臺灣臺北地方法院民事判決

108年度訴字第3521號

原　　告　王信力
訴訟代理人　葉光洲律師
　　黃孺雅律師
複代理人　　曹孟哲律師
被　　告　威盛保險經紀人股份有限公司
法定代理人　孟光華
訴訟代理人　李岳霖律師
複代理人　　王怡茜律師

上列當事人間請求給付承攬報酬等事件，本院於民國110年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹佰肆拾壹萬玖仟貳佰陸拾元，及其中新臺幣壹佰貳拾肆萬壹仟零柒拾元自民國一百零八年六月二十五日起，其中新臺幣拾柒萬捌仟壹佰玖拾元自民國一百零九年四月十四日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新臺幣肆拾柒萬肆仟元供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣壹佰肆拾壹萬玖仟貳佰陸拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）124萬1070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。嗣變更聲明為：被告應給付原告141萬9260元，及其中124萬1070元

自起狀繕本送達翌日起，其中17萬8190元自民國109年3月31日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷二第289頁），核原告所為屬減縮應受判決事項聲明，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：被告於91年間成立，並以保險經紀人為主要業務，由董事及總經理等行政主管負責公司營運，業務協理及業務副總等職負責業務員之推薦、輔導及保險招攬。被告雖於91年12月13日及14日之董事會作成「明年度威盛走『合併體制』，但須經董事會同意後執行。原則：1、董事會成員推薦之團體，不拿推薦獎金」之決議（下稱91年董事會決議），然其既載明上開合併體制須經董事會同意後執行，被告嗣復未曾就此召開董事會決議執行91年董事會決議，故被告顯並未施行該決議所載之合併體制，亦未限制董事長等高階行政主管於任職時同時擔任業務承攬人領取業務承攬獎金。伊於99年間任被告董事長，並同時任北一區之直屬主管、南一區之輔導人，嗣被告於99年間推動內部推輔關係調整，因部分承攬人之上線主管已非被告之業務人員及區域發展考量，故由各業務人員自行選定上線主管，該次調整並於99年6月25日經股東會決議通過調整業務制度，伊因部分宜蘭之業務人員選擇伊任主管而成立宜二區，許振坤等花一區、南一區之業務人員亦因選任伊為推薦人而納入其轄下之推薦輔導系統，嗣宜二區業務擴展，遂又分出宜五區，是伊於103年1月間為北一區及宜二區之直屬主管、南一區及宜五區之輔導人、花一區之推薦輔導人。被告於103年12月前對董事任推薦輔導人原無任何限制，嗣至103年12月始限制行政職即董事長、總經理不得兼任直屬主管，故伊上開直屬主管區域北一區及宜二區暫交由他人代管，伊上開期間領取業務獎金均係依業務制度中各項獎金支給辦法計算，並無溢領之情。詎被告於106年10月18日董事會，以伊99年間兼任行政及業務職務期間未報告董事會即將非伊轄區之業務線納入

伊推薦輔導關係為由，決議自106年11月1日起取消伊與該等業務線之推輔關係，並以已給付予伊該等推輔獎金取代原應給付予伊之行政退職金，伊考量被告營運氣氛後遂予同意，並於該董事會宣布辭任總經理之職，且不再繼續擔任南一區之輔導人，而於106年11月間向被告申請恢復因任總經理職務期間暫由他人代管之北一區及宜二區之據點主管，經被告於107年1月獲准，兩造即以報聘職級為「VP（即VICE PRESIDENT副總）」另簽訂報聘承攬合約書（下稱系爭承攬契約），是兩造已就伊得以已領取之推薦輔導獎金代替行政退職金已達成協議（下稱系爭協議），且被告應依系爭承攬契約所附之給付辦法給付承攬報酬予伊，伊無須返還已受領之獎金，被告亦不得嗣後片面變更兩造上開協議，苛扣原告之推薦輔導獎金，縱被告認伊領取獎金有何不當，亦應修改獎金及計算辦法始得為之，且不得溯及既往。詎被告以上開溢領獎金情事對伊為刑事詐欺等罪之刑事告發，然經臺灣臺北地方檢察署檢察官（下稱臺北地檢署檢察官）以被告於106年10月18日董事會決議前，就董事長、總經理等不得身兼輔導人資格而與其他轄區之業務協理具有推輔關係並無明確規範，認定伊無溢領獎金之情，而為不起訴處分（下稱系爭不起訴處分）；然被告嗣竟仍違背系爭協議，於108年3月20日之董事會就伊有無溢領獎金之情進行議決，並決議追回伊溢領之獎金，且取消伊對許振坤等人之業務線及花一區、宜二區及宜五區等單位之關係，並將伊業務副總職位降為業務協理，上開決議之會議記錄與實際過程不符，有違法之虞，且致伊受有自108年4月起至6月止，承攬報酬遭苛扣96萬6812元，及未能領取依業務副總職級可領取之推薦、輔導獎金45萬2448元，共141萬9260元之損害。被告99年度之業務編制調整屬通盤性之人員變動，除伊之外尚有其他高階主管適用，且伊亦因此有轄下人員轉出，然被告僅向伊一人追討並停發獎金，顯失公允，被告於106年10月18日董事會決議前，實未曾限制公司行政職即董事長、總經理等不得身兼輔

