臺灣新北地方法院板橋簡易庭小額民事判決

111年度板小字第4515號

原　　告　永恩國際人力仲介有限公司

000000000000000000

法定代理人　許國姓

000000000000000000

訴訟代理人　項明珊

被　　告　亞娣 NURHAYATI

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　陳俊男律師

上列當事人間請求損害賠償事件，於民國112年2月15日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告受雇主陳家豪(以下簡稱陳君)之委任，聘僱印尼籍看護工即被告NURHAYATI(以下簡稱N君)，護照號碼M0000000。依勞動部規定，原告與N君於民國111年1月28日簽署三年效期之委任契約，至114年1月28日期滿。按契約第三條規定，被告需給付本公司第一年每月新臺幣（下同）1,500元，第二年每月1,500元，第三年每月1,500元。由於N君受外界高薪之誘惑，表示已有新雇主以每月30,000元挖角，片面脫離原告之管理，不再給付予原告之服務費，且拒絕依契約第七條與原告協商損害賠償金額。被告與原告所簽署三年效期之委任契約，尚餘二十八個月未履行。依據該契約第七條第三款規定，其屬不可歸責於原告之事由，被告對原告之損失應負損害賠償責任。原告之損害金額共計48,000元，計算明細如

下：被告至契約期滿止，應付而未付本公司之服務費共計42,00元整($1,500x28個月)。訴訟費用計6,000元。為此，爰依兩造所簽立之委任契約約定，聲明請求被告應給付原告48,000元。

㈡對被告抗辯之陳述：

1.依兩造所簽訂委任契約第七條第二項規定：契約之終止應以書面通知他方。被告所稱已於111年9月12日終止，並無書面有效之通知，遲至111年11月30日才以存證信函書面通知，應以此日期為契約之終止日期。

2.被告答辯狀壹之二所述：原告並未積極為被告尋找雇主，雙方難以維持信賴。事實是原告多次媒合適當雇主給N君，均遭N君拒絕而失敗(附件一)；而且因N君在台工作已將滿十五年，適逢勞動部111年4月30日公告得申請轉為中階人員 ，可無限期留台工作。原告徵得N君同意，積極協助N君於111年7月3日參加華語文能力測驗，111年9月3日完成「二十小時之補充訓練課程」(附件二)。足證原告於111年八月、九月仍積極協助N君媒合新雇主及取得申請中階人員之申請資格，期間原告所花費之專業KNOW HOW、人力處理成本、新雇主應收介紹費20,000元，皆因N君片面違約而損失利益，皆應由N君賠償原告。

3.原告111年9月22日起訴狀叁所主張之損失利益之賠償金額，並非預收未到期之服務費，其只是做為本公司衡量計算N君片面違約損失利益之金額，俾向N君求償。其項目名稱為「損失利益之賠償」，並非預收「服務費」，再次澄清自無就服法所規定不得預收服務費之疑慮。

4.依據N君繳付原告服務費紀錄(附件三)停止於111年9月12日繳交111年八月份之服務費，即自111年9月1日起至111年11月30日終止契約間三個月之服務費計4,500元仍未繳交，應繳清予原告。

5.近三年來受新冠疫情影響外籍看護嚴重缺工，導致移工隨意喊價、挑選工作、片面與雇主及仲介毀約，置政府法定薪資

標準20,000元、職場道德於不顧。原告受N君委任期間，克盡職責積極協助其媒合轉換新雇主及取得轉任中階人員之申請資格，並無發生可歸責於原告之情事。未料N君見利忘義片面毀約，致原告無法繼續安排其工作而蒙受業務損失利益。

二、被告則以下列陳詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。

㈠被告與原告間所訂立之委任契約已於111年9月12日終止。原告不得再以契約為由向被告請求服務費。

1.按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1項定有明文。因委任契約係以雙方信賴關係為基礎，如雙方信賴關係業已動搖，不論有無報酬或正當理由，依法均得隨時終止。查兩造於111年1月28日簽訂系爭契約，嗣後因原告並未積極為被告尋找雇主，雙方難以維持信賴，故被告僅得於111年9月間以通訊軟體即LINE向原告表示終止系爭契約（被證1），幸逢其他仲介協助，方與現今雇主即蘇智敏成立僱傭關係，並經勞動部核准通過（被證2）。被告並為求慎重，再以存證信函（新莊丹鳳郵局 存證號碼000710號，列被證3）再次告知原告，則系爭契約關係已於111年9月12日終止。另由原告111年9月22日所提起訴書第2頁記載：「四、N君與本公司所簽訂三年效期之委任契約，尚餘二十八個月未履行…。」等字樣，顯見，原告亦是9月為系爭契約終止時點向後計算。是以，系爭已於民國111年9月12日終止，為兩造所不爭執，先予敘明。

2.由原告民事準備狀所稱：「…依據第七條第二項規定：契約之終止應以書面通知他方。被告所稱已於111年9月12日終止，並無書面有效之通知，遲至111年11月30日才以存證信函書面通知，應以此日期為契約之終止日期。」云云（民事準備狀第1頁貳、一、）可證，原告對於被告於111年9月間以通訊軟體即LINE為意思表示方式向原告明確表示終止系爭契約之意思（即被證1），此一事實並無爭執，僅是爭執依系爭契約，終止契約應以書面為之。

3.惟按，契約當事人約定終止契約須用一定之方式，有以保全證據為目的者，亦有以契約須待方式完成始生終止之效力者。若當事人之意思係以保全證據為目的，而非生契約終止效力之要件，則當事人終止契約之意思表示到達相對人時，如依法已生終止契約之效力，自不得因未以一定之方式為之，而否定其效力。（最高法院88年度台上字第1726號民事判決參照）。次按，「契約當事人約定其契約須用一定之方式者，在該方式未完成前，推定其契約不成立，固為民法第一百六十六條所明定。但當事人約定其契約須用一定之方式，有以保全其契約之證據為目的者，亦有為契約須待方式完成始行成立之意思者，同條不過就當事人意思不明之情形設此推定而已，若當事人約定其契約須用一定方式，係以保全契約之證據為目的，非屬契約成立之要件，其意思已明顯者，即無適用同條規定之餘地。」（最高法院28年滬上字第110號判例意及臺灣高等法院88年度重上更(一)字第129號民事判決意旨參照）。4、查本件系爭契約及原證1第7條第2項之全文應為：「甲方或乙方得隨時終止契約，契約之終止應以書面通知他方。」，固約定應「以書面通知」終止。然（一）由本項前後段文義所載：甲乙雙方均得隨時終止契約。可知，系爭契約之一方以終止意思表示到達對方時，契約即終止。而後段雖有書面通知之約定，其真意應僅在於保全權益變更之證據而已，並非權益變更之生效要件。（二）另由系爭契約對於違反「書面通知」所生之效果，亦無任何明文約定，益可證明該書面通知並非終止契約之生效要件。（三）且加以民法上委任契約之終止，復非法定應以書面為之事項，可見原告與被告前開約定之目的，並非以書面通知作為終止契約生效之要件，則以口頭終止，亦屬有效。綜上所述，本件被告於111年9月12日以通訊軟體即LINE通知原告終止系爭契約時，原告既已知悉，則系爭契約即已終止，原告不得再以契約為由向被告請求服務費。

㈡原告並未舉證受有損害且事實上亦未有損害，所主張之系契

約第7條3款更非得引以主張系爭契約第3條所約定「報酬」之請求權基礎，按「委任契約依民法第549條第1項規定，不論有無報酬，或有無正當理由，均得隨時終止。上訴人等之被繼承人對被上訴人終止委任契約，無論於何時為之，均不能謂被上訴人原可獲得若干之報酬，因終止契約致未能獲得，係受損害。同法條第二項規定：『於不利於他方之時期終止契約者，應負損害賠償責任』其所謂損害，係指不於此時終止，他方即可不受該項損害而言，非指當事人間原先約定之報酬。」（最高法院62年度台上字第1536號民事判例意旨參照）。據此可知，當事人向終止委任契約之當事人請求賠償之「損害」，並不包括當事人間原先約定之報酬。同此，原告雖主張被告終止契約應依系爭契約第7條第3項約定負損害賠償責任42,000元云云。惟系爭契約第7條第3項固約定「因前款規定終止契約致他方遭受損害時，應負損害賠償責任。」等語，然原告主張其所受損害為被告終止系爭契約，致未能繼續收取之服務費42,000元等語，揆諸前開說明，此既係兩造間緣於系爭契約約定之報酬，自不能謂係所受損害而請求賠償。此外，原告復未陳明並舉證證明其受有何其他損害，是原告請求被告賠償，於法未合，不應准許（與本件事實幾乎相同之臺灣臺北地方法院111年度北小字第2767號民事判決，亦採相同見解，併予列為附件2，供鈞院參酌）。

㈢原告主張被告終止系爭契約，致其未能繼續收取之服務費42,000元，非屬所失利益，且原告所主張按月向被告收取之服務費，係以已向被告提供服務為前提。系爭契約9月終止後，原告並無服務，即無從收取服務費，原告主張顯屬無據。

1.按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限；依通常情形，或依已定之計畫、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利益，民法第216條定有明文。該條第1項所謂所受損害，即現

存財產因損害事實之發生而被減少之積極的損害；而所失利益，則指新財產之取得，因損害事實之發生而受妨害消極的損害而言。而該所失利益，固不以現實有此具體利益為限，惟該可得預期之利益，亦非指僅有取得利益之希望或可能為已足，尚須依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，具有客觀之確定性，是以可能之期待並非所失利益（最高法院48年台上字第1934號民事判決、97年度台上字第2441號民事判決意旨參照）。次按，私立就業服務機構收費項目及金額標準第6條更明定：（第1項）「營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之就業服務業務，得向外國人收取服務費。（第2項）前項服務費之金額，依外國人當次入國後在臺工作累計期間，第一年每月不得超過新臺幣一千八百元，第二年每月不得超過新臺幣一千七百元，第三年起每月不得超過新臺幣一千五百元。但曾受聘僱工作二年以上，因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國後再入國工作，並受聘僱於同一雇主之外國人，每月不得超過新臺幣一千五百元。（第3項）前項費用不得預先收取。是以，勞動部亦曾以新聞稿表示：「目前臺灣人力仲介公司依法可向移工收取的費用僅有『服務費』，且雙方應簽訂書面契約並有提供服務事實後才能收取。」（被證4），顯見，系爭契約之服務費，並非一經兩造簽訂書面契約，原告即得據以主張。

2.系爭契約第3條約定：「乙方（即原告）為甲方（即被告）辦理前條之服務，應依『私立就業服務機構收費項目及金額標準』收費，雙方議定費用如下：服務費：第1年每月新臺幣1,500元，第2年每月新臺幣1,500元、第3年每月新臺幣1,500元…。」（原證1第2頁）。顯見，兩造間契約約定以原告提供服務後才有繳交服務費之義務。則系爭契約既已於111年9月12日終止，原告此後已無法且事實上亦無向被告提供系爭契約第2條所示之服務項目。從而，原告請求被告應預為給付系爭契約終止後28個月之服務費，並無理由，應予駁

回。（與本件事實類同之臺灣高雄地方法院111年度雄小字第864號民事判決，亦採相同見解，併予列為附件3，供鈞院參酌）。

3.查本件原告主張因被告終止系爭契約，導致其受有無法取得將來預期收取服務費之損害云云，原告自應就其確實受有預期利益即該得向被告收取服務費用之預期利益，負舉證之責任。而依前開「私立就業服務機構收費項目及金額標準第6條規定可知，原告向被告所收取之服務費，不得預收，而係按期以及實際提供服務後收取。則被告若在受雇主僱用期間終止僱用契約，或其他原因（如不幸死亡、觸犯刑法，因犯罪遭拘束人身自由無法工作、逃逸等），亦會導致原告無法繼續收取服務費，是以原告得否繼續收取所主張之服務費，並無客觀之確定性，且被告工作時間之久暫既屬未明，原告所得收取服務費之數額實無從確定，揆諸上開實務見解之意旨，不具預期利益之性質甚顯，原告若欲主張其享有預期利益，並受損害等語，仍無理由。

㈣原告所提附件二與附件三，均屬被告個人自行努力並付出時間以及自行負擔報名費用等成本所得之成果，原告並未因此受有損失，請求顯然無據。原告所提附件二被告之華語文能力檢測成績及附件二被告看護工作訓練證明，僅能證明被告有通過該等檢定或測驗，則與原告所謂之損失有何關連？實難理解。再者，附件二、三均屬被告個人自行努力以及自行負擔報名費用等成本所得之成果，原告卻欲以此索討賠償，其依據為何？均無說明，主張顯無理由。原告僅是空言泛稱花費專業KNOW HOW、人力處理費用云云，卻至今無法提出任何具體事證，實不足採。實則，原告告知被告有該等語言檢定及訓練課程後，係被告自行決定報名，不僅報名費用是由被告自行負擔，原告亦均有向被告額外收取費用，以附件二之華語檢定為例，被告所參加者為口語測驗，依公告之報名費用應為新臺幣1,400元（被證5），但原告卻向被告告知應收取費用為2,000元整。縱若原告有因協助報名而有人事成

本等費用（假設語氣），原告亦早已向被告收取，原告請求顯然無據。

㈤原告另主張新雇主應收介紹費20,000元，應由被告賠償云云，與法不合，主張無理由。按勞動部所頒佈之私立就業服務機構收費項目及金額標準第2條明訂：「本標準收費項目定義如下：…二、介紹費：媒合求職人與雇主成立聘僱關係所需之費用。」顯見，所謂介紹費，是以人力仲介公司受委任為外籍看護媒合雇主，待媒合成功，成立聘僱關係後始得收取之費用。是以，原告雖所另主張新雇主應收介紹費20,000元應由被告負擔云云，惟由原告所自提出之附件1可知，其後續並無與被告媒介雇主成功，原告自無權請求此一費用。

㈥原告所主張之42,000元之依據，前後矛盾，說詞數變，更未舉證有何積極財產受損之損害，又非屬具有客觀確定性之所失利益，主張顯無理由，應予駁回。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條定有明文。本件原告先於其所提之民事起訴狀第2頁參、宣稱：「（一）N君至契約期滿止，應付而未付公司之服務費共計42,000元整（1500X28個月）」（原告民事起訴狀第2頁）。經被告於民事答辯狀指出人力仲介公司依法可向移工收取的費用僅有『服務費』，且雙方應簽訂書面契約並有提供服務事實後才能收取。」（即被證4），後原告又立即變更說詞，稱：「本公司111年9月22日起訴狀參所主張之損失利益之賠償金額，並非預收未到期之服務費，其只是做為本公司衡量計算N君片面違約損失利益之金額，俾向N君求償。其項目名稱為『損失利益之賠償』…」云云（原告民事準備狀第2頁三、）。原告之主張明顯前後不一，顯有矛盾。再者，縱依原告變更後之說詞，則所主張損失利益之42,000元損失所由何來？既非預收未到期之服務費又為何是以1500元乘以28個月計算？具體金額及項目為何？原告均應負舉證責任，然原告卻均未有明確說明請求依據為何，更無舉證，主

張顯然無據。反之，由原告所稱：「計算N君片面違約損失利益…」云云，可認原告是自認為因被告終止系爭契約，致未能繼續收取之服務費42,000元為其損害。惟系爭契約為委任契約，無論是系爭契約第7條抑或民法549條，均已明訂被告得隨時終止委任契約，被告依法本即可隨時終止契約，又何來違約之說。進者，被告於民事答辯狀所援引之最高法院62年度台上字第1536號民事判例即已明白表示「…終止委任契約，無論於何時為之，均不能謂被上訴人原可獲得若干之報酬，因終止契約致未能獲得，係受損害。」可知，當事人向終止委任契約之當事人請求賠償之「損害」，並不包括當事人間原先約定之報酬。此外，若循原告所稱，系爭42,000元為所失利益云云。被告於民事答辯狀所援引之最高法院48年台上字第1934號等民事判決亦已明白表示：「…所失利益，則指新財產之取得，因損害事實之發生而受妨害消極的損害而言。而該所失利益，固不以現實有此具體利益為限，惟該可得預期之利益，亦非指僅有取得利益之希望或可能為已足，尚須依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，具有客觀之確定性，是以可能之期待並非所失利益。」則兩造間契約約定以原告提供服務後才有繳交服務費之義務。系爭契約既已於111年9月12日終止，原告此後已無法且事實上亦無向被告提供系爭契約第2條所示之服務項目。且系爭契約既賦予契約之一方得隨時解約之權利，則將來之服務費用，即不具有客觀可確定性。從而，系爭契約終止後28個月計之之金額，自非可預期之利益，原告主張並無理由，應予駁回。

㈦原告另以被告敗訴需負擔訴訟費用為請求依據，自行主張被告應給付6,000元云云，顯然誤解民事訴訟法上裁判費之規定與性質，請求無據且與法有違，請予駁回。

㈧退萬步言，縱論原告得依系爭服務契約第7條第3項規定請求被告賠償其所受之損害（假設語氣，被告否定），亦應限於11,340元。按基於同一原因事實受有損害並受有利益者，其

請求之賠償金額，應扣除所受之利益，民法第216條之1分別定有明文。縱若 鈞院認定原告因被告終止系爭契約而喪失預期利益（假設語氣）。惟原告亦同時因無庸繼續對於被告提供服務而減省相關服務成本，故原告所請求賠償之金額自應扣除其所減省之成本，、稅捐等，方屬原告實際利潤，始為妥適。是以，系爭契約之服務期間為111年1月28日至114年1月28日，共計3年，原告亦表示倘系爭服務契約未終止，原告尚可收取28個月之服務費，復依110年度營利事業各業所得額暨同業利潤標準表（附件4）所示，人力仲介業中外籍勞工仲介之淨利率為27%（即扣除服務、稅捐等成本），則原告請求被告賠償之服務費，應限於新臺幣11,340元為限【計算式：（1,500元×4)＋(1,500元×12)＋(1,500元×12）×27%＝1萬1,340元】，逾此範圍之請求，不應准許。

三、原告主張之事實，雖據其提出兩造所簽訂之系爭委任契約、原告為被告媒合雇主之紀錄、華語文能力測驗成績證明、外國人從事家庭看護工作補充訓練課程結業證明及被告繳交原告服務費之紀錄為證，而被告對於原告之請求則以前詞置辯，是本件所應審酌者為系爭契約於何時終止？原告之請求損害賠償是否有理由？經查：

㈠按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1項定有明文。按「契約當事人約定終止契約須用一定之方式，有以保全證據為目的者，亦有以契約須待方式完成始生終止之效力者。若當事人之意思係以保全證據為目的，而非生契約終止效力之要件，則當事人終止契約之意思表示到達相對人時，如依法已生終止契約之效力，自不得因未以一定之方式為之，而否定其效力。」最高法院88年度台上字第1726號民事判決揭明斯旨。查兩造所簽訂系爭契約第7條第2、3款固然規定：「甲方或乙方得隨時終止契約，契約之終止應以書面通知他方。因前款規定終止契約致他方遭受損害時，應負損害賠償責任。」，本件被告主張已於111年9月12日以通訊軟體即LINE向原告表示終止系爭契約，原告於其所

提出之民事準備狀僅係抗辯：「…依據第七條第二項規定：契約之終止應以書面通知他方。被告所稱已於111年9月12日終止，並無書面有效之通知，遲至111年11月30日才以存證信函書面通知，應以此日期為契約之終止日期。」云云，對於被告有於111年9月12日以LINE向原告表示終止系爭契約僅係爭執無書面有效通知，有被告所提兩造間通訊軟體對話紀錄截圖可證，是原告於民事準備書狀對此節已無爭執，嗣後雖改口辯稱被告在該LINE中並未向原告表示終止系爭契約云云，核屬事後翻異之詞，不足採信，是被告於111年9月12日以LINE向原告表示終止系爭契約乙節，應堪認定。至於終止契約是否應以書面為之乙節，參酌前揭最高法院判決意旨，被告以LINE方式通知原告終止系爭契約顯係以保全證據為目的，則被告終止系爭契約之意思表示到達原告時，依法已生終止契約之效力，自不得因未以書面方式為之，而否定其效力。是系爭契約業經被告於111年9月12日合法終止無訛。

㈡原告雖主張被告與原告簽署三年效期之委任契約，尚餘二十八個月未履行。依據該契約第七條第三款規定，其屬不可歸責於原告之事由，被告對原告損失應負損害賠償責任。原告之損害金額共計48,000元，計算明細如下：被告至契約期滿止，應付而未付本公司之服務費共計42,00元整（$1,500x28個月）。訴訟費用計6,000元等語云云，然系爭契約既經被告於111年9月12日合法終止，已如前述，則原告再請求終止後之服務費及訴訟費用，洵屬無據。

㈢原告嗣又稱所主張係損失利益之賠償金額，並非預收未到期之服務費云云，惟按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利益。民法第216條定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有規定。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（最高法院著有17年上字第917號判例可資參照）。經查，原告主張被告於111年8、9月間N君媒合新雇主及取得申請中階人員之申請資格，期間原告所花費之專業KNOW HOW、人力處理成本、新雇主應收介紹費20,000元等等為其所失利益云云，惟遭被告否認，則依上開說明，自應由原告就其主張有利於己之事實負舉證責任。然查，原告所提出華語文能力檢測成績、被告看護工作訓練證明，僅能證明被告有通過該等檢定或測驗，尚無從據此認定原告確有支出該等花費之情事，且原告亦未能提供其他事證供法院參酌，則原告上開主張，即難信為真實。

四、從而，原告依兩造所簽立之委任契約，請求被告應給付原告48,000元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、本件係依小額訴訟程序而為原告敗訴之判決，爰依職權確定原告應負擔之訴訟費用額為1,000元。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條之23、第436條第2項、第78條、第436條之19第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　8　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　　官　呂安樂

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　8　　日

書　記　官　魏賜琪