

民事法判解

僱用人侵權責任之要件

最高法院民事判決106年度台上字第123號

【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】

又受僱人因執行職務不法侵害他人之權利時，僱用人應連帶負損害賠償責任，依民法第188條但書規定，僅僱用人能舉證證明選任或監督受僱人執行職務，已盡相當注意，或縱加相當注意仍不免發生損害時，始不負賠償責任。醫師具職業性專長，僱用人選任之注意程度，應著重於受僱人有無專業資格、醫療技術是否純熟足以勝任醫療業務之執行；監督職務執行之注意程度，原則上指僱用人對受僱人實施之診療或手術，應為原則性提示，並對其職務之執行，制定相關作業規則及訓練計畫即可。

【爭點說明】

一、依民法第188條第1項「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。」僱用人侵權責任之三要件，向來即為考試最重要之考點，包括：

- (一) 僱用關係：通說及實務均認為不以成立僱傭契約為限，凡僱用人對於受僱人事實上具有監督指揮權限時，即有所謂事實上僱用關係。此外，接受計程車靠行之車行（最高法院92年度台上字第779號判決），以及接受加盟店加盟之總店，解釋上亦須負擔僱用人責任，始屬正辦。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

- (二)執行職務：實務上係採取客觀說，而以客觀上能否認為受僱人係為僱用人執行職務而判定之；惟學說上通說則採取「內在關連性理論」，故凡與僱用人所委辦之職務具有通常合理關聯之行為，對此僱用人可為預見，事先防範，並計算其可能之損害，內化於經營成本，予以分散者，始應認為屬於執行職務之概念。
- (三)執行職務行為構成侵權行為：雖法條僅謂「侵害他人之權利」，惟解釋上如其執行職務行為符合民法第184條第1項後段「故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。」或第2項「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」之規定，亦可成立僱用人責任。
- 二、依民法第188條第3項規定「僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。」僱用人對於受僱人有求償權，通說認為此一規定表示受僱人之內部責任分擔為百分之百，故如被害人未於消滅時效完成前向受僱人求償時，僱用人事後得援引民法第276條第2項「前項規定，於連帶債務人中之一人消滅時效已完成者準用之。」準用第1項規定「債權人向連帶債務人中之一人免除債務，而無消滅全部債務之意思表示者，除該債務人應分擔之部分外，他債務人仍不免其責任。」而提出時效抗辯。
- 須加以比較者，法人與董事間因無民法第188條第3項規定之適用，故實務認為法人與董事就其責任內部應依比例各自負擔，從而被害人就董事之損害賠償請求權罹於時效時，民法第276條第2項規定適用範圍即非全部賠償範圍，而僅及於董事應負責之部分。
- 三、此外，有學者指出，民法第188條第3項規定，限於受僱人有故意或重大過失時僱用人始得主張（林信和教授）。

【相關法條】

民法第188條

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！