臺灣基隆地方法院民事判決

112年度勞訴字第11號

原　　告　賴明燦

000000000000000000

訴訟代理人　蘇清文律師

被　　告　陽明海運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭貞茂

訴訟代理人　李翊瑄

　　吳婉韻

　　王嘉琪律師

上列當事人間請求給付獎金紅利等事件，本院於民國113年3月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國73年國家高考及格至被告公司工作至112年6月29日。被告民營化後，原告仍留任在被告公司，迄至起訴時止，在被告公司擔任保險理賠部管理師。110年因疫情關係，運價大漲，被告公司因而大賺新臺幣（下同）3,336.87億元，稅後淨利1652.69億元。被告公司董事會、股東會遂決議發放每位員工獎金及紅利平均約21個月即250萬元。而原告為111年度全年在職之岸勤人員，依被告公司111年度股東常會報告事項第三案說明及111年7月25日工商時報之報導，原告依岸勤從業人員年度績效獎金辦法（下稱績效獎金辦法），應可獲發約250萬元之獎金及紅利。且該獎金及紅利係被告公司營運達標即會發放，具有勞務對價性及經常性，性質上應屬工資而為勞務之對價，原告卻僅領得4.2個月即35萬元之獎金及紅利，被告應即補足短發之110萬元。爰依績效獎金辦法第3、5條，請求被告給付。又系爭獎

金及紅利縱非為工資之性質，但依勞動基準法（下稱勞基法）第29條及公司法第235條之1之規定，被告就員工紅利之發放，應基於平等待遇原則及禁止就業歧視原則，不能區別不同職位之員工而有差異。爰依勞基法第29條、公司法第235條之1之規定，請求被告給付。並聲明：被告應給付原告110萬元，及自起訴狀繕本送達被告之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告之抗辯：

㈠員工自雇主處所受領之給付，並非均屬工資，其判斷之依據，應以該給付是否為勞工之勞力所得而為經常性之給付。而依被告公司之工作規則第44條及績效獎金辦法1條、第2條之規定，可知被告公司之績效獎金，係以被告公司有盈餘作為發放獎金之前提，如公司有盈餘，將參考每股稅後純益金額高低，決定所對應提列之獎金總數額（即「獎金池」之概念），提報董事會核定後，由董事長在獎金總數額度內，審酌各部門之績效，核定各部門可從獎金池所獲得之獎金額度後，再由各部門主管參考員工績效表現等第後，決定不同等第所對應之獎金數額後，核發個人獎金。且領取者須以獎金核發當時尚在職、服務滿三個月以上的從業人員為前提。如獎金核發當時未在職，則僅限於全年在職、年度中退休或在職死亡之人員，始具領取資格。依此，服務未滿三個月或未全年在職之從業人員，縱當年度有提供勞務，仍不得領取績效獎金。且若當年度並無盈餘，或該部門整體績效表現不彰，該部門有可能無法獲得績效獎金之分配，足認勞務之提供與績效獎金之核發不具有必然之關聯性，而被告公司的績效獎金係屬獎勵性質之恩惠性給付，並非工資，亦經臺灣高等法院高雄分院111年度勞上易字第34判決所肯認，益徵被告公司之績效獎金並不具有勞務對價性，而非工資。至於被告公司所發放之員工酬勞，依被告公司章程第18條第1項、第3項規定，亦係以公司有盈餘作為提撥、發放之前提，如公司有盈餘，將從盈餘中提列百分之1至5之比例作為發放獎

勵員工之員工酬勞之用，並須提交董事會核定及向股東會報告。顯見被告公司之員工酬勞亦屬盈餘分配之性質，係屬鼓勵、激勵員工之恩惠性給予。再參諸被告公司近10年來，於102年、103年、105年、106年、108年、109年間，均未發放績效獎金；102年至109年亦未發放員工酬勞，益證被告公司之績效獎金及員工酬勞除不具有勞務對價性外，亦非經常性給予。

