

# 美國法上僱用人懲罰性賠償金 責任之研究（上）<sup>\*</sup>

戴 志 傑<sup>\*\*</sup>

## 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	

<sup>\*</sup> 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。

<sup>\*\*</sup> 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
(以下見本評論第一二五期)	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

## 壹、前言

懲罰性賠償金（punitive damages）乃係民事陪審團或事實審理者為懲罰被告可責性（culpability）之不法行為，與嚇阻其與他人不再於未來從事相似之不法行為，而在自身裁量權之範圍內，另行於填補性賠償金之外裁決一筆金錢數額的普通法制度。因此，懲罰性賠償金制度之目的乃係在懲罰（punishment）與嚇阻（deterrence），其性質乃是一種介於民事法與刑事法之間的準刑事上（quasi-criminal）的私人罰金（private fines）<sup>1</sup>；又因其非為填補（compensation）損害之目的，故其法體系即隸屬於非填補性賠償（non-compensatory damage）制度，並與填補性賠償（compensatory damage）制度相分立，而仍屬民事損害賠償（civil

---

<sup>1</sup> LINDA L. SCHLUETER, PUNITIVE DAMAGES 80 (5th ed. 2005); see also David G. Owen, *Problems in Assessing Punitive Damages Against Manufacturers of Defective Products*, 49 U. CHI. REV. 1, 8 (1982); John Calvin Jeffries, Jr., *A Comment on the Constitutionality of Punitive Damages*, 72 VA. L. REV. 139, 149-51 (1986); Kenneth Mann, *Punitive Civil Sanctions: The Middleground Between Criminal and Civil Law*, 101 YALE L.J. 1795, 1810-13 (1992). See, e.g., *Gertz v. Robert Welch, Inc.*, 418 U.S. 323, 350 (1974); *Smith v. Wade*, 461 U.S. 30, 59 (1983) (Rehnquist, J., dissenting); *Browning-Ferris Indus., Inc. v. Kelco Disposal, Inc.*, 492 U.S. 257, 275 (1989); *Pacific Mut. Life Ins Co. v. Haslip*, 499 U.S. 1, 54 (1991) (O'Connor, J., dissenting). 此外，亦有論者認為懲罰性賠償金乃係一種民事法與刑事法相混合的制度，且將刑事法上的懲罰與嚇阻目的滲入至侵權法當中，並藉由懲罰性賠償金來加以完成，故而將其稱為係一種刑事侵權（crim-tort）的制度。See W. PAGE KEETON ET AL., PROSSER AND KEETON ON TORTS 7-9 (5th ed. 1984); Michael Rustad, *In Defense of Punitive Damages in Product Liability: Testing Tort Anecdotes with Empirical Data*, 78 IOWA L. REV. 1, 85 (1992). 關於懲罰性賠償金制度之意義、目的、性質之中文詳細說明，請參閱戴志傑，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，頁15-99，2007年7月。

damage) 法制度之一環。此外，因民事損害賠償制度於其發展過程中，已將原本既有的處罰規定移至刑法之中來加以規範而確立純屬損害填補之目的，然此種以懲罰與嚇阻為目的且具準刑事性質的懲罰性賠償金制度，卻又慣行地透過普通法上的民事訴訟程序予以實踐並深植於民事損害賠償體系之中而無法移除，從而即使得該賠償金制度長期地伴隨著非議而發展。執此，於一九九〇年代之後，因偶有出現鉅額的懲罰性賠償金數額而引人側目，且加上若干利害關係團體提出研究報告而宣稱該賠償金制度已為失控 (out of control) 並引發保險危機 (insurance crisis)<sup>2</sup>，進而使得各州立法機關藉機展開侵權行為改革運動，並針對該賠償金制度作出限制性的規範。

由於懲罰性賠償金制度乃係透過民事侵權行為訴訟之方式以判斷系爭不法行為是否已達懲罰與嚇阻必要的可責性程度，故該賠償

---

<sup>2</sup> See generally Stephen Daniels & Joanne Martin, *Myth and Reality in Punitive Damages*, 75 MINN. L. REV. 1, 27 (1990); Janie L. Shores, *A Suggestion for Limited Tort Reform: Allocation of Punitive Damage Awards to Eliminate Windfalls*, 44 ALA. L. REV. 61, 70-71 (1992); Teresa M. Schwartz, *Punitive Damages and Regulated Products*, 42 AM. U. L. REV. 1335, 1356 (1993); Marc Galanter & David Luban, *Poetic Justice: Punitive Damages and Legal Pluralism*, 42 AM. U. L. REV. 1393, 1416 (1993). 然其間亦有許多論者透過實證數據之研究而指摘改革論者提出錯誤的統計資料以誤導立法機關與法院認為該賠償金制度已為失控，並指出該賠償金高額裁決係鮮少被課予的且亦經常受到法院減額裁決的。See generally Rustad, *id.* at 23; Victor E. Schwartz & Mark A. Behrens, *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, 1370-72 (1993); David Burrow & John E. Collins, *Insurance “Crisis”—Texas Style: The Case for Insurance Reform*, 18 ST. MARY’S L.J. 759, 761-62 (1987); Howard A. Denmark, *Seeking Greater Fairness When Awarding Multiple Plaintiffs Punitive Damages for a Single Act by a Defendant*, 63 OHIO ST. L.J. 931, 948 (2002).

金責任之適用程序上必以系爭不法行為已該當侵權行為，且通說認為須已課予填補性賠償金責任後方才予以論斷<sup>3</sup>，進而使得專屬於填補性賠償金制度的相關配套措施滲入至懲罰性賠償金制度之中，並引起一系列的法律爭議問題。其中又以深口袋原則（*deep pocket rule*）下的雇主責任理論（*respondeat superior doctrine*）適用到懲罰性賠償金制度，亦即僱用人是否應為其受僱人代負懲罰性賠償金責任（*vicarious liability for punitive damages*）<sup>4</sup>之問題最受關注，並觸發學者們投入筆墨予以研究<sup>5</sup>。蓋因懲罰性賠償金制度係為懲罰與嚇阻，故其關注之重點乃係該可責性之不法行為，且適用之主

<sup>3</sup> 美國多數州法院均以懲罰性賠償金不具獨立訴因之理由而認為該賠償金責任之課予須以已有實際損害（*actual damage*）之裁決為前提。然各州法院對於「實際損害」一語之內涵有著不同之看法，有認為僅須具有法律上的實際侵害（*actual injury*）事實為已足，但多數州均認為須已課予填補性賠償金數額為必要。See SCHLUETER, *supra* note 1, at 358-66. 中文部分之詳細說明，請參閱戴志傑，同註1，頁358-371。

<sup>4</sup> “Vicarious Liability”一詞係表示對他人侵權行為所生之賠償予以負責之意，故可譯為「代負責任」、「替代責任」或「轉承責任」。而國內學者間對之亦有譯為「代理責任」、「代位責任」。然因我國法制上已有「代理」、「代位」之用語且具獨自的專屬意涵，故本文即不採取此種翻譯以避免產生概念上之混淆。此外，亦有學者將之譯為間接侵權（*indirect infringement*），然因「間接侵權」乃係相對於直接侵權（*direct infringement*）之謂，且包括有輔助責任（*contributory liability*）與「代負責任」在內。是故，將之譯為「間接侵權」實無法彰顯Vicarious Liability之意義。因此，本文即將Vicarious Liability一詞譯為「代負責任」，以表示僱用人實際上並未實施該侵權行為，而係基於政策目的以使之為其受僱人代為負責之意。不過，須特別指出的是，僱用人代負責任並不意味著其受僱人即可免除其自身的該賠償金責任。

<sup>5</sup> See SCHLUETER, *supra* note 1, § 4.4(B)(2); JOHN J. KIRCHER & CHRISTINE M. WISEMAN, PUNITIVE DAMAGES: LAW AND PRACTICE § 24 (2d ed. 2000); see generally John J. Kircher, *Punitive Damages and Business Organizations: A Pathetic Fallacy*, 67 TENN. L. REV. 971 (2000).

