

臺灣宜蘭地方法院民事判決

114年度勞簡字第14號

原告 達特富科技股份有限公司

法定代理人 林維政

訴訟代理人 羅明宏律師

被告 周琬蓉

訴訟代理人 劉安桓律師

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國114年11月20日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣10萬元及自民國114年3月27日起至清償日  
止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之53，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣10萬元為原告預供擔  
保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：被告自民國112年10月3日起任職於原告，擔任足  
部評估師，並接受由原告提供自112年10月3日起至113年4月  
4日止足部輔具專業培訓與在職專業訓練。被告則承諾於原  
告公司任職服務應滿3年3個月，即112年10月3日起至115年1  
2月31日止，如欲提前離職，應提前3個月告知，並賠償違約  
金新臺幣（下同）30萬元（按合約期間逐年月遞減）。被告  
入職後，原告已提供專業訓練完成培訓，不料被告因個人因  
素通知原告自114年2月13日起離職，雖經原告多方溝通仍無  
效，不得已原告同意被告之辭職，並自000年0月00日生效。  
由於被告提早離職，違反兩造間所定治療師培訓及定期工作  
契約（下稱系爭契約），應賠償原告公司違約金187,945元  
[計算方法：離職後未履約之工作期間係自114年2月14日起

01 至115年12月31日止，合計1年又321日，違約金以每年10萬  
02 元計算，則 $100,000 \text{元} \times (1 + 321/365) = 187,945 \text{元}$ ]。爰依系  
03 爭契約第8條之約定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付  
04 原告187,945元及自114年3月27日起至清償日止，按週年利  
05 率百分之5計算之利息，暨願供擔保請准宣告假執行。

06 二、被告則以：被告在職期間，僅曾於宜蘭地區接受原告針對公  
07 司內部使用之系統操作、推廣銷售、足部常見疾病介紹等說  
08 明活動，而並未受過原告提出之任何專業足部評估等物理治  
09 療專業技能訓練。原告未支出相關培訓費用培訓被告，使原  
10 告成為不可替代關鍵人物，則系爭最低服務年限之約定及賠  
11 償違約金之約定顯非原告為保全其支出教育訓練費用之合理  
12 必要措施。原告又未提供填補被告因最低服務年限不得任意  
13 終止契約所蒙受不利益之合理補償，欠缺以最低服務年限之  
14 約定保護其預期利益之必要性及合理性，不當限制被告離職  
15 之自由權利，並課以被告相對高額違約金之義務，對被告實  
16 有重大不利益，已顯失公平，依勞動基準法（下稱勞基法）  
17 第15條之1第3項規定，應認系爭違約條款關於最低服務年限  
18 之約定，應屬無效。又被告自到職起即受原告安排，居住於  
19 宜蘭地區之宿舍接受培訓，以新竹分店為將來主要工作介紹  
20 及職務安排。然自被告112年12月27日通過原告所設定之培  
21 訓考核後，原告未經被告同意，擅自於113年1月4日時要求  
22 被告需配合公司展店計畫異動，調職至苗栗頭份門市履行職  
23 務，並於被告表明不同意調職後，仍使被告自113年3月20日  
24 起，從新竹地區前往通勤需耗費1小時之苗栗頭份門市履行  
25 職務，且拒絕提供相應之住宿補助，或實際調職之協助，增  
26 加被告提出勞務所需耗費之交通油資成本、通勤時間及心  
27 力，減少被告原於新竹地區提供勞務可預期之休息時間及生  
28 活成本，而有違法調職之情，經被告多次反應未果，被告乃  
29 於114年2月13日敘明原告違法事由，並向原告提出離職，而  
30 依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。則兩造間勞  
31 動契約終止原因，為不可歸責於被告之終止事由，被告不應

