



離職證明書相關問題之探討

陳金泉律師

---台灣板橋地方法院七十九年度勞訴字第九號判決評介

壹： 案情事實

貳： 離職證明書之重要性

參： 離職證明書應如何作成

肆： 新雇主得否以勞工取得舊雇主發給離職證明書作為僱用之先決條件？

伍： 被違法解雇之勞工向雇主請求發給離職證明書是否生失權效果？

陸： 結語

壹. 案情事實

台灣板橋地方法院七十九年度勞訴字第九號判決（下稱本判決，附件 01）是國內少數有關離職證明書（註 01）之判決。本案訴訟進行中即頗受各界重視，報章媒體迭有報導（註 02），及判決公布後不久，國內學者亦曾著文予以評釋（註 03）。報告人恰為本案之承辦律師，在訴訟程序進行中發現若干問題，百思不得其解，而國內勞動法文獻對此卻著墨不多，因此藉此機會將相關問題提出以就正於方家。

本判決之事實極為單純，原告為某一私立中學（即被告）之專任教師已任教六年。嗣原告因於七十八年八月十八日參加台灣省教育廳舉辦之國中候用教師甄試，甄選合格接受分發轉任教公立國中，乃向被告學校申請離職，並請求發給離職證明書，被告學校准予離職，但不肯發給離職證明書，原告不得已乃起而興訟（註 04）。

台灣板橋地方法院審理後判決原告勝訴，主文為「被告應發給原告載明自民國七十二年八月一日起至民國七十八年七月三十一日止任教被告學校此一事實之離職證明書」。被告不服旋即提起上訴，最後則和解落幕，原告撤回起訴並登報公開向被告道歉，而被告則循其請發給原告離職證明書，以利原告在時限前向轉任教之國中辦理報到。

貳. 離職證明書之重要性

就本案言，離職證明書能否順利取得，關係著私校轉任公立學校教師之工作權及生存權。蓋依「台灣省國民中學候用教師甄選須知」（北高二市之甄選辦法亦同）之規定，凡經錄取獲介聘之老師須於報到時繳交原服務單位之離職證明書，否則不准報到。

此外，除上揭甄選須知之規定外，省市教育廳局更進一步要求參加甄試之老師須於報名時簽立切結書，內容略謂：「本人保證於錄取介聘報到時如無法繳交原服

務單位 (學校) 之離職證明書，無條件棄權，不以任何理由要求介聘到職，並負法律責任決無異議。」從而辛辛苦苦參加甄選考試，幸獲錄取，但如拿不到一紙離職證明，則等於白忙一場，有些老師因此憤而與教育行政單位大打行政官司，但最後均經行政法院判決敗訴 (附件 02, 03)。

另再依私立學校法第五十四條第二項規定：各級私立學校教師經主管教育行政機關審定、登記、檢定合格或核定有案者，於轉任公立學校核敘資格及薪給時，其服務年資得合併採計，條文中所稱審定、登記、檢定合格或核定有案，即指教師須提出原任職私校核發之離職證明書作為依據。至於教師手中握有之聘書，依教育行政機關之見解，聘書僅能代表聘方 (即私校) 願於某一段時間內聘請教師任教，但並不能代表該教師確切之到職，離職日期，白話一點的說，教育行政主管機關認為教師手中雖握有聘書，並不能證明其已應聘任教，惟有原服務學校開具離職證明方足以作為年資計算佐證 (附件 04)。從而私校教師轉任公立學校，如拿不到離職證明書，不惟不能辦理報到，縱使透過關係勉強報到，亦不能獲得任教年資合併計算之利益，對其敘薪資格等皆有莫大影響，可見其重要性之一斑 (註 05)。

查私立學校於教師離職轉任公立學校時，往往以不發離職證明書作為要脅其繼續留任之手段，乃因私校之待遇、福利、進修等各種保障方面遠不及公立學校，而「水往低處留，人往高處爬」私校教師極力想轉任教公立學校，實亦人之常情，但走掉的常是優秀之教師 (必也優秀之教師才能通過考核甚嚴之甄選考試) 對私校發展亦有妨礙。

故在教育行政主管機關默契下，轉任公立學校之甄選考試，台灣省、北高二市皆故意訂在每年八月中旬舉辦，八月底或九月初才放榜。而私立學校則均早在每年五、六月間發下一年度聘書，欲參加轉任考試之教師屆時即面臨兩難，如辭聘，固可順利領得離職證明書，但誰也沒把握八月中旬參加考試一定獲得錄取，萬一不錄取豈不兩頭空，家庭經濟立時陷入困境。故本於人性、人之常情，通常都是先接受下一年度聘書，到時考上了再想辦法。可是屆時私立學校又振振有辭，認為已接了聘書，在聘任期間內突然離職，私校措手不及，對教學校務均有莫大傷害，私校更藉此抹黑教師形像，認為這些轉任公立學校之教師，惟利是圖，片面毀約，違背誠信全無夫子之道！

