

專題研析

論民法第 487 條之 1 第 1 項之歸責原則與要件適用——兼評臺灣高等法院 110 年度勞上字第 71 號民事判決

李沅靜^{*}

目次

壹、前言

貳、問題提出

一、出發案例

二、法院見解

三、問題聚焦

參、民法第 487 條之 1 第 1 項之歸責原則

一、相關見解概覽

二、本文見解：採取無過失責任

肆、民法第 487 條之 1 第 1 項之「免責事由」

一、學說見解

二、實務見解

三、本文見解

伍、本案評析代結論

^{*} 國立臺灣大學法律學院法律學系碩士生。作者誠摯感謝顏佑紘副教授及匿名審查委員給予之寶貴意見，惟文責當由作者自負。



壹、前言

隨著經濟發展，現代社會分工越趨精細、組織日漸複雜，各行各業均大量僱用員工從事各種勞務工作，為保障此等工作之基本人權，我國除了在積極面上，制訂勞動基準法、職業安全衛生法、勞動檢查法等勞動法規，藉以透過相關機制保障勞工安全外，消極面上也賦予勞工損害賠償請求權，以保障受害勞工之生活¹。民國 88 年民法債編修正時，增訂第 487 條之 1，本條第 1 項明定：「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償」，通說認為，此係僱用人所負之無過失危害責任，以保護受僱人²。

以民法（下同）第 487 條之 1 第 1 項作為討論標的之文獻本即較少，在多數學說見解及立法理由均認為本條採取無過失責任的前提下，詳細討論本條項之歸責原則及歸責事由的論述更為罕見。實務上常見受災勞工主張雇主違反了第 483 條之 1 的保護照顧義務，而以該條為「保護他人之法律」為由，主張雇主應負第 184 條第 2 項之侵權行為責

任，以第 487 條之 1 為請求權基礎者卻為少數³。然若第 487 條之 1 確實為僱用人無過失賠償責任之規定，則理論上對受僱人應較為有利，為何實際上卻少見受僱人主張？是否有其他因素導致本條沒有想像中「好用」？

臺灣高等法院 110 年度勞上字第 71 號民事判決，相對於本件其他審級之見解，就民法第 487 條之 1 第 1 項之解釋適用提出極具參考價值之論述，本文即從此出發，爬梳實務與學說見解對於民法第 487 條之 1 第 1 項所採取之歸責原則，並且探詢其歸責事由，再接續分析實務與學說就本條「因非可歸責於自己之事由」之要件如何解釋適用，最後就此等問題提出本文見解，希望在僱用人責任與受僱人權利保障間尋找可能之平衡點。

貳、問題提出

一、出發案例

甲藥師受僱於乙醫師，並受指派至乙醫師出資之 A 藥局擔任登記負責人藥師，惟甲藥師僅為單純受薪者，A 藥局

¹ 林誠二，論勞工服務受害之損害賠償請求權，《台灣本土法學雜誌》，2000 年 10 月，15 期，123 頁。

² 詳下述參、民法第 487 條之 1 第 1 項之歸責原則之說明。

³ 徐婉寧，民法第 487 條之 1 之研究——以臺灣實務見解為中心，《月旦民商法雜誌》，2014 年 12 月，46 期，53 頁。

之一切事務（包含健保申領等）均由乙醫師處理。嗣乙醫師租借丙藥師（訴外人）牌照，指示甲藥師登入電腦系統時，將部分病患之處方箋虛偽登載為丙藥師以申領健保給付，衛生福利部中央健康保險署（下稱「健保署」）因而對 A 藥局之負責藥師即甲藥師，裁處罰鍰 200 餘萬元。甲藥師如數繳納罰鍰後，依兩造所簽立之切結書（內容大致為，因甲之藥師執照遭健保署停止申請醫事服務費用 1 年，乙乃允諾於此 1 年期間內，願以更好的條件繼續僱用並彌補其損失，其中第 3 條約定，甲經歷詐欺訴訟期間所有費用及法院判決罰金須由乙全額支付，乙不得異議），以及民法第 487 條之 1 第 1 項、第 227 條第 1 項、第 2 項、第 184 條第 2 項等⁴，起訴請求乙醫師賠償其繳納之罰鍰數額。

二、法院見解

（一）一審見解⁵

一審法院認為，系爭切結書之文義僅記載關於刑案之相關補償事宜，並未包含甲遭健保署因甲違反全民健康保險法第 72 條遭處分之罰鍰，且系爭切結書簽立之時，尚未發生罰鍰事實，不符兩造簽立系爭切結書之真意。而受僱人依民法第 487 條之 1 第 1 項向僱用人請求損害賠償，須以受僱人無可歸責之事由始得為之。法院提及甲於任職 A 藥局負責藥師期間，因 A 藥局未依全民健康保險法之規定申報健保給付，與乙、丙遭另案判決 3 人以上共同詐欺取財罪確定⁶，且：「原告既為專業藥事從業人員，自應知悉藥局之負責藥師為申報健保費用之義務人，有誠實向健保署申報醫療費用之義務，其既然願意與被告成立借名契約，成為元氣藥局名義上之負責人，並支領高於一般受雇藥師 12,000 元之津貼，而將申報健保費用之事務概括授權予被告，且放棄申報業務監督之權限，

⁴ 本件甲於一審僅依民法第 487 條之 1 第 1 項及兩造所簽署之切結書為請求，於第二審追加民法第 227 條第 1 項、第 546 條第 1 項、第 2 項、第 280 條或類推適用民法第 280 條之規定為請求權基礎，於更一審復追加民法第 184 條第 1 項後段、第 2 項、第 179 條、第 227 條第 2 項、類推適用民法第 546 條第 1 項、第 2 項。更二審則係追加民法第 227 條第 1 項、第 2 項、第 546 條第 1 項、第 2 項、第 179 條規定為請求權基礎。為聚焦本文所欲討論之內容，案例事實經過簡化，且省略與本文討論標的無關之請求權基礎，合先敘明。

⁵ 臺北地方法院 109 年度勞訴字第 385 號民事判決。

⁶ 臺北地方法院 105 年度易字第 475 號刑事判決。判處甲有期徒刑 1 年、緩刑 2 年，並應向公庫支付 12 萬元確定。同案判決認乙犯 3 人以上共同詐欺取財罪，判處有期徒刑 1 年 4 月，經上訴後臺灣高等法院 106 年上訴字第 447 號改判有期徒刑 1 年 3 月，緩刑 2 年，並應向公庫支付 70 萬元確定。



自屬對於被告申報醫療費用事務概括承受一切責任……且甲概括將申報業務授權乙之時，主觀上實難謂沒有任何疑慮或預期」因此，甲具有可歸責之處，依照民法第 487 條之 1 第 1 項之請求無理由。

(二)二審見解⁷

甲不服上訴二審，並追加民法第 227 條等為請求權基礎。二審法院就系爭切結書之認定與一審相同，另認為：「該條規定（民法第 487 條之 1 第 1 項）並非全然採取無過失責任主義，受僱人如依該條規定請求損害賠償者，須證明造成損害之違法的事實存在，而僱用人如欲免除損害賠償責任，則須證明『受僱人具有可歸責之事由』始可，單純地證明自己並無故意、過失或損害的發生起因於其他原因或損害的發生別有應負責之人時，均不足以使其免除責任。雇主一旦證明受僱人具有可歸責之事由，解釋上，並非謂受僱人之損害賠償請求權即全被排除，而應受到與有過失之適用」從而，甲所受之罰鍰損害，係源自乙醫師主導之共同詐欺健保署之違法行為，故甲藥師仍得依民法第 487 條之 1 第 1 項規定，請求乙醫師賠償其因罰鍰

處分所受之損害。然而，甲有依乙指示虛偽登載藥師姓名，係就罰鍰損害之發生與有過失，故僅得請求乙醫師賠償 3 分之 2 的罰鍰損害。至於民法第 227 條部分，基於重疊合併為同一聲明請求，即未再行審酌。

(三)第一次最高法院⁸及更一審見解⁹

乙就其敗訴部分不服上訴，第一次最高法院參酌民法第 487 條之 1 第 1 項之立法理由，認定本條僱用人應負無過失責任，並補充道：「受僱人聽從指示，因服勞務本身之危險性而受損害者，立法者一方面令僱用人負無過失責任，俾保障受僱人權益，另一方面以受僱人服勞務須無可歸責性為限，始得請求僱用人賠償，資以平衡雙方當事人之權責狀態。」原審既認為甲與有過失，甲似有可歸責事由，即與民法第 487 條之 1 第 1 項規定之要件不符，又原審未調查審酌甲主張之其他請求權基礎，故廢棄發回之。

案經發回更審後，甲另追加民法第 184 條第 2 項等為請求權基礎。就切結書部分，更一審法院與歷審見解相同。而就民法第 487 條之 1 第 1 項部分，更一審法院跟隨第一次最高法院之見解，

