臺灣臺北地方法院民事判決

108年度訴字第2096號

原　　告　明碩菁英顧問股份有限公司
法定代理人　孫凱文
訴訟代理人　顧定軒律師
被　　告　新加坡商大華銀行有限公司台北分公司
法定代理人　王植華
訴訟代理人　余天琦律師
　　黃雍晶律師

上列當事人間請求給付居間報酬事件，本院於民國108 年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：兩造於民國105 年8 月間簽立名稱為「Service Agreement 」之人才招募服務協議書（下稱系爭協議書），約定由原告為被告居間招募特定職務之人才，被告則因此給付原告居間報酬。原告遂於107 年3 月28日提供訴外人王凱世之個人經歷等詳細資料予被告，因被告進一步向原告詢問相關細節，原告即另於同年5 月22日提供包含王凱世等人才清單予被告，被告復於同年7 月8 日繼續要求原告提供人才名單，惟因被告於原告陸續提供人才名單後，卻未有具體回應，原告本單純認為此次為被告提供之服務最終未能獲致任何成果。詎原告近期得知曾提供予被告之人才王凱世，竟已於被告公司任職，依系爭協議書第2.5 條約定，若被告自原告推薦日起12個月內錄用原告推薦人選，被告仍須依系爭協議書第2.1 條約定之比例，給付原告依王凱世年薪比例計算之全部居間報酬。因原告無法取得王凱世任職被告公司之年薪金額，是以王凱世於前一工作之年薪新臺幣（以下若未註明幣別，則指新臺幣）460 萬元計算，被告應給付之居間報酬為92萬元（計算式：460 萬元x 20% ＝92萬元）。被告雖

辯稱「王凱世係由訴外人即香港DSJ GLOBAL人才公司（下稱DSJ公司）介紹，原告提供王凱世等人才名單時之職缺條件不同於於王凱世目前所任職務」等語，惟依系爭協議書第1.1條約定，被告須先向原告說明其所須人才之標準及條件為何之約定，而被告並未提出曾要求原告推薦之人選須符合「職務之職稱」、「職掌範圍」、「全年薪資」或「組織架構」等一定條件之證明，是被告於本件訴訟中所提出針對推薦人才之條件，顯係臨訟之詞，自無可採。又原告於107年5月22日已將包含王凱世在內之人才清單以電子郵件方式寄予被告集團大中華地區區域總部（上海）（下稱上海區域總部）之副總裁Niko ZHANG，Niko ZHANG嗣於107年7月4日將被告方面針對本件財務相關職缺事宜之主導者Andy XU Jia Xin（下稱Andy XU）介紹予原告，並由Andy XU親自與原告聯繫及安排原告提供人才之面試時間，而該等面試人選自始即存於原告上開107年5月22日提供予被告之人才清單中，且Niko ZHANG高居被告上海區域總部之副總裁，自始即負責被告之人事業務，足認被告就原告推薦之人才名單均知悉，故被告所謂因其公司組織重整，所須新職缺與舊職缺之人才不同，針對不同職缺推薦人才，縱為同一人，亦須重新寄送相關資料云云，即無足採。另被告未曾將被告公司組織架構調整事宜告知原告，且系爭協議書並無關於被告組織變更，該協議書第2.5條約定效力即不受拘束之內容，自難認被告組織變動足以影響該條約定適用之效力。再者，系爭協議書雖未使用「專任」之字樣，然原告為保障自身提供之人才資訊，於協議書第2.5條約定如被告「不選取」原告所提供之人才，但有符合「自推薦日起12個月內錄取原告推薦人選」條件之行為時，仍須給付報酬予原告，以達到如「專任」契約之法律效果；被告亦明知如欲聘用曾由原告向被告媒介而提供之人才，尚須經原告同意始得為之，始有被告所稱其向原告人員Yeta Ting（下稱Yeta）說明，Yeta同意聘用王凱世與原告無涉等情事，是不論被告組織有無變動，被告針

