

臺灣高等法院民事判決

112年度上易字第351號

上訴人即附

帶被上訴人 興旺烘焙食品股份有限公司

法定代理人 許蕭阿夏

訴訟代理人 歐翔宇律師

被上訴人即

附帶上訴人 一統人力管理顧問有限公司

法定代理人 林祐生

訴訟代理人 楊景勛律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國112年1月13日臺灣新北地方法院110年度訴字第3068號第一審判決提起上訴，被上訴人並為附帶上訴，本院於112年7月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及附帶上訴均駁回。

第二審訴訟費用，關於上訴部分，由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：兩造於民國106年8月1日簽訂「專委任合約書」（下稱系爭委任合約），約定由上訴人專任委託伊辦理聘僱名額8名外籍移工之「申請許可」、「招募」、「引進」、「接續聘僱」暨「聘僱期間協助管理外籍移工」等事務，委任期間自106年8月1日起至110年7月30日止，上訴人毋須支付委任費用。伊因而為上訴人招募引進8名外籍移工（其中文姓名為武氏容、劉文創、阮春明、潘氏秋賢、阮氏樂、阮氏琮、潘氏香、陳德江，下合稱系爭移工）於106年12月13日入境受僱3年，並於106年12月14日各與系爭移工簽立「從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人委任跨國人力仲介辦理就業服務事項契約」（下合稱系爭服務契約），服務期間自106年12月13日起至109年12月

13日止，伊據此可向每名移工收取第1年每月新臺幣（下同）1,800元、第2年每月1,700元、第3年1,500元之服務費，此即為伊因簽立系爭委任合約可得之預期利益。又系爭委任合約之設計精神，係以4年之委任期間橫跨系爭移工第1次招募引進3年及續聘3年之共計6年期間，使伊可向系爭移工收取6年服務費作為伊應取得之預期利益，藉以攤平原本應由上訴人支付之委任報酬，自不受是否完成全部續聘程序之影響；況系爭移工與兩造已在意願調查表（下稱系爭調查表）上達成績聘及續約之合意，與系爭委任合約第4條第1項第6款「外籍勞工契約期滿前4個月辦理重新招募手續」之約定相符，足認兩造就系爭委任合約已達成延長至系爭移工續聘3年即112年12月止之合意。詎上訴人竟於109年12月間要求伊返還辦理聘僱系爭移工相關事項之全部文件，並轉而交由訴外人協力國際管理顧問公司（下稱協力公司）向勞動部申辦移工續聘手續，已提前終止系爭委任合約，致伊受有無法向系爭移工繼續收取自110年1月起至112年12月止（共36個月）、每人每月1,500元、共計432,000元服務費之預期利益損害，自得依系爭委任合約第8條第1項約定請求上訴人如數賠償。又上訴人提前終止系爭委任合約，並另行委託其他仲介公司從事相同之移工人力仲介事務，伊自得依系爭委任合約第8條第7項約定，以8名移工每人每月薪資23,800元為基準，請求上訴人賠償相當於1個月薪資共計190,400元之懲罰性違約金等語。於原審聲明：上訴人應給付被上訴人622,400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。〈原審判決上訴人應給付被上訴人274,400元（含移工服務費預期利益損失84,000元及懲罰性違約金190,400元）；並就判命上訴人給付部分，分別諭知准、免假執行之宣告；另駁回被上訴人其餘之訴及假執行之聲請。上訴人就其不利部分不服提起上訴，被上訴人則就其敗訴部分亦提起附帶上訴〉。並於本院附帶上訴聲明：(一)原判決關於駁回被上訴人後開第(二)項之訴部分廢棄；(二)上訴人應再給付

01 被上訴人348,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
02 止，按週年利率5%計算之利息。對於上訴人上訴之答辯聲
03 明：上訴駁回。

04 二、上訴人則以：系爭委任合約所約定之委任事項僅有招募引進
05 新移工，並未提及續聘事宜，縱伊於109年12月13日以後另
06 行委由協力公司辦理移工續聘，亦非屬提前終止契約或有何
07 違約情事，不應賠償預期利益損失及違約金。被上訴人收取
08 移工服務費之預期利益係基於其與系爭移工簽訂之系爭服務
09 契約，與兩造間簽訂之系爭委任合約無關，故系爭服務契約
10 於109年12月13日屆期後，被上訴人自無再向移工收取服務
11 費之權利，伊縱使提前終止系爭委任合約，亦無「於不利於
12 他方之時期終止契約」之情事。又系爭委任合約所約定之委
13 任期間為4年，乃給予被上訴人作業期間之緩衝，系爭移工
14 在系爭調查表勾選「期滿續聘」，僅表示渠等願意受伊繼續
15 聘僱，而非伊已與被上訴人達成展延委任期間之合意。被上
16 訴人已向系爭移工收足3年服務費，已無服務費之損害，卻
17 請求伊賠償懲罰性違約金190,400元，利益顯然失衡，應予
18 酌減等語，資為抗辯。並於本院上訴聲明：(一)原判決不利於
19 上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴
20 及假執行之聲請均駁回。對於被上訴人附帶上訴之答辯聲
21 明：附帶上訴駁回。

