貳、特定領域專題報告

論民法第 188 條僱用人與受僱者之法律關係

—以最高法院 111 年度台上字第 857 號為例

國立中正大學法律研究所碩士班二年級

陳可樺

摘要

民法第 188 條規定，受僱人因執行職務不法侵害他人權利時，僱用人原則上應負連帶損害賠償責任。惟受僱人若於執行職務期間實施故意犯罪，僱用人是否仍應負責，涉及「因執行職務」之認定。本文以最高法院 111 年度台上字第 857 號判決所涉案例為例，探討僱用人侵權責任之成立及其合理範圍，並透過國內學說、實務及日本、德國相關規範進行分析。

本文認為，判斷「因執行職務」不宜僅以受僱人之主觀動機或犯罪目的為斷，而應綜合考量不法行為是否利用職務所提供之身分、機會及信賴關係。本案受僱人利用提供飲品之職務機會下藥，後續行為亦建立於該職務行為所形成之狀態，前後具有密切關聯，故難認與職務全然無關。

關鍵詞：民法第 188 條、僱用人責任、因執行職務、職務關聯性、故意犯罪

目次

壹、　研究動機：.....2

貳、　研究目的：.....2

參、　研究方法：.....3

肆、　研究過程：.....3

一、　案例事實：.....3

二、　僱用人侵權責任成立要件：.....4

（一）　老闆無法證明自己在選任監督上無過失：.....4

（二）　老闆和員工間要有僱傭關係：.....5

（三）　員工不法侵害他人權利：.....5

（四）　員工是在執行職務中所為：.....5

（五）　小結：.....6

三、　僱用人侵權責任損害賠償範圍：.....7

（一）　僱用人連帶賠償責任：.....7

（二）　僱用人向受僱者求償：.....7

伍、　研究結果：.....8

陸、　參考文獻：.....11

壹、 研究動機：

對於公司的人力資源的部門來說，要找到一個合於公司的員工是一件不容易的事情。首先，企業應該明確瞭解自身的需求和目標，並制定出明確的人才招聘計劃，這包括明確定義所需的技能和專業知識，並考慮到企業文化和價值觀的契合度。

當然每個企業與團隊的選才標準可能因組織的特點和需求而有所不同，以下就舉三個資方經常會看重的選才標準來說明：1、專業技能力：確保求職者具備所需職位的相關專業技能和知識，能夠應用這些技能來有效地執行工作職責，並達到工作要求和目標。2、學習能力和成長力：從履歷中應該可以看出求職者是否有意願不斷學習新知識、發展新技能，以及自我提升，通常看證照相關就可以略知一二。除此之外，從履歷中提到的興趣也可以反映他們對於特定領域或行業的熱情和投入程度。因此，具備這些特質的員工通常更能夠應對快速變化的工作環境。他們能夠積極主動地追求新知識、掌握新技能，並將其應用於實際工作中。3、團隊合作力：在面試的過程中，可以透過簡單的問答來檢視求職者是否具備良好的人際關係技巧和團隊合作能力。尤其是能夠承認自己在達個人成就時所獲得的幫助，會顯示他們的謙遜和感激之心，代表著他們不僅僅關注自己，也重視與團隊合作達成目標。透過以上的方法，我在面試的時候可以更具體地評估這些求職者在各項能力上的優劣，以確保招聘到符合公司需求的人才，也可以根據這些內容明確的了解我們對職缺的期望和要求。

倘若受僱人於執行職務期間，仍不法侵害他人權利，依民法第 188 條第 1 項規定，僱用人和行為人須連帶負賠償責任。除非僱用人能夠證明其選任監督無過失始能免責，其主要的目的在於保護受侵害的第三人，能夠獲得賠償，使其不致於突然頓失經濟等，陷入困頓。本文以下將針對僱用人之責任，分析在符合哪些要件的情形下僱用人才要負責。