對原告先前於107年5月22日提供之人才名單，於「新職缺」聘用王凱世，即可證明原告確已提供適合之人才名單予被告，被告自應受系爭協議書第2.5條約定之拘束。末以，系爭協議書雖未限制被告不得另行委任其他人公司為其招募人才，惟被告縱與其他人才公司如DSJ公司簽約，亦與兩造間所簽訂之系爭協議書所載內容無關，被告自不得以其與其他人才公司簽約，即認原告不得依系爭協議書第2.5條約定請求其履行契約責任。依上，被告於原告提供王凱世此一人才後12個月內，雇用王凱世，即應依系爭協議書第2.5條約定向原告給付服務費用。為此，爰依民法第565條規定、系爭協議書第2.5條約定提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告92萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；願以現金或同面額之無記名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

（一）被告為總部設於新加坡之國際性銀行集團，屬大華銀行集團大中華地區成員之一，為因應被告於臺灣之業務日益繁重，被告乃由當時財務及行政總管理主管Joyce LAU向原告提出財務人才之需求（下稱舊職缺），該人才係為支援Joyce LAU業務中財務部分並向Joyce LAU報告，薪資預算僅約年薪300萬元，而原告於107年5月間推薦之包括王凱世在內之人才，因初步薪酬提案超過預算而遭婉拒，被告未於舊職缺之服務過程中透過原告與王凱世有進行面試等任何接觸。嗣上海區域總部於107年6月29日決定變動被告之組織架構，於被告公司增加相當於香港地區財務長之職位即「財務及企業服務資深副總（Senior Vice President，Head Finance&Corporate Service）」（下稱新職缺），至於上開舊職缺則已無需求。鑒於上開新職缺之增設，涉及被告組織架構之重大變更，該人事招募已逾被告之權責，自非得由僅負責上海當地及支援臺北分行一般人事事項之上海區域總部副總裁Niko ZHANG主導，遂

由上海區域總部負責財務人才招募管理之人資服務代表Andy XU負責此次招募作業，而Niko ZHANG與Andy XU間並無隸屬關係，更無相互報告之責任或義務，Niko ZHANG並未參與新職缺之招募程序，無從知悉DSJ公司為新職缺所提供人選中包含原告曾為舊職缺提供之推介人選王凱世。Andy XU係於107年6月底聯絡其長期配合之DSJ公司人員Randy Chan表示希望透過該公司為被告招募一位職級相當於香港地區財務長之高階主管，嗣Randy Chan於同年7月3日提供包括王凱世在內之三位優秀人選供上海區域總部評估，經上海區域總部檢視該三人履歷後，認為王凱世學經歷俱佳，其初步薪酬提案亦屬可接受範圍，遂於同年月9日要求DSJ公司安排於同年月13日與王凱世進行第一輪電話訪談，再由上海區域總部於同年月16日通知DSJ公司安排第二次面試，最終經上海區域總部及被告評估後決定王凱世之薪酬為全年薪資最低保障000萬0,000元，另加計獎金，預估全年薪資達000萬元以上，Andy XU並於同年8月7日將王凱世介紹予Niko ZHANG以辦理到職前之體檢程序，王凱世即於同年9月18日就任被告之財務及企業服務資深副總，直接向被告法定代理人報告並受上海區域總部指定香港地區之常務董事暨財務及行政總監Tiffany Chau之指導，上海區域總部亦因此給付DSJ公司港幣17萬5,420元作為本次高階人才仲介居間之報酬。

（二）依系爭協議書第1條、第2.3條約定及民法第568條第1項規定可知，兩造簽立之系爭協議書係屬「媒介居間」契約，即原告針對被告特定職務之需求提供適當人選後，須以其所推介之人選，經其斡旋說合而與被告訂立契約為請求居間報酬之前提要件，而Joyce LAU提出舊職缺之人才需求與王凱世目前擔任之新職缺不同，且王凱世目前擔任之新職缺係於107年6月始由上海區域總部定案於臺灣尋覓適當人才，故Joyce LAU於107年3月向原告提出之人才需求，與新職缺無關。又系爭協議書並未限制被告僅能