體亦理應為該實際從事可責性不法行為之人<sup>6</sup>，而不得僅因他人與其具有某種關係即對之課予該賠償金責任<sup>7</sup>。然當填補性賠償金制度之配套措施的雇主責任理論擴張適用至專為懲罰與嚇阻目的而設的懲罰性賠償金制度時，即使得該賠償金制度之適用主體出現例外之情形，因而產生理論上之矛盾與爭論。例如課予未實際從事可責性不法行為的僱用人代負其受僱人的懲罰性賠償金責任是否公平？是否將損及無辜之利害關係人？且對於實際從事該可責性不法行為的受僱人是否過於寬容？又如此是否亦真能達成懲罰與嚇阻該僱用人與受僱人之效果？然若不如此，則大多以受僱人來執行業務的現今商業模式中，又該如何督促僱用人確實履行其監督管理之責？又是否將減損該賠償金制度之效力而對社會大眾不公平？而此等疑慮在僱用人係為企業等法人組織且涉及到產品責任之訴訟時，則更顯嚴重<sup>8</sup>。

綜上可知，僱用人承擔懲罰性賠償金責任之問題主要涉及到兩個層面：第一，在公共政策上，僱用人是否因其受僱人之可責性侵權行為而承擔懲罰性賠償金責任？若為肯定者，則第二，在規範技術上，僱用人究應於何種情形下須被課予懲罰性賠償金責任？對此，美國法上均肯認該公共政策，但對於法理依據與其責任要件則有不同看法，即傳統上仍係以雇主責任理論為依據；然晚近則已有許多州法院判決或立法採取共犯原則（*complicity rule*）<sup>9</sup>以作為僱

<sup>6</sup> *Aetna Life Ins. Co. v. Brewer*, 56 App. D.C. 283, 12 F.2d 818 (D.C. App. 1926).

<sup>7</sup> SCHLUETER, *supra* note 1, at 192.

<sup>8</sup> *See Kircher*, *supra* note 5, at 971.

<sup>9</sup> “*complicity rule*”一詞，有論者將之譯為「共謀理論」，參閱林德瑞，論懲罰性賠償，中正法學集刊，1期，頁53，1998年7月；亦有學者稱為「共犯原則」，參閱詹森林，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

用人承擔懲罰性賠償金責任之判斷基礎<sup>10</sup>。因此，儘管國內學者間已對於懲罰性賠償金制度提出論文而有著重要性之貢獻<sup>11</sup>，但對於填補性賠償金制度之相關配套措施運用至懲罰性賠償金制度領域時所衍生的重要爭議，仍舊未有深入且系統性地研究<sup>12</sup>。是故，本文即試圖透過美國法之規定與論爭以研究僱用人懲罰性賠償金責任之問題<sup>13</sup>，其中先行概述僱用人代負填補性賠償金責任之規範，並初步提出其承擔懲罰性賠償金責任的立論基礎；其次說明僱用人代負懲罰性賠償金責任之傳統觀點及其理論依據與論爭；之後提出僱用人承擔懲罰性賠償金自己責任之晚近趨勢及其法理基礎；最後即針

---

誌，142期，頁62，2009年12月。對此，本文以為在僱用人懲罰性賠償金責任的問題上，關於“*complicity rule*”一詞的提出，係為處理僱用人對於其受僱人所為系爭侵權行為之參與與涉入程度的可責性問題，故其關注重點乃係在於其對系爭侵權行為發生與持續的「客觀上之行為共同性」，而不強調其彼此間之「主觀上之犯意聯絡」，從而將之譯為「共犯原則」似較為妥當。

<sup>10</sup> See generally KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24.

<sup>11</sup> 關於懲罰性賠償金制度之總則性問題，請參閱陳聰富，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年10月；林德瑞，同註9，頁25-66；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年1月；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年9月；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年5月。

<sup>12</sup> 近年已有學者開始注意到僱用人承擔懲罰性賠償金責任之問題，並針對我國法院判決提出評析，請參閱詹森林，同註9，頁53-72。

<sup>13</sup> 關於此課題於美國法之傳統上均係以雇主責任理論而使僱用人代負懲罰性賠償金責任，故學者間大多以「代負懲罰性賠償金責任」為命題而提出論文，然因晚近已有對之改採共犯原則之趨勢，且具體規範上亦有明文或可解釋為僱用人自己懲罰性賠償金責任。是故，本文之內容大多即以僱用人「承擔」懲罰性賠償金責任，以表示其中或為「代負責任」或為「自己責任」之內涵並保留可論述之空間。



對美國現行多數州所採行的侵權行為法整編之具體規定予以分析並提出看法，以希冀作為我國現行司法判決與未來修法上之參考。

## 貳、僱用人之侵權賠償責任概述

美國法上之侵權行為損害賠償體系主要有填補性賠償及非填補性賠償等兩大制度<sup>14</sup>。而當受僱人之不法行為構成侵權行為後，除應承擔填補性賠償金責任外，倘該行為具有可責性的心理狀態時，事實審理者亦將可能對之課予懲罰性賠償金責任。此時，僱用人除應代負受僱人的填補性賠償金責任外，其是否亦應代負受僱人的懲罰性賠償金責任，則生疑問。是故，以下即先就僱用人代負填補性賠償金責任之規範予以概述，之後再針對代負懲罰性賠償金責任之問題初步提出說明。

### 一、填補性賠償金責任之規範

代負填補性賠償金責任（vicarious liability for compensatory damages）係指當具有特定關係時，一方即須對於他人侵權行為所

---

<sup>14</sup> 「填補性賠償」係以金錢方式賠償受害人所受之損害以使其回復至侵權行為未發生前之狀態，而為一種專以填補損害為其目的的民事賠償制度；「非填補性賠償」包括旨在確定原告權利受害的象徵性賠償（nominal damage）以及旨在懲罰與嚇阻目的的懲罰性賠償制度。See generally GEORGE C. CHRISTIE ET AL., CASES AND MATERIALS ON THE LAW OF TORTS 815-16 (4th ed. 2004); ARTHUR BEST & DAVID W. BARNES, BASIC TORT LAW: CASES, STATUTES, AND PROBLEMS 573-618 (2d ed. 2007); DAN B. DOBBS, THE LAW OF TORTS 1047-75 (2000); JOHN C. P. GOLDBERG, ANTHONY J. SEBOK & BENJAMIN C. ZIPURSKY, TORT LAW: RESPONSIBILITIES AND REDRESS, CASES AND MATERIALS 463-502 (2d ed. 2008); KENNETH A. ABRAHAM, THE FORMS AND FUNCTIONS OF TORT LAW 215-32 (3d ed. 2007). 關於此兩大制度的中文說明，請參閱陳文吟，美國法導論，頁250-255，2007年2月。

生之填補性賠償金責任予以承擔之謂，故此種責任乃非基於責任人之自己行為，而係政策上要求其須為他人之行為負起賠償責任所由生，故亦有稱之為「替代責任」或「轉承責任」也。又因此種責任係以責任人無任何過失而仍須為他人之侵權行為負責，亦即責任人自身不以具有過失為必要，故乃為一種嚴格責任（*strict liability*）<sup>15</sup>；且因該他人亦不得因此而免除其自身之賠償責任，故在代負填補性賠償金責任之概念下，責任人係與該他人負連帶責任（*jointliability*），且責任人亦得向該他人求償（*indemnity*）其所支付的賠償金數額<sup>16</sup>。而代負填補性賠償金責任之類型主要發生在「法定代理人與未成年人」以及「僱用人與受僱人」之特定關係中，且又以後者，即「雇主責任」為規範上最為關切之重點所在<sup>17</sup>。

#### (一) 雇主責任之意義與目的

所謂雇主責任，或稱監督者責任，係指在僱傭關係中（*employment relationship*），僱用人對受僱人因執行職務（*in the course of employment*）致生他人損害之侵權行為代負賠償責任之謂。故其要件有三：1. 須具有僱傭關係存在；2. 受僱人係在執行職

<sup>15</sup> See generally KEETON ET AL., *supra* note 1, at 534-83; DOBBS, *id.* at 906, 941-68; ABRAHAM, *id.* at 166-92; MARC A. FRANKLIN, ROBERT L. RABIN & MICHAEL D. GREEN, *TORT LAW AND ALTERNATIVES: CASES AND MATERIALS* 506-49 (8th ed. 2006). 關於嚴格責任的中文說明，請參閱陳文吟，同前註，頁234-240；望月禮二郎，英美法，頁221-237，1999年8月。

<sup>16</sup> See generally KEETON ET AL., *supra* note 1, at 336-46; DOBBS, *supra* note 14, at 905-07, 1077-80; BEST & BARNES, *supra* note 14, at 401-02. See Restatement (Second) of Agency § 401 cmt. d (1958).

