

臺灣高等法院民事判決

112年度上易字第928號

上訴人 億光電子工業股份有限公司

法定代理人 葉寅夫

訴訟代理人 鄭楚甯律師

被上訴人 追互顧問股份有限公司

法定代理人 李欣蓓

訴訟代理人 鄭昱廷律師

上列當事人間請求給付服務費用事件，上訴人對於中華民國112年5月25日臺灣新北地方法院111年度訴字第1523號第一審判決提起上訴，本院於113年6月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付逾新臺幣肆拾捌萬伍仟壹佰元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

第一審及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔二分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：上訴人因業務上發展有高階人力之用人需求，於民國110年中委託伊為其尋找合適人員，兩造簽署高階人才獵聘合約（下稱系爭契約）及高階人才獵聘增補協議書（下稱系爭增補協議）。伊於110年7月16日推薦設備規劃主管即訴外人王建發，經上訴人面試後錄取為設備研發處處長，並於111年3月1日起到職。又王建發受聘之月薪為新臺幣（下同）22萬元、年薪為308萬元，依系爭契約第4條及系爭增補協議第1條、第2條第2項、第3項約定，伊得請求年薪30%之服務費用92萬4000元，加計營業稅5%為97萬200元。伊於王建發到職後即向上訴人請求給付上開服務費用，然上

01 訴人迄今仍未支付，爰依系爭契約第2條第1項、第5條第1
02 項、第2項約定，及民法第565條、第568條規定，請求擇一
03 命上訴人給付97萬200元及自起訴狀繕本送達翌日至清償日
04 止，按年息5%計算之利息（原審判令上訴人如數給付，上
05 訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

06 二、上訴人則以：被上訴人推薦之王建發，並無於實際產線上管
07 理作業員作業之經驗，其職級亦僅為經理，英文能力於伊公
08 司測試時分數亦低，被上訴人未履行系爭契約之義務，伊得
09 拒付報酬；又王建發應聘之職務為高階主管，其於111年3月
10 1日到職後，工作上無法發揮其經驗及專長，於會議中僅接
11 受主管指示，幾乎未提供有效建議或改善方案及計畫，於11
12 1年5月5日未滿3個月即自行提出離職，其並未具備高階經理
13 人應有之抗壓性、解決問題等能力，不能勝任工作，依系爭
14 契約第5條第3項第3款約定，伊自得暫停支付款項。系爭契
15 約為兩造間之一般性通案高階人才獵聘，依第7條第1、2項
16 約定，保證期間內，錄取人員自願離職，被上訴人應遞補人
17 選；伊分別於111年6月13日、111年6月24日、111年7月7
18 日、111年8月17日提出職缺需求予被上訴人，均未得回覆，
19 被上訴人已違反系爭契約主給付與從給付義務，則依系爭契
20 約第5條第3項第4款約定，伊亦得暫停支付款項。再者，被
21 上訴人上開違約情事，伊得依系爭契約第15條第1項、同條
22 第2項第2款、同條第3項第4款終止契約，被上訴人依系爭契
23 約請求給付服務費，即無理由。本件被上訴人僅提供一份記
24 載王建發學經歷之履歷供伊參酌，並未提出足資證明已進行
25 reference check（過往經歷查核）之佐證，則被上訴人並
26 未能證明王建發確實符合伊公司所需，且伊已多次向被上訴
27 人表達王建發在試用觀察期之表現不如預期，被上訴人並未
28 盡居間人應有之調查義務，違反誠實信用方法，依民法第57
29 1條規定，自無報酬請求權。被上訴人提供之勞務與報酬顯
30 不相當，伊亦得依民法第572條規定請求酌減報酬等語，資
31 為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)

01 上開廢棄部分，被上訴人於原審之訴駁回。

02 三、兩造不爭執事項（本院卷第358頁至第359頁）：

03 (一)上訴人於110年中委託被上訴人為其尋找高階人才，嗣於110
04 年7月16日被上訴人向上訴人推薦王建發，王建發經上訴人
05 之人資主管、執行副總、人資主管協理、董事長等之面試
06 後，上訴人於110年9月2日開立錄取通知單錄取王建發為設
07 備研發處處長，月薪為22萬元，年薪為308萬元。