透過原告尋覓人才或有任何類似「專任」意旨之約定，非屬專任委託居間契約，王凱世亦未與原告簽訂專任委託居間契約，王凱世擔任被告之新職缺既係因上海區域總部透過DSJ 公司推介而成立，原告自無權向被告請求居間報酬。另原告固以系爭協議書第2.1 條、第2.5 條約定為其主張，然王凱世既係透過DSJ 公司之推介而就任被告之新職缺，且被告亦已依約給付DSJ 公司居間報酬，被告顯然無任何規避應給付原告居間報酬之需。更況，王凱世自陳其履歷曾提供予位於臺灣及香港等地之人才顧問公司，然最後係透過DSJ 公司之推介而擔任目前職務，亦即原告就王凱世並無專屬推介權；系爭協議書並未限制被告僅能透過原告尋覓人才，是被告委由其他人才顧問公司覓才，且其他人力顧問公司所覓人才擔任之職務與原告推介人選之應聘職務不同，被告更未曾透過原告與王凱世進行面試，亦獲取得任何與王凱世接洽之資訊或方式，即兩造間就王凱世之聘用無任何「準備完成之契約訂立」之事實，被告並無任何違法或悖於誠信可言。綜上，被告聘用王凱世與原告之推介無關，並無系爭協議書第2.5 條約定之適用，原告向被告請求給付服務費用，顯無理由等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利益判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

（一）經查，兩造於105 年8 月間簽立系爭協議書，約定由原告為被告居間招募「特定職務」之人才，被告則因而需給付原告居間報酬等情，為原告所自陳（訴字卷第12頁），且為被告所不爭執，並有系爭協議書及中譯文在卷可稽（訴字卷第19至20、103 至105 頁），此部分事實堪認真正。而依系爭協議書前言載明：原告接受被告委託從事人才徵選及招募工作事宜；第1.1 條約定，當原告向被告提供人才搜索及推薦服務，被告應明確說明職位所需標準及條件；第2 條則約定，原告係依成功被推薦人年薪之一定比例

收取顧問服務費即所謂居間報酬。綜合上開約定意旨可知，原告係針對被告所說明之明確職位（「特定職務」）所需標準及條件推薦人才，並針對符合此一具體職位（特定職務）標準及條件之成功被推薦人，始得向被告請求顧問服務費即居間報酬。衡諸系爭協議書係屬人才之媒介居間契約之性質，為兩造所不爭執（訴字卷第118 、201 頁），而針對人才之媒介居間，係以「推薦人才」所具備之能力、希望之職務內容及報酬，與「需求之特定、具體職位」所需具備之能力、職務內容及所能提供之報酬，是否能夠合致，為達成錄用合意與否之必備要件，此亦即系爭協議書第1.1 條所以約定「被告應明確說明職位所需標準及條件」，及第1.3 條約定「被告應提供其公司資訊以利被推薦人做出職涯決定」等條文之緣由。申言之，人才顧問公司（即原告）所媒介居間、推薦之「人才名單」，必係對應於「需求公司（即被告）所需求之特定、具體職位」，「人才」與「特定職位」當相互對應、整體觀之，不應割裂觀察。基此，綜合解釋系爭協議書之整體約定及審酌其為人才媒介居間契約之本質，系爭協議書第2.5 條後段「若被告自原告推薦日起12個月內錄用原告推薦人選，被告仍須依上開顧問費的約定支付全部報酬」之約定，應於符合「該原告推薦人選自推薦日起12個月內，經被告錄用為『原告原所推薦之具體職位（特定職務）』」之要件下，始有適用；亦即：此時可認原告所推薦之人選，實際上已經被告錄用為原所需求之對應職位，故足認被告與該人選間針對此具體職位之任用契約之成立，實際上係因原告之報告或媒介所成立，是原告應仍得請求居間報酬（民法第568 條第1 項規定參照）。若「該原告推薦人選，嗣後並非經錄用為『原告原（對應於被告之需求）所推薦之具體職位（特定職務）』」者，則因該人選經錄用之職位（B ），實與原告原推薦之對應職位（A ）不同，難認被告與該人選間針對B 職位之任用契約之成立，係因原告之報

