

# 美國法上僱用人懲罰性賠償金 責任之研究（下）\*

戴 志 傑\*\*

## 要 目

壹、前 言	(二)共犯原則概念之形成與確立
貳、僱用人之侵權賠償責任概述	參、僱用人代負懲罰性賠償金責任之 法理論爭
一、填補性賠償金責任之規範	一、本人代理人理論
(一)雇主責任之意義與目的	二、代理人控制理論
(二)雇主責任之起源與發展	三、嚇阻目的之實踐
二、懲罰性賠償金責任之立論	四、不法獲利之剝奪
(一)雇主責任理論之擴張與運用	

\* 本文為靜宜大學九十八學年度《鼓勵專任教師專題研究計畫》：「懲罰性賠償金制度於侵權行為法上之重大爭議問題研究——以懲罰性賠償金代負責任為中心」（PU98-11100-A01）之研究成果；且初稿並於二〇一〇年六月四日在靜宜大學法律學系主辦的《民事損害賠償制度——特別法上之規範與實踐》學術研討會中發表。而該次研討會主持人吳嘉生教授、與談人石佳立教授、提問人林良榮教授對於本文初稿所提供的寶貴意見，以及兩位匿名審查委員對於本文體系及內容中之若干缺失的細心斧正與建議，均是本文最後得以順利完成的重要推手。對此，後學由衷感謝並致上最高敬意。最後，一切文責均由作者自負。

\*\* 靜宜大學法律學系助理教授，中正大學法律學研究所法學博士。  
投稿日期：九十九年十二月二十七日；接受刊登日期：一〇〇年七月五日  
責任校對：黃甯

五、損害之完全填補	(三)本款之綜合評述
肆、僱用人自己懲罰性賠償金責任之法理建構	三、管理職位人員之職務範圍內行為
一、公平應報理論	(一)規範目的及其適用
二、避免無辜受害	(二)要件判斷及其案例
三、合理估算數額	(三)本款之批評與反對論說
伍、僱用人承擔懲罰性賠償金責任之具體規範與評述	四、批准或同意該行為
一、授權該行為及其方式	(一)規範目的及其適用
(一)規範目的及其適用	(二)要件判斷及其案例
(二)要件判斷及其案例	(三)本款之批評與反對論說
(三)本款之綜合評述	陸、結論與建議
(以上見本評論第一二四期)	一、公共政策之選擇
二、輕率雇用或留任不適當之人	二、具體規範之提出
(一)規範目的及其適用	三、數額承擔之作法
(二)要件判斷及其案例	【附件】僱用人懲罰性賠償金責任之各州現狀圖表

## 摘 要

美國法之僱用人懲罰性賠償金責任，傳統上係採取「雇主責任理論」之代負責任的歸責原則，以期落實僱用人之監督管理責任並藉之避免損害事件之再發生。然因僱用人代負責任制度本係為實現被害人損害完全填補之目的而設，並隸屬於填補性賠償金制度下之配套措施，而今將之適用至專為懲罰與嚇阻目的而設的懲罰性賠償金制度時，即生目的齟齬以及公平性與合理性等方面之疑慮，進而受到論者們的嚴厲批評。因此，晚近即有許多州的法院透過判決之方式而對於僱用人懲罰性賠償金責任改採「共犯原則」之自己責任的歸責原則；且已有若干州在參考侵權行為法整編二版第九〇九條關於僱用人懲罰性賠償金責任之規定後，或加以全盤接納或略作修正而制定自身的該制度法令；此外，並亦有若干州的法院在個案中已對於此等法令之具體規範作出相關解釋與判決意見。從而，此等關於僱用人懲罰性賠償金責任的相關判決意見以及法令規範與解釋即獨具參考之價值。是故，鑑於我國消費者保護法第五十一條之懲罰性賠償金制度規定於立法當時未有對於僱用人懲罰性賠償金責任之歸責原則的政策問題予以討論，且又因司法實踐上迄今仍處紛擾狀態等情形與背景下，本文基於「他山之石，可以攻玉」之目的而試圖透過美國法制之發展狀況以對於僱用人懲罰性賠償金責任之相關理論的意義、沿革及其相互間之論爭予以研究，進而評析侵權行為法整編二版該條各款之具體規定以及法院對之適用之情形，並於最後提出此等問題之具體建議以期為我國現行司法實務與未來修法上之參考。

**關鍵詞：**懲罰性賠償金、填補性賠償金、嚴格責任、代負責任、雇主責任理論、本人代理人理論、代理人控制理論、共犯原則

(以上見本評論第一二四期)

## 二、輕率雇用或留任不適當之人

侵權行為法整編二版第九〇九條(b)款規定：「該代理人不適任而本人或管理階層之代理人輕率的雇用或留任之，得對於僱用人或本人課予懲罰性賠償金」，故本款乃係針對僱用人具可責性的雇用或留任不適當之人的此種行為類型加以規範，而非為代負且屬自己懲罰性賠償金責任也<sup>175</sup>。此外，本款規範之適用於司法實踐上並無太大的困難，充其量僅是關於事實認定方面之爭議而已。是故，以下即先行介述本款之規範目的及其適用問題，之後並提出本款司法實踐上最常發生的案件類型以為說明，最後再對於本款之規範予以綜合評述。

### (一) 規範目的及其適用

按本款之規定可知，當僱用人或其管理階層人員輕率的雇用或留任不適任的受僱人，且該雇用或留任不適當受僱人的行為有課予懲罰性賠償金之必要者，即應承擔自己懲罰性賠償金責任；且此款之規範目的於其註釋中指出：「使一位明知其僕人或受僱人具有邪惡墮落缺點並輕率地予以聘用或留任的僱用人負有責任，當該損害係起因於該特徵時，乃是在本原則之精神本意範圍內。」<sup>176</sup>換言之，按懲罰性賠償金制度之嚴格意義而言，因僱用人本身並無實際實施或參與系爭侵權行為而理當無須承擔該賠償金責任，但本款草擬者為避免其雇用或留任不適當之人從事活動而造成損害事件的發生，因此認為當其輕率從事此等行為且系爭損害係肇因於此不適任

---

<sup>175</sup> Kircher, *supra* note 5, at 973-74.

<sup>176</sup> Restatement (Second) of Torts § 909 cmt.b, at 468 (1979).

之情形時，則其本身即具有可責性之內涵而須受到懲罰性賠償金責任之相繩，以懲罰與嚇阻此等輕率的行為。是故，在本款係為懲罰僱用人輕率雇用或留任不適任人員的此種行為的目的下，則其懲罰性賠償金責任之成立即必須以系爭損害與該人員不適任之情形間具有因果關係方才有課予該賠償金之必要；且因本款乃係對於僱用人的此等可責性行為課予自己懲罰性賠償金責任，故其不適任人員所為的系爭侵權行為是否業已受到該賠償金責任之相繩，則非所問<sup>177</sup>。

### (二)要件判斷及其案例

由於本款規定在僱用人與受僱人間欠缺本人代理人關係（principal-agent relation），亦即損害事件係肇因於「非管理階層」之受僱人的侵權行為所致的情形時更具實質意義<sup>178</sup>，故於司法實踐上已獲得許多法院的判決支持<sup>179</sup>。例如Wilson N. Jones Memorial Hospital v. Davis<sup>180</sup>案中，被告醫院的護理人員在移除原告身上的導尿管時，未有先行抽取該器材內裝置球囊中之空氣而導致原告受到嚴重傷害。於是，原告即提起本案訴訟以請求填補性與懲罰性賠償金。對此，法院從鑑定報告書之相關資料中認為，儘管該護理人員之行為並無達到課予懲罰性賠償金責任之可責性程度，但被告醫院仍應承擔自己懲罰性賠償金責任，蓋其在嚴重急需此些

<sup>177</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 17.

<sup>178</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 15.

<sup>179</sup> 例如在一起不適任服務生涉及暴力毆打的Valdez v. Warner案件中，法院判決被告雇主應對其員工於其酒吧外停車場毆打原告之情形，承擔自己懲罰性賠償金責任，蓋被告於雇用該名員工時明知其有酗酒問題與暴力傾向之習性，故構成重大過失之行為而有課予該賠償金責任之必要。742 P.2d 517, 520 (N.M. Ct. App. 1987).

<sup>180</sup> 553 S.W.2d 180 (Tex. App. 1977).

護理人員之情形下，未按照醫院聘任之程序便同時聘僱四位護理人員，且本案的護理人員僅在一次面試後即被立刻的雇用<sup>181</sup>。因此，法院說道：「在本案中，已有證據證明該醫院全然的缺乏注意，從而顯示出其對該名護理人員的雇用乃是有意識地漠不關心於醫院病人之權利、福祉及其安全」<sup>182</sup>，是故，該法院即認為對被告醫院裁決自己懲罰性賠償金責任乃是適當無誤的<sup>183</sup>。

此外，本款之適用亦多有發生在僱用人聘任不適任司機以執行業務並致他人損害而遭受自己懲罰性賠償金責任的案件上<sup>184</sup>。例如在一起涉及到不法致死訴訟（wrongful death action）的Boyd v. L.G. DeWitt Trucking Co.<sup>185</sup>案中，Patrick Boyd駕駛其小貨車於74號高速公路往西方向時引擎突然熄火，並在試圖發動該車的過程中遭被告Charles H. Locklear所駕駛的貨櫃車追撞而致死，且該事故亦

---

<sup>181</sup> *Id.* at 180-81.

<sup>182</sup> *Id.* at 182-83.

<sup>183</sup> 從本案當中可知，被告醫院因在漠視病人權益之心態下而輕率地雇用護理人員，而被課予自己且非代負的懲罰性賠償金責任。KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 16.

<sup>184</sup> 例如在Go International, Inc. v. Lewis案中，法院對於被告公司之員工所造成的一起致命的交通事故課予自己懲罰性賠償金責任。蓋其發現該名員工乃係一位輕率魯莽且無駕駛能力之人，而該被告公司於雇用時明知此點，故判決該被告公司將其貨車交付給該名員工駕駛即屬重大過失之行爲，而有課予懲罰性賠償金責任之必要。601 S.W.2d 495, 497-98 (Tex. App. 1980). 又如在Fort Worth Cab & Baggage Co. v. Salinas案中，法院認為被告公司於雇用該名駕駛員時並未查明其具有性侵害乘客的犯罪紀錄，從而構成輕率的聘僱而應課予自己懲罰性賠償金責任。735 S.W.2d 303 (Tex. Ct. App. 1987). 不過，在一起涉及到未查驗駕駛員過去駕駛記錄而即予雇用的相類似案件Southwestern Bell Tel. Co. v. Davis中，法院判決該被告公司交付其車輛給該名駕駛員時並無任何有意識地漠視他人權利之情形，故無構成重大過失而僅係一般過失，而無須課予懲罰性賠償金責任。582 S.W.2d 191, 195 (Tex. App. 1979).

<sup>185</sup> 405 S.E.2d 914 (N.C. App. 1991).

造成車上兩名孩童一死一重傷<sup>186</sup>。於是，死者Boyd的妻子即對該名司機及其雇主L.G. DeWitt貨運公司提起訴訟以請求填補性與懲罰性賠償金責任<sup>187</sup>。最後，陪審團除根據相關證詞而裁決被告們應承擔將近八十七萬元的填補性賠償金責任外，尚認為該名司機的侵權行為以及其雇主過失地委託（*negligently entrust*）該車的行為均具有意的或放任的可責心態，從而分別對之課予五十萬與三百五十萬元的懲罰性賠償金數額<sup>188</sup>。於是，被告們在對該懲罰性賠償金責任部分向初審法院提出直接裁決的請求（*motions for a directed verdict*）以及不管陪審團裁決而逕為判決的請求（*motion for judgment notwithstanding the verdict*）且遭拒後，即對該賠償金責任部分提起上訴<sup>189</sup>。

上訴審時<sup>190</sup>，在關於被告司機的懲罰性賠償金責任方面，該

---

<sup>186</sup> *Id.* at 917.

<sup>187</sup> *Id.* at 916. 原告主張該名司機的行為乃係有意地或放任地過失（*wilfully or wantonly negligent*），且此種過失可歸咎於其雇主；並亦主張該雇主託付貨櫃車給該名司機的行為已構成獨立地過失（*independently negligent*），且該過失具有有意的或放任的可責性心態。

<sup>188</sup> *Id.* at 917-18. 因於訴訟過程中，當事人間在關於填補性賠償金責任方面達成和解協議，並約定不管陪審團對於被告們在關於一般過失（*ordinary negligence*）責任方面的裁決如何，原告僅可從被告們身上獲得不超過25萬元但不低於10萬元的填補性賠償金數額。然因此和解協議並無約定關於被告們的懲罰性賠償金責任部分，從而上訴案僅涉及到懲罰性賠償金責任方面的爭點而已。

<sup>189</sup> *Id.* at 918.

<sup>190</sup> *Id.* 該法院首先指出，該州法令規定與相關判例認為在不法致死訴訟案中，當被告的不法行為達到比單純過失（*mere negligence*）更高的，且相當於是一種放任、有意或輕率漠視結果（*reckless indifference to consequences*）的可責性程度時，即可對之課予懲罰性賠償金責任。See N.C. Gen. Stat. § 28A-18-2(b)(5). See, e.g., *Holley v. Hercules, Inc.*, 359 S.E.2d 47, 49 (N.C. App. 1987).