08 (二)被上訴人依兩造間系爭契約及系爭增補協議，於111年3月中
09 向上訴人請求給付服務費，然上訴人迄今均未給付。

10 (三)王建發於上訴人之到職日為111年3月1日，並於111年5月6日
11 離職。

12 四、被上訴人主張：兩造簽署系爭契約及系爭增補協議後，伊於
13 110年7月16日推薦設備規劃主管即訴外人王建發，經上訴人
14 面試後錄取為設備研發處處長並於111年3月1日到職，伊依
15 約得向上訴人請求給付服務費用為97萬200元，然上訴人迄
16 今仍未支付，爰依系爭契約約定、民法第565條及第568條等
17 規定，求為命上訴人給付97萬200元及遲延利息，為上訴人
18 所拒，並以前揭情詞置辯，是本件應審究之爭點為：(一)被上
19 訴人得否請求上訴人給付服務報酬？報酬金額為何？(二)上訴
20 人得否依民法第572條規定請求酌減報酬？茲判斷如下。

21 五、本院之判斷：

22 (一)被上訴人得否請求上訴人給付服務報酬？

23 1.按稱居間者，乃當事人約定，一方為他方報告訂約之機會，
24 或為訂約之媒介，他方給付報酬之契約。民法第565條定有
25 明文。又系爭契約第2條第1項、第5條第1項、第3項及第7條
26 第1項第1款前段、第2項第1款約定：「乙方（即被上訴人，
27 下同）應依甲方（即上訴人，下同）提出之所需獵聘之人才
28 條件積極尋照合適之人員，經乙方專業評估後推介予甲
29 方」；「乙方得於錄取人員到職日起30日內，佐附請款發票
30 及錄取人員之照會記錄等請款應備文件向甲方請款」；「乙
31 方如有下列情事，甲方得於書面通知後逕行暫停支付款

01 項：... (3)錄取人員發生不能勝任或有不當行為情事，經甲
02 方依本獵聘合約通知遞補人選而乙方未及時辦理者。(4)乙方
03 有其他違反本獵聘合約情事」；「乙方（即被上訴人）就錄
04 取人對甲方（即上訴人）提供90日之保證期，保證期自錄取
05 人員到職日起算；保證期間，如錄取人員有自願離職之情
06 事，乙方同意為甲方遞補人選。」

07 2.被上訴人主張王建發經伊媒介，於上訴人面試後認符合所需
08 條件獲得錄取，於111年3月1日到職，伊得依前開約定請求
09 上訴人給付報酬等語。上訴人則辯稱：被上訴人推薦之王建
10 發，並無於實際產線上管理作業員作業之經驗，其職級亦僅
11 為經理，英文能力於伊公司測試時分數亦低，被上訴人未履
12 行系爭契約之義務，伊得拒付報酬；王建發於111年3月1日
13 到職後，幾乎無法於會議上提出有效建議及改善方案，伊要
14 求其如何進行成本樽節，王建發反要求引進公司不需要的自
15 動化設備，對公司價值及商業模式不能認同，亦有主觀上能
16 為而不為之不能勝任工作情事，伊得依系爭契約第5條第3項
17 第3款約定暫停支付報酬；又伊4次要求被上訴人依約遞補其
18 他職位人選遭拒，被上訴人已違反系爭契約，伊亦得依系爭
19 契約第5條第3項第4款約定，暫停支付款項等語。經查：

20 (1)按所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品
21 行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上
22 「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠
23 履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞動基準法之立法本旨
24 在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
25 展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號判
26 決意旨參照）。被上訴人提供之王建發履歷中有包含上訴人
27 要求之實際產線管理經驗，並能對人員進行管理及輔導（本
28 院卷第451至460頁），且王建發經過上訴人主管層層面試通
29 過而錄取，上訴人之面談紀錄表並有「獵才公司提供人員，
30 優於錄用水平」、「王員...經歷豐碩」、「符合錄用標
31 準」及「建議錄用」等語（原審卷第280頁），又上訴人之

