

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞簡字第40號

原告 朱韻玲  
訴訟代理人 何剛律師  
被告 群達人力開發有限公司

法定代理人 盧美香  
訴訟代理人 謝曜駿  
被告 SITI HOTIJAH (希蒂)

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國113年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣訴外人朱許明金即原告之母，生前居住於高雄市○○區○○街00巷00號3樓自家住宅，因患有帕金森氏症，經高雄榮民總醫院（下稱高雄榮總）診定應定期、定量服用「美道普釘（Madopar Tab）」及「諾康停膜衣錠（Comtan Tab）」等藥物，且年邁行動不便，故原告於民國108年1月21日與被告群達人力開發有限公司（下稱群達公司）簽立「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」（下稱系爭委任契約），約定由原告委任群達公司辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱、管理等事項，仲介外籍看護至原告住處，對朱許明金提供居家照顧服務，契約期間載為108年1月21日至111年4月11日，嗣經雙方合意延長至同年5月3日。群達公司於110年4月13日改派任被告SITI HOTIJAH(下

01 稱希蒂)至原告居住處履行其對朱許明金之居家照顧服務，  
02 原告與希蒂間存有僱傭關係。詎群達公司未能督促、監督希  
03 蒂履行照顧朱許明金之工作，致希蒂多次疏忽對其照顧義  
04 務，除未按時提供朱許明金服用前開藥物，更任意變更朱許  
05 明金服用藥物之時間及劑量，導致朱許明金之身體神經機能  
06 持續惡化、並伴隨全身性抽筋、肌肉僵直等身體機能傷害  
07 (下合稱系爭傷害)。原告多次向群達公司反應希蒂有上開  
08 違失行為，群達公司卻遲至111年2月22日始終止希蒂對朱許  
09 明金之照顧服務，爾後更未告知原告有關移工轉換雇主的相  
10 關規定，未能做好協調及處理，致系爭委任契約期間未再能  
11 提供適當之外籍看護，已違反系爭委任契約第2條第1項、第  
12 2項及群達公司承諾隨時提供備用外國人力之約定，具有可  
13 歸責事由，致原告對其母親扶養法益人格之侵害，而受有財  
14 產上之損失，應依系爭委任契約第7條第5項第2款、民法第5  
15 44條、第226條第2項、第227條第1項、第227條之1準用第19  
16 5條第3項、第231條第1項等規定，負損害賠償責任。

17 (二)被告希蒂係專業人力看護，依照兩造間僱傭契約，希蒂對於  
18 朱許明金負有管理、保護、照顧之責，並應注意朱許明金身  
19 體健康、服用藥物之情況，且本件案發時間仍為希蒂上班時  
20 間，在其監督與注意義務之範圍內。然希蒂除未盡對朱許明  
21 金之保護監督責任，更任意變更朱許明金服用藥物之時間及  
22 劑量，致朱許明金受有系爭傷害而有過失，具可歸責事由，  
23 致原告須於111年2月22日終止僱傭契約，且其不完全給付致  
24 原告對母親扶養法益人格之侵害，而受有財產上損失，依民  
25 法第489條第2項、第226條第2項、第227條第1項、第227條  
26 之1準用第195條第3項等規定，希蒂亦應負損害賠償責任。

27 (三)原告因無看護工照顧母親，故於希蒂離職後之111年2月23日  
28 至同年5月4日另僱請看護而支出看護費用新臺幣(下同)15  
29 9,900元；又原告自111年5月4日起，辭去自身工作照顧母親  
30 直至同年6月3日朱許明金病逝，依本國籍看護工每日2,400  
31 元計算共74,400元，合計受有234,300元看護費用之損害，

01 應由群達公司或希蒂賠償。

02 (四)為此，爰依前揭規定，提起本件訴訟等語。並聲明：群達公  
03 司或希蒂應給付原告234,300元，及自起訴狀繕本送達翌日  
04 起至清償日止，按年息5%計算之利息。

