

2023年公司的离职证明重要吗(优秀8篇)

征文可以为人们提供一个交流和分享的平台，让我们彼此启发和借鉴。在征文中表达自己真实的想法和感受，做到真实和有价值。接下来，让我们一起来欣赏一些精彩的征文范例，相信会给大家带来不少的启示。

公司的离职证明重要吗篇一

离职证明，是用人单位与劳动者解除劳动合同关系的书面证明，是用人单位与劳动者解除劳动合同关系后必须出具的一份书面材料。那么，离职证明很重要吗？会对我们以后的就业产生什么影响呢？接下来就由小编为大家分享关于离职证明的相关材料，欢迎阅读！

我国现行法律尚没有关于用人单位出具解除或者终止劳动合同证明书的完整、明确的规定，只有1999年国务院公布的《失业保险条例》从办理失业保险登记、享受失业保险待遇的角度，规定城镇企业事业单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动合同关系的证明。《劳动法》第九十九条规定：用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。这也引发了劳动者再次就业应持有离职证明书、原用人单位应为劳动者出具离职证明书的社会议论和呼声。借鉴国际经验，为维护劳动力市场秩序和劳动者的权益，本法明确了用人单位应当出具解除或者终止劳动合同证明书的法定义务。

离职员工可以向人力资源部申请填发离职证明书，人力资源部发出的离职证明书只证明离职员工的受雇日期、职位及其离职原因。一般被开除的职工是填发开除证明书而不填发离职证明书。

对于换过工作的人来说，离职证明应该并不陌生，从字面上

就可以理解出，离职证明就是能够证明职工已经自原单位离职，与原单位已经解除或终止劳动关系的证明。离职证明的证明力主要体现在以下几个方面：

一是证明用人单位与劳动者已经解除或终止劳动关系；

二是证明离职员工的离职是按照正常手续办理的，其与原单位对此没有纠纷；

三是证明离职员工已经是自由人，可以申请失业金或应聘新的岗位；

四是可以凭此证明转移离职员工的人事关系、社保、公积金等；

五是可以证明离职员工在原单位的相关工作经验，有利于相关职位的应聘。

目前，国家已经制定相关政策，让劳动者基本养老保险个人账户随劳动者在全国范围内流动。这样，一旦劳动合同解除或终止，劳动者基本养老保险个人账户可以随劳动者转移到新工作单位和新的地区，养老保险利益不受损失。但是，离职员工要转出人事关系或是续接社会保险等，离职证明是必不可少的证明材料，而且在再次求职时，离职证明也是许多单位在录用新员工时要求其必须出具的证明，因为我国《劳动法》中规定，用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。很多单位为了避免此类纠纷及赔偿责任，对没有离职证明的员工在录用时会十分慎重。

首先，这个证明是需要由职工离职的单位开具的，上面应当应当写明离职员工与本单位的劳动合同期限、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。这些在劳动合同中必须注明的信息，同样也是离职证明的必备信

息。

其次，因为离职证明书没有确定的交阅单位，所以不必写收信人的姓名和地址，但需要写上开具证明的日期。

需要指出的是，公司一般都有很多公章，如公司的财物章、人力资源章、合同专用章等多种公章，这些公章虽然都有法律效力但是用途并不一样，向离职证明这种以公司名义发出的证明，离职人员最好申请加盖原单位的公章，即有公司全称的公章，这样证明效力要更大，离职证明也更规范。此外，离职证明只适用与合同期满或主动申请离职得到公司同意的员工，如果是被公司辞退或开除的员工，公司可以为其出具开除证明书，而不是离职证明书。

如果在离职时，单位并没有主动开具离职证明书，那么离职员工最好主动向其人力资源部门索要，对这项要求单位是没有任何理由拒绝的，为离职员工开具离职证明，是单位的法定义务。我国《劳动合同法》第五十条明确规定：“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。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。”这一条款不仅明确规定了用人单位在劳动合同解除或终止后负有出具证明、转移档案和社会保险手续的义务，而且设定了期限的要求，明确规定了用人单位妥善保管有关劳动合同文本，接受检查监督的义务。

