

辞职离职证明 辞职后一定要开离职证明书 (优质5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

辞职离职证明篇一

《劳动合同法》规定，解除或者终止劳动合同，用人单位应当为劳动者出具解除或终止劳动合同的证明，通常称为离职证明。离职证明中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等信息。

为了避免用工风险，很多用人单位在劳动者入职时，要求劳动者提供原用人单位出具的《解除或终止劳动合同证明》，这样，劳动者才能获得和新单位签约的机会。一个有需要，一个不愿开，造成实务中出现了很多劳动争议。今天就来说说，用人单位拒开离职证明这档事。

《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。《社会保险法》第五十条规定，用人单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起十五日内告知社会保险经办机构。

《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。

为什么要出具离职证明，主要是基于便于劳动者办理失业登记而考虑的。《社会保险法》规定失业人员应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的公共就业服务机构办理失业登记。失业人员凭失业登记证明和个人身份证明，到社会保险经办机构办理领取失业保险金的手续。失业保险金领取期限自办理失业登记之日起计算。

用人单位出具的终止或者解除劳动关系证明是劳动者进行失业登记的必备条件。没有离职证明，劳动者可能无法享受失业待遇。

实务中很多用人单位不出具离职证明是因为劳动者不配合办理离职交接手续。那么，用人单位能否以这个理由进行抗辩？

《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。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

从上述法律规定看，出具离职证明是用人单位的法定义务，劳动者是否交接并非用人单位出具离职证明的前提条件，因此，用人单位以劳动者未进行工作交接而拒开离职证明，但可以在劳动者办结工作交接前拒付经济补偿金。

不出具离职证明如何赔偿？

如用人单位不依据法律规定给劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，可能会给劳动者享受失业保险待遇，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。因此，法律规定用人单位应当对劳动者因此造成的损害，依法承担赔偿责任。

用人单位无法提出正当理由，拒绝出具离职证明，给劳动者造成损失的，劳动者有权索赔。索赔的途径有以下三种方式：

与用人单位协商一致要求用人单位赔偿损失;劳动者有权向劳动监察部门投诉协调要求用人单位赔偿损失;劳动者有权向当地的劳动争议委员会提起赔偿之诉要求用人单位赔偿损失。

法律虽规定了用人单位有赔偿责任，但根据劳动争议调解仲裁法的规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。也就是说，劳动者应当举证证明存在具体损失及损失的金额，并且证明该损失与用人单位不出具离职证明存在因果关系，否则难以获得支持。

有hr可能存有侥幸心理，认为员工举证很难，其实，以下这些证据，都能证明是用人单位拒开离职证明而使劳动者遭受了损害：劳动者的辞职信，证明劳动者与用人单位已存在书面辞职的事实;快递签收单，证明劳动者再次书面辞职的事实及与原单位已收到该辞职信的事实;《离职交接单》，证明劳动者从原单位离职前进行了离职交接手续;劳动者与新单位的劳动合同，证明劳动者在新公司的月薪标准。

其立论的依据是：如果劳动者没有提出辞职，何来随后的工作交接。同时，对于劳动者工资损失系因原单位拒绝出具“离职证明”而造成的事实认定。为了证明该事实，劳动者提供了与新单位的劳动合同，拟证明新单位录用了劳动者并许以月薪工资。

事实上，如果劳动者可以证明新单位不能录用劳动者是因为与原单位的劳动关系尚未解除的缘故，那么，同样的证据亦可证明劳动者与原单位的劳动关系解除后，原单位拒绝出具离职证明，导致劳动者不能入职新单位而遭受工资损失。

办理入职手续应在签订劳动合同前办理，以便核查员工的信息是否真实，手续是否齐全。

工作交接不是开具离职证明的必要条件。企业在工作交接制度中明确离职证明的开具是离职流程中的最后环节;但千万不

能写“不交接即不开具证明”之类的明显违法条款。

在劳动者因严重违反规章制度被辞退的情形下，用人单位应当在行使单方解除权解除劳动合同的同时出具证明。

在劳动者违反《劳动合同法》解除劳动合同的情形下，法律已经对其行为规定了相应的违法后果——给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任，此时用人单位亦应当提供劳动合同解除的证明。

