

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第52號

原告 黃德基
訴訟代理人 蔡采薇律師
被告 亞東證券股份有限公司

法定代理人 杜金森
被告 王珮恩
林麗苓
范玉珍

共同
訴訟代理人 姚清欣律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國110年12月2日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告亞東證券股份有限公司應撤銷其以民國一百零八年十月九日亞證（人）字第000000000號懲處公告，對原告所為記小過乙次之意思表示。
- 二、被告亞東證券股份有限公司應給付原告新臺幣貳萬零柒佰肆拾伍元。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告亞東證券股份有限公司負擔七分之一，餘由原告負擔。
- 五、本判決第二項得假執行；但被告亞東證券股份有限公司如以新臺幣貳萬零柒佰肆拾伍元為原告供擔保後，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

01 條第1項第3款定有明文。查原告起訴時原於訴之聲明第三項
02 請求：被告公司應給付原告109年度年終獎金被扣減的16%即
03 新臺幣（下同）30,000元（見本院卷第9頁）；嗣於民國110
04 年10月21日言詞辯論期日，變更該項請求金額為33,191元
05 （見本院卷第264頁）。核原告上開所為訴之變更，係屬擴
06 張應受判決事項之聲明，依上開法條規定，程序上自應准
07 許。

08 貳、實體方面

09 一、原告主張：

10 原告為被告亞東證券股份有限公司（下稱被告公司）新竹分
11 公司資深經理，被告王珮恩為被告公司總經理、被告林麗苓
12 為協理、被告范玉珍為人事部經理，渠等均在被告公司擔任
13 管理職務，依勞動基準法（下簡稱勞基法）第2條第2款規
14 定，應屬「功能上雇主」，對原告應負保護義務。又原告自
15 96年1月起受僱於被告公司，並於98年7月調至新竹分公司
16 後，新竹分公司的業績迅速轉虧為盈，然原告自受僱後不久
17 至今，長期受到被告等極度不公平之對待，使原告深感痛
18 苦，受有心悸及適應性疾患合併焦慮症狀與睡眠障礙，更因
19 108年8月16日原告之部屬即訴外人古惠平之代理人即訴外人
20 張慧麗，所保管之被告公司新竹分公司業務專用章（下簡稱
21 系爭印章）不慎遺失，被告等即以原告「事件發生後未立即
22 查清事實並進行檢討，也未要求同仁審慎處理後續遺失申報
23 及重新刻製印章之程序」（下稱系爭懲處事由）之不實理
24 由，由被告公司懲處原告記小過乙次、申誡二次，並於108
25 年10月9日將該懲處公告於全公司各部門及全台各分公司。
26 惟張慧麗係於108年8月16日下午3時許發現系爭印章遺失
27 後，第一時間並未通報原告，而係於周末與古惠平先自行尋
28 找未果後，古惠平方於同年8月20日電詢被告公司人資部門
29 詢問申請重刻之程序，古惠平、張慧麗及被告公司人資部
30 門，當時亦均未告知原告系爭印章遺失，原告當天對系爭事
31 件仍毫不知情，係直至翌日即8月21日古惠平向原告說明系

