

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第54號

原告 嚴宏偉

王建偉

李承融

劉建和

共同

訴訟代理人 朱逸群律師

複代理人 賴軒逸律師

被告 龍巖股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 KELLY LEE

訴訟代理人 熊全迪律師

余天琦律師

馮基源律師

複代理人 謝亞彤律師

上列當事人間請求給付佣金事件，本院於民國113年12月18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

(一)原告於附表一所示時間受僱被告，於被告轄下址設臺中市○○區○○路000號B1之龍昇營服務處，擔任如附表一所示職務，負責銷售生前契約及納骨塔等商品，並依被告發佈之業務員管理辦法（下稱系爭業務員管理辦法）及其附件18「繳件暨佣金發放注意事項（下稱系爭注意事項）」約定，按照銷售金額比例取得佣金，兩造具有僱傭關係。原告嗣後於附表一所示時間自請離職，尚有附表一所示個人佣金及組織佣金（包含業務輔導獎金、同階回饋獎金、成長獎金）尚未給付

01 原告。

02 (二)系爭業務員管理辦法第20條關於解約退傭及第22條關於競業
03 禁止之規定，違反民法第247條之1規定而無效，不得拘束原
04 告。況縱使原告有違反前開競業禁止規定，被告請求之違約
05 金亦屬過高。

06 (三)為此，爰依系爭業務員管理辦法第16、17條、系爭注意事項
07 第36條之約定，提起本訴，並聲明：1.被告應給付原告如附
08 表一「請求佣金金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌
09 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.並願供
10 擔保請准宣告假執行。

11 二、被告則以

12 (一)被告與生財行銷顧問有限公司（下稱生財公司）訂立承攬銷
13 售契約（下稱系爭承攬銷售契約），原告為生財公司銷售人
14 員，依前開契約登錄被告業務人員管理系統，及遵守系爭業
15 務員管理辦法規定，為被告提供商品行銷服務，兩造不具從
16 屬性，並無僱傭契約關係存在。

17 (二)縱使原告得依據系爭業務員管理辦法請求被告給付佣金，然
18 被告應給付原告佣金之範圍僅限於個人佣金，不及於組織佣
19 金。此外，依照系爭業務員管理辦法第20條規定，佣金之給
20 付以客戶購買之分期產品全數繳清為前提，原告請求之佣金
21 均屬於尚未確定發生之債權，不得預為請求。再者，依照系
22 爭業務員管理辦法第21條規定，原告離職後亦不得再請求被
23 告給付組織佣金。

24 (三)另依據企業治理與締約自由，系爭業務員管理辦法中關於解
25 約退傭及競業禁止規定，本得由兩造自行約定，亦未違反民
26 法第247條之1規定。

27 (四)又原告於離職後與被告競業，業已違反系爭業務員管理辦法
28 第22條之約定，縱使原告得向被告請求給付佣金，然被告亦
29 得依前開規定扣除未發之佣金，原告自不得再請求被告給付
30 佣金。

31 (五)並聲明：1. 原告之訴駁回，2. 訴訟費用由原告負擔，3. 願供

擔保請准宣告免予假執行。

三、兩造不爭執與爭執事項

(一)不爭執之事項

- 1.原告本件請求佣金範圍依甲證四佣金種類為準即個人佣金及組織佣金（包含業務輔導獎金、同階回饋獎金、成長獎金）（本院卷二第436頁）。
- 2.兩造未簽立僱傭契約。
- 3.登錄申請書（下稱系爭登錄申請書，本院卷一第27至31頁）為原告親簽，另原告已於如附表所示時間撤銷登錄。
- 4.被告與生財公司簽立系爭承攬銷售契約，原告與生財公司間並未簽約。
- 5.原告依照系爭業務員管理辦法及其系爭注意事項自被告領取報酬及佣金。
- 6.原告並未向被告領取底薪。
- 7.被告公司保證書（本院卷二第97至103頁）係由原告簽名。

