

## 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？

文:匿名（認證法律人）· 勞動·工作· 2022-11-08

---

本文

### 一、勞資雙方於勞動關係結束時必須注意的事

勞動關係的結束需要智慧，而如何有個好的結束便是智慧的具體表現。勞資雙方各自依照相關規定做好該做的事，才能好聚好散，如：資方資遣員工，必須給予預告期間、謀職假、資遣費及結清相關工資，尚有就業服務法「資遣通報」<sup>[1]</sup>及大量解僱勞工保護法<sup>[2]</sup>須注意；而勞方離職時，則須注意在預告期間內順利將業務交接，並記得請求「服務證明書」，以便不時之需。

### 二、「服務證明書」 v. 「非自願離職證明」

望文生義，服務證明書僅是作為勞工曾提供勞務於雇主的證明，實務上通常用來證明自己的工作經歷，或辦理申請失業給付等相關證明文件（與非自願離職證明相同）使用，但二者的法律依據和內容其實並不相同。

根據勞動基準法（以下簡稱勞基法）的規定，勞動契約終止的時候，勞工可以請求雇主發給「服務證明書」，雇主不得拒絕<sup>[3]</sup>。不過，法律上並沒有區分是由雇主或是由勞方提出終止的情況，也沒有規定其他雇主或其代理人可以拒絕、延遲發給的理由。

看起來是很單純的請求服務證明，為何常常發生雇主在服務證明書加上別的註記，或者甚至不願意提供服務證明的情形呢？除了可能是不了解法令，擔心多做多錯外，還可能因為根本就是非法資遣員工，或者沒有盡到資遣通報等義務，害怕被主管機關發現等情況。除了這些不可取的原因以外，也有雇主企圖減輕自己負擔，以「服務證明書上寫資遣會留下紀錄，恐不利日後求職」之類的話術，建議員工以「自請離職」的方式終止契約，而且不提供服務證明書。為了端正視聽，以下將分別介紹服務證明書與非自願離職證明的內涵。

### 三、服務證明書簡介

#### （一）服務證明書的應記載事項

關於服務證明書應該記載的事項，主管機關指出，只需要記載勞工在事業單位之內的職務、工作性質、工作年資及工資<sup>[4]</sup>。若僅是為了證明勞工的工作經歷，記載這些內容就可以了。

至於雇主對勞工的主觀評價及離職原因，並不在主管機關函釋的範圍內，若是恣意加註內容，恐怕會引發不必要的爭執。法院實務上亦不乏雇主因加註主觀評價，或是其他不利勞工後續求職的服務證明書，而遭法院判決違法，必須重新發給沒有不利記載的服務證明書<sup>[5]</sup>。

## （二）雇主或其代理人拒絕提供服務證明書的罰則

勞基法第19條已規定，雇主或其代理人不得拒絕勞工請求發給服務證明書。而如果雇主仍拒絕提供，在勞基法第79條<sup>[6]</sup>有規定罰則，可處新臺幣2萬元～30萬元罰鍰，且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。

## 四、非自願離職證明簡介

### （一）非自願離職證明的應記載事項

非自願離職證明的法律依據，是就業保險法第25條，規定離職證明文件，是由投保單位或主管機關所發的證明<sup>[7]</sup>。應記載的事項也規定在同一個條文中，明定必須記載申請人的姓名、投保單位名稱及離職原因<sup>[8]</sup>。

### （二）投保單位不願提供的罰則

拒絕提供非自願離職證明，在就業保險法並沒有罰則，因為還是有另外兩種替代方案：一個是由主管機關發給證明；另一個是經過公立就業服務機構的同意，可以用書面釋明理由代替<sup>[9]</sup>。

但不代表雇主拒絕提供非自願離職證明，主管機關就真的無計可施。實務上主管機關會先初步查證員工的離職事由，如確屬雇主資遣員工，則雇主須依照就業服務法規定通報主管機關與公立就業服務機構<sup>[10]</sup>。而違反通報義務的罰則在同法第68條<sup>[11]</sup>。也就是說如果雇主有在10日前通報資遣員工，那主管機關初步查證屬實後即可開立非自願離職證明<sup>[12]</sup>，但如果沒有通報紀錄的話，主管機關可依法開罰3萬元～15萬元。

## 五、勞動關係結束時勞方可請求、資方應提供事項

看完本文應該對於「服務證明書」與「非自願離職證明」有了一定的認知，雖然實務上常常被混為一談，但其實法律依據跟規範的內容並不一樣；在此建議勞工朋友於離職時視需要來請求提供「服務證明書」，因為勞基法上關於勞工的基本資料保存年限是離職後5年<sup>[13]</sup>，加上超過太久再去請求的效益，跟自己查詢在該公司的投保年資效果也差不多，所以還是早點申請為佳。

至於「非自願離職證明」因為涉及之後的「失業給付」與「職業訓練」等事項<sup>[14]</sup>，如果是屬於「非自願離職」的勞工，請務必請求雇主提供，但如果是為了申請失業給付或相關補助而造假開立，則雙方都會被追究相關刑責，千萬不要因小失大。

為了方便讀者閱覽，相關證明可參考表1。

表1：勞動契約終止勞工可請求提供的證明

勞工可請求 雇主提供	勞動契約 終止類型	請求依據	雇主不願提供的罰則	主要記載項 目
服務證明書	自請離職／ 非自願離職	勞基法§19	新臺幣2萬元～30萬元罰鍰，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1／2。 勞基法§79 III、IV	職務 工作性質 工作年資 工資
非自願離職 證明	非自願離職	就業保險法 §25 III	無。 但資遣勞工未依法在10日前通報，處新臺幣 3萬元～ 15萬元罰鍰。 就業服務法§§33I、68I	姓名 投保單位名 稱 離職原因

來源：作者自製。

下一篇文章《離職時雇主不提供證明給勞工，勞工可以檢舉、調解或提告嗎？》，則要介紹應對小撇步給讀者。

#### 註腳

- [1] [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。」
- [2] [大量解僱勞工保護法第4條](#)第1項：「事業單位大量解僱勞工時，應於符合第 2 條規定情形之日起六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制。」
- [3] [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。」
- [4] [行政院勞工委員會臺（八十三）勞資2字第25578號函](#)（1994/4/18）：「勞動基準法第19條規定：『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。』至於服務證明書之內涵，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。」
- [5] [臺灣臺北地方法院100年度勞訴字第125號民事判決](#)。
- [6] [勞動基準法第79條](#)第3、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。」

[7] 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。」

[8] 就業保險法第25條第4項：「前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。」

[9] 就業保險法第25條第3項。

[10] 就業服務法第33條第1項本文：「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。」

[11] 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。」

[12] 可參考例如臺北市政府勞動局（2021），《非自願離職》。

[13] 勞動基準法第7條：「

I 雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。

II 前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。」

[14] 就業保險法第11條第1項第1款、第3款：「

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。……

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。」

標籤

➤ 服務證明書，非自願離職證明，失業給付，自請離職，非自願離職