损害赔偿 responsibility 包括但不限于因影响劳动者重新就业，以及失业保险待遇而造成劳动者的损失。如劳动者因无法提供离职证明，而无法被新单位录用或遭到新用人单位解除劳动合同。

遇到恶意不交接(需有证据证明)却强烈要求开具离职证明的劳动者，企业可开具离职证明给劳动者，同时，在离职证明中客观地载明“该员工与本单位尚未交接完毕”。相信劳动者拿到此证明，也无法入职新用人单位，因为新用人单位不会招用尚未交接完毕的劳动者。

在合同上约定“劳动者在离职时，可以随时到人力资源部领取其离职证明”。此条款是对抗不辞而别的劳动者的。如果劳动者主张企业没有开具离职证明，那么，他必须先举证证明他到过人力资源部要求领取该证明。不辞而别的劳动者，是无法举证证明这一事实的。

劳动者主张赔偿的举证责任

法律虽规定了用人单位有赔偿责任，但根据劳动争议调解仲裁法的规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。也就是说，劳动者应当举证证明存在具体损失及损失的金额，并且证明该损失与用人单位不出具离职证明存在因果关系，否则难以获得支持。

有hr可能存有侥幸心理，认为员工举证很难，其实，以下这些证据，都能证明是用人单位拒开离职证明而使劳动者遭受了损害：劳动者的辞职信，证明劳动者与用人单位已存在书面辞职的事实；快递签收单，证明劳动者再次书面辞职的事实及与原单位已收到该辞职信的事实；《离职交接单》，证明劳动者从原单位离职前进行了离职交接手续；劳动者与新单位的劳动合同，证明劳动者在新公司的月薪标准。

其立论的依据是：如果劳动者没有提出辞职，何来随后的工作交接。同时，对于劳动者工资损失系因原单位拒绝出具“离职证明”而造成的事实认定。为了证明该事实，劳动者提供了与新单位的劳动合同，拟证明新单位录用了劳动者并许以月薪工资。

事实上，如果劳动者可以证明新单位不能录用劳动者是因为与原单位的劳动关系尚未解除的缘故，那么，同样的证据亦可证明劳动者与原单位的劳动关系解除后，原单位拒绝出具离职证明，导致劳动者不能入职新单位而遭受工资损失。

办理入职手续应在签订劳动合同前办理，以便核查员工的信息是否真实，手续是否齐全。

工作交接不是开具离职证明的必要条件。企业在工作交接制度中明确离职证明的开具是离职流程中的最后环节；但千万不能写“不交接即不开具证明”之类的明显违法条款。

在劳动者因严重违反规章制度被辞退的情形下，用人单位应当在行使单方解除权解除劳动合同的同时出具证明。

在劳动者违反《劳动合同法》解除劳动合同的情形下，法律已经对其行为规定了相应的违法后果——给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任，此时用人单位亦应当提供劳动合同解除的证明。

损害赔偿 responsibility 包括但不限于因影响劳动者重新就业，以及失业保险待遇而造成劳动者的损失。如劳动者因无法提供离职证明，而无法被新单位录用或遭到新用人单位解除劳动合同。

遇到恶意不交接(需有证据证明)却强烈要求开具离职证明的劳动者，企业可开具离职证明给劳动者，同时，在离职证明中客观地载明“该员工与本单位尚未交接完毕”。相信劳动者拿到此证明，也无法入职新用人单位，因为新用人单位不会招用尚未交接完毕的劳动者。

在合同上约定“劳动者在离职时，可以随时到人力资源部领取其离职证明”。此条款是对抗不辞而别的劳动者的。如果劳动者主张企业没有开具离职证明，那么，他必须先举证证明他到过人力资源部要求领取该证明。不辞而别的劳动者，是无法举证证明这一事实的。

不给员工开离职证明?你惨了!

