

迟延返还求职者离职证明

招聘单位被判赔偿应聘者3万余元

□本报记者 赵新政

对于离职证明的作用，曾经有过两次离职经历的郇征宇（化名）非常清楚。因此，他到一家知名医药公司应聘时严格按照要求提供了该证明。然而，由于他供职的第一家企业破产倒闭了，医药公司以无法查明其从业背景为由，撤销了已经向他发出的《聘用意向书》。

“无论医药公司出于规避建立双重劳动关系的需要，还是出于其他目的，其撤销对我的录用，我都没意见并且能够理解和接受。不过，在其拒绝录用我之后未及时返还我的离职证明，并以各种不正当理由拒绝承担责任一事，让我对其产生了很不好的看法。”郇征宇说，他为此向法院提起诉讼，请求判决医药公司因缔约过失给他造成的经济损失。

法院审理认为，缔约过失责任是当事人在订立合同过程中，因违背诚实信用原则给另一方当事人造成了损失并因此承担的责任。本案中，医药公司无此过错，不应承担该项责任。可是，医药公司决定不录用郇征宇后未及时返还其离职证明，则应承担相应的损害赔偿赔偿责任。据此，判令医药公司赔偿郇征宇34500元。公司不服该判决提起上诉，二审法院于10月19日终审判决驳回上诉，维持原判。

医药公司撤销录用 却未返还离职证明

郇征宇今年38岁，曾经在两家企业从事管理工作。因第一家企业效益欠佳并最终走向破产倒闭，他不得不到第二家企业应聘。求职时，因为出具离职证明一事，他多次在这两家企业之间奔波，最终拿到了第二家企业的认可的离职证明。因此，当他再次离职并向医药公司求职时，提前准备了离职证明。

经过报名、审核、传递资料、考试、面试等环节，2020年4月13日，医药公司负责招聘工作的陆某向郇征宇发送了《聘用意向书》《入职指引》等书面资料。同时，陆某告知郇征宇，根据招聘制度规定，此时还不算正式录用他，待公司对其进行背景调查且合格后再次决定是否录用。

《聘用意向书》载明，医药公司给郇征宇的待遇是每月税前基本工资11500元。同时与其约定，合格的背景调查是办理正式聘用手续的前提条件，如不能满足这一条件，医药公司有权撤销该《聘用意向书》，由此产生的不利后果由其承担。

按照文件要求，郇征宇将离职证明快递给医药公司指定的收件人，即分公司负责人黄某。然而，医药公司于2020年4月21日通知，他的背景调查没有通过并决定撤销《聘用意向书》。他回复称，其从业的第一家企业因倒闭联系不上原负责人，其已联系家里人帮助寻找，希望医药公司给他一个工作机会。

第二天，即2020年4月22日，医药公司通知他背景调查已结束，结果是不再继续录用流程。至此，他无话可说，但要求医药

公司返回其离职证明。可是，等了很久没有下文。

仨月之后退回证明 已经造成实际损失

郇征宇要求返还离职证明后，医药公司招聘负责人陆某通过电子邮件通知了黄某及郇征宇本人，要求郇征宇提供收件地址。他将自己的收件地址回复给了陆某。

“医药公司不录用我后，有3家企业同意录用我，但因没有离职证明作罢。”郇征宇说，3个多月后，即2020年7月31日他才收到医药公司寄回的离职证明。而此时，他已经因此遭受了实实在在的经济损失。

郇征宇请求一审法院判令医药公司因赔偿缔约过失赔偿其经济损失90000元、律师费2000元。其理由是一家餐饮公司曾经于2020年4月30日录用他担任运营总监职务，约定其于5月6日入职，但因无离职证明无法入职。

医药公司辩称，根据《聘用意向书》约定，合格的背景调查是其与郇征宇办理正式聘用手续的前提条件。如不能满足这一条件，其有权撤销《聘用意向书》，由此产生的不利后果由郇征宇本人承担。对此，郇征宇已经签字同意。以此为前提，其获悉郇征宇存在违法记录时，对于前两任雇主进行背景调查的意义就显得尤为重要。因郇征宇不能提供完整的前两任雇主背景调查信息，致使工作经历缺失且无法核实，其不得不最终决定不予录用。

医药公司认为，其及时撤销了《聘用意向书》并通知郇征宇，且说明了撤销的原因，在郇征宇已经接受不予录用结果的情况下，其不存在缔约过失，更无

需承担由此产生的赔偿等责任。

另外，郇征宇于2020年4月24日将其新收件地址回复邮件给陆某，医药公司不知其出于何种考虑？郇征宇回复邮件的收件人中专门删除了黄某，而离职证明原件是他快递给黄某的，这一点他是明知的，不知其出于何意。因其未将新的收件地址告知黄某，致使其离职证明原件始终滞留在黄某处无法寄出，责任应当由郇征宇本人承担。

医药公司主张，自2020年4月25日起至7月28日止，郇征宇未再联系公司，亦未给公司的任何员工打过电话、发过邮件。因此，不能及时寄送离职证明原件的责任不在公司，而在于郇征宇本人。郇征宇所述入职新公司及入职失败的原因，其并未提供任何证据予以证明，更未提供任何证据证明与公司存在关联关系，故其诉求无事实根据及法律依据，依法应予驳回。

