臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第97號

原　　告　蔡佳君

被　　告　鴻卓公寓大廈管理維護有限公司

法定代理人　張証棕

訴訟代理人　何坤錠

訴訟代理人　何富全

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國110 年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬伍仟壹佰貳拾陸元及自民國一0九年七月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應開立非自願離職之服務證明書與原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之二十五，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾壹萬伍仟壹佰貳拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限；原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第262 條第1 、4 項分有明文。經查，原告起訴時原以鴻卓保全股份有限公司為被告（下稱鴻卓保全公司）嗣於本院民國109 年7 月15日言詞辯論時撤回對鴻卓保全公司之起訴，並追加鴻卓公寓大廈管理維護有限公司（下稱鴻卓公司）為被告（見本院卷一第12

0頁），核原告上開撤回對鴻卓保全公司之起訴部分，核於前開規定，應予准許，又原告追加鴻卓公司為被告，核屬原告因本件給付工資等事件之同一基礎事實範圍，合於前揭規定，亦應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告於108年7月9日起受僱於被告公司，擔任社區秘書，約定薪資新臺幣（下同）28,000元。緣原告於109年2月28日因安胎事宜向公司經理即訴外人丙○○以通訊軟體請假（期間為109年3月2日起至109年3月6日），詎被告於109年3月4日來函告知，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款事由終止勞動契約，並要求原告做至109年3月3日止，存證信函中指出原告未完成請假手續，故原告於就醫後立即提出請假，惟直屬主管即社區總幹事以無核假實權為由，請原告向丙○○請假，然丙○○多日未讀訊息，原告向直屬長官反映，總幹事原核假至109年3月1日，爾後卻又說無核假實權，因原告需臥床休養不便親至公司請假，被告卻未體諒，直接寄送存證信函，單方解雇，是原告亦依勞基法第14條規定終止兩造間之勞動契約。又兩造曾於109年3月23日聲請勞資調解未果。

（二）原告請求之項目與金額如下：

1.被告以前述之歷程與方法，終止或迫使原告終止兩造之勞動契約，原告係屬非自願離職，自得依勞基法第19條請求被告開立非自願離職證明書。

2.原告任職期間自108年7月9日起迄109年3月3日止，共239日，平均工資為28,000元，依勞工退休金條例第12條第1項請求資遣費9,100元（計算式：239／365＝0.65、0.65×0.5＝0.325、28,000×0.325＝9100）。

3.原告109年2月薪資26,917元，被告已給付20,891元，尚積欠6,026元，是請求被告給付積欠工資6,026元（計算

式：26,917－20,891＝6,026 ）。

4.被告違反性別工作平等法（下稱性平法）第11條，原告依性平法第26條規定，請求被告給付以約定薪資為計算基礎，自109 年3 月起迄110 年1 月之費用240,800 元（計算式：28,000× 3 ＝84,000，3 月至5 月之薪資；28,000× 2 ＝56,000，6 月至7 月產假為全薪；28,000× 0.6 × 6 ＝100,800 ，8 月至隔年1 月育嬰假為6 成薪，84,000＋56,000＋100,800 ＝240,800 ）。

5.被告於原告懷孕期間，未能體恤平日工作之辛勞及貢獻，於生產前月餘，遽然片面終止勞動契約，對原告生理及心理均有極大衝擊，是依性平法第29條請求被告精神賠償200,000 元。

6.綜上，被告應開立非自願離職證明書及給付原告總計455,926 元（計算式：9,100 ＋6,026 ＋240,800 ＋200,000 ＝455,926 ）。

（三）併聲明：

1.被告應給付原告455,926 元，即自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

2.被告應開立非自願離職證明書與原告。

3.訴訟費用由被告負擔。

4.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告於109 年2 月27日半夜門診後返家，當下並無住院或限制行動之情況下，可於次日連續休假期間即109 年2 月28日至同年3 月1 日，親自或委託家人向直屬主管（總幹事）即訴外人乙○○提出證明或辦理請假手續，且直屬主管亦留守現場，惟本件原告並未提出任何無法親自或委託家人辦理請假之依據，故被告以原告曠職3 日即109 年3 月2 日、3 月3 日及3 月4 日為由，終止兩造間勞動契約。

