



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動法令解析系列

姜宜君律師

2014/07/09

聲明事項

本次訓練課程提供資訊，包括書面資料及講義，僅為便利討論本次訓練課程相關議題之用，並不代表對任何特定議題表示意見。與會者在採行本次訓練課程中提出之任何內容與建議前，仍應徵詢專家意見。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

大綱

➤ 民法第188條 僱用人之侵權責任

- 法律規定
- 案例說明
- 因應之道

➤ 勞動契約約定教育訓練之違約賠償條款

- 約定內容
- 案例說明
- 因應之道

➤ 勞動契約約定最低服務年限之違約賠償條款

- 約定內容
- 案例說明
- 因應之道



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

民法第188條 僱用人之侵權責任 —法律規定

民法第188條

I 受僱人因執行業務，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。

II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。

III僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。



民法第188條 僱用人之侵權責任

—法律規定

理由

- 僱用人因自己需要而僱用受僱人，自應對其行為，負選任監督責任
- 受僱人通常為無資力之人，被害人向其求償，有名無實，故由僱用人負連帶責任
- 報償責任，僱主因受僱人提供勞務而獲得利益
- 危險責任



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

民法第188條 僱用人之侵權責任 —法律規定

構成要件—受僱人

- 有謂限於民法僱傭契約所稱之僱用人者；
- 有謂兼指僱傭契約之僱傭人即委任契約之委任人者，最高法院56年臺上字第1612號判例祇須受僱人有聽從僱用人之指示執行職務，致不法侵害他人權利之事實，僱用人即不能藉口曾與受僱人兼有何約定，脫卸其僱用人之責任。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

民法第188條 僱用人之侵權責任

—法律規定

構成要件—受僱人

- 實務上對僱用人與受僱人之意義，採廣義客觀解釋，以民法第188條之受僱人，係以事實上之僱傭關係為標準，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務而受其監督者，均係受僱人，不論有無正式書面契約，或屬臨時性質。

Q. 派遣人員會計師合署, 美容總監, 顧問, 無底薪有獎金的業務人員



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

民法第188條 僱用人之侵權責任

—法律規定

構成要件—執行職務

●職務上之行為，其情形如下：

- 執行職務之行為
- 因執行職務而違法之行為
- 怠於執行職務之行為
- 職務予以機會之行為，
 - ✓如濫用職務之行為？
 - ✓在執行職務時間或處所之行為？



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

民法第188條 僱用人之侵權責任

—法律規定

構成要件—執行職務

- 震驚社會的八里雙屍命案，涉嫌殺害陳進福、張翠萍夫婦的謝依涵，日前一審遭判處死刑，陳進福、張翠萍的兩名兒子也對謝依涵、媽媽嘴咖啡店老闆呂炳宏及股東等人求償共約1600多萬
- 士林地院審理後，判決謝依涵須賠償600萬元的精神賠償費，以及喪葬費用31餘萬，總計約630萬元，呂炳宏及其他股東則判決免賠。

資料來源:

NOWnews 今日新聞網 2014.03.21

<http://www.nownews.com/n/3014/03/21/115958/>



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

X

民法第188條 僱用人之侵權責任

—法律規定

構成要件—執行職務

- 媽媽嘴咖啡前店長謝依涵因在咖啡中下藥迷昏陳進福、張翠萍夫婦，再將2人帶往附近紅樹林殺害，張女母親向謝依涵、媽媽嘴老闆呂炳宏及2名股東求償，一審判謝女須賠368萬元，呂炳宏等免賠
- 高院改判呂炳宏必須與謝女連帶賠償，呂炳宏得知後，相當驚訝，表示：「難道我每杯咖啡都要試喝嗎？我防不勝防，不知該怎麼辦？」。



民法第188條 僱用人之侵權責任 —法律規定

構成要件—不法侵害他人之權利

我國學說雖亦有主張祇須行為人不法侵害他人，則受僱人當然亦須具備故意過失之侵權行為要件，僱用人始與支付連帶賠償責任。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

民法第188條 僱用人之侵權責任

—法律規定

僱用人之免責

- 僱用人可主張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，惟應就此項事實負舉證責任，如無法舉證證明者，自不得免除責任。
- 實務上則不輕易認定僱用人之免責，例如具有駕駛執照之司機，並非已就選任及監督其職務之執行，已盡相當之注意，尚須就受僱人之性格是否謹慎精細加以細察監督始能免責。
- 法院仍得因被害人之聲請，斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部分之損害賠償。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

