

超过半年求职严重受阻 面试被反复追问为何空窗

空窗期何以成为求职者“黑历史”？

- 求职空窗期,即求职者因为各种原因,从学校毕业或结束上一段工作之后,有一段时间没有参加工作。不少求职者反映,空窗期已经成为求职路上无法忽视的阻碍,空窗期超过半年的找工作就会存在各种困难
- 有企业HR说,其所在公司招聘时,对于空窗期半年以上的求职者往往会直接卡掉简历,长时间的空窗将被认定为工作能力、节奏脱节。在还有其他求职者选择下,有空窗期的就不会被考虑了
- 企业“一刀切”拒绝空窗期求职者的做法是对劳动者人为设置障碍,是一种较为隐形的、新的职场歧视。用人单位应当完善企业招聘流程与招聘要求,将招聘重点放在劳动者个人能力上,尊重平等就业的权利



□ 本报记者 孙天骄

“应届毕业后想考研,没考上,之后因为有一年空窗期求职处处碰壁。”

“辞职后休息了一段时间,再找工作时因为有几个月空窗期被拒。”

“线上投简历,因为有空窗期,经常被HR(企业人事)‘已读不回’,也有的直接告诉我,虽然很符合岗位条件,但因为空窗期超过半年,按公司规定不予考虑。”

《法治日报》记者近日采访发现,不少求职者在求职时受到空窗期的影响,所谓“求职空窗期”,即求职者因为各种原因,从学校毕业或结束上一段工作之后,有一段时间没有参加工作。不少求职者反映,这一段没有工作经历的空窗期已经成为求职路上无法忽视的阻碍。

受访专家指出,所谓“求职空窗期”不具有标识性意义,这对企业用工本身是无意义的,企业强行以存在空窗期为由,“一刀切”拒绝求职者,其实是一种隐形的职场歧视。企业招聘应遵循公平客观平等原则,将招聘重点放在劳动者个人能力上。同时,劳动者也应正视空窗期的存在,其间做好规划,充实自己,变劣势为优势。

见空窗期就卡简历 超过半年不予考虑

北京的肖爽(化名)自2017年大学毕业后,5年多来一直在同一家互联网公司当程序员。2022年9月,公司大裁员,肖爽赫然在列。而就在被裁员的前一周,她才查出怀孕。

“被裁员加上怀孕,我不得不让自己停下来。”肖爽说,怀孕待产的过程中,自己同时在补充最新的行业知识,因此生育一段时间后,她认为自己完全准备好重返职场了。2023年年底,她开始投递简历,没想到,这段空窗期成了自己的“黑历史”。

“投递简历的过程中,大部分企业HR看到空窗期有一年多直接就不回复了。只有很少的HR会问一下,中间这段时间在做什么,我一般都是如实回答,之后好多也都‘已读不回’,有HR甚至直接告诉我‘简历很符合我们的要求,但是空窗期超过半年我们就不考虑了’。”肖爽说。

她告诉记者,找工作的4个多月时间里,她接到的正式面试机会相比上一次就业寥寥无几。即使是为数不多进入的面试环节,空窗期也会被面试官反复提及,好像这已经是身上的一道“烙印”,“难道有了空窗期就低人一等了,我之前的工作经历和空窗期内的学习积累反而无人在意”。

求职过程不顺利,空窗期越来越长,无奈之下,肖爽只能调整了自己的求职目标——不久前,她以降薪近一半为代价,终于接到了入职通知。

和肖爽一样,被空窗期这个标签拖拽着的求职者并非少数。

有媒体对1000名受访者进行的一项调查数据显示,64.5%的受访者认为经历职场空窗期后再找工作有困难,谈薪时遭打压、面试时遭盘问是两大难点。76.3%的受访者期待企业提供平等的就业机会,综合评估求职者能力。

去年1月,在江苏无锡做工程相关工作的梁三可(化名)因不能接受被强制调岗降薪,提出了离职。

离职后,梁三可首先想到的是给自己放个长假,“之前上班工作强度很大,最长连续上过34小时班,连夜抢修维修也是常有的事。我有近7年没有正常休过长假,正好趁机调整一下身心状态,同时通过学习提升自己。”

然而,休整近一年后,当她自信满满地准备重返职场时却被浇了一盆冷水。“我毕业即入职世界500强企业,工作近10年也做到了管理岗。”梁三可说,不错的工作经历让一些猎头主动上门联系,但对方进一步了解到有近一年空窗期后,就直说“不好推了”“公司一般就不考虑了”。

猎头内推游戏,自己投简历更是举步维艰。梁三可在线上招聘平台投了几个简历,多数石沉大海。“以我本人求职过程中遇到的情况来说,公司无一例外对空窗期超过6个月的就不考虑了。哪怕简历筛选这一关过了,面试环节还会遇到同样的问题,仿佛就是在告诉求职者:空窗期就是你的污点。”

自嘲已经成了“无情的简历粉碎机”的梁三可,十分不理解企业对空窗期的“一刀切”拒绝:“因为空窗期而被歧视,无法找到工作,找不到工作空窗期就更长了,这不是恶性循环吗?”