⁷ 臺灣高等法院 110 年度勞上字第 71 號民事判決。

⁸ 最高法院 111 年度台上字第 447 號民事判決。

⁹ 臺灣高等法院 111 年度勞上更一字第 8 號民事判決。

同樣援引本條之立法理由，認為本條乃無過失責任之歸責原則中所謂「危害責任原則」之一類型，立法者有意令僱用人負無過失責任，惟甲確實共同參與詐欺健保署之違法行為，對其受有系爭處分罰鍰損害之發生具有可歸責事由，與民法第 487 條之 1 第 1 項受僱人服勞務須無可歸責性之要件不符；更一審法院另認為，乙作為僱用人之給付義務為給付受僱人即甲報酬，故縱乙指示甲擔任 A 藥局之登記負責人，另租用丙執照而以丙名義申領健保給付，亦非兩造僱傭契約下乙之給付義務範疇，自難謂乙醫師就此有何不完全給付情事；且本件兩造係共同故意以背於善良風俗之方法，加損害於健保署，並非侵權行為之受害人，自不得依侵權行為之法律關係請求賠償，駁回甲之訴。

(四)第二次最高法院¹⁰及更二審見解¹¹

甲再次上訴後，第二次最高法院認為受僱人（勞工）負有服從僱用人（雇主）之指揮監督提供勞務之義務，具有從屬性，與委任契約中，受任人具有獨立之裁量權或決策權之情形不同，故認為：「受僱人為僱用人服勞務，既完全依僱用人之指示，而無獨立裁量權或決策權，則僱用人對受僱人即負有不得指

派其從事不法或違背公序良俗之工作之義務。此觀就業服務法第 5 條第 2 項第 4 款之規定亦明。倘僱用人違反此項義務，致受僱人受有損害時，受僱人自非不得依民法第 227 條不完全給付之規定請求損害賠償。」上訴人（甲）於原審主張僱用人對受僱人應負保護義務，所提供受僱人之工作環境或指示受僱人服勞務之內容，應使受僱人避免於財產或身體上之危險，「攸關其得否依民法第 227 條規定請求損害賠償之認定，屬重要之攻防方法，原審就此恕置不論，即有判決不備理由之違誤。」因而廢棄更一審判決，再度發回高等法院。

然而案經發回後，更二審法院則是從兩造所簽訂之切結書切入，衡酌雙方之真意與誠信原則，認為乙係為補償甲因系爭健保給付事件所生一切損害及支付之全部費用，方簽立系爭切結書。甲所遭受之罰鍰，性質當屬系爭切結書第 3 條所指應由被上訴人負擔之「費用」，而可被該條之文義所包含。惟兩造係共同參與系爭健保給付事件，甲對其系爭罰鍰之發生與有過失，故判甲、乙就系爭處分之罰鍰應負擔過失比例各為 2 分之 1。針對其他請求權基礎，未再予論斷。

¹⁰ 最高法院 112 年度台上字第 433 號民事判決。

¹¹ 臺灣高等法院 112 年勞上更二字第 8 號民事判決。



乙再次上訴，惟遭最高法院以 114 年度台上字第 181 號民事裁定駁回，全案確定。由於本件前後共有七次裁判，

見解未盡一致，爰將歷審判決中與本文相關之部分摘要如下：

表 1 歷次判決摘要簡表

歷次判決	法院見解	判決結果
一審 (臺北地方法院 109 年度勞訴字第 385 號民事判決)	1. 受僱人依照民法第 487 條之 1 向僱用人請求損害賠償，須受僱人無可歸責之事由。 2. 受僱人甲有可歸責之處，與民法第 487 條之 1 第 1 項規定之要件不符。	甲之主張無理由。
二審 (臺灣高等法院 110 年度勞上字第 71 號民事判決)	1. 民法第 487 條之 1 第 1 項非全然採取無過失責任主義。僱用人欲免責，須證明「受僱人有可歸責事由」。若受僱人可歸責，解釋上僅生「與有過失」之問題，其損害賠償請求權未全被排除。 2. 甲之請求有理由，惟其確實共同參與實施詐欺健保署之行為，對其受有系爭處分之罰鍰損害之發生與有過失。	甲得依民法第 487 條之 1 第 1 項規定，請求乙賠償 3 分之 2 之罰鍰損害。
第一次最高法院 (最高法院 111 年度台上字第 447 號民事判決)	1. 民法第 487 條之 1 第 1 項屬無過失責任，惟受僱人服勞務須無可歸責性。 2. 原審認定系爭處分之罰鍰損害，甲似有可歸責事由，能否謂與民法第 487 條之 1 第 1 項規定之要件相符？	廢棄發回。
更一審 (臺灣高等法院 111 年度勞上更一字第 8 號民事判決)	1. 民法第 487 條之 1 第 1 項屬無過失責任，惟受僱人服勞務須無可歸責性。 2. 甲對其受有系爭處分罰鍰損害之發生具有可歸責事由，與民法第 487 條之 1 第 1 項規定之要件不符。	甲之主張無理由。
第二次最高法院 (最高法院 112 年度台上字第 433 號民事判決)	1. 僱用人對受僱人負有「不得指派其從事不法或違背公序良俗之工作」之義務，僱用人違反此項義務，致受僱人受有損害時，受僱人得依民法第 227 條不完全給付之規定請求損害賠償。 2. 甲於原審主張本件應適用民法第 227 條規定，究係訴之追加？或僅補充法律上之陳述？有待釐清。	廢棄發回。

表 1 歷次判決摘要簡表（續）

歷次判決	法院見解	判決結果
更二審 （臺灣高等法院 112 年勞上更二字 第 8 號民事判決）	1. 衡酌雙方之真意與誠信原則，系爭切結書第 3 條所稱之費用，應包含系爭罰鍰。 2. 兩造共同參與系爭健保給付事件，甲對系爭罰鍰之發生與有過失。	甲得依系爭切結書第 3 條約定，請求乙給付 2 分之 1 之罰鍰損害。
最高法院 114 年度台上字第 181 號民事裁定駁回，全案確定。		

資料來源：作者自製

三、問題聚焦

民法第 487 條之 1 第 1 項規定：「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。」觀察前開法院見解，歷審均肯認甲就系爭損害之發生具有可歸責事由，惟就民法第 487 條之 1 第 1 項所採取之歸責原則，及條文要件應如何適用存在歧異。第一次最高法院及更一審法院認為本條係採無過失責任，而在要件適用上，一審、第一次最高法院、更一審從法條文義出發，認為既然系爭損害之發生甲亦可歸責，自不符合民法第 487 條之 1 第 1 項之規定，第一次最高法院與更一審並強調條文中「因非可歸責於自己之事由」，係為了衡平僱用人所負之無過失責任。不同的是，第二次最高法院轉而著眼於僱用人對受僱人之「保護義務」，認為於該當民法第 227 條之要件時，仍應令僱用人負不完全給付之損害賠償責任。相較於前開直接否定成立民法第

487 條之 1 之見解，二審法院則認為民法第 487 條之 1「並非全然採取無過失責任主義」，既然乙所受之損害確實係其依甲指示服勞務所生，即得依本條請求損害賠償，即使受僱人有可歸責事由，亦僅是適用與有過失之問題。

綜合上開爭議，本文認為應區分二個層次討論：第一，民法第 487 條之 1 第 1 項之歸責原則為何？在受僱人服勞務受有損害，依本條向僱用人請求時，僱用人所負者是否為一無過失責任？另，其「歸責事由」（正當性）為何？第二：依據文義，本條在解釋適用上似以受僱人需「因非可歸責於自己之事由」受損害為前提，意即受僱人對於損害之發生具有可歸責事由時，即無法依照本條之規定為請求，此是否有其他解釋的空間？另可併同討論者係，實務上本條常作為受僱人發生職業災害（下稱職災）時之請求權基礎之一，在眾多可能主張之請求權基礎中（例如民法第 227 條、



民法第 184 條 2 項、勞工職業災害保險及保護法第 91 條等特別法），主張本條之實益何在？皆有待進一步研究。

民法第 487 條之 1 第 1 項係規定於債編各論「僱傭」一節，雖本文以本條項作為討論標的，惟通說認為僱傭契約係勞動契約之上位概念，其規範範圍除勞動契約外，尚包括從屬性較低之自營作業者¹²。依照勞動基準法第 2 條第 6 款之定義，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，故勞工固為受僱人，但受僱人不一定為勞工，蓋勞動契約之勞工，有其職業上之從屬性，而受僱人則不一定有其職業上之從屬性¹³。本文行文可能穿插不同用語，然所提及之「雇

