

招聘广告中的承诺有效吗？人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/511/2021_2022__E6_8B_9B_E8_81_98_E5_B9_BF_E5_c37_511175.htm 研究生毕业后，小毕进了一家大型的国有企业。听说单位领导有意将自己送往国外培训深造，小毕庆幸自己找到了一个好单位，也觉得自己非常幸运。因此，工作中小毕自觉地加倍努力，经常自觉加班。但是何时能出国深造，领导并没有明确的答复。时间一长，小毕觉得自己受了欺骗，工作也不如以前积极了。2006年2月，小毕又看到某外资企业登出了一则招聘广告，广告中称：“录用的员工将送到国外培训半年至一年”。小毕毅然辞职，并顺利地进了新单位。加入新单位的小毕对工作充满希望，想通过积极工作获得重视，得到出国机会。但是2年过去了，出国培训的事情依然没有动静，也没有听说哪位同事出国培训了。小毕找到单位负责人，认为单位应当履行在招聘广告中的承诺。单位负责人当面答应小毕一定会考虑，但是几天过去后，单位还是没有动静。小毕觉得自己两次出国都没有成功，用人单位实在欺人太甚，明明写好的条件却不兑现，严重侵犯了自己的合法权益。某区劳动仲裁委员会受理了此案。单位在其应诉书中声称，单位与小毕的劳动合同中，并没有规定单位具有送小毕出国培训的条款，因此，单位没有此项义务，招聘广告中的条件并没有写进劳动合同中来，因此并没有法律效力。本期问题：该外企是否需要按照招聘时广告中声称的将小毕送往国外培训，理由是什么？专家点评：这个案例主要涉及两个方面：一是招聘广告的性质及效力；二是招聘广告与随后签订的劳动合同的关系。我国

《合同法》第十三条规定：“当事人订立合同，采取要约、承诺方式，”因此，要约与承诺是合同订立的必经程序，劳动合同也不例外。现实中，用人单位通过报刊、杂志、新闻媒介等方式发布招聘广告，许多求职者则通过这些广告应聘，对于招聘广告的法律性质需要有清醒的认识，首先要知道什么是要约与要约邀请。要约：是希望和他人订立合同的意思表示，该意思表示应当符合以下规定：1、内容具体确定；2、表明经受要约人承诺，要约人即受该意思表示的约束。要约邀请：是希望他人向自己发出要约的意思表示。要约邀请是要求他人向自己发出的，要约邀请本身对发出者并不具备法律约束力。要约与要约邀请在表面有相似之处，但还是存在巨大的差别：（1）要约是订立合同的必经程序，要约邀请则不是；（2）要约通常只能向特定的受要约人发出，除非法律有规定，而要约邀请则不受此限制；（3）要约的内容应当包含拟定立合同的主要条款，而要约邀请则不包含；（4）要约的目的是希望和他人订立合同所发出的意思表示，而要约邀请则是希望他人向自己发出要约所作出的意思表示。根据上述分析，案例中用人单位的招聘广告，在性质上只能属于要约邀请，理由在于：首先，要约要求其对象必须是特定的对象，而招聘广告的对象并不是特定的人，而是潜在的不特定的对象。其次，招聘广告没有具备订立合同的主要条款。我国《劳动法》第十九条规定，劳动合同应当以书面形式订立，并具备7项条款，企业的招聘广告一般并不包含上述法律规定的劳动合同的必备条款。最后，招聘广告是指企业承担费用，通过一定的媒介和形式直接将招聘劳动者的信息向不特定的多数人发布的行为。因此，招聘广告本质上与招标

公告有非常相似之处，而我国1999年颁布的《合同法》第15条，对招标广告的性质作了明确的界定。依照该法第15条的规定：“寄送的价目表、拍卖公告、招标公告、招股说明书、商业广告等为要约邀请。”招聘广告应当属于要约邀请。通过上述分析可以看出，企业发布的招聘广告应当属于要约邀请，而非要约。相比要约具有法律约束力而言，要约邀请发出后对发出人并不产生法律约束力，发出人没有履行要约邀请内容的义务。因此，用人单位对于招聘广告中的内容并不承担必须履行的义务。受聘的劳动者如果要使用用人单位受招聘广告的约束，最好的办法，就是在与单位签订劳动合同时，要求将广告的内容写入合同条款中，变为合同的内容。这样，用人单位就应当受合同约束，如果单位不履行有关约定，受聘者可以要求单位实际履行。网友讨论：如招聘单位发布虚假招聘信息，根据《就业服务和就业管理规定》第六十七条，“由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。”综上所述，该外企不需将小毕送往国外培训，但类似这样的企业，今后必将为其不诚信的行为承担相应的法律责任。耗子爱上猫：根据《劳动法》第十九条规定，劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：（一）劳动合同期限；（二）工作内容；（三）劳动保护和劳动条件；（四）劳动报酬；（五）劳动纪律；（六）劳动合同终止的条件；（七）违反劳动合同的责任。劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。案例中，小毕与该外资公司并未就招聘广告中的出国培训事宜进行协商约定写入劳动合同当中，因此不具备法律效力。另外，按照《合同法》规定，企

业发布的招聘广告应当属于要约邀请，要约邀请发出后对发出人并不产生法律约束力，发出人没有履行要约邀请内容的义务，因此，用人单位对于招聘广告中的内容并不承担必须履行的义务。不过，尽管该企业并不需要按照招聘广告所称的将小毕送往国外培训，其以国外培训来吸引人才应聘，最终又不兑现的方式并不可取。企业没有了诚信，企业形象受损，不利于企业的发展。同时，员工以出国培训为求职目的，而忽视价值的创造，也与企业的发展背道而驰。

缔约过失责任，是指当事人在订立合同过程中，因过错违反诚实信用原则，导致合同不成立，或者合同虽然成立，但不符合法定的生效条件而被确认无效、被变更或被撤销，给对方造成损失时所应承担的民事责任。劳动合同中的劳动关系不同于民法中的一般合同关系。劳动合同并没有引入民法上的“缔约过失责任制度”。因此，用人单位对在招聘广告中的承诺无需赔偿。招聘广告的对象是不特定的、潜在的，而且招聘广告一般并不具备法律所规定的签订劳动合同的七项必备条款。因此，招聘广告从法律上讲属于要约邀请。就法律约束力而言，要约邀请发出后对发出人并不产生法律约束力，发出人没有履行要约邀请内容的义务。因此，用人单位对于招聘广告中的内容并不承担必须履行的义务。用人单位与劳动者之间的利义务的界定仍然要以书面的劳动合同为准。

中国优势：简单来说，用人单位之所以肆无忌惮，就是因为当初在招聘广告上的承诺没有形成劳动合同条款，从而可以规避相关的法律责任。从我国立法来看，涉及合同的订立程序以及相关如诚实守信原则等，劳动法规没有专门详细规定，基本上都是适用民法、合同法的条款。作为招聘广告，从民法、合

同法的角度看属于“要约邀请”，对发出方没有法律上的约束力。从合同法的角度看，招聘单位没有将送小毕出国培训的承诺形成合同条款，从而也就没有了必须履行的义务，确实很难要求其履行承诺。另一方面，从现时的劳法规要求看：《劳动合同法》第八条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况”。该外企违背诚信原则，拒绝履行承诺，不仅违背了《劳动合同法》“如实告知”的要求，也构成虚假招聘信息，触犯了劳动和社会保障部颁布的《就业服务与就业管理规定》第十四条第一款“用人单位不得提供虚假招聘信息和发布虚假广告”的规定。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com