

□ 上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳

解除或终止劳动合同的证明，通常被称为“离职证明”。虽然是劳动者从用人单位离职的最后一道流程，但实践中因用人单位不按时出具离职证明、证明形式内容存在争议等原因，引发了不少劳动纠纷。

出具离职证明的时限

《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作出了明确规定。

但是，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，而用人单位往往有一定的理由，比如劳动者造成用人单位重大损失却不配合处理还自行辞职，又比如劳动者在严重违反规章制度的情况下为逃避用人单位的调查和被解除劳动合同故自行辞职等。

尽管用人单位有这样或者那样的理由，但劳动者享有的辞职权决定了用人单位在劳动者单方解除劳动合同后必须在法定期限内向其出具离职证明、办理离职手续。

那么，如果用人单位超过法定时限拒不向劳动者出具离职证明，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。

在行政处罚层面，《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，可能面临罚款的行政处罚。

在民事赔偿层面，《劳动合同法》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，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

上述规定中，劳动者的“损失”究竟指哪些呢？实践中又该如何认定？结合实已有的生效判决，我们认为“损失”主要有以下三种情况：

第一种，劳动者可以举证证明“损失”的具体数额。比如劳动者已经取得新用人单位的录取通知，但因为之前的单位不开具离职证明，导致无法入职新单位。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。

第二种，劳动者有损失但无法举证证明具体数额，且劳动者无过错。

这种情况下，有的地方会以失业救济金标准认定损失，有的则按上年度在岗职工平均工资标准计算劳动者损失，也有判例中认为未能为劳动者办理离职证明的公司的工资标准是劳动者工资能力和工作业绩的真实反映，劳动者的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，但劳动者自身存在过错。这种情况是在第一种情况的基础上，结合劳动者的过错



离职证明出具的时限与内容



资料图片

程度，例如用人单位穷尽了可知手段送达离职证明给劳动者，但劳动者怠于领取导致扩大损失，此时对劳动者主张的赔偿金额应酌情予以减少。

实践中也存在劳动者无法证明损失的存在，因此索赔未获法院支持的案例。

离职证明的形式和内容

用人单位开具离职证明需符合的形式要求，各地规定有所不同。

上海开具“退工单”的依据是《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），应在七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。

在内容方面，上海的退工单表现为由用人单位在“解除”“终止”等选项打钩并填写日期，并未给用人单位主观描述员工表现和解除事由留有空间。

但是有不少地方的离职证明是可以由用人单位自行填写内容的，这也引出了用人单位向劳动者出具离职证明的内容是否应受限制的争议。

《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，除了该条中“应当写明”所列举的内容，其他内容可以被写入离职证明吗？对此，司法实践中有不同的意见。

我们认为，《劳动合同法实施条例》第二十四条规定中“应当写明”的内容是离职证明的必备内容，但法律并未禁止用人单位在离职证明中记载其他事项。而离职证明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、解除或终止劳动合同的日期、工作岗位、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内容，只要是如实记载客观事实的，应当允许。

但是，如果用人单位在离职证明中记载的内容不符合事实，劳动者有权要求用人单位重新开具。

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，劳动者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，实践中有一定争议。

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，所以构成对劳动者名誉权的侵犯，判决用人单位承担相应民事责任。也有法院对此有不同的看法，认为离职证明采取邮寄方式送达，没有向不特定第三人或社会公众散布，劳动者主张的损害后果仅是可能对导致后果的推断，并非现实的实质性损害，因此对劳动者主张离职证明侵犯其名誉权不予支持。

综上，用人单位必须在劳动合同解除或终止后十五天内出具离职证明，否则可能面临行政和民事责任。离职证明应包括劳动合同期限、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，对于上述内容之外的事项能否写进离职证明，实践中存在争议。我们认为，只要是如实记载客观事实的，应当允许。