

什麼是人事保證？

文:黃蓮瑛（認證法律人）、葉子齊（認證法律人）· 勞動·工作· 2023-06-08

案例

A在求職的過程中投了許多履歷並參加很多場面試，最後順利被B公司錄取。B公司要求A在到職前必須自己先找人擔任他的「人事保證人」，並簽訂「人事保證契約」。A的親戚C很樂意幫助A，但是在確定擔任A的人事保證人並且簽訂契約之前，C還是想先了解一下：究竟什麼是人事保證？人事保證人在什麼樣的情況下必須負責？人事保證人又有哪些權利能夠保護自己呢？

本文

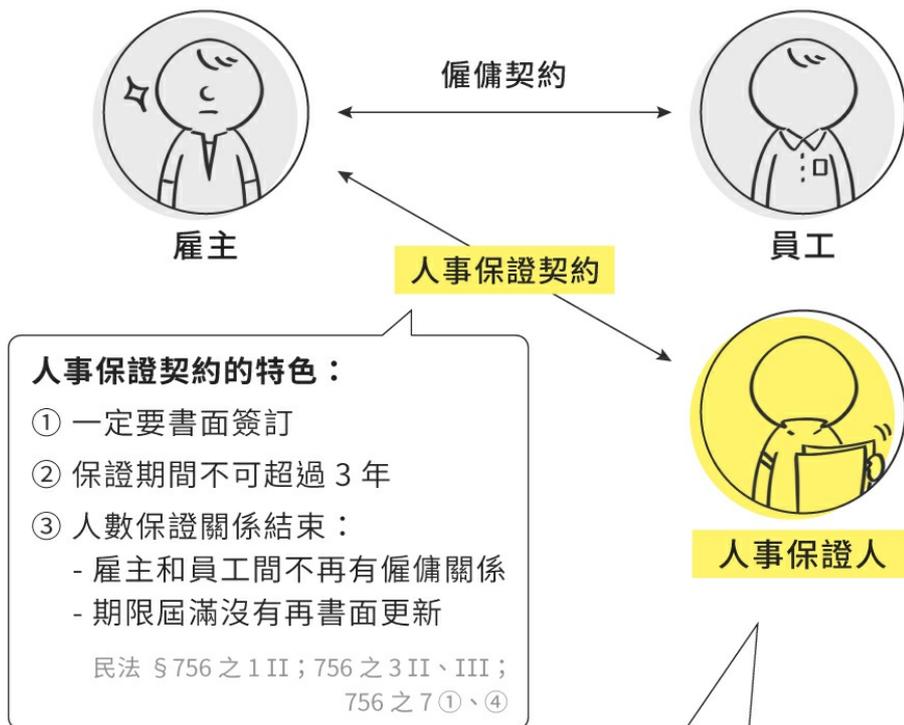
一、什麼是人事保證？跟一般的保證有什麼不一樣？

人事保證就是由第三人擔任員工（即受僱人）的保證人，保證人和雇主簽約，彼此約定萬一將來因為這個員工與工作有關的行為，導致雇主的權益受損，且員工必須要對雇主負起賠償的責任時，這時候就由人事保證人代員工賠償給雇主^[1]。由於一般的保證關係是在保證「已經產生」的債務，而人事保證則是在保證「將來可能會發生」（也就是不一定會發生）的債務，所以雖然都稱為保證，但是概念並不完全一樣^[2]。

人事保證契約一定要以書面的方式簽訂（不能只是口頭約定），而且保證的期間不可以超過3年。若是雇主跟員工之間不再有僱傭關係，或是人事保證契約的期限已經屆滿且沒有再書面更新時，人事保證的關係就會結束^[3]。

二、人事保證人在什麼樣的情況下必須負責賠償？（見圖1）

什麼是人事保證？



由第三人擔任員工的保證人，約定將來因為這個員工與工作有關的行為，導致雇主權益受損，符合特定條件下，會由人事保證人代員工賠償給雇主。

人事保證人的義務（以下 2 個條件同時具備時，必須賠償）：

- ① 當員工因為自己職務上的行為，導致必須賠償雇主
- ② 雇主沒有辦法透過其他方式來彌補損害
(例如已投保員工誠實保險並獲得足額理賠)