22 三、兩造不爭執之事項（見原審卷第183至184頁）：

23 (一)兩造係於106年8月1日簽立系爭委任合約，約定上訴人委託
24 被上訴人引進8名越南籍製造業移工，契約期間為106年8月1
25 日至110年7月30日，上訴人毋須支付委任費用（見原審卷第
26 23至28頁）。

27 (二)被上訴人於簽立系爭委任合約後，已為上訴人代辦關於招募
28 引進8名外籍移工所需手續，例如：向經濟部工業局申請產
29 業級別認定通過、辦理招募許可經核發許可函、申請取得入
30 國簽證許可函、辦理入國通報、健康檢查完成及申請聘僱許
31 可經核發完成等事務（見原審卷第31至63頁）；上訴人未曾

01 支付過任何程序辦理費用予被上訴人（見本院卷第92頁）。

02 (三)被上訴人所招募之系爭移工係於106年12月13日入境，並經
03 上訴人聘僱3年，每人每月薪資為23,800元（見本院卷第51
04 頁）。

05 (四)被上訴人係於106年12月14日分別與系爭移工簽訂系爭服務
06 契約，約定由被上訴人協助辦理來臺就業手續及與雇主之一
07 切溝通聯繫事項，被上訴人得向系爭移工收取第1年每人每
08 月1,800元、第2年每人每月1,700元、第3年每人每月1,500
09 元之服務費用，契約期間自106年12月13日至109年12月13日
10 （見原審卷第65至96頁）。

11 (五)系爭移工於109年9月7日均有在系爭調查表上勾選「期滿續
12 聘」，系爭調查表有上訴人代表張進益、被上訴人代表陳清
13 海及各該移工之簽名（見原審卷第97至111頁）。

14 (六)上訴人與系爭移工之勞動契約於109年12月13日屆滿後，係
15 委由協力公司向勞動部申請續聘許可，核准工作期間為109
16 年12月13日至112年12月13日（見原審卷第151頁）。

17 四、得心證之理由：

18 (一)兩造是否達成績訂系爭委任合約之合意？

19 1.按民法第102條第2項所稱附終期之法律行為，係指約明期限
20 屆滿時，當然失其效力之法律行為而言。是定有期限之契
21 約，除當事人另有約定或法律有特別規定（如民法第451
22 條）外，於期限屆滿時，其契約關係即當然消滅，無待當事
23 人另為其他意思表示。查系爭委任合約第1條約定，本契約
24 期間106年8月1日至110年7月30日，於本契約屆滿日前如有
25 續約必要，經雙方同意本契約效期將自動延長等語（見原審
26 卷第23頁），顯係附終期之契約，除兩造另有延長契約效期
27 之合意外，系爭委任合約應於期限屆滿時之110年7月30日即
28 當然失效，兩造於契約失效後自互不負任何權利義務關係甚
29 明。

30 2.被上訴人主張兩造間有續約之意思表示，無非係以系爭移工
31 於109年9月7日所簽署「同意續聘」之系爭調查表（見原審

卷第97至112頁)為憑。惟查：

- (1)系爭調查表係因系爭移工於上訴人之聘僱許可期限(106年12月13日至109年12月13日)即將屆滿,為辦理重新招募(含續聘或新引進)之需要,遂先逐一調查系爭移工「期滿續聘」、「期滿轉換」或「期滿返國」之意願,以俾因應勞雇雙方之需求而進行後續流程,故於系爭調查表「正面」印製上開選項供系爭移工勾選,並告知系爭移工應待辦理續聘作業完成領到新居留證後,方能申請返鄉休假,若未能在期限內找到新雇主承接,依法得辦理離境,且若續聘工作期間提前解約或期滿返國所生費用,係由移工本人完全支付等重要注意事項(見原審卷第97頁)。
- (2)又系爭調查表「背面」係臚列就業服務法第52條之規定,並告知雇主即上訴人可由外勞之工作表現及勞動基準法第10條、第17條、第38條年資與資遣費、特休假等綜合考量是否續聘;若續聘完成後,資遣費應按年資計算,且不得拒絕外勞休假返鄉,休假期間仍應支付就業安定費及勞健保等勞雇雙方權利義務關係;暨提醒上訴人於聘僱許可期限屆滿前2至4個月即應向勞動部申請期滿續聘或轉出,逾期未辦理將處6至30萬元罰鍰等情(見原審卷第98頁),顯係被上訴人基於其仲介移工來臺工作之專業,告知上訴人有關續聘移工之法規面應注意事項,未見有何涉及兩造間系爭委任合約之續約討論事宜。
- (3)系爭調查表固經兩造代表人員及移工均簽名於其上(即上訴人代表張進益、被上訴人代表陳清海及系爭移工之簽名,參不爭執事項(五)),然依前述系爭調查表正、反面記載之內容,主要係告知勞雇雙方對於續聘事宜應有之權利義務關係,上訴人之代表人員張進益簽名於其上,僅能認定上訴人已知悉系爭移工均有續聘之意願,並瞭解續聘後之相關雇主責任,不能引伸解為兩造間就系爭委任合約已有續約之合意。且系爭調查表之簽署日期為109年9月7日(參不爭執事項(五)),仍在兩造約定之委任期間屆至之110年7月30日前;