導人資格而與其他轄區之業務協理具有推輔關係，遑論兩造已達成系爭協議，被告自應恢復伊業務副總之職級，並以該職級應適用之獎金制度，給付伊108年4月至6月間遭苛扣之承攬報酬及短少給付獎金之上開金額，經伊以起訴狀繕本及109年3月31日民事準備㈤狀繕本之送達為催告之意思表示未獲給付，爰依民法第490條第1項、第505條第1項規定，請求被告如數給付等語。並聲明：㈠被告應給付原告141萬9260元，及其中124萬1070元自起狀繕本送達翌日起，其中17萬8190元自109年3月31日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：伊之組織架構區分為行政及業務系統，業務人員依職級適用不同之分紅、獎金、津貼或其他公司福利，倘同時兼任行政及業務人員，佣酬獎金之計算方式即與僅任業務人員不同。原告於90年11月至106年10月間任職伊公司董事長或總經理，且於伊之業務體系中之報聘職級原為北一區業務協理。詎原告違反伊91年董事會決議，於99年至103年間，利用其董、總職務之便，以合併改制調整業務推薦輔導制度為由，未經董事會決議即自行創設推輔合一制度，私下要求被告業務人員簽署輔導人確認同意書，且擅自變更業務單位管轄，將宜蘭業務區域拆分為宜一區、宜二區及宜五區，並將非屬其業務直屬之宜二區及推薦輔導之南一區、花一區及宜五區等業務區域，納入其所屬之直屬業務主管及推薦輔導關係，以領取較多之佣酬獎金，復將上開業務區域與其所掌之北一區業績合併，以符合伊99年變更後之晉升標準，且於103年1月28日自行申請並批准晉升為業務體系之最高階主管即業務副總，不法獲取業務副總職級之待遇，以領取非應歸屬於原告之業務獎金及非其業務轄區所生之佣酬獎金，原告上開將非屬其業務直屬及推薦輔導之業務單位納入其直屬及推薦輔導關係之行為，屬91年董事會決議所稱之「合併體制」，自應受該決議之規範，應經董事會決議同意始得為之，且董事會成員推薦之團體，不得拿推薦獎金，然

