

原告 謝靜緬
童潤蕙
紀馨惠

共同

訴訟代理人 林慶苗律師

複代理人 謝宗哲律師

被告 台大保險經紀人股份有限公司

法定代理人 陳亦純

訴訟代理人 楊欽傑律師

複代理人 趙相文律師

楊敦元律師

上列當事人間請求給付報酬事件，本院於民國112年6月20日言詞
辯論終結，本院判決如下：

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、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3
款定有明文。原告起訴原聲明：被告應給付原告謝靜緬新臺
幣（下同）10萬元，給付原告童潤蕙6萬3,492元，給付原告
紀馨惠10萬7,586元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息。嗣經原告數次變更聲明，
其其最後聲明如後述原告主張之聲明所載，經核屬基於同一
基礎事實所為之請求，依民事訴訟法第255條第1項第4款規
定，應予准許。

二、原告主張：

（一）原告謝靜緬、童潤蕙、紀馨惠（下均逕稱其名，合稱原告）

分別與被告簽訂承攬合約書（下稱系爭契約），約定由伊等
為其招攬保險業務，並受領佣金。伊等依序於103年8月、10
3年8月、105年7月登錄於被告公司，並為其從事招攬保險業
務，嗣伊等陸續於110年1月4日、110年2月3日、110年2月3
日離職，同時終止兩造間之契約。惟依系爭契約約定「二、
佣金：…2.續年度佣金收入：…c、凡離職人員所承攬之保
單，如離職後所有保單之第13個月及第25個月，整體繼續率
低於70%者，將停止發放該員未發放之續期佣金。本項保單
繼續率審查期間為每年度之5月及11月」、「管理津貼及合
署費用」、被告業務人員管理辦法(下稱系爭管理辦法)第25
條第4項，及依民法第490條第1項規定，被告應依約給付伊
等離職後之報酬(含「佣金」、「獎金」及「服務津貼」)。

(二)被告稱伊等違反系爭契約第7條後段及系爭管理辦法第12條
第3款約定，而拒絕續其佣金給付云云。伊等雖與被告訂有
系爭契約，並受保險業務員管理規則第14條第1項規定拘束
而登錄在案，然保險業務員管理規則第14條之業務員依法登
錄規定，僅係保險招攬行為之行政管理規範，非屬強制規
定，縱業務員登錄於一家公司，並不代表即負承攬契約以外
之責任，是伊等縱有違反兼職或以他人名義之業務行為，亦
屬他人名義之業務，並不違反兩造間承攬契約，亦不妨害金
融秩序之管理，被告並無權力干涉。又被告所制定並公告之
系爭管理辦法，亦屬行政管理規範，非屬系爭契約之一部
分，且該管理辦法亦逾越母法授權範圍，更與憲法第15條規
定所保障之工作權有違，故系爭管理辦法應不拘束伊等。又
競業禁止原則不適用於承攬契約性質，被告迂迴以承攬契約
之名義，刻意迴避勞動契約雇主責任之行為，難謂被告無故
意，被告既明知當事人間不存在僱傭關係，自無勞動基準法
第9條之1關於競業禁止規範之適用，被告不得以伊等違反競
業禁止規定拒絕給付佣金。況被告在職期間亦未有違反競業
禁止之事實存在。

(三)保險公司請承攬人保險業務員賣保單，客戶續保與否則來自

01 對於保險業務員的服務品質的滿意及對保險業務員的信賴，
02 本件非涉首期佣金爭議，續期保費繳納與否是來自保險業務
03 員後續貢獻，也是承攬制的真諦。另參保險公司給付業務員
04 及各種銷售通路之續年度報酬一覽表，續年度佣金所揭示法
05 理亦然：不論與業務員合約或銷售通路之合作合約是否有
06 效，均應給付予招攬業務員。故被告公司就應分配保險業務
07 員利益並無苛扣之餘地。並聲明：1.被告應給付謝靜緬50萬
08 元，其中10萬元部分，應自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
09 止，按年息5%計算之利息，其中40萬元部分，應自民事準
10 備(三)暨變更訴之聲明狀送達翌日起至清償日止，按年息5%
11 計算之利息。2.被告應給付童潤蕙50萬元，其中6萬3,492元
12 部分，應自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
13 計算之利息，其中43萬6,509元部分，應自民事準備(三)暨變
14 更訴之聲明狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
15 息。3.被告應給付紀馨惠50萬元，其中10萬7,586元部分，
16 應自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之
17 利息，其中39萬2,415元部分，應自民事準備(三)暨變更訴之
18 聲明狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.
19 被告應開放原告三人查詢各自於被告公司之業務系統109年
20 度以後之佣金明細表。5.被告應依前項聲明，按月給付原告
21 三人依各該月佣金明細表的佣金數額，並應按月給付各期至
22 清償日止之利息5%。6.願供擔保，請准宣告假執行。

