



用人单位主张劳动者支付“猎头费”的处

北京市第一中级人民法院（2018）京01民终8065号民事判决书



案情摘要

本案為北京中廣上洋科技股份有限公司與員工寧某的勞動爭議。公司主張寧某未提前30日通知離職且未辦理交接，導致公司需支付招聘寧某的獵頭費及產生其他經濟損失，要求寧某賠償。法院認為公司未能證明獵頭費是招聘寧某的必要支出，也未能證明損失與寧某離職行為有因果關係，且雙方勞動合同未約定獵頭費承擔，故駁回公司訴訟請求。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 公司未能證明獵頭費是招聘寧某的必要支出
- 2 公司未能舉證損失與寧某離職行為有因果關係
- 3 勞動合同未約定獵頭費由勞動者承擔



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 獵頭費屬公司自主經營成本，不應轉嫁勞動者
- 5 勞動者違法離職的賠償需證明直接經濟損失



法學見解與實務啟示

- 1 本案裁判理由主要基於舉證責任分配及合同相對性原則。
- 2 根據《中華人民共和國勞動法》相關規定，用人單位主張勞動者賠償因違法解除勞動關係造成的損失，須舉證證明損失的客觀存在及與勞動者行為的因果關係。
- 3 本案中，法院認為中廣上洋公司提交的證據（如付款通知書、支出憑單等）僅載有寧某名字，無法證明40000元獵頭費是專門為招聘寧某所支出；
- 4 且獵頭費是公司基於與獵頭公司的服務合同支付的對價，屬公司經營成本，在勞動合同未約定的情況下，依合同相對性原則不應轉嫁給勞動者。
- 5 此外，公司主張的其他經濟損失（如研發停滯、重新招聘費用）也因證據不足未被採信。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上