

醫事行政法個案：保證保險問題

廖又生^{1,*}

摘要

本篇文章旨在討論醫管顧問公司有關的保證保險個案，藉醫務管理實務發生法律個案編製這職務保證之實例，這個案例包含六個爭議問題，擬透過服務業依法經營的理則，採行一問一答的研究途徑，以增進學生學習醫療法律課程的效率與效能。

關鍵詞：保證保險，人力羅致，財產保險，代位權利，權利代位

醫事行政法個案：保證保險問題

【案由】：

A 任職於甲醫務管理顧問公司從事醫院診斷工作，到職之初委由乙醫療器材股份有限公司董事長 B 當保證人，B 保證 A 於甲公司任職期間無盜用、侵占、詐領、偽造等違反職務情事，另甲公司再與丙產物保險股份有限公司訂立保險契約，約定甲所屬職工如有違法失職事件發生，由丙公司全權負責理賠，旋有 A 任職甲公司期間侵占該公司款項新台幣一千萬元違法事實發生。

【試問】：

- 一、B 董事長可否與乙公司連帶為 A 之人事保證人？
- 二、何以丙公司理賠應優先適用於 B 之代負損害賠償責任？
- 三、A 之侵占公款丙保險公司應否負責理賠？
- 四、丙負責理賠之後得否請求 A 賠償所支付之金額？
- 五、丙負責理賠之後得否請求 B 賠償所支付之金額？
- 六、丙公司行使代位權之消滅時效期間應自何時起算？

【擬答】：

醫務管理師迄今尚未完成立法，故醫療產業界投入醫院經營管理實務者都是臺灣醫務管理學會鑑定或甄選合格的初階醫務管理師、高階醫務管理師來擔任，其並非醫事人員人事條例所稱專門職業醫事人員之一¹，本案涉及人事保證人（Personnel Suretyship）與保證保險（Suretyship Insurance Ship）競合所發生之爭議，依我國民法第七百五十六條之一將人事保證定義為：成人事保證者，謂當事人約定，一方於他方之受僱人將來因職務上

¹ 亞東技術學院醫務管理系
通訊作者：廖又生
E-mail：fl010@mail.oit.edu.tw

¹ 廖又生，醫事行政法（臺北：元照，2009年），頁90。



之行為而應對他方為損害賠償時，由其代負損害賠償之契約。前項契約，應以書面為之。次依我國保險法第九十五條之一所規定的保證保險人之責任發生為：保證保險人於被保險人因其受僱人之不誠實行為或其債務人不履行債務所致損失，負賠償責任。職是，各公司行號在人力羅致（Personnel Acquisition）之初，通常僱用人對受僱人都會先要求其出具人事保證書，而由僱主與人事保證人訂立職務保證之契約，且為分擔風險、彌補損失，僱主更會以要保人或被保險人地位與保險公司（保險人）訂立財產保險（Property Insurance）中之保證保險契約，建立多層防衛體制，藉以降低公司行號財務上之損失，茲就題旨分別說明如下：

（一）公司為法人，當然具有權利能力，惟應受法令的限制，乙醫療器材股份有限公司董事長 B 依公司法第八條第一項規定係公司當然負責人；依公司法第十六條規定：公司除依其他法律或公司章程規定得為保證者外，不得為任何保證人。公司負責人違反前項規定時，應自負保證責任，如公司受有損害時，亦應負賠償責任。故本例丙產物保險股份有限公司依保險法第十三條第二項規定可從事財產保險中之保證保險外，乙係醫療器材專門科技業務，其董事長 B 自無與乙公司連帶為 A 作保之權利²；我國司法院大法官會議早於釋字第五十九號揭示：依公司法第二十三條（現行第十六條）之規定公司除依其他法律或公司章程規定以保證為業務者外，不得為任何保證人。公司負責人如違反該條規定以公司名義為人保證，既不能認為公司之行為，對公司自不發生效力。準此，連帶保證之保證人既無法行使先訴抗辯權，對公司自為不利，依前揭公司法第十六條第二項規定，B 應對擔任 A 之人事保證人自負保證責任，B 若擅自作保使乙公司受有損害且須負賠償責任。