貳、 研究目的：

從我國之立法例上，民法第 188 條之僱用人責任，立法者似乎偏向僱用人若無免責事由，就應該要賠償給因受僱者執行職務發生侵權行為而受到侵害的人，但好像都忽略受僱人或許自己也有故意或過失，在法律上課予僱用人較重的法律責任，尤其是在執行職務期間故意實施犯罪行為，僱用人是否仍應負擔連帶責任，值得進一步探討。

本文即以受僱人於執行職務期間故意實施犯罪行為之情形為出發點，

探討其行為是否仍屬於民法第188條所稱「因執行職務」之範圍，並進一步分析僱用人是否應負連帶損害賠償責任，以釐清民法第188條僱用人責任之適用範圍及合理界線。

參、 研究方法：

本文所採取之研究方式為「文獻分析法」和「判決分析法」作為研究的主軸。具體來說，首先透過最高法院 111 年度台上字第 857 號民事判決的案例來剖析受僱人不法侵害第三人之權益，僱用人是否須連帶負責，法院論斷的標準為何？其次查詢國內相關的書籍及期刊論文，概述民法第188條之僱用人責任之成立要件，以及被侵害的第三人能夠主張求償的範圍為何？僱用人是否能向受僱者求償？最後在爬梳和歸納這些資料後，嘗試提出本文補充的觀點，希望能讓僱用人和受僱者之間能夠達到責任的平衡。

肆、 研究過程：

一、 案例事實：

最高法院 111 年度台上字第 857 號民事判決（下稱系爭案例）本件被上訴人主張：第一審共同被告甲受僱於上訴人共同出資經營之咖啡店合夥事業擔任店長，於民國102年2月16日下午在該咖啡店內，以安眠藥Zolpidem摻入店內販賣之飲料中交付伊父A飲用，致A意識不清、無法抗拒後，將A移至該店後方淡水河邊紅樹林附近，以水果刀殺害致死。上訴人乙為甲之僱用人，應與甲負連帶賠償之責等情形。

上訴人乙則主張：甲之僱用人為咖啡店而非伊。被害人A於102年2月16日深夜11時許，與甲相約在咖啡店外見面時始遭殺害，與甲執行咖啡店之店長職務無關，亦非其執行職務期間所為。咖啡店已善盡選任、監督員工之注意義務，甲殺害A之行為，僱用人縱加以相當之注意，仍不免發生損害。上訴人乙亦提出之員工教育訓練手冊、每月例會檢討紀錄、工作日誌、店內活動紀錄、熟客簿、傳閱板、場所安全注意事項及員工執行職務行為之監督紀錄佐證。

臺灣高等法院 108 年度重上更二字第 177 號民事判決（下稱原審法院）認定，上訴人乙自認其等和甲間存有僱傭關係為兩造所不爭執，惟上訴人所提出之員工教育訓練手冊、無從認定上訴人對於甲職務執行之指揮、監督已盡相當之注意義務。最後，上訴人乙共同經營咖啡店，有防免因飲料、餐點之安全或衛生，損害顧客生命安全、身體健康之義務，甲於

執行店長職務時，利用職務上機會將安眠藥摻入店內販賣之飲品中，上訴人乙顯未就提供安全、衛生之飲品予顧客飲用部分，盡僱用人指揮、監督之注意義務。

系爭案例指出，原審法院以消費者保護法第 7 條第 1 項規定，從事設計、生產、製造商品或提供服務之企業經營者，於提供商品流通進入市場，或提供服務時，應確保該商品或服務，符合當時科技或專業水準可合理期待之安全性。係就企業經營者所規定之「無過失責任」，無論其主觀上有無故意或過失，均應就其商品或服務欠缺安全性所致消費者或第三人之損害，負損害賠償責任，此與民法第 188 條第 1 項所定，僱用人就受僱人之選任、職務執行之監督，主觀上是否未盡相當之注意而有過失，顯屬有別。原審未辨明二者之責任基礎不同，遽以上訴人經營之咖啡店提供之飲品，不符合消費者保護法第 7 條第 1 項所定安全性（摻入安眠藥），論斷上訴人未就受僱人職務之執行盡監督之責，並屬可議。並將原判決廢棄發回。