迟延返还离职证明 招聘单位应予赔偿

庭审中，郇征宇提交的证据显示，案外人某餐饮公司向他发放了雇佣意向书及入职通知书，欲聘用其为运营总监，要求他于2020年5月6日入职，月薪30000元。经询问，其承认自己并无餐饮行业工作经历。关于入职过程，郇征宇称其在火锅店吃饭时发现了餐饮公司的招聘通知，经餐饮公司副总经理于某一人面试后即确定了该工作机会。后因无法提供离职证明原件，餐饮公司未与他签订劳动合同。

于某出庭作证称，其通过第三方及朋友圈发布的招聘信息，由其个人对郇征宇进行了面试，并确定了聘用意向。经询问，于某

称其只作为个人而非公司出庭作证。经查，郇征宇称于2020年10月9日入职现单位，月工资1万多元。

一审法院认为，缔约过失责任是指当事人在订立合同过程中，有违背诚实信用原则的行为，造成了另一方当事人的损失，因此承担赔偿责任的法律后果。本案中，医药公司以郇征宇未通过背景调查为由取消录用，郇征宇在邮件回复中也确认因第一家企业倒闭导致没有联系上该公司人员，因此医药公司据此取消录用郇征宇不存在过错，不应据此承担赔偿责任。

然而，在医药公司决定并通知郇征宇取消录用后，应当及时返还离职证明，郇征宇已将收件地址告知了陆某，具体安排退还离职证明事宜系医药公司内部管理问题，不能据此苛求医药公司以外的主体。一审法院对医药公司以郇征宇应将地址告知黄某为由拒绝承担责任的抗辩意见不予采纳。

郇征宇主张未入职餐饮公司系因无法提供离职证明所致，于某仅作为个人出庭作证，但郇征宇提交的雇佣意向书及入职通知书由餐饮公司出具，于某个人出庭作证行为不能等同于公司行为，一审法院对该证人证言不予采信。

结合郇征宇的工作履历及薪资水平，一审法院对郇征宇要求按照聘用协议中约定的每月30000元的标准赔偿损失不予支持。结合其与医药公司之间的协议约定及其现有薪资水平，一审法院酌定医药公司按照每月11500元的标准赔偿郇征宇。经核算，一审法院判决医药公司赔偿郇征宇经济损失34500元，驳回其他诉讼请求。公司提起上诉后，被二审法院驳回。

合同约定有争议不起诉 员工权益被侵犯怎么办？

编辑同志：

我与公司因为加班工资的计算发生劳动争议。此后，我曾申请劳动争议仲裁委员会仲裁。由于对仲裁结果不服，我想向法院提起诉讼。但有人认为，公司与我在劳动合同中已经约定：如果发生劳动争议，不得提起诉讼。因此，我没有起诉的权利。

请问：我真的应受到这样的约定约束吗？

读者：胡莉莉

胡莉莉读者：

你不必受“发生劳动争议，员工不得起诉”的约束，即你照样可以提起诉讼。

一方面，“发生劳动争议，员工不得起诉”的约定违反了法律的强制性规定。诉权是当事人享有的请求法院给予民事诉讼保护的权利，亦即当民事权益受到侵害或就民事法律关系发生争议时，当事人享有的请求法院行使司法权来保护或者解决的权利。

《民事诉讼法》第三条、第一百一十九条分别规定：“人民法院受理公民之间、法人之间、其他组织之间以及他们相互之间因财产关系和人身关系提起的民事诉讼，适用本法的规定。”“起诉必须符合下列条件：（一）原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织；（二）有明确的被告；（三）有具体的诉讼请求和事实、理由；（四）属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。”

由于你与公司之间就劳动争议发生的纠纷，属于公民与法人之间的财产关系和人身关系，而你与劳动争议有着直接的利害关系，公司属于明确的被告，你有具体的诉讼请求和事实、理由，且劳动争议在经过劳动仲裁后属于法院的受案范围，所以，只要你向用工所在地法院提起诉讼，法院便应当受理，公司不得以任何形式剥夺、限制你的诉权。

另一方面，“发生劳动争议，员工不得起诉”的约定对你没有法律约束力。

《民法典》第一百五十三条规定：“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。”《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立的或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”正因为“发生劳动争议”员工不得起诉的约定是对法律强制性规定的违反，所以，该规定从一开始起便没有法律效力，你也无需受此约束。

颜梅生 法官

员工非因工负伤，公司在医疗期后直接辞退，违法！

常律师：

您好！

前些日子，我在外出游玩时发生交通事故，医疗期后不能从事原来的工作，单位以我不能继续工作为由将我辞退。

请问：公司的做法合法吗？若不合法，我可以要求公司赔偿吗？

答：

《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合

同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十七条的规定：“建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。”

因此，若您非因工负伤在医疗期满后不能从事原工作，公司应为您另行安排其他工作。若您仍无法胜任新的工作，公司可以提前30天通知或支付一个月的工资后与您解除劳动合同。同时，若公司有工会，公司还应将相关情况事先通知工会。而公司的行为属于违法解除劳动合同。

《劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付……”第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本

法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”在公司行为违法的情况下，您可以据此规定，按照您实际的工作年限要求公司支付赔偿金。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所
常律师信箱
免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com