<sup>17</sup> DOBBS, *supra* note 14, at 905-06.

務範圍內；以及3.受僱人構成侵權行為<sup>18</sup>。是故，當受僱人與其僱用人間係屬僱傭關係，且於執行職務時該當侵權行為而致生他人損害者，該僱用人即須代其受僱人而向該受害人賠償，而不論其主觀上有無故意或過失，且亦不得主張其對該損害發生不具故意或過失而免其責任<sup>19</sup>。執此，因僱用人於該損害事件中並無實際參與或實

<sup>18</sup> 受僱人所為之侵權行為是否係在其「職務範圍」內，乃係判斷僱用人應否代負該填補性賠償金責任之重點所在。而關於「職務範圍」之判斷，代理法整編二版（Restatement (Second) of Agency）第228條規定：「(1)受僱人之行為僅在下列情形下屬於職務範圍：(a)該行為係履行職務之行為；(b)該行為實質上發生在授權期間及工作範圍內；(c)該行為至少某部分係基於為僱用人服務之目的而為；以及(d)受僱人故意對他人使用暴力而該行為非僱用人所不可預見者。」Restatement (Second) of Agency § 228 (1958):“(1) Conduct of a servant is within the scope of employment if, but only if: (a) it is of the kind he is employed to perform; (b) it occurs substantially within the authorized time and space limits;(c) it is actuated, at least in part, by a purpose to serve the master; and (d) if force is intentionally used by the servant against another, the use of force is not unexpected by the master.”又因本文並非係為專門探討僱用人代負填補性賠償金責任之問題，故關於其成立要件之詳細說明，*see generally* DOBBS, *supra* note 14, at 910-17; KEETON ET AL., *supra* note 1, at 501-08; ABRAHAM, *supra* note 14, at 190-92; JOSEPH W. GLANNON, THE LAW OF TORTS 511-14 (4th ed. 2010). 而中文之詳細說明，請參閱黃加昌，論僱用人與受僱人之關係，中國工商學報，6期，頁9-56，1985年6月；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年6月。

<sup>19</sup> 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59，2004年11月；詹森林，同註9，頁59-60。我國民法第188條關於僱用人侵權責任之規定係採取過失推定之中間責任，而非如同美國法上之嚴格責任的立法例；且「通說」亦認為本條規定乃屬僱用人監督管理疏失之自己責任，而非為其受僱人之代負責任。故當現行僱用人侵權責任之規定運至懲罰性賠償金制度時，將使得此一問題更加地嚴重與複雜。執此，本文認為唯有在對於美國法上的此些問題予以全面性地研究後，方得以深刻地反思我國法制現狀與修法可能。是故，關於我國法上的僱用人懲罰性賠償金責任議題，尤其是在消費者保護法的規範適用上，即非本文當下所欲探討並屬未來

施該侵權行為，且又不論其對之有無故意或過失均不得主張免責並仍須賠償受害人之填補性損害等情形下，儼然已為一種代負責任而非自己責任且屬嚴格責任制度之一環。是故，此種規範實應有其特殊且正當性之理由存在，否則毋寧是過度地增加僱用人之責任也。

對此，主要涉及到「受害人填補需要」與「僱用人負擔過度」之衝突與政策上選擇之問題<sup>20</sup>。蓋由於填補性賠償金制度之目的係在填補受害人之損害，但因實施侵權行為的受僱人往往為經濟上之弱者而無法使受害人之損害能夠獲得完全地滿足，從而法制上即創造出此種將損失轉嫁給富人的深口袋原則並以之建構出僱用人的監督管理責任。換言之，此種監督管理責任認為損害事件的發生係肇因於僱用人未盡挑選其受僱人或控制其行為所致生，且希冀透過責任轉嫁的作法以督促其積極履行監督管理之職責以達到損害事件不再發生的最終目的，因而即有要求僱用人須代負其受僱人之賠償責任的必要性存在。是故，即使得受害人從僱用人處獲取賠償的此種制度與作法得以正當化<sup>21</sup>。

儘管有以監督管理疏失為由而正當化僱用人代負填補性賠償金責任之制度，然因此種理由實際上仍舊無法跳脫出其內在的深口袋原則之思想，且僱用人是否真有監督管理之能力而可達成該制度所預設目標的效率性，實具立論與實踐上之疑慮並受到論者所批評<sup>22</sup>。對此，普羅瑟（Prosser）教授即指出，僱用人代負填補性賠償金責任之制度乃係基於風險謹慎分配（*deliberate allocation of a risk*）之政策。蓋就「欲獲其利應受其弊」之立場而言，僱用人對

---

必須研究之課題。

<sup>20</sup> See JOHN G. FLEMING, *THE LAW OF TORTS* 410 (9th ed. 1998).

<sup>21</sup> See KEETON ET AL., *supra* note 1, at 500; see generally DOBBS, *supra* note 14, at 908-10; GLANNON, *supra* note 18, at 509-11.

<sup>22</sup> See KEETON ET AL., *id.*; see generally DOBBS, *id.*; GLANNON, *id.*

於其受僱人侵權行為所造成之損失，應將之作為其商業活動中所支出的必要成本（**required cost**）；且僱用人從受僱人之行為中獲取利益時，亦應承擔該行為所致生損害的風險，而非由無辜的受害原告們來加以承擔。此外，就「風險分散能力」之角度以觀，僱用人亦較有能力吸收該風險，且並可透過價格、保險等方式而將該風險分散並轉嫁至社會全體來共同承擔<sup>23</sup>。是故，關於僱用人代負填補性賠償金責任制度之法理，即從深口袋原則下所建構的監督管理疏失責任，轉變為是一種風險分配的純經濟政策之考量，如此即賦予此等制度新的理由構成且更具政策上之合理性。

## （二）僱主責任之起源與發展

僱傭關係下的代負責任制度，早在羅馬法時代受到家長應對其家子及奴隸之行為承擔責任之規定而萌芽，並在中世紀時期基於僕人（**servant**）不具有獨立於主人（**master**）之人格以及僕人行為係為主人之行為等思想之影響，而形成主人應對其僕人的一切侵害行為負完全責任（**complete liability**）之原則<sup>24</sup>。不過，此種觀點於十三世紀初期即開始有所轉變並逐漸改採命令理論（**command theory**），亦即僱用人僅有在命令或同意其受僱人之侵權行為等情形下方才須承擔賠償責任；且此等理論在隨著過失責任原則的興起與發展之影響下，終在十六世紀初期時終告確立<sup>25</sup>。因此，在命令理論之規範下，僱用人為其受僱人之侵權行為承擔填補性賠償金責

<sup>23</sup> KEETON ET AL., *supra* note 1, at 500-01.

<sup>24</sup> 望月禮二郎，同註15，頁229。

<sup>25</sup> See Robert J. Stern & D. Jackson Loughhead, *Vicarious Liability for Punitive Damages: The Worst Side of a Questionable Doctrine*, 54 DEF. COUNS. J. 29, 30 (1987); see also W. V. H. ROGERS, WINFIELD AND JOLOWICZ ON TORT 696 (15th ed. 1998).

