


離職證明遲遲不給

 518職場熊報 (進階會員) 勞動·工作 / 終止勞動契約、失業 2021-03-25 01:38

網友新北板橋陳先生提問：

之前曾經待在某小型旅行社工作，由於發現老闆一直忙帶團所以沒時間處理公司事務，發覺不妙所以提了離職，但新公司的人資說，要有離職證明才能順利入職。我回到舊東家詢問離職證明，老闆一直避而不見，LINE訊息也不願意承諾會給離職證明，整個人間蒸發，因為最後沒辦法只好去勞工局申請投保紀錄，作為給新公司的離職證明替代品。想請問：公司企業可以不發離職證明給離職員工嗎？這樣是合法的嗎？



法律百科 (認證法律人)

讚：2 留言：0

2021-07-28 07:36

公司必須發服務證明書給離職勞工

服務證明書（或稱離職證明書）是勞工用來證明自己的工作經驗、已經從前公司離職等事實，在謀求新職時，常會遇到新公司要求提出。因此，無論是勞工自己提離職，或是被前公司解僱，在勞動契約終止之後，如果勞工請求前公司發服務證明書，雇主或代理人依法有義務發給，不可以拒絕^[1]。

雇主如果違法不發給服務證明，經過當地的主管機關查證屬實，依法可能被罰2萬～30萬元的罰鍰，主管機關還可以依照公司的規模、違反的情節等因素考量，加重罰到45萬元^[2]。此外，一旦公司違反勞動基準法被主管機關裁罰，例如違法拒發服務證明，勞動部就會把公司的名稱和負責人的姓名都公布在網路上^[3]，讓勞工可以查到這些重要的勞動權益資訊。

雇主拒絕發離職證明時，我該怎麼辦？

(一) 申訴檢舉

雇主如果拒絕發離職證明，勞工可以透過申訴向主管機關檢舉，申訴的管道很多，不過目前比較方便的有電話和電子郵件：

1. 電話：1955、1999

可以撥打1955勞工諮詢申訴專線，向中央的勞動部申訴，或是1999便民專線，向各地方政府申訴，由各地方政府主管機關直接來協助處理勞資爭議的陳情。

2. 電子郵件

可以透過勞動部的民意信箱申訴，或是各縣市政府官網的民意信箱。

(二) 勞資爭議調解或訴訟

如果發生雇主沒有給服務證明書這類的勞資爭議^[4]，雙方也可以透過申請勞資爭議調解的方式處理：勞工或雇主都可以向勞工工作地的縣市政府提出調解申請書^[5]，填妥姓名、地址等個人資料，還有請求調解的事情，並檢附相關資料^[6]，依照機關通知的時間出席調解會議，讓勞雇雙方可以在公正第三方的協調下解決問題。

但如果任一方不同意調解的條件，例如雇主仍然不願意開立服務證明書，導致勞資爭議調解不成立，無法用調解的方式解決爭執的話，或許也只能透過上法院提起訴訟的方式爭取權利^[7]。訴訟的好處是判決結果對雙方都有強制力，但是相較之下需要花費較多的時間、勞力、費用。

服務證明書上要記載哪些項目？

附帶一提，服務證明書上面應該要有哪些內容呢？事實上法律並沒有明文規定，勞動部則認為應該記載勞工在公司的職務、工作性質、工作年資及工資^[8]。

結論

回到提問人的問題，公司企業不發服務證明書給離職員工，當然是不合法的！雇主違法不發的行為可能會遭到罰鍰、公布公司及負責人的處分。勞工如果遇到雇主不願依法發給證明書的情形時，也可以透過申訴檢舉、申請調解或提起訴訟的方式主張自己法律上的權利。

延伸閱讀：

康立賢（2020），《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？》。

侯嘉偉（2020），《勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道》。

此問答為518職場熊報與法律百科合作企劃【搶救離職大作戰—「離職前，我還想問」】共同製作。此問答內容也同步刊登於518職場熊報中：[【回覆讀者】離職證明不給我怎麼辦？勞工申訴管道看這裡](#)

註腳

[1] 勞動基準法第19條：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」

[2] 勞動基準法第79條第3項、第4項：「

III 違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

IV 有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」

[3] 勞動基準法第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按

次處罰。」

勞動部公告的網址請參考：<https://announcement.mol.gov.tw/>，例如在法規名稱選擇「勞動基準法」，條號填上「19」，就可以查到沒有依法發服務證明書被處罰的公司和負責人。

[4] 勞資爭議處理法第5條第1款、第2款：「本法用詞，定義如下：

一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。

二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。」

[5] 勞資爭議處理法第9條第1項：「勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。」

[6] 勞資爭議處理法第10條：「調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：

一、當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。

二、請求調解事項。

三、依第十一條第一項選定之調解方式。」

[7] 例如臺灣高等法院108年度重勞上字第53號民事判決、臺灣高等法院108年度勞上字第106號民事判決，都是涉及勞工請求公司開立服務證明書的訴訟。

[8] 行政院勞工委員會勞資2字第0960079273號書函（2007/10/31）：「……服務證明書之內涵，法無明文規定，惟應以記載有關勞工在事業單位內所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資為主，合先敘明。」

► 離職，離職證明書，服務證明書，勞資爭議，申訴，職場熊報