大家都非常清楚，前公司开具的离职证明很重要，因为它不仅说明了我们曾在这里就职过，也同时体现了我们所在的部门、职级以及就职时间，本身就是对自己个人能力的一种认可。但就是有这样奇葩的企业，找各种借口不给员工开具离职证明。may宝有个朋友(暂称a)就为了一份“离职证明”，已经和原单位闹得不可开交，而更让a烦躁的是，因为迟迟拿不到“离职证明”，新公司已经给他下了最后通牒，眼瞅着新的工作就要“泡汤”了，急的来找小编求助了。

那么问题来了!如果换做是你遇到这种情况，应如何处理?并且又能以哪些法律来维权呢?其实，《劳动合同法》第五十条有明确说明，解除或者终止劳动合同，用人单位应当为劳动者出具解除或终止劳动合同的证明，通常称为离职证明。离职证明中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等信息，与此同时，为了避免用工风险，很多用人单位在劳动者入职时，要求劳

劳动者提供原用人单位出具的《解除或终止劳动合同证明》，这样，劳动者才能获得和新单位签约的机会。

像这种新公司需要离职证明，而原公司不愿开离职证明的情况，虽然不是经常发生，但也许你或者你周围的朋友确实遭遇过！其实，企业不仅要出具离职证明，还要办理社保转移。

《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。《社会保险法》第五十条规定，用人单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，并将失业人员的名单，自终止或者解除劳动关系之日起十五日内，告知社会保险经办机构。

这一点其实也是需要我们企业注意的，因为不合法出具离职证明，是会牵扯到一定数额的赔偿。可能绝大部分企业都不知道为什么要出具离职证明，这一点其实最早主要是便于劳动者办理失业登记而考虑的。《劳动合同法》和《社会保险法》都有明确说明：

《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。

《社会保险法》规定：失业人员应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的公共就业服务机构办理失业登记。

失业人员凭失业登记证明和个人身份证明，到社会保险经办机构办理领取失业保险金的手续。失业保险金领取期限自办理失业登记之日起计算。用人单位出具的终止或者解除劳动关系证明是劳动者进行失业登记的必备条件。没有离职证明，劳动者可能无法享受失业待遇。

现如今，越来越多的企业通过让员工提交离职证明，从而判

断其是否与前雇主解除了劳动关系，在雇前背景调查环节提供更多的核查信息。那么问题又来了！如果员工离职时不交接工作，企业也必须为其开离职证明吗？事实上，有些用人单位不愿开具离职证明，主要是因为劳动者不配合办理离职交接手续。其实，《劳动合同法》也有明确说明：《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。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

从上述法律规定来看，出具离职证明是用人单位的法定义务，劳动者是否交接并非用人单位出具离职证明的前提条件。因此，用人单位以劳动者未进行工作交接而拒开离职证明是不可以的，但可以在劳动者办结工作交接前拒付经济补偿金。

有朋友会问，那用人单位不出具离职证明我该如何索取赔偿呢？如企业不依据法律规定给劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，可能会给劳动者享受失业保险待遇、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。因此，法律规定用人单位应当对劳动者因此造成的损害，依法承担赔偿责任。用人单位无法提出正当理由，拒绝出具离职证明，给劳动者造成损失的，劳动者有权索赔。

下面就教教大家如何索赔，途径有以下三种方式。

- 1、与用人单位协商一致要求用人单位赔偿损失；
- 2、劳动者有权向劳动监察部门投诉协调要求用人单位赔偿损失；
- 3、劳动者有权向当地的劳动争议委员会提起赔偿之诉要求用人单位赔偿损失。

