

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第383號

原告 鄒依整

訴訟代理人 廖芳萱律師

黃佑民律師

吳祖寧律師

被告 盛微先進科技股份有限公司

法定代理人 方俊榮

訴訟代理人 吳志勇律師

蔡佳蓁律師

上列當事人間給付獎金等事件，本院於民國111年4月26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

甲、程序部分：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、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條第1項第2、3款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第一項原為「被告應給付原告新台幣(下同)1,161,667元整，並自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息」(110年度勞專調字第143號卷第8頁，下稱勞專調卷)，嗣於111年1月27日以民事訴之聲明追加暨準備(一)狀變更為「被告應給付原告1,266,667元整，及其中1,161,667元自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止、其中105,000元自民事訴之聲明追加暨準備(一)狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息」(卷第21頁)，經核其聲明之變更，請求之基礎事實並未改變，仍係基於兩造間僱傭契約所為之請求，且金額之變更，亦屬擴張應受判決事項聲明之

情形，揆諸前開說明，核無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

(一)原告於104年5月23日起任職被告公司產品應用工程協理一職，工作內容為IC積體電路、電子學等產品之行銷，因原告於任職被告公司之前之年薪(含獎金)約達2,000,000元左右，而原告於105年間經被告公司時任董事長陳繼健之邀約任職於被告公司，故本件兩造間僱傭契約係由原告與被告公司法定代理人陳繼健以口頭之方式協議並達成合意，當時與訴外人即被告公司前董事長兼總經理陳繼健商談聘雇條件，陳繼健向原告保證最低年薪1,850,000元，原告考量被告公司提供之年薪與先前任職公司之年薪相差無幾，遂同意被告公司提出之聘雇條件前往被告公司任職，此有原告與陳繼健之LINE對話紀錄「重點保證total >185w...9.5w\*13(保障)季獎金4Q total >1個月...其他津貼:>1w\*12...留才獎金:40w(新制度，工作滿一年發放)...」等語之記載，被告並於104年4月22日通知原告於104年5月23日至被告公司之新竹總公司辦理到職手續(聘任通知書日期誤載為105年4月22日)，而兩造約定之任職獎金(留才獎金)，須於原告任職滿一年後逐年發放(即106年6月份開始發放)，且上開任職獎金因屬於原告保障年薪之一部分，加計400,000元任職獎金後，方達兩造約定之最低保障年薪1,850,000元，此由扣除任職(留才)獎金項目後，其餘聘雇條件細項合計僅1,450,000元未達年薪1,850,000元即明，故上開任職獎金為經常性給與，屬於勞動基準法第2條第3款之工資。

(二)然而，原告自104年5月起受僱任職滿一年後，被告公司以公司前一年度營運情況不佳為由，未給付原告足額任職獎金，並稱待公司營運狀況好轉後再補足差額之任職獎金，而後106、107年度亦均未給付足額之任職獎金予原告；直至108年度公司營運狀況良好，原告所負責之業務更達成所設定之銷售目標，詎料，被告公司仍未依約給付足額之任職獎金或並

01 補足先前短缺之任職獎金，且被告公司於109年1月1日更換  
02 公司負責人後，當年度更是完全未給付原告任何之任職獎  
03 金，為此原告於109年11月12日以電子郵件向被告公司請求  
04 積欠之任職獎金，然經被告公司拒絕，且被告公司拒絕原告  
05 後不久，即於110年2月9日資遣原告。而被告公司承諾原告  
06 之保障年薪1,850,000元既包含任職滿一年後每年發放之40  
07 0,000元任職獎金，從而，原告任職滿一年後被告未依約發  
08 放任職獎金，原告依兩造約定之聘雇契約請求被告給付短少  
09 之任職獎金共計1,161,667元，

