

臺灣雲林地方法院民事判決

110年度訴字第209號

原告 力勤國際開發有限公司

法定代理人 高雅玲

訴訟代理人 洪秀一律師

吳俊樺

被告 長利科技股份有限公司

法定代理人 李明峰

訴訟代理人 何孟育律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國110年12月7日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒拾參萬捌仟元，及自民國一百一十年五
月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分一，餘由原告負擔。

本判決於原告以新臺幣貳拾肆萬陸仟元供擔保後，得假執行。但
被告得預供擔保新臺幣柒拾參萬捌仟元，或將該款項提存而免為
假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張略以：

(一)、被告委任原告辦理聘僱引進外勞事宜，兩造簽立合約書（下
稱系爭合約）。依系爭合約第1條約定「甲方（按即被告）
於民國（下同）105年12月19日委任乙方（按即原告）辦理聘
僱引進外勞申請許可、引進及辦理外勞之招募、引進、接續
聘僱及申請求才證明、招募許可、聘僱許可、展延聘僱許可

01 遞補、轉換雇主、轉換工作、變更聘僱許可事項、通知外
02 國人連續曠職三日失去聯繫之核備、在中華民國境內工作外
03 國人之生活管理、安排入出國、安排接受健康檢查、健康檢
04 查結果函報衛生主管機關、諮詢、輔導及翻譯等作業等事宜
05 …為辦理如前項所示申請引進外勞相關作業之需要，經甲乙
06 雙方以本契約書面合意，由乙方暫時代為保管主管機關所核
07 發之許可文件（含各類許可函、核備函、報備函、備查函）
08 ，因許可文件上所載之名額為乙方協助甲方取得，非經乙方
09 同意，甲方不得任意將核准或招募名額轉由第三人引進外勞
10 …甲方如取回前開文件，不得任意轉由第三人引進外勞。」
11 。又第15條約定：「甲乙雙方應本誠信原則遵守下列規定：…
12 二、乙方保證在受任期間內，依契約內容服務。除乙方有可
13 歸責之事由外，甲方不得以任何名義終止或解除甲乙雙方委
14 任關係，並應在乙方辦理就業服務法規定下遞補、展延、重
15 新招募等必要手續時予以適當協助。若甲方逕自轉由第三人
16 引進外勞或終止或解除委任關係，乙方因之所衍生之損失概
17 由甲方負責賠償之。甲方有違反本契約第一條第二項之情形
18 時，亦應負損害賠償之責任。」。

19 (二)、依系爭合約，原告乃於106年8月16日（3名）、9月18日（5
20 名）、9月27日（1名），分3次為被告引進共9名外勞，許可
21 期間最長3年，期滿雇主得申請續聘展延，累計不得逾12年
22 （105年11月3日修正公布之就業服務法第52條之規定，從事
23 第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人，可連續工作
24 12年），即可申請展延續聘3次，共9年。嗣9名外勞僱傭期
25 間屆滿前，其中6名均表示接受續聘之意願，其餘3名外勞則
26 可以新引進方式辦理聘僱[1人行蹤不明（2020/05/16）、1人
27 期滿離境（2020/09/18）、1人期滿轉換雇主（2020/09/18）]，
28 此際被告竟向原告要求取回主管機關核發之相關許可文件。
29 原告為免生契約糾紛，曾以電子郵件向被告重申系爭合約之
30 雙方權利義務關係，惟被告置之不理，將所取回之相關許可
31 文件交由第三人辦理接續聘僱許可及新引進聘僱許可。原告

01 自得依約向被告請求損害賠償。

02 (三)、按「附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力。」
03 「附條件之法律行為當事人，於條件成否未定前，若有損
04 害相對人 因條件成就所應得利益之行為者，負賠償損害之
05 責任。」、「因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當
06 行為阻其條件之成就者，視為條件已成就。」民法第99條第
07 1項、第100條、第101條第1項分別定有明文。又依就業服務
08 法第52條規定，外勞之聘僱期間每次為3年，每名外勞之員
09 額於引進後聘僱3年期滿前可辦理續聘手續或遞補手續（受
10 僱勞工不願或因故未續聘，該名額可辦理遞補手續）3次，
11 故依系爭合約，原告為被告引進外勞，每個名額取得再辦理
12 續聘3次（含有需遞補的情況時），共計9年的權利義務。故
13 每次外勞之續聘（含遞補），依系爭合約之約定即含有附停
14 止條件之性質，要無疑義。

