

以未按约定交接工作为由拒开离职证明 公司影响员工再就业被判赔偿3万元

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第50条、第89条规定，用人单位应当在解除或终止劳动合同时向离职员工出具相应的证明。否则，若给劳动者造成损失应当承担赔偿责任。对于离职证明应当写什么？《劳动合同法实施条例》第24条规定：“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。”

以上规定表明，用人单位向离职员工出具离职证明是其法定义务而非权利。可丁尔达所在公司不这么看，并将这项义务当作权利来行使。该公司认为，其未向不按约定交接工作的丁尔达出具离职证明是合情合理的，其这样做是依照合同法精神自行止损的体现，是必要的。相反，如果满足丁尔达的要求，则是对其不积极就业行为的鼓励，是错误的。

基于这一认识，当一审法院判决公司向丁尔达出具离职证明并支付3万元赔偿金时，公司立即提起上诉。3月17日，二审法院依据查明的事实终审判决驳回公司上诉，维持一审判决。

员工辞职未获批准 自行离岗不再上班

丁尔达所在公司是其原单位投资设立的合资子公司，因此，其在两个单位的工龄得以合并计算。从1998年7月10日入职原单位算起，至2019年11月8日停止

上班，其连续工作年限已达到21年。

“我在原单位和公司的工作岗位是技术开发与管理。我之所以选择离职，是因为个人发展的需要。”丁尔达说，如果贪图安逸，他可以继续在公司工作。由于业务技术过硬、业绩突出，原单位早在2009年12月1日就与他签订了无固定期限劳动合同。

丁尔达说，原单位安排他到公司工作后，公司又于2018年12月1日与他签订了无固定期限劳动合同。该合同第19条约定：公司应当在解除或者终止本合同时，为他出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。第20条约定：他应当按照双方约定办理工作交接。应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

“合同书签订后，我在公司的工作岗位、工作地点，与我在原单位的工作岗位、工作地点完全一致。实际上就是换了公司的名字，其他一切都没改变。”丁尔达说，2019年10月8日，他向公司递交书面辞职报告，主要内容是：“因个人原因，申请辞职，望批准。”公司法定代表人于当日在该辞职报告下方签署意见：“请人力资源部按机关流程办理。”公司的人力资源部经理何某亦于同日在法定代表人签署的意见左下方签署意见：“不同意。”

尽管公司不同意其辞职，丁尔达仍然于2019年11月8日起不再到公司上班。

借口工作交接不当 公司拒开离职证明

丁尔达停止上班后，公司从2020年1月起对其停发工资、停缴社保。同年3月20日，公司将其档案转到户籍地人力资源服务

中心。

当丁尔达要求公司出具离职证明时，公司以其未按约定办理工作交接、其擅自离职行为属违法违约行为为由，拒绝向其开具解除劳动合证明。

而此时，丁尔达已经与办公室的同事张某进行了工作交接。丁尔达提供的其与张某的微信聊天记录显示，二人均在离岗交接清单上签名，文件资料等已移交给张某。公司辩称，张某不是公司员工，丁尔达交接对象是公司员工陈某。况且，丁尔达与张某交接只交接了一半，还有包括福利房在内的一半工作未交接完毕。

丁尔达说，张某与他在同一办公室工作多年，即使他到公司上班，算是公司的员工，二人仍在一起工作。由于公司与原单位本质是一个单位，该争议产生之前，没有人认为张某和他不是同一单位的人。

法院庭审时法官询问：张某接受丁尔达工作交接后，是否把丁尔达的工作交接单交给了陈某？丁尔达与张某办理交接的具体时间是哪一天？交接的具体内容是什么？公司均拒绝回答，且不提供任何关于工作交接问题的证据。

因无证明求职遇挫 员工提出索赔请求

丁尔达说，他向公司递交辞职报告后就开始找工作，不久收到了武汉一家用人单位邮寄的落款日期为2019年10月28日的《录用通知书》，该通知载明：拟录用其为正式员工，并拟与其签订正式劳动合同，同意其出任市场总监职位，固定年薪30万元。

上述通知还要求：丁尔达于2019年11月15日前携带《录用通知书》报到。第一天入职时，需要携带离职证明原件及身份证、医疗蓝本或社保卡、毕业证和学

位证、本人银行一卡通账号等材料。其中，离职证明应由其工作过的最近一家单位人事部门开具，需加盖人事部门章或者是公司公章。

2019年11月14日，武汉的单位又向丁尔达出具了《不予录用的通知》。该通知的主要内容是：“因您2019年11月12日电告我司无法提供原单位离职证明，经过慎重考虑，遗憾的通知您，无法录用您为本公司员工。如您能取得离职证明，还请及时告知我司，若有适合的岗位，我司仍然欢迎您的加入。”

“这么好的机会，让公司给搞砸了！”2020年9月17日，丁尔达向劳动争议仲裁机构提起申请，请求裁决公司为他出具劳动合同原件、开具离职证明并赔偿经济损失27万元。可是，仲裁机构于当日出具不予受理通知书，理由为他的仲裁请求不属于劳动人事争议受案范围。

未尽义务导致损失 公司被判赔偿三万

2020年9月22日，丁尔达向一审法院递交了起诉书。

一审法院审理认为，丁尔达要求公司出具劳动合同原件不属于劳动争议受案范围。劳动合同解除权是一种形成权，依照权利人单方意思表示就可以使已经成立的民事法律关系发生变化。

