

臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第109號

原告 盧琬芝

訴訟代理人 黃曉妍律師

(法扶律師)

複代理人 高宏文律師

被告 翹慧事業股份有限公司

法定代理人 吳翹安

訴訟代理人 吳柏興律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾參萬貳仟壹佰柒拾伍元及自民國一百一十年十月二十七日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾參萬貳仟壹佰柒拾伍元為原告預供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告於本件起訴時，聲明第一項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）31萬707元，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（本院卷一第10頁）。嗣於民國110年12月24日以書狀擴張前開請求金額如下聲明欄所載（本院卷一第270頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，是其所為訴之變更，核與前揭規

01 定相符，應予准許。

02 貳、實體方面：

03 一、原告起訴主張：

04 (一)、原告自104年9月1日起受僱於被告公司擔任會計助理，每月
05 薪資為3萬5,400元（含全勤獎金1,000元）。被告公司因
06 COVID-19疫情於110年5月21日至110年7月12日期間實施分流
07 上班，原告於此期間完全居家辦公。疫情趨緩後，被告要求
08 原告自110年7月13日起恢復進公司上下班，惟因原告懷孕初
09 期孕吐嚴重，難以忍受上下班通勤逾1小時之車程，而於110
10 年7月10日提出甲○○○○○○110年7月9日診斷證明書（下
11 稱診斷證明書1）記載之「妊娠7+1週併妊娠劇吐症」、「宜
12 在家臥床休息四週，門診追蹤」為據，向被告表示欲申請安
13 胎假1個月，被告僅准許原告於同年7月13日至16日、7月19
14 日至23日、7月26日至30日，總計14天之病假。嗣原告再於
15 110年8月1日持甲○○○○○○110年7月30日診斷證明書
16 （下稱診斷證明書2）記載之「妊娠10週併妊娠劇吐症」、
17 「宜在家臥床休息四週，門診追蹤」，向被告申請安胎假1
18 個月，被告公司負責人仍未准假，並要求原告先請特別休假
19 或留職停薪。被告公司負責人並於同年8月2日告知已給予原
20 告3週病假，不再核准原告之病假，原告如未改請特別休假
21 或事假，將以曠職論之。嗣原告於110年8月6日收受被告寄
22 發之存證信函，稱原告請假不符規定，於110年8月2日至5日
23 均未到職，依勞動基準法（下簡稱勞基法）第12條第1項第6
24 款規定，以原告無正當理由繼續曠工3日為由，終止兩造間
25 勞動契約，被告所為終止契約顯非適法。原告嗣以被告不准
26 原告請安胎假，構成就業性別歧視，變相逼迫原告離職，已
27 違反勞工請假規則第4條及性別工作平等法第11條之規定，
28 於同年8月7日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第6款之
29 規定，終止兩造間勞動契約，經被告於110年8月10日收受，
30 兩造間勞動契約應於110年8月10日由原告合法終止。

31 (二)、被告尚應給付原告：

01 1. 資遣費10萬5,167元：原告自104年9月1日至110年8月10日之
02 工作年資為5年11個月9日，月平均工資為3萬5,400元，被告
03 應給付原告資遣費10萬5,167元（計算式：35,400元 $\times$ 1/2 $\times$ {5
04 + [(11+9/30) ÷ 12]} ÷ 105,167）。

05 2. 薪資差額8,008元：依勞工請假規則第4條之規定，安胎假薪
06 資同病假折半計算，原告7月份之薪資應為2萬8,320元，8月
07 份薪資則應為7,080元，合計為3萬5,400元，惟被告核算原
08 告7月份及8月份之薪資分別為2萬3,952元及3,440元，合計
09 僅給付原告2萬7,392元，原告自得向被告請求薪資差額
10 8,008元（金額於111年10月12日調整，但聲明並未減縮）。

