

弄假成真？開立不實的非自願離職證明，雇主也要付資遣費嗎？

文:林冠良（進階會員） · 勞動·工作 · 2022-12-16

案例

勞工A因繼續曠職3天而被雇主B解僱^[1]。A從友人口中得知若有非自願離職證明書，可以向公立就業服務機構申請失業給付，所以不斷懇求B能開立勾選離職原因為公司業務緊縮而裁減人力^[2]的離職證明文書，讓A請領失業給付，此時B心軟同情而答應。但事隔數日後，A勞工以該證明去請領失業給付卻沒通過審核，於是轉向B請求給付資遣費，被B拒絕後憤而走救濟程序，問：A以子虛烏有的「非自願離職證明^[3]」文件（以下簡稱「不實證明」），請求雇主支付資遣費，法院怎麼看呢？

註腳

- [1] [勞動基準法第12條第1項第6款](#)：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」
- [2] [勞動基準法第11條第2款](#)：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……二、虧損或業務緊縮時。」
- [3] 關於非自願離職證明的說明，在法律百科文章區有許多作者撰文，可參考，例如：[匿名（2021），《非自願離職證明書是什麼？和服務證明書有什麼不同？雇主不提供會有什麼罰則嗎？》](#)。

本文

一、為什麼有些勞工希望開立不實證明？

以勞工立場，如果是非自願離職^[1]，就有機會依就業保險法規定請領失業給付，原則上最長可領6個月，若是年滿45歲或身心障礙人士，因這些族群要再回到就業市場難度較高，最長則可領9個月^[2]，若正好遇到經濟不景氣、大環境整體的就業情況不佳時，勞動部也可能公告延長請領至9個月，甚至12個月^[3]。不僅如此，可能還有職業訓練生活津貼^[4]等就業保險給付^[5]。

二、開立不實證明的雇主可否不給資遣費？法院怎麼看呢？（見圖1）

開立「不實非自願離職證明」的雇主可能面臨情況？

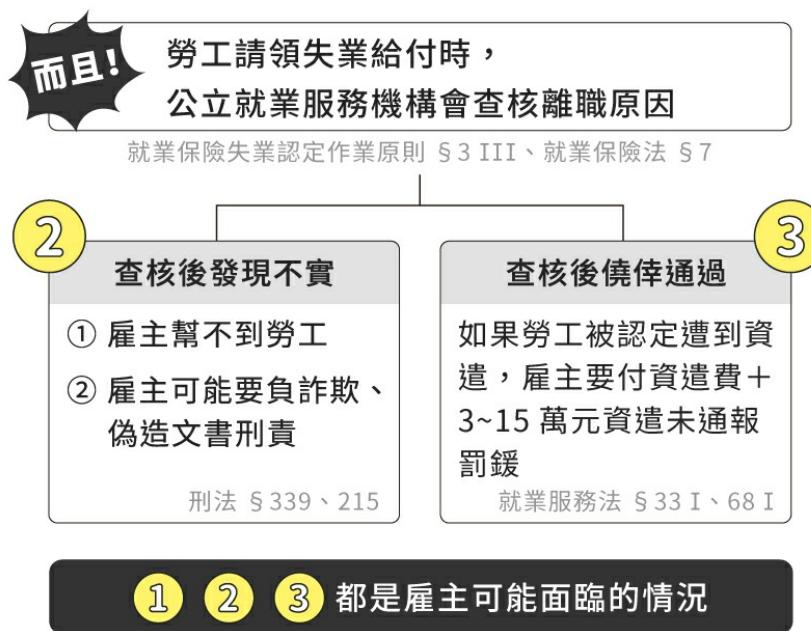


圖1 開立「不實非自願離職證明」的雇主可能面臨情況？

(一) 少數見解：認為雇主不用給付資遣費

關於法院對於勞工持不實的非自願離職證明書，進而要求雇主應負擔資遣費的看法，曾有見解認為雇主無須支付這筆資遣費，因為探究其本質，勞動契約並不是因為勞工「非自願離職」而終止，比如：本案例是勞工繼續曠工逾3天，因為可歸責於勞工的事由而被雇主解僱。而這份不實的證明，上面寫的並不是真實的解僱事由，所以雇主無須支付資遣費^[6]。

