

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏 于如清扬

劳动者在离职时，用人单位需要开具离职证明，用于证明劳动者的工作经历，这也是劳动者后续求职过程中的重要文件。然而，离职证明也不能想写啥就写啥，如果其中包含负面乃至不实信息，可能会对劳动者的就业机会造成不利影响，也会给开具离职证明的用人单位带来法律风险。

必备内容

《劳动合同法》第五十条第一款规定：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。

这一“解除或者终止劳动合同的证明”，通常被称为“离职证明”。

对于离职证明的具体内容，《劳动合同法实施条例》第二十四条有明确规定：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。

《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第十五条则规定：用人单位出具的终止、解除劳动合同证明书应写明劳动合同期限、终止或解除的日期、所担任的工作。如果劳动者要求，用人单位可在证明中客观地说明解除劳动合同的原因。

从上述法律规定可知，离职证明必备内容的主要有四项：

一是劳动合同期限，二是解除或者终止劳动合同的日期，三是工作岗位，四是在本单位的工作年限。

此外，还有一项可选内容：解除劳动合同的原因。

需要注意的是，用人单位可以在离职证明中注明解除劳动合同的原因的前提是“劳动者要求”，并且应当“客观地说明”。

能否记载负面信息

有观点认为，从《劳动合同法实施条例》第二十四条可知，用人单位出具解除或终止劳动合同证明仅限于载明劳动合同期限、解除或终止劳动合同日期、工作岗位、在本单位的工作年限，并未包括解除劳动合同的原因或涉及劳动者能力、品行等情况的描述。

因此，除上述四项必备内容之外，除非劳动者同意，用人单位不得在离职证明上添加其他内容，尤其是不得添加对劳动者不利的负面信息，否则，劳动者有权要求用人单位重新开具离职证明。

持此观点的有(2022)京0116民初5870号民事判决书，该案例中，用人单位向劳动者开具的离职证明内容为“兹证明冀某……于2007年8月至2021年9月17日期间任职安全员岗位，期间实际未出勤工作，现与公司存在多重劳动争议案件。于2021年9月17日与公司解除/终止劳动关系。”

法院认为，该证明对《劳动合同法实施条例》第二十四条规定以外的其他内容作出了评价，于法无据，应予纠正。因此，冀某要求某某公司重新出具离职证明的诉讼请求，法院予以支持。

也有观点认为，《劳动合同法实施条例》第二十四条规定离职证明中应当记载的事项，属管理性强制规定，而非效力性强制规定。并且，该条规定亦未排除用人单位将其他事项记载于离职证明之上的权利，离职证明不因内容超过前述规定应当记载的事项而自始无效，劳动者要求重新开具的，不予支持。

持此观点的有(2022)粤01民终6286号民事判决书，该案例中，用人单位向劳动者出具离职证明，

内容有：“陈某某在本公司行政部担任前台岗，现因个人严重违反公司规章制度原因已于2020年7月31日与本公司解除劳动关系”。

陈某某向法院起诉要求用人单位重新出具离职证明，法院认为，法律并未禁止将解除劳动合同的原因记载在解除劳动合同的证明上。现另案生效判决已经认定了陈某某因旷工导致严重违反劳动纪律，某某公司以此解除劳动关系属于合法解除。因此，某某公司将该解除劳动合同的原因记载于解除劳动合同证明与事实相符，陈某某要求公司另行出具解除劳动合同证明的依据不足，法院不予支持。

笔者赞同前述第一种观点，理



离职证明不是想写啥就写啥

入离职证明。否则，劳动者可以拒绝接受并有权要求用人单位重新开具。

负面记载能否索赔

《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。

司法实践中，劳动者的索赔请求能否获得支持，分以下两种情形：如果离职证明记载的负面信息是真实的，且是劳动者在工作中的真实表现，法院通常会驳回劳动者的索赔。

如果离职证明记载的负面信息是不实或者夸大的，可能会侵犯劳动者的名誉权，法院通常会酌情支持劳动者的索赔请求。

但是，对于此类赔偿，劳动者需要提供证据证明因公司延误出具离职证明导致其无法入职新单位造成的损失。当劳动者无法证明时，法院可以结合劳动者薪资水平、工作性质、公司未及时出具解除劳动合同的过错及后果予以酌定损失金额。

比如，在北京市房山区人民法院(2022)京0111民初11083号劳动争议案件中，公司出具离职证明，载明“李某某……因严重违反公司规章制度，公司于2021年8月18日单方与其解除劳动合同。”李某某经过仲裁和诉讼，生效判决确认公司解除理由不成立，系违法解除。李某某提出诉讼请求：依法判决被告依照法律规定为原告办理离职证明，并赔偿给原告造成的经济损失360000元。

法院审理后，支持了李某某要求公司重新办理离职证明的诉请。

而对于经济损失，法院认为，李某某向法院提交的证据尚不足以证明其主张的就业机会丧失及失业与公司未向其出具无负面评价的离职证明之间存在直接的因果关系。但鉴于公司开具的载有李某某严重违反公司规章制度的离职证明本就缺乏事实依据，且客观上会对李某某再就业产生一定影响。法院综合考虑公司的过错程度、损失扩大的原因及李某某所主张的经济损失的计算标准等因素，结合该案具体案情，酌定公司给予李某某30000元的赔偿。

律师建议

首先，我们建议用人单位严格遵守《劳动合同法实施条例》第二十四条的规定，开具的离职证明中所载信息仅限于法律规定的四项必备内容。

其次，只有在劳动者明确提出要求时，用人单位才可以在离职证明中注明解除劳动合同的原因，且需要客观地说明解除劳动合同的原因，不得有不实、夸大等情形，避免加入主观评价或未经证实的负面信息，以免侵犯劳动者的就业权和名誉权。

再次，用人单位应及时出具离职证明，并应在劳动合同解除或终止后十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续，避免因延迟出具或延迟转移而被判赔偿劳动者损失。

最后，用人单位如果已经出具不符合法律规定的离职证明且劳动者已要求用人单位重新出具的情况下，用人单位应当及时改正，以免双方争议升级，徒增诉累。



资料图片