民法第188條 僱用人之侵權責任

—法律規定

僱用人之求償權

- 僱用人與受僱人所負責任為連帶責任。**一般連帶責任**，連帶債務人相互間原則上應平均負擔義務(民280條)，其中一人之清償或其他人行為致他債務人同免責任者，得向他債務人請求償還各自分擔之部分(民281條)，故如依連帶債務法理，僱用人賠償損害時，對受僱人有二分之一求償權。
- 但依民法第188條第3項特別規定，僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人有求償權。此求償權應為全額之求償權。
- 僱用人求償權之限制



民法第188條 僱用人之侵權責任 —法律規定

民法第188條僱用人侵權責任之成立，依通說見解，其主要要件有三，分別為：

- 1.行為人應負侵權行為責任。
- 2.行為人與僱用人有僱用關係。
- 3.行為人係執行職務。



民法第188條 僱用人之侵權責任 —法律規定

以下三類型之行為，在客觀上足認與執行職務有關者，皆屬執行職務之範疇：

- 一、受僱人因執行其所受命令
- 二、委託之職務自體
- 三、執行該職務所必要之行為



民法第188條 僱用人之侵權責任 — 案例說明

42年台上字第1224號判例

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。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

民法第188條 僱用人之侵權責任 — 案例說明

89年台上字第2706號判決

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，即受僱人職務上予以機會之行為，如濫用職務之行為或與執行職務之時間或處所有密切關係之行為，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，就令其係為自己利益所為，自應包括在內。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

民法第188條 僱用人之侵權責任

— 案例說明

晚近實務

奠基於「客觀說」之上，實務於近年來，則又進一步擴大「執行職務行為」之概念，認為以下三類型之行為，在客觀上足認與執行職務有關者，亦屬執行職務之範疇

一、職務上之行為

二、職務上予以機會之行為

三、與執行職務之時間或處所有密切關係之行為



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

民法第188條 僱用人之侵權責任 —因應之道

但如果僱用人^{在選任受僱人及監督其職務的執行}，已盡到相當的注意，或客觀上縱使有加以相當注意而仍不免發生損害者，民法第188條第1項後段但書明定，此時僱用人是可以主張免責。問題是僱用人若要主張免責，就必須舉證已盡相當的監督與注意。



民法第188條 僱用人之侵權責任 —因應之道

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。

在連帶賠償給被害人之後，對於直接侵害
他人權利的受僱人，可以行使求償權。惟
實務上要做到讓法院接受的免責舉證，並
不容易。原因在於民法第188條主旨在於保
護被害人，而非僱主本人。

資料來源：
台灣失業勞工聯合總會

[http://city.udn.com/
55272/2982265#ixzz3XvlG1x3B](http://city.udn.com/55272/2982265#ixzz3XvlG1x3B)



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

大綱

➤ 民法第188條 僱用人之侵權責任

- 法律規定
- 案例說明
- 因應之道

➤ 勞動契約約定教育訓練之違約賠償條款

- 約定內容
- 案例說明
- 因應之道

➤ 勞動契約約定最低服務年限之違約賠償條款

- 約定內容
- 案例說明
- 因應之道



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動契約約定教育訓練之違約賠償條款 —約定內容

離職違約金是否合理，會檢視以下要件：

1. 合理性：所謂「合理性」，係指「職務、薪資、綁約年限」與「違約金金額」是否合理對價。

2. 必要性：雇主有保障「預期利益」之必要性。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工。



勞動契約約定教育訓練之違約賠償條款

—約定內容

民法第250條規定

當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。

違約金，除當事人另有訂定外，視為因不
履行而生損害之賠償總額，其約定如債務
人不於適當時期或不依適當方法履行債
務時，即須支付違約金者，債權人除得請
求履行債務外，違約金視為因不於適當
時期或不依適當方法履行債務所生損害
之賠償總額。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動契約約定教育訓練之違約賠償條款

—約定內容

勞工若已履行部分者，可依民法第251條主張「債務已為一部履行者，法院得比照債權，因一部履行所受之利益減少違約金」。

若違約金偏高者，則依民法252條規定「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額」。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動契約約定教育訓練之違約賠償條款

— 案例說明

台灣台北地院91年度北勞簡字第32號判決

「…惟企業者任用新進人員，往往需要安排培訓人員，支出訓練之費用，如果新進人員一再更易，終將影響企業整體之競爭力，企業者考量其需求及營運成本，而與勞工約定至少需服務一定之期間，違反者需賠償企業之損失或逕定懲罰性違約金，難認有違反公序良俗之情形，基於契約自由原則，應屬有效約款。」