法院指出已有充分證據顯示該名司機在事件發生當時乃是酒後駕車、超速駕駛、滿載貨物並搭載未經允許的女性乘客，且亦無作出任何動作以試圖避免該事件的發生，從而認定其行為乃係輕率的漠視他人權利（*reckless indifference to the rights of others*），並屬有意的或放任的可責性行為而應對之課予懲罰性賠償金責任<sup>191</sup>。在關於被告雇主的懲罰性賠償金責任方面，該法院根據過失委託理論（*doctrine of negligent entrustment*）<sup>192</sup>而說到，相關證據顯示該雇主於二十年間已陸續聘僱該名司機高達十一次，且每次聘僱時均有要求其填寫申請書<sup>193</sup>；且該州機動車輛管理局（*Department of Motor Vehicles, DMV*）的資料中亦有該名司機兩次酒後、三次魯莽以及六次超速駕駛等犯罪紀錄<sup>194</sup>，從而認為該雇主係在明知或應知該名司機係屬一位危及駕駛大眾權益的不安全駕駛人的情形下以託付其貨櫃車，因此肯認陪審團關於其過失委託乃是有意的或放任的且應承擔自己懲罰性賠償金責任的此種裁決結果<sup>195</sup>。因此，該法院最後判決本案的相關證據已足以對被告們裁決懲罰性賠償金責任，且初審法院拒絕被告們的上述請求亦無實質上審判不公（*substantial miscarriage of justice*）之處，從而仍舊維持初審法院之原判決<sup>196</sup>。

---

<sup>191</sup> *L.G. DeWitt Trucking Co.*, 405 S.E.2d at 918-19.

<sup>192</sup> 所謂「過失委託理論」係指，車輛所有人委託其業務給其明知（*knows*）或合理注意（*due care*）下應知係屬不適任（*incompetent*）或輕率（*reckless*）的駕駛人時，應對於其執行業務方面的過失行為負起責任；且在此情形下，該所有人的責任乃是基於其委託車輛給此等人以執行業務上的自己過失。*Id.* at 919.

<sup>193</sup> *Id.* at 919.

<sup>194</sup> *Id.* at 919-20.

<sup>195</sup> *Id.* at 920.

<sup>196</sup> *Id.* at 921.



### （三）本款之綜合評述

綜上所述可知，本款之規範目的乃係在懲罰僱用人漠視他人權益而輕率地雇用或留任不適當之人的此種可責性行為，而非關注於受僱人所實施的系爭侵權行為之可責性問題，因此該僱用人自己懲罰性賠償金責任係與其受僱人的系爭侵權行為是否業已受到該賠償金責任相繩之事無涉；但為使本款之規範更具合理性，則解釋上應認為系爭損害亦必須與受僱人的不適任情形間具有因果關係才可。是故，當僱用人有意識地漠視待聘人員或受僱人的職務能力並仍予以雇用或留任，且又因該損害事件係肇始於該受僱人的職務能力欠缺時，則將可認為其雇用或留任的此等行為已具有粗暴的或極惡的可責心態或作為，並有課予自己懲罰性賠償金責任的必要性存在<sup>197</sup>。此外，因本款乃係對於僱用人在雇用其待聘人員或留任其受僱人之「當下」的可責性心態的一種捕捉器（trap）<sup>198</sup>，然倘受僱人於雇用或留任當時具備其職務能力，但卻因事後執行業務類型的轉換或擴張以致使其能力欠缺或不熟練時，則是否亦有本款之適用即生疑慮。對此，本文以為因本款之規範目的乃係在關切僱用人是否具有漠視他人權益而利用不適任之受僱人以遂行其業務的可責性心態，故解釋上可從「留任」之角度出發而採取肯定的見解，以使僱用人在其受僱人的雇用期間內確實履行對之應為的教育訓練，如此方能夠避免損害事件的再發生，並得以落實僱用人承擔自己懲罰性賠償金責任的規範目的。

<sup>197</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 17. 例如當僱用人聘僱一位邪惡墮落的受僱人，或缺乏訓練或教育關於其所執行的職務而使該受僱人造成他人損害的嚴重風險時，其聘僱行為即可被認定已構成輕率魯莽地默示他人安全而正當化自己懲罰性賠償金責任。因此，本款是否有規範之必要性存在即被論者所提出。KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 8 n.4.

<sup>198</sup> *Id.* at 17.

### 三、管理職位人員之職務範圍內行為

侵權行為法整編二版第九〇九條(c)款規定：「該代理人受聘為管理職位，且為職務範圍內之行為，得對於僱用人或本人課予懲罰性賠償金」，故本款乃係針對管理階層人員於職務範圍內從事侵權行為之情形，而要求其僱用人應承擔自己懲罰性賠償金責任的規範類型。然因本款內容係相似於傳統上雇主責任理論之要件並異於共犯原則之典型，故其規範之立論即遭受質疑；又因本款規範主體僅限於管理而不及於非管理職位之人員，且其中亦無關於「管理職位」一詞之明文定義，從而致使其適用即充滿高度的不確定性。是故，本款乃係僱用人承擔自己懲罰性賠償金責任之類型中最受爭議且詬病之規範。因此，以下即先行介述本款之規範目的及其適用問題，之後並針對「管理職位」之概念提出相關案例以為認定上之判斷，最後再提出本款規定的反對論說意見以為瞭解。

#### (一) 規範目的及其適用

按本款之規定可知，當管理職位人員於其職務範圍內實施侵權行為時，倘其僱用人有課予懲罰性賠償金之必要者，即應承擔自己懲罰性賠償金責任。而關於本款之規範目的，有論者認為儘管本款已將僱用人自己懲罰性賠償金責任之要件限縮在「管理職位人員」而不及於「非管理職位人員」的侵權行為上，但亦似乎僅是一種雇主責任理論的改良物且仍有違共犯原則之精神。對此，本款註釋中即有對之回應而說道：「……儘管公司或僱用人方面沒有任何的過失存在，但倘若一個人位於管理職位並從事或同意其下屬為該粗暴行為時，對於該僱用人課予自己懲罰性賠償金責任的話，將可提供一種嚇阻作用以使其不再聘用不適任之人於該重要位置上。」<sup>199</sup>

<sup>199</sup> Restatement (Second) of Torts § 909 cmt.b, at 468 (1979).

換言之，本款草擬者亦承認僱用人因無實際實施或參與系爭侵權行為而理應無須承擔自己懲罰性賠償金責任，但基於嚇阻目的之政策而擬制僱用人聘僱不適任之人位居管理職位時，即具有可責性程度之存在而須承擔自己懲罰性賠償金責任。

是故，立於聘僱不適任之人從事職務的角度以觀，本款似與(b)款之規範目的有所雷同，並均具有嚇阻僱用人不再聘僱不適任人員於該職位上的意味存在。此外，亦有論者認為當本條(a)與(d)款規定管理職位人員事前授權以及事後批准或同意其下屬的系爭侵權行為時，僱用人即須承擔自己懲罰性賠償金責任者，則從規範上之邏輯以言，當管理職位人員自己從事系爭侵權行為時，則其僱用人亦理應施以相同之責任方屬正確<sup>200</sup>。因此，儘管本款規定乍看下似為雇主責任理論之體現，但綜合上述理由及本條各款之規定後可知，在權衡(a)、(d)兩款規範下的本款規定時亦具有共犯原則之精神與內涵，且適用上亦能與(b)款間產生相互補充之效果<sup>201</sup>。

## (二)要件判斷及其案例

由於本款規範目的係為嚇阻僱用人不再聘僱不適任之管理職位人員從事職務，以避免損害事件的發生，故當受僱人實施侵權行為而使僱用人涉及是否應對之課予自己懲罰性賠償金責任時，法院或陪審團即必須從該受僱人是否係位居於「管理職位」以及系爭侵權

<sup>200</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 19.

<sup>201</sup> 儘管立於「利己主義」以及「嚇阻無效率論」等角度而言，本條(b)、(c)兩款將受到質疑，但從實踐上結果而論，此兩款之規範確實盡到某種程度的嚇阻作用。此外，當僱用人沒有輕率雇用或留任不適任之人而無該當本條(b)款之規定時，則倘該人係為管理階層人員者，則可進一步依據(c)款之規定論斷之。相對地，假若該人為管理職位人員但非從事職務範圍內之行爲而無法該當(c)款之規定時，倘管理職位之人不適任且係為僱用人輕率魯莽的雇用者，則可依(b)款之規定處理之。從而，本條(b)款與(c)款於適用上可互為補充。

行為是否為其「職務範圍內之行為」等兩大要件來予以判斷。對此，司法實務上大多關切於前者「管理職位」的認定問題<sup>202</sup>，且因經常出現相異性地判決結果，故而使得「管理職位」之要件即成為本款適用上之爭議所在<sup>203</sup>。對此，分述如下：

#### 1. 管理職位約明與否之情形

倘若受僱人已被約明為管理職位者，則本款之適用與認定即無太大之困難。例如在 *Fisher v. Carrousel Motor Hotel, Inc.*<sup>204</sup> 案件中，被告俱樂部的受僱人涉及暴力毆打原告，且系爭侵權行為當時已聘僱且約明為「經理」之職位<sup>205</sup>。在本案審理時，該法院首先指出其在過往的案件中均已採取整編第九〇九條的四種各自且獨立的類型，以作為僱用人承擔自己懲罰性賠償金責任的依據<sup>206</sup>。之後，在關於被告俱樂部的自己懲罰性賠償金責任問題方面，該法院說到：「因相關證據已證明該名受僱人係受雇於『管理職位』，且系爭侵權行為係在其職務範圍之內，因而陪審團裁決被告並未授權或批准該受僱人之行為一事，即變的無關緊要了。」<sup>207</sup> 因此，該法院認為該名經理實施系爭侵權行為為當時，已與被告俱樂部約明為管理職位且該行為係屬其職務範圍之內，故而該法院最後仍然維持被告俱樂部自己懲罰性賠償金責任<sup>208</sup>。是故，倘有相關事證得以顯示僱用人已明確約定該受僱人係位居「管理職位」者，則僱用人

<sup>202</sup> 蓋本款「職務範圍行為」之概念係與填補性賠償金制度的雇主責任理論中之「職務範圍」概念相同，且因後者已建立相關的判斷標準，從而使得本款之適用均關注於該受僱人是否為「管理階層人員」之認定問題上。

<sup>203</sup> See Barbe, *supra* note 56, at 681.

<sup>204</sup> 424 S.W.2d 627 (Tex. 1967).

<sup>205</sup> *Id.* at 628-29.

<sup>206</sup> *Id.* at 631.

<sup>207</sup> *Id.*

<sup>208</sup> See also Canon, U.S.A. v. Carson Map Co., 647 S.W.2d 321 (Tex. App. 1982).

即可能因該受僱人於執行職務時從事侵權行為而被課予自己懲罰性賠償金責任。

然有問題的是，本款於司法實踐中往往發生在未有約明「管理職位」的情形上，且又因本款並無對於「管理職位」一詞作出明確性的定義，故即使得法院或陪審團必須根據該案的具體事實以為實質的判斷<sup>209</sup>，從而造成本款適用上之困難及其判決結果的不確定性。於是，即有論者指出，因本款註釋中有提及其目的係為使「僱用人不再聘用不適任之人於該『重要位置』上」，故而認為受僱人是否位居「重要位置」一事，即屬「管理職位」的判斷重點所在，並甚而具體言明位居最高管理者或董事底下的經理人、高級職員或主管級人員即屬此等範圍之受僱人是也<sup>210</sup>。因此，當僱用人與其受僱人間未有約明該人係為「管理職位」且欲對之予以判斷時，則應以其是否位居「重要位置」來加以審酌，如此便使得「重要位置」之認定一事，即成為司法實務所關切之重點並亦為判斷上的困難所在。

## 2. 管理職位未約明時之認定

儘管受僱人是否係為管理職位一事，可從其是否位居「重要位置」之面向來加以判斷，但因「重要位置」之認定亦屬困難，故司法實務上通常均將此等案件的關切重點置於受僱人的「職責範圍」，亦即該受僱人對於其僱用人或其他管理階層人員所負的責任究屬為何等方面的事實來加以分析並予以認定。此外，亦有將關切重點放在該受僱人的「職權性質」，亦即該受僱人對該事務是否具有裁量上的最後決定權以為斷。是故，以下即分就「職責範圍」與

---

<sup>209</sup> SCHLUETER, *supra* note 1, at 196; KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 19-

20.

<sup>210</sup> *Id.*

「職權性質」等判斷因素提出相關案例以為說明。

(1) 職責範圍

在一起涉及非法逐出的 *Purvis v. Prattco, Inc.*<sup>211</sup> 案中，被告旅館聘任職稱名為夜間經理 (night manager) 之人於深夜中將原告房客從其門房中加以逐出，從而原告房客即對被告旅館提起訴訟並請求填補性與懲罰性賠償金。對此，初審法院維持陪審團所裁決的實際損害額 (actual damages)，但廢棄其所裁決的懲罰性賠償金責任部分，蓋其認為並無確切的證據顯示出該名人員於損害事件發生當時係以被告旅館的管理職位身分而從事職務上之行為。之後，上訴審法院維持原判，但德州最高法院卻撤銷下級審之判決而發回初審法院重審，並明確指示應改正關於被告旅館的懲罰性賠償金責任部分之判決<sup>212</sup>。而在審理中，該法院明確地指出本案唯一的爭點乃是，該決定性地證據能否證明該名人員於損害事件發生當時是為「管理職位」之身分，以致使被告旅館應承擔自己懲罰性賠償金責任<sup>213</sup>。對此，該法院發現因該名人員對於旅館的安全負有責任，且其中部分職責乃是去發現未付費者藏身於客房之內；而證據亦顯示出該名人員於損害事件發生期間負責掌管該旅館，並被授權可直接向該旅館的營運主管 (director of operations) 報告，因此認為相關證據已確切地證明該名人員的職責與其「夜間經理」的頭銜相稱而可確定係被聘僱在「管理職位」之上，且因事件發生當時該名人員亦係從事此等職務之工作，從而最後判決被告旅館應承擔自己懲罰性賠償金責任<sup>214</sup>。

---

<sup>211</sup> 595 S.W.2d 103 (Tex. 1980).

<sup>212</sup> *Id.* at 103.

<sup>213</sup> *Id.* at 103-04.

<sup>214</sup> *Id.* at 105.

