

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度簡上字第369號

上訴人 友懋金屬股份有限公司

法定代理人 何裕祥

訴訟代理人 陳傳中律師

被上訴人 鎔泓國際股份有限公司

法定代理人 林金源

訴訟代理人 張家豪律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於民國109年7月31日本院沙鹿簡易庭108年度沙簡字第207號第一審簡易判決提起上訴，本院合議庭於民國110年8月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、被上訴人主張：

一、被上訴人委託上訴人代辦合法外籍移工專案申請、初次招聘、引進、重新招募、遞補及接續聘僱等相關服務事宜，並簽有委任合約（按：依工業局函號所引進之移工各簽有不同之合約，因合約之權利義務內容大致相同，故以下統稱系爭合約，但依雙方攻防及論述必要，則特定並簡稱為系爭簽約年度合約）。被上訴人為上訴人引進之移工，及其時間、對應之經濟部工業局函號、勞動部招募函號等，均詳如附表所示。

二、簽立系爭合約時，被上訴人本可依就業服務法向上訴人收取登記費、介紹費及服務費等費用（下合稱代辦費）。但因此類行業競爭激烈，最終雙方協商，由被上訴人替上訴人引進之移工在上訴人處工作3年，而預期被上訴人得依勞動部收費標準向移工收取之服務費（下稱移工服務費），用以填補

01 被上訴人引進移工所生之各項人事費用等成本，而不向上訴
02 人收取代辦費。

03 三、為避免被上訴人所引進之移工工作期滿前即遭上訴人終止系
04 爭合約，導致被上訴人無法收取移工服務費，故系爭100年
05 合約第6條第1款、系爭103年合約第6條第3款之約定，如上
06 訴人於不利於被上訴人之時期終止契約，應按簽約移工人
07 數，以每名移工1個月薪資計算，負損害賠償責任。

08 四、上訴人至民國107年10月1日仍持續委託被上訴人引進移工，
09 惟上訴人於107年10月4日竟發文並倒填日期為107年4月1日
10 之傳真文件，通知被上訴人自107年9月30日起終止系爭合
11 約。然因申請移工五級制核配、初次招募、體檢、教育訓
12 練、入境加勞健保、定期體檢、離境、協助退勞健保等，均
13 必須上訴人配合，否則被上訴人無法提供移工服務，且移工
14 服務費用均由上訴人代為扣款，故若上訴人委託他家仲介業
15 者配合，必然導致被上訴人無法繼續收取移工服務費此可預
16 期之唯一利益。上訴人顯然在不利於被上訴人之時期終止系
17 爭合約，導致被上訴人無法繼續收取移工服務費而受有損
18 害，上訴人應負損害賠償責任。

19 五、被上訴人為上訴人引進如附表所示之20名移工，其中15名，
20 是依系爭100年合約（即100年4月1日簽約、經濟部工業局00
21 000000000號函辦理）；另5名是依據系爭103年合約（即103
22 年8月15日簽約、經濟部工業局00000000000號函）引進，上
23 訴人應以每名移工1個月之薪資補償被上訴人之損失。以每
24 位移工每月最低薪資新臺幣（下同）22,000元計算，合計上
25 訴人應賠償被上訴人44萬元，爰依系爭100年合約第6條第1
26 款、系爭103年合約第6條第3款之約定，請求上訴人如數給
27 付等語。

28 貳、上訴人則以：

29 一、依民法第549條之規定，委任契約本得隨時終止，故基於契
30 約自由及意思自主原則，上訴人斟酌權衡損益後終止系爭合
31 約，自無不可。況兩造既無約定報酬，亦未約定上訴人應保

01 證被上訴人可收取移工服務費，上訴人終止系爭合約，被上
02 訴人並無損害可言，倘若上訴人未終止系爭合約，無須負損
03 害賠償責任，然終止合約後，卻要負損害賠償責任，顯然輕
04 重失衡，亦與民法第549條第1項關於無償委任契約之規定相
05 違。