(二) 多數見解：認為雇主仍須給付資遣費

然而，採取另一見解的法院認為雇主違法發給不實證明，日後被勞工拿來請求資遣費時，仍然必須給付，因為若雇主為了讓勞工請領失業給付，而沒有如實勾選記載真正的離職原因，如此不僅違背了就業保險是為了保護真正失業者的本質，更會有掏空就業保險基金的疑慮，導致真正有需要的人求助無門，社會保險無法真正發揮效用！所以，法院認為沒有必要保護原本就不合法的行為^[7]。

小結，從上述可知實務多數採取的「仍須給付資遣費」見解，似乎傳達雇主本身的造假行為就是有問題的（即使本意是為了幫忙勞工），不值得被保護，若因為亂開立不實證明而被勞工反噬請求資遣費，雇主須自食其果。

三、雇主不應開立不實證明的其他理由

即使勞工真的只將非自願離職證明用於請領失業給付，沒有回頭要求資遣費，也建議雇主拒絕開立不實證明：

(一) 請領失業給付須經查核，不實證明對勞工未必有幫助

勞工希望拿到不實證明，通常是為了想去公立就業服務機構登記，請領失業給付。但其實作業流程上，公立就業服務機構會如實查核離職原因^[8]，並不是直接將勞工提出的文件照單全收，因此即便拿到不實證明，通常在失業認定上的初步審查，勞工就可能被發現離職原因有問題^[9]。

(二) 若不實證明僥倖通過查核，雇主可能面臨最高新臺幣15萬元的未通報罰鍰

依就業服務法規定，若雇主資遣勞工，則必須於員工離職前10日，將這些員工的相關個人資料等，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構^[10]。而通常雇主開立不實證明時，可能會因為沒有時間^[11]，或擔心被主管機關查核，所以未通報。

但就像前面說的，查核離職原因是請領失業給付的必經流程，若查核後勞工真的被認定為遭到資遣，雇主除了可能面臨新臺幣3萬元～15萬元的未通報罰鍰^[12]，還必須給付資遣費。

(三) 若查核後確認不是資遣，雇主可能負上詐欺、偽造文書罪等刑事責任^[13]

再接續前文，若公立就業服務機構查核時，發現勞工並不是被資遣，或雇主坦承自己配合造假，讓資格不符的勞工詐領失業給付，則雇主這種明知勞工要詐領保險金仍開立不實證明的行為，可能會與勞工一起構成詐欺和偽造文書罪的共同正犯^[14]。

綜上，怎麼看雇主都不划算，還是如實填寫離職原因較有保障！

四、案例分析

回到案例，按照多數實務見解來看，A勞工請求資遣費雖有問題，但雇主B開立不實證明在先，才有機會使A勞工反過頭請求支付資遣費。且不實開立的行為可能使就業保險基金被侵蝕，無法落實保障真正失業者的目的，沒有被保護的必要，所以雇主B仍須自行承擔後果，給付A資遣費。

註腳

[1] [就業保險法第11條](#)第3項：「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。」

[2] [就業保險法第16條](#)第1項：「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。」

失業給付的內容，請參見法律百科文章，戴雯琪（2022），《[勞工失業可以請領的三大補助津貼](#)》。

[3] [就業保險法第16條](#)第2項：「中央主管機關於經濟不景氣致大量失業或其他緊急情事時，於審酌失業率及其他情形後，得延長前項之給付期間最長至九個月，必要時得再延長之，但最長不得超過十二個月。但延長給付期間不適用第十三條及第十八條之規定。」

[就業保險延長失業給付實施辦法第2條](#)：「

I 中央主管機關於失業狀況符合下列情形時，得公告延長失業給付，最長發給九個月：

一、每月領取失業給付人數占每月領取失業給付人數加計每月底被保險人人數之比率，連續四個月達百分之三點三以上。

二、中央主計機關發布之失業率連續四個月未降低。

II 前項所定失業狀況加重達下列情形時，得再公告延長失業給付，合計最長發給十二個月：

一、每月領取失業給付人數占每月領取失業給付人數加計每月底被保險人人數之比率，連續八個月達百分之三點三以上。

二、中央主計機關發布之失業率連續八個月未降低。」

[4] [就業保險法第11條](#)第1項第3款：「本保險各種保險給付之請領條件如下：……三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。」