二、 僱用人侵權責任成立要件：

（一）老闆無法證明自己在選任監督上無過失：

關於僱用人之侵權責任，大致上有兩種不同的立法例，第一種為以受僱人成立侵權行為前提之「代位責任[1]」；第二種為僱用人自身對於受僱人選任監督上疏失為責任根據之「推定過失責任[2]」。採代位責任主義者認為，僱用人利用受僱人擴大其活動範圍，受僱人若因此成立侵權行為，不論受僱人之故意或過失，僱用人均應負其代位之責，負無過失責任。採推定過失責任之立法例者則認為，著重在受僱人選任監督上之自己過失，只要受僱人於執行職務期間不法侵害他人權益，原則上僱用人之侵權責任即宣告成立，除非僱用人能舉證其選任監督無過失。

觀民法第 188 條之僱用人責任成立的前提為，受僱人須成立侵權責任，亦即受僱人須具備民法第 184 條規定之要件，僱用人始負連帶責任。又民法第 188 條第 1 項雖然採推定過失責任，但在實務上對於僱用人得舉證免責仍採嚴謹的態度。最高法院謂：「又為某種事業使用他人，於被用人執行事業加害於第三人時，其選任被用人及監督其

[1] 邱聰智，新訂民法債編通則（上），新訂 1 版，頁 213，2000 年 9 月。

[2] 王澤鑑，侵權行為法，作者自版，增補版，頁 566，2023 年 8 月。

事業，已盡相當之注意，或雖注意仍不免發生損害者，使用主固不負賠償責任，但此種情形係為使用主之免責要件，使用主苟欲免其責任，即應就此負舉證之責。」（最高法院19年上字第3025號判例參照）

（二）老闆和員工間要有僱傭關係：

民法第188條之受僱人，通說採擴張解釋，不以僱傭契約之受僱人為限，無契約關係的事實上使用人，亦屬之。實務上亦採廣義見解，最高法院104年度台上字第1095號民事判決指出，按民法第一百八十八條僱用人責任之規定，係為保護被害人而設，不以事實上有僱傭契約為限，凡外觀上可令人察知行為人係為他人服勞務而受其監督者，均為受僱人。

舉例來說，計程車車隊認為其和靠行的計程車司機間沒有僱傭關係存在，只是會在計程車上印製所屬車隊之標誌，但是計程車車隊會針對司機辦理職前講習，且車隊成員也會一律穿著制服，以資彰顯其為車隊的團隊成員。因此，在一般民眾看來靠行的計程車司機若發生交通事故，其所屬車隊也應一併負責。

（三）員工不法侵害他人權利：

民法第188條係採推定過失之立法例，明文規定受僱人因執行職務，不法侵害他人權利者，由僱用人和行為人共同負損害賠償責任。因此僱用人須負損害賠償責任，係以受僱人本身成立侵權行為為前提。

舉例來說，貨運司機在送貨的過程中，因為在行進間使用行動電話而未注意到轉彎的路口有行人在穿越馬路，煞車不及而撞上去，造成行人受傷的結果發生。這時貨運司機的僱用人對於貨運司機造成行人受傷的結果也要負責，除非僱用人能夠舉證其選任監督無過失，像是對於每位駕駛都有做足交通防衛的教育課程，像是不能開車玩手機、酒駕等，避免在送貨途中侵害到第三人之權益。

