

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重訴字第1092號

01  
02  
03 原 告 展揚企業社  
04 代 表 人 林倩如  
05 原 告 沅陞開發有限公司  
06 法定代理人 陳國強  
07 上二人共同  
08 訴訟代理人 陳彥任律師  
09 彭敬庭律師

10 0000000000000000  
11 0000000000000000  
12 被 告 龍巖股份有限公司  
13 0000000000000000  
14 法定代理人 李凱莉(KELLY LEE)  
15 0000000000000000  
16 訴訟代理人 余天琦律師  
17 熊全迪律師  
18 馮基源律師

19 上列當事人間給付承攬報酬等事件，本院於民國112年6月27日言  
20 詞辯論終結，判決如下：

21 主 文

22 被告應給付原告展揚企業社新台幣3,710,703元，及自民國110年  
23 10月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

24 被告應給付原告沅陞開發有限公司新台幣1,127,788元，及自民  
25 國110年10月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

26 原告其餘之訴及假執行聲請均駁回。

27 本判決第一項於原告展揚企業社以新台幣1,250,000元供擔保  
28 後，得假執行；但被告如以新台幣3,710,703元為原告展揚企業  
29 社預供擔保後，得免為假執行。

30 本判決第二項於原告沅陞開發有限公司以新台幣380,000元供擔  
31 保後，得假執行；但被告如以新台幣1,127,788元為原告沅陞開

01 發有限公司預供擔保後，得免為假執行。  
02 訴訟費用由被告負擔40%，餘由原告展揚企業社負擔5%、原告沅  
03 陞開發有限公司負擔55%。

#### 04 事實及理由

05 甲、程序部分：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他  
06 訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲  
07 明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定  
08 有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第一、二項  
09 原為「(一)被告應給付原告展揚企業社即林倩如新台幣(下同)  
10 8,974,971元，及自民國110年10月9日起至清償日止，按年  
11 息5%計算之法定利息。(二)被告應給付原告沅陞開發有限公司  
12 20,579,429元，及自110年10月9日起至清償日止，按年息5%  
13 計算之法定利息。」(卷1第9頁)，嗣於111年9月8日變更為  
14 「(一)被告應給付原告展揚企業社8,919,859元，及自110年10  
15 月9日起至清償日止，按年息5%計算之法定利息。(二)被告被  
16 告應給付先位原告沅陞開發有限公司20,506,264元，及自11  
17 0年10月9日起至清償日止，按年息5%計算之法定利息。」  
18 (卷2第339頁)，又於112年6月15日變更為「(一)被告應給付原  
19 告展揚企業社3,927,043元，及自110年10月9日起至清償日  
20 止，按年息5%計算之法定利息。(二)被告應給付原告沅陞開發  
21 有限公司9,251,056元，及自110年10月9日起至清償日止，  
22 按年息5%計算之法定利息。」(卷3第65頁)，經核其聲明及  
23 請求金額之變更，請求之基礎事實並未改變，且與擴張或減  
24 縮應受判決事項聲明之規定相符，揆諸上揭規定，核無不  
25 合，應予准許(至於以備位原告為請求之部分，另為裁定)。

#### 26 乙、實體部分：

##### 27 一、原告起訴主張：

28 (一)林倩如與陳國強為夫妻關係，為被告公司登錄業務人員，並  
29 於被告公司成立長如營業處(下稱長如處)，由陳國強擔任營  
30 業處長，林倩如擔任營業分處長，銷售被告公司商品，林倩  
31 如並以自己所經營之展揚企業社名義與被告公司於105年1月

01 1日簽立銷售承攬契約書，陳國強則以自己經營之沅陞開發  
02 有限公司(下稱沅陞公司)名義與被告公司於同日簽立內容相  
03 同之銷售承攬契約書。而本件承攬契約係存在原告展揚企業  
04 社、沅陞公司與被告公司間，然因展揚企業社、沅陞公司或  
05 為合夥、公司法人組織，仍須自然人實際完成承攬工作，因  
06 此林倩如、陳國強則係以自然人身份實際為展揚企業社、  
07 沅陞公司完成承攬工作之人，而被告公司之高階業務主管向  
08 來以設立公司與被告公司簽立承攬契約，乃被告公司行之有  
09 年之作業方式，並符合承攬銷售實際需要，並非單純稅務規  
10 避，且此一制度確實可以解決業務主管於行銷被告公司產品  
11 時所遇到之問題。以陳國強為例，其為長如處之處長，率領  
12 長如處之業務團隊以銷售被告公司產品，其不僅須支付長如  
13 處之房租、水電費，聘請行政助理，也需對業務團隊施以教  
14 育訓練，帶領業務團隊開發拜訪客戶，印製DM等行銷文宣  
15 (系爭承攬銷售契約書第2條即約定原告展揚企業社、沅陞公  
16 司可自行印製銷售文宣、廣告、型錄、錄影帶、光碟等，但  
17 實際上展揚企業社、沅陞公司必須向被告付費購買DM、合約  
18 書等相關文件)，均需支付費用。如果陳國強係以個人名義  
19 與被告公司簽立承攬契約，其所收入之承攬報酬屬「一般經  
20 紀人」之執行業務所得，則前述其為執行承攬業務所支出之  
21 必要費用，依法陳國強僅能以核定20%之必要費用，超出部  
22 分於報稅時將無法列為費用扣抵收入，等於陳國強必須自行  
23 吸收，顯不合理。故陳國強以原告沅陞公司名義與被告公司  
24 簽約，被告公司支付承攬報酬予沅陞公司後，沅陞公司即可  
25 將前述各項支出列為費用，合法扣抵沅陞公司之營業收入，  
26 絕非為了逃漏稅捐之目的。

27 (二)承攬人所實際支出之成本，本可列為費用扣抵收入，此乃承  
28 攬人合法權利，自未違背稅法之立法目的，因此從事商業活  
29 動之人，自可在法令允許之範圍內，自由選擇對其最有利之  
30 商業組織型態，是以承攬人固然可以自然人身份締結承攬契  
31 約，然實務上以公司型態成立承攬契約者，亦極為常見(事

01 實上，公司型態承攬人應比自然人型態承攬人為多)，是以  
02 林倩如、陳國強二人縱使選擇成立合夥或公司組織與被告公  
03 司簽約，亦屬平常，不能認係濫用法律形式，本件兩造當事  
04 人間選擇之法律形式，與其經濟實質係相符合，亦未減少稅  
05 捐負擔，自無逃漏稅可言。

06 (三)嗣林倩如因生涯規劃，於110年6月30日向被告公司撤銷業務  
07 人員登錄，不再擔任被告公司之業務人員。依前開銷售承攬  
08 契約書第8條(四)項(4)款款之約定：「於承攬契約終止日前已  
09 成交締約之案件業務續期佣金，除雙方另有約定從其約定或  
10 乙方公司(即原告展揚企業社)已解散清算或停止營業者另議  
11 者外，甲方(即被告公司)仍以匯款方式按期發放予乙方受  
12 領，直至付訖為止，匯款方式之約定如承攬契約第五條所  
13 載。…」等語，而就林倩如撤銷登錄前已成交締約案件業務  
14 續期佣金(續期佣金係指依被告公司之規定，客戶購買被告  
15 公司商品並支付款項後，被告公司始會支付佣金予業務人  
16 員，然因有時客戶會選擇最長8年之分期付款，故案件締約  
17 成交後，後續因客戶按月分期付款而業務人員所可按月取得  
18 之佣金，即為續期佣金)，被告公司仍應按期發放予原告展  
19 揚企業社。

20 (四)詎料被告公司突於110年7月21日發佈公告，不實指稱林倩如  
21 於長如處線上會議中，勸誘該處業務人員轉至同業參加與被  
22 告公司相同或類似之業務活動，已違反被告公司業務人員管  
23 理辦法第22條規定等語，並於同日發佈公告，並表示該會議  
24 由長如處處長陳國強召開，陳國強身為長如處負責人，卻未  
25 於會議當時阻止，違反業務人員管理辦法第135條規定，依  
26 承攬銷售契約第8條規定，立即終止與長如處之承攬契約關  
27 係，並終止陳國強為北一區業務副總經理之委任，陳國強、  
28 林倩如均不得在被告公司各營業處登錄為業務人員等語，更  
29 強行將原長如處業務團隊轉至被告公司轄下其他營業處。

30 (五)然前開被告公司公告所提及之長如處110年7月14日線上會  
31 議，係因林倩如為長如處之創始人、分處長兼超級業務員，

01 所有長如處業務員均是透過陳國強、林倩如夫婦介紹進入長  
02 如處服務，故當林倩如決定撤銷業務員登錄，且經被告公司  
03 業行處人員於110年7月13日，在各處處長之LINE群組通知  
04 時，許多長如處業務人員均大感震驚，為安撫同仁軍心，長  
05 如處方召開該次線上會議，由林倩如向長如處同仁說明其係  
06 因生涯規劃之故而離開被告公司。會議過程林倩如沒有勸誘  
07 長如處同仁離職，陳國強並表示：「只要長如處在，陳國強  
08 就會在」，強調自己會繼續留在被告公司服務，是被告公司  
09 所稱林倩如勸誘該處業務人員轉至同業參加與被告公司相同  
10 或類似之業務活動等語，純屬子虛烏有，完全不實。

11 (六)被告公司給付予業務員之佣金，慣例均於次月25日發放上月  
12 佣金，被告公司雖於110年8月25日尚給付原告展揚企業社、  
13 沅陞公司110年7月份部分佣金，但就原告應得之110年8月份  
14 以後各期佣金，則未依約給付，經原告展揚企業社、沅陞公  
15 司委請律師於110年10月1日發函催告被告公司給付，被告公  
16 司仍於110年10月29日回函拒絕給付。

17 (七)茲就被告公司應依銷售承攬契約書第5條前段、第8條(四)項(4)  
18 款約定給付展揚企業社、沅陞開發有限公司承攬報酬部分，  
19 分別計算如下：

20 (1)展揚企業社部分：

21 ①林倩如雖於110年6月30日自被告公司撤銷業務人員登錄，然  
22 依前揭銷售承攬契約書第8條(四)項(4)款前段約定，被告公司  
23 仍應按期發放110年6月30日前已締約成交案件之佣金。

