

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

勞工責任限制之研究 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 98-2410-H-029-036-
執行期間：98年08月01日至99年07月31日
執行單位：東海大學法律學系

計畫主持人：林更盛

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：莊宇翔

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 99 年 12 月 30 日

勞工於服勞務時，常因些微疏忽造成重大損失，例如

(1) 依法源編輯室2007年8月14日之報導某證券公司莊姓女經理，到雲林縣古坑鄉一家咖啡廳用餐，卻因工讀生直接在火苗未熄的小火鍋添加酒精膏，突然竄燒的火苗造成她全身百分之十五燒傷；最高法院昨(十三)日維持二審判決，咖啡廳負責人和工讀生應連帶賠償新台幣七百六十六萬元餘元，全案定讞。

(2) 臺灣士林地方法院96年訴字第995號民事判決，認定工讀生於上菜上燙傷客人，應賠償新台幣52萬元。

(3) 民國97年09月24日臺灣嘉義地方法院於93年度重訴字第3號民事判決，判認因過失導致阿里山小火車翻覆的4位勞工共應賠償雇主上億元之損害賠償。

(4) 最近報載富邦人壽高價搶標國有地爆烏龍，財政部國有財產局初步傾向沒收富邦290多萬元保證金。

對於前述三個案例，設若雇主於對外像被行人為損害賠償後，法院依照民法第188條第3項之規定，判決受雇人應負最終的賠償責任，固然於法有據。就第四個案例，設若富邦人壽於保證金被沒收後，轉向承辦員工依據債務不履行請求損害賠償，在法律上似亦無疑問。然而人之注意力不能長保專注，勞工之疏忽在所難免，何況雇主為勞工工作時間、地點與態樣最終的決定者，加上雇主為企業經營者，一方面對風險之發生較為知悉、另一方面亦較能預防與分散之，何況勞工僅獲得有限固定的薪資，又應負最終之損害賠償之責，於吾人之法感情上，有所不妥。惟對此問題應如何處理，我國學說上亦缺乏詳盡的討論。

反觀德國法上，對於上述問題（亦即當雇主向勞工主張損害賠償責任時），已經透過法官造法，發展出勞工責任限制之制度。這最早是出現在實務上出現於1936年Plauen 勞動法院（ARS 29, 62）關於貨車駕駛對於貨車所造成之損害的責任問題，該法院基於：善良風俗、工作的特性（稍一疏忽即造成鉅額損失）、人類能力的不完全（難免有疏忽）、工資與損失的不對稱等理由，認為應對勞工之責任限制。而此一結論也為帝國勞動法院之判決（RAG ARS 30, 1）所採；惟有以：默示限制勞工責任、雇主求償會構成權利濫用、雙方的忠誠關係、亦或企業共同體等為理由。二戰之後，1957年聯邦勞動法院大法庭決議以「危險傾向性勞務」（*gefahr geneigte Arbeit*）作為勞工責任限制的為前提，並主要以：勞資雙方的忠誠-照顧關係、以及雇主應承擔其企業風險（*Betriebsrisiko*）為理由。以上這種對於勞工責任之限制，在結論上並無太大爭議，惟對於如何界定「危險傾向性勞務」，因為必須訴諸各案決定，於法律安定性的要求顯有不足。這最後也導致在聯邦最高法院（BGH）的同意下，1994年聯邦勞動法院大法庭決議放棄「危險傾向性勞務」此一概念，代之以「企業引起之行為」（*'Betrieblich veranlaßte Tätigkeit'*）作為勞工責任限制的前提。而且幾個勞動契約相關草案對此問題亦

有所規定。

至於勞工責任限制的適用，是以企業內部（innerbetrieblich）關係為對象，亦即在勞工對雇主應負責任時，方有其適用。至於勞工責任的範圍，則以勞工可歸責的程度作區分：當勞工有故意與重大過失時，原則上應負全責；若僅有輕（最輕）過失（leichte/leichteste Fahrlässigkeit）時，基本上得以免責；若是中度過失（mittlere Fahrlässigkeit）時，基本上勞工應與雇主比例分攤。又有疑問者：勞工可規則程度之具體情形、應如何加以界定？雙方應分攤損失時應考慮的因素為何？又勞工責任總額（包括例外地於勞工有重大過失而雇主應分攤損失時）有無上限（例如以其月新的一定的倍數為限）？又依據新增定的德國民法第 619 a 條，雇主應負舉證責任。

又對於勞工責任之限制，如何予以正當化，迄今尚無定論，主要約有下列四種見解：（一）過失概念的調整，足以支持此一見解的依據包括新修定的德國民法第 276 條第一項規定、允許從債之關係的內容-特別是允為擔保、或是負擔完成一定結果之風險-決定責任之範圍。（二）雇主照顧義務。（三）雇主應自行承擔經營風險（Betriebsrisiko）與§ 254 BGB 的類推適用。此一見解特別是為德國聯邦勞動法院所採。（四）為他人之利益。

