

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度訴字第712號

原告 萬寶華企業管理顧問股份有限公司

法定代理人 徐玉珊

訴訟代理人 陳希賢

被告 物聯智慧股份有限公司

法定代理人 郭啟銘

訴訟代理人 杜家瑞

李子瑋

上列當事人間給付服務費事件，本院於民國114年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣705,600元，及自民國113年12月31日起至清償日止，按月1%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新台幣240,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣705,600元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)被告於民國113年6月24日委託原告代為招募正職員工，雙方並簽定「求才甄選服務委託書」(下稱系爭委託書)，後原告推薦人才馬可欣予被告，並經被告於113年11月18日正式任用。且馬可欣自原告於113年7月4日推薦予被告，但被告自契約協商階段至人才被錄用期間，從未告知原告所需招募者為短期職位，亦未以此為條件，要求原告降低收費。故原告所提供招募服務，規格皆依照一般正職員工進行招募。同時，推薦人才經被告於113年11月18日錄用後，依契約約定被告有付費義務，惟被告並未主動告知原告，是原告與推薦人才聯繫後始得知已獲推薦成功，原告遂依契約約定向被告

01 收取服務費用。

02 (二)直到原告得知推薦人才經錄用，向被告收取服務費時，被告
03 才拿出與推薦人才短期契約，並稱係簽署3個月顧問契約，
04 非屬聘僱合約，故應按比例計算服務費等語，惟依系爭委託
05 書專屬性章節：「在萬寶華介紹求職者後的十二個月內，如
06 果該求職者因任何原因至客戶或客戶其他關係企業或相關組
07 織任職，無論是否係透過萬寶華安排面談，亦無論其為長期
08 性或短期性及職務內容、職稱為何，客戶應依照上述約定的
09 收費標準支付給萬寶華服務費用」之約定，故本件服務費用
10 計算方式，與提供職位為長期或短期無關，而是經錄用即應
11 按照約定以薪資計算及支付服務費用。因此，本件應以月薪
12 16萬元為計算基礎，依系爭委託書收費標準及年度總酬勞
13 章節約定，本件「年度總酬勞」為16萬元x14個月(雙方約定
14 年度總酬勞以不低於14個月為計算基礎，得出年度總酬勞總
15 額為224萬元，再依「收費標準」收費落在新台幣(下同)2百
16 萬之級距，應以年度總酬勞百分之30計算服務費用，故應為
17 224萬元x30%=672,000元，並依開立發票章節第一行後段之
18 規定，另加5%營業稅，總額應為705,600元。

19 (三)而此既為雙方約定服務費用計算方式，且被告亦於雙方約定
20 期間內錄用原告推薦人才，被告自有支付服務費義務。並聲
21 明：被告應給付原告705,600元，及依契約所載逾期日起至
22 清償日止，按月1%計算之利息。

23 二、被告答辯意旨略以：

24 (一)被告與推薦人才馬可欣顧問簽署之顧問契約為委任關係，契
25 約期間僅為3個月(自113年11月18日至114年02月17日)，原
26 告卻以14個月薪資作為計算基礎，與契約約定不符，並未合
27 理反映本案履約情形。

28 (二)原告未遵守系爭委託書之精神，將所問簽署顧問契約視為聘
29 僱合約，顯已曲解事實與契約內容。

30 (三)原告收費標準是以經推薦而錄取求職者的第一年總收入(即
31 年度總酬勞)計算，但本件簽署顧問契約性質為委任關係。

01 該契約期間為3個月，報酬每月16萬元，總計48萬元固定報
02 酬(即年度總酬勞)，應以第一年總收入48萬元計算。

03 (四)基於誠信原則，被告於113年11月19日提出以顧問報酬×12個
04 月×年度總酬勞23%×顧問契約期間比例(即3個月報酬)(160,0
05 00×12×0.23÷12×3=114,000)作為服務費用之合理提案，被告
06 已合理反映該人才服務期間的對應成本，被告並依實際履約
07 狀況提出合理提案作為友好協商基礎，並感謝原告根據需求
08 背景推薦適當人選，原告不應強索超額服務費。

09 (五)原告若對職缺性質疑義，理應於推薦前確認服務模式與收費
10 標準，而非事後強行主張不符現實狀況計算標準；因此，原
11 告未事先確認職缺性質，造成後續爭議，原告於推薦人才
12 時，並未事前確認該職位是否為長期聘僱或短期顧問，亦未
13 主動詢問被告，致使雙方對服務費計算方式產生爭議。