11 3. 非自願離職證明書：被告違法資遣原告，原告依勞基法第14
12 條第1項第6款之規定，向被告終止勞動契約，自得向被告請
13 求發給非自願離職證明書。

14 4. 精神慰撫金20萬元：原告經醫師診斷有妊娠劇吐症，需臥床
15 休息，於110年8月2日無法到職工作，應符合申請安胎休養
16 條件，然原告請病假之法定權利以及安排年假的自由權利均
17 遭被告施壓予以剝奪，並以曠職解僱原告。被告對原告懷孕
18 予以就業歧視，甚至為不利之解僱處分，導致原告於懷孕期
19 間頓然喪失工作及經濟收入，客觀上已對原告懷孕為母之重
20 大人格尊嚴造成否定，不僅違反性別工作平等法第11條、第
21 21條之規定，原告遭受被告不公平待遇之歧視，甚至遭逼迫
22 而非自願離職，喪失工作權，至今仍未再進入職場，精神上
23 自受有相當之痛苦，得向被告請求賠償20萬元之非財產上損
24 害。

25 (三)、為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第14條第4項、第17
26 條、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第12條第1項、勞
27 基法第19條、就業保險法第11條第3項、性別工作平等法第2
28 6條、第29條之規定，提起本件訴訟。並聲明：1. 被告應給
29 付原告31萬5,175 元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
30 止，按年息百分之5 計算之利息。2. 被告應發給原告非自願
31 離職證明書。3. 原告願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

- 02 (一)、原告於被告公司分流上班期間未曾向被告提出有懷孕嘔吐等
03 不適宜上班之狀況，亦未曾申請病假、安胎假。詎被告宣布
04 員工應於110年7月13日開始正常到公司上班之際，原告始於
05 110年7月8日向被告公司負責人表示之後無法到公司上班之
06 事實，並於110年7月10日以診斷證明書1，向被告負責人表
07 示欲請安胎假1個月。被告就診斷證明書1所載病況是否符合
08 安胎假規定認有疑慮，故建議原告可視身體狀況先請病假，
09 爾後有安胎需要時再請安胎假，是被告公司實際上同意准許
10 原告以診斷證明書1申請病假。豈料原告於110年8月1日再持
11 診斷證明書2向被告請安胎假1個月，被告就此病況是否符合
12 安胎假規定已有疑慮，且原告已請3週病假，加上疫情分流
13 上班期間，已2個多月未進公司，被告公司會計帳冊傳票等
14 會計工作將無法運作，因而無法繼續同意原告再請病假1個
15 月，經與原告溝通後，原告仍拒絕上班，故認原告110年8月
16 2日、8月3日、8月4日、8月5日未到職上班，爰於110年8月5
17 日寄發存證信函以曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6
18 款規定終止兩造間勞動契約，並於110年8月6日送達原告。
- 19 (二)、原告所有症狀非皆屬性別工作平等法第15條第3項規定所稱
20 之「需安胎休養」，原告無早產症狀，其縱患有「妊娠劇吐
21 症」，該症狀於醫學上亦非行政院勞工委員會100年6月23日
22 勞動3字第1000075851號函所稱「早產」之概念，不符性別
23 工作平等法所稱「需安胎休養」要件。被告公司否准原告申
24 請安胎假，並無違反法令。復原告自110年8月1日以後之病
25 歷資料已無任何「妊娠劇吐症」相關症狀記載，醫師亦未
26 有任何醫療處置，無申請一般病假之必要。
- 27 (三)、被告於110年8月6日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩
28 造間勞動契約合法有據，原告無從請求被告給付資遣費、
29 110年8月6日終止日後工資、全勤獎金、精神慰撫金、非自
30 願離職證明書。如原告得請求資遣費，就原告之計算方式、
31 工作年資、平均工資均無意見等語置辯。並聲明：1. 原告之

01 訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執
02 行。

03 三、本件不爭執事項（本院卷一第245頁至第246頁）：

04 (一)、原告自104年9月1日起受僱於被告公司，擔任會計助理乙
05 職，每月薪資為3萬5,400元（含全勤獎金1,000元）。

06 (二)、被告公司於疫情期間即110年5月21日起至110年7月12日政府
07 宣布微解封為止實施分流上班，此期間原告未曾向被告提出
08 有懷孕嘔吐不適宜上班，未曾提出病假、安胎假，原告於此
09 期間仍正常「打卡」上班並領有被告公司薪資。