23 三、被告答辯：

24 (一)依系爭契約第2條、第12條及系爭管理辦法第25條第3項規
25 定，原告於系爭契約有效之在職期間有違反系爭管理辦法第
26 12條規定之情事，被告得依該辦法第12條及第25條3項規定
27 拒絕給付原告各項佣金或獎金。原告於109年系爭契約有效
28 之在職期間，即已同時為訴外人欣台保險經紀人股份有限公
29 司(下稱欣台保經公司)從事保險業務之招攬。且原告甚至為
30 欣台保經公司在被告公司內慫恿及唆使其他業務員終止系爭
31 契約並跳槽，原告顯已違反前開系爭契約及系爭管理辦法規

01 定，被告得拒絕給付原告各項佣金或獎金。依系爭管理辦法
02 第25條第3項、第4項規定，業務人員離職後得享有部分項目
03 之獎金，惟如有違反前開管理辦法而不得享有各項獎金，則
04 該業務人員既無任何獎金可得請領，自無權要求項被告查詢
05 及計算獎金。且系爭契約規定「合約期滿，甲乙雙方無異議
06 時，則自動延續一年，以此類推。」，可知兩造間之契約係
07 一年一約，而因個別適用當年度被告公司之系爭管理辦法。

08 (二)再者，依系爭契約規定，系爭管理辦法屬於契約之一部分，
09 且原告須按系爭管理辦法始得支領相關承攬報酬，足見系爭
10 管理辦法屬系爭契約之內容，原告聲稱該辦法並非兩造間契
11 約內容云云，委無可採。更何況系爭契約中約定：「本合約
12 所約定業務員承攬報酬之發放，以當時本合約仍有效且辦理
13 相關證照登錄於甲方者為限」，而原告既以分別於110年1月
14 4日、2月3日離職，則系爭管理辦法如非兩造間之約定內
15 容，則依前開規定，原告仍不得請求被告給付報酬等語。並
16 聲明：原告之訴駁回。

17 四、本院之判斷：

18 (一)兩造分別於103年7月25日、103年7月25日、105年3月7日所
19 簽訂之系爭契約為承攬契約，且該系爭契約已分別於110年1
20 月4日、110年2月3日、110年2月3日終止，此有系爭契約可
21 稽（見本院卷一第81至83頁），兩造對此均不爭執，堪信屬
22 實。

23 (二)原告主張依系爭契約及系爭管理辦法第25條第4項，被告應
24 給付其離職後佣金部分：

25 1.按「本合約係由本合約書、甲方關於業務及人事作業相關
26 之規定所構成，如嗣後有其他增、減、變更情形，應以書
27 面為之。乙方應將有要保意願之要保人簽妥之要保書及其
28 他保險相關文件，連同首期保險費交付甲方，並由甲方轉
29 交與之簽約之保險公司，契約確定生效後，乙方始得『按
30 業務人員管理辦法支領相關承攬報酬』。本合約所約定業
31 務承攬報酬之發放，以發放當時本合約仍有效且辦理相關

證照登錄於甲方者為限。」系爭契約第2條、第4條、第11條定有明文。次按「本公司知悉業務人員與本公司簽訂承攬合約期間，有下列之競業行為時，基於善良管理之原則，本公司得視實際狀況，解除或終止該員之合約，並停止發放所有未發放之佣金及各項獎金：1.以自己或利用其直系血親、配偶或二親等之親屬名義，為其他與本公司相同業務性質之公司，從事業務招攬。2.威脅、利誘、慫恿或唆使本公司業務人員與本公司終止合約或在與本公司仍有合約關係時，同時為其他與本公司相同義務性質之公司從事業務招攬。」、「完成登錄但違反本辦法者，終止合約與註銷登錄後不得享有各項獎金。完成登錄後，自願性終止合約與註銷登錄或死亡者得享有部分獎金」系爭管理辦法第12條、第25條定有明文。

2.依兩造所簽訂之系爭契約內容，明確載有系爭契約係由合約書本身及被告公司關於業務及人事作業相關之規定構成，且承攬人酬金之領取亦須經由系爭管理辦法始得進行計算、請求，且原告亦係基於系爭管理辦法第25條之規定為本件請求，是以，系爭管理辦法應屬系爭契約之一部，要屬無疑。再者，原告均有被告公司之帳號、密碼，均可登入公司網站後查詢到系爭管理辦法，亦經證人即與原告同為被告公司同一單位之周寶宜證述綦詳（見本院卷三第97頁），亦可證系爭管理辦法為被告公司人員隨時可得知，況系爭管理辦法縱有小部分之修改，若未經被告公司人員為異議，或未影響權益，亦應認被告公司人員亦均同意，而為系爭契約之一部。至原告稱系爭管理辦法第12條顯過度限制原告工作權，並援引勞動基準法第9條之1規定，稱被告未有任何補償，有顯失公平情形云云。然查系爭管理辦法係規定「契約期間」不得有競業禁止之情事，而與勞動基準法第9條之1所規定「離職後競業禁止」之情形顯不相同，尚不得據此推論該約定有顯失公平之情事，原告此部分主張，尚難憑採。

