

员工任职9年， 公司缘何只认5年工作经历

开具离职证明受阻乱象调查

近日，刚从北京某房地产公司离职的杨先生向《法治日报》记者反映，公司为其开具的离职证明中部分内容与实际工作单位不符，导致他在办理公积金追缴时被主管部门指出“离职证明存在问题”。面对质疑，公司方面解释称，杨先生前几年是某人力资源公司的派遣员工，因此仅认可其后期与该公司直接签约的工龄，并将他的工作经历拆分为不同阶段。

一张看似简单的离职证明，却引发了杨先生与前公司之间的一系列纠纷：被拆分的工作年限、难以追缴的社保和公积金、迟迟无法取得的合规离职文件……这一纸证明，成了他离职路上的“拦路虎”。

离职证明本是员工结束劳动关系的重要凭证。但记者调查发现，不少员工离职时都遭遇过公司在证明内容上“做文章”的情况，如遗漏关键信息、标注负面评价等，对员工后续入职等产生诸多不利影响。

离职证明开具过程中究竟存在哪些问题？一份合格的离职证明应该包含哪些内容？企业在离职证明上“做文章”的行为是否合法？围绕这些问题，记者展开了调查。

离职证明“变脸”

杨先生向记者讲述道，他于2016年5月入职××公司，一直工作至今年9月。离职时，公司在为其出具的证明中写道：“杨×自2016年05月13日服务于贝×，并于2025年09月21日与现公司北京××置地房地产经纪有限公司解除（终止）劳动关系。”

“我当时就觉得不对劲，贝×只是××公司旗下的一个平台，我入职时它甚至还没有成立。但我当时没太在意。”杨先生说。然而，当他持此证明前往社保中心和公积金中心申请追缴社保和公积金时，却被工作人员告知主体信息有误，证明无效。

之后，他两次前往××公司总部要求重开证明，结果第二份证明中的工龄竟“缩水”了4年——公司仅承认2020年9月后的工作经历。

对此，公司回应称，2020年9月之前，杨先生是某人力资源公司派驻到公司的“派遣员工”，和公司并无直接劳动关系，并据此将他的工作经历拆分为两段，分属于北京和深圳两家人力资源公司，并出具了所谓的“工作经历说明书”。

“工作经历说明书里罗列的那两家人力资源公司我连去都没去过。2016年入职以来，我签的所

有合同都是和××公司签的。没想到离职时会在证明上被‘摆一道’。”杨先生说，这不仅影响了他在新公司的定级和薪资待遇，还让他陷入维权耗时耗力、不维权则权益受损的两难境地。目前他仍在尝试和前公司进一步沟通。

无独有偶，和杨先生在同一家公司的其他几名员工也在离职证明上遇到了类似问题。

赵女士2018年在天津入职××公司，刚毕业时在公司催促下签了一份合同，随后合同被收走，她后来才知道那是一份劳务派遣合同。

之后，她被调往北京工作，直到2022年1月才转为与××公司的合同，此前工龄几乎作废。2024年，她因病休假，公司只缴纳社保不发工资，复工后3个月仍未收到薪资，最终被迫离职。然而，公司却通过短信链接让她提交“主动离职”申请。

“我明明是被迫离职，公司却以离职证明胁迫我提出主动离职申请，我不能接受。”赵女士告诉记者，目前她已准备申请劳动仲裁。

刘先生今年9月离职，一个多月后仍未拿到离职证明。他气愤地说，在职时公司开具的收入和在职证明均清晰载明完整入职年限并加盖公章，可离职时公司却以“系统改版”为由，坚持分段开具。这导致他无法顺利入职

新单位，也无法追缴社保和公积金，只能无奈待业。

就业权受侵害

记者进一步调查发现，利用离职证明设置障碍，似乎成了一些企业的“潜规则”。

广东东莞的叶女士反映，前公司在她的离职证明上标注“试用期间不胜任此岗位工作”，导致她求职频频受阻。此外，有企业在离职证明上附上背调电话，注明“除此渠道信息外，本公司不对其真实性负责”，被质疑“意有所指”；有的直接写上“工作表现不好”；有的仅写离职时间不写入职时间；更有甚者，将开具证明作为“筹码”，胁迫员工放弃经济补偿、承认主动离职才予开具……

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围指出，离职证明的重要性在于：确认劳动关系终结，便于劳动者再就业；明确工作经历等基本事实，如工作岗位及其工作年限，便于劳动者办理申请失业保险待遇等手续。

范围说，劳动合同法实施条例第二十四条对离职证明的载明事项作了明确规定，“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”。

该规定采取完全列举的立法模式，在规定事项之后没有“等”字。因此，离职证明所能载明的事项仅限于上述事项，其他事项都属于不应涉及事项。

“实践中，部分企业会在离职证明中载明不应该载明的事项，如该员工与单位正在发生劳动争议等，影响员工再就业，构成对劳动者就业权的侵害，其主要动机可能是打击报复。”范围说。

中国政法大学社会法与社会政策研究中心主任娄宇补充道，根据劳动合同法第八十九条的规定，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。

“开具离职证明是企业的法定义务，若其内容不实并造成损害，企业须承担相应法律责任。”娄宇说。

强化法律责任

为何拿离职证明“做文章”的现象能在部分企业中存在？

受访专家分析，部分企业试图通过模糊离职原因、隐瞒关键信息等方式，规避违法解除劳动合同可能带来的经济赔偿；同时，也能防止其他企业通过离职证明窥见其管理漏洞或用工问题。还有一些企业认为，员工离职可能带走客户、商业机密等资源，因此会在离职证明中刻意简化工作内容、降低评价，变相阻碍其再就业，达到“惩罚”目的。而劳动者维权成本高、举证难，也间接纵容了此类行为。

如何有效遏制此类乱象？

范围认为，应加重用人单位法律责任。对于用人单位而言，首先要明确，出具离职证明是单位的法定义务。从劳动力市场来看，规范的离职证明，实际上有助于减少用人单位招聘的成本，促进劳动力的有序流动。

他建议相关部门进一步明确不合规离职证明的法定责任，为企业行为划定红线；企业则应依法制定离职证明模板，并由人力资源部门如实填写。

娄宇的建议是：加大对劳动法、劳动合同法的普法宣传力度，让劳动者明晰个人权益；由工会、各级人力资源和社会保障部门为企业提供免费离职证明规范模板与相关流程指导，切实保障劳动者合法权益。

来源：《法治日报》



图片源于网络。