05 二、被告之答辯：

06 (一)被告群達公司辯以：群達公司不知道希蒂照顧朱許明金的情  
07 況，依系爭委任契約第2條第3項，群達公司須協助原告與外  
08 國人溝通、協調、糾紛排解，並將原告之工作規則及生活管  
09 理事項讓外國人熟悉與瞭解，並無權監督移工，故群達公司  
10 在原告反應希蒂餵藥有延遲或工作上等問題時，即派業務人  
11 員及翻譯老師去協助，並填載服務紀錄表而已依系爭委任契  
12 約履行。而原告與希蒂之僱傭關係於111年2月22日終止後，  
13 本來就有等待移工的空窗期，群達公司也有請政府單位向原  
14 告解釋該空窗期，並非故意不履行辦理招募、引進、接續聘  
15 僱等契約義務。且跨國人力仲介公司為特許行業，所有合約  
16 規定均須遵照勞動部及就業服務法規範，無可私自設原告所  
17 稱之備用約款。再原告所提損害賠償應為希蒂服務照顧被看  
18 護者之期間，原告請求契約終止後所受之損害，非群達公司  
19 所應負責，且就希蒂疏於照護與朱許明金受有系爭傷害無  
20 關，原告對希蒂提出之過失傷害案件亦經檢察官為不起訴處  
21 分確定，足見希蒂履行僱傭契約並無過失，群達公司自亦不  
22 需負賠償責任等語。並聲明：原告之訴駁回。

23 (二)被告希蒂辯以：我承認沒有讓原告母親按時吃藥而有疏失，  
24 願賠償原告1萬元，但我從111年2月23日就已經沒有照顧原  
25 告母親了，原告所受損害與我無關等語。並聲明：原告之訴  
26 駁回。

27 三、兩造不爭執事項：

28 (一)原告母親朱許明金生前居住於高雄市○○區○○街00巷00號  
29 3樓，因患有帕金森氏症行動不便，自108年1月21日起，透過  
30 群達公司仲介外籍看護至原告住處，提供朱許明金居家照護  
31 服務，雙方並簽立系爭委任契約，契約期間載為自108年1月

01 21日起至111年4月11日止（至雙方有無合意展延至113年5月  
02 3日，尚有爭執）。

03 (二)群達公司於110年0月間改派希蒂至原告住處履行對朱許明金  
04 之居家照顧服務。原告於111年2月22日終止與希蒂之僱傭關  
05 係。

06 (三)希蒂於照護朱許明金期間，有未按時提供服用藥物、任意變  
07 更服用藥物之時間及劑量等疏於照護朱許明金即如本院卷一  
08 第11至12頁第5、(1)至(9)所示之情形。

09 (四)原告於111年2月23日至同年5月4日另僱請看護照護朱許明  
10 金，支出看護費用159,900元；原告並自111年5月4日辭去工  
11 作，全職居家照護至朱許明金111年6月3日病逝。

12 (五)如希蒂自111年2月23日至同年6月3日仍受僱於原告，原告共  
13 應支付之薪資為57,237元。

#### 14 四、本件爭點：

15 (一)原告主張群達公司違反系爭委任契約第2條第1項、第2項而  
16 可歸責，依系爭委任契約第7條第5項第2款、民法第544條、  
17 第226條第2項、第227條第1項、第227條之1及第231條第1項  
18 等規定，請求群達公司賠償234,300元，有無理由？

19 (二)原告主張希蒂違反兩造間僱傭契約而可歸責，依民法第489  
20 條第2項、第226條第2項、第227條第1項及第227條之1等規  
21 定，請求希蒂賠償234,300元，有無理由？

#### 22 五、本院之判斷：

23 (一)原告請求群達公司賠償所受損害，為無理由：

24 1. 接受任人處理委任事務受有報酬者，應以善良管理人之注意  
25 為之。受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為  
26 所生之損害，對於委任人應負賠償之責，固為民法第535  
27 條、第544條所明定。惟如依交易上一般觀念認為有相當知  
28 識經驗及誠意之人應盡之注意，苟受任人未怠於此種注意，  
29 即不得謂之有過失。次按因可歸責於債務人之事由，致為不  
30 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  
31 使其權利；因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並

01 得請求賠償，同法第227條亦有明文。是委任人之損害賠償  
02 請求權應以「受任人處理事務有過失」或「受任人有逾越權  
03 限之行為」及「委任人因此受有損害」為成立之要件。另依  
04 原告與群達公司簽定之系爭委任契約前言載明「茲就甲方  
05 （即原告）委任乙方（即群達公司）辦理聘僱外國人之申請  
06 許可、招募、引進、接續聘僱或管理事項，雙方合意訂定本  
07 契約書條款如下」、第2條第1項約定：「乙方應協助甲方瞭  
08 解辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管  
09 理等有關法令、應辦理手續、辦理期限及費用等。」、同條  
10 第2項約定「乙方應依甲方需求招募適當外國人，並由乙方  
11 負責安排接送外國人至甲方指定工作處所。」、第7條第5項  
12 第2款約定：「違約之損害賠償事宜：(二)甲、乙雙方就契約  
13 所生義務之不履行或遲延履行，而致他方受有損害時，應負  
14 損害賠償責任。」（本院卷一第17至19頁）。

