

保險業務員之佣金算不算是工資？

王吟華

一、前言

「保險業務員之佣金算不算是工資？」此乃大哉問，暫無任何一個答案可以一言以蔽之，且這個疑問一直存在於保險公司與業務員之間，有的已浮上檯面對簿公堂，有的礙於飯碗，暫時隱而不發，但是已經埋下勞資爭議的種子，遲早會爆發，保險業中尤以壽險業為甚，蓋因部分壽險公司係以單純承攬關係認定業務員之佣金報酬，就退休金部分屬於 0 提撥，嚴重影響業務員權益，因此紛擾不休，然又因為高等行政法院之見解，往往較傾向於維持保護勞工的行政處分結果，惟高等民事法院稟持依法論法，實事求是原則，判決結果較為持平，某些層面較利於資方，因為二法院之意見歧異，符合申請大法官解釋之要件，因此催生了大法官釋字 740 號解釋，此解釋文千呼萬喚始出來，卻未必符合各方之期待，無法發揮止息紛爭效果，實際上業務員與保險公司間之勞務契約關係，仍應依實際情況來個案認定，究係屬於勞動契約抑或承攬契約？

至於產險業與保險業務員間之關係，實務上多屬僱傭關係，僱主多會依勞基法規定提撥與給付業務員退休金，但卻又因佣金是否屬於工資？仍未有定論，也或多或少引發了一些爭議，蓋因工資數額牽動了

退休金的多寡，也難怪保險業務員想要爭取，回歸問題本質，保險業員招攬佣金究竟屬不屬於工資？眼見法院有較新的判決，似乎頗值得玩味，筆者嘗試予以解析，提供諸位看官參考。

二、法律上工資的定義

首先釐清工資的定義，依勞動基準法第二條第三款規定「工資：謂勞工因工作而之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，基此，工資定義重點應在該款前段所述「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。

勞保局認為，只要是雇主發給勞工的工作報酬，無論是用什麼名目發給，也不分是底薪津貼或獎金，都屬於工資的範疇，全部應列入月薪資總額計算勞退新制百分之六的提繳金額。

三、所謂的承攬報酬

所謂承攬制，意即業務員與壽險公司不具備僱傭關係，因此壽險公司不提供相關的勞健保及退休金等福利，業務員可較不受拘束，其佣金也相對較高；而過去南山人壽的勞動爭議始自於 2011 年潤成集團入主後數次更改勞動條件，部分業務員和公司端一直在承攬或僱傭制上的認知不同，因此持續爭議至今。

根據財政部台財稅字第 09704531410 號函令指出，「自 97 年 7 月 1 日起，保險業務員與保險公司不具僱傭關係，由業務員獨立招攬業務並自負盈虧，公司亦未提供勞工保險、全民健康保險及退休金等員工權益保障者，其依招攬業績計算而自保險公司領取之佣金收入，得依所得稅法第 14 條第 1 項第 2 類規定，按減除直接必要費用後之餘額為所得額；保險業務員如未依法辦理結算申報，或未依法設帳記載及保存憑證，或未能提供證明所得額之帳簿文據者，可依本部核定一般經紀人之費用率計算其必要費用。」

財政部賦稅署官員強調，保險業務員必須同時符合與保險公司不能有僱傭關係、獨立執業，以及未享有公司提供的勞健保、退休金等三大條件，才能適用這項規定，否則縱其報酬是依招攬業績計算，其佣金所得仍須採薪資所得。

若符合下列條件，則保險業務員自公司所領之佣金收入，視為「執行業務所得」，得依所得稅法第 14 條第 1 項第 2 款

規定，按減除直接必要費用後之餘額為所得額，或依財政部核定一般經紀人之費用率計算其必要之費用。

(一) 保險業務員與公司間，雙方必需訂定承攬契約書，由保險業務員獨自承攬業務並自負盈虧。

(二) 保險業務員自負盈虧要件為：

1. 自行負擔資金風險；且
2. 自備工作場所、工具及設備。

(三) 保險公司必需具備之要件：

1. 未提供該保險業務員勞工保險、全民健康保險及退休金；且
2. 未無償提供處所備保險業務員作為聯絡使用；且
3. 未無償提供場所、工具及設備供保險業務員使用；且
4. 未劃定公供區域供保險業務員使用。

行政最高法院對保險業務員的佣金部份是否為工資的解釋：

(一) 佣金是依特定事由、特定表現、臨時、斷續性的給付，不是工資而是非工資。

(二) 保險佣金是依照各種保險初年度招攬報酬表及保險後續年度招攬報酬表，是臨時斷續性的給付。

(三) 承攬獎金是當月的報酬乘以一定的百分比(%)，而於下個月才給付，所以不是工資。

(四) 代數獎金是依照直銷人員的業績而獲得的，它不是工作的對價，所以屬非工資。

(五) 佣金是在招攬保險契約成立之後才取得的給付，所以它不是工資而是“顧客的服務費”。

四、大法官會議第 740 號解釋

本解釋文之重要的意義在於釐清保險公司對於保險業務員之管理係基於履行法規命令即保險業務員管理規則所規範之義務不是認定僱傭關係中人格從屬性的基礎。

五、法院較新的判決見解

(一) 查佣金依被告公司業務員管理要點第 13 點規定，以實收保費為計算基礎，且保費實際入帳後才發放，另業務員契約終止時，終止前所招攬並續保之保險契約，原則仍計算佣金加以發放乙節，為兩造不爭執

(二) 足見佣金係按保戶實際繳入被告帳戶之保費金額為計算依據，視原告經手或招攬之保險契約是否成立及客戶是否持續繳交保費而定，並非提供勞務(如從事招攬保險行為等)即得受領，是佣金與原告提供勞務並無對價關係，**其性質自非工資**。(台灣台中地方法院 105 年勞訴字第 111 號判決參照)

以上法院判決見解轉換為白話一點的說法，意即保險業務員從事業務招攬，接洽 10 件業務，其中只有 2 件成交，保險公司僅以成交且收取保費的 2 件業績計給佣金，這與保險業務員所付出勞務間不成正

比之對價關係，保險業務員可能是白做工的，依此論點與工資的二項要件；因勞務所生之對價、經常性給予，其中一項不符合，故認為佣金不屬於工資。

關於這項法院判決筆者竊以為值得為法官精闢見解喝采，但此等見解或未必可放諸四海而皆準，除了因為本案仍得上訴，尚未確定外，主要仍為本案被告保險公司給予業務員工資屬於正常工資，佣金部分係屬額外的加給，如遇薪資結構採低底薪高佣金率的保險公司，法院見解或許可能會採較同情勞方的方向也未必。

六、結語

保險業與保險業務員間法律關係型態，可合意自由選擇追求勞資和諧勞資雙方均須共同努力，重要觀念在於**勞動條件應經由勞資協商過程，取得共識後清楚約定於勞務契約之中**，即便約定為僱主無庸負擔勞健保及退休金之純承攬制，只要勞僱雙方基於自由意願下達成之合意，在兩相情願各取所需之前提下，亦未嘗不可，並非一味認為勞工權益遭受不公待遇，但資方如果試圖藉由各種技巧規避其法律上義務，亦非可取。筆者衷心期盼保險公司與業務員間之爭議能有達成雙贏，圓滿落幕之一日，也是廣大消費者之福。

本文作者：

富邦產險法令遵循部經理