主」、「勞工」即同為僱用人、受僱人，亦有民法第 487 條之 1 第 1 項之適用，合先敘明。

參、民法第 487 條之 1 第 1 項之歸責原則

一、相關見解概覽

學說上認為，就立法體系而言，第 487 條之 1 為民法債編各論僱傭契約章之規定，當初立法之際，之所以命僱用人負損害賠償責任，乃係基於其與受僱人之僱傭契約而來，則其本質應為契約責任¹⁴，屬債務不履行之規定¹⁵。我國學說及實務見解咸認為契約法上之歸責

¹² 黃程貫，《勞動法》，國立空中大學，1996 年，63 頁；林更盛，勞動契約與委任契約之區別——最高法院 83 年台上字第 1018 號民事判決，《月旦法學教室》，2013 年 8 月，131 期，10 頁。僱傭契約與勞動契約之異同，可參考林誠二，《債編各論新解：體系化解說（中）》，瑞興圖書股份有限公司，2015 年，15-16 頁。

¹³ 林誠二，前揭註 1，123 頁。關於「從屬性」的概念，學說上多區分為人格上、經濟上及組織上從屬性，如王松柏，勞動契約，焦興鎧等，《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》，新學林出版股份有限公司，2009 年 9 月，2 版，55-59 頁。惟亦有見解認為勞工之從屬性僅有人格上與經濟上從屬性兩種，如黃越欽，《勞動法新論》，翰蘆圖書出版有限公司，2012 年，4 版，123-126 頁。對從屬性概念之反思，可參張譯文，勞務供給契約之類型與區分標準——以定性的困境為中心，《月旦法學雜誌》，2021 年 7 月，314 期，47-62 頁。勞務供給契約之定性學說與實務上多有爭議，惟非本文所討論之重點，在此不贅述。

¹⁴ 徐婉寧，前揭註 3，60-62 頁。

¹⁵ 林誠二，僱用人違反僱傭契約中保護義務之法律效果，《台灣法學雜誌》，2016 年 3 月，292 期，133 頁。雖然其將本條置於債務不履行之脈絡下討論，惟本文認為，雖然僱用人違反對受僱人之保護照顧義務時，受僱人得依照本條請求債務不履行之損害賠償，然而於僱用人未違反其附隨義務時，依照本條僱用人似乎仍然需負賠償責任，與債務不履行以客觀義務違反作為責任成立要件之情形不同。故本文將本條定位為契約責任中，僱用人之法定損害賠償責任。

原則，分為故意、過失及無過失責任三者¹⁶，而民國 88 年第 487 條之 1 第 1 項增訂時之立法說明¹⁷中，提及本條應為無過失責任：「按為自己利益使用他人從事具有一定危險性之事務者，縱無過失，亦應賠償他人因從事該項事務所遭受之損害。此乃無過失責任之歸責原則中所謂危害責任原則之一類型……（下略）」不過學說實務上仍有不同見解，本文整理學說、實務上對於第 487 條之 1 第 1 項採取何種歸責原則，概述如下：

（一）學說見解

多數學說認為本條係僱用人負「無過失責任」之規定，只要受僱人於提供勞務過程中發生損害，不論僱用人本身有無故意過失，皆負有損害賠償義務¹⁸（下稱無過失責任說）。另有少數有力見解認為第 487 條之 1 第 1 項並非全然採取無過失責任主義，蓋本條設有受僱人「因非可歸責於自己之事由」致受損

害的要件，僱用人舉證受僱人具有可歸責事由而免責，其事實上為「推定過失責任主義」之表現¹⁹（下稱推定過失責任說）。

（二）實務見解

實務上，雖仍有零星見解如同本文所評釋之臺灣高等法院 110 年度勞上字第 71 號民事判決（即本件之二審），使用「本條並非全然採取無過失責任主義」的用語²⁰，似採推定過失責任說，惟多數法院依循立法理由之意旨，認為本條為無過失責任，無論雇主有無故意過失均需負責。例如臺灣桃園地方法院 107 年度重勞訴字第 24 號民事判決中，原告受僱於 B 人力派遣公司，被派遣至某工程公司進行樹木修剪工作。在工作過程中，系爭工程公司之實際負責人指示原告乘坐貨車車斗，致其在車輛行進中墜落，導致嚴重頭部受傷，故依第 487 條之 1 第 1 項請求 B 公司負損害賠償責任²¹。法院認為，原告受僱於被告

16 王澤鑑，《債法原理》，自版，增訂新版校正，2024 年，340-343 頁；鄭冠宇，《民法債編總論》，新學林出版股份有限公司，2024 年，7 版，173-176 頁，其所使用之「歸責事由」一詞，與本文所使用之「歸責原則」概念相同。

17 立法院，《立法院議案關係文書》，1999 年 3 月 27 日，88 卷 13 期 3013 號上冊，382-383 頁。

18 林誠二，前揭註 12，31 頁；黃茂榮，《債法各論（第一冊）》，植根法學叢書編輯室，2003 年，215 頁；郭玲惠，僱傭，楊芳賢等著，《民法債編各論（上）》，元照出版公司，2002 年，562 頁；王澤鑑，《損害賠償》，自版，校正三版，2022 年，273 頁。

19 楊通軒，《勞工保護法：理論與實務》，五南圖書出版股份有限公司，2019 年，48-49 頁。

20 如臺灣桃園地方法院 112 年度桃小字第 1168 號判決。

21 本件原告係以 B 公司及系爭工程公司為被告，依職業災害勞工保護法第 7 條、第 184 條第 2 項、



B 公司，因被告 B 公司之派遣至工程公司所承攬之地點工作而傷，屬本條之服勞務行為，而民法第 487 條之 1 為無過失責任，從而，原告請求 B 公司依民法第 487 條之 1 規定，負損害賠償責任，即屬有據²²。

不過，亦有實務見解未特別說明民法第 487 條之 1 第 1 項之歸責原則，將本條與其他採取推定過失之請求權基礎併同討論。學者亦觀察到部分法院對民法第 487 條之 1 是否為無過失責任乙事未置一詞，而是先判斷雇主就職業災害的發生有無過失，經認定雇主具有過失或無法證明其無過失後，方命雇主負損害賠償責任²³。如臺灣臺北地方法院 110 年度勞訴字第 370 號民事判決中，原告受僱於被告 C 公司，擔任 C 公司旗下某餐廳之外場服務生，於工作時經過護蓋開啟之地面截油溝時，左腳踩空

跌倒，致受有傷害，故依職業災害勞工保護法第 7 條、民法第 184 條第 2 項、第 487 條之 1 第 1 項、勞動契約之法律關係向 C 公司請求損害賠償。法院並未區別第 487 條之 1 第 1 項與採取推定過失責任之職業災害勞工保護法第 7 條²⁴及民法第 184 條第 2 項之歸責原則有何不同，認為：「被告並未舉證以證明其就其閉店時將截油槽蓋子打開清潔，可能造成原告在內員工受有身體、健康上危害之虞為必要之預防，被告自屬違反民法第 483 條之 1 之保護他人之法律，應推定被告就原告所受傷害有過失，且被告並未另舉證證明其就原告受傷之結果並無過失，則原告依民法第 184 條第 2 項規定，主張被告應負侵權行為損害賠償之責，自屬有據。」而後即認定原告依照上開條文之請求有理由，似採「推定過失責任說」。

第 185 條、第 28 條規定，請求擇一判命被告連帶負賠償責任；另依民法第 184 條第 1 項前段、第 185 條、第 28 條，請求 B 公司與 B 公司負責人負連帶賠償責任；再依民法第 487 條之 1、第 227 條第 2 項、第 227 條之 1，請求擇一判命 B 公司負僱傭契約債務不履行損害賠償責任。

²² 其他案例如臺灣新竹地方法院 106 年度重訴字第 229 號判決中，原告任職於被告公司並受派至某公司從事保全工作。某日原告上班至警衛室簽到時，另一家公司所雇用派遣之保全人員放置其安全帽時，不慎使安全帽自鐵櫃上掉落砸傷原告。法院認為縱僱用人對於該損害之發生並無過失，亦不影響受僱人依民法第 487 條之 1 第 1 項請求賠償之權利，故原告請求被告公司依民法第 487 條之 1 規定，負損害賠償責任為有理由。

²³ 徐婉寧，前揭註 3，56 頁。文中所舉之判決為臺北地方法院 98 年度勞簡上字第 32 號民事判決。

²⁴ 職業災害勞工保護法第 7 條：「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。」（本法已廢止，於民國 111 年 5 月 1 日起由「勞工職業災害保險及保護法」取代。）