（四）員工是在執行職務中所為：

1. 國內學說與實務見解：

(1)學說上主觀說：受僱者原則上要在僱用人所指定之範圍內執行職務，另一種說法[3]是除了指定的範圍內，對於僱用人有利益的

[3] 胡長清，中國民法債編總論，商務印書館，再版，頁170～171，1935年。

行為也包含在內。

(2)學說上客觀說：關於執行職務範圍的認定，應考慮「內在關聯的判斷基礎[4]」，即須與僱用人所委辦的職務具有通常合理之關聯性，僱用人對此可得預見，事先防範，並計算其可能的損害，內化於經營成本予以分散，此即「內在關聯的判斷基礎」。

(3)實務上採客觀說，最高法院 91 年度台上字第 2627 號民事判決認為，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言，即濫用職務或利用職務上之機會及與執行職務之時間或處所有密切關係之行為，其在外形之客觀上足認為與執行職務有關，而不法侵害他人之權利者，即令其係為自己利益所為之違法行為，亦應包括在內。

2. 外國立法例亦採客觀說：

（1） 日本[5]：

日本民法第 715 條規定使用者之責任要件之一必須是「跟執行職務有關聯」，而就此理論目前採取「外形標準說」。其定義為雖不屬於備用者執行職務行為本身，但從其行為外型觀察能被評價為屬於被用者職務範圍內行為之場合者，即包括在事業執行職務的範圍之內；以事業的執行行為之機會而為之，或被認定與其有密切關聯的行為皆屬之。

（2） 德國[6]：

德國民法第 831 條規定，僱用人對其受僱人不法損害他人之行為負責，要件之一即為該行為須在執行職務中。德國的學說和實務見解採取所謂的「內在關聯理論(innerer Zusammung)」，亦即發生損害的是由和執行職務之間，必須具有相當的關連存在，或時間上或地域上等內在關聯性。

（五）小結：

目前對於受僱人執行職務的判斷大多數都採客觀說，但是不論國

---

[4] 王澤鑑，侵權行為法，作者自版，增補版，頁 571，2023 年 8 月。

[5] 王宗羿，「執行職務」與「關於債之履行」判斷標準之比較-以債務履行輔助人利用債務履行機會所為之侵害行為為核心， 48 期學員法學研究報告，頁 844～845，2015 年 7 月。

[6] 吳瑾瑜，受僱人執行職務之行為，中原財經法學，第 6 期，頁 9，2001 年 7 月。

內外學者所提出的例外情形或不妥之處都是值得做為判斷修正的參考。例如國內客觀說有學者批評[7]，可能會使僱用人之侵權責任比較容易成立，法律若過度向一方傾斜之結果勢必會造成另一方之不公平；日本學者亦對「外形標準說」是否足以提供判斷事業執行性之有效基準提出質疑，亦即原本外形標準說乃針對交易型職務外行為所設之基準，恐不盡相同，例如受僱人為自己利益，盜取僱用人相關證件之機會，偽造股票發行，致第三人受有損害時，此乃事實上的侵權行為，但「外形標準說」仍將這樣的案例納入僱用人執行職務的範圍之內；而關於德國內在關聯說的實際執行認定上，也常有例外發生，例如關於債之履行。

三、 僱用人侵權責任損害賠償範圍：

（一）僱用人連帶賠償責任：

僱用人因為受僱人侵權行為而致第三人受有損害，進而導致死亡或受傷的結果發生，受侵害者之人或其家屬，可依民法第 192 至 196 向僱用人請求損害賠償。但要注意若受侵害的人同時也具有過失，那僱用人可依民法第 217 條主張與有過失，過失相抵。

（二）僱用人向受僱者求償：

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。揭櫫其立法意旨來看，僱用人賠償損害時，不問其賠償情形如何，均得於賠償後向受僱人行使求償權，蓋以加害行為，究係出於受僱人，當然不能免除責任也。基於侵權行為應終局自我負責之原則，受僱人因侵權行為造成的損害結果發生可歸責於受僱人自己，且為避免受僱人在執行職務中有所懈怠，因此僱用人對受僱人有求償權。惟此爭議在於，僱用人能向受僱人請求多少比例的金額，不無疑問。

