离职证明引发的法律问题

解除或终止劳动合同的证明,俗称离职证明。

它只是薄薄一张纸,而且是离职的最后一道环节,但实践中因用

下面我们就离职证明可能引发的几种常见法律问题展开讨论。

出具离职证明的时限

1.用人单位向劳动者出具离职 证明的时限是法定的

《劳动合同法》第五十条规 "用人单位应当在解除或者终 止劳动合同时出具解除或者终止劳 动合同的证明,并在十五日内为劳 动者办理档案和社会保险关系转移

《社会保险法》第五十条规 定: "用人单位应当及时为失业人 员出具终止或者解除劳动关系的证 明,并将失业人员的名单自终止或 者解除劳动关系之日起十五日内告 知社会保险经办机构。失业人员应 当持本单位为其出具的终止或者解 除劳动关系的证明,及时到指定的 公共就业服务机构办理失业登记。

由此可见, 法律对用人单位何 时应为劳动者办理包括出具离职证 明在内的离职手续,已经作出了明

但我们在办理案件过程中,多 次遇到用人单位拒不为劳动者办理 离职手续的情形,并目用人单位不 出具离职证明也有其一定的理由, 比如劳动者在造成用人单位重大损 失的情况下,不仅不配合处理后续 工作还自行辞职一走了之;又比如 劳动者严重违反规章制度,且在用 人单位调查期间为逃避被解除劳动 合同故自行辞职等等

然而,尽管用人单位有这样或 者那样的理由,但当前劳动法律下 劳动者享有的辞职权决定了用人单 位在劳动者依法单方解除劳动合同 后, 就必须在法定期限内向其出具 离职证明、办理离职手续。

2.用人单位未在法定时限出具 离职证明的责任

如前所述,用人单位必须在法 定时限内向劳动者出具离职证明 那么, 如果用人单位超过法定时限 仍拒不向劳动者出具离职证明的 话,将要承担什么样的法律责任

《劳动合同法》第八十九条规 "用人单位违反本法规定未向 劳动者出具解除或者终止劳动合同 的书面证明, 由劳动行政部门责令 改正;给劳动者造成损害的,应当

由此可见,用人单位在此情况 下可能承担的法律责任包括行政处 罚和民事赔偿两方面。

(1) 行政外罚层面

《劳动保障监察条例》第三十 条规定: "有下列行为之一的,由 劳动保障行政部门责令改正; 对有 (三) 项规定的行为的,处 2000元 以上2万元以下的罚款: (一) 无 理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依 照本条例的规定实施劳动保障监察 的: (二) 不按照劳动保障行政部 门的要求报送书面材料。隐瞒事实 真相, 出具伪证或者隐匿、毁灭证 据的; (三) 经劳动保障行政部门

责令改正拒不改正,或者拒不履行

劳动保障行政部门的行政处理决定 的: (四) 打击报复举报人、投诉 据此,如果发生了用人单位未

依法向劳动者出具离职证明的情 形,且劳动者向劳动监察大队举 报、投诉的,那么一旦劳动监察大 队责令用人单位向劳动者出具离职 证明,但用人单位仍拒不出具,则 面临罚款的行政外罚,

(2) 民事赔偿层面

《劳动合同法》规定的是用人 单位违反本法规定未向劳动者出具 解除或者终止劳动合同的书面证 明,给劳动者造成损害的,应当承 扫赔偿责任

那么在用人单位确有未依法及 时出具离职证明的行为与劳动者的 损失存在因果关系这一前提下, 劳 动者的"损失"究竟指的是什么 呢?结合实践中已有的生效判决, 我们认为"损失"应区分以下三种 情况分别予以认定:

第一种, 劳动者可以举证证明 "损失"的具体数额。

这种情况一般发生于劳动者已 经取得新用人单位的录用通知. 目 无法人职新单位确因劳动者无法提 交离职证明所导致。

在劳动者能够举证证明这些事 实的情况下, 劳动者按新用人单位 的工资标准主张赔偿损失得到法院 支持的可能性就非常高了。

四川省成都市锦汀区人民法院 在杨某与大连银行股份有限公司成 都分行之劳动争议案件中, 认定杨 某取得的普诺公司入职通知书载明 其税前月工资8万元等薪酬待遇, 而由于大连银行拒不出具离职证明 的行为导致杨某在向普诺公司申请 讨延迟入职并得到宽限时间后仍无 法入职, 故判决大连银行按每月8 万元的标准向杨某赔偿损失 (该案 在二审阶段调解结案)。