二、本文見解：採取無過失責任

觀察上述學說、實務見解，可發現在立法理由明文第 487 條之 1 第 1 項之歸責原則採無過失責任的前提下，多數見解均依循之。本文亦從之，且認為推定過失責任說僅以本條設有受僱人「因非可歸責於自己之事由」之要件為由，即認定本條非屬無過失責任，而係較偏向推定過失責任的見解，理由並不够充分。蓋所謂無過失責任，係指主觀責任之成立不以故意過失為要件，然而一項責任之構成，除主觀要件外，可能尚設有其他要件，因此若課予責任主體無過失責任，並不代表只要被害人遭受損害，該責任主體即絕對應予賠償，蓋若存有免責事由，該責任主體亦無庸負責²⁵。受僱人依照本條為請求時，僱用人無論有無故意或過失主觀上均屬「可歸責」，但結論上並非「無論如何皆需負責」，在不符合其他客觀構成要件時，仍得舉證免責，「受僱人具有可歸

責之事由」僅係其中一項要件；而推定過失所指係先推定行為人具有有過失，而行為人得就「自己」無過失負舉證責任，然而自本條文義以觀，行為人（僱用人）所得舉證者，係「被害人」（受僱人）具有可歸責事由，當僱用人舉證受僱人具有可歸責事由時，並不代表僱用人自身即不存在過失，與傳統推定過失之結構有所不同。本文以為，本條為僱用人責任之規定，歸責原則之判斷主體自應為僱用人，邏輯上仍應先判斷僱用人之歸責原則為何後，再討論受僱人需「非可歸責於自己之事由」此一要件應如何解釋適用²⁶。

惟我國民法上之責任制度係以過失責任為原則，無過失責任屬例外²⁷，課與債務人較重責任之同時，亦應該有其正當化事由，亦即須有「歸責事由」作為加害人應負賠償責任之正當化基礎²⁸。從而，實應進一步探求本條之立法目的，確立本條所欲追求之價值，透過規

²⁵ 顏佑紘，論土地法第 68 條第 1 項損害賠償責任之歸責原則，《國立臺灣大學法學論叢》，2024 年 11 月，第 53 卷特刊，1004 頁。

²⁶ 類似思考脈絡可參顏佑紘，同前註 25，986-989 頁。關於土地法第 68 條第 1 項採取之歸責原則，其指出該條項但書係「『以被害人』之可否歸責為規範對象，但系爭責任之歸責原則為何，根本與系爭責任是否以被害人具可歸責為要件無關，唯一應予判斷者僅有：系爭責任是否以責任主體即地政機關有故意或過失為要件！」因此單依該條項但書之文義，其實無法確定土地法第 68 條第 1 項本文之歸責原則為何。

²⁷ 王澤鑑，前揭註 16，343 頁；鄭冠宇，前揭註 16，175-176 頁。

²⁸ 陳忠五，論「歐洲侵權責任法原則」的規範模式（下），《月旦法學雜誌》，2012 年 9 月，209 期，182 頁。



範目的探詢第 487 條之 1 第 1 項採取無過失責任之歸責事由。

(一) 危害責任之意義與類型

基於無過失主義而發生之損害賠償之債，種類甚多，因性質不同，難以提出積極原則加以說明，故學說上僅就其消極特徵立論，統稱為無過失責任原則。早期學說參考德國學說見解，就其內容歸納為危害責任原則、於法律特許使用他人物品時所致損害之賠償責任、擔保責任及信賴責任三大類²⁹。民國 88 年債法修正時增訂第 487 條之 1，立法理由提及本條係無過失責任之歸責原則中所謂「危害責任原則」之一類型，而所謂危害責任（*Risikozurechnung*，或是將此譯作「危害歸責」），依據上述學者之說明，又可再分為三類，各有其歸責事由³⁰，簡要整理如下：

第一類：危險責任（*Gefährdungshaftung*）。特定企業、裝置、物品之所有

人或持有人，在一定條件之下，不問其有無過失，對於因企業、裝置、物品本身所具之危險而生的損害，應負賠償責任。歸責事由在於不幸損害之合理分配，乃是基於「分配正義」（*distributive Gerechtigkeit; der iustitia distributiva*）的理念。

第二類：因從事假執行或保全行為而生。法律常於權利狀態尚未終局確定前，一方面允許某人從事強制執行或保全請求權之行為，但他方面又在一定條件下使其負擔因此所生之危險。歸責事由不在於行為之違法性，而在於行為之危險性，即權利之狀態尚未終局確定。如我國民事訴訟法第 395 條³¹。

第三類：為自己利益使用他人從事具有一定危險之事物者。歸責事由在於為圖自己利益，使他人從事具有危險性之事物，就他人所遭受之損害，理應賠償。如我國民法第 546 條第 3 項³²。

²⁹ 王澤鑑，損害賠償之歸責原則，《民法學說與判例研究 第一冊》，自版，1986 年，8 版，347-348 頁；Karl Larenz, Die Prinzipien der Schadenszurechnung: Ihr Zusammenspiel im modernen Schuldrecht, JuS 1965, S. 373 ff, 中文翻譯引自王澤鑑，德國法上損害賠償之歸責原則，《民法學說與判例研究 第五冊》，自版，2004 年，271-288 頁。

³⁰ 王澤鑑，同前註 29，348-349 頁；Larenz 著，王澤鑑譯，同前註 29，274-279 頁。

³¹ 民事訴訟法第 395 條：「假執行之宣告，因就本案判決或該宣告有廢棄或變更之判決，自該判決宣示時起，於其廢棄或變更之範圍內，失其效力（第一項）。法院廢棄或變更宣告假執行之本案判決者，應依被告之聲明，將其因假執行或因免假執行所為給付及所受損害，於判決內命原告返還及賠償，被告未聲明者，應告以得為聲明（第二項）。僅廢棄或變更假執行之宣告者，前項規定，於其後廢棄或變更本案判決之判決適用之（第三項）。」

³² 民法第 546 條第 3 項：「受任人處理委任事務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向委任人請求賠償。」

茲以圖示如下：

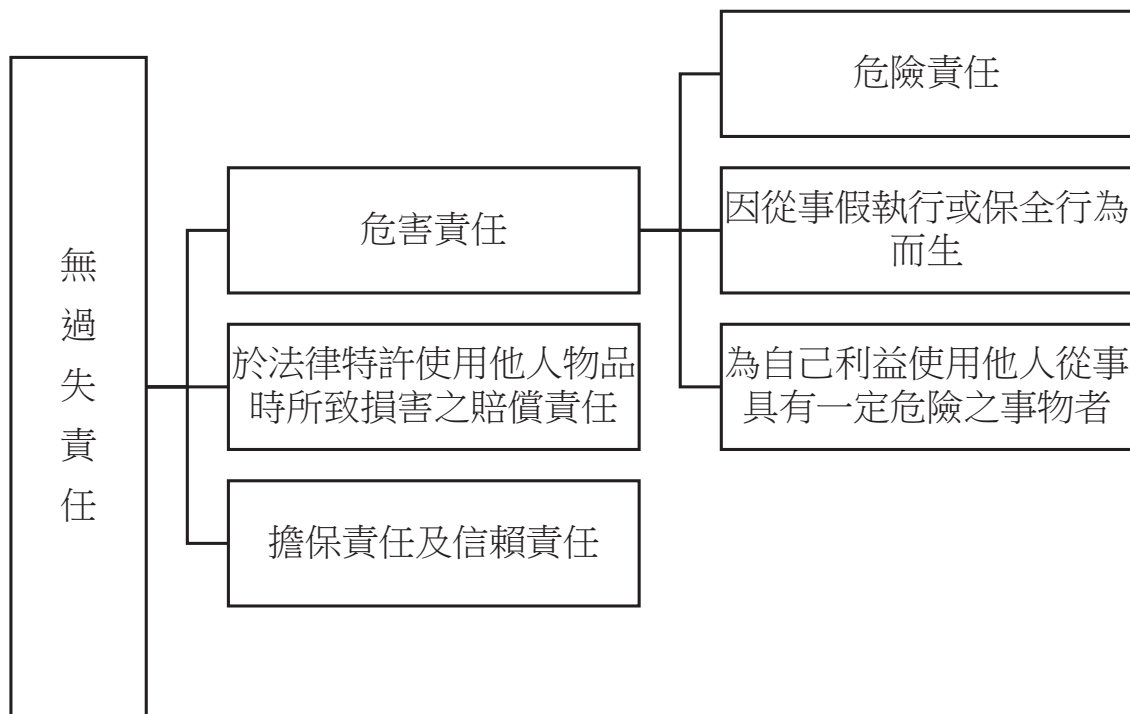


圖 無過失責任之內容

資料來源：作者自製

(二)危害責任之歸責事由

從文義解釋出發，本條項並未明示以僱用人之故意或過失為要件，且「因非可歸責於自己之事由」此要件，未能使「僱用人」以證明自己不可歸責之方式免責，應可認本條項係採取無過失責任。

受僱人於服勞務時受損害，對於僱用人可主張之請求權基礎，可分為契約

責任與侵權責任。契約責任如民法第 227 條（通常為第 2 項之加害給付），以及本文所討論之民法第 487 條之 1。又雖然目前對民法第 483 條之 1 保護照顧義務之性質仍有爭議，不過多數見解將之定性為僱用人的附隨義務，受僱人得依民法第 227 條不完全給付之規定為請求³³；侵權責任如民法第 184 條 1 項前段、第 184 條 2 項，若符合相關規定

