

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞簡字第13號

原告 李東霖

被告 SUWARTI BT PAREMAN SUADI (莎蒂)

訴訟代理人 李珮琴律師

複代理人 林景瑩律師

被告 展林國際事業股份有限公司

法定代理人 胡巧鈴

訴訟代理人 古雪美

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國111年6月13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

壹、程序事項：

一、按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄。民事訴訟法第12條定有明文。次按當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之。民事訴訟法第24條亦有明文。另按勞動事件以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6條第1項後段亦有規定。觀諸原告與被告展林國際事業股份有限公司（下稱展林公司）於民國110年7月21日所簽立之「雇主委任跨國人力仲介招募聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人契約」（下稱系爭招募契約）第11條約定雖載倘雙方因該契約涉訟時，同意以臺灣新竹地方法院為第一審管轄法院（見本院勞簡卷第39

頁），然同條尚有約定「但不得排除民事訴訟法有關法院管轄之規定」，是該合意管轄之約定並未排除原有管轄權法院之約定，即非排他而屬併存合意管轄約款。而徵諸展林公司所招募之被告SUWARTI BT PAREMAN SUADI（下稱莎蒂，並與展林公司合稱被告，如單指一人時則逕稱其名），與原告締結「勞動契約看護工」（下稱勞動契約，見本院勞簡卷第31-36頁）後，係在原告桃園市楊梅區住處提供勞務，且為莎蒂所不爭執（見本院勞簡卷第73、135頁），並有勞動部111年5月13日勞動發事字第1110508026號函在卷可參（見本院勞簡卷第98頁），勞務提供地係位於本院轄區，堪認本院依民事訴訟法第12條、勞動事件法第6條第1項後段規定，就訴訟有管轄權，合先敘明。

二、按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律。當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。涉外民事法律適用法第20條第1項、第2項定有明文。查莎蒂為印尼籍（見本院壜簡卷第15頁）而具有涉外因素，屬涉外民事事件，又原告基於與莎蒂間之勞動契約所為之請求，核屬因法律行為發生債之關係。次查，原告與莎蒂簽訂之勞動契約第3.1條、第6.2條、第6.3條分別約定略以：「工資：……每月定期發給並依中華民國有關法令規定由甲方（即原告）代扣繳健康保險」、「乙方（即莎蒂）在契約期間內，如有下列情形之一者……(3). 違反中華民國法令，情節重大者」、「乙方若有違反中華民國勞基法第12條情形……」（見本院勞簡卷第32、34頁），佐以勞動契約訂立地、莎蒂提供勞務及給付報酬均在我國，則依前揭規定，自應以關係最切之我國法即中華民國法律為準據法，合先敘明。

三、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。原告原起訴主張：(一)莎蒂應給付原告新臺幣（下同）146,970元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。(二)展

01 林公司與莎蒂給付原告146,970元，及自起訴狀繕本送達翌  
02 日起加付法定遲延利息。(三)願供擔保請准宣告假執行（見本  
03 院勞簡卷第29頁）。嗣更正聲明為：(一)莎蒂或展林公司應給  
04 付原告146,970元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲  
05 延利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行（見本院勞簡卷第15  
06 7、158頁），核屬更正法律上陳述。

07 貳、實體事項：

08 一、原告起訴主張：

09 (一)緣原告與莎蒂簽立勞動契約，約定莎蒂自110年7月21日起，  
10 3年內照顧訴外人即原告母親。然莎蒂於同年11月17日，在  
11 未告知原告及仲介公司即展林公司之情況下逃逸，未依勞動  
12 契約第6.2條約定之正常程序終止勞動契約而曠職，導致原  
13 告受有須另尋看護人員之損害。

14 (二)原告與展林公司於110年7月21日簽訂系爭招募契約，約定由  
15 原告委任展林公司辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引  
16 進、接續聘僱、管理等事項，並由展林公司協助原告辦理外  
17 國人之離境、遞補、展延及管理事宜，詎展林公司於110年1  
18 1月17日至原告家中時，未能與莎蒂溝通，亦未督促莎蒂在  
19 原告處履行工作，更未告知原告、莎蒂有關移工轉換雇主的  
20 相關規定，未能做好協調及處理，已違反系爭招募契約第2  
21 條第6款、第7條第5款第2目約定。