第二种, 劳动者有损失但无法 举证证明"损失"的具体数额,且 劳动者无讨错。

当劳动者无法按前述第一种情 况完成举证时,在上海的司法实践 中,一般以失业救济金标准认定损

对此,上海市劳动和社会保障 局《关于实施〈上海市劳动合同条 例〉若干问题的通知 (二)》第五 条中作出了相关的规定。

而在北京的生效判决中,也有 按上年度在岗职工平均工资标准计 **算劳动者损失的**。

值得注意的是《最高人民法院 公报》2020年第4期刊登的蔡某 诉南京某公司的劳动争议案例中认 为,蔡某在未能为其办理离职证明 的公司的工资标准是其工资能力和 工作业绩的真实反映, 其损失以该 工资作为计算依据较为客观合理。

第三种, 劳动者可以举证证明 "损失"的具体数额,但劳动者有

这种情况一般在第一种情况的 基础上,结合劳动者的过错程度, 对劳动者主张的赔偿金额予以酌情



当然,在实践中也存在劳动者 无法证明损失的存在, 而被法院驳 回的案例。

离职证明的形式和内容

1 用人单位向劳动者出具离职 证明应根据当地规定的形式执行

对于用人单位开具离职证明需 符合的形式要求, 我国各地规定是 有所不同的。

例如上海的"退工单"依据的 是《上海市劳动和社会保障局关于 改进本市单位办理招退工登记备案 手续的意见》第二条"用人单位与 劳动者终止或解除劳动 (工作) 关 系后 (含标准劳动关系和特殊劳动 关系), 应在7日内向职业介绍所 办妥退工登记备案手续。用人单位 办理退工登记备案手续时,应填写 一式四联的'上海市单位退工证 明', 并盖章 (样张附后: 第一联 受理退工登记备案手续的职业介绍 所留存; 第二联为退档凭证并存入 劳动者个人档案:第三联交被退劳 动者本人: 第四联用人单位留存)。 第一联证明由用人单位直接送达或 快递、挂号邮寄至职业介绍所,受 理职业介绍所收到该证明后, 应及 时在'上海市劳动保障管理信息系 统'内,做好退工登记备案的信息

因此,用人单位开具离职证明 应符合当地劳动部门要求的形式, 可能承担行政或民事赔偿责任。

2.用人单位向劳动者出具离职 证明的内容是否受到限制

上海的退工单表现为给用人单 位在固定的解除、终止选项打勾、 填写日期等形式,并未给用人单位 主观描述员工表现和解除事由留有 空间。但是在上海之外, 不少地方 的离职证明是可以由用人单位自行 撰写内容的,这就引出了离职证明 的内容是否应受限制的争议。

(1) 离职证明所载内容的合

《劳动合同法实施条例》第二 十四条规定: "用人单位出具的解 除、终止劳动合同的证明, 应当写 明劳动合同期限、解除或者终止劳 动合同的日期、工作岗位、在本单 位的工作年限。"那么,除了该条 '应当写明"中所列举的内容,其 他内容可以被写入离职证明吗?

广州市中级人民法院孙帅法官 曾在 2019 年 11 月 28 日 《人民法 院报》载文明确其观点: "离职证 明所记载的内容应当限于《劳动合 同法实施条例》第二十四条有限列 举的事项,而不应当记载劳动者工 作期间的表现、离职原因等事项。 在用人单位出具的离职证明对劳动 者工作期间的表现及离职原因等事 项加以记载的情况下, 劳动者有权 要求用人单位将其中记载的'劳动 者工作期间的表现及离职原因等事 项, 予以删除并重新出具离职证

广州市中级人民法院在陈某贤 与汇丰环球客户服务(广东)有限 公司的劳动争议案件中, 也认定该 公司向陈某贤出具的离职证明载明 双方劳动关系解除原因为"陈某贤 严重违反公司制度"不符合《劳动 合同法实施条例》第二十四条的规 定, 判决该公司应严格按照上述条 文的规定向陈某贤重新出具劳动合 同解除的证明。

而北京市第一中级人民法院对 此有不同意见。在宋某民与北京派 得伟业科技发展有限公司的劳动争 议案件中, 北京市第一中级人民法 院认为派得公司出具的离职证明载 明了劳动合同期限、解除或者终止 劳动合同的日期、工作岗位、在本 单位的工作年限等内容,符合《劳 动合同法实施条例》第二十四条的 规定, 而离职证明中所载"与公司 存有劳动争议"也与宋某民离职后 以加班费等请求申请劳动仲裁的事 实相符,《劳动合同法实施条例》 第二十四条并未就用人单位开具劳 动关系解除证明的内容进行禁止性 规定, 故宋某民要求派得公司重新 开具符合格式的离职证明并声明原 离职证明无效的请求缺乏事实和法 律依据,不予支持。

