

原来发 offer 要注意这么多细节，HR 发错了 小心背锅！

一、Offer 与劳动合同

首先，我们来看看 offer 与劳动合同的关系。

Offer 与劳动合同的法律性质一样吗？

准确来说，offer 只是用人单位向求职者发出的要约，它并不是劳动合同，但是公司单方对求职者发出的聘用意向，属于一种意思表示。

但这并不代表 offer 对用人单位没有法律效力。

根据《合同法》规定，“要约”是希望和他人订立合同的意思表示。

一旦作出承诺，就要受到约束，违背要约通常会面临经济赔偿。

而要约到达受要约人（即劳动者）时即生效，要约人（即用人单位）受到要约约束。

只要求职者同意并且符合 offer 入职需要的规定条件，用人单位就应该以 offer 承诺的内容如期与求职者订立劳动合同，否则用人单位需要承担相关的法律责任。

另外，求职者收到 offer，可以向公司做出是否同意所载条件以及是否愿意到用人单位工作（如果能有书面的同意及同意的录音等都将形成一个稳定的合同）。

如果接受要约，就对双方形成义务。

二、Offer 内容的必备项

那一个 offer 的必备项目应该具备哪些内容？作为具有要约作用的 offer，其要约的事项也应该与将要签订的劳动合同的主要项目相匹配。

根据《合同法》的规定，要约必须要具备：

要约是由特定人作出的意思表示。

要约必须具有订立合同的意图。

要约必须向要约人希望与之订立合同的受要约人发出。

要约的内容必须具体、确定。

具体到 offer 中，其内容就必须包括：

（一）关键的录用条件、薪酬待遇等条款要清楚无歧义；不允许出现模棱两可的情况，否则就是存在失责行为。

（二）录用通知书应有期限限制。超过某个时间就表示对方放弃接受。

（三）要求报到时提供的材料清单要清晰与岗位职能相关。可包括体检合格的证明（为避免纠纷，最好要求先体检，无问题再发出录用通知书，以避免违反“就业歧视”的法律规定）；

（四）工资报酬等可表述为按现行薪酬制度大致什么范围，含有什么项目。

（五）劳动合同期限要有说明。

三、Offer 发放前的调查

准备好 offer 之后，在正式发放之前，还需要做最后的准备和检查。

1、对于重要岗位，HR 在发出 offer 前，需要对候选人进行背景调查，这样可以帮助企业省掉很多未注意到的问题和麻烦；

2、有文字明确要求候选人在指定时间内书面回复是否接受，并规定，如未在制定期限内书面回复，offer 失效；

3、是否明确列出企业不予录用的情况，如简历有虚假成分、未按约定日期报到或员工体检不合格等等情况；

4、如果企业对体格要求较高，应当注明只有在企业书面确认体检合格后，入职邀请函才生效；

5、在 offer 中，增加一些企业文化宣传，提升雇主品牌形象；

6、可以把入职手续等各事项以正式邮件形式表述清楚，方便入职者参照执行。

四、Offer 发放后能否撤回

在现实的工作中，可能还会存在其他意外的情况，比如公司职位的调整、领导的意见变更，或者出现更合适的候选人，被录用者体检不合格……让 offer 发放有变。

所以，offer 发出去之后，能否撤回？

答案是：在合法的条件下是可以撤回的。

具体如下：

第十七条 要约可以撤回。撤回要约的通知应当在要约到达受要约人之前或者与要约同时到达受要约人。

第十八条 要约可以撤销。撤销要约的通知应当在受要约人发出承诺通知之前到达受要约人。

第十九条 有下列情形之一的，要约不得撤销：

（一）要约人确定了承诺期限或者以其他形式明示要约不可撤销；

（二）受要约人有理由认为要约是不可撤销的，并已经为履行合同作了准备工作。

那用人单位单方面毁约，会有哪些法律风险呢？

如果候选人已接受 offer 并且认同其条款，则 offer 具有法律效力。

这种情况下，用人单位如果毁约，既违背诚信，也违反法律规定。

此种情况下，对于企业因毁 offer 给候选人带来的财产损失，企业应对损失进行相应的赔偿。

当然，如果候选人拒绝了用人单位，则 offer 就不具有约束力。

总而言之，别把 Offer 仅仅当成一张纸，它也是单位向求职者发出的建立劳动关系的一种邀约。

作为 HR，需要在整个过程中，用好 offer，招揽人才，同时注意防范风险，维护企业的利益，尽量不要出现 offer 发了又撤的情况哦。