10 (三)、原告於110年7月8日起向被告公司負責人表示之後無法到公
11 司上班之事實，並於110年7月10日以甲○○○○○○110年7
12 月9日診斷證明書（即診斷證明書1）「妊娠7+1週併妊娠劇
13 吐症」、「…宜在家臥床休息四週，門診追蹤」等語，向被
14 告負責人表示欲請安胎假1個月。

15 (四)、被告准許原告請假期間為110年7月13日至16日（第一週）、
16 7月19日至23日（第二週）、7月26日至30日（第三週），總
17 計病假14天，週六週日原告未請假以取得全日薪資，被告公
18 司就上開14日病假核算半日薪資予原告。

19 (五)、原告於110年8月1日持甲○○○○○○110年7月30日診斷
20 證明書（即診斷證明書2）謂「妊娠10週併妊娠劇吐症」、
21 「…宜在家臥床休息四週，門診追蹤」欲再向被告請安胎假
22 1個月。

23 (六)、原告與被告公司法定代理人對110年8月1日後是否准許病假
24 之爭議，有如原證6所示之LINE對話內容（本院卷一第48頁
25 至第90頁）。

26 (七)、被告於110年8月5日以淡水紅樹林郵局810號存證信函以曠職
27 三日符合勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，並於
28 110年8月6日送達。

29 (八)、原告則於110年8月7日以新莊幸福郵局163號存證信函依勞基
30 法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，於110年8月10日送
31 達。

01 四、本院得心證之理由：

02 本件爭點為兩造間勞動契約終止日為何日，終止事由為何？
03 原告是否得請求薪資差額？原告是否得請求資遣費？被告是
04 否有違反性別工作平等法等規定而需負損害賠償責任？如需
05 賠償，金額若干為合理？

06 (一)、兩造間勞動契約終止日為何日，終止事由為何？

07 1. 按勞工無正當理由繼續曠工三日者，雇主得不經預告終止契
08 約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。又勞工雖繼續曠
09 工3日，但其曠工非屬無正當理由者，雇主即不得據以終止
10 契約（最高法院84年度台上字第1275號判決意旨參照）。次
11 按經醫師診斷，懷孕期間需安胎休養者，其休養期間，併入
12 住院傷病假計算；勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面
13 敘明請假理由及日數，勞工請假規則第4條第2項、第10條
14 前段分別定有明文。再按受僱者經醫師診斷需安胎休養者，
15 其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之
16 規定，性別工作平等法第15條第3項亦有明文。又受僱者依
17 性別工作平等法第15條規定為申請或請求者，必要時雇主得
18 要求其提出相關證明文件，性別工作平等法施行細則第13條
19 亦有明文。

20 2. 兩造間終止契約之事實概要：

21 (1)被告公司因應政府宣布微解封措施，宣布員工取消居家上
22 班，應於110年7月13日開始正常到公司上班之際，原告於
23 110年7月8日起向被告公司負責人表示之後無法到公司上
24 班之事實，並於110年7月10日以診斷證明書1（本院卷一
25 第228頁）謂「妊娠7+1週併妊娠劇吐症」、「…宜在家臥床
26 休息四週，門診追蹤」等語，向被告負責人表示欲請安胎
27 假1個月。被告公司就該診斷證明書是否符合安胎假規定
28 認有疑慮，故建議原告可視身體狀況先請病假，爾後胎兒
29 成長懷孕期間有安胎需要時再請安胎假，被告公司同意准
30 許原告以診斷證明書1請病假，原告請假期間為7月13日至
31 16日（第一週）、7月19日至23日（第二週）、7月26日至30日

