


## 能否申請非自願離職證明

 匿名（一般會員） 勞動·工作 / 終止勞動契約、失業 2020-11-07 06:14

因工作想法與公司不一樣，與老闆不斷溝通後，決定在一個月後請辭。但同時我有向老闆表明如果他在這期間找到接應的員工，需要我隨時離開，我也可以接受。

後老闆告知我再做一個星期即可，但告知的當時老闆尚未找到接應的員工，考量老闆有調整組織人力的考量，所以我也答應了。

惟我也少了3個星期的找工作時間，請問這樣的狀況，是否能請老闆開立非自願離職證明呢？



李俊璋（認證法律人）

讚：2 留言：0

2020-11-20 07:03

提問人你好：

非自願離職，是指勞工因為投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或者因為有「雇主需預告才能終止勞動契約的情形」<sup>[1]</sup>、「雇主終止勞動契約的例外條款」<sup>[2]</sup>、「勞工可以不經預告終止勞動契約的情形」<sup>[3]</sup>及「事業單位改組或轉讓」<sup>[4]</sup>的其中一種，使得勞工因而離職的情形<sup>[5]</sup>。

回到詢問的描述，因此本件必須先判斷，勞資雙方對於「因工作想法與公司不一樣，與老闆不斷溝通後，決定在一個月後請辭。」、「老闆告知我再做一個星期即可， . . . . .，考量老闆有調整組織人力的考量，所以我也答應了。」的真正意思，或者確認離職單、簽呈等內部文書所呈現的離職事由，釐清本件屬於自請離職或非自願離職？

接續上面的說明，假設本件的情境，符合第一段說明提到的條件，則可以請投保單位或服務所轄勞政主管機關，開立非自願離職證明書<sup>[6]</sup>，針對這個議題，其他文章也可以參考，《我可以請公司發給服務證明書或非自願離職證明書嗎？為什麼要區分是不是自願離職？》。

### 註腳

[1] 勞動基準法第11條規定「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

[2] 勞動基準法第13條但書規定「勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇

主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」

- [3] **勞動基準法第14條**規定「(第一項)有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。(第二項)勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。(第三項)有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。(第四項)第十七條規定於本條終止契約準用之。」
- [4] **勞動基準法第20條**規定「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」
- [5] **就業保險法第11條第3項**規定「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」
- [6] **就業保險法第25條第3項**規定「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。」

◆ 非自願離職，非自願離職證明

---