告或媒介（推薦）所致，原告自無由請求居間報酬，如此始符系爭協議書之人才媒介居間性質及整體條款約定之規範意旨，亦合契約雙方當事人之衡平。

（二）而查，本件係被告當時之財務及行政總管理主管Joyce LAU於107年3月13日寄發電子郵件予原告承辦人Yeta，向原告提出幫忙搜尋「資深財務主管（Senior Finance Head）」之人才需求，Yeta則就被告此一人才需求，於同年月28日寄發王凱世之履歷資料予Joyce LAU，嗣於同年5月22日再寄發標題為「Finance Candidates（財務被推薦人）」，內容為包含王凱世在內之人才名單表格予被告之Niko ZHANG等情，有雙方上開往來電子郵件及中譯文存卷可憑（訴字卷第21至24、107至110頁），是原告當時推薦之人才王凱世，係針對被告當時所需求之「資深財務主管（Senior Finance Head）」之職位。而針對原告就此一職位所推薦之王凱世，並未經原告安排與被告任何人員進行面試，有上開107年5月22日原告之Yeta所寄發之電子郵件可佐，亦為原告所不爭。嗣因被告之上海區域總部擬變動被告之組織架構，故被告之Niko ZHANG於同年6月20日寄發電子郵件予原告之Yeta，請其分別針對均須向更上級之「財務及企業服務主管（Head Finance & Corporate Service）」報告之「企業服務主管（Head of Corporate Service）」、「金融合規（監管報告）主管（Finance , Lead of Regulatory Reporting）」此二職位推薦人才，Niko ZHANG並依系爭協議書第1.1條約定，於該電子郵件中檢附此二職位之職務內容及所需資格條件之說明，Yeta即於同年月21日針對上開二個職位，分別寄發電子郵件予Niko ZHANG，分別推薦訴外人Jennifer Hsu、Pei-Ying Lin，並檢附此二人選之履歷，Yeta電子郵件之主旨及所附之履歷資料並分別載明此二名推薦人選所對應之被告需求職位等情，有Niko ZHANG與Yeta間上開電子郵件及中譯文可參（訴字卷第301至325、343至34

5頁），觀諸上開二職位，已與原告先前107年3月、5月間推薦人才所對應之「資深財務主管（Senior Finance Head）」，有所差別。而原告於此6月間所推薦之Pei-Ying Lin，實為原告前開107年5月22日針對「資深財務主管（Senior Finance Head）」所曾推薦予被告過之人選，可見即使係同樣之人才，針對不同之職位需求，原告仍應、且實際上也會再次審酌該不同之職位之職務內容及所要求之資格條件，決定是否將先前針對不同之職位所推薦之人才，再予推薦給被告。此即前述「人才顧問公司所媒介居間、推薦之『人才名單』，必係對應於『需求公司所需求之特定、具體職位』，『人才』與『特定職位』當相互對應、整體觀察」之本質意涵。而針對被告107年6月間所需求之「企業服務主管（Head of Corporate Service）」、「金融合規（監管報告）主管（Finance, Lead of Regulatory Reporting）」職位，原告所對應推薦之人才（即上開同年月21日寄發之電子郵件所載），並無王凱世；嗣被告之Niko ZHANG於翌（22）日針對原告上開推薦之人才回覆原告之Yeta之電子郵件中表示，原告上開推薦之人才不夠資深，請原告再多搜尋及推薦人選（見訴字卷第253頁該封電子郵件及中譯文）。被告辯稱其公司內部與大中華地區等相關負責人員討論後，於同年6月29日決定在台北分公司（即被告）增設相當於香港地區財務長之職位即「財務及企業服務資深副總（Senior Vice President, Head Finance&Corporate Service）」，負責之職務內容除「財務」外，另包含公司行政及財產等企業服務一節，有被告所提其內部人員討論之往來電子郵件、通訊軟體對話紀錄、中譯文以及Andy XU之名片影本為證（訴字卷第133、211至218、295頁），被告方面原負責上開職位招募事宜之Niko ZHANG，亦於同年7月4日電郵予原告之Yeta，將負責上開新職位（「財務及企業服務資深副總」）之人才招募事宜之上海區域總部人