14 (六)原告所稱被告未即時通知錄取事宜影響合理判斷部分，本件
15 顧問契約係113年11月18日簽署，被告於隔日(即113年11月1
16 9日)以電子郵件回覆原告該顧問契約，並基於誠信原則，與
17 原告展開友好協商，主動提出服務費用方案，顯示被告始終
18 秉持合作態度，未曾規避任何應履行義務。並依誠信原則適
19 時通知原告，並立即展開費用協商，原告所稱未即時通知與
20 事實不符，應無從成立。

21 (七)原告未遵守系爭委託書精神，將被告與顧問簽署之顧問契約
22 視為聘僱合約，顯已曲解事實與契約內容，並計算服務費用
23 為160,000×14×30%=672,000，額高出合理範疇，遠高於實際
24 3個月薪資比例，完全不符對價關係。且原告未與被告達成
25 一致，即逕行寄送發票及存證信函強行催款，此舉已違反商
26 業往來之誠信原則，亦非契約約定之合理付款程序。

27 (八)並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願
28 供擔保請准宣告免為假執行。

29 三、得心證之理由：

30 (一)經查，原告主張之事實，業據提其出求才甄選服務委託書、
31 顧問契約、發票、存證信函等文件為證(卷第15-27頁)；被

01 告則否認原告之主張，而以前詞茲為抗辯，並提出求才甄選
02 服務委託書、顧問契約、電子郵件、存證信函、原告官方網
03 站業面截圖、發票、本院民事庭通知書、本院調解意願查詢
04 書等文件為證(卷第51-103、135-155頁)；是本件所應審究
05 者為：原告依求才甄選服務委託書請求被告給付服務費705,
06 600元及法定遲延利息，有無理由？被告以速外人馬可欣在
07 職僅有3個月試用期間，以此計算服務費僅有114,000元以為
08 答辯，有無理由？以下分別論述之。

09 (二)就雙方簽訂系爭委託書過程及條款部分：

10 (1)查兩造於113年6月24日簽訂系爭委託書，約定由原告推薦人
11 才，被告聘用後依據錄取求職者第一年總收入(即年度總酬
12 勞)百分比計算服務費，原告於113年7月4日推薦人才馬可欣
13 予被告，並經被告於113年11月18日任用，並至114年2月17
14 日僱傭關係結束，其每月薪資為16萬元，為兩造不予爭執，
15 自堪予確定。

16 (2)其次，就系爭委託書服務費用計算，原告主張依委託書約定
17 依照年度收入金額總和並不低於14個月，作為計算基礎，然
18 此為被告所否認，主張應以全部期間即113年11月18日起至1
19 14年2月17日做為計算基準；但是，系爭委託書就年度總酬
20 勞約定係以：「年度總酬勞之定義如下：求職者應自客戶領
21 取之年度收入金額總和，包括每個月固定薪資、績效獎金、
22 保障獎金、簽約金、年終獎金、傭金、津貼及其他任何名義
23 之給付，客戶提供之住宿、交通工具或搬遷津貼，分別獨立
24 計算，各項並不以低於該求職者一個月之薪資為計算基礎。
25 對於任何業務性質或傭金制薪資的職務，年度總酬勞訂亦為
26 達成年度業績目標可獲取之收入總數。年度總酬勞以不低於
27 14個月為計算基礎。」等語，有系爭委託書在卷可按(卷第1
28 5、51頁)，因此，就服務費約定，係以經推薦任職員工年度
29 收入總和，並以不低於14個月作為計算之基準，而本件每月
30 薪資為16萬元，依系爭委託書收費標準約定，服務費為200
31 萬元級距，以年度總酬勞30%計算服務費用，再加計5%營業

01 稅後，服務費總額為705,600元(計算式：160,000*14*30%*
02 1.05%=705,600)，與系爭委託書之約定相符，則原告請求被
03 告公司給付服務費705,600元等語，即非無據。

04 (三)再者，就被告主張本件任用期間為113年11月18日起至114年
05 2月17日共3個月，據此主張年度總酬勞應以其實際支出薪資
06 做為計算基準部分：

07 (1)按勞動契約附有試用期間之約款，乃係基於雇主於試用期間
08 內觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態
09 度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否為
10 適格員工，且試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期
11 正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間
12 觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特
13 質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工
14 的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、
15 企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是
16 否願與對方進一步締結永續性之勞動關係(最高法院109年度
17 台上字第2374號)。

