

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第311號

01
02
03 原 告 劉生財
04 訴訟代理人 李昭儒律師
05 鄭仲昕律師
06 被 告 龍巖股份有限公司

07 0000000000000000
08 法定代理人 KELLY LEE

09 0000000000000000
10 訴訟代理人 余天琦律師

11 熊全迪律師

12 謝亞彤律師

13 馮基源律師

14 上 一 人

15 複 代理人 黃柏維律師

16 上列當事人間請求給付佣金等事件，本院於民國114年5月23日言
17 詞辯論終結，判決如下：

18 主 文

19 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

20 訴訟費用由原告負擔。

21 事實及理由

22 一、原告主張

23 (一)原告自民國89年6月1日受僱被告，於109年5月起擔任台中龍
24 昇服務處處長，及中區及嘉義區業務副總，受被告訂立之業
25 務人員管理辦法拘束（下稱系爭管理辦法），每月自被告領
26 有固定底薪新臺幣（下同）40,000元；原告因個人因素於11
27 1年1月10日以存證信函向被告通知撤銷登錄，被告則於同年
28 月25日函覆原告終止兩造勞動關係，然尚有佣金3,821,453
29 元未給付原告。

01 (二)對被告抗辯之主張

- 02 1.被告雖係與訴外人生財行銷顧問有限公司（下稱生財公司）
03 簽立承攬銷售契約書（下稱系爭銷售契約），然系爭銷售契
04 約具有兩造勞動契約之性質，原告自得據以請求被告給付佣
05 金。
06 2.兩造具有從屬性，具僱傭關係，原告自被告取得之佣金要屬
07 屬薪資報酬，依據系爭銷售契約第8條第4項第4款規定，被
08 告就兩造勞動契約終止前之續期佣金應繼續給付予原告。
09 3.被告固以原告違反系爭管理辦法第22條關於競業禁止之約定
10 為由，終止兩造勞動契約並拒絕給付原告佣金，然前開競業
11 禁止約定違反勞基法第9條之1、民法第247條之1第3、4款等
12 規定，應為無效，不得拘束原告。

13 (三)為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、系爭
14 銷售契約第5條、第8條第4項第3、4款、民法第482條、486
15 條、179條、勞基法第27條等規定，請求法院擇一判決被告
16 應給付原告前開佣金。並聲明：1. 被告應給付原告3,821,45
17 3元，及自111年1月25日至清償日止按週年利率百分之5計算
18 之利息。2. 願供擔保請准宣告假執行。

19 二、被告則以

- 20 (一)原告固舉佣金表主張被告尚有佣金未給付原告，然前開佣金
21 表來源不明，無從認定被告應給付原告佣金。
22 (二)兩造不具僱傭關係：被告係與生財公司簽立系爭銷售契約，
23 並依據系爭銷售契約第5條約定給付佣金予生財公司，而被
24 告即為生財公司代表人，自無不知之理；此外，系爭管理辦
25 法乃為規範被告之商品銷售而訂立，無從據以認定兩造具僱
26 傭關係存在。再者，兩造亦無簽立其他銷售契約，是原告不
27 論依據系爭銷售契約、或勞基法、抑或民法僱傭等規定，均
28 不得請求被告給付佣金。
29 (三)況縱使兩造具僱傭關係，原告請求亦無理由：1.佣金以分期
30 件入被告帳為發放前提，原告不得對分期件未到期部分提起
31 將來給付之訴。2.被告既已撤銷登錄，則依據系爭管理辦

01 法，除個人業績佣金外，被告不得再請求業務輔導獎金、加
02 發獎金。3.系爭管理辦法第22條約有競業禁止之約定，該規
03 定與民法第247條之1第2、3款或勞基法第9條之1等規定並不
04 相違；縱被告尚有佣金未給付原告，然原告於111年1月27日
05 設立天勤生命文創股份有限公司，屬另一喪葬企業國寶集團
06 之通路，業已違反前開競業禁止之約定，被告自得沒收原告
07 尚未領取之佣金作為違約金。