22 (三)原告因無看護工照顧其母，依本國籍看護工每日約2,400  
23 元，外籍看護工每日工資767元，差額1,633元，依仲介招募  
24 新移工時間約需3個月即以90天計算，原告損失為146,970元  
25 （計算式：1,633元×90日＝146,970元），被告應負損害賠  
26 償責任，爰依勞動契約、系爭招募契約及債務不履行之法律  
27 關係，提起本件訴訟。並聲明：如前述更正後之聲明所述。

28 二、被告則以：

29 (一)莎蒂部分：莎蒂任職期間，雖已盡心盡力履行照顧原告母親  
30 工作，然卻幾乎每日遭原告大聲斥責，認莎蒂做事不力，惟  
31 其責罵事由多非實情，但原告完全不予理會或聽取解釋，雖

01 莎蒂另向展林公司反應，亦難改善原告之態度和行為。另原  
02 告平常只提供莎蒂生米，若需其他配菜或主食，莎蒂則須自  
03 行購買而額外付出食材費，造成沉重負擔。莎蒂於110年11  
04 月17日因身體不適向原告表示欲就醫，惟原告拒絕並責罵莎  
05 蒂，莎蒂聯絡展林公司處理但無結果，遂撥打1955申訴，並  
06 告知原告後返回展林公司，並依法安置。又勞動契約第6.2  
07 條係原告終止勞動契約之事由，然原告並非主張終止勞動契  
08 約，況遍觀勞動契約內容，均無損害賠償相關規定，原告請  
09 求當無所據。另勞動部已自110年11月17日起廢止原告與莎  
10 蒂間之聘僱許可，且認此廢止聘僱許可尚無可歸責莎蒂或原  
11 告之事由，是勞動契約已於該日終止，莎蒂無繼續履行勞動  
12 契約之義務，故莎蒂離開原告家之行為並不可歸責於莎蒂。  
13 縱認原告得向莎蒂請求損害賠償，惟原告未舉證其實際支出  
14 金額之損害，其請求不可採等語，資為抗辯。

15 (二)展林公司部分：莎蒂並非擅離職守，亦非突然離職，原告惡  
16 意積欠莎蒂薪資未付，直到勞資爭議調解時始支付。況莎蒂  
17 之離職或許短暫而對原告生活有所不便，然非不可預見及不  
18 可及早準備，況原告堅持不同意莎蒂轉換雇主，始無法進行  
19 後續轉換外籍移工之程序，因此原告所稱需為母親聘請本國  
20 籍看護工，係可歸責於原告事由所致。再原告未具體舉證損  
21 害為何，是其請求並無理由等語為辯。

22 (三)均答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不  
23 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執之事項（見本院勞簡卷第165頁）：

25 (一)原告與展林公司於110年7月21日簽立系爭招募契約。

26 (二)原告與莎蒂簽立勞動契約，約定莎蒂自110年7月21日擔任原  
27 告母親之看護工，薪資每月17,000元，契約期間為3年。

28 (三)勞動部於111年5月11日以勞動發管字第1110506800號函自11  
29 0年11月17日（聘僱關係終止日）起廢止原告與莎蒂間之聘  
30 僱許可。

31 (四)展林公司曾於110年7月21日至同年12月15日間至原告處，並

01 提供法令宣導、客觀上製作本院勞簡卷第109-133頁服務紀  
02 錄表等書面記錄。

03 (五)莎蒂於110年11月29日申請勞資爭議調解，同年12月15日調  
04 解不成立，莎蒂、原告於調解時之主張分別如調解紀錄「勞  
05 方主張」、「資方主張」欄所載。

06 (六)莎蒂於111年2月17日以新竹建中郵局第205號存證信函表示  
07 自110年11月17日起終止與原告間之勞動契約，原告於111年  
08 2月18日收受。

09 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

10 (一)原告主張莎蒂違反勞動契約第6.2條約定而請求損害賠償，  
11 是否有理？

12 原告主張莎蒂自110年11月17日起未履行照顧原告母親工  
13 作，已構成曠職，造成原告前述損害等情，則為莎蒂所否  
14 認，並以前揭情詞置辯，經查：

