

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度沙小字第589號

原告 興用心國際有限公司

法定代理人 詹茹容

訴訟代理人 吳宗霖

被告 賜成企業有限公司

法定代理人 顏貽景

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國108年7月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣30,000元，及自民國107年8月29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。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔新臺幣300元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣30,000元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告受被告委任，辦理招募聘僱外國人之申辦引進、承接或重新招募等相關事項，雙方並於民國106年8月25日簽立事業類外籍勞工委任合約書。原告已依契約內容為被告進行辦理引進外籍勞工之相關程序，詎被告竟於107年7月2日以太平宜欣郵局000322號存證信函單方終止系爭契約，並於107年7月9日簽署文件簽收切結書載明被告單方終止委任日期為107年7月9日。原告早已依系爭契約為被告先後申辦5位外籍勞工之名額及招募許可函，並已支出相關費用。被告逕自終止系爭委任契約，被告應賠償原告所受損失。

(二)查，系爭契約第13點明文記載：「如甲方違反本契約之相關規定及其他相關法令規定，或無正當理由而欲與乙方解除或終止契約並結束合作關係，願無條件賠償乙方，依所協助甲方引進之外籍勞工總數(如未引進，則以向勞動部申辦出的

總名額數計)每位新臺幣2萬元計算之懲罰性違約金。」。原告已為被告依上開系爭委任合約書先後申辦5位外籍勞工之名額。是以，原告皆已依據合約書約定辦理相關程序，被告單方終止系爭契約，即應依系爭契約第13點給付原告新臺幣(下同)10萬元(計算式： $20000 \times 5 = 100,000$ 元)之懲罰性違約金。

(三)並聲明：被告應給付原告10萬元，及自本件支付命令繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告抗辯：

(一)被告公司原來之仲介已辦理外籍勞工名額為3名、增加就業安定基金名額為1名，原告業務人員至被告公司拜訪，該業務人員表示被告可多申請一位名額並無需增加就業安定基金，被告相信原告業務人員之專業，並於文件交付前再次確認可多辦理一名，才將資料給予原告之業務人員協助辦理，以免影響被告原仲介公司之權益，並告知原告之業務人員，增加就業安定基金不予使用。

(二)原告業務人員接任辦理後，應於送件勞動部審核時填寫預申請人數，但原告卻於申請時填寫全數名額，並連同增加就業安定基金之名額同時辦理，明顯與當初所洽談之內容不符，且被告委任契約書應為勞動部制式契約書，不應自行修正契約書內容，原告卻提出非勞動部制式契約書條例要求求償，失去中央主管機關單位規範之正當性。

(三)原告送件給予勞動部審核後，審核之名額依然為3名，增加就業安定基金之名額為2名，明顯與當初原告業務人員所預設人數不符，並無增加人數，該3名為原仲介公司之名額，不應當由原告辦理，被告因體恤原告公司人員辛勞，與原仲介公司溝通後，仍將核准3名人數之其中一名給予原告引進，該名外籍勞工(JOKO SUSILO傑克)入境後以不適任為由，經地方勞工局確認後提早離境返國，被告則向原告要求歸還相關文件存放於被告公司，後續因暫時引進外籍勞工，先提早原告解約，以免影響原告公司之權益。