15 2.原告固主張群達公司未能督促、監督希蒂在原告住處履行照  
16 顧朱許明金之勞務，致希蒂疏忽照顧導致朱許明金受有系爭  
17 傷害。惟群達公司受原告委任辦理接續聘僱希蒂事宜，而由  
18 原告與希蒂締結僱傭契約後，曾於110年6月19日、7月19  
19 日、10月27日、11月23日派員至原告住處溝通協調希蒂提供  
20 勞務情形，並協助雇主與希蒂間之溝通，轉達雇主對看護工  
21 之期望及要求，有服務紀錄表在卷可按（本院卷一第81至87  
22 頁），足見原告與希蒂成立僱傭契約後，群達公司依約受有  
23 原告委任而確實履行協助原告管理希蒂之義務，合乎系爭委  
24 任契約第2條第3項「乙方須協助甲方與外國人溝通、協調、  
25 糾紛排解，並將甲方之工作規則及生活管理事項讓外國人熟  
26 悉與瞭解」之約定。原告雖主張群達公司所為上開服務紀錄  
27 均僅為形式上之紀錄而未有實質助益，認群達公司未確實履  
28 行契約義務，惟觀諸系爭委任契約第2條服務項目，群達公  
29 司並不負有使希蒂提供合於其與原告所約定勞務給付內容之  
30 義務，原告以希蒂工作不佳狀況未有改善，認群達公司未善  
31 盡督導希蒂以提供合於約定之勞務而未盡其善良管理人之注

01 意義務，並無理由。

02 3.原告另主張其與群達公司訂有「群達公司應即時提供備用外  
03 國人力」之約款（下稱系爭備用約款），以排除人力轉換之  
04 空窗期，惟其與希蒂終止僱傭關係後，群達公司未再提供適  
05 當之外籍看護以即時遞補人力，違反系爭備用約款且可歸  
06 責，固提出其與群達公司間之通訊軟體LINE對話內容擷圖，  
07 原告詢問「若二個都核發准了，大姊家只請一位餒。不會二  
08 位全照單全收吧？」，群達公司答以「沒啦！只請一個而  
09 已，另一個是預備用的」等語（本院卷一第147頁）為證，  
10 群達公司則否認雙方有系爭備用約款之約定。查朱許明金因  
11 合於外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十  
12 一款工作資格及審查標準第22條第1項第2款：「外國人受聘  
13 僱於前條雇主，從事家庭看護工作中階技術家庭看護工作  
14 者，同一被看護者以一人為限。但同一被看護者有下列情形  
15 之一者，得增加一人：二、經醫療專業診斷巴氏量表評為零  
16 分，且於六個月內病情無法改善。」之規定，經勞動部先後  
17 於110年1月12日、同年月25日核發許可原告招募外國人1名  
18 至原告住處從事看護朱許明金之家庭看護工工作，有高雄榮  
19 總開立之病症暨失能診斷證明書、勞動部函文在卷可參（本  
20 院卷一第159至161頁）。然原告係向群達公司明確表示其僅  
21 願聘僱一名看護工，無同時聘僱二名之意願，此由前揭通訊  
22 軟體LINE對話紀錄及經原告自承在卷可明（本院卷二第38  
23 頁），則於原告非聘僱二名外籍看護工之情況下，群達公司  
24 為原告辦理接續聘僱希蒂後，國外招募、引進移工部分即暫  
25 停辦理，上開勞動部招募許可函亦因逾6個月未完成外國人  
26 入國手續而自動失其效力。群達公司抗辯勞動部核准聘僱二  
27 名家庭看護工僅可簡省約1至1.5月重行向勞動部申請外國人  
28 聘僱許可之時程，而非備置二名移工供原告隨時差用，否則  
29 倘原告與第1名移工之僱傭契約順利履行至系爭委任契約期  
30 滿，則第2名移工無法提供任何勞務卻需隨時待命以備原告  
31 不時之需，於法不合，難認群達公司有與原告成立系爭備用