㈡本件被告公司110年度績效獎金之發放，原則如下：平均為8個月，考績優等者發給9個月，甲等者發給8個月，乙等者發給7個月。被告公司員工酬勞之發放原則如下：考績優等之同仁發給當年度之平均發放月數再加1個月，甲等同仁以平均月數計，乙等同仁發給平均月數減1個月之員工酬勞。而原告於110年度之考績經考列為丙等，原不符發放績效獎金及員工酬勞之標準，被告公司於考量當年度盈餘情形及原告係被告公司資深之員工，而例外決定發給原告2個月之績效獎金及員工酬勞。嗣因董事會決議，當年度之績效獎金提高百分之50，最後發給原告之績效獎金為相當原告3個月薪資之數額即24萬6,000元，及相當於原告2個月薪資之員工酬勞16萬4,000元，總計41萬元。

㈢原告主張被告公司對其年度考核不公云云，惟查，被告對於員工之考核均係依據被告公司岸勤從業人員績效考核升遷作業程序書（下稱考核作業程序書）規定辦理，並無不公之情事。至原告於110年之考績，原告之直屬主管楊勝煙之所以給予原告80分以上的考評或部分正面之評語，係因楊勝煙考量與原告長期共事之情誼及原告即將退休，而將考評標準稍微放寬。實則，原告之工作表現並不好，長年績效表現不佳，不僅於104年至107年經被告公司列為應進行輔導改善計畫之對象，且於105年、107年經被告公司正式訂定輔導計畫，就原告部分理賠案件之檔案紀錄不確實，未依規定蒐集理賠個案相關文件等工作事項，對於原告進行輔導改善。再者，原告110年之考績考列丙等，被告公司本得啟動績效輔

導改善程序，然考量原告即將退休，基於照顧屆退同仁之善意，因此始未再啟動輔導改善計畫，在在顯示被告公司對於將屆退休之原告諸多優厚照顧與善意，並無原告所指其因長期擔任工會幹部與公司訴訟、主管之偏見，或因其即將退休，被告公司為使原告無法領得獎金或紅利，而受到不公平對待之情事。

㈣勞基法第29條及公司法第235條之1僅規定公司於章程明定，用於分派員工酬勞之獲利狀況之一定定額或比例，以及公司如有盈餘，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利；至於如有盈餘時，如何核發給個別員工，法無明文，雇主自得考量企業經營治理之需、獎勵之目的、員工之表現，以及薪酬之公平合理性等因素，自行制定合理之發放標準。而按司法院第14期司法業務研究會第一廳之研究意見，已揭示勞基法第29條規定所稱之獎金，並非專指年終獎金，若符合年度終了、有盈餘、全年工作無過失等要件，雇主就獎金、紅利僅擇一給付一種即屬合法。又經濟部88年12月23日商字第88227750號函亦已揭示員工紅利分派乃屬公司內部自治事項，得由公司自行決定，可知公司法第235條之1並未限制公司須一律分配紅利予每位員工。況勞基法係規定勞動條件之最低標準，故如雇主發放獎勵性質、恩惠性給與之獎金以及紅利，已優於勞工法第29條之規定，並非法所禁止。從而，原告主張依勞基法第29條、公司法第235條之1之規定，請求被告公司給付原告所期望之差額云云，顯然於法無據。

㈤並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、原告係於74年3月16日至112年6月29日受僱於被告公司，離職前擔任被告公司保險理賠部之管理師。按諸被告公司之考核作業程序書第3.1條、5.3條、4.4條、5.4.9條規定，被告公司七職等（含）以下非主管人員應經該員之組主管為第一次初核、部門副主管為第二次初核、部門主管為最終之複