01 (四)被告原意並無請原告申請全數名額，卻原告向被告索取申請
02 名額之費用，與當初所洽談之內容完全不符。從而，被告並
03 無違約情形。

04 (五)查原告與被告簽訂之合約，根據私立就業服務機構許可管理
05 辦法第20條規定，私立就業服務機構為雇主辦理聘僱外國人
06 或香港或澳門居民、大陸地區人民在臺灣地區工作之申請許
07 可、招募、引進、接續聘僱或管理事項前，應與雇主簽訂書
08 面契約。辦理重新招募或聘僱時亦同。前項書面契約應載明
09 下列事項：一、費用項目及金額。二、收費及退費方式。三
10 、外國人或香港或澳門居民、大陸地區人民未能向雇主報到
11 之損害賠償事宜。四、外國人或香港或澳門居民、大陸地區
12 人民入國後之交接、安排接受健康檢查及健康檢查結果函報
13 衛生主管機關事宜。五、外國人或香港或澳門居民、大陸地
14 區人民之遣返、遞補、展延及管理事宜。六、違約之損害賠
15 償事宜。七、中央主管機關規定之其他事項。雇主聘僱外國
16 人從事本法第四十六條第一項第九款規定之家庭幫傭工作或
17 第十款指定之家庭看護工作，第一項之書面契約，應由雇主
18 自簽名。然原告卻私訂版本與被告簽約，且合約內容並未載
19 明上述全部事項，據被告目前配合仲介告知，仲介評鑑時都
20 要依照勞動部公告之契約版本提供審查才核可給分，原告為
21 評鑑A級仲介又怎可能不知情？然原告卻提供私訂版本之契
22 約與被告簽約，被告因信賴而委任原告服務，並認為合約均
23 為政府規定之制式版本所以並無逐條細看合約內容，原告也
24 未善盡告知合約內容相關注意事項之責任，且原告提供之私
25 訂委任契約內容也並無保障被告的任何權益，在此，被告主
26 張與原告簽訂之私訂版本契約為無效契約。

27 (六)被告已告知原告僅需申辦1名不用增加就業安定費之外勞名
28 額給原告引進，但原告卻將可引進之外勞人數名額全部申辦
29 ，再來要求被告未要引進的名額數提出損害賠償，被告之工
30 廠近期為小月階段，工作量並無多到將所有的外勞名額全數
31 引進，因此，原告要求賠償之10萬元懲罰性違約金，實為不

01 合理。

02 (七)被告因感念原告公司辦件之辛苦，因此仍有給其引進外勞1
03 名，然因外勞來臺工作一段時間後不適任而離境，原告又怎
04 可說無任何收益可言？且原告並無依規定與被告簽訂主委任
05 跨國人力仲介招募聘僱從就業服務法第四十六條第一項第八
06 款至第十款規定工作之外國人契約，怎可只依私訂之契約內
07 容上的收費標準來進行收費？且申辦成本若如原告所述也是
08 辦件一次性即可申辦全部名額數核發，今已給原告引進一名
09 額，其餘名額本就因工作量少暫不考慮引進又怎可依一次性的
10 成本去乘以申辦名額數來要求賠償費用？因此，被告仍認
11 為原告要求此筆懲罰性違約金，不合情理。

12 (八)被告與原告終止委任關係為原告辦理引進之工人已離境，其
13 契約效力應即行終止，且雙方也有簽署終止委任契約書，故
14 並無任何不妥之處。

15 (九)依原告民事準備(三)狀內容所述「離境原因係因被告與傑克
16 間之勞資糾紛，緣因被告未依勞動基準法規定發放薪資放任
17 惹休無數假等情形」，被告說明如下：

18 被告公司係採輪班制，依照勞動基準法規定「勞工每7日中
19 應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」並無任
20 意安排工人休無薪假。且因大部分工人均希望於星期六、日
21 安排休假，因此外籍勞工傑克與廠內其他外籍勞工以每人輪
22 流方式排六日休假，後因傑克屢次無法配合輪流假日排休，
23 且於非六日排休時未經請假而無故曠職，因此依勞動基準法
24 規定「勞工曠工當日工資得不發給，惟應以扣發當日工資為
25 限。」即扣發傑克曠職日之薪資，並無未依勞動基準法規定
26 發放薪資。且雙方經臺中市政府勞工局召開之勞資調解會也
27 已順利完成，傑克亦同意驗證並離境，原告既收取每月服務
28 費無非是處理外籍勞工與雇主之間產生的問題，若無服務之
29 事實怎需收取服務費用？因此依原告所述因其勞資糾紛而致
30 耗費之人力、物力及時間造成權益損害至鉅，即要求被告給
31 付新臺幣拾萬元整，實不合理。