³³ 林誠二，前揭註 1，125 頁；郭玲惠，前揭註 18，560 頁；劉春堂，《民法債編各論（中）》，



之定義，則特別法上尚有勞工職業災害保險及保護法第 91 條（下稱災保法）³⁴等。其中，民法第 227 條、民法第 184 條 1 項前段為過失責任，民法第 184 條 2 項與災保法第 91 條則為推定過失責任。民法第 227 條、第 487 條之 1 皆屬契約責任之規定，前者規定於債編通則，後者則係規定於債編各論，民法第 487 條之 1 採取無過失責任，更能夠凸顯與第 227 條體系上之差異，使之成為一特別規定，受僱人得優先主張之。且契約責任與侵權責任之構成要件、時效各有不同，受僱人主張**民法第 487 條之 1 時，得適用民法第 125 條一般時效之規定**，較侵權行為兩年之短期時效有利（民法第 197 條參照）。此等過失責任與無過失責任之規定應具有自由競合關係，受僱人得選擇行使，或併為主張之³⁵。

自歷史解釋角度觀察，從立法說明中即可得知民法第 487 條之 1 第 1 項之歸責原則，係屬於危害責任中之第三類，而本條之歸責事由為：「……本法第五百四十六條第三項規定，受任

人處理委任事務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向委任人請求賠償，即其著例，**蓋為圖自己利益，使他人從事具有危險性之事務，就他人因此遭受損害，理應賠償**。鑑於僱傭契約與委任契約同屬勞務契約，且受僱人之服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，自己無獨立裁量之權；而受任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示（民法第 535 條參照），但有時亦有獨立裁量之權（民法第 536 條參照），受任人於處理委任事務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，尚且得向委任人請求賠償；受僱人於服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，自亦宜使其得向僱用人請求賠償，始能充分保護受僱人之權益。³⁶」立法者之意向即為無過失責任，此係基於僱傭契約之特性及「損益同歸」之法理。

為目的解釋時，應在個別規定可能的字義，並且與法律之意義脈絡一致的範圍內，以最能配合法律規制之目的及其階層關係的方式為之。於此，解釋者必須一直考慮規定整體追求的全部目

新學林出版股份有限公司，2023 年，2 版，14-16 頁。

³⁴ 勞工職業災害保險及保護法第 91 條：「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。」

³⁵ 王澤鑑，《侵權行為法》，自版，2023 年，增補版，699 頁。

³⁶ 立法院議案關係文書，前揭註 17，381-382 頁。

的³⁷。學說見解向來認為本條之設立目的係為保護受僱人，與同年增訂之民法第 483 條之 1³⁸ 係「民法社會化」的象徵³⁹。僱傭契約本質上蘊含「**監督關係**」、「**從屬權限**」，受僱人具有從屬性、無獨立裁量權，需聽從僱用人之指揮、管理、組織或監督，面對勞務提供的各種風險，其自由裁量空間相當受限⁴⁰，處於較弱勢之地位，從而有加強保護之必要。本文認為，「**分配正義**」之理念並非危險責任所獨有，毋寧是損害賠償法上應遵循之一般原則。相較於過失責任係建立在侵害他人權利的不法性之上，課予行為人無過失責任，其目的並不在於非難其行為，而係欲分散損害⁴¹，僱用人尚可透過保險制度或提高產品或服務之價格分散其負擔，相較

受僱人更有分散風險之能力，僱用人將其成本內部化，應是防範損害較有效率之方式。故僱用人基於僱傭契約為圖自己之利益，使受僱人從事具有危險性之事物，自應承擔較高之風險，無論自身有無故意過失，均應就受僱人所遭受之損害負責。課予僱用人較重責任，使受僱人之損害賠償請求權較容易成立，亦具有「**督促僱用人對受僱人盡其保護照顧義務**」之意義，蓋一旦受僱人於服勞務期間受損害，僱用人便難以舉證免責（關於本條之「免責事由」之解釋適用，詳下述肆、民法第 487 條之 1 第 1 項之「免責事由」）如此將促使僱用人盡最大努力履行其附隨義務，減少損害之發生，進而達到保護受僱人之目的。

³⁷ Karl Larenz 著、陳愛娥譯，《法學方法論》，五南圖書出版股份有限公司，2022 年，2 版，349 頁。

³⁸ 民法第 483 條之 1：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」。立法說明：「基於社會政策之理由，德國及瑞士各國（參考德國民法第 618 條、瑞士債務法第 339 條）多設有使僱用人對於受僱人負保護義務之規定。而在民生主義立法政策下之我國民法，獨付闕如。為了受僱人週全之保障，尤有增訂必要，爰增訂本條規定。本條所謂「服勞務」，除指勞務本身外，尚包括工作場所、設備、工具等有使受僱人受危害之虞之情形。」立法院關係議案文書，前揭註 17，380 頁。

³⁹ 王澤鑑，《民法概要》，自版，2011 年，7 版，391-392 頁。

⁴⁰ 林誠二，前揭註 12，9-16 頁；陳忠五，僱用人對受僱人求償權的排除——最高法院 107 年度台上字第 1253 號判決（托嬰室息死亡案）簡析（三），《台灣法律人》，2022 年 8 月，14 期，143-144 頁。

⁴¹ 黃茂榮，《債法總論（第二冊）》，植根法學叢書編輯室，2010 年，3 版，194-196 頁；王澤鑑，特殊侵權行為（十）——無過失侵權責任（上）——危險責任的理論、體系及發展，《台灣本土法學雜誌》，2005 年 10 月，75 期，48-49 頁。



肆、民法第 487 條之 1 第 1 項之「免責事由」

民法第 487 條之 1 第 1 項規定：「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。」在釐清第一層次，即本條應採取無過失責任後，以下接續討論第二層次，即「因非可歸責於自己之事由」此一要件之定位為何、應如何適用。

一、學說見解

學說上有認為，於將第 487 條之 1 解釋為無過失責任之前提下，為免過度加重雇主的負擔，就其適用應從嚴解釋，將其適用範圍限於職業災害無可歸責於勞工之事由時，方允許勞工援引該法條，令雇主負無過失之債務不履行賠償責任，亦即將受僱人之可歸責事由解釋為僱用人之「免責事由」⁴²。而於有可歸責於受災勞工之事由時，則應回歸過失責任主義，即於侵權責任方面，依據民法第 184 條以下侵權行為相關規定為請求，並可依照勞工職業

災害保險及保護法第 91 條（舊法為職業災害勞工保護法第 7 條）轉換舉證責任；契約責任方面，則可以依照民法第 227 條，以雇主違反民法第 483 條之 1 為由，請求雇主負債務不履行責任⁴³。（下稱「免責事由說」）

另有論者認為，雖然本條係採無過失責任，在受僱人之損害，係因「**全可歸責於自己之事由**」所致者，其不得請求賠償，固無疑義；若「非因全可歸責於受僱人之事由」所致者，為貫徹本條項保護受僱人之立法意旨，**應解釋為充其量僅生與有過失之問題（民法第 217 條第 1 項）**，僱用人不得直接以此作為拒絕賠償之免責事由，受僱人仍得請求損害賠償，惟得適用第 217 條過失相抵之規定，減輕或免除僱用人之賠償金額，始不至於對受僱人過苛⁴⁴。（下稱「修正免責事由說」）

二、實務見解

在要件適用上，大多數法院謹守本條之文義，在勞工就損害之發生具有故意過失時，認為其可歸責，而不得依照本條

⁴² 徐婉寧，民法第四八三條之一之研究——以我國實務見解及日本法為素材，《政大法學評論》，2014 年 9 月，138 期，272 頁。同旨：林炫秋，雇主在傳染病大流行期間之人身保護義務——以民法第四百八十三條之一在 COVID-19 防疫期間之適用為中心，《國立中正大學法學集刊》，2023 年 10 月，81 期，253-254 頁。

⁴³ 徐婉寧，職災補償與損害賠償——以台日職業災害之雇主責任為中心，《中原財經法學》，2015 年 6 月，34 期，192 頁。

⁴⁴ 劉春堂，前揭註 33，15 頁；林誠二，前揭註 1，125 頁；林信和，民法債編修正原則與修正要點之檢討，《律師雜誌》，1999 年 10 月，241 期，50 頁。