事實真相是：教育行政主管機關故意將甄選考試時間放在私校發出聘書後一段時間再舉辦，才是罪魁禍首。而此種作法，據悉，乃出於教育行政主管機關與私校間的一種默契，讓意圖轉任之教師知難而退，俾利私立學校得繼續留住優秀教師。報告人曾為此事質問教育行政主管人員，為何不將甄選考試提前至每年三、四月間舉辦，最晚五月中旬放榜，屆時已獲錄取之教師自然不會接受下一年度聘書，學校方面亦可早日因應另聘新人，豈非賓主盡歡？該主管官員答以候用教師甄選須視每年缺額而定錄取人數，而缺額多少，則須待每年師範院校生分發完畢、離職、遷調作業完成後始能確定，而此作業最早也在七月底才能完成，故八月中旬舉辦考試，事屬當然云云。報告人再追問師範院校生每年畢業生之分發及

離職、遷調皆可早在二、三月間即開始作業，早日確定早日考試早日放榜，是不為也，非不能也，該主管官員無言以對。

參. 離職證明書應如何作成

離職證明書之作成方式，工廠法第三十五條第二項規定前項證明書，應記載左列事項：

1. 工人之姓名、性別、年齡、籍貫及地址。
2. 工作種類。
3. 在廠工作時間及成績。

勞動基準法第十九條則僅規定為「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。」對於離職證明書應如何作成，則未予規定。內政部當初送審之施行細則草案第十條則規定：「依本法第十九條雇主發給勞工之服務證明書，除記載僱用期間、工作種類、在該單位之職位、工資及勞工依事實所請求記載的事項外，不得記載對勞工不利之事項。」理由是認為勞工服務證明書的功能，僅在證明勞工已獲得的工作經驗和職位待遇等事項，上述事項已能表明其應有的內容，其他記載，超載範圍，對勞工不利，不得列入。惟行政院審查時，則認為如勞工在服務期間有不良紀錄，自應據實記載，使新雇主於僱用前知所抉擇，且亦可促使勞工於服務期間珍惜自己的榮譽，努力工作，避免有不良行為，以免於離職時有不良紀錄，而造成謀職的困難，從而予以刪除（註 06）。於茲即產生一個實務上常引起爭議之疑義，即離職證明書得否記載勞工不利益之事項（註 07）。茲先就外國立法例之規定予以說明：

(一) 德國法：勞動關係終了時，勞工得向雇主請求給予工作證明書，德國民法第六三〇條，商法第七十三條，工廠法第一一三條均有明文規定。工作證明書之內容則分二種，普通工作證明書及特別工作證明書，前者僅記載勞工之姓名、工作種類及工作期間即可，後者則係應勞工之特別要求將其工作表現或成績記明於工作證明書內，但勞工請求發給特別工作證明書，不能視為勞工請求發給普通工作證明書之權利即為消滅。勞工對於特別工作證明書認為不合用者，亦得再請求發給普通工作證明書（註 08）。

(二) 瑞士債務法第三三〇條之一規定：「勞動者得隨時請求僱主給予證件，載明勞動關係之種類、期間、勞動者之勞動給付與其行為等情況。(第二項) 基於勞動者之特殊請求，證件得僅記載勞動關係之種類與期間。」

(三) 日本勞動基準法第二十二條規定：「勞工於離職而請求發給有關受僱期間、業務種類、在該事業中之職位及工資之證明書時，雇主應即交付。(第二項) 前項證明書不得記載勞工請求之事項。(第三項) 雇主不得以妨礙勞工之就業為目的，與第三人約定，對勞工之國籍、信仰、社會身分或在工會活動情形通知或在第一項之證明書內記載秘密之記號。」

(四) 韓國勞動基準法第三十一條規定：「因契約之終止勞工得請求雇主立即發給

工作證明書，此項證明書應記載受僱期限、工作性質、職稱及工資，或其他事項。上述證明書內容，只能記載勞工所要求之事項。雇主於證明書內不得註明任何秘密記號或採欺詐行為意圖阻礙勞工之行動。」

(五) 法國勞工法典第一二二條之十六第一項規定：「僱用契約屆滿時，僱主應為其填具證明書，專為指明其開始與終止服務之日期、工作性質、連續服務之工作及日期。」

(六) 沙烏地阿拉伯勞工法第八十六條規定：「一俟工人服務期限終止，公司行號則應歸還其所交之一切抵押保證金，並應免費發給工人服務證明書，以敘明工人服務起迄時間，薪俸以及其所享之福利。如此類證明書之內容含有涉及工人名譽或有礙于求職之機會，則應將事實根據註明。」(註 09)

