

最高法院最新實務見解介紹

——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工作之義務，若有違反，受僱人得依民法第227條請求僱用人負不完全給付之損害賠償責任

歐陽漢菁*

本件案例事實略為：甲藥師受僱於乙醫師，而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牌照、而以未實際執業之丙藥師名義申領健保給付，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，即依民法第487條之1第1項規定（省略與本文討論標的無關之請求權基礎）起訴請求乙醫師賠償。

第一審法院（臺北地方法院109年度勞訴字第385號民事判決）認為：依民法第487條之1第1項，受僱人必須無可歸責事由，始得依該條向僱用人請求賠償。由於甲藥師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費用之義務，故其既然願意與乙醫師成立借名契約，成為元氣藥局名義上之負責人，並支領高於一般受雇藥師之津貼，將申報健保費用之事務概括授權予乙醫師，且放棄申報業務監督之權限，自應對乙醫師申報費用事務概括承受一切責任。

此外，甲、乙、丙三人亦因此事經法院判處三人以上共同詐欺罪成立。從而，甲藥師雖係受僱於乙醫師，然其對於違反健保法第72條申領健保費仍有可歸責之處，故不得依民法第487條之1請求乙醫師賠償已支付之罰鍰。

甲藥師不服上訴二審，並追加民法第227條等為請求權基礎（省略其他與本文討論標的無關之請求權基礎）。二審法院（臺灣高等法院110年度勞上字第71號民事判決）認為：在民法第487條之1規定下，雇主一旦證明受僱人具有可歸責之事由，解釋上，仍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。甲藥師所受之罰鍰損害，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，甲藥師有依乙醫師指示，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之行為，乃就罰鍰損害之發生與有過失，故僅得請求乙醫師賠償三分之二的罰鍰損害。

* 本文作者係執業律師，全國律師聯合會民事法委員會主任委員

乙醫師就其敗訴部分不服上訴三審。最高法院111年度台上字第447號民事判決認為：甲藥師就罰鍰損害似有可歸責事由，如此能否謂與民法第487條之1第1項規定之要件相符？非無詳予研求餘地，而將原判決命乙醫師給付部分廢棄發回。

更一審法院（臺灣高等法院111年度勞上更一字第8號）則以：（一）甲藥師就罰鍰損害之發生具有可歸責事由，不合於民法第487條之1第1項規定之要件；（二）乙醫師作為僱用人之給付義務為給付受僱人即甲藥師報酬，故縱乙醫師指示甲藥師擔任A藥局之登記負責人，另租用丙藥師執照而以丙藥師名義申領健保給付，亦非兩造僱傭契約下乙醫師之給付義務範疇，自難謂乙醫師就此有何不完全給付情事等語，而認乙醫師毋庸賠償甲藥師所受之罰鍰損害（省略法院關於其他請求權基礎之理由）。

惟甲藥師上訴三審後，最高法院112年度台上字第433號民事判決認為：依民法第482條及勞動基準法第2條第6款之規定可知，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。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。最高法院因而廢棄更一審判決，再度發回臺灣高等法院。

綜上，受僱人依僱用人指示從事不法或違背公序良俗之工作，因而受有損害時，最高法院似認為：受僱人縱有可歸責事由，而無從依民法第487條之1規定請求為該不法指示之僱用人賠償，但仍得依民法第227條請求僱用人負不完全給付之損害賠償責任。然而，最高法院112年度台上字第433號民事判決並未針對「此時僱用人可否主張受僱人與有過失而減輕其賠償責任」乙節表示法律見解，尚待觀察後續的實務見解發展。