01 爭印章遺失經過，並持申請變更印章申請書要求原告蓋章，
02 原告方知該事件發生並深感震驚，但原告第一時間並未同意
03 蓋章，而係要求全體員工協力尋找，惟確認仍未尋獲後，當
04 日下午始勉為同意在古惠平所持之上開申請書上蓋章，並同
05 時指示古惠平三項應辦事項：1、要求古惠平與張慧麗二人寫
06 檢討報告；2、告知將會秉公處理並送交懲處；3、立即向直
07 屬單位被告公司經紀部回報遺失情形，原告並於同一日立即
08 打電話向直屬主管即被告林麗苓報告，且之後於被告林麗苓
09 在108年8月23日，批示要求原告應於108年8月28日前提出檢
10 討報告，然原告於同月27日即提出原證4檢討報告，故原告
11 已主動準備，並提前提出，並無輕忽怠慢，足認原告於知悉
12 事件後，確有立即查清事實並進行檢討，且要求同仁審慎處
13 理後續遺失申報及重新刻製印章之程序，系爭懲處案之懲處
14 事由顯與事實不符。被告雖主張原告處理程序有重大疏失及
15 錯誤，然被告迄未說明原告之處理違反何規定，亦未證明印
16 章遺失申請重刻時，需以一併檢附檢討報告為必要。又依被
17 告公司職員獎懲辦法（下簡稱系爭獎懲辦法）第13條第3款
18 之規定，須職員因工作上重大過失或疏忽，致使公司蒙受重
19 大損失或致人員受傷者，始得對其處以記小過或大過處分，
20 然本件系爭印章遺失並未造成被告公司任何重大損失，被告
21 亦未舉證原告有何重大過失或疏忽，則被告公司處以原告一
22 小過部分，已與系爭獎懲辦法之規定不符，且同一懲處公告
23 內，被告公司針對其期貨部門員工，因作業疏失遭主管機關
24 重罰12萬元，致公司財產及聲譽受到重大損失者，僅對該名
25 員工及相關主管予以申誡處分，却對相較輕節為輕微之原告
26 課以一小過、二次申戒之重懲，且亦較身負保管責任之古惠
27 平、張慧麗為重，顯然被告公司對原告之懲處亦有輕重失衡
28 之情。且之後被告並未給予原告有申訴之機會，亦未依系爭
29 獎懲辦法第16、17、18條所規定之程序辦理。是以被告公司
30 上開對原告處以其中一小過處分部分，其懲處之事由係誣指
31 原告有重大失職情事，顯與事實不符，而被告就此並未盡合

理之查證義務，且懲處之程序與結果，亦違反系爭懲處辦法上開之規定，被告乃係假藉其管理權之行使，以不正當手段，對原告做有損其名譽之懲戒處分，以致於上開懲處公告後，原告在公司內部備受嘲諷和歧視，遭人嚴重質疑原告的誠信和管理能力，故被告等之行為，亦已共同不法侵害原告之人格權與名譽權，渠等對原告亦應負共同侵權行為損害賠償責任。是原告爰依民法第184條第1項前段、第185條、第188條第2項、第195條第1項、第213條第1項，及被告違反系爭懲處辦法上開規定等，提起本件訴訟。並聲明：(一)、被告應連帶給付原告150萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)、被告應撤銷108年10月9日對原告之記過處分，並公告如起訴狀附表一所示之道歉啟事；(三)、被告公司應給付原告33,191元；(四)、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告之答辯：

原告自96年1月起至110年3月31日止，任職於被告公司。古惠平於108年8月22日，提出被證2申請刻製部門業務專用章之簽呈，原告身為新竹分公司經理人，竟未於簽呈上表示任何意見，反而係由原告之主管即被告林麗苓及被告公司總經理即被告王珮恩，於簽呈中加註失職之人應提檢討報告及處理情形等，顯見原告於發生系爭印章遺失至提出上開簽呈時，已有未盡調查事實及提呈檢討報告之責。而系爭印章為被告公司新竹分公司全銜，其用途除不能使用於往來銀行之取款條外，新竹分公司所有對外文件包含合約及與主管機關往來之各項業務文件均係使用系爭印章，如系爭印章遺失後遭有心人士拾得冒用，即有可能造成被告公司受有極大損害，且屬重大風險事件，然原告於其部門發生系爭印章遺失事件後，亦未盡督導、指示其部屬，依公司規定於第一時間落實通報程序及辦理後續事宜之經營管理職責，拖延至108年8月21日未向經紀部主管報告，即自行先向人資部申請註銷舊有部門業務專用章與申請刻製新式部門專用章，經人資