01 人資協理亦稱王建發「他很優秀，但與公司頻譜不同...」
02 等語（原審卷第71頁），堪認王建發過往工作經驗及條件客
03 觀上應符合上訴人需求；雖王建發參與上訴人英文測驗之成
04 績僅有365分，不具備TOEIC 550分以上之英文程度，有多益
05 成績與英語能力對照表、上訴人內部TOEIC測驗系統及王建
06 發之面試晤談表在卷可稽（本院卷第403頁至第417頁），惟
07 上訴人明知王建發不符具備TOEIC 550分以上英文程度之條
08 件，仍予錄取，即可認其其並不要求王建發必須符合上開英
09 文程度條件，始能獲錄用，綜上可知王建發尚無客觀上不能
10 勝任工作之情事。

11 (2)惟王建發到職日為111年3月1日，於111年5月6日即離職，其
12 任職僅66日即以「文化差異」為由申請自願離職，有王建發
13 之離職申請書在卷可證（本院卷第353頁），而系爭契約通
14 案約定錄取人員之保證期為90日，系爭增補協議第1條更將
15 年薪逾300萬元高階人員之保證期延至更長之120日（原審卷
16 第35頁），並提高被上訴人之收費比例至30%，由此可知上
17 訴人僱用此類人員之慎重，須有足夠期間考察此等高階人員
18 能否勝任工作；復衡之王建發為年薪逾300萬元之高階人
19 員，應具備相當之抗壓及自我調適能力始能適應高壓環境並
20 勝任其工作，而觀諸其與被上訴人徵信群組之訊息曾稱
21 「...所有公司的角落裝監視器，連廁所門口，然後他老人
22 家在辦公室監視員工... 尊重?... 一個處級主管去廁所，他
23 老人家沒找到他，回來臭幹10分鐘... 無法苟同的經營」、
24 「不合適早分手，我一點都不覺得可惜」等語（本院卷第12
25 2頁至第123頁），亦可見其無法適應工作環境及上訴人企業
26 文化，且未能於保證期內進行調適，即以上開事由自請離
27 職，足認其有「能為而不為」之主觀不能勝任工作情事，上
28 訴人主張於被上訴人推介適合遞補人選前暫停給付報酬，合
29 於系爭契約第5條第3項第3款之約定，尚非無據。雖依系爭
30 氣淤7條第2項第1款約定，被上訴人應於錄取人員自願離職
31 時，為上訴人遞補人選，然系爭契約第7條第2項第4款約

01 定：「如甲方以書面向乙方表示無遞補人員需求，乙方同意
02 於十日內退還甲方50%服務費用，如甲方尚未支付服務報酬
03 予乙方，乙方同意甲方得自應付款項中扣除。」而上訴人已
04 於本院以112年11月10日民事上訴理由(二)狀依系爭契約第15
05 條第1項終止系爭契約（本院卷一第314頁），並於112年11
06 月16日當庭向被上訴人為終止系爭契約之表示（本院卷一第
07 359頁），堪認業以書面向被上訴人表示無遞補需求，依前
08 開約定，上訴人即不得再主張暫停支付費用，而應依約於扣
09 除上開50%應付款項後，給付其餘50%服務費用。

10 (3)依系爭增補協議第1條約定「聘用錄取人員之年薪區間300萬
11 元以上，以30%收費費率計價」；又「第1條之計價不含營業
12 稅，服務費用以元為單位計算，不足1元部分不予計算。服
13 務費用係以錄取人員『年薪×收費費率』計價...（年薪是指
14 甲方按年固定支付人才之14個月月薪，包括但不限於底薪、
15 固定津貼、獎金等各種年度保障收入，不包含非固定之獎金
16 及分紅等非保障收入）」，亦為系爭增補協議第2條第1項及
17 第2項所約定。而王建發於111年3月1日經被上訴人推介至上
18 訴人公司任職月薪22萬元，年薪為308萬元（計算式：22萬
19 元×14個月），為兩造所不爭執（不爭執事項(-)），並有上
20 訴人之錄取通知單在卷可佐（原審卷第49頁），則上訴人之
21 應付款項原為97萬200元（計算式：308萬元×30%×1.05），
22 再依上開約定扣除因被上訴人未遞補人選之50%服務費用，
23 堪認本件上訴人應給付之服務報酬為48萬5100元（計算式：
24 97萬200元×50%）。