15 1.原告為被告引進9名外勞，將屆3年聘僱期滿前，準備辦理續
16 聘手續時，有6名外勞願意接受續聘，餘3名外勞雖無續聘意
17 願，所遺缺額仍可以遞補引進方式續聘外勞，依系爭合約約
18 定，此為兩造之權利及義務，此際被告違反系爭合約第15條
19 之約定，將續聘及遞補外勞之手續轉由第三人為之，依約自
20 應負損害賠償責任。

21 2.因續聘或遞補引進外勞，固有因公司之需求而定之情況，故
22 在依公司之需求辦理前，具有停止條件之性質，被告在原告
23 為其辦理上開9名外勞缺額之續聘及遞補手續前，向原告索
24 回相關文件後交由頂尖人力仲介有限公司（下稱頂尖人力公
25 司）辦理，既已違約，依前揭法律規定，應認停止條件全部
26 成就，並依此計算被告應負損害賠償責任。

27 (四)、按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補
28 債權人所受損害及所失利益為限。依通常情形，或依已定之
29 計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利
30 益，民法第216條定有明文。

31 1.依系爭合約之約定，係就外勞之引進、接續聘僱、展延聘僱

許可、遞補等而為約定，則原告為被告引進之每名外勞之可受聘僱之期間，自應依法令規定而定，並以之為系爭合約之有效期間之認定標準，故以原告為被告引進之最後1名外勞之名額，可受聘僱之最終期限為系爭合約之終期，可視為系爭合約所定之計劃及計算可得預期利益之期間，方合系爭合約之本旨，應予敘明。

2. 初次招募或重新招募，原告可向外勞收取之服務費，前3年之收費標準，第1年每月新台幣（下同）1,800元、第2年每月1,700元、第3年每月1,500元，第四年以後每月均為1,500元（第6條第2款）。則本件9名外勞，其中6名為續聘，原告可向每人每月收取之服務費為1,500元，9年計162,000元（計算式： $1,500 \times 12 \times 9 = 162,000$ ），6名外勞之服務費共計972,000元。另3名外勞係新引進招募，有9年之僱用期間，第1年每月可收取之服務費為1,800元，第2年每月可收取之服務費為1,700元，第3年至第9年每月可收取之服務費為1,500元，故3名外勞中每名外勞，原告可收取之服務費為168,000元（計算式： $(1,800 \times 12) + (1,700 \times 12) + (1,500 \times 12 \times 7) = 168,000$ ），3名外勞為504,000元，故原告損失之可得預期之利益共計1,476,000元（計算式： $972,000 + 504,000 = 1,476,000$ ）。本件被告違約未讓原告依約為被告辦理續聘或遞補外勞的手續，致被告喪失對受僱外勞收取上揭服務費之利益，被告自應就此負損害賠償責任。

3. 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，應扣除所受利益，民法第216條之1定有明文。雖然申請續聘或新引進招募僅為文書申請作業，勞費不多，故可扣除之所受利益雖不多，為方便計算起見，爰依109年度營利事業各業所得額、同業利潤標準暨擴大書審純益率標準表，所列人力仲介業之外籍勞工仲介之毛利率77%計算，則原告之所失利益為1,136,520元（計算式： $1,476,000 \times 77\% = 1,136,520$ ）。爰請求被告應如數給付原告上開金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之按年息5%計算之利息。

