

臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上字第5號

上訴人 立全企業股份有限公司

法定代理人 劉志明

訴訟代理人 王乃民律師

複代理人 辜倩筠律師

被上訴人 陳琬鈞 通訊處：

訴訟代理人 陳心盈 通訊處：同上

上列當事人間請求給付服務證明書事件，上訴人對於中華民國111年11月15日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第000號第一審判決提起上訴，本院於112年10月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回(原判決主文第一項應更正為「上訴人應發給被上訴人服務證明書，記載被上訴人之出生年月日、國民身分證統一編號，於民國108年6月18日起至111年6月30日止擔任立全企業股份有限公司董事長秘書之內容」)。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：言詞辯論期日，當事人之一造不到場者，得依到場當事人之聲請，由其一造辯論而為判決；不到場之當事人，經再次通知而仍不到場者，並得依職權由一造辯論而為判決，民事訴訟法第385條第1項定有明文。被上訴人前經本院合法通知，無正當理由，未於民國112年9月20日、同年10月11日言詞辯論期日到場，有各該送達證書在卷可憑（本院卷第157、167頁）。上訴人於上開2次言詞辯論期日，均未聲請一造辯論而為判決，爰依民事訴訟法第385條第1項後段規定，依職權由上訴人一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、被上訴人主張：被上訴人自108年6月18日起至111年6月30日

01 止，擔任上訴人董事長秘書一職，嗣於111年5月31日以LINE
02 通訊軟體通知上訴人法定代理人，表示於111年6月30日自願
03 離職。又被上訴人已工作滿3年，依法有14日特休，故扣除1
04 4日特休後，被上訴人僅需工作至111年6月10日，被上訴人
05 乃於該日提出事務及零用金交接，惟上訴人不願簽收辦理交
06 接。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第19條規定，請求上訴
07 人發給服務證明書。

08 二、上訴人則以：被上訴人自108年6月18日起，擔任上訴人董事
09 長秘書一職，上班時間為每週週二至週六，週日與週一為例
10 假日。被上訴人於111年6月17日始工作滿3年，翌日即111年
11 6月18日始可取得特別休假14日，但被上訴人自111年6月11
12 日起未至公司上班，所請之特別休假程序有瑕疵，尚未完成
13 批准，故其自111年6月11日起曠職，且迄今未辦理職務交
14 接，爰為同時履行抗辯，被上訴人應於離職日期明確且辦妥
15 職務交接後，上訴人始有交付服務證明書之義務。又被上訴
16 人明知上訴人僅有被上訴人1名員工，無正當理由執意一次
17 連請14日休假，故意陷上訴人公司業務推展困難，且上訴人
18 曾於111年7月5日通知被上訴人於111年7月13日至7月22日任
19 何1日之下午3時前來交接，但被上訴人均未前來辦理，故被
20 上訴人行使權利，履行義務，有違誠實信用原則等語，資為
21 抗辯。

22 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，並上訴聲明：

23 (一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人則
24 答辯聲明：上訴駁回。

25 四、本院之判斷：

26 (一)按不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之
27 意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即
28 生效力。此係勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工
29 自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦
30 違反法令而無效。查被上訴人自108年6月18日起受僱於上訴
31 人，擔任董事長秘書乙職，其於111年5月31日以LINE通訊軟

01 體通知上訴人法定代理人，表示於111年6月30日自願離職等
02 事實，為兩造所不爭執，並有LINE通訊軟體對話截圖可憑
03 （原審卷第95頁、本院卷第133、134頁），堪認為真實。又
04 上訴人自承兩造間之僱傭契約為不定期契約（本院卷第133
05 頁），再觀以被上訴人於111年5月31日預告終止兩造間之勞
06 動契約自同年0月00日生效，已提前30日預告，符合勞基法
07 第15條第2項、第16條第1項關於勞工終止勞動契約之預告期
08 間規定，故被上訴人所為預告終止勞動契約行為合法有效，
09 兩造間之勞雇關係，已於111年6月30日終止。上訴人辯稱被
10 上訴人離職日期尚非明確云云，即無可採。

