

单位拒不出具离职证明 耽误职工再就业可索赔

基本案情

孙朝胜于2021年1月入职某网络科技有限公司，双方签订了3年期劳动合同。2023年5月15日，因一个项目设计，孙朝胜与公司领导产生不同意见。该领导一怒之下，让他走人。随后，公司向他送达了《解除劳动合同通知书》。

孙朝胜离职后，便向心仪已久的科鑫公司投送简历并接到了面试通知。面试通过后，科鑫公司的人事主管通过微信与孙朝胜商谈了劳动合同的相关条款。

2023年6月12日，孙朝胜收到了科鑫公司的《入职通知书》。《入职通知书》除包含了职位、合同期限、休息休假、社会保险等必备条款外，还明确载明孙朝胜的月工资为1.5万元。同时，载明孙朝胜应于15日内持学历证书、职业资格证书、体检报告、《离职证明》等材料到科鑫公司办理入职手续。

由于离职时没有拿到《离职证明》，孙朝胜便匆匆赶回网络科技有限公司，要求其出具

《离职证明》，但网络科技有限公司以《解除劳动合同通知书》就是《离职证明》为由进行搪塞。孙朝胜虽经多次据理力争，但仍无济于事。

虽然没有如愿拿到《离职证明》，但孙朝胜抱着试试看的想法，按照约定时间如期来到科鑫公司办理入职手续。而科鑫公司人事部明确表示，其不提交《离职证明》，无法办理入职手续。2023年6月30日，孙朝胜收到科鑫公司的《撤销入职通知书的通知》，该通知

载明的撤销理由是孙朝胜未能提供《离职证明》。

之后，孙朝胜又到过几家单位求职，均因无《离职证明》而告失败，一直处于失业状态。

处于“绝望”中的孙朝胜便拨通了法律援助热线，在值班律师的帮助下，孙朝胜于2023年10月16日向劳动争议仲裁机构提起劳动仲裁申请，请求裁决网络科技有限公司向其出具解除劳动合同证明书，并按其月工资1.5万元的标准赔偿其损失。

处理结果

经审理，劳动争议仲裁机构于2023年11月1日作出如下裁决：一、网络科技有限公司应当依法向孙朝胜出具解除劳动合同的证明；二、由网络科技有限公司赔偿孙朝胜4个月即自2023年7月1日起至2023年10月31日止的工资损失6万元。

网络科技有限公司收到仲裁裁决书后，即为孙朝胜开具了《离职证明》。但是，对赔偿损失这一裁决事项不服，并起诉到法院。近日，法院作出了与仲裁裁决结果一致的判决。

法律分析

本案中，劳动争议仲裁机构与法院依据案件事实，依法作出的裁决及判决是正确的。

一方面，网络科技有限公司应当依法为孙朝胜出具《离职证明》。

首先，用人单位负有为劳动者出具《离职证明》的法定义务。对此，《劳动合同法》第五十条规定：“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合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。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的，在办结工作交接时支付。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。”由此可见，在劳动关系终止时，用人单位负有多项附随义务，其中就包括在员工办理完交接手续时就应当给出其解除或者终止劳动合同的证明，以便劳动者顺利办理再入职手续，或者办理失业登记享受失业保险待遇等。

其次，《解除劳动合同通知书》不等于《离职证明》，也无法替代《离职证明》。《解除劳动合同通知书》是对劳动关系解除的意思表示和解除后双方有关权利义务的安插，尤其是在《解除劳动合同通知书》送达后，可能会因某种原因，双方的劳动关系最终并没有实际解除。而《离职证明》是劳动者离职时，由原单位开具的关于劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位工作年限、已经离职等信息的证明，它不仅关系到劳动者的工龄计算、失业金的领取等，更关系到劳动者的再就业权益。如果没有《离职证明》，劳动者往往就无法顺利再就业。

此外，《劳动合同法》第九十一条规定：“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人

单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。”因此，用人单位在招聘时均会要求劳动者提供《离职证明》，否则不予录用。很显然，用人单位迟迟不为劳动者出具《离职证明》，无疑损害了劳动者的合法权益，导致劳动者遭受经济损失。

本案中，网络科技有限公司以《解除劳动合同通知书》就是《离职证明》为由，拒绝给孙朝胜出具《离职证明》，显然是错误的。劳动争议仲裁机构的上述第一项裁决无疑是正确的。

另一方面，网络科技有限公司拒绝出具《离职证明》，造成孙朝胜丢了新工作，应当承担赔偿责任。

《劳动合同法》第八十九条规定：“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；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”据此，劳动者请求用人单位赔偿损失的，必须具备以下四个要件：一是用人单位未出具《离职证明》；二是由于无《离职证明》导致其不能入职新单位；三是存在实际的损失；四是未出具《离职证明》与劳动者的实际损失之间存在因果关系。如果劳动者无法证明其最终未入职新单位是因无法提交《离职证明》所导

致，其赔偿损失的主张就无法获得裁判机构的采信。

至于具体赔偿数额一般要依据以下两个方面来确定：一是原单位拖延出具《离职证明》的持续时间，二是劳动者未能入职的工资损失。对于工资标准的确定，入职通知书或所订立的劳动合同已有约定的，一般按约定的工资数额确定；无约定的，一般以劳动者从原单位离职前12月平均工资为标准。

