

离职证明内容不符合有关规定

法院判令公司为职工重新出具离职证明

□本报记者 赵新政

根据《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。许灿（化名）在公司工作时间长、工作岗位亦有变化，公司为他出具的离职证明虽具备相应的内容但没有反映其主要任职经历，因此，他认为该证明不符合法律规定，要求公司重新为其出具。而公司以法律没有规定离职证明必须体现其所有履历、无需载明每一份劳动合同签订的起始和结束日期为由予以拒绝。为此，双方形成争议。

二审法院认为，离职证明除证明劳动者与用人单位劳动关系终结外，亦有证明劳动者工作经历、专业技能之功用。虽然许灿在劳动合同解除时未从事质量控制主管工作，但其在公司长期担任该职务，仅在离职前一年调岗至高级质量控制员岗位，如公司仅在离职证明中列明其离职前工作岗位，难以全面反映其实际工作经验、岗位工作能力，故于12月22日终审判令公司重新出具离职证明。

离职证明内容存疑 职工要求重新出具

2014年4月1日，公司与许灿签订首份劳动合同且是无固定期限劳动合同，合同约定其在服装质量检验部门担任质量控制主管职务。而在此前的2014年3月28日，公司与他及外服公司签订三方《工龄承认补充协议》，约定公司承认其通过外服公司自2000年10月1日起被派遣至公司工作期间的连续工龄。

2021年12月29日，公司向许灿送达《解除劳动合同通知书》。该通知载明：因双方签订劳动合同时的客观情况发生重大变化导致许灿所在的高级质量控制员岗位已无法继续维持，决定予以取消；同时，通知其2021年12月31日解除双方间的劳动合同。

许灿于2022年1月8日收到的离职证明载明：“兹证明许灿自2000年10月1日加入我司，离职时担任高级质量控制员（英文）职位。由于业务整合的原因经公司决定停止部门所有业务。最后工作日为2021年12月31日。”

2022年3月22日，许灿申请劳动争议仲裁，要求公司出具符合法律规定的离职证明，并支付延误出具符合法律规定离职证明对本人重新就业权益的损害，赔偿金额从离职当日起至出具符合法律规定的离职证明履行日每月3万元。

由于仲裁机构不予受理，许灿起诉至一审法院。

应当如何出具证明 争议双方各执一词

许灿诉称，公司出具的离职证明内容存在以下显著错误：

一是未写明劳动合同期限。

二是工作岗位写为“离职时担任高级质量控制员（英文）”缺乏事实依据，不符合劳动合同所约定的工作岗位。公司仅以人事管理截图作为其工作岗位的证据，而该证据是公司单方面自行制作或杜撰的非公开内容，且未经认证翻译，形式不合法，内容不真实，不能证明公司在离职证明上载明的许灿离职时工作岗位。公司也未提供任何证据证明其与公司之间存在变更劳动合同工作岗位的约定。

三是工作年限写为“自2000年10月1日加入我司”缺乏事实依据。公司以找不到资料为由，不出示作为用人单位本应掌握的许灿入职信息材料相关的直接证据，仅以《工龄承认补充协议》作为其入职时间的证据，但该证据只可证明许灿与外服公司的劳动关系起始时间，无法排除其在此之前已经入职公司的可能性，不符合排他性原则。

四是附加的非法定内容“由于业务整合的原因经公司决定停止部门所有业务”缺乏事实和法律依据。

公司辩称，职工的岗位变更时有发生，并无法律规定离职证明必须体现其所有履历。公司出具的离职证明是公司适用于所有职工的标准版本，不载明劳动合同的起始和每一份劳动合同签订的起始和结束日期，但是会写明加入公司和最后的工作日，以方便离职的员工开展下一次的就业。公司已依法向许灿出具了真实客观的离职证明，充分履行了用人单位的义务，不应向其支付任何赔偿。