(二)爭執之事項

- 1.原告對被告是否具有從屬性？兩造有無僱傭關係？原告得否依據系爭業務員管理辦法相關規定向被告請求給付佣金？
- 2.原告於撤銷登錄後可否繼續領取業務輔導獎金、同階回饋獎金、加發獎金？
- 3.原告於撤銷登錄後，就分期件尚未到期部分，可否提起將來給付之訴？是否具有訴之利益？
- 4.系爭業務員管理辦法第20條關於消費者解約後業務員需退佣之規定，有否違反民法第247條之1規定？
- 5.系爭業務員管理辦法第22條關於業務員撤銷登錄後競業禁止之規定，有否違反民法247條之1規定？約定之違約金是否過高？是否應與酌減？
- 6.原告請求被告給付如附表一「請求佣金金額」欄所示佣金是否有理由？

四、本院之判斷：

(一)原告對被告是否具有從屬性？兩造有無僱傭關係？原告得否

01 依據系爭業務員管理辦法相關規定向被告請求給付佣金？

02 1. 按「勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他
03 方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
04 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
05 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬
06 性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一
07 定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490
08 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
09 為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作
10 人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於勞基法保護勞務
11 提供者之立法精神，除顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於
12 保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部
13 分從屬性，即足成立勞動契約關係，不因雙方簽訂之契約名
14 稱記載為承攬契約而異，…」（最高法院113年度台上字第3
15 43號判決要旨參照）。次按關於保險業務員為其所屬保險公
16 司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原
17 則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委
18 任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱
19 勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之
20 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
21 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
22 （包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之
23 保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷（大法官會議
24 釋字第740號意旨參照）。準此，勞動契約是否成立，端就
25 個案事實及整體契約內容、按勞務契約之類型特徵、並依勞
26 務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之。

27 2. (1)原告主張：原告入職時須提出業務人員登錄申請書，離職
28 時須提出業務人員撤銷登錄通知單，並自被告取得執行業務
29 所得，此外，原告受系爭業務員管理辦法規範，被告乃依據
30 該辦法對原告任免、考核、監督、裁撤，且原告非為自己營
31 業提供勞動，兩造具有經濟及組織上從屬性，再者，被告規

01 範業務員之職稱及位階，業務員均納入被告組織體系與同僚
02 處於分工合作狀態，並自被告獲得經常性給予之佣金，另龍
03 昇服務處需將業務處編制製作報表交被告核備，作為執行業
04 務所得，兩造亦具組織上之從屬性，準此，兩造間具有僱傭
05 關係，並以系爭業務員管理辦法為佣金給付之依據，被告自
06 應依照系爭業務員管理辦法之規定給付佣金予原告等語。(2)
07 被告則以：①被告於105年1月1日與生財公司簽立系爭承攬
08 銷售契約，生財公司為履行承攬系爭承攬銷售契約，方派其
09 招攬之業務人員即原告為被告提供承攬銷售服務。依照系爭
10 銷售契約第3、4、9條及登錄聲請書備註欄（本院卷一第27
11 至31、卷二第427、441頁）均約定原告及代表人、業務人員
12 均有遵守系爭業務員管理辦法之義務，由生財公司人員登錄
13 被告業務人員系統，為被告提供商品行銷服務，原告履約之
14 對象為生財公司而非被告。另原告登錄業務人員系統乃便利
15 被告管理商品銷售概況、維護客戶權益，與兩造有否僱傭關
16 係之認定無關。又被告依照與生財公司簽立之系爭承攬銷售
17 契約第5條約定，將原告佣金匯款至原告帳戶，亦與原告無
18 給付關係存在。再系爭業務員管理辦法乃為使銷售被告禮儀
19 服務、塔墓商品及生前契約商品之銷售商共同維繫被告品牌
20 及商譽而定，不得遽認兩造有僱傭關係。②此外，依照系爭
21 業務員管理辦法第140、141、145條規定，除了必要的集會
22 及管理措施，兩造契約並未就工作場所、時間、內容、成果
23 等勞務給付方法為高度指揮監督，或設考核獎懲機制，另依
24 照系爭業務員管理辦法第56條，原告之考核及升遷繫諸於工
25 作招攬業績成果，非針對出勤狀況、工作態度、專業能力為
26 考核，則業務員就業務招攬享有高度決定自由，兩造不具人
27 格從屬性，③再者，依照系爭業務員管理辦法第16、20條規
28 定，業務員請求之佣金以客戶購買之分期品全數繳清為前
29 提，若客戶解約業務員應退佣，業務員斟酌所欲獲得之佣金
30 決定付出之勞務，被告對業務員業績無設懲戒制度，欠缺經
31 濟上從屬性。④參以原告所提「綜合所得稅各類所得清單」