（二）依台北市立聯合醫院診斷診明書之記載，醫師囑言係「宜

休養一週」，並無指明「3月2日至3月6日為一定休養日」，原告據以主張，恐有違誤。

（三）又原告於109年2月27日半夜急診，所選擇之台北市立聯合醫院○○○區○○路程需近40分鐘，亦有違常理。且被告於109年6月21日電詢該院，診斷書所記載之主治醫師於109年2月27日並無半夜急診排程，僅有特別門診。是原告並未提出何以需要急診之證明。

（四）原告擔任社區秘書一職，清楚知悉請假程序必先徵得直屬主管同意後，轉呈至公司勤區主管，又其單方表示請假5日，已逾越直屬主管准假之權限。是本件原告並未提出任何「可無須按程序請假」之正當理由。

（五）原告於109年3月1日以通訊軟體請求被告公司經理即訴外人甲○○協助，嗣甲○○了解該情後，分別於3月1日及3月2日善意告知原告攜帶證明向總幹事或傳真至公司請假，然被告不予理會，且甲○○與原告以通訊軟體通話時，有主動請原告錄音存證，是被告請求原告提交對話錄音檔，以釐清是非。

（六）本件被告公司就勞工請假方式有所限制，原告自不得以通訊軟體或其他方式取代被告制訂之請假方式，勞工無正當理由繼續曠職3日，雇主得不經預告終止契約，是勞工未依法定程序辦理請假手續，縱有請假之正當事由，仍應構成曠職，僱主自得依法終止兩造間勞動契約。

（七）又原告主張於懷孕期間，因被告片面終止勞動契約，對於生理及心理均有重大衝擊，依性平法第29條請求精神賠償200,000元，亦無提出依據，並不足採等語置辯。

（八）併答辯聲明：

1.駁回原告之請求。

2.訴訟費用由原告負擔。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷二第228頁）：

（一）原告自108年7月9日起受僱於被告公司迄，擔任社區秘

書，約定薪資新臺幣28,000元，最後工作日為109年2月27日。

（二）原告於109年2月27日半夜至台北市立聯合醫院就診。

（三）原告於109年2月28日因安胎事宜向公司經理以通訊軟體請假，期間為109年3月2日起至109年3月6日。

（四）原告於109年3月9日收受存證信函，內容為被告以原告109年3月2日、3月3日及3月4日曠職3日為由，依稱勞基法第12條第1項第6款事由，於109年3月4日終止勞動契約（見本院卷第29頁）

（五）原告未依被告公司規定完成請假手續。

四、協商兩造爭執事項：

（一）被告以原告曠職3日（109年3月2日至4日）為由，依勞基法第12條第1項第6款終止與原告之勞動契約，有無理由？兩造間勞動契約終止日為何？

（二）原告依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書與原告，有無理由？

（三）原告請求被告給付455,926元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）被告以原告曠職3日（109年3月2日至4日）為由，依勞基法第12條第1項第6款終止與原告之勞動契約，有無理由？兩造間勞動契約終止日為何？

1.按勞工無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第6款固有明文，此規定亦經上訴人引為工作規則之內容，有工作規則在卷可稽（見原審卷第92頁）。然雇主援引上開規定終止勞動契約者，須勞工確無正當理由連續曠工3日，始得為之。倘勞工具備請假事由且已提出請假申請，縱其請假未經雇主核准即未到職，亦非無正當理由曠工，雇主遇此，如仍引用上開規定終止勞動契約，即難認為合法（臺灣高等法院102年度勞上易字第97號民事判決可資參照）。

2.原告主張其於109年2月28日以LINE傳訊方式向丙○○請

假安胎休養1週，並附上診斷證明書，惟丙○○皆未回應，嗣原告於同年3月1日再以LINE傳訊向何經理明需請假，請何經理協助轉知徐經理請假一事，何經理回應已轉傳徐經理。原告另於同年3月2日再以LINE傳訊息向總幹事請假安胎休養1週，惟總幹事告知無准假權等語。被告則以原告於2月28日以LINE向丙○○請安胎假休養，因未依請假規定流程先向總幹事請假，而越級向徐經理請假，故徐經理未予回應，另何經理於3月1日告知原告應於上班日攜帶診斷證明書向總幹事請假，惟原告仍未遞送假單完成請假程序，故被告未同意原告請假，因原告3月2日至4日連續3日缺勤，依勞基法第12條第1項第6款規定，於109年3月4日解僱原告云云。