(第三週)，總計病假14天，週六週日原告未請假以取得全日薪資，被告公司就上開14日病假核算半日薪資予原告。

(2)原告再於110年8月1日再持診斷證明書2（本院卷一第230頁）謂「妊娠10週併妊娠劇吐症」、「…宜在家臥床休息四週，門診追蹤」等語，欲再向被告請安胎假1個月。因被告公司認該診斷證明書是否符合安胎假規定認有疑慮，原告已請假3週，加上疫情分流上班期間（110年5月21日起至110年7月12日），原告已2個多月未進公司，被告公司會計帳冊傳票等會計工作無法運作，是要求原告必須提出安胎之診斷證明書，否則不准假。本件原告於110年8月1日line給被告公司之法定代理人診斷證明書2（本院卷一第46頁）「吳先生：與醫生詢問，證明皆是開上述之內容，我將依此請病假，謝謝。」（本院卷一第48頁），被告法定代理人回覆：「律師說：依勞基法規定，沒有安胎的需求，無法請病假」（本院卷一第48頁）。110年8月2日「今天起，若妳仍堅持，不改請年假在家休息，就算曠職，因為病假沒被核准。」（本院卷一第50頁及第52頁）。被告公司認原告110年8月2日、8月3日、8月4日、8月5日未到職上班，爰於110年8月5日以淡水紅樹林郵局810號存證信函以曠職3日符合勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，並於110年8月6日送達（本院卷一第232頁）。原告則於110年8月7日以新莊幸福郵局163號存證信函依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約（本院卷一第98至第102頁）。

3. 是以兩造主要爭點在於原告得否請安胎假，其不符合安胎休養而未上班是否即構成曠職？

(1)按性別工作平等法第15條第3項規定：「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。」關於本件「妊娠劇吐症」是否符合性別工作平等法第15條第3項規定之「受僱者經醫師診斷需安胎休養者」乙節，依行政院勞工委員會100年6

01 月23日勞動3字第1000075851號函(本院卷一第234頁至第
02 235頁)意旨：「二、依性別工作平等法第15條第3項規
03 定，受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休
04 養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。有關前開
05 規定所稱「需安胎休養」之意涵，前經行政院勞工委員會
06 函詢行政院衛生署，經該署綜合台灣婦產科醫學會意見函
07 復如下：（一）早產的定義，為37週前之生產（20週前稱
08 流產）；安胎則是透過各種方式或醫療行為，包括：臥床
09 休息、各種口服或點滴藥物手術方式等延長懷孕週數。
10 （二）早產臨床症狀多變，一般可能會有規則性子宮收
11 縮，孕婦可能有腹痛、腹脹、背痛、下墜感等不同症狀，
12 其他症狀如出血、破水等。檢查時如合併有子宮頸變化
13 者，早產風險顯著增加。（三）至如何確認為早產或潛在
14 性早產？目前學理上並沒有一定的標準認定，其治療模
15 式，包括：住院治療或在家臥床休息。至於療程多久，則
16 根據病人臨床症狀、子宮收縮頻率、子宮頸變化、破水、
17 有無感染與否，及病人經過治療後症狀改善程度等決定，
18 並由醫師臨床判斷，無法用單一模式或療程適用於所有病
19 人。故治療模式及療程，建議回歸由負責醫師專業判
20 斷。」並非孕婦所有症狀皆可稱謂為「安胎休養必要」，
21 依上開函文可知，早產症狀，包括規則性子宮收縮，孕婦
22 可能有腹痛、腹脹、背痛、下墜感等不同症狀，其他症狀
23 如出血、破水等情形。惟查，原告提出之二張診斷證明書
24 均無「安胎」需求，觀諸原告於婦產科診所就診之病歷資
25 料（本院卷一第422頁至第446頁），亦無早產症狀，且依
26 據長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院於111年8月3日長
27 庚院林字第1110750773號鑑定意見(本院卷一第480頁至第
28 481頁)，原告110年7月9日門診紀錄有妊娠劇吐症、7月16
29 日起其餘就診紀錄均無妊娠劇吐症之相關記載(如臨床表
30 現及針對劇烈嘔吐之相應治療或住院安排)，110年8月1日
31 之後全病歷資料(本院卷一第422頁至第446頁)，已無任何