民法 § 756 之 1 I ; 756 之 2 I

人事保證人的權利，常見的例如：

- ① 原則上，賠償金額上限是員工當年所可獲得的報酬總額
- ② 雇主的選任或監督也有疏失時，可主張減輕或免賠
- ③ 因雇主的行為使賠償風險上升時有權終止人事保證契約
(例如雇主更換員工的工作內容或地點)

民法 § 756 之 2 II ; 756 之 6 ② ; 756 之 5 I ③ 、 II

法律百科
Legispedia

圖1 什麼是人事保證？

資料來源：黃蓮瑛、葉子齊 / 繪圖：Yen

在以下2個條件同時具備時，人事保證人必須賠償：

(一) 當員工因為自己職務上的行為，導致必須賠償雇主

所謂「職務上的行為」，在認定上只要是跟職務有相關的行為就足夠^[4]，典型的例子包括：公寓大廈管理維護公司派駐擔任的總幹事侵占社區款項^[5]、客運司機因為違反交通規則而撞傷行人^[6]、房屋銷售員以詐欺的手段向買家騙取價金^[7]等。

(二) 而且雇主沒有辦法透過其他的方式來彌補損害

為了避免人事保證人負擔過重的責任，民法規定只有當雇主無法以其他方式來彌補所受到的損害時，才能要求人事保證人負起賠償的責任^[8]，而且必須在2年內請求^[9]。常見雇主能夠獲得賠償的其他方式為：員工願意而且有能力自己賠償雇主，以及雇主已有投保員工誠實保證保險且能夠從保險獲得足夠的理賠^[10]等。

三、人事保證人有哪些權利？

人事保證人也有許多法律上的權利可主張，以下舉例3項：

(一) 原則上有賠償金額的上限

當雇主符合法規以及契約的規定而向人事保證人請求賠償時，若人事保證契約的簽約人對此沒有其他的特別約定，則人事保證人的賠償金額上限，將會是在發生賠償事故時，這名員工當年所可以獲得的報酬總額^[11]。

(二) 減輕賠償金額或免除賠償責任

雖然員工與工作相關的行為的確損害了雇主的權益，但是當雇主在選任員工以及後續監督上也有疏失時，人事保證人能請求法院減輕或甚至免除賠償金額^[12]。常見雇主對於員工的選任或監督有疏失的情況包括：沒有完善評估有前科的應徵者是否合適擔任此職位^[13]，以及沒有建立有效的列管流程來確保員工會將經手的款項繳回公司^[14]等。

(三) 因雇主的行為使賠償風險上升時有權終止契約

當雇主更換員工的工作內容或是工作地點，導致人事保證人將來要負起賠償責任的可能性升高時，人事保證人可以終止契約^[15]。

四、結論

願意擔任人事保證人的C，的確應該要在簽訂人事保證契約前，先仔細了解什麼是人事保證，並對自己的權利義務有基本的認識，而且要仔細查看契約當中是否有明顯對自己不利，或是沒有寫清楚的規定。如果有任何不明瞭的地方，建議在簽署之前先向對方提出自己的疑慮並且詳加討論，或是請求專業人士的協助，以保障自身