之「所得稅類別欄」載稱乃「執行」，屬所得稅法第14條第1項第2類之執行業務所得，亦非基於僱傭關係取得，⑤又原告勞保投保於職業工會，屬勞保條例第6條所指「無一定雇主」或「自營作業」者，亦可認與被告無僱傭關係，其中原告嚴宏偉、劉建和甚以劉生財為負責人之紅點創客股份有限公司為投保單位（本院卷二第285頁），均可認兩造未具有從屬性，自無僱傭關係存在，原告不得據系爭業務員管理辦法之規定向被告請求給付佣金等語。

3. 經查：

- (1)①登錄被告業務員管理系統之業務人員，其登錄、報酬、晉升、考核、復升、獎懲及管理規範，及佣金發放、與業務員相關之管理細則、規定、契約均受系爭業務員管理辦法拘束，系爭業務員管理辦法前言1目的、第一章總則第1、2條即分別載有明文（本院卷一第42、229頁）。②此外，系爭業務員管理辦法第六章立有「業務人員之獎懲」規範，除規定業務員之獎懲及功過，並有對應罰款之規定，甚而撤銷登錄，另遭停職銷售或剝奪之權利並包含晉升、競賽、獎勵、教育訓練等情，有系爭業務員管理辦法第113、116、121、122、123條附卷可參（本院卷一第60至61頁）。③再者，系爭業務員管理辦法就業務人員之出勤亦有管理，需簽到且設有違反出勤規定之罰金之上限，另請假需填載請假單及報請活動主管同意，且出勤率過低亦有懲處規定及影響晉升，系爭業務員管理辦法第139、141、142、143條分別定有明文（本院卷一第64頁），參以「…出勤率未達70%時，同意依貴營業處所訂之出勤管理規範處置…」系爭登錄申請書亦有約定（卷一第27頁），是原告登錄業務員後需受被告指揮監督，兩造間具有人格從屬性。④佐以，業務員分為全職與兼職人員，兼職人員僅得領取個人位階獎金，另佣金發放與職位相關，不同職稱有不同報酬及領取計算基準，被告除發給各營業處營銷津貼、提升獎金外，就發展新營業處另發給回饋獎金，系爭業務員管理辦法第23至54條各有規定，而營業

01 處長、分處長皆須出席高峰會，若未達成激勵標準需自費參
02 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
03 公告附卷可參（本院卷二第51頁），是各業務員及所屬營業
04 處以及被告間，關係密切且受被告嚴密規範，同僚間處於分
05 工狀態，非為自己營業勞動，而從屬被告，具有組織上、經
06 濟上從屬性。⑤準此，兩造間具有人格、組織、經濟之從屬
07 性，原告主張兩造具僱傭關係存在，即屬可採。

08 (2)①被告另抗辯：原告以完成招攬為取得佣金之條件，並非提
09 供勞務即取得報酬，堪認兩造並無僱傭關係存在等語。然
10 查，登錄於被告業務員管理系統之業務員分為全職級兼職，
11 且出勤受系爭業務員管理辦法約束，業如前述，則業務員於
12 受系爭業務員管理辦法拘束之出勤時間內，實無另服勞務取
13 得收入之可能，依此，若全職業務員未有案件招攬成功，又
14 囿於出勤管考而無其他收入來源，生活即未有保障，顯有不
15 公。②又被告另抗辯之依原告勞健保投保方式、稅籍資料堪
16 認兩造不具僱傭關係等語，然查，保險契約存在於保險人與
17 投保單位之間，與勞動契約存在於僱主與勞工之間者不同，
18 二者並無直接關連；至於所得稅類別則受稅捐行政法規拘
19 束，亦難據為否認僱傭關係之證明。

20 (3)準此，兩造具有從屬性，經認定如前，揆諸上開說明，就本
21 案事實、及系爭業務員管理辦法整體契約內容、以及業務員
22 與被告間從屬性程度判斷結果，原告主張：兩造僱傭關係存
23 在，應屬可採。

24 4.原告得依據系爭業務員管理辦法向被告請求給付佣金

25 (1)原告為被告提供商品行銷服務前，需填載業務員登錄申請
26 書，並登錄被告業務員管理系統，為兩造所未爭執，而「…
27 本人茲此聲明及確認已詳閱本申請書及龍巖股份有限公司暨
28 關係企業所頒佈之業務員管理辦法暨任何相關之業務規定
29 （包含但不限於函文、公告等）並切結遵守，絕無異議」有
30 業務人員登錄申請書附卷可參（本院卷一第27頁），原告既
31 已登錄被告業務人員管理系統、受被告監督管理，則兩造自