核，如無組主管編制之部門（人員），由部門主管指定之人員初核。其中四、五職等人員之考核項目有工作成果考核及工作態度/能力考核，比重各為百分之50，各項考核分數評定後，將考核分數乘以所占權重，即為考核總分。績效等級則區分為90分以上：績效表現卓越，創造力豐富，判斷能力強，能獨立作業，專業知識強；85分以上不滿90分：具水準以上績效表現，賦予任何工作，均有良好績效表現，適應能力強；80分以上不滿85分：整體績效表現良好，但不能完全符合主管對每件事情的要求與期望，主管需適時關切，以使績效達一般以上水準；75分以上不滿80分：日常例行性工作之績效表現上能符合主管要求標準，但對於較複雜、創新、緊急性工作，則須較嚴密的督導，以協助其達到績效水準；不滿75分：績效表現不佳，遠低於既定要求。其中考核成績如為75分以上未滿80分者，須由初、複核主管提交當年度實施之員工輔導計畫。另前揭績效等級，於111年間經被告公司調整為等第制，而區分為優等：績效表現卓越；甲等：績效表現優秀；乙等：績效表現符合期望；丙等：績效表現不符合期望。而被告係為被告公司4職等之員工，110年度「工作成果考核」之分數為79.08分，「工作態度/能力考核」之分數為78.6分，經乘以各項權重後，考核總分為78.84分，並經複核主管即當時兼任原告所屬部門之部門主管之被告公司行政長何秀綺核定原告之績效考評為丙等。又被告公司董事會決議自該公司110年度盈餘提撥百分之1，合計20億2,004萬8,957元作為員工酬勞分配。並由被告公司人力資源部簽陳被告公司董事長核定員工酬勞之發放對象為：岸勤人員年度內任職滿三個月且試用期滿，於核發當日仍在職者，其發放原則為：考績優等平均加1個月，甲等者以平均月數計，乙等者平均減1個月；績效低於乙等者，原則不發放。至被告公司110年度績效獎金之發放，則由被告公司人力資源部簽陳該公司董事長依被告公司績效獎金辦法在獎金總額內，審酌各部門績效核定部門獎金額度，並按各部個人績效考核

結果，核定發放總金額為7億8,065萬8,848元、發放原則為：經理人與一般同仁適用同一發放原則，即考績優等者9個月，甲等者8個月，乙等及無考核者7個月。而原告所領得之績效獎金及員工酬勞各為原告2個月薪資，嗣因被告公司董事會決議岸勤人員之績效獎金提高百分之50，故原告最終領得之績效獎金及員工報酬各為原告3個月、2個月薪資，即績效獎金部分為24萬6,000元、員工酬勞部分為16萬4,000元，總計為41萬元等事實，為兩造所不爭執，且經兩造分別提出被告公司績效獎金辦法、被告公司111年度股東常會會議手冊（節錄）報告事項第三案說明、原告所領取績效獎金及員工酬勞清冊、被告公司第368次董事會議事錄、被告公司考核作業程序書、被告公司績效考核及升遷制度說明、原告之考核表、原告110年度綜合考績查詢、被告公司人力資源部簽呈附卷可佐，自堪信為真實。

四、本件原告主張被告短發110年度績效獎金及員工酬勞，而依被告公司績效獎金辦法第3、5條、勞基法第29條、公司法第235條之1之規定，請求被告給付1,100,000元及遲延利息。然為被告所否認，並以前詞置辯。茲就兩造之爭點，分別說明如下：

㈠系爭績效獎金及員工酬勞是否屬工資？

1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，故如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。而勞基法第2條第3款所稱之「其他任何名義之經常性給與」，係指下列各款以外之給與：二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特

殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法施行細則第10條第2款亦定有明文。

2.經查：

⑴系爭績效獎金部分：

被告公司發放系爭績效獎金係依據岸勤從業人員工作規則（下稱系爭工作規則）第44條規定：「本公司年度決算如有盈餘，得提撥績效獎金，其提撥金額及發給方式，依本公司岸勤從業人員績效獎金辦法辦理（即系爭績效獎金辦法）」。又依績效獎金辦法第3條第1、2項規定：「獎金總額：1.年度預算目標達成，應發放1個月獎金數額。2.如有盈餘，另按當年度決算稅後純益提撥獎金總額……」、第5條規定：「董事長在獎金總額內審酌各部門績效核定部門獎金額度，各部門在獎金額度內，按績效考核結果核發個人獎金」，由前揭規定可知系爭績效獎金之發放，繫之於被告公司年度預算目標是否達成，或年度終了結算是否有盈餘，並非員工提供勞務，並達到績效標準即必然可領取。再參以績效獎金辦法第2條規定：「適用對象：1.當年度全年在職之岸勤從業人員。2.當年度非全年在職之岸勤從業人員：通過試用期且服務滿三個月以上，於獎金核發當日仍在職者。退休、在職死亡人員或因業務需要調職者」，足見領取績效獎金係以獎金核發當時在職，且服務滿三個月以上的從業人員為前提，如獎金核發當時未在職，則僅限於年度中退休、在職死亡之人員或因業務需要調職者，始具領取資格。依此，服務未滿三個月之從業人員，或自行離職之人員，縱當年度有提供勞務，仍不得按提供勞務期間比例領取系爭績效獎金，足認勞務之提供與獎金之核發不具必然關連，益證系爭績效獎金不具勞務對價性。另觀諸系爭績效獎金辦法第1條規定：「目的：為鼓勵岸勤從業人員發揮潛能，提升整體經營績效，創造利潤，特訂定本辦法」，可知系爭績效獎金係為鼓勵員工提升經營績效，佐以系爭績效獎金具有以被告公司年度終了結算有盈餘為發放前提之特性，已如前述，堪認

系爭績效獎金以鼓勵員工提升績效，創造被告公司稅後純益為目的，是被告公司抗辯：系爭績效獎金發放目的在鼓勵員工提升經營績效、創造利潤，性質上屬鼓勵、激勵員工之恩惠性給予等語，應可採信。

⑵系爭員工酬勞部分：

被告公司所發放之員工酬勞，依被告公司章程第18條第1項：「本公司年度如有獲利，應提撥百分之1至百分之5為員工酬勞」、第3項：「員工酬勞及董事酬勞分派案，由董事會決議，並提股東會報告」之規定，亦係以公司有獲利作為提撥、發放之前提，如公司有盈餘，將從盈餘中提列百分之1至5比例作為發放獎勵員工之員工酬勞之用，並須提交董事會核定，及股東會報告。是以，系爭員工酬勞之發放，繫之於被告公司年度終了結算是否有獲利，並非員工提供勞務，並達到績效標準即必然可領取。況被告公司於102年至109年均未曾發放系爭員工酬勞，此為原告所不爭執，足見該獎金亦非在一般情形下經常可以領得之給付，不具制度上經常性。系爭績效獎金既不具勞務對價性、制度上經常性，參之首揭說明，即非勞基法第2條第3款規定之工資。

㈡原告得否依被告公司績效獎金辦法第3條、第5條及勞基法第29條、公司法第235條之5規定，請求被告公司給付金額為1,100,000元之績效獎金及員工酬勞？

1.本件原告主張據報載：被告公司舉行股東常會通過110年度財報，合併營收為3336.87億元，稅後淨利1652.69億元，EPS為48.73元，營收與獲利均創歷史新高，透過配發每股現金股利20元。同時，通過根據公司章程獲利提撥員工酬勞百分之1，約20億元，以被告公司員工約1,710人推算，每位員工可領約116萬元。而依被告公司績效獎金辦法計算，原告約可獲發250萬元之績效獎金，且該績效獎金係公司營運達標即會發放云云。惟依績效獎金辦法第3條第1、2項、第5條規定，可知系爭績效獎金之發放，繫之於被告公司年度預算目標是否達成，或年度終了結算是否有盈餘，並非員工提供勞

務，並達到績效標準即必然可領取，已如前述。而110年度績效獎金發放原則亦經被告公司110年度績效獎金之發放，則由被告公司人力資源部簽陳該公司董事長依被告公司績效獎金辦法在獎金總額內，審酌各部門績效核定部門獎金額度，並按各部個人績效考核結果，核定發放總金額為7億8,065萬8,848元、發放原則為：經理人與一般同仁適用同一發放原則，即考績優等者9個月，甲等者8個月，乙等及無考核者7個月，復如前述。是依被告公司董事長所核定績效獎金發放標準：考績優等者發放9個月之績效獎金、甲等者發放8個月之績效獎金、乙等及無考核者發放7個月之績效獎金，可知原告110年度之績效考核經考列丙等，並未達得領取績效獎金之標準，然事實上原告仍獲發相當於原告3個月薪資之績效獎金，已優於績效獎金發放標準。

