

臺灣雲林地方法院民事判決

108年度簡上字第61號

上訴人 黃群瓊即展翅國際企業社

被上訴人 桂誠國際有限公司

法定代理人 魏黎琪

訴訟代理人 吳聰億律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國108年8月9日本院虎尾簡易庭第一審判決（107年度虎簡字第239號）提起上訴，本院於民國109年3月12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

一、上訴人起訴主張：

(一)兩造均係從事仲介外籍勞工（下稱外勞）之工作，兩造合作之模式，被上訴人係負責與國內廠商接洽、提供需求勞工人數，上訴人則依被上訴人需求，負責前往國外代為選工。上訴人至國外選工，每選一名外勞獲取約美金3,700元仲介費用，由上訴人從中抽取美金200元及招待所需美金300元，合計美金500元，其餘則歸被上訴人取得（嗣改稱上訴人係受被上訴人委任，依被上訴人之意思代為至國外選工，每選一名外勞，被上訴人可獲取約美金3,700元仲介費用，上訴人再從中抽取美金200元及招待所需費用美金300元，合計美金500元之費用），兩造自民國107年初即開始以上開合作模式運作，多次合作下來均未發生紛爭。

(二)至107年5月間，被上訴人向上訴人表示有2家廠商需要外勞，其中訴外人京貝亞有限公司（下稱京貝亞公司）需求15名、訴外人漢珈機械工程有限公司（下稱漢珈公司）需求08名，合計需求23名，請上訴人代為選工，且此次二家公司要親自前往選工，請上訴人安排行程，上訴人即於107年5月24日帶同被上訴人負責人、京貝亞公司及漢珈公司負責人夫

01 婦前往北越選工，所有行程費用係由上訴人自行吸收，然被
02 上訴人竟未依約選工23名，只有選工6名（包括京貝亞公司
03 4名，漢珈公司2名），且事後1名外勞遭京貝亞公司退工
04 ，退工部分，上訴人之前已經收取每人美金500元，上開費
05 用係由外勞向越南當地銀行貸款來支付，依規定外勞遭退工
06 後，必須全部退還費用，因此遭退工1人，被上訴人本應補
07 工予上訴人，否則即會造成上訴人損失。因此被上訴人實際
08 只選工5名，尚差18名，而被上訴人事後亦答應會再補工給
09 上訴人，但被上訴人迄今仍未依約履行。嗣經上訴人上勞動
10 部網站查詢得知，被上訴人於107年第2、3、4季仲介外
11 勞人數分別為111人、137人及89人，合計327人，且其中
12 亦包含上次被招待及需求外勞之京貝亞公司與漢珈公司在內
13 ，顯見被上訴人蓄意不補工給上訴人。

14 (三)兩造間為有約定報酬之委任法律關係，故依民法第546條第
15 1項規定，上訴人因處理委任事務所花費之支出，被上訴人
16 均應償還，被上訴人負責人曾在選工時信誓旦旦對上訴人表
17 示「雖然這次選工人數較少，未達到預期人數，但剩下3-5
18 天之行程，你仍然需以高規格方式招待客戶，嗣後我一定會
19 補工給你，麥寮地區廠商我包辦至少一年以上，你不用擔心
20 」等語。而兩造係約定選工人數共23名，且上訴人完全依照
21 被上訴人廠工需求之勞工條件及薪資結構，提供2倍以上之
22 勞工人數供被上訴人選工，然被上訴人卻只選工5名，尚差
23 18名，且事後亦未補工予上訴人，業已造成上訴人損失，上
24 訴人除支付旅遊費用外，亦無法獲得選工之報酬，每名選工
25 之報酬為美金200元及招待費用美金300元，合計美金500
26 元，故被上訴人違約業已造成上訴人損失18名勞工，每名美
27 金500元，合計美金9,000元之報酬，上訴人乃依兩造間約
28 定，請求被上訴人給付上訴人美金9,000元，依新臺幣換算
29 美金匯率計算為新臺幣286,200元。為此，爰依兩造之約定
30 提起本件訴訟，請求被上訴人給付因違約所造成上訴人損失
31 新臺幣286,200元。

