

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？

文:匿名 (認證法律人) · 勞動·工作 · 2022-11-08

本文

在上一篇文章《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？》中，我們對於「服務證明書」與「非自願離職證明」應該有了基本的觀念，而如果雇主不願意提供服務證明書或非自願離職證明書給勞工時，勞工該怎麼辦呢？

一、檢舉、調解、提告比一比

萬一雇主就是不願意提供服務證明書或非自願離職證明呢？以下簡介幾種勞工可以維護自身權益的方式：檢舉^[1]、調解及訴訟（表1）。

表1：申訴檢舉、調解及訴訟的比較表

	申訴檢舉	調解	訴訟
法令依據	A. 勞動檢查法§33 B. 勞動基準法§74	A. 勞資爭議處理法§9 B. 鄉鎮市調解條例 ^[2] C. 勞動事件法第2章	勞動事件法 ^[3]
主管機關	A. 勞動檢查機構 B. 縣、市政府主管機關或勞動檢查機構	A. 勞務提供地的直轄市或縣（市）政府 B. 鄉、鎮、市公所 C. 法院	由管轄勞動事件的法院管轄
效果	法律明定罰則的話，雇主會受裁罰。但非自願離職證明沒有罰則	A. 聲請裁定強制執行 ^[4] B. C. 調解書得為執行名義 ^[5]	調解先行 調解不成會進入訴訟
時效性	14~60天	A. 20~49天 ^[6] B. 15~25天 ^[7] C. 最長3個月 ^[8]	第一審原則上6個月內 ^[9]

來源：作者自製。

二、申訴檢舉

申訴檢舉是最直接的管道，以雇主不願意提供服務證明書的情況來說，這個途徑可以得到一定的幫助。但如果是其他權益事項受損，例如沒有拿到資遣費，申訴檢舉只能裁罰雇主，雇主的罰鍰是繳給政府，並不會給申訴人，勞工要特別注意自己權益要透過其他管道主張。

而非自願離職證明的部分，因為就業保險法沒有直接的罰則，也無法適用勞基法處理^[10]，所以申訴檢舉的效果有限，實務上多採勞資爭議調解的方式處理。

三、調解^[11]

至於勞資雙方可以進行的「調解」則有分三種，即使不同的調解程序中調解委員的組成不同，但都同樣會面臨「調解」機制的前提與難題—即雙方當事人願意尋求一個彼此都接受的解決方案，如有一方或雙方當事人均不同意調解方案時，為調解不成立，而需要另外謀求其他解決方法。

(一) 行政調解^[12]

第一種是依照勞資爭議處理法向勞務提供地的直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請的勞資「行政調解」。在這類調解中，如果調解不成立，則雙方當事人可以共同申請交付仲裁^[13]，由勞資爭議仲裁委員會判斷。

(二) 鄉鎮市調解

另一種是依照鄉鎮市調解條例向鄉、鎮、市公所調解委員會聲請的「鄉鎮市調解」，如調解不成立，則需要繼續進行其他程序（如訴訟、仲裁）以求救濟。

(三) 勞動調解

第三種調解則是勞動事件法第16條規定^[14]的調解先行，亦稱「勞動調解」，如果勞工決定以訴訟方式爭取自己權益時，也必須先踐行勞動調解的程序^[15]。

1. 雙方都有意願調解即可解決

跟其他調解方式一樣，雙方都同意調解方案，調解就會成立^[16]。但勞動調解比較特別的地方是，只要雙方都有成立調解的意願，即使無法立即就具體調解內容得出完全一樣的結論，但願意由勞動調解委員會酌定調解條款的話，此即具有準仲裁（由調解轉成仲裁）的性質^[17]。

因為尊重當事人程序選擇的合意，由法官跟勞動調解委員組成的勞動調解委員會^[18]，斟酌後訂出解決事件的調解條款，並製作書面或由書記官記明在調解程序筆錄，經勞動調解委員會全體成員簽名後，就會視為當事人依調解條款內容成立調解，當事人應該接受這些內容。

2. 無法達成調解合意的情況

勞動調解委員會在調解程序中，已經聽了當事人的陳述、整理相關的爭點與證據，也會適時提醒當事人訴訟可能會有的結果，並可以依聲請或依職權，調查事實及必要的證據。

但如果當事人不能針對調解內容成立合意，又沒有合意由勞動調解委員會酌定調解條款，會由勞動調解委員會依職權提出適當方案提供給當事人。當事人可以同意這個方案，讓調解成立，但如果當事人或參加調解的利害關係人，在收受適當方案後10天不變期間內提出異議，就會視為調解不成立。