2. 又被告公司董事會依該公司章程決議自該公司110年度盈餘提撥百分之1，合計20億2,004萬8,957元作為員工酬勞分配。並由被告公司人力資源部簽陳被告公司董事長核定員工酬勞之發放對象須為：岸勤人員年度內任職滿三個月且試用期滿，於核發當日仍在職者，其發放原則為：考績優等平均加1個月，甲等者以平均月數計，乙等者平均減1個月；績效低於乙等者，原則不發放，亦如前述。是依被告公司董事長所核定員工酬勞發放標準：考績優等者發放9個月之員工酬勞、甲等者發放8個月之員工酬勞、乙等及無考核者發放7個月之員工酬勞，可知原告110年度之績效考核經考列丙等，並未達得領取績效獎金之標準，然事實上原告仍獲發相當於原告2個月薪資之員工酬勞，已優於被告公司員工酬勞之發放標準。

3. 又按勞基法第29條並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，如雇主已於營業年度終了後給予勞工年終獎金等，縱未分配紅利，或就分配紅利部分，另規定領取之條件，尚難認違反上開規定。且公司分配員工紅利之分配比例，屬企業自治事項，公司在盈餘範圍內，基於對企業整體未來發展

及員工協力為公司共創利益等展望性之考量決定員工是否分紅或分紅成數，並非法所不許（最高法院105年度台上字第2274號民事判決意旨參照）。再104年5月20日修正後公司法第235條之1第1項、第3項分別規定：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補」、「前2項員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事3分之2以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會」，考其增訂之立法理由為：「為降低公司無法採行員工分紅方式獎勵員工之衝擊，公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，即參考第157條體例之定額或定率方式，合理分配公司利益，以激勵員工士氣，惟獲利狀況係指稅前利益扣除分配員工酬勞前之利益，是以一次分配方式，爰為第1項規定，並增列但書規定…」、「權衡人才與資金對企業經營的重要性及必要性，員工酬勞以現金發放或股票須經董事會特別決議通過，嗣後並報告股東會並兼顧股東權益，爰於第3項明定」。足見員工酬勞分派係因公司經營獲利，基於獎勵該年度員工對公司貢獻，而將獲利分由員工共享之制度，仍屬於公司獲利後盈餘分派或員工分紅之性質。準此，員工酬勞分派之規定，核與勞基法第29條之員工紅利或獎金之分派，雖有用語或文字之不同，但其立法意旨均屬相同。從而，本件被告公司依所屬員工績效考核之等第，訂定發放績效獎金及員工酬勞之標準，並不違反勞基法第29條及公司法第235條之1之規定。被告公司依前開發放標準，發放如上金額之績效獎金及員工酬勞予原告，於法並無不合。綜此，本件原告主張依被告公司績效獎金辦法第3條、第5條及勞基法第29條、公司法第235條之1規定，請求被告公司給付金額為1,100,000元之績效獎金及員工酬勞，於法無據，不應准許。

㈢被告公司考評原告於110年度之績效考核有無違反公平原則？

1.本件原告主張其任職被告公司，因多次與被告公司訴訟及擔

任工會幹部、福利委員，意見與被告公司相左，而遭被告公司打壓，不給予原告升遷，且以空泛不具體之理由給予考績，對原告為不公平之對待，甚於111年度更改考績辦法，為免臨退人員請領鉅額退休金，而將考績分為等第制，並規定丙等者不給予應有之獎金云云。惟按考評制度乃雇主本其經營管理權限，就從業員工之自我表現、團隊配合、敬業程度及職務績效等所為考核制度，據為人事進用、汰除及升遷之參考，以求有效運用人力、提升競爭效能。人事考評既為管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，雇主本其專業有一定之裁量權限與判斷餘地，勞工若有異議本應遵循企業內申訴制度，民事法院介入審查績效考核之妥當性亦應謹慎為之，以兼顧企業正常發展及勞工權益之保障，合先敘明。