10 (三)被告固辯稱原證3之LINE對話紀錄未見原告允諾，不足認定  
11 任職(留才)獎金係逐年發放等語，然依照一般契約磋商、協  
12 商情形，證人陳繼健於105年3月30日既已提出年薪185萬元  
13 之聘僱條件，兩造間成立之聘僱條件僅可能相同或更高，原  
14 告焉有可能改為約定較為不利於原告之聘僱條件(即任職獎  
15 金僅發放一次)，且聘任通知書之內容與LINE對話紀錄中證  
16 人陳繼健允諾之內容，均係有保證原告年薪185萬元之意，  
17 僅二者之聘僱條件細項記載有所不同而已(被告公司薪資發  
18 放科目混亂不一致，然對原告而言，只要保證年薪達185萬  
19 元即足，相關細項科目為何，非原告所在意)，而聘任通知  
20 書上僅載：「任職滿一年後發放400,000任職獎金」等語，  
21 並未載明任職滿一年後發放一次，從前開聘任通知書文字文  
22 義並無法導出被告公司僅有給付「一次」任職獎金之意思，  
23 否則被告公司應約定「任職滿一年後發放『一筆/一次』40  
24 0,000元任職獎金」或其他相類似之文字，以特定任職獎金  
25 為一次性發放，然聘任通知書聘任通知書並無相類似之文字  
26 約定，基於勞動基準法保護勞工之立法意旨，於解釋僱傭契  
27 約時，應採「勞工解釋有利原則」，為有利於原告之解釋，  
28 即聘任通知書上記載：「任職滿一年後發放400,000任職獎  
29 金」等語，係指任職滿一年後即逐年發放而非發放一次任職  
30 獎金。且原告於收受原證4聘任通知書時，主觀上亦認知原  
31 證4聘任通知書上記載：「任職滿一年後發放400,000任職獎

01 金」之文字，係指任職滿一年後逐年發放之意，故被告以原  
02 告於收受原證4聘任通知書後未異議，據以認定任職獎金為  
03 一次性發放等語，顯係刻意曲解。

04 (四)又解釋意思表示端在探求表意人為意思表示之目的性及法律  
05 行為之和諧性，解釋契約尤須斟酌交易上之習慣及經濟目  
06 的，依誠信原則而為之。而原告與被告公司當時法定代理人  
07 陳繼健所洽談之條件為保障年薪至少185萬元，其中包含任  
08 職滿一年後，按年給付之400,000元留才（任職）獎金，已  
09 如前述。今被告爭執原告與證人陳繼健所洽談之任職獎金為  
10 「任職滿一年後逐年給付」或「任職滿一年後給付一次」乙  
11 節，應屬兩造間僱傭契約之解釋問題，自應探求當事人即原  
12 告及被告公司之真意，不得拘泥於所用之辭句，況被告公司  
13 曾給付予原告之任職獎金數額為600,000元，其中，被告公  
14 司對於106年度6月份給付之200,000元及107年度6月份給付  
15 之200,000元屬於任職獎金一事並不爭執，而108年4月份及  
16 同年12月份分別發放之100,000元獎金，被告公司固稱係  
17 「勉勵原告工作而另外給予之獎金」等語，然查，被告公司  
18 與原告約定之聘僱條件中，並無此等名目之獎金，且該二筆  
19 獎金如果係勉勵原告性質之獎金（假設語氣）何以僅於108  
20 年度發放，並於同年度即發放兩次，其發放標準、發放數額  
21 為何？均未見被告公司說明，況108年4月份之100,000元獎  
22 金係列於「補薪」項目下，反之，108年12月份之100,000元  
23 獎金則係列於「績效獎金」項目下，足見，被告公司稱108  
24 年4月份及同年12月份分別發放之100,000元獎金均係「勉勵  
25 原告工作而另外給予之獎金」等語，不足採信。

26 (五)原告亦曾於108年12月10日證人陳繼健仍任職於被告公司  
27 時，以LINE向陳繼健告知：「Steve你上個月告訴我的獎金  
28 還沒有入帳。」等語，並於109年11月12日以原證7之電子郵件  
29 稱：「依照聘書所記載，每滿一年有新台幣40萬元的獎  
30 金，但是2019年6月和2020年6月都沒有付給我。今年6月和7  
31 月時都有口頭反映給你，但遲遲未等到你的回覆。請在這個