但是劳动者主张赔偿的举证责任法律虽然规定了用人单位有赔偿责任，但根据《劳动争议调解仲裁法》规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。也就是说，劳动者应当举证证明存在具体损失及损失的具体金额，并且证明该损失与用人单位不出具离职证明存在因果关系，否则难以获得支持。有一些公司可能存有侥幸心理，认为员工举证很难。其实，以下这些证据，都能证明是用人单位拒开离职证明而使劳动者遭受了损害：劳动者的辞职信，证明劳动者与用人单位已存在书面辞职的事实；快递签收单，证明劳动者再次书面辞职的事实及与原单位已收到该辞职信的事实。离职交接单则证明了劳动者从原单位离职前进行了离职交接手续；劳动者与新单位的劳动合同，证明劳动者在新公司的月薪标准。其立论的依据是如果劳动者没有提出辞职，何来随后的工作交接。同时，对于劳动者工资损失系因原单位拒绝出具“离职证明”而造成的事实认定。为了证明该事实，劳动者提供了与新单位的劳动合同，拟证明新单位录用了劳动者并许以月薪工资。那么问题再次来了！关于“离职证明”□hr们要注意那些事项呢？首先，工作交接不是开具离职证明的必要条件。企业在工作交接制度中明确离职证明的开具是离职流程中的最后环节；但千万不能写“不交接即不开具证明”之类的明显违法条款。其次损害赔偿赔偿责任包括但不限于因影响劳动者重新就业，以及失业保险待遇而造成劳动者的损失。如劳动者因无法提供离职证明，而无法被新单位录用或遭到新用人单位解除劳动合同。

另外，遇到恶意不交接(需有证据证明)却强烈要求开具离职证明的劳动者，企业可开具离职证明给劳动者，同时，在离职证明中客观地载明“该员工与本单位尚未交接完毕”。

辞职离职证明篇二

尊敬的领导：

我很遗憾的是在这个时候向销售部提出辞职。

离开本销售部，离开这些同事，确实有些不舍，但我觉得我的年纪还很小，还有很大的发展空间，为了不让自己以后有遗憾、有后悔，所以我怀着十分沉重的心做出了这个决定。去努力探索自己的能力、去发展自己，所以我垦请销售部原谅我的离开，批准我的辞职申请书。

同时，很荣幸曾身为**销售部的一员，有机会让我待在这工作学习，不胜感激！衷心祝愿贵销售部步步创辉煌、辛勤工作的员工工作顺利，事业有成！

此致

敬礼！

辞职人：

年月日

辞职离职证明篇三

尊敬的领导：

您好！

我很遗憾自己在这个时候向学校正式提出辞职。

自去年分配到我校以来，我一直受到了您的各方面的帮助，对此我是感恩不尽的。刚大学毕业，我由一名学生成了一位光荣的人民教师，对教师这职业我是既熟悉又陌生。

在关屯中学工作学习的一年里，学校平等的人际关系和开明的工作作风，各位领导的关爱，团结和谐的办公环境，一度

让我有种找到了依靠的感觉，在这里我能开心的工作，开心的学习。

然而工作上的毫无成就感总让自己彷徨。我是学语文专业毕业的，虽然我的专业知识也不能说是很好，但是我心中还是无数次的想象过自己上一节语文课应该是什么样子的，可是现实和想象总是差距很远。由于我自身能力的一些原因吧，我没有上过一节自己理想中的语文课。我总想象着对于教学，对于学生，我可以让他们改变一些，可事实上都没有。别人都在羡慕我，说教信息技术多清闲啊，可是只有我才知道，那种不被重视的失落感是多么强烈。这让我很有挫败感。其实，我是一个总希望别人能重视我的人，可是对于语文老师来说，被人重视却又是那样的遥不可及。我很苦恼，也开始思考，也许我的选择从一开始就错了。俗语说：亡羊补牢，为时未晚。我想我现在做出这个决定是正确的。对于教学，我的激情已经不能战胜我的挫败感，这让我在教学中，不能再出色的发挥。这样对于学生来说，是不负责的。

其实，我一直记得我高中语文老师的一句话“一个人一辈子不当老师是一种遗憾，但是如果一个人当了一辈子老师，是另一种更大的遗憾”。我不知道这句话对不对，但对我确是有一定影响的，不希望过平淡的日子，可似乎又不甘于一直平庸。我本身就是一个缺乏激情的人，我不想当信息技术老师的日子里把我原本不多的激情也消磨殆尽。