## (2)職權性質

在一起涉及保險理賠的Egan v. Mutual of Omaha Ins. Co.<sup>215</sup>案件中，原告被保險人向被告保險公司投保一份失能保險契約（disability insurance contract），且保單內容包括當被保險人因意外事故而致完全殘廢時，保險公司應提供終身給付金（lifetime benefits）之條款。當原告因一場意外事故致生漸進失能的傷害（debilitating injury）而無法回復工作能力，並向被告保險公司申請給付金理賠時，該保險公司的理賠人員（claims adjuster）卻在未諮詢原告的醫生或尋求另一份獨立醫療檢查報告意見之情形下，即拒絕原告理賠的申請並僅支付三個月的暫時性給付金（permanent benefits）。於是，原告即對該保險公司及其理賠人員、理賠經理（claims manager）提起訴訟，並請求侵權性契約違反（tortious breach of contract）的賠償、情感受創的一般損害賠償（general damages for emotional distress）以及懲罰性賠償金。而本案審理中，初審法院對於被告們責任是否成立之問題，亦即是否有違反善意條款（covenant of good faith）以及公平處理原則（fair dealing rule）的爭點直接地作出肯定意見的判決，但對於因果關係（causation）以及填補性與懲罰性賠償金責任的爭點部分即提交給陪審團審酌<sup>216</sup>。最後，陪審團對於此等被告分別裁決各自的填補性與懲罰性賠償金數額且初審法院亦對之作出相應之判決<sup>217</sup>，從

---

<sup>215</sup> 133 Cal. Rptr. 899 (Cal. App. 1976).

<sup>216</sup> See *id.* at 904-10.

<sup>217</sup> 本文中，陪審團分別對於理賠人員裁決500元的一般賠償金以及400元的懲罰性賠償金數額、對於理賠經理裁決1,000元的一般賠償金以及500元的懲罰性賠償金數額，並對於保險公司裁決45,600元的填補性賠償金、78,000元的一般賠償金以及5,000,000元的懲罰性賠償金數額。*Id.* at 904.

而此等被告們即提起上訴以請求撤銷原判決<sup>218</sup>。

在上訴審時，被告保險公司主張因無任何實質證據顯示其有授權、批准該理賠人員之行為，或者是原告已被其所謂「管理職位」之受僱人所侵害等情形存在，從而應撤銷其所被課予的自己懲罰性賠償金責任<sup>219</sup>。對此，該法院首先肯認侵權行為法整編二版第九〇九條之規定於本案中有所適用並指出，對於被告保險公司課予自己懲罰性賠償金責任之目的乃係為改善其關於保險理賠申請的處理行規<sup>220</sup>；其次，在關於陪審團裁決本案爭點的問題上，該法院肯定其有權利根據相關證詞以推斷該理賠人員終止原告給付金的此種侵權行為乃係經其保險公司管理層級（*managerial rank*）之人員所同意，或者是該保險公司所賦予的自由裁量（*uncontrolled discretion*）職權<sup>221</sup>。之後，在關於該理賠人員是否係位居「管理職位」之認定方面，該法院明確地說道：「本人賦予其代理人的頭銜究係如何乃是不重要的。該代理人身上所賦予的職權性質（*nature of the authority*）將決定著其是否係被雇用在『管理職位』之上。」<sup>222</sup>是故，該法院基於相關證據已顯示該理賠人員具有將原告之狀況從損害歸類為疾病以終止其給付金之權力<sup>223</sup>，從而認為保險公司已賦予該理賠人員去剝奪被保險人給付金利益之職權，因

---

<sup>218</sup> 在上訴審時，該法院認為理賠人員與理賠經理等被告們對於該保險契約的侵權性違反並無責任，從而撤銷其所負的填補性與懲罰性賠償金責任，且亦為加州最高法院所肯認。See *Egan v. Mutual of Omaha Ins. Co.*, 620 P.2d 141 (cal. 1979).

<sup>219</sup> *Mutual of Omaha Ins. Co.*, 133 Cal. Rptr. at 911-12.

<sup>220</sup> *Id.* at 912.

<sup>221</sup> *Id.*

<sup>222</sup> *Id.* at 912-13.

<sup>223</sup> *Id.* at 912.



此即認定其係被雇用在一種「管理職位」之上<sup>224</sup>。

最後，該法院認為因已有重要證據支持陪審團認定：「①該理賠人員關於理賠申請方面之行為乃係經由保險公司主管層級人員所授權的；或者是②該理賠人員乃係保險公司聘僱在專門處理理賠申請事務而屬一種『管理職位』之人，即便其正式頭銜僅是『理賠人員』而已」，因此肯定被告保險公司應承擔自己懲罰性賠償金責任的陪審團判決<sup>225</sup>。此外，當本案上訴至加州最高法院時，該法院對於「管理階層」之認定上亦更進一步地指出：「判斷受僱人是否位居『管理職位』，並非必然地取決於其在公司體制中的層級（level），而是其對於公司保單作出『最後決定的裁量權程度』。當受僱人在幾乎沒有任何監督的情形下即可處理被保險人的理賠申請時，則其所擁有的充分裁量權將可使其處理理賠申請的行為歸咎於該保險公司。」<sup>226</sup>是故，該法院基於相關證據證明理賠人員在處理原告理賠申請時已有行使廣泛地裁量權限，且陪審團亦已合理地裁決被告保險公司具有惡意、帶有壓迫的意圖以及有意識地漠視其被保險人之權利<sup>227</sup>等理由，而最後仍舊肯認被告保險公司自己懲罰性賠償金責任<sup>228</sup>。

---

<sup>224</sup> *Id.* at 913.

<sup>225</sup> *Id.* 儘管於上訴審時，該法院仍舊維持被告保險公司的自己懲罰性賠償金責任，但其認為此賠償金數額非常不相稱（grossly disproportionate）於實際損害額（actual damages）以致可推斷為係陪審團激情或偏見（passion or prejudice）的產物，從而將該數額減至2,500,000元。*Id.* at 919-20.

<sup>226</sup> *Mutual of Omaha Ins. Co.*, 620 P.2d at 148.

<sup>227</sup> *Id.* at 147.

<sup>228</sup> 儘管加州最高法院仍舊維持被告保險公司的自己懲罰性賠償金責任，但認為初審所判決的5,000,000元數額乃是約填補性賠償金數額（45,600+78,000=123,600）40倍之多，且為該保險公司1973年整年淨收入（net income）的2.5個月，並超過1974年淨收入的7個月之多，從而認為此等數額乃係陪審團成員

## (3) 小 結

綜上所述可知，本款草擬者係基於嚇阻僱用人以使其不再聘任不適當之人於重要位置上以避免損害事件再發生之目的，因此規定僱用人應為「管理職位人員之職務範圍內行為」承擔自己懲罰性賠償金責任。而在判斷該受僱人是否係屬「管理職位」人員時，即應審查該受僱人之職務範圍或其職權性質，亦即該人究竟被授權何事以及對於要作何事與如何作該事等方面是否具有裁量權限<sup>229</sup>。例如該受僱人對於其他雇員是否具有聘任、解雇、晉升或懲戒等方面廣泛地管理上的權力，或者是否有為其僱用人確保安全生產或無不公平待遇之工作場所等方面的代表權限<sup>230</sup>，甚而有論者主張其最佳的檢驗標準即是「該受僱人是否對於監督管理其他員工的行為負有責任」以為斷<sup>231</sup>。從而，該受僱人於損害事件發生當時的頭銜或職稱即非判斷其是否係位居「管理職位」一事的決定性因素<sup>232</sup>。

## 3. 管理職位人員從事非管理工作之疑慮

當管理職位人員偶爾執行非管理方面工作（non-managerial task）且構成侵權行為時，則其僱用人是否可能因此而被課予自己

---

激情或偏見的結果並且已為過度，因此最後撤銷該賠償金數額。Id. at 149.

<sup>229</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 20-22.

<sup>230</sup> See Lockley v. Turner, 779 A.2d 1092 (N.J. 2001).

<sup>231</sup> 該論者認為此種判斷標準係與整編該條(a)、(d)兩款的思想體系相一致，蓋僱用人僅有在自己或其管理階層人員參與系爭不法行為時方才承擔自己懲罰性賠償金責任。而實務上位居管理職位之人通常均是授權、批准或同意其員工侵權行為之人，從而管理職位人員之範圍即應包括此等受僱人在內。See Barbe, *supra* note 56, at 681-82.

<sup>232</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 20; SCHLUETER, *supra* note 1, at 196-97. 因此，在此等對於「管理職位」的判斷因素下，將可能使此等類型之人廣泛地包括到諸如商店的領班。Ellis, *supra* note 36, at 64.

懲罰性賠償金責任，實不無疑問。對此，已有法院判決採取肯定性的見解。例如在一起涉及暴力與毆打（*assault and battery*）的 *Ramos v. Frito-Lay, Inc.*<sup>233</sup> 案中，被告食品公司的受僱人位居區域銷售經理（*district sales manager*）一職並對十二位銷售雇員具有監督管理之權力，且於損害事件發生當日無法安排人選接替輪休雇員而自行代替其工作之執行時，因與銷售點的便利商店發生展示架所有權歸屬的爭執，從而遂行終止對於該商店的銷售路線，並當場與該商店老闆發生推撞而致其受到傷害<sup>234</sup>。對此，陪審團裁決該銷售經理之行為已構成暴力與毆打，且其行為係為促進該公司業務方面之利益，從而初審法院判決被告公司應承擔自己懲罰性賠償金責任<sup>235</sup>。然上訴審法院卻認為：「系爭損害事件當時，該銷售經理並非係執行銷售經理之職務，而僅是駕駛一台送貨用箱型車並執行一位路線銷售員（*route salesman*）的通常性工作」，因此即以「該銷售經理並非係在執行一種管理方面的工作（*managerial task*）」為由，而撤銷初審法院關於該被告食品公司的自己懲罰性賠償金責任部分的判決<sup>236</sup>。於是，本案即上訴至德州最高法院進行審理。

而德州最高法院在本案審理中首先肯認僱用人應為其管理職位人員之職務範圍內行為承擔自己懲罰性賠償金責任的此種規則<sup>237</sup>，之後並指出本案之主要爭點乃係「僱用人是否應對其管理職位之受僱人執行『非管理方面工作』之行為承擔自己懲罰性賠償金責任」之問題<sup>238</sup>。於是，該法院說道：「侵權行為法整編第九

---

<sup>233</sup> 784 S.W.2d 667 (Tex. 1990).

<sup>234</sup> *Id.* at 667-68.

<sup>235</sup> *Id.*

<sup>236</sup> *Id.* at 668.

<sup>237</sup> *Id.*

<sup>238</sup> *Id.* at 667.

○九條(c)款之目的乃是去作為『雇用不適任之人於重要位置的一種嚇阻』，故若容許僱用人對於其管理職位人員執行『非管理方面工作』之粗暴行為逃脫自己懲罰性賠償金責任時，將嚴重地削弱本款規範之目的。」<sup>239</sup>之後，縱然該法院指出整編或判例法中並無在「管理與非管理工作」之間作出區分並使之處於灰色地帶，但其卻仍然表示不願對之劃出一條明確地界線<sup>240</sup>。最後，該法院即說道：「在本案中，因該銷售經理承認找尋接替人選或由自己頂替該輪休人員之工作乃係其職責；且該銷售經理駕駛箱型車執行路線銷售業務之行為，除可被形容是一種非管理方面的一般雇員工作外，亦可被描述為係在執行或介入違約問題的通常管理職責；又系爭損害事件當時，該受僱人仍舊保有其銷售經理之頭銜，並對於十二位雇員具有管理監督之權力，故而即可認為該銷售經理確係位居管理職位之上且是從事其職務範圍內之行為。」<sup>241</sup>因此該州最高法院即撤銷上訴審法院之判決並將本案發回重審<sup>242</sup>。是故，儘管僱用人無須對於其管理職位人員之「非職務範圍內之行為」承擔自己懲罰性賠償金責任<sup>243</sup>，然倘若該管理職位人員係在執行「非管理方面之工作」但亦可認為係屬其職務範圍內之行為者，則該僱用人即亦有可能應承擔自己懲罰性賠償金責任是也<sup>244</sup>。

---

<sup>239</sup> *Id.* at 669.

<sup>240</sup> *Id.*

<sup>241</sup> *Id.*

<sup>242</sup> *Id.* at 667.

<sup>243</sup> *See Veco, Inc. v. Rosebrock*, 970 P.2d 906 (Alas. 1999).

<sup>244</sup> 此時，倘若該僱用人與受僱人分別被課予自己懲罰性賠償金責任者，將不會被認為係屬不適當的雙重賠償。*See Qualicare, Inc. v. Runnels*, 863 S.W.2d 220, 224-25 (Tex. App. Eastland 1993).