實務上認為僱用人對受僱人有全部求償權，無非基於僱用人「為他人行為負責」之理由[8]。然民法第 188 條第 1 項之責任，本質上為僱用人「為自己行為負責」，採取全部之求償結果，無非是將僱用人

---

[7] 蘇慧卿，僱用人侵權責任之範疇—簡評最高法院九十五年台上字第二九四一號判決，台灣本土法學，第 97 期，頁 228，2007 年 8 月。

[8] 陳聰富，僱用人責任，月旦法學教室，第 250 期，頁 61，2023 年 8 月。

選任監督受僱人之疏忽所產生之責任，全部轉嫁給受僱人負擔且僱用人和受僱人間並無內部分擔部分可言，就結果而言並非公平。因為受僱人於僱傭關係之下，往往只能聽命行事，無法獨立執行職務，若要求受僱人負擔全部償還責任未免過苛，因此學說上逐漸提出質疑和修正的看法。

有學者認為[9]，僱用人侵權行為責任之本質應為僱用人係為「自己行為負責」之一種責任制度，僱用人對於侵權行為之發生，亦應自負部分責任。且依民法第 280 條之規定應解釋為，無法律另有規定者，應由受僱人或僱用人負全部責任的情形之下，且無另有約定之情形，亦非有法律規定或約定有最終應負責任者，僱用人與受僱者應平均分擔義務，從而認為現行民法第 188 條第 3 項應屬訓示效用，其應刪除之。

伍、 研究結果：

雖有見解認為，受僱人於本案中所為下藥及後續殺害被害人之行為，係出於其個人犯罪動機，行為內容已嚴重背離原本職務目的應評價為受僱人之純粹私人犯罪行為，而構成所謂之職務脫逸，從而否定僱用人依民法第 188 條所應負之連帶損害賠償責任。然依通說內在關聯說之解釋，是否構成「因執行職務」所生之侵權行為，尚不應僅以行為人之主觀動機或行為惡性為斷，而應進一步觀察該不法行為是否係利用職務所生之機會、信賴或風險而得以實現。

對此，最高法院於相關系爭案例中曾指出，原審法院將消費者保護法第 7 條所規定之責任一併納入本件判斷依據，然消保法第 7 條係屬無過失責任，其規範目的與責任性質，與民法第 188 條所採之推定過失責任並不相同，原審逕自混同適用，尚有未洽，因而廢棄原判決，並發回更審，目前仍在審理進行中。由此可見，實務上對於僱用人責任之成立，仍傾向回歸民法第 188 條之構成要件，特別是「因執行職務」之職務關聯性判斷，而非僅以保護被害人之目的，逕行擴張責任基礎。

本文即以該系爭案例作為假設說明，檢視在受僱人涉嫌於營業場所內殺害顧客之情形下，僱用人是否仍須負擔侵權責任。首先，系爭案例中受

[9] 姚志明，侵權行為僱用人求償責任之求償權範圍，月旦法學教室，第 192 期，頁 11，2018 年 10 月。

僱人與僱用人間之僱傭關係，為雙方所不爭執，且受僱人確係於執行提供飲品之職務過程中，將安眠藥摻入飲品內，使被害人喪失意識，並進而造成其死亡結果。惟僱用人主張，受僱人之行為顯已偏離其所指示之工作範圍，且屬僱用人所無從預見之重大犯罪行為，並提出其已提供受僱人充分教育訓練、要求填寫工作日誌及定期進行營運檢討等事實，以證明其於選任與監督上並無過失，進而否定其應負之責任。

然而，是否因此即可當然否定僱用人責任，仍有進一步討論之空間。首先，從內在關聯說之觀點觀之，本案受僱人係於執行泡製並提供飲品之職務行為時下藥，該下藥行為係直接附著並混入其核心職務內容之中，被害人亦係基於對咖啡店營業體系及其員工職務身分之信賴而飲用該飲品。是以，犯罪行為得以實現之關鍵機會與條件，顯係源自職務所創設之情境與信賴關係，而非單純偶然或私人因素所致。