25 3.上訴人復辯稱：被上訴人應依系爭契約第5條第1項約定佐附
26 請款應備之王建發照會記錄，所謂照會記錄為確保聘用人員
27 確據其所聲稱之專業能力，透過訪查聘用人員先前任職公司
28 主管或同事方式，瞭解其在先前公司之表現及風評之資料，
29 被上訴人未檢附照會記錄，自不得請求報酬云云。惟上開約
30 定所稱照會記錄為何，系爭契約並未明確定義，且上訴人上
31 開所稱瞭解聘用人員於先前公司表現及風評之資料，核具有

01 評估是否錄取聘用人員之功能，衡情應係其決定聘用前即提出，方能發揮其功能，而非上訴人已決定錄取後，被上訴人請款時必須使用之資料。且被上訴人請款後，上訴人未曾要求被上訴人補提照會記錄（本院卷第479頁），其職員僅以Line通訊軟體回覆「發票沒有問題」等語（原審卷第59頁），於原審並稱依慣例應該是錄取人員通知單，被上訴人當時有提出發票還有請款明細表，請款明細就是照錄取人員明細作成等語（原審卷第248頁），參以卷附錄取通知單上載有王建發之月薪明細資料（原審卷第49頁），為上開計算被上訴人報酬所需等情，堪認系爭契約第5條第1項及第2項所稱照會記錄並非被上訴人應訪查先前任職公司之紀錄，被上訴人於上訴人請款時亦僅要求提出錄取通知單，上訴人事後辯稱被上訴人未檢附照會記錄不得領款云云，亦屬無據。

14 (二)上訴人得否依民法第572條規定請求酌減報酬？

15 未按約定之報酬，較居間人所任勞務之價值，為數過鉅失其公平者，法院得因報酬給付義務人之請求酌減之。民法第57
16 2條前段定有明文。上訴人另辯稱：被上訴人付出勞力甚
17 微，所推薦之人不具聲稱之能力，到職不足三月即自請離
18 職，外文能力未達到TOEIC550分之基本要求，未依約進行履
19 歷查核專業評估，致無法提供照會記錄表，應酌減居間報
20 酬，或按被上訴人與其他廠商約定比例23%計算報酬，伊僅
21 需給付17萬7100元云云。惟王建發具備上市櫃公司之實際產
22 線管理經驗，其英文能力雖未達TOEIC550分，然上訴人知悉
23 後仍予錄取，已自行放棄王建發必須符合上開英文程度之條
24 件，均經本院認定於前，上訴人即不得再援引作為酌減被上
25 訴人報酬之依據；雖王建發有「能為而不為」之主觀上不能
26 勝任工作情事，惟此部分被上訴人未能依約遞補，業經本院
27 依約扣除其50%之報酬，亦不得再重複援引作為酌減報酬之
28 事由，則本件被上訴人服務報酬48萬5100元並無為數過鉅而
29 失其公平之情形，與前揭規定之要件不符，上訴人辯稱應酌
30 減被上訴人之報酬云云，亦無理由。
31

01 六、綜上所述，被上訴人依民法第568條規定、系爭契約第5條第
02 1項及第2項約定，請求上訴人給付48萬5100元，及自起訴狀
03 繕本送達之翌日即111年8月9日起（原審卷第85頁），至清
04 償日止，按年息百分之5計算之利息，自屬正當，應予准
05 許，逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。原審就超過上
06 開應准許部分，命上訴人給付48萬5100元（即97萬200元-48
07 萬5100元）本息部分，並為假執行之宣告，自有未洽。上訴
08 人就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰
09 由本院將此部分予以廢棄，並改判如主文第二項所示。至上
10 開應准許部分，原審判命上訴人如數給付，並為假執行之宣
11 告，並無不合，上訴人就此部分指摘原判決不當，求予廢棄
12 改判，即無理由，應予駁回。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
15 逐一論列，附此敘明。

16 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
17 訟法第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

18 中 華 民 國 113 年 7 月 10 日

19 民事第十三庭

20 審判長法 官 林純如

21 法 官 邱蓮華

22 法 官 林于人

23 正本係照原本作成。

24 不得上訴。

25 中 華 民 國 113 年 7 月 10 日

26 書記官 王靜怡