



用人单位未给辞职员工开离职证明,劳动者可否主张赔偿?

【经典案例】

周某于2011年7月28日与A银行签订劳动合同,担任A银行行长职务,工作期限为2011年7月28日至2014年7月27日。2012年11月8日,周某因个人原因向A银行提交辞职报告。A银行于同年12月4日向其答复不予批准辞职,并于12月25日向周某发出暂停缴纳养老保险、医疗保险、生育保险、工伤保险、失业保险及住房公积金书面通知一份。周某因此提起劳动仲裁要求解除双方的劳动合同并由A银行出具解除劳动合同证明书。该案经劳动仲裁、一审及二审后,最终二审法院于2013年8月5日判决双方劳动合同于2012年12月8日解除,A银行于判决生效之日起十日内向周某出具解除劳动合同证明书。2012年12月5日,B银行曾向周某发放《录用通知书》一份,内容为对周某的求职申请已经接纳,要求其携带原工作单位解除劳动合同证明及其它相应证件前往人力资源部报道。但由于周某不能提供原工作单位解除劳动合同证明,最终放弃该岗位。2014年3月20日,周某再次提起劳动仲裁,要求A银行赔偿因未向其提供解除合同证明导致其损失的2012年11月至2013年8月工资,仲裁委裁决驳回其请求。周某遂诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:用人单位未给辞职员工开离职证明,劳动者可否主张要求其赔偿?

A银行辩称,周某拥有辞职权,此后引起的一裁两审同样也是法律赋予A银行的合法权利,A银行不存在恶意诉讼的情形。周某在诉讼过程中如真未能正常工作,系其自身造成,该损失不是客观存在的。

法院经审理认为,A银行在诉讼结束之前一直未能给予周某提供再就业所需的解除合同证明等应由其承办的程序,导致周某一直无法继续就业,周某提供的B银行发放《录用通知书》足以证实该期间的损失客观存在。故周某的诉讼请求于法有据,法院酌情支持周某损失工作时间期间的损失156000元。

【律师说法】

离职证明是用人单位与劳动者解除劳动关系的书面证明,是用人单位与劳动者解除劳动关系后必须出具的一份书面材料。《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。可见出具离职证明是用人单位的法定义务,用人单位无权拒绝出具离职证明。虽然只是薄薄的一张纸,但对于劳动者来说,缺少离职证明可能会使其无法享受失业保险待遇,给享受自主创业、再就业的优惠政策等造成阻碍,损害劳动者的合法权益,用人单位也就需要因此承担赔偿责任了。

《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。本案中,原二审法院的判决确认周某于2012年11月8日向A银行发出解除劳动合同通知,从2012年12月8日开始其与A银行之间的劳动合同关系的法律事实为解除状态,但A银行却于2012年12月4日答复为不予解除,且诉讼结束之前一直未能给予周某提供其再就业所需的解除合同证明等应为其承办的程序。由于银行未能提供离职证明使周某错过了新岗位,其也能够证明其遭受的损失,故周某要求A银行赔偿其损失的诉请符合法律规定,应当得到支持。

蓝海提示:由于《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,目前大多数用人单位未防止承担该规定中的连带责任,基本都会要求劳动者入职时提供离职证明。因此,作为上家的用人单位在维护自己的合法权益时,也不能忽视劳动者的合法权益,应当依法出具离职证明,以免在造成劳动者就业损失后承担高额赔偿。

文章来源:判决书(2015)通中民终字第00573号 内容有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com