08 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保，請准宣告免予假執
09 行。

10 三、不爭執事項

11 (一)原告於109年5月起擔任台中龍昇服務處處長及中區及嘉義區
12 業務副總一職。

13 (二)被告於111年1月25日發函終止與生財公司之系爭銷售契約
14 (本院卷一第69頁)。

15 (三)原告本件主張佣金之範圍，以原證8所載契約編號(本院卷
16 一第415至474頁)，於原告撤銷登錄時，就各對應佣金類別
17 所示佣金之應給付狀態為準。

18 四、本院得心證之理由

19 (一)兩造間是否具有從屬性？是否存在僱傭關係或勞動契約關
20 係？

21 1.按「勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他
22 方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
23 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
24 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬
25 性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一
26 定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490
27 條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果
28 為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作
29 人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於勞基法保護勞務
30 提供者之立法精神，除顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於
31 保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部

01 分從屬性，即足成立勞動契約關係，不因雙方簽訂之契約名
02 稱記載為承攬契約而異，…」(最高法院113年度台上字第3
03 43號判決要旨參照)。次按關於保險業務員為其所屬保險公
04 司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原
05 則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委
06 任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱
07 勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之
08 類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高
09 低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式
10 (包含工作時間)，並自行負擔業務風險(例如按所招攬之
11 保險收受之保險費為基礎計算其報酬)以為斷(大法官會議
12 釋字第740號意旨參照)。準此，勞動契約是否成立，端就
13 個案事實及整體契約內容、按勞務契約之類型特徵、並依勞
14 務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之。

- 15 2.(1)原告主張：原告與生財公司簽約後，即依據系爭銷售契約
16 替被告提供勞務，原告身為業務員及台中龍昇營業處處長，
17 除依據被告指示銷售生前契約產品獲取報酬外，工作時間及
18 內容亦由被告決定，需依據被告指示前往指定場合開會，此
19 外，原告需對轄下業務員招攬之生前契約進行管理及監督，
20 並以其銷售或輔導轄下業務員銷售被告產品金額，領取佣金
21 為報酬，再者，被告訂立系爭管理辦法為獎懲及晉升之管
22 理，若違反系爭管理辦法規定者，亦會遭被告撤銷登錄業務
23 員資格，另佐以，龍昇營業處需編列報表供被告核備，是兩
24 造具有人格、經濟、組織從屬性，具有僱傭關係。(2)被告則
25 以：①龍昇營業處由原告擔任法定代理人之生財公司所設
26 立，原告並同時擔任紅點創客、博澧實業公司之法定代理
27 人，並招募龍昇營業處業務員，原告之勞健保並未投保於被
28 告；此外，被告係與生財公司簽立系爭銷售契約，且該契約
29 為承攬契約，約定由生財公司之業務員為被告銷售生前契約
30 商品，並由被告給付承攬報酬，是兩造並無僱傭關係存在。
31 ②系爭管理辦法對於上班時間、地點並未設有監督管理，另

01 業績考核則與出勤、工作態度、專業能力均無關，且就業績
02 數額未設有懲戒制度，無從認定兩造具從屬性等語。

03 3.經查

04 (1)①證人廖秋月於本院審理時證稱：98年至110年服務於龍昇
05 營業處，擔任經理、協理、分處長，龍昇營業處為營業單
06 位，設有營業處長一位、助理一位、業務同仁10幾位…辦公
07 室產權屬被告，但營業處要支付租金…分處長適用系爭管理
08 辦法，會受到考核，需佈達被告政策及商品訊息…需依被告
09 指示參與活動，若不參加要提出病假證明，且業績未達標需
10 自費，若未達標又不出席且不支付旅費者，被告會直接在應
11 給付之佣金中扣除等語（本院卷二第415至419）。證人羅玉
12 幸於本院審理時證稱：94年2月起受僱原告擔任原告私人助
13 理，負責處理原告擔任處長之龍昇營業處所屬業務人員繳件
14 至被告台中客服櫃臺事宜，龍昇營業處對被告需為業績之回
15 報，被告則提供資訊系統給龍昇營業處填載，原告有給我一
16 組帳號及密碼使用該平台…被告於每月20日提供營業處管理
17 報表，25日發佣日會給業務員佣金報表…原告每月至被告參
18 加會議，有以處長身分，也有以副總身分參加等語（本院卷
19 二第444至455頁），對照證人證述，包含營業處長之業務員
20 業績均需由營業處填載、統計並回報被告，被告設有晉升及
21 考核機制，對於出勤設有規定，且有自費或扣佣等不利益措
22 施，是被告對原告實具有監督及管理之事實；②此外，系爭
23 管理辦法規範之對象包含業務代表、業務主任、業務經理、
24 業務協理、營業分處長、營業處長等業務人員，業務人員於
25 入職時需登錄被告業務員管理系統之業務人員，其登錄、報
26 酬、晉升、考核、復升、獎懲及管理規範，及佣金發放、與
27 業務員相關之管理細則、規定、契約均受系爭管理辦法拘
28 束，系爭管理辦法前言1.目的、第一章總則第1、2條即分別
29 載有明文（本院卷一第172頁），③再者，系爭管理辦法第
30 六章立有「業務人員之獎懲」規範，除規定業務員之獎懲及
31 功過，並有對應罰款之規定，甚而撤銷登錄，另遭停職銷售