01 (五)、對於被告抗辯之陳述：

- 02 1.依契約自由原則，兩造簽訂之委任服務契約，在不違反法律
03 強制禁止之規定及不背於公共秩序或善良風俗之情況下，可
04 另行訂立，毋需依勞動部頒布之定型化契約簽訂，此有勞動
05 部勞動力發展署之函文影本可參，且兩造簽訂系爭合約，並
06 已依約履行引進、招募外勞後予以聘僱。依105年11月3日修
07 正後就業服務法第52條之規定，被告應知系爭合約之期限，
08 由原告引進聘僱之外勞，每名為12年，且於最後1名引進所
09 聘僱之外勞，可受僱期間屆滿，為系爭合約之有效期間。被
10 告抗辯系爭合約未給予審閱期及第15條第2項之約定，違反
11 強行規定為無效云云，乃臨訟翻異之詞，洵不足採。
- 12 2.被告既將頂尖人力公司所申請之勞動發事字第0000000000
13 號、第1061264798號、第1053175344號函(僅係核准可引進
14 外勞人數之許可函，下合稱系爭引進許可函)，交由原告辦
15 理後續之「引進及辦理外勞之招募、引進、接續聘僱及申請
16 求才證明、招募許可、聘僱許可、展延聘僱許可、遞補、轉
17 換雇主、轉換工作、變更聘僱許可事項…」等事宜，自應依
18 系爭合約約定之內容，決定兩造間之權利、義務，被告以由
19 頂尖人力公司申請取得上揭許可函為由，遽謂有權再委由第
20 三人引進外勞云云，無視系爭合約所規範之兩造權利、義務
21 ，其故意違約之情，不言可喻。
- 22 3.依勞動部核准引進外勞人數之許可函，原告始可據以辦理上
23 開事宜，然需另有「招募許可」函，始得據以引進及招募外
24 勞。而重新招募(接續招募或展延招募)，需以原「聘僱許
25 可」函(引進之外勞入境後，需有勞動部核發函以辦理重新
26 招募)，被告交由頂尖人力公司所辦理重新招募，即屬違約
27 自明。再者，原告為被告引進招募之外勞，如有不續聘、轉
28 出、逃跑之情，乃係核准之外勞人數出缺如何遞補的問題，
29 乃係應由原告為被告履行遞補外勞之義務而已，被告未依約
30 交由原告行遞補外勞之義務，係可歸責於被告之事由，被告
31 以此為由，抗辯原告不得請求賠償，自屬無稽。

01 4.就業服務法第52條於105年11月3日修正公布生效後，每名外
02 勞聘僱許可期間最長3年，期滿雇主得申請續聘展延，累計
03 展延不得逾12年。兩造於105年12月19日簽訂系爭合約時，
04 均已知上情，並就展延聘僱許可等相關內容予以明文約定，
05 具見被告交由原告申請許可或引進聘僱之外勞均有12年之期
06 限，兩造間之權利、義務在此12年期限內，均應受契約之保
07 障及約束自明。原告自得據以主張所引進之每名外勞，有12
08 年之期間可收取服務費之可期待利益。鈞院105年度訴字第5
09 22號損害賠償事件（下稱另案），關於契約之有效期間，亦
10 採此見解。又系爭合約被告並未終止，故本件並無終止系爭
11 合約的問題，應予敘明。而原告係主張依系爭合約，原告為
12 被告引進之9名外勞，在9個名額範圍內，有為被告辦理接續
13 、展延或遞補聘僱外勞等權利，而權利存續之期間，依系爭
14 合約簽訂前修正生效之就業服務法第52條規定，尚有9年之
15 期間，被告違反系爭合約，自應負損害賠償責任。

16 5.按營業利益及營業收入係屬二事。營業利益並不等營業收入
17 之一定比率，蓋經營人力仲介事業之公司，有一定之固定成
18 本及流動成本，固定成本如人事成本（為最高）、行政成本
19 、租金成本、設備成本、借貸（利息）成本、租賃成本、廣
20 告成本等；流動成本如業務成本、交通成本、營業稅、硬體
21 維修成本等。如營業總收入不敷成本開銷，即屬虧損，因此
22 必需營業收入達到一定之數量後，才會有營利盈餘可言。本
23 件係因被告違約致原告無法收取可預期之外勞服務費，屬營
24 業收入性質，要無疑義。

25 (1)財政部每年依所得稅法80條規定，以營利事業各種同業核定
26 利潤標準，作為課徵所得稅之依據，在外籍勞工仲介業部分
27 ，核其同業利潤標準欄位所列，所核定之淨利率27%，自係
28 以毛利率77%扣除費用率50%而來，則該費用率50%，自屬核
29 定整體營業之全年度費用所佔之比率而言，此一費用率應係
30 指取得營業收入後整體營業之成本而言，包括固定成本及流
31 動成本等，並非某特定營業收入之成本比率，而毛利率本質

上指取得某特定營業收入之成本而言（本件為23%）。而擴大書審之純益率8%，則係基於課稅方便之目的而為核定的比率及標準，以之作為定本件所失利益之標準，顯不符實。且固定成本及非屬取得某一特定營業收入所需支出之流動成本，不會因失去該某項特定營業收入，而隨之減少支出。從而，計算本件之所失利益，以毛利率77%為準，實已含有扣除該項營業收入所減少支出之成本（23%）之內涵至明。同樣案例，鈞院另案關於所失利益之計算方式，亦採取毛利率77%計算之方式及標準，併此敘明。