一种隐形职场歧视 侵犯平等就业权利

今年26岁的湖南李女士上一份工作与临床相关,频繁加班,工作环境也不好,消磨了她的工作激情,让她想着“必须要好好休息一下了”。休整近两年后,今年年初,她开始重新找工作,可即便降低了薪资待遇,岗位要求,仍然鲜少收到HR的进一步回复或面试邀请。

“空窗期的存在,似乎是对我这个人工作能力的全盘否定。”李女士无奈道。

山西太原的毕女士本科毕业后一直在备战考研,结果落榜。考研失败后,她开始在当地找工作,但因为失去了应届生身份,又有半年多的空窗期,找工作困难重重。

“几乎所有HR都要问我空窗期干啥去了,说了实话大多就没有下文了。”毕女士辗转尝试了数家公司,最后只找到一个月薪2300元的工作。权衡之下,她给了自己第三个选择——考雅思申请留学读研。

“我周围挺多和我一样毕业后考研一两年没考上的,这些人转而找工作时,大多因为存在较长的空窗期而举步维艰。”毕女士说,她在申请海外硕士的过程中,了解到其实在海外gap year(间隔年,指在进入工作前休息一段时间,用以体验生活)是很常见的事情,而且有了这段间隔的经历,反而会让人对生活有不一样的感受,让自己做好准备投入工作。

记者在社交平台上检索“空窗期”“求职空窗期”等关键词发现,存在大量有相似经历的空窗期求职者,基本空窗期超过半年的找工作就会存在各种困难,有的求职者甚至仅有两三个月的空窗期,也会被HR认为“空窗太久”,最终被拒。

有求职者称,自己空窗3个月,找工作时被HR调侃:“你这么久不工作一定不缺钱,没什么挣钱欲望吧。”最终HR以工作没有动力为由将其拒绝。

记者注意到,这些求职者大概可分为几种:一种是刚毕业时决定考公、考研等,失败后想要求职但失去了应届生身份;一种是因个人原因,如生

病、家庭原因等离职后再就业;还有一种是从上一份工作辞职或被辞退后,一段时间后仍未能找到新工作,因此出现空窗期。

对此,不少网友吐槽,“因为家人生病不得已空窗,再找工作却接连被拒”“至少应该给人一个面试机会”“有求职空窗期难道就是工作能力不行吗”……

浙江杭州一名企业HR告诉记者,自己所在公司在招聘时,对于空窗期半年以上的求职者往往会直接卡掉简历,“长时间的空窗将被认定为工作能力、节奏脱节”。“岗位有限但求职者众多,我们招聘还是力求高效招到合适的人,有空窗期肯定会被看作是一大减分点,在还有其他求职者选择下,有空窗期的就不会被考虑了。”

“据我了解,其他公司大多也一样。”这名HR说。

中央财经大学法学院副教授李明海说,所谓“求职空窗期”不具有标识性意义,这对企业用工本身是无意义的。如果企业把求职空窗期明确作为筛选条件,就构成了就业歧视,肯定不符合就业促进法和劳动合同法。企业招聘中在空窗期,可能有两个方面的考虑:其一,这段时间的背调难以开展,不能排除风险;其二,无论主动空窗,还是被动空窗,企业均有可能对求职者将来的工作状态产生顾虑。

在北京天驰君泰律师事务所合伙人郭政律师看来,空窗期无论是什么原因造成的,都是劳动者的自由选择,由于空窗期过长而拒绝求职者入职,这无疑是一种较为隐形的、新的职场歧视,职场招聘应是公平客观平等的,我国劳动法第三条中就明确,劳动者享有平等就业的权利,这就意味着用人单位在招聘时,不得将与工作岗位、个人工作能力或工作表现无关的因素列为招聘条件,而求职空窗期的长短,当然与工作岗位、个人工作能力或工作表现无关。

“如用人单位以劳动者空窗期过长为由拒绝招聘,在一定程度上侵犯了劳动者平等就业的权利,如果起诉,有可能会被法院认定为就业歧视并承担侵权责任。”郭政说。

人为设障不可取 招聘应以能力为主

记者采访发现,求职空窗期成为求职者一大障碍,使得不少与岗位条件相符的求职者不得不下降薪资、降低标准才能找到工作。不仅如此,有劳动者为了回避空窗期问题,还会刻意“美化”简历。

