

重要論文導讀 ③

受僱人殺人並非執行職務的行為 — 高等法院一〇三年度上訴字第六〇〇號民事判決評析

編目：民法

出處	月旦法學雜誌，第 267 期，頁 184~193	
作者	謝哲勝教授	
關鍵詞	僱用人責任、執行職務、利用職務上機會、密切關聯性、選任監督義務、代負責任、間接責任	
摘要	僱用人責任分為「被授權的職務行為」和「利用被授權職務行為的機會所為的授權外行為」，即一般所稱利用職務上機會的行為。僱用人對受僱人被授權的職務行為負責並無爭議，而關於僱用人對受僱人利用職務上機會的行為負責的範圍，我國實務採取客觀說與行為外觀理論，學說則有僱用人意思說、受僱人意思說、客觀說、內在關聯說、客觀關聯說等學說。殺人行為並非被授權的職務行為，是受僱人利用職務上機會的行為，不可能與咖啡店職務有內在關聯性、客觀關聯性或本文所稱的密切關連性。	
重點整理	本案爭點	受僱人殺人是否屬執行職務的行為？
	解評	<p>一、僱用人責任概說</p> <p>(一)僱用人責任的概念</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 民法第 188 條：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。如被害人依前項但書之規定，不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。」 2. 現代民法是採自己責任（又稱直接責任）為原則，代負責任（又稱為間接責任）為例外。基於受僱人通常無賠償能力，而僱用人利用受僱人擴大其經濟活動範圍，為了平衡被害人與僱用人的利益，法律規定在符合：(1)須有僱傭關係存在、(2)須受僱人為侵權行為、(3)須受僱人因執行職務所為的侵權行為要件時，僱用人須為其受僱人

【高點法律導讀】

版權所有，重製必究！

	解評	<p>的不法行為負損害賠償責任。</p> <ol style="list-style-type: none">3. 本條的責任型態是屬於一種「雙重推定」的責任類型，可由僱用人自行舉證其選任受僱人、監督職務執行並無過失、過失與被害人所受損害間並不具有因果關係。4. 本條也是「衡平責任」規定，如被害人因僱用人已舉證免責，不能受賠償時，法院得依其聲請，得斟酌僱用人與被害人的經濟狀況，令僱用人為全部或一部的賠償。 <p>(二)僱用人責任的法理</p> <ol style="list-style-type: none">1. 僱用人責任的基礎為交易安全義務責任的一環，在於為了促使僱用人確實注意並謹慎的選擇、指導、監督其所指定的受僱人。當受僱人不法侵害他人權益時，則以推定僱用人因過失違反交易安全義務，而令僱用人須為受僱人的侵權行為負責。2. 僱用人責任的性質屬於「代負責任」，不是為了自己行為負責，而是為其受僱人行為負責。 <p>(三)僱用人責任的類型</p> <ol style="list-style-type: none">1. 被授權的職務行為：符合法條「執行職務」文義，也是僱用人責任的核心，並無爭議。2. 利用被授權職務行為的機會所為的授權外行為，即一般所稱利用職務上機會的行為：並非被授權的職務行為，是否仍為法條所稱「執行職務」的行為，而僱用人應該負責的範圍，則有重大爭議。 <p>二、僱用人對受僱人利用職務上機會行為之負責範圍</p> <p>(一)國內外各種見解介紹</p> <ol style="list-style-type: none">1. 實務見解：採取客觀說與行為外觀理論。<ol style="list-style-type: none">(1)客觀說是指僱用人侵權責任的成立，須受僱人「因執行職務」而不法侵害他人的權利。(2)行為外觀理論則指受僱人的行為外觀具有執行職務的形式，在客觀上足以認定其為執行職務者，就令其為濫用職務行為，怠於執行職務行為或利用職務上機會及與執行職務的時間或處所有密切關係的行為，也應涵攝在內。2. 學者見解：包括僱用人意思說、受僱人意思說、
--	----	--

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

解評

客觀說、內在關聯說、客觀關聯說：

(1) 「僱用人意思說」和「受僱人意思說」：單純從主觀意思探討，因缺乏客觀性，而難以適用。

(2) 「內在關聯說」：強調行為必須與僱用人所委辦職務具有通常合理關聯的行為，對此僱用人可為預見，事先防範，並計算其可能的損害，內化於經營成本。

(3) 「客觀關聯說」：舉德國聯邦法院見解認為須受僱人的加害行為與受付託的事務間具有直接的內部關聯，才可稱為執行職務。否則僅為機會行為，僱用人基本無須負責。

3. 美國法見解：必須以受僱人「職務範圍內」的行為，僱用人才需要負責。

(1) 「職務範圍內」必須符合以下要件：

A. 受僱人執行受僱的職務；

B. 受僱人的行為主要發生在執行職務的時間及地點；

C. 受僱人是為雇主提供服務而從事一定行為；

D. 在受僱人以故意侵權行為加害他人時，該加害行為必須是僱用人可預期的行為。

(2) 關於利用職務上機會的行為，美國法院會檢驗受僱人侵權行為的目的、動機、是否與工作時間與場所內相關、是否為僱用人所指示，如具有關聯性，僱用人並得以預期到這份風險與職務具有密切關連性時，始負僱用人責任。