(2)基上所述，依財政部核定人力仲介業之同業利率標準毛利率77%本身既已包含取得某特定營業收入之成本23%之內涵，以此為據，作為本件原告所受損害（所失利益）同時受有利益（減少成本支出）之比率為23%，較符實情（按原告主張之所失利益取得後，尚有繳納營業稅及營業所得稅的問題），應足採憑。

(3)至被告主張應依「擴大書審純益率8%」之基準，計算原告所失利益之基準云云，然營業純益率是指公司稅後利潤與營業收入的比值，表明每百元營業收入獲得的收益。其計算之公式為：營業純益率=（稅後利潤+行業收入）×100%，既屬全年度結算之「稅後」利潤與營業收入的比值，與本件係個別之「營業收入」性質有別，不得作為認定所失利益之基準，被告上開抗辯，殊無可取。

(六)、並聲明：

1.被告應給付原告1,136,520元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

3.原告願供擔保，請准為假執行之宣告。

二、被告抗辯：

(一)、本件原告主張其對被告可請求外勞依法律規定在台續聘所有年限之報酬云云。然依兩造系爭合約之約定，原告可向被告聘僱外勞處收取服務費，係以原告其完全履行代被告辦理聘

僱引進外勞申請許可、引進及辦理外勞之招募、引進、接續聘僱及申請求才證明、招募許可、聘僱許可、展延聘僱許可、遞補、轉換雇主、轉換工作、變更聘僱許可事項、通知外國人連續曠職三日失去聯繫之核備、在中華民國境內工作外國人之生活管理、安排入出國、安排接受健康檢查、健康檢查結果函報衛生主管機關、諮詢、輔導及翻譯等作業等勞務，而在辦理接續聘僱外勞之前提，則須外勞有接續受聘意願、被告有繼續聘僱之必要外，尚須該外勞實際有續聘之事實，且在外勞接續聘僱後無轉出、逃逸、資遣解僱之情事時，原告方得以向聘僱外勞收取服務費，作為勞務報酬。由是堪認原告得以向外勞請求服務費，作為勞務報酬，係以其付出諸多勞務，且外勞有實際在被告持續任職為前提，如若上開要件缺一，原告亦無從收受任何服務費報酬，亦即因外勞表達受續聘意願但實際未續聘、或續聘後逃逸、或轉出、或續聘遭資遣解僱等情，原告自無從向外勞收取服務費，即原告之勞務報酬有可能為零。故在首次聘僱外勞時，實無法確定外勞一定會遭聘僱達法定12年上限，此與一般當事人契約約定，「依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事」，在訂約當時客觀上具有可得預期之利益，尚有不同。益證系爭合約應只是第一次初次的引進，當非約定法律規定可以續聘的所有期限。

(二)、原告向被告招攬業務時，並未提供勞動部之「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」之定型化契約供被告閱覽，且就契約內容並未說明，致被告處於資訊不對等情形下簽約，兩造間係屬委任關係，被告本得行使己身權利，然系爭合約第15條約定：「甲乙雙方應本誠信原則遵守下列規定：二、乙方保證在受任期間內，依契約內容服務。除乙方有可歸責之事由外，甲方不得以任何名義終止或解除甲乙雙方委任關係，並應在乙方辦理就業服務法規定下遞補、展延、重新招募等必要手續時予以適當協助。若甲方逕自轉由第三人引

01 進外勞或終止或解除委任關係，乙方因之所衍生之損失概由
02 甲方負責賠償之。甲方有違反本契約第一條第二項之情形時
03 ，亦應負損害賠償之責任。」，約定被告不得任意終止委任
04 契約等，係屬限制被告權利之行使，應有違強行規定而無效
05 。

06 (三)、縱認兩造系爭合約並無違法，有拘束兩造之效力，然系爭合
07 約並無約定被告引進外勞專屬原告任之，此揆被告於105年
08 間除與原告訂有外勞仲介契約外，尚與訴外人頂尖人力公司
09 、盛華人力資源股份有限公司（下稱盛華人力公司）訂有外
10 勞仲介契約即可證之，且原告前為被告引進9名外勞所用經
11 勞動部核准之招募函，其中系爭引進許可函即係頂尖人力公
12 司所代為申請，而非由原告申請，故上開函文於原告引進外
13 勞後，自應返還被告，被告自有權再委由第三人引進外勞，
14 並未損及原告權益。原告主張依系爭合約第15條為本件損害
15 賠償請求權依據云云。惟被告並無終止或解除兩造系爭合約
16 ，而被告取回之招募許可函亦本即是被告委由頂尖人力公司
17 所申請之文件，非原告所申請，而原告委由被告辦理外勞聘
18 僱事宜亦未約定專任，被告當可將前委由頂尖人力公司申請
19 之招募許可文件取回委由他人申請辦理外勞聘僱事宜，故原
20 告依據系爭合約第15條約定請求被告負損害賠償之責，顯無
21 理由。