06 二、被上訴人是否能收取移工服務費，應依被上訴人與其引進之
07 移工間所訂立之就業服務契約而定，基於契約相對性原則，
08 自與上訴人無關。上訴人即使單方終止系爭合約，並不影響
09 被上訴人與各該移工間所簽訂的就業服務契約，其等之就業
10 服務契約並不因系爭合約終止而當然終止。則被上訴人不能
11 收取移工服務費，與上訴人終止系爭合約無相當因果關係。
12 另被上訴人引進成本甚低，且如附表所示外籍移工部分已期
13 滿3年，被上訴人已無支出引進之成本，應依民法第216條之
14 1損益相抵扣除該成本。

15 三、又系爭合約為被上訴人所單方擬定，並限制上訴人契約終止
16 權，然並無限制被上訴人之權利，已將風險全數轉嫁上訴
17 人，顯屬民法第247條之1所規定之按其情形顯失公平之情
18 事。

19 四、縱認上訴人應負損害賠償責任，然參酌上訴人倘若疏失導致
20 移工未報到之違約行為，僅需負擔每名移工5,000元之損害
21 賠償，足認系爭合約所約定之違約金顯屬過高，應依同一標
22 準，以每名移工5,000元計算違約金，故上訴人僅需支付10
23 萬元等語。

24 參、本件經原審審理後，判決上訴人應給付被上訴人44萬元本
25 息，而為被上訴人勝訴之判決。上訴人不服提起上訴，並聲
26 明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人於原審之訴駁回。
27 被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

28 肆、兩造經本院整理並簡化爭點（配合判決書之製作，於不影響
29 爭點要旨下，依爭點論述順序整理內容或調整部分文字用
30 語），其結果如下（見本院109年度簡上字第369號卷第126
31 頁至第127頁）：

01 一、不爭執事項：

02 （一）上訴人委託被上訴人代辦合法外籍移工專案申請、初次招
03 聘、引進、重新招募、遞補及接續聘僱等相關服務事宜，
04 雙方簽立系爭合約，附表所示20名移工均為被上訴人依系
05 爭合約所引進，受僱於上訴人從事工作。

06 （二）上訴人於107年10月4日發文並填載日期為107年4月1日之
07 傳真文件，通知被上訴人自107年9月30日起終止雙方之委
08 任關係。

09 （三）系爭合約並無3年換約1次，故系爭合約並無效期3年之約
10 定。

11 （四）被上訴人未向上訴人收取系爭合約第1條所示之行政規
12 費、機票費用、翻譯、招募及遞補等相關費用。

13 （五）被上訴人應提供與移工簽立之服務契約第2條所示內容之
14 服務，方可領取移工服務費。

15 （六）上訴人終止系爭合約後，被上訴人迄今未進入上訴人之廠
16 區服務移工，故無收取移工之服務費。

17 （七）系爭100年合約第6條第1款、系爭103年合約第6條第3款約
18 定若契約一方於不利他方時期終止契約，應負損害賠償責
19 任，甲方（即上訴人）應以如附表所示之移工，每月薪資
20 2萬2,000，共44萬元為損害賠償總額預定之違約金。

21 二、爭點：

22 （一）系爭100年合約第6條第1款、系爭103年合約第6條第3款之
23 約定有無顯失公平之情事？

24 （二）上訴人終止系爭合約是否於不利於被上訴人之時期？

25 （三）系爭100年合約第6條第1款、系爭103年合約第6條第3款所
26 約定之損害賠償總額違約金有無過高？

27 （四）被上訴人請求上訴人給付44萬元有無理由？

28 伍、得心證之理由：

29 一、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
30 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事
31 訴訟法第277條定有明文。故主張權利存在之人，應就權利

發生要件事實負舉證責任，如主張權利存在之人就該事實已負舉證之責，始由抗辯權利不存在之人就權利障礙、排除或消滅之要件事實負舉證之責，此乃舉證責任分配之一般原則。本件被上訴人主張上訴人於不利於被上訴人之時期，終止系爭合約，應按每名移工1個月月薪計算損害賠償等情，既為上訴人所否認，是被上訴人自應就此有利於己之事實負舉證責任。