### （三）本款之批評與反對論說

由於本款的僱用人懲罰性賠償金責任要件，立於雇主責任理論與共犯原則等角度以言，其間僅存在著規範主體上之差異，亦即前者包括所有的受僱人在內，後者則限縮在位居管理職位之受僱人而已，因此即受到改革派論者所批評並直指本款規範仍舊是代負懲罰性賠償金責任下的殘餘物而主張應予以刪除。對此，儘管本款註釋中已有對之回應並明確說明其規範目的，且論者間亦有認為本款具有與(b)款相互補充之實效存在，但關於本款存廢的立論基礎依然處於仁智之見。此外，在規範技術上，儘管採取雇主責任理論的傳統派論者雖已肯定本款之存在，但亦對於其將受僱人範圍限縮在管理職位人員之要件表示不滿，並以「管理與非管理職位人員的不合理區分」、「懲罰性賠償金嚇阻效力之侵蝕」以及「管理階層概念判斷之不確定性」等理由，而認為本款之受僱人範圍不應僅限於管理階層且應包括非管理階層之人員在內，因此主張應將本款的「管理職位」一詞予以刪除。對此，分述如下：

#### 1. 管理與非管理職位人員的不合理區分

反對者認為僱用人的自己懲罰性賠償金責任不應因損害事件係源自於不同階層人員之職務行為而異其結果。蓋職務的範圍與類型雖分屬於不同受僱人之間，但其均是其僱用人所授權的具體特定職務；且此些受僱人均是為其僱用人之利益而執行此等授權範圍內的職務行為，故為何管理職位人員的職務行為將引起其僱用人承擔自己懲罰性賠償金責任，而非管理職位人員的職務行為則否？是故，將僱用人的自己懲罰性賠償金責任隨著其受僱人身份是否為管理階層而有所不同的此等規定乃不具合理的立論基礎<sup>245</sup>。例如在一起涉及惡意控訴（malicious prosecution）的Stroud v. Denny's Restau-

<sup>245</sup> See Zinnecker, *supra* note 60, at 321-22.

rant, Inc.<sup>246</sup> 案件中，原告與其妻子及兩位友人至被告餐館享用早餐並點了一份融化奶油土司，然該餐館卻送上一份冷凍且未融化的奶油土司，並在被告要求重做且未有為之的狀態下又送至原告的餐桌上。之後，原告在支付帳單時即聲明欲扣除該土司的二十五分錢；而該餐館廚師隨即從廚房中喊叫並要求原告必須支付該土司費用，於是雙方持續地僵持直到警察到場關切，且因警察拒絕逮捕原告，從而該名廚師即執行公民逮捕權（*citizen's arrest*）並向法院聲請簽發傳票（*citation*）給原告。事後，因該訴訟遭法院駁回，故而原告即對被告餐館提起惡意控訴的訴訟並請求填補性與懲罰性賠償金<sup>247</sup>。

本案在初審法院審理時，因被告餐館承認該名廚師乃係其受僱人並在逮捕當時係代表其行為，故陪審團即對之裁決一千六百元的填補性賠償金以及九千元的懲罰性賠償金數額<sup>248</sup>。於是，被告餐館便對該懲罰性賠償金裁決部分提起上訴，並聲稱其並無命令或批准該逮捕行為，從而主張不應被課予自己懲罰性賠償金責任<sup>249</sup>。對此，該州最高法院一改長期地態度，並對於「本人對於僕人般代理人（*menial agent*）之行為不負有自己懲罰性賠償金責任，除非該行為經其批准或授權」的整編規範表示不滿<sup>250</sup>；且亦表示區分「僕人般代理人」與「管理階層代理人」乃係人造不自然的

---

<sup>246</sup> 532 P.2d 790 (Ore. 1975). 奧勒岡州最高法院於早先的案件中對於僱用人之懲罰性賠償金責任問題係採取整編規範之觀點，然在本案的事實背景下，即使得該州法院改變傳統上之態度而改採雇主責任理論的自由派觀點。KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 29. 而該院改變立場的最主要關鍵乃係其不滿於整編第909條(c)款中關於「管理職位」之要件而所使然的結果。

<sup>247</sup> *Id.* at 790.

<sup>248</sup> *Id.* at 790-91.

<sup>249</sup> *Id.* at 791.

<sup>250</sup> *Id.* at 792.

（artificial）而說到：「只要該受僱人之行為係在其職務範圍內時，該法人組織即負有自己懲罰性賠償金責任，不論該受僱人是否被歸類為僕人般之階層」<sup>251</sup>，如此方能使該賠償金產生嚇阻之作用以防止違反社會利益之行為再次出現<sup>252</sup>。最後，該法院以被告餐館已承認該名廚師係為其受僱人並代表其行為等理由而判決維持被告餐館的自己懲罰性賠償金責任<sup>253</sup>。

## 2. 懲罰性賠償金嚇阻效力之侵蝕

反對者認為倘將僱用人自己懲罰性賠償金責任的成立依附在其管理職位人員的職務行為者，則其結果乃是，僱用人僅有在原告係幸運且湊巧地受到其管理職位人員所為的職務上不法侵害時方有課予該賠償金責任之可能，從而將使得僱用人不再具有管理監督其非管理職位人員職務上侵權行為的任何動機因素存在，如此亦將逐漸地侵蝕懲罰性賠償金制度的嚇阻效力<sup>254</sup>。例如在前述的Egan<sup>255</sup>案中，法院即對於「管理職位」之要件提出批評而說道：「倘若被告保險公司得透過其低階雇員，在無任何法律原因之情形下終止失能保險契約之給付義務而造成被保險人承受實際損害，且無須承擔此種契約違反的自己懲罰性賠償金責任的話，將使保險公司在『管理職位』的保護傘概念下，小心謹慎地將其管理人員從理賠與否的決定中加以隔離而尋求免責的庇護所（take refuge）。如此，即使得被告保險公司關於理賠申請的處理行規不會獲得明顯地改善。因此，對於被告保險公司課予自己懲罰性賠償金責任即係為了此等目

---

<sup>251</sup> *Id.* at 793.

<sup>252</sup> *Id.* at 794.

<sup>253</sup> *Id.*

<sup>254</sup> See Zinnecker, *supra* note 60, at 322 n.24; see also Campen v. Stone, 635 P.2d 1121, 1134 (Wyo. 1981) (Rose, C.J., dissenting).

<sup>255</sup> *Mutual of Omaha Ins. Co.*, 133 Cal. Rptr. at 899.

的。」<sup>256</sup>是故，反對者為免僱用人的自己懲罰性賠償金責任係建立在管理職位人員所為職務侵權行為的射倖性上，並杜絕僱用人利用「管理職位」要件之保護傘以遂行其不法目的的可能性，從而主張本款應刪除「管理職位」之要件，並使僱用人亦應為其非管理職位人員的職務侵權行為承擔自己懲罰性賠償金責任以落實該賠償金制度之目的。

#### 四、批准或同意該行為

侵權行為法整編二版第九〇九條(d)款規定：「本人或其管理階層之代理人批准或同意該行為，得對於僱用人或本人課予懲罰性賠償金」，故本款乃係針對僱用人事後批准或同意系爭侵權行為的此種可責性行為類型加以規範，因而非為代負且屬自己懲罰性賠償金責任是也。此外，因本款規範乃係共犯原則之典型，故其立論基礎上並無太大的疑慮，然究應如何於個案中認定僱用人已有事後批准或同意之情事存在，即是本款適用上之困難與訴訟爭執之所在<sup>257</sup>。是故，以下即先行介述本款之規範目的及其適用問題，之後並說明司法實務上對於本款判斷的認定標準，最後再提出本款的批評與反對論說以為瞭解。

##### (一) 規範目的及其適用

按本款之規定可知，當僱用人於其受僱人，或其管理階層人員於下屬實施系爭侵權行為之後予以批准或同意，且該事後批准或同意之行為有課予懲罰性賠償金之必要時，則該僱用人即應承擔自己

<sup>256</sup> *Id.* at 912. 不過，改革派論者指出此等言論是無理由的，蓋其認為法人組織單單在利己主義的驅動下即會有效地監督管理其非管理職位的受僱人。Travis, *supra* note 52, at 1805; Ellis, *supra* note 36, at 68.

<sup>257</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 24.



懲罰性賠償金責任；且本款規範目的於其註釋中指出：「倘若一個人充分認識到該行為及其所為方式並加以批准，或其可能對該行為負有損害賠償責任但不会被課予懲罰性賠償金責任而明確地同意該行為者，……在此些情形下，對於其課予懲罰性賠償金責任，主要係因為其自身的不正當行為所致使。」<sup>258</sup>因此，當僱用人在認識到系爭侵權行為後並對之予以批准或同意者，即被認為具有可責性之內涵，並如同「事前授權」的情形一般而應受到相同的規範。故而，本款乃某種程度類似於刑法上事後從犯（*accessory after the fact*）之概念<sup>259</sup>，並針對僱用人批准或同意等「事後參與」之行為予以規範而異於本條(a)款的「事前參與」之情形。是故，本款規定乃係某種程度建立在嚇阻目的的考量因素上，以期使僱用人不敢再對系爭侵權行為予以事後的批准或同意，從而得以避免相類似損害事件的再度發生<sup>260</sup>。此外，因本款乃係針對僱用人「事後參與」的此種可責性行為予以規範，因此其自己懲罰性賠償金責任之成立，即不以實施系爭侵權行為的受僱人已受該賠償金責任之相繩為前提。

## (二)要件判斷及其案例

由於如何於個案中認定僱用人已有對系爭侵權行為予以事後批准或同意之情事，乃係本款訴訟上之爭執所在，故法院通常均係透過相關間接證據以探求是否得以逕而推斷僱用人具有此等行為之存在。然是否有此客觀證據即可認定僱用人已具此等行為之意圖，實不無疑問。因此，關於僱用人此等可責性的批准或同意行為的判斷問題上，即須經由其任何有關的作為或不作為的證據以推斷其是否

<sup>258</sup> Restatement (Second) of Torts § 909 cmt. b, at 468 (1979).

<sup>259</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 24.

<sup>260</sup> *Id.*

存有此等行為的客觀情事，且亦須透過其批准或同意的內容以認定其是否存有此等行為的主觀意圖。換言之，本款此等可責性行為即須在主客觀要件均備之情形下，方才使僱用人承擔自己懲罰性賠償金責任。對此，分述如下：

### 1. 行為之推斷

關於僱用人是否具有事後批准或同意系爭侵權行為的此等可責性行為的判斷問題上，法院通常均係以間接證據來推斷此等行為之存否。蓋僱用人不大可能於系爭侵權行為完成後仍公開表揚該名受僱人或給予獎勵金，從而致使此些案件幾乎沒有任何關於此等行為方面的直接證據出現，如此即使得原告必須提出其他相關因素或間接證據以說服陪審團來推斷被告已有此等情事之存在<sup>261</sup>。於此，法院歷年判決中已有作出若干可供推斷的審查依據，例如該名受僱人經留任該等職位或受晉升<sup>262</sup>、受僱人否認該行為且僱用人拒絕對被害人道歉<sup>263</sup>、僱用人於本案中抗辯或提起反訴<sup>264</sup>，或者是受僱人提出肯定的有關證詞<sup>265</sup>等情形。不過，須注意的是，僱用人對該責任單純的否認，並不得作為推斷此等行為上的證據；且儘管僱用人對系爭侵權行為的默不作聲（silence）雖亦可作為默示批准的認定基礎，但仍必須證明其已對系爭侵權的重要事實有所認識與掌握，方可推論其已有事後批准或同意的此等可責性行為之存在<sup>266</sup>。

<sup>261</sup> SCHLUETER, *supra* note 1, at 197-98.

<sup>262</sup> *See, e.g.,* Tennant Co. v. Advance Mach. Co., 355 N.W.2d 720 (Minn. App. 1984); Dart Drug, Inc. v. Linthicum, 300 A.2d 442 (D.C. 1973).

<sup>263</sup> *See* Woodard v. City Stores Co., 334 A.2d 189 (D.C. App. 1975).

<sup>264</sup> *See, e.g.,* Hildebrand v. Beck, 196 Cal. 141, 236 P. 301 (1925); Hartman v. Shell Oil Co., 68 Cal. App. 3d 240, 137 Cal. Rptr. 244 (1977).

<sup>265</sup> *See* Safeway Stores, Inc. v. Gibson, 118 A.2d 386 (D.C. App. 1955).

<sup>266</sup> *See* Southwestern Bell Tel. Co. v. Wilson, 768 S.W.2d 755 (Tex. App. 1989).

## 2. 內容之認定

儘管從該款註釋說明與歷年司法判決中可知，關於僱用人是否有事後批准或同意之可責性行為存在，通常必須經由相關間接證據以對該僱用人是否已充分認識到系爭侵權行為的重要事實，且有無批准或同意之意圖等主客觀要件方面來加以判斷<sup>267</sup>，但關於其批准或同意之內容的認定上亦是充滿著不確定性。例如在K-Mart No. 4195 v. Judge<sup>268</sup>案中，被告超商雇用兩名保全人員以防止該超商遭竊，而原告在經保全人員拘留後並無發現竊盜之犯罪，因此即提起非法逮捕（false arrest）之訴訟以請求填補性與懲罰性賠償金<sup>269</sup>。在本案審理時，該超商經理證實此等保全人員之職責乃是去拘捕行竊者，從而法院即根據該等證詞以認為該保全人員之拘捕行為並無違背被告超商明確的指示或超過其授權的範圍，並亦有受到事後的讚許，因此推斷該被告超商已有批准與同意其保全人員的此種拘捕行為，且最後判決其應承擔自己懲罰性賠償金責任<sup>270</sup>。是故，當被告超商對其保全人員拘捕犯嫌之行為予以稱讚，且若該拘捕行為隨後遭判決認定係屬非法拘禁（false imprisonment）者，則該被告超商的讚許行為亦將被認為係已對該拘捕行為的一種事後批准或同意。

然而，有疑問的是，本家中該被告超商究竟事後批准或同意了些什麼？是對於行竊嫌犯的拘捕？抑或是對消費者非法拘禁<sup>271</sup>？換言之，關於僱用人事後批准或同意系爭侵權行為之判斷，是否僅以此等可責性行為之客觀存在而無須進一步探求其批准或同意之具

---

<sup>267</sup> See Jensen v. Medley, 336 Ore. 222, 82 P.3d 149 (2003).

<sup>268</sup> 515 S.W.2d 148 (Tex. App. 1974).

<sup>269</sup> *Id.* at 150-51.

<sup>270</sup> *Id.* at 153.

<sup>271</sup> Kircher, *supra* note 5, at 974.