01 (十)依原告民陳報狀內所述：「...向臺中市政府勞工局調開勞
02 資調解紀錄為證」，被告再說明如下：
03 被告依照原告要求向臺中市政府勞工局申請勞資調解紀錄，
04 臺中市政府勞工局回覆：被告與外籍勞工傑克之勞資調解詳
05 細內容均由電話調解聯繫，並無紙本紀錄參照，並告知被告
06 鈞院也已向臺中市政府勞工局申請勞資調解紀錄，臺中市政
07 府勞工局之公文回覆亦如上所述，原承辦之小姐現已不在其
08 單位負責，此案勞資糾紛確實有調解完成且傑克亦同意驗證
09 並離境，因此臺中市政府勞工局也已做結案。

10 (十一)本案依原告所提出之損害賠償事件，主要係針對工廠核發
11 之名額未全數引進為由，依原告公司私訂之合法契約內容
12 ，要求被告賠償懲罰性違約金10萬元，於之前所附之答辯
13 狀也已清楚回覆其原告公司之請求實為不合理，如原告欲
14 以被告與傑克之勞資糾紛調解無法提供紙本紀錄為由，要
15 求被告給付懲罰性違約金，是否已偏離原先所述之事件。

16 (十二)原告所陳外籍移工引進流程內容，有不妥之處，茲說明如
17 下：

18 當初原告業務招攬時被告即表示僅需申辦1名不用增加就
19 業安定費之外勞名額給原告引進，然原告卻將可引進之5
20 名外勞人數名額全部申辦，但因被告僅有1名工人需求其
21 餘名額並未要引進，原告又表示當核准函核發後即在國外
22 招工遭已在國外辦妥工人文件等待入境，因此要求被告未
23 要引進的名額提出損害賠償，被告認為原告此舉說法並不
24 合理，原告已知被告工廠僅需求1名工人引進，又怎會去
25 辦理其餘未要引進之工人文件？且被告也僅挑選1名工人又
26 何來其餘未經過被告確認的人選可辦件？原告此舉欲讓所
27 有名額引進是否要導致被告工廠外勞人數超額而被罰款？
28 被告認為就算日後有引進需求，也需等目前在職外勞離境
29 或本勞增加後，重新計算好正確可申請引進人數才能再辦
30 理。

31 (十三)被告當時僅將公司資料交由原告辦理後續文件，且原告為

01 仲介公司應當知曉勞動部核發外籍勞工人數之名額計算是
02 以當時廠內本分八數扣除當時廠內外籍勞工人數後的剩餘
03 名額做核發，並非是以提供幾名外籍勞工人數文件來做交
04 換計算，另當時廠內僅有3名外籍勞工人數，何來5名外籍
05 勞工人數文件交予原告。且原告提供之私訂委任契約內容
06 並無保障被告的任何權益。

07 (十四)被告原來有三個名額，所以安定就業基金部份，被告本來
08 就可以外加兩個名額，這兩個名額不是原告爭取來的，只
09 是按照規定幫被告申辦(見本院卷第64頁)。被告有透過原
10 告引進一名外勞傑克，但未因此給付報酬給原告，因為依
11 照仲介的實務，雇主不需要給付報酬給仲介者，而是由仲
12 介者每個月向外勞收取服務費，雇主不需給付任何費用。

13 (十五)並聲明：駁回原告之訴及其假執行之聲請。如受不利之判
14 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、對被告抗辯之陳述：

16 (一)被告稱：「本公司原仲介辦理外籍勞工名為3名、增加就業
17 安定基金名額為1名，原告業務人員至被告公司拜訪，該業
18 務人員表示被告可多申請一位名額並無需增加就業安定基金
19 ...」云云。然查，原告公司業務人員從未向被告承諾可多
20 申請一位名額並無需增加就業安定基金，申辦外籍勞工除依
21 產業類別之規定計算名額數外，若有額外名額數需求只得依
22 就業安定費機制等規定提高百分比計算額外之外籍工名額，
23 原告也依實情告知被告需依法以免受罰，被告聘僱外籍勞工
24 多年，不可能對上開規定不知情，縱使原告承諾被告不需增
25 加就業安定金即可申辦額外之外籍勞工，然依被告民事答辯
26 狀第三點所述被告暫不引進外籍勞工，被告若未使用額外之
27 名額，則無需繳納額外之就業安定基金，被告既毫無損害之
28 情形，何需與原告終止系爭契約？