從以上外國立法例之引介，對於離職證明書得否記載對勞工不利之事項，約略可分四種立法例：

(一) 雇主原則上可記載勞工不利事項（專指工作表現及服務成績），但例外如勞工不請求記載服務成績工作表現時，則雇主不得記載，此種立法例有瑞士債務法、韓國勞基法。

(二) 雇主原則上不得記載勞工不利事項，但例外如勞工請求一併記載其工作成績時，則雇主得據實記載勞工不利之事項。德國、日本採之。

(三) 雇主根本即不得記載服務表現，而僅能記載工作種類、性質、服務起迄時間等中性事實者，採此種立法例者，如法國。

(四) 只要有事實根據，不管勞工有無請求，均得記載服務表現者，如沙烏地阿拉伯勞工法。至於我國之情形，從行政院刪除原來內政部所草擬勞基法施行細則草案第十條之說明，可知應係採第四種與沙烏地阿拉伯勞工法相同之立法方式。此種立法例是否妥適見仁見智。報告人以為離職證明書發給之目的乃在使勞工於再就業時，能使新雇主承認其過往之工作經驗，而非在使新雇主容易的、方便的查知該勞工過去之工作表現，以作僱用與否抉擇之參考。本於此種理念，報告人以為應採前述第二種德國之立法例較為妥適，即原則上離職證明書僅得記載工作種類、性質、任職起迄期間等中性事項，至於涉有主觀判斷成份之服務成績工作表現，如勞工亦請求一併記載時，雇主固得據實記載，惟如勞工發現記載不利時，得即時請求另發給無服務成績工作表現記載之離職證明書，如此規定方能維護勞工之工作權及生存權，不受不當侵害。

肆. 新雇主得否以勞工取得舊雇主發給離職證明書作為僱用之先決條件？

本判決之徵結所在，即在於新雇主（公立學校）依教育行政主管機關之規定，要求原告於報到時須檢附被告學校（舊雇主）所發給之離職證明書，否則即不准報到。形同以勞工取得離職證明書作為僱用之先決條件。假如新雇主不設此限制，原告為求生存，肯定不會起而興訟，了不起損失年資利益而已，至少保住了工作，但就因一紙離職證明書竟牽涉到生存問題，才迫不得已選擇最後手段--訴訟（國人習於訟則終兇，訟無鄰之想法）。與本案情形相同者，尚有三家電視台

間所謂的「默契」，旗下藝人要跳槽，須先取得原雇主電視台發給之「不續約證明」，另一家電視台才敢接納。現在情形雖稍有好轉，改成藝人須先寄出不續約之存證信函，並提交此信函，新東家才接納，但不合理之情況仍與以前之「不續約證明」並無二致。又據聞新竹科學工業園區內各高科技公司間為避免惡性挖角，亦形成默契，以員工取得老東家之離職證明書作為僱用之先決條件，由此可見本問題之普遍性及嚴重性。報告人以為，雇主根本不得以勞工取得舊雇主所發離職證明書作為僱用之先決條件，理由有二：

(一) 此種規定，不當的限制甚或剝奪了勞工之工作選擇自由。

(二) 有些情形下，勞工事實上不能取得離職證明書，例如自然人僱主死亡而無繼承人，或倒閉遠走海外，去向不明。法人雇主已解散清算完畢消滅，叫勞工如何去取得離職證明書？可惜行政院於再興中學二位老師之行政爭訟案中，仍採取相反之見解，致劉姓、鄭姓老師求職無門，誠屬遺憾（參見附件 02, 03）。

伍. 被違法解雇之勞工向雇主請求發給離職證明書是否生失權效果？

於違法解雇之案例中，勞工雖與雇主就解雇是否合法生效，仍在爭執訴訟中，但勞工本於某些理由，卻有不得不請求雇主先行發給離職證明書之理由，例如新雇主作此要求，或為了要請領救助金、失業保險金，而須證明自己目前確在「失業」狀態中等是。則如勞工作此請求時，是否即意謂勞工已承認雇主之解雇為合法有效，勞雇關係已不存在，否則何來請求發給「離職」證明書？報告人以為應採否定之看法。蓋請求發給離職證明書，僅是請求就客觀狀態（目前確已失業、待業狀態中）所為之敘述，至於造成此種客觀狀態之原因是否合法則屬另一問題，應不先失權或承認解雇為合法有效之效果（註 10）。