體內容究屬為何？又假若僱用人於系爭侵權行為實施後仍舊深信該行為係屬正當且合法並予以批准或同意時，則此等可責性行為的認定上將有何不同？且能否以系爭侵權行為於事後經判決為非法而反推該僱用人對系爭侵權行為已為批准或同意<sup>272</sup>？因此可知，關於僱用人對系爭侵權行為所為批准或同意的具體內容，亦是此等可責性行為存在與否的重要判斷因素。對此，本文基於懲罰性賠償金制度與本款規範之目的而認為，僅有當受僱人實施該侵權行為後，該僱用人已認識到系爭侵權行為的重要事實，且亦明知系爭侵權行為係屬不合法時，方才可認定其已有事後批准或同意的此等可責性行為存在，如此方能夠對之課予自己懲罰性賠償金責任。

### (三)本款之批評與反對論說

儘管採取共犯原則以使僱用人承擔自己懲罰性賠償金責任係較具公平性與合理性，且亦能夠符合該賠償金制度之目的，但因僱用人是否有事後批准或同意系爭侵權行為之情事，係全然地建立在事實問題（question of fact）的間接證據上<sup>273</sup>，從而實踐中即使得原告難以證明此等事實之存在<sup>274</sup>，且司法判決裡亦鮮有對此可責性行為裁決懲罰性賠償金責任的結果出現<sup>275</sup>，因此即遭受雇主義責任理論的傳統派論者所批評。蓋其認為僱用人鮮少授權或批准其受僱人去攻擊或傷害第三人，故此等事後批准或同意系爭侵權行為的規

---

<sup>272</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 25.

<sup>273</sup> SCHLUETER, *supra* note 1, at 198; KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 25.

<sup>274</sup> Rustad, *supra* note 34, at 1309; See Note, *The Assessment of Punitive Damages Against an Entrepreneur for the Malicious Torts of his Employees*, 70 YALE L.J. 1296, 1300-01 (1961).

<sup>275</sup> RICHARD L. BLATT ET AL., PUNITIVE DAMAGES: A STATE-BY-STATE GUIDE TO LAW AND PRACTICE 160 (2004).

定乃係無意義的<sup>276</sup>；且僱用人的高級職員參與系爭侵權行為的書面證據係不易被發現的，如此將使得該可責的僱用人因而脫免懲罰性賠償金責任的相繩；再者，許多僱用人的高級職員均可自由地決定其參與決策的程度，且大部分的產品安全問題均係由中低階管理人員來加以負責，如此即使得此等高級職員能夠利用此些方法來免其責任，從而亦使其僱用人無須承擔自己懲罰性賠償金責任<sup>277</sup>。

是故，傳統派論者即主張唯有採取雇主責任理論的代負懲罰性賠償金責任制度，方才能夠解決共犯原則所生的上述缺點。例如在 *Miller v. Blanton*<sup>278</sup> 案中，該法院說到：「課予代負懲罰性賠償金責任或許是不合邏輯的，但其乃是公共必要性的結果。蓋因當人為生命體的法人組織僅能夠透過其代理人與員工而為行為時，其產生許多不同的、無數的、循環的商業活動並涉及到社會大眾，而法人組織絕不會明確地授權其員工去打擊或侮辱或粗暴的對待其消費者，且幾乎不太可能會批准此等行為。因此，立於公共政策之角度以言，法人組織對於其代理人與構成犯行的員工的所有行為應負有責任，當其係在其職務範圍內執行其業務時，如此方得以落實懲罰性賠償金制度。」<sup>279</sup>此外，亦有傳統派論者指出，許多損害事件中僅有僱用人知道或能夠發現實施系爭侵權行為的受僱人，然其卻可因原告無法確認實施系爭侵權行為的特定受僱人而免於懲罰性賠償金之責任，從而主張應採取雇主責任理論以使僱用人代負懲罰性賠償金責任以避免此等情形的發生<sup>280</sup>。

---

<sup>276</sup> *Pullman Palace-Car Co. v. Lawrence*, 22 So. 53, 58 (Miss. 1897).

<sup>277</sup> *See Owen, supra* note 92, at 1305-07.

<sup>278</sup> 210 S.W.2d 293 (Ark. 1948).

<sup>279</sup> *Id.* at 296-97.

<sup>280</sup> *See Ellis, supra* note 36, at 70; *Stern & Loughhead, supra* note 25, at 32.

## 陸、結論與建議

懲罰性賠償金制度之目的乃係為懲罰被告與嚇阻其與他人不再於未來從事相類似之不法行為，而與專為填補損害目的而設的填補性賠償金制度不同，並屬民事非填補性賠償體系之一環。又因填補性賠償金制度在損害完全填補之目的下，基於深口袋原則的雇主責任理論或風險謹慎分配原則等理由，而要求僱用人應為其受僱人執行職務致生他人損害的侵權行為負起賠償責任，因此創設出僱用人侵權賠償的代負責任制度也。然由於懲罰性賠償金制度係透過民事訴訟程序來加以進行，且通常係在填補性賠償金責任裁決後方才予以審酌，進而衍生出僱用人是否亦應一併代負其受僱人系爭侵權行為所生的懲罰性賠償金責任的爭議問題。對此，美國法上之傳統觀點係維持雇主責任理論的代負責任的作法，但因如此即使得僱用人負擔過重之責任且亦有其理論上之缺點，從而晚近即有提出共犯原則的自己責任以為適用並儼然已為主流之見解。現今美國侵權行為法整編二版第九〇九條已綜合上述兩者之意見而對於僱用人懲罰性賠償金責任加以規範，且亦有許多州在採取或修正整編該條之規定後制定自身法令以杜紛爭。

關於僱用人懲罰性賠償金責任之問題，本文認為其思考面向與流程上，應係先行探討究應採取雇主責任理論的代負責任，抑或是共犯原則的自己責任之公共政策選擇方面的問題，之後再行研擬其懲罰性賠償金責任該當的類型與構成要件，如此最後方能估算出相稱於其責任的該賠償金數額的法律效果。是故，以下即就此些層面問題提出本文結論與建議：

## 一、公共政策之選擇

僱用人之懲罰性賠償金責任，究應採取代負責任，抑或是自己責任制度？前者基於雇主責任理論而要求僱用人應代負其受僱人職務範圍內侵權行為所被課予的懲罰性賠償金數額，並為一種嚴格責任；後者則以共犯原則而認為僱用人僅在其自身有命令、批准或同意等可責性情形時，方才須被課予自己懲罰性賠償金責任。簡言之，前者是為其受僱人之行為而代負懲罰性賠償金責任；後者則是對自己的行為承擔自己懲罰性賠償金責任，而與其受僱人之行為是否已被課予該賠償金責任無涉。對此，雖然已有諸如本人代理人理論、代理人控制理論、嚇阻目的之實踐、不法獲利之剝奪以及損害完全填補等論點之提出以支持代負懲罰性賠償金責任制度，但本文基於懲罰性賠償金制度之懲罰目的觀、處罰之公平性、數額估算之合理性以及避免無效率的嚇阻致生無辜之人受罰並影響公眾利益等理由而認為，僱用人僅有在其自身對於該損害事件的發生有所「涉入」且具可責性時，方才須遭受懲罰性賠償金責任的相繩。於此，儘管將可能因相關證據的舉證困難以致生僱用人逃脫該賠償金責任之缺憾而遭受到批評，但此畢竟是回歸到懲罰性賠償金制度目的的最佳選擇。再者，退萬步言之，僱用人代負填補性賠償金責任制度難道真的無法刺激其確實履行監督管理之責嗎？難道受僱人不會因而受到其僱用人的解僱或責難嗎？因此，僱用人代負填補性賠償金責任制度實已具某種程度的嚇阻效果存在，從而無須再使其一併代負懲罰性賠償金責任；至於關於舉證不易的問題或許將可透過訴訟上之相關配套措施來加以補救。是故，本文以為關於僱用人懲罰性賠償金責任的公共政策選擇問題，應採取共犯原則的自己責任方屬正鵠。

## 二、具體規範之提出

由於本文認為僱用人懲罰性賠償金責任之歸責原則應係採取共犯原則的自己責任，故關於該賠償金責任該當的類型與構成要件的規範問題上，即必須以僱用人對於該損害事件的發生有所「涉入」為前提方屬正確。因此，如何對於「涉入」概念予以規範即屬重點之所在。對此，儘管侵權行為法整編二版第九〇九條之規定可為借鑑，但因該條內容乃係以共犯原則為基礎，並似乎含有雇主責任理論之鬼魅。從而，即有細究本條各款規範之差異與其良窳之必要，且大致上可以「規範主體」與「行為態樣」等兩方面予以分析之：

在規範主體方面，整編該條(a)款「授權該行為及其方式」、(b)款「輕率地聘僱或留任不適任之人」以及(d)款「批准或同意該行為」之態樣中，除立於自己責任之角度而將僱用人作為規範主體外，尚擴及「管理階層人員」在內，並已為各州侵權行為法改革法令所採納。對此，本文以為此種規範，除反映出在許多場合中僱用人多屬法人組織而須透過其管理階層人員代為決策與行為，且亦表示僱用人與該等管理階層人員之關係密切而有課予自己懲罰性賠償金責任之必要性外，尚有避免過度擴大適用主體而使僱用人承擔關係疏遠之人之行為的責任，故具規範上之合理性且亦有實踐層面上之意義。

而在行為態樣方面，整編該條(a)款「授權該行為及其方式」與(d)款「批准或同意該行為」之規定乃係共犯原則的具體表現而為自己責任的歸責原則，且為僱用人「涉入」系爭損害事件的主要類型，故儘管此兩款之規定有受舉證困難之批評，但仍為多數論者所肯認與法院判決所支持，並為各州侵權行為改革法令所採納。至於整編(b)款「輕率地雇用或留任不適當之人」與(c)款「管理職位人員之職務範圍內行為」之規定，是否即可認為係屬僱用人「涉



入」該損害事件之態樣，則存有疑慮。其中在(b)款「輕率地雇用或留任不適當之人」之規定方面，已被多數論者與法院判決所肯認，且亦有若干州的侵權行為改革法令予以採納。對此，本文以為儘管僱用人未如同(a)、(d)兩款般的直接涉入系爭損害事件，但因其此種漠視他人權益的消極行為具有可責性的心理狀態，且亦係為系爭損害事件的原因力，故應肯認僱用人的此種行為對該損害事件已有涉入其中而應承擔自己懲罰性賠償金責任。

至於(c)款「管理職位人員之職務範圍內行為」之規定，迄今仍舊是爭議不斷且紛擾不休，且甚而已有若干州的侵權行為改革法案對之不予採納。而本款之問題主要有二，亦即本款是否應存在？倘為肯定，則範圍是否應僅限於「管理職位人員」而不及於「非管理職位人員」？對此，在前者問題方面，儘管本款註釋中有說明係為嚇阻僱用人不再聘任不適任之人於該重要位置之上，且縱然本款已將受僱人限縮在「管理職位人員」而不及於「非管理職位人員」之範圍，但仍舊受到批評而認為其係雇主責任理論之殘餘物；至於後者問題方面，儘管本款在其自身目的下而排除「非管理職位人員」在內，以試圖減輕雇主責任理論的色彩，但如此結果將可能削弱懲罰性賠償金制度之嚇阻效力，且亦生不合理地區分管理職位與非管理職位人員之疑慮。然倘若本款不限縮在「管理職位人員」而仍及於「非管理職位人員」者，將明顯有違共犯原則之法理且亦造成僱用人過度負擔之結果。因此，本文以為本款規定乃係雇主責任理論之傳統派與共犯原則之改革派之爭執所在，且亦係彼此間唯一差異之處。換言之，本款所存問題即是：「非管理職位人員未經其僱用人或管理階層人員之授權、批准或同意而所實施的行為，僱用人是否應承擔自己懲罰性賠償金責任？」對此，本文採取開放之態度，亦即倘立法者認為本款規定可作為(b)款公共政策上之延續與適用上之補充者，則可加以立法採納，但規範上應僅限於「管理職

位人員」而已，以避免在及於「非管理職位人員」之情形下完全如同代負懲罰性賠償金責任的構成要件而更加混淆本款的歸責原則，並造成僱用人承擔過度且不合理的懲罰性賠償金責任。

### 三、數額承擔之作法

關於僱用人懲罰性賠償金數額承擔之問題，因傳統派觀點之法院在估算受僱人系爭侵權行為所應受的該賠償金數額時，通常均將僱用人之財務狀況列為重要的酌量因素，以期使該僱用人代負懲罰性賠償金責任時能夠受到充分的懲罰與嚇阻。然如此即遭受改革派論者所嚴厲批判並認為此等結果將使僱用人承擔不合理的該賠償金數額，且亦使受僱人承受不相稱於其系爭侵權行為可責性的該賠償金數額。對此，本文以為既然僱用人懲罰性賠償金責任係應採取自己責任的歸責原則者，則關於其數額之估算即應按其對該損害事件發生的「涉入」情形的可責性程度予以酌量。換言之，當系爭損害事件發生時，法院應按僱用人之涉入情形以及受僱人系爭侵權行為的自身可責性程度，分別計算其各自的懲罰性賠償金數額；且既然已非為代負責任之歸責原則，則彼此間即不應再適用填補性賠償金制度下的連帶賠償責任（*joint and several liability*）之規定，從而亦當然不生分攤與追償（*contribution or indemnity*）之問題，如此方能正確且合理地作出各自可責性侵權行為所應受的該賠償金相稱數額。

綜上所述可知，美國法上對於僱用人懲罰性賠償金責任之歸責原則，已從傳統上雇主責任理論的代負責任走向共犯原則的自己責任制度，且亦已制定出類型化的行為態樣以及數額估算的具體作法。而我國法制諸如消費者保護法第五十一條懲罰性賠償金制度之規定於制訂過程中並未見此等問題之討論，且現今司法實務之判決對此制度之適用仍處紛擾之狀態，而學者間亦尚未有論文對之進行

深入性地研究。因此，基於「他山之石，可以攻錯」之目的，且囿於篇幅之限制，故本文僅能對於美國法制上關於此等議題之相關理論爭辯及其具體規範與法院判決意見予以研究，至於我國法制之規範及其司法判決之實證分析，容於未來再行為文反思與評述。