申言之，人事保證契約當事人係僱用人與保證人，其中保證人之資格原則上並無限制，自然人或法人都可充任，惟公司法有公司法人不得為保證之明文限制，如有違反情事，僱用人並無依原人事保證契約主張應由該公司負保證責任之可能；最高法院四十八年度台上字第一九一九號判例闡述：被上訴人公司非以保證為業務，其負責人違反公司法第二十三條（舊法）之規定，以公司名義為保證，依司法院釋字第五十九號解釋，其保證行為應屬無效，則上訴人除因該負責人無權代理所為之法律行為而受損害時，得依民法第一百十條規定請求賠償外，並無仍依原契約，主張應由被上訴人負其保證責任之餘地；蓋限制公司作保旨在穩定公司財務，此更能從最高法院七十四年度台上字第七〇三號判例所示：公司法第十六條第一項規定公司除依其他法律或公司章程規定以保證為業務外，不得為任何保證人，旨在穩定公司財務，用杜公司負責人以公司名義為他人作保而生流弊，倘公司提供財產為他人設定擔保物權，就公司財務之影響而言，與為他人保證人之情形無殊，仍應在上開規定禁止之列。因此，本案中 B 以乙公司名義連帶為 A 作保，無論是人保或物保對乙公司而言都屬無效保證，僱用人甲醫管顧公司除可能循求無權代理之損害賠償主張外，應無依民法第七百五十六條之一以下請求乙公司代負損害賠償責任之餘地。

（二）保證保險另稱信用保險，而人事保證亦稱職務保證；依民法第七百五十六條之二所定：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。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。此明顯呈現人事保證契約具有「賠償方法的補充性」及「賠償金額的限制性」兩項特質，然而，依保險法第九十五條之一前段受僱人不誠實行為之保證保險，其並無賠償方法的補充性及賠償金額的限制性之明文，這種商業信用保險機制可以輔助民法第二十四條之一之民間人事保證制度，蓋人事保證契約雖符合民間習慣，然其為無償契約對人事保證人甚為不利，加以專就特殊人情成立保證契約，洵屬老舊落伍慣行，爰有以商業信用保險取代傳統人事保證的

² 王文字等六人合著，商事法（臺北：元照，2008年），頁27。



發展趨勢³。

按保證保險契約記載事項，依保險法第九十五條之二規定：如以受僱人之不誠實行為為保險事故的保證保險契約，除記載同法第五十五條規定事項外，並應載明 1.被保險人之姓名及住所。2.受僱人之姓名、職稱或其他得以認為受僱人之方式。總之，保證保險下列三種獨特的性質⁴：

1. 保證保險當事人之一方須具備保險人之資格：依法規定保險業之組織，以股份有限公司或合作社為限（保險法第一百三十六條第一項前段），所以保證人係保險人地位，資格明確。
2. 依契約自由原則訂立保證保險契約：有關受僱人不誠實行為類型之保證保險契約為有償契約、雙務契約及要式契約（依保險法第九十五條之一、第九十五條之二），債權人與保證人（即被保險人與保險人）經由受益者付費方式達成彼此間意思表示之一致。
3. 保險人因保險事故依約獨立為給付行為：即要保人（被保險人）與保險人約定，要保人（僱用人）交付保險費於他方（保證人即保險人），而保證保險人對於受僱人不誠實行為所致損失，獨立負擔填補被保險人損害之行為（保險法第一條、第九十五條之一）。

歐美先進國家對於保險業得經營保證保險業務，已有久遠之歷史，並蔚為產業保險之重要一環，近年來我國服務業發展方興未艾，且海峽兩岸服務貿易協定簽定在即，醫療產業需才孔殷，誠實信用保證保險簽定件數逐漸增加，以本例而言，丙保險人基於保證保險業的特性，且參酌 B 人事保證人之補充地位，丙之賠償甲財務之損失當然優先適用於傳統職務保證。

