

# 广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2022〕1544 号

申请人：兰媛，女，壮族，1983 年 8 月 10 日出生，住址：广东省深圳市南山区。

被申请人：广州水基因环境科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2519 号大院 21 号 201 室。

法定代表人：刘茂通，该单位董事。

委托代理人：胡笑笑，女，广东胜伦律师事务所律师。

委托代理人：邓楚伊，女，广东胜伦律师事务所律师。

申请人兰媛与被申请人广州水基因环境科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人兰媛和被申请人的委托代理人胡笑笑、邓楚伊到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 3 月 28 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、裁决申请人与被申请人解除劳动合同关系；二、被申请人向申请人提供离职证明；三、被申请人支付申请人经

济赔偿金 148598.46 元。

被申请人辩称：一、办理工作交接系离职员工法定义务，更系职业道德要求，申请人作为人力资源总监兼综合办主任，保管单位核心资料，有必要办理交接手续。我单位多次督促申请人办理工作交接，但申请人消极处理，导致双方存在不必要误会。申请人在试用期间提出离职，系否有离职证明并非其求职的充分必要条件。相反，若申请人急切到岗新工作单位，更有必要积极办理工作交接，因此，申请人对本案争议的发生存在过错，其现将责任完全归咎于我单位并不合理及不公平。二、我单位因申请人未完成工作交接手续而未开具离职证明。此外，开具离职证明并不属于劳动争议受案范围，故申请人要求开具离职证明没有事实和法律依据，应予以驳回。三、申请人既未提供有效证据证明损失的 actual 发生，也未提供证据证明其所主张的损失系基于我单位原因所导致，故应承担举证不能的不利后果。申请人未完成工作交接，对离职证明未出具的事宜存在一定过错，故其主张的赔偿金并无依据，应当予以驳回。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于解除劳动合同关系问题。经查，申请人于 2021 年 11 月 22 日入职被申请人处任人力资源总监兼综合办主任，转正后月实发工资为 17700 元，最后工作至 2022 年 2 月 28 日。本委认为，鉴于双方在 2022 年 2 月 28 日后未再具有劳动关系

项下的基本权利义务，不存在建立劳动关系的形式及实质要件，故本委据此认定申请人与被申请人于 2022 年 2 月 28 日解除劳动关系。

二、关于离职证明问题。本委认为，现行劳动法律法规并无规定出具离职证明需以办结工作交接手续为前提，故被申请人在答辩意见中所述观点缺乏法律依据，本委不予采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容，向申请人出具解除劳动合同的证明。

三、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2022 年 3 月 11 日收到新公司发出的录用通知，遂在同月 21 日前往新公司提交入职材料，但由于未能提交与被申请人解除劳动关系的证明，新公司最终因不确定其系否已与上任用人单位解除劳动关系，而决定不予录用。经查，申请人提供的《录用通知书》载明需试用期三个月，税前月薪为 22500 元，转正后税前月薪为 25000 元，以及办理入职手续携带的材料包括“上一份工作离职证明原件一份”；《不予录用通知书》则载述“鉴于您未能按照《录用通知书》上的相关要求，于入职当天向公司提交您上一份工作的《离职证明》.....公司将正式终止对您的一切聘用程序”。上述证据均盖有“森农（深圳）科技商贸有限公司”名称印章。被申请人对此不予确认，主张以上证据真实性无法核实，2022 年 3 月 11 日深圳正因疫情进行封闭管理，直至当月 21 日才复

工复产，故申请人在此前进行面试等应聘工作与事实不符，加之申请人提供的证据无法就其主张的赔偿金予以证明。本委认为，首先，被申请人虽对申请人提供的《录用通知书》和《不予录用通知书》不予确认，但其并无提供充分有效的证据对此予以反驳，故无法当然证实上述证据真实性存疑。因此，被申请人仅凭单方陈述未能有效排除以上证据之有效证明力。其次，依庭审查明的事实可知，被申请人并未在双方劳动关系解除时依法向申请人出具解除劳动关系证明，故其存在未尽自身法定义务之情形，理应承担由此造成的相应法律后果。再次，根据申请人提供的上述证据显示，案外人已向申请人发出录用通知，并明确办理入职手续需提交的相应材料，其中包含“上一份工作的《离职证明》”。而从查明的证据可知，案外人最终结束对申请人的录用程序，系因其未能按要求提供指定的离职证明。由此表明，申请人未能提供与被申请人解除劳动关系的证明，系导致案外人对其作出不予录用决定的直接原因。鉴于申请人未能按要求提供离职证明，系基于被申请人未依法履行自身法定义务所致，故被申请人该过错行为与申请人无法任职新单位的结果存在必然的因果关系。故此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十九条之规定，被申请人应赔偿申请人因失去就业机会而造成的损失。最后，案外人虽向申请人发出录用通知，并给予任职期间相应的薪资待遇标准，但因申请人并未实际入职，案外人对其工作表现，以及申请人最终对案外人的认

可及接纳程度均处于未知状态，无法仅凭案外人单方出具的《录用通知书》而必然认定双方劳动关系存续期间的长久性及稳定性；加之案外人通知的到岗日期至开庭当日并未达到2个月，故申请人主张的损失金额明显超出合理性。因此，根据公平原则，本委酌定以申请人在被申请人处转正后月工资为基数，按一个月为限，裁决被申请人应赔偿申请人经济损失17700元（17700元×1个月）。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条、第八十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2022年2月28日解除劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容，向申请人出具解除劳动合同的证明；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性赔偿申请人经济损失17700元。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提

起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二二年五月十六日

书 记 员 梁 燃

书 记 员 宋 静