資服務代表Andy XU 介紹予原告，並詢問原告先前於上開107 年5 月22日推薦之人才名單中、業經被告面試過之Gary Chiang 是否仍有任職被告之意願，原告之Yeta即於同日回覆Niko ZHANG並副本Andy XU 表示Gary仍有意願，請告知後續事宜（見訴字卷第256 頁），嗣即由原告之Yeta與被告方面之Andy XU 聯繫安排Gary之面試事宜（見訴字卷第255 頁Yeta與Andy XU 在同年月9 日、10日之往來電子郵件），由此再徵：即便是原告過去曾推薦過之人選，針對被告提出之新的、不同的職位需求，仍須原告再次審酌就此所對應推薦之人才名單是否維持或變動。本件針對被告上開新職位（即「財務及企業服務資深副總」）之需求，原告並未提出其有向被告再次推薦「王凱世」之相關證據資料，而本件王凱世實係經由香港之DSJ 公司之媒介居間、安排面試等事宜下，經被告於錄用擔任上開新職位（即「財務及企業服務資深副總」），於107 年9 月18日任職，此一職位負責財務以及包含採購、資產管理、空調、錄影錄像設施、文件保管、銀行安全維護等企業服務範疇，且係被告公司有關財務及企業服務的最高主管，直接報告給被告公司總經理等節，業據證人王凱世到場結證明確（訴字卷第395 至399 頁），並有DSJ 公司人員與被告之Andy XU 間之往來電子郵件、被告總經理王植華於107 年9 月18日宣布王凱世就任之電子郵件及中譯文附卷可證（訴字卷第135 至151 、155 、219 至236 、238 頁），是王凱世經被告錄用所擔任之「財務及企業服務資深副總」職位，確非經由原告之媒介居間，且其任職之職位，亦顯然與原告將王凱世推薦予被告時所對應之僅負責財務事宜之「資深財務主管」有別。揆諸上開針對系爭協議書約定意旨以及民法媒介居間相關規定之說明，原告自無由針對被告錄用王凱世一事，向被告請求居間報酬。而針對DSJ 公司媒合王凱世任職被告財務及企業服務資深副總一節，被告亦已支付港幣17萬5,420 元之居間報酬予DSJ

公司，有DSJ公司開立之發票影本及中譯文可稽（訴字卷第157、239頁），堪認被告應無刻意規避給付居間報酬之意圖，此外，依本件卷證資料，亦查無「被告於原告107年3、5月間針對『資深財務主管』職位推薦王凱世時，有何『為免支付原告居間報酬』而『故意拒絕錄用王凱世』」之情事，故本件被告以原告先前將王凱世推薦予被告時所對應之職位，與王凱世最終經被告錄用之職位不同，而認無系爭協議書第2.5條約定之適用，原告不得對被告請求居間報酬，亦難認有何悖於誠信原則之處。又本件係因「原告先前將王凱世推薦予被告時所對應之職位，與王凱世最終經被告錄用之職位不同，故無系爭協議書第2.5條約定之適用」，此部分之認定，與「王凱世在經原告推薦予被告當時，是否知悉原告所推薦之公司為被告」一節，究無所涉，故原告指稱王凱世於本院證述時有述及其當時已知原告所推薦任職之公司為被告一節，縱認屬實，亦無礙於上開認定。至被告於收受原告在108年1月25日寄發之要求針對王凱世任職一事，依系爭協議書第2.5條約定給付居間報酬之存證信函後（見訴字卷第27至34頁原告108年1月25日存證信函），於同年2月18日寄發予原告之存證信函中，亦係如本件訴訟中相同主張，即：原告先前推薦王凱世予被告時所對應之職位，與被告最終透過DSJ公司媒介居間而錄用王凱世之職位不同，故原告無由就此請求居間報酬，僅係另外表明「被告先前已向原告之Yeta說明此節，Yeta有同意被告聘用王凱世擔任之新職位與原告先前所為之推薦服務無關，被告毋庸支付服務費用予原告」等情（見訴字卷第35至41頁被告同年2月18日存證信函），亦即：被告就此僅在陳述「Yeta有肯認被告上開（與被告本件訴訟抗辯相同之）『被告聘用王凱世擔任之新職位與原告先前所為之推薦服務無關，被告毋庸支付服務費用予原告）』之說明」之「實然」，並非自認「被告『須』經原告同意下，始得聘用王凱世擔任新職位」之

「應然」，更無涉有關系爭協議書第2.5條約定之解釋意旨之主張，故原告執此被告存證信函中之上開陳述，認「被告自始知悉其錄用王凱世確應依系爭協議書第2.5條約定向原告給付服務費用」云云，亦非可採。

四、綜上所述，原告依民法第565條規定、系爭協議書第2.5條約定，請求被告給付92萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，亦應駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後，核與本件結論不生影響，爰不一一贅述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　25　　日

民事第二庭　　法　官　林伊倫

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　25　　日

書記官　黃品蓉