任之制度已非為代負且係屬一種自己責任是也。

然因命令理論之實踐結果將大幅度地限制僱用人承擔填補性賠償金責任之可能性，且無法因應工商業發展下之受害人的賠償需求，從而此等理論即受到嚴厲的批評，並有要求擴大僱用人承擔填補性賠償金責任的呼聲出現<sup>26</sup>。於是，命令理論即於十七世紀末期時受到修正並擴張至默示命令理論（*implied command*），亦即僱用人不僅須對其明示命令的侵權行為負責，且對於默示命令之情形亦復如是。至於僱用人有無默示命令之存在，則可從受僱人之權限中加以推斷，且慣例上只要是受僱人之職務範圍內（*scope of employment*）行為，即將被認為係按僱用人之默示命令而所為，從而僱用人便應對之承擔填補性賠償金責任<sup>27</sup>。如此，將使得僱用人是否應承擔賠償責任之事，即與其受僱人是否係為職務範圍內行為之間產生關聯性，而為現今僱用人代負填補性賠償金責任之制度預留下了伏筆。不過，細究此一時期的僱用人填補性賠償金責任仍舊係為自己責任也。

然而，到了十九世紀中葉時，僱用人填補性賠償金責任之有無已與上述明示的或默示的命令理論完全地脫勾，並從其與受僱人關係本身之角度來加以建構雇主責任理論<sup>28</sup>，亦即僱用人承擔填補性賠償金責任並非係因其有明示或默示地命令其受僱人從事該侵權行為，而是肇因於該侵權行為係屬僱傭關係下之職務範圍內行為所使然<sup>29</sup>，因此僱用人即須承擔其受僱人執行其職務範圍內所生的賠償責任。於是，僱用人的填補性賠償金責任於此一時期之後，即將原

<sup>26</sup> See Stern & Loughhead, *id.* at 30; 望月禮二郎，同註15，頁229。

<sup>27</sup> 望月禮二郎，同註15，頁229。

<sup>28</sup> 望月禮二郎，同註15，頁229。

<sup>29</sup> R. F. V. HEUSTON & R. A. BUCKLEY, SALMOND AND HEUSTON ON THE LAW OF TORTS 444 (20th ed. 1992).

本的自己責任轉變為代負責任之概念並逐漸形成當代法上制度之意義。

## 二、懲罰性賠償金責任之立論

僱用人是否因其受僱人之可責性侵權行為而承擔懲罰性賠償金責任之問題，英國法上早在十八世紀晚期即有對之作出肯認性之判決；而美國法上直至十九世紀中葉方才開始勃興<sup>30</sup>。儘管期間有少數論者及法院基於僱用人承擔其受僱人之懲罰性賠償金責任係不公平地懲罰實際上並未實施侵權行為的無辜者等理由而採取否定之立場<sup>31</sup>，然多數法院均對此採取肯定之見解並作出判決<sup>32</sup>。不過，在關於僱用人承擔懲罰性賠償金責任之法理及其成立要件上，即處高度爭論並分庭抗禮且持續至今<sup>33</sup>：傳統上係採取較為寬鬆的自由派立場，亦即將填補性賠償金制度下的雇主責任理論擴張運用至此種責任的判斷上而為一種代負責任；然也有採取較為嚴格的限制性觀點而建立所謂的共犯原則以為其自己責任之規範<sup>34</sup>。是故，以下即

---

<sup>30</sup> See Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 30.

<sup>31</sup> See, e.g., *Lake Shore & M. S. R. Co. v. Prentice*, 147 U.S. 101 (1893); *Emmke v. De Silva*, 293 F. 17 (U.S. App. 1923); *Curtis v. Siebrand Bros. Circus & Carnival Co.*, 68 Idaho 285, 194 P.2d 281 (1948); *Rickman v. Safeway Stores*, 124 Mont. 451, 227 P.2d 607 (1951). See Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 29-36.

<sup>32</sup> SCHLUETER, *supra* note 1, at 192.

<sup>33</sup> See Richard C. Ausness, *Retribution and Deterrence: The Role of Punitive Damages in Products Liability Litigation*, 74 KY. L.J. 1, 43-44 (1985); Richard B. Graves III, *Comment: Bad-Faith Denial of Insurance Claims: Whose Faith, Whose Punishment? An Examination of Punitive Damages and Vicarious Liability*, 65 TUL. L. REV. 395, 406 (1990).

<sup>34</sup> See Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 30; Michael L. Rustad, *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, 1308 and n.58 (2005).

就此兩種法理基礎予以說明。

### (一) 雇主責任理論之擴張與運用

由於被告之系爭侵權行為是否須承擔填補性與懲罰性賠償金責任一事，係透過民事侵權訴訟予以進行；且因通說認為填補性賠償金責任之裁決乃係懲罰性賠償金責任課予之先決條件，故案件審理程序上，事實審理者即必須先對該系爭侵權行為裁決填補性賠償金責任後，方才得以進一步地判斷是否有對之裁決懲罰性賠償金責任之必要性存在及其應課予的相應數額。因此，當受僱人執行職務致生他人損害的系爭侵權行為被裁決填補性與懲罰性賠償金責任者，依據填補性賠償金制度下的雇主責任理論，即得要求僱用人為之代負該填補性賠償金責任；然是否亦可要求其代負懲罰性賠償金責任之部分則有疑問。對此，早期多數州的法院均將雇主責任理論擴張適用到懲罰性賠償金制度之上<sup>35</sup>，並要求僱用人須代負其受僱人系爭侵權行為所生的懲罰性賠償金責任<sup>36</sup>。是故，「僱用人代負懲罰性賠償金責任」即係指僱傭關係中，僱用人對於其受僱人執行職務致生他人損害的系爭侵權行為代負因此所生的懲罰性賠償金責任之謂<sup>37</sup>，而不論其對該侵權行為之發生有無故意或過失或任何不當的

<sup>35</sup> Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 30.

<sup>36</sup> See KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 28; KEETON ET AL., *supra* note 1, at 11-12; see also Dorsey D. Ellis, Jr., *Fairness and Efficiency in the Law of Punitive Damages*, 56 S. CAL. L. REV. 1, 64-65 (1982).

<sup>37</sup> Kircher, *supra* note 5, at 973; Randy S. Parlee, *Vicarious Liability for Punitive Damages: Suggested Changes in the Law Through Policy Analysis*, 68 MARQ. L. REV. 27, 31-32 (1984); William T. Curtis, Note, *Liability of Employers for Punitive Damages Resulting from Acts of Employees*, 54 CHI.-KENT L. REV. 829, 841 (1978); see also KEETON ET AL., *supra* note 1, at 13; KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, at 3.



行動或指示，且亦不得主張其對該侵權行為之發生不具故意或過失而免其責任。換言之，只要受僱人系爭侵權行為係為僱用人之利益且屬其職務範圍內者<sup>38</sup>，則該僱用人即須代負其受僱人的懲罰性賠償金責任。如此，僱用人代負其受僱人賠償責任的要件，於填補性賠償金與懲罰性賠償金責任上即屬相同，而僅剩下該侵權行為之可責性程度不同矣。

然為何本屬填補性賠償金制度配套措施的雇主責任理論得以滲入至專以懲罰與嚇阻目的的懲罰性賠償金制度之中而使僱用人代負該賠償金責任，實有疑問並有探究之必要。蓋僱用人之所以須代負其受僱人之填補性賠償金責任，或本於其監督管理權力之法理，或基於風險謹慎分配之經濟觀點，然若希冀以此些理由而將雇主責任理論擴張運用至懲罰性賠償金制度之中者，則仍跳脫不了係屬損害填補之目的觀，並生此兩種賠償金制度間適用上錯亂之疑慮。對此，普羅瑟教授即回到懲罰性賠償金制度之懲罰與嚇阻之目的觀而試圖為此提出立論基礎：「採取自由派觀點的雇主責任理論的法院，主要係在關切懲罰性賠償金裁決額的嚇阻效力；且經常說道，假若此種賠償金能刺激僱用人對於其受僱人行使更嚴密的監督控制以預防粗暴侵權行為發生的話，則此乃係裁決其代負懲罰性賠償金的充分理由。」<sup>39</sup>是故，根據普羅瑟教授及上述法院的說法，要求

<sup>38</sup> 無論是代負填補性賠償金亦或是懲罰性賠償金責任，其最後判斷之重點即是「職務範圍」之認定上。現今此概念於不當勞動事件的案件上最為分歧。例如阿拉斯加州在 *VECO, Inc. v. Rosebrock* 案中，法院認為管理人的性騷擾行為（sexual harassment）並非係屬職務範圍內之行為，故判決其僱用人無須代負其管理人的懲罰性賠償金責任。970 P.2d 906 (Alaska 1999). 然該州之後在相同類型的 *Laidlaw Transit, Inc., v. Crouse* 案中，則認為僱用人對於其管理人所造成的敵意性工作環境（hostile work environment）應代負懲罰性賠償金責任。31 P.3d 114 (Ariz. 2001).

<sup>39</sup> KEETON ET AL., *supra* note 1, at 13.