01 (四)又除上開新臺幣286,200元外(嗣上訴人改稱為新臺幣286,
02 869元),來回機票加上住宿費、租場地費用、餐費等即上
03 訴人提前四天到達加上配合行程五天總共新臺幣70,000元,
04 一天布置一天選工之場地費新臺幣28,000元,總共新臺幣98
05 ,000元,合計新臺幣384,869元(計算式:新臺幣286,869
06 元+新臺幣98,000元=新臺幣384,869元),均應由被上訴
07 人負責。本件被上訴人負責人及京貝亞公司、漢珈公司負責
08 人夫婦要求國外行程一切都要五星級,上訴人帶將近新臺幣
09 250,000元仍不夠花用,再和當地人借錢才訂四星級飯店,
10 此時被上訴人說要補人到28人,要求換五星級,上訴人當下
11 也答應,但被上訴人回國後卻未補人。本件上訴人負責所有
12 招待費用,被上訴人回國後卻不下單給上訴人,卻向其他國
13 外仲介下單,照收仲介費美金3,500元,則被上訴人即可增
14 加每人美金300元之收入,將近新臺幣280,000元,若從上
15 訴人這邊出工,則必須要給上訴人美金300元,所以被上訴
16 人會找其他國外仲介下單而不補單給上訴人,而上訴人誠懇
17 向被上訴人要訂單,被上訴人卻說上訴人恐嚇,孰可忍,孰
18 不可忍。至於被上訴人要討好自己廠商,要坐商務艙或包機
19 ,全是被上訴人操作業績的手段,與上訴人無關。綜上,上
20 訴人已為本次越南行程支出甚多,被上訴人未補單給上訴人
21 ,就應該償還上訴人已支出之費用等語。

22 (五)上訴人於本院除引用原審之陳述及舉證外,並補稱:

- 23 1.被上訴人於原審之書狀既載陳:「...107年5月24日時,有
24 國內廠商需求23名外勞並表明要直接到國外挑工,…」云云
25 ,可見兩造確有達成被上訴人需選上23名之合意,被上訴人
26 自有給付23名外勞之責任。
- 27 2.兩造既已達成23名外勞之口頭協議,且因係至越南現場挑工
28 ,被上訴人乃同意以每人美金500元作為上訴人之報酬(即
29 上訴人每人美金200元及招待費用每人美金300元計),惟
30 被上訴人於越南挑工6名,另遣返1名,僅有5名,尚不足
31 18名,自應補足此18名之選工,即美金9,000元(18x500)

，以匯率新臺幣 31.8 元折算，共計新臺幣 286,200 元，以符當初之約定。況當初被上訴人協同其客戶京貝亞公司、漢珈公司負責人夫婦前往越南選工，係由上訴人支付其等 6 人之飛芽莊、胡志明市二段商務機票共新臺幣 80,000 元、翻譯人員費用新臺幣 23,100 元、胡志明市住宿費用新臺幣 30,800 元、餐飲費用新臺幣 58,000 元、越南住宿費用新臺幣 30,905 元、車資新臺幣 30,800 元、飯店星等升級差額新臺幣 33,264 元，合計新臺幣 286,869 元之費用，此係基於當初兩造約定以 23 名選工而支出之費用，今被上訴人竟僅選工 6 人，另 1 名被遣返，不足之人數與當初約定相距甚遠，被上訴人自應補足上開原 23 人之約定，以符誠信。

3. 被上訴人之選工既尚不足 18 人，被上訴人回台後理應繼續向上訴人選工以補齊 18 人，以符民法之誠信原則，況在越南係由上訴人支出被上訴人及其客戶京貝亞公司、漢珈公司之高額食宿等費用，回台後，被上訴人非惟不履行補足 18 名外勞之義務，且依內政部移民署南區事務大隊雲林服務站及勞動部勞力發展署之函文，其尚透過不詳之仲介公司為其客戶京貝亞公司選 33 工及漢珈公司 14 工。足見，被上訴人行使權利，履行義務違反誠信原則甚明，自有可歸責於被上訴人之事由，應賠償上訴人上開 18 名，每名美金 500 元之損失，故本件不論其契約定性為委任或居間或無名契約，被上訴人均有履行即補足上開 18 名外勞之責任，以符雙方之口頭約定及誠信原則。