（三）甲醫管顧問公司與丙產物保險公司雙方訂立保險契約，約定如甲所屬職員如有盜用等違法情事，由丙保險公司負責理賠，此殆係典型的財產保險類型中之保證保險，丙保證保險人於甲被保險人因其受僱人 A 之不誠實行為所致損失，由其負賠償之責。題旨甲與丙訂立之保險契約，係屬保險法第九十五條之一前段之誠實信用保證，就個案事實，本題甲為要保人兼被保險人（保險法第三條、第四條），其職員 A 於任職期間私自侵占甲公司款項新台幣一千萬元，係受僱人不誠實行為所致保險事故之發生，符合保險法第一條、第九十五條之一規定，保險人丙應對被保險人甲賠償其職員侵占款項新台幣一千萬元。

惟本題尚需注意「受僱人」及「不誠實行為」兩個概念之適用，茲補充說明如下：

1. 受僱人概念：依最高法院五十七年台上字第一六六三號判例所示民法第一百八十八條第一項所謂受僱人，並非僅限於僱傭契約所稱之受僱人，凡客觀上被他人使用為之服勞務而受其監督者均係受僱人。職此，不論甲與 A 有無訂立民法第四百八十二條之僱傭契約，只要有被選任及監督而受僱人使用者，皆包含在內⁵。
2. 不誠實行為之範圍：依最高法院四十二年台上字第一二四號所揭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，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，而不法侵害他人之權利而言，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含在內。另有最高法院七十九年台上字第二〇一五號判例續揭：所謂職務保證，乃保證人與僱用人約定，將來被保人之職務行為致生損害於僱用人時，由保證人負賠償責任之從契約。其效力僅向將來發生。當事人間如無特別約定，對於僱用人訂約時，業已發生之損害，保證人不負賠

³ 林誠二，民法債篇各論（下）（臺北：瑞興，2002年），頁412。

⁴ 梁宇賢，保險法新論，（臺北：瑞興，2001年），頁313-315。

⁵ 王澤鑑，「僱傭人無過失侵權責任的建立」民法學說與判例研究第一冊（臺北：自刊本，2002年），頁1-30。



償責任。揆諸該二判例；所謂職務行為前一判決調應指受僱人依約定被授予執行權力之職務，且不及於與執行職務之無關行為；而所稱之職務保證之效力僅向將來發生，後一判例指出業已發生之損害則非將來因職務上行爲致使，不是職務保證對象。總之，保證保險所指受僱人不誠實行為，係專指其被保險人之職員違背民法第一百四十八條誠實信用原則所執行的職務行為，揆諸上開最高法院二判例仍有參酌之價值，案例中 A 對經營款項侵占，自屬於執行職務有關之不法行為，A 之侵占甲款項當然構成保險法第九十五條之一不誠實行為要件。

(四) 保險保證人丙負責對被保險人甲理賠後，因甲對受僱人 A 有損失賠償請求權，於是形成丙對 A 有保險代位求償權，依我國保險法第五十三條第一項規定：被保險人因保險人應負保險責任的損失發生，而對第三人有損失賠償請求權時，保險人得於給付賠償金額後，代位行使被保險人對第三人的請求權。保險代位簡稱代位權利或權利代位 (right by subrogation or Subrogation) 例如本案甲經投保誠實信用保險，因其受僱人 A 的侵占款項，致發生財物損失時，則被保險人甲依民法第一百八十四條之規定，對於該第三人 A 有侵權行為損害賠償請求權；惟被保險人因財務被侵占，保險事故隨之發生，對其保險人丙兼有保險金給付的賠償請求權。被保險人甲不應同時取得基於同一事故的兩種權利；故其於取得保險人丙的一千萬賠償金額給付後，即應將其對於第三人 A 的損失賠償請求權移轉於保險人丙，此係權利的法定的當然移轉，其成立要件有二：1. 被保險人因保險事故的發生對於第三人有損害賠償請求權；2. 保險人因保險事故的發生已給付其賠償金額，核心基本要件兩者如缺其一，均不能構成所謂代位請求權⁶。