29 (二)被告又稱填寫預申請名額數與申請時所填寫之名額數不符及
30 委任契約非勞動部制式契約等云云。惟被告委任原告申辦外
31 籍勞工等相關事務時，已將所有外籍勞工之文件交予原告，

並全權交予原告辦理，若如被告所述名額數有落差，被告只需將認為之名額數之外籍勞工文件交予原告即可，何以被告將全數外籍勞工人數之文件交予原告辦理？若有如被告所說附加之條件，何以未有相關書面證明佐證？再者，被告所稱之勞動部之制式契約本為動部公之例契約，提供予私立就服務機構（人力仲介公司）及雇主參考使用，然並無硬性規定委任申辦外籍勞工事務僅得使用上開制式契約，被告聘僱外籍勞工多年，且如被告民事答辯狀所述被告尚有與其他人力仲介公司合作，對其中規定應有相當瞭解，被告若對委任契約疑慮理應於簽約當下提出，然被告未提出任何質疑，至被告單方終止依系爭契約，原告依約求償懲罰性違約金10萬元時，被告卻辯稱委任契約無正當性，如此說辭似有推託之嫌。

(三)被告屢屢稱申辦人數與原告業務洽談簽約時不同，然如上開所述，原告業務已盡告知之責，在確定被告之意願及申辦之外籍勞工數額後，原告依被告之意思受其委任全權辦理申請外籍勞工之事務，然被告為與其他仲介公司合作，無理由終止系爭契約，經原告再三溝通後被告仍一意孤行，原告只得提起訴訟以維權益。

(四)原告因被告單方終止系爭契約，原告為此受有損害，其損害範圍說明如下：

原告受被告委任辦理引進外籍勞工及引進後之各項作業，依系爭契約，原告尚未收取任何的委任事務費用，皆因原告信賴依系爭契約為被告引進外籍勞工後可每月收取之服務費，為原告受其委任服務之收益，然因被告單方終止系爭契約，原告已無法繼續進行引進外籍勞工之程序，更遑論有任何收益可言，原告為被告委任服務期間已將被告可使用之3位名額及需增加就業安定金之2位名額，共計5位名額已申辦完成，每個名額申辦成本有勞動部審查費500元、輸出國文件驗證費約1000元、文件寄國外快遞費500元、送取件之行政及交通費2000元、外勞健檢核備衛生局180元、服務費2,000元及登記介紹費21,009元等費用，每個名額各計為27,189元，

其中服務費及登記介紹費更是私立就業服務機構收費項目及金額標準第3條所明定可向雇主收取之費用。因此原告所支出之成本及可收取之費用共計為135,945元(27,189x5=135,945)，原告僅要求被告依系爭契約賠償10萬元懲罰性違約金，尚合情理。

(五)另原告與被告洽商外籍勞工委任事務時，雖因被告聘僱外籍勞工多年，相關規定已相當瞭解，然原告仍盡私立就業服務機構之責，將被告公司可使用之原名額數及需增加就業安定金之名額數及申辦方式詳述與被告瞭解，當下洽談甚歡，被告也有感於原告業務人員之熱誠反專業，故願意將申辦外籍勞工之事務委任原告辦理，被告是何事由與原仲介公司終止委任關係，非原告所能探究。