01 參以被上訴人依系爭委任合約第4條第1項「乙方（即被上訴
02 人）應協助甲方（即上訴人）了解辦理聘僱外籍勞工之各項
03 手續」之約定（見原審卷第23頁），故於委任期間屆至前仍
04 有提供上訴人關於聘僱移工相關應注意事項資訊之義務；況
05 系爭委任合約第4條第1項第4、6款已明載，被上訴人應協助
06 上訴人辦理外國人展延及管理事宜，並應於外籍勞工契約期
07 滿前4個月辦理重新招募手續及期滿名額循環申請及引進等
08 事項（見原審卷第23頁），足見被上訴人於委任期限屆滿前
09 自有協助上訴人處理上開事務之義務，是被上訴人提供系爭
10 調查表調查系爭移工續聘之意願，並告知勞雇雙方關於同意
11 續聘之權利義務關係，本即為其依系爭委任合約受上訴人委
12 任而處理事務之範疇內，無從以兩造代表人員均有於系爭調
13 查表上簽名之事實，逕認兩造以此達成於110年7月30日屆期
14 後續約之合意。

15 (4)被上訴人另提出其員工所組成群組之Line對話紀錄，係由訴
16 外人陳定為於109年9月9日陳稱：「好，雇主那邊我確認好
17 了，他們剛剛討論好，8個都會留下」，另名群組成員即翻
18 譯人員則回應：「都簽好了，放在工廠，我還沒去拿回來」
19 等語（見原審卷第113頁），亦僅見被上訴人所屬員工在討
20 論確認上訴人及系爭移工是否均有續聘之意願而已，此為被
21 上訴人於系爭委任合約屆滿前所應協助上訴人處理之事務，
22 已如前述，況該群組對話形式上未見上訴人所屬人員有何加
23 入談論情事，自無以此達成兩造續約意思表示合致之可能，
24 是被上訴人主張系爭調查表之簽訂可佐證兩造已為續約之合
25 意云云，礙難憑採。

26 3.被上訴人復舉證人即其所屬業務經理葉定謙於原審證稱：移
27 工到期前4個月，伊公司要幫移工和雇主做下一次居留證的
28 延展、聘用，還要幫雇主製作招募許可跟聘僱許可並送往主
29 管機關，所以到期前伊公司都會向廠商、移工及我方的續聘
30 意願作調查，這件是由員工陳清海去廠商那邊三方調查確
31 認，經過調查後，三方都同意進行續約，這部分有相關文件

01 回來（指系爭調查表），只要意願調查表回來後，伊公司就
02 會進行續聘程序；在確認勞雇間聘僱調查後，不會修改或議
03 定委任合約內容，只會依照當初合約精神，因當初第1份合
04 約就已經約定如果是續聘，彼此間的委任契約還是依照原契
05 約內容等語（見原審卷第234至237頁），欲證明兩造已有續
06 約之合意云云。而依證人葉定謙所述，啟動意願調查程序係
07 因系爭移工之聘僱許可期限即將屆滿所為之調查，惟此本屬
08 被上訴人於委任期間內、依系爭委任合約所應辦理之受託事
09 項，並非因兩造已達成績約之合意始由被上訴人代為辦理，
10 自不能以此推認兩造係以意願調查之手續而兼含續約之合
11 意。至於證人葉定謙又證稱：經過調查後，三方都同意進行
12 續約，不會修改或議定委任合約內容，只會依照當初合約精
13 神等語，然就兩造是否續約一事，未見記載於系爭調查表
14 上，證人葉定謙亦非親自向上訴人洽辦之人，其前揭證言與
15 系爭調查表之客觀記載內容不符，僅為其個人對契約效力之
16 認知及解讀而已，不能以其片面意見而拘束上訴人。