01 「妊娠劇吐症」記載，原告提出之「至寶堂中醫聯合診
02 所」病歷表(本院卷二第12頁至第14頁)，關於懷孕「嘔
03 吐」之記載僅到110年7月19日，均無影響孕婦、胎兒健康
04 而需住院治療。是以原告雖有妊娠劇吐症，但依據長庚醫
05 院依據病歷之判斷可能屬於輕微或短暫，再依長庚醫院鑑
06 定報告，目前依據學理或各項研究，並無妊娠劇吐症屬於
07 早產症狀之發現，難認與早產間具有醫療上之關聯性。

08 (2)性別工作平等法施行細則第13條規定受僱者依本法第15條
09 至第20條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出
10 相關證明文件，是以原告如申請安胎假，雇主得要求提出
11 證明文件，原告固提出診斷證明書1、2，但其上均未記載
12 有安胎需求，且有早產徵兆，被告公司法定代理人請原告
13 請醫師開具安胎休養之需求，但原告表示醫生只能寫這樣
14 的內容(本院卷一第42頁)，被告法定代理人表示需補提有
15 安胎需求之證明文件，但原告不願補提。原告於同年7月8
16 日第一次申請1個月安胎假，被告公司法定代理人詢問是
17 否先請2週再看情形，原告堅持情況只會惡化，經被告核
18 准病假後，之後原告又於同年8月1日申請1個月安胎假，
19 被告法定代理人以原告未能提出醫師診斷證明書證明有安
20 胎需求，堅持8月3日只能請年假或事假，無法請病假，不
21 然就算曠職，曠職3日即予以解僱(本院卷一第42頁至第
22 50頁)。原告雖不構成安胎休養之情狀，但確實孕吐嚴
23 重，有醫生開具之診斷證明書建議臥床休息，其體重從懷
24 孕初期之54公斤，於同年9月10日則降至47.6公斤(本院卷
25 二第22頁至第25頁)，原告因懷孕身體確實不舒服，不符
26 合安胎假亦應符合病假，被告先前准許病假14日，原告仍
27 有16日之病假可以申請，其確實有提出請假申請，縱使其
28 本意要申請安胎假但未能證明安胎需求，但不出勤非無正
29 當理由，應可該當於病假，不應認為構成曠職，是以原告
30 於110年8月2日、3日、4日、5日未到班，仍非無正當理由
31 曠工，被告公司主張依勞基法第12條第1項第6款終止勞動

01 契約，即無理由。

02 4. 原告身體不適，依勞工請假規則檢附診斷證明書請病假，但
03 被告公司卻以原告懷孕不是重病為由，否准病假之申請，並
04 告知只能請年假，以無故連續曠職3日，違法終止兩造契
05 約，兩造僱傭關係繼續存在，因被告非法解僱損害勞工權
06 益，原告依勞基法第14條第1項第6款於110年8月7日以新
07 莊幸福郵局163號存證信函合法終止兩造勞動契約，即屬有
08 據(本院卷一第98頁、第100頁、第102頁)。

09 (二)、被告應給付原告差額薪資7,008元及資遣費10萬5,167元：

10 1. 依照勞工請假規則第4條之規定，病假減半計算，因原告僅
11 符合病假事由，但不符合安胎假，是以不該當於全勤，其請
12 求全勤獎金，即無理由。原告110年7月份之薪資應為2萬
13 7,520元(計算式： $34,400/30 \times 17 + \text{病假半薪 } 34,400/30 \times 14/2$
14 $= 27,520$)，8月份薪資則應為6,880元(計算式： 假日全薪
15 $34,400/30 \times 3 + \text{病假半薪 } 34,400/30 \times 6/2 = 6,880$)，合計應給
16 付原告3萬4,400元(計算式： $27,520 + 6,880 = 34,400$)，惟
17 依據原證10及原證11(本院卷一第106頁及第108頁)，被告
18 核算原告7月份及8月份之薪資分別為2萬3,952元及3,440元
19 (計算式： $16,053 - \text{特休未休薪資 } 9,173 - \text{請假 } 3,440 =$
20 $3,440$)，合計僅給付原告2萬7,392元(計算式： $23,952 +$
21 $3,440 = 27,392$)，故原告得向被告請求之薪資差額為7,008
22 元(計算式： $34,400 - 27,392 = 7,008$)，逾此範圍即屬無
23 據，應予駁回。

