

刻意设置离职障碍 影响员工再次就业

# 公司因不出具离职证明被判赔65万

□本报记者 赵新政

根据《劳动合同法》第37条规定，劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，即可解除劳动合同。这是法律赋予劳动者的单方解除权，目的是保护劳动者的人身自由和择业自由。对此，任何人、任何单位附加任何限制性条件都是违法的。

然而，萧莉莎(化名)按照上述法律规定申请离职时，其所在公司竟然以她未按规定办理工作交接、她本人还要进行离任审计等为由，拒不为她出具离职证明，进而导致她无法到新单位任职。

近日，法院依据查明的事实，认定公司的行为构成违法，并判决公司在10日内为萧莉莎出具解除劳动合同证明并办理档案和社会保险转移手续，同时向萧莉莎支付各项经济损失65万余元。

## 员工辞职获得批准 却未拿到离职证明

“我于2013年3月到公司工作，两年后成为总经理。2016年3月1日，与公司续签期限自即日起至2021年2月28日止的劳动合同。”萧莉莎说，按照合同约定，她提前30日以书面形式通知公司即可解除劳动合同。合同解除后，她应按公司要求的合理期限及时履行工作交接义务。如果她未按要求履行交接义务而导致公司损失应予赔偿。

“这份劳动合同的附件3是双方签订的补充协议。协议约定，我对自己获得或了解的商业秘密应承担保密义务。劳动关系解除后，脱密期为半年。期间，公司将按照每月2000元应发工资标准和脱密期限按月向我支付经济补偿金，并按月缴纳五险一金。”萧莉莎说，这些经济补偿将在她离岗之后按月支付。

2019年2月10日，一家科技企业向萧莉莎发出《入职通知书》。该通知载明：萧莉莎已被企业正式录用，邀请其于2017年3月22日入职报到。其职位是专职董事，合同期限3年，薪酬构成工资+奖金，税前工资为8万元/月，每年支付13个月工资，奖金按企业年度经营情况和企业相关规定和文件执行。对于入职手续，该通知明确要求：被录取员工报到时，需携带本人与原单位解除或终止劳动合同的证明等个人资料。否则，将不予录用。本通知将作为企业与员工个人签订劳动合同的附件之一。

同年2月15日，萧莉莎以个人原因向公司提交《离职申请审批表》。公司人力资源部负责人在该审批表上签字同意。2月27日，公司发布通知，免去萧莉莎的职务。3月21日，萧莉莎将其保管的保险柜备用密码钥匙、档案柜备用密码钥匙等物品进行了交接。

“本以为事情会这样顺利进行下去。岂料，公司态度突然发生变化，拒绝为我出具离职证明。”萧莉莎说。

## 公司否认批准离职 拒绝赔偿员工损失

“一开始，我不知道公司为什么改变态度。后来的事情证明，公司是有意刁难我。”萧莉莎说，在她认为自己已经离职并做了相应准备的情况下，公司依据她的考勤记录说，尽管她在2019年3月份的考勤记录不连续、4月21日只有一天考勤记录，但这仍然能够证明她并没有离职。为此，公司还向她发放了相应月份的工资。

“我正式离职时间是2019年3月31日，公司当然应该向我支付3月份的工资。而4月份发的钱是我报销的营销费用，不是工资。”萧莉莎说，公司之所以不让她离职，是想追究她所谓的失职失责造成不良贷款等问题。为此，公司2019年6月1日还特意下发一份调动通知，将她调到另外一个部门工作。

而这个时候，正是萧莉莎到另外一家企业办理入职手续的关键时刻。根据她反映的情况，该企业于2019年6月5日向萧莉莎发出延期入职回复。该回复的内容是：已收到萧莉莎延迟入职申请，根据企业项目进程安排，其专职董事职位可保留至2019年7月31日。届时，若萧莉莎仍无法办理入职手续并与企业签订劳动合同将取消录用，请尽快落实入职条件。

“公司想让我承担所谓的工作失职责任，一定会拖延办理离职手续。除此以外，我的离职还需进行离任审计，这些都需要时间。不过，这些事都是工作程序上的事，该怎么进行、我将来负什么责任，均不会因为我从公司离职而无法落实。可是，公司就

是拖着不办！”萧莉莎说。

因为实在等不及了，萧莉莎只得于2019年7月13日向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其出具解除劳动合同证明书并配合办理人事档案及社保转移等手续，同时赔偿其因不能顺利调动工作带来的损失。可是，公司对她的请求一概予以否认。

## 员工辞职申请即可 不必经过单位批准

仲裁机构受理后于2019年11月作出裁决，公司不服该裁决向法院提起诉讼。

法院庭审时，公司称，即使双方劳动关系已经解除，在萧莉莎未按照公司规定办理完毕工作交接的情况下，公司也有权拒绝出具解除劳动合同的证明。况且，公司是否出具离职证明与其是否成功入职应聘的企业并无必然关系。假设其能够成功入职该企业，其薪酬待遇亦是不确定的。

萧莉莎认为，她应聘的企业是一家准备上市的公司，对方需要她这样的人才，所以，给出了比较高的工资报酬。同样，该企业招聘的是中高级管理人员，其要求入职时必须提交与原单位的劳动关系解除证明，这是应该的。她因公司的行为导致工作机会丢失，公司应当予以赔偿。

法院不认可公司的主张，同时，认定双方之间的劳动关系已经于2019年3月31日依法解除。其理由是：

首先，萧莉莎于2019年2月15日以个人原因向公司申请辞职，并在此后的3月31日离职，符合双方劳动合同约定及法律规定。

根据《劳动合同法》第37条规定，劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同，这是法律赋予劳动者的单方解除权，旨在保护劳动者的人身自由和择业自由，并未附加任何其他限制性条件，并不以用人