- 17 4. 準此，兩造簽訂之系爭委任合約既已明載委任期間為106年8
18 月1日至110年7月30日，是於該段期間內，被上訴人依約即
19 應依其中第4條第1項約定，協助上訴人了解辦理聘僱外籍勞
20 工之各項手續」（見原審卷第23頁），並為上訴人辦理其中
21 第4條第1項第6款「外籍勞工契約期滿前4個月辦理重新招募
22 手續及期滿名額循環申請及引進」（見原審卷第23頁）、第
23 5條第7項「乙方（被上訴人）協助甲方（上訴人）以合法方
24 式獲得配額後，甲方同意乙方辦理該等外籍勞工人數之重新
25 招募引進作業至全數引進為止」（見原審卷第24頁）等事
26 項，亦即被上訴人於委任期間內負有為上訴人申辦8名移工
27 配額、招募引進、改聘、續聘、重新招募等事項之義務，非
28 能謂被上訴人曾於委任期間內為上訴人辦理上開事項中之全
29 部或一部（例如為準備續聘所作之意見調查），即可認定兩
30 造間之委任關係以此無限延續之意。又系爭委任合約並無關
31 於在何種情況下得視同自動續約意思表示之約定，而係明示

01 需經兩造合意始能生續約之效力（見原審卷第23頁），是被
02 上訴人主張只要其為上訴人申辦之8名移工名額未被取消，
03 無不再續聘情形，上訴人均應受系爭委任合約之拘束云云，
04 即無理由。此外，被上訴人未能提出其他事證以證明兩造間
05 就續約一事已達成意思表示一致，則其主張兩造間已合意續
06 約至112年12月間等情，自非有據，礙難採認。

07 (二)被上訴人主張上訴人提前終止系爭委任合約，依系爭委任合
08 約第8條第1項約定，請求上訴人賠償預期利益之損害，是否
09 有理？金額應為若干？

10 按系爭委任合約第8條第1項係約定，甲乙雙方得隨時終止本
11 契約，當事人之一方，於不利於他方之時期終止契約者應負
12 損害賠償責任等語（見原審卷第25頁）。查被上訴人主張上
13 訴人之原聘僱許可期間於109年12月13日屆至後，將關於續
14 聘系爭移工之事項交由協力公司處理，核准續聘之工作期間
15 為109年12月13日至112年12月13日（參不爭執事項(六)），已
16 提前終止系爭委任合約，應依上開約定負損害賠償責任；上
17 訴人則辯稱專任委託之事項僅有代為招募引進新移工，不含
18 辦理續聘，伊並未提前終止系爭委任合約。經查：

19 1.系爭委任合約之委任事項已有包含辦理移工續聘事宜：

20 (1)解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立
21 約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之
22 事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及
23 誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以
24 為其判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任
25 意推解致失其真意。

26 (2)經查，系爭委任合約開頭即謂：「茲就甲方（即上訴人）委
27 任乙方（即被上訴人）辦理聘僱外籍勞工之『一切事宜』，
28 雙方合意訂定本契約共同遵守……」等語（見原審卷第23
29 頁）；其中第5條第6項約定：「如於完成招募引進或『接續
30 聘僱』手續前，甲方欲與乙方終止委任契約，甲方應於30日
31 前以書面通知乙方，並不得要求退還已支出之費用」（見原