24 2. 按勞工依勞基法第14條終止勞動契約者，準用同法第17條規
25 定，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項、第17條
26 定有明文。另按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，
27 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定
28 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個
29 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
30 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12
31 條第1項定有明文。兩造間終止契約事由為勞基法第14條，

01 是原告請求被告依前述規定給付資遣費，乃屬有據。被告僅
02 爭執事由而不爭執金額及計算（本院卷二第83頁），原告依
03 勞退條例第12條請求被告給付資遣費10萬5,167元，即屬有
04 理。

05 (三)、被告應發給原告非自願離職證明書：

06 1. 就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、
07 遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11
08 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離
09 職。勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
10 其代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞基法第19
11 條分別定有明文。則勞工因有就業保險法第11條第3項規定
12 之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非
13 自願離職之服務證明書。

14 2. 本件被告因否准原告請病假，以原告無正當理由連續曠職三
15 日為由，違法資遣原告，原告依勞基法第14條第1項第6款之
16 規定，向被告終止勞動契約，符合上開非自願離職之規定，
17 原告自得依該條規定，向被告請求發給非自願離職證明書。

18 (四)、被告違反性別平等法等規定而需負損害賠償責任，賠償原告
19 2萬元：

20 1. 按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或
21 性傾向而有差別待遇；受僱者或求職者因第七條至第十一條
22 或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任；前
23 三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠
24 償相當之金額，性別工作平等法第11條第1項、第21條、第2
25 6條及第29條定有明文。上開規定，乃雇主就勞動契約，於
26 締約前或履行契約時對求職者或受僱者應負之特別侵害責
27 任，為民法第227條之1之特別規定。

28 2. 本件原告因懷孕身體不適，檢附診斷證明書2請安胎假，被
29 告公司以未敘明有安胎之必要，否准病假之申請，並告知只
30 能請年假或事假，原告遭被告公司否准病假，不得在家休
31 息，必需到職上班，否則以曠職論。原告提出之診斷證明書

2及實際上狀況確不該當安胎需求，但身體不適，仍然有16天之半薪病假，卻遭被告公司以110年8月2日未請年假，即論以曠職3日解僱原告，被告未體諒原告懷孕狀況身體不適，為不利之解僱處分，導致原告於懷孕期間頓然喪失工作及經濟收入，被告所為之解僱，因性別(女性懷孕)而有差別待遇，依性別工作平等法第29條，雖非財產上之損害，亦得請求相當之金額，但本院斟酌兩造溝通過程中，原告不願意重開診斷證明書，堅持1次請1個月安胎假而不願意依實際狀況分次請病假，被告公司法定代理人誤解依勞基法規定沒有安胎則無法請病假等情，復斟酌原告為大學畢業、年收入約50萬元、被告公司資本額為2,300萬元，本院認為原告向被告請求賠償2萬元之非財產上損害為適當，逾此部分則無理由，應予駁回。

五、從而，原告依勞動契約、勞基法第17條、勞退條例第12條、性別工作平等法第29條規定，請求被告給付原告13萬2,175元（計算式：7,008+105,167+20,000=132,175）及自起訴狀繕本送達翌日即110年10月27日（送達證書本院卷一第168頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨請求被告開立非自願離職證明書予原告，均有理由，應予准許。逾此部分則無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述，附此敘明。

七、又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。原告其餘假執行請求，失所附麗，應予駁回。開立非自願離職證明書之性質為意思表示，不適宜宣告假執行。

八、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 10 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

01 以上正本係照原本作成。

02 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
04 命補正逕行駁回上訴。

05 中 華 民 國 111 年 11 月 4 日
06 書記官 楊家玲