01 負違反最低服務年限或返還訓練費用之責任。如認有給付違  
02 約金之必要，惟原告自大學期間即已就讀物理治療之相關學  
03 系，入職第2個月起，即通過原告設立之考核，取得通常可  
04 於門市提供勞務之資格，至114年2月13日勞動契約終止前，  
05 業已提供服務16個月餘之服務之利益予原告。且原告未有專  
06 業培訓之支出，未因被告終止勞動契約而受有損害，則請求  
07 之違約金187,945元應屬過高，應予以免除或酌減等語置  
08 辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准  
09 宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項：

11 (一)、被告自112年10月3日任職於原告，擔任足部評估師，訂有系  
12 爭契約。依系爭契約第8條之約定，由原告提供自112年10月  
13 3日至113年4月4日止專業培訓，被告於原告任職時間應滿3  
14 年3個月，如欲提前離職，應提前3個月告知，及賠償違約金  
15 30萬元（依合約期間逐年月遞減）。

16 (二)、被告通知原告公司自114年2月13日起離職，經原告公司同  
17 意。

18 四、系爭契約第8條之約定並無因違反勞基法第15條之1之規定而  
19 無效之情形：

20 (一)、按系爭契約第8條之約定：「因甲方有為乙方安排提供為期  
21 三至六個月足部專業技能訓練與培訓課程（如附件，乙方認  
22 同其所列之培訓為甲方特別安排內部養成專業課程內容與課  
23 程價值）及工作機會，受訓期間仍提供免費住宿及受訓課程  
24 與薪資，依據勞基法15條之1條規定，甲方有提供乙方專業  
25 培訓可訂定合理服務年限，又因需專業培訓始得能勝任所應  
26 聘之工作，因此若乙方中途欲解除離職中止合約則需參個月  
27 前告知，並確實完成所有交接手續、繳出受訓期間講義、上  
28 線時，總公司所發給相關之一切文件與檔案及資料，及賠償  
29 甲方新台幣參拾萬元做為違約金（採合約期間逐年月遞  
30 減），簽約時乙方已完全明白且同意遵守並放棄先訴抗辯  
31 權」（見本院卷第14頁）。

01 (二)、又按勞基法第15條之1規定：未符合下列規定之一，雇主不  
02 得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業  
03 技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守  
04 最低服務年限之約定，提供其合理補償者；前項最低服務年  
05 限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、  
06 雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同  
07 或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工  
08 補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事  
09 項。違反前2項規定者，其約定無效。次按雇主與勞動者約  
10 定最低服務年限之目的，常係由於雇主為避免對受僱之勞動  
11 者所投入之訓練經費、時間、精力及雇主其他資源，因受雇  
12 之勞動者受訓後即遽然離職而造成企業雇主花費之投資平白  
13 損失，甚且發生勞動者經過受訓、培育完成後，反而造成與  
14 原企業雇主競業之結果，若無法受約定服務年限條款之保  
15 障，企業雇主亦可能不願意對受僱勞動者提供任何訓練，以  
16 達培育人才好委以重任之目的，故與勞工約定必須服務一定  
17 之期限，否則應賠償違約金，乃雇主為維護企業經營及服務  
18 品質之適當方法。是以，類此約定之約款，只要未違反法律  
19 強行禁止規定，或有悖於公共秩序、善良風俗或顯失公平之  
20 處，復無其他法定應屬無效之原因，則基於私法自治及契約  
21 自由之基本原則，契約雙方當事人自應尊重契約之合法效  
22 力，並依約履行，同受約定條款之拘束。現行勞基法就雇主  
23 與勞工間之勞動契約，雖未設有勞工最低服務期間之限制，  
24 或不得於契約訂定勞工最低服務期限暨其違約金之禁止約  
25 款，但為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，  
26 並平衡雇主與勞工雙方之權益，對於是項約款之效力，自應  
27 依具體個案情形之不同而分別斷之，初不能全然否定其正當  
28 性。又最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之  
29 「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主  
30 有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用  
31 培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動

