

劳动者跳槽屡碰壁，其归因于前公司出具的离职证明上多写了一句话——

原来，离职证明上写什么有“讲究”

今年3月的一天，江苏省苏州市吴中区人民检察院的阳光调解室内，在承办检察官的主持下，因一份“不清洁”离职证明陷入劳动争议纠纷两年之久的双方当事人自愿达成和解，这起民事诉讼监督案件圆满结案。

案涉企业负责人感慨地说：“原来，离职证明上写什么是有讲究的，不能随意乱写，今后我们会认真学习和遵守相关法律规定。”



资料图片

离职证明影响再就业?

事情还要从2021年说起。当时，该案申请人小吴通过招聘网站，应聘苏州某材料公司的网络管理员岗位。小吴入职后，公司却发现他虽然有技能证书，但是实操经验距离公司的要求还有一定差距。为此，三个月试用期刚过，公司便以小吴不能胜任工作为由，解除了与小吴的劳动合同，并按照法律规定向其支付了经济补偿金。

此事本应就此结束了，但一年多后，小吴却突然提出了劳动争议仲裁申请。原来，小吴在离职后求职屡屡碰壁，他便将原因归结于某材料公司出具的离职证明。“他们在离职证明上写我的工作能力不符合岗位要求，其他公司看到以后还会录用我吗？”小吴以此为由，要求某材料公司赔偿其经济损失。

劳动争议仲裁机构认为，双方劳动关系已解除，因离职证明影响再就业的争议不属于劳动争议仲裁处理范围，故裁定不予受理小吴的申请。小吴不服，提起民事诉讼。法院认为小吴未能提供离职证明影响其入职新单位的相关证据，判决驳回其诉讼请求。后小吴又申请再审，同样也被驳回。2023年9月，小吴向吴中区检察院申请监督。

离职证明竟有这些“讲究”

承办检察官受理监督申请后发现，某材料公司在为小吴出具的离职证明中写了这样一句话——“工作能力不符合岗位要求予以辞退。”

问题就出在这句话上。“对于离职证明，法律明确规定了‘应当载明’的内容，对于超出‘应当载明’的内容，如果双方认可并且达成一致，也可以写上。但显然，小吴并不接受该公司写的这句评价。这种带有负面评价的离职证明在司法实务中一般被称为‘不清洁’离职证明。”承办检察官介绍。

原来，根据我国《劳动合同法实施条例》第二十四条规定，用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，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。

虽然该条款的规定比较笼统，仅规定了离职证明的必备内容，并没有禁止用人单位注明其他内容。但离职证明是劳动者入职下一家单位的必要手续，原公司如果超出法律规定范围，在离职证明中对员工的离职原因、工作情况、离职后义务等进行说明，特别是含有负面评价的内容，则可能会使劳动者在后续的求职和就业中处于不利地位，不仅存在侵犯劳动者平等就业权利的风险，还可能涉及名誉权侵权纠纷，引发不可避

免的争议。

在这起案件中，某材料公司在出具离职证明时给予的“差评”成为小吴心头的“一根刺”，加之其后求职屡遭不顺，因而引发纠纷。

用好调查核实权促成案结事了

该案中，当事公司出具了“不清洁”离职证明是既定事实。而想要拔掉小吴内心的“刺”，就要查清这份离职证明到底有没有影响到他的后续求职。

虽然在民事诉讼中，法律规定了“谁主张谁举证”的举证规则，法院也正是因为小吴未能提供相应证据才驳回其诉讼请求，但考虑到劳动者在证据收集能力方面存在一定欠缺，如果继续以小吴未能举证为由作出不支持监督申请决定，不仅会让小吴继续陷在诉访的漩涡中，某材料公司的正常生产经营活动也会受到影响。

为最大程度地还原客观事实，承办检察官专程实地走访了小吴近两年求职过的几家公司。“经与这些公司负责招聘的工作人员沟通，我们了解到，小吴求职不顺，主要还是工作经验、薪资待遇等原因所致。”承办检察官说。