01 審卷第24頁)；其中第7條第1項再約定：「甲方委託乙方代
02 辦聘僱外籍勞工之申請許可、招募、引進、『接續聘僱』或
03 管理事項之費用項目及金額明細如下……」（見原審卷第25
04 頁)；其中第7條第8項復約定：「甲方於外籍勞工申請許
05 可、招募、引進、『接續聘僱』過程，提供不實文件或延遲
06 交付相關文件，致使乙方無法辦理時，甲方不得要求退還已
07 支出之費用」（見原審卷第25頁)；其中第8條第1項又約
08 定：「……但應於外籍勞工完成招募引進、『接續聘僱』手
09 續或期滿前4個月以書面通知他方」（見原審卷第25頁)等
10 語。由上可見系爭委任合約已有多次提及「接續聘僱」用語
11 之事實；參以兩造訂約之目的，係上訴人有聘僱8名移工之
12 需求，而委由被上訴人代為申辦許可配額、最初招募引進、
13 期間因特殊狀況改聘，並於聘僱許可3年期間屆滿後循環前
14 開流程，始會於第4條第1項第6款約定上訴人應提供之服務
15 項目包括「外籍勞工契約期滿前4個月辦理重新招募手續及
16 期滿名額循環申請及引進」等語（見原審卷第23頁），以滿
17 足上訴人所需移工工作之需求，故其目的應側重於被上訴人
18 在委任期間內應負責保持上訴人有8名移工得以勞動使用，
19 遇缺應補，且工作期間應妥善銜接，不得出現空窗而使人力
20 中斷，非僅囿於第1次招募引進新移工而已；是以前開契約
21 文義及目的性解釋，如於委任期間內聘僱期限即已屆滿，而
22 上訴人仍有聘僱移工之需求者，被上訴人本於系爭委任合
23 約，自應為上訴人保持享有8名移工得以勞動使用之狀態，
24 其方法當不限於招募引進新移工一途而已，尚應包含辦理續
25 聘，或自國內覓得適合之已引進移工轉換至上訴人聘僱等多
26 種途徑。從而上訴人辯稱於系爭委任合約開頭僅勾選甲方
27 （即上訴人）委任乙方（即被上訴人）自「勞動部所指定之
28 國家代為招募引進外籍勞工」（見原審卷第23頁），故委任
29 事項僅有招募引進新移工，不包含代辦系爭移工續聘事宜云
30 云，顯係將契約第4條所定之被上訴人其他服務項目（即兩
31 造委任項目）忽之不論，且與前述契約之文義及目的有違，

01 非為可採。

02 (3)至於上訴人再以系爭委任合約第4條第1項第5款記載：「101
03 年4月1日後入境之外籍勞工聘僱效期皆為3年，故無須辦理
04 展延聘僱許可函」等語（見原審卷第23頁），辯稱「無須辦
05 理展延聘僱許可函」即為委任事項不包含辦理續聘事宜云
06 云。惟查，系爭移工係屬就業服務法第46條第1項第10款
07 「為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主
08 管機關指定之工作」之勞工，依同法第52條第2項規定，其
09 許可期間最長為3年，如有重大特殊情形者，雇主得申請展
10 延，其情形及期間由行政院以命令定之。而所謂重大特殊情
11 形者，包括雇主、移工可能臨時於聘僱屆滿前發生社會事
12 件、接受緊急醫療行為等情形，此際雇主得向主管機關提起
13 展延之申請，以解決上述緊急事件處理，足見「展延」與
14 「續聘」係屬不同概念，上開約款僅被上訴人重申法規規定
15 令上訴人知悉而已，上訴人以此辯稱該約款即已明示兩造間
16 委任事項不包含辦理續聘事宜云云，即非可採。

17 2.上訴人已提前終止系爭委任合約：

18 被上訴人主張上訴人於109年12月間即提前終止系爭委任合
19 約，上訴人則辯以其未曾向被上訴人表示過提前終止契約之
20 意等情。惟查，系爭委任合約第6條第6項約定：本契約終止
21 後，被上訴人應將上訴人辦理聘僱外勞交付文件及許可文件
22 正本全數返還上訴人（見原審卷第25頁）；而上訴人不爭執
23 其於109年12月中旬有將移工相關文件取回之事實（見本院
24 卷第93頁），斯時系爭委任合約尚未屆期（110年7月30日方
25 期滿），揆諸上開約定，自應解為上訴人於109年12月中旬
26 取回移工相關文件之行為，已兼含有向被上訴人為終止系爭
27 委任合約之意，否則自應待110年7月30日委任期間屆滿時始
28 得向被上訴人索回文件。又上訴人之聘僱許可於109年12月1
29 3日屆期後，係另行委由協力公司向勞動部申請移工續聘許
30 可，核准工作期間為109年12月13日至112年12月13日（參不
31 爭執事項(六)），則上訴人於109年12月中旬既向被上訴人索

01 回移工相關文件，並另行委由協力公司辦理移工續聘事宜，
02 顯係未能同意將「聘僱外籍勞工之『一切事宜』」之委任事
03 項交由被上訴人繼續辦理至110年7月30日委任期間屆滿時，
04 自與提前終止系爭委任合約無異。是上訴人雖未直接向被上
05 訴人表明終止契約，然依其前揭於109年12月中旬取回移工
06 相關文件後，再將移工續聘事宜交由他人辦理之行為觀之，
07 解釋上應與提前終止系爭委任合約同視，被上訴人主張上訴
08 人於系爭委任合約期限尚未屆至前之109年12月中旬即已單
09 方終止系爭委任合約乙節，應堪認定。

10 3.上訴人是否於不利於被上訴人之時期終止系爭委任合約？

11 (1)按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方
12 允為處理之契約。當事人之任何一方，得隨時終止委任契
13 約。當事人之一方，於不利於他方之時期終止契約者，應負
14 損害賠償責任。但因非可歸責於該當事人之事由，致不得不
15 終止契約者，不在此限。民法第528條、第549條分別定有明
16 文。依此規定之意旨，委任契約不論有無報酬、或有無正當
17 理由，均得隨時終止，僅終止委任契約之一方當事人，除非
18 有不可歸責事由而不得不終止情形外，倘於不利於他方之時
19 期終止者，即應對他方負損害賠償責任。

20 (2)系爭委任合約係上訴人委託被上訴人處理移工聘僱相關之一
21 切事宜，經被上訴人允為處理，自屬委任契約性質。而系爭
22 委任合約第5條第6項約定「甲方（指上訴人）委託乙方（指
23 被上訴人）辦理聘僱外國人事宜，如於完成招募引進或接續
24 聘僱手續前，甲方欲與乙方終止委任契約，甲方應於30日前
25 以書面通知乙方，並不得要求退還已支出之費用」（見原審
26 卷第24頁）、及第8條第1項約定「甲乙雙方得隨時終止本契
27 約。當事人之一方，於不利於他方之時期終止契約者應負損
28 害賠償責任。因非可歸責於當事人之理由，致不得不終止契
29 約者，不在此限。但應於外籍勞工完成招募引進、接續聘僱
30 手續或期滿前4個月以書面通知他方」（見原審卷第25
31 頁）。是依上開約定，如上訴人欲提前終止系爭委任合約，

01 自應有非可歸責之事由，且須於「完成招募引進或接續聘僱
02 手續之30日前」以書面通知被上訴人，否則若屬不利於被上
03 訴人之時期而終止契約，對於被上訴人因此所受損害自應負
04 賠償責任。

05 (3)承前所述，上訴人於109年中旬向被上訴人取回移工相關文
06 件，並另行委由協力公司辦理續聘事宜，已屬提前終止系爭
07 委任合約；而上訴人並未舉證其非可歸責，且係於被上訴人
08 完成招募引進或接續聘僱手續之30日前即以書面通知終止契
09 約之意思，以致被上訴人因認兩造間委任期間尚未屆至，而
10 為上訴人處理準備進行續聘或重新招募引進等事宜，以保持
11 上訴人得不間斷使用8名移工勞力之狀態，遂先提出系爭調
12 查表調查系爭移工接受續聘之意願。揆諸被上訴人為營利法
13 人，藉由提供人力仲介服務以收取各項服務費，故而兩造間
14 之委任關係自非純以委任人即上訴人之利益為目的，委任事
15 務之處理對於兩造均同有一定之利益關係。被上訴人受上訴
16 人委託招募引進移工，須依就業服務法第46條、第47條、第
17 48條等規定為前置作業、引進作業乃至於引進後之管理、聯
18 繫等作業，顯具有繼續性、連續性，此有被上訴人所提「雇
19 主申請聘僱移工作業流程圖」（見原審卷第29頁）可參。又
20 於上訴人終止系爭委任合約前，被上訴人已為其招募引進系
21 爭移工，且上訴人於109年12月13日聘僱許可屆滿後仍有使
22 用8名移工人力之需求，始會由被上訴人先進行移工意願調
23 查，待上訴人確認係以原有人員續聘抑或希望重新招募引進
24 新移工後，即得向主管機關即勞動部申辦後續手續，足徵上
25 訴人於被上訴人仍持續處理聘僱移工事項之時逕予終止契
26 約，此足以損害被上訴人向系爭移工收取服務費用之權利
27 （範圍內容詳如後述），是被上訴人主張上訴人係於不利於
28 伊之時期終止系爭委任合約，堪以採信。

29 4.上訴人依系爭委任合約第8條第1項約定應賠償之金額為若
30 干？

31 (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。又於不利於他方之時期終止委任契約所應賠償之損害，係指不於此時終止，他方即可不受該項損害或不失去該項預期利益而言。查上訴人係於被上訴人仍為其持續處理聘僱移工事項之時期逕予終止系爭委任合約，自屬不利於被上訴人之時期所為終止，則被上訴人依系爭委任合約第8條第1項約定，請求上訴人賠償其損害，即屬有據。