24 ②被告雖援引被告之業務人員管理辦法21條第1項：「業務人  
25 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  
26 予發放」，稱組織輔導型獎金，無論業務人員是否違反業務  
27 人員管理辦法，一旦撤銷登錄則無由請領之，須自其可得請  
28 領之佣金中予以扣除等語，然被告於110年2月1日明白表示  
29 「自110年2月1日後撤銷登錄之業務人員，仍可繼續領取續  
30 期輔導獎金」等語，此有公告可參，故前揭業務人員管理辦  
31 法21條第1項之規定，業經被告公司調整並對外公告，自無

01 再行援用之餘地。

02 ③林倩如係於110年6月30日撤銷業務員登錄，陳國強則係於11  
03 0年7月21日遭被告片面撤銷業務員登錄，時間點均在110年2  
04 月1日之後，依被告110年3月15日公告，原告自得繼續領取  
05 業務輔導獎金；再由被告所提出之被證15第一頁林倩如之佣  
06 金統計表記載，林倩如於110年6月30日起撤銷業務員登錄  
07 後，被告於同年8月給付林倩如同年7月之佣金時，也未扣除  
08 輔導獎金，被告於訴訟方主張可領佣金應扣除輔導獎金等  
09 語，自無可採。

10 ④因此，截至112年4月為止，原告展揚企業社得請求之金額為  
11 3,927,043元。

12 (2)沅陞公司部分：

13 ①陳國強雖於110年7月21日遭被告公司裁撤業務人員登錄，然  
14 依前揭銷售承攬契約書第8條(四)項(4)款款前段之約定，被告  
15 公司仍應按期發放110年7月21日前已締約成交案件之佣金。

16 ②陳國強為長如處登錄之業務人員，並為長如處之營業處長，  
17 是以陳國強除可依被告公司業務人員管理辦法第45條至50條  
18 之約定領取營業處長之個人報酬外，另可依前開業務人員管  
19 理辦法第51條至55條之約定領取長如處之報酬(一般稱為處  
20 佣金)，且前開處佣金，被告向來均係直接支付予處長陳國  
21 強個人，105年1月1日陳國強改以沅陞公司名義與被告成立  
22 承攬契約後，被告則將長如處應得之處佣金支付予沅陞公  
23 司，以110年1月至6月被告給付沅陞公司之款項明細為例，  
24 就被告因陳國強之銷售業績應給付沅陞公司之佣金部分，被  
25 告係列於「業務佣金對應公司發票明細表」，並於次月就此  
26 部分開立發票予沅陞公司；另就長如處之處佣金部分，被告  
27 則是於經營報表上列出當月應給付長如處之處佣金金額，並  
28 於次月就此部分開立發票予沅陞公司。是以不論陳國強銷售  
29 業績所得佣金，抑或是長如處之處佣金，被告公司向來均係  
30 支付予沅陞公司，被告臨訟竟辯稱沅陞公司無權請領長如處  
31 之處佣金等語，顯屬無稽。

01 ③縱認被告公司可撤銷陳國強之業務員登錄或終止與原告沅陞  
02 開發有限公司之銷售承攬契約(僅屬假設)，然依前揭銷售承  
03 攬契約書第8條(四)項(4)款規定，縱使承攬關係終止後，先前  
04 已成交締約之案件業務續期佣金，被告公司仍應按期發放至  
05 完訖為止，益足徵被告公司拒絕給付原告沅陞開發有限公司  
06 110年8月份起之續期佣金，與銷售承攬契約書約定有違，自  
07 無可採。

08 ④因此，截至112年4月為止，原告沅陞公司得請求之金額為9,  
09 251,056元(長如處7,859,462元以及陳國強1,391,594元之佣  
10 金數額合併數額)。

11 (八)就被告主張原告違反被告公司業務人員管理辦法第22條，被  
12 告公司有權沒收原告尚未受領佣金，然上開被告片面新增之  
13 業務人員管理辦法第22條，未經原告同意，並非契約，且兩  
14 造間係屬承攬關係，重在特定工作(銷售被告商品)之完成，  
15 是以被告得發布要求先位原告及轄下業務人員遵守之業務人  
16 員管理辦法，亦應以完成特定工作相關者為限。質言之，就  
17 業務人員之資格、銷售注意事項、銷售商品之報酬等事項，  
18 因與完成特定工作有關，被告發布管理辦法要求先位原告遵  
19 守，固屬合理；然就業務人員管理辦法第22條撤銷登錄後之  
20 競業禁止、同辦法第135條1款禁止勸誘離職等規定，因與特  
21 定工作之完成並無關係，且因被告定有得沒收所有未發佣金  
22 之法律效果，對先位原告確屬不利，縱使被告認為有訂立此  
23 等條款之必要，亦應經雙方磋商後訂於契約之中，而不得由  
24 被告單方面決定並發布於業務人員管理辦法之中。特別是業  
25 務人員管理辦法第22條撤銷登錄後之競業禁止條款，既然業  
26 務人員已經撤銷登錄，與被告間已無任何法律關係，此後業  
27 務人員之任何行為，當然均與特定工作之完成毫無關係，被  
28 告單方面於業務人員管理辦法中加入此一條款限制業務人員  
29 於撤銷登錄後仍不得競業，不僅嚴重限制業務人員之職業自  
30 由，且未給予業務人員有磋商條款之機會，自無從拘束業務  
31 人員。

01 (九)縱認被告公司業務人員管理辦法第22條之競業禁止條款已構  
02 成兩造間承攬契約之一部分(僅屬假設，原告否認)，惟兩造  
03 間為承攬關係，縱於承攬關係存續期間，原告仍可同時與其他  
04 人成立不同之承攬契約，則兩造終止承攬關係之後，被告  
05 當然更無權限制原告職業選擇自由，自無適用競業禁止條款  
06 之餘地；況且，縱認兩造間可成立承攬關係終止後競業禁止  
07 條款(僅屬假設)，然系爭業務人員管理辦法係適用於被告所  
08 有業務人員，自係預定用於同類契約之條款，即使本件兩造  
09 間因屬承攬關係，無從直接適用勞動基準法第9條之1規定，  
10 然參考本件原告及所屬業務人員必須遵守被告所定之業務人  
11 員管理辦法，具有一定之從屬性，依前開最高法院判決意  
12 旨，仍得以勞動基準法第9條之1有關競業禁止條款之生效要  
13 件，作為判斷本件被告公司業務人員管理辦法第22條有無民  
14 法第247條之1顯失公平無效之標準，而被告雖主張原告二人  
15 為業務處之高階主管，經手資料有公司長期投注資源經營之  
16 客戶名單、交易資料與客戶需求記錄，更掌握各項殯葬服務  
17 商品之營運成本、抽成比例、佣金分配、業務招攬等重要營  
18 業資訊等語，但是：

19 (1)有關客戶名單部分，林倩如、陳國強二人經手之客戶，絕大  
20 多數均為渠等之親友，均為渠等透過長年經營之人脈所開發  
21 之客戶，從無任何「公司長期投注資源經營之客戶」。

22 (2)被告既未證明林倩如、陳國強二人經手之客戶名單有何類如  
23 客戶之喜好、特殊需求、相關背景、內部連絡及決策名單等  
24 經整理、分析之資訊，自難認有何秘密性及經濟價值。

25 (3)有關營運成本、抽成比例、佣金分配部分，被告公司為上市  
26 公司，其所有重要財務資訊，均已詳列於財報上，是以有關  
27 被告之營運成本，已不具秘密性，至於被告之佣金分配方  
28 式，已詳列於被告之相關管理辦法及公告，所有被告之業務  
29 人員均已知悉，且被告亦未證明有對佣金分配方式採取何種  
30 保密措施，難認其具有秘密性。又被告並未證明前開佣金分  
31 配方式有何特殊性？對被告公司經營有何重大影響？自難認

01 有何應受競業禁止條款保護之必要。況事實上，林倩如、陳  
02 國強二人雖為長如處之高階主管，但渠等僅係負責銷售之業  
03 務人員，經手之資訊均為可對外揭露之資訊而不具秘密性  
04 (如果不能揭露，就無法用以對外銷售)，且渠等所接觸者亦  
05 僅有營業處內部之事項，根本不會接觸到被告公司產品的核  
06 心能力，是以被告公司並無值得以競業條款保護之正當營業  
07 利益。

08 (4)再者，系爭競業禁止條款限制業務人員不得於「原登錄之縣  
09 (市)」從事競業活動，然查：被告公司業務人員於登錄之  
10 時，並未特別註明登錄縣市，亦不會限定業務人員可從事業  
11 務活動之縣市，是以如就前開約定字面解釋，林倩如、陳國  
12 強於「登錄」被告公司業務人員時，既未註明登錄縣市，即  
13 不受前開競業禁止條款之拘束，反之，如以業務人員實際活  
14 動區域為準，然被告公司從不會限制業務人員僅能於特定區  
15 域內銷售被告公司產品，而林倩如、陳國強所服務之長如處  
16 雖設於台北市，然其客戶遍佈全台，是以如將被告之業務人  
17 員管理辦法第22條所稱「原登錄之縣(市)」解釋為「該業務  
18 人員實際銷售區域」，等於將競業禁止之區域擴大到全台在  
19 內，如此解釋顯然對林倩如、陳國強之工作權造成過大侵  
20 害，益徵該競業禁止條款有民法第247條之1所規定顯失公平  
21 之情事。

22 (5)被告辯稱林倩如、陳國強所經營之長如處設於台北市，故係  
23 限制渠等於撤銷登錄後不得於台北競業等語，然查：被告前  
24 述辯解顯與業務人員管理辦法所用文字不符，事前亦從未告  
25 知所有業務人員，尤其被告之解釋更與常理不符(業務人員  
26 可以全台作業務，僅限制業務人員不得於台北競業，究竟要  
27 保護被告何種利益?)，而無足採。

28 (6)被告既宣稱系爭條款競業禁止之目的係保護被告之正當營業  
29 利益等語，然被告之解釋方式卻是要將林倩如、陳國強等人  
30 逐出渠等居住、工作數十年之台北市，完全未見被告就此有  
31 何正當營業利益考量，顯然系爭競業禁止條款之真意，係在