4. 上訴人早於 102 年 6 月 11 日即設立展翅國際企業社，並以此企業社對外營業、繳稅，並非居間牽猴之人。本件係被上訴人負責人一再強調其客戶京貝亞公司、漢珈公司在麥寮屬大包、二包，出國必有商務艙、五星級以上飯店住宿等高級食宿招待，且承諾其將選工 23 名，上訴人乃依其指示支出相關高額食宿費用，豈知其事後僅選工 5 名，故被上訴人自應按其先前承諾賠償上訴人此部分損失。在越南最後一晚，上訴人本已訂妥當地四星級飯店，惟被上訴人負責人不滿意，將

01 上訴人拉至一旁，要求上訴人做面子給她，換成五星級飯店
02 ，並口頭承諾會再補齊單予上訴人，上訴人方勉予依被上訴
03 人負責人指示另尋五星級飯店，惟當場並不容許雙方再書寫
04 書面協議及無他人在場見聞。被上訴人令上訴人負擔其本應
05 負擔之相關招待國內廠商等費用，後反經其他外仲以履歷下
06 單進工，以節省其本應負擔之相關招待國內廠商等費用，如
07 此計算實毫無誠信，所造成上訴人之美金9,000元損失，當
08 由被上訴人負責賠償等語。

09 二、被上訴人則以：

10 (一)兩造合作模式乃被上訴人依國內廠商需求外籍勞工員額後，
11 向上訴人下單預計需要幾名勞工，由上訴人提供3倍以上人
12 選以供挑選，有時係寄送履歷表以供挑選，有時係國內廠商
13 直接赴國外挑選，若廠商成功挑選並引進後，上訴人所收取
14 之仲介費用中，要給被上訴人美金3,500元，惟如外勞提前
15 回國，被上訴人應按36個月比例退費，兩造簽有合約書，故
16 依兩造合約書及合作模式，應較類似民法之居間關係，而非
17 委任關係。

18 (二)被上訴人自上訴人於106年12月14日引進第1名外勞迄至10
19 7年5月24日前已經引進18名外勞，皆以上訴人提供履歷表
20 由國內廠商挑工，107年5月24日時，有國內廠商需求23名
21 外勞並表明要直接到國外挑工，上訴人則答應會安排70名左
22 右以供挑選，107年5月24日至越南挑工，兩造口頭約定被
23 上訴人少收美金300元仲介費，但是需由上訴人負責支付在
24 越南之食宿及交通費用，雙方約定後，遂由被上訴人出資機
25 票費新臺幣135,800元，供包括國內廠商一行人逕赴越南挑
26 工，惟至現場時，始發現僅安排28名可供挑選，故國內廠商
27 只能挑出6名，而後行程安排，上訴人一直找越南廠商出面
28 付錢招待，而幾個行程亦由被上訴人付錢招待，被上訴人並
29 不爭執上訴人有付費招待之事實，惟此皆基於商場間客隨主
30 便之宴請及回請，毫無勉強或約束，亦無約定國內廠商若挑
31 選不足額，被上訴人應負何種賠償責任，且國內廠商亦表明

01 因安排可供挑選員額不充足，回國後可請上訴人提供拍攝影片
02 及履歷讓國內廠商繼續挑選，然上訴人卻仍無法提供足額
03 人員以供挑選。

04 (三)兩造僅口頭約定如選到工，每人被上訴人少收美金300元仲
05 介費，並無約定如沒有選到工時，要如何處理，關於京貝亞
06 公司、漢珈公司負責人親自前往越南挑工一事，上訴人未能
07 安排足額外勞供挑選在先，致國內廠商只能挑選出6名，況
08 京貝亞公司、漢珈公司表示回國後可請上訴人提供拍攝影片
09 及履歷讓國內廠商繼續挑選，但上訴人於兩造SKYPE對話內
10 容中，已經自承越南下大雨沒有辦法拍片，故沒有辦法提供
11 拍攝影片，而向被上訴人要其他廠商不用拍片之單子，但被
12 上訴人給上訴人之單子，即京貝亞公司與漢珈公司，而且人
13 數也很多，係上訴人無法提供適當之工人，非被上訴人單方
14 不願意進工，本件上訴人非但未提供拍攝影片及履歷讓京貝
15 亞公司、漢珈公司繼續挑選，還連續打電話給京貝亞公司、
16 漢珈公司，致京貝亞公司、漢珈公司向被上訴人抱怨，被上
17 訴人僅能極力安撫，然京貝亞公司仍於108年1月31日單方
18 與被上訴人解約，漢珈公司本即有2家仲介為其服務，也因
19 上開關係減少對被上訴人出單，將大部分單子給另家仲介公
20 司服務，造成被上訴人巨大損失。