陸. 結語

有關離職證明書相關問題，國內勞工法文獻少有論述，以致本報告無法獲得強有力之佐證，泰半為報告人個人之淺見，謬誤之處在所難免，尚請方家賜正。但究不能因文獻缺乏，即置此問題於不顧，蓋離職證明書薄薄一張紙，說它問題不大有時卻幾乎會逼死一個身受其害的勞工，本文之成，如能提醒學者專家注意它的重要性，起而發為宏文，竟致引起立法者重視，謀思立法改善，勞工有福，報告人個人衷心企盼也。

註 01 「離職證明書」乃一般勞工所使用之用語，勞動基準法第十九條條文稱「服務證明書」，工廠法第三十五條則稱「工作證明書」。史尚寬先生著「勞動法原論」（六十七年六月台北重刊版）第五十三頁稱「勞動證明書」；黃越欽教授著「勞動法論」（八十年九月初版）第二〇四頁，則稱為「工作能力證明文件」，本文則一概使用「離職證明書」之用語。

註 02 請參聯合晚報七十九年四月九日第三版、同報七十九年四月十日第四版、同報七十九年五月二日第四版、同報七十九年五月二十二日第七版，聯合報七十

九年五月二十三日第二十六版，等之報導。

註 03 王澤鑑教授著「雇主對離職員工發給服務證明書之義務」，刊載於七十九年十月出版「法學叢刊」第一四〇期 (第三十五卷第四期) 第十五頁以下。

註 04 事實上本案被告學校七十八年度獲甄選合格欲轉任公立學校之老師共有四人，皆與原告遭受相同待遇----拿不到離職證明書。最後有二位老師放棄轉任繼續留任私校，一位離職他就不再擔任老師，只有原告一人起而提出訴訟。而據報告人了解，每年因甄選合格欲轉任公立學校，但卻陷於拿不到原任教私校所發離職證明書困境之老師，台灣省、北高二市合計，至少在二十人以上。

註 05 正因離職證明書具有毀滅性之殺傷力，故本案原告雖獲第一審勝訴判決，但仍急於向被告低頭道歉認罪，以換取一紙離職證明書。蓋原告七十八年八月十八日參加甄選，同年八月底錄取獲介聘到縣立明德國中，但因無法提出離職證明，不能辦理報到，經爭取後，教育局同意先以代課教師身分任教，保留其錄取資格一年，如原告不能於七十九年七月一日前取得離職證明，則取消錄取資格，屆時能否再繼續「代課」，則視有無空缺而定。而本案第一審判決下來已在七十九年五月底，被告又提起上訴，案未確定，預期確定判決下來最快要再一年以後，原告飯碗不保，迫於現實壓力不得不低頭道歉謝罪，此中私校教師辛酸，誰人知曉！

註 06 參見黃劍青先生著「勞動基準法詳解」(七十六年五月增訂版) 第一九四頁。

註 07 報告人知道有一件個案，某勞工離職時，與雇主頗生不快。待尋得新職後，因新雇主要求該勞工須提出離職證明書，該勞工不得已回頭請舊雇主核發，舊雇主認為報仇機會難得，乃於離職證明書中註明該勞工「陰狠狡詐，懶惰怠慢」，該勞工當場氣結，舊雇主卻振振有辭：「你看，勞基法第十九條只規定我不能拒絕發給，又沒規定我應寫些什麼，不應寫些什麼！」

註 08 引自「我國勞動契約法制之研究」第一〇八頁，行政院勞委會七十八年七月委託研究報告，研究計劃主持人：陳繼盛教授，執行人：魏朝光先生，吳慎宜女士。

註 09 外國立法例資料來源及中譯，分別引自內政部七十年八月編印「美日韓勞動基準法」及行政院勞委會七十九年二月編印「各國勞動契約法規彙編」。

註 10 日本法院判決對此亦採與本文相同之見解。三菱化工機事件、東京地裁決定 (昭和二十五年二月二十五日，勞民集一卷一號)；東京鋼材事件、東京地裁決定 (昭和二十五年六月二十四日，勞民集一卷四號)。

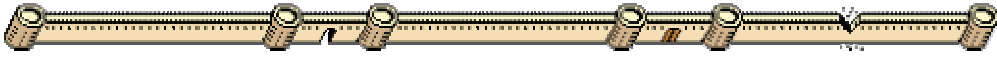
附件 01 判決書。

附件 02 司法周刊第四五三期第一版剪報。

附件 03 剪報乙份。

附件 04 台北縣政府教育局七十八年十二月五日書函乙份。

↑回勞動法舊作目錄↑



事務所：台北市中正區 100 重慶南路三段五十七號四樓

電話：(02)2368-6599 傳真：(02)2368-5978