

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度簡上字第127號

上訴人 金磚通訊科技股份有限公司

法定代理人 黃永翔

訴訟代理人 譚台生

蔡勝雄律師

被上訴人 美商佰德管理顧問有限公司台灣分公司

法定代理人 吳添財

訴訟代理人 陳育瑄律師

上列當事人間給付委任報酬等事件，上訴人對於民國112年8月25日本院新竹簡易庭111年度竹簡字第499號第一審簡易判決提起上訴，本院於民國113年4月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人於原審起訴主張：上訴人於民國109年7月30日委任被上訴人招募韌體工程師，兩造並簽立人才招募合約，約定上訴人如聘用被上訴人提供之人選時，即應給付被上訴人相當於該人選百分23.5年薪（包括但不限於約定薪資、業績獎金）之報酬，如未逾新臺幣（下同）30萬元者以30萬元計，尚約定被上訴人提出人選資料之一年內，如該人選經上訴人或關係企業聘用時，仍應給付前揭報酬。兩造簽立合約後，被上訴人旋即為上訴人陸續收集相關人才資料並做成候選人名單提交予上訴人審核，並分別於109年8月25日以電子郵件寄發及109年9月7日於雲端硬碟中分享候選人資料予上訴人。詎料上訴人明知對該份候選人名單及其候選人之資訊依

01 合約均享有所有權，竟私下聯繫候選人名單中之訴外人張博
02 喬並予以錄用，然張博喬乃係被上訴人先行接洽並確認具備
03 相關能力及應徵意願而提供之候選人之一，上訴人宣稱未邀
04 約應徵者面試，卻私下聯繫張博喬前往面試，嗣後更逕行錄
05 取，被上訴人知悉後便告知上訴人應依約給付招募人才之報
06 酬30萬元，至今仍未獲置聞，爰訴請上訴人給付報酬30萬元
07 及遲延利息等語。並聲明：上訴人應給付被上訴人30萬元，
08 及自支付命令送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計
09 算之利息。

10 二、上訴人答辯略以：被上訴人提供張博喬之資料上面並無張博
11 喬個人之住址、電話、手機及任何可連絡之資訊，上訴人無
12 法以被上訴人提供的資料私下連絡張博喬，張博喬於109年1
13 0月16日乃透過104人力銀行平台主動應徵上訴人公司軟韌體
14 研發工程師職務。上訴人在收到被上訴人提醒需支付服務費
15 的信件後，檢視被上訴人所提張博喬履歷資料的是英文版
16 本，其學歷為學士（Bachelor of Information Technolog
17 y），而張博喬主動透過104人力銀行應徵的履歷為中文版
18 本、學歷為碩士，且兩份資料皆無張博喬照片，希望待遇也
19 不同，無法認定兩份資料所指為同一人，是上訴人並非透過
20 被上訴人提供之招募資訊面試與聘僱張博喬，與兩造簽立合
21 約無涉，亦未侵犯被上訴人招募資訊所有權等語。並聲明：
22 被上訴人之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保免為假執
23 行。

24 三、原審判決認為，依兩造簽立合約第2條約定，任何被推薦的
25 候選人與客戶現有之候選人重疊時，客戶應於介紹候選人彙
26 報起7日內檢附充足之證據通知被上訴人公司，如客戶未回
27 覆（關於候選人重疊），則7日空窗期後，所有被介紹之候
28 選人皆會被認為屬被上訴人介紹之候選人，如任何候選人被
29 招募將收取相應之顧問費用。查被上訴人提供上訴人之候選
30 人名單內有張博喬之資料，上訴人主張係透過104人力銀行
31 取得張博喬應徵資料而面試聘僱，應認上訴人從104人力銀

01 行推薦之候選人與被上訴人提供之候選人有重疊之情，而被
02 上訴人已完成招募人才工作，得依兩造合約第1、2條約定，
03 請求上訴人給付報酬30萬元。至上訴人主張被上訴人提供上
04 開資料與張博喬於104人力銀行提供之資料，因學歷不同、
05 希望待遇不同、又無照片，殊難辨識為同一人等語，但觀看
06 上開兩種資料，均有張博喬英文名字、年齡、婚姻狀況、工
07 作經歷等資料，且均相同，衡諸一般常情，應可辨識為同一
08 人，上訴人上開辯稱，無從採信等情。並據此判決：上訴人
09 應給付被上訴人30萬元，及自111年1月25日起至清償日止，
10 按週年利率百分之5計算之利息，暨依職權宣告假執行。