公司的离职证明重要吗篇二

离职证明是很重要的，辞职是一定要拿离职证明，下面小编

为大家介绍一下离职证明的重要性，欢迎阅读参考！

离职证明是证明员工本人已经和原单位脱离了劳动关系，可以合法与新单位建立劳动关系的依据。对单位和个人来说都是必不可少的。

在招录过程中，为避免本单位录用与其他用人单位有劳动关系的劳动者导致的风险，同时为入职员工办理社保手续，应要求入职者提供原单位出具的离职证明，同时可以用作员工背景调查的辅助资料。

可以杜绝原单位不消除名额，有人继续使用此身份从事工作而对员工本人造成的损失，也可以避免和原来的单位产生劳动纠纷。而且有了离职证明才可以转移社保，在新单位缴纳社保。

《劳动合同法》

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第五十条 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。

第八十九条 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。

《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》中规定

劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，办理劳动者的人事档案、社会保险关系等转移手续产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

单位的行为违反劳动合同法的规定，侵犯了劳动者再就业的权利，你可以通过申请劳动仲裁，要求用人单位履行他们的义务，开具离职证明。需要提醒的是，在诉诸仲裁前，一定要先收集你通知单位要求离职和要求开具离职的书面证据。

建议一方面如实告知情况给招聘单位，并沟通是否可以提供的解决办法；一方面可以向工商行政管理部门查询注销资料，以作证明之用。

(2) 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；

(3) 《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；

(4) 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。

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

2、“不交接即不开具离职证明”之类的离职制度是违法的。法律规定用人单位开具离职证明是没有任何附带条件的。企业在工作交接制度中可以明确离职证明的开具是离职流程中的最后环节。

3、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。

4、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”。相信劳动者拿到了此证明，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。

5、在工作交接制度中，企业也可规定或在合同上约定“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。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。

公司的离职证明重要吗篇三

乙方原为甲方_____部门的_____职务，于_____年07月31日经双方协商一致解除劳动合同。甲乙双方确认终止劳动关系。双方现已就经济补偿金及劳动关系存续期间的所有问题达成一致，并已一次性结清。同时，甲方已为乙方办妥离职手续。特此证明。

甲方（签章）：_____

乙方签字：_____

甲方代表签字：_____

____年____月____日

公司的离职证明重要吗篇四

_____先生，自____年__月__日至____年__月__日在我公司担任_____（部门）的_____职务，由于__个人_____原因提出辞职，现已与公司解除劳动关系。特此证明！

_____年_____月_____日

公司的离职证明重要吗篇五

离职证明有多重要呢?以下是本站小编为大家精心搜集和整理的离职证明的重要性,希望大家喜欢!

对于换过工作的人来说,离职证明应该并不陌生,从字面上就可以理解出,离职证明就是能够证明职工已经自原单位离职,与原单位已经解除或终止劳动关系的证明。离职证明的证明力主要体现在以下几个方面:

一是证明用人单位与劳动者已经解除或终止劳动关系;

二是证明离职员工的离职是按照正常手续办理的,其与原单位对此没有纠纷;

三是证明离职员工已经是自由人,可以申请失业金或应聘新的岗位;

四是可以凭此证明转移离职员工的人事关系、社保、公积金等;

五是可以证明离职员工在原单位的相关工作经验,有利于相关职位的应聘。

目前,国家已经制定相关政策,让劳动者基本养老保险个人账户随劳动者在全国范围内流动。这样,一旦劳动合同解除或终止,劳动者基本养老保险个人账户可以随劳动者转移到新工作单位和新的地区,养老保险利益不受损失。但是,离职员工要转出人事关系或是续接社会保险等,离职证明是必

