**離職證明書**

填表日期 年 月 日

**本表粗框內各欄務必填寫，不得遺漏**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓 名 |  | | | | | 出生日期 | | | | | 民國 年 月 日 | | | | | | | | | |
| 身 分 證 統 一 編 號 | | | | | |  |  |  | |  | | |  |  | |  | |  |  |  |
| 住 址 |  | | | | | | | | 電 話 | | | | | | ( ) | | | | | |
| 離職當月工資  (新臺幣) | |  | | | 離職： 年 月 日 | | | | | | | 實際  工作地 | | | | | 縣（市） | | | |
| 離職原因  （本欄僅可勾選一項） | 一、非自願離職：  □關廠 □遷廠 □休業 □解散 □受破產宣告  勞動基準法第十一條：□一款 □二款 □三款 □四款 □五款  勞動基準法第十四條第一項：□一款 □二款 □三款 □四款 □五款 □六款  □勞動基準法第十三條但書 □勞動基準法第二十條  □定期契約工作期滿：自 年 月 日至 年 月 日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 二、□自願離職 | | | 三、□其他 （勾選此項者，務必文字說明） | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (身分證影本正面黏貼欄) | | | | | | (身分證影本背面黏貼欄) | | | | | | | | | | | | | | |
| 投保單位證明欄 (★離職證明由投保單位出具者請填本欄) | | | (請加蓋印信  或章戳)  投保單位名稱：  保險證字號： 投保單位電話： ( )  投保單位地址：  **本表粗框內所記載資料內容，業經投保單位複核無誤，如有不實願負一切法律責任。**  投保單位聯絡人： 聯絡電話： ( ) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 主管機關證明欄 (★離職證明由地方主管機關出具者請填本欄，並請加註開具原因) | | | 主管機關名稱：  (請蓋印信或章戳) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 申請人自行釋明欄（★離職證明向投保單位及勞工行政機關申請無法取得者請填本欄） | | | ，如有不實願負一切法律責任。  申請人 (簽章) | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**※就業保險法第36條規定：以詐欺或其他不正當行為領取保險給付或為虛偽之證明、報告、陳 述者，除按其領取之保險給付處以二倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。**

**※本表以投保單位填寫為原則，若同意由離職員工自行填寫，請投保單位務必確實檢查有無遺漏或記載繆誤，經核對無誤後，再加蓋印信或章戳，以示負責。另相關法規條文，參見如下：**

**就業保險法相關條文**

第11條 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。

被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

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、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。

**勞動基準法相關條文**

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。

第13條 勞工在第50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。

第14條 有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

ㄧ、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惡性傳染病，有傳染之虞者。

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。

第20條 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16條規定期間預告終止契約，並應依第17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。

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。

**※依就業服務法第33條第1項規定，雇主資遣員工時，應於員工離職之10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。第68條第1項規定，違反第33條第1項規定者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。**