二、經查，上訴人委託被上訴人代辦如附表所示20名移工專案申請、初次招聘、引進、重新招募、遞補及接續聘僱等相關服務事宜，被上訴人未向上訴人收取代辦費用，兩造並簽立系爭合約，該移工受僱於上訴人從事工作。而上訴人於107年10月4日終止系爭合約等情，此為兩造所不爭執（見不爭執事項一、二、四），先予認定。

三、觀諸兩造簽訂系爭合約，由被上訴人負責為上訴人引進移工，辦理相關手續。依系爭合約第1條約定，被上訴人依私立就業服務機構證照費，及各項收費如登記費、介紹費、登報費、文件翻譯費、文件公證費、移工入境機票費、機場接送交通費、辦理移工健檢（入境健檢、半年健檢、一年半健檢、二年半健檢）、辦理工作期滿展延及居留證手續、移工返國機票費、辦理期滿重新招募或遞補手續等費用，均由被上訴人負擔，雙方議定服務費用共計零元。另系爭合約第2條約定，移工入境後，有關文件申請、公證及驗證、報到，以及工作期間使移工瞭解有關法令及稅務事宜、辦理健檢核備、居留、聘僱許可，乃至發生死亡或傷重的必要協助，均屬被上訴人必須提供之契約義務（見原審卷一第327頁至第337頁）。可知被上訴人受上訴人委任引進移工，提供服務，辦理必要相關手續，及入境後必須協助負責處理的各項契約義務，均屬無償提供，不收取任何報酬。而被上訴人從事移工仲介，為有需求的企業提供相關服務，須備置相關人力資源及負擔必要的作業成本，自不可能全無獲利，否則公司將無法營運生存，此為當然之理。因此，被上訴人陳稱：因業

01 界競爭，故無償為業主引進移工，是為了日後為移工提供服
02 務，藉此可按月獲取移工服務費為獲利來源等語，自可採
03 信。是上訴意旨稱：系爭合約為無償契約，其終止系爭合
04 約，被上訴人並無受有損害云云，自屬無據。

05 四、上訴意旨另稱：被上訴人獲利來源是基於與移工簽訂之服務
06 契約，基於契約相對性原則，與上訴人終止系爭合約並無因
07 果關係云云。然查，被上訴人引進移工，必須依就業服務法
08 第40條第1項第1款：「私立就業服務機構及其從業人員從事
09 就業服務業務，不得有下列情事：一、辦理仲介業務，未依
10 規定與雇主或求職人簽訂書面契約」之規定，即應同時與雇
11 主及移工簽立書面契約。被上訴人依此規定與上訴人及移工
12 簽訂契約，本得各自約定委任報酬及服務報酬，但被上訴人
13 就系爭合約採取無償服務策略，其目的正是著眼於與移工另
14 行簽訂的服務契約，可以在服務期間獲取服務報酬，藉以彌
15 補其無償為上訴人引進移工之營運成本損失。而審閱系爭10
16 0年合約第6條第1款、系爭103年合約第6條第3款均約定：
17 「甲乙雙方得隨時終止本契約。當事人之一方，於不利於他
18 方之時期終止契約者，應負損害賠償責任，甲方應以簽約之
19 移工人數為準，以相當每名移工一個月的薪資，補償乙方損
20 失，絕無異議。」等語，可知兩造簽訂系爭合約時，就被上
21 訴人為上訴人無償引進移工，但藉由與移工簽訂服務契約獲
22 取移工服務費一事，已有相當共識，其以每名移工1個月薪
23 資作為填補損害之計算依據，已見其關聯，此自屬被上訴人
24 可合理期待之預期利益。從而，上訴人固可隨時終止系爭合
25 約，但若非在移工聘僱期滿，而屬被上訴人仍得依其與移工
26 簽立之服務契約收取移工服務費之期間內終止者，除非被上
27 訴人有可歸責事由，因違反系爭合約之契約義務而遭終止
28 者，即應認上訴人是在不利於被上訴人之時期終止系爭合
29 約，應依系爭100年合約第6條第1款、系爭103年合約第6條
30 第3款約定，負損害賠償責任。