(2)爰審酌私立就業服務機構收費項目及金額標準（下稱收費標準）第6條：「營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事本法（指就業服務法）第46條第1項第8款至第10款規定工作之就業服務業務，得向外國人收取服務費。前項服務費之金額，第1年每月不得超過1,800元，第2年每月不得超過1,700元，第3年每月不得超過1,500元」之規定；而被上訴人為營利法人，係藉由提供人力仲介服務而得以向勞雇雙方收取各項服務費；兩造雖約定委任費用為0元（參系爭委任合約第7條約定，見原審卷第25頁），惟系爭移工既係因上訴人之聘僱需求經由被上訴人仲介來臺工作，被上訴人即可就提供來臺就業服務之事項，依收費標準之規定向系爭移工收取服務費；若無以系爭委任合約為基礎，被上訴人即無從因上訴人之聘僱需求而得提供系爭移工來臺就業服務，自亦無前揭之移工服務費可得收取；可見被上訴人如依系爭委任合約繼續為上訴人處理聘僱移工事務，本得預期按月獲取系爭移工在臺工作期間所繳付之服務費，然因上訴人提前終止系爭委任合約，其因此失去委任期間內之預期利益，亦即受有其可依收費標準而向系爭移工收取之每人每月服務費1,500元之損害。從而上訴人於109年中旬提前終止系爭委任合約後，被上訴人自110年1月起即無從提供系爭移工來臺就業事項之服務，亦不得再向系爭移工收取服務費，算至委任期間屆滿之110年7月止，被上訴人因上訴人提前終止契約所損失之預期

01 利益即移工服務費共計為84,000元〈計算式：1,500×7月×8
02 人〉，上訴人自應如數賠償之。

03 (3)被上訴人固主張其預期利益之損失應計算至上訴人續聘系爭
04 移工之112年12月止云云。然上訴人於締約時所能知悉者，
05 即為106年8月1日至110年7月30日之委任期間內應將關於聘
06 僱移工之一切事務委由被上訴人辦理，是被上訴人之預期所
07 得（利益），亦僅有於委任期間內因仲介、提供移工來臺就
08 業服務之事項，而得依收費標準規定向移工所收取之服務
09 費，此為依文義及目的解釋所能得出不逸出系爭委任合約最
10 大可能之範疇，亦為上訴人決意提前終止契約前所可得評
11 估、預測之賠償風險範圍。且契約為當事人互相表示意思一
12 致之成果，自不應任憑被上訴人以所謂「4年之委任期間橫
13 跨系爭移工第1次招募引進及續聘之6年期間，使伊可向系爭
14 移工收取6年服務費，藉以攤平原本應由上訴人支付之委任
15 報酬」等未揭露於外之內心動機，引伸其於締約時之預期所
16 得已超出委任期間以外之可能性，如被上訴人果有此意，自
17 應於締約時提出向上訴人訂立長約之建議，惟兩造已明確約
18 定委任期間為106年8月1日至110年7月30日，又兩造並無續
19 約之合意，業如前述，自應嚴守契約期間，而於委任期間經
20 過後互不負任何權利義務關係，被上訴人自無從請求上訴人
21 仍應賠償契約屆期後之預期利益，其此部分主張，即難認有
22 據。

23 (三)被上訴人主張上訴人提前終止系爭委任合約，且另行委託其
24 他仲介公司代理從事相同之人力仲介事務，依系爭委任合約
25 第8條第7項約定，請求上訴人賠償懲罰性違約金，是否有
26 理？金額應為若干？

27 1.按系爭委任合約第8條第7項約定「經甲乙雙方（即兩造）簽
28 訂本合約後，若甲方（即上訴人）違約，不履行既成之事實
29 或另行委託其他仲介公司代理從事本合約相同之引進、招
30 募、管理、服務及遭遣返相關人力仲介事宜，致未履行委託
31 責任者，甲方應以簽約之外籍勞工人數為準，以相當每位外

籍勞工1個月之薪資，作為乙方（即被上訴人）懲罰性違約金之損害賠償，絕無異議」等語（見原審卷第26頁）。查兩造間系爭委任合約業經上訴人於109年12月中旬提前終止，且上訴人於委任期間尚未屆至前，即另行委任協力公司辦理聘僱移工之相關事宜（含續聘及後續管理等），均如前述，顯已違約另行委託其他仲介公司代理從事相同之移工人力仲介事宜，是被上訴人主張上訴人應依上開約定，以每名移工1個月薪資23,800元（參不爭執事項(三)）計算，賠償共計190,400元（計算式：23,800元×8人）之懲罰性違約金，自屬有據。

2.上訴人雖辯稱上開違約金所約定之金額過高云云，惟查：

(1)按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，為民法第252條所明定，此規定乃賦與法院得依兩造所提出之事證資料，斟酌社會經濟狀況並平衡兩造利益而為妥適裁量、判斷之權限，非因此排除債務人就違約金過高之利己事實，依辯論主義所應負之主張及舉證責任。是以違約金之約定，既為當事人契約自由、私法自治原則之體現，雙方於訂約時，應已盱衡自己履約之意願、經濟能力、對方違約時自己所受損害之程度等主、客觀因素，本諸自由意識及平等地位而為自主決定，除非債務人主張並舉證約定之違約金額過高而顯失公平，法院得基於法律之規定，審酌該約定金額是否確有過高情事及應予如何核減至相當數額，以實現社會正義外，當事人均應同受該違約金約定之拘束，法院亦應予以尊重，始符契約約定之本旨。