本計畫以德國法作為比較之對象，從勞工責任限制制度的正當性著手，以風險承擔為主要界定勞工不必負責的領域，並以勞動契約的特性作為過失概念的調整，希望能對我國法上勞工責任限制制度的建立，有所助益，以求取勞資利害關係的平衡。首先當蒐集德國法方面的判決資料—對較近的判決可直接從德國聯邦勞動法院網站上搜尋—以及學說論述，之後加以研讀分析，特別是德國法在釋義學上的討論，更是值得借鏡。整理分析之後，並蒐集近來相關的立法草案，以供對照參考。碰到的困難是部分判決與文獻年代較久，蒐集不易，另最近德國勞動立法草案提出相對地較多，要及時地掌握相關資料，有時較為不易。

本計畫之綱要如下：

壹 導論

貳 德國法上勞工責任限制之研究

一 發展背景

（一）勞工責任限制理論的提出

1. 1936 年 Plauen 勞動法院（ARS 29, 62）

2. 1937 年帝國勞動法院（RAG ARS 30, 1）

（二）以「危險傾向性勞務」（gefahrengefährdete Arbeit）為前提

- 1957 年聯邦勞動法院大法庭決議

（三）以「企業引起之行爲」（betrieblich veranlaßte Tätigkeit）為前提：「危

險傾向性勞務」要件的放棄

- 1994 年聯邦勞動法院大法庭決議

(四) 展望：幾個勞動契約相關草案的內容

二 內容

(一) 以企業內部（勞工-雇主）（innerbetrieblich）關係為對象

(二) 依可歸責程度為區分

1. 故意與重大過失-原則上勞工應負全責

2. 中度過失（mittele Fahrlässigkeit）-勞工與雇主比例分攤

3 輕（最輕）過失（leichte/leichteste Fahrlässigkeit）：勞工免責

(三) 勞工責任總額的上限？

(四) 舉證責任（§ 619 a BGB）

三 學說

(一) 過失概念的調整與§ 276 I BGB

(二) 雇主照顧義務

(三) 雇主應自行承擔經營風險（Betriebsrisiko）與§ 254 BGB 的類推適用

(四) 為他人之利益

參 我國法上勞工責任限制制度的建立

一 勞工責任限制制度的正當性

(一) 以企業經營風險之承擔為主

(二) 以企業組織責任理論為輔

(三) 以法律經濟分析理論下過失的概念做為雇主與有過失的根據

(四) 勞工責任總額的上限-法官造法的界線？

二 勞工責任限制的內容

三 立法方面的建議

肆 結論

本計畫之研究成果，除了使助理在協助蒐集分析文獻的過程中，學習法學比較之方法與思考之訓練之外，在法律釋義學上，最主要是於法律沒有另外規定的前提下，如何對勞工責任作適當地限制；在此，本計畫運用了企業經營風險理論、法人組織責任理論、法律經濟分析對於過失的具體認定標準，作為界定勞工責任之根據，並主張在勞工過失的認定上，應顧及勞工是在雇主指揮監督下提供勞務此一特性。至於對勞工責任總額所為之限制，基本上並不屬於法官造法的權限。亦即：從勞工責任限制制度的正當性著手，本計畫認為（1）首先應界定出雇主企業經營之風險，參照勞動法上的企業經營風險理論，該類風險應歸由雇主承擔之。對此，勞工原則上即無須負責。此外，勞工就其行為固然可能必須負責，然而(2)涉及相當於侵權行為法上的法人組織責任(例如雇主內部在組織上欠缺適當

的檢核、控管避免風險機制)以及(3)依據勞動契約的特性調整過失概念；亦即參照法律經濟分析學派的見解，認為雇主預防或轉嫁風險的成本，若小於風險發生的機率乘以損失額度，卻不為預防或轉嫁風險者，則雇主為(與有)過失，應自行承擔該損失之發生，藉以減免或限制勞工責任。(4)又鑑於勞工是在雇主指揮監督底下提供勞務(從屬性)，與一般行為人/債務人原則上能自由決定其行為者有所不同，準此，在認定勞工之過失責任上，自應顧及此一特性，因此若非如德國法上之理論，在此形構出一新的過失標準，至少也應顧及此一特性而從輕認定其過失之程度。(五)至於吾人是否如德國法所發展出來、對於勞工責任依據一定的標準，設定一總額上限的限制，這基本是屬於立法政策的問題，原則上應讓諸立法者決定，在此法官基本上不應越俎代庖；惟個案情形若有和法倫理強烈扞格，法院仍應例外地從事制定法外之法的續造(Gesetzesübersteigende Rechtsfortbildung)、就個案勞工賠償責任設定一定的上限，以維護個案之公平正義。

國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2010/12/30

國科會補助計畫	計畫名稱: 勞工責任限制之研究
	計畫主持人: 林更盛
	計畫編號: 98-2410-H-029-036- 學門領域: 勞工及社會法
無研發成果推廣資料	

98 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：林更盛		計畫編號：98-2410-H-029-036-					
計畫名稱：勞工責任限制之研究							
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數（含實際已達成數）	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 （本國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		章/本
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 （外國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		

<p>其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>本計畫研究成果在於綜合運用企業風險，法人組織責任，以及與有過失等理論以限制勞工之責任，具有理論以及實務上的重要性，書面報告雖已初步完成，惟因涉及多項理論之運用，尚須一段時間修飾後才能定稿發表。</p>
--	---

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以 100 字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

本計畫除重新檢討企業風險，法人組織責任，與有過失等問題外，在實務上亦具有重要性，在一定程度上能達到限制勞工責任的結果