21 (四)況若上訴人所提供員額越多或質數越高，國內廠商挑選越多
22 時，應對兩造皆有利益，兩造實屬同一陣線，否則被上訴人
23 亦可主張因上訴人未提供足額員額以供挑選，致使被上訴人
24 損失18名勞工之利益，每名美金3,200元，則被上訴人共損
25 失美金57,600元，外加機票費用新臺幣135,800元之損害。
26 另係因越南行程最後一晚原先安排飯店環境不是很好，京貝
27 亞公司、漢珈公司人員要求換飯店，引起上訴人些許不快，
28 再加上僅挑工6名，才種下本件訴訟原因之一，惟回國後，
29 上訴人並未提供拍攝影片及履歷讓京貝亞公司、漢珈公司繼
30 續挑選，並非被上訴人就京貝亞公司、漢珈公司故意不由上
31 訴人居間媒介引進，惟上訴人急於賺回該次花費金額，一直

01 打電話要求，頻率已達騷擾之程度，甚至還打電話給京貝亞
02 公司、漢珈公司，京貝亞公司、漢珈公司即向被上訴人抱怨
03 ，造成被上訴人之困擾，實無法繼續合作關係。又被上訴人
04 與其他外仲之合作模式，如赴國外選工，即由被上訴人支付
05 來回機票費用，其他仲介則支付當地招待費用，今上訴人為
06 拉攏生意，其自願性支出交際招待費用，如何能於生意不成
07 即要求返還等語。

08 (五)被上訴人於本院除引用原審之陳述及舉證外，並補稱：

09 1. 依雙方於106年12月7日所訂立之契約書內容可知，並無上
10 訴人若未能提供3倍或2倍以上工人供挑選之效果約定，亦
11 無被上訴人於上訴人提供外勞供挑選時，就須付費給上訴人
12 之約定，反係工人確定挑選完成後，兩造分拆仲介費用，並
13 由上訴人將向外勞所收取之仲介費中，依兩造約定之金額匯
14 款給被上訴人，且兩造均不否認彼等合作模式為被上訴人負
15 責與國內廠商接洽勞工需求人數（即俗稱之「台仲」），上
16 訴人則負責提供外勞給被上訴人仲介之廠商挑選（即俗稱之
17 「外仲」），均為從事仲介外勞之工作，兩造分拆外勞仲介
18 費用，每名外勞所繳交之美金3,700元仲介費中，上訴人得
19 美金200元仲介費，被上訴人得美金3,500元仲介費，如到
20 國外選工，每名外勞上訴人可得美金500元仲介費，被上訴
21 人則得美金3,200元仲介費，足見兩造均為居間者，上訴人
22 需透過被上訴人始得媒合外勞與國內廠商，被上訴人亦需透
23 過上訴人始得媒合國內廠商與外勞，且兩造之報酬均來自外
24 勞所給付之仲介費用，故上訴人雖有為被上訴人覓得外勞，
25 被上訴人雖有為上訴人覓得國內廠商，有互為提供勞務之外
26 觀，但關於提供勞務之契約關係有很多種，本件因國內廠商
27 究竟會選取哪一名外勞並不確定，並非上訴人提供外勞供挑
28 選即屬完成委任事務而可取得報酬，亦非被上訴人提供國內
29 廠商需工單，即可取得報酬，尚待上訴人提供之外勞經被上
30 訴人仲介之國內廠商挑選完成，兩造才能取得報酬，故堪認
31 兩造報酬係居間完成後才取得，而居間為委任之特別規定，