11 四、上訴人就原審判決不服，其上訴理由除與原審之陳述相同者
12 外，另主張略以：被上訴人提供之履歷為英文，姓名為Joe
13 Chang、最高學歷為Bachelor of Information Technolog
14 y、希望職稱為軟體工程師；張博喬透過104人力銀行提供之
15 履歷為中文，姓名為張博喬、最高學歷為碩士、希望職稱為
16 軟體及軟體工程師，又被上訴人提供英文履歷記載於Gigaby
17 te（技嘉）、AEWIN（其陽）、Pegatron（和碩）、Zavio
18 （翰禹）任職之期間，與張博喬在104人力銀行提供中文履
19 歷記載在上開公司任職之起訖月份不一致，兩份履歷要求之
20 待遇亦不同，無法判斷Joe Chang與張博喬為同一人。而被
21 上訴人係一次提供至少五份同一職位應聘者資料，其提供Jo
22 e Chang英文履歷資料並不完整，該份英文履歷記載希望應
23 徵職稱為軟體工程師，人力市場對於軟體工程師學歷需求為
24 碩士以上，該份英文履歷記載最高學歷為學士，一般產業需
25 求會從學歷開始篩選，學歷未達之履歷不會觀看，故被上訴
26 人提供該英文履歷後，上訴人並未邀約面試張博喬，上訴人
27 係透過104人力銀行招聘張博喬，並非因被上訴人之推薦，
28 兩造簽立合約第1、2條擬制被上訴人仍可向上訴人收取報
29 酬，無異於限制上訴人不能於其他平台招聘人才，此定型化
30 契約條款對上訴人而言顯失公平，該條款應屬無效等語。並
31 聲明：原判決廢棄；上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴及

01 假執行均駁回。

02 五、被上訴人答辯除與原審相同者外，另略以：兩造簽立人才招
03 募合約時，上訴人對於合約所生權利義務事項均已瞭解確
04 認，且上訴人係具規模之專業電子產品研發及製造公司，並
05 非經濟弱勢而毫無能力磋商者，上訴人詳閱契約內容後決定
06 締約，自不能主張顯失公平而無效。張博喬乃被上訴人先行
07 接洽確認具備相關能力及應徵意願後而提供之候選人之一，
08 被上訴人已於109年8月25日以電子郵件寄發、及於109年9月
09 7日於雲端硬碟分享候選人資料予上訴人，上訴人雖宣稱暫
10 時不邀約人選面試，卻於同年10月於104人力銀行平台收到
11 張博喬之應徵履歷後，私下聯繫被上訴人已提供之候選人即
12 張博喬前往面試及錄取，被上訴人知悉後，告知上訴人依合
13 約第1、2條約定，被上訴人提供候選人張博喬之招募資訊所
14 有權於提交候選人報告後一年內應歸屬被上訴人，即使上訴
15 人透過104人力銀行之其他網路管道面試並錄取張博喬，被
16 上訴人早已於109年8月25日介紹同一人選予上訴人，該人選
17 仍屬被上訴人推薦之候選人，上訴人仍應支付報酬予被上訴
18 人。再者，被上訴人所提供之英文履歷與上訴人在104人力
19 銀行收到的中文履歷，兩者之中英文姓氏、居住地點、出生
20 年分、就讀學校、曾任職之公司名稱均相同，客觀上可辨識
21 為同一人，且不同企業提供求職者填載之履歷表格式並無統
22 一規定，求職者可自行選擇是否填載最高學歷，希望待遇亦
23 僅作為求職者薪資談判之參考標準，上訴人卻以中英文版本
24 之差異而規避給付報酬，被上訴人既已投入時間成本及人力
25 資源盡心為上訴人尋找人才並提供候選人，被上訴人提供之
26 候選人亦已至上訴人公司任職，上訴人即有支付報酬予被上
27 訴人之義務等語。並聲明：上訴駁回；如受不利之判決，院
28 供擔保請准宣告免為假執行。