(六)就被告答辯狀略以「...仍將核准3名人數之其中1名給予原告引進...」，原告說明如下：

因被告缺乏人力，故委任原告申辦外籍勞工來臺工作等事宜，經原告為其申辦3名固有名額及2名增加就業安定金之名額共計5個名額數，原告為被告申辦完成後，即應被告要求為被告先引進一位外籍勞工(JOKO SUSILO傑克)，係以初次招募方式來臺工作，於107年3月4日入境，107年6月30日離境，離境原因係因被告與傑克間之勞資糾紛，緣因被告未依勞動基準法規定發放薪資及任意休無薪假等情形，經傑克向臺中市政府勞工局投訴被告上開情形，後經臺中市政府勞工局召開勞資調解會，被告與傑克調解成立，傑克即驗證離境，原告為被告耗費人力、物力及時間，且未向被告收取委任費用，希冀引進外籍勞工來臺後依法收取每個月之服務費以補收益，豈料傑克來臺未及4個月即因與被告勞資糾紛而離臺，原告權益損害至鉅。

(七)被告委任原告申辦外籍勞工等相關事務時已將所有名額之外籍勞工文件交予原告，並全權交予原告辦理，若如被告所述名額數僅需原告申辦一個名額，被告只需將一個名額數之外籍勞工文件交予原告即可，何以被告將全數個名額之外籍勞

工人數文件交予原告辦理？被告屢以外籍勞工名額數與原告洽談時簽約時不同為由卸責，且依傑克與被告之申訴等紀錄表文件，其中載明傑克與被告間之爭議起因係為被告工時輪班不明確，且被告拒絕傑克回去工作卻又向勞動部申報傑克為逃逸外勞等事由，傑克才向勞動部專線申訴，上開爭議事件結果後傑克即辦理離境歸國，傑克離境並非原告之責。

(八) 本件二造並未約定報酬，依照就業服務法原告可以向雇主收費相當於每一個外勞第一個月的薪資。原告不知本件原來可以收的報酬，因為沒有引進，所以不知道外勞的薪資多少。本件已經進行的程序實際辦理的內容包含幫雇主計算可以聘僱的名額、向勞動部送申請文件、申請文件也是原告代寫、等勞動部核發招募函、幫雇主在越南尋找過濾可用的外籍勞工，原告已經過濾出五個外籍勞工，這部分原告是派員工去越南跟合作的人員一起過濾可用的外勞，當時原告會過去不是只有幫被告過濾外勞而是同時幫好幾個雇主過濾外勞，本件幫被告去越南過濾外勞的員工當時不只處理被告部分還有處理其他雇主的部份，還有安排宿舍，也安排好了，就是這樣，其餘沒有了。後續就等被告經由原告向勞動部引進外籍勞工。這些需要被告先口頭允許原告幫他向勞動部申請外籍勞工。被告允許之後，原告會代擬文件向勞動部提出申請，等聘僱許可下來，再來就等文件下來，等雇主告訴原告何時要引進外勞（依據聘僱許可要在一年內），原告會依照雇主的條件及雇主所說要引進的時間引進外勞，這部分的動作是原告請國外配合的仲介訂機票、辦理護照，依照確定時間點將外勞送上飛機到臺灣來，到之後，原告再依雇主當初確定的工作地點將外勞送到工作地點並確定外勞宿舍是否滿意是否要更換，宿舍部分依照就業服務法應該是由雇主提供，但是雇主都會委任我們處理。原告認為本件已經進行的流程為全部流程的三分之二。另原告準備狀所稱「登記21009元」是指就業服務法所規定的可收取費用。但是這個案子原告沒有收。因為一般仲介機構都沒有在向雇主收取這個費用。依

01 照目前仲介實務，雇主確不需給付報酬給仲介業者，而是由
02 仲介業者每個月向外勞收取服務費，雇主不需給付任何費用
03 ，二造就本案有談好是依照如此實務進行。另就本件引進的
04 外勞捷克部分，原告有向傑克收取服務費三個月，總共收了
05 5400元，因為第一年每個月都是1800元。原告確實有跟被告
06 約定由原告向外勞收取服務費，來彌補原告沒有向被告收費
07 。