2. 又查原告於110年度「工作目標考核」之分數為79.08分，第二次初核主管林珈如所給予之評語為：「處理貨損理賠案件一律採取拒賠之策略，或對於代理行詢問之問題經常拖延或答非所問，無法寫出具體且合法之拒賠函，案件無法理解突破時，通常指責別人之錯誤」等語；原告於110年度「工作態度/能力考核」之分數為78.6分，第二次初核主管林珈如所給予之評語為：「個人情緒起伏大，已影響工作及其他同仁，在本部門貨損理賠組多年，仍無法掌握案件重點，及相關權利義務關係，很難期望能有的工作表現」等語。原告於110年度之績效考核，經以上開分數乘以權重後，其考核結果之分數為78.84分，此經被告提出原告於110年度之績效考核表及考績結果查詢附卷可憑。參以原告之直屬主管即證人楊勝煙於本院審理時證述：「（問：實質上原告的表現如何？）……我們做理賠時有一套系統，須把資料輸入系統，有客戶諮詢時，他（即原告）要回覆，這些事情不論是我或是同事主管，都認為他做的不好」、「（問：他〈即原告之第二次初核主管林珈如〉的評語與你觀察原告工作表現相符嗎？）……但是原告對於理賠案件都是冷處理，就結論而

言，只要案件圓滿結案，我就只能接受，因為我沒有辦法改變原告的態度、能力，所以我就只能把評分之標準放在案件的達成度上」、「（問：最後一頁林珈如的評語，請問你贊同林珈如的評語嗎？）前面一句『個人情緒起伏大，已影響工作及其他同仁』這句話我贊同」、「問：〈提示被證七第一頁背面〉上面顯示工作目標你是給80分，原告就工作目標是不是平常就有達成？）……這時原告已經要退休了，基於我跟他情誼，我當然會給他一個比較好的分數」、「（問：依你所述年度策略/對策工作項目，原告的表現有86分？）我是打86分，打86分的原因跟我之前所講一樣，因為他是跟我一起做案件，我會基於個人情誼給他表較好的分數」、「（問：剛才你提到因為原告要退休，所以給他比較好的分數，所以你考評之標準有稍微放寬？）是」等語，可知原告於110年度之績效考核，其第二次初核主管林珈如、覆核主管何秀綺所給予之評語確有所本，應非子虛；而證人楊勝煙於「貨櫃險保單屆期前完成續約或換約」、「貨櫃險超過自付額案件之處理」、「辦理教育訓練及損害防阻會議，不定期發佈風險提示（Risk Watch）」、「協助有關單位關於運送責任、提單及保險相關之釐清」、「協助有關單位關於理賠案件之處理」、「協助內部團隊學習，包含海事法律及保險等資料；及善用保險公司或律師行之專業訓練課程」、「代理行責任險事宜及案件處裡」等考核項目中，分別給予原告80分、82分之考評，實係因為原告即將退休，且基於其與原告個人之情誼，而給予之評分。換言之，如楊勝煙未對於原告放寬考核之標準，其給予之考評之分數可能未滿80分，則原告於110年之績效考核，亦會落於75分以上未滿80分即丙等之等第。準此，可認林珈如、何秀綺係基於原告平日之工作表現，而給予原告之績效考核，尚難認為有何原告所指其遭不公平對待之情事。再者，勞工退休金之核算基準係以勞工之工資為依據，本件系爭績效獎金及員工酬勞並非工資，即與勞工退休金之給予無涉。原告主張被告為免臨退

人員請領鉅額退休金，而將考績分為等第制，並規定丙等者不給予應有之獎金云云，與事實尚有未符，非可採信。

五、綜上所述，本件原告依被告公司績效獎金辦法第3、5條、勞基法第29條、公司法第235條之1之規定，請求被告給付原告110萬元，及自起訴狀繕本送達被告之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

六、兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　28　　日

民事庭法　官　周裕暐

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　　113　　年　　3　　月　　28　　日

書記官　謝佩芸