一审法院认为，公司出具的离职证明上载明许灿的入职日期及劳动合同解除前的岗位，相关内容与其在公司实际工作履历情况并没有出入之处，公司作为用人单位已经履行了向劳动者出具解除劳动合同证明的法定义务，故判决驳回许灿的全部诉讼请求。

证明内容确有不妥 公司应当予以纠正

许灿提起上诉后，二审法院针对许灿的请求分析如下：

关于劳动合同期限，依据已查明事实，许灿于2014年3月28日首次与公司签订无固定期限劳动合同，双方自2014年4月1日起建立劳动关系。在此之前，许灿系通过外服公司派遣至公司工作，对照《劳动合同法实施条例》第24条规定，许灿要求在离职证明中写明其劳动合同期限，确有依据。

关于工作岗位，公司就许灿原所处质量控制主管岗位已撤销、许灿的职位变更为高级质量控制员之主张提供了董事会决议、电子邮件等证据，许灿虽对此持有异议，但依据许灿申请仲裁提出恢复劳动合同约定的原岗位之请求、仲裁机构决定不予受理等事实，实难认定其自2020年8月3日起仍从事质量控制主管工作。

但是，从《劳动合同法实施条例》第24条对离职证明法定内容之设置看，相关证明除证明劳

动者与用人单位劳动关系之终结外，亦有证明劳动者工作经历、专业技能之功用。虽然许灿在双方劳动合同解除时未从事质量控制主管岗位工作，但从其在公司的工作经历看，其长期担任质量控制主管，在离职前调岗至高级质量控制员岗位仅一年余，如公司仅在离职证明中列明其离职前工作岗位，难以全面反映其实际工作经验、岗位工作能力。同时，公司系我国境内企业，我国通用文字为规范汉字，在许灿持有异议的情况下，公司仅以英文名称列明许灿岗位，亦有不妥。故就本案实际情况而言，公司应在离职证明即解除劳动合同证明中以规范汉字写明许灿包括质量控制主管在内的工作岗位经历。

关于许灿在公司入职时间，依据其所述的2000年10月1日前后之工作单位及在案证据，实难认定其所称的1995年8月1日至2000年9月30日工作经历属于离职证明应写明的本单位工作年限范畴，故对其该异议，二审法院不予采纳。

关于许灿对离职证明中所载“由于业务整合的原因经公司决定停止部门所有业务”之异议，公司在离职证明中写明离职原因未违反法律禁止性规定，亦难以认定该内容对许灿产生不利影响，但结合解除或终止劳动合同证明的实际用途以及《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第15条有关用人单位出具的终止、解除劳动合同证明书“应写明劳动合同期限、终止或解除的日期、所担任的工作”“如果劳动者要求，用人单位可在证明中客观地说明解除劳动合同的原因”之规定，在许灿所述有争议情况下，公司不宜写入相关内容为妥。

综上，二审法院认为，许灿主张的经济损失缺乏事实依据，其上诉请求部分成立，依据查明的事实，判决撤销原判，由公司向许灿出具符合法律规定的离职证明。

网约车被撞 停运损失由谁赔偿？

编辑同志：

我自用的小轿车从事客运，并取得了运管部门核发的《网络预约出租汽车运输证》。1个多月前，我驾驶车辆运营时，与沈先生驾驶的私家车相撞，导致我方车辆受损较为严重。经公安交警部门认定，沈先生负事故全部责任，我不负事故责任。经保险公司定损后，车辆由甲公司维修。甲公司出具的维修时长证明，维修时间为20天。沈先生的车辆投保了交强险和商业三者险，但对方保险公司只赔偿了车辆维修费用3万元，而拒绝赔偿我的停运损失。

请问：我的停运损失该由谁负责赔偿？如果打官司该提供哪些证据材料？

读者：魏新洲

魏新洲读者：

《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十二条规定：“因道路交通事故造成下列财产损失，当事人请求侵权人赔偿的，人民法院应予支持：（一）维修被损坏车辆所支出的费用、车辆所载物品的损失、车辆施救费用；（二）因车辆灭失或者无法修复，为购买交通事故发生时与被损坏车辆价值相当的车辆重置费用；（三）依法从事货物运输、旅客运输等经营性活动的车辆，因无法从事相应经营活动所产生的合理停运损失；（四）非经营性车辆因无法继续使用，所产生的通常替代性交通工具的合理费用。”