本題值得再進一步審究者係我國保險法第五十三條第二項另有規定：前項第三人為被保險人之家屬或受僱人時，保險人無代位請求權，但損失係由故意所致者，不在此限，因之保險代位請求權尚有二個除外要件：1. 第三人為被保險人之家屬或受僱人時保險人無代位請求權；2. 損失係由第三人故意所致者例外再予保險人代位請求權。甲既與丙訂有保證保險契約，於是丙對於甲之受僱人 A 侵占款項之損失自應負賠償責任，依同條第一項規定丙得代位向 A 請求賠償，雖 A 為甲之受僱人然因其侵占款項係故意所致，所以不適用同條第二項前段之規定。職是之故，丙對 A 得依保險代位請求權，請求 A 償還新台幣一千萬元。

保險代位與民法第七百四十九條規定保證人向債權人為清償後，債權人對於對於主債務人之債權，於其清償之限度內，承受債權人對於主債務人之債權，但不得有害於債務人之利益之立法意旨相同。亦與民法第三百十二條所定就債之履行有利害關係之第三人為清償者，於其清償之限度內承受債權人之權利，但不得有害於債權人之利益如出一轍。質言之，該三法條所定之代位承受如符合要件即產生法定當然移轉之效果，其並無需當事人之合意。故與民法第二百四十二條規定債務人怠於行使其權利時，債權人因保全債權，得以自己之名義行使其權利。但專屬於債務人本身者不在此限，二者之代位權仍有區隔⁷，一言以蔽之，保證代位實具代位承受之性質而非保全代位僅為確保債權實現之手段而已，謹補充敘明於此。

(五) 丙產物保險公司全數理賠後可否向人事保證人 B 請求賠償全數金額一事，實務上有正反兩種見解⁸，茲依序說明如下：

1. 肯定說：謂保險法第五十三條規定保險人所得行使之權利，原屬被保險人所有，亦即被保險人原得行使之損失賠償請求權，保險人皆得代位行使。此項賠償請求權並非以侵權行為為限，包括第三人因契約行為，對被保險人依法應負賠償責任者，亦屬之。最高法院七十六年台上字第一四九號判決及司法院七十

⁶ 林咏榮，「保險代位」雲五社會科學大辭典第六冊 - 法律學（臺北：臺灣商務印書館，民國 68 年），頁 191。

⁷ 鄭玉波，民法債篇各論（下）（臺北：自刊本，民國 80 年），頁 852。

⁸ 梁宇賢，保險法實例解說，（臺北：瑞興，2000 年），頁 198-200。



七年四月二十九日（71）廳民一字五三七函均採此見解。

2. 否定說：謂保險法第五十三條規定之損失賠償請求權，係指因侵權行為所生之損害賠償請求權而言，故由侵權行為以外原因所致責任，保險人自無代位行使該權利之餘地。

上述二說以肯定說為通說，蓋保險法第五十三條第一項規定之保險代位，其行使對象不以侵權行為之第三人為限。苟被保險人因保險人應負保險責任之損失發生，而對於第三人有損失賠償請求權者，保險人得於給付賠償金額以後，代位行使被保險人對於第三人之請求權。簡言之，本題承上題（第四子題），保險人之保險代位請求權行使的對象，即所指第三人可為受僱人，亦可為保證人；現本題丙已給付保險金與甲，其自得請求職務保證人 B 給付新台幣一千萬元，對於 A 侵占甲款項 B 雖僅係負保證責任，然依上揭最高法院之判決及司法院意見，丙全數理賠之後對 A 或 B 自得行使保險代位請求權，只不過承上題，出現請求權競合丙僅可擇一為請求而已。