01 或剝奪之權利並包含晉升、競賽、獎勵、教育訓練等情，有
02 系爭管理辦法第113、116、121、122、123條附卷可參（本
03 院卷一第190至191頁）。④另系爭管理辦法就業務人員之出
04 勤亦有管理，需簽到且設有違反出勤規定之罰金之上限，另
05 請假需填載請假單及報請活動主管同意，且出勤率過低亦有
06 懲處規定及影響晉升，系爭管理辦法第139、141、142、143
07 條分別定有明文（本院卷一第194頁），又「…出勤率未達7
08 0%時，同意依貴營業處所訂之出勤管理規範處置…」業務
09 員登錄申請書亦有約定（下稱系爭登錄申請書，本院卷二第
10 51頁），是原告登錄為被告之業務員後，需受被告指揮監
11 督，兩造間具有人格從屬性。⑤再佐以，業務員分為全職與
12 兼職人員，兼職人員僅得領取個人位階獎金，另佣金發放與
13 職位相關，不同職稱有不同報酬及領取計算基準，被告除發
14 給各營業處營銷津貼、提升獎金外，就發展新營業處另發給
15 回饋獎金，系爭管理辦法第23至54條各有規定，而營業處
16 長、分處長皆須出席高峰會，若未達成激勵標準需自費參
17 加，亦有108年7月22日訂立之高峰會議暨海外旅遊激勵方案
18 公告附卷可參（本院卷二第35至44頁），是包含原告在內之
19 業務員及所屬營業處與被告間，關係密切且受被告嚴密規
20 範，同僚間處於分工狀態，非為自己營業勞動，而從屬被
21 告，具有組織上、經濟上從屬性。⑥準此，兩造間具有人
22 格、組織、經濟之從屬性，原告主張兩造具僱傭關係存在，
23 即屬可採。

24 4.至原告固舉業務副總委任管理辦法、龍昇營業處扣款明細

25 （本院卷一第57頁、卷二第46頁）抗辯：被告對原告有指揮
26 監督權限等語。然副總不受系爭管理辦法拘束，有系爭管理
27 辦法、前開業務副總委任管理辦法附卷可考（本院卷一第45
28 頁、卷二第46頁），堪認業務副總之任用與業務員之任用管
29 理並非相同，則原告據以為兩造具從屬性之證明，即有誤
30 解，附此敘明。

31 5.(1)被告固抗辯：原告於任職期間另擔任紅點創客股份有限公

01 司、博澧實業有限公司代表人，堪認兩造並無僱傭關係存在
02 等語。然查，僱傭關係之有無，係依據從屬性之高低為斷，
03 與原告是否違反僱傭契約之忠實義務抑或專屬性並無相涉，
04 是被告此部分抗辯，尚非可採。(2)被告另抗辯：原告以完成
05 招攬為取得佣金之條件，並非提供勞務即取得報酬，堪認兩
06 造並無僱傭關係存在等語。然查，登錄於被告業務員管理系
07 統之業務員分為全職級兼職，且出勤受系爭管理辦法約束，
08 業如前述，有系爭管理辦法在卷可考（本院卷一第171至194
09 頁），則業務員於受系爭管理辦法拘束之出勤時間內，實無
10 另服勞務取得收入之可能，依此，若全職業務員未有案件招
11 攬成功，又囿於出勤管考而無其他收入來源，生活即未有保
12 障，顯有不公。(3)被告又抗辯：依原告之勞健保投保方式、
13 稅籍資料堪認兩造不具僱傭關係等語，然查，保險契約存在
14 於保險人與投保單位之間，與勞動契約存在於僱主與勞工之
15 間者不同，二者並無直接關連；(4)至於所得稅類別則受稅捐
16 行政法規拘束，亦難據為否認僱傭關係之證明，併此敘明。

