

离职证明引发的法律问题

□上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳



资料图片

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，但实践中因用人单位未及时出具离职证明、离职证明形式或内容等原因，却也引发了不少劳动争议案件。

下面我们就离职证明涉及的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》第五十条规定：“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手续。”

《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，已经作出了明确的规定。

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，并且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呢？

《劳动合同法》第八十九条规定：“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，应当承担赔偿责任。”

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）行政处罚层面

《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；对有第（一）项、第（二）项或者第（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、投诉人的。

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，则面临罚款的行政处罚。

（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，应当承担赔偿责任。

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，且无法入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。

四川省成都市锦江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过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，且劳动者无过错。

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失。

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，但劳动者有过错。

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减少。

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（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维护”。

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法性

《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明。”

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护。

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救济

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，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的民事责任，例如最高人民法院公报 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法，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，仅是可能对导致后果的推断，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予采纳。