臺灣臺北地方法院民事簡易判決

108年度北勞簡字第15號

原　　告　李嘉哲
訴訟代理人　劉鑫成律師
被　　告　台灣三菱電梯股份有限公司
法定代理人　高駿殿
訴訟代理人　周滄賢律師
　　葉家馨律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年9 月18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、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 第1 項第3 款定有明文。本件原告起訴時聲明： 被告應給付原告新臺幣（下同）19萬8,964 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息； 願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第7 頁）。嗣訴狀送達後最終變更聲明為： 被告應給付原告19萬8,142 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息； 願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷二第91頁）。經核原告所為上開訴之變更，屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，應予准許。

二、原告主張：原告自民國100 年7 月18日起受僱於被告，並經訓練通過被告內部電梯基礎保養技能一級測驗，擔任升降機維修作業員，工作單位在服務二部桃園服務課桃三組（下稱桃三組），工作內容為電梯之保養維護，詎原告於107 年 6 月間無故遭訴外人即服務二部桃園服務課課長黎國君要求簽署面談紀錄（下稱系爭面談紀錄），原告認系爭面談紀錄之內容與事實不符而拒絕簽署，但黎國君於107 年6 月底再次

要求被告簽署系爭面談紀錄，並表示若不簽署，將調職至位在臺北的品證室，原告仍拒絕簽署，被告復於107 年9 月 7 日要求原告簽署系爭面談紀錄，原告再次拒絕，則被告已有違法解僱原告之動機。被告竟自107 年11月1 日起將原告調職至工務部桃竹工程課桃竹工三組（下稱桃竹工三組）改任升降機組立作業員（下稱系爭調動），從事工地電梯之設立組裝，則被告此次調動原告工作之行為，顯係基於上開不當解僱動機及目的，亦非企業經營上所必須，又調動後原告最遠需至新竹工作，被告未給予原告額外交通、住宿之薪資補貼，亦未考量原告尚有年幼嬰兒需原告返家照顧，不便在外住宿，乃屬對原告之勞動條件為不利之變更，且未考量勞工及其家庭之生活利益，況原告自受僱被告起均從事電梯保養維護工作，被告於原告未通過內部電梯設立組裝技能訓練及評分通過前，遽將原告調動改從事電梯設立組裝工作，實非原告技術可得勝任，違反勞動基準法第10條之1 之規定。再原告應被告要求，於107 年6 月16日星期六休息日至桃園龜山教育中心出勤4 小時，惟被告發放107 年6 月工資時卻短少給付上開加班出勤工資899 元（計算式：時薪149.79元 × 2 × 1.33＋時薪149.79元x 2 × 1.67＝899 元，元以下四捨五入）。原告乃依勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定，於107 年11月28日終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），被告依勞動基準法第14條第4 項準用同法第17條、勞工退休金條例第12條第1 項及第2 項之規定，自應給付原告資遣費13萬9,813 元。另被告無論員工考績或績效良窳，於每次年1 月或2 月均會按員工月薪1.77倍發給上年度之工資，原告自100 年起至106 年止，均有領到該月薪1.77倍工資，但系爭勞動契約已於107 年11月28日終止，原告依勞動基準法第24條第2 項之規定，亦得請求被告給付按原告於 107 年度在職期間比例計算之上開1.77倍工資5 萬8,329 元（計算式：月薪3 萬5,950 元x 1.77倍÷ 12× 11＝5 萬8,329 元，元以下四捨五入）。從而，被告應給付原告資遣費及工資

