

# 銀行業人事保證制度之運作

王任昌

人事保證制度是指保證人於被保證人在受僱期間之不當行爲致其雇主遭受損失時，保證賠償雇主之損失。因銀行員工經手的金錢數額相當大，若有不當行爲，對業主會造成極大傷害，故人事保證是銀行業必要且重要的制度。

保證制度在運作上有兩種方式，一是以人爲保，二是以保險爲保。以人爲保分爲自然人與法人兩種，前者又稱個人保，後者又稱店保或鋪保。這樣以人爲保的制度是社會大眾熟悉，不在此贅言。而以保險爲保對一般人則較爲陌生，略作介紹如下：

以保險爲保稱保證保險，保險法第九十五條之一：「保證保險人於被保險人因其受僱人之不誠實行爲或其債務人不履行債務所致損失，負賠償之責。」這是在民國八十一年二月修訂保險法時所加入的條款，其目的是讓保險業承保保證業務有明確法源。而此法條是對保證保險作出定義，前段爲人事保證，後段爲信用保證。

在實務上，要了解一保險產品最容易的方式莫過於解讀其保險契約內容，因爲那是雙方權利義務的根據。在員工誠實保證保險基本條款上，其承保範圍是：

一、保險公司對於被保險人所有依法應負責任或以任何名義保管財產，爲任一被保證員工，在其被保證期間，因單獨或共謀之不誠實行爲所致之直接損失負賠償之責。

前項所稱「財產」包括貨幣、票據、有價證券及有形財務在內；所稱「被保險員工」應以接受保險人聘雇、受有人事管理約束，並領有薪資者爲限；所稱「不誠實行爲」係指被保險員工之強盜、搶奪、竊盜、詐欺、侵占或其他不法行爲而言。

說明：本條可知保險公司願負保證的範圍與相關定義。此條款是列舉與概括並用，文意相當明確，例如「不誠實行爲」列舉了強盜、搶奪等事故外，又加「或其他不法行爲」作概括說明，使得事故範圍不會因罕見的不法行爲而遺漏。

二、保險公司對於任一被保證員工，在其被保證期間內所負之保證責任，以本保

---

\*王任昌現任財產保險經紀人。



險契約所載各員工之保證金額為限。

任一被保證員工，無論其保險金額有否增減，保險公司對該員工所負之保證責任，以不誠實行為當時之保險契約所載之保險金額為限；但不誠實行為係連續發生時，以最後一次不誠實行為發生之保險契約所載該員工之保險金額為限。

說明：本條是界定保險金額的計算基準，以免有疑義發生。

不保事項是：

一、被保險人故意行為所致之損失。

說明：本條是說明因被保險人（業主）之故意行為不在承保範圍。例如董事會決議要求經理人，對特定人士不法放款所致之損失。

二、被保證員工疏忽或過失所致之損失。

說明：在任何行業，員工的疏忽或過失在所難免。員工的無心之過，應屬行政處分範圍，不在本商品設計的賠償範圍。例如，徵信人員查勘擔保品時，因錯估標地物價值，致債權無法確保所生之損失。但若有證據指出徵信人員的錯估是出於圖利它人或自己的意圖時，已不是誠實作為，則仍不在承保範圍內。

三、被保證員工向被保險人所為借貸或使用財產所致損失。

說明：這是因於業主與員工間單純的債權債務關係，不在承保範圍。例如：員工先以假的擔保品向業主貸款，後無力清償。雖然這是員工不誠實行為所致，業主也因此蒙生損失，但這雙方角色是借方與貸方，並不是雇主與受僱人，故不在承保範圍。

四、點查財產不符之損失，但確係由被保證員工不法行為所致者不在此限。

說明：本條與第二條意義相近。因為疏忽或過失所致之損失不保，但不法行為仍屬承保範圍。

五、承保範圍內之損失結果所致之任何附帶損失。

說明：因附帶損失界定很難，故不在承保範圍。例如：某一信用合作社主管盜領客戶存款三億元，案發後造成該社擠兌，商譽嚴重受損。三億元是直接損失，商譽受損則為附帶損失，無法估算。