三、訴訟

如果調解沒有辦法解決的話，就有需要上法院了。為了讓訴訟可以跟勞動調解無縫接軌，在調解不成立的時侯，法院應告知或通知當事人及參加調解的利害關係人，如果調解聲請人在受到告知或通知後10天不變期間內，沒有向法院表示反對繼續進行訴訟程序，法院就應該由參與勞動調解委員會的同一位法官繼續進行訴訟程序，並視為從調解聲請時起已經起訴。這樣訴訟中的法官不但已經過勞資糾紛的過程，而且訴訟也會以勞動調解程序進行中已獲得的事證資料，進行訴訟程序^[19]。

附帶一提，如果經過其他調解未成功，可以跳過法院調解而直接進入勞動訴訟程序^[20]，不過實務上法官還是可能會徵詢當事人是否願意再嘗試調解。

四、結語

無論是請求雇主提供服務證明書或非自願離職證明書，或是維護其他自身的勞動權益，方式有很多種，在捍衛自己權益的同時，別忘了雙方曾經有個共同的開始，如何有個好的結束便需要智慧。勞工也可以視自己的情況跟需求，選擇對自己最有利的方式，來維護自己的權益。

註腳

[1] 請見侯嘉偉（2021），《[勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道](#)》。

[2] 請見雷皓明、張學昌（2020），《[鄉、鎮、市公所的調解在做什麼？](#)》。

[3] 請見陳業鑫（2019），《[2020年1月1日勞動事件法上路，勞工及雇主10大注意事項](#)》。

[4] [勞資爭議處理法第59條](#)第1項：「勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。」

[5] [鄉鎮市調解條例第27條](#)第2項：「經法院核定之民事調解，與民事確定判決有同一之效力；經法院核定之刑事調解，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。」

[勞動事件法第26條](#)第2項：「前項調解成立，與確定判決有同一之效力。」

[6] 勞資爭議處理法第12條、第14條至第16條。

也可參考臺南市政府勞工局（2015），《【勞資爭議】調解需要多久的時間？》；勞動力量（Workforce）（2019），《勞動事件法 | 勞資雙方一定要注意的新規定有哪些呢？》的比較圖。

[7] 鄉鎮市調解條例第15條第3項：「第一項調解期日，應自受理聲請或移付之日起，不得逾十五日。但當事人聲請延期者，得延長十日。」

[8] 勞動事件法第23條第2項：「調解期日，由勞動調解委員會之法官，依職權儘速定之；除有前條第一項、第二項情形或其他特別事由外，並應於勞動調解聲請之日起三十日內，指定第一次調解期日。」

勞動事件法第24條第1項：「勞動調解程序，除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結之。」

[9] 勞動事件法第32條第1項本文：「勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結。」

[10] 行政院勞工委員會勞資2字第0960079273號書函要旨（2007/10/31）：「依據就業保險法第25條及勞動基準法第19條，離職證明文件與服務證明書係屬不同法律之規定，主管機關依各規定就個案事實並視個案違反之法律本權責核處。」

[11] 司法院（2019），《什麼是調解？》。

請見蘇國欽（2020），《調解有什麼方式？調解是否成立，有什麼差別？》。

[12] 勞資爭議處理法第二章調解。

[13] 勞資爭議處理法第三章仲裁。

[14] 勞動事件法第16條：「

I 勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：

一、有民事訴訟法第406條第1項第2款、第4款、第5款所定情形之一。

二、因性別工作平等法第12條所生爭議。

II 前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。

III 不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解。」

[15] 請見司法院（2019），《什麼是「勞動調解程序」？》。

[16] 勞動事件法第26條第1項：「勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立。」

[17] 司法院（2019），《什麼是「調解條款」？我一定要接受嗎？》。

[18] 勞動事件法第21條第1項：「勞動調解，由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解委員會行之。」

[19] 請見司法院（2019），《常見問答-勞動》。

[20] 勞動事件法第16條第1項：「

勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：

一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一。

二、因性別工作平等法第十二條所生爭議。」

民事訴訟法第406條第1項第2、4、5款：「

法院認調解之聲請有下列各款情形之一者，得逕以裁定駁回之：……

二、經其他法定調解機關調解未成立者。……

四、係提起反訴者。

五、送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達者。」

標籤

► 非自願離職，非自願離職證明，申訴，調解，訴訟