共19萬8,142元，爰依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、第2項、勞動基準法第24條第2項之規定，提起本件訴訟云云。並聲明：被告應給付原告19萬8,142元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：原告自100年7月18日起受僱於被告，初任技術課組員，工作內容為升降機組立作業，復於100年10月18日調動為八德組組員，工作內容為升降機維修作業，再於101年2月1日因支援作業調動，工作內容為升降機試車作業，又於103年6月1日調動為桃三組組員，工作內容為升降機維修作業，故於系爭調動前，原告曾經被告多次調動，但工作內容均係與升降機相關之技術，包括組立、試車、維修，原告之月薪為3萬5,950元。而原告近年來工作表現每況愈下，包括未能通過合格率達69%之EH型捲揚機煞車器認證考核、原告負責保養維修之機臺經被告品證室抽檢查獲有重大缺失及一般缺失等情事，被告多次安排主管介入輔導，卻未見改善，迫於無奈方將原告調職，並考量升降機組立作業均為2人同時進行，非1人單獨作業，藉由他人在旁監督，盼能改善原告之工作態度，故將原告調動為桃竹工三組組員，並於107年11月5日發布人事令，此乃迴避資遣（或解僱）型之調職，為企業經營所必須，並無不當之動機；又原告自桃三組調動至桃竹工三組，其單位據點均相同，原告所負責之工作地點均在桃園市，且被告設有公務車輛管理及交通費補助辦法、國內出差管理辦法，該等辦法均有公告在被告之內網，員工應能知悉，故原告經調職後，如因出勤而產生相關之油資、住宿費等，均可依其情形按上開辦法請領，被告亦有提供宿舍，被告已給予調職員工必要之協助，另原告甫受僱於被告時，未具備升降機技術士證照，經被告訓練後，於102年1月間取得丙級升降機裝修技術士證照，而丙級升降機裝修技術士之工作範圍本即包含升降機安裝及簡易修護

之實務工作，且原告受僱於被告初始亦係從事升降機組立作業，則原告就調動後之工作內容並無技術不能勝任之問題，是系爭調動實符合勞動基準法第10條之1 之規定，並無違法。又原告雖於107 年6 月16日參加技術測驗補考，惟被告並未查得原告申請加班費之紀錄，則原告未經合法申請加班，被告本無發給加班費之義務，被告並未限制原告申請該日之加班費，且被告於原告起訴後，考量原告請求此部分金額不高，基於訴訟經濟之考量，業於發給原告107 年12月薪資時一併發給原告所請求之107 年6 月16日加班費，被告並無積欠原告加班費未予發放之情事。從而，原告主張其於107 年11月28日依勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定終止系爭勞動契約，並無理由，不生終止之效力，而原告於107 年11月29日向被告申請事假，期間自107 年12月3 日起至同年月28日止，惟因超過每年度事假14日之上限，被告僅准假至107 年12月20日，原告於107 年12月20日仍逾假未歸，被告乃於107 年12月底寄發簡訊及存證信函，依勞動基準法第12條第1 項第6 款之規定，終止系爭勞動契約，原告自無權向被告請求資遣費。另原告所稱之月薪1.77倍工資乃春節獎金，性質上接近於我國企業於農曆春節時所發放之年終獎金，其數額每年均不固定，亦非固定性之給付，非屬工資，被告乃日商體系，其會計年度與日本相同，自每年4 月1 日起至隔年3 月31日止，則年度獎金應於日本會計年度終了即每年 3 月後，視當年度盈餘發給，然因應我國民俗係於農曆年前領取年終獎金，故被告將年度獎金中之部分視被告預估之經營狀況提前發放，並稱之為年中獎金，如尚有餘，其餘部分則於年度結束後發放，並稱為年終獎金，個人之年度獎金尚須考量各種係數及績效考核結果，倘計算期間內未到職或發放時已離職者，即不發給，則該獎金之性質類似於勞動基準法第29條之規定，即全年工作且無過失者始具備領取資格，況原告所領取之年度獎金包括年中獎金及年終獎金，其於 106 年度至101 年度所領取之數額均不相同，益徵原告主張其每

年固定領取月薪1.77倍工資數額云云，顯非實在，原告既已離職，自無權再向被告領取該年度獎金，故原告請求被告按其於107 年度在職期間之比例計算發給所謂1.77倍工資，即屬無據等語，資為抗辯。並聲明： 原告之訴及假執行之聲請均駁回； 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、本院之判斷：