17 (二)原告可否依系爭銷售契約請求被告給付佣金？

18 經查，原告擔任生財公司法定代理人，並代表生財公司於10
19 5年1月1日與被告簽立系爭銷售契約，有系爭銷售契約、經
20 濟部商工登記公示資料附卷可參（本院卷第153至154、169
21 頁），此外「乙方之佣金，甲方應按月計算並依乙方所指定
22 帳戶，以匯款方式給付與乙方」系爭銷售契約第5條前段定
23 有明文，是契約當事人即生財公司方得依據系爭銷售契約請
24 求被告給付佣金，原告既非系爭銷售契約當事人，自不得據
25 以請求佣金；從而，原告依據系爭銷售契約第5條及第8條第
26 4項第3、4款等約定，請求被告給付佣金，即難認有據。

27 (三)原告可否得依據系爭管理辦法向被告請求給付佣金？

28 經查，原告為被告提供商品行銷服務前，需填業務員登錄申
29 請書，並登錄被告業務員管理系統，業經本院說明如前，而
30 「…本人茲此聲明及確認已詳閱本申請書及龍巖股份有限公
31 司暨關係企業所頒佈之業務員管理辦法暨任何相關之業務規

01 定（包含但不限於函文、公告等）並切結遵守，絕無異議」
02 有系爭登錄申請書附卷可參（本院卷二第51頁），原告既已
03 登錄被告業務人員管理系統並受被告監督管理，則兩造自均
04 有受系爭管理辦法拘束之意思，準此，原告主張兩造間具備
05 僱傭關係存在，依民法第482條、486條、勞基法第22條第2
06 項、第27條規定，據以請求被告給付報酬即佣金，即屬可
07 採。

08 (四)原告得取得之佣金相募及金額各為何？

09 1. 原告請求之佣金項目包含：個人佣金、業務輔導獎金、同階
10 回饋獎金、成長獎金等，為兩造所不爭執（見不爭執事項三
11 (三)），然原告主張被告於原告撤銷登錄後仍應繼續給付前開
12 佣金等語，則為被告所否認，並抗辯：原告既已撤銷登錄，
13 依據系爭管理辦法規定，除個人佣金外，已不得再請求業務
14 輔導獎金及成長獎金；此外，原告就分期件尚未到期部分不
15 得提起將來給付之訴請求給付個人佣金；再者，客戶若有解
16 約退佣之情形，原告已取得之佣金亦應予返還等語。茲就原
17 告主張各項佣金分述如下：

18 2. 業務輔導獎金部分

19 經查，①「分期佣金之發放，依下列規定辦理：一、業務人
20 員撤銷登錄後，其應領取之續期業務輔導獎金及加發獎金不
21 予發放，而該員之個人續期位階佣金100%發放予原舉績
22 人」系爭管理辦法第21條第1款亦有明文（本院卷一第175
23 頁），②此外「業務員撤銷登錄後，其組織關係即終止，其
24 應領取之續期業務輔導獎金及加發獎金不予發放」系爭登錄
25 申請書第2點第2項亦有明文（本院卷二第51頁），③再者，
26 原告已於111年1月10日向被告申請撤銷登錄，並經被告於同
27 年月25日公告，有原告所提存證信函及被告公告在卷可參
28 （本院卷一第67、69頁），則被告抗辯：依據系爭管理辦法
29 第21條及系爭登錄申請書之約定，原告不得再取得續期業務
30 輔導獎金，即屬可採。(3)至原告固主張：被告片面修改系爭
31 管理辦法，不得拘束原告等語，然查，此部分約定既經載稱