本案中，丁尔达向公司提交辞职报告后，虽然公司不同意其辞职，但并不影响其预告解除权的行使。因丁尔达自2019年11月8日起不再为公司提供劳动，应认定双方之间的劳动关系于2019年11月7日解除。

《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15日内为劳动者办理档案和社会保险

关系转移手续。该条第2款规定，劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿金的，在办结工作交接时支付。一审法院查明，这两款规定在公司与丁尔达签订的劳动合同中也有约定。

此外，《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，一审法院认为，在解除或者终止劳动合同时出具离职证明是公司的法定和约定义务，未办理工作交接不是公司拒绝向丁尔达出具离职证明的法定或约定的理由，且丁尔达已提交证据证明其与同办公室的张某办理了交接，故丁尔达要求公司出具离职证明的诉讼请求于法有据，应予支持。

《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；给劳动者造成损失的，应当承担赔偿责任。本案中，公司确实存在未依法向丁尔达出具离职证明的情形，进而导致其未能入职新单位，一审法院认为，公司应当赔偿由此给丁尔达造成的损失。

关于损失的数额，因丁尔达未实际入职，一审法院根据其未入职的时间、未开证明的过错、损失的扩大情况等因素，结合其解除劳动合同前12个月的工资标准酌定损失数额。据此，判决公司为丁尔达出具符合要求的解除劳动合同证明，并向其赔偿损失3万元。

公司不服一审判决提起上诉，二审法院认为原审认定事实清楚，适用法律正确，遂判决驳回上诉，维持原判。

就餐时被醉酒顾客撞伤 能要求老板顾客都赔吗？

编辑同志：

我在一家餐馆就餐时，因楼梯狭窄且视线由于转角受阻，被突然冒出的醉酒顾客林某撞倒受伤。林某事后主动向我赔偿了全部的医疗费用、误工工资。

当我以餐馆提供的经营环境无法保证顾客人身安全为由，要求老板另行承担赔偿责任时被其拒绝，其理由是我无权分别从老板和林某处获得双重赔偿。

请问：老板的说法对吗？

读者：邹玉琴

邹玉琴读者：

老板的说法是正确的。

《民法典》第一千一百九十八条规定：“宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场

所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。因第三人的行为造成他人损害的，由第三人承担侵权责任；经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的，承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后，可以向第三人追偿。”

上述规定表明，安全保障义务人承担的是有限的补充赔偿责任。补充赔偿责任是指处于第一顺位的主要责任人无法确定或者缺少承担责任的能力时，由处于第二顺位的次要责任人在能够防止、制止损害的范围内承担赔偿责任。

换句话说，也就是安全保障义务人补充赔偿责任的

产生与承担，应当同时具备以下三个要件，缺一不可：一是存在责任竞合，即安全保障义务人未尽安全保障义务的过错责任与第三人的侵权责任一并存在；二是侵权人无法确定或缺少赔偿能力，如果侵权责任已经消灭，则补充赔偿责任也随之消灭；三是安全保障义务人的补充责任应以其能够防止或制止损害的范围为限。

本案中，你遭遇伤害后，已经从第一顺位的责任人顾客林某处得到全额赔偿，表明本案侵权人已经确定且具有完全赔偿能力，在侵权责任已因林某履行赔偿而终结后，本案纠纷就不再具备第二项所列索赔条件。因此，你无权再向第二顺位的责任人即老板要求赔偿。

颜东岳 法官

客户弄错投诉对象属侵犯员工名誉权吗？

读者高露梅近日向本报反映说，为提高服务质量，加强对客服的监督，其所在公司在营业大厅张贴了投诉电话。对于被投诉员工，公司将根据实际情况给予批评、扣除奖金、解聘等处罚。上个月底，因一名同事服务态度不好，客户李某一怒之下拨打了投诉电话，但所报的工号是她的。她因而受到公司的严厉批评。虽然公司事后查明了真相，但她心里仍不好受。

高露梅想知道：李某的行为是否侵犯她的名誉权？

法律分析

李某并未侵犯高露梅的名誉权。

《民法典》第1024条规定：“民事主体享有名誉权。任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。名誉是对民事主体的品德、声望、才能、信用等的社会评价。”即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。

构成侵害名誉权必须同时具备上述四个构成要件，而本案并不在之列：

一方面，李某没有过错。因高露梅的同事服务态度不好，李某投诉属事出有因，且其目的只是向公司反映情况，并不是为了损害高露梅的名誉，也没有公开向社会散布。

另一方面，高露梅的名誉并没有遭受损害。虽然高露梅被公司批评，心里不好受，但公司毕竟查明了真相，还给了高露梅清白。

再一方面，李某并不存在侮辱或毁谤行为。侮辱是指故意以暴力或其他方式贬低他人人格，毁损他人名誉。诽谤则是指以书面、口头等方式，捏造事实来丑化他人人格。而李某的投诉只是结合自身经历，根据公司要求而为之，即使存在不当之处，其投诉本身也具有正当性，只不过其无意中报错了工号，故不能视为故意捏造事实，贬低、丑化高露梅的人格。

颜东岳 法官