原告主張其自100 年7 月18日起受僱於被告，被告自107 年11月1 日起，將原告從桃三組組員調動為桃竹工三組組員，工作內容由升降機維修保養作業變更為升降機組立作業，系爭調動前、後，被告之月薪均為3 萬5,950 元等情，為被告所不爭執，固堪信為真實。

惟原告主張被告應給付原告資遣費及工資共計19萬8,142 元乙節，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

被告所為系爭調動並未違反勞動基準法第10條之1 之規定：

－按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：[基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的，但法律另有規定者，從其規定；) 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；(調動後工作為勞工體能及技術可勝任； 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助； 考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法第10條之 1 定有明文。

—原告自100 年7 月18日起受僱於被告，先於技術課擔任組員，從事升降機組立工作，復於100 年8 月24日調入服務待訓北區組擔任組員，仍從事升降機組立工作，再於100 年10月1 日調入八德組擔任組員，從事升降機維修工作，復於101 年2 月1 日調入支援G 擔任組員，從事升降機試車工作，再於101 年5 月1 日調入八德組擔任組員，從事升降機維修工作，又於103 年6 月1 日調入桃三組擔任組員，從事升降機維修工作等情，有人力資源系統個人基本資料附卷可稽（見本院卷第123 頁），則於系爭調動前，原告已經歷數次人事

異動，足認系爭勞動契約並未禁止被告基於業務需求而將原告輪調至不同部門工作。原告雖主張被告對其之人事異動應經原告同意始得為之，然原告並未提出任何證據可佐，自難採憑。

. 原告於系爭調動前、後之職等均為組員3 等，月薪均為3 萬5,950 元等情，有人事命令通知單存卷可佐（見本院卷一第23頁），且為原告所是認，則系爭調動對原告之職等及工資均無影響。又原告雖謂桃竹工三組之工作地點最遠至新竹地區，工作地點過遠，被告未予必要之協助，亦影響原告之家庭生活利益云云，惟證人即任職被告桃竹工三組組長陳宏瑜於本院言詞辯論時證稱：桃竹工三組之業務區域範圍在桃園市中壢區、楊梅區、大園區、平鎮區、龍潭區，新竹地區是工二組及工四組之業務區域範圍，從10多年前伊至桃竹工程課任職時，工作範圍就有區分新竹地區和大桃園地區是由不同組別來負責，一般組長都會依照各組的業務區域範圍來安排工作，有特殊需求時，課長會要求才做特別安排，但這種情形不常見，1 個月不到1 次，原告調動至桃竹工三組時，伊已經擔任桃竹工三組組長，原告至桃竹工三組任職期間，伊有指派1 個在桃竹工三組業務區域範圍內之工作給原告，被告有油料補助之規定，上班之工地如果超過公司一定距離，就有油料補助，詳細的距離及補助金額要看表單規定，如果派工距離有超過，組長都會跟組員提補助的事，員工每個月的薪資條也有記載油料補助的金額等語明確（詳見本院卷二第294 、296 至298 頁），原告亦不否認系爭調動後，其於107 年11月出勤之地點都在桃園地區等情（詳見本院卷二第210 頁），可知原告調動至桃竹工三組，其工作之區域範圍仍在桃園市內，與其在桃三組時之工作區域範圍相同，原則上並無至新竹地區工作之需求，應無調動後之工作地點過遠而影響其家庭生活利益之虞，縱如證人陳宏瑜所述偶有特殊情形就組員之工作地點未依各組別業務區域劃分範圍而另行安排，然被告設有公務車輛管理及交通費補助辦法、國內

