



单位拒开离职证明 员工应聘受阻获赔偿

【经典案例】

孙某 2010 年 10 月入职济南某科技公司，双方签订了为期 5 年的劳动合同。2015 年 10 月，劳动合同到期，公司提出与孙某续签劳动合同，但孙某觉得公司前景暗淡、工资偏低，拒绝续签。离开原公司后，孙某很快找到了一家心仪的公司。新公司向孙某发出录用通知，要求孙某携带原公司离职证明等材料于 12 月 25 日办理入职手续。孙某数次找到原公司，要求原公司出具离职证明，均被拒绝。因孙某无法提供离职证明，新公司为避免用工风险，决定不录用孙某。失望之下，孙某立刻向当地劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求某科技公司赔偿因拒绝出具离职证明造成的经济损失 5 万元。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点：单位拒开离职证明，影响员工应聘是否赔偿其损失？

孙某认为：自己劳动合同到期，可以选择续签或离职，公司没有理由拒签离职证明。多次请求被拒，而且使其丧失了新的工作机会，要求公司赔偿经济损失。

仲裁委经审理认为，离职证明即是“解除或者终止劳动合同的证明”。公司应当为孙某出具离职证明，因其不合法行为造成孙某的损失，应予以赔偿。

【律师说法】

根据我国《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 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”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，某科技公司未及时为孙某出具离职证明，使孙某失去了工作机会，产生了经济损失，应予以赔偿。

案件最后，仲裁委裁决某科技公司为孙某出具离职证明，并赔偿孙某经济损失 3 万元。

(文章内容有删改。稿件来源：法制日报)



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com