至於本例被保險人原得基於保證契約（民法第七百五十六條之一、第七百五十六條之二）向人事保證人請求給付，惟基於人事保證契約之方法補充及限制總額特性，被保險人（即僱用人）還負通知之義務（同法第七百五十六條之五），且人事保證人享有減輕或除賠償金額之適用（同法第七百五十六條之六）等，故僱用人對受僱人不誠實行為之保險事故發生，在人事保證代負損害賠償責任之請求權與保證保險之保險金給付請求權兩相競合的狀況下，仍以優先適用保險法第九十五條之一為是；實務上保證保險之被保險人由保險人領受賠償金額後，被保險人對於該受僱人之損害賠償請求權，即移轉於保險人，但如保險金額不足補償被保險人所受之損失時，始構成僱用人不能依他項方法受賠償之情形，僱用人（即被保險人）才能向職務保證人請求損害賠償。故本例受害之甲公司應先向丙產物保險公司求償，如有不能滿足之情事，B 方盡其代負賠償責任。

（六）丙保險公司對受僱人 A、職務保證人 B 之代位承受請求權，其消滅時效應從何時計算，該問題之見解有二，茲分述如次⁹：

1. 司法機關之見解：應以保險人知有賠償義務人起算，蓋如保險義務人不知賠償義務人，即無此從代位行使權利，其代位請求權之時效，應自知有賠償義務人時起算，最高法院三十一年上字第二八九七號判決可茲參照。
2. 主管機關之見解：應以代位權所由發生之原因事實，而就被保險人可行使其請求權時起算，按保險法原主管機關財政部曾作成行政釋示：謂保險法第五十三條規定之保險人代位求償權，其所得代位行使者，原屬被保險人的權利，故其消滅時效應自要保人或被保險人可行使請求權時起算，財政部六十四台財第一五二五二號令函在卷可稽。

按民法第七百五十六條之八明定：僱用人對保證人之請求權，因兩年間不行使而消滅。同法第一百九十七條第一項亦規定：因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起二年間不行使而消滅，自有侵權行為時起，於十年者亦同。所謂以被保險人可行使其請求權時起算，其消滅時效期間係依各該法律就代位權所由發生之原因事實之規定期間為起算，基於「任何人不得將大於自己的權利讓與他人」之法理，保險人之代位權自不得超越被保險人對於第三人之損害賠償請求權為宜，故作者認為應以財政部之見解較為可採，理由有三：

1. 保險代位本質上係承受被保險人對第三人之損害賠償請求權，不宜採保險人知有賠償義務人時起算時效

⁹ 同上揭，頁 198。



期間，以免主客價值倒置。

2. 兼顧第三人因時效期間及時效完成所享有之時效利益（民法第一百四十四條、第一百四十七條），同時促使保險人從速進行理賠進而行使其代位權（保險法第三十四條、第五十八條）。
3. 保險代位權通說認定其為權利的法定移轉，然承受之損害賠償請求權，其原因事實卻存於被保險人與第三人間，宜正本清源按各該法律規定之時效起算，以符合公平正義原則¹⁰。

前已言之，丙產物保險公司對甲醫管顧問公司職員 A 或 A 之職務保證人乙公司董事長 B 同時享有保險法第五十三條所規定之保險代位請求權，即依上開財政部意見丙保證保險人對 A、B 之代位權，應以其所由發生之原因事實，而就丙公司可行使請求權時起算民法第一百九十七條及第七百五十六條之八之二年時效期間為妥。

綜上所言，我國現行保險法第十三條第一項規定：保險分為財產保險及人身保險。其區分係以保險事故發生的客體，亦即以保險標的為標準。財產保險係對物保險，外國學者稱之為物保險，在我國俗稱為產物保險；凡以物或財貨可能發生之事故訂立之保險契約皆屬之，依上揭條文第二項進一步將財產保險作分類，其中「保證保險」為日漸重要的產險，我國保險法第九十五條之一至保險法第九十五條之三又將保證保險區分為「受僱人不誠實行為」與「債務人不履行債務」兩類；隨全球化之地球村社會形成，各工商企業規模隨網路串連日趨擴大，僱用人與受僱人間直接接觸機會逐步減少，相對受僱人依誠實信用原則履行職務上之行為，諒係工商企業降低經營風險的關鍵。