18 (2)而本件顧問契約第8條契約期間固約定「本契約有效期間為3
19 個月，自113年11月18日起到114年2月17日止，期滿得續約
20 之。任一方均得以30日以上通知他方，提前終止本契約」等
21 語，但是，該條款並未記載該3個月為試用期間，且再從試
22 用契約之目的，既在使雇主觀察評估並確認勞方之專業能
23 力、操守、態度及適應該企業文化，倘若該3個月為試用期
24 間，試用期間屆至時，該試用期間之顧問契約即應立即終
25 止，雇主即被告公司在評估勞工之工作態度、性格、技術、
26 能力等有關工作之特質後，自應另行予勞工簽訂僱傭契約以
27 為繼續性勞僱契約，但是，由顧問契約第8條記載「期滿得
28 續約之。任一方均得以30日以上通知他方，提前終止本契
29 約」約定，足見本件簽訂顧問契約，並非屬於試用期間，則
30 被告主張顧問契約約定僱用期間3個月為試用期，作為拒絕
31 給付服務費抗辯主張等語，自非有據，可以確定。

01 (3)況被告倘若認為原告推薦人才馬可欣不符合其公司之企業文
02 化，則依系爭委託書保證期「從萬寶華介紹之求職者經客戶
03 僱佣日起算，如果該求職者在上述表列保證期間內因任何理
04 由與客戶終止勞僱關係(縮編、裁員、調職、工作變更或求
05 職者依據勞基法第14條規定終止契約等可歸責於客戶之情形
06 除外，並經客戶在人員離職後七個工作天之內以書面通知萬
07 寶華)，萬寶華將會免費尋找一位職務內容及層級相似之替
08 代人選，條件是客戶應支付予萬寶華之費用需在原約定的支
09 付期限內付清(替代人選經客戶採用後，即不適用本保證期
10 之規定)，如果無法在人員離職後90天內找到適當的替代人
11 選，萬寶華將會發給客戶原收費百分之五十的憑據，做為未
12 來甄選人才服務費抵扣之用，該憑據自開立日起有效期間為
13 12個月」約定(卷第17頁)，被告當得依上開約定以書面要求
14 原告免費尋覓替代人選，但是，由雙方電子郵件往來紀錄記
15 載，被告於114年2月17日勞僱契約終止後，並未依上開約定
16 書面要求原告免費提供替代人選，而卻請求酌減服務費之協
17 商，有上開電子郵件在卷可按(卷第61頁)，而被告未依約為
18 替代人選之要求，亦足認非因試用期之後未獲通過，亦可確
19 定；是原告依系爭委託書約定請求被告給付服務費705,600
20 元，自屬有據。

21 (4)再依系爭委託書專屬性章節：「在萬寶華介紹求職者後的12
22 個月內，如果該求職者因任何原因至客戶或客戶其他關係企
23 業或相關組織任職，無論是否係透過萬寶華安排面談，亦無
24 論其為長期性或短期性及職務內容、職稱為何，客戶應依照
25 上述約定的收費標準支付給萬寶華服務費用」約定，縱使本
26 件顧問契約為短期性僱傭契約，被告仍應依系爭委託書，以
27 每月薪資16萬元，及以14個月做為年度總酬勞為服務費計算
28 基礎費用，因此，原告請求給付服務費705,600元等語，亦
29 屬有據。

30 (四)未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
31 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權

01 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
02 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付
03 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，
04 民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查本件原告依
05 系爭委託書約定請求被告公司給付服務費705,600元為有理由，
06 已如前述，而本件依原告寄送予被告公司之存證信函記載，
07 係請求被告公司於收到催告後14日給付，而該存證信函
08 係於113年12月16日合法送達予被告公司，計算14日之終日
09 為113年12月30日，則原告請求自催告翌日(即113年12月31
10 日)起至清償日止，按月給付利息1%之部分，即非無據，應
11 予准許。

12 四、綜上所述，原告依系爭委託書之約定請求被告公司給付服務
13 費705,600元，及自113年12月31日起至清償日止，按月1%計
14 算之利息，為有理由，應予准許。

15 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
16 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
17 附此敘明。

18 六、本判決兩造均陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，
19 經核均無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。

20 七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第
21 390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

22 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

23 民事第二庭 法官 蘇嘉豐

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

28 書記官 陳亭諭