

员工因无离职证明被新单位拒绝入职

公司未及时出具离职证明赔偿1.8万

□本报记者 李一然

依据《劳动合同法》第50条第1款和第89条之规定，在劳动者与用人单位解除或终止劳动合同时，为劳动者出具解除或终止劳动合同书面证明是用人单位的法定义务，同时用人单位还须在出具证明后十五日内，为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

前不久，北京市第三中级人民法院审理了一起劳动争议案件，被告北京一家机电设备公司，因未在法定时间内向已离职的李先生出具离职证明，导致李先生无法入职另一家公司，最终被判决赔偿李先生经济损失1.8万元。

开除员工却不出具离职证明 公司被索赔经济损失18万元

家住北京的李先生现年40多岁。2007年11月，李先生入职某机电设备公司。2014年8月，该公司下发《任免通知书》，将李先生予以开除，单方解除了双方劳动关系，但没向李先生出具离职证明。自2014年8月起，李先生没有再为该公司提供劳动。

2015年1月，李先生找到了新工作。北京瑞庆诚华咨询有限公司（以下简称瑞庆公司）向李先生发来盖有单位公章的录用通知书，内容为拟录用李先生为副总经理，月工资为5万元，请李先生于2015年1月15日前回复，并最迟在2015年7月15日前携带已签字确认的录用通知书到公司报到并签署正式的劳动合同，报到当天务必提供离职证明、毕业证和学位证、居民身份证、社保卡等。

由于迟迟拿不到离职证明，无法入职瑞庆公司。2015年6月，李先生向劳动监察投诉，要求机电设备公司为其开具离职证明。在劳动监察的监督下，2015年8月，李先生取走机电设备公司为其出具的离职证明，但已经超过了去瑞庆公司报到的最后期限，李先生未能入职瑞庆公司。

李先生曾两次以不同事由，分别在海淀区和朝阳区申请劳动仲裁。一次要求机电设备公司支付其2014年9月至12月间的工资等，仲裁委裁定不予受理。另一次申请劳动仲裁裁决机电设备公

司解除劳动关系无效，仲裁委裁决公司行为违法，双方应恢复劳动关系。

因没有离职证明而未能进入瑞庆公司工作，2015年夏，李先生起诉至一审法院，要求机电设备公司支付其被拖欠的工资10万元；赔偿2015年1月至6月的经济损失18万元。

一审法院审理中，李先生称其曾于2015年初打电话要求机电设备公司出具离职证明，但就其所述并未向法院举证。同时，机电设备公司代理人称，双方劳动关系解除后，单位已为李先生出具了劳动关系解除的证明，是因为李先生未来单位领取，才导致其未能入职瑞庆公司。而且双方劳动关系解除后，李先生没有再为机电设备公司提供劳动，不同意李先生的诉讼请求。

一审法院审理后查明，2007年11月，李先生入职机电设备公司。2014年8月，双方的劳动关系解除。此后李先生没有再为机电设备公司提供劳动。2015年8月，李先生取走了公司为其出具的离职证明。

一审法院审理后认为，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。而在庭审中，因李先生没有就其两项诉讼请求提交相关证据，法院依法驳回了李先生的全部诉讼请求。

员工称开具证明是公司义务 公司说不开证明的损失法院不应管

一审败诉后，李先生不服，上诉至北京市第三中级人民法院。

在二审开庭时，李先生请求撤销一审法院判决并支持其请求。

李先生认为，机电设备公司曾无故将他除名，后经劳动争议仲裁委裁决公司此举违法，因此公司应承担相应的赔偿责任。此外，法律规定，为离职人员开具离职证明是用人单位的法定义务，但机电设备公司将他除名后，在他多次催促下，迟迟不开具离职证明，存在过错。

由于拿不到离职证明，导致其无法到新单位重新就业，李先生认为机电设备公司应赔偿由此造成的经济损失。

李先生说，尽管在劳动人事监察督促下，机电设备公司为他开具了离职证明，但此时距他离开公司已经一年时间，公司这种做法已经违反劳动法律的规定，构成严重违法。

在庭审中，李先生还指控机电设备公司在一审中伪造证据，修改《离职证明》开出时间，谎称是李先生自己迟迟不来单位领取《离职证明》，才导致其未能到新单位瑞庆公司工作。

对于李先生的诉讼请求，机电设备公司称一审法院事实认定清楚，适用法律正确，希望二审法院驳回李先生的全部上诉请求，维持原判。同时认为判决中涉及的未出具离职证明造成的损失诉讼请求不属于法院受案范围。

未在法定期间出具离职证明 单位应赔偿由此造成的损失

二审第一次开庭后，经李先生申请，法官为查明事实真相，前往海淀区人力资源和社会保障局劳动监察科调查取证。证实2015年6月18日，李先生曾就单位未开具离职证明一事，向劳动监察科举报。此外，法官还前往瑞庆公司调查，证实瑞庆公司向李先生发出录用通知后，曾催促过李先生提交离职证明。

在二审中，李先生向法院提交了新证据。其中，视频光盘一份，证明机电设备公司暴力干扰其工作，迫使其无法正常履职。《公司门禁卡收回证明》复印件和《资料交接清单》复印件各一份，

以证明《任免通知书》对李先生解除劳动关系起了法律效力。

机电设备公司对于上述证据真实性认可，但其证明目的不可。

三中院审理认为，本案中，双方对于李先生未能及时领取离职证明原因各执一词，但均未举证证明。而依据《劳动合同法》规定，出具解除或终止劳动合同书面证明义务人应为用人单位，且应当在解除或者终止劳动合同时出具该证明，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。庭审中，因机电设备公司未举证证明其曾与李先生联系或直接送达过离职证明，且未举证证明其在十五日内为李先生办理档案和社会保险关系转移手续，故机电设备公司应对李先生因此造成的经济损失承担赔偿责任。