為請求，係採取免責事由說。例如臺灣高等法院 106 年度勞上字第 31 號民事判決中，上訴人（勞工）受僱於 D 保全公司，受公司指派至某大樓擔任保全，某日早上欲前往該大樓地下二樓打卡時，因大樓停電，在地下一樓自卸貨平臺墜落而受傷。法院援引第 487 條之 1 第 1 項之立法理由，說明本條係採無過失責任，惟「倘受僱人不屬『非因可歸責於自己之事由致受損害者』，如一概令僱用人負賠償責任，不免有失公平，應認僱用人如能證明其無過失者，可免負賠償責任⁴⁵……從而僱用人如能證明受僱人有可歸責之事由者，則可免負賠償責任。」而 D 公司於事故發生當日已配發可正常使用之手電筒及無線電對講機予上訴人，D 公司並無可歸責之事由，本件事故係因上訴人未攜帶手電筒之照明設備，及行進錯誤所導致，顯屬可歸

責於自己之事由而受損害，故請求 D 公司負賠償責任，應屬無據⁴⁶。

又如臺灣高等法院花蓮分院 108 年度勞上更一字第 1 號判決中，上訴人受僱於被上訴人，在被上訴人經營之飯店擔任中餐廳外場服務人員，某日因西餐廳廚房地面濕滑致滑倒，受有第十一胸椎壓迫性骨折之職業災害。法院認為第 487 條之 1 第 1 項則為職業災害之發生無可歸責於受僱人時，僱用人應負無過失之債務不履行賠償責任之規定：「本件既係因上訴人違反安全衛生工作守則、工作規則（員工手冊），違規進入西餐廳廚房所致，係因可歸責於上訴人之事由所致，自不符合民法第 487 條之 1 之要件。」。

三、本文見解

受僱人於服勞務時受損害，最常見的情形，即係職業災害⁴⁷，此亦係本條最常

⁴⁵ 此處法院認為在受僱人可歸責時，僱用人如能證明其無過失者，即可免負賠償責任，似乎具有「推定過失」之色彩。

⁴⁶ 其他案例如：最高法院 110 年度台上字第 29 號民事判決：「上訴人（勞工）擔任燈光師工作，其見工作現場攝影線材雜亂、燈具堆放位置不當時，除應將自身使用之燈具集中放在適當位置避免碰到或踩到外，在走動時尤應注意地面上散落之攝影線材，避免不慎踩到攝影線材而跌倒。詎上訴人於走動時，疏未注意地面上散落之攝影線材，致不慎踩到而跌倒受傷，則上訴人對系爭職業災害之發生，尚難謂無過失，其依民法第 487 條之 1 第 1 項規定，請求被上訴人應負損害賠償責任，為無理由。」

⁴⁷ 關於職業災害之定義，可參考職業安全衛生法第 2 條第 5 款：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」及職業安全衛生條例施行細則第 6 條：「本法第二條第五款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者」。一般認為具體判斷上依照「業務執行性」、「業務起因性」二種概念依序判斷，若皆具備即構成職業災害，參楊通軒，職業災害之賠償與補償，焦興鎧等，



適用之案型⁴⁸。既然採取無過失責任，若受僱人能證明其受有損害，且損害之發生與服勞務間具有因果關係，即能依照本條請求損害賠償，似對其較有利。

然而，免責事由說認為，第 487 條之 1 第 1 項「因非可歸責於自己之事由」之要件，係為了衡平僱用人所負之無過失責任，避免其所負擔之責任過重，蓋在僱用人無過失，受僱人具有過失之情形，如認為受僱人仍得將自身之過失行為轉嫁由僱用人負擔，似乎有失公平。故此說將此要件作為「負面構成要件」，只要受僱人具有可歸責性，即不得依照本條向僱用人請求損害賠償。惟在受僱人發生職災時，自身往往具有疏失，例如機械操作不當、未注意身處環境等，嚴格解釋此要件，亦不去細究受僱人究竟如何算是「可歸責」，其結果，可能導致僱用人千方百計地找出受僱人的疏失，使受僱人無法成為「完美

的被害人」，最終無法依照第 487 條之 1 第 1 項為請求⁴⁹。如此使僱用人責任「全有全無」的適用結果，似乎已抵觸立法者當初制定本條之目的。

因此，修正免責事由說論者認為，「因非可歸責於自己之事由」不應直接作為僱用人責任是否成立之構成要件，而是在受僱人可歸責性較低時（損害並非因全可歸責受僱人之事由所致），於責任範圍層次以第 217 條與有過失之規定作為衡平，藉此達成保護受僱人之立法目的。本文認為此結論值得贊同，惟仍需要更詳細之論理，嘗試說明如下：

（一）可歸責？

觀察民法上其他採取無過失責任，且具有類似條文結構之立法，如民法第 606 條及第 607 條「特定場所主人之寄託責任」⁵⁰、民法第 634 條及第 654 第 1 項「貨物及旅客運送人之運送責任」⁵¹，上開條

《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》，新學林出版股份有限公司，2009 年 9 月，2 版，534-541 頁。

⁴⁸ 本文於司法院法學資料檢索系統，以「民法第 487 條之 1」為關鍵字進行搜尋，搜尋結果之裁判案由多為請求給付職業災害補償、因發生職業災害而請求侵權行為損害賠償等。

⁴⁹ 相同觀察，徐婉寧，前揭註 3，56 頁。

⁵⁰ 民法第 606 條：「旅店或其他供客人住宿為目的之場所主人，對於客人所攜帶物品之毀損、喪失，應負責任。但因不可抗力或因物之性質或因客人自己或其伴侶、隨從或來賓之故意或過失所致者，不在此限。」、第 607 條：「飲食店、浴室或其他相類場所之主人，對於客人所攜帶通常物品之毀損、喪失，負其責任。但有前條但書規定之情形時，不在此限。」

⁵¹ 民法第 634 條：「運送人對於運送物之喪失、毀損或遲到，應負責任。但運送人能證明其喪失、毀損或遲到，係因不可抗力或因運送物之性質或因託運人或受貨人之過失而致者，不在此限。」、第 654 條第 1 項：「旅客運送人對於旅客因運送所受之傷害及運送之遲到應負責任。但因旅客之過失，或其傷害係因不可抗力所致者，不在此限。」

文明文以被害人之故意或過失作為「免責事由」⁵²，學說上認為，在上開情形下，若損害之發生係因債務人與債權人共同造成者，債務人仍應依一般債務不履行之法則，負其責任，但得適用民法第 217 條過失相抵之規定⁵³，以杜輕重失衡之弊。意即但書之免責規定，僅於行為人無過失，而損害係全可歸責於被害人之事由所致時，始有其適用。特別法上，土地法第 68 條第 1 項⁵⁴ 同樣使用「歸責」之用語，實務見解多認為，需土地登記錯誤之發生「全可歸責於受害人」時，地政機關始可免責⁵⁵，學說上亦認為因此時該被害人並非不幸之人，並無特別為保護其利益而課予地政機關賠償責任之必要，基於分配正義，反而應該認為，由被害人獨自承擔系爭損害，始屬妥適⁵⁶。另，民用航空法第 91 條第 1 項⁵⁷，則係將「可歸責於乘客之

事由」及「因乘客有過失而發生者」兩要件分別列出，應亦係指於事故之發生完全係由乘客所引起時，得免除賠償義務人之責任，而因乘客有過失而發生者，得減輕賠償責任，係明定於無過失責任，亦有過失相抵原則之適用⁵⁸。

回頭審視民法第 487 條之 1 之條文結構，本文認為本條之「可歸責」亦應與上開條文作相同解釋，專指損害之發生完全係因受僱人違反其不真正義務所致之情形。亦即僱用人需舉證證明事故之發生係「全可歸責於受僱人之事由」所致，始得免責。蓋在過失責任之情形，被害人縱有過失，僅係可能適用與有過失之規定，縮減其得請求之損害賠償數額；惟無過失責任應更重視被害人之保護，被害人卻僅因部分過失而完全不得求償，似已架空無過失責任保護弱勢之立法意旨。誠如出發案

⁵² 類似條文尚有公路法第 64 條第 1 項、大眾捷運法第 46 條第 2 項等。

⁵³ 林誠二，前揭註 12，381-382、445 頁；劉春堂，前揭註 33，367、452 頁。同旨：林宗穎，被害人與有過失之研究，國立臺灣大學法律學系碩士論文，2009 年 7 月，287 頁。其認為以被害人過失作為無過失責任之免責事由，此種立法模式並不適當，於實務運作，更應避免將被害人過失解釋為阻卻責任成立事由，以免架空無過失責任保護被害人之規範目的。

⁵⁴ 土地法第 68 條第 1 項：「因登記錯誤遺漏或虛偽致受損害者，由該地政機關負損害賠償責任。但該地政機關證明其原因應歸責於受害人時，不在此限。」

⁵⁵ 如最高法院 110 年度台上字第 1178 號民事判決、最高法院 104 年度台上字第 302 號民事裁定、最高法院 103 年度台上字第 975 號判決。

