

## 民法判解

## 僱用關係之判斷，何謂「監督」？

## 最高法院102年度台上第18號民事判決

## 【實務選擇題】

關於受僱人執行職務不法侵權時，僱用人的損害賠償責任，下列敘述何者錯誤？

- (A)所謂受僱人，不限於僱傭契約所稱之受僱人。
- (B)僱用人與受僱人間之契約是否有效成立，在所不問。
- (C)監督，係指勞務之實施方式、時間及地點加以指示或安排之一般監督而言。
- (D)所謂執行職務，不包括受僱人為自己利益所為之行為。

**答案**：D

## 【判決節錄】

「再者，僱用人依民法第一百八十八條應負賠償責任，係以選任或監督受僱人有過失為原因，則解釋受僱人之意義，應以僱用人對其選任或監督有無責任，以為決定標準。故該條之受僱人縱不以僱傭契約之受僱人為限，亦需在客觀上有被他人使用為之服勞務而受其監督者，始足當之。至所謂監督，係指勞務之實施方式、時間及地點加以指示或安排之一般監督而言。本件上訴人訂約合作經營信合美診所眼科，由信合美診所提供場所、設備，供呂俊憲經營診所眼科部門業務，為原審認定兩造不爭執之事實，則所稱「合作經營」究係何指？呂俊憲有無為信合美診所服勞務？信合美診所對於呂俊憲有無監督之權責？似有不明，此與信合美診所應否負僱用人責任所關頗切。……」

## 【學說速覽】

受僱人執行職務不法侵害他人權利時，僱用人的損害賠償責任，民法第188條1項設有規定：「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。」關於其僱傭關係之判斷，僱用人乃基於損益同歸之法理而負責，而本責任成立之構成要件之一，即需要僱用人及行為人間有僱傭關係存在。

僱傭關係之判斷，我國通說採所謂「事實僱傭關係理論」，即不論是否有僱傭契約存在，只要雙方之間具有客觀或事實上，一方當事人受他方當事人選任監督並

為其服勞務，二者即具有僱傭關係。

實務上也是類似概念，其多引用最高法院57年度台上字第1663號判例：「民法第188條第1項所謂受僱人，並非僅限於僱傭契約所稱之受僱人，凡客觀上被他人使用為之服勞務而受其監督者，均係受僱人」，亦指所謂的受僱人只要客觀上受僱用人之選任、監督，而為其服勞務之人即是。

而所謂「監督」究竟意旨為何？通說即實務多數皆認為，指勞務之實施方式、時間及地點加以指示或安排之一般監督而言。

#### 【關鍵字】

侵權行為、僱傭人責任、僱傭關係、選任監督。

#### 【相關法條】

民法第188條。

#### 【參考文獻】

- 王澤鑑，《侵權行為法第二冊：特殊侵權行為》，2006年7月，頁118-120。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！