01 約款，此應僅屬原告之主觀期待或認知，無從以此拘束群達  
02 公司。

03 4.原告雖主張群達公司推諉原告終止聘僱希蒂之日期，遲至11  
04 1年2月22日始終止希蒂對朱許明金之照顧義務，且未即時提  
05 供適當之外籍看護，構成遲延給付。然群達公司於111年2月  
06 22日係協調辦理雇主廢止聘僱及移工安置，有服務紀錄表、  
07 外國人同意轉換雇主或工作證明書在卷可稽（本院卷一第89  
08 至91頁），亦即勞雇雙方於何時終止契約，要非群達公司所  
09 能置喙，群達公司亦不能越俎代庖終止原告與不適任勞工間  
10 之僱傭關係，況原告另於本院陳稱其原無提前終止與希蒂間  
11 僱傭契約之意，係因希蒂撥打1955勞工諮詢申訴專線致原告  
12 必須終止契約，並同意以合意方式終止等語（本院卷二第37  
13 頁），與原告主張係群達公司推諉其終止日期等節，前後所  
14 述亦有未合，難以憑採。又原告與群達公司並無系爭備用約  
15 款之約定，業經本院認定如前，而於原告終止與希蒂之僱傭  
16 關係後，因認國外招募需較長等候期間，向群達公司表示  
17 「煩請您再幫忙大姊介紹其他家仲介有目前在台的外勞，可  
18 先讓大姊解決眼前媽咪照顧與經濟上的問題」，群達公司亦  
19 先後提供國內移工徵求雇主之廣告供原告選擇，有雙方111  
20 年2月24日、3月2日、3月4日、3月31日通訊軟體LINE對話紀  
21 錄可參（本院卷一第335至395頁），原告上開主張，亦屬無  
22 據。

23 5.從而，原告主張群達公司未善盡督導希蒂以提供合於約定之  
24 勞務，未盡其善良管理人之注意義務，且未依約定即時遞補  
25 其他外籍看護工致其需另行聘僱看護嗣更辭職親自照顧母親  
26 而受有損害，請求群達公司賠償，均無理由。

27 (二)原告請求希蒂賠償所受損害，亦無理由：

28 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  
29 僱人如因未盡善良管理人之注意，而為不完全之勞務提出  
30 者，應負債務不履行中之不完全給付責任。又按契約終止後  
31 之損害賠償請求權，係基於債務不履行所發生，屬於原債權

01 之變換型態，所得行使者並非因契約終止所生之新賠償請求  
02 權，乃係指因債務不履行所生之舊賠償請求權，不因終止契  
03 約而失其存在，其賠償範圍，依民法第216條規定，包括積  
04 極之損害及所失利益（最高法院55年台上字第1188號判決先  
05 例要旨參照）。

06 2.原告主張希蒂於照護朱許明金期間，有未按時提供服用藥  
07 物、任意變更服用藥物之時間及劑量等疏於照護之情事，違  
08 反受僱人之善良管理人注意義務等情，固為希蒂所不爭執  
09 （參兩造不爭執事項(三)）。原告前以朱許明金之告訴代理人  
10 身分，對希蒂上述擅自更改服用藥物或劑量之方式致朱許明  
11 金受有系爭傷害，對希蒂所提過失傷害案件，經檢察官偵查  
12 後以無法判定希蒂所為與朱許明金所受系爭傷害具相當因果  
13 關係等為由，依犯罪嫌疑不足而為不起訴處分確定，有臺灣  
14 橋頭地方檢察署檢察官111年度偵字第14452號不起訴處分書  
15 在卷可參（本院卷一第179至182頁），並經本院調閱上開卷  
16 宗核閱無訛。原告嗣於本院亦表明不爭執希蒂疏於照護非致  
17 使朱許明金出現長時間全身性抽筋、肌肉僵直伴隨強烈疼痛  
18 等身體不適症狀之原因等語（本院卷一第213頁），則原告  
19 主張因希蒂不完全給付導致朱許明金死亡而侵害其扶養母親  
20 之人格法益（本院卷二第37頁），應有矛盾，難以憑採。原  
21 告嗣與希蒂終止僱傭關係而自111年2月23日至同年5月4日支  
22 出另行聘僱看護之費用159,900元，並以其自111年5月4日辭  
23 職照顧母親至同年6月3日母親病逝，受有看護費用74,400元  
24 之損害（計算式：2400元/日×31日=74400元），合計234,3  
25 00元，均係於其與希蒂之僱傭契約終止後所生，依前揭規定  
26 及說明，自不在得請求賠償之範圍。另如依原告於本院所  
27 述，其與希蒂係合意提前終止僱傭關係（參前述五、(一)、  
28 4.），雙方亦未就契約合意終止前之損害賠償請求權予以特  
29 別約定，基於當事人契約自由原則，關於契約合意終止前所  
30 生之損害賠償請求權，亦不得再為主張。從而，原告以希蒂  
31 違反僱傭契約，請求希蒂賠償其所受看護費用234,300元之

01 損害，亦無理由。

02 六、綜上所述，原告依系爭委任契約或其與希蒂間之僱傭契約，  
03 請求群達公司或希蒂給付234,300元，及自起訴狀繕本送達  
04 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予  
05 駁回。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
07 本院審酌後，認與判決結果不生影響，因此不逐一論駁，併  
08 此敘明。

09 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

10 中 華 民 國 113 年 5 月 22 日

11 勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 5 月 22 日

16 書 記 官 黃 盈 菁