均有受系爭業務員管理辦法拘束之意思。

(2)被告固抗辯：原告為生財公司所屬銷售人員，依據系爭承攬銷售契約約定方受系爭業務員管理辦法拘束，不得據系爭業務員管理辦法向原告請求給付佣金等語，然為原告所否認，主張：原告與生財公司間並無僱傭關係存在等語（卷一第226頁）。查被告就此部分並未另舉證證明原告與生財公司有何契約關係存在（本院卷二第293頁），依此，被告與生財公司間之約定為何，即無從據以拘束原告。從而，被告前開所辯，尚屬無據，並非可採。

(3)準此，原告主張：兩造間具僱傭關係存在，並約定彼等間佣金給付應依系爭業務員管理辦法規定拘束，即屬可取。

(二)原告於撤銷登錄後，可否繼續領取業務輔導獎金、同階回饋獎金、加發獎金？

1. 原告主張被告尚有個人位階佣金、組織佣金包含業務輔導獎金、加發獎金、同階回饋獎金尚未給付，為被告所否認，抗辯：原告既已撤銷登錄，除個人位階佣金外，均不得再請求等語。

(1)經查，①「分期佣金之發放，依下列規定辦理：一、業務員撤銷登錄後，其應領取之續期業務輔導獎金及加發獎金不予發放，而該員之個人續期佣金100%發放予原舉績人」系爭業務管理辦法第21條第1項第1款亦有明文（本院卷一第45頁），此外「業務員撤銷登錄後，其組織關係即終止，其應領取之續期業務輔導獎金及加發獎金不予發放」系爭登錄申請書第2點第2項亦有明文（本院卷一第29頁），準此，原告嚴宏偉、王建偉、劉建和既已於附表一所示日期撤銷登錄，則被告抗辯：依據系爭業務員管理辦法第21條及系爭登錄申請書之約定，原告嚴宏偉、王建偉、劉建和不得再取得續期業務輔導獎金及加發獎金，即屬可採。②原告固主張：被告片面修改系爭業務員管理辦法，不得拘束原告等語，然查，此部分約定既經載稱於系爭登錄申請書，且與原告起訴狀檢附之系爭業務員管理辦法第21條內容相符，並無事後另修訂

之情形，則原告再主張：被告事後修改系爭業務員管理辦法，要與前開文件內容不符，被告應依照系爭業務員管理辦法給付組織佣金，尚非可採。③末查，原告李承融為業務代表，依據系爭業務員管理辦法第23條規定，則尚無業務輔導獎金請領資格，併此敘明。

- (2)次查，「同階回饋獎金：舉凡業務主任/業務經理推介之同階業務主任/業務經理舉績，以其直轄第一代組織佣金室數計算，每室500元，由其上一階直接主管支付。」系爭業務員管理辦法第29、33條亦有明文（本院卷一第45至46頁）。準此，同階回饋獎金係由主管而非被告所支付，原告依據系爭業務員管理辦法請求被告給付同階回饋獎金，即非有據。
2. 依此，原告於撤銷登錄後，依照業務員管理辦法規定，即不得再請求被告給付業務輔導獎金、加發獎金、同階回饋獎金。
3. 原告另主張：組織佣金非恩惠性給予，亦應為被告應給付之佣金等語，然查系爭業務員管理辦法第28、32、38條規定：「業務輔導獎金」為上下屬每室位階佣金之差額（本院卷一第45頁），要與勞務之提供無關，則原告此部分主張即難認可取。
- (三)原告於撤銷登錄後，就分期件尚未到期部分，可否提起將來給付之訴？是否具有訴之利益？
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佣金之約定，不同職級人員亦有不同數額計算標準；又分期件未到期部分，業經被告拒絕給付，有預為請求之必要，自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金予原告等語（本院卷二第302、303、361至419頁）。
2. 按民事訴訟法第246條規定：「請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之。」又將來給付之訴，以債權已確定存在，僅請求權尚未到期，因到期有不履行之虞，為其要件（最高法院86年度台上字第1385號判決意旨參照）。