你所有的小轿车为网约车，属于营运车辆，沈先生违章驾驶，导致你的车辆受损送修，无法正常营业。根据上述规定，你有权主张因无法从事正常经营活动所产生的合理停运损失。但是，停运损失是间接损失，不属于交强险责任范围。此外，根据机动车第三者责任保险条款的规定，保险公司对停驶、停业等间接损失不负赔偿责任。所以，你只能请求侵权人沈先生负责赔偿你20天的停运损失。至于赔付标准，一般是参照事故发生前1年你营业收入情况并扣除必要成本，酌情认定停运期间的每天收入标准。

如果就赔偿问题与沈先生协商不成的话，你可以向法院起诉。在起诉时应当提供以下证据材料：你的车辆行驶证、《网约车驾驶员证》《网络预约出租汽车运输证》、维修机构出具的“车辆维修时长证明”、事故发生前的“网约车经营流水明细”、《道路交通事故责任认定书》等。

潘家永 律师

用虚拟货币支付工资，违反国家强制性规定

汪先生在公司担任部门经理，劳动合同约定其月工资4.5万元，另享受各种绩效奖金等。在公司工作的两年期间，公司支付给汪先生的工资和奖金等劳动报酬，60%是用人民币支付的，40%是用虚拟货币USDT“泰达币”支付的。

近日，汪先生因个人原因从公司离职，同时要求公司以人民币补发拖欠的工资和奖金15万元，公司同意予以结清，但称仍然按照惯例办理，汪先生则坚持要求公司用人民币结算。

那么，用人单位用虚拟货币支付工资是否合法呢？

法律分析

《劳动法》第50条规定：“工资

应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《工资支付暂行规定》第5条规定：“工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。”

很显然，用人单位必须以我国的法定货币即人民币形式发放工资。而虚拟货币并不属于我国的法定货币，不能作为支付工资的形式。2021年9月15日，中国人民银行、中央网信办、最高人民法院、最高人民检察院等十部门发布的《关于进一步防范和处置虚拟货币交易炒作风险的通知》第1条规定：“（一）虚拟货币不具有与法定货币等同的法律地位。比特币、以太币、泰达币等虚拟货币具有非货币当局发

行、使用加密技术及分布式账户或类似技术、以数字化形式存在等主要特点，不具有法偿性，不应且不能作为货币在市场上流通使用。……”这里的“法偿性”是一个生僻的法律术语，用经济学的语言解释，就是“法定货币”的意思。由此可见，虚拟货币被明确禁止流通，即使用户单位与劳动者双方达成协议同意以虚拟货币发放工资，也违反法律规定，协议无效。

因此，公司应当以人民币向汪先生补发拖欠的工资和奖金15万元。如果公司拒绝以人民币支付，汪先生可以向劳动行政部门举报、投诉，也可以通过申请劳动仲裁或者起诉的方式讨要欠薪。

需要提醒的是：由于虚拟货

币被国家明令禁止流通，因此使用虚拟货币结算工资存在很大的风险。对于用人单位来说，如果使用虚拟货币支付工资，可能面临相关行为被认定无效，需另行补发工资的风险，还可能被认定为扰乱金融秩序而要承担相关法律责任。

对于接受以虚拟货币形式发放工资的劳动者而言，也有巨大的法律风险：一是当用人单位拖欠时，而劳动者诉请用人单位支付，劳动仲裁机构和人民法院是不会支持的；二是会影响对双方是否存在劳动关系的认定，因为虚拟货币并不是法定的工资支付形式；三是面临所获得的虚拟货币无法流通等风险。

潘家永 律师