据此，检察机关认为现有的证据不能证明某材料公司开具的“不清洁”离职证明致使小吴错过了新的就业机会，给他造成了实际损失，两者之间尚未构成直接因果关系，遂作出了不支持监督申请的决定。

但不支持监督申请决定并不是监督办案的终点。为了实现矛盾争议的实质性化解，让小吴和某材料公司彻底走出诉讼泥潭，吴中区检察院组织双方召开和解座谈会。一方面，针对小吴的诉求，将调查核实的结果予以通报，用事实说话、凭情理服人，切实打消小吴的疑虑；另一方面，针对某材料公司的做法，以法律法规为依据，强化释法说理，让其意识到出具“不清洁”离职证明的做法确有不当。

最终，小吴同意撤回监督申请，某材料公司也表示愿意重新为小吴出具一份离职证明，双方握手言和。



资料图片

延伸

开离职证明有这些“讲究”

如何出具离职证明、何时出具离职证明均有明确法律规定，用人单位未依法出具离职证明，很可能面临劳动仲裁或受到劳动监察投诉。一纸离职证明看似简单，但是作为劳动关系终结的书面凭证，仍不容忽视。

①用人单位开具离职证明要及时

▶ **法条链接：**《中华人民共和国劳动合同法》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。

为充分保障劳动者的择业就业权利，法律对原用人单位开具离职证明的期限作出明确规定，及时且不附加条件地为劳动者开具离职证明是原用人单位的法定义务，用人单位不得以任何理由拒绝履行上述义务。

具体而言，首先不得以未办理工作交接为由拒绝开具离职证明。不少用人单位存在认识误区，常常把办理工作交接作为出具离职证明的条件，然而《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款规定的出具离职证明与第二款规定的办理工作交接为并行条款，并未设置前后顺序；其次，不得以双方存在劳动争议、尚在仲裁或诉讼阶段为由拒绝开具离职证明；再者，双方有竞业限制约定并非拒绝开具离职证明的合法抗辩理由；最后，劳动者依法享有的劳动合同解除权为单方权利，用人单位不得以不批准辞职为由拒绝或拖延开具离职证明。

劳动者未在离职时获得离职证明的，可以向劳动监察部门进行投诉或直接提起劳动仲裁，要求原用人单位开具离职证明。

②离职证明记载内容要客观全面

▶ **法条链接：**《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定：用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，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。

离职证明无需任何主观评价。离职证明通常用于拟录用劳动者的新用人单位用于判断劳动者是否属于可自由择业的人员，对于劳动者工作能力、岗位匹配程度属于新用人单位在招聘录用环节做出的判断，无需原用人单位做出任何主观评价。离职证明仅对劳动者特定时间内的用人单位名称、工作岗位、工作年限进行客观描述，涉及劳动者能力、品行等主观评价并非离职证明的必填项目。

离职证明不涉及劳资双方权利义务结算。部分用人单位开具的离职证明中有“工资已结清，劳动者不再向用人单位主张权利”“双方再无劳动争议纠纷，劳动者不得仲裁或诉讼”等类似表述。即使离职证明中含有上述文义的内容，一旦出现劳动争议纠纷，此类条款也将因属于排除一方主要权利的格式条款而不具有法律效力。

③拒开离职证明造成损失要赔偿

▶ **法条链接：**《中华人民共和国劳动合同法》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。

用人单位违法开具离职证明给劳动者造成损失的情形，主要是指因未及时取得离职证明导致无法成功入职新单位，或者未在规定时间内提交原单位离职证明而被新单位解聘。如劳动者能提交证据证明原用人单位存在过错，且与其无法就业或失业有直接的因果关系，并证明存在直接经济损失的，用人单位需赔偿劳动者经济损失。

为劳动者及时开具符合法律要求的离职证明，既是法律赋予的强制保障，也逐渐成为一项新的社会共识，用人单位应当审慎处理此类事务，主动加强人事行政相关工作人员的培训，避免因违法或延迟开具离职证明引发不必要的矛盾纠纷，共同营造和谐稳定的就业氛围和环境。