其違反上開決議且逕為上開利己行為，顯違反其應盡之忠實義務及善良管理人注意義務，亦違反雙方代理禁止之規定，依民法第535條、第544條及公司法第23條第1項規定，伊得不給付原告北一區以外之業務報酬，並得以對原告之損害賠償與原告應領之北一區業務報酬主張抵銷。嗣原告卸任伊公司董事長或總經理後，經伊調查認定許振坤所轄及花一區、宜二區及宜五區等單位均不應隸屬原告推薦輔導，原告確有不正溢領佣酬獎金之情事，遂先後以107年7月19日、同年8月6日、108年3月20日、同年4月24日、同年5月13日、同年7月24日董事會決議（下稱107年及108年董事會決議）將上開不應歸屬原告之業務區域回復直接隸屬總公司，保留原告自108年4月起應領之各項酬佣，將其業務職級回復至未有上開行為前之業務協理職級，以避免溢領情形繼續發生，另為追討原告自101年12月起至108年2月止溢領之佣酬獎金共969萬4756元，依上開董事會決議訂定之返還溢領佣酬獎金具體執行方案及系爭承攬契約第12條約定，自108年4月起每月保留應給付予原告之半數佣酬獎金以資抵充。伊並無以106年10月18日董事會決議與原告達成其未溢領獎金之合意，況該決議亦經伊司後多次董事會決議取代，另系爭不起訴處分書則僅言及依106年10月18日之決議，伊對行政職得否兼任業務推輔職無明確規範，無從認定原告有損害伊公司之不法意圖，始為不起訴處分，亦未認定原告無溢領獎金，原告請求伊給付回任後短少之業務獎金、佣酬獎金及遭保留之承攬報酬，均無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡願供擔保請准宣告免為假執行。

三、查原告於90年11月至106年10月間任職被告董事長或總經理，並兼任業務主管。被告於91年12月13日及14日曾召開董事會，並作成91年董事會決議。被告於106年10月18日臨時董事會會議中，作成如附表所示之決議。被告之宜二區自106年11月、北一區自107年1月起結束代管，據點主管恢復由原告擔任。兩造於107年1月簽訂系爭承攬契約，原告報聘職

級為「VP（即業務副總）」。被告對原告提起刑事詐欺等罪之告訴，經臺北地檢署檢察官以107年度偵字第28728號為不起訴處分確定。被告於107年及108年董事會決議將許振坤所轄（含彭日騰所轄）及花一區、宜二區、宜五區等單位改直接隸屬被告總公司，並調降原告業務副總職階回任為業務協理，且自108年4月起至同年6月止，以「保留佣金」名義扣取應給付原告之報酬共96萬6812元，復未以業務副總職級發放宜二區業務獎金及花一區、宜五區推薦輔導獎金差額共45萬2448元予原告，合計141萬9260元等情，有被告106年10月18日臨時董事會會議事錄、被告北000000000號聯繫函、107年及108年3月20日董事會會議記錄、系爭承攬契約、系爭不起訴處分書、被告108年4月1日業服字第000-000號通知、佣金報表、繼續率報表、獎金金額試算表、被告91年12月13日及14日董事會議議程記事等件為證（本院卷一第27至59、91至95、149至158、193至195、209至213、259至281、333至337頁），且為兩造所不爭執，堪信屬實。

四、原告主張：被告扣留伊應領取之承攬報酬96萬6812元，並短少給付伊業務及推薦輔導獎金45萬2448元，合計141萬9260元，伊得依民法第490條第1項、第505條第1項規定，請求被告如數給付等語，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠被告於106年10月18日臨時董事會會議中，作成如附表所示之決議，被告之宜二區自106年11月、北一區自107年1月起結束代管，據點主管恢復由原告擔任，兩造於107年1月簽訂系爭承攬契約，原告報聘職級為「VP（即業務副總）」等情，有被告106年10月18日臨時董事會會議事錄、被告北000000000號聯繫函、系爭承攬契約附卷可稽（本院卷一第27至41頁），又依上開會議事錄3.決議第(三)點即附表編號2記載「轉換新制度王總（即原告）所移撥之台中及高雄王則人等人之輔導線不予調整。宜蘭、花蓮等的推輔線不變，並維持業務副總職級和權利」等語（本院卷一第28頁），足認原告主張伊於107年1月與被告簽訂系爭承攬契約，報聘職級為