3.次按勞工請假規則第10條規定：勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數；辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。是勞工依法得請求雇主給予病假，一旦事前以口頭或書面對雇主表示請假之理由及日數，即行使其法定請假權利，雇主並無准駁之權限，亦不得以工作規則附加核准病假之條件，否則該工作規則即屬違反上開強制給假之規定而無效。至雇主得要求勞工提出證明文件，僅在確認勞工之請假事由是否正當，非謂勞工未提出證明文件前，雇主得拒絕給假（臺灣高等法院臺南分院95年度勞上易字第18號民事判決參照）。查依被告之請假手續固規定，員工因故必須請假者，應於事前親自以口頭告知或填寫請假單，並檢附相關證明文件經核定後方可離開工作崗位，如遇急病或臨時重大事故，得於一日內由本人或委託同事、家屬、親友以電話報告單位主管，辦理請假手續（見本院卷一第87頁）。

4.惟查，原告於109年2月28日以LINE傳訊方式向丙○○請假安胎休養1週，並附上診斷證明書，惟丙○○皆未回應，嗣原告於同年3月1日再以LINE傳訊息向何經理明需請假，請何經理協助轉知徐經理請假一事，何經理回應已轉

傳徐經理。原告另於同年3月2日再以LINE傳訊息向總幹事請假安胎休養1週，惟總幹事告知無准假權等情，已經原告提出LINE對話內容為憑（見本院卷一第39至45頁），且有診斷證明書乙紙為證（見本院卷一第37頁），另有被告提出之LINE截圖為證（見本院卷一第69至71頁），並經總幹事乙○○證稱屬實（見本院卷一第116頁及本院卷二第219至221頁）。證人丙○○並證稱：「2月28日、2月29日、3月1日是228連假，原告2月28日傳LINE給我，是要請3月2日至3月6日的假，但我不准，因為就不能用LINE請假，要提出請假的書面，因涉及職務代理人的問題。」、「（問：你有無告知原告要遞請假單書面？）沒有，因為我沒回他的LINE，一般我LINE都不接，請假一般就是要回公司，公司的請假章程裡面本來就有規定要書面，原告第一次產檢就有寫請假單，第二次要請3月2日至3月6日的假就沒寫請假單，只有傳LINE。」等語（見本院卷一第118頁）。原告因需安胎休養已向被告提出請假事由及期間並附診斷證明書，惟被告以推諉及已讀不回方式不回應原告請求，造成原告請假困難，又原告在安胎休養期間要補送假單以符程序，完全忽視原告可能造成早產風險，嗣以原告3月2至4日為曠職予以解僱，未給予原告補送假單之機會，縱在請假所需事證或處理程序上略有欠缺，但以原告需安胎休養一週及業已口頭表示請假，而遭被告直接告知解僱之情形下，應無從再續行辦理相關請假手續。而原告縱使未完整辦理請假手續，因其需安胎致無法工作係屬實情，且本院經斟酌結果，認此項請假手續之瑕疵，與被告未經查證即逕為終止相較，參酌彼此間權益之平衡，尚難認被告有可合法終止之依據，已如前述，故被告抗辯原告有曠職3日云云，尚不足採為其有利之認定。況原告確實有需安胎休養且已請假之情形下，當非屬無正當理由之曠職，實與勞基法第12條第1項第6款之「無正當理由繼續曠工3日」之要件不相符合，則被告公

司上開終止，應不發生合法終止之效力。

（二）原告依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書與原告，有無理由？

1.按勞基法第19條規定：「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。」；又依就業保險法第11條第3 項規定：「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。」。

2.經查，被告公司以原告曠職3 日（109 年3 月2 日至4 日）為由，依勞基法第12條第1 項第6 款終止與原告之勞動契約，為無理由，業已認定如前，原告主張依勞基法第14條而終止兩造之勞動契約，業如前述，自應認定符合就業保險法第11條非自願離職情事。而勞基法第19條乃依誠信原則所發展，其目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，所為之強制性規定，以證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等情事，並為保障原告等辛勤工作之所獲之工作資歷及相關待遇，故被告即應開立非自願離職證明書予原告。基此，原告依上開規定，請求被告應發給非自願離職證明書之服務證明書等情，堪認為合於法律規定，應予准許。