[5] 詳細內容可參見鍾秉正（2019），〈第五章 社會保險的給付 貳、我國社會保險的給付內容〉，《社會保險法論》，頁277、278。陳金泉（2021），〈第十一章 服務證明書訴訟 第三節 離職證明書記載內容 五、勞工亦得請求發給非自願離職證明〉，《勞動訴訟實務》，頁472、473。

[6] 臺灣臺北地方法院93年度勞簡上字第31號民事判決。

[7] 以最高法院95年度台上字第2948號民事判決為例：「上開離職證明書為被上訴人所核發，倘上訴人係自行離職，被上訴人自可依實際離職原因而為記載，殊無隱藏實際離職原因之必要，縱被上訴人係為配合上訴人領取失業給付而為不實記載等情屬實，惟此係以不實之表示，使上訴人方便領取就業保險失業給付，無異侵蝕失業給付保險以保障真正失業勞工之旨意。是故被上訴人為配合領取失業給付而出具不實離職證明，即係主張自己行為之不法，難認有值得保護之必要性，應承擔不實記載之不利益，則被上訴人抗辯上訴人係自行離職云云，殊不足取。」

歷審裁判從臺灣臺北地方法院93年度勞訴字第75號民事判決、臺灣高等法院94年度勞上字第9號民事判決皆有提到此概念。

[8] **就業保險失業認定作業原則第3點**第3項：「公立就業服務機構受理第一項失業認定及失業給付申請時，應依辦理失業給付注意事項（如附件二）及失業給付服務流程（如附件三）規定辦理，並依失業認定離職原因查核作業注意事項（如附件四），查核其離職原因。」

就業保險法第7條：「主管機關、保險人及公立就業服務機構為查核投保單位勞工工作情況、薪資或離職原因，必要時，得查對其員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等相關資料，投保單位不得規避、妨礙或拒絕。」從本條可知，公立就業服務機構有權可以對投保單位查核離職原因，若不配合，可能還會處新臺幣1萬元～5萬元罰鍰（**就業保險法第38條第4項**）。

[9] 從就業保險法規定，可以得知離職證明也可能是地方政府發給，不過即使是地方政府發的，公立就業服務機構仍然會審核。

就業保險法第25條第3項：「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。」

行政院勞工委員會勞保1字第0920007925號函（2003/3/17）：「公立就業服務機構於辦理失業認定時，應依被保險人所送之『離職證明文件』，查核是否為『非自願離職』，而非對所有持『離職證明文件』者，均判定係『非自願離職』。本會92年1月21日勞保1字第0920003857號令，並未規定被保險人需符合非自願離職之條件，直轄市、縣（市）主管機關始得核發離職證明。」

[10]**就業服務法第33條**第1項：「雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之。」

[11]依**勞動基準法第12條**，可歸責勞工的契約終止事由不需要經過預告。關於預告期間的問題，請參見法律百科文章，雷皓明、張學昌（2020），《什麼時候可以解雇？應提前多久通知？》。

[12]**就業服務法第68條**第1項：「違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條第一項、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。」

[13]**中華民國刑法第339條**：

1 意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處五年以下有期徒刑、拘役

或科或併科五十萬元以下罰金。

II 以前項方法得財產上不法之利益或使第三人得之者，亦同。

III 前二項之未遂犯罰之。」

中華民國刑法第215條：「從事業務之人，明知為不實之事項，而登載於其業務上作成之文書，足以生損害於公眾或他人者，處三年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。」

[14]例如臺灣板橋地方法院100年度易字第3322號刑事判決：「本件被告甲○○已知悉被告乙○○係自願離職且欲以非自願離職證明書詐領失業給付，竟在被告乙○○要求下，於業務上所執掌之離職證明書中為非自願離職之不實登載，並交由被告乙○○持之行使以詐領失業給付，被告甲○○既參與該不實非自願離職證明書之登載製作，並將之交付予被告乙○○行使以詐領失業給付，自己參與業務登載不實及詐欺罪之構成要件行為，被告甲○○應為正犯。」

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？》。

標籤

👉 非自願離職，失業給付，資遣費，詐欺罪，共同正犯