

## 民事法判解

## 僱用人之侵權行為責任

## 最高法院99年度台上字第115號民事判決

## 【實務選擇題】

關於僱用人侵權行為責任之敘述，下列何者正確？

- (A) 受僱人之行為必須具備侵權責任成立要件。
- (B) 僱用人與受僱人間必須有合法之僱傭契約關係。
- (C) 限於受僱人執行僱用人所命令之職務行為。
- (D) 被害人必須舉證證明僱用人對受僱人選任監督有過失。

**答案**：A

## 【裁判要旨】

又按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之，為民法第217條第1項所明定。原審認定上訴人將存摺及印章交付陳○○，並告知提款密碼，使其存款有讓他人盜領之危險，或顯然提供相當重大程度之助力，縱屬實在，亦係上開應否依與有過失之規定減輕或免除被上訴人責任之問題，非謂被上訴人得不負損害賠償責任。是原審認上訴人應自負存款遭盜領之損失，或基於風險控管及交易安全之觀點，認上訴人有重大過失，應承擔系爭九百萬元存款遭冒領之損害云云，仍有適用上開規定不當之違法。再者，民法第188條第1項所謂受僱人因執行職務不法侵害他人之權利，不僅指受僱人因執行其所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務所必要之行為，而不法侵害他人之權利者而言，即受僱人之行為，在客觀上足認為與其執行職務有關，而不法侵害他人之權利者，就令其為自己利益所為亦應包括在內（本院42年台上字第1224號判例）。蓋僱用人藉使用受僱人而擴張其活動範圍，並享受其利益。就受僱人執行職務之範圍，或所執行者適法與否，恆非與其交易之第三人所能分辨，為保護交易之安全，如受僱人之行為在客觀上具備執行職務之外觀，而侵害第三人之權利時，僱用人即應依上開規定與受僱人負連帶賠償責任。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

**【學說速覽】**

## 一、僱用關係之成立

(一) 民法第188條之受僱人，係指在僱用人知情及意願下而為其利益且受其指示及監督而從事某種行為之人，指示乃指僱用人對於受僱人於任何時間均得對其之行為加以限制或禁止，或是指定工作之範圍；監督，係指對勞務之實施方式、時間及地點加以指示或安排之一般的監督而言。

(二) 而上開之指示、監督是否須建立在僱用人與受僱人間有契約關係為前提？通說採取事實僱用關係理論，亦即只要客觀上或事實上，一方當事人受他方當事人之選任監督而為其利益服勞務者，該二人間即存有僱傭關係，並不以兩者間存在僱傭契約為限，須注意者，律師或計程車司機因與其委託之當事人或乘客間欠缺指示監督關係，故無僱用關係。

## 二、執行職務之認定

(一) 客觀說：此為通說見解，認為執行職務應依客觀事實決定，亦即只要行為之外觀與執行職務有同一外觀之形式時，即為因執行職務所為之行為，至於僱用人與受僱人之意思為何，則非所問。

(二) 內在關聯說：此說認為執行職務應係凡與僱用人所委辦職務具通常合理相關聯之行為，蓋此類事項與僱用人所委辦之事項，在內在上具有關連，因而僱用人可得預見而加以事先防範，並得計算其損失於整個企業之內，並因而設法分散之。

(三) 客觀關聯說（姚志明老師見解）：老師認為只要存在僱用關係時，僱用人所應承擔之風險應大於被害人，因而執行職務之範圍宜從寬認定，無論外觀上足以認定（前開客觀說），或是受僱人之行為與執行在關係有適當之牽連者（前開內在關聯說），均應視為執行職務之行為。具體言之，即為下列兩者：

1. 受僱人之行為在客觀上具備執行職務之外觀（如：執行其所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務之必要行為），而侵害第三人之權利。
2. 受僱人之行為在客觀上雖不具備執行職務之外觀，但與僱用人所委辦職務具通常合理相關聯，而侵害第三人之權利，縱使受僱人係為自己利益所為之違法行為亦同

**【相關法條】**

民法第188條

**【高點法律專班】**

版權所有，重製必究！