

# 随意辞退员工后以不交接工作为由继续刁难 公司因拒不开具离职证明赔偿9万元

□本报记者 赵新政

对于劳动合同解除时用人单位与劳动者的权利与义务,《劳动合同法》第50条作出了明确规定,即用人单位在解除劳动合同时出具该证明,劳动者按约定办理工作交接,交接完成时支付经济补偿。钱颂耀(化名)被无故辞退时,其所在公司将相关义务的履行捆绑在一起,不仅不分先后次序,而且无中生有地要求他先交接工作,之后再出具离职证明。

因公司不能提供需要交接的工作内容,且要求钱颂耀放弃经济补偿等权利,他拒绝了公司的要求。公司则以此为由,拒绝为他出具离职证明。一转眼3个月零20天过去了,期间有2家单位以他无离职证明放弃了录用。为此,他申请劳动争议仲裁机构裁决公司赔偿其损失。

庭审时公司迟到,仲裁机构经缺席审理裁决支持了钱颂耀的请求。公司不服裁决提起诉讼,一审法院依据查明的事实判决公司赔偿钱颂耀经济损失等9万余元。公司提起上诉后,二审法院于9月3日判决驳回上诉,维持原判。

## 只因没有离职证明 员工求职两次被拒

钱颂耀于2018年6月12日入职。当天,公司与他签订3年期劳动合同。合同约定,其工作岗位是大数据开发经理。2020年6月4日,公司以钱颂耀严重违反劳动合同等约定为由,通知其即日起解除双方之间的劳动关系。

“不论我是否违反合同约定,公司在未提前30天通知且未支付一个月工资的代通知金,其解聘员工的行为就是违法的。”钱颂耀说,舍弃这些不谈,仅公司未在解除劳动合同时向他出具离职证明就应赔偿由此给他带来的损失。

钱颂耀说,2020年6月14日,他被北京某科技公司录用。录用通知载明:本公司决定聘用你出任研发部技术总监一职,入职即签订为期3年的劳动合同,入职时间为2020年7月1日上午9点,核定工资为税前55000元。办理入职手续需要持原单位加盖公章的离职证明等资料。

2020年7月1日,北京某科技有限公司出具《关于不与钱颂耀建立劳动关系的通知》,该通知的内容是:按照录用通知书要求,钱颂耀需提供原单位离职证明入职。但因其个人原因未能在规定时间内提供上述证明,公司决定不再与其建立劳动关系。

“这次求职失败,使我切身体验到了原单位的影响力”钱颂耀说,他回过头请求公司为他出具离职证明时,没人再理睬他,但他的求职行动不能停下来。

“2020年8月8日,我收到北京一家信息公司发来的电子邮件。”钱颂耀说,该邮件载明,其已通过所有面试环节,同意其加盟公司。该邮件的附件为信息公司聘用通知书,通知其入职日

期2020年9月1日,工作部门智慧地铁事业部软件架构师,核定工资税前46200元,试用期工资46200元。入职前准备资料包括最后单位离职证明,或无其他劳动关系声明。

然而,这次求职,钱颂耀又失败了,原因与上次一模一样。

## 仲裁庭审公司迟到 员工诉求获得支持

2020年8月23日,钱颂耀向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决公司向其支付未休年假工资及未开具离职证明造成的经济损失。仲裁机构经审理裁决公司为钱颂耀开具解除劳动合同证明,同时向其支付3个月工资损失135000元、2020年1月1日至6月4日未休年假补偿8275.86元。

公司不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。经询问,双方均认可仲裁裁决中未休年假补偿一项。

公司诉称,仲裁机构庭审本案时,其在开庭当日指派本公司代理人携带相关证据前去参与庭审,但因从北京东四环到西五环外路途遥远,加上塞车等因素略微迟到数分钟,此时应当可以出庭参与庭审,但仲裁员执意不接收公司的证据,也不将钱颂耀的证据交给公司,还不让公司出席庭审。