01 查原告得向被告請求個人位階佣金及續期個人佣金（詳下
02 述），而佣金之計算與依照系爭業務員管理辦法及系爭注意
03 事項規定，以生前契約招攬之室數為計算標準，則契約成立
04 時佣金債權請求權即已成立，而被告尚有如附表二契約狀態
05 欄顯示「完件」部分所示已到期之佣金未給付原告，而有縱
06 有到期亦不獲履行之虞，有預為請求之必要，則被告依民事
07 訴訟法第246條規定提起將來給付之訴，即無不合，具訴之
08 利益，應予准許。

09 (四)系爭業務員管理辦法第20條關於消費者解約後業務員需退佣
10 之規定，有否違反民法第247條之1規定？

11 1. 按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，
12 為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無
13 效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、
14 加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限
15 制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。
16 民法第247條之1定有明文。查被告抗辯：原告縱得向被告請
17 求個人位階佣金，然分期件之分期佣金，於客戶解約時原告
18 亦需退佣等語，則為原告所否認，主張：系爭業務員管理辦
19 法第20條關於解約退佣之約定違反民法第247條之1規定等
20 語。

21 2. 經查，「上述各類分期件之分期佣金發放原則，係依該件客
22 戶分期款繳款與否及進入本公司帳戶時間而定，提前繳清分
23 期款之佣金，於進入本公司帳戶月份之次月發放，實際發放
24 方式乃依第17條規定為準，如有因契約解約，致公司需返還
25 消費者已繳之款項者，業務人員就該契約已領取之佣金，應
26 返還予公司（如為部分返還者，應依比例退還公司）」，系
27 爭業務員管理辦法第20條訂有明文（本院卷一第44頁），是
28 被告抗辯分期件於客戶解約時，即有退佣之約定，要屬有
29 據。

30 3. (1)原告固舉內政部書函（卷二第47頁）、生前殯葬服務定型
31 化契約應記載及不得記載事項（自用品）主張：消費者解約

01 辦理退款時，被告計算得保留而不退還給消費者款項及業務
02 人員解退追傭數額，則以契約原價計算，然原告乃以優惠價
03 格向消費者招攬契約（下稱簽約價），被告實取得契約原價
04 與簽約價差額之利益，並非適當，是系爭業務員管理辦法第
05 20條解約退佣規定，既為締約時被告預先擬定之條款，未區
06 分解約事由，無期限限制、無理由強制退還，未予原告協商
07 機會，屬定型化契約，減輕被告給付佣金責任、加重原告責
08 任，則使原告預先拋棄該部分佣金權利、造成原告無法預測
09 之重大不利益，兩造經濟地位懸殊，原告難以與之磋商談
10 判，依照民法第247條之1顯失公平，應為無效等語。然原告
11 所提書函乃內政部對原告劉建和函詢事項之回覆，並非就被
12 告追佣行為之認定，與被告實際有否原告所指前開情形並無
13 相涉，有前開書函附卷可參，從而，原告據以主張系爭業務
14 員管理辦法第20條解約退佣規定違反民法第247條之1，尚非
15 有據。(2)此外，原告另主張：系爭規定就返還佣金期限並無
16 限制、無理由強制返還並未予原告磋商之機會、減輕被告佣
17 金給付義務並加重原告責任，亦有違反民法第247條之1規定
18 等語。然前開約定以消費者解約為條件，並無減輕被告或加
19 重原告責任、抑或置原告於重大不利益，尚難認有顯失公平
20 之情形，而原告於締約前既已知悉前開約定，仍依己意決定
21 締約，並登錄被告業務員管理系統受被告管理，即與民法第
22 247條之1規定要件未符，原告此部分主張，尚非可取。

23 (五)系爭業務員管理辦法第22條關於業務員撤銷登錄後競業禁止
24 之規定，有否違反民法247條之1規定？

25 1.(1)被告抗辯：原告於撤銷登錄未滿一年內隨即任職距離龍昇
26 營業處3公里被告競爭公司即天勤生命文創公司（下稱天勤
27 公司），顯有意與被告惡意競爭之意，背於誠信原則，違反
28 系爭業務員管理辦法第22條約定，被告依約得沒收原告領得
29 之所有佣金，生財公司無權請求系爭佣金，遑論原告等語。