01 部門提醒後，直至108年8月22日始向經紀部主管通報，導致
02 被告公司暴露於印信遺失與重置空窗期之未知風險中，故原
03 告上開之行為，確有重大過失或疏忽，並已造成被告公司之
04 重大損害，亦與系爭懲處事由相符，被告公司依系爭懲處辦
05 法第13條第3款之規定，處以原告其中一小過處分，並未違
06 反規定，且被告公司108年10月9日對原告之懲處結果即小過
07 乙次、申誡二次，亦與原告於108年8月27日原證4簽呈，其
08 自行所為之懲處建議相同，被告自無原告所指循私、未審慎
09 及本於超然立場處理，致使原告遭受不白之冤之情。被告公
10 司對於原告之上開懲處，係基於雇主之人事管理權責，並無
11 假借管理權之行使，以不正當手段對原告為有損其名譽權、
12 人格權之懲戒處分，且原告之名譽亦未因被告公司系爭懲戒
13 處分受到任何損害，故被告並無對原告為民法之侵權行為，
14 原告本件之請求均無理由。並聲明：原告之訴駁回。

15 三、兩造不爭執事項：

- 16 (一)、原告自96年1月起至110年3月31日止，任職於被告公司，其
17 中自98年7月間起，擔任被告公司新竹分公司之經理。於系
18 爭事件發生時，被告王珮恩為被告公司之總經理，被告林麗
19 苓擔任被告公司經紀部之協理（為原告之直屬主管），其二
20 人均屬原告之主管，另被告范玉珍為被告公司之人事部經
21 理。
- 22 (二)、古惠平原負責保管系爭印章，而系爭印章係為被告新竹分公
23 司辦理集保、稅務報表及開戶契約與執行之業務專用章，古
24 惠平於108年8月16因公外出受訓，將該顆印章交由代理人張
25 慧麗保管，嗣張慧麗於同日下午3時許發現該顆印章不慎遺
26 失，之後亦未尋得。
- 27 (三)、古惠平於108年8月22日填寫被證2簽呈，申請重新刻製部門
28 業務專用章，並將系爭印章註銷，於簽呈重點說明欄中，提
29 及系爭印章不慎遺失之概略情形及將來會妥善保管、加強保
30 管流程細節（見本院卷第103頁），原告收到該簽呈後，批：
31 加會經紀業務處，並未加註任何意見，即簽章往上呈送，被

告林麗苓於同月23日收到簽呈後，加註：「1. 分公司業務專用章遺失茲事體大，簽呈不得含糊帶過，請經理人、後臺主管及職務代理保管人於108/08/28之前，另提檢討報告，詳細敘明發生時間事由、遺失圖章之用途影響、缺失權責、處理流程及具體改善措施。2. 爾後遇類似情事，分公司應立即採取適當措施及通報主管及相關單位，不得延宕，更不得無所作為致公司暴露風險…」等意見（下稱被告林麗苓之加註意見），被告公司總經理即被告王珮恩於同月26日收到簽呈後，加註：「…2請新竹分公司針對印鑑遺失原因、處理程序及檢討報告呈案說明。3經紀部林協理及人資部需對失職人員提懲處討論案。」等意見（下稱被告王珮恩之加註意見）{ 以上見本院卷第104頁、106頁），嗣古惠平於同月27日提出原證4之簽呈及檢討報告等（見本院卷第29-34頁），原告於同月28日加註並建議懲處內容為：張慧麗申誡兩次、古惠平小過乙次、原告自身一小過兩次申誡等內容（見本院卷第35頁）。

(四)、被告公司針對系爭印章遺失事件，於108年10月9日在系爭懲處公告，以原告有「事件發生後未立即查清事實並進行檢討，也未要求同仁審慎處理後續遺失申報及重新刻製印章之程序」之理由即系爭懲處事由，處原告小過乙次、申誡二次之懲處處分，並各對古惠平、張慧麗為記小過乙次之處分。於同一懲處公告內，被告公司就其期貨部門員工，因作業疏失遭主管機關罰款12萬元事件，對各該員工及相關主管處以申誡處分（見本院卷第23-27頁）。

(五)、原告就系爭懲處結果，於108年間已向被告王珮恩表示不服，其後並於同年11月間，寄送原證7申訴書予被告公司董事長、被告王珮恩、范玉珍及被告公司總稽核等人，要求被告公司撤銷原懲處之理由等（見本院卷第49-55、191、193頁）。

