

## 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？

文:康立賢（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-11-30

### 案例

【案例一】社會新鮮人A在B公司工作幾年後決定轉換跑道，想趁年輕嘗試更多不同的領域。歷經重重關卡，A脫穎而出得到他夢想中C公司的工作機會。然而錄取通知單上要求A報到時須繳交上一份工作的離職證明書，A心想當初從B公司離開時雙方有些不愉快，B公司會願意給他離職證明書嗎？

【案例二】年近半百的D受僱於E公司近二十餘年，將他寶貴的青春奉獻給E公司，原以為可以在E公司退休。然而，世事難料E公司不敵大環境的不景氣，決定歇業關閉。面臨中年失業、頓失經濟來源的D是屬於非自願離職而可請領失業給付的嗎？

### 本文

#### 一、雇主依法須提供服務證明書（即離職證明書）給勞工

按勞動基準法第19條明文規定：「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<sup>[1]</sup>。」此條文規定的「服務證明書」其實就是一般所稱的「離職證明書」，而離職證明書是作為證明勞工任職期間、職稱及已經辦妥離職手續等相關事實功能的文書。雇主若違反，將面臨罰鍰的責任<sup>[2]</sup>。

#### 二、何謂「非自願離職證明書」？

非自願離職，依就業保險法第11條第3項規定<sup>[3]</sup>：「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11條<sup>[4]</sup>、第13條但書<sup>[5]</sup>、第14條<sup>[6]</sup>及第20條<sup>[7]</sup>規定各款情事之一離職。」簡單來說，非自願離職可以理解為，不是因為可歸責於勞工的事由導致勞動契約終止的情形<sup>[8]</sup>。

而實務上，也已承認勞工可以請求雇主提供非自願離職證明書<sup>[9]</sup>。

#### 三、為何要特別區分是否為非自願離職？

因為如勞工屬於「非自願離職」，依就業保險法第11條第1項第1款規定<sup>[10]</sup>，具有工作能力及繼續工作之意願，並向公立就業服務機構辦理求職登記，如果仍然無法找到適合工作，就可依就業保險法請領失業給付。且

依同法第16條第1項規定<sup>[11]</sup>，原則上可請領6個月失業給付。因此是否屬於非自願離職，事關勞工是否可請領失業給付。

#### 四、案例分析

回到上述問題，依勞動基準法第19條規定，當勞工請求時，雇主即有發給服務證明書（離職證明書）的義務，不可拒絕。故案例一的A當然可以依據勞動基準法第19條規定，向B公司請求發給離職證明書，且縱然A與B間先前可能有些不愉快，B公司也不得拒絕發給A離職證明書。而案例二是因為E公司決定歇業<sup>[12]</sup>，故D是屬於非自願離職之情形，D可向E公司請求開立「非自願離職證明」，以利D後續依就業保險法申領失業給付。

#### 註腳

[1] 勞動基準法第19條。

[2] 勞動基準法第79條第3項與第4項。

[3] 就業保險法第11條第3項。

[4] 勞動基準法第11條：「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。」

[5] 勞動基準法第13條規定：「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。」

[6] 勞動基準法第14條規定：「

I 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。

II 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。

III 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。

IV 第十七條規定於本條終止契約準用之。」

- [7] [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。」
- [8] 從「非自願離職」字面上之意思去理解的話，可能容易有所誤解。舉例而言，依[勞動基準法第12條](#)第1項各款終止者，可能也會被認為不是勞工「自願離職」的，應屬非自願離職？但所謂「非自願離職」應從離職之原因可否歸責於勞工來判斷，而非從是否為勞工「自願」終止。所以依勞動基準法第12條第1項所列各款終止事由終止勞動契約者，因均屬於可歸責於勞工之事由，故依此終止者即不屬於非自願離職。相反地，如勞工依勞動基準法第14條規定之各款事由終止勞動契約，雖然是勞工「主動」終止，然[勞動基準法第14條](#)的各項事由是可歸責於雇主，所以即便是勞工「主動、自願」依勞動基準法第14條終止勞動契約，仍屬於「非自願離職」之情形。
- [9] 通說認為勞工得起訴請求雇主發給「非自願離職證明」，可參[臺灣高等法院101年度勞上字第130號民事判決](#)：「被上訴人主張其合法依勞基法第14條第1項第6款終止本件勞動契約，符合就業保險法所稱之『非自願離職』，得依就業保險法第25條第3項規定，請求上訴人發給非自願離職之證明，上訴人對此不爭執，即應准許。」、[臺灣高等法院臺中分院99年度勞上字第4號民事判決](#)：「勞基法第19條既規定勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，而本件被上訴人既因本件事故非自願離職，則其執此請求發給『非自願離職證明書』，原審判准其請求，亦無違誤。」另亦可參照[臺灣高等法院暨所屬法院102年法律座談會民事類提案第13號決議](#)：「又勞工因雇主關廠、遷廠、休業、解散、宣告破產或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條各款情事離職，於雇主拒絕發給註記離職原因為非自願性離職之服務證明書時，得起訴請求雇主發給註記離職原因為非自願性離職之服務證明書。」亦足參照。
- [10][就業保險法第11條](#)第1項第1款規定：「本保險各種保險給付之請領條件如下：
- 一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」
- [11][就業保險法第16條](#)第1項規定：「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。」
- [12]屬於[勞動基準法第11條](#)第1款「歇業或轉讓時」之事由。

標籤

► 服務證明書，離職證明書，非自願離職，非自願離職證明書，勞動契約終止