08 四、得心證之理由：

09 (一)原告主張其受被告委任，辦理招募聘僱外國人之申辦引進、
10 承接或重新招募等相關事項，雙方並於106年8月25日簽立事
11 業類外籍勞工委任合約書。原告已依契約內容為被告進行辦
12 理引進外籍勞工之相關程序，詎被告竟於107年7月2日以太
13 平宜欣郵局000322號存證信函單方終止系爭契約，並於107
14 年7月9日簽署文件簽收切結書載明被告單方終止委任日期為
15 107年7月9日。原告早已依系爭契約為被告先後申辦5位外籍
16 勞工之名額及招募許可函，系爭契約第13點明文記載：「如
17 甲方違反本契約之相關規定及其他相關法令規定，或無正當
18 理由而欲與乙方解除或終止契約並結束合作關係，願無條件
19 賠償乙方，依所協助甲方引進之外籍勞工總數(如未引進，
20 則以向勞動部申辦出的總名額數計)每位新臺幣2萬元計算之
21 懲罰性違約金。」之事實，業據原告提出事業類外籍勞工委
22 任合約書、存證信函、文件簽收切結書、點交簽收文件一覽
23 表、勞動部函等件為證，且為被告所不爭執(見本院卷第50
24 頁)，堪信屬實。

25 (二)被告並未具體指明系爭契約究竟未記載私立就業服務機構許
26 可管理辦法第20條規定應記載事項之那幾項，且縱系爭契約
27 未載明該規定之全部應記載事項，縱有違反上開行政上之相
28 關法規，然此並非當然導致私法上契約無效，本院仍應審酌
29 系爭契約有無違反私法上之強制或禁止規定。觀之兩造所簽
30 訂之系爭契約，其內容並無違反私法上強制或禁止規定情事
31 ，應認為合法有效成立，被告以此為由主張系爭契約無效，

01 尚非可採。

02 (三)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
03 即為成立；當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要
04 之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要
05 之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之，
06 民法第153條定有明文。查，系爭契約就原告委任被告申辦
07 外籍勞工之人數雖為空白而未記載，惟二造簽訂系爭契約後
08 ，原告確有為被告向勞動部申請招募外國人3名及外加就業
09 安定費附加數額機制提高百分之5招募外國人2名，並經勞動
10 部於106年12月20日發函通知被告公司在案，有原告提出之
11 勞動部函3份在卷可稽（見本院支付命令卷第13至15頁），且
12 為被告所是認，被告復因此於107年3月4日僱用外籍勞工傑
13 克。又傑克係於104年3月3日入境臺灣地區，自該日起至107
14 年3月3日止，在訴外人徠通科技股份有限公司工作（仲介為
15 訴外人欣超國際事業股份有限公司），自107年3月4日起因期
16 滿轉換至被告公司工作，仲介為原告乙節，亦有臺中市政府
17 勞工局函檢附之全國外國人動態查詢系統-藍領外國人詳細
18 資料表（見本院卷第127頁）及勞動部函（見本院卷第139頁）在
19 卷可憑。系爭契約係約定由被告委託原告辦理聘僱外國人之
20 申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理事項，主要係由原
21 告為被告在國外招募外籍勞工，並引進國內供被告僱用，本
22 件原告所要招募即被告所要引進之外籍勞工，其國籍、人數
23 雖空白而未記載，惟原告代被告向勞動部申請招募外籍勞工
24 ，須以勞動部許可被告招募外籍勞工之函，為原告辦理外籍
25 勞工之招募並引進國內，是系爭契約所定外籍勞工之國籍、
26 工作性質、人數應悉以勞動部招募許可函為準，故系爭契約
27 簽訂時有關外籍勞工之國籍、工作性質、人數縱無法填載，
28 亦可待嗣後被告收到勞動部招募許可函始予補充。本件勞動
29 部既於106年12月20日發函通知被告公司分別核准被告招募3
30 名、1名、1名外籍勞工，被告得持該招募許可函自發文日起
31 1年內向勞動部申請新招募外國人之入國引進，至泰國、菲