31 五、再者，審視被上訴人與移工簽訂的服務契約第2條約定，被

01 上訴人服務項目包括告知移工有關我國法令、風俗、民情、
02 薪資、福利、法定費用扣款及工作權益等相關資訊，協助安
03 排接送至雇主指定工作處，及聘僱關係終止或聘僱許可期間
04 屆滿返國，每2個月電話聯繫或訪視移工1次，提供翻譯、諮
05 詢服務、協助排解工作壓力與生活適應及管理等事項，協助
06 移工與雇主溝通、協調、糾紛排解，並將雇主之工作規則及
07 生活管理事項翻譯成移工母國之文字讓其熟悉與瞭解，告知
08 移工辦理健檢及核備程序情形，發生意外事故時必須免費提
09 供善後協商服務，包括協助雇主聯絡家屬、協助來台善後、
10 或協助返國及將遺體及其私人物品運送返國，如移工觸犯法
11 令因故遭遣返時，尚應協助辦理出國事宜（見原審卷一第34
12 1頁至第343頁）。由此可知，被上訴人依其與移工簽訂之服
13 務契約，於工作溝通、生活管理、糾紛調處、工作規則的翻
14 譯協助、工作期間的健檢安排或意外事件的善後等情形，都
15 必須雇主為相應的協力及配合，才有辦法為適當的處理。被
16 上訴人身為仲介移工的私立服務機構，擔任居間角色，與移
17 工依法簽訂服務契約，在雇主及移工間實居於溝通協調的橋
18 樑地位，藉使移工與雇主之勞資關係和諧，目的在於創造移
19 工、雇主及仲介間三贏的結果。如果上訴人不能配合協助，
20 於被上訴人所引進移工之在職期間，終止系爭合約，而另與
21 其他仲介公司簽訂委任契約，被上訴人就無從提供上開各項
22 必要的服務及協助。參以證人即上訴人公司廠長羅文碩於原
23 審到庭證稱：「被上訴人服務移工要進入廠區，必須上訴人
24 公司配合，因為廠區禁止不相干的人進入」等語（見原審卷
25 二第120頁），足供佐證。且被上訴人必須提供上開必要的
26 服務，始可依服務契約第3條收取服務報酬，此並為服務契
27 約第5條所約定。而被上訴人因系爭合約遭上訴人終止後，
28 不得進入廠區，上訴人既無契約拘束，也無庸配合被上訴
29 人，故被上訴人實質上已無從瞭解移工在上訴人公司的具體
30 工作情形，遑論工作規則變更、糾紛排除、生活管理上的疑
31 義及協助、健檢安排及處理等事宜，自不能再依服務契約收

01 取移工服務費，至為明確，此亦為兩造所不爭執（見不爭執
02 事項五、六）。據此，被上訴人主張系爭合約終止後，其無
03 法繼續收取移工服務費，因此受有損害，堪以採信。上訴意
04 旨稱基於契約相對性原則，被上訴人受有損失，是因被上訴
05 人與移工間之服務契約，與系爭合約之終止無關云云，核非
06 可取。至上訴意旨另稱：被上訴人引進成本甚低，且契約已
07 久應扣除所減少引進成本之支出，計算損害賠償數額云云。
08 然查，上訴人對於被上訴人之引進成本甚低僅屬臆測，未提
09 出證據以實其說，不足採信。另被上訴人除引進外籍移工
10 外，尚須協助外籍移工適應我國民情、生活、法律規範，及
11 後續之翻譯、糾紛排解，並提供諸多善後協商服務，已如前
12 述，足認被上訴人所支出之成本並非僅有引進外籍移工之支
13 出，且系爭合約並無3年換約之約定，此為兩造所不爭執
14 （見不爭執事項三），足見兩造於磋商系爭合約時，自己將
15 該成本列入考量，難謂被上訴人即須扣除該引進成本，且兩
16 造亦為免成本計算困難，而有損害賠償總額預定違約金之約
17 定（詳後述），自不許契約一方再為爭執成本之計算，是上
18 訴意旨自不可採。