出差管理辦法，對於員工因工作地點超過一定距離或有暫時住宿外地之需求，提供油料補助或宿舍，有公務車輛管理及交通費補助辦法、保養區域里程數一覽表、各據點往返油料補助里程數、國內出差管理辦法、新竹宿舍4樓入宿申請單在卷可按（見本院卷一第239至255頁），則被告對工作地點過遠乙事亦已提供必要之協助，故系爭調動應無原告所稱違反勞動基準法第10條之1第4款、第5款之情事，原告空言指稱其受主管告知系爭調動後之工作範圍包括新竹地區云云，並未舉證以實其說，無從採憑。至原告另主張調動後之工作內容為升降機組立工作，非其技術可得勝任云云，然原告領有丙級升降機裝修技術士執照（下稱丙級證照），該執照之工作範圍包括升降機安裝及簡易修護之實務工作，有該證照簡介資訊附卷可考（見本院卷一第429頁）；且證人饒子榮於本院言詞辯論時證稱：升降機組立作業員只需要有丙級證照就可以，但應徵被告工作時不用先具備丙級證照，工作後受訓再考丙級證照也可以，考到丙級證照後，就可以正式擔任升降機組立作業員或升降機維修保養技術員等語（詳見本院卷二第199頁），證人陳宏瑜於本院言詞辯論時亦證稱：只要具備丙級證照，就可以從事電梯安裝及試車工作，伊是看報紙應徵被告的工作，之前伊從來沒有做過電梯安裝工作，一開始受僱於被告時，伊也沒有丙級證照，都是在現場慢慢學，經被告培養，於1年後才去考丙級證照，原告剛調來桃竹工三組，伊會安排原告去現場學習，現場領班會教原告，從簡單的事項開始做，慢慢累積經驗，電梯安裝工作原則上都會安排2人共同進行，除非有趕工時才會只派1人負責，但會派有經驗的人去，不可能派新手去處理等語（詳見本院卷二第295至296、298頁），足認具備丙級執照即可從事升降機組立工作，被告亦會透過現場實務傳承學習訓練以累積經驗之方式，培養員工具備足可獨立從事升降機組立工作之能力；況原告受僱被告期間，曾於100年7月18日起至同年9月30日止從事升降機組立工作，於101年2月 1

日起至同年4 月30日止從事升降機試車工作，有人力資源系統個人基本資料維護存卷可憑（見本院卷一第123 頁），則原告就升降機組立工作也非全然陌生，是原告調動後之工作，尚非其技術不可勝任，原告僅以其多年來均從事升降機維修保養工作，即謂系爭調動後之工作乃其技術所不能勝任云云，自非可採。從而，就原告於系爭調動前、後之職等、工資、工作區域範圍、工作內容等節綜合比較觀察，被告對原告之工資及其他勞動條件未作不利之變更，調動後之工作應屬原告技術所能勝任，亦無調動工作地點過遠且被告未予必要協助之情形，且未對原告及其家庭之生活利益有過度影響，是系爭調動實無原告所指違反勞動基準法第10條之1 第 2 款至第5 款規定之情事。

j 原告另以其拒簽系爭面談紀錄乙事，推論被告就系爭調動有不當動機及目的，且非企業經營上所必須云云。惟被告所為系爭調動，對原告之職等、工資、工作區域範圍、工作內容等事項均未作明顯不利之變更，亦未對原告及其家庭之生活利益造成過度影響等情，業經本院論述如前，已難認被告就系爭調動有何不當動機及目的。又原告雖有拒簽系爭面談紀錄之事實，然被告要求原告簽立系爭面談紀錄乃起因於原告從事升降機維修保養工作有多次經品質安全抽檢結果，發現有一般缺失或重大缺失，而認其作業品質不佳，有品質安全抽檢結果暨矯正措施報告書、系爭面談紀錄、經原告簽認之安全巡查結果分析與改善報告書存卷可參（見本院卷一第131 至235 頁），復參以升降機保養工作之重點及目的在於預防事故與損害之發生，故被告另設品證單位及標準作業流程，以稽查並確保員工就升降機保養工作落實無誤，自有其必要性，況該品證制度適用於被告之所有從事升降機保養工作之員工，並非僅針對原告而設，故品證結果當足表徵個別員工作業品質之良窳，是原告所負責之升降機保養工作既有多次經品證認定有一般缺失或重大缺失，則其作業品質難謂良好，且升降機維修保養工作原則上係由員工1 人單獨作業，