01 於系爭登錄申請書，且與原告起訴狀檢附之系爭管理辦法第
02 21條內容相符，並無事後另修訂之情形，則原告再主張：被
03 告事後修改系爭管理辦法，要與前開文件內容不符，被告應
04 依照系爭管理辦法給付組織佣金，尚非可採。

05 3.同階回饋獎金、成長獎金部分

06 經查，營業處長得領取之佣金為位階佣金及業務輔導獎金，
07 系爭管理辦法第45條定有明文（本院卷一第178頁），準此
08 營業處長依據系爭管理辦法得取得之佣金不合同階回饋獎金
09 及成長獎金，從而，原告主張依系爭管理辦法被告應給付同
10 階回饋獎金及成長獎金予原告，即有誤解，而非可採。

11 4.個人佣金部分

12 (1)原告就分期件尚未到期部分，可否提起將來給付之訴，請求
13 被告給付個人佣金？

14 ①原告主張：原告之佣金之債權請求權於被告與客戶成立商品
15 或服務契約時即成立，僅部分契約具分期性質而有不同發放
16 佣金之約定，不同職級人員亦有不同數額計算標準；又分期
17 件未到期部分，業經被告拒絕給付，有預為請求之必要，自
18 得提起將來給付之訴，請求被告就分期件未到期部分給付佣
19 金予原告等語。為被告所否認，抗辯：佣金以分期件入被告
20 帳為發放前提，不得提起將來給付之訴等語。

21 ②按民事訴訟法第246條規定：「請求將來給付之訴，以有預
22 為請求之必要者為限，得提起之。」又將來給付之訴，以債
23 權已確定存在，僅請求權尚未到期，因到期有不履行之虞，
24 為其要件(最高法院86年度台上字第1385號判決意旨參照)。
25 查原告得向被告請求個人位階佣金及續期個人佣金（詳下
26 述），而佣金之計算與依照系爭管理辦法及系爭注意事項規
27 定，以生前契約招攬之室數為計算標準，則契約成立時佣金
28 債權請求權即已成立，而被告尚有如本院卷第503頁「契約
29 狀態欄」顯示「完件」部分所示已到期之佣金未給付原告，
30 具「縱有到期亦不獲履行」之虞，有預為請求之必要，則原
31 告依民事訴訟法第246條規定提起將來給付之訴，即無不

01 合，具訴之利益，應予准許。

02 (2)原告可否領取個人佣金及已到期之個人續期佣金？

03 ①經查，依照系爭管理辦法第23、26、30、35、40、45條規定
04 (本院卷一第1757至178頁)，「個人位階佣金」指業務員
05 因個人銷售契約所取得佣金，業務代表以上職級人員均可支
06 領，另「分期佣金之發放，依下列規定辦理：一、業務員撤
07 銷登錄後，…該員之個人續期位階佣金發放100%予原舉績
08 人」系爭管理辦法第21條第1款亦有明文(卷一第175頁)，
09 準此，無論是否為分期件，原告均得依據前開規定向被告請
10 求給付個人位階佣金及個人續期佣金，先予敘明。

11 ②惟查，「上述各類分期件之分期佣金發放原則，係依該件客
12 戶分期款繳款與否及進入本公司帳戶的時間而定，提前繳清
13 分期款之佣金，於進入本公司帳戶月份之次月發放，實際發
14 放方式乃依第17條規定為準」，系爭管理辦法第20條前段訂
15 有明文(本院卷一第174頁)，準此，原告就分期件未到期
16 續期個人佣金固有預為請求之必要，然系爭管理辦法20條關
17 於佣金發放之規定，既已約明以分期款入被告公司帳為條
18 件，兩造自應同受拘束，被告抗辯：原告不得請求尚未入帳
19 之個人續期佣金，仍屬可採。

20 (3)原告得請求之個人佣金金額為何？

21 ①按法院為判決時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依
22 自由心證判斷事實之真偽。但別有規定者，不在此限。當事
23 人已證明受有損害而不能證明其數額或證明顯有重大困難
24 者，法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額。民事訴訟
25 法第222條第1、2項分別定有明文。