【附件】僱用人懲罰性賠償金責任之各州現狀圖表\*

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
聯邦 法院	Louis Pizitz Dry Goods Co. v. Yeldell, 274 U.S. 112 (1927); Green v. State Farm Fire & Casualty Co., 667 F.2d 22 (9th Cir. 1982); Tippecanoe Bev., Inc. v. S.A. EL Aguila Brewing Co., 833 F.2d 633 (7th Cir. 1987); Pacific Mut. Life Ins. Co. v. Haslip, 111 S. Ct. 1032 (1991).	Denver & R. G. Railway v. Harris, 122 U.S. 597 (1887); Lake Shore & Michigan Southern Railway v. Prentice, 147 U.S. 101 (1893), overruled by American Soc’y of Mechanical Eng’rs v. Hydrolevel Corp., 456 U.S. 556 (1982); Mathurin v. Government of Virgin Islands, 398 F. Supp. 110 (U.S. Dist. 1975); Zweig v. Hearst Corp., 521 F.2d 1129 (9th Cir.), cert. denied, 423 U.S. 1025 (1975); Pirre v. Printing Developments, Inc., 614 F.2d 1290 (2d Cir. 1979); Petrites v. J.C. Bradford & Co., 646 F.2d 1033 (5th Cir. 1981); Martin v. Texaco, Inc., 726 F.2d 207 (5th Cir. 1984); Rodgers v. Fisher Body Div., 739 F.2d 1102 (6th Cir. 1984); Aldrich v. Thompson McKinnon Sec., Inc., 756 F.2d 243 (2d Cir. 1985); Hamilton v. Svatik, 779 F.2d 383	保守派

\* 本圖表係作者參照學者論文引述的相關案件並予以重新檢視後所加以彙整而成。

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
		(7th Cir. 1985); Mitchell v. Keith, 752 F.2d 385 (9th Cir. 1985); Protectus Alpha Navigation Co. v. North Pacific Grain Growers, Inc., 767 F.2d 1379 (9th Cir. 1985); Rocky Mountain Helicopters, Inc. v. Bell Helicopters Textron, Div. of Textron, Inc., 805 F.2d 907 (10th Cir. 1986); Seymour v. Summa Vista Cinema, Inc., 809 F.2d 1385 (9th Cir. 1987); Bulgo v. Munoz, 853 F.2d 710 (9th Cir. 1988); Muratore v. M/S Scotia Prince, 845 F.2d 347 (1st Cir. 1988); In re P & E Boat Rentals, Inc., 872 F.2d 642 (5th Cir. 1989); Commercial Credit Equipment Corp. v. Stamps, 920 F.2d 1361 (7th Cir. 1990); McAdam v. Dean Witter Reynolds, Inc., 896 F.2d 750 (3d Cir. 1990); Mr. Furniture Warehouse, Inc. v. Barclays American/Commercial, Inc., 919 F.2d 1517 (11th Cir. 1990); Barhonovich v. American Nat'l Ins. Co., 947 F.2d 775 (5th Cir. 1991); Kieffer v.	

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
		Beller, 944 F.2d 1213, 1219 (5th Cir. 1991); Campbell v. Bartlett, 975 F.2d 1569 (10th Cir. 1992); Chicago v. Matchmaker Real Estate Sales Center, Inc., 982 F.2d 1086 (7th Cir. 1992); Kennan v. Checker Taxi Co., 620 N.E.2d 1208 (1st Dist. 1993); Fitzgerald v. Mountain States Tel. & Tel. Co., 46 F.3d 1034 (10th Cir. 1995); Jannotta v. Subway Sandwich Shops, Inc., 125 F.3d 503 (7th Cir. 1997); Reynolds v. CSX Transp., 524 U.S. 947 (1998); In re Exxon Valdez, 270 F.3d 1215 (9th Cir. 2001).	
阿拉巴馬	Avondale Mills v. Bryant, 63 So. 932 (Ala. App. 1913).	Ala. Code 6-11-27 (LexisNexis 2006); see Life Ins. Co. of Ga. v. Johnson, 684 So. 2d 685 (Ala. 1996), overruled on other grounds by 701 So. 2d 524 (Ala. 1997); Ex parte Henry, 770 So. 2d 76 (Ala. 2000).	保守派
阿拉斯加	Alaskan Village, Inc. v. Smalley, 720 P.2d 945 (Alas. 1986); Laidlaw Transit, Inc., v. Crouse, 53 P.3d 1093 (Alas. 2002).	Veco, INC. v. Rosebrock, 970 P.2d 906 (Alas. 1999).	自由派

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
亞利桑那	Western Coach Corp. v. Vaughn, 452 P.2d 117 (Ariz. Ct. App. 1969); State v. Sanchez, 579 P.2d 568 (Ariz. Ct. App. 1978); Wilson v. Riley Whittle, Inc., 701 P.2d 575 (Ariz. Ct. App. 1984); Wiper v. Downtown Dev. Corp. of Tucson, 732 P.2d 200 (Ariz. Ct. App. 1987).	Pruitt v. Pavelin, 685 P.2d 1347 (Ariz. Ct. App. 1984); White v. Mitchell, 759 P.2d 1327 (Ariz. Ct. App. 1988); Walter v. Simmons, 818 P.2d 214, 223 (Ariz. Ct. App. 1991); Hyatt Regency Phoenix Hotel Co. v. Winston & Strawn, 907 P.2d 506 (Ariz. Ct. App. 1995).	保守派
阿肯色	Miller v. Blanton, 210 S.W.2d 293 (Ark. 1948); Ray Dodge, Inc. v. Moore, 479 S.W.2d 518 (Ark. 1972).		自由派
加利福尼亞		Cal. Civ. Code 3294(b) (LexisNexis 2006); see Egan v. Mutual of Omaha Ins. Co., 133 Cal. Rptr. 899 (Cal. Ct. App. 1976), vacated, 620 P.2d 141 (Cal. 1979); Hartman v. Shell Oil Co., 137 Cal. Rptr. 244 (Cal. Ct. App. 1977); Agarwal v. Johnson, 603 P.2d 58 (Cal. 1979), overruled on the other grounds by White v. Ultramar, Inc., 981 P.2d 944 (Cal. 1999); Chodos v. Insurance Co. of N. Am., 178 Cal. Rptr. 831 (Cal. Ct. App. 1981); Hart v.	保守派

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
		National Mortgage & Land Co., 235 Cal. Rptr 68 (Cal. Ct. App. 1987); Stephens v. Coldwell Banker Commercial Group, Inc., 245 Cal. Rptr. 606 (Cal. Ct. App. 1988), overruled on other grounds by White v. Ultramar, Inc., 981 P.2d 944 (Cal. 1999).	
科羅拉多		Fitzsimmons v. Honaker, 485 P.2d 923 (Colo. Ct. App. 1971); Frick v. Abell, 602 P.2d 852 (Colo. 1979).	保守派
康乃迪克	<p>Maisenbacker v. Society Concordia of Danbury, 42 A. 67 (Conn. 1899)（保守派觀點）；Silva v. Arroyo, NO. 537532 (Conn. Super. 1996)（保守派觀點）。</p> <p>※允許懲罰性賠償金適用，但專以填補目的（訴訟費用）。</p> <p>See Doroszka v. Lavine, 578, 150 A. 692 (Conn. 1930); Collens v. New Canaan Water Co., 234 A.2d 825 (Conn. 1967); Armstrong v. Dolge, 36 A.2d 24 (Conn. 1944); Triangle Sheet Metal Works, Inc. v. Silver, 222 A.2d 220 (Conn. 1966); Collens v. New Canaan Water Co., 234 A.2d 825 (Conn. 1967); United Aircraft Corp. v. International Asso. of Machinists, 285 A.2d 330 (Conn. 1971); LeBlanc v. Spector, 378 F. Supp. 301 (D. Conn. 1973); Venturi v. Savitt, Inc., 468 A.2d 933 (Conn. 1983); Berry v. Loiseau, 614 A.2d 414 (Conn. 1992); Lenz v. Cna Assurance Co., 630 A.2d 1082 (Conn. Super. 1993).</p>		
德拉瓦		Ramada Inns, Inc., v. Dow Jones & Co., 1988 WL 15825, 1-2 (Del. Super. Ct. 1988).	保守派



	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
佛羅里達	Life Ins. Co. of N. Am. v. Aguila, 389 So. 2d 303 (Fla. 1980), approved in part and quashed in part, 417 So. 2d 651 (Fla. 1982).	Geary v. Starr, 418 So. 2d 1135 (Fla. 4th DCA 1982); Jones v. Holiday Inns, 407 So. 2d 1032 (Fla. App. 1981); Mercury Motors Express, Inc. v. Smith, 393 So. 2d 545 (Fla. 1981); Life Ins. Co. v. Del Aguila, 417 So. 2d 651 (Fla. 1982); Preventive Sec. & Investigators, Inc. v. Troge, 423 So. 2d 931 (Fla. App. 1982); White v. Burger King Corp., 433 So. 2d 540 (Fla. App. 1983); United States Concrete Pipe Co. v. Bould, 437 So. 2d 1061 (Fla. 1983); Iowa Nat'l Mut. Ins. Co. v. Worthy, 447 So. 2d 998 (Fla. App. 1984); Kent Ins. Co. v. Schroeder, 469 So. 2d 209 (Fla. App. 1985); P. V. Construction Corp. v. Atlas Pools, Inc., 510 So. 2d 318 (Fla. 4th DCA 1987); M. V. v. Gulf Ridge Council Boy Scouts, Inc., 529 So. 2d 1248 (Fla. App. 1988); Pier 66 Co. v. Poulos, 542 So. 2d 377 (Fla. App. 1989); Horizon Leasing v. Leefmans, 568	保守派

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論 (代負責任)	共謀原則 (自己責任)	
		So. 2d 73 (Fla. App. 1990); Carroll Air Sys. v. Greenbaum, 629 So. 2d 914 (Fla. Dist. Ct. App. 1993); Tallahassee Furniture Co. v. Harrison, 583 So. 2d 744 (Fla. Dist. Ct. App. 1993); Schropp v. Crown Eurocars, 654 So. 2d 1158 (Fla. 1995).	
喬治亞	Piedmont Cotton Mills v. General Warehosue No. Two, 149 S.E.2d 72 (Ga. 1966); Sightler v. Transus, Inc., 430 S.E.2d 81 (Ga. App. 1993).		自由派
夏威夷		Lauer v. YMCA, 557 P.2d 1334 (Haw. 1976).	保守派
愛達荷		Openshaw v. Oregon Auto. Ins., 487 P.2d 929 (Ida. 1971).	保守派
伊利諾		Tolle v. Interstate Sys. Truck Lines, 356 N.E.2d 625, 627 (Ill. App 1976); Ballard v. Bird, 405 N.E.2d 1 (Ill. App. 1980); Pendowski v. Patent Scaffolding Co., 411 N.E.2d 910 (Ill. App. 1980); McCarthy v. Paine Webber. Inc., 618 F. Supp. 933 (D. Ill. 1985); Deal v. Byford, 127 Ill. 2d 192, 537	

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
		N.E.2d 267 (Ill. 1989); Khalid Bin Talal Bin Abdul Azaiz Al Seoud v. E. F. Hutton & Company, Inc., 720 F. Supp. 671 (N. D. Ill. 1989); Lohrenz v. Country Mut. Ins. Co., 545 N.E.2d 761 (Ill. App. 1989); Bausback v. K Mart Corp., 550 N.E.2d 1269 (Ill. App. 1990); Abshire v. Stoller, 235 Ill. App. 3d 849, 601 N.E.2d 1257 (Ill. 1992); Bryant v. Livigni, 619 N.E.2d 550 (Ill. App. Ct. 1993); Kochan v. Owens-Corning Fiberglass Corp., 610 N.E.2d 683, 693 (Ill. App. Ct. 1993).	
印第安納	Hibschman Pontiac, Inc. v. Batchelor, 362 N.E.2d 845 (Ind. 1977).		自由派
愛荷華		Briner v. Hyslop, 337 N.W.2d 858 (Iowa Sup. 1983).	保守派
堪薩斯		Kan. Stat. Ann. 60-3701(d)(1) (LexisNexis 2006); <i>see</i> Kline v. Multi-Media Cablevision, Inc., 666 P.2d 711 (Kan.1983).	保守派
肯塔基	Kiser v. Neumann Co. Contractors, Inc., 426 S.W.2d 935 (Ky. 1967).		自由派

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
路易斯安納	<p>Mistich v. Pipelines, Inc., 609 So. 2d 921 (La. App. 1992)（保守派觀點）。</p> <p>※禁止懲罰性賠償金制度，但得經法令明確授權。</p> <p>See Vincent v. Morgan's L. &amp; T. R. &amp; S. S. Co., 74 So. 541 (La. 1917); McCoy v. Arkansas Natural Gas Co., 143 So. 383 (La. 1932); Killebrew v. Abbott Laboratories, 359 So. 2d 1275 (La. 1978); Karavokiros v. Indiana Motor Bus Co., 524 F. Supp. 385 (E. D. La. 1981); Ashland Oil, Inc. v. Miller Oil Purchasing Co., 678 F.2d 1293 (5th Cir. 1982); International Harvester Credit Corp. v. Seale, 518 So. 2d 1039 (La. 1988); Billiot v. BP Oil Co., 617 So. 2d 28 (La. Ct. App. 1993); Naquin v. Fluor Daniel Servs. Corp., 935 F. Supp. 847 (E. D. La. 1996); Ross v. Conoco, Inc., 828 So. 2d 54 (La. 2002); Belaire v. Don Shetler Olds Buick Chevrolet, 847 So. 2d 723 (La. Ct. App. 2003).</p>		
緬因	Goddard v. Grand Trunk Railway, 57 Me. 202 (Me. 1869); Muratore v. M/S Scotia Prince, 663 F. Supp. 484 (D. Me. 1987).		自由派
馬里蘭	Carl M. Freeman Assocs., Inc. v. Murray, 306 A.2d 548 (Md. Ct. Spec. App. 1973); Embrey v. Holly, 442 A.2d 966 (Md. 1982); Thorne v. Contee, 565 A.2d 102 (Md. App. 1989).		自由派