11 （二）再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
12 其法定代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。考量其立
13 法目的，乃因勞工係以提供勞務於雇主，獲得雇主支付報酬
14 之對價，作為其經濟上重要甚至唯一之來源，服務證明書即
15 屬關於勞工提供勞務之證明，為勞工在就業市場上藉以彰顯
16 其勞務能力、資歷等之重要憑藉，除具有證明勞工曾經就業
17 事實之消極性功能外，可具有促使勞工將來就業便利之積極
18 性功能。本條規定係專為保障勞工曾經提供其勞務於雇主之
19 客觀事實能獲得證明所設，且未對雇主造成額外經濟上之負
20 擔，故立法課予雇主此項後契約義務，其性質上屬於保護勞
21 工權利之強制性規定，為憲法上保障人民（勞工）「工作
22 權」之具體法律制度，係關於勞工權利保護之核心內容之
23 一，任何人包括國家均需予以尊重，不得恣意侵害或加以限
24 制，且此義務乃脫離契約而獨立，以契約關係消滅為前提，
25 非雙務契約之對待給付性質，是勞工任職期間是否曾有曠職
26 紀錄，或離職時是否有辦畢職務交接等爭議，與發給服務證
27 明書一事無涉，亦不會造成雇主發給服務證明書之困難，雇
28 主自不得以前開爭議事由脫免發給服務證明書之法定強制義
29 務，故上訴人以被上訴人有曠職紀錄，且迄未辦畢職務交接
30 為由，拒絕發給服務證明書，並為同時履行抗辯，經核並無
31 理由。

01 (三)又被上訴人於民事起訴狀文首已揭明「為請求給付服務證明
02 書，提起訴訟」(見原審卷第15頁)，復於本院具狀陳明係依
03 勞基法第19條請求上訴人發給被上訴人服務證明書(見本院
04 卷第143頁)，故其係提起給付訴訟，甚為明確，上訴人徒以
05 被上訴人於民事起訴狀訴之聲明欄內贅載「確認」等語，主
06 張其係提起給付或確認之訴尚有不明云云，應無可採。又如
07 前述，被上訴人自108年6月18日起受僱於上訴人，擔任董事
08 長秘書，嗣兩造間勞雇關係已於111年6月30日終止等情，均
09 甚明確，上訴人應發給被上訴人服務證明書之內容，自當為
10 被上訴人之年籍及其於前開期間在上訴人公司所擔任之職
11 務，至於原判決主文誤載被上訴人受僱始期為108年6月24
12 日，此由本院逕予更正即可，上訴人爭執系爭服務證明書應
13 記載何等內容事項尚屬不明云云，並無可採。

14 (四)末按民法第148條規定「權利之行使，不得違反公共利益，
15 或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實
16 及信用方法」。所謂權利濫用，係指外觀上徒具權利行使之
17 形式，實質上違背法律之根本精神，亦即與權利之社會作用
18 及其目的相背馳者而言。其判斷應採客觀標準，觀察一切具
19 體情事，尤應綜合權利人因權利行使所能取得之利益，與他
20 人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。
21 又勞基法係國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法律，
22 則被上訴人依前開法律規定請求上訴人發給服務證明書，乃
23 勞工正當基本權利之行使，且對上訴人毫無損害，亦無違反
24 誠信原則可言，上訴人主張被上訴人曲解法令強要上訴人屈
25 從、所求違背誠信原則云云，顯無可採。

26 五、綜上所述，被上訴人依勞基法第19條規定請求上訴人發給服
27 務證明書，為有理由，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之
28 判決，核無不合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改
29 判，為無理由，應駁回其上訴。又如前述，原判決主文第一
30 項誤載被上訴人受僱始期為108年6月24日，爰併諭知原判決
31 主文第一項應更正之內容。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
02 據，經核均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此
03 敘明。

04 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

05 中 華 民 國 112 年 11 月 8 日
06 勞動法庭 審判長法官 黃裕仁
07 法官 劉惠娟
08 法官 蔡建興

09 正本係照原本作成。

10 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
11 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
12 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

13 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
14 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
15 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
16 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

17 書記官 詹雅婷

18 中 華 民 國 112 年 11 月 8 日