01 於製造業務人員之不便，阻止業務人員撤銷登錄後成為被告  
02 之競爭者。然此種「避免競爭」之考量，顯與公平交易法第  
03 1條之規定相違，並非法律應保護之正當營業利益，且依民  
04 法第72條之規定，亦應屬無效。

05 (7)更遑論林倩如、陳國強等人於被告所屬生命產業已服務數十  
06 年，此乃渠等最熟悉擅長之工作領域，如限制其不得再行從  
07 事相同或類似之工作，等於將渠等逐出此一產業，剝奪渠等  
08 以最擅長之專長技能營生之權利，影響渠等之人格與經濟利  
09 益甚鉅，縱使被告因有保護正當營業利益之考量而必須限制  
10 原告於撤銷登錄後之競業(僅屬假設，原告否認)，被告亦應  
11 給予因此受限制之原告合理補償。然被告從未給予原告等人  
12 任何補償，自屬違反民法第247條之1，而屬無效。

13 (8)林倩如於撤銷登錄被告公司業務人員後自行成立天譽公司，  
14 然定位係與各禮儀公司合作，銷售各禮儀公司之產品與服  
15 務，而被告公司則是開發殯葬產品及禮儀服務，原則上並不  
16 自己銷售，而是委由承攬關係之業務團隊代為銷售。二者在  
17 市場上定位不同，林倩如縱於撤銷被告業務人員登錄後另行  
18 成立天譽公司，亦無競業可言。

19 (9)且被告迄未提出任何證據，以證明陳國強、林倩如二人於11  
20 0年7月14日長如分處線上會議中有勸誘業務人員轉至同業競  
21 業之情事，至於其提出之被證7照片，照片中之楊惠雯、徐  
22 素貞二人係於110年11月22日始自被告公司撤銷業務人員登  
23 錄，於110年12月16日隨天譽公司至財團法人中華民國唐氏  
24 症基金會拜訪，顯然被證7與被告公司110年7月21日公告內  
25 容無關，不能以被證7之內容，推論林倩如、陳國強有何被  
26 告公司110年7月21日公告所稱勸誘被告公司業務人員轉至同  
27 業競業之行為，充其量僅能證明照片中之楊惠雯、徐素貞二  
28 人，於110年11月22日自被告公司撤銷業務人員登錄後，有  
29 於110年12月16日隨天譽公司至財團法人中華民國唐氏基  
30 金會拜訪，但無從證明林倩如、陳強國二人有何勸誘渠等由  
31 被告公司轉至天譽公司任職之行為。

01 (10)事實上，楊惠雯、徐素貞二人均是自被告公司營業處離職  
02 後，本有選擇工作之自由，自行透過人力銀行至天譽公司投  
03 履歷求職，林倩如因曾與渠等共事多年，熟知渠等之工作能  
04 力，故當然錄取，林倩如、陳國強二人並無任何勸誘楊惠  
05 雯、徐素貞之行為。且縱使渠等因曾與林倩如、陳國強共  
06 事，信任林倩如、陳國強之能力與理念，故於自被告公司營  
07 業處離職後選擇至天譽公司應徵，亦非法所不許，不能單憑  
08 楊惠雯、徐素貞嗣後至天譽公司任職，即率認林倩如、陳國  
09 強有何勸誘被告公司業務人員離職後至同業任職之行為。被  
10 告公司僅憑臆測即指摘林倩如、陳國強勸誘渠等自被告公司  
11 離職至天譽公司任職等語，自無可採。

12 (11)林倩如於110年6月30日撤銷被告公司業務人員登錄後，陳國  
13 強仍持續督促長如處同仁拼業績，長如處亦於110年7月16日  
14 舉辦教育訓練，說明被告公司所屬生命產業之前景，以及宣  
15 揚被告公司之優勢，該次教育訓練除要求長如處全體同仁參  
16 加外，並要求長如處同仁介紹新朋友參加，希望藉此吸引對  
17 被告公司業務有興趣之業務新人。益足徵直至陳國強遭被告  
18 公司撤銷登錄、長如處遭裁撤之前，陳國強及長如處仍在為  
19 被告公司之業績竭盡心力，是以被告公司竟稱陳國強未於長  
20 如處110年7月14日線上會議時制止林倩如勸誘業務員離職轉  
21 至同業等語，並以此為由撤銷陳國強之業務員登錄及裁撤長  
22 如處，實屬無稽，毫無可採。

23 (12)又對於被告提出綜合辯論意旨續狀變動「解退追佣金額」之  
24 數額，無意見，但不同意被告就原告應領佣金之數額及計算  
25 方式，原告主張被告應給付之佣金數額及計算方式仍如同前  
26 述；且就撤銷登錄業務人員可否請領輔導獎金之部分，被告  
27 已於110年3月15日公告，表示「自110年2月1日後撤銷登錄  
28 之業務人員，仍可繼續領取續期輔導獎金」等語。本件林倩  
29 如係於110年6月30日起撤銷業務員登錄，陳國強則係於110  
30 年7月21日遭被告片面撤銷業務員登錄，時間點均在110年2  
31 月1日之後，是以被告計算方式將輔導獎金予以扣除，自無

01 理由。

02 (十)並聲明：

03 (1)被告應給付原告展揚企業社3,927,043元，及自110年10月9  
04 日起至清償日止，按年息5%計算之法定利息。

05 (2)被告應給付原告沅陞公司9,251,056元，及自110年10月9日  
06 起至清償日止，按年息5%計算之法定利息。

07 (3)並願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告答辯意旨略以：

09 (一)原告展揚企業社與沅陞公司於105年1月1日與被告分別簽訂  
10 承接承攬銷售契約書，概括承受原告各自代表人林倩如及陳  
11 國強與被告間承攬契約所生之權利義務，且同意銷售紀錄依  
12 被告業務行政單位資料為據，並於系爭承攬銷售契約書第3  
13 條規定原告有遵守被告相關業務管理辦法及一切相關規定之  
14 義務：「乙方為銷售行為時，應遵守並監督管所屬業務人員  
15 遵守甲方所定之商品售價、相關業務管理辦法及一切相關規  
16 定(尤不得承諾代售、誇大投資獲利等行為)…」等情，依此  
17 兩造係以原告銷售被告商品，並依被告規定填繳買賣契約書  
18 等相關文件至原告公司，被告並據此製發商品證明書、客戶  
19 收執買賣契約書、發票等，被告再依系爭業務人員管理辦  
20 法，按客戶繳納款項情形，逐月認列原告可受領佣金，此觀  
21 承攬銷售契約書第5條：「乙方之佣金，甲方應按月計算並  
22 依乙方所指定之帳戶，以匯款方式付予乙方…」即明。是雙  
23 方約定以客戶實際繳納商品款項，作為原告提供承攬勞務之  
24 工作成果，而與原告所受領之佣金互有對價關係。

25 (二)而實務上為維繫品牌之形象與商譽，品牌商與其他經營其品  
26 牌產品銷售之公司簽署契約，明定該公司及其所屬人員應遵  
27 守品牌商所訂定之銷售規範，相關人員管理辦法亦應為公司  
28 所屬人員所遵守，以達契約之目的，而生命服務產業主要銷  
29 售商品乃為禮儀服務、塔墓商品及生前契約等生命產品，消  
30 費者的信仰、親情感受與信賴往往為生命產品所著重的主要  
31 訴求。再者生命服務有其延續性，不僅服務期間可能擴張至

01 產品購買者/使用者身故後數十年，甚至服務對象亦可能從  
02 產品使用者延續至其親屬，生命服務產業之產品極度重視品  
03 牌形象以及服務提供品質，因此被告對於承攬其生命服務商  
04 品之銷售公司及其履行輔助人(即業務銷售人員)更須建立一  
05 定管理規則，以建立品牌形象與價值，維繫生命服務商品之  
06 服務品質。此觀諸原告展揚企業社與沅陞公司於105年1月1  
07 日與被告所簽訂之系爭承攬銷售契約，系爭承攬銷售契約書  
08 業明確規範原告及代表人、業務人員，均有遵守被告所定相  
09 關業務管理辦法之義務，且受業務人員管理辦法所考核；就  
10 原告代表人及所屬人員違反被告所定之業務人員管理辦法，  
11 亦設有損害賠償責任之約定。再由系爭承攬銷售契約第7條  
12 「本契約之內容甲方得隨時修正並公告頒佈，均為本契約之  
13 一部分，乙方同意遵守辦理，絕無異議。」及管理辦法第4  
14 條「本辦法呈奉董事長核准後公告實施，修改時亦同。如有  
15 其他未盡事宜，本公司將另行呈報後公告補充。」則承攬銷  
16 售契約書及管理辦法均訂有被告得修改契約內容、公告補充  
17 業務人員管理辦法之相關規定，應可認系爭承攬契約係容許  
18 被告以公告或規定補充承攬契約不足之處。是綜觀兩造簽署  
19 承攬銷售契約書之真意，被告於109年修正並公告頒佈之業  
20 務人員管理辦法對於原告應有適用，原告當受該業務人員管  
21 理辦法所拘束。

22 (三)被告於109年修訂業務人員管理辦法時，均已依規定向所有  
23 業務人員公布，且原告亦從未對業務人員管理辦法之修訂表  
24 示異議，甚至繼續向被告承攬銷售服務；嗣原告於民事起訴  
25 狀中業提出被告於109年3月施行之業務人員管理辦法，並據  
26 此向被告請求佣金，顯係已明確知悉且有意受109年間被告  
27 頒佈之業務人員管理辦法所拘束，原告恣意主張不受被告於  
28 109年3月施行之業務人員管理辦法，已有違反誠信原則、禁  
29 反言原則之嫌。

30 (四)故按契約整體條文解釋，應可認原告之代表人及其所屬業務  
31 人員均應受被告所訂之業務人員管理辦法所拘束，林倩如及

01 陳國強作為原告之代表人，自應依約遵守被告所定之業務人員  
02 管理辦法，且原告應就原告所屬人員違反業務人員管理辦  
03 法之行為負損害賠償責任，而依被告公司之業務人員管理辦  
04 法，分別設有撤銷登錄後及登錄期間之競業禁止等業務行為  
05 規定，其中第22條、第135條分別規定業務人員於登錄期間  
06 或撤銷登錄後一年內從事競業行為，被告有權依前揭規定，  
07 將未發放之佣金視為懲罰性違約金而予以沒收。

