

劳动法最前线——从企业人事的角度看劳动法动向

劳动合同起始日前用人单位能否撤销已签订的劳动合同？

（撰稿人：严静安）

2015年8月18日

【客户咨询】某公司与应聘者王某已签订了正式的劳动合同，并约定了劳动合同起始日。在起始日前，王某因家庭原因，提出要将全日制用工转变为非全日制用工，公司未同意。后王某还提了一些其他要求，导致公司对其资质能力和工作态度产生了质疑，因此，该公司向我们询问，其是否可以在约定的劳动合同起始日前向王某发送撤销岗位和劳动合同的通知，如果可以，是否存在任何法律风险。

【可参考的仲裁案例】以下是我们查阅到的一则背景类似的仲裁案例。2008年底，A公司与李某签订劳动合同，约定正式入职时间为2009年3月15日，李某在签订该劳动合同时尚未从原单位离职。之后A公司为项目紧急需要，重新招聘了另一人员，因此决定撤销原先提供给李某的职位。A公司于2009年2月28日发出解除通知。李某诉至劳动争议仲裁委员会，要求A公司支付非法解除劳动合同的经济补偿金，并赔偿其他损失。经仲裁委查明，李某与A公司签订劳动合同后，至约定的正式入职时间之间并没有为A公司提供过劳动，不能认定A公司已经与李某建立了劳动关系。但由于A公司解除劳动合同的行为给李某的就业造成了一定的影响，在仲裁委调解下，A公司向李某支付5000元作为和解费。

根据《劳动合同法》第10条，“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立”。本案中，由于未到用工之日，劳资双方没有实际发生用工关系，因此公司与李某不具有劳动关系，A公司也就无需对劳动合同的解除或终止承担《劳动合同法》项下的经济补偿责任。

但需要说明的是，A公司的行为受到其他法律法规的制约。比如，根据《中华人民共和国合同法》第42条第（三）款，当事人在订立合同过程中有其他违背诚实信用原则的行为，给对方造成损失的，应当承担损害赔偿责任。

在以上仲裁案例中，基于对A公司的合理信赖，李某向原单位提出了辞职，A公司应对其违背诚信的行为所导致的损失承担赔偿责任。不过因为双方达成了和解，仲裁委并没有就补偿的标准进行阐述。

【法律意见】在我们客户的案例中，由于约定的用工时间尚未开始，且在劳动合同订立后，公司未实际用工，因此劳动关系并未确立。如果应聘者王某在收到撤销通知后，依据《劳

劳动合同法》要求恢复原职位的，该请求预计不会得到仲裁委或法院的支持。但是，由于双方已经签订正式的劳动合同，王某如已向原单位提出了辞职，则公司拒绝履行合同义务的行为可能导致其违反民事法律项下的相关义务。因此，我们最终建议客户应与王某协商，给予一定的补偿。我们理解，合理补偿范围应该是王某能够证明的实际损失，如：(1)为在用人单位履职之目的已经实际产生的合理花费（如在用人单位附近租房）；(2)在其找到新工作之前的合理期间的工资损失（当然，应聘者有义务尽可能地减少该损失，即尽快找到下一份工作，而不能消极地在家待业）等。