单位是否同意为解除的前提条件。同时，其劳动合同也约定，萧莉莎提前30日以书面形式通知公司可以解除本合同，双方解除劳动合同后，其应按公司所需要的合理期限及时履行工作交接义务。

因此，无论公司是否同意，萧莉莎均具有提前30日通知公司解除劳动合同的单方解除权。按照合同约定，其履行工作交接义务可以在劳动合同解除后公司指定的合理期限内进行，工作交接并非公司拒绝出具解除劳动关系证明的理由。

其次，问责调查与离任审计并非阻却萧莉莎劳动关系解除的理由。

公司有权对萧莉莎进行问责调查及离任审计，萧莉莎亦有义务配合公司进行问责调查及离任审计，但问责调查与离任审计均应有合理期限，且萧莉莎是否离职与公司进行问责调查和离任审计并不冲突，公司不能以此为由拒绝为萧莉莎办理离职手续。

《劳动合同法》第89条的规定，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。本案中，萧莉莎收到所应聘企业入职通知即向公司申请离职，该行为不违反法律规定。公司拒绝为萧莉莎出具离职证明，且在延期后仍不出具该证明，直接导致萧莉莎应聘失败。经核算，萧莉莎遭受损失的时间为8个月，按照其应聘企业给出的待遇条件，公司应当向其赔偿64万元。

综合以上情况，法院根据查明的事实判决：1.公司向萧莉莎出具解除劳动合同证明，并办理档案和社会保险转移手续；2.支付经济损失64万元；3.支付脱密期经济补偿金1.1万元。本案判决后双方均未上诉，目前已经发生法律效力。

## 兄弟姐妹间抚养义务如何判定？

编辑同志：

我在20岁时家庭发生变故，父母相继去世。当时，弟弟俞小林才5岁，我挑起了抚养俞小林的重担。我供养弟弟读书一直念到大学毕业，直到弟弟有了工作后，我才结婚成家。

结婚后由于妻子患有疾病不能生育，我们没有自己的子女。现在，妻子已经去世10年了，我这么多年没有再婚，一直独自生活。现在，我已经75岁，由于身体越来越差，丧失了劳动能力和生活来源，就要求俞小林扶助我。

俞小林虽已退休，但除了每月有数目不菲的养老金外，又另外找了一份月收入5000元的工作，经济实力尚可。面对我的请求，俞小林以他在法律上没有抚养兄长的义务为由拒绝了。

请问，弟弟是否负有抚养兄长的义务？

读者：俞大林

俞大林读者：

一般来说，弟妹对年老的兄姐没有抚养义务，只有在特定情况下才产生抚养义务。

《婚姻法》第29条：“有负担能力的兄、姐，对于父母已经死亡或父母无力抚养的未成年的弟、妹，有抚养的义务。由兄、姐抚养长大的有负担能力的弟、妹，对于缺乏劳动能力又缺乏生活来源的兄、姐，有抚养的义务。”

据此，弟妹对兄姐承担抚养义务是有条件的，包括：第一，弟、妹由兄、姐抚养长大；第二，弟、妹有负担能力，即有履行抚养义务的能力；第三，兄、姐缺乏劳动能力又缺乏生活来源。本案中，俞小林是由你抚养长大、供养读书成才的，而且具有一定的经济负担能力，因此，他对丧失了劳动能力和生活来源的你应当从经济上进行供养扶助。

另外，无论是城市还是农村的孤寡老人，都属于社会救助和保障对象。

《老年人权益保护法》第31条规定：“国家对经济困难的老年人给予基本生活、医疗、居住或者其他救助。老年人无劳动能力、无生活来源、无赡养人和扶养人，或者其赡养人和扶养人确无赡养能力或者扶养能力的，由地方各级人民政府依照有关规定给予供养或者救助。”

因此，符合该条规定的老年人，如果是城镇居民，可以提出申请，由当地政府按规定发给生活保障费和给予养老服务补贴，并可以申请入住由“政府购买养老服务”对口接收老人的养老院。如果是农村居民，可以申请享受“五保”供养待遇，由政府予以保吃、保穿、保住、保医、保葬，并可以根据自己意愿入住政府开办的敬老院，享受集中供养待遇。现在，如果俞小林仍然拒绝扶养你，你可以寻求上述社会救助。

潘家永 律师

## 个人承诺不参保 工伤责任仍需单位承担

张某2018年到酒店工作时，其主动找到老板要求不缴纳社保并写下承诺书，承诺因不缴社保带来的后果由她自己负责。因此，酒店未给她缴纳社保，并将单位应缴费用直接以现金形式发给她。

2019年6月张某在上班途中发生交通事故受伤，交警部门认定其负事故次要责任。酒店根据张某曾经的承诺，按照病假事由扣发她的部分工资和绩效奖金。

可是，张某不服并向人社部门申请工伤认定。

此后，在人社部门调解下，酒店认识到了自己的错误，为张某补办了参保手续，主动补齐了张某停工留薪期间的工资和奖金、报销了部分医疗费用。

### 【专家观点】

本案中，张某认为参加社保后需个人缴费会减少收入，从主观上不愿意参保。而酒店错误地

认为个人自愿放弃参保权利，且单位已将社保费发给个人，一切责任应由个人承担。因个人与用人单位所达成的这个所谓“协议”违反法律强制性规定，所以，是自始无效的。

根据《工伤保险条例》第六十二条规定，依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费

用。该酒店未给张某参加工伤保险，张某发生工伤的工伤保险责任，仍应由酒店承担。

相反，如果酒店依法为张某办理了工伤保险，并在出现工伤事故后依法申请工伤认定，那么，张某的医疗费用将由工伤保险基金按有关规定支付。张某如果因工致残的，工伤保险基金还将支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金。

王利平 律师