（三）原告請求被告給付455,926元，有無理由？

1.原告主張其任職期間自108 年7 月9 日起迄109 年3 月3 日止，平均工資為28,000元，依勞工退休金條例第12條第1 項請求資遣費9,100 元：

⑴按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規

定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2 規定發給。勞退條例第12條亦有明文。又所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。

②原告主張被告有短付薪資，且於109 年3 月4 日違法終止兩造勞動契約，於109 年3 月4 日起即未提供原告任何工作機會，原告主張有勞基法第14條第1 項第5 款、第6 款終止兩造間勞動契約，故兩造間之勞動契約應於109 年3 月4 日終止等情，業如前述，是原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。而原告之工作年資自108 年7 月9 日至109 年3 月3 日止，共為8 月20日。其離職前6 個月之平均薪資為28,000元，有原告提出之薪資單為證（見本院卷一第19至25頁），且為被告所不爭執，而資遣基數為（7/12+《24 /30》/12 ）x1/2＝13/40 ，則原告得請求被告給付之資遣費為9,100 元（計算式：28,000x13/40＝9,100 ），應屬有理，應予准許。

2.原告主張109 年2 月薪資26,917元，被告已給付20,891元，尚積欠6,026 元，是請求被告給付積欠工資6,026 元：

①按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，此觀民法第487 條前段之規定自明，復受僱人係遭雇主非法解僱始離職，雇主係拒絕受僱人服勞務，可見受僱人在遭違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於雇主拒絕受領後，應負受領遲延之責，受僱人無須催告雇主受領勞務，且雇主於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了在

此之前，受僱人無須補服勞務，自得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁判意旨參照）。

②原告主張109年2月薪資26,917元，被告已給付20,891元，尚積欠6,026元，是請求被告給付積欠工資6,026元（計算式：26,917－20,891＝6,026），為被告所不爭執。，是原告請求此部分之工資，為有理由，應予准許。

3.原告主張被告違反性平法第11條，依性平法第26條規定，請求被告給付以約定薪資為計算基礎，自109年3月起迄110年1月之費用240,800元（計算式：28,000×3＝84,000，3月至5月之薪資；28,000×2＝56,000，6月至7月產假為全薪；28,000×0.6×6＝100,800，8月至隔年1月育嬰假為6成薪，84,000＋56,000＋100,800＝240,800）：

①按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。性平法第11條第1項固定有明文。

②原告主張總幹事知悉原告懷孕後，於社區管委會群組表示原告未將服務費匯回公司之不實指控，又向管委會表示原告無法勝任工作，被告欲將其撤換，遭管委會拒絕，被告亦於109年2月25日臉書刊登徵求社區祕書之廣告，並於3月4日原告請安胎假期間予以解僱有違性平法第11條第1項之情事，然為被告所否認。經查，原告提供2月11日管委會LINE對話截圖所示，總幹事確實曾在管委會LINE群組中表示被告有意撤換祕書，又原告提供2月24日與總幹事、原告配偶與丙○○之對話錄音，及2月26日原告友人與丙○○對話錄音，被告臉書刊登徵求祕書廣告截圖、原告配偶與丙○○之LINE對話內容所示，被告確實早於原告請安胎休養前，即有撤換原告職務之意，並於臉書刊登徵才訊息。對照新北市政府與經理丙○○、總幹事乙○○公務電話紀錄，丙○○表示因原告工作狀況不佳、帳務多有延誤，故有撤換之意，並提供相關資料佐證，乙○○表示