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
麻薩諸塞	<p>Kansallis Fin. Ltd. v. Fern, 659 N.E.2d 731 (Mass. 1996)（保守派觀點）。</p> <p>※禁止懲罰性賠償金制度，但得經法令明確授權。</p> <p><i>See Austin v. Wilson</i>, 50 Am. Dec. 766 (Mass. 1849); <i>Boott Mills v. Boston &amp; M. R. R.</i>, 106 N.E. 680 (Mass. 1914); <i>Stone v. Essex County Newspapers, Inc.</i>, 330 N.E.2d 161 (Mass. 1975); <i>Santana v. Registrar of Voters</i>, 502 N.E.2d 132 (Mass. 1986).</p>		
密西根	<p><i>Lucas v. Michigan C. R. Co.</i>, 56 N.W. 1039 (Mich. 1893)（自由派觀點）。</p> <p>※允許懲罰性賠償金適用，但專以填補目的（受傷情感）。</p> <p><i>See Durfee v. Newkirk</i>, 47 N.W. 351 (Mich. 1890); <i>Wise v. Daniel</i>, 190 N.W. 746 (Mich. 1922); <i>McFadden v. Tate</i>, 85 N.W.2d 181, 184 (Mich. 1957); <i>Kewin v. Massachusetts Mut. Life Ins. Co.</i>, 263 N.W.2d 258 (Mich. 1977); <i>Willett v. Ford Motor Co.</i>, 253 N.W.2d 111 (Mich. 1977); <i>Veselenak v. Smith</i>, 327 N.W.2d 261 (Mich. 1982); <i>Joba Constr. Co. v. Burns &amp; Roe, Inc.</i>, 329 N.W.2d 760 (Mich. App. 1982); <i>Hayes-Albion v. Kuberski</i>, 364 N.W.2d 609 (Mich. 1984); <i>Peisner v. Detroit Free Press</i>, 364 N.W.2d 600 (Mich. 1984); <i>Gilroy v. Conway</i>, 391 N.W.2d 419 (Mich. Ct. App. 1986); <i>Morganroth &amp; Morganroth v. DeLorean</i>, 123 F.3d 374 (Mich. App. 1997).</p>		
明尼蘇達		Minn Stat Ann 549.20(2) (LexisNexis 2006).	保守派
密西西比	<p><i>Pullman Palace-Car Co. v. Lawrence</i>, 22 So. 53, 58 (Miss. 1897); <i>Sandifer Oil Co. v. Dew</i>, 71 So. 2d 752 (Miss. 1954).</p>		自由派

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
密蘇里	Johnson v. Allen, 448 S.W.2d 265 (Mo. 1969); Bradshaw v. Deming, 837 S.W.2d 592 (Mo. Ct. App. 1992).	Ballinger v. Gascoage Electrical Cooperative, 788 S.W.2d 506 (Mo. 1990); Tom Lange Co. v. Cleaning by House Beautiful, 793 S.W.2d 869 (Mo. App. 1990).	自由派
蒙大拿	Rickman v. Safeway Stores, 227 P.2d 607 (Mont. 1951).	Cartwright v. Equitable Life Assur. Soc'y of the United States, 914 P.2d 976 (Mont. 1996).	保守派
內布拉斯加	※面禁止懲罰性賠償金制度。 See Riewe v. McCormick, 9 N.W. 88 (Neb.1881); Abel v. Conover, 104 N.W.2d 684 (Neb.1960); Miller v. Kingsley, 230 N.W.2d 472 (Neb. 1975); Distinctive Printing & Packaging Co. v. Cox, 443 N.W.2d 566 (Neb. 1989); Braesch v. Union Ins. Co., 464 N.W.2d 769 (Neb. 1991).		
內華達		Cerminara v. California Hotel & Casino, 760 P.2d 108 (Nev. 1988); Smith's Food & Drug Ctrs. v. Bellegarde, 958 P.2d 1208 (Nev. 1998); Nittinger v. Holman, 69 P.3d 688 (Nev. 2003).	保守派
新罕布夏	※禁止懲罰性賠償金制度，但得經法令明確授權。 See Fay v. Parker, 53 N.H. 342 (1872); N. H. Rev. Stat. Ann. 507:16 (Matthew Bender 2006). Cf. Vratsenes v. New Hampshire Auto, Inc., 289 A.2d 66 (N.H. 1972).		

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
新澤西		Security Aluminum Window Mfg. Corp. v. Lehman Assoc., Inc., 260 A.2d 248 (N.J. Super. Ct. App. Div. 1970); Viviano v. CBS, 597 A.2d 543 (N.J. Super. 1991); Lehmann v. Toys 'R' Us, Inc., 626 A.2d 445 (N.J. 1993); Maiorino v. Schering-Plough Corp., 695 A.2d 353 (N.J. Super. Ct. App. Div. 1997).	保守派
新墨西哥		Samedan Oil Corp. v. Neeld, 577 P.2d 1245 (N.M. 1978); Valdez v. Warner, 742 P.2d 517, 519 (N.M. Ct. App. 1987); Conant v. Rodriguez, 828 P.2d 425 (N.M. App. 1992); Albuquerque Concrete Coring Co. v. Pan Am World Servs., 879 P.2d 772 (N.M. 1994); Brashar v. Baker Packers, 883 P.2d 1278 (N.M. 1994); Abeita v. Northern Rio Arriba Elec. Coop., 946 P.2d 1108 (N.M. App. 1997).	保守派
紐約		Craven v. Bloomingdale, 64 N.E. 169 (N.Y. 1902); Roginsky v. Richardson-Merrell, Inc., 378 F.2d 832 (2d Cir.	保守派

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論 (代負責任)	共謀原則 (自己責任)	
		1967); <i>Smith v. Little, Brown &amp; Co.</i> , 273 F. Supp. 870 (S.D.N.Y. 1967); <i>Williams v. City of New York</i> , 508 F.2d 356 (2d Cir. 1974); <i>O'Donnell v. K-Mart Corp.</i> , 474 N.Y.S.2d 344, 347 (N.Y. App. Div. 1984); <i>Girardi v. Community Hospital of Brooklyn</i> , 525 N.Y.S.2d 335 (N.Y. 1988); <i>Lyke v. Anderson</i> , 541 N.Y.S.2d 817 (N.Y. App. Div. 1989); <i>Camillo v. Geer</i> , 587 N.Y.S.2d 306 (App. Div. 1992); <i>Parkin v. Cornell Univ. Inc.</i> , 581 N.Y.S.2d 914 (App. Div. 1992); <i>Kelleher v. F.M.E. Auto Leasing Corp.</i> , 596 N.Y.S.2d 136 (2d Dep't 1993).	
北卡羅來納	<i>Hairston v. Atlantic Greyhound Corp.</i> , 18 S.E.2d 166 (N.C. 1942).	<i>Boyd v. L. G. DeWitt Trucking Co.</i> , 405 S.E.2d 914 (N.C. 1991).	保守派
北達科他		<i>John Deere Co. v. Nygard Equip.</i> , 225 N.W.2d 80 (N.D. 1974).	保守派
俄亥俄		<i>Tracy v. Athens &amp; Pomeroy Coal &amp; Land Co.</i> , 152 N.E. 641 (Ohio 1926); <i>Shrout v. Black Clawson Co.</i> , 689 F. Supp. 774 (S.D. Ohio 1988).	保守派



	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
奧克 拉荷 馬	Kurn v. Radencic, 141 P.2d 580 (Okla. 1943).		自由 派
奧 勒 岡	Noe v. Kaiser Foundation Hosp., 435 P.2d 306 (Ore. 1967); Starkweather v. Shaffer, 497 P.2d 358 (Ore. 1972); Stroud v. Denny's Restaurant, Inc., 532 P.2d 790 (Ore. 1975); Andor v. United Air Lines, 739 P.2d 18 (Ore. 1987).	Badger v. Paulson Inv. Co., 803 P.2d 1178 (Or. 1991).	保守 派
賓夕 法尼 亞	Philadelphia Traction Co. v. Orbann, 12 A. 816 (Pa. 1888); Delahanty v. First Pa. Bank, N.A., 464 A.2d 1243 (Pa. Super. Ct. 1983); Dean Witter Reynolds, Inc. v. Genteel, 499 A.2d 637 (Pa. 1985).	Holben v. Midwest Emery Freight System, Inc. 525 F. Supp. 1224 (W.D. Pa. 1981).	自由 派
羅 德 島		Staples v. Schmid, 26 A. 193 (R.I. 1893); Conti v. Walter Winters, 136 A.2d 622 (R.I. 1957); Recco v. Criss Cadillac Co., 610 A.2d 542 (R.I. 1992).	保守 派
南卡 羅來 納	Hooper v. Hutto, 158 S.E. 726 (S.C. 1931).		自由 派

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論 (代負責任)	共謀原則 (自己責任)	
南達科他		Olson v. Tri-County State Bank, 456 N.W.2d 132 (S.D. 1990); Dahl v. Sittner, 474 N.W.2d 897 (S.D. 1991).	保守派
田納西	Odom v. Gray, 508 S.W.2d 526 (Tenn. 1974).		自由派
德克薩斯		Fisher v. Carrousel Motor Hotel, Inc., 424 S.W.2d 627 (Tex. 1967); Wilson N. Jones Memorial Hospital v. Davis, 553 S.W.2d 180 (Tex. App. 1977); Southwestern Bell Tel. Co. v. Reeves, 578 S.W.2d 795 (Tex. App. 1979); Go International, Inc. v. Lewis, 601 S.W.2d 495 (Tex. App. 1980); Purvis v. Holiday Inn, Inc., 595 S.W.2d 103 (Tex. 1980); Canon, U.S.A. v. Carson Map Co., 647 S.W.2d 321 (Tex. App. 1982); Delta Drilling Co. v. Cruz, 707 S.W.2d 660 (Tex. App. 1986); Fort Worth Cab & Baggage Co. v. Salinas, 735 S.W.2d 303 (Tex. Ct. App. 1987); K-Mart Corp. v. Martinez, 761 S.W.2d 522 (Tex. App. Corpus Christi 1988); Otis Elevator Co. v.	保守派

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
		Joseph, 749 S.W.2d 920, 926 (Tex. App. Houston 1st Dist. 1988); Corporate Wings, Inc. v. King, 767 S.W.2d 485 (Tex. App. 1989); Mercy Hosp. of Laredo v. Rios, 776 S.W.2d 626 (Tex. App. San Antonio 1989); Ramos v. Frito-Lay, Inc., 784 S.W.2d 667 (Tex. 1990); Shearson Lehman Hutton, Inc. v. Tucker, 806 S.W.2d 914 (Tex. App. 1991); Texas Health Enters., Inc. v. Krell, 828 S.W.2d 192, vacated by agr., 830 S.W.2d 922 (Tex. 1992); Wal-Mart Stores v. Odem, 929 S.W.2d 513 (Tex. App. 1996).	
猶他		Hodges v. Gibson Prods. Co., 811 P.2d 151 (Utah 1991); Diversified Holdings, L.C. v. Turner, 63 P.3d 686 (Utah 2002).	保守派
佛蒙特		Shortle v. Central Vt. Pub. Serv. Corp., 399 A.2d 517 (Vt. 1979); Sweet v. Roy, 173 Vt. 418, 801 A.2d 694 (Vt. 2002).	保守派

	自由派觀點	保守派觀點	現狀
	雇主責任理論（代負責任）	共謀原則（自己責任）	
維吉尼亞		Freeman v. Sproles, 131 S.E.2d 410 (Va. 1963).	保守派
華盛頓	※禁止懲罰性賠償金制度，但得經法令明確授權。 <i>See Spokane Truck &amp; Dray Co. v. Hoefler</i> , 25 P. 1072 (Wash. 1891); <i>Anderson v. Dalton</i> , 246 P.2d 853 (Wash. 1952); <i>Maki v. Aluminum Bldg. Prods.</i> , 436 P.2d 186 (Wash. 1968); <i>Steele v. Johnson</i> , 458 P.2d 889 (Wash. 1969); <i>Stanard v. Bolin</i> , 565 P.2d 94 (Wash. 1977); <i>Kammerer v. Western Gear Corp.</i> , 618 P.2d 1330 (Wash. Ct. App. 1980), <i>aff'd</i> , 635 P.2d 708 (Wash. 1981).		
西維吉尼亞		<i>Addair v. Huffman</i> , 195 S.E.2d 739 (W. Va. 1973); <i>Jarvis v. Modern Woodmen of Am.</i> , 406 S.E.2d 736 (W. Va. 1991).	保守派
威斯康辛		<i>Garcia v. Samson's, Inc.</i> , 103 N.W.2d 565 (Wisc. 1960).	保守派
懷俄明		<i>Campen v. Stone</i> , 635 P.2d 1121 (Wyo. 1981); <i>Condict v. Condict</i> , 664 P.2d 131 (Wyo. 1983).	保守派
備註	1. 《禁止懲罰性賠償金》（5個州☒）。 2. 《允許懲罰性賠償金，但專為填補之目的》（2個州☒）。 3. 《允許懲罰性賠償金，且專為懲罰與嚇阻之目的》。 (1)自由派觀點（代負責任）（13個州）。 (2)保守派觀點（自己責任）（30個州）。		