再者，雖然後續之殺害行為已發生於營業場所之外，惟若就整體侵權行為流程加以觀察，下藥、喪失意識、帶離現場及殺害行為，實屬一連串具密切因果關係且不可分割之行為。若無前階段於執行職務時所為之下藥行為，後續侵權結果即難以發生，故應將整體結果評價為職務風險之實現，而非單純之職務脫逸行為。

當然，亦有必要從不同角度加以檢驗，在判斷僱用人是否應負責時，本文認為「利益」及「犯罪目的」雖不足以作為否定職務關聯性的主要依據，但仍可作為衡量僱用人責任是否過度擴張的補充因素。：

一、 從利益的出發點來看：

判斷受僱者於執行職務背後的動機，可從受僱人是否違背職務做以外的事情來看，究竟是為了自己的利益，還是為了僱用人之利益。倘若是受僱人於執行職務期間是為了自己的利益，侵害到第三人而讓僱用人跟著承擔這個結果恐有失公平。然而，受僱人是否為自己利益而行為，並不能單獨作為否定職務關聯性的依據。蓋受僱人即使係為自己利益而為不法行為，只要客觀上仍係利用職務所提供之機會、身分或信賴關係，仍可能與執行職務具有相當之關聯。因此，利益歸屬較適合作為衡量僱用人責任範圍之補充因素，而非判斷是否屬於執行職務之決定性標準。

二、 從犯罪行為的目的來看：

同樣地，受僱人於執行職務期間之不法行為，亦有必要區分其係出於故意或過失。若受僱人僅因執行職務時之疏忽而侵害第三人權益，與受僱

人於執行職務期間即預先具有犯罪故意，並利用職務機會實施重大犯罪，其情形確實有所不同。後者若一律要求僱用人負擔連帶賠償責任，可能使僱用人承擔難以預見且過度擴張之法律風險。然而，受僱人具有犯罪故意亦不能當然排除民法第 188 條之適用，仍須進一步觀察該犯罪行為是否利用職務所提供之機會、身分或信賴關係，以及該風險是否與僱用人所經營之事業具有一定關聯。故犯罪目的主要係用以衡量責任範圍及公平性之因素，而非直接否定「因執行職務」之成立。

陸、 參考文獻：

一、 中文專書：

王澤鑑，侵權行為法，作者自版，增補版，2023 年 8 月。

邱聰智，新訂民法債編通則（上），新訂 1 版，2000 年 9 月。

胡長清，中國民法債編總論，商務印書館，再版，1935 年。

二、期刊論文：

王宗羿，「執行職務」與「關於債之履行」判斷標準之比較-以債務履行輔助人利用債務履行機會所為之侵害行為為核心，48 期學員法學研究報告，頁 831～850，2015 年 7 月。

吳瑾瑜，受僱人執行職務之行為，中原財經法學，第 6 期，頁 123～138，2001 年 7 月。

姚志明，侵權行為僱用人求償責任之求償權範圍，月旦法學教室，第 192 期，頁 9～11，2018 年 10 月。

陳聰富，僱用人責任，月旦法學教室，第 250 期，頁 54～63，2023 年 8 月。

蘇慧卿，僱用人侵權責任之範疇—簡評最高法院九十五年台上字第二九四一號判決，台灣本土法學，第 97 期，頁 222～228，2007 年 8 月。

三、法院判決：

最高法院 111 年度台上字第 857 號民事判決

最高法院 91 年度台上字第 2627 號民事判決

臺灣高等法院 108 年度重上更二字第 177 號民事判決

四、網頁文獻：

法學資訊檢索系統，判決書系統，載於：https://judgment.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx（最後瀏覽日：2026/09/01）。