

48

第 48 條

受僱於法律事務所之律師離職時，不應促使該事務所之當事人轉委任自己為受任人；另行受僱於其他法律事務所者，亦同。

（註釋）

1. 立法沿革

現行條文係於民國 84 年 7 月 29 日修正。

2. 立法意旨

本條立法係參酌德國立法，限制受僱律師於離職時，不得促使原任職事務所之當事人轉委任於自己或是其新加入之事務所。

有論者認為本條規定係著眼於受僱律師曾受僱於原事務所，對於雇用人負有忠誠之義務，因而若其離職後，促使原事務所之客戶轉委任自己或是自己所任職之另一事務所，則違反其對原事務所所負之忠誠義務。該論者同時亦認為律師所從事者，為法律服務，因而，事務所僅能與受僱律師訂立「離職時」之競業禁止條款，不得限制其「離職後」不得執行法律業務，故解釋上，受僱律師對於原事務所所負之忠誠義務時，亦應受此限制¹。

另有論者則認為此條禁止受僱律師促使原雇主事務所之委任人轉任之行為，乃基於「離職律師基於誠信原則及律師同道情誼所自

¹ 請參照王惠光（2007），《法律倫理學講義》，頁 211。

我要求者」²，若是律師倫理容許此行為，將會造成受僱律師與原雇主事務所間之緊張關係³。

無可諱言，由於律師實務是實踐性極高之活動，與法學院之教學內容仍有巨大落差，因此律師執業所需之技藝與能力，往往是其入行後在雇主事務所習得，雇主與受僱律師間縱無師徒之名，也多有師徒之實。故若雇主律師需時時提防受僱律師「挖角」其客戶、案源，不但勢難期待其對受僱律師傾囊相授，不利於執業經驗之傳承，長遠而言有礙律師職業之整體進步，而且也會對雇主事務所之內部管理平添不必要之困擾，進而影響對當事人所提供服務之品質。為防止此等不利益發生，而基於誠信原則，要求受僱律師對原雇主事務所負有忠誠義務，不得在離職後「挖角」原雇主之客戶，誠為的論。

3. 解釋適用

有論者認為本條之解釋及適用，應考慮兩因素，其一為「律師受僱於原事務所之忠誠關係與競業禁止義務的界限」，另一則為「當事人委任律師的自由與信賴關係的維繫」⁴。依此，若是受僱律師主動促使原雇主之委任人轉委任自己或自己新加入之事務所，自屬本條禁止之行為，惟若受僱律師並未以任何積極作為促使原雇主事務所之當事人更換律師，而是當事人自行決定轉委任，則不在此限。此外，受僱律師若僅為社交性之問候，例如：於新事務所開幕或是任職他事務所時，寄發邀請函通知原雇主之委任人、或於節慶時以新事務所之名義寄發賀年卡予該客戶，則尚非本條所禁止⁵。

惟有論者則對本條採取較廣義之解釋，認為若是案件客戶係直接或是間接因原事務所之關係，始與受僱律師接觸，則即令客戶事後對該受僱律師產生信賴關係，該受僱律師亦不得於離職後承接該

2 請參照姜世明（2008），《律師倫理法》，頁 61。

3 同前註，頁 62。

4 請參照王惠光，前揭註 1 書，頁 211。

5 請參照王惠光，前揭註 1 書，頁 212。

客戶之案件，甚至不得以任何書面或是口頭、正式或是非正式之方式，通知客戶其將轉任新職，僅有於該客戶係基於該受僱律師之原因始委任原雇主事務所時，律師得通知客戶其新事務所將開幕或是其將轉任他事務所之事宜⁶。

上開不同見解何者對當事人之權益保護較周？何者較能兼顧律師職業之健全發展與同道情誼？固仍有討論餘地，惟，執兩用中，受僱律師離職時，似可考慮由該受僱律師與律師事務所共同具名通知客戶受僱律師將離職之事宜，以兼顧委任人及律師事務所權益。

現行實務上，不論是律師懲戒委員會或是覆審委員會，均因尚無具體案例而無機會對本條進行解釋，因此，此條之解釋及適用，尚待日後實務案例累積之澄清。

（ 相關懲戒案例 ）

無。

（ 相關法規與函釋 ）

無。

（ 參考立法例 ）

無。

（ 參考文獻 ）

1. 王惠光（2007），《法律倫理學講義》，台北：自版。
2. 姜世明（2008），《律師倫理法》，台北：新學林。

⁶ 請參照姜世明，前揭註2書，頁62。