08 (五)況且本案兩造間契約性質乃為承攬關係，並非勞動契約，此  
09 亦為原告所不爭執，並無適用勞基法第9-1條之餘地。原告  
10 要無從援引勞動基準法第9-1條規定遽斷於承攬契約中未給  
11 付補償金之競業禁止條款當然無效，因此本於私法自治、契  
12 約自由之精神，契約雙方自得依據其契約所欲達成之目的合  
13 意約定相應之契約內容。競業禁止條款並不限於具有從屬性  
14 之僱傭契約，他種類型之契約，包括承攬契約、委任契約等  
15 雙方係成立無從屬關係之勞務契約，亦得依兩造契約所欲實  
16 現之目的約定競業禁止條款，且由法院實務上見解可知，競  
17 業禁止條款自可為承攬關係當事人所約定，而非勞動契約之  
18 契約當事人，亦得本於契約自由原則為契約終止後之競業禁  
19 止約定，被告逕以前揭實務見解所涉契約類型與承攬契約有  
20 異，陳稱承攬關係並無成立契約終止後競業禁止條款之餘  
21 地，不僅有論理上之謬誤，更係於法無據，與契約自由、私  
22 法自治之精神明顯有悖，要無足採。

23 (六)再者，競業禁止約定所保護之法益，其目的非僅限於營業秘  
24 密，尚包括避免惡性競爭、員工相互挖角等不當行為，而殯  
25 葬業市場主要銷售商品乃為禮儀服務、塔墓商品及生前契約  
26 等生命產品，消費者的信仰、親情感受與信賴往往為生命產  
27 品所著重的主要訴求，除了價錢以外，消費者作消費選擇時  
28 優先考量的因素往往乃為該商品之提供區域是否與其鄰近而  
29 得滿足其情感需求，相同區域之塔位、容易抵達之墓地往往  
30 會成為消費者之首選，並且透過業務人員獲取消費者信賴而  
31 使消費者願意將親人或自身之生命產品需求委託予給特定業

01 者，因此殯葬業的市場地域性、人際關係依賴性極高，擴充  
02 業務經常必須仰賴在地之業務人員長期經營、從事地域深耕  
03 之客戶名單、交易資料以及了解客戶需求，並且透過業務人  
04 員與客戶間積極的售後互動累積口碑，建立品牌形象，繼而  
05 將殯葬服務介紹給自己的親朋好友。因此，公司往往在同一  
06 地域內，必須投注大量業務人力經營客戶關係、了解客戶需  
07 求，因此透過公司與業務人員簽訂競業禁止條款，得一定程  
08 度防免產業間員工相互挖角之不當行為。因此考量殯葬業之  
09 市場特性，透過簽訂競業禁止條款，被告始能為有效防免產  
10 業間之業務人員相互挖角、惡性競爭以及商業利益之不當侵  
11 害，足徵被告業務人員管理辦法所訂定之競業禁止條款，係  
12 為實現其銷售承攬契約之目的，自有值得保護之利益所在。

13 (七)而原告二人作為業務處之高階主管，因長年承攬被告公司之  
14 生命產品銷售經驗與承攬銷售過程，所經手之資料不僅有公  
15 司長期投注資源經營之客戶名單、交易資料與客戶需求紀  
16 錄，更包括基於公司內部人身分方得知悉、掌握之各項殯葬  
17 服務商品營運成本、抽成比例、佣金分配、業務招攬等足以  
18 影響被告公司市場競爭力之重要營業資訊。縱可於銷售過程  
19 中對外揭露而不受營業秘密法之規制，亦不代表被告公司願  
20 意與其他同業公司相互分享此一銷售競爭之重要營業資訊，  
21 遑論倘為競爭公司所知悉或為離職之業務人員恣意使用，將  
22 可能造成該區域內之削價競爭，甚至利用該資訊形成不公平  
23 之競爭秩序。況兩造間銷售承攬契約書第4條亦清楚約定，  
24 被告所有商品服務、客戶資訊等均屬被告之營業秘密，因此  
25 兩造既已於銷售承攬契約書中明定被告所有商品服務、客戶  
26 資訊均屬被告之營業秘密，並設立競業禁止條款，甚至每月  
27 願意支付高額佣金予業務人員，而原告二人可受領少則8、9  
28 萬元，多則可高達50萬元之佣金，益證被告希冀透過高額佣  
29 金制度留住業務人員人才，並透過與高階主管簽訂競業禁止  
30 條款，實現其銷售承攬契約之目的，包括有效避免產業間相  
31 互挖角之不當行為，更可避免惡性競爭以及商業利益之不當

01 侵害，自有值得保護之利益所在。

02 (八)而原告將正當營業利益之概念不當置換為營業秘密，以營業  
03 秘密法要件限縮解釋競業禁止條款所保護之正當營業利益，  
04 顯對於二者之保護客體、規制目的與要件有所誤解。兩造間  
05 於銷售承攬契約中約定競業禁止條款，其目的正係為了防免  
06 承攬人於契約關係終止後，利用銷售過程中知悉之業務資訊  
07 為不公平競爭，要不容承攬人逕以該資訊不具備秘密性、經  
08 濟價值性，並非營業秘密為由，為有悖於該競業禁止條款所  
09 欲規制之不當競爭行為。

10 (九)況且系爭競業禁止條款係以「原登錄之縣(市)」做為區域  
11 限制，並無被告所指「登錄時未註明地點」或「以業務人員  
12 實際活動區域為準」之情形，由於生命產業乃為國家所管制  
13 之產業，經營殯葬設施、承攬殯葬禮儀服務以及銷售生前殯  
14 葬服務契約業者，除須向其所在之縣市政府申請經營許可  
15 外，其尚需加入營業處所所在地公會方得營業，且銷售生命  
16 產品之營業處所亦須報請所在地之主管機關備查，是縱使其  
17 客戶居住地遍布全台，惟其銷售服務所提供之地點仍僅限於  
18 已核發經營許可之直轄市縣(市)，被告稱業務人員並不會  
19 限定從事業務活動之縣市顯然係出於對殯葬產業管制政策之  
20 曲解，此由殯葬管理條例第42條第1項、第42條第3項、第50  
21 條、第56條第2項等規定亦可得知。

22 (十)復觀被告業務人員管理辦法第22條：「業務人員於撤銷登錄  
23 一年內，在原登錄之縣(市)，不得從事與本公司相同或類似  
24 產品之業務活動，或提供他人本公司之營業資料，或勸誘本  
25 公司之業務人員撤銷登錄或參加與本公司相同或類似之業務  
26 活動，如有違反者，其未發之佣金視為懲罰性違約金皆予沒  
27 收。」其競業禁止限制期間乃為一年，且其範圍限制於原登  
28 錄之縣市，業務人員於撤銷登錄後尚可至其他縣市從事相同  
29 或類似產品之業務活動，況該條款僅禁止撤銷登錄之業務人  
30 員向第三人提供自被告公司取得之營業資料，並未禁止撤銷  
31 登錄之業務人員自行利用所知為業務招攬。因此，按系爭競

01 業禁止條款，原告仍可於台北市以外之縣市從事相同產品之  
02 業務活動，甚至利用自己於被告公司內部取得之客戶名單與  
03 接觸經驗、生命產品知識等資訊為業務拓展，要無原告所稱  
04 逐出此一產業、剝奪專長技能營生之權利等影響原告人格與  
05 經濟利益甚鉅之情形，按前揭法院實務見解，系爭競業禁止  
06 條款對被告所形成之限制甚小，顯無逾合理範疇，難謂有顯  
07 失公平之情勢。

08 (四) 違論原告展揚企業社代表人林倩如於撤銷登錄後一月有餘，  
09 即於距離被告經營之長如分處(台北市○○○路0段00號7樓)  
10 僅不到2公里之範圍內，另行成立天譽公司(台北市建國北路  
11 2段33巷1樓)，與另一原告沅陞開發有限公司之法定代理人  
12 陳國強共同從事與被告相同之生命產品銷售業務、招攬被告  
13 公司長如處所在縣市之台北市客戶，顯有意於相同地域內，  
14 利用於被告公司承攬業務銷售時所獲取之資源及建立之客戶  
15 關係，與被告公司相互競爭之惡意，原告逕以被告未支付補  
16 償費為由，濫用民法第247-1條而主張系爭競業禁止條款無  
17 效，惡意於被告長如分處之業務領域內從事相同業務之競爭  
18 行為，顯已悖於誠信原則，有權利濫用之虞。

19 (五) 倘依約定事實客觀可認定受競業禁止限制之當事人報酬高於  
20 未受有競業禁止之一般報酬水平時，堪認受限制人所受領之  
21 報酬已包含競業禁止之合理補償，此為我國近年實務判解所  
22 肯認，而被告為激勵員工久任，設立諸多獎勵機制，諸如繫  
23 之於客戶繳款情形之個人續期佣金外，以及加發獎金、回饋  
24 獎金、提升獎金、差額獎金、管銷津貼等以處為單位之獎金  
25 機制，以激勵業務人員積極推廣業務。除此之外，原告沅陞  
26 公司法定代理人陳國強以及展揚企業社之法定代理人林倩如  
27 作為被告公司之營業處長、營業分處長，於承攬期間，尚得  
28 依業務人員管理辦法，受領高額之位階佣金，以及顯非基於  
29 其工作給付而生之業務輔導獎金(即與其轄下業務人員每室  
30 位階佣金之差額)等表彰其辛勞帶領轄下業務人員之額外獎  
31 勵佣金，再由被告業務人員管理辦法第22條規定可知，倘撤

01 銷登錄之業務人員於一年內並未從事競業行為，將得繼續受  
02 領未發之個人續期佣金，該佣金數額顯已足夠維持其撤銷登  
03 錄後競業禁止期間之生活所需，且與系爭競業禁止條款所定  
04 一年期間、職業活動區域限於原登錄之縣(市)等影響範圍甚  
05 小之限制，尚屬合理之補償金額。