僱用人代負其受僱人的懲罰性賠償金責任的理由，並非係在懲罰而係為嚇阻之目的而設<sup>40</sup>，如此以試圖跳脫雇主責任理論之傳統法理並吻合於懲罰性賠償金制度之目的。

### (二)共犯原則概念之形成與確立

美國聯邦最高法院早在一八九三年Lake Shore & M.S. Ry. Co. v. Prentice<sup>41</sup>案中，即已提出共犯原則之初步概念，儘管當時並未有使用該名詞。於該案判決中，該法院首先說道：「儘管本人（principal）須為其代理人（agent）所出版的誹謗書刊或惡意控訴（malicious prosecution）負填補性賠償之責任，但其不應為其未有參與（participate）的行為受到懲罰性賠償金的處罰。……報社在不知情的情況下（without his knowledge），對於其記者所登載的誹謗刊物，僅負有填補性賠償金而不包括懲罰性賠償金責任之部分，除非其有同意（approved）或批准（ratified）該刊物。……課予懲罰性賠償金的根本依據乃係不法動機（wrongful motive），且此不法意圖的認識（wrongful intent knowledge）乃係該處罰的必要條件，缺乏被告動機的有關證據時，即不得以雇主責任理論的擴張適用而課予該賠償金責任。」<sup>42</sup>最後，該法院將此見解涵攝至法人之情形而言明：「無疑地，法人如同自然人一般，將可能對於其代理人職務範圍內的行為承擔懲罰性賠償金責任，當其提供施加該賠

<sup>40</sup> SCHLUETER, *supra* note 1, at 194.

<sup>41</sup> 147 U.S. 101 (1893). 儘管聯邦最高法院於將近九十年之後認為本案所適用之原則有誤，並指出以雇主責任理論而使僱用人代負懲罰性賠償金責任的此種作法本身並無違憲而廢棄本案。See American Soc'y of Mechanical Eng'rs v. Hydrolevel Corp., 456 U.S. 556 (1982) (overruling Lake Shore). 但不可否認的是，本案乃係共犯原則概念起源之雛形，而具有重要性意義。

<sup>42</sup> *Id.* at para. 11.

償金必要性的犯罪性意圖（**criminal intent**）且利潤歸屬於該法人之上時。」<sup>43</sup>是故，本案共犯原則之概念主要係將僱用人應否承擔懲罰性賠償金責任之重點，置於其有無該賠償金責任的不法動機存在，並以其客觀上是否有同意、批准或不法獲利等情事以為判斷，而為該原則之雛形並為日後之發展奠下基礎。

至於共犯原則一詞，直至一九六〇年時，經莫理斯（**Morris**）教授於其論文中提出後方才開始使用，並因而促使論者們對之予以重視且逐漸受到許多法院所引用而得以發展<sup>44</sup>。此時的共犯原則係指，企業僅有在其高級職員命令（**ordered**）、參與（**participated**）或批准該受僱人為公司所為的極惡行為（**egregious**）時，方才須承擔懲罰性賠償金責任<sup>45</sup>。例如在一九六七年 **Roginsky v. Richardson-Merrell, Inc.**<sup>46</sup>案中，第二巡迴法院法官弗蘭德利（**Friendly**）於適用紐約州法律時即採取共犯原則作出判決並說道：「除非遭法院所指控的高級職員或董事，亦即該公司的管理階層或有關部門，不是有授權、參與或同意，就是在發現後仍舊批准系爭引起懲罰性賠償金責任之行為，否則公司不負懲罰性賠償金之責任。」<sup>47</sup>換言之，

---

<sup>43</sup> *Id.* at para. 12.

<sup>44</sup> See Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 30; James B. Sales, *The Emergence of Punitive Damages in Product Liability Actions: A Further Assault on the Citadel*, 14 ST. MARY'S L.J. 351, 367 (1983); Richard D. Schuster, *Comment, Punitive Damages Awards in Strict Products Liability Litigation: the Doctrine, the Debate, the Defenses*, 42 OHIO ST. L.J. 771, 774 (1981); James B. Sales & Kenneth B. Cole, Jr., *Punitive Damages: A Relic That Has Outlived Its Origins*, 37 VAND. L. REV. 1117, 1139-40 (1984).

<sup>45</sup> Clarence Morris, *Punitive Damages in Personal Injury Cases*, 21 OHIO ST. L.J. 216, 221 (1960).

<sup>46</sup> 378 F.2d 832 (2d Cir. 1967).

<sup>47</sup> *Id.* at 842.

共犯原則乃係將僱用人所屬高級職員的行為視為自己的行為，並以其高級職員是否有「涉入」系爭侵權行為而為其承擔懲罰性賠償金責任之要件，至於非高級職員的涉入則不包括在內。

而共犯原則之所以會被提出並儼然成為該爭議問題之晚近主流觀點，除了係鑑於雇主責任理論作為僱用人承擔懲罰性賠償金責任基礎之不公平性<sup>48</sup>，以及因要件過於寬鬆而致使僱用人擔負過重之責任等理由外，最主要係立於懲罰性賠償金制度目的之角度來思考此等問題<sup>49</sup>。蓋懲罰性賠償金制度之目的乃係在懲罰與嚇阻具可責性的侵權行為，而非在填補受害人之損害且亦非為分散風險等目的，故對於無任何故意過失且未實際實施可責性侵權行為的僱用人要求代負其受僱人的懲罰性賠償金責任者，毋寧是懲罰無辜之人而與該賠償金制度之初衷相違背<sup>50</sup>。此外，既然懲罰性賠償金與填補性賠償金制度之目的不同，則在關於僱用人是否須承擔此兩種責任的判斷上即應有相異的判斷標準<sup>51</sup>。是故，儘管共犯原則本身或其適用上並非全然沒有疑慮，但相較於雇主責任理論的代負責任而言，其除了可解決不公平之疑慮外，尚較能達到合理的結果且有效

---

<sup>48</sup> 蓋採取雇主責任理論的代負責任，將是懲罰並無授權、批准或導致該不法行為出現的無辜僱用人，從而顯然是不公平的。Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 30. 例如在Williams v. City of New York案中，法院判決指出除非該僱用人有不法作為或不作為的過錯，否則以懲罰性賠償金來懲罰該僱用人與嚇阻其與他人不再為相類似之行為，是根本沒有必要的。508 F.2d 356, 360 (2d Cir. 1974).

<sup>49</sup> See KEETON ET AL., *supra* note 1, at 9.

<sup>50</sup> 基本上，共犯原則概念之形成，乃係基於對他人不法行為而懲罰另外無辜之人的此種不公平作法所提出的反思，從而在法人組織的情形下，適用共犯原則之理由即是因為已意識到對於從屬員工之不法行為而懲罰無能為力的股東的不公平性問題。See generally DAN B. DOBBS, HANDBOOK ON THE LAW OF REMEDIES: DAMAGES, EQUITY, RESTITUTION 214 (1973).

<sup>51</sup> Kircher, *supra* note 5, at 972.

率地促進該賠償金責任課予下的政策目的<sup>52</sup>。因此，共犯原則的概念即係回到懲罰性賠償金制度目的之上，而希冀建構僱用人承擔該賠償金責任的自身要件，而非繼續錯誤地沿用雇主責任理論以為依據。從而，僱用人是否有「涉入」其受僱人之可責性侵權行為，及其「涉入」之概念為何，即是其應否承擔懲罰性賠償金自己責任的規範重點所在<sup>53</sup>。

### 參、僱用人代負懲罰性賠償金責任之法理論爭

一九九〇年代之前，儘管已有若干州法院對於僱用人承擔懲罰性賠償金責任之判斷上係採取較為限制性觀點的共犯原則而作出判決，但超過多數州的法院仍舊採取傳統觀點的雇主責任理論以為依據<sup>54</sup>，亦即當受僱人執行職務致生他人損害的可責性侵權行為構成填補性與懲罰性賠償金責任者，則僱用人除須代負該填補性賠償金責任外，尚須對該懲罰性賠償金責任部分一併代負，即便其並無任何「涉入」或不法之情事存在，或甚而僅是單純地透過其受僱人代

---

<sup>52</sup> Deborah Travis, *Broker Churning: Who Is Punished? Vicariously Assessed Punitive Damages in the Context of Brokerage Houses and Their Agents*, 30 HOUS. L. REV. 1775, 1794, 1802, 1805 (1993).