26 ②被告抗辯：縱依照系爭管理辦法之規定，原告得向被告請求
27 給付個人佣金，然經被告依據契約編號核實後，應給付佣金
28 為247,127元，然經扣除被告抗辯依系爭管理辦法第20條規
29 定客戶解約退佣金額262,403元後，被告應給原告之佣金，
30 已為負數等語。

31 ③經查，「上述各類分期件之分期佣金發放原則，係依該件客

01 戶之分期款繳款與否及進入本公司帳戶的時間而定。提前繳
02 清分期款之佣金於進入本公司帳戶月份之次月發放，實際發
03 放方式仍依第17條規定為準。如有因契約解約，致公司需返
04 還消費者已繳之款項者，業務人員就該契約已領取之佣金，
05 應返還予公司（如為部分返還者，則應依比例退還公
06 司）」，系爭管理辦法第20條訂有明文（本院卷一第174
07 頁），是被告抗辯：分期件於客戶解約時，即有退佣之約
08 定，要屬可取。

09 ④次查，原告固主張被告應給付原告佣金包含個人佣金、業務
10 輔導獎金、成長獎金、同階回饋獎金等共計3,821,453元等
11 語，然除個人佣金外，其餘業務輔導獎金因撤銷登錄而不得
12 再請求；另成長獎金、同階回饋獎金則非原告依據系爭管理
13 辦法得取得之獎金等情，均業如前述，且原告就所得領取之
14 個人佣金、分期件已入帳之個人續期佣金計算依據及金額為
15 何，則未能提出契約或分期繳款狀態等相關事證以為其佐，
16 是原告前開請求，即難認有據。準此，既然原告就個人佣金
17 及分期件已入帳之續期佣金數額之證明顯有重大困難，經本
18 院促請被告確認契約編號及履約狀況後，被告則依據契約編
19 號、狀態、業績確認日、業務姓名、客戶姓名、室數、佣金
20 類別、期數、未發期數、每期金額、未發金額、客戶已繳款
21 期數、解約退佣狀態核實金額如被證21（本院卷二第503
22 頁），而此既為被告業務上製作之文書，且原告又未能舉證
23 說明有何偽造、變造或不實之情形，則依據民事訴訟法第22
24 2條第2項規定，應堪認被告抗辯金額為真實；準此，扣除成
25 長獎金、同階回饋獎金後，原告可取得個人佣金及業務輔導
26 獎金佣金為247,127元、而解約退佣金額為260,633元（見本
27 院卷二第503頁，編號1888、2289、2636成長獎金部分非原
28 告取得之佣金不應扣減，故金額為 $-262403+1770=-26063$
29 3），則扣減結果已為負數，是被告抗辯：縱被告應給付原
30 告佣金，然經扣除解約退佣金額結果，被告仍無庸給付佣金
31 予原告等語，即屬可採；原告主張被告仍應給付佣金予原

01 告，即非有據。

02 (五)系爭管理辦法第22條關於業務員撤銷登錄後競業禁止之規
03 定，有否違反勞基法第9條之1第1、3款、民法247條之1第
04 3、4款之規定？

05 1.(1)原告主張：被告並未舉證原告持有何被告營業之重要資
06 訊，且系爭管理辦法第22條規定限制原告行使權利，致使原
07 告受有重大之不利益，而被告又未給予原告合理補償，不得
08 拘束兩造。(2)被告抗辯：原告於撤銷登錄未滿一年內隨即設
09 立天勤文創公司，顯有意與被告惡意競爭之意，背於誠信原
10 則，違反系爭管理辦法第22條約定，被告依約得沒收原告領
11 得之所有佣金，生財公司無權請求佣金，違論原告等語。

12 2.按「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止
13 之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔
14 任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業
15 禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理
16 範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補
17 償。違反第1項各款規定之一者，其約定無效。」、「本法
18 第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜
19 合考量：一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工
20 資百分之五十。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止
21 期間之生活所需。」勞基法第9條之1第1、3款、同法施行細
22 則第7條之3第1項第1、2款分別定有明文。次按依照當事人
23 一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之
24 約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：二、加重他
25 方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行
26 使權利者。民法第247條之1第3、4款定有明文。經查：