06 (四)再者，被告亦於110年8月25日分別匯付7月結算林倩如、陳  
07 國強提供銷售服務之續期佣金216,340元、263,806元至原告  
08 展揚企業社與沅陞公司銀行帳戶，亦為原告所不爭執，若原  
09 告之所屬業務人員林倩如、林國強於撤銷登錄後一年內並未  
10 從事競業行為，截至110年12月原告展揚企業社尚得受領之  
11 佣金高達116萬6,690元，原告沅陞開發有限公司亦得受領31  
12 萬3,171元。該佣金數額顯已足夠維持其所屬業務人員撤銷  
13 登錄後競業禁止期間之生活所需，且與系爭競業禁止條款所  
14 定一年期間、職業活動區域限於原登錄之縣(市)等影響範圍  
15 甚小之限制，尚屬合理之補償金額。且衡諸社會交易常情，  
16 倘若非基於對業務人員以及高階主管之競業禁止條款為補  
17 償，當毋庸於兩造承攬關係結束後，繼續給付如此高額且計  
18 算期間非短之獎金。是堪認被告已有透過建立業務人員、業  
19 務高階主管撤銷登錄以後持續發給之高額獎勵佣金制度作為  
20 誘因，激勵業務人員、業務高階主管於撤銷登錄後遵守競業  
21 禁止條款，堪認該獎勵佣金制度即為被告因競業禁止條款所  
22 給付之合理補償。

23 (五)但是，原告展揚企業社代表人暨業務人員林倩如係於110年6  
24 月30日向被告公司撤銷業務人員登錄，不再擔任被告公司業  
25 務人員，孰料，其竟在撤銷登錄後一月有餘，於110年8月4  
26 日另設立天譽公司並擔任董事長，而天譽公司業務內容包括  
27 「生命產業相關產品之定位、規劃設計與行銷服務」、「獨  
28 家設計、獨家代理全台物超所值墓園、塔位、牌位之優質商  
29 品」、「獨家設計、獨家代理全台首創結合公益生前契約」  
30 等，且由訴外人國寶集團旗下關係企業龍邦國際興業股份有  
31 限公司投資設立，並於110年9月初即開始負責推廣銷售國寶

01 集團之「國寶福益生前契約」、「私立國寶北海福座墓園附  
02 設納骨塔骨灰(骸)存放單位及墓基」等生命產品，此有臺北  
03 市殯葬管理處110年9月11日北市殯管字第1103011736號函同  
04 意備查國寶服務股份有限公司新增天譽公司為生前契約之銷  
05 售通路，以及新北市政府110年9月22日新北府民殯字第1105  
06 079196號函同意備查國寶服務股份有限公司新增天譽國際股  
07 份有限公司為納骨塔之銷售通路可稽。然而，國寶集團成立  
08 於79年間，並於82年推出全國第一張生前契約，資本額新台  
09 幣33億元，同樣於全台經營北海福座、慈安園、福音山、國  
10 寶中投福座、國寶台南福座等塔墓，旗下關係企業包括龍邦  
11 國際興業股份有限公司、瑞助營造股份有限公司等，國寶集  
12 團與被告之主力皆為集合性納骨塔，且均提供消費者生前契  
13 約、禮儀服務和塔墓商品之一條龍式服務，不僅於殯葬市場  
14 中與被告公司互別苗頭，亦於房地產投資市場上短兵相接，  
15 與被告公司被業界視為殯葬業之龍頭企業。因此，原告展揚  
16 企業社代表人暨被告公司業務人員林倩如確於撤銷登錄一年  
17 內，在台北市從事與被告公司相互競爭之國寶集團生前契  
18 約、納骨塔商品之推廣銷售業務，違反被告公司業務人員管  
19 理辦法第22條之競業禁止條款，被告公司自有權沒收其尚未  
20 受領之所有佣金。

21 (五)而原告沅陞開發有限公司代表人暨業務人員陳國強，時值為  
22 被告公司長如營業處之處長，其於110年7月14日召開被告公  
23 司長如營業處線上會議（下稱系爭線上會議），並邀請已撤  
24 銷業務人員登錄、非屬被告公司業務人員之林倩如參與系爭  
25 線上會議，並向被告公司長如營業處其他業務人員說明未來  
26 職涯規劃，期間涉有勸誘被告公司長如業務處之業務人員轉  
27 至其他同業從事類似之業務活動，被告公司經長如營業處之  
28 業務人員為內部檢舉，始知悉上情。而原告固然提出長如處  
29 Line群組對話紀錄截圖，並稱長如處同仁質疑被告知人證物  
30 證之真實性等語，惟觀該群組對話紀錄截圖，該群組共有長  
31 如處業務人員45人，卻僅有寥寥數人回應簽署要求被告公司

01 提出證據，顯然並非多數業務人員之想法。況查，Hector於  
02 對話中明確稱「今天因為長如的不團結…」等語、業務人員  
03 鄭秀雯亦表示「其實我很難過長如有這樣的抓耙子，那天開  
04 會是我們長如人自己的會議，不管想法如何，對不需用這樣  
05 的方法來對待所有長如的伙伴」等語，暗指長如處有業務同  
06 仁不團結並私下向總公司提出檢舉打小報告之「抓耙子」，  
07 益證110年7月14日之線上會議中確有勸誘情事。

08 (六)因此，原告沅陞公司代表人暨業務人員陳國強以被告公司處  
09 長身分召集被告公司長如營業處業務人員，未經被告公司同  
10 意，邀請已非業務人員之林倩如參與公司內部業務會議，已  
11 涉有洩漏被告公司營業秘密之虞，甚至利用職權協助林倩如  
12 召開系爭線上會議、給予林倩如發言機會，得以勸誘業務人  
13 員離開長如營業處，至其他公司從事相同業務性質之工作，  
14 儼然構成業務人員管理辦法第135條第1項第1款後段規定，  
15 經被告以龍(110)公告字第0324號公告陳國強違反業務人員  
16 管理辦法第135條，終止與陳國強間銷售承攬契約、禁止陳  
17 國強於被告公司各營業處登錄為業務人員，並根據業務人員  
18 管理辦法第135條第1項第1、6款規定，沒收陳國強所得領取  
19 之佣金，是原告沅陞公司早已無請求尚未領取佣金之權利。

20 (七)甚至，被告公司更進一步發現，原告沅陞開發有限公司代表  
21 人暨業務人員陳國強與原告展揚企業社代表人暨被告公司業  
22 務人員林倩如勸誘被告公司其他業務人員離開被告公司營業  
23 處並至其他公司從事類似業務，並導致被告公司營業處數名  
24 高階主管離開營業處至天譽國際股份有限公司任職，包括財  
25 務長詹淑娟、營建處協理簡聖潔、行銷企劃處資深經理黃仁  
26 澤(遑論該等業務人員恐亦涉違反競業禁止條款)，此觀林倩  
27 如帶領之天譽國際股份有限公司參與國寶集團活動照片及天  
28 譽國際股份有限公司尾牙照片中均可見先前於被告公司任職  
29 之業務人員，此亦由天譽國際股份有限公司寄發予原長如處  
30 客戶之信件中，內容更清楚明確載道：「…我團隊成員全來  
31 自生命產業知名品牌核心經營主管，集結財務精算、商品設

01 計、趨勢營銷之翹楚」等語，益證林倩如確實於110年6月30  
02 日撤銷登錄後勸誘業務人員至其設立之公司從事與被告公司  
03 競業之行為。況查，前揭信件中同時載有「…有任何服務需  
04 求，敬請不吝來電0955-XXXXXX；或是聯絡我的先生陳國強0  
05 936-XXXXXX」等語，足見陳國強亦於天譽國際股份有限公司  
06 從事與被告公司相互競爭之國寶集團生前契約、納骨塔商品  
07 之推廣銷售業務，違反被告公司業務人員管理辦法第22條競  
08 業禁止條款，被告公司自有權沒收其尚未受領之所有佣金。

09 (六)原告雖另主張稱應發予長如處之管銷津貼及繁衍獎金，自應  
10 由被告公司依承攬銷售契約給付予原告沅陞公司等語，然被  
11 告公司為激勵各營業處之業務銷售團隊達成業績目標，雖設  
12 有管銷津貼、繁衍獎金等獎勵機制，惟業務人員管理辦法第  
13 八節營業處一節，已明定管銷津貼及繁衍獎金之受領主體乃  
14 為營業處，要非營業處長，且被告公司各營業處內業務人員  
15 均各別與被告公司成立承攬銷售契約，並以營業處為據點提  
16 供銷售服務，支領被告公司所發放之報酬、銷售佣金，是各  
17 營業處之業務人員縱為處長所管領，其與該營業處處長間並  
18 無僱傭或承攬關係，而係本於與被告公司間之承攬銷售契約  
19 在各營業處提供銷售服務。原告稱長如營業處並非被告公司  
20 之內部單位，且各業務人員均為陳國強(前長如營業處處長)  
21 之業務團隊，盈虧均與被告無涉，顯已有違社會商業常理。  
22 遑論，原告已自承「處佣」係被告為激勵各營業處轄下業務  
23 團隊而設置之獎金機制，是被告公司乃授權各營業處處長得  
24 管理使用被告公司所發給之處佣，並分配予各營業處轄下業  
25 務人員，繼而達成激勵之效果。倘各營業處處長均可恣意本  
26 於所有權向被告公司支領處佣，甚至於承攬關係終止之後請  
27 求被告公司給付其處佣，該獎勵機制所欲達成之目的豈非蕩  
28 然無存？因此，縱使被告公司過去曾將處佣支付予陳國強所  
29 開設之沅陞公司，亦僅為帳務便利之安排，要非原告有權據  
30 以向被告請領屬長如處之處佣，原告迄今仍未能提出請求被  
31 告公司給付處佣之請求權依據，且說詞前後矛盾難以自圓其