四、兩造之爭點及本院之判斷：

茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：(一)、被告公司對

01 原告施以小過乙次、申誡二次之懲處處分，是否合法適當？

02 (二)、原告請求被告公司應返還因不當懲處處分而扣減之年終
03 獎金，有無理由？其金額應為多少？(三)、原告主張被告對其
04 為系爭懲處處分，係共同侵害其人格權、名譽權，並請求被
05 告連帶賠償其精神慰撫金150萬元及公告道歉啓事，有無理
06 由？爰予分別論述如下。

07 (一)、被告公司對原告施以小過乙次、申誡二次之懲處處分，是否
08 合法適當？

09 1、按雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就
10 左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示
11 之……六、考勤、請假、獎懲及升遷，勞基法第70條第6款
12 定有明文。顯然勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎
13 懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合
14 理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維
15 持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。且按
16 工作規則係雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型
17 化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契
18 約，勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾
19 該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（亦有最
20 高法院91年度台上字第1625號、97年度台上字第2012號判決
21 要旨可參）。是以工作規則及其內所訂獎懲事項之性質，亦
22 可認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為
23 勞動契約之內容。

24 2、原告主張其於108年8月21日得知其部屬遺失系爭印章後，已
25 於同日下午要求該部屬就系爭印章遺失一事提出檢討報告、
26 向直屬單位即被告公司經紀部回報遺失，當天下午其本人亦
27 有打電話向業務（經紀部）之直屬主管即被告林麗苓報告印
28 章遺失乙事，並提出原證4古惠平於同月27日之簽呈等資
29 料、自同月27日起之簽核流程明細影本為證（見本院卷第29
30 至39頁），然此為被告所否認，並提出被證2古惠平於同月2
31 2日之簽呈、自同月22日起至26日止之簽核流程明細為佐。

01 經查，觀諸被證2古惠平於同月22日下午所上之簽呈，主旨
02 欄係載稱：被告之新竹分公司申請刻製其部門業務專用章，
03 於重點說明欄則記載：系爭印章保管人古惠平因公出，將系
04 爭印章交由保管代理人張慧麗保管，不慎遺失，申請重新刻
05 製部門業務專用章並將舊部門業務專用章註銷，將來將妥善
06 保管並加強保管流程細節等語，即說明系爭印章因保管不慎
07 遺失，並提出重新刻製印章及將舊印章註銷之申請，然並未
08 就印章遺失具體情形、時間點、遺失印章之用途、影響性、
09 處置流程及具體之改善措施等節，加以說明，原告於當日下午
10 收到該簽呈後，未加註意見，僅加會經紀業務處後，即往
11 上呈送，其直屬主管即被告林麗苓於同月23日收到簽呈
12 後，乃加註前述「被告林麗苓之加註意見」，嗣總經理即被
13 告王珮恩於同月26日，並在簽呈上加註前述「被告王珮恩之
14 加註意見」之情，有被證2簽呈及簽核流程明細資料影本在
15 卷可參（見本院卷第103-106頁）。是依原告所陳，其於同
16 月21日知悉系爭印章於同月16日遺失時，已相隔五天，而系
17 爭印章屬被告分公司之重要印章，為原告所不否認，若其遭
18 不當使用，會對被告公司造成相當之業務風險，此應為原告
19 所明瞭，然原告於同月21日收到部屬重刻印章等之申請簽
20 呈，知悉印章遺失一事後，却未一併要求所屬完成印章遺失
21 過程、時間、影響性及具體改善措施等，有關風險評估控
22 管、補救暨日後有效防免措施之具體說明、檢討報告，附於
23 簽呈一併往上呈送，亦未於簽呈上為該等事宜之指示及批
24 註，即逕予同意部屬之申請，迨主管即被告林麗苓批示指示
25 後，始於同月27日提出相關之調查及檢討報告，原告之處
26 理，已有輕忽及未盡督導責任之處。原告雖主張其於同月21
27 日即已指示部屬提出檢討報告，並要求部屬向業務上級單位
28 即被告公司經紀部報告遺失印章一事，且部屬於同月20日亦
29 已向被告公司人資部門告知印章遺失等情，然此為被告所否
30 認，而原告就此並未進一步舉證證明，反而，參諸原證4內
31 簽核流程明細所載，被告公司經紀部人員林淑娟，於108年8