律賓、馬來西亞、印尼、越南、蒙古等國家中先行辦理外國人招募，此有上開勞動部許可函3份在卷可稽（見本院支付命令卷第13至15頁）。則由勞動部招募許可函可知被告已獲得勞動部核准，得至泰國、菲律賓、馬來西亞、印尼、越南、蒙古等國家中招募共5名外籍勞工，此時原告依系爭契約所應為被告引進之外籍勞工，其國籍、人數即均得確定，為泰國、菲律賓、馬來西亞、印尼、越南、蒙古等國籍，引進後係在被告公司工作，人數共5名。而被告取得勞動部招募許可函後，嗣復確已僱用外籍勞工傑克，自係就系爭契約所空白之外籍勞工國籍、人數，再與被告議約，兩造同意由原告依勞動部招募許可函為被告在國外招募5名外籍勞工，此時系爭契約空白之外籍勞工國籍、人數皆已獲得補充，兩造對系爭契約必要之點業已合意。兩造對系爭契約必要之點既已意思表示合致，則其餘非必要之點，即使未填載，對系爭契約業已成立之事實自不生影響。

（四）按民法第250條就違約金之性質，區分為損害賠償預定性質之違約金，及懲罰性違約金，前者乃將債務不履行債務人應賠償之數額予以約定，亦即一旦有債務不履行情事發生，債務人即不待舉證證明其所受損害係因債務不履行所致及損害額之多寡，均得按約定違約金請求債務人支付，此種違約金於債權人無損害時，不能請求。後者之違約金係以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，故如債務人未依債之關係所定之債務履行時，債權人無論損害有無，皆得請求，且如有損害時，除懲罰性違約金，更得請求其他損害賠償（最高法院83年度臺上字第2879號判決意旨參照）。再依民法第250條第1、2項所定當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害之賠償總額。則違約金之約定若

01 未明定係懲罰性違約金，或債權人除違約金外另得請求損害
02 賠償，原則上均屬損害賠償預定性違約金。而違約金即使係
03 損害賠償預定性違約金，於債權人受有損害，債權人即得不
04 待舉證證明其所受損害係因債務不履行所致及損害額之多寡
05 ，均得按約定違約金請求債務人支付，亦有處罰違約債務人
06 之意思，自不能以違約金所使用之違約罰金用語，即認為違
07 約罰金係屬懲罰性違約金。查，本件系爭契約第13點既已明
08 載「懲罰性違約金」等語，即堪認該點約定之性質為「懲罰
09 性違約金」。

10 (五)被告雖抗辯：被告公司原來即有其他配合之仲介公司辦理外
11 籍勞工名額為3名、增加就業安定基金名額為1名，原告業務
12 人員至被告公司拜訪，該業務人員表示被告可多申請一位名
13 額並無需增加就業安定基金，被告相信原告業務人員之專業
14 ，並於文件交付前再次確認可多辦理一名，才將資料給予原
15 告之業務人員協助辦理，以免影響被告原仲介公司之權益，
16 並告知原告之業務人員，增加就業安定基金不予使用等語，
17 並以前揭其餘抗辯事由抗辯被告並未違約，既為原告所否認
18 ，且被告於審理中直承：「(你們解約有何正當理由?)我們
19 原本就有仲介公司幫我們辦，我們有跟原告的業務員講好，
20 只有增加的員額讓他們辦，原來的三名員額沒有讓他們辦。
21 」、「(針對這部分有何舉證?)因為是用口頭講的所以沒有
22 證明。」、「(這件你有要傳當時的業務員作證?)不用傳，
23 我確實有這樣講。」、「((提示原告聲證六勞動部函文三
24 份)依勞動部函文核准的外國勞工總共為五名?)對，第二
25 份跟第三份是安定就業基金，各增加一名。當初我跟原告業
26 務說的是原本的三名要增加為四名，不包括安定就業基金外
27 加的那兩名。」等語(見本院卷第64頁)，被告就此節既始終
28 未能舉證以實其說，即難採為有利於被告之認定，原告主張
29 被告係無正當理由即片面終止系爭契約，足堪採信。