(2)查系爭委任合約第8條第1項已約定，上訴人若於不利於被上訴人之時期終止契約者，應負損害賠償之責等語（見原審卷第25頁），是系爭委任合約因上訴人提前終止，另行委託其他仲介公司從事移工人力仲介事宜者，上訴人除應支付前述第8條第7項所約定之違約金外，如因此致被上訴人受有損害，仍須依第8條第1項約定賠償其損失，顯非預先約定一定之損害賠償總額，故系爭委任合約第8條第7項所約定之違約

01 金，核屬懲罰性違約金性質，此亦為兩造所不爭執（見本院
02 卷第136頁）。上訴人辯稱被上訴人已收足系爭移工3年之服
03 務費，並無受有服務費之損害，卻令其賠償高達190,400元
04 之懲罰性違約金，利益失衡而應予酌減云云（見本院卷第50
05 頁），惟被上訴人因上訴人提前終止契約，受有無法繼續向
06 系爭移工收取共計84,000元服務費之損害等情，業如前述，
07 可見上訴人辯以被上訴人並無損害乙節，非為可信；又上訴
08 人明知被上訴人並非公益慈善團體，係仰賴勞雇雙方給付之
09 服務費而獲取利益，被上訴人既於締約時免除上訴人所應支
10 付之委任費用，且就招募引進移工所需之程序費用，如登記
11 費、登報費、勞動部審件費、辦事處認證費等支出（見原審
12 卷第27頁）亦均未向上訴人收取（見本院卷第92頁），衡情
13 被上訴人係以提出免除收取費用而爭取與上訴人締結系爭委
14 任合約之機會，以取得於委任期間內得向移工收取服務費之
15 利益，此應為上訴人所明知；嗣上訴人於委任期間內以取回
16 移工相關文件、另行委託他人辦理續聘事宜之方式終止系爭
17 委任合約，致使被上訴人無法繼續收取移工服務費，非但全
18 係出於上訴人自主意志而決意違約，且抹滅被上訴人為處理
19 委任事務而支出之勞力、成本等辛勞；揆諸懲罰性違約金係
20 以強制債務履行為目的，確保債權效力之強制罰性質，上訴
21 人於締約時尚無不能預測違約風險情事，卻於委任期間內執
22 意將相同之人力仲介事宜委由他人辦理，導致本件違約責任
23 發生，自當應依契約所約定之違約金數額如數賠償，以收懲
24 罰之效，倘上訴人於此任意違約時，仍得指摘原約定之違約
25 金數額過高而要求核減，無異將其不履行契約之不利益歸由
26 被上訴人分攤，不僅對被上訴人難謂為公平，抑且有礙交易
27 安全及私法秩序之維護，是以上訴人抗辯違約金過高，應予
28 酌減云云，亦非有理。

29 (四)準此，被上訴人依系爭委任合約第8條第1、7項之約定，請
30 求上訴人給付274,400元（計算式：預期利益損失84,000元
31 +懲罰性違約金190,400元），為有理由，應予准許，逾此

01 範圍之請求，為無理由，應予駁回。

02 五、綜上所陳，被上訴人依系爭委任合約第8條第1、7項之約
03 定，請求上訴人給付274,400元，及自起訴狀繕本送達翌日
04 即111年1月7日（見原審卷第119頁）起至清償日止，按週年
05 利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍之
06 請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分（即判
07 命上訴人應給付274,400元本息），判命上訴人如數給付，
08 並分別依職權宣告供擔保得、免假執行之諭知；另就上開不
09 應准許部分，駁回被上訴人之請求及假執行之聲請（即駁回
10 被上訴人請求348,000元本息部分），均無不合。兩造各就
11 其敗訴部分提起上訴及附帶上訴，求予廢棄改判，均為無理
12 由，兩造之上訴及附帶上訴均應駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
15 逐一論列，附此敘明。

16 七、據上論結，本件上訴及附帶上訴均為無理由，依民事訴訟法
17 第449條第1項、第78條，判決如主文。

18 中 華 民 國 112 年 7 月 25 日
19 民事第十四庭

20 審判長法 官 周群翔

21 法 官 陳雯珊

22 法 官 周珮琦

23 正本係照原本作成。

24 不得上訴。

25 中 華 民 國 112 年 7 月 25 日
26 書記官 強梅芳