公司诉称,在原告公司缺席审理,且无法对被告钱颂耀提交的证据进行查阅质证的情况下,无法确保被告的证据的真实性、相关性、证明力等,而仲裁机构仅凭被告的有关证据直接认定相关事实,并裁定原告公司支付被告相关经济损失达十多万元,这是违法的、错误的,应当予以纠正。

公司诉称,其通知钱颂耀解除劳动合同时,已提示他当日到

公司办理解除劳动合同手续,相关手续自然也包括给他开具离职证明等内容,但他拒绝到公司办理相应的手续,公司亦无法向他交付离职证明。此后,双方沟通多次,公司明确表示将办理相应手续,但其至今未曾到过公司,故无法交付离职证明的原因在于钱颂耀。另外,仲裁机构裁决的依据仅仅是一个会议纪要,公司认为仲裁机构的审理存在证据认定、法律适用等错误。

钱颂耀答辩称,2020年9月24日,仲裁裁决后公司已经开具了离职证明,因此,不再要求公司开具离职证明。而公司不开具离职证明给他造成无法再就业的损失,应当按照每月5.5万元计算,赔偿金额为201666.67元。

## 拒开证明属于违法 公司被判赔偿损失

依据当事人陈述及其提供的证据,一审法院经审理认为,依据《劳动合同法》第50条规定,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者的证明。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者的书面证明,给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。因此,公司应于解除劳动合同时向钱颂耀出具解除劳动合同的证明。因公司未出具相关证明,根据钱颂耀提供的证据可以认定,其不能到新单位入职的原因是公司造成的,公司应当依法赔偿其不能入职造成的经济损失。对于公司主张的其无须赔偿因未出具离职证明给钱颂耀造成经济损失的请求,不予支持。

对于经济损失的具体数额,考虑到钱颂耀未实际入职,一审法院按照其未入职的时间、公司未开证明的过错、损失扩大的情

况等因素,参照钱颂耀在解除劳动合同前12个月平均工资酌情确定其损失数额。对钱颂耀主张按照录用通知中的工资标准计算的意见,因没有事实依据,一审法院不予采纳。

双方对仲裁裁决中关于未休年假工资的部分均无异议,一审法院予以确认。

钱颂耀自认公司已开具离职证明,对于公司主张无须再开具离职证明的诉求,一审法院予以支持。

综上,依据《劳动合同法》第50条、第89条之规定,一审法院判决公司无须重复给钱颂耀开具离职证明,但应在本判决书生效后7日内支付钱颂耀经济损失81000元、未休年假补偿9275元,合计90275元。

公司不服一审法院判决,向二审法院上诉称,其未及时出具离职证明系因钱颂耀不配合工作,无法交付离职证明。此外,钱颂耀既未在其他单位录用当天,又未在对方不录用时向公司要求开具离职证明,其应对自行扩大的损失承担责任。况且,其在2020年6月4日至7月1日是待业状况,没有损失。公司还认为,钱颂耀不应享受年假工资。

钱颂耀辩称,因其未签署要其放弃权利的解除劳动合同确认书,公司才拒绝开具离职证明,经多次催要仍未开具。而公司主张系其没有完成交接,故未开具离职证明。然而,公司不能提供证据证明需要交接的事项和内容。

二审法院认为,仲裁裁决作出后双方均未对年假工资提出异议,一审法院对此予以确认符合法律规定。因公司不能证明未开具离职证明的责任在于钱颂耀且其不能入职新单位系由此引起,故应当予以赔偿。据此,判决驳回上诉,维持原判。

## 为防孩子犯罪前科影响上学 可以申请封存相关记录

近日,职工小龙向本报反映,其儿子是一名16岁的未成年人,曾因为故意伤害罪被法院判处缓刑。为更好地完成学业,他决定将儿子改名换姓送到外地一所学校继续读书。他想知道怎样才能避免儿子因“犯罪前科”被记入学籍档案,防止儿子曾经被判刑的消息在外流传?