<sup>53</sup> 侵權行為法整編二版第909條與代理法整編二版第217條即是規範僱用人承擔懲罰性賠償金責任的具體態樣，且第909條(a)、(d)款與第217條(c)款即是共犯原則原型的具體表現。See Restatement (Second) of Torts § 909 (1979); Restatement (Second) of Agency § 217C (1958)。此外，由於代理法整編二版第217條與侵權行為法整編第909條之規定完全相同，故本文後述僅針對侵權行為法整編二版第909條之規定予以說明。

<sup>54</sup> See Ellis, *supra* note 36, at 63; Graves III, *supra* note 33, at 407; see generally DOBBS, *supra* note 50, at 214. 1990年代之後，隨著侵權行為法的改革，各州已有越來越多的法院判決採取共犯原則，且亦有若干州在參考整編之規定下而加以立法。

為行為時亦復如是<sup>55</sup>。對此，儘管有論者認為雇主責任理論的擴張運用乃係當時法院不察、不明就裡，或誤植或盲目適用之結果<sup>56</sup>，但因在百年歷程的司法實踐中已累積相當豐富的自身法理<sup>57</sup>，且聯邦最高法院亦曾表示此等理論的如此運用並無違憲之處<sup>58</sup>，從而使得此等理論能夠繼續作為代負懲罰性賠償金責任問題上的法理依據。不過，在隨著共犯原則的提出與發展以及雇主責任理論擴張適用已造成僱用人過度負擔等情形下，便使得此等理論的擴張適用受到嚴厲的批判且更顯露出其內在不合理性之處。是故，以下即就雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度時所提出的論點根據，及

---

<sup>55</sup> KEETON ET AL., *supra* note 1, at 13; *See, e.g.*, Carl M. Freeman Assocs., Inc. v. Murray, 306 A.2d 548, 553 (Md. Ct. Spec. App. 1973); Dean Witter Reynolds, Inc. v. Genteel, 499 A.2d 637, 643 (Pa. 1985). 例如在Miller v. Blanton案中，法院判決僱用人應代負懲罰性賠償金責任，並指出僱用人對其受僱人的作為或不作為均負有責任，即便其對該行為並不知情或並無事前授權或事後批准等情形，且亦不論其是否有無瞭解該受僱人之能力或不適任等情形。Miller, 210 S.W.2d 293, 296 (Ark. 1948).

<sup>56</sup> J. Kenneth Barbe, *Comment, Recovering Punitive Damages From Employers: The Practical Application of the Restatement (Second) of Torts section 909*, 18 LAND & WATER L. REV. 671, 676 (1983); Ellis, *supra* note 36, at 66; *see also* KEETON ET AL., *supra* note 1, at 500.

<sup>57</sup> 例如吉賽爾（Giesel）教授指出僱用人代負懲罰性賠償金責任乃係基於「控制關係」、「選任關係」、「從中獲利」、「商業成本」以及「風險分配」等五種理由所使然。Grace M. Giesel, *The Knowledge of Insurers and the Posture of the Parties in the Determination of the Insurability of Punitive Damages*, 39 KAN. L. REV. 355, 378 (1991). 然細究此五種理由可知其均為僱用人代負填補性賠償金責任之法理基礎，若可以之作為代負懲罰性賠償金責任之理由時，則顯露出兩種賠償制度適用上之矛盾與衝突，且更凸顯出雇主責任理論擴張適用的法理性不足。故本文即從相關論文中彙整出其自身獨特且更有力的論點，並提出反對論說之意見。

<sup>58</sup> *See American Soc’y of Mechanical Eng’rs v. Hydrolevel Corp.*, 456 U.S. 556 (1982) (overruling Lake Shore).

其相應的批評論說部分加以分析說明。

### 一、本人代理人理論

傳統派論者認為在本人代理人理論（principal-agency theory）概念下，本人授權代理人以其名義行事，故應當對其代理人之行為負責。從而，當僱用人委託受僱人執行其業務時，即表示其已授與該受僱人對外代表其本人之權限，故受僱人於此職務範圍內之任何行為均應歸屬於僱用人並應將之視為係屬其本身之行為<sup>59</sup>；且因法人僅係法律擬制的生命體而僅能透過自然人為手足以行事，從而當僱用人為一法人組織時理應更為如此解釋<sup>60</sup>。例如在 *Hibschman Pontiac, Inc. v. Batchelor*<sup>61</sup> 案中，法院即說到：「公司僅能透過其代理人而為行為，故當代理人之行為係在其職務範圍內者，即可將責任歸屬於該公司之上。」<sup>62</sup> 因此，在本人代理人理論概念下，倘受僱人執行職務致生他人損害並因而產生賠償責任時，則該僱用人即應對該賠償予以負責，且亦當然包括懲罰性賠償金責任在內。

儘管傳統派論者試圖透過本人代理人理論以作為雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度之依據，但已遭批評者以「混淆填補性與懲罰性賠償金概念」以及「有違懲罰性賠償金制度目的」等理由而加以駁斥<sup>63</sup>。蓋批評者指出填補性賠償金責任之發生乃係受僱人執行職務之侵權行為所致，且幾乎必定發生在商業活動的某一時

<sup>59</sup> See Barbe, *supra* note 56, at 674.

<sup>60</sup> Timothy R. Zinnecker, *Corporate Vicarious Liability for Punitive Damages*, 1985 B.Y.U. L. REV. 317, 320 (1985).

<sup>61</sup> 362 N.E.2d 845, 848 (Ind. 1977).

<sup>62</sup> *Id.* at 848; see *Western Coach Corp. v. Vaughn*, 452 P.2d 117, 120 (Ariz. Ct. App. 1969).

<sup>63</sup> See Barbe, *supra* note 56, at 676; Ellis, *supra* note 36, at 66.

點，故僱用人既然委由該受僱人去執行職務，則理應將該賠償金責任作為其營業上之成本；又因僱用人通常較具經濟上之能力且亦能透過價格或保險等方式以轉嫁損失上之風險，從而由此建構出本人代理人理論以正當化僱用人代負該賠償金責任之作法<sup>64</sup>。是故，本人代理人理論乃係填補性賠償金制度下之配套措施，從而用以作為僱用人代負懲罰性賠償金責任之論據者，將是對此兩制度間之概念的混淆與誤用<sup>65</sup>。再者，因懲罰性賠償金制度乃係一種民事處罰而異於填補性賠償金制度之目的，且含有相當多的污名（*stigma*）與恥辱（*shame*）等內在特性<sup>66</sup>，故以本人代理人理論而使僱用人代負懲罰性賠償金責任者，實屬不公平且亦為不適當之論據<sup>67</sup>。因此，批評者基於上述觀點即認為本人代理人理論不足以作為雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度上之論據。

## 二、代理人控制理論

傳統派論者認為在代理人控制理論（*agent-control theory*）概念下，本人對於代理人之挑選、職務授權範圍以及對之監督管理等方面具有決定與控制之權力，且亦從代理人之職務行為中獲取利益，故應當對其代理人之職務行為予以負責<sup>68</sup>。因此，僅有當僱用人須為其受僱人執行職務致生他人損害的侵權行為代負懲罰性賠償金責任者，方才能使其對於不行使控制權的消極行為受到教訓，且

<sup>64</sup> KEETON ET AL., *supra* note 1, at 500.

<sup>65</sup> See KEETON ET AL., *supra* note 1, at 500.

<sup>66</sup> KEETON ET AL., *supra* note 1, at 9.

<sup>67</sup> Travis, *supra* note 52, at 1797.

<sup>68</sup> See KEETON ET AL., *supra* note 1, at 13. 例如在 *Goddard v. Grand Trunk Ry* 案中，法院認為僱用人代負懲罰性賠償金責任將能提供懲罰與嚇阻之效力，以督促僱用人更小心謹慎地監督管理其受僱人。57 Me. 202, 203-04 (1869).