01 月29日下午1時7分39秒加註記載：「經查證新竹分公司遺失
02 部門業務用章於1.8/21電話通知通知人力資源處。2.8/22電
03 話通知經紀業務處。」等語，及被告林麗苓於同日下午2時4
04 8分6秒加註記載：「…4.新竹分公司於108/08/16發生部門
05 業務專用章遺失案件屬重大風險，分公司拖延至108/08/21
06 未向經紀部主管報告，即自行向人資部申請註銷舊有部門業
07 務專用章與申請刻製新式部門專用章，不僅未依層級規範辦
08 理，經人資部提醒後直至108/08/22才向經紀部主管通報，
09 顯見承辦人員輕忽事態之嚴重性與重要性。」等語（見本院
10 卷第35、37頁），故被告主張原告於系爭印章於8月16日遺
11 失後，其部屬係直到同月21日，始電話通知被告公司處理印
12 章遺失補發及註銷業務之人力資源部，並於翌日即同月22
13 日，原告部屬及原告本人才向其直接業務之上級單位即被告
14 公司經紀部及被告林麗苓，電話通知印章遺失乙節，已非無
15 稽。則原告身為發生系爭印章遺失事件之第一線主管，於
16 事件發生後，未即時進行及督導、指示下屬，落實向上級業
17 務單位之通報程序，亦未即時要求所屬完成該事件之調查及
18 檢討報告，以利被告公司適時為相關因應措施，僅逕由下屬
19 上簽直接申請重刻印章並註銷系爭印章，依此，堪認原告就
20 系爭事件之處理程序，確有疏忽、未注意到輕重緩急及未盡
21 督導責任之疏失情形。

- 22 3、惟按「職員有下列情形之一者，得核予記過或記大過處分：
23 …三、因工作重大過失或疏忽，致使公司蒙受重大損失或致
24 使人員受傷者。…」、第14條規定：「職員有下列情形之一
25 者，得核予申誡處分：…三、怠忽對部屬之監督職責，情節
26 輕微者。…」，系爭獎懲辦法第13條第3款、第14條第3款已
27 有規定。因系爭獎懲辦法係依被告公司工作規則第66條所授
28 權制定，且被告公司工作規則亦經新北市政府所核備，有被
29 證3新北市政府函影本在卷可參（見本院卷第109-111頁、第
30 113-127頁），而兩造亦不爭執上開工作規則及系爭獎懲辦
31 法規定之效力，揆諸首開之說明，上開獎懲辦法之規定，乃

屬原告與被告公司間勞動契約之內容，雙方自應受到該等規定之拘束。又上開獎懲辦法第13條第3款所定之「致使公司蒙受重大損失」者，其文義已甚為明確清楚，必須被告公司員工之行為，確已造成被告公司實際且重大損害者，始為該當，倘僅具有危險性或風險之存在，則不屬之。經查，原告就系爭印章遺失事件之處置，確有疏失且未善盡監督下屬之情形，已如前述，是被告公司依上開辦法第14條第3款之規定，對原告處以申誡二次，尚屬妥適，且合於雙方勞動契約之約定。然查，就系爭印章之遺失，被告並未舉證證明被告公司因此受有何具體重大之損害，則被告公司於其未受有何重大損害之下，逕對原告予以記小過之處分部分，已不符合系爭獎懲辦法第13條第3款之規定，亦有違雙方勞動契約之約定，則原告請求被告公司撤銷該記小過處分，即屬有據，而應予准許。

(二)、原告請求被告公司應返還因不當懲處處分而扣減之年終獎金，有無理由？其金額應為多少？

1、依被告公司系爭獎懲辦法第7條規定：「職員當年度有功過者，得依本公司年終獎金天數加重獎勵或懲罰，標準如下：二、記功加發10%，記過減少10%。三、嘉獎加發3%，申誡減少3%。」（見本院卷第45頁）。