19 六、從而，依系爭100年合約第6條第1款、系爭103年合約第6條
20 第3款之約定，被上訴人自得依外籍移工之數量，各以1個月
21 薪資計算損害賠償數額，核屬有據。如附表所示20名移工，
22 其聘僱期間均未屆滿，均仍在上訴人公司工作之時期，遭上
23 訴人終止系爭合約（見不爭執事項一、七），被上訴人計算
24 為此受有不能向移工收取服務報酬之損害，應按每名移工每
25 月薪資22,000元計算，並自107年12月30日起按年息5%計算
26 法定遲延利息，自屬可採。

27 七、上訴意旨雖另稱：系爭合約為被上訴人單方所制定，內容就
28 終止契約之方式、兩造違約金計算基礎均不同，且僅有被上
29 訴人有損害賠償總額預定性之違約金約定，已屬按其情形顯
30 失公平，該部分約定應屬無效云云。惟按，依照當事人一方
31 預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約

01 定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：免除或減輕預
02 定契約條款之當事人之責任者；為加重他方當事人責任之約
03 定；使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者；使他方當
04 事人拋棄權利或限制其行使權利者，民法第247條之1定有明
05 文，惟88年4月21日民法債編增訂該條之立法理由，係鑑於
06 我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條
07 款，他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守
08 法，防止契約自由之濫用及維護交易之公平，而列舉四款有
09 關他方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定「附合
10 契約」之意義，及各款約定按其情形顯失公平時，其約定為
11 無效。是該條之適用應係指一方預定之契約條款，為他方所
12 不及知或無磋商變更之餘地而言，而所稱「按其情形顯失公
13 平者」，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律
14 規定加以綜合判斷有顯失公平之情形而言（最高法院91年度
15 台上字第2336號判決意旨參照）。然本件系爭合約之當事人
16 均為法人，已未見有經濟上顯著不平等之情事，難認兩造就
17 系爭合約條款並無磋商之餘地，自無顯失公平之處。況系爭
18 合約第3條已明文兩造違約之一方均應負損害賠償責任，僅
19 上訴人未有損害賠償總額預定之違約金，惟參酌系爭合約內
20 容，被上訴人屬無償為上訴人提供服務，已如前述，其已預
21 先投入諸多成本，期待另與移工所簽立之契約為報酬之來源，
22 而上訴人則未有資本支出，顯已衡平兩造初期成本支出
23 調整違約金計算基礎，尚屬合理。且倘若被上訴人違約則上
24 訴人仍可請求損害賠償，難認有顯失公平之情事，上訴人既
25 經磋商討論系爭合約內容，並為簽約當時已明瞭契約之文
26 意，倘上訴人認該條款不利於己，本得於訂約之初或系爭合
27 約關係存續中與被上訴人進行磋商或另為約定，上訴人捨此
28 不為，自應受系爭合約約定之拘束，其空言稱系爭100年合
29 約第6條第1款、系爭103年合約第6條第3款違反民法第247條
30 之1為無效云云，自無所據，顯非可採。

31 八、上訴意旨另稱：系爭100年合約第6條第1款、系爭103年合約

第6條第3款所約定之違約金數額過高云云。惟按違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違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之賠償總額，民法第250條第2項定有明文。次按違約金有賠償性違約金及懲罰性違約金，前者以違約金作為債務不履行所生損害之賠償總額之預定，債權人除違約金外，不得另行請求損害賠償；後者則以強制債務履行為目的，確保債權效力之強制罰，具有懲罰之性質，於債務人違約時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償。至當事人約定之違約金究屬何者，應依當事人之意思定之（最高法院109年度台上字第235號、107年度台上字第764號判決意旨參照）。如無從依當事人之意思認定違約金之種類，應綜合契約之內容及一切事實定之，倘於契約中將違約金與其他之損害賠償（廣義，凡具有損害賠償之性質者均屬之）併列者，即應認該違約金之性質為懲罰性違約金，否則依民法第250條第2項規定，視為賠償性違約金。經查，系爭100年合約第6條第1款、系爭103年合約第6條第3款已約定：如上訴人違約，即按每月外籍移工1個月之薪資計算，賠償被上訴人，已如前述，是該違約金核屬賠償性違約金之性質，應可認定。