我们认为,《劳动合同法实施 条例》第二十四条"应当写明"中 列举的内容是离职证明的必备内 容,但并未禁止用人单位在离职证明 中记载其他事项。毕竟离职证明也是 新用人单位了解劳动者情况的重要途 径,用人单位的合法权益也需要保

除了体现劳动者在前一家用人单 位的劳动合同期限、解除或者终止劳 动合同的日期、工作岗位、在本单位 的工作年限之外,用人单位在离职证 明中记载解除劳动合同的事由等,只 要是真实记载客观事实的,一刀切地 认定只要是《劳动合同法实施条例》 第二十四条未列明的内容就应禁止记 载的观点是有失妥当的。

(2) 离职证明所载内容不当的

如前所述,我们认为除了《劳动 合同法实施条例》第二十四条列举的 内容外, 只要是真实记载客观事实 的,用人单位也可以写入离职证明。 但是,如果用人单位记载入离职证明 中的内容不符合事实, 劳动者可以要 求用人单位重新开具离职证明。

如果劳动者认为用人单位开具的 离职证明内容不实导致损害的, 还可 以主张赔偿损失。

需要说明的是,对于离职证明所 载内容不实的情况下劳动者提起名誉 侵权诉讼能否得到支持的,实践中还 是有一定争议的。

有的法院认为用人单位开具的离 职证明内容不符合事实会降低劳动者 的社会评价、对劳动者就业和求职产 生负面影响, 故构成对劳动者名誉权 的侵犯,并判决用人单位承担相应民 事责任的,例如最高法院公报 2006 年第12期所刊载的徐某与上海宝冶 公司之侵犯名誉权纠纷案。

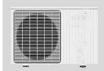
但是,也有法院对此有不同看 南京市中级人民法院在陈某与南 京大全公司之名誉权纠纷判决中就认 为,大全公司向陈某发出离职证明是 采取邮寄方式送达的,并没有向不特 定的第三人或社会公众散布,并且陈 某也未举证证明向第三方出示用于寻 找新工作,故陈某主张其应聘必然 导致对其社会评价降低的后果,仅 是对可能导致后果的推断, 并非现 实的实质性损害, 因此对其主张离 职证明侵犯其名誉权的上诉理由不 减 资 公 告

务所蔡偲茜律师, 遗失律师执 13101201411193943, 声明作

上海晶夏新能源科技有限 公司, 统一社会信用代码: 91310230MA1JX4EA8C, 经股 东会决议, 注册资本由原人民 币8000万元现减至100万元,特

工海**、**源康医打爺槭有限公司 世上海谦增企业管理有限公司遗 上海谦增企业管理有限公司遗 失营业执照副本、声明作废 : 公 星 复 仪 , 严 吻 TE 及。 上海蓝点建筑装饰设计有限公司遗 意业执照正、副本,证照编号:0500 上海斯亿纤维织造有限公司遗 失营业执照副本,证照编号·2000 上海灏润实业有限公司遗址照别水 统一社会信用化 业执照正副本, 44—14 公信用 财务 守旧 101147702174411 公章 全 放 声明 6 为 守用 废 5 大 章、发 章 章 放 声明 度 5 大 章、发 章 章 放 声明 度 5 大 章、发 章 章 放 声明 度 5 大 章 长 章 成 声明 度 5 大 章 长 章 时 度 5 大 章 长 章 时 度 5 大 章 长 章 时 度 5 大 章 长 章 时 度 5 大 章 长 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 章 5 大 章 1 大 了Y23101150206981, 声明作废 上海市嘉定区真新街道情道餐 饮店遗失食品经营计可证正剧本, 负责人:除伟杰,许可证编号: JY23101140153603, 声明作营部 上海市崇明县仁明肉品经营部 遗失营业执照正副本,注册号: 319-230200038057, 声明作废。 增卡通项目管理(上海)有限公司遗 失营业执照正副本证照编号:010000 00201410100077, (78):公章,声明作废 上海佳量模具有限公司第一分 公司遗失营业执照。 3102302102456300001 声阻化床 上海市松江区永丰街道骆垚服 装店遗失营业执照剧本 证明在服 编号: [Y131071155149667] 声明作废址热雨普陀区小标百货商店遗失营业热照证副水,注册号: 31010760034亿905; 含品流通许可证正副水,许可证编号: SP3101071150015684, 声明作废上海市嘉定区马陆镇桂英副食品经营地等或失营业状据证副本,信用代码: 92310114MA114RBK7F; 会品经营许可证正副本,编号[Y13101140056783, 声明作废

陆宽 | 遗失注销减资登报 传媒 | 021-59741361 13764257378(微信同号)



◆空调定期清洗过滤网