(二) 本文見解：應以密切關連性適度限定僱用人就受僱人利用職務上機會的行為的賠償責任範圍。受僱人行為與職務有密切關連性而使僱用人預期是經營企業的固有風險，僱用人才能適當評估企業經營的風險，而不會被突襲遭受不測的損害，將可保障人民經濟活動的自由權和財產權，並妥當平衡僱用人和被害人的權利。

三、判決理由

本件高等法院判決詳述受僱人下要與殺人行為是執行職務，而僱用人違反選任監督義務。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

解評

四、判決評析

(一)下藥行為已因事後殺人行為而因果關係中斷

1. 被告為客人準備飲料的行為並將安眠藥摻入被害人的飲料中的行為顯然違背職務行為，是屬於利用職務上機會的行為。
2. 本案法院僅判定被告殺人行為與其為被害人準備飲料的行為具有行為外觀的一體性，而無法割裂，而認為下藥是殺人的一部分，並採客觀說與行為外觀理論，因而認為殺人是執行職務行為。
3. 此一推論將下藥與殺人視為同一行為，忽略了因果關係中斷理論，下藥行為並不會造成死亡結果，殺人行為才直接造成死亡結果，因此，二行為不應視為同一行為。殺人行為直接造成死亡結果，則下藥行為與死亡間，根本沒有因果關係。

(二)放任咖啡店顧客閉目養神未必即有過失

造成死亡結果的行為是發生在店外的殺人行為，臉色難看或疲倦不適的徵狀通常不會導致死亡，不可事後諸葛認為如有通報，就可避免死亡結果發生。

(三)未報備外出與殺人行為並無因果關係

判決中認為受僱人於上班時間外出行為須透過報備的方式作為管理監督，但殺人行為與未報備的外出行為間並不具有因果關係。

(四)下藥是利用職務上機會的行為但與職務並無密切關聯性

本案屬於利用職務上機會下要進而方便於店外殺人的行為，但殺人行為與咖啡店員工職務並無密切關聯性，並非僱用人預期是經營企業的固有風險，不應認為是執行職務行為。

(五)僱用人對無法預防並內化為經營成本的事由不應負僱用人責任

1. 本文認為一般情形下，僱用人不可能事先預知受僱人有殺人的行為，殺人行為與職務的執行根本不具有密切關聯性，僱用人無法預測此殺人行為發生的機率，計算可能的成本，而內化成經營成本。如有可能，並投保僱用人責任險，但目前僱用人責任險，並不包括僱用人因受僱人故意侵權行為所負的損害賠償責任。
2. 如透過漢德公式的適用，漢德公式的適用是指

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

「 $B < P * L$ 」，B 是指預防事故發生的成本，P 是指事故發生的機率，L 是指事故發生時將造成的損害，只有在「 $B < P * L$ 」的情形，才有使僱用人負僱用人責任的必要。如果預防成本大於事故發生的機率乘上事故發生的損害時，則無法使僱用人負僱用人責任。本文中，僱用人根本無法以合理的成本避免本案的發生，因而不應使其負僱用人責任。