九、又按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，雖為民法第252條所明定，惟此規定乃係賦與法院得依兩造所提出之事證資料，斟酌社會經濟狀況並平衡兩造利益而為妥適裁量、判斷之權限，非謂法院須依職權蒐集、調查有關當事人約定之違約金額是否有過高之事實，而因此排除債務人就違約金過高之利己事實，依辯論主義所應負之主張及舉證責任。況違約金之約定，為當事人契約自由、私法自治原則之體現，雙方於訂約時，既已盱衡自己履約之意願、經濟能力、對方違約時自己所受損害之程度等主、客觀因素，本諸

自由意識及平等地位自主決定，除非債務人主張並舉證約定之違約金額過高而顯失公平，法院得基於法律之規定，審酌該約定金額是否確有過高情事及應予如何核減至相當數額，以實現社會正義外，當事人均應同受該違約金約定之拘束，法院亦應予以尊重，始符契約約定之本旨。倘債務人於違約時，仍得任意指摘原約定之違約金額過高而要求核減，無異將債務人不履行契約之不利益歸由債權人分攤，不僅對債權人難謂為公平，抑且有礙交易安全及私法秩序之維護（最高法院92年度台上字第2747號判決意旨參照）。上訴意旨雖稱：系爭合約之違約金數額過高云云，然此為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯，依前揭說明，自應由上訴人就違約金過高而顯失公平之利己事實，負舉證責任。上訴意旨雖以：倘若上訴人違約，被上訴人得請求外籍移工每月薪資數額，而倘若被上訴人違約，上訴人僅得按外籍移工數量各請求5,000元，顯然系爭100年合約第6條第1款、系爭103年合約第6條第3款之違約金數額過高云云。然查，被上訴人初始引進如附表所示之外籍移工，及後續之服務、協商及妥善處理突發狀況之服務，均未收取任何費用，已認定如前，顯然被上訴人相較上訴人已承擔諸多淺在成本，則違約金之計算本無法一概而論。參酌系爭100年合約第6條第1款、系爭103年合約第6條第3款之約定，僅按每名外籍移工之1個月月薪計算損害成本，已非毫無依據，數額亦無誇大之處，難認有顯失公平之情事。審酌被上訴人已得預見違約之負擔數額，被上訴人先行支出成本之風險較大，而系爭合約之約款文字顯白易懂，上訴人亦無不能預測違約責任之情形，上訴人既同意締結系爭合約，則本於契約自由、私法自治原則，自應受系爭合約書之拘束。嗣上訴人因未能妥善處理契約終止事宜，導致本件違約發生，當應自負其責，無從認定系爭違約金之約定有何過高而顯失公平之情形。至上訴人另引人力仲介業之成本（見本院卷第97頁），主張應將系爭違約金酌減至10萬元以下云云。然本件無論是引進外籍移工之成本及後

續服務之細節、違約情節等等，均未有相關資訊可與本件比擬，倘若僅以平均成本計算，對被上訴人亦屬不公，無從逕為採納。況且，系爭違約金係賠償性違約金，違約金額是否過高，係以債權人所受損害為主要準據（最高法院107年度台上字第764號判決參照），上訴人主張應以被上訴人之同業成本標準計算，即不可採。

陸、綜上所述，上訴人於不利於被上訴人之時期終止系爭合約，導致被上訴人受有損害，上訴人自應依系爭100年合約第6條第1款、系爭103年合約第6條第3款之約定，按每名外籍移工1個月薪資計算損害賠償。而上開約款並無顯失公平而無效之情形，且違約金數額亦非過高，是被上訴人主張應按如附表所示之移工每月薪資22,000元計算共44萬元本息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，經核並無違誤，應予維持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

柒、本件事證明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉事證，經本院審酌後，認為均不影響判決結論，故無庸逐一論述，附此敘明。

捌、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 9 月 30 日

民事第三庭 審判長法官 陳宗賢

法官 劉育綾

法官 劉承翰

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 10 月 1 日

書記官 蔡昀潔