01 說，要難憑藉被告過去曾將處佣給付予沅陞公司，據認原告  
02 沅陞公司有請求被告給付處佣之權利。

03 (戊)而展揚企業社得領取已確定發生之佣金合計為3,972,784元  
04 (其中扣除110年7月份解退追佣金額151元、業務輔導獎金16  
05 4,715元後，被告業已給付110年7月份佣金216,340元，因此  
06 自110年8月起至111年4月份未發放之佣金合計為3,726,484  
07 元)，截至111年4月25日扣除：(1)依業務人員管理辦法第20  
08 條後段客戶解約退款應追繳之佣金45,590元、(2)撤銷登錄後  
09 無權請領之業務輔導獎金2,925,549元等部分後，可得請領  
10 之金額為755,345元(計算式：3,726,484-45,590-2,925,549  
11 =755,345)；而沅陞公司得領取已確定發生之佣金合計為1,4  
12 09,578元(其中扣除110年7月份解退追佣金額211元後，被告  
13 業已給付110年7月份佣金263,806元，因此自110年8月起至1  
14 11年4月份未發放之佣金合計為1,145,561元)，截至111年4  
15 月25日扣除：(1)依業務人員管理辦法第20條後段客戶解約退  
16 款應追繳之佣金17,773元、(2)撤銷登錄後無權請領之業務輔  
17 導獎金1,094,823元等部分後，可得請領之金額為32,965元  
18 (計算式：1,145,561-17,773-1,094,823=32,965)。惟就長  
19 如處未發佣金7,859,462元部分，沅陞公司負責人陳國強已  
20 非長如處營業處處長，自無請求長如處「處佣」之權利。

21 (己)並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願  
22 供擔保請准宣告免為假執行。

### 23 三、得心證之理由：

24 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出銷售承攬契約書、被告  
25 公司業務人員管理辦法、被告公司函、LINE群組對話紀錄截  
26 圖、太和法律事務所函、承接承攬銷售契約書、林倩如個人  
27 未領佣金客戶明細、長如處未領佣金客戶明細、長如矗立年  
28 業績狀況、被告公司營收狀況、展揚企業社商業基本登記資  
29 料、沅陞公司登記基本資料、被告公司官網登入頁面截圖、  
30 被告公司給付陳國強佣金之明細表、沅陞公司開立之發票、  
31 被告公司給付長如處佣金之明細表、被告公司官網資料、YA

01 H00股市資料、110年度執行業務者費用標準、被告公司公告、截至112年4月25日止之佣金統計表等文件為證(卷1第69  
02 -190、219-227、365-419頁，卷2第213-228頁，卷3第23-2  
03 5、99-103頁)；被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗  
04 辯，並提出今周刊新聞報導、自由財經雜誌報導、天譽公司  
05 於104人力銀行簡介、天譽公司商工登記公示資料、台北市  
06 殯葬管理處函、新北市政府函、天譽公司參加國寶集團活動  
07 照片、天譽公司尾牙照片、業務人員撤銷登錄通知單、長如  
08 處及林倩如、陳國強至110年7月21日止之佣金明細、天譽公  
09 司廣告信函、被告公司110年8月25日匯款明細、截至111年1  
10 月25日之佣金統計及預期未發佣金明細、佣金明細、長如處  
11 業績明細等文件為證(卷1第263-282、315-318頁，卷2第355  
12 -357、403-437頁，卷3第59-63頁)；是本件所應審究者為：  
13 原告依銷售承攬契約書第8條(四)項(4)款規定請求被告給付展  
14 揚企業社佣金3,927,043元、沅陞公司佣金9,251,056元(長  
15 如處7,859,462元+陳國強1,391,594元)，及法定遲延利息，  
16 有無理由？被告主張依業務人員管理辦法第22條、第135條  
17 沒收尚未受領之所有佣金，以及扣除撤銷登錄後無權請領之  
18 業務輔導獎金、客戶解約退款應追繳之佣金，有無理由？以  
19 下分別論述之。

20  
21 (二)就金額計算部分：經查，被告主張依其提出之佣金明細及統  
22 計表記載，展揚企業社得領取已確定發生之佣金合計為3,97  
23 2,784元(其中扣除110年7月份解退追佣金額151元、業務輔  
24 導獎金164,715元後，被告業已給付110年7月份佣金216,340  
25 元，因此自110年8月起至111年4月份未發放之佣金合計為3,  
26 726,484元)，截至111年4月25日再扣除：(1)依業務人員管理  
27 辦法第20條後段客戶解約退款應追繳之佣金45,590元、(2)撤  
28 銷登錄後無權請領之業務輔導獎金2,925,549元等部分後，  
29 可得請領之金額為755,345元(計算式：3,726,484-45,590-  
30 2,925,549=755,345)；而沅陞公司得領取已確定發生之佣金  
31 合計為1,409,578元(其中扣除110年7月份解退追佣金額211

01 元後，被告業已給付110年7月份佣金263,806元，因此自110  
02 年8月起至111年4月份未發放之佣金合計為1,145,561元)，  
03 截至111年4月25日再扣除：(1)依業務人員管理辦法第20條後  
04 段客戶解約退款應追繳之佣金17,773元、(2)撤銷登錄後無權  
05 請領之業務輔導獎金1,094,823元等部分後，可得請領之金  
06 額為32,965元(計算式：1,145,561-17,773-1,094,823=32,9  
07 65)；長如處未發佣金則為7,859,462元，有上揭佣金明細  
08 表、匯款紀錄、佣金統計表在卷可按(卷2第355-405、505-5  
09 38頁)，而原告就上揭金額之計算部分雖主張：對於被告變  
10 動解退追佣金額之數額，無意見，但不同意被告就原告應領  
11 佣金之數額及計算方式等語，然原告就金額計算部分，並未  
12 提出證據以為佐證，是本件自應以被告提出之佣金明細、佣  
13 金統計表為雙方會算之依據，合先敘明。

14 (三)就雙方所提出雙方所簽訂承接承攬銷售契約書、承攬銷售契  
15 約書是否適法及是否於本件訴訟主張之部分：①經查，本件  
16 原告林倩如、陳國強為被告公司登錄業務人員，並於被告公  
17 司成立長如處，由陳國強擔任營業處長，林倩如擔任營業分  
18 處長，銷售被告公司商品，林倩如、陳國強以自己所經營之  
19 展揚企業社、沅陞公司名義於105年1月1日概括承受林倩  
20 如、陳國強對於被告公司依據原承攬契約所生之權利義務，  
21 並於同日與被告公司分別簽立銷售承攬契約書，由林倩如、  
22 陳國強以自然人身份實際為展揚企業社、沅陞公司完成承攬  
23 工作之事實，為雙方所不爭執，並有承接承攬銷售契約書、  
24 承攬銷售契約書在卷可按(卷1第149、153、69-72頁)；②而  
25 就將提供勞務主體之個人即林倩如、陳國強二人，轉換成為  
26 以原告之商號、公司與被告公司簽訂承攬契約之緣由，亦據  
27 原告主張略以：此種締約乃被告公司行之有年之作業方式，  
28 並符合承攬銷售實際需要，且以個人名義與被告公司簽立承  
29 攬契約，其所收入之承攬報酬屬「一般經紀人」之執行業務  
30 所得，則前述其為執行承攬業務所支出之必要費用，依法僅  
31 能以核定20%之必要費用，超出部分於報稅時將無法列為費

01 用扣抵收入，故以公司名義與被告公司簽約，被告公司支付  
02 承攬報酬予原告公司後，原告公司即可將前述各項支出列為  
03 費用，合法扣抵原告公司之營業收入，並非為了逃漏稅捐之  
04 目的等語；③因此，足見雙方簽訂承攬契約前後，均係由勞  
05 務主體之個人即林倩如、陳國強二人提供勞務，未有所變  
06 動，而締約之目的，係是要利用公司商號可以提列成本之數  
07 額，可以超越個人所得稅務規定得提列之成本上限，並規避  
08 個人所得稅累進稅制之規範，而以公司簽訂承攬契約之方  
09 式，可以提列所有成本以及以營利事業所得稅率之方式繳納  
10 稅款，由此以觀，自應屬於規避稅務法律之不當行為，可以  
11 確定；但是，經徵詢雙方，均表示其本件爭執之範圍，係以  
12 雙方所簽訂之承攬契約作為其所主張與答辯之基礎，故本件  
13 訴訟乃依照雙方主張，以雙方所簽訂之承攬契約，作為判斷  
14 之基礎，合先敘明。

15 (四)就系爭承攬銷售契約書、業務人員管理辦法約定部分：

16 (1)依照雙方所簽訂之系爭承攬銷售契約書第3條：「乙方(即原  
17 告)為銷售行為時，應遵守並監督管所屬業務人員遵守甲方  
18 所定之商品售價、相關業務管理辦法及一切相關規定(尤不  
19 得承諾代售、誇大投資獲利等行為)…」、第7條：「本契約  
20 之內容甲方得隨時修正並已公告頒佈，均為本契約之一部  
21 分，乙方同意遵守辦理，絕無異議。」等規定，有承攬銷售  
22 契約書可按；因此，被告公司主張：據此制定業務人員管理  
23 辦法，規範被告以及林倩如、陳國強銷售被告公司商品時應  
24 依循之準則，且其並受業務人員管理辦法所考核，應堪採  
25 信，堪予確定。

26 (2)而依照系爭承攬銷售契約書所約定適用之系爭業務人員管理  
27 辦法第4條：「本辦法呈奉董事長核准後公告實施，修改時  
28 亦同。如有其他未盡事宜，本公司將另行呈報後公告補  
29 充。」、第8條第2項前段：「契約期間內，如乙方違反本契  
30 約之任一約定或業務管理辦法之相關規範，經甲方通知改善  
31 仍不改善者，甲方得逕行終止本契約並請求損害賠償。乙方

01 負責人(即營業處之處長)如因違反業務管理辦法而經甲方撤  
02 銷業務人員登錄資格者，視同甲方終止本承攬契約關  
03 係。」、第8條第3項前段：「契約期間內，如乙方未達甲方  
04 所頒佈『業務人員管理辦法』之考核標準者，甲方有權終止  
05 本契約關係且裁撤乙方設立之營業處所。」、第9條第1項：  
06 「乙方如有違反本條任一約定者，造成甲方受有損害者，乙  
07 方應負損害賠償責任。乙方所屬人員如有違反者，視同乙方  
08 違約。」、第22條：「業務人員於撤銷登錄一年內，在原登  
09 錄之縣(市)，不得從事與本公司相同或類似產品之業務活  
10 動，或提供他人本公司之營業資料，或勸誘本公司之業務人  
11 員撤銷登錄或參加與本公司相同或類似之業務活動，如有違  
12 反者，其未發之佣金視為懲罰性違約金皆予沒收。」，以及  
13 第135條：「業務人員有下列情事之一者，予以撤銷登錄並  
14 永不錄用：一、未經公司許可，介紹客戶至公司之同業購買  
15 商品，或參與同業之產品銷售或參加與公司相同性質之組織  
16 運作或意圖誘使其他業務人員參與與本公司相同或類似之業  
17 務活動者。…六、上開情事，若係業務人員有效登錄期間所  
18 發生，公司於該業務人員撤銷登錄後始知悉，仍以違約論，  
19 公司仍得自違約事實發生日起，沒收其爾後領取佣金之權  
20 利，情節輕微者，公司得以視未發佣金為懲罰性違約予以沒  
21 收，但若影響加劇，公司得以追討必要損失之賠償。」等規  
22 定，有業務人員管理辦法可按；因此，被告主張：就原告代  
23 表人及所屬人員違反被告所定之業務人員管理辦法，亦設有  
24 損害賠償責任之約定，亦可確定。