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動契約約定教育訓練之違約賠償條款

一 案例說明

臺灣台北地方法院九十年十一月九日判決，認「原則上」勞工在試用期間內，因試用期未滿而離職者，其賠償責任，應以非經試用期，或因其其他事由，致未能繼續提出勞務之情事為限。

於勞工應無賠償責任。此項與試用對解職關係之「並非由」關非經「良工」事由，誠有困難。外時，要無歸責於己之事實，即不可歸責於己。例連有試驗或



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動契約約定教育訓練之違約賠償條款

— 案例說明

試用期離職 挨告違約判免賠

陳姓男子大學剛畢業，到餐廳工作一個多月後，覺得不合自己個性而離職，餐廳以違約金2萬2千元為由，要求陳男賠償2萬2千元。法官以餐廳的勞動契約過於嚴苛，違反平等條約，以契約無效，判陳男不必賠錢。

資料來源:聯合新聞網 2014.11.10

http://www.hitemp.com.tw/NewPage/News_Show.asp?ID=1&SN=23705



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動契約約定教育訓練之違約賠償條款 —因應之道

綜上，法院之判決對於勞工之「試用期間」完成與否，歸責其責任負擔義務與企業權利行使效果不同，建議事業單位應重視「勞動契約」及「工作規則」之約定與規劃，掌握要領，以提昇單位進用人力於勞務管理上之效能，進而降低不必要之勞資糾紛或耗費訴訟之勞務成本與時間。

● 案例: 林口案



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

大綱

➤ 民法第188條 僱用人之侵權責任

- 法律規定
- 案例說明
- 因應之道

➤ 勞動契約約定教育訓練之違約賠償條款

- 約定內容
- 案例說明
- 因應之道

➤ 勞動契約約定最低服務年限之違約賠償條款

- 約定內容
- 案例說明
- 因應之道



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動契約約定最低服務年限違約賠償條款

—約定內容

不定期勞動契約履行中，雇主與勞工約定應於一定期間內繼續提供勞務之契約約款，通常雙方就此約款的違反會另外約定有「違約金」或是「費用償還」法律效果。

不過，在企業運作的實務上，除了以雙方合意約定以外，也有企業是運用工作規則來處理，因此可認為最低服務年限條款可定義為：雇主藉由與員工之約定或是工作規則，要求員工必須於不定期契約履行中，一定期間內繼續提供勞務，否則應負債務不履行違約罰則之條款。



勞動契約約定最低服務年限違約賠償條款

—約定內容

我國民法第247條之1之規定：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約…」

換言之，所謂附合契約，係指契約所載之條款由當事人一方事先擬定之，他方對於契約之內容僅得表示接受或拒絕而不能修改之「定型化契約」。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動契約約定最低服務年限違約賠償條款 —約定內容

無論是行政機關抑或法院判決，對於最低服務年限條款的效力或是其處理方式，以往之見解大多持原則上有效，只是如果約定之違約金過高者，得依據民法第252條：「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額」規定，而予以酌減之見解。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動契約約定最低服務年限違約賠償條款

—約定內容

離職違約金是否合理，會檢視以下要件：

1. 合理性：係指「職務、薪資、綁約年限」與「違約金金額」是否合理對價。
2. 必要性：所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。



勞動契約約定最低服務年限違約賠償條款 — 案例說明

某公司以高額違約金綁住員工，只要服務未滿3年就必須賠30萬元，也未隨年資遞減。禁止勞動契約簽訂違約金條款，若違約金過高，依過去判例，法官可認定無效或酌減。

消基會認為某公司應同意員工無條件解除契約，否則空服員離職遭求償時，可向法院訴求違約金過高，應隨年資遞減。



勞動契約約定最低服務年限違約賠償條款 —因應之道

最低服務年限約定「無效」之可能依據：

1. 依民法第二四七條之一規定，但最低服務年限之約定不一定是附合契約，僅有當屬於附合契約之最低服務年限條款有顯失公平之情形時，始可能有本條之適用。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

勞動契約約定最低服務年限違約賠償條款 —因應之道

2. 民法第72條規定：「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。」最低服務年限之約定不當然違背公序良俗。

3. 潛在無效原因

雇主為避免最低服務年限之約定無效，應避免上述三項法條之限制。



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

Q & A



優理商務法律事務所
— Premium Attorneys-at-Law —

alice.chiang@premiumlaw.tw

T: 7721-1859 / 7721-1861

F: + 886-2-7722-3888

11493台北市內湖區內湖路一段250號12樓

www.premiumlaw.tw



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —