

01 臺灣臺北地方法院民事簡易判決

02 113年度北簡字第10705號

03 原告 佰德管理顧問有限公司

04 0000000000000000
05 法定代理人 吳添財

06 訴訟代理人 陳育瑄律師

07 被告 邱志瑋

08 0000000000000000

09 上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國113年12月18日
10 言詞辯論終結，判決如下：

11 主文

12 被告應給付原告新臺幣130,000元，及自民國113年9月15日起至
13 清償日止，按年息5%計算之利息。

14 訴訟費用新臺幣1,330元由被告負擔，並應自本判決確定翌日起
15 至清償日止，加給按年息5%計算之利息。

16 本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣130,000元為原告預
17 供擔保，則得免為假執行。

18 事實及理由

19 一、原告主張：原告係以職業人才仲介為主要營業項目之人力管
20 理顧問公司。因原告之客戶即訴外人新加坡商莫氏亞太有限
21 公司台灣分公司（下稱莫氏公司）委託原告為其尋求醫藥學
22 術專員1名，經原告接洽後，被告於民國113年5月21日簽立
23 求職者服務契約，同意原告將其學經歷等資料提供予莫氏公
24 司，及為其推薦、聯絡面試機會。嗣經莫氏公司面試後，原
25 告於113年6月7日與莫氏公司簽立基本年薪新臺幣（下同）
26 780,000元（以65,000元×12個月為計算基礎）之聘僱契約，
27 並約定應於113年7月8日到職。原告為避免被告後續未依約
28 到職，遂又於同日與被告簽立顧問契約，約定被告與原告之
29 客戶簽立聘僱文件後，如未依約至原告客戶處就職者，需給
30 付原告按其應聘職位2個月薪資計算之懲罰性違約金。惟被
31 告於113年7月6日通知原告其已受其他公司聘僱，而未依約

01 至莫氏公司任職，爰依兩造間顧問契約之法律關係，請求被
02 告給付按上開方式計算之懲罰性違約金。聲明：如主文第1
03 項所示。

04 二、被告則以：原告要求被告簽立顧問契約時，未告知其實際上
05 並無簽立顧問契約之義務，故意隱匿被告得以拒絕簽立顧問
06 契約之事實，係以消極詐欺之方式使被告簽立顧問契約，爰
07 依民法第92條第1項規定撤銷其意思表示。其次，顧問契約
08 關於懲罰性違約金之約定係原告預先擬定之定型化契約條
09 款，卻未給予被告充分之審閱期間，依消費者保護法（下稱
10 消保法）第11條之1第1項、第3項前段規定，該違約金條款
11 應不構成契約內容；且該條款僅課予被告一方違約金給付義
12 務，卻未對原告之違約訂有相應之懲罰，對於消費者顯失公
13 平，依消保法第12條之規定，應屬無效。再者，無論被告是
14 否至莫氏公司任職，原告對莫氏公司之居間報酬請求權均不
15 受影響，顧問契約所定之懲罰性違約金顯有過高，應予酌減
16 至0。是原告依顧問契約請求被告給付上開懲罰性違約金為
17 無理由等語，以資答辯。聲明：原告之訴駁回。

18 三、本院之判斷：

19 (一)經查，本件原告因受莫氏公司之委託，為其尋求醫藥學術專
20 員職缺之適當人選，而於113年5月21日與被告接洽訂定求職
21 者服務契約，將被告之學經歷等人事資訊提供莫氏公司，及
22 為其安排面試機會。嗣經面試後，被告於113年6月7日在莫
23 氏公司所提出基本年薪780,000元（以65,000元×12個月為計
24 算基礎）、到職日113年7月8日之錄取通知信函（Offer Let
25 ter）簽名，表示接受莫氏公司提供之聘僱條件。兩造並於
26 113年6月7日訂定顧問契約，內容略為：被告於簽立原告客
27 戶提供之勞動、僱傭、委任契約、聘書或其他載有同意聘任
28 及職務內容之文件以前，有權拒絕該客戶提供之職位；但若
29 同意簽立上開文件，原告即會停止該職位之招募，並拒絕他人
30 應聘該職位；其後被告若未依約至原告客戶處就職者，則
31 應給付原告按其應聘職位2個月薪資計算之懲罰性違約金。

惟被告於113年7月6日通知原告其已取得其他公司之職位，將不會至莫氏公司任職等情，有上開求職者服務契約書（本院卷第21頁）、錄取通知信函（本院卷第23頁）、顧問契約（本院卷第25頁）、被告與原告業務人員之LINE通訊軟體對話紀錄（本院卷第27頁）可證，兩造就此等契約訂定之時序及內容亦無爭執。由此觀之，被告既於簽立莫氏公司提供之聘僱文件後，未依約至莫氏公司任職，顧問契約所約定之懲罰性違約金給付條件即屬成就。

(二)被告雖以原告有消極詐欺之情事、欠缺審閱期間且內容顯失公平、違約金金額過高等事由，爭執顧問契約懲罰性違約金條款之效力，然而：

1. 按所謂契約自由原則，乃係基於私法自治，人民得以自由意志決定權利之取得、義務之負擔。對於是否訂定契約、與何人訂定契約、訂定何種內容之契約、以何方式訂定契約，均可自由決定。故除法律就特定事項有特別規定之情形（例如對水、電、燃氣等公用事業業者課予強制訂約義務）以外，任何人原則上均不負有與他人訂定契約之義務。此等認知應為國民之基本法律素養，而為一般人所普遍知悉，難認有特別說明之必要。被告以原告「未告知其無簽約之義務」為由，辯稱原告有消極詐欺之情事，實係推卸自己謹慎從事法律行為之責任，自非可採。
2. 次按消保法所稱消費者，指以消費為目的而為交易、使用商品或接受服務者；所稱消費關係，指消費者與企業經營者間就商品或服務所發生之法律關係，消保法第2條第1款、第3款定有明文。本件兩造訂定之求職者服務契約及顧問契約，均係被告於就業市場基於求職之目的而訂定，並非以消費為目的，自始即無消保法規定之適用。被告以顧問契約之違約金條款違反消保法第11條之1關於審閱期間之規定、違反第12條關於平等互惠原則之規定，爭執其效力，亦非有理。
3. 又依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為加重他方當事人之責任之約定，按其情形顯失公平者，該

部分約定無效，民法第247條之1第2款定有明文。約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，則為民法第252所明定。而契約當事人約定之違約金是否過高，應依締約時之客觀情形、兩造之社會經濟狀況、當事人實際上所受損害及債務人如能如期履行債務時，債權人可享受之一切利益為衡量標準，以求公平。經查，本件原告之主要業務係接受企業客戶之委託，為其需求之職缺尋覓、招募適當之人才，藉此向企業客戶收取服務費，即就業市場上俗稱之「獵頭公司」。就原告而言，若其仲介之人選已和客戶達成聘僱之合意，卻發生違約未到職之情形，對於原告之信用及商譽自會有相當之影響。是原告以懲罰性違約金之約定促使被告等應聘者依約到職，避免上開損害發生，目的上有其正當性。再考量獵頭公司受客戶委託招募之職缺多為具備專業知識技術之人員，而非流動性、可取代性較高之職位，本件顧問契約以相當於2個月薪資數額之懲罰性違約金促使應聘者謹慎思考是否應聘，亦難認有何失當。從而，本件顧問契約之懲罰性違約金條款尚無顯失公平或過高之情事，被告辯稱其無效或請求酌減，均非有據。

(三)承上，本件顧問契約所定之懲罰性違約金給付條件既已成就，被告爭執其效力之抗辯又非可採，原告依約請求被告按其應聘職位之月薪65,000元，給付相當於2個月薪資數額之懲罰性違約金130,000元，即屬有理。

(四)又給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，為民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別明定。本件原告對被告之違約金請求權屬未定給付期限之金錢債權，故原告就上開130,000元，請求被告給付自起訴狀繕本送達翌

日即113年9月15日（本院卷第33頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由。

四、綜上所述，原告依兩造間顧問契約之法律關係請求被告給付
如主文第1項所示，為有理由，應予准許。

五、本件係適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行，並依同法第436條第2項、第392條第2項規定，宣告被告如為原告預供擔保，則得免為假執行。

六、本件結論已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌均不至影響判決結果，故不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依後附計算書確定如主文所示金額

中華民國 114 年 1 月 2 日
臺北簡易庭 法官 陳逸倫

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀（須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 114 年 1 月 2 日
書記官 馬正道

計算書

項 目	金 額 (新臺幣)	備註
第一審裁判費	1,330元	
合 計	1,330元	