30 (六)按當事人之任何一方得隨時終止委任契約；當事人之一方，
31 於不利於他方之時期終止契約者，應負損害賠償責任，民法

第549條定有明文。二造所簽立之系爭契約復確實明文記載：「如甲方(按即被告)違反本契約之相關規定及其他相關法令規定，或無正當理由而欲與乙方(按即原告)解除或終止契約並結束合作關係，願無條件賠償乙方，依所協助甲方引進之外籍勞工總數(如未引進，則以向勞動部申辦出的總名額數計)每位新臺幣2萬元計算之懲罰性違約金。」等語，有系爭契約在卷可稽(見本院支付命卷第7頁)，被告自應受系爭契約約定之拘束。被告明知二造簽定系爭契約，原告並未向被告收取報酬，而係透過被告履約引進外勞後，始按月向引進之外勞收取報酬，竟於原告履約辦理相關程序至，已獲勞動部發函許可被告招募外勞，並僅引進一名外勞傑克後，無正當理由片面終止系爭契約，則原告主張依系爭契約第13點，被告應給付懲罰性違約金予原告即屬有據。

(七)茲應審酌者，原告請求被告應給付之懲罰性違約金金額為10萬元是否有理由：

- 1、按違約金係以強制債務履行為目的，確保債權效力之強制罰，於債務不履行時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償，至懲罰性違約金因具有懲罰之性質，而非僅為賠償總額之預定，債務人於違約時除應支付違約金外，其餘因契約之約定或其他債之關係應負之一切賠償責任，均不受影響。而約定之懲罰性違約金額是否過高，非以債權人所受損害為唯一審定標準，應參酌債務人違約時之一切情狀斷之(最高法院106年臺上字第1839號判決參照)。且法院於依民法第252條規定審酌違約金有無過高情事而應否予以酌減時，須依一般客觀事實、社會經濟狀況、當事人所受損害情形，及就債務人若能如期履行債務時，債權人所得享受之一切利益為衡量之標準。
- 2、查，被告確有引進外勞傑克，嗣因傑克與被告有勞資糾紛，經臺中市政府勞工局協調後，雙方達成共識，已無爭議，嗣傑克即自願離職離臺等節，有臺中市政府工局函檢附之協處情形相關資料影本在卷可按(見本院卷第119至179頁)，此部

分自難認被告有何違約情事。又原告就其主張所支出之成本費用部分，並未提出單據以實其說，自難遽採。從而，本院綜合審酌依二造約定，被告本無庸給付報酬予原告，原告亦無法預估如引進外勞可獲得多少報酬，已據原告陳明在卷，本件原告已履約之程度；原告已處理之相關程序，依原告前揭所陳情節，有部分顯係與其他受任案件一併處理，並非專為本件而為，再衡酌勞動部核准被告招募外國人之時間為自發文日期即106年12月20日起1年內，其間被告已依約引進1名外勞傑克，原告因此向傑克收取費用計5400元，被告終止系爭契約之時間係107年7月2日等一切情狀，認原告主張被告應給付之違約金10萬元，確實過高，本件違約金應以3萬元為相當。

五、綜上所述，原告請求被告給付懲罰性違約金3萬元及自支付命令送達翌日起（107年8月29日）至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要。

七、本件原告勝訴部分，係民事訴訟法第436條之8適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，應依同法第436條之20規定，就本件原告勝訴部分依職權宣告假執行；並依被告聲請，酌定相當擔保金額宣告被告為原告預供擔保後，得免為假執行。

八、訴訟費用之負擔：依民事訴訟法第436條之19及第79條，確定本件訴訟費用額為1,000元（即原告所繳納之第一審裁判費），並由被告負擔其中之300元，餘由原告負擔。

中 華 民 國 108 年 8 月 14 日
臺灣臺中地方法院沙鹿簡易庭
法 官 江 奇 峰

以上為正本，係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後廿日內，以判決違背法令為理由，向

01 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
02 違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背
03 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
04 判決送達後廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。

05 中 華 民 國 108 年 8 月 14 日

06 書記官 洪玉堂