试过程线上进行,有技术和人力参与,没有设置很多复杂的招聘问题。我感觉,他们很欢迎我的加入”。

可许真还是收到了解约通知。他无奈地说,“在此之前,我们没有沟通过任何问题,后来再发信息,公司HR就是‘已读不回’了”。他只能求助12345向公司索要解约函,让他生气的是,第一次开具的解约函描述的理由为“经过双方协商”,“但企业并未与我协商,而是单方面解约,我要求重新写解约函。第二次给出的理由是经公司考虑与我解约,相当于并未出具任何理由”。

他把情况报告给了学校,但至今,学校也未给出明确的校方处理结果。

许真这才注意到,在三方就业协议中关于违约金的规定是,企业违约赔偿金额为0,乙方赔偿金额却是5000元。“企业这样填写赔偿金额是否合规?如果企业违反诚信原则,耽误学生找工作的成本为零的话,那以后别的企业效仿怎么办?”

不像许真拿到了解约函,江西某高校应届本科毕业生李坤被解约后,“既没有就业协议也没有赔偿”。

去年12月中旬,他和一家上海的大型物流企业的子公司签订了三方就业协议。可当公司将两份协议寄回给他的途中,他收到了电话通知,称“公司业务调整,需要与你解约”。

李坤对记者说,他是在去年9月底的学校双选会上投递的简历,“当时为了签这家公司还拒绝了在佛山的另一家企业,可到现在,三方协议上约定的1000元违约金,他们也以‘合同没有寄到学校’为

由,无法支付违约金。”

收到录用邮件后的王充,还没来得及及回复是否确认签约,就被企业收回了offer。

王充是天津某高校应届毕业生,经过线上测评和一轮面试,他就收到了浙江一家企业的录用通知邮件,其中的校招聘用协议书中写着“恭喜您从众多应聘者中脱颖而出,经面试合格后取得拟录取资格”,报到时间为2024年7月。邮件称,将有HR在5个工作日内联系。

他告诉记者,“收到offer邮件时是周二,但直到下周一HR才和我联系,对于是否接offer,他问我考虑到周三行不行”。王充觉得,只有一天的考虑时间太短了,他和HR商定在周五回复,“我还特意保留了通话录音”。

当时,他的手中已经有了另外一份不错的offer。就在纠结之时,他却在周四收到了信息和电话,称“目前部门在规划2024年的编制,整体编制下调了,该岗位饱和且冻结招聘,无法与同学进行签约,我们建议同学看看其他的工作机会”。

王充说,“上午还看到群里有人说offer被鸽了,没想到下午就轮到我了,这下直接不用纠结了”。无奈之下,第二天,他赶紧把手头的另一份offer签了。可他觉得,“企业也得言出必行,说给多长时间考虑就应该给多长时间。如果企业不需要这么多员工,也可以不发这么多offer,我的另一个offer还在有效期内,所以影响不太大,但也有同学为了签这家公司而拒了其他offer,再被企业鸽了,该怎么办呢?”

业务调整成了普遍理由,“口头offer”能信吗?

与收到录用通知邮件、签订三方就业协议后被毁约相比,在应届生求职路上更为常见的是,企业HR沟通完岗位薪资待遇,通知接收offer邮件,然而,这封offer邮件就收不到了。

等不到offer邮件发来,李琳在不断咨询后得到的回复是“该岗位招聘不再推进”。

去年7月,在香港读完硕士学位的她来到广东找工作。之前,她向一家互联网大厂投递过应聘实习生的简历,赶上招聘季,她被公司HR“捞了出来”。两个月时间里,她经过笔试、初面、案例面试、线下最终面试,如愿收到了终

面通过的通知,接下来就该与公司谈薪了。

她觉得,“这下稳了”,可与她谈薪的电话却一直没有打来。她告诉记者,“面试时听了企业对业务内容和布局介绍,自己很希望在这里大展拳脚”。为了等这家公司的offer,她还拒绝了原本的保底offer,没想到这份却被“撤回”了。

她不断向公司咨询原因,最终得到的回复是,“校招岗位编制在该业务年终盘点后被砍到了五分之一,无法再招聘了”。李琳觉得,“即便通过了重重关卡,企业却轻轻松松回应了我半年的努力、奔走和期待”。

同样到了谈薪的阶段,河南一所高校的硕士生林深告诉记者,“公司在走offer流程了,且要了相关个人信息,结果几天后没有动静,一问才被告知‘在等业务组沟通编制问题’,又过了几天一问,彻底没有offer了”。她收到的理由是,“因为业务拆分的问题,目前编制数量变少,处于满编状态,不再继续录用了”。

浙江一所高校的应届毕业生王攀在去年11月中旬投递了北京的一家公司,很快安排了面试。他也接到了公司HR的电话,告知即将发放录用通知。

当时,他的手中还有一份其他公司的offer,“但还是倾向选择这一家,因为薪资很高,行业也是火热的新能源行业,没想到走流程时,我的offer没有了,甚至HR都不回复消息了,只说没了岗位编制,暂缓招聘”。王攀无奈地说,“算是一次教训吧”。