我也很清楚这个时候向学校辞职不是很合适，学校正值用人之际，新的学期开始，很多工作都在紧锣密鼓的进行中。但是，对于我，我希望自己有个新的开始，新的挑战。对于学校，我希望你们可以找到一个更有责任心的老师。对于学生，我希望他们可以找到一个更会关爱他们的老师。

离开这个学校，离开这些朝夕相处的同事，很舍不得，舍不得领导们的尊尊教诲，舍不得同事之间的那片真诚和友善。可为了我自己的事业，也为了对学校 and 学生们更负责，我郑

重向学校提出辞职，望学校给予批准。

感谢这一年来学校领导 and 同事在工作中对我的关心和支持，祝愿我们的学校未来蒸蒸日上，为社会培养出更多出类拔萃的人才。祝学校的领导和同事们前程似锦鹏程万里！

辞职人：__

20__年__月__日

辞职离职证明篇四

尊敬的企业领导：

首先感谢您在百忙之中抽出时间阅读我的辞职信。我是怀着十分复杂的心情写这封辞职报告的。自我进入企业之后，由于公司对我的关心、指导和信任，使我获得了很多机遇和挑战。经过这段时间在企业的工作，我在连锁店学到了很多知识，积累了一定的经验，对此我深表感激。

进入公司已有8个多月的时间，自己所学的不能再工作当做运用。为此，我进行了长时间的思考，觉得企业目前的工作安排和我自己之前做的职业规划并不完全一致，虽然我的专业很对口，可是我的人生并不对口。年轻人应该有所追求的目标与价值，我不想做一名上班族，拿着微薄的薪水，走完人生最宝贵的青春。

为了不因为我个人原因而影响店面的日常运作，经过深思熟虑之后我决定辞去目前在店面营业员的工作。我知道这个过程会给您带来一定程度上的不便，对此我深表抱歉。我已准备好在九月初从企业离职，并且在这段时间里完成工作交接，以减少因我的离职而给企业带来的不便。非常感谢贵公司各位领导在这段时间里对我的教导和照顾。在企业的这段经历于我而言非常珍贵。将来无论什么时候，我都会为自己曾经

是企业的一员而感到荣幸。我确信在企业的这段工作经历将是我整个职业生涯发展中相当重要的一部分。

祝企业领导和所有同事身体健康、工作顺利！

此致

敬礼！

辞职人：

20xx年xx月xx日

辞职离职证明篇五

解除或者终止劳动合同时，用人单位应当为劳动者出具解除或终止劳动合同的证明，通常称为离职证明。下面是本站小编为您精心整理的离职证明附辞职报告范本模板。

王某某自20xx年12月1日入职我公司担任某某部门某某岗位，

至20xx年12月12日因个人原因申请离职，在此2年间无不良表现，工作良好

期间曾被授予“某某”称号(荣誉)

经公司慎重考虑准予离职，已办理交接手续。

因未签订相关保密协议，遵从择业自由。

特此证明。

公司盖章

日期□20xx年12月13日

尊敬的领导：

来公司差不多半年，学到许多东西，技术加强了不少，做事速度也提升了许多，这都得感谢公司领导对我的信任。在经过我长时间的考虑之后，结合我自身的实际情况，我不得不作出辞职申请，因为很多的实际情况，我已经无法继续在公司中工作下去，这些是我不愿意看到的，也是领导不愿意看到的。因此特向领导提出辞职！

我已接受一家出版社的聘用，担任执行编辑一职，因此我将辞去在x公司担任的编辑职位。我喜欢我的新工作，希望它可以给我新的挑战。

截止到今天，已然过去了x月。在这段时间，和很多优秀的人成为同事，让我受益匪浅，并且我相信在将来也一定会深深的影响我，我诚挚的感谢大家，感谢这个企业中的每一位，因为你们让我成长！

并祝贵公司前程似锦！

(签名)

20xx年x月x日

离职证明(居中对齐)

兹有(姓名)同志于*年**月**日至*年**月**日期间在我公司担任职务，在职期间，努力工作，无不良工作表现。现因原因申请离职，并已正式办理离职等相关手续。以后其一切相关事宜均与我司无关。

特此证明

*公司单位(盖章)

*年**月**日