業務副總，為北一區、宜二區之直屬主管，及對宜五區、花一區有推薦輔導關係乙節，應屬有據。又原告自108年4月起至同年6月止，以「保留佣金」名義扣取應給付原告之報酬共96萬6812元，復未以業務副總職級發放宜二區業務獎金及花一區、宜五區推薦輔導獎金差額共45萬2448元予原告，合計141萬9260元等情，此為兩造所不爭執，並有佣金報表、繼續率報表、獎金金額試算表在卷可佐（本院卷一第91至95、151至158、209至213、333至337頁），堪可採信。惟被告則抗辯原告違反其應盡之忠實義務及善良管理人注意義務，自101年12月起至108年2月止溢領報酬共969萬4756元，伊對原告有損害賠償請求權，並得以主張抵銷扣取應給付原告之報酬，且原告非宜二區之直屬主管及宜五區、花一區之推薦輔導人，伊以董事會決議將原告業務職級回復至業務協理，以避免溢領情形繼續發生。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。被告抗辯之上情，既為原告所否認，被告自應就上開有利於己之事實，負舉證之責。

㈡次按受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之；受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責；公司負責人應忠實執行業務並盡善良管理人之注意義務，如有違反致公司受有損害者，負損害賠償責任，民法第535條、第544條及公司法第23條第1項分別定有明文。被告抗辯原告原報聘職級原為北一區業務協理，竟違反伊91年董事會決議，未經董事會同意，於99年至103年間，利用其董事長或總經理身分，擅自變更業務單位管轄，將職務上非實際業務負責人之宜二區、未進行實際推薦輔導之宜五區、花一區及南一區，納入其所屬之直屬負責區域或推薦輔導關係，以領取較多之佣酬獎金，並符合伊99年變更後之晉升標準，於103年1月28日自行申請並批准晉升為業務副總，違反善良管理人之注意，固

提出91年董事會議議程記事、晉升異動申請表為據（本院卷一第281、283、321至323頁，卷二第607至613頁）。經查：

1.依91年董事會決議「明年度威盛走『合併體制』，但須經董事會同意後執行。原則：1、董事會成員推薦之團體，不拿推薦獎金。2、公司合併處理模式與推薦增員不同...」（本院卷一第323頁）；參酌該董事會召開通知記載「...合併加盟的體制...。目前有一些中小型的經紀公司...，極想找合作的夥伴。...我們可以考慮下層的部分也就是業務管理、業務制度、公司經營，皆由威盛的團隊來負責，至於上層部分的利益分配則另有區隔，等於是以『威盛』為一個大母體，吸收外面一些願意更改其公司經營策略及方向，而併入我們公司體系的公司。這個模式有點介乎在『A公司』加盟與我們『威盛』合併之間的一個方法」（本院卷第322頁）；可知原告主張該次董事會討論之議題乃被告公司未來之發展方向，且所為之決議適用客體為被告公司整體而非單一業務組織等語，應可採信，本件既係涉及被告公司內部業務直屬或推薦輔導區域劃分，並非合併體制之執行，即難認上開決議所稱「須經董事會同意後執行」、「董事會成員推薦之團體，不拿推薦獎金」等事項，於本件當然適用。況依上開決議記載，合併體制係以「經董事會同意後」作為執行之前提，惟被告董事會嗣後並未再做出任何採合併體制之決議，足認原告主張被告並未實施合併體制及董事會成員推薦之團體不拿推薦獎金之合併體制原則等語，亦屬可採。是被告抗辯原告違反91年董事會決議，未經董事會決議即自行創設推輔合一制度、領取獎金，違反善良管理人之注意云云，並非可採。

2.被告雖另抗辯原告利用其董事長或總經理身分，擅自變更業務單位管轄，將南一區、宜二區、花一區、宜五區納入其所屬，以領取獎金，憑以晉升業務副總，違反善良管理人之注意云云。然查：

⑴證人許振坤證稱：伊99年加入被告時，被告之制度並無董事

會成員不可以領取業務承攬報酬之規定，伊於103年擔任總經理時，有制定一個辦法經董事會通過，只要是擔任公司重要主管包括總經理、董事長、行政副總，在任內不能有新推薦的業務單位等語（本院卷三第159頁）；又觀諸106年10月18日臨時董事會會議事錄如附表編號1所示決議記載「在王總擔任威盛董事長與總經理期間，招募新團隊時雖沒有董總招募人員規範...」（本院卷一第27頁）；足認原告主張被告直至103年12月間，始制定規定要求行政職人員即董事長、總經理等人在職期間不另發獎金，且對於行政職人員身兼推薦輔導人資格、招募人員等原並無規範等語，應可採信；而原告自90年11月起任職被告，於業務體系中之報聘職級原為北一區業務協理，此為兩造所不爭執，其原具有業務人員之身分，縱嗣後擔任董事長或總經理等行政職，然被告既未限制行政職人員身兼推薦輔導人資格、招募人員，業如前述，則原告主張伊得依被告業務制度領取承攬報酬、晉升業務副總等語，尚非無據。