## 法律分析

小龙可以向法院申请封存犯罪记录。

《刑事诉讼法》第二百七十五条的规定:“犯罪的时候不满十

八周岁,被判处五年有期徒刑以下刑罚的,应当对相关犯罪记录予以封存。犯罪记录被封存的,不得向任何单位和个人提供,但司法机关为办案需要或者有关单位根据国家规定进行查询的除外。依法进行查询的单位,应当对被封存的犯罪记录的情况予以保密。”

该规定表明,因未成年人往往是由于一时冲动误入歧途,导致犯罪,主观恶性较小,且大多数属于初犯、偶犯、激情犯,国家为了让未成年罪犯更好地回归社会,不至于受到任何歧视,增

添重新生活的勇气和信心,真正达到教育和挽救的目的,故确立了犯罪记录封存制度。

上述规定强调的年龄标准是指“犯罪时”,即犯罪记录封存针对的是发生犯罪时不满十八周岁的未成年人,即使被发现犯罪行为或在判决时已满18周岁,也可以对该犯罪记录予以封存;查询的依据只能是“国家规定”,即应严格限定在全国人民代表大会及其常委会制定的法律和决定,国务院制定的行政法规、规定的行政措施、发布的决定和命令,不包括部门规章和地方性法

规。正因为小龙的儿子现年只有16岁,被判处的只是缓刑,且国家发布的所有法律、法规当中,并不允许学校以及他人可以获悉对应的犯罪记录,所以,其可以向法院递交封存犯罪记录申请,法院应当作出犯罪记录封存决定书。其儿子的犯罪记录一旦被封存,非经法院批准,任何人不得查阅刑事犯罪的案件卷宗及相关材料。户籍和档案管理部门在出具证明时,也不得提供其儿子的犯罪情况。

颜东岳 法官

## 被退工后遭遇违法解雇 用工用人单位连带赔偿

### 编辑同志:

我于2020年3月1日入职一家劳务派遣公司,双方签订有3年期的劳动合同,后被派遣到一家培训机构从事后勤工作。2021年8月15日,该培训机构认为已有4个月身孕的我难以胜任工作,遂将我退回至劳务派遣公司。

由于无法再将我派遣到其他单位工作,劳务派遣公司解雇我,是由于培训机构违法退工造成的,我应当去找培训机构索要赔偿金。

请问:我的赔偿金究竟该由哪家单位负责支付呢?

读者:郭晓琪

### 郭晓琪读者:

根据《劳动合同法》第四十二条第四项的规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,且无《劳动合同法》第三十九条所规定的过错情形,用人单位不得解除劳动合同。《劳务派遣暂行规定》第十三条规定,被派遣劳动者有《劳动合同法》第四十二条条规定情形的,在派遣期限届满前,用工单位不得将被派遣劳动者退回劳务派遣单位;派遣期限届满的,应当延续至相应情形消失时方可退回。本案中,你属于怀孕的女职工,根据上述规定,培训机构将你退回劳务派遣公司以及劳务派遣公司将你解雇的做法均属于违法,两家单位应承担相应的法律责任。

《劳务派遣暂行规定》第二十一条规定:劳务派遣单位违反本规定解除或者终止被派遣劳动者劳动合同时,按照《劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定执行。即应当按经济补偿标准的二倍向被派遣劳动者支付赔偿金。

《劳务派遣暂行规定》第二十四条规定,用工单位违法退回被派遣劳动者的,按照《劳动合同法》第九十二条第二款的规定执行。《劳动合同法》第九十二条第二款的内容是:“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关规定,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

综上所述,你的赔偿金应当由劳务派遣公司支付,培训机构应当就赔偿金与劳务派遣公司承担连带责任。你在申请劳动争议仲裁时,应当将两家单位均列为当事人。

潘家永 律师