除了以上保險內容外，最被關心的是投保方式與費率，以下亦作簡單介紹：

(一)投保方式：

1. 列名式：以明細表載明被保證員工姓名、職務及個別之保險金額。

2. 列職式：以明細表載明被保證職位之在職人數及每人之保險金額，各該



職位之員工必須全部投保。例如列職承保的是總務處股長，則該處所有股長須全部投保，不能選擇性投保，這樣保險公司承受的風險才會平均。且對投保單位而言，若有選擇性投保，被選上之人似乎會被認定是較不誠實，並非適當。

3. 混合式：被保險人之全部員工，除經管財物人員依照列名、列職方式辦理外，其他非經管財物人員，得按其總人數投保，每人之保險額均應一致，並須全部投保。

(二)費率：(下為基本費率，可依經營規模等條件作議價)

1. 全部員工皆投保：

a. 公營金融業：月費率為保險金額的萬分之0.665。例：一員工投保一百萬元，每月保費為66.5元。

b. 民營金融業：月費率為保險金額的萬分之1.425。例：一員工投保一百萬元，每月保費為142.5元。

2. 僅部分員工投保：

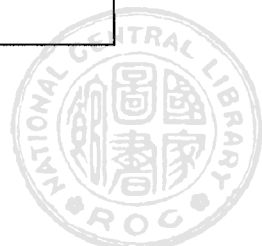
a. 直接與財務有關人員：月費率為萬分之2.375。

b. 間接與財務有關人員：月費率為萬分之1.425。

c. 其他人員：月費率為萬分之0.95。

大致介紹員工誠實保證保險後，下表為以人為保與以保險為保的比較表：

	以人為保	以保險為保
行政工作	1. 被保證人須覓2—5個適格的保證人，不是輕鬆的工作。 2. 業主須查核每個保證人的信用程度，並作對保。	1. 業主須慎選信譽良好的保險公司與專業的保險經紀人或代理人。(註) 2. 保險契約訂定時須準備較多的文書資料，但以後續保時則較簡單。
安全性	1. 業主很難掌握每個保證人長期的信用狀況。 2. 保證人的狀況有變動時，業主很難即時察覺。	1. 保險公司受財政部監理，安全性較不須顧慮。 2. 保險公司財力較一般保證人為大，且有再保險分攤，可靠性高。
保證項目	通常是概括性說明「任何原因事故」致業主損失皆是，範圍無限。但在實務上，不可能大大小小的事都要保證人負責。	依保險契約承保範圍為限，並扣除不保事項，故範圍較小，但範圍明確。



保證額	不設限。但實務上以保證人的財力為上限。故在大型舞弊案，彌補效果有限。	依保險契約上的保險金額為限。故超大型弊案其補償效果也有限。
保證效期	不設限。但會因保證人的變動而不確定。	一期為一年，並可將生效日追溯至最初訂約日。
追償效率	小案件通常是業主與保證人協調即可獲得解決，但大案件可能須以訴訟為之，且保證人脫產機會大。	因業主與保險公司的權利義務皆標於保險契約上，追償作業是以理賠申請為之，過程較簡單快速。且若是有保險經紀人居間服務，則可依業主的立場作理賠申請，以免因被保險人無專人作保險管理，不熟保險條款與法令而權益受損。
運作成本	1. 保證作業進行時，業主須對保證人信用調查及對保，須耗費相當多人力物力。 2. 須作追償時，所花費之成本較難估算。	1. 每年須繳保險費。 2. 第一次投保時，會有一些文書作業費用，但不多。 3. 理賠申請時，有保險經紀人或代理人作服務，僅須一般連絡費用。
未來變動	行政院民法債篇修訂草案，業以完成。其中增設人事保證一節，對於現行的制度加以限制，變成保證期間最長為三年，並訂僱主對受僱人有偏差行為時有通知保證人的義務，否則保證人可因而減輕或免除其保證人的求償也限制為二年內不行使而消滅。	保險市場將更專業化與更自由化，對於保證保險也會作推陳出新，被保險人的權益與選擇將會增加。

綜上，現行的人事保證制度的優點是保證項目、額度，期間皆不受限，但缺點是須耗費較多行政處理保證事務，且實際保證的效果不明確。而若以保證

(下轉37頁)