在該損害事件中方才會有人真正地受到懲罰。例如在 *Schmidt v. Minor*<sup>69</sup> 案中，法院說道：「僱用人挑選其受僱人且應知道該人應賦予其何種職權。企業有相當多的部分係由其代理人或受僱人來實施的，故假若本人或僱用人無須代負懲罰性賠償金責任時，則在許多情形中，因受僱人無法支付該懲罰性賠償金數額而實際上並未受到懲罰，如此不啻等於徹底破壞該賠償金制度之目的。」<sup>70</sup>是故，論者認為在代理人控制理論下，基於懲罰性賠償金制度之懲罰目的觀，實有要求僱用人代負懲罰性賠償金責任之必要，以使其為該損害事件受到懲罰而產生嚇阻效力，並此得以督促其確實履行自身的監督控制權。

儘管傳統派論者試圖以代理人控制理論以作為雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度之依據，但已遭批評者以「懲罰的不合理性」、「利己主義」（*self-interest*）以及「市場力量」（*market forces*）等理由而予以駁斥。蓋就懲罰的不合理性角度而言，因懲罰性賠償金制度乃係懲罰哪些已實施高度可責性侵權行為之人，故不可僅因僱用人與該違犯的受僱人間具有法律上之關聯性即予以懲罰<sup>71</sup>；且有時受僱人所執行的職務乃係僱用人無法直接監督管理的行為，故倘對之要求應代負懲罰性賠償金責任者，則將無法理解僱用人究竟有何可責性存在而須受到懲罰之相繩<sup>72</sup>？其次，就利己主義之角度以觀，在追求利潤極大化的利己主義驅動下，僱用人通常會規劃其公司自身的政策方針或守則，且亦將認為任何脫離該政策或守則的行為乃係有違利潤追求之目標，並因而祭出相對應的處罰

---

<sup>69</sup> 184 N.W. 964 (Minn. 1921).

<sup>70</sup> *Id.* at 966.

<sup>71</sup> Sales & Cole, *supra* note 44, at 1139.

<sup>72</sup> Graves III, *supra* note 33, at 408.

手段<sup>73</sup>。從而，僱用人通常不太可能會聘僱那些將可能會傷害他人的受僱人<sup>74</sup>，且亦會隨時挑選哪些不會越軌或脫離公司政策的受僱人以執行職務；同樣地，僱用人的利己主義觀亦將促使其監督管理受僱人以履行其最大的注意義務並確保其不會違反公司之政策或守則<sup>75</sup>。此點，即如同艾利斯（Ellis）教授所云：「倘若僱用人對於其受僱人的侵權行為無須負擔任何賠償責任者，此種侵權行為即已將使其蒙受形象與商業上之損失。因此，沒有任何理由假設僅使僱用人代負填補性賠償金責任時，即係對於其著手進行有效率的保護措施以挑選、監控與訓練其受僱人等方面，提供了不充分的刺激因素。」<sup>76</sup>此外，亦有論者認為僅僅透過市場力量的運作即得以迫使僱用人對其受僱人行使最大程度的控制<sup>77</sup>。是故，批評者在上述觀點下即認為代理人控制理論不足以作為雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度上之論據。

### 三、嚇阻目的之實踐

傳統派論者認為在懲罰性賠償金制度之嚇阻目的觀下，要求僱用人代負懲罰性賠償金責任時，除可嚇阻其受僱人不敢再犯外<sup>78</sup>，亦將對於僱用人產生嚇阻之效力，並提供其一種強烈的刺激因素以使其小心謹慎地挑選、教育與監督管理其受僱人，並採取所有可能

---

<sup>73</sup> Graves III, *supra* note 33, at 408 n.79.

<sup>74</sup> Ellis, *supra* note 36, at 68.

<sup>75</sup> See Travis, *supra* note 52, at 1795-96.

<sup>76</sup> Ellis, *supra* note 36, at 68.

<sup>77</sup> Graves III, *supra* note 33, at 409.

<sup>78</sup> Clarence Morris, *Punitive Damages in Tort Cases*, 44 HARV. L. REV. 1173, 1202-03 (1931).

的預防措施以確定其商業活動係被安全可靠地實施<sup>79</sup>。換言之，如此將可改變僱用人管理監督上的消極心態並使其採取更為良善的精進作為以防止此等損害事件的再度發生，從而即具有成本效益（cost effective）<sup>80</sup>。例如在Martin v. Johns-Manville Corp.<sup>81</sup>案中，法院判決認為課予法人組織代負懲罰性賠償金責任將可達到嚇阻其他企業仿效的效果；且該法人組織在代負懲罰性賠償金責任之同時，亦可透過內部求償或終止僱傭契約等方式以達到懲罰該受僱人之效果；並亦可加強法人組織對其受僱人的選任與監督而避免再次為此情形代負懲罰性賠償金責任<sup>82</sup>。是故，此一判決明確地指出僱用人代負懲罰性賠償金責任並非係為懲罰而是在落實嚇阻之目的<sup>83</sup>，因而促使僱用人或公司股東對其受僱人或下屬傳達「相類似的非法行為於未來將不再被容忍」之訊息，因此將能達到落實懲罰性賠償金制度的嚇阻目的。

儘管傳統派論者試圖以嚇阻目的之實踐以作為雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度之依據，但已遭批評者以「嚇阻之無效率性」為由而加以反駁。蓋批評者認為此種嚇阻論說之期待乃是不切實際、一廂情願的想法<sup>84</sup>，且即便僱用人因而增加更多的監督管

<sup>79</sup> Philip A. Lacovara & David P. Nicoli, *Vicarious Criminal Liability of Organizations: RICO as an Example of a Flawed Principle in Practice*, 64 ST. JOHN'S L. REV. 725, 730-31 (1990); see, e.g., *Pacific Mut. Life Ins. Co. v. Haslip*, 111 S. Ct. 1032, 1041 (1991); *Wilson v. Riley Whittle, Inc.*, 701 P.2d 575, 581 (Ariz. Ct. App. 1984).

<sup>80</sup> Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 34.

<sup>81</sup> 469 A.2d 655 (Pa. Sup. Ct. 1983), vacated, 494 A.2d 1088 (Pa. 1985).

<sup>82</sup> See Giesel, *supra* note 57, at 381.

<sup>83</sup> Kircher, *supra* note 5, at 976.

<sup>84</sup> See Kircher, *supra* note 5, at 981.

理手段，其仍舊無法預防某些侵權行為的發生<sup>85</sup>。例如在 *Tolle v. Interstate Sys. Truck Lines*<sup>86</sup> 案中，法院說道：「希冀透過更多的監督管理手段以達對受僱人行為的最佳控制，往往是虛幻且不切實際的。如同本案一般，當無法直接監督管理的時候，受僱人仍必須執行其職務。再者，增加監督管理手段以防止課予懲罰性賠償金必要性的哪些侵權行為的發生，乃是相當無效率的。」<sup>87</sup>再者，倘一位經公認係為仁慈和藹、殷勤有禮且保有模範記錄的受僱人於執行職務的過程中忽然間暴虐地從事反社會行為時，則要求其僱用人代負懲罰性賠償金責任者，將如何能夠產生嚇阻效力並得以防止相類似行為於未來不再發生？此外，即便僱用人對於受僱人之聘任與監督管理有著最佳審查程序與機制，但受僱人於職務上之反社會行為實際上是不可受到控制的，特別是哪些具有相當規模的法人組織<sup>88</sup>。最後，亦值得思考的是：倘僱用人輕率魯莽地聘僱不適任之人擔任該職務時，是否已有可能已構成自己懲罰性賠償金責任，而無須再以落實嚇阻目的為由而使其代負懲罰性賠償金責任<sup>89</sup>？如此，則該賠償金責任的成立上是否還有必要以雇主責任理論為依據？還是僅須關注於該僱用人之不適當聘任行為之可責性程度即可，實有深思之必要。是故，批評者在此些觀點下即認為「嚇阻目的之實踐」實不足以作為雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度上之論據。

---

85 See *Graves III*, *supra* note 33, at 408.

86 356 N.E.2d 625 (Ill. App. 1976).

87 *Id.* at 627.

88 *KIRCHER & WISEMAN*, *supra* note 5, § 24, at 31.

89 *KIRCHER & WISEMAN*, *supra* note 5, at 8 and n.4.