本案例牽涉醫療產業「保證保險契約」應用問題，題旨中甲醫務管理顧問公司與丙產物保險公司訂立誠實信用保證契約，丙簽發保險單（policy）予甲用以代替保險法第九十五條之二保證保險契約的書面；系爭事實中甲之受僱人 A 任職期間侵占公司款項，甲受有財產損失即保險事故發生，丙即應對甲負損害賠償責任；其間涉及保險人賠償被保險人財物損失後對第三人（含受僱人及人事保證人）的保險代位請求權及其時效認定問題；即丙理賠之後對 A、B 的代位請求權與及消滅時效起算議題，此皆為一切保險契約常會遭遇的焦點，本文亦一併分析義蘊。

總之，傳統之人事保證制度與現代化之保證保險制度咸並存於我國社會，不論醫務管理師是否為正式之醫事人員，該經營診斷人員亦不分在公私立醫療機構，與凡私法上之僱傭關係與公法上之職務關係都構成職務保證的對象¹¹，然傳統人事保證雖係垂諸久遠的民間習慣，參酌民間實情兼顧人事保證人權益之保障，我國於一九九九年民法債篇修正增訂人事保證節名，分別明定人事保證定義、保證人之賠償責任、人事保證期間、保證人之契約終止權、僱用人負通知義務之情形、得減免保證人賠償金額之情形、人事保證關係之消滅、請求權之時效及準用一般保證等計共九條（第七百五十六之一至第七百五十九條之九），雖堪稱詳盡，但法治優先於人治（Rule of Law, not of Man），傳統人情包袱所建立的職務保已嫌落伍，展望未來商業信用保險仍存在極大的揮灑空間。

參考文獻

1. 廖又生，醫事行政法（臺北：元照，2009年），頁90。
2. 王文宇等六人合著，商事法（臺北：元照，2008年），頁27。
3. 林誠二，民法債篇各論（下）（臺北：瑞興，2002年），頁412。

¹⁰ 桂裕，保險法論，（臺北：自刊本，民國71年），頁154。

¹¹ 李建良、蔡宗珍、陳聰富編，醫療衛生法規彙編（臺北：元照，2010年），頁7-3。



4. 梁宇賢，保險法新論，（臺北：瑞興，2001年），頁313-315。
5. 王澤鑑，「僱傭人無過失侵權責任的建立」民法學說與判例研究第一冊（臺北：自刊本，2002年），頁1-30。
6. 林咏榮，「保險代位」雲五社會科學大辭典第六冊－法律學（臺北：臺灣商務印書館，民國68年），頁191。
7. 鄭玉波，民法債篇各論（下）（臺北：自刊本，民國80年），頁852。
8. 梁宇賢，保險法實例解說，（臺北：瑞興，2000年），頁198-200。
9. 同上揭，頁198。
10. 桂裕，保險法論，（臺北：自刊本，民國71年），頁154。
11. 李建良、蔡宗珍、陳聰富編，醫療衛生法規彙編（臺北：元照，2010年），頁7-3。



Case of Hospital Administrative Law: Suretyship Insurance Issue

Yu-Sheng Liao^{1,*}

Abstract

This article discusses case analysis about “Suretyship Insurance in Hospital Consulting Corporation”, Take “The practical legal event” as the major subject to organize a personnel guarantee project. The Case Context Contains Six argument problem. Administration according to law of “Service Industry”, this paper use “Q&A approach”, So as to improve learning efficiency and effectiveness for medical law course.

Keywords: Suretyship Insurance, Personnel Acquisition, Property Insurance, right by subrogation, Subrogation

¹ Department of Health Care Administration, OIT

* Correspondence author: Yu-Sheng Liao

E-mail : fl010@mail.oit.edu.tw