故被告為確保客戶之升降機安全運作無虞，以免影響商譽並避免損害賠償事故之發生，自需派員再三確認原告就升降機保養工作有無確實，對人力調配、工作效率必然造成影響，是被告為企業經營考量，並兼顧原告之工作權保障，將原告調動改從事以2 位員工共同作業為原則之升降機組立工作，應屬其企業經營上所必須。從而，系爭調動亦未違反勞動基準法第10條之1 第1 款之規定。

原告以被告未於給付107 年6 月工資時，一併發給原告於107 年6 月16日參加技術測驗補考之加班費為由，主張被告有未給付工作報酬之情事，並非可採：

雖原告主張其於107 年6 月16日週末假日參加技術測驗補考，被告應發給加班費，惟原告未依被告規定提出該日之加班費申請，被告無從審核該加班費申請事由是否確有其事並符合規定，則被告未於給付原告107 年6 月工資時，一併給付該日之加班費，難認有何違反系爭勞動契約約定或勞動基準法規定未給付工作報酬之情事。原告另主張其既係受被告指示而於107 年6 月16日參加技術測驗補考，被告即應主動發給該日之加班費，無待原告提出申請云云，然被告基於企業經營管理之需求，規定員工須先提出加班費申請，經被告審核無誤後再行給付加班費，對原告請領加班費之權利並非不合理之過度限制，原告自應依被告之規定先行提出加班費之申請，經被告之人事、會計單位審核後而發給，故原告主張被告不待原告申請即應主動發給該日之加班費云云，並非可採。原告復指摘被告不准其申請該日之加班費云云，然此為被告所否認，而證人即原告任職桃三組期間之同事饒子榮於本院言詞辯論時固證稱：被告安排員工參加技術測驗補考都是假日，沒有提供補休或加班費，當時被通知補考的人有問桃園課的課長是否可以申請加班費，課長說不行報加班，課長也有在早會宣布補考的人員不可以報加班，但課長沒有說原因，也沒有特別說是公司說的，反正就是說不能報加班云云（詳見本院卷第196 至197 頁），惟對照證人饒子榮於本

院言詞辯論時另證稱：伊只有參加過1 次技術測驗考試，技術測驗考試是安排在上班日，技術測驗考試未通過的人才要再去參加技術測驗補考，技術測驗補考安排在假日，因為行程延誤最後變成107 年6 月中旬補考，伊雖然有被通知要補考，但伊自107 年6 月1 日起退休，所以不用再去參加補考等語（詳見本院卷第197 頁），可知證人饒子榮早於107 年6 月1 日退休，未再至桃三組上班，則其對107 年6 月16日技術測驗補考之相關事宜已不再參與，無親身見聞之經歷，且證人饒子榮僅有1 次參加技術測驗考試的經驗，雖需補考，但因退休而毋庸參加，則證人饒子榮所稱被告將技術測驗補考安排在假日且均未給付加班費或提供補休云云，尚乏依據，難以遽信之，況依證人饒子榮前揭證述內容僅泛稱桃園課課長表示不得申請加班費，未說明原因，亦未表明係被告指示云云，縱認屬實，則桃園課課長之說法尚非可逕認係被告之意見，故僅以證人饒子榮之證述，無從認定被告確有禁止原告申請其於107 年6 月16日參加技術測驗補考之加班費。又原告於107 年12月18日具狀對被告提出本件訴訟，並於起訴狀內提及107 年6 月16日參加技術測驗補考應可領取加班費乙事後，被告業於發給原告107 年12月薪資時一併將該日之加班費給付原告，益徵被告抗辯稱員工參加技術測驗補考是得申請加班費之事由，並未限制原告申請等語，應可採信。從而，原告以被告未於發給107 年6 月工資時，一併給付原告於107 年6 月16日參加技術測驗補考之加班費，認被告有未給付工作報酬而違反系爭勞動契約約定及勞動基準法規定之情事，難認有據。

原告以勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定終止系爭勞動契約，並不合法：

- 按勞工無正當理由繼續曠工3 日，或1 個月內曠工達6 日者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1 項第 6 款定有明文。又按依勞動基準法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費