權益。

註腳

- [1] 民法第756條之1第1項：「稱人事保證者，謂當事人約定，一方於他方之受僱人將來因職務上之行為而應對他方為損害賠償時，由其代負賠償責任之契約。」
- [2] 臺灣高等法院105年度上字第969號民事判決：「惟人事保證人究與一般保證人性質不同，一般保證往往已有主債務發生，諸如借貸等契約，……然人事保證人於作保時，債務尚未發生。」
- [3] 民法第756條之1第2項：「前項契約，應以書面為之。」
民法第756條之3第1、2項：「
I 人事保證約定之期間，不得逾三年。逾三年者，縮短為三年。
II 前項期間，當事人得更新之。」
民法第756條之7第1、4款：「人事保證關係因左列事由而消滅：
一、保證之期間屆滿。……
四、受僱人之僱傭關係消滅。」
臺灣高等法院花蓮分院107年度原重上字第3號民事判決：「立法者擔心人事保證人因急迫、輕率或無經驗等情，任意允諾作保，遂強制規定人事保證契約須以書面作成……準此，當事人間縱有擔任人事保證之意思合致，如未簽訂書面，依民法第73條前段規定，不得認人事保證契約為有效。……從立法目的解釋，人事保證契約之更新，亦應以書面為之，屬要式契約，應無疑義。」
- [4] 杜怡靜（2004），〈人事保證〉，收錄於黃立主編，《民法債編各論（下）》，初版，頁616。
最高法院42年度台上字第1224號民事判決：「按民法第一百八十八條第一項所謂受僱人因執行職務不法侵害他人之權利，……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。」
臺灣高等法院102年度上字第193號民事判決：「人事保證，第756條之1第1項……其立法理由為：『…又本條稱受僱人者，與（編按：民法）第188條所稱之受僱人同其意義，凡客觀上被他人使用為之服務而受其監督者均屬之。』是人事保證人所負之責任，係以受僱人因職務上行為而對僱用人應負之損害賠償為其保證範圍。」
- [5] 臺灣高等法院102年上字第193號民事判決：「(一)良福公司與甲○○……簽訂原證五勞動契約，……至○○縣○○市峰藝社區擔任總幹事……(二)良福公司與乙○○、丙○○……簽立原證六員工切結保證書，約定甲○○在良福公司任職服務期間內，倘有違法舞弊等致良福公司蒙受損害時，由乙○○、丙○○負連帶賠償之責任，保證期間自簽約時起算3年。(三)甲○○……侵占峰藝社區款項417萬4,437元。良福公司已賠付峰藝社區……峰藝社區……將對甲○○之侵權行為損害賠償債權讓與良福公司。」
- [6] 臺灣高等法院99年度上更（一）字第33號民事判決：「本件甲○○受僱於上訴人，擔任司機乙職，並邀被上訴人為連帶保證人，保證甲○○於上訴人公司任職期間，遵守法令及公司規章，並絕對服從公司暨主管人員之指揮、監督，認真工作，確保公司之權益。倘甲○○有違反公司法令規章、業務過失等職務上之行為致上訴人遭受損害時，被上訴人願負……責任，而簽立系爭保證契約，堪認該保證契約性質應屬人事保證契約。系爭車禍係肇因於甲○○駕駛前開大客車，行經行人穿越道前，未減速暫停讓行人先行，致撞

倒在行人穿越道上之行人乙○○.....可證系爭車禍之肇事責任既係可歸責於甲○○所致，即屬甲○○因執行駕駛職務致第三人受有損害，上訴人依民法第188條之規定，因此而賠償被害人家屬共計154萬元。」

[7] 臺灣高等法院105年度上字第969號民事判決：「甲○○於任職上訴人房屋銷售營業員期間，仲介乙○○買受.....房地，惟該房地並非上訴人受託仲介出賣之物件.....甲○○係以上訴人公司房屋銷售業務員之身分，佯以仲介賣屋之方式，向乙○○詐取買賣價金，甲○○前開所為，在客觀上足認為與其執行仲介職務有關，且不法侵害他人之權利，而上訴人業已簽發支票賠償乙○○129萬5,000元乙節，亦據證人乙○○於原審證述明確，是上訴人主張丙○○應就甲○○前開職務行為負人事保證責任，自屬有據。」

[8] 民法第756條之2第1項：「人事保證之保證人，以僱用人不能依他項方法受賠償者為限，負其責任。」
最高法院100年度台上字第90號民事判決：「按民法第七百五十六條之一第一項及第七百五十六條之二第一項規定之立法目的，在於限縮人事保證適用範圍及保證人賠償責任，以求衡平，其理由係避免人事保證人負擔過重責任，故應由僱用人先依他項方法求償，而不能或不足受償，始令負保證責任，具有補充性質。」

