



用人单位发出录用通知书后可以反悔吗？

【经典案例】

上海某公司对卢某多次面试，决定聘用其担任采购部门经理，并于2014年3月15日通过邮件向卢某发出录用通知书（以下简称 offer），并对该职位的薪资标准、试用期、工作地点等事宜都予以明确。该 offer 中特别要求卢某3月30日之前决定是否接受该聘任，如接受需将签名的 offer 扫描发至公司的指定邮箱，并于4月3日之前赴公司签订劳动合同。卢某在收到邮件的当日即将签名的 offer 扫描发至公司的邮箱并辞去了现有的工作。然而，在卢某4月3日赴公司签订劳动合同时，却被告知由于公司总部已安排相关人员担任该职务，因此拒绝录用卢某。卢某不服，向当地劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁，但劳动争议仲裁委员会以不属于劳动争议为由不予受理，卢某遂起诉到法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点：用人单位发出的录用通知书是正式合同吗？单位因故反悔不录用劳动者应当承担什么样的责任呢？

卢某认为自己是在接到公司的录用通知并确认了之后才辞去了原来的工作，准备与该公司签约。该公司不能单方面宣布 offer 无效，由此给卢某造成的损失，应该由公司全部赔偿。

公司认为，公司和卢某并没有签订劳动合同，尚无效的合同约束。公司不应该承担任何违约责任。

法院审理后认为，该公司通过邮件向卢某发出的 offer，从性质上来说并不属于劳动合同，而是合同在订立过程中公司向卢某发出的民事要约。该公司以采购部门经理的职位已有人员安排为由拒绝录用卢某，公司的行为明显违背了诚实信用的原则，应承担缔约过失责任，赔偿卢某相应的损失。

【律师说法】

在我国劳动法规中，针对这种发出录用通知书后又反悔的行为，没有明确规定法律责任，但我们可以参照《合同法》的规定来考虑和判断。由于上述行为发生在劳动者求职的招聘阶段，用人单位与求职者尚未建立劳动关系，因此双方的权利义务不适用劳动合同的解除或终止的规定，用人单位也无需支付经济补偿或赔偿金。用人单位的录用通知属于要约，求职者的回应属于承诺，求职者承诺后通知书的内容对双方都存在拘束力。尽管由于双方尚未签订劳动合同，仍然属于缔约阶段，双方已建立了信赖关系，如果用人单位违反所作出的承诺，破坏了信赖关系，致使劳动合同无法签订的，应承担缔约过失责任。因此，如果用人单位发出录用通知书之后反悔，应当承担求职者因求职所产生的直接经济损失，包括交通费用、食宿费用、通讯费用以及解除前一劳动关系所造成的工资损失等。

一般来说，一份完整的 offer 通常包含了岗位名称、工作职责、薪资标准、违约金等条款，因此，从性质上讲 offer 应当属于要约，用人单位要受到要约的约束。但是，在实践中，用人单位想要规避因特殊情况所带来的法律风险和责任：

1. 可尽量简化发出 offer 的内容，而只需简明扼要地告知应聘者的表现已得到用人单位的认可，希望其前来报到商量具体事宜，再根据应聘者的条件来决定是否录用，此方法能为用人单位争取更多的考虑时间，但同时也加大被接受的难度。

2. 在 offer 中附生效条件，例如规定只有在应聘者提供完整的学历证明、工作经历证明、社保记录、退工单等全套资料的前提下才能予以录用，并明示用人单位保留对应聘者实行背景调查的权利，一旦发现对方所提供的资料存在不实情形，或者经调查后有合理理由认为应聘者不符合录用条件、不能胜任工作的，就予以不予录用。

综上，用人单位应当结合职位要求、以及应聘者的个人综合素质等因素，选择合理、合法的方式向应聘者发出 offer，即便经后发生争议，也能最大程度上保护用人单位的权益。

（文章来源：微信公众号〈深圳 HR 圈人力资源服务平台〉 文章内容有删改）



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com