就机电设备公司应承担的赔偿责任而言，法院认为，李先生对机电设备公司过错与其无法就业有直接的因果关系，以及因此所造成经济损失的具体数额负有举证责任，依据本案查明的事实，机电设备公司未向李先生出具离职证明导致李先生无法入职瑞庆公司，故李先生上诉要求机电设备公司赔偿其经济损失，理由正当，法院予以支持。

对于李先生要求机电设备公司赔偿经济损失18万元的诉讼请求，法院认为，依据瑞庆公司的录用通知书，李先生于2015年1月已明知瑞庆公司要求提供离职证明，但其于2015年6月才着手通过仲裁和劳动监察途径要求机电设备公司开具离职证明，时隔过长，李先生主张经济损失金额明显过高，法院酌情予以认定。

另外在一审和二审中，法庭都查明自2014年8月起，李先生未再到机电设备公司工作，故李先生要求机电设备公司支付其2014年9月至2014年12月间的工资10万元的诉求请求，法院不予支持。

综上，北京市三中院终审判决撤销一审法院判决，机电设备公司赔偿李先生1.8万元，驳回李先生的其他诉讼请求。

公司享有名誉权 “老赖”称呼莫乱用

编辑同志：

因公司拖欠我们11万余元工资，且经多次催讨一直未付，我们无奈之下，于两个月前，制作了一条“无良公司 还我薪水 老赖公司 人人提防”的横幅，连续三天拉在公司大门口，以期维权。此举不仅引来了众人围观，且人群纷纷指责、讽刺、挖苦、嘲笑公司，甚至四个正准备与公司签订购销合同的单位也拂袖而去。可事后公司竟然“恶人先告状”，以我们侵犯其名誉权为由，要求我们承担消除影响、赔偿损失等民事责任。而法院也于近日判决支持了公司的诉讼请求。

请问：公司是法人单位且欠薪属实，我们只是想通过相应方式索要属于自己的工资，怎么会构成侵权？

读者：郑如萍等7人

郑如萍：

法院的判决并无不当，你们的确实侵犯了公司的名誉权。

一方面，法人单位同样享有名誉权。《民法通则》第一百零一条和第一百二十条分别规定：“公民、法人享有名誉权，公民的人格尊严受法律保护，禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民、法人的名誉。”“公民的姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权受到侵害的，有权要求停止侵害，恢复名誉，消除影响，赔礼道歉，并可以要求赔偿损失。法人的名称权、名誉权、荣誉权受到侵害的，适用前款规定。”即鉴于名誉是一个公民、一个法人的品德、才干、信誉等在社会中所获得的社会评价，决定了无论是公民还是法人，都依法享有维护自己名誉免受不正当贬低、排除他人侵害的权利。与之对应，你们不能因为公司是法人单位而否定其名誉权，并置其名誉损害于不顾，如果你们造成了公司的名誉损害，照样必须承担对应的民事责任。

另一方面，你们具备侵害公司名誉权的构成要件。《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解答》第七条规定：“是否构成侵害名誉权的责任，应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人行为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错来认定。”而你们的行为恰恰与之吻合：一是公司已经受到他人指责、讽刺、挖苦、嘲笑公司，且四个准备与公司签订购销合同的单位也已离去，即损失客观存在；二是虽然公司欠薪属实且系违法，但你们也必须通过正当、合法的途径来维权，你们“以毒攻毒”式的讨薪同样为法律所禁止；三是公司的名誉受损及其遭受的直接经济损失，与你们的行为之间有着内在的、本质的必然联系，即法律意义上的因果关系；四是你们在打横幅时，明知会给公司的名誉造成损害，却为了自己的目的，放任损害结果的发生，明显具有主观上过错。

(廖春梅)

员工非因工负伤 医疗期谁说了算

□本报记者 刘欣欣

最近，在丰台区花乡一林木公司上班的小刘遇到一件烦心事。2016年3月的一个周末，从西单购物回来的他在小区门口被一辆电动车撞倒，其脑袋正好磕在旁边的台阶上。路过的邻居见此情形，急忙把小刘送到了医院。检查结果为脑震荡，医生建议最好住院治疗3个月以上。

小刘向单位说明情况后，要求请假3个月。但因公司业务繁忙，领导没有批准，只给他2个月的假期。

2016年5月底，公司开始多次打电话通知小刘上班，小刘每次都告诉领导，自己的伤还未痊愈，

希望等到6月份再去。6月末，在小刘准备回去上班的前两天，却收到了公司与其解除劳动合同的通知。理由是小刘不服从公司规章制度，在医疗期满后拒不回公司上班，因其擅自离职并旷工1个月的行为严重违反了公司的劳动纪律，因此决定解除其劳动合同，同时不支付任何经济补偿金。

小刘认为公司因自己休病假就解除劳动合同的行为实在过分，但又不知如何是好，就来到花乡司法所寻求法律帮助。

工作人员了解到，小刘2014年9月15日开始到公司上班，双方签订了为期5年的劳动合同，到

2016年3月入院治疗，小刘总共工作了1年零6个月。工作人员告诉小刘，根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条的规定：“医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。”同时，该法规第三条还规定了医疗期的具体计算方法，即“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：(一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个

月。(二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。”

根据上述规定，小刘的工作时间为1年零6个月，理应享受3个月的医疗期，并且，诊断医嘱也要求小刘至少休息3个月。因此，公司不予批准和改变医疗期长度的行为是没有法律依据的。同时，公司在小刘的医疗期内解除劳动合同，属违法行为，故该解除劳动合同的决定无效。