29 六、兩造不爭執事項：

30 (一)兩造於109年7月30日簽立人才招募契約，約定被上訴人之顧
31 問費用為候選人總年薪23.5%年薪（包含底薪、固定獎金、

目標收入、簽約獎金及所有津貼），每位候選人被招募之最低顧問費用為30萬元，應於上訴人開始雇用候選人時付款，顧問費用應於介紹候選人匯報之日起一年內給付之。

(二)被上訴人於109年8月25日寄送電子郵件、109年9月7日於雲端硬碟分享候選人資料予上訴人，該候選人名單包含張博喬。

(三)張博喬於109年10月16日在104人力銀行平台向上訴人應徵並錄取該職務。

七、得心證之理由：

(一)兩造於109年7月30日簽立人才招募契約，約定由上訴人授權被上訴人自簽約起1年之期間為上訴人尋找人才，兩造簽立人才招募契約第1條約定：「顧問費用為候選人總年薪之百分之23.5（包含底薪、固定獎金、目標收入、簽約獎金及所有津貼），每位候選人被招募之最低顧問費用為30萬元。應於客戶開始雇用候選人時付款」、「客戶或任何相關機構錄用任何候選人名單中之候選人擔任任何職務時，顧問費用應於介紹候選人彙報之日起1年內給付之」，第2條：「任何被推薦的候選人與客戶現有之候選人重疊時，客戶於介紹候選人彙報起7日內檢附充足之證據通知被上訴人。如客戶未回覆（關於候選人重疊）則7日空窗期後，所有被介紹之候選人皆會被認為屬於被上訴人之候選人，如任何候選人被招募將收取相應之顧問費用。除此之外，如有下列情形，經由被上訴人介紹之候選人會被認為屬於被上訴人之候選人：a. 被上訴人以外之渠道介紹候選人之最後一日起經180日曆天（如：內部推薦、與HR或招聘經理聯繫、其他機構或網路渠道等）。b. 客戶面試之最後一日起180日曆天」，有兩造簽立之人才招募契約附卷可稽（見原審卷第179至186頁）。

(二)由兩造簽立人才招募契約上述約定內容可知，係由被上訴人受上訴人委任尋才，被上訴人提供予上訴人之人才候選人名單，其中一旦有候選人經上訴人聘僱者，上訴人即應就該人選支付被上訴人最低30萬元之服務費用，被上訴人所推薦之

01 候選人與上訴人現有或透過其他管道覓得之人選重疊者，在
02 上訴人透過其他管道取得候選人資訊或與候選人面試起至18
03 0日內，該人選均屬於被上訴人提供之候選人名單，只要上
04 訴人決定聘僱該人選，無論上訴人實際上是否確實係因被上
05 訴人之介紹而決意聘僱，上訴人皆須支付最低30萬元之服務
06 報酬予被上訴人。上訴人雖主張兩造簽立契約條款未約明
07 「必須上訴人係因被上訴人介紹而聘僱者，始須支付服務報
08 酬」，顯失公平而無效等情，然依兩造簽立之人才招募契
09 約，並未限制上訴人僅能透過被上訴人之介紹覓得人才，上
10 訴人仍得與其他獵人頭公司簽約、透過網路等其他管道、或
11 自行招募人才，惟因此產生上訴人私下接觸被上訴人提供人
12 選以規避支付服務費之道德風險，該風險並非被上訴人所能
13 控制，兩造因而約定只要上訴人聘僱之人選在被上訴人提供
14 之候選人名單之列，上訴人即須就該人選支付服務報酬予被
15 上訴人，以合理規制上訴人規避支付服務費之風險，則兩造
16 簽立上開合約條款，即難謂僅對上訴人一方有重大不利而顯
17 失公平，從而，上訴人主張兩造簽立上開合約條款無效而無
18 庸支付服務費等情，洵非有據。

19 (三)經查，兩造於109年7月30日簽立上開人才招募契約後，被上
20 訴人已依約於109年8月25日寄送電子郵件、109年9月7日於
21 雲端硬碟分享候選人資料予上訴人，該候選人名單包含張博
22 喬，張博喬嗣於109年10月16日在104人力銀行平台向上訴
23 人公司應徵並錄取該職務等情，有被上訴人提供張博喬之英
24 文履歷、104人力銀行轉寄張博喬之中文履歷可參（見原審
25 卷第25至59頁），堪認上訴人所聘僱之張博喬確實在被上訴
26 人提供之候選人名單內，則被上訴人依約請求上訴人給付最
27 低服務報酬30萬元及遲延利息，應屬有據，上訴人抗辯兩造
28 簽立之契約條款無效而拒絕支付，則非可採。

29 八、綜上所述，上訴人聘僱之人選在被上訴人提供之候選人名單
30 內，依兩造簽立人力招募合約約定，上訴人須支付被上訴人
31 最低30萬元之顧問費用。原審判決命上訴人給付被上訴人30

萬元及遲延利息，認事用法並無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

十、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 4 月 30 日

民事第二庭 審判長法官 楊明箴

法官 蔡欣怡

法官 林宗穎

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 113 年 5 月 2 日

書記官 白瑋伶