2、原告主張因系爭事件被被告公司記小過一次、申誡兩次之處分，109年度之年終獎金遭扣減而短少33,191元，被告公司應返還其扣減之上開年終獎金33,191元等語。經查，被告公司對原告所為記小過一次之懲處處分確有不當，並經本院諭知予以撤銷，已如前述，則原告請求被告公司應返還因記小過而扣減之年終獎金部分，即屬有據。而原告之109年度年終獎金遭被告公司以記小過扣減10%之金額為20,745元（計算式：應發年終獎金207,446元 $\times$ 10%）乙節，有被告所提被證5原告109年度年終獎金核算相關資料影本及被告公司2019年度懲處扣款說明在卷可參（見本院卷第131、133、301頁），且為原告所不爭執，是以，原告請求被告公司返還扣

01 減之年終獎金20,745元，即屬有據，應予准許，至其餘金額
02 部分，因被告公司對原告之申誡兩次處分部分，乃屬合法有
03 據，其據此扣減原告109年度之年終獎金12,446元，即有理由，
04 是原告請求被告公司返還此部分之金額，並無依據，應
05 予以駁回。

06 (三)、原告主張被告對其為系爭懲處處分，係共同侵害其人格權、
07 名譽權，並請求被告連帶賠償其精神慰撫金150萬元及公告
08 道歉啓事，有無理由？

09 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
10 民事訴訟法第277條本文亦有規定。次按因故意或過失，不
11 法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；數人共同不法侵害
12 他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不能知其中孰為加害
13 人者亦同。造意人及幫助人，視為共同行為人；不法侵害他
14 人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法
15 侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損
16 害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第
17 185條、第195條第1項，固分別定有明文。另按侵權行為之
18 成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人
19 須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，
20 始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權
21 行為之成立要件應負舉證責任。

22 2、原告主張被告公司對其為系爭懲處並公告，係被告等假藉管
23 理權之行使，以不正當手段，為損害原告名譽之處分，屬共
24 同侵害其名譽權之共同侵權行為，然為被告所否認。經查，
25 依上開所述，可認原告就系爭事件之處理，確有未「即時」
26 進行事件之調查完成報告及落實向上級業務單位之通報程
27 序，而有疏忽、未盡督導責任之疏失情形，是系爭懲處公告
28 所記載原告之懲處事由，即「身為分公司經理人，事件發生
29 後未立即查清事實並進行檢討，也未要求同仁審慎處理後續
30 遺失申報及重新刻製印章之程序。」（見本院卷第25頁），
31 難謂與事實不符而有虛偽不實之處，且經核其內亦無貶損原

告名譽之用字，縱使被告錯誤適用系爭獎懲辦法第13條第3款上開之規定，對原告處以小過乙次之處分，有所不當且違反雙方之勞動契約，亦屬雙方間契約及主管對部屬懲戒權行使是否過當之爭議，難認被告欲藉此以侵害、毀損原告之名譽，而有故意或過失侵害原告名譽權之情形。此外，原告未能提出其他證據，證明被告等對原告所為系爭懲處，確有侵害原告人格權、名譽權之事實，故被告並無對原告成立民法共同侵權行為等，則原告依民法共同侵權行為等之法律關係，請求被告連帶賠償其精神慰撫金150萬元及公告道歉啟事，即無理由而不應准許。

(四)、綜上所述，原告以被告公司對其所為系爭懲處處分，其中記小過乙次部分，違反系爭獎懲辦法第13條第3款之規定，請求被告公司撤銷記小過乙次之懲處處分，及請求被告公司返還所扣109年度年終獎金20,745元部分，為有理由，應予准許，原告其餘之請求，則均無理由，而應予駁回。

(五)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經審酌後，核與本判決之結果不生影響，爰不另一一論述，附此敘明。

(六)、本件為勞動事件，就勞工即原告於主文第二項勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之規定，同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行如主文第五項所示，至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予以駁回。

五、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條、第85條第1項但書，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 1 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭 政 宗

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。

01 中 華 民 國 111 年 1 月 18 日
02 書記官 黃志微