五、結論

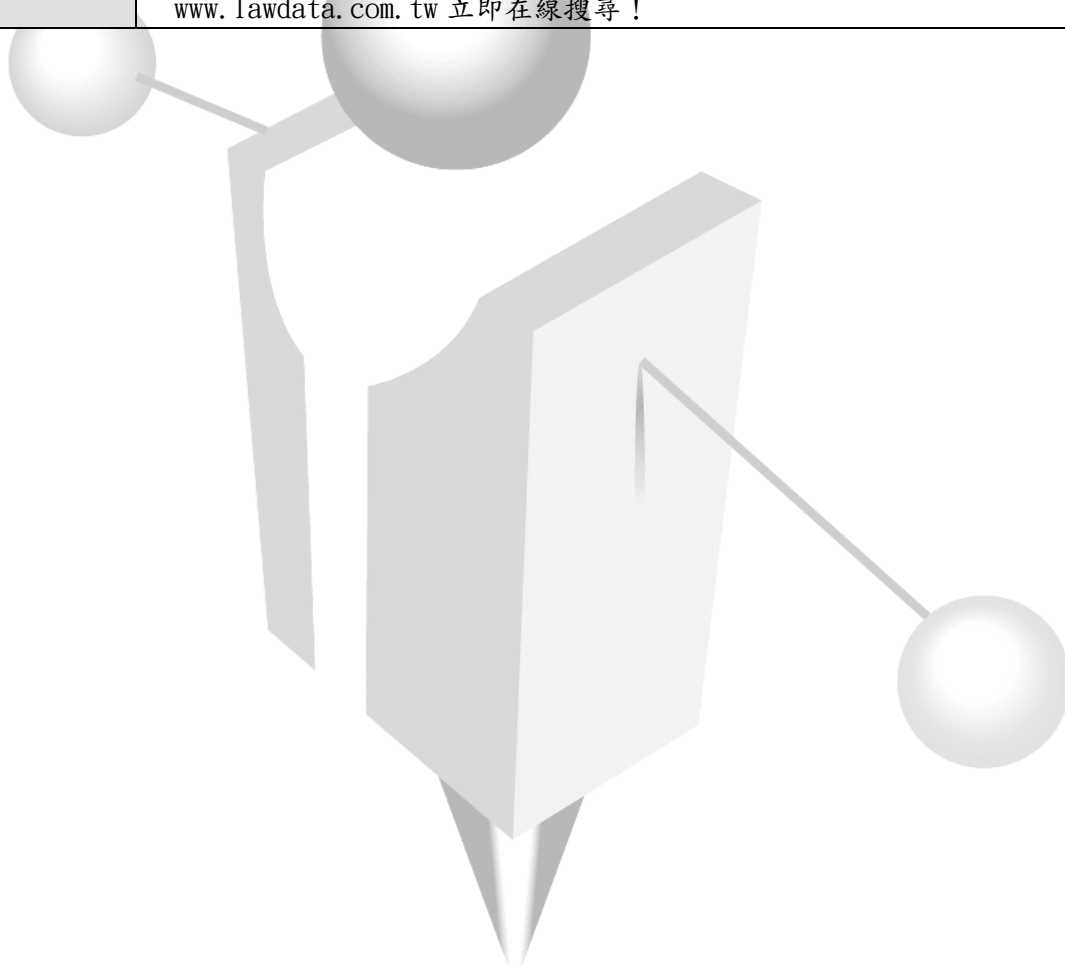
- (一)僱用人責任本質上是屬於交易安全義務的一環，是為了促使僱用人確實注意並謹慎的選擇、指導、監督其所指定的受僱人，且因受僱人的資力通常較為薄弱，所以由僱用人負連帶賠償責任，以保障被害人的權益。
- (二)其本質屬於「代負責任」，僱用人為其受僱人行為負責，並不是「自己責任」，因為並非自己責任，為了避免株連過廣，僱用人責任的構成要件為：
1. 須有僱傭關係存在
 2. 須受僱人為侵權行為
 3. 須受僱人因執行職務所為的侵權行為
- (三)僱用人責任大致分為兩大類型：
1. 被授權的職務行為
 2. 利用被授權職務行為的機會所為的授權外行為，即一般所稱利用職務上機會的行為
- 僱用人對受僱人被授權的職務行為負責，符合法條文義，並無爭議。
- (四)關於僱用人對受僱人利用職務上機會的行為負責的範圍，我國實務採取客觀說與行為外觀理論，學說則有僱用人意思說、受僱人意思說、客觀說、內在關聯說、客觀關聯說等學說。美國法上對於受僱人利用職務上機會的行為，限於與職務有密切關連性的行為，僱用人才負賠償責任。
- (五)殺人行為並非被授權的職務行為，是受僱人利用職務上機會的行為，不可能與咖啡店職務有內在關聯性、客觀關聯性或本文所稱的密切關連性。僱用人既不可能事先審查受僱人的人格、操守以避免受僱人故意殺人，即無未盡選任、管理、監督義務的問題，因而僱用人自應不負賠償責任。

解評

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

考題趨勢	依實務及學說見解判斷僱用人是否應對受僱人利用職務上機會的行為負責。
延伸閱讀	• 陳聰富(1999)，〈受僱人執行職務之行為—評最高法院八十六年台上字第一四九七號判決〉，《月旦法學雜誌》，第50期，頁172。 ※延伸知識推薦，都可在最多法學資源的【月旦法學知識庫】 www.lawdata.com.tw 立即在線搜尋！



【高點法律專班】

版權所有，重製必究！