原告有遲到早退及工作疏失等情事，因原告出勤狀況影響總幹事之休假，有要求原告須向丙○○請假。另參酌原告提供2 月17日與總幹事之LINE對話內容、2 月11日管委會LINE對話內容及2 月24日與總幹事之對話錄音，總幹事表示與原告因互信機制已蕩然無存，不想再管原告的事，認原告未善盡職責，工作拖延，並提及原告之配偶打電話至被告處，態度不友善負責人不悅，希總幹事處理等語。由兩造所提前揭資料觀之，被告於原告申請安胎休養前縱有撤換原告之意，應係考量原告遲到早退、工作狀況、與總幹事間嫌隙及原告配偶態度等情，尚未因此終止勞動契約。而最後被告係因認原告未完備請假程序有連續3 日未出勤情形而予解僱，依現有卷證資料，未有積極事證足以證明被告係考量原告懷孕因素，尚難逕認被告有違反性平法第11條第1 項規定之情事。又新北市就業歧視評議委員會並未認定被告因原告懷孕而解僱原告之事實，亦即被告並非違反性平法第11條之規定，此經本院向勞動部調閱訴願書、審定書及其相關資料等附卷可按（見本院卷二第17至221 頁），益徵被告並無違反性平法第11條之情。

③綜上，原告主張被告違反性平法第11條，尚不足取。從而原告依性平法第26條規定，請求被告給付費用84,000元、薪資56,000，及育嬰假6 成薪，合計240,800 元，即乏所據，無法准許。

4.原告主張被告於其懷孕期間，未能體恤平日工作之辛勞及貢獻，於生產前月餘，遽然片面終止勞動契約，對原告生理及心理均有極大衝擊，是依性平法第29條請求被告精神賠償200,000 元：

①按性別工作平等法第1 條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」、又按「僱主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。…違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不

生效力。」、「受僱者依前七條之規定為請求時，僱主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，僱主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」，性平法第11條第1項及第3項、第21條分別定有明文。次按「受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。」、「前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」性平法第26條、第29條亦分別定有明文。

②而查，原告曾於109年2月28日、3月1日、3月2日以LINE向被告申請安胎假等情，為兩造所不爭執之事實。然被告除未允許其安胎假請假手續外，並另以原告連續曠職3日之事由，於109年3月4日直接解僱原告，顯然已經違反性平法第21條規定，業經本院認定並詳述如前。此從原告另提起就業歧視申訴，經新北市就業歧視評議委員會109年6月15日第11屆第11次會議評定被告確有違反性平法第21條第1、2項事由之決議在案，有該會審定書附卷可稽（見本院卷二第37至41頁），亦足以佐證。

③又人格權遭遇侵害，受有精神上之痛苦，而請求慰藉金之賠償，其核給之標準，須斟酌雙方之身分、資力與加害程度及其他各種情形核定相當之數額。又所謂「相當」自應以實際加害情形與其名譽影響是否重大及被害人之身分地位與加害人經濟情況等關係定之（最高法院51年台上字第223號、47年台上字第1221號民事判例意旨參照）。本院審酌原告甫懷孕即遭被告拒絕安胎假之申請，並違法解僱，精神自受有相當之痛苦，以及參酌原告之學經歷、收入所得，被告登記資本總額、營收狀況，及違法情節與原告所受精神痛苦程度等一切情狀，認原告請求精神慰撫金20萬元，尚嫌過高，應以10萬元為適當，逾此部分，即非有據，不應准許。

5.綜上，原告得請求被告給付115,126元（計算式：9,100

＋6,026 ＋100,000 ＝115,126 ），為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

（四）末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5 。民法第229 條第1 項、第2 項、第233 條第1 項、第203 條分別定有明文。本件原告請求被告給付積欠工資部分，依勞基法施行細則第9 條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部分，依勞基法第55條第3 項規定，雇主應於終止勞動契約後30日內發給。查兩造間之勞動契約既已於109 年3 月4 日終止，業如前述，則被告應於該日結清積欠工資，及於終止日加計30日前給付資遣費，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任，而本件起訴狀繕本係於109 年7 月15送達與被告，有本院送達證書1 份在卷可憑（見本院卷一第153 頁），是原告請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日即109 年7 月16日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之遲延利息，即屬有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、民法第487 條、勞基法第19條及性別工作平等法第26條、第29條等相關規定，請求被告應給付原告115,126 元，及自109 年7 月16日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息及被告應開立非自願離職之服務證明書與原告部分，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，即非有據，不應准許。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求

標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1 項、第2項所明定。本件判決主文第一項為勞工之給付請求，被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認於本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　9　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　9　　日

書記官　周子鈺