15 1.按有償之僱傭契約，受僱人應盡善良管理人之注意義務，受  
16 僱人如因未盡善良管理人之注意，而為不完全之勞務提出  
17 者，固應負債務不履行中之不完全給付責任，惟倘受僱人係  
18 依僱用人之指示服其勞務，除有特別情形（如明知所服之勞  
19 務違法），即難認其違反善良管理人之注意義務，而令其負  
20 債務不履行之責任（最高法院99年度台上字第1017號判決要  
21 旨參照）。又因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付  
22 者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權  
23 利。民法第277條第1項定有明文。準此，債務不履行之債務  
24 人之所以應負損害賠償責任，係以有可歸責之事由存在為要  
25 件。雇主主張受僱人執行職務有過失、違反忠誠義務，而有  
26 債務不履行情形存在者，應先舉證有此債務不履行情事存  
27 在，否則即難認其主張為真實。若債權人已證明有債之關係  
28 存在，並因債務人不履行債務而受有損害，即得請求債務人  
29 負債務不履行責任，倘債務人抗辯損害之發生為不可歸責於  
30 債務人之事由所致，自應由其負舉證責任，如未能舉證證  
31 明，即不能免責（最高法院97年度台上字第1000號判決意旨

參照)。

2.查原告固主張莎蒂違反勞動契約第6.2條約定，惟該約定之內容略以：「乙方（即莎蒂）在契約期間內，如有下列情形之一者，並且提出證明，甲方（即原告）得終止契約，乙方應無異議立即返國。(1).勞工對於所擔任之工作確實不能勝任，並經合理之書面警告三次以上。(2).受聘僱期間內，拒絕接受定期健康檢查或其身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患法定傳染病或死亡者，或經發現為嗎啡或安非他命藥物非法使用者。(3).違反中華民國法令，情節重大者。(4).自行從事許可以外之工作。(5).喪失工作能力者，但職業災害所引起者除外。(6).無正常理由連續曠職三日或一個月內曠職達六日者。」（見本院勞簡卷第34頁），核其內容，應屬原告得終止其與莎蒂間勞動契約之事由，原告據此請求莎蒂負損害賠償責任，已難認有據。

3.查原告與莎蒂簽立勞動契約，約定莎蒂自110年7月21日擔任原告母親之看護工，薪資每月17,000元，契約期間為3年等情，為原告與莎蒂所不爭執〔見兩造不爭執事項(二)〕，是該勞動契約係有償之僱傭契約，應可認定。另莎蒂於同年11月17日離去勞務提供地而未再提供勞務一節，亦為原告及莎蒂所不爭執（見本院勞簡卷第70、71頁），則莎蒂確有不履行提供勞務之事實，即屬未依債之本旨履行，而有債務不履行情事。

4.就原告提供莎蒂膳食義務及莎蒂得終止勞動契約情形，依勞動契約第3.4條、第6.6條第(7)點約定「甲方應免費提供乙方每日適當三餐膳食，其包含例假日及病假在內」、「甲方在契約期間內，如有下列情形之一者，乙方得終止其契約……(7).甲方違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」（見本院勞簡卷第32、36頁）。查，有關莎蒂於110年11月17日離去勞務提供地之緣由，證人即展林公司所屬印尼翻譯人員張梅楹證稱：我是負責雇主與移工間之溝通，協助移工有不懂雇主說的中文或工作事項翻譯。110年11月17日