30 (2)原告則主張：①原告親力為客戶開發、商品出售，業務是
31 否成功繫於產品競爭力、業務人員個人能力，非僅依靠過往

01 客戶名單，難任被告有受保護之正當利益，且系爭競業條款
02 限制期間達1年，範圍及期間並非適當，②此外，被告提供
03 之補償佣金僅7.8%較之於同業13%-16%低，亦少於舊約定
04 11%，顯然被告提供之佣金並未包含競業禁止之補償（卷二
05 45），③限制區域包含所有登錄區域，限制之區域及職業活
06 動逾越合理範疇，另限制職業則包含直接及間接各種形式，
07 實已剝奪原告勞動能力，且期間長達一年，致原告生存經濟
08 條件造成困難，損害原告權益，有顯失公平之情形。④況被
09 告雖稱提供高額佣金為補償，然實際於原告違背條款時剝奪
10 全數佣金，顯然並未予補償，違反勞動基準法（下稱勞基
11 法）第9條之1、同法施行細則第7條之3第1項第1、2款規定
12 ⑤依此，系爭業務員管理辦法第22條免除被告給付佣金之責
13 任，造成原告經濟上重大不利益，將系爭佣金視為懲罰性違
14 約金予以沒收，違反民法第247條之1第1、4款規定，約定應
15 為無效等語。

16 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
17 之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔
18 任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業
19 禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理
20 範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補
21 償。違反第1項各款規定之一者，其約定無效。」、「本法
22 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
23 合考量：一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工
24 資百分之五十。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止
25 期間之生活所需。」勞基法第9條之1第1、3款、同法施行細
26 則第7條之3第1項第1、2款分別定有明文。

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

條定有明文。查前開規定限制之期間為1年，另限制區域為原告原先登錄之縣市，是撤銷登錄後業務員尚可至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自被告取得之營業資料，並未禁止向第三人利用所知為招攬，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觸經驗、產品認知為業務拓展，故前開規定禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，尚未逾合理範疇，並無減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亦有限，具合理性，尚無致原告受有重大不利益，按其情形難認顯失公平。

(2)次查，原告固主張被告並未給付合理補償等語，然原告並未向被告領取底薪之事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項三（一）6.），且原告離職後，仍得繼續取得續期個人位階佣金，系爭業務員管理辦法第21條第1項第1款約有明文（本院卷一第45頁），則被告抗辯：此部分屬競業禁止之補償，尚非無憑。至原告另主張：補償金過低等語（本院卷二第35頁），惟原告就此並未能另提出事證以為說明，則原告主張前開競業禁止規定違反勞基法相關規定，仍難認有據。

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

(六)原告請求被告給付如附表一所示是否有理由？若是，得請求金額為何？

1. 原告可向被告請求給付個人位階佣金及已入帳之分期件個人續期佣金

(1)依照系爭業務員管理辦法第23、26、30、35、40、45條規定（本院卷一第45至47頁），「個人位階佣金」指業務員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領，另「分期佣金之發放，依下列規定辦理：一、業務員撤銷登錄後，…該員之個人續期佣金100%發放予原舉績人」系爭

業務員管理辦法第21條第1項第1款亦有明文（卷一第45頁），準此，無論是否為分期件，原告均得依據前開規定向被告請求給付個人位階佣金及個人續期佣金。

(2)次查，「上述各類分期件之分期佣金發放原則，係依該件客戶分期款繳款與否及進入本公司帳戶時間而定，提前繳清分期款之佣金，於進入本公司帳戶月份之次月發放，實際發放方式乃依第17條規定為準」，系爭業務員管理辦法第20條前段訂有明文（本院卷一第44頁），準此，原告就分期件未到期續期個人佣金固有預為請求之必要，然系爭業務員管理辦法20條關於佣金之發放，既已規定以分期款入被告公司帳為條件，兩造自應同受拘束，則被告抗辯：原告不得請求尚未入帳之個人續期佣金，仍屬可採。

(3)準此，原告依照系爭業務員管理辦法佣金規定，原得向被告請求如附表二「可領佣金」欄位所示佣金，經扣除被告抗辯依系爭管理辦法第20條規定如附表二「解約退佣金額」後，被告應給原告如附表二「結算」欄所示佣金。