01 3.原告既本於系爭契約及系爭管理辦法請求被告支付酬金，
02 則原告若有系爭管理辦法所明定「被告得拒絕給付酬金」
03 之事由時，被告亦得拒絕給付原告酬金，自屬必然。查本
04 件謝靜緬於系爭契約有效之期間即109年12月間，即已服
05 務於欣台保經公司並為其招攬業務，此有LINE群組對話紀
06 錄「臺中日泰營運中心謝靜緬營運長及所屬團隊成員」、
07 「日泰團隊從去年就在欣台潛水，大家真的很低調…去年
08 12月份累積260萬」可佐（見本院卷一第111至118頁）。
09 又證人周寶宜證稱：我與原告三人均任職被告所屬至尊團
10 隊語珊處，係103、104年到職，我知道原告三人已離職，
11 是到欣台保經公司。被證五的對話紀錄(本院卷一第119頁
12 以下)是我和紀馨惠的對話，我和她只是同事關係，她究
13 竟何時離職，我不清楚，是之後她回辦公室，有看到我一
14 個人在辦公室，她離開辦公室後，就傳這些訊息給我。
15 (訊息中有提及「寶宜姐，我們走，你有什麼想法」)我是
16 最後才知道，我知道的是她們用另外的想法走。有另一個
17 業務員是紀馨惠下面帶的，那個業務員有跟我說她們要離
18 職的事。後來她LINE我時，我就知道是她們要跳槽的事
19 情。(訊息中提及「幾乎全來了」、「差你一個」)語珊處
20 與靜緬處的同事中，當時同時期一起到台大保經的都走
21 了，同時期的只剩我一個沒走。她們都一起要到欣台。照
22 訊息字面上 的意思，她們的意思是要我一起到欣台。至
23 於被證五的對話紀錄的年月日，我沒有辦法記得那麼清
24 楚，但這是完整的對話紀錄，是因為有一天，看到我一個
25 人在辦公室，她說會跟我聯絡，就傳這個LINE訊息給我。
26 因為她們當初要離開，離職原因與我們公開知道的都不一
27 樣，因為要離職時，她們各自有編了各自要離開的理由，
28 但是單位的人都知道她們要離開公司。她們離開與我都沒
29 有利害關係。我也沒有要抹黑她們三人，所以我不會特地
30 留這些紀錄。我們正職人員，手頭上都有發一個磁扣，可
31 以開10樓、4樓的辦公室。我們辦公室是從10樓搬到4

樓，原告離職時，也是在4 樓等語(見本院卷三第95至99頁)，亦有被告所提證人與紀馨惠通話紀錄可佐(見本院卷一第119至122頁)。況紀馨惠既得持被告公司磁扣進入辦公室，更可見於斯時確仍未辦妥離職手續，是以仍未繳回可自由進出辦公室之磁扣等情。足認紀馨惠、童潤蕙等人於離職前即已為欣台保經公司徵募業務人員，並有慫恿被告公司業務人員跳槽至欣台保經公司之情事，堪認原告確有違反系爭管理辦法中有關競業禁止規定之情事存在。至原告稱其係於離職後始加入Line群組云云。然衡諸Line群組非不得以先行退出再重新加入，況縱未加入群組，亦非不得以其他行式為欣台保經公司從事相關業務，尚無從以原告在離職後始有「加入群組」之事實，即反推原告無離職前未有為欣台保經公司招攬業務之事實。

4.本件原告確有違反系爭管理辦法有關競業禁止規定，被告自得依系爭契約及系爭管理辦法第12條及第25條第3項規定，拒絕給付原告離職後之報酬(含佣金、獎金及津貼)。又本件因被告得拒絕原告請求給付離職後之報酬，原告另主張被告應開放原告三人查詢各自於被告公司之業務系統109年度以後之佣金明細表，亦無所據，而不應准許。至系爭契約為兩造合意訂立，即對兩造發生拘束力，而無庸再論以民法有關承攬之相關規定，併此敘明。

五、綜上所述，原告依民法承攬之法律關係、系爭契約及系爭管理辦法請求被告給付原告離職後之報酬，及查詢各自於被告公司之業務系統109年度以後之佣金明細表，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併駁回之。

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

七、結論：原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 7 月 4 日

內湖簡易庭 法 官 徐文瑞

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須依對造人數附繕本）。

中 華 民 國 112 年 7 月 4 日

書記官 朱亮彰