⁵⁶ 顏佑紘，前揭註 25，1007 頁。

⁵⁷ 民用航空法第 91 條第 1 項：「乘客於航空器中或於上下航空器時，因意外事故致死亡或傷害者，航空器使用人或運送人應負賠償之責。但因可歸責於乘客之事由，或因乘客有過失而發生者，得免除或減輕賠償。」

⁵⁸ 王澤鑑，前揭註 35，717 頁。



例之第二次最高法院判決所言，受僱人（勞工）基於從屬地位，負有服從僱用人（雇主）之指揮監督提供勞務之義務。本文認為，基於僱傭關係具有「監督關係」、「從屬權限」等特性，受僱人係依僱用人指示而行動，其承擔之責任即不應反而重於擁有指揮監督權之僱用人。從而，受僱人之可歸責性不應當然阻斷僱用人責任之成立，如此解釋始能避免僅因受僱人對損害之發生具有過失，即完全免除僱用人依照本條所負之責的不合理結果，進而達成本條保護受僱人之立法目的。

（二）以與有過失作為調和

在受僱人具有過失之情形，並不代表僱用人即必須完全賠償受僱人所受之損害。本文同上開學說見解，認為應**透過與有過失之規定調和僱用人與受僱人間之責任**。

民法第 217 條規定：「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。」於被害人與加害人雙方行為共同肇致同一損害，或損害發生後，因被害人之過失行為，使損害擴大

者，法院於定損害賠償額時，得斟酌被害人之過失，而減輕賠償義務人之賠償金額或免除其責任，法理基礎在於公平原則與誠實信用原則⁵⁹。

我國民法第 213 條規定：「負損害賠償責任者，除法律另有規定或契約另有訂定外，應回復他方損害發生前之原狀」，學說上稱為「全部賠償原則」或「完全賠償原則」（Totalreparation；das Prinzip vollen Ausgleichs）。此種規範模式係參考德國民法第 249 條之規定。一旦行為人責任成立，其應負賠償責任之範圍即為行為所致之全部損害，被害人所受之損害因此全部轉嫁由加害人承擔，惟若責任要件不具備，則被害人將完全無法獲得損害賠償，此即為損害賠償之全有全無原則（Alles oder Nichts Prinzip）⁶⁰。此規範模式旨在保護被害人，惟對於加害人而言，可能造成賠償範圍難以預測，負擔過於沉重。完全貫徹全部賠償原則所引致之批評，即在於對被害人利益保護之過分重視，以及一味強調法安定性之下，造成對於個案正義之忽視⁶¹。

⁵⁹ 王澤鑑，前揭註 18，351 頁；陳聰富，《侵權行為法原理》，元照出版有限公司，2023 年，3 版，533 頁。

⁶⁰ 林宗穎，前揭註 53，12-15 頁；曾世雄，《損害賠償法原理》，新學林出版股份有限公司，1996 年，2 版，27 頁。

⁶¹ Johann Christian Bartelt, Beschränkung des Schadensersatzumfangs durch das Übermaßverbot? Eine Untersuchung der Vereinbarkeit des Grundsatzes der Totalreparation (§ 249 I BGB) mit dem verfassungsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsprinzip, 1. Aufl., 2004, S. 57–64. 翻譯引自林宗穎，前

與有過失制度之出現，即係為避免在全部賠償原則下，損害賠償責任與範圍均「全有全無」的情況，基於損害發生與有責任分配的思想，在符合與有過失之要件時，從損害賠償範圍調整雙方所應承擔之損害。多數見解認為，只須被害人行為為損害之共同原因，且該過失行為為助成損害之發生或擴大者，即屬相當，不問賠償義務人應負之責任程度為何，基於衡平原則及誠實信用原則，均有過失相抵規定之適用⁶²，故認為民法第 217 條關於被害人與有過失之規定，於債務人應負無過失責任者，亦應有其適用⁶³。至於其注意程度，通說係採善良管理人的注意義務⁶⁴，即抽象輕過失，以被害人具有「過失」，作為賠償義務人責任範圍減輕之前提。而我國民法第 217 條係參考德國民法第 254 條之規定，該條所稱之「過錯」

（Verschulden）包括故意及過失，我國與有「過失」之規定，解釋上亦應包括故意在內⁶⁵。此時被害人所違反的，不論其究為法律義務或非法律義務，就承擔其與有責任的損害而言，均屬違反「非固有意義的過失」（不真正過失），蓋其所涉及的不是侵害他人權益或違法問題，而是未善盡自我注意，避免損害的發生或擴大⁶⁶。

準此，為調整民法第 487 條之 1 第 1 項責任全有全無之情形，本文認為於損害係全可歸責於受僱人之事由所致時，在「責任成立層次」得免除僱用人之賠償責任；於受僱人非全可歸責之情形，因損害之發生有部分係因受僱人之行為所致，受僱人對自己利益的照顧有所疏懈，則斟酌雙方原因力之強弱與過失之輕重，按比例減少或免除僱用人之損害賠償數額。依照此種解釋，民法第 487 條之 1 第 1 項中，

揭註 53，13-14 頁。

⁶² 原最高法院 79 年台上字第 2734 號判例；陳聰富，前揭註 59，542 頁。

⁶³ 如原最高法院 79 年台上字第 2734 號民事判例、最高法院 110 年度台上大字第 3017 號民事裁定、最高法院 107 年度台上字第 1441 號民事判決等；王澤鑑，前揭註 18，365-366 頁；林誠二，故意侵權行為下之與有過失原則適用——最高法院 110 年度台上字第 2394 號民事判決評釋，《裁判時報》，2023 年 11 月，137 期，28 頁。需區辨者係，勞動基準法 59 條關於勞工職災補償，雇主得否主張勞工與有過失，多數實務見解認為職災補償性質上非屬損害賠償，並無過失相抵原則之適用。如最高法院 89 年度第 4 次民事庭會議、最高法院 107 年度台上字第 958 號民事判決、最高法院 109 年度台上字第 422 號民事判決等。

⁶⁴ 王澤鑑，前揭註 18，353-355 頁；陳聰富，過失相抵之法理基礎及其適用範圍，《台灣本土法學雜誌》，2007 年 9 月，98 期，85 頁。

⁶⁵ 王澤鑑，前揭註 18，347、362 頁；同旨：陳聰富，前揭註 59，543-544 頁。

⁶⁶ 王澤鑑，前揭註 18，354 頁。



「非可歸責於自己之事由」仍可認為係僱用人之「免責事由」，惟所免除者應區分「責任成立」與「損害賠償範圍」之層次，與免責事由說直接從責任成立層次免除僱用人之責任不同。而此免責事由之存在，同樣具有緩和本條無過失責任主義嚴苛性之功能；如被害人得以較低之成本防

制損害，與有過失之適用，亦得使被害人積極防護自身法益、防免危險之誘因，不僅可達損害預防之功能，且與由無過失行為人單獨承擔全部損害相較，此種模式亦較符合社會整體效益考量⁶⁷，得以兼顧僱用人與受僱人間之公平。茲以表格整理如下：

表 2 民法第 487 條之 1 第 1 項之責任調整模式比較

損害發生情形	免責事由說	修正免責事由說 (本文見解)
僱用人有過失， 受僱人亦有過失	僱用人免責	僱用人仍應賠償，惟可依民法第 217 條減輕或免除責任 (損害賠償範圍層次)
僱用人有過失， 受僱人無過失	僱用人應賠償	僱用人應賠償
僱用人無過失， 受僱人有過失	僱用人免責	●若損害全可歸責於受僱人：僱用人免責（責任成立層次） ●若損害非全可歸責於受僱人：僱用人仍應賠償，惟可依民法第 217 條減輕或免除責任（損害賠償範圍層次）
僱用人無過失， 受僱人亦無過失	僱用人應賠償 (因本條為無過失責任)	僱用人應賠償 (因本條為無過失責任)

資料來源：作者自製

⁶⁷ 林宗穎，前揭註 53，288 頁。

伍、本案評析代結論

關於民法第 487 條之 1 第 1 項應採取何種歸責原則，本文觀察實務與學說見解，並且參考立法說明中之歸責事由，認為本條應為一無過失責任之規定。而條文中「因非可歸責於自己之事由」之要件，本文認為應限縮解釋，僱用人得舉證證明損害之發生係因「全可歸責」於受僱人之事由所致時，僱用人始得免責；在受僱人非全可歸責之情形時，則透過民法第 217 條與有過失之規定減輕或免除僱用人之賠償金額，以衡平勞雇雙方之責任。