(4)至被告另抗辯尚有如被證18-1、19-1、20-1、21-1（本院卷三第91、97、103、119頁）所示契約亦應由原告於客戶解約後退佣金等語，然此部分既非原告請求給付佣金之範圍，自無從依據系爭業務員管理辦法第20條退佣，是被告此部分抗辯，即有誤解，附此敘明

2. 系爭業務員管理辦法第22條關於違約金之約定是否過高？應否酌減？

(1)被告抗辯：縱原告得向被告請求給付佣金，然被告違反競業禁止規定，原告依據系爭業務員管理辦法第22條得沒收尚未發放之佣金為懲罰性違約金等語。原告則主張：違約金額過高，應予酌減等語。

(2)按約定之違約金額過高者，法院得酌減至相當之數額，民法第252條定有明文。而違約金，有屬懲罰性質者，有屬損害賠償約定性質者；如屬前者，於債務人履行遲延時，債權人除請求違約金外，並得請求債務人賠償因遲延而生之損害、

給付遲延利息；如屬後者，則應視為因遲延所生之損害，業已依契約預定其賠償，不得更請求因遲延而生之損害及遲延利息。又約定之違約金額是否過高，前者非以債權人所受損害為唯一審定標準，尚應參酌債務人違約時之一切情狀斷之；而後者目的在於填補債權人因債權不能實現所受之損害，並不具懲罰色彩，法院除衡酌一般客觀事實、社會經濟狀況及債權人因債務已為一部履行所受之利益外，尤應以債權人實際所受之積極損害及消極損害（所失利益）為主要審定標準。是法院於衡酌當事人約定之違約金額是否過高時，應先就該違約金之約定予以定性，再依上開標準作為是否酌減及其數額若干之判斷（最高法院111年度台上字第2692號判決要旨參照）。次按約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文。此規定不問違約金性質為懲罰性或為損害賠償之預定，均有其適用（。最高法院111年度台上字第35號判決要旨參照）。

- (3)經查：①原告違反系爭業務員管理辦法第22條規定，業如前述，則被告抗辯依據前開規定自得扣除未給付佣金為懲罰性為違約金，即非無憑。②至原告另抗辯違約金額過高，應與酌減等語。查系爭業務員管理辦法第22條就違約金之性質約定為懲罰性違約金（本院卷一第45頁），揆諸前開說明，約定之違約金額是否過高，並非以債權人所受損害為唯一審定標準，尚應參酌債務人違約時之一切情狀斷之。而原告固主張尚未領取之佣金如各如附表一所示（本院卷一第361至419頁），然原告就此部分全然未能提出契約、分期繳款狀態、佣金計算依據等相關事證以為其佐，另經本院促請被告確認契約編號及履約狀況後，則核實金額如附表二，此既為被告業務上製作之文書，原告亦未能舉證說明有何偽造變造不實之情形，應堪認可採。而附表二「未給付佣金」扣除「解約退佣金額」後，金額如「結算」欄所示，縱有餘額，數額尚屬非高，對照原告違約情節、忠誠義務、誠信原則、兩造經濟狀況等一切情狀，應認尚無酌減之必要。

3. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。民法第334條第1項前段定有明文。準此，原告固得向被告請求個人位階佣金及續期個人位階佣金如附表二「結算」欄所示，然因原告違反系爭業務員管理辦法第22條規定，經被告依約扣除尚未發放佣金，與之相互抵銷之結果，原告即不得再向被告請求前開佣金之給付。

五、綜上，原告依據系爭業務員管理辦法，請求被告給付如附表一所示佣金，為無理由，應予駁回，至原告聲請願供擔保，請准宣告假執行，亦失所附麗，併與駁回。

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 2 月 21 日
勞動法庭 法 官 陳航代

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 114 年 2 月 21 日
書記官 江沛涵

附表一

編號	原告姓名	職稱	登錄起迄日	撤銷登錄日	請求佣金金額/元
1	嚴宏偉	協理	105年1月1日	111年2月14日	1,335,390
2	王建偉	業務代表	107年9月3日	111年3月8日	161,380
3	李承融	業務代表	108年7月17日	111年3月8日	162,685
4	劉建和	協理	105年1月1日	111年3月21日	999,984

附表二

編號	原告姓名	未給付佣金	解約退佣金額	結算
1	嚴宏偉	432,742	357,527	75,215

(續上頁)

01

2	王建偉	39,950	41,553	-1,603
3	李承融	50,986	17,745	33,241
4	劉建和	100021	99,754	267