01 我有到原告家，因為莎蒂有很多次說她想要轉出，原告就請  
02 我們到現場跟莎蒂溝通，希望莎蒂留下來，莎蒂說原告經常  
03 對她嘶吼，造成她精神上壓力，因此心臟和頭腦都不舒服，  
04 另外吃飯部分，原告比較不會主動購買食材，我詢問原告，  
05 原告說他不懂莎蒂要吃什麼，要透過我來問莎蒂，但這已經  
06 好幾個月了，我第2次去服務時，莎蒂跟我說她早餐麵包已  
07 經吃完，原告沒有幫她購買新的，她要自己花錢去買麵包，  
08 莎蒂有提到原告會限制她的餐量，莎蒂跟我表示不夠吃，她  
09 不想一直開口跟原告要食物，覺得很像乞丐。另工作部分，  
10 原告經常重複講工作事項，造成莎蒂很困擾，例如原告會發  
11 簡訊請莎蒂要馬上回覆，但是訊息內容是原告經常在提醒的  
12 事情，原告則說莎蒂脾氣和情緒不佳，每次臉色也不好，當  
13 天莎蒂堅持要我們將她帶走，我有跟原告說莎蒂想要換雇  
14 主，當時莎蒂要我們立刻將她帶走，她不想繼續留在雇主  
15 家，我們當時有勸她再協調等語（見本院勞簡卷第159、16  
16 0、163頁），佐以證人曾於110年8月19日紀錄原告表示略  
17 以：「雇主對阿嬤說話大聲是因阿嬤中（按應係「重」之  
18 誤）聽」；莎蒂則表示略以：「希望雇主對他說話語氣和聲  
19 音放輕些，移工對較大的音量會頭痛」等情，有服務紀錄表  
20 在卷可考（見本院勞簡卷第115頁），此為原告不爭執〔見  
21 兩造不爭執事項(四)〕，復觀諸原告亦自承：我已經跟莎蒂說  
22 好幾次，我要帶莎蒂去買印尼食品，她都不要，週二、四、  
23 六晚餐我給莎蒂1次200元，我母親一餐60元就可以解決，11  
24 0年11月17日她只說不做了等語（見本院勞簡卷第71、72、1  
25 64頁），可見有關原告對莎蒂平時講話音量及食物需求問  
26 題，雙方認知有所落差而各執一詞，莎蒂因而主觀認原告未  
27 依勞動契約第3.4條約定給予適當膳食及原告音量過大造成  
28 心理壓力，遂以自身勞動權益受損害而於110年11月17日向  
29 原告及證人張梅楹表示欲轉換雇主未果，遂因而撥打1955專  
30 線尋求協助而離去，應認其係依第6.6條第(7)點約定終止與  
31 原告間勞動契約，尚難遽認有可歸責之事由，應無債務不履

行可言。

5.再勞動部查復本案勞雇雙方尚無可歸責事由，並於111年5月11日以勞動發管字第1110506800號函自110年11月17日聘僱關係終止日起廢止原告聘僱許可等情，為原告與莎蒂所不爭執〔見兩造不爭執事項(三)〕，並有勞動部111年5月13日勞動發事字第1110508026號函1份在卷可稽（見本院勞簡卷第97-99頁），益證莎蒂不履行勞動契約並無可歸責之事由存在。

6.綜此，莎蒂拒絕再提供勞務而終止勞動契約，不具可歸責之事由，亦未違反善良管理人之注意義務，原告請求莎蒂負債務不履行之損害賠償責任，要屬無據。

(二)原告主張展林公司違反系爭招募契約第2條第6款、第7條第5款第2目約定而請求損害賠償，是否有理？

原告主張展林公司受原告委託代辦招募聘僱外勞事宜，展林公司於招募監護工莎蒂後未盡其善良管理人之注意義務，未協調管理莎蒂致其逃逸，原告因此無法遞補外勞以照顧母親，展林公司依民法債務不履行規定對原告所受損害應負賠償之責等語，為展林公司所否認，並以前揭情詞置辯。是原告與展林公司所爭執之處，應在於展林公司處理委任事務是否有過失？經查：

1.按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責；因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利；因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償，民法第528條第1項、第544條、第227條定有明文。是委任人之損害賠償請求權應以「受任人處理事務有過失」或「受任人有逾越權限之行為」及「委任人因此受有損害」為成立之要件。查，依原告與展林公司簽定之系爭招募契約前言載明「茲就甲方（即原告）委任乙方（即展林公司）辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理事項，雙方合意訂定本契

約書條款如下：」、「第2條第6款約定：「乙方（展林公司）協助甲方（原告）辦理外國人之離境、遞補、展延及管理事宜」、「第7條第5款第2目約定：「違約之損害賠償事宜：……(二)甲、乙雙方就契約所生義務之不履行或遲延履行，而致他方受有損害時，應負損害賠償責任」（見本院勞簡卷第37、39頁），則系爭招募契約之性質，應屬前述委任契約。