不可少的证明材料，而且在再次求职时，离职证明也是许多单位在录用新员工时要求其必须出具的证明，因为我国《劳动法》中规定，用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。很多单位为了避免此类纠纷及赔偿责任，对没有离职证明的员工在录用时会十分慎重。

首先，这个证明是需要由职工离职的单位开具的，上面应当应当写明离职员工与本单位的劳动合同期限、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。这些在劳动合同中必须注明的信息，同样也是离职证明的必备信息。

其次，因为离职证明书没有确定的交阅单位，所以不必写收信人的姓名和地址，但需要写上开具证明的日期。

需要指出的是，公司一般都有很多公章，如公司的财物章、人力资源章、合同专用章等多种公章，这些公章虽然都有法律效力但是用途并不一样，向离职证明这种以公司名义发出的证明，离职人员最好申请加盖原单位的公章，即有公司全称的公章，这样证明效力要更大，离职证明也更规范。此外，离职证明只适用与合同期满或主动申请离职得到公司同意的员工，如果是被公司辞退或开除的员工，公司可以为其出具开除证明书，而不是离职证明书。

如果在离职时，单位并没有主动开具离职证明书，那么离职员工最好主动向其人力资源部门索要，对这项要求单位是没有任何理由拒绝的，为离职员工开具离职证明，是单位的法定义务。我国《劳动合同法》第五十条明确规定：“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。用人单位对已经解除或者终止的劳动合

同的文本，至少保存二年备查。”这一条款不仅明确规定了用人单位在劳动合同解除或终止后负有出具证明、转移档案和 社会保险手续的义务，而且设定了期限的要求，明确规定了用人单位妥善保管有关劳动合同文本，接受检查监督的义务。

离职证明

_____先生/女士/小姐，自____年__月__日至____年__月__日在我公司担任_____（部门）的_____职务，由于__个人_____原因提出辞职，现已与公司解除劳动关系。特此证明！

公司名称(公章)

年月日

离职证明

甲方：（单位名称）乙方：身份证号：乙方原为甲方_____（部门）的_____（职务），于20xx年07月31日经双方协商一致解除劳动合同。甲乙双方确认终止劳动关系。双方现已就经济补偿金及劳动关系存续期间的所有问题达成一致，并已一次性结清。同时，甲方已为乙方办妥离职手续。特此证明。

甲方(签章)：

乙方签字：

甲方代表签字：

xx年xx月xx日

公司的离职证明重要吗篇六

甲方：(单位名称)乙方：身份证号：乙方原为甲方_____ (部门)的_____ (职务)，于20xx年07月31日经双方协商一致解除劳动合同。甲乙双方确认终止劳动关系。双方现已就经济补偿金及劳动关系存续期间的所有问题达成一致，并已一次性结清。同时，甲方已为乙方办妥离职手续。特此证明。

甲方(签章)：

乙方签字：

甲方代表签字：

xx年xx月xx日

公司的离职证明重要吗篇七

乙方：_____身份证号：_____

乙方原为甲方_____ (部门)的_____ (职务)，于_____年07月31日经双方协商一致解除劳动合同。甲乙双方确认终止劳动关系。双方现已就经济补偿金及劳动关系存续期间的所有问题达成一致，并已一次性结清。同时，甲方已为乙方办妥离职手续。特此证明。

甲方(签章)：_____

乙方签字：_____

甲方代表签字：_____

_____年_____月_____日

公司的离职证明重要吗篇八

乙方原为甲方_____部门的_____职务，于_____年07月31日经双方协商一致解除劳动合同。甲乙双方确认终止劳动关系。双方现已就经济补偿金及劳动关系存续期间的所有问题达成一致，并已一次性结清。同时，甲方已为乙方办妥离职手续。特此证明。

甲方（签章）：_____

乙方签字：_____

甲方代表签字：_____

____年____月____日

文档为doc格式