本案中，网络科技有限公司拒绝向孙朝胜出具《离职证明》，导致其无法入职科鑫公司，也无法入职其他单位，失去了相应期间的工资收入。孙朝胜向劳动争议仲裁机构提交的《入职通知书》能够证明其已被科鑫公司录用，所提交的《撤销入职通知书的通知》能够证明其最终未能入职科鑫公司是因无法提交《离职证明》所造成的。据此，可以认定，网络科技有限公司不开《离职证明》与孙朝胜所受损失之间存在直接因果关系。而且，科鑫公司的《入职通知书》已经载明孙朝胜入职后的月工资为1.5万元。所以，劳动争议仲裁机构裁决网络科技有限公司向孙朝胜赔偿4个月的工资损失6万元，亦无不当。

(本文当事人及单位均为化名)
潘家永 律师

劳务派遣工有错 用工单位无权直接解聘

编辑同志：

我被劳务派遣公司派遣到用工公司上班后，由于我在工作中出现错误，造成了用工公司较大的财产损失，用工公司遂以利害关系人的身份，决定解除我与劳务派遣公司的劳动合同。

请问：用工公司的做法对吗？

读者：康琳琳

康琳琳读者：

用工公司的做法是错误的。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉合同编通则若干问题的解释》第五十三条规定：“当事人一方以通知方式解除合同，并以对方未在约定的异议期限或者其他合理期限内提出异议为由主张合同已经解除的，人民法院应当对其是否享有法律规定或者合同约定的解除权进行审查。经审查，享有解除权的，合同自通知到达对方时解除；不享有解除权的，不发生合同解除的效力。”即当事人能否解除合同的前提是其必须享有解除权。

所谓解除权是指合同订立后尚未履行或者尚未完全履行之前，基于法定或者约定事由，通过当事人单方意思表示即可使合同自始不发生效力的权利，包括约定解除权、法定解除权。前者是指通过当事人约定于一定事由发生时，一方或双方享有解除合同的权利；后者是指由法律直接加以规定，当一定事由发生时，一方当事人享有解除合同的权利，如因不可抗力不能实现合同目的、因拒绝履行主要债务不能实现合同目的、因迟延履行或有其他违约情形不能实现合同目的、法律规定的其他解除情形。无论是哪一种解除权的行使，其权利人都只能是合同的当事人。

基于劳动合同是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系的协议，这就意味着劳动合同中的解除权只能是用人单位或劳动者。而《劳动合同法》第五十八条规定：“劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。”与之对应，正因为你属于“被派遣劳动者”，劳务派遣公司系“劳务派遣单位”，用工公司只是用工单位而不属于“劳务派遣单位”，所以，即使你存在过错，用工公司遭受了损失且二者之间存在利害关系，但其仍然无权解除你与派遣公司之间的劳动合同。

颜东岳 法官

怎样催要我的“豆腐账”？

读者周先生近日向本报反映说，制作豆腐是他父辈留下来的手艺，在他的家乡大家都称他为“豆腐王”。5年前，单某找上门来，说自己新开了一家饭店，要他每天给送2板豆腐，每板50元钱，每月结一次账。他对这家饭店进行考察了解后，得知这家饭店为单某、刘某、岳某合伙开办，便将这个生意揽了下来。起初，饭店严格按照每月一结账的方式给他结清账目，很守信誉。但是，从2021年9月份开始，饭店以经营遇到临时困难为由，结账的时间经常推迟，有时结一部分账，欠一部分账，到2022年年末，饭店已欠豆腐款8000余元。

周先生说，从2023年起，他停止对饭店供应豆腐，并多次前去催款，单某总是让他等一等。

前几天，当他再去催款时，饭店已经停业。于是，他找到单某催要豆腐款，而单某声称其经营的饭店已经散伙，让他去找合伙人刘某和岳某。他找到刘某，刘某让他去找单某和岳某。他找到岳某，岳某则让他找刘某和单某。就这样，他们3人推来推去就是不肯还钱，并讥笑他为“豆腐账”。

周先生想知道：单某等人开办的饭店停业，他该怎样催要拖欠已久的“豆腐账”？

法律分析

从周先生在咨询中所介绍的情况来看，这是一起因合伙经营引起的债务承担纠纷案件。

在人们的意识里，欠债还钱，天经地义。因此，周先生可以理直气壮地追偿自己的“豆腐

账”。尽管饭店已经停业，单某、刘某、岳某也已经散伙，但其所欠周先生的“豆腐账”是必须偿还的。

在这方面，《民法典》第九百七十三条规定：“合伙人对合伙债务承担连带责任。清偿合伙债务超过自己应当承担份额的合伙人，有权向其他合伙人追偿。”《合伙企业法》第九十二条规定：“合伙企业不能清偿到期债务的，债权人可以依法向人民法院提出破产清算申请，也可以要求普通合伙人清偿。合伙企业依法被宣告破产的，普通合伙人对合伙企业债务仍应承担无限连带责任。”

由此来看，按周先生可以向单某、刘某、岳某中的任何一人进行追偿。但是，在此建议周先生弄清谁是这家饭店的法人代

表，重点向其进行追偿。若追偿未果，再向法院提起诉讼，申请法院强制执行，以此维护自身合法权益不受侵害。

时下，为了解决资金不足问题，合伙经营现象较为普遍。结合本案，可以看出合伙经营时应注意以下几点：一是在进行合伙经营前一定要按照法律规定订立书面合伙协议；二是合伙企业已经设立，尚无书面合伙协议的，要按照口头协议内容，在纠纷产生前尽快补签书面协议；三是已经产生纠纷的合伙企业，要注意收集证据，按照法律程序解决争议。

与此同时，其他有关经营人员在向这些合伙经营的企业合作时，要及时结清账目，一旦发现欠账现象，要果断地停止供货，避免越陷越深，并果断依法维权。

程文华 律师