在空窗期相关话题下,不少网友分享“面试官问到空窗期时应该如何回答”的应对经验,还有的直接建议“延长上一段工作的离职时间,缩短空窗期”“空窗期加一段查不出来的兼职经历”“有熟人的话,最好能给你开个证明,证明这段时间工作没断”等。

广东深圳的陈晨(化名)因为有一年的空窗期,求职时屡屡碰壁。在被不止一个HR直接或委婉告知“空窗期太长”后,她想出了一个对策——修改了简历上的时间线,把上一段工作的离职时间往后拖了半年多,修改简历后,她很快就接到了一家心仪公司的面试邀请,顺利通过面试后没几天,对方通知她要提供社保明细表和工资证明。

“这家公司是我求职以来条件最好的一家,如

果不是改了空窗时间我可能连面试机会都没有。我想了想,还是跟他们讲了实话,之后就再也没有下文了。”陈晨说,自己很后悔“美化”简历。

她把这段经历发到了网上,本意是想提醒有相同想法的求职者,没想到评论区里还有不少人在分享“作弊经验”,“可以P社保流水”“空窗期长的话就找一家最近注销的公司随便写个职位,就说这家公司不交社保”。

对此,郭政说,诚实守信是对用人单位和劳动者双方的基本要求。劳动合同法第三条规定,“订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则”。诚实信用原则应当贯穿劳动关系存续的始终,所以求职者如有简历造假的行为,属于违反了诚实信用原则。

北京中银律师事务所高级合伙人杨保全律师告诉记者,这种行为属于简历造假,是有问题和隐患的。求职者应聘到一家公司,至少要经历简历筛选、面试、录用时的背调、入职以后劳动关系转入等几道程序,隐瞒空窗期,“美化”简历的做法很容易被公司人力资源部发现。

“普通职位的员工可能没有背调,但是入职后的劳动关系转入是任何人都避不开的。上一家公司劳动关系解除手续上的工作起止时间跟简历肯定是会对不上的,所以面对层层关卡,造假根本不可行。”杨保全说,利用简历造假入职之后被发现,公司对员工的处理权利也有相关法律规定。企业发现应聘简历内容与实际不符,可以主张与员工解除劳动合同关系。

受访专家一致认为,企业“一刀切”拒绝空窗期求职者的做法是对劳动者人为设置障碍,并不可取,在招聘时应该以能力和岗位适配度为主要考核标准。

李明海告诉记者,企业设定所谓“求职空窗期”,要看具体情形,从合规用工的角度看,第一,应确保合法合理的背调能够顺利开展,真正了解空窗的原因;第二,企业应通过试用期等方面规范用工,避免设定无厘头的空窗期。

在郭政看来,求职空窗期不应成为求职者的障碍。作为用人单位,应当完善企业招聘流程与招聘要求,将招聘重点放在劳动者个人能力上,尊重劳动者平等就业的权利,同时完善企业内部规章制度,以防不诚信劳动者。

杨保全建议,处于离职阶段的求职者在空窗期间也要对自己的职业有合理规划,可以利用空窗期,对自己所从事或希望从事的行业进行更多了解,同时为了提高自己的专业技能和竞争力主动学习深造,调整自己的心态,衡量和评价自己的优劣势,明确自己的发展方向。

“求职者应用积极的态度应对空窗期,不让空窗期成为真正的‘空窗’,充实自身,同时用真实的回答应对面试中的空窗期问题,自信地展现自己的学习力、沟通力、深度思考和长线规划的能力,让空窗期的劣势变成优势。”杨保全说。

漫画/李晓军

□ 本报记者 张国强 韩宇 □ 本报通讯员 黄绘如

鞍山中院出台类案裁判要旨 『跳单』案有了统一裁判尺度

委托人安某在享受A房产中介公司(以下简称A公司)提供的房源筛选,带看房、沟通磋商等服务,看中一处房屋后,却“跳单”选择了B房产中介公司(以下简称B公司)购买了该房屋。A房产中介公司将安某告上法庭,要求支付为委托人提供购房服务的报酬。

近日,在辽宁省鞍山市中级人民法院组织召开此案二审庭前会议上,合议庭关于“A公司提供的交易机会对房屋买卖合同的订立起到了实质性作用,该公司的报酬请求就应当得到法律的支持”的解释,让委托人信服,表示服从一审判决,撤回上诉,并当庭支付了一审判决的给A公司的报酬。