準此，將本文所提出之解釋方式適用於出發案例：本件甲藥師受僱於乙醫師，擔任 A 藥局之登記負責人，其於服勞務中，因聽從乙之指示於 A 藥局電腦系統，將部分處方箋虛偽登載未實際執業之丙藥師，遭健保署裁處罰鍰而受有 200 餘萬元之損害。甲依照民法第 487 條之 1 第 1 項向乙請求損害賠償時，乙責任之成立不以其具有故意或過失為必要，且甲係在乙之指示下為上開行為，應認甲對於損害之發生並非全可歸責，故乙不得以此為由舉證免責。而甲身為具有專業知識技能之藥師，自應善盡其誠實申報健保費用之義務，卻仍配合乙為上開行為，最終導致裁罰，應認就系爭損害之發生亦具可歸責性，此時法院應適用民法第 217 條與有過失之規定，衡酌甲乙雙方之主觀責任輕

重及原因力強弱，減少甲得請求之數額。本文認為臺灣高等法院 110 年度勞上字第 71 號民事判決（即二審法院）認為本條「並非全然採取無過失責任主義」之論述有待商榷，惟以與有過失處理之見解應屬可採。

本件第一次最高法院在否定甲依第 487 條之 1 第 1 項為請求後，或許是認為甲完全不得請求損害賠償有失公允，故轉而以就業服務法上之規定，認為乙違反「僱用人對受僱人不得指派其從事不法或違背公序良俗之工作之義務」，甲應得依第 227 條不完全給付之規定請求損害賠償，不過並未提及乙得否主張甲與有過失。惟更二審針對就業服務法上之規定得否作為民法第 483 條之 1 保護照顧義務之具體化規定，並據此肯認甲得主張不完全給付，未表示意見，而是回歸兩造之契約處理。本文認為，當事人間之契約固然尚有解釋餘地，惟若法院意識到第 487 條之 1 第 1 項之解釋空間，或許直接適用本條項即可達成目的。

茲有附言，可資思考者係，本件若甲藥師完全不得請求損害賠償，是否確實有失公允？此容有討論餘地。論者或認為，如同歷審法院所指，甲為專業藥事從業人員，於乙指示其為此等不法行為時，難認甲無任何懷疑；且另案刑事確定判決亦認定甲、乙、丙之間具 3 人以上詐欺取財犯意聯絡，實難認為甲僅係如同機器人般依



照乙之要求行事，就此事完全不知情。甲應具備辨識不法行為之能力，在乙並未詐欺或脅迫其為虛偽登記的情況下，是否全無拒絕或迴避為此等違法行為的可能性？此時甲所受之損害是否仍有保護必要？若允許為違法行為之甲請求損害賠償，似乎有縱容不法行為、違反法秩序之嫌。

惟甲於歷審一再抗辯其僅是單純受薪者，本文考量僱傭關係具「監督關係」、「從屬權限」的特殊性，另案刑事判決中亦提及甲之薪資與健保藥師服務費點數無涉，難認其有何主動接洽另找借牌藥師，以規避藥師服務費請領限制之動機⁶⁸，本文認為甲係基於僱用人乙之指示而為此等違法行為，縱非「不得不為」，亦與單純基於自身動機、為自己利益而為違法行為的情形不同。蓋受僱人違抗僱用人之指示，於職場上將可能受到上級沉重的壓力，甚至面臨失去工作、影響生計的風險，在面對雇主不合法之要求時，即使甲就調劑藥物方面具備專業知識技能，但在僱傭契約之束縛下，果斷拒絕恐非易事。若甲完全不得向乙請求損害賠償，造成其於刑事、民事、行政上均獲不利益之結果，反而較真正之主導者乙負擔更重之責

任，價值判斷上恐怕亦非公允。故本文認為仍應使甲得請求損害賠償，僅係因其自身亦可歸責，故無法全額請求損害賠償，而有與有過失之適用，本文與確定判決之論理雖有所不同，惟就本件結論仍表贊同。

參考文獻

Karl Larenz 著、陳愛娥譯，《法學方法論》，五南圖書出版股份有限公司，2022 年，2 版。

王松柏，勞動契約，《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》，新學林出版股份有限公司，2009 年 9 月，2 版。

王澤鑑，損害賠償之歸責原則，《民法學說與判例研究 第一冊》，自版，1986 年，8 版。

王澤鑑，特殊侵權行為（十）—無過失侵權責任（上）—危險責任的理論、體系及發展，《台灣本土法學雜誌》，2005 年 10 月，第 75 期。

王澤鑑，《民法概要》，自版，2011 年，7 版。

⁶⁸ 臺北地方法院 105 年度易字第 475 號刑事判決：「至許家豪（編按：甲）雖係元氣藥局登記之負責藥師，然其並非藥局實際經營者，僅領取固定薪資，無論元氣藥局是否會因個別藥師每日調劑件數限制而於請領健保藥師服務費點數時受限，其薪資數額均不會有所影響……實難認許家豪有何主動接洽另找借牌藥師以規避上開藥師服務費請領限制之動機，更遑論擁有指示經實際負責人高固廉（編按：乙）指派為藥局業務執行之高玉芝之地位。」

王澤鑑，《損害賠償》，自版，校正三版，2022 年。

王澤鑑，《侵權行為法》，自版，2023 年，增補版。

王澤鑑，《債法原理》，自版，增訂新版校正，2024 年。

林更盛，勞動契約與委任契約之區別——最高法院 83 年台上字第 1018 號民事判決，《月旦法學教室》，2013 年 8 月，第 131 期。

林信和，民法債編修正原則與修正要點之檢討，《律師雜誌》，1999 年 10 月，241 期。

林炫秋，雇主在傳染病大流行期間之人身保護義務——以民法第四百八十三條之一在 COVID-19 防疫期間之適用為中心，《國立中正大學法學集刊》，2023 年 10 月，第 81 期。

林宗穎，被害人與有過失之研究，國立臺灣大學法律學系碩士論文，2009 年 7 月。

林誠二，論勞工服務受害之損害賠償請求權，《台灣本土法學雜誌》，2000 年 10 月，第 15 期。

林誠二，《債編各論新解：體系化解說（中）》，瑞興圖書股份有限公司，2015 年。

林誠二，僱用人違反僱傭契約中保護義務之法律效果，《台灣法學雜誌》，2016 年 3 月，第 292 期。

林誠二，故意侵權行為下之與有過失原則適用——最高法院 110 年度台上字第 2394 號民事判決評釋，《裁判時報》，2023 年 11 月，第 137 期。

徐婉寧，民法第四八三條之一之研究——以我國實務見解及日本法為素材，《政大法學評論》，2014 年 9 月，第 138 期。

徐婉寧，民法第 487 條之 1 之研究——以臺灣實務見解為中心，《月旦民商法雜誌》，2014 年 12 月，第 46 期。

徐婉寧，職災補償與損害賠償——以台日職業災害之雇主責任為中心，《中原財經法學》，2015 年 6 月，第 34 期。

陳忠五，論「歐洲侵權責任法原則」的規範模式（下），《月旦法學雜誌》，2012 年 9 月，第 209 期。

陳忠五，僱用人對受僱人求償權的排除——最高法院 107 年度台上字第 1253 號判決（托嬰窒息死亡案）簡析（三），《台灣法律人》，2022 年 8 月，第 14 期。

陳聰富，過失相抵之法理基礎及其適用範圍，《台灣本土法學雜誌》，2007 年 9 月。

陳聰富，《侵權行為法原理》，元照出版有限公司，2023 年，3 版。

郭玲惠，僱傭，楊芳賢等著，《民法債編各論（上）》，元照出版公司，2002 年。



張譯文，勞務供給契約之類型與區分標準——以定性的困境為中心，《月旦法學雜誌》，2021 年 7 月，第 314 期。

曾世雄，《損害賠償法原理》，新學林出版股份有限公司，1996 年，2 版。

黃程貫，《勞動法》，國立空中大學，1996 年。

黃茂榮，《債法各論（第一冊）》，植根法學叢書編輯室，2003 年。

黃茂榮，《債法總論（第二冊）》，植根法學叢書編輯室，2010 年，3 版。

黃越欽，《勞動法新論》，翰蘆圖書出版有限公司，2012 年，4 版。

楊通軒，職業災害之賠償與補償，焦興鎧等，《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》，新學林出版股份有限公司，2009 年 9 月，2 版。

楊通軒，《勞工保護法：理論與實務》，五南圖書出版股份有限公司，2019 年。

鄭冠宇，《民法債編總論》，新學林出版股份有限公司，2024 年，7 版。

劉春堂，《民法債編各論（中）》，新學林出版股份有限公司，2023 年，2 版。

顏佑紘，論土地法第 68 條第 1 項損害賠償責任之歸責原則，《國立臺灣大學法學論叢》，2024 年 11 月，第 53 卷特刊。

Johann Christian Bartelt, Beschränkung des Schadensersatzumfangs durch das Übermaßverbot? Eine Untersuchung der Vereinbarkeit des Grundsatzes der Totalreparation (§ 249IBGB) mit dem verfassungsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsprinzip, 1. Aufl., 2004.

Karl Larenz, Die Prinzipien der Schadenszurechnung: Ihr Zusammenspiel im modernen Schuldrecht, JuS 1965.