01 不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約定之服  
02 務年限長短是否適當，諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算  
03 之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事  
04 先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準之類（最  
05 高法院96年度台上字第1396號判決意旨可資參照）。則雇主  
06 之所以要求勞工有最低服務年限者，往往係因雇主曾經培訓  
07 勞工，為其支出特殊之職業訓練、出國受訓、技能養成等費  
08 用，並花費相當之培訓時間，乃要求勞工承諾最低之服務年  
09 限，作為回饋。是審酌雇主對勞工技能養成支出相當之費  
10 用，勞工因而獲有特殊之技能為雇主經營事業所倚重，不可  
11 或缺，以及尊重勞工之職業自由等情，基於必要性及衡平之  
12 原則，只要該最低服務年限未逾相當合理之期間，實無不予  
13 准許之理。

14 (三)、被告雖答辯稱：原告並未提供被告足部專業技能訓練與培訓  
15 課程、亦未支出培訓費用等語，惟查，勞基法第15之1條第1  
16 項第1款所規定之提供培訓費用，並未限定於雇主以外之外  
17 部專業技術培訓情形，而原告為安排被告等新人上開專業技  
18 術培訓課程，需宿舍、工作場所作為教育訓練之用，亦需指  
19 派其公司內部具專業技術之人員擔任教育訓練之講師，亦屬  
20 硬體設備及人力成本費用之支出。再查，原告提供被告足部  
21 專業技能訓練與培訓課程之內容，有原告提出之培訓課程表  
22 （見本院卷第65頁）、「培訓治療師專業手冊」上下2冊  
23 （節本見本院卷第131至137頁）及足評師培訓影片課程明細  
24 （見本院卷第63頁）為證。培訓課程包含實作課程172小時  
25 及專業影片課程60小時。實作內課程內容包含觀光工廠導覽  
26 4小時、足壓基礎概念4小時、門市基本商品認識16小時、觀  
27 光工廠門市服務（實習）40小時、PORON Pad導角研磨練習8  
28 小時、EVA取角度研磨練習8小時、EVA足弓墊研磨練習8小  
29 時、CORK中底研磨練習8小時、銀保鞋墊製作16小時、銀生  
30 物鞋墊製作16小時、3/4足鞋墊製作16小時、TCI鞋墊製作16  
31 小時、個人客制化鞋墊製作24小時、羅東門市足評中心實習

01 160小時、個人鞋墊製作8小時、常見變形足與鞋墊處理4小  
02 時。影片課程則包含專業表達能力、運動衛數、足部評估技  
03 巧、輔具製作、足部裝具應用學、足部輔具學、足踝生物力  
04 學等課程。「培訓治療師專業手冊」則包含：足壓解說與判  
05 讀技巧、足部評估工具介紹、Ortho-Tech系統操作說明、鞋  
06 墊取模盒操作介紹、初階足部裝具應用I-足部解剖學、踝足  
07 解剖與肌動學巡禮、從解剖通道看偏移機轉、下肢生物力學  
08 探討-髖、膝、踝關節、正常足部型態與步行機能、動作分  
09 析緒論、從步態分析看下肢生物力學、進階-運動與步態分  
10 析、足部輔具應用概論發展、鞋墊材料的認識與應用、扁平  
11 足與膝外翻、空凹腳、膝內翻、退化性膝關節炎、內八步  
12 態、拇指外翻、糖尿病足介紹、足部疾患與輔具設計臨床應  
13 用、鞋與楦結構設計與鞋具改裝介紹、鞋具的評估、初階足  
14 部裝具應用II-鞋內墊子調整法、初階足部裝具應用III-疾  
15 患別鞋墊調整法、初階足部裝具應用IV-疾患別鞋墊調整  
16 法、進階-日本足型作圖法示範與實作、進階-高跟鞋具力學  
17 分析、足部評估流程與鞋墊處方設計、特製鞋之取模、變形  
18 腳評估與特製鞋處方、門市鞋墊問題處理技巧、銷售分享與  
19 顧客服務、營運管理、網路文案分享、治療師門市店長學、  
20 團隊建造+時間管理、SOP企業流程標準化、初階領袖培訓-  
21 溝通與說話的藝術、初階領袖培訓-成為卓越的領袖等內  
22 容。又證人鄭世鴻證稱：我的學歷為陽明大學醫學工程研究  
23 所碩士，前一份工作是仁德醫專復健科講師，工作22年。在  
24 112年12月進入原告公司任職，有與被告一起接受培訓，時  
25 間大概3個多月。培訓影片課程（見本院卷第63頁）、培訓  
26 課程表（見本院卷第65頁）中之實作課程，均為受訓期間之  
27 授課內容。這些實做課程，有關鞋墊製作、研磨練習等課  
28 程，並未在一般大學院校裡開課，有關特製鞋的部分，學校  
29 也沒有教的那麼仔細。有關專業實務的部分，石膏取模的方  
30 式公司與學校不一樣。培訓影片課程與學校課程內容不同，  
31 學校不會教這麼仔細，教學的時數也不會這麼多。這個培訓

01 過程對於協助我成為一個足評師有幫助，這套教材為原告針  
02 對足部治療所研發出來的教材。一個大學物理治療系畢業的  
03 學生，還是需要此套培訓才能勝任足評師之工作。「培訓治  
04 療師專業手冊」也是上課內容，市面上沒有相同的手冊，其  
05 內容在網路上也沒有辦法完整找到，課程不算是屬於基礎的  
06 物理治療知識，應該是足踝專業的課程。對我也有參考價值  
07 等語（見本院卷第198至202頁）。另被告亦自承原告提出之  
08 「培訓治療師專業手冊」上下2冊，為其上課時所使用之講  
09 義。原告則稱上開講義及課程內容之該講義為原告法定代理  
10 人所編製，該課程內容亦有部分由原告法定代理人授課，有  
11 上開課程表可參。而原告法定代理人經國立臺灣大學聘為物  
12 理治療學系臨床物理治療指導教師，有原告提出之聘書可佐  
13 （見本院卷第129頁）。另上開影片課程授課講師亦包含日  
14 本醫療靴技術協會理事長阿部薰教授，有原告提出之影片課  
15 程表及2023國際足鞋研討會傳單可查（見本院卷第139、145  
16 頁），堪認原告提供之授課講師具有相當專業程度。上開原  
17 告在足部評估等專業所製作之教材、影片及其他講師課程，  
18 非不得以金錢評價之，衡諸上開課程有關之醫學研討會對外  
19 收費約7、8千元（見本院卷第139頁）、支出講師費用每小  
20 時3,000元至5,000元（見本院卷第181至194頁）等情，足認  
21 原告為被告進行專業技術培訓已費相當時間、人力及成本。

22 (四)、被告又答辯稱：原告並未提供為使原告遵守最低服務年限約  
23 定之合理補償等語。經查，系爭契約第2條約定「甲乙雙方  
24 約定，乙方於工作期間之薪資，係採月薪制，受訓期為三個  
25 月底薪薪資為27,000元，外加留任津貼為8,000元，月薪總  
26 共為35,000元，通過考核上線獨立作業後將視營運狀況與工  
27 作表現加發業績獎金，業績與年終獎金核發辦法則另外依公  
28 司規定，甲方承諾乙方獨立上線評估後保障壹年內，每月底  
29 薪加上業績獎金若不滿45,000元，則以此保障金額薪資給  
30 付，若加上業績獎金抽成後有超過保障金額則以實際金額發  
31 放，保障期過後薪資則恢復原有之業績抽成辦法規定實際發

01 放」；第9條約定「乙方派駐台灣或中國職務屬操作甲方授  
02 予的高專業核心技術與擔任單位管理職，於薪資中也有編列  
03 每月8000元留任津貼，因此在乙方離職後壹年內，不得從事  
04 與甲方相同性質專業與產品之服務工作做為競業禁止之承諾  
05 保障」。又被告於培訓期間所受領之薪資約每月35,000元  
06 （見本院卷第69頁），而兩造約定底薪為27,000元，1年內  
07 保障最低薪資45,000元，堪認原告確有於按月給付薪資時計  
08 入留任津貼，而提供為使原告遵守最低服務年限約定之合理  
09 補償。

10 (五)、再查，原告主張被告接受前述專業訓練，係為擔任足評師及  
11 分店店長，核與證人鄭世鴻證稱：培訓過程包括培訓店長之  
12 教學，每家店只有2個人，就是1個足評師及1個門市人員，  
13 由足評師擔任店長等語相合，是以被告所擔任店長乙職，該  
14 店並無從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性低，  
15 被告之職位應具有原告企業活動不可替代之關鍵人物性質。

16 (六)、據上，原告係為消費者提供足部輔具之商品及服務，足評師  
17 自應具有一定之專業技能，且該其專業技術之養成需時3至6  
18 個月，而非一蹴可幾，若流動過於頻繁，原告勢必隨時需要  
19 招攬、訓練新進人員，因而增加額外之費用及時間成本，對  
20 原告經營之業務進行亦易生阻礙，故原告與新進人員約定於  
21 接受培訓課程後，不得於一定期間內離職，此等最低服務年  
22 限之約定有其必要性。又系爭契約約定被告應任職滿3年3個  
23 月，即自112年10月3日起至115年12月31日止，被告於簽約  
24 時明知該服務最低年限之約定，仍本於其自由意志簽立系爭  
25 契約，應認上開最低服務年限並未逾必要限度。再參酌原告  
26 為被告進行專業技術培訓之期間及成本、同地區無從事相同  
27 或類似職務之勞工、人力替補可能性低等情，此最低服務年  
28 限3年3個月之約定，尚屬合理，並無違反勞基法第15之1條  
29 第1、2項規定，應屬有效。

30 五、被告違反系爭契約第8條之約定，應給付原告違約金：

31 (一)、被告於114年1月24日通知原告將自114年2月13日起離職，為

01 兩造所不爭，且有離職申請書為證（見本院卷第17頁），自  
02 堪信為真實。則被告通知原告日期距離職日期僅20日，違反  
03 系爭契約第8條所定應3個月前告知之約定。又被告在原告工  
04 作期間為自112年10月3日起至114年2月13日止，未達系爭契  
05 約第8條所定服務年限3年3個月，依該條之約定，應給付原  
06 告違約金。原告之請求，應屬有據。

07 (二)、被告雖辯稱：原告未經被告同意，於113年1月4日時要求被  
08 告配合公司展店計畫異動，將被告調職至苗栗頭份門市，並  
09 使被告自113年3月20日起，從新竹地區前往通勤需耗費1小  
10 時之苗栗頭份門市履行職務，而有違法調職，被告乃於114  
11 年2月13日敘明原告違法事由，並向原告提出離職，而依勞  
12 基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約等語。惟按勞動基  
13 準法第14條第1項第6款、第2項規定：「有下列情形之一  
14 者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞  
15 工法令，致有損害勞工權益之虞者」、「勞工依前項第一  
16 款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十  
17 日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉  
18 損害結果之日起，三十日內為之。」而查，縱認原告有違法  
19 調職情形，然被告既於113年3月20日前往調職之苗栗頭份門  
20 市工作，竟遲至114年2月13日始以該項事由終止勞動契約，  
21 已逾30日之期間，被告主張依勞基法第14條第1項第6款終止  
22 勞動契約，顯無理由。其因而答辯稱系爭契約之終止為非可  
23 歸責於被告之事由，原告不得請求被告給付違約金云云，亦  
24 不可採。

25 六、違約金酌減為10萬元：

26 (一)、按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金；違  
27 約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償  
28 總額，其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債  
29 務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違  
30 約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害  
31 之賠償總額，民法第250條定有明文。是以違約金係當事人

01 為確保債務之履行，約定債務人不履行債務時，另應支付之  
02 金錢或其他給付；除當事人另有訂定外，視為因不履行債務  
03 而生賠償總額預定。次按約定之違約金額過高者，法院得減  
04 至相當之數額，民法第252條亦有明文。而當事人約定契約  
05 不履行之違約金過高者，法院固得依民法第252條以職權減  
06 至相當之數額。惟是否相當仍須依一般客觀事實，社會經濟  
07 狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準，亦即約定之違  
08 約金是否過高，應就債務人若能如期履行債務時，債權人可  
09 得享受之一切利益為衡量之標準。

10 (二)、依系爭契約第8條約定內容，並未約定為懲罰性違約金，則  
11 依民法第250條第2項規定，即應視為賠償總額預定性違約  
12 金，故該約定30萬元之違約金是否過高，應審酌原告實際所  
13 受之積極損害及消極損害。本件原告固表示受有相當於支出  
14 訓練費用60萬元之損失（即訓練時數416小時×講師鐘點費每  
15 小時1,200元+培訓時間給付薪資218,833元+差旅費17,912  
16 元）。本院審酌，原告招募訓練被告擔任其足評師及店長，  
17 固投入相當之成本，已如前述，且被告任職未滿約定年限即  
18 離職，造成原告人事投資成本之損失，亦影響原告相關業務  
19 之推行，惟訓練課程中觀光工廠實習64小時，內容為觀光工  
20 廠導覽、認識商品與解說、門市接待流程演練等，屬原告公  
21 司建制可通用於新任足評師之教育訓練，所使用之講師為原  
22 告固有之人力資源，而非額外為被告個人支出外部講師費49  
23 9,200元（按：原告主張以訓練時數416小時×講師鐘點費每  
24 小時1,200元計算）；原告所提供之訓練專業影片課程60小  
25 時亦非一次性資源，可重複使用；訓練課程中羅東門市足評  
26 中心實習160小時，除接受實務跟診實習外，衡情被告應有  
27 提供相當之勞務給付；原告於培訓被告期間已給付被告約每  
28 月32,000元之薪資（見本院卷第69頁）；又被告於112年10  
29 月3日至113年12月27日在原告公司接受足部輔具專業訓練、  
30 整體結構醫學與物理治療評估，培訓期滿合格，經原告准予  
31 結業證書，有結業證書可查（見本院卷第217頁），足認被

01 告所接受之專業訓練約於3個月已達原告之標準；被告在離  
02 職前20日始通知原告，違反系爭契約第8條所定應3個月前告  
03 知之約定，致增原告處理被告離職之成本等原告之積極損失  
04 與消極損失等一切情狀，本院認為原告得向被告請求之違約  
05 金於10萬元內為適當，逾此金額之違約金請求部分，則屬過  
06 當，難認有據。

07 七、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
08 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
09 起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支  
10 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利  
11 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，  
12 週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前  
13 段及第203條分別定有明文。查，原告以存證信函催告被告  
14 於收受送達後7日內給付違約金，業經被告於114年3月18日  
15 收受送達，有存證信函暨回證可佐（見本院卷第29至23頁）  
16 1份。被告未為給付，則揆諸前揭說明，原告請求被告給付  
17 自114年3月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之  
18 利息，為有理由，應予准許。

19 八、綜上，原告依系爭契約第8條之約定，請求被告給付違約金1  
20 0萬元，及自114年3月27日起至清償日止，按週年利率百分  
21 之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，  
22 為無理由，應予駁回。

23 九、本件判決第一項係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易  
24 程序所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款規  
25 定，職權宣告假執行，並依同法第392條第2項之規定，依職  
26 權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。至原告其餘假執行  
27 之聲請，因訴之駁回失所附麗，應予駁回。

28 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，  
29 經核均與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

30 十一、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 114 年 12 月 16 日

民事庭 法官 謝佩玲

01  
02  
03  
04  
05  
06

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 114 年 12 月 16 日

書記官 謝佩欣