22 (四)、原告主張其引進9名外勞中，其中6名有續聘意願及另有3名
23 外勞係新引進招募，原告可向渠等收取服務費云云。惟該6
24 名外勞目前之聘用情形如下：(1)阮文達（NGUYEN VAN DAT）
25 續聘，但於110年2月19日已與被告公司終止僱傭關係並辦理
26 轉出。(2)阮文藍（NGUYEN VIET LAM）續聘在職，是被告委
27 由頂尖人力公司所申請。(3)梁世黃（LANG THE HOANG）續聘
28 ，是被告委由頂尖人力公司所申請，並已於109年9月30日與
29 被告終止僱傭關係並辦理轉出。(4)黃山松（HOANG SON TUN
30 G）續聘，是被告委由頂尖人力公司所申請，並已於110年8
31 月13日與被告終止僱傭關係並辦理轉出。(5)高越強（CAO VI

ET CUONG)續聘，因110年5月4日起曠職，已於110年5月10日與被告終止僱傭關係並辦理轉出。(6)阮文雄(NGUYEN VAN HUNG)外籍勞工均以中文名續聘在職，是被告委由頂尖人力公司所申請。另3名外勞僱用情形:(1)陳增義(TRAN TANG NG HIA)，於109年9月11日轉出，並自109年9月19日起轉換由訴外人伯鑫科技有限公司僱用。(2)范文雄(PHAM VAN HUNG)，自109年5月16日起連續曠職失聯，並自109年5月16日起廢止其聘僱許可。(3)狄文金(DICH VAN TIEN)期滿離境。綜上，上開雖6名外勞表達願續聘意願，然目前實際在職之人僅有阮文藍、阮文雄，而該2人之招募許可函係被告委由頂尖人力公司所申請。縱認兩造契約有效，依系爭合約第1條第2項約定「…因許可文件上所載之名額為乙方協助甲方取得，非經乙方同意，甲方不得任意將核准或招募名額轉由第三人引進外勞」，惟相關之招募文件非原告所協助申請，嗣期滿時，被告自可取回該招募許可文件，委由第三人申請續聘，原告主張被告不可再委由第三人代為申請，顯無依據。且因前協助申請相關函文之人非原告，原告自未受有任何損失，自亦無期待利益可言。另被告在委任原告引進外勞之時期，即同時委由頂尖人力公司及盛華人力公司引進外勞，故被告前即有第三人代為引進之外勞人員，此應與原告無關。原告認被告賠償新聘外勞之費用，應屬無據。

(五)、再按可得預期之利益，非指僅有取得利益之希望或可能為已足，尚需依通常情形，或依已定之計畫、設備或其他特別情事，具有客觀之確定性。依據系爭合約第6條第1項第8款約定，於聘僱期限內尚允許被告與外勞合意終止僱傭契約，又外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準第16條，亦允許被告視需求決定是否重新招募外勞，故是否繼續與外勞成立僱傭契約，係由被告自主決定外，且於重新招募時向勞動部申請核准，取得重新招募核准函文，始得於期限內重新招募外籍勞工，原告既尚未為被告處理重聘招募外勞之事務，又勞動部核准與否，尚無客觀之確

01 定性，原告得否向外勞收取服務費，充其量僅係原告片面之
02 希望或有取得之可能而已，並無客觀之確定性，是原告請求
03 引進外勞將來9年可得請求之服務費為其所失利益，並無理
04 由。