[9] 民法第756條之8：「僱用人對保證人之請求權，因二年間不行使而消滅。」

[10] 臺灣高等法院102年度上字第193號民事判決：「本於民法第756條之2第1項規定使人事保證人責任具補充性質之意旨，若僱用人尚得依其他方法請求他人賠償，且無求償遭拒或其他不能受償之情事者，自不得請求人事保證人就此部分負清償之責。本件良福公司就甲○○之不誠實行為，向富邦保險公司投保系爭保險（編按：員工誠實保證保險契約）.....良福公司依員工誠實保證保險契約對富邦保險公司有90萬元之保險金請求權.....故須扣除良福公司向富邦保險公司得請求之保險金90萬元後，方由乙○○、丙○○負賠償責任（編按：乙○○、丙○○為人事保證人）。」

[11] 民法第756條之2第2項：「保證人依前項規定負賠償責任時，除法律另有規定或契約另有訂定外，其賠償金額以賠償事故發生時，受僱人當年可得報酬之總額為限。」

臺灣高等法院臺南分院101年上易字第103號民事判決：「人事保證契約之訂定，倘係於該責任限制範圍外加重人事保證人之賠償責任，該人事保證之書面契約中，自應具體示明保證責任之範圍及排除上開法律規定責任限制之適用，使人事保證人得以清楚知悉.....，尚不得以『應負全部賠償責任』等概括用語，即謂人事保證人業已拋棄其賠償責任以『賠償事故發生時，受僱人當年可得報酬之總額為限』之利益。」

臺灣高等法院臺中分院105年度上字第90號民事判決：「所謂『當年可得報酬』，於其報酬已發生之部分，依實際所得計算之，尚未發生者，則依通常情事及已定計畫估定之、二者合計之總額為準，包含薪資、獎金、津貼等經常性給與。」

[12] 民法第756條之6第2款：「有左列情形之一者，法院得減輕保證人之賠償金額或免除之：.....二、僱用人對受僱人之選任或監督有疏懈者。」

[13] 臺灣高等法院102年度上字第193號民事判決：「甲○○曾因詐欺案件.....，又曾因侵占案件.....，復曾因業務侵占等案件.....判決有期徒刑1年6月.....，良福公司.....指派甲○○擔任.....總幹事一職，負責收取社區管理費及其他一切日常事務，經手社區相關經費之運用，依良福公司經營公寓大廈管理維護業務多年之經驗，理應知悉一般社會上常見社區經費保管人侵占相關款項之不法事件，亦可預見其指派擔任保管社區經費之受僱人可能有侵占職務代收款項之風險，相較於其他未經手款項之受僱人，應有更高之品格要求。.....應認良福公司對甲○○之選任，顯有疏懈。」

[14]臺灣高等法院臺中分院105年度上字第90號民事判決：「公司既規定業務員經手款項當日均應繳回公司，即應建立列管流程，避免業務員將代收款項挪為私用，例如收款必須於契約載明收款金額及種類，並開立收據，並由經手業務員簽收，公司於配車前列管所有契約，並隨時抽查業務員有無依規定作業，始能避免此類款項流於私用之可能。上訴人公司內部管控流程不當，竟然讓甲○○收取客戶款項後可不依規定繳回公司，且不被即時發現，足見上訴人公司內部管理監督，應有疏懈之過失。」

[15]民法第756條之5第1項第3款、第2項：「

I 有左列情形之一者，僱用人應即通知保證人：……

三、僱用人變更受僱人之職務或任職時間、地點，致加重保證人責任或使其難於注意者。

II 保證人受前項通知者，得終止契約。保證人知有前項各款情形者，亦同。」

延伸閱讀

呂紹璋（2023），《什麼是一般保證，保證人有什麼權利？》。

標籤

人事保證， 雇主， 受僱人， 人事保證人， 人事保證契約