，勞動基準法第18條第1 款定有明文。

㈡系爭調動並無違反勞動基準法第10條之1 之規定，且被告未於發給原告107 年6 月工資時一併發給107 年6 月16日原告參加技術測驗補考之加班費，並無違反系爭勞動契約約定及勞動基準法規定等情，已如前述，則被告並無原告所指違反勞動契約或勞工法令之情事，故被告於107 年11月28日，以勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定終止系爭勞動契約，於法未合，不生終止之效力。而原告於107 年11月29日向被告提出事假申請，期間自107 年12月3 日起至同年月28日止，惟該期間已超過每年事假14日之規定，被告乃准假至 107 年12月20日止，被告逾期仍無故未出勤達3 日以上，則被告於107 年12月27日寄發存證信函通知原告，以原告無正當理由連續曠工3 日以上，依勞動基準法第12條第1 項第6 款之規定終止系爭勞動契約，該存證信函並於108 年1 月2 日送達原告收受，有該存證信函暨回執在卷可按（見本院卷一第257 至261 頁），故被告抗辯稱系爭勞動契約係被告依勞動基準法第12條第1 項第6 款之規定而終止，自屬有據，則依勞動基準法第18條第1 款之規定，原告不得向被告請求給付資遣費。

㈢原告請求按107 年度在職期間比例計算所謂月薪1.77倍工資，並無理由：

原告固主張被告於每次年1 月或2 月均會按員工月薪1.77倍發給上年度之工資云云，惟由原告所提薪資（獎金）明細表觀之（見本院卷一第25至31頁），其上均載明為「春節獎金」，且歷次金額未曾相同，則原告稱被告係每年固定發給月薪1.77倍工資云云，實與該等薪資（獎金）明細表之記載未合，則原告主張被告每年有固定發給月薪1.77倍工資，已乏依據。又依被告所提年終（中）獎金發放辦法第3.3 條規定：「年中獎金：年中獎金係屬年度獎金之預發性質，於農曆春節前發放。」、第3.4 條規定：「年終獎金：配合年度績效考核於年度結束後發放。」、第4.1.1 條規定：「年中獎

金視公司預估經營狀況，於發放前公告之。」、第4.2.1A條規定：「全員年度獎金總額，由總經理呈請董事長核定。」、第4.2.5 條規定：「個人年終獎金額＝C（即個人年度獎金計算基數）x D（即獎金發放率）－個人已領年中獎金額＋－年度獎懲發放或扣除金額。」（見本院卷二第43頁），復對照原告自101 年起至107 年止之薪資（獎金）明細表（見本院卷二第45至71頁），被告於每年5 月均有發放年終獎金，於每年1 或2 月均有發放春節獎金，則該春節獎金之部分，應屬上開年終（中）獎金發放辦法所稱之年中獎金無訛。既然年中獎金係年度獎金之預發，且依上開年終（中）獎金發放辦法規定（見本院卷第43至44頁），員工年度獎金額須綜合被告經營狀況、各職類年度對被告整體之貢獻度、員工考核情形等因素加以決定，並非以固定比例或金額發放，難認係屬所謂經常性給付之工資，則原告主張春節獎金即年中獎金之性質為經常性給付之工資云云，委無可採。復按上開年終（中）獎金發放辦法第7.2 條規定：「獎金計算期間內未到職或發放時已離職人員，不發獎金，期間內辦理留職停薪者，依實際在職日數比例計算發放。」（見本院卷第44頁），故被告於108 年1 、2 月間發放年中獎金即春節獎金時，原告既已離職，依上開規定，原告並無受領獎金之資格，則原告請求被告給付按原告於107 年度在職期間比例計算之月薪1.77倍金額，並非正當，無從准許。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第14條第4 項準用同法第17條、勞工退休金條例第12條第1 項、第2 項、勞動基準法第24條第2 項之規定，請求被告給付19萬8,142 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　18　　日

臺北簡易庭　法　官　黃珮如

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀，並按他造當事人之人數附繕本。

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　　108　　年　　10　　月　　18　　日

書記官　李易融