05 (六)、退萬步言，若鈞院認被告任用外勞明細表中，編號1至5之外
06 勞引進之勞動部核准函係原告所協助申請，被告將其文件交
07 與第三人辦理重新招募，有損及原告權益，此亦應核對該5
08 名外勞實際任職之時間，其中編號1陳增義（期滿前轉出，
09 無續聘）、編號2阮文達（110/2/19轉出），故其續聘僅有5
10 個月、編號3范文雄（期滿前逃跑）、編號4狄文金（期滿不
11 續聘）、編號5高越強（續聘但於110/5/7離職），故其續聘
12 僅任職7個月，故上開5名外勞因使用原告所協助申請之核准
13 函，亦僅共續聘12個月（即編號2阮文達5個月+編號5高越強
14 7個月）。惟被告使第三人持原告協助申請文件引進外勞，
15 縱認固使原告喪失收取該部分外勞服務費之預期利益，然原
16 告同時亦因而免於支出處理委任事務之勞務、費用，故計算
17 原告所得請求之所失利益，自應扣除其處理委任事務之成本
18 。依原告所提109年度勞利事業各業所得額、同業利潤標準
19 暨擴大書審純益率標準表，應以書審純益率8%計算所失利益
20 ，至原告所主張人力仲介業之營業毛利率77%，並未將各項
21 支出予以扣除，以粗估收入為計算基準，自不可採。

22 (七)、綜上，本件原告提起本訴，應屬無理由。並聲明：原告之訴
23 駁回，訴訟費用由原告負擔。

24 三、兩造不爭執事項及主要爭點：

25 (一)、不爭執事項：

- 26 1.雙方有簽立系爭合約，原告為被告辦理聘僱、引進9名外籍
27 勞工。
- 28 2.雙方簽立系爭合約的同時，被告有與其他仲介公司簽定委任
29 招募契約。
- 30 3.原告為被告辦理系爭合約的聘僱引進外籍勞工之許可招募部
31 分，其中4名外籍勞工的招募許可是被告先前委託頂尖人力

公司辦理。

4.原告為被告引進的9名外籍勞工3年期滿後，其中有6名表示同意續聘、3名未續聘。上開同意續聘之6名外籍勞工，後來由被告委任其他人力仲介公司辦理續聘，惟其中4名陸續因故經被告終止聘僱後轉出，目前僅2名外籍勞工在被告公司任職中。

(二)、主要爭點：

1.依照系爭合約被告是否應於原告引進外勞在法律可以聘僱及續聘的期間（12年），均須由原告繼續處理後續續聘等服務？

2.如果是12年的話，依系爭合約第1條規定是否限於原告聲請招募許可的外勞？

3.如果原告主張被告違約有理由，則原告得請求的損害賠償，包括所失利益多少？

四、本院之判斷：

(一)、查兩造於105年12月19日簽訂系爭合約，被告委託原告為其辦理9名外籍勞工之招募、引進、聘僱等事宜，其中4名外籍勞工之招募許可，是被告先前委託第三人頂尖人力公司向勞動部申請所辦理。嗣原告為被告引進之9名外籍勞工於3年期滿後，其中有6名表示同意續聘、3名則未同意續聘（其中1名轉出、1名失聯、1名離境，下同），其名額由被告委託其他人力仲介公司引進；而上開同意續聘之6名外籍勞工，亦經被告另委託頂尖人力公司辦理引進、續聘後，其中4名陸續因故經被告終止聘僱後轉出，目前僅剩2名在被告公司任職中等情，為兩造所不爭執，並有原告提出之系爭合約、勞動部106年4月14日勞動發事字第1061504724號、106年1月24日勞動發事字第1061264798號、第0000000000號、105年12月7日勞動發事字第1053175344號函、外籍員工『續聘協議』調查表、106年8月31日勞動發事字第1062054861號、0000000000號、106年9月29日勞動發事字第1062171945號、106年9月30日勞動發事字第1062171897號、106年10月12日勞動發事

字第1062202239號等函影本（本院卷第17-47、219-228頁），與被告提出之附表、勞動部110年3月4日勞動發事字第1100000000號、109年10月16日勞動發事字第1092037740號、110年8月25日勞動發事字第1101836240號、110年5月20日勞動發事字第1101427681號、109年9月14日勞動發事字第1091896402B號等函暨所附外國人名冊、109年5月25日勞動發事字第1091377442號函、電子郵件及航班延誤/取消證明等件影本在卷可按（本院卷第235-257頁），足信屬實。