## 參考文獻

### 一、中 文

1. 王澤鑑，特殊侵權行為(四)：僱用人侵權責任（上），台灣本土法學雜誌，64期，頁57-69，2004。  
Wang, Tez-Chien, Special Torts IV: Employer's Tort Liability ( I ), Taiwan Law Journal, no. 64, pp. 57-69, 2004.
2. 何建志，懲罰性賠償金之法理與運用：論最適賠償金額之判定，國立臺灣大學法學論叢，31卷3期，頁237-289，2002。  
Ho, Jen-Ji, The Theory and Application of Punitive Damages: In the Search of Optimal Amount, National Taiwan University Law Journal, vol. 31, no. 3, pp. 237-289, 2002.
3. 林德瑞，論懲罰性賠償，中正法學集刊，1期，頁25-66，1998。  
Lin, Te-Jui, Punitive Damages, National Chung Cheng University Law Journal, no. 1, pp. 25-66, 1998.
4. 望月禮二郎，英美法，1999。  
Mochizuki, Reijiro, Anglo-American Law, 1999.
5. 陳文吟，美國法導論，2007。  
Chen, Wen-Yin, General Introduction to American Law, 2007.
6. 陳聰富，美國懲罰性賠償金的發展趨勢：改革運動與實證研究的對待，國立臺灣大學法學論叢，27卷1期，頁231-264，1997。  
Chen, Tsung-Fu, The Trend of American Punitive Damages: A Confrontation Between Civil Liability Reform Movement and Empirical Studies, National Taiwan University Law Journal, vol. 27, no. 1, pp. 231-264, 1997.
7. 陳聰富，美國法上之懲罰性賠償金制度，國立臺灣大學法學論叢，31卷5期，頁163-219，2002。  
Chen, Tsung-Fu, The System of Punitive Damages under U.S. Law, National Taiwan University Law Journal, vol. 31, no. 5, pp. 163-219, 2002.
8. 黃加昌，論僱用人與受僱人之關係，中國工商學報，6期，頁9-56，1985。

- Huang, Chia-Chang, A Discussion on Relationship Between Employer and Employee, *Journal of China Junior College of Industrial and Commercial Management*, no. 6, pp. 9-56, 1985.
9. 黃加昌，論受僱人職務執行之範圍，*中國工商學報*，7期，頁13-57，1986。
- Huang, Chia-Chang, A Discussion on the Scope of Employee's Authority, *Journal of China Junior College of Industrial and Commercial Management*, no. 7, pp. 13-57, 1986.
10. 詹森林，受僱人執行職務之侵權行為與僱用人之消保法懲罰性賠償金責任：最高法院九七年度台上字第二三一五號判決之研究，*台灣法學雜誌*，142期，頁53-72，2009。
- Jan, Sheng-Lin, Employee's Tort Liability Within the Scope of Authority and Employer's Punitive Damages Liability under Consumer Protection Law: A Case Study on Judgment of the Supreme Court 97 Tai Shun No. 2315, *Taiwan Law Journal*, no. 142, pp. 53-72, 2009.
11. 戴志傑，美國懲罰性賠償金制度之基礎問題研究，中正大學法律學系研究所博士論文，2007。
- Tai, Chih-Chieh, A Research on the Basic Issues of Punitive Damages in United States, Ph.D. Thesis, Department of Law, National Chung-Cheng University, 2007.
12. 謝哲勝，懲罰性賠償，*國立臺灣大學法學論叢*，30卷1期，頁113-161，2001。
- Shieh, Jer-Sheng, Punitive Damages, *National Taiwan University Law Journal*, vol. 30, no. 1, pp. 113-161, 2001.

## 二、外 文

1. ABRAHAM, KENNETH A., *THE FORMS AND FUNCTIONS OF TORT LAW* (3d ed. 2007).
2. Ausness, Richard C., *Retribution and Deterrence: The Role of Punitive Damages in Products Liability Litigation*, 74 *KY. L.J.* 1 (1985).

3. Barbe, J. Kenneth, *Comment, Recovering Punitive Damages From Employers: The Practical Application of the Restatement (Second) of Torts Section 909*, 18 LAND & WATER L. REV. 671 (1983).
4. BEST, ARTHUR & BARNES, DAVID W., BASIC TORT LAW: CASES, STATUTES, AND PROBLEMS (2d ed. 2007).
5. BLATT, RICHARD L. ET AL., PUNITIVE DAMAGES: A STATE-BY-STATE GUIDE TO LAW AND PRACTICE (2004).
6. Burrow, David & Collins, John E., *Insurance "Crisis"— Texas Style: The Case for Insurance Reform*, 18 ST. MARY'S L.J. 759 (1987).
7. CHRISTIE, GEORGE C. ET AL., CASES AND MATERIALS ON THE LAW OF TORTS (4th ed. 2004).
8. Coffee, John C., Jr., *"No Soul to Damn; No Body to Kick": An Unscandalized Inquiry into the Problem of Corporate Punishment*, 79 MICH. L. REV. 386 (1981).
9. Curtis, William T., Note, *Liability of Employers for Punitive Damages Resulting from Acts of Employees*, 54 CHI.-KENT L. REV. 829 (1978).
10. Daniels, Stephen & Martin, Joanne, *Myth and Reality in Punitive Damages*, 75 MINN. L. REV. 1 (1990).
11. Denemark, Howard A., *Seeking Greater Fairness When Awarding Multiple Plaintiffs Punitive Damages for a Single Act by a Defendant*, 63 OHIO ST. L.J. 931 (2002).
12. DOBBS, DAN B., HANDBOOK ON THE LAW OF REMEDIES: DAMAGES, EQUITY, RESTITUTION (1973).
13. DOBBS, DAN B., THE LAW OF TORTS (2000).
14. Ellis, Dorsey D., Jr., *Punitive Damages in Iowa Law: A Critical Assessment*, 66 IOWA L. REV. 1005 (1981).
15. Ellis, Dorsey D., Jr., *Fairness and Efficiency in the Law of Punitive Damages*, 56 S. CAL. L. REV. 1 (1982).
16. FLEMING, JOHN G., THE LAW OF TORTS (9th ed. 1998).
17. FRANKLIN, MARC A., RABIN, ROBERT L. & GREEN, MICHAEL D., TORT LAW AND ALTERNATIVES: CASES AND MATERIALS (8th ed. 2006).

18. Galanter, Marc & Luban, David, *Poetic Justice: Punitive Damages and Legal Pluralism*, 42 AM. U. L. REV. 1393 (1993).
19. Galligan, Thomas C., Jr., *Augmented Awards: The Efficient Evolution of Punitive Damages*, 51 LA. L. REV. 3 (1990).
20. Gamblin, Richard D. & Stevenson III, Paul H., *Punitive Damages and the Federal Securities Act: Recovery Via Pendent Jurisdiction*, 47 MISS. L.J. 743 (1976).
21. Giesel, Grace M., *The Knowledge of Insurers and the Posture of the Parties in the Determination of the Insurability of Punitive Damages*, 39 KAN. L. REV. 355 (1991).
22. GLANNON, JOSEPH W., THE LAW OF TORTS (4th ed. 2010).
23. GOLDBERG, JOHN C. P., SEBOK, ANTHONY J. & ZIPURSKY, BENJAMIN C., TORT LAW: RESPONSIBILITIES AND REDRESS, CASES AND MATERIALS (2d ed. 2008).
24. Greenberg, Laura, Note, *Punitive Damages in Mass-Marketed Product Litigation*, 14 LOY. L.A. L. REV. 405 (1980-81).
25. Graves III, Richard B., *Comment: Bad-Faith Denial of Insurance Claims: Whose Faith, Whose Punishment? An Examination of Punitive Damages and Vicarious Liability.*, 65 TUL. L. REV. 395 (1990).
26. Hart, J. Mark, *The Constitutionality of Punitive Damages: Pacific Mutual Life Insurance Co. v. Haslip*, 21 CUMB. L. REV. 585 (1991).
27. HEUSTON, R. F. V. & BUCKLEY, R. A., SALMOND AND HEUSTON ON THE LAW OF TORTS (20th ed. 1992).
28. Jeffries, John Calvin, Jr., *A Comment on the Constitutionality of Punitive Damages*, 72 VA. L. REV. 139 (1986).
29. KEETON, W. PAGE ET AL., PROSSER AND KEETON ON TORTS (5th ed. 1984).
30. KIRCHER, JOHN J. & WISEMAN, CHRISTINE M., PUNITIVE DAMAGES: LAW AND PRACTICE (2d ed. 2000).
31. Kircher, John J., *Punitive Damages and Business Organizations: A Pathetic Fallacy*, 67 TENN. L. REV. 971 (2000).



32. Lacovara, Philip A. & Nicoli, David P., *Vicarious Criminal Liability of Organizations: RICO as an Example of a Flawed Principle in Practice*, 64 ST. JOHN'S L. REV. 725 (1990).
33. Long, John D., *Punitive Damages: An Unsettled Doctrine*, 25 DRAKE L. REV. 870 (1976).
34. Mann, Kenneth, *Punitive Civil Sanctions: The Middleground Between Criminal and Civil Law*, 101 YALE L.J. 1795 (1992).
35. Morris, Clarence, *Punitive Damages in Tort Cases*, 44 HARV. L. REV. 1173 (1931).
36. Morris, Clarence, *Punitive Damages in Personal Injury Cases*, 21 OHIO ST. L.J. 216 (1960).
37. Note, *The Assessment of Punitive Damages Against an Entrepreneur for the Malicious Torts of his Employees*, 70 YALE L.J. 1296 (1961).
38. Owen, David G., *Punitive Damages in Products Liability Litigation*, 74 MICH. L. REV. 1257 (1976).
39. Owen, David G., *Problems in Assessing Punitive Damages Against Manufacturers of Defective Products*, 49 U. CHI. REV. 1 (1982).
40. Parlee, Randy S., *Vicarious Liability for Punitive Damages: Suggested Changes in the Law Through Policy Analysis*, 68 MARQ. L. REV. 27 (1984).
41. ROGERS, W. V. H., WINFIELD AND JOLOWICZ ON TORT (15th ed. 1998).
42. Rustad, Michael, *In Defense of Punitive Damages in Product Liability: Testing Tort Anecdotes with Empirical Data*, 78 IOWA L. REV. 1 (1992).
43. Rustad, Michael, *"Crimtorts" as Corporate Just Deserts*, 31 U. MICH. J.L. REFORM 289 (1998).
44. Rustad, Michael L., *Access to Justice: Can Business Co-Exist with the Civil Justice System?: The Closing of Punitive Damages' Iron Cage*, 38 LOY. L.A. L. REV. 1297 (2005).
45. Sales, James B., *The Emergence of Punitive Damages in Product Liability Actions: A Further Assault on the Citadel*, 14 ST. MARY'S L.J. 351 (1983).

46. Sales, James B. & Cole, Kenneth B., Jr., *Punitive Damages: A Relic That Has Outlived Its Origins*, 37 VAND. L. REV. 1117 (1984).
47. SCHLUETER, LINDA L., PUNITIVE DAMAGES (5th ed. 2005).
48. Schuster, Richard D., *Comment, Punitive Damages Awards in Strict Products Liability Litigation: the Doctrine, the Debate, the Defenses*, 42 OHIO ST. L.J. 771 (1981).
49. Schwartz, Gary T., *Deterrence and Punishment in the Common Law of Punitive Damages: A Comment*, 56 S. CAL. L. REV. 133 (1982).
50. Schwartz, Teresa M., *Punitive Damages and Regulated Products*, 42 AM. U. L. REV. 1335 (1993).
51. Schwartz, Victor E. & Behrens, Mark A., *Punitive Damages Reform – State Legislatures Can and Should Meet the Challenge Issued by the Supreme Court of the United States in Halsif*, 42 AM. U. L. REV. 1365 (1993).
52. Shores, Janie L., *A Suggestion for Limited Tort Reform: Allocation of Punitive Damage Awards to Eliminate Windfalls*, 44 ALA. L. REV. 61 (1992).
53. Stern, Robert J. & Loughhead, D. Jackson, *Vicarious Liability for Punitive Damages: The Worst Side of a Questionable Doctrine*, 54 DEF. COUNS. J. 29 (1987).
54. Travis, Deborah, *Broker Churning: Who Is Punished? Vicariously Assessed Punitive Damages in the Context of Brokerage Houses and Their Agents*, 30 HOUS. L. REV. 1775 (1993).
55. Zinnecker, Timothy R., *Corporate Vicarious Liability for Punitive Damages*, 1985 B.Y.U. L. REV. 317 (1985).

# **A Study on Employer Liability for Punitive Damages under U.S. Laws (2)**

Chih-Chieh Tai<sup>\*</sup>

## **Abstract**

Traditionally, the principle of vicarious liability for employer's punitive damages of American law has been based upon the theory of the respondeat superior doctrine. The purpose is to enable the employer to monitor the management and avoid any recurrence of damages. Nevertheless, vicarious liability was passed to provide the injured party with a financially responsible entity in compensatory damages. When it applies to the imposition of punitive damages, doubts about the fairness and rationality were seriously criticized. Therefore, in recent years, many state courts have adopted a complicity rule to judge cases involving punitive damages. Several states also revised their rules regarding punitive damages in accordance with Article 909 of the Restatement (Second) of Torts. Besides, some courts have provided opinions and explanations of decisions in punitive damages cases, which are highly regarded as valuable references. In consideration of the rule on punitive damages stated in Article 51 of our Consumer Protection Law, the

---

<sup>\*</sup> Assistant Professor, Department of Law, Providence University; Ph.D. in Law, National Chung-Cheng University, Taiwan.

Received: December 27, 2010; accepted: July 5, 2011

above-mentioned issues have not been discussed through legislation and the practice of this law has still been somewhat ambiguous. As “advice from others may help overcome one’s defects”, this research aims to study the theories, the course of changes and the disputes related to this subject considering the development of the American legal system to further analyze each article on punitive damages of the Restatement (Second) of Torts and how the courts apply this law. Finally, this study attempts to propose some concrete recommendations to give references for the court’s practical sentences and future law revisions.

**Keywords:** Punitive Damages, Compensatory Damages, Strict Liability, Vicarious Liability, Respondeat Superior Doctrine, Principal-Agent Theory, Agent-Control Theory, Complicity Rule