⑵又依被告業務制度規定「業務協理－凡達下列標準者得申請晉升為業務副總。晉升前1年內含所轄累積達成TFYB5000萬。且培養3位業務協理」（本院卷一第71至72頁）。而原告主張被告於99年間更改承攬制度時，若業務員之上及輔導人已不存在，業務員可基於個人自由意志選任輔導人，此一制度於被告行之有年，嗣於106年間經被告明文規定等情，業據提出業務人員退休、身故世襲、離職、終止合約辦法為憑，該辦法第15條第1項準用第4條第2款規定「如原據點上階皆無在職之輔導者，應尊重原所轄組織之意願選擇輔導者歸屬」（本院卷三第59頁）；證人許振坤亦證稱：加入被告的保險業務員可以選擇要業務發展的所在地單位，如果業務員被增員，他有直接引薦的人，若引薦人的職務階級大於或等於業務員，引薦人就會成為推薦輔導人，如果業務員的上級主管都不在業務線上，總公司會依據業務員的意願，找適當的主管來輔導，基本上就是參照業務員的意見等語（本院

卷第160至161頁）；足認原告主張被告公司原則上尊重業務員之意願選擇推薦輔導人乙節，要屬採信。查原告主張許振坤於99年6月間受伊邀請加入被告後成立南一區，並選任伊為輔導人，黃筱艾於99年9月選任伊為輔導人並推舉伊為宜二區直屬主管，因宜蘭區業務發展良好，於103年1月宜五區自宜二區獨立，而陳貴香及其團隊（即花一區）於100年8月選任伊為推薦輔導人等情（本院卷三第245至247頁），業據證人許振坤證稱：伊當時想要轉換新環境，剛好被告有意願採用伊所寫的業務制度，所以伊就加入被告，因都是原告來跟伊接洽，所以當時是原告增員伊，他的職務階級又大於等於我，所以就變成伊之輔導人，當時伊與原告的職級都是業務協理等語（本院卷三第158至162頁），並提出黃筱艾輔導人確認書、異動申請表、陳貴香及許振坤業務員登陸資料報聘書為憑（本院卷一第381至383頁，卷三第5至7、21至22頁），應可採信。原告既經上述區域之業務員選擇隸屬，且被告於106年3月8日之董事會會議中，就「新任董、總薪資待遇」議題，亦以原告「撥出之代管津貼（北一＋宜二）」作為計算標準，有106年3月8日董事會會議事錄可稽（本院卷三第65頁），堪認原告主張伊於上開時間分別為北一區、宜二區之直屬主管，及南一區、花一區、宜五區之推薦輔導人等情為可採。

⑶被告雖辯稱原告濫用職權而於99年間變更公司業務推薦輔導制度，且係以被告董事長身分承諾許振坤會修改業務制度，而許振坤所持有被告之股票亦係由被告增資而來，故關於南一區及所轄之推薦輔導利益應歸總公司，另如推薦輔導人離職而無推薦人可上歸時應上歸總公司，原告擅自調整宜二區、宜五區業務，且將宜二區之業務員之推薦輔導人由蘇屏郡變更為自己，未告知蘇屏郡之出名人梁美鳳，花一區則係於100年間，因原鉅泰保險經紀人股份有限公司結束營業併入被告公司，其總經理陳貴香帶領新團隊於花蓮新設據點，應屬於合併體制之類型，有91年董事會決議之適用，是原告

