

核心
阅读

离职证明不仅关系到劳动者的工龄计算、失业金的领取等,更关系到劳动者的再就业权益。给劳动者出具离职证明是用人单位的法定义务,然而实践中,一些用人单位滥用管理者的优势地位,拒绝、拖延、不按法律要求出具离职证明,甚至借机发泄对劳动者的不满,人为给劳动者再就业设置障碍。劳动者遇到这种情况时该怎么办呢?

面对拒开或乱开离职证明 劳动者怎么办?



律师信箱

隐瞒疾病传染同事 单位能否要求赔偿损失?

编辑同志:

刘某被确诊患有某种严重传染性疾病后,基于担心请病假会被公司扣工资、奖金,因而既没有向公司报告也没有告诉同事,隐瞒疾病继续上班,由此导致多名同事被传染。公司为被传染的员工支付了全部医疗费用。

请问:公司能否以与刘某的劳动合同中已经约定“因刘某个人原因导致公司损失必须赔偿”为由,向刘某索要赔偿?

读者 侯琴

侯琴读者:

公司有权向刘某索要赔偿。

一方面,刘某必须承担侵权责任。《民法典》第1065条、第1079条分别规定:“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任。”“侵害他人造成人身损害的,应当赔偿医疗费、护理费、交通费、营养费、住院伙食补助费等为治疗和康复支出的合理费用,以及因误工减少的收入。造成残疾的,还应当赔偿辅助器具费和残疾赔偿金;造成死亡的,还应当赔偿丧葬费和死亡赔偿金。”其中的过错是指明知自己的行为会导致损害结果,却希望或者放任该结果的发生,或者对损害结果的发生应当预见因疏忽大意没有预见、已经预见但轻信可以避免。

与之对应,刘某明知自己患有某种极易传染的疾病,却没有告诉公司、同事,虽然并不希望同事被传染,却听之任之,即由于存在过错而必须赔偿相应费用。

另一方面,公司有权向刘某追偿。姑且不论公司在刘某传染员工后,已出资为员工治疗,没有义务为刘某“代人受过”的公司因而取得了向刘某的追偿权,仅从劳动合同角度上看,刘某同样难辞其咎。因为《工资支付暂行规定》第16条规定:“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。”

刘某隐瞒疾病、传染同事属于其“本人原因”,客观上也给公司造成了经济损失。

律师 廖春梅

1

终止劳动合同通知书不能代替离职证明

案例

2022年8月31日,徐某与公司签订的劳动合同期限届满。公司不同意续订劳动合同,并向徐某送达了终止劳动合同通知书。该通知书载明了双方签订的劳动合同的期限、终止日期、工作岗位、工作年限等内容。在办理离职手续时,徐某要求公司给他出具离职证明。公司认为,终止劳动合同通知书已经写明其在职、离职情况,可以代替离职证明,没必要另行开具离职证明。那么,公司的这种说法对吗?

说法

《劳动合同法》第50条第1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。”可见,用人单位在解除或者终止劳动合同时,应当向劳动者出具离职证明,这是用人单位的法定义务。其实,离职证明与解除或终止劳动合同通知书是有诸多区别的,其中主要区别之一是作用不同,离职证明是证明原用人单位与劳动者已经不存在劳

动关系的材料,是劳动者再就业时必须提供的,否则,新用人单位就不会予以录用;而解除或终止劳动合同通知书是用人单位发给劳动者的,由劳动者个人保留。所以解除或者终止劳动合同通知书替代不了离职证明。《劳动合同法》第89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……”本案中,鉴于该公司拒绝为徐某出具离职证明,徐某可以向劳动监察机构投诉,也可以通过申请劳动仲裁或起诉来解决。

2

离职证明不能出现对劳动者的负面评价

案例

小吴因对公司给予的工资待遇不满,与公司解除了劳动合同。公司在给小吴出具的离职证明中写道:“……工作能力一般,态度不端正,缺乏应有的诚信和职业道德”等。

小吴认为,公司的这种不实评价会给他今后再就业造成不利的影,遂要求公司重新出具离职证明。那么,用人单位可以在离职证明中对劳动者作负面评价吗?

说法

由于离职证明的作用仅在于证明双方劳动关系终结,而非证明劳动关系因何种原因而终结,所以《劳动合同法实施条例》第24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。”据此,对于劳动者的其他方面信息包括劳动者工作能力、个人品行、离职原因等,都不用写也不能写。实践中,有些用人单位在离职

证明时往往会夹带一些私货,甚至带有明显对劳动者不利的信息或评价,诸如工作能力不足、工作态度不端正、严重违纪、多次考核结果不达标等,这实际上侵犯了劳动者平等就业和自主择业权,无疑是在给劳动者的再就业制造障碍。

本案中,公司在出具的离职证明中对小吴的表现作出了不必要的评价,明显对其再就业不利,对此,小吴可以投诉、申请劳动仲裁或者起诉,由有关部门责令或者判令该公司为小吴重新出具离职证明。

3

不出具离职证明影响劳动者再就业,须赔偿

案例

小蒋在甲公司工作期间,就一直在寻找更合适的东家,在拿到乙公司的《录用通知书》后,就向甲公司提交了辞职书。在办理完工作交接手续后,小蒋急着拿离职证明到乙公司报到,可甲公司让他等几天来取,谁知这是托词。小蒋从离职到现在已经3个月了,都没有拿到离职证明,这不仅导致他无法入职洽谈好的乙公司,而且也没有其他单位敢录用他。那么,小蒋能否要求甲公司赔偿其工资损失呢?

说法

《劳动合同法》第91条规定:“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。”用人单位在招用新员工时,为了避免引火烧身,通常都要求其提供离职证明,否则,不予办理入职手续。如果用人单位在劳动关系终止后迟迟不出具离职证明,无疑会损害劳动者再就业等权益,使劳动者遭受经济损失。

《劳动合同法》第89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。”此规定具有惩戒用人单位恶意行为和保护劳动者合法权益的双重目的。本案中,甲公司故意拖延出具解除劳动合同的证明,导致小蒋丧失了入职新单位的机会,新工作“泡汤”,失去了其间的工资收入,小蒋无疑可以要求甲公司承担损害赔偿赔偿责任。至于赔偿数额,一般以小蒋从甲公司离职前12月平均工资为标准,并根据甲公司拖延出具离职证明的持续时间酌定计算期间。

潘家永