#### 四、不法獲利之剝奪

傳統派論者亦有提出「剝奪不法獲利」之論點以試圖作為僱用人代負懲罰性賠償金責任之依據<sup>90</sup>。蓋其認為懲罰性賠償金制度之嚇阻效力即係在剝奪侵權行為人的不法獲利並使其得不償失，從而達到相類似侵權行為不再發生之最終目的。故當僱用人於受僱人執行職務致生他人損害的過程中因而獲有不法利益者，則應對之予以剝奪並要求其代負懲罰性賠償金責任<sup>91</sup>。例如歐文（Owen）教授即認為：「假若公司員工的不法行為使得公司庫房獲取更多金錢時，懲罰性賠償金裁決將適合用以剝奪該庫房的此些不法所得，即便該公司股東在道德上是無可責難的，且其無辜並無法作為排除該公司代負懲罰性賠償金責任的正當化理由。因而代負懲罰性賠償金責任並非係將對於受僱人的責難歸屬給股東，其乃是用此方法以作為剝奪瑕疵產品銷售上之不法獲利（recoup illicit profits）的手段而已。」<sup>92</sup>是故，此一論點係在嚇阻目的觀之基礎上所衍生出來的理由且不涉及到懲罰僱用人之問題，從而亦係對於雇主責任理論擴張運用至懲罰性賠償金制度時所生「懲罰無辜股東」之論點方面予以某種程度地反駁。

儘管論者試圖將懲罰性賠償金制度定位在嚇阻目的觀，並提出剝奪不法獲利之理由以作為雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度之依據，但仍舊受到批評者所抨擊並認為此種論據無法面臨仔細的檢驗。蓋批評者指出僱用人未必有從其受僱人執行職務致生他

<sup>90</sup> See Kircher, *supra* note 5, at 974-75.

<sup>91</sup> See, e.g., *Toole v. Richardson-Merrell, Inc.*, 251 Cal. App. 2d 689, 60 Cal. Rptr. 398 (1967).

<sup>92</sup> David G. Owen, *Punitive Damages in Products Liability Litigation*, 74 MICH. L. REV. 1257, 1304-05 (1976); see also Laura Greenberg, Note, *Punitive Damages in Mass-Marketed Product Litigation*, 14 LOY. L.A. L. REV. 405, 407 (1980-81).

人損害的過程中獲取不法利益，例如一間速食店的主管於營業過程中毆打消費者而被課予懲罰性賠償金責任時，該系爭侵權行為並無使該公司獲取不法利益，從而使該公司代負其主管的懲罰性賠償金責任者即生疑問；且倘若公司從一個瑕疵產品的銷售過程中獲取不法利益時，其所面對的填補性賠償金、律師費用以及該產品回收的成本，將可能已抵銷其因此所獲得的不義之財<sup>93</sup>。是故，此種剝奪不法獲利之論點充其量僅能為僱用人獲有不法利益之情形提供合理的基礎，但依舊不具有適用上的普遍性。因此，批評者在上述觀點下即認為「不法獲利之剝奪」之理由不足以作為雇主責任理論擴張運用至懲罰性賠償金制度上之論據。

## 五、損害之完全填補

傳統派中亦有論者指出懲罰性賠償金制度具有「填補無形損害與相關訴訟費用」、「鼓勵私人執行法律」等目的存在，從而認為此等對於受僱人課予懲罰性賠償金責任之理由亦可作為僱用人代負懲罰性賠償金責任之依據<sup>94</sup>。蓋其認為原告欲經由填補性賠償金制度以獲得損害之完全滿足，乃係一種純理論的想法，因某些損害類型尚非屬法律上所允許的範圍，且諸如律師費用等訴訟成本亦無法透過填補性賠償金制度來獲得，從而裁決懲罰性賠償金數額將能夠彌補填補性賠償金制度下之缺憾<sup>95</sup>；且正因如此方才能夠誘發受害人願意努力並花費精神與相關費用去提起訴訟以落實法律之執行並

---

<sup>93</sup> Kircher, *supra* note 5, at 977.

<sup>94</sup> See Travis, *supra* note 52, at 1797.

<sup>95</sup> See DOBBS, *supra* note 50, at 215; Richard D. Gamblin & Paul H. Stevenson III, *Punitive Damages and the Federal Securities Act: Recovery Via Pendent Jurisdiction*, 47 MISS. L.J. 743, 765 (1976).

使懲罰性賠償金制度得以實踐<sup>96</sup>。因此，倘僱用人無須為其受僱人代負懲罰性賠償金責任者，則因受僱人通常係為經濟上之弱者而無法支付該筆金額之情形下，將使得受害人的損害無法完全地獲得滿足並因此失去提起該訴訟之誘因，進而將大幅度地削弱懲罰性賠償金制度之功能。執此，論者們即認為立於懲罰性賠償金制度落實等角度以言，實有必要使僱用人代負其受僱人所受的懲罰性賠償金責任。

儘管論者們試圖以懲罰性賠償金制度之目的及其落實等角度，以作為雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度之依據，但仍舊遭受批評者以「誤解懲罰性賠償金制度目的」以及「深口袋原則思想的誤植」等理由而加以駁斥。蓋批評者認為懲罰性賠償金制度之目的乃係在懲罰與嚇阻，進而衍生出上述的實踐效力，故不能將此些衍生效力即作為該賠償金制度之目的而混淆概念；且倘若損害或訴訟費用無法獲得完全填補者，則應係修改填補性賠償金制度的損害範圍及訴訟費用之規則，而非以之作為僱用人代負懲罰性賠償金責任之正當化理由<sup>97</sup>。此外，退萬步言，即便懲罰性賠償金制度具有上開目的者，則將此等目的作為僱用人代負懲罰性賠償金責任之論據，毋寧是為確保原告能夠將其觸手及於較具財富的僱用人身上以使其損害得以獲得完全的滿足，因而顯為填補性賠償金制度下的深口袋原則思想矣<sup>98</sup>，故實屬兩賠償金制度混淆下的誤植而無法以之作為僱用人代負懲罰性賠償金責任之依據也。是故，批評者在上述觀點下即認為「損害之完全填補」之理由實不足以作為雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度上之論據。

---

<sup>96</sup> Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 31.

<sup>97</sup> Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 31.

<sup>98</sup> See Ellis, *supra* note 36, at 64-65.

## 肆、僱用人自己懲罰性賠償金責任之法理建構

一九九〇年代以前，儘管超過半數州的法院乃係採取傳統觀點的雇主責任理論以使僱用人代負懲罰性賠償金責任，但因其論據大多與代負填補性賠償金責任制度相同，或儘管有提出嚇阻目的等方面的法理基礎，然仍舊受到改革派論者所批評而指摘此種理論適用上的不合理性與無效率性並過度增加僱用人或企業之負擔。為此，改革派論者即提出共犯原則以希冀使僱用人因其受僱人之可責性侵權行為而承擔懲罰性賠償金責任的制度得以更加地合理化。換言之，僱用人僅有在其自身或其高級職員有命令、參與或批准該受僱人為其所為的可責性侵權行為時，方才須承擔懲罰性賠償金責任。是故，改革派論者除有針對本文上述關於雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度之論據予以逐一駁斥外，尚有提出共犯原則自身的論據以試圖建構僱用人承擔自己懲罰性賠償金責任之法理基礎，且其中綜合整理後大致有三，即「合理懲罰理論」、「避免無辜受害」以及「公平估算數額」等論據。因此，以下即就共犯原則所提出的法理基礎及其反對論說加以分析說明。

### 一、公平應報理論

改革派論者首先從懲罰性賠償金制度之懲罰目的出發而認為要求僱用人代負懲罰性賠償金責任乃係有違公平應報理論（theory of just desert）。蓋懲罰性賠償金制度乃係在懲罰實施可責性侵權行為之人，故當僱用人代負懲罰性賠償金責任時，毋寧是對於未有實施該侵權行為的僱用人予以懲罰<sup>99</sup>。此點，誠如艾利斯教授所云：

---

<sup>99</sup> 吉賽兒教授即指出，懲罰性賠償金制度乃係在懲罰不法行為人的主觀惡性行為，從而僱用人非有可歸責的行為者，即無須承擔此種賠償金責任。是故，



「對於明顯無不法行為之人課以懲罰性賠償金時，處罰的功能即非屬有根據的基礎；懲罰無辜之人，通常均遭致道德上的非難，且亦與司法制度中的基本公正性（*fundamental fairness*）概念有違<sup>100</sup>。」再者，亦有論者認為因受僱人通常較無能力支付該筆賠償金數額，故實際結果乃均係由僱用人予以支付，從而亦使得真正應受懲罰的受僱人未受相應的懲罰，尤其是在產品責任訴訟當中更是常見<sup>101</sup>。例如在 *Roginsky v. Richardson-Merrell*<sup>102</sup> 案中，法院即指出：「因為懲罰性賠償金