2.查展林公司於簽立系爭招募契約而代原告招募莎蒂，由原告與莎蒂締結勞動契約後，另曾於110年7月21日至同年12月15日，派員至原告住處提供法令宣導、紀錄原告與莎蒂間之相處、莎蒂提供勞務等情形，並協助雇主與看護工間之溝通，轉達雇主對看護工之期望及要求，另因莎蒂將隔夜食物給原告母親食用，展林公司協助原告提醒莎蒂行為不當並對莎蒂開出警告單等情，有法令宣導單、服務紀錄表、警告單（家庭類）、手寫筆記等在卷可按（見本院勞簡卷第105-133頁），且為原告與展林公司所不爭執〔見兩造不爭執事項（四）〕。足見原告與莎蒂成立僱傭關係後，展林公司依約受有原告委任而確實履行協助原告管理莎蒂之義務，合乎系爭招募契約之約定。

3.按受任人處理委任事務受有報酬者，應以善良管理人之注意為之。受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責，固為民法第535條、第544條所明定。惟如依交易上一般觀念認為有相當知識經驗及誠意之人應盡之注意，苟受任人未怠於此種注意，即不得謂之有過失。原告主張展林公司處理委任事務有過失，無非以展林公司未照顧莎蒂及服務好原告等未盡其善良管理人之注意義務，致莎蒂逃逸，原告因此無法遞補外勞云云。惟查，原告於得終止其與莎蒂間之僱傭關係時，展林公司有向原告表示可代辦再申請另名看護工，惟原告認勞動契約仍存在而為原告所拒，此為原告所不爭執（見本院勞簡卷第73頁），是原告依系爭招募契約，本得請求展林公司提供遞補之外籍看護工，惟其捨此不為，拒絕展林公司依約遞補

01 外籍看護工，自無令展林公司就此所生之事由負賠償責任之  
02 理。且原告自承莎蒂於110年11月17日當時表示不做了，業  
03 如前述，而展林公司當天確實對原告及莎蒂進行溝通協調，  
04 重申工作內容等情，有該日服務紀錄表1份附卷為憑（見本  
05 院勞簡卷第129頁），已難認未盡善良管理人注意義務。再  
06 證人張梅楹證稱：我一開始不知道110年11月17日莎蒂有離  
07 開原告家，我是到當天晚上11、12時許，莎蒂打電話跟我說  
08 她回到展林公司宿舍我才知道，當時時間太晚了，隔天早上  
09 原告打電話到展林公司，我們才告知原告此事等語（見本院  
10 勞簡卷第161頁），參以莎蒂撥打1955專線申訴後，在原告  
11 同意下至展林公司安置等節，有財團法人台灣省天主教會新  
12 竹教區111年2月23日天新印字第1110000024號函附卷可證  
13 （見本院勞簡卷第147-149頁），準此，展林公司已將莎蒂  
14 安置於其宿舍，應認已盡其注意之義務，是不能以莎蒂逃  
15 逸，即謂展林公司看管有疏忽而未盡善良管理人之注意義  
16 務，處理委任事務有過失。從而，原告縱因莎蒂逃逸，致其  
17 因此無法遞補外勞以照顧母親而受有損害，展林公司既無可  
18 歸責之處，原告請求展林公司賠償其所受損害，即無理由。

19 4.綜前，原告主張展林公司處理委任事務有過失，並不足採；  
20 展林公司依原告之指示為其辦理招募外籍看護人員來臺之事  
21 宜，並無因過失或逾越權限之行為致原告受有損害，從而，  
22 原告請求展林公司賠償其損害，核屬無據。

23 五、綜上所陳，原告基於勞動契約、系爭招募契約及債務不履行  
24 之法律關係，請求展林公司或莎蒂應給付146,970元，及自  
25 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之  
26 利息，並應負不真正連帶給付責任，非屬正當，不應准許。  
27 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁  
28 回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
30 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 111 年 6 月 30 日  
02 勞動法庭 法 官 謝志偉

03 正本係照原本作成。

04 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  
05 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
06 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
07 應一併繳納上訴審裁判費。

08 書記官 邱淑利

09 中 華 民 國 111 年 7 月 1 日