为起到“办理一案,治理一片”的效果,近日,经鞍山中院审判委员会表决通过,分别向市内两家房产中介公司、市房地产经纪服务行业协会和市住房和城乡建设局发出司法建议,旨在加强企业管理、行业自律和行业监管。同时,鞍山中院审判委员会还研究通过《关于委托人利用其它中介机构“跳单”类型案件的裁判要旨》,推动辖区类案裁判尺度的统一。

委托人“跳单”被诉

2022年6月,安某通过A公司员工白某选购二手房。根据安某的需求,白某先后推荐了几处房屋并带其看房,帮助其与房主议价沟通,在安某询问中介收费标准时,还提出了对折收费的优惠。

当年6月15日,在帮助安某与一处意向房屋的房主将价格协商至41.8万元后,白某本以为可以顺利签约,没想到安某再也联系不上了。直到6月19日,安某回信表示已于16日通过B公司购买了该房屋。

A公司认为安某此举属于“跳单”行为,将其告上法庭,要求支付报酬。一审法院支持了A公司所主张的部分报酬,安某不服判决,上诉至鞍山中院。

在安某看来,她并非直接与房主完成房屋交易,而是通过B公司订立的房屋买卖合同,并且已经支付了B公司的中介费用,同时,她始终未与A公司签订书面合同,不应向A公司支付报酬。

撤回上诉当庭履行

今年4月16日,鞍山中院庭审优化小组以示范观摩庭的形式开庭审理本案。

安某与A公司是否成立中介服务合同关系?安某与房主签订房屋买卖合同,与A公司提供的交易机会和服务是否具有因果关系?安某是否应当向A公司支付报酬?

“为优化庭审,提高庭审质量和效率,先召开一个简短的庭前会议。”庭前,合议庭通过双方当事人提交的上诉状和答辩状对案件争议点进行了整理和固定,让庭审聚焦到3个争议问题上。

为查清事实,合议庭追加B公司作为辅助型无独立请求权第三人参加诉讼,并对安某发出当事人本人到庭令。庭前会议上,合议庭与三方围坐在圆桌法庭,围绕争议点组织证据交换,在沟通间适时进行法律释明和心证公开。

“虽然未签订书面中介合同,但被上诉人提交的双方聊天记录可以证明,上诉人接受了A公司员工白某提供的房源筛选,带看房、沟通磋商等服务,根据民法典第四百九十条第一款的规定,在合同书签名、盖章或者按指印之前,当事人一方已经履行主要义务,对方接受时,合同成立。”合议庭释明道,如果A公司提供的交易机会对房屋买卖合同的订立起到了实质性作用,依据民法典第九百六十五条的规定,A公司的报酬请求就应当得到法律的支持。

在合议庭的释法说理下,安某表示服从一审判决,撤回上诉,并当庭支付了一审判决酬劳。庭前会议历时40分钟,纠纷得到了实质性化解。

发出多份司法建议

“跳单”引发的纠纷并非个案。根据审判大数据分析研判,近3年鞍山市两级法院审结涉中介服务纠纷案件133件,其中委托人“跳单”引发的纠纷数量居高不下。为了从源头上预防和减少类案多发高发,维护市场秩序与消费者权益,鞍山中院主动延伸审判职能作用,以本案审理为契机,针对从一起案件办理中发现的共性问题,向房产中介公司、行业协会、监管部门分别发出司法建议。

与此同时,鞍山中院审判委员会还研究通过了《关于委托人利用其它中介机构“跳单”类型案件的裁判要旨》,推动辖区类案裁判尺度的统一。

案件合议庭成员、二审庭合议庭审判长翟健告诉《法治日报》记者:“民法典第九百六十五条仅对委托人在接受中介人的服务后,利用中介人提供的交易机会或者媒介服务,绕开中介人直接订立合同的情况作出明确规定,而对选择其他中介人与第三方订立本合同的情况留有空白。在本案中,前中介人的中介行为对促成本合同订立具有实质性作用,应对该条规定进行目的性扩张解释,补充构成要件为‘委托人选择后中介人而与第三方订立本合同’,基于此,应支付前中介人的报酬请求。如果存在多家中介人报告情形的,应按中介人的参与内容和原因确定报酬比例。”

“履约守诺,既是市场交易秩序得以维护的重要支撑,更是社会主义核心价值观倡导的价值准则。这也应该是我们法院在审理类似案件时,向社会传递的鲜明价值导向。”鞍山中院院长陈林在该案中担任审判长,他向参与庭审观摩的法官们说道:“要敢于善于从审理的每一个鲜活案例中发现、总结和提炼有价值的裁判规则,理念和方法,要在庭审优化改革的推进过程中,将‘我在诉’‘能动履职’‘一次性解决纠纷’的司法理念贯穿到每个个案处理上,真正增进当事人的诉讼体验和获得感。”