业务调整、岗位编制已满,似乎成了“万能理由”。多名应届毕业生告诉记者,在他们的普遍认知中,“到了谈薪资待遇的阶段,也就意味着即将拿到这份offer了,几乎就稳了”。实际上却并非如此,也有许多网友评论称,“口头offer不能信”。

可让李琳质疑的是,如果没有岗位编制,何必浪费双方时间?如果业务发展不乐观,为什么不面试一些人?“我打听了一下,砍一半以上校招岗位只能说明这一业务在年终盘点时情况比较糟糕,如果该部门再招人,只求不要把校招当儿戏,这关乎大家的前途”。

“被撤回严重打击了我的心态,但万幸没太影响就业。”李琳告诉记者,经过这次被“撤回”,她也意识到维权的重要性,“如果不是后期去官网反馈,去社交平台搜索相关信息,甚至都无法了解

自己校招的结果是怎样的”。

“刚得知offer出了问题的时候心里很难过,因为整个过程很融洽,感觉有把握拿到。”在林深看来,如果没有事先确定好岗位分配,何必进行招聘流程呢?“希望公司能够完善招聘流程,若真有紧急变动也应该第一时间通知求职者。”

林深说:“企业招聘的这类操作,也反映出内部管理混乱、安排不合理的情况,这对于我们应聘者来说非常耽误精力,也因为岗位招聘人数不透明,才使得企业可以招人后反悔,希望对企业招聘也多一些监督。”

“不到最后一刻不要‘躺平’”

据媒体报道,2021年年初,小陈(化名)接到A公司职位录用通知后与原公司解约,但入职前却被A公司以“公司战略调整”为由取消录用。小陈一纸诉状将A公司告上广东省广州市天河区人民法院的法庭。

经审理,法院认为,根据《中华人民共和国民法典》第五百条规定,A公司的行为系“其他违背诚信原则”的行为,该案情属于缔约过失责任纠纷。法院依据公平原则和诚实信用原则,综合考虑公司的过错程度、小陈的预期利益,酌定A公司向小陈赔付15000元作为补偿。

记者采访时发现,有的应届毕业生把被毁约的经历无奈当成了步入社会的“第一课”,也有毕业生在找工作之余,试图维权。但如何维权,他们还无从下手。

对此,高文律师事务所律师张莹谈到,offer即录用信、录取通知等,在求职市场上往往用来指代用人单位向决定录用的员工所发出的“愿意与其建立劳动关系”的意思表示,待录用员工承诺后即形成合同关系。

她提醒说,应聘者需要确认offer的内容是否明确具体,用人单位发送的offer中应当包含到岗日期、合同期限、薪资待遇等内容,应明确表示要与接收人订立劳动合同的意思;在收到用人单位的意向要约后,也应当按照要约内容确定的期限、方式等明确表示承诺,此时用人单位就有义务履行而不能随意撤销了。

“用人单位发出录用通知后无正当理由取消录用的行为,通常发生在订立劳动合同过程中,但由于此时应聘者与用人单位之间并没

有建立起正式的劳动关系,所以通常不能就此向劳动仲裁部门主张权利。但如果用人单位无正当理由由录而不用,则属于违背了诚实信用的原则。”

张莹建议,遭遇用人单位单方毁约的情形,应聘者可以先与用人单位协商,要求用人单位对自己的信赖利益予以赔偿,如果协商不成,可以通过诉讼等司法途径维权,诉请法院要求用人单位承担缔约过失责任,“如应聘者因求职产生的相关交通费、食宿费、与原单位解除劳动合同等带来的经济损失等,还包括由于用人单位的过失而造成的订约机会丧失而受有的损失”。

不过,她也提到,口头offer是对应聘者的一种结果反馈,并不构成希望与对方订立合同的意思表示,“不属于《中华人民共和国民法典》第四百七十二规定的要约,也不具有法律效力”。

她建议,应聘者在收到口头录用意向或通知后,应当及时与用人单位沟通,尽快取得书面录用通知。“应聘者应当提示招聘方,收到的书面录用通知中应当包含到岗日期、合同期限、薪资待遇等《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定的劳动合同所具备的部分内容,以此预防纠纷的发生。”

在中国人民大学首都发展与战略研究院研究员陈姚看来,对于应届毕业生而言,“并非拿到一份offer就可以‘躺平’,就不用关注就业市场的变化,还是要持续关注就业市场的变化,要多去寻找一些相关企业,也可以在企业之间进行比较”。

他提醒说,应届毕业生要增强风险防范意识,“要意识到,随着市场发展,无论国企还是私企,用人考核、模式都会越来越市场化,同学在找工作时,也应当对企业信息进行搜集,多方了解后再作决定,没有签订劳动合同之前,都不能掉以轻心”。

对于企业毁约,他认为,职场伦理不只在规范求职者、公司员工,同样在规范企业行为,“如果一家企业进了求职者的‘黑名单’,大家以后‘用脚投票’就都不去应聘了”。企业也应当清醒地认识到,“看似很简单地发几封违约信或不履行口头约定,实际上对于企业的社会责任、品牌形象都会造成影响,企业的任何决定都不应随意作出”。