01 自應適用居間之法律關係。

02 2. 上訴人既缺乏請求本件損害賠償之依據，則所謂損害究屬依
03 據挑工不足人數去乘以上訴人可獲得每名外籍員工之報酬，
04 或係國內廠商逕赴國外所花費之招待費用，即無調查之必要
05 。另被上訴人於原審時就上訴人於國外安排行程、支出項目
06 本不爭執，僅爭執該行程支出項目是否有該金額之花費。又
07 京貝亞公司、漢珈公司係與被上訴人間有居間法律關係，且
08 於原審亦表示不清楚後續被上訴人係與何外仲公司配合，自
09 無傳喚渠等公司負責人之必要等語，資為抗辯。

10 三、本件原審對於上訴人之請求，判決駁回其訴，上訴人就其中
11 選工報酬新臺幣286,200元部分不服提起上訴（按上訴人就
12 其餘敗訴部分並未上訴，故該部分業已確定），並聲明：(一)
13 原判決（除已確定部分外）不利於上訴人之部分廢棄。(二)前
14 項廢棄部分，被上訴人應給付上訴人新臺幣286,200元，及
15 自108年7月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
16 。被上訴人則聲明：上訴駁回。

17 四、兩造不爭執之事實：

18 (一)兩造均係從事仲介外勞之工作，被上訴人係負責與國內廠商
19 接洽需求勞工人數（即俗稱台仲），上訴人係負責提供外勞
20 供國內廠商挑選（即俗稱外仲）。彼等於106年12月7日簽
21 立契約書，主要內容乃上訴人提供履歷表，廠工比例至少1
22 ：3，護理比例至少1：2。上訴人負責國外招募、培訓並
23 辦理引進來台之所有手續，需承擔所有資料之保全與保密責
24 任及不可超收仲介費。上訴人需付給被上訴人工人入境仲介
25 費工廠工每人美金3,500元，護理工每人美金2,500元。遞
26 補工按工期長短比例支付（以36個月計算）。

27 (二)被上訴人之客戶即國內需工廠商京貝亞公司、漢珈公司各需
28 工15名、8名，國內廠商表示要赴國外直接挑工，渠等遂於
29 107年5月24日前往北越，一行人包含被上訴人之法定代理
30 人甲○○、京貝亞公司法定代理人呂宗益夫婦、漢珈公司法
31 定代理人林國明夫婦及上訴人共6人，雙方約定由上訴人負

01 責越南當地之食宿開銷，被上訴人負責臺灣與越南之來回機
02 票，如挑選1名工人，被上訴人少收美金300元仲介費，作
03 為上訴人招待費用之補貼，當時在越南僅選中6名工人（嗣
04 1名退工），嗣後兩造就京貝亞公司與漢珈公司之需求單亦
05 未再選中工人。

06 (三)就此次國內廠商逕赴國外挑工，被上訴人付錢招待包含按摩
07 費新臺幣12,000元、小吃新臺幣7,000元，與之前機票費新
08 臺幣135,800元，合計花費新臺幣154,800元；其餘在當地
09 食宿、交通則由上訴人支付。

10 (四)兩造分拆外勞仲介費用，每名外勞所繳交之美金3,700元仲
11 介費中，上訴人得美金200元仲介費，被上訴人得美金3,50
12 0元仲介費，如到國外選工，每名外勞上訴人可得美金500
13 元仲介費，被上訴人則得美金3,200元仲介費。

14 (五)兩造所簽定契約並沒有明文約定若上訴人提供不足額以供挑
15 工，及國內廠商沒有挑選預定足額之法律效果。

16 五、本件兩造所爭執之處應在於：

17 (一)兩造間法律關係為何？

18 (二)上訴人主張兩造業已達成被上訴人需選工23名外勞之口頭協
19 議，詎被上訴人卻未依約履行，僅選工6名（嗣1名退工）
20 ，爰依口頭約定及誠信原則，請求被上訴人賠償上訴人缺工
21 18名、每名美金500元，共計新臺幣286,200元（以匯率新
22 臺幣31.8元折算）之損失，是否有理由？