01 月底之前回覆我，說明何時可以給付。」等語，據此請求被  
02 告公司給付不足之任職獎金，且原告寄發上開訊息請求被告  
03 給付未發上之留才獎金時，證人陳繼健或被告公司亦未曾主  
04 張給付原告之任職獎金為一次性給付，足見任職獎金確為逐  
05 年發放無疑。

06 (六)被告公司替換原總經理陳繼健後，即陸續更換原經營團隊之  
07 員工且拒絕履行應給付原告之任職獎金，且於被告公司新任  
08 總經理上任後，原告多次請求應給付之任職獎金後，被告公  
09 司即於110年2月9日無端資遣原告，而被告公司為科技公  
10 司，現一般科技業多係以最低年薪之方式約定聘雇條件，如  
11 本件被告公司與原告公司即約定保證最低年薪至少185萬元  
12 以上，而按時任被告公司法定代理人陳繼健允諾原告之聘雇  
13 條件，須加計每年40萬元之任職獎金後，方達最低保證年薪  
14 185萬元，是被告公司承諾給予原告之任職獎金，應屬經常  
15 性給予之薪資一部分，從而，本件原告雖於110年2月9日即  
16 遭資遣，然前述任職獎金暨屬薪資之一部份，原告自可按比  
17 例請求被告給付110年度任職獎金266,667元。

18 (七)並聲明：被告應給付原告1,266,667元整，及其中1,161,667  
19 元自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止、其中105,000元  
20 自民事訴之聲明追加暨準備(一)狀繕本送達之翌日起至清償日  
21 止，按週年利率百分之五計算之利息。

## 22 二、被告則以：

23 (一)本件系爭聘任通知書中，兩造就任職獎金約定「任職滿一年  
24 後發放400,000任職獎金」，並非約定每年發放任職獎金，  
25 且系爭聘任通知書就保障年薪之部分僅記載「月薪9萬5,000  
26 元，保證年薪14個月(含獎金)」等語，記載明確，系爭聘任  
27 通知書中並無任何保障年薪185萬元之文字，系爭聘任通知  
28 書就任職獎金、保障年薪之文字已明確表達當事人真意，實  
29 無任意曲解之空間，故原告主張被告公司與其約定每年發放  
30 任職獎金40萬元、保障年薪185萬元以上，並無理由。

31 (二)而原告固主張與被告公司前總經理陳繼健有年薪185萬元之

約定，並提出LINE對話紀錄以資為證，惟LINE對話一方雖為被告公司前總經理陳繼健，然細觀LINE對話紀錄內容，並無前言後語，僅係擷取陳繼健一則對話，意義不明。究其內容，此應僅係陳繼健與原告磋商過程中之部分對話，實無從證明兩造間就年薪有任何合意可言，對話中亦未見原告之回覆，且上開對話紀錄就薪資之敘述為：①「保證total>185w(因有新制度在規劃)->option(正在分配報到會拿到)」、②「9.5w\*13(保障)」、③「季獎金4Q total>1個月(新制度，保障1個月)」、④「其他津貼>1w\*12(新制度調整中，故先寫保守數字)」、⑤「留才獎金：40w(新制度，工作滿一年發放)」等語，但此5項記載與系爭聘任通知書之約定顯有不同，系爭聘任通知書並無任何保證年薪185萬元之文字，亦未記載其他津貼應至少有12萬元。況且陳繼健於所書寫之「保證total>185w」、「其他津貼>1w\*12」文字後，均記載有新制度在規劃、新制度調整中等語，可見亦非定論。據此，前述LINE對話紀錄至多僅係陳繼健與原告於磋商過程中之部分對話，實無從證明兩造間就此部分有任何約定，且該則對話中，亦未見原告之回覆，故兩造間之合意仍應以系爭聘任通知書為據，而系爭聘任通知書並無保障年薪185萬、每年發放40萬任職獎金之約定，原告主張兩造約定被告公司應給付原告每年至少185萬元，自非可採。