25 (五)其次，就被告主張撤銷林倩如業務員登錄資格之過程，以及  
26 原告展揚企業社得否繼續領取續期業務輔導獎金之部分：

27 (1)按林倩如係於110年6月30日自被告公司撤銷業務人員登錄，  
28 而被告再於110年7月21日，依上開業務人員管理辦法第22條  
29 規定，以龍(110)總字第0388號函通知原告展揚企業社代表  
30 人暨被告公司業務人員林倩如違反上開規定，並禁止林倩如  
31 於被告公司各營業處登錄為業務人員，此有上揭通知、公告

01 在卷可按(卷1第129、131頁)，且為雙方不予爭執，堪予確  
02 定；而被告乃據此主張：依系爭業務人員管理辦法第21條第  
03 1款：「分期佣金之發放，依下列規定辦理：一、業務人員撤  
04 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  
05 放，而該員之個人續期位階佣金發放100%予原舉績人」之規  
06 定，林倩如業經撤銷登錄後，即不得再領取續期業務輔導獎  
07 金等語。

08 (2)然而，依照原告所提出被告於110年3月15日所為之公告記載  
09 略以：「為培植、壯大龍巖業務部隊，加強增員以及晉升誘  
10 因，本次結構性的修訂業務人員管理辦法，新制度統一於11  
11 0年8月起全面上線…業務人員管理辦法修訂摘要如下：…(三)  
12 自110年2月1日後撤銷登錄之業務人員，仍可繼續領取續期  
13 輔導獎金…」等語(卷3第23頁)，乃將業務人員管理辦法第2  
14 1條之約定已為變動，而依照上揭承攬銷售契約書第3、7  
15 條，以及業務人員管理辦法第4條等規定，其既已約定得以  
16 公告之方式作為雙方間契約之補充，足見依上開公告，在11  
17 0年2月1日之後縱使撤銷業務員登錄，仍得繼續領取續期輔  
18 導獎金，亦即於本件兩造間所適用，應可確定，則原告展揚  
19 企業社之代表人林倩如於110年6月30日自被告公司撤銷業務  
20 人員登錄，原告展揚企業社仍得繼續領取續期輔導獎金，故  
21 被告主張：林倩如業經撤銷登錄後，原告展揚企業社不得再  
22 領取續期業務輔導獎金等語，即非有據。

23 (3)再者，解退追佣項目乃係原告先前已經完成項目，因消費者  
24 依照約定分期繳款，而於消費者當期繳款完成之條件成就，  
25 原告即得領取該部分佣金，然而，若於消費者因故無法繼續  
26 繳款，或有解除契約等情形而導致被告須返還予消費者已繳  
27 款項時，則依業務人員管理辦法第20條後段之規定，業務員  
28 亦應將此部分已領取之佣金返還予公司，亦可確定；據此，  
29 則被告主張：自110年7月後因發生消費者解約情事，因此產  
30 生需向原告展揚企業社追繳之「解退追佣金額」45,590元，  
31 即非無據，是該部分款項，即應予以扣除。

01 (4)因此，原告展揚企業社主張：依系爭承攬契約第8條(四)項(4)  
02 款規定請求被告給付3,710,703元(計算式：3,726,484-45,5  
03 90+29,809=3,710,703，其中29,809元〔可領佣金246,300  
04 元-解退追佣151元-已發金額216,340元=續期業務輔導獎金2  
05 9,809元〕為110年7月份未給付之續期業務輔導獎金)，即非  
06 無據。

07 (五)再就被告主張撤銷陳國強業務員登錄資格之過程以及原告沅  
08 陞公司得否繼續領取續期業務輔導獎金之部分：

09 (1)被告於110年7月21日以陳國強違反業務人員管理辦法第135  
10 條規定，而以龍(110)公告字第0324號公告撤銷陳國強之業  
11 務員登錄，並終止與原告沅陞公司間之承攬契約，同時亦禁  
12 止陳國強於被告公司各營業處登錄為業務人員，亦為雙方不  
13 予爭執，堪予確定；而被告據此依系爭業務人員管理辦法第  
14 21條第1款之規定，主張：陳國強業經撤銷登錄後，即不得  
15 再領取續期業務輔導獎金等語。

16 (2)然而，依被告於110年3月15日之公告，在110年2月1日之後  
17 縱使撤銷業務員登錄，仍得繼續領取續期輔導獎金，已如前  
18 述，則原告元陞公司之代表人陳國強於110年7月21日為被告  
19 公司撤銷業務人員登錄後，原告元陞公司自得繼續領取續期  
20 輔導獎金，故被告主張：陳國強業經撤銷登錄後，原告元陞  
21 公司不得再領取續期業務輔導獎金等語，即非有據。

22 (3)又關於解退追佣部分，於消費者因故無法繼續繳款，或有解  
23 除契約等情形而導致被告須返還予消費者已繳款項時，則依  
24 業務人員管理辦法第20條後段之規定，業務員亦應將此部分  
25 已領取之解退追佣金額返還予公司，亦如前述，則被告主  
26 張：自110年7月後因發生消費者解約情事，因此產生需向原  
27 告元陞公司追繳之「解退追佣金額」17,773元，即非無據。

28 (4)因此，原告元陞公司主張：依系爭承攬契約第8條(四)項(4)款  
29 規定請求被告給付1,127,788元(計算式：1,145,561-17,773  
30 =1,127,788)，即非無據。

31 (六)就原告沅陞公司請求長如處之處佣金7,859,462元部分：

01 (1)就原告元陞公司主張依業務人員管理辦法第51-55條，請求  
02 長如處之處佣金7,859,462元部分，被告答辯主張：處佣金  
03 乃係被告為激勵各營業處轄下業務團隊而設置之額外獎勵機  
04 制，被告所發放之對象乃為營業處，並授權各營業處處長得  
05 管理、使用被告公司所發給之佣金，用以招辦理行銷活動、  
06 招攬客戶，或分配予各營業處轄下業務人員，繼而達成激勵  
07 效果之獎金，營業處處長並非處佣之發給對象，僅係取得依  
08 職權管理、使用營業處所獲處佣之權限等語。

09 (2)經查，系爭業務人員管理辦法第51-55條分別記載「營業處  
10 得支領之各項報酬…繁衍獎金(包含回饋獎金、提升獎金、  
11 差額獎金)」、「回饋獎金」、「提升獎金」、「差額獎  
12 金」等語，有上揭辦法在卷可按(卷1第81-82頁)，足見上開  
13 處佣金乃係發給予被告之營業處，用以激勵營業員達成團體  
14 績效目標後予以發放，其受領主體為「營業處」，並非發給  
15 予陳國強個人或原告沅陞公司，是被告前揭主張，乃非無  
16 由；況且，被告業已於110年7月21日以龍(110)公告字第032  
17 4號公告裁撤長如營業處，為雙方不予爭執，則長如營業處  
18 既已因遭被告裁撤而不存在，被告即無從發放處佣金予長如  
19 處，亦可確定；尤其，陳國強已非長如處之處長，原告沅陞  
20 公司更無從代長如處領取處佣金，即無從為此部分請求；是  
21 故，被告主張：因長如營業處既已因遭被告裁撤而不存在，  
22 陳國強已非長如處之處長，原告沅陞公司無權領取長如營業  
23 處之處佣7,859,462元，自非無據。

24 (七)至就被告主張林倩如、陳國強違反業務人員管理辦法第22  
25 條、第135條之競業禁止規定，而沒收所有佣金等部分：

26 (1)按契約乃當事人間在對等性之基礎下本其自主之意思、自我  
27 決定及自我拘束所成立之法律行為，基於私法自治及契約自  
28 由之原則，契約不僅在當事人之紛爭事實上作為當事人之行  
29 為規範，在訴訟中亦成為法院之裁判規範。因此，倘當事人  
30 所訂立之契約真意發生疑義時，法院固應為闡明性之解釋，  
31 即通觀契約全文，並斟酌立約當時之情形及其他一切證據資

01 料，就文義上及理論上詳為推求，以探求當事人締約時之真  
02 意，俾作為判斷當事人間權利義務之依據。惟法院進行此項  
03 闡明性之解釋(單純性之解釋)，除依文義解釋(以契約文義  
04 為基準)、體系解釋(綜觀契約全文)、歷史解釋(斟酌訂約時  
05 之事實及資料)、目的解釋(考量契約之目的及經濟價值)並  
06 參酌交易習慣與衡量誠信原則，加以判斷外，並應兼顧其解  
07 釋之結果不能逸出契約中最大可能之文義。而勞動契約之勞  
08 工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約亦非  
09 僅限於僱傭契約，因此在契約自由之前提下，當事人本得因  
10 應各自需求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義  
11 務，然因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等  
12 談判契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞動基準  
13 法為最低工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契  
14 約關係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、委任等性質，只  
15 要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約(最高法院89年度  
16 台上字第1301號、104年度台上字第1294號)。

17 (2)而本件雙方簽訂承攬契約前後，均係由勞務主體之個人即林  
18 倩如、陳國強二人為被告提供勞務，且雙方以公司簽訂承攬  
19 契約方式之目的，乃係為了規避稅務法律，已如前述，被告  
20 尚且訂立業務人員管理辦法規範林倩如、陳國強銷售被告商  
21 品時應依循之準則，二人並受被告依業務人員管理辦法所考  
22 核，況林倩如、陳國強任職時亦分別為被告長如營業處處  
23 長、營業分處處長，被告亦係以林倩如、陳國強違反競業禁  
24 止規定為由，將陳國強於被告之業務員身分予以撤銷，並禁  
25 止林倩如、陳國強登錄為被告之營業員，足見被告對於林倩  
26 如、陳國強具有指揮監督及考核之權限，林倩如、陳國強並  
27 以其銷售被告產品而領取個人佣金之勞務報酬，因此縱使林  
28 倩如、陳國強分別以原告展揚企業社、沅陞公司分別與被告  
29 簽訂承攬契約，其等與被告間仍具有人格、經濟上之從屬  
30 性，雙方法律關係仍屬勞動契約，應可確定。

31 (3)又按人民之生存權、工作權及財產權應予保障，為憲法第15

01 條所明定，此乃宣示國家對人民應有工作權之保障，然人民  
02 之工作權並非不得限制之絕對權利，此觀之憲法第23條規定  
03 自明。又自由之限制，以不背於公共秩序或善良風俗者為  
04 限，民法第17條第2項定有明文，是在私經濟領域，若私人  
05 間本於契約自由原則，約定在特定條件下，對工作權加以限  
06 制，其約定內容如未違反公共秩序、善良風俗或法律強制、  
07 禁止規定，其約定似非無效。而離職後競業禁止條款，係雇  
08 主為免於受僱人之競爭行為，與受僱人約定，勞工有不使用  
09 或揭露其在前勞動契約中獲得之營業秘密或隱密性資訊之附  
10 屬義務，亦即，雇主制定競業禁止約定乃基於其營業秘密之  
11 保護或企業之經營運作所必要，惟將侵害憲法所保障之勞工  
12 的生存權、工作權與自由權等，是競業禁止約款是否有效，  
13 應充分衡量勞資雙方當事人之合法正當權益，其限制之時  
14 間、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上如可認為合  
15 理適當，應為法之所許，否則即應認為有悖公序良俗而無  
16 效。

17 (4)而按以競業禁止約款限制員工離職後轉業之自由，以防止員  
18 工於離職後一定期間內跳槽至原雇主之競爭對手，並利用過  
19 去服務期間所知悉之技術等機密為同業服務，致打擊原雇主  
20 造成傷害，依契約自由原則，並不當然即違反法律強制或禁  
21 止規定。惟勞工終止勞動契約後，對雇主即無忠誠義務，原  
22 得利用其因工作所累積之經驗、技能，繼續發展其經濟、職  
23 業活動，此項勞工生存權、工作權、自由權係受憲法第15  
24 條、第22條所保障，雇主為保護自身工作權或財產權，與勞  
25 工約定離職後禁止競業，係對勞工上開權利之限制，自應具  
26 備相當性，始能承認其效力，如該約定不當阻礙離職勞工職  
27 業或經濟生活之發展，即屬違背公序良俗，依民法第72條規  
28 定，應認為無效。又雇主如以預擬之定型化契約條款，與勞  
29 工為離職後競業禁止之約定，而片面加重勞工之責任、使勞  
30 工拋棄權利或限制其行使權利，按其情形顯失公平者，依民  
31 法第247條之1第2款、第3款規定，該條款亦屬無效。關於離

01 職後競業禁止約款之合理性，應就當事人間之利害關係及社  
02 會之利害關係作總合的利益衡量而為判斷，其審查標準有：  
03 (1)企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇  
04 主的固有知識和營業秘密有保護之必要。(2)離職勞工或員工  
05 在原雇主或公司之職務及地位，足可獲悉雇主之營業秘密，  
06 關於無特別技能、技術且職位較低，並非公司之主要營業幹  
07 部，處於弱勢之勞工，縱使離職後再至相同或類似業務之公  
08 司任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時競業禁止約定應  
09 認拘束勞工轉業自由而無效。(3)限制受僱人就業之對象、時  
10 間、區域、職業活動之範圍，應不逾合理範疇，不致對離職  
11 員工之生存造成困難。(4)需有填補勞工即受僱人因競業禁止  
12 損害之代償或津貼措施。再所謂雇主需有依競業禁止特約保  
13 護之利益存在，係以有無洩漏企業經營或生產技術上之秘  
14 密，或影響其固定客戶或供應商之虞為斷。

15 (5)再審酌勞動基準法於104年12月16日增定第9條之1，其規定  
16 乃以：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業  
17 禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞  
18 工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、  
19 競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾  
20 合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合  
21 理補償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間  
22 所受領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。  
23 離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短  
24 為二年。」等情，是該增定之內容乃係依照前揭見解而為明  
25 文化，實質內容並無不同，而本件雙方係於105年1月1日簽  
26 訂系爭承攬契約，被告並於業務人員管理辦法規範上揭競業  
27 禁止約定，自應依照上揭標準以為判斷，審酌本件系爭業務  
28 人員管理辦法第22條、第135條之競業禁止約定是否符合勞  
29 動基準法第9條之1規定，亦可確認。

30 (6)而關於上揭競業禁止約定之部分，本件被告主張：被告所有  
31 商品服務、客戶資訊等均屬被告之營業秘密，被告並且每月

01 願意支付高額佣金予業務人員，作為競業禁止之合理補償，  
02 且競業禁止之限制期間僅為「一年」，其範圍亦僅限制於  
03 「原登錄之縣市」，業務人員於撤銷登錄後尚可至其他縣市  
04 從事相同或類似產品之業務活動，而林倩如在撤銷登錄後一  
05 月有餘，於110年8月4日另設立天譽公司，並擔任董事長，  
06 陳國強亦隨同至天譽公司任職，業務內容與被告相同，被告  
07 因此以林倩如、陳國強違反競業禁止條款而拒絕給付原告展  
08 揚企業社、沅陞公司續期業務輔導獎金等語。

- 09 (7)然而，①客戶資訊本得在自由經濟市場上得以收集取得，若  
10 未涉其他類如客戶之喜好、特殊需求、相關背景、內部連絡  
11 及決策名單等經整理、分析之資訊，即難認有何秘密性及經  
12 濟價值，且殯葬市場中之商品交易價格並非一成不變，銷售  
13 價格之決定，復與成本、利潤等經營策略有關，於無其他類  
14 如以競爭對手之報價為基礎而同時為較低金額之報價，俾取  
15 得訂約機會之違反產業倫理或競爭秩序等特殊因素介入時，  
16 亦難以該行為人曾接觸之商品交易價格資訊逕認具有經濟價  
17 值，而被告亦未提出證據證明其商品服務、客戶資訊等具有  
18 一定之經濟價值，自難認其符合營業秘密之要件。況且，②  
19 林倩如、陳國強二人雖為長如處之高階主管，但是二人究有  
20 何持有符合營業秘密之重要資訊，亦未見被告提出證據證  
21 明，③且被告為上市公司，其所有重要財務資訊均已詳列於  
22 公開之財務報表上，其佣金分配及給付方式亦經業務人員管  
23 理辦法予以公告，亦難認具有秘密性，則被告主張：被告所  
24 有商品服務、客戶資訊等均屬被告之營業秘密，自屬無據。
- 25 (8)再者，系爭業務人員管理辦法之競業禁止約款雖記載限制業  
26 務人員不得於「原登錄之縣(市)」從事競業活動，然自被告  
27 於110年7月21日之公告，乃係禁止林倩如、陳國強不得在被  
28 告各營業處登錄為營業人員，且由被告提出之業務人員撤銷  
29 登錄通知單上並未記載「登錄縣市」(卷1第281-282頁)，因  
30 此，被告主張：競業禁止範圍僅限制於原登錄縣市等語，顯  
31 與事實不符，乃非有據。

01 (9)況且，勞工基於勞務契約為雇主服勞務之對價，無論形式上  
02 採用報酬抑或薪資之名義，均非屬競業禁止之補償，而且，  
03 勞工離職後競業約款代償措施係為補償員工因競業禁止之損  
04 害而設，其性質應認屬離職後競業禁止之對價，而應與勞工  
05 在職期間原即得領取工作報酬為具體區隔，是應係於勞工在  
06 職期間原約定得領取薪資、福利或報酬以外，雇主所另再為  
07 加給，始得認屬勞工離職後競業約款代償措施，而本件被告  
08 所給付予原告之佣金，為原告代表人林倩如、陳國強於任職  
09 被告期間為被告服勞務之對價，此亦為被告所不予爭執，堪  
10 予認定；因此，足認佣金並非競業禁止之代償措施，是本件  
11 被告限制原告代表人林倩如、陳國強離職後之競業禁止約  
12 定，並未就其等因不從事競業行為所受損失而有合理補償，  
13 自難認為已經符合上揭競業禁止之要件，是被告主張：因林  
14 倩如、陳國強違反競業禁止條款而沒收原告展揚企業社、沅  
15 陞公司佣金等語，即非有據，應可確定。

16 (八)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
17 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權  
18 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
19 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付  
20 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，  
21 民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查原告展揚企  
22 業社、沅陞公司依系爭承攬契約第8條(四)項(4)款規定請求被  
23 告給付展揚企業社3,710,703元、沅陞公司1,127,788元，為  
24 有理由，已如前述，而原告係於110年10月1日以太和法律事  
25 務所(110)任字第1101001002號函催告被告於5日內依約給  
26 付，上開信函已於110年10月4日合法送達予被告，有上開信  
27 函、中華郵政掛號收件回執在卷可按(卷1第139-143頁)，則  
28 原告請求自110年10月9日起至清償日止之法定遲延利息，即  
29 屬有據，應予准許。

30 四、綜上所述，①原告展揚企業社請求被告給付3,710,703元，  
31 及自110年10月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息、②

01 原告沅陞公司請求被告給付1,127,788元，及自110年10月9  
02 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准  
03 許，逾此範圍，為無理由，均應予駁回。

04 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院  
05 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，  
06 附此敘明。

07 六、兩造均陳明願供擔保以代釋明聲請宣告假執行及免為假執  
08 行，於原告勝訴範圍內，經核尚無不合，爰分別酌定相當擔  
09 保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附  
10 麗，應併予駁回，併此敘明。

11 七、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴  
12 訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

13 中 華 民 國 112 年 9 月 12 日  
14 民事第一庭 法官 蘇嘉豐

15 以上正本係照原本作成。

16 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  
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 9 月 12 日  
19 書記官 陳靜