擅自變動管轄單位及推輔，其並非南一區、宜二區、宜五區、花一區之直屬主管或推薦輔導人云云。惟原告主張被告公司於99年間為促進公司轉型，且因多位主管不在業務線上，考量業務員如無直屬主管、輔導人時之業績不佳，故欲使上揭主管不在職之業務員依其個人意願選任新輔導人等語（本院卷三第233頁）；而證人許振坤證稱：原告從98年12月開始洽談時，談到99年2月就破局了，因為原告說董事會成員不願意修改制度，但99年3月時，原告又回頭來找伊說董事會成員答應修改制度，所以才繼續談，伊於99年6月正式加入被告，孟光華、方兆華等董事有來拜訪伊，均知道伊要加入被告，必須業績做到一個程度才會依序入股，伊大概到101年才正式入股等語（本院卷第158、163頁）；參以被告99年6月25日股東會會議記錄記載「議題二：引入新團隊及增資計劃報告，目前已有接洽中的同業，唯須調整業務制度，而新團隊也有意入股以取得參與公司運作之權，故擬將公司資本額由600萬增加至1800萬，以做為未來新團隊入股之空間。決議：照案通過」（本院卷第63、185頁）；而此次業務制度變更，尚有為數不一之業務員選任他人擔任其推薦輔導人，例如林素銘選任方兆華、江敏綺選任闕聰敏為輔導人，有輔導人確認書附卷可稽（本院卷二第189至191頁），證人許振坤亦證稱：99年有掛現行業務體系的成員，都有變動，因為職務階級跟名稱都有做轉換（本院卷三第161頁）；可知原告主張被告99年業務制度變更及擬增資乃經股東會決議通過，且此一制度為通盤性人員變動，並非伊單方主導承諾許振坤等語，應屬有據，被告抗辯原告濫用職權於99年變更公司業務推薦輔導制度云云，尚非可採。被告另辯稱如推薦輔導人離職而無推薦人可上歸時應上歸總公司，然未提出被告公司確有此業務制度或契約約定之證明，況被告99年業務制度變更乃基於許振坤撰寫之制度，證人許振坤已證稱：如果業務員的上級主管都不在業務線上，總公司會依據業務員的意願，找適當的主管來輔導，基本上就是參照

業務員的意見（本院卷三第160頁），而黃筱艾等人既選任原告為輔導人並推舉伊為宜二區直屬主管，嗣宜五區自宜二區獨立，業如前述，難認被告抗辯原告亦擅自變動宜二區、宜五區業務及推薦輔導人為可採。又花一區前身為鉅泰保險經紀人公司（下稱鉅泰公司），因終止營業，業務人員已移轉登錄至被告，並由被告承受鉅泰公司與富邦人壽有效契約，且經被告於100年9月19日股東大會會議決議通過，此有鉅泰公司100年9月13日函、被告2011年股東大會會議紀錄附卷可稽（本院卷二第605頁，本院卷三第67頁）；惟91年董事會所為之決議適用客體為被告公司整體而非單一業務組織等情，業如前第四、㈡、1點所述，是鉅泰公司結束營業始加入被告，難認有上開公司間合併體制之適用，況被告並未實施合併體制及董事會成員推薦之團體不拿推薦獎金之合併體制原則，且陳貴香及其團隊（即花一區）於100年8月選任被告為推薦輔導人，亦如前述，是被告抗辯原告未依91年董事會決議為之，擅自將花一區納入所屬云云，仍非可採。此外，證人許振坤證稱：原告有執行過宜二區直屬主管的職務，我聽說他常去宜蘭，當時大部分宜蘭、花蓮區域的單位都是原告在輔導等語（本院卷三第161頁），足見原告主張伊有實際執行輔導轄區乙節，並非無據，被告辯稱原告未實際執行輔導宜二區、花一區、宜五區云云，並非可採。

3.綜上，原告並未擅自變更業務單位管轄，則被告抗辯原告部當將宜二區、南一區、宜五區、花一區納入其所屬，以領取較多之佣酬獎金，並符合伊99年變更後之晉升標準，於103年1月28日自行申請並批准晉升為業務副總，違反善良管理人之注意云云，並非可採。

㈢按稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約；報酬應於工作交付時給付之，無須交付者，應於工作完成時給付之，民法第490條第1項、第505條第1項分別定有明文。原告於107年1月與被告簽訂系爭承攬契約，報聘職級為業務副總，為北一區、宜

二區之直屬主管，及對宜五區、花一區有推薦輔導關係等情，如前第四、㈠點所述，被告即應依兩造間承攬契約即原告報聘職級及上開轄區計算獎金以給付報酬。被告辯稱原告違反善良管理人之注意，及原告非宜二區之直屬主管及宜五區、花一區之推薦輔導人等節，既非可採，已如前述，且依如附表編號1所示被告106年10月18日臨時董事會決議，原告亦不用返還許振坤、彭日騰等推輔線所領得之推輔獎金（本院卷一第28頁），是被告抗辯伊對原告有損害賠償969萬4756元之請求權，並得以主張抵銷扣取應給付原告之報酬，且得僅以職級業務協理給付原告獎金云云，洵無足採。至被告辯稱伊於107年及108年董事會決議將許振坤所轄（含彭日騰所轄）及花一區、宜二區、宜五區等單位改直接隸屬被告總公司，並調降原告業務副總職階回任為業務協理，且原告應歸還溢領獎金云云（本院卷一第55頁）；惟依兩造簽訂之系爭承攬契約第4條約定「承攬報酬：甲方（即被告）同意按照『業務制度』內所付之各項給付辦法給付乙方」（本院一卷第21頁），及被告業務制度記載「業務主管：內部晉升主管職位只昇不降...」（本院卷第86頁）；兩造既未就被告上開董事會決議之單位及職級調整達成合意，依兩造承攬契約又無被告得單方調整或降低職級之約定，則被告上開董事會決議，對原告自不生效力。而被告自108年4月起至同年6月止，以「保留佣金」名義扣取應給付原告之報酬共96萬6812元，復未以業務副總職級發放宜二區業務獎金及花一區、宜五區推薦輔導獎金差額共45萬2448元予原告，合計141萬9260元等情，為兩造所不爭執，是原告請求被告給付短付之承攬報酬141萬9260元，應屬有據。另原告主張被告受原告催告而未為給付時，即負遲延責任，故請求其中124萬1070元自起狀繕本送達翌日即108年6月25日（送達證書見本院卷一第103頁）起，其中17萬8190元自109年3月31日起，均至清償日止之法定遲延利息；惟原告並未提出被告於109年3月31日收受該日民事準備㈤狀繕本之送達證書，難認被告於該

日已受催告，然依109年4月13日庭期筆錄筆錄可知被告已收受民事準備㈤狀繕本（本院卷一第125頁），即得認被告已受催告，而得請求自翌日即109年4月14日起算之利息；是原告請求141萬9260元其中124萬1070元自108年6月25日起，其中17萬8190元自109年4月14日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應屬有據，逾此範圍之請求，即屬無據。

五、綜上所述，原告依民法第490條第1項、第505條第1項規定，請求被告給付141萬9260元，及其中124萬1070元自108年6月25日起，其中17萬8190元自109年4月14日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，經核原告勝訴部份，於法並無不合，爰分別酌定相當之擔保金額，予以准許。至原告其餘假執行之聲請，因該部份訴之駁回而失所依據，不應准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及提出之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　6　　日

民事第六庭　　法　官　蕭清清

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　　110　　年　　5　　月　　6　　日

書記官　林家鋐

附表：

編號	決議項目	決議內容
1	3.決議(二)	在王總擔任威盛董事長與總經理期間，招募新團隊時雖沒有董總招募人員規範，但也未召開董事

		會告知董事會將許振坤、彭日騰等業務線納入王總推輔的系統。經董事會次此討論後認為不適當，故自106年11月1日起取消許振坤、彭日騰業務線的推輔關係，並以行政體系身分認定董總職務，故應有行政離退職金。經與七年來自許振坤、彭日騰等推輔線領得之推輔獎金分別核算，雖數字尚未核算確認但大家產生共識感謝王總這些年來的辛勞與計算上的困難，故不發放行政離退職金，亦不用返還許振坤、彭日騰等推輔線所領得之推輔獎金。
2	3.決議(三)	轉換新制度王總所移撥之台中及高雄王則人等人之輔導線不予調整。宜蘭、花蓮等的推輔線不變，並維持業務副總職級和權利。