(三)其次，就兩造間系爭聘任通知書內容，非僅為被告公司與原告特有約定，被告公司亦有與其他員工為相同任職獎金之約定，即「保證年薪XX個月」、「任職滿1年後發放XX萬元任職獎金」，其他員工就任職滿1年發放任職獎金之記載亦不會認定為每年都要發放任職獎金，此由被告與其他員工之另案判決(臺灣新竹地方法院108年度竹北勞小字第16號民事判決)認定理由即可明知，因此，系爭聘任通知書記載「任職滿1年後發放40萬元任職獎金」已十分清楚明白，一般人觀之皆不會誤認為係每年均會發放40萬元任職獎金，並無任何使人誤解為每年給付40萬任職獎金之空間。

01 (四)再者、原告係於105年6月1日到職，於106年5月31日工作滿  
02 一年，依兩造間約定被告公司將發給40萬元任職獎金，惟因  
03 106年第一、二季被告公司業績狀況均不佳，綜合損益總額  
04 分別為-17,914,582元、-21,970,080元，因持續虧損故協調  
05 分二年各給付一半之獎金即於106年6月、107年6月分別發放  
06 20萬元獎金(106年列於『補薪』欄，惟107年誤列於『未休  
07 補休工資』欄)。另108年4月、12月所分別發放10萬元部  
08 分，均係勉勵原告工作而另外給予之獎金，係固定於1月、4  
09 月、7月、10月發放之績效獎金以外之給予，故獨立於績效  
10 獎金而列出，而108年4月已發放績效獎金，故額外獎金列於  
11 「補薪」欄，108年12月因無發放績效獎金，故直接列於  
12 「績效獎金」欄，而當時除原告之外，被告公司亦有發給其  
13 他員工額外獎金，實非原告所稱之任職獎金。

14 (五)況且，聘任通知書雖為公司單方所發出，然一公司發出有明  
15 確記載職務與薪資之聘任通知書，勞工收受並到職，該職務  
16 與薪資條件應構成雙方勞動契約。而勞雇雙方於勞工到職之  
17 前，就薪資條件可能會透過各種方式進行協商，故於雙方達  
18 成合意後，再由雇主發出聘僱通知書，實屬常態，故衡諸常  
19 情，仍會以聘僱通知書所載為憑，並以之作為勞雇契約之一  
20 部分，據此，原告主張兩造間有口頭約定、聘僱通知書非僱  
21 傭契約等語，與常情有所不符，應不可採。

22 (六)原告另主張其各年度領取薪資非1,330,000元、與聘僱通知  
23 書所載內容不符、可證聘任通知書非勞動契約等語，惟聘任  
24 通知書上已記載工作津貼另計，且任職之後公司亦會視狀況  
25 給予獎金或予以調薪，則各年度薪資金額有所變動，應屬正  
26 常，原告以各年度薪資非1,330,000元等語而主張聘任通知  
27 書非勞動契約，亦無理由。

28 (七)原告雖主張係薪資明細表問題導致其將被告公司於107年度1  
29 月份給付之10萬5,000元之年終獎金誤認為任職獎金，惟被  
30 告公司於110年8月4日民事答辯狀第5頁已有說明，兩造調解  
31 之過程中亦有數次溝通，原告仍均稱107年度1月份被告公司

給付之10萬5,000元之獎金為任職獎金，並據此主張被告公司應每年給付、係分次給付始有前述獎金等語。更甚於111年1月12日言詞辯論期日，原告仍主張前述10萬5,000元之獎金為任職獎金。然倘若原告主張被告公司應每年給付任職獎金、且屢次向前負責人請求等節為真(假設句)，衡諸常情，自應會先計算金額後再有所請求，殊難想像竟會有對於薪資表而長達數年誤認之情事，則原告稱係因薪資表問題誤認等語，實與常情不符。況員工對於公司是否發給年終獎金、年終獎金數額為何，印象應較深刻，倘若按照原告所稱其係將年終獎金誤認為任職獎金，即等同106年度被告公司未發放年終獎金，而原告全未發現，此節亦與常情明顯不符。