(二)、依照系爭合約被告是否應於原告所引進的外籍勞工在法律規定可以聘僱及續聘的期間（12年），均須由原告繼續處理後續續聘等服務？

1.參酌系爭合約第1條約定：「甲方（按即被告）於民國（下同）105年12月19日委任乙方（按即原告）辦理聘僱引進外勞申請許可、引進及辦理外勞之招募、引進、接續聘僱及申請求才證明、招募許可、聘僱許可、展延聘僱許可、遞補、轉換雇主、轉換工作、變更聘僱許可事項、通知外國人連續曠職三日失去聯繫之核備、在中華民國境內工作外國人之生活管理、安排入出國、安排接受健康檢查、健康檢查結果函報衛生主管機關、諮詢、輔導及翻譯等作業等事宜…因許可文件上所載之名額為乙方協助甲方取得，非經乙方同意，甲方不得任意將核准或招募名額轉由第三人引進外勞…。」、第15條約定：「甲乙雙方應本誠信原則遵守下列規定：…二、乙方保證在受任期間內，依契約內容服務。除乙方有可歸責之事由外，甲方不得以任何名義終止或解除甲乙雙方委任關係，並應在乙方辦理就業服務法規定下遞補、展延、重新招募等必要手續時予以適當協助。若甲方逕自轉由第三人引進外勞或終止或解除委任關係，乙方因之所衍生之損失概由甲方負責賠償之。甲方有違反本契約第一條第二項之情形時，亦應負損害賠償之責任。」及第20條約定：「本契約自委任日起開始生效，有效期間至乙方所引進之外勞全數出境為止。」等語，可見被告應於原告所引進的外籍勞工依法得展延、續

聘期間（依就業服務法第52條第4項規定最長為12年），均應由原告繼續處理後續續聘等服務，應足認定。

2.且上開約定條件，雖與主管機關所提供之「雇主委任跨國人力仲介招募聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人定型化契約範本」不同，然尚難認已有違反強制規定或公序良俗，本於契約自由原則，兩造自應受該合約之拘束。被告抗辯系爭合約有違強制規定或公序良俗而無效；及系爭合約並無專屬性，被告簽訂系爭合約期間，尚有與另外二家人力仲介公司簽訂合約等情，而抗辯其無受上開約定之拘束云云，應無可採。

(三)、如果前項期間均應由原告處理後續續聘等服務的話，依系爭合約第1條約定，是否限於原告所申請招募許可的外籍勞工？

查系爭合約第1條第2項固約定「…因許可文件上所載之名額為乙方協助甲方取得，非經乙方同意，甲方不得任意將核准或招募名額轉由第三人引進外勞…。」等語，然參酌上開第1條第1項所約定委託辦理之範圍包括「遞補」等情；與第15條約定：「甲乙雙方應本誠信原則遵守下列規定：…二、乙方保證在受任期間內，依契約內容服務。除乙方有可歸責之事由外，甲方不得以任何名義終止或解除甲乙雙方委任關係，並應在乙方辦理就業服務法規定下遞補、展延、重新招募等必要手續時予以適當協助。若甲方逕自轉由第三人引進外勞或終止或解除委任關係，乙方因之所衍生之損失概由甲方負責賠償之。甲方有違反本契約第一條第二項之情形時，亦應負損害賠償之責任。」等語，及第20條系爭合約之有效期間至被告所引進之外籍勞工全數出境為止等約定，縱該外籍勞工名額非由原告申請許可招募者，於外籍勞工不願續聘時（包括失聯等），亦應由原告以新引進方式辦理（遞補）。被告抗辯應限於由原告申請許可招募之外籍勞工云云，亦無可採。

(四)、本件被告既於原告所引進的9名外籍勞工於3年期滿後，將其

01 中3名未同意續聘之名額，改委由其他人力仲介公司辦理引
02 進、聘僱；其中6名同意續聘之外籍勞工，亦改委任其他人力
03 仲介公司辦理後續續聘等事宜，則原告主張被告應依系爭合
04 約第15條規定負損害賠償責任，為有理由。且因由原告辦理
05 引進聘僱之外籍勞工，其對於該外籍勞工得收取服費之權利
06 ，不因被告終止聘僱、而轉由他人聘僱有所不同，故被告抗
07 辯本件9名外籍勞工3年期滿後，其中3名未同意續聘、6名同
08 意續聘其中只剩2名在職等情，否認原告對於9名外籍勞工可
09 得收取服務費之損害賠償請求權，尚無可採。

10 (五)、原告得請求之損害賠償額（包括所失利益）為多少？

11 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
12 債權人所受損害及所失利益為限。依通常情形，或依已定之
13 計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利
14 益，民法第216條定有明文。