27 (1)「業務人員於撤銷登錄後一年內，在原登錄之縣（市），不
28 得從事與本公司相同或類似產品之業務活動，或提供他人本
29 公司營業資料，或勸誘本公司之業務人員撤銷登錄或參加與
30 本公司相同或類似之業務活動，如有違反者，其未發之佣金
31 視為懲罰性違約金皆予沒收」系爭管理辦法第22條定有明文

01 (本院卷一第175頁)。查前開規定限制之期間為1年，另限制
02 區域為原告原先登錄之縣市，是撤銷登錄後業務員尚可至
03 其他縣市從事相通或類似產品活動，且僅禁止向第三人提供
04 自被告取得之營業資料，並未禁止向第三人利用所知為招
05 攬，原告尚可於任職所在之龍昇營業處即臺中市以外區域從
06 事相同產品業務活動，亦得利用自被告取得之客戶名單及接
07 觸經驗、產品認知為業務拓展，故前開規定禁止之期間、區
08 域、職業活動之範圍及就業對象，尚未逾合理範疇，並無減
09 輕被告責任或加重原告責任，對原告工作權及職業自由影響
10 亦有限，具合理性，尚無致原告受有重大不利益，按其情形
11 難認顯失公平。

12 (2)次查，原告固主張被告並未給付合理補償等語，然原告離職
13 後，仍得繼續取得續期個人佣金，系爭管理辦法第21條第1
14 款約有明文（本院卷一第174頁），則被告抗辯：此部分屬
15 競業禁止之補償，尚非無憑。準此，原告主張前開競業禁止
16 規定違反勞基法相關規定，仍難認有據。

17 (3)再參以，原告於締約時得選擇締約對象、亦有拒絕之權利，
18 原告締約前已充分閱覽並有拒絕締約之權利，則被告抗辯：
19 前開競業禁止約定，並無違反民法第247條之1第2、3款規
20 定，應為可採。

21 (六)被告抵銷之抗辯是否可採？

22 1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
23 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。民法第334條第1項
24 前段定有明文。次按約定之違約金過高者，法院得減至相當
25 之數額，民法第252條定有明文。此規定不問違約金性質為
26 懲罰性或為損害賠償之預定，均有其適用（最高法院111年
27 度台上字第35號判決要旨參照）。

28 2.經查，原告違反系爭管理辦法第22條規定，業如前述，則被
29 告抗辯：依據系爭管理規則第22條規定，被告於原告違反競
30 業禁止規定者，得扣除未給付佣金為懲罰性為違約金，即非
31 無憑。另系爭管理辦法第22條就違約金之性質約定為懲罰性

01 違約金（本院卷一第175頁），而約定之違約金額是否過
02 高，並非以債權人所受損害為唯一審定標準，尚應參酌債務
03 人違約時之一切情狀斷之。本件被告應給付原告個人佣金未
04 扣除解約退佣款項前為247,127元，業如前述，對照原告違
05 約情節、忠誠義務、誠信原則、兩造經濟狀況等一切情狀，
06 應認尚無酌減之必要。

07 3.準此，原告固得向被告請求個人位階佣金、分期件已到期之
08 個人續期佣金247,127元，然因原告違反系爭管理辦法第22
09 條規定，經被告依約扣除尚未發放佣金，或依據系爭管理規
10 則第22條主張懲罰性違約金而與之相互抵銷之結果，原告仍
11 不得再向被告請求前開佣金之給付。

12 (七)末查，原告固另主張被告取得佣金受有不當得利，依民法第
13 179條規定，應返還原告等語。然按被告無法律上之原因而
14 受利益，致他人受損害者，應返還其利益。民法第179條前
15 段定有明文。查被告乃依據系爭管理辦法，由原告提供勞務
16 促成消費者與被告間就生前契約產品之訂約，則被告取得締
17 約客戶給付之款項，具有法律上原因，是原告此部分主張，
18 即有誤解，容非可採。

19 五、綜上，原告請求被告給付佣金3,821,453元，為無理由，應
20 予駁回；至原告聲請之假執行亦失所附麗，併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
22 不生影響，爰不逐一論述。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日

25 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

26 正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日

30 書 記 官 江 沛 涵