(八)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 三、得心證之理由：

(一)經查，原告主張之事實，業據其提出被告公司登記資料、原告104年度綜合所得稅墊子申報資料、原告與陳繼健LINE對話紀錄、聘任通知書、原告2017至2020年薪資明細、原告109年11月起至110年2月薪轉帳戶明細、電子郵件、新北市政府勞資爭議調解紀錄等文件為證(勞專調卷第14-38頁、本院卷第13、29-33頁)；被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出台灣新竹地方法院108年度竹北勞小字第16號民事判決、106年度各季綜合損益表、薪資報表等文件為證(勞專調卷第64-70、84-94頁，本院卷第37-49、75頁)；是本件所應審究者為：就原告主張LINE對話紀錄為雙方勞動契約內容有無理由？本件兩造之僱傭契約有無每滿一年給付40萬留才獎金之約定？原告請求被告給付留才獎金1,266,667元及法定遲延利息，有無理由？以下分別論述之。

(二)按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，



01 以為其判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，  
02 任意推解致失其真意。且解釋契約之結果應符合公平原則，  
03 故除將誠信原則涵攝在內外，亦應斟酌立約當時之情形，通  
04 觀契約之全文，從契約之主要目的、社會通念及一般客觀情  
05 事，就文義上及論理上詳為推求；倘當事人所訂立之契約真  
06 意發生疑義時，法院固應為闡明性之解釋，就文義上及理論  
07 上詳為推求，以探求當事人締約時之真意，俾作為判斷當事  
08 人間權利義務之依據；解釋契約應探求當事人立約時之真  
09 意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時交易上之習慣等其  
10 他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，作全盤之觀察  
11 (最高法院19年上字第453號、39年台上1053號、99年度台上  
12 字第1421號、103年台上字第713號判決參照)。

13 (三)就LINE對話紀錄部分，原告乃主張：當時與被告公司前董事  
14 長兼總經理陳繼健商談聘雇條件時，其向原告保證最低年薪  
15 1,850,000元，原告並提出陳繼健表示：「重點保證total>1  
16 85w(因有新制度在規劃)+option(正在分配，報到會拿  
17 到)」、「9.5w\*13(保障)」、「季獎金4Q total>1個月(新  
18 制度，保障1個月)」、「其他津貼>1w\*12(新制度調整中，  
19 故先寫保守數字)」、「留才獎金：40w(新制度，工作滿一  
20 年發放)」、「信任是無價的，加上你家庭的困難及需要，  
21 我們的關係是不需要考慮」等語，並遽以主張之LINE對話紀  
22 錄(勞專調卷第18頁)，即為雙方勞動契約內容。

23 (四)然而，原告所提出之LINE對話紀錄，僅為陳繼健一人書寫文  
24 字之部分，而於該段文字之後，是否已有拒絕意思表示，或  
25 是修正方案之提出，雙方之後有無其他討論事項，因原告僅  
26 擷取該部分文字，以致無從以為判斷，則是否有因隱蔽其他  
27 對話，而導致將討論過程中之意見，被評價成最後共識之風  
28 險，顯然無從予以排除，是原告所提出之LINE對話紀錄，為  
29 特意擷取之片段，不僅無法排除以偏蓋全之風險，並經被告  
30 所爭執，是該LINE對話紀錄並無從做為本件證據使用，亦無  
31 從以作為原告主張有據之認定。

01 (五)其次，縱使將該LINE對話紀錄做為證據使用，因其僅有該段  
02 落之文字，亦無從為雙方意思合致之認定，應可確定，是被告  
03 主張：LINE對話紀錄內容，並無前言後語，亦未見原告之  
04 回覆，僅係陳繼健與原告磋商過程中之部分對話，無從證明  
05 兩造間就此部分有任何約定等語，即非無據。

06 (六)再者，依照LINE對話紀錄及聘任通知書之內容記載，就任職  
07 獎金之部分，其係記載為「任職滿一年後發放」、「工作滿  
08 一年發放」，並無原告主張之「任職滿一年後逐年發放」、「  
09 「每任職滿一年後均發放」之意思，是被告否認之答辯，亦  
10 足採信。