15 2.查原告主張初次招募或重新招募，原告可向外籍勞工收取之
16 服務費，前3年之收費標準為：第1年每月1,800元、第2年每
17 月1,700元、第3年每月1,500元、第四年以後每月均1,500元
18 ，為被告所不爭執，並有原告提出之私立就業服務機構證照
19 費及各項收費標準表第6條第2款可按（本院卷第55頁），足
20 信無誤。依就業服務法第52條規定每名外籍勞工名額得受聘
21 12年，扣除已受聘3年餘9年計算，原告主張本件9名外籍勞
22 工，其中6名為續聘，原告可向每人每月收取之服務費1,500
23 元，9年計162,000元（計算式： $1,500 \times 12 \times 9 = 162,000$ ），其得
24 收取6名之服務費共計972,000元。另3名未續聘之外籍勞工
25 係新引進招募，有9年之僱用期間，第1年每月可收取之服務
26 費為1,800元，第2年每月可收取之服務費為1,700元，第3年
27 至第9年每月可收取之服務費為1,500元，故該3名外籍勞工
28 中每名原告可收取之服務費為168,000元【計算式： $(1,800 \times 12) + (1,700 \times 12) + (1,500 \times 12 \times 7) = 168,000$ 】，3名共504
29 ,000元，故原告少收取之服務費共計1,476,000元（計算式：
30 $972,000 + 504,000 = 1,476,000$ ）等情，足以採信。
31

01 3.惟按基於同一原因事實受有損害並受有利益者，其請求之賠
02 償金額，應扣除所受利益，民法第216條之1亦有明文規定。
03 原告雖主張申請續聘或新引進招募僅為文書申請作業，勞費
04 不多，為方便計算起見，爰依109年度營利事業各業所得額
05 、同業利潤標準暨擴大書審純益率標準表（本院卷第57頁）
06 ，所列人力仲介業之外籍勞工仲介之毛利率77%計算，則原
07 告之所失利益為1,136,520元（計算式： $1,476,000 \times 77\% = 1,136,520$ ）
08 等語。然查：

09 ①本件因被告違約致原告無法收取可預期之外籍勞工服務費，
10 係屬營業收入之性質，尚需扣除其固定成本（不因生產規模
11 變化而變的成本）及流動成本（如業務、交通、營業稅、硬
12 體維修等業務成本）始為淨利潤。而毛利率應係營業收入與
13 固定成本之百分比，然固定成本既不因生產規模變化而變的
14 成本，原告主張以上開少收取服務費之毛利率計算其所失利
15 益，應無可採。

16 ②又依原告所提出之系爭合約附件一所示（本院卷第21頁），
17 原告需對所引進之外籍勞工提供各項文件製作、申請、翻譯
18 及生活轉導、稅務處理等事項，被告將原告所引進之外籍勞
19 工轉由第三人辦理引進等事務，原告雖喪失對該等外籍勞工
20 收取服務費之利益，然亦同時免除對該等外籍勞工為各項服
21 務之業務支出，而受有利益，故原告所失利益，應以其上開
22 少收取之服務費1,476,000元，扣除上開109年度營利事業各
23 業所得額、同業利潤標準暨擴大書審純益率標準表，所列人
24 力仲介業之外籍勞工仲介之費用率50%計算為合理，依此計
25 算，原告之所失利益為738,000元（計算式： $1,476,000 \times 50\% =$
26 $738,000$ ）為可採。

27 ③而上開標準所定之擴大書審純益率8%，應係基於課稅方便之
28 目的所核定的比率標準，以之作為定本件原告之所失利益標
29 準，應有未洽。被告抗辯應以上開標準計算云云，應無可採
30 。

31 (六)、未按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，

週年利率為5%。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。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求時，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，民法第203條、第233條第1項及第229條第2項分別定有明文。因此，原告就被告應給付之金額，請求自起訴狀繕本送達翌日即110年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據。

(七)、從而，原告依系爭合約約定，請求被告給付738,000元，及自110年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原告超過上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件為判決之基礎事實已臻明確，兩造其餘主張與舉證，經審酌核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、原告陳明願意提供擔保，於其勝訴部分，核無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告得預供擔保，或將請求之標的物提存而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，應予駁回。

七、結論：本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 12 月 28 日
民事第一庭 法 官 黃一馨

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。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 110 年 12 月 28 日
書記官 鄭夙惠