23 六、茲論述如下：

24 (一)按判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之
25 意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之（民事
26 訴訟法第454條第2項前段）。上揭規定亦為對於簡易程序
27 第一審裁判之上訴程序所準用（同法第436條之1第3項）
28 。本院對兩造所提出之攻擊、防禦方法之意見及法律上意見
29 ，除下列判斷外，其餘與第一審判決相同，茲引用之。

30 (二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
31 民事訴訟法第277條前段定有明文。所謂舉證係指就爭訟事

實提出足供法院對其所主張者為有利認定之證據而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為相當之證明，自無從認定其主張為真正。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

(三)上訴人主張不論兩造契約定性為委任或居間或無名契約，兩造既達成被上訴人需選工23名外勞之口頭協議，則基於口頭協議及誠信原則，被上訴人即應繼續向上訴人選工以補齊18人等語，既為被上訴人所否認，依上開說明，即應由上訴人就上開主張情節先負舉證責任。經查，上訴人固持被上訴人書狀所載：「…107年5月24日時，有國內廠商需求23名外勞並表明要直接到國外挑工，…」，主張兩造已達成被上訴人需向上訴人選工23名之合意等語，然被上訴人上開所載文字僅係述明國內廠商要至國外挑工23名外勞之情事而已，要無上訴人所指被上訴人有自承兩造已達成被上訴人需向上訴人選工23名合意之情，是上訴人此部分之主張容有誤會，要難採信。

(四)上訴人復主張苟非被上訴人承諾將向上訴人選工23名，否則上訴人焉會依其指示支出相關高額食宿等費用等語，而被上訴人並不否認赴外選工一行6人在越南當地之食宿、交通費用係由上訴人支付之情，惟否認有上訴人所指被上訴人承諾將向上訴人選工23名之情，且上訴人支付赴外選工一行6人在越南當地之食宿、交通費用之原因眾多，非僅出於因被上訴人承諾將向上訴人選工23名，上訴人始支付赴外選工一行6人在越南當地之食宿、交通費用之原因而已，是上訴人持其支出上開費用一事，主張兩造確有達成被上訴人需向上訴人選工23名合意等語，要嫌速斷。至上訴人雖一再聲請本院傳訊京貝亞、漢珈公司之負責人到庭作證，以茲證明上訴人有為其等一行6人支出北越之食宿交通、飯店等費用，及最後一晚由四星級升等到五星級過程，然就此等花費係由上訴

人所支付一事已為被上訴人所不爭執，且上訴人亦陳稱被上訴人口頭承諾補齊選工之際，該2公司負責人並未在場見聞，是本院認並無傳喚之必要，併此說明。

(五)上訴人又主張被上訴人選工既尚不足18人，則其回台後即應按其口頭承諾選工23人，而繼續向上訴人選工以補齊18人，詎被上訴人竟未為之，反另向他仲介公司為其客戶京貝亞公司選33工及漢珈公司14工，是被上訴人此舉顯有違誠信，自應賠償上訴人所支出北越之食宿交通、飯店等費用等語，固據其提出照片、近二年仲介外籍勞工明細表等為證，然承上所述，上訴人就其主張兩造間有達成被上訴人需向上訴人選工23名合意之情，迄今仍無法舉證以實其說，則兩造是否有成立如上訴人所稱上開合意之情，即有可疑。何況，依上開兩造不爭執第(一)項之事實，可知依兩造契約之約定，上訴人應提供3倍員額之外勞供需工廠商挑選，惟上訴人迄至本件言詞辯論終結前，仍未能舉證證明其有提供適當品質數量之工人供需工廠商即京貝亞、漢珈公司挑選之情為真實，則縱有上訴人所稱被上訴人回台後未繼續向其補齊選工18人一事為真實，惟此乃係可歸責於上訴人，而非被上訴人，是上訴人上開主張要乏所據，尚難憑採。

(六)綜上，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨仍指摘原判決不當，求予廢棄改判，要無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所舉之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無一一論駁之必要。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第454條第2項前段、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	109	年	3	月	26	日
			民事第二庭	審判長	法官	曾鴻文			
					法官	楊昱辰			
					法官	陳秋如			

01 以上正本係照原本作成。

02 本判決不得上訴。

03 中 華 民 國 109 年 3 月 26 日

04 書記官 陳 珮 君