11 (七)況且，被告公司發予原告之聘任通知書則記載略以：「台端  
12 應徵本公司之產品應用工程協理一職，經面談後決定錄用。  
13 竭誠歡迎您加入本公司，擔任本公司市場管理處部門產品應  
14 用工程協理乙職，月薪95,000元，保證年薪14個月(含獎金)。  
15 新進人員於任職滿三個月後，依公司規定由主管評核  
16 是否適任，再核予正式職等。任職滿一年後發放400,000任  
17 職獎金，工作津貼另計。請您於104年5月23日上午10點，攜  
18 帶下列文件至新竹總公司辦理到職手續」等語，亦有上開聘  
19 任通知書在卷可按(勞專調卷第20頁)，而原告並因此於104  
20 年5月23日至被告公司任職，並辦理到職手續，此即與聘任  
21 通知書所記載之到時手續相互吻合，英可確定，因此，被告  
22 主張：原告接獲系爭聘任通知書後，業已於104年5月23日前  
23 往被告公司之新竹總公司辦理到職手續，倘若認為聘任通知  
24 書記載之勞動條件不符，自當提出質疑或拒絕到職，但是原  
25 告既然持該聘任通知書辦理到職，顯係同意聘任通知書上記  
26 載之勞動條件等語，即非無據，應堪採信。

27 (八)而就任職獎金約定係為「任職滿一年後發放400,000任職獎  
28 金」之部分，而被告公司亦已於106年度6月份給付200,000  
29 元及107年度6月份給付200,000元，且雙方就此部分金額合  
30 計400,000元為任職獎金乙情並不爭執，則被告公司已經支  
31 付任職滿一年之任職獎金400,000元，應可確定，則原告再

01 為本件請求，即難認屬有據。

02 (九)另外，就被告於108年4月、12月分別發放之10萬元部分，經  
03 查，雙方間之勞動條件係為聘任通知書所記載之勞動條件，  
04 已如前述，即無從因為被告於上揭時間分別發放10萬元之款  
05 項，即能認為雙方已經改變勞動契約之約定內容；而就分別  
06 發放10萬元部，亦據被告答辯略以：108年4、12月之10萬元  
07 均為額外發放之獎金，因被告公司固定於1、4、7、10月發  
08 放績效獎金，而108年4月已有績效獎金，因此將額外獎金列  
09 於「補薪」欄，獨立於績效獎金而列出，108年12月因無發  
10 放績效獎金，故直接列於「績效獎金」欄位等語，然而雇主  
11 為勉勵勞工而給予獎金並非罕見，此並非屬於經常性之給  
12 付，而通常係依據公司業績狀況及損益後衡量是否發放，是  
13 尚無從遽認被告答辯主張無據，而雖然被告公司或有帳務科  
14 目前後混淆不一致之情形，但是並無從因為被告有不合會  
15 計製作規則之情形，即能以此認為得創設雙方間勞動條件之  
16 結果，尤其此部分金額合計亦僅為200,000元，而與任職獎  
17 金之400,000元不符，是無從以此為有利原告之認定，是故  
18 原告主張：被告公司曾給付予原告之任職獎金數額為600,00  
19 0元，其中於106年度6月份給付200,000元及107年度6月份給  
20 付200,000元，而108年4月份及同年12月份分別發放100,000  
21 元獎金，並以之作為被告給付任職獎金之依據，尚非有據，  
22 併此敘明。

23 四、綜上所述，原告並未提出證據證明兩造間確有「每滿一年後  
24 逐年發放400,000元獎金」之約定，且無從依LINE對話紀錄  
25 證明兩造間就此部分有約定，而於原告任職後被告已曾支付  
26 該獎金，則原告請求被告另再給付1,266,667元，及其中1,1  
27 61,667元自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止、其中105,  
28 000元自民事訴之聲明追加暨準備(一)狀繕本送達之翌日起至  
29 清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，均無理由，應  
30 予以駁回。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院

01 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，  
02 附此敘明。

03 六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判  
04 決如主文。

05 中 華 民 國 111 年 6 月 21 日  
06 民事第一庭 法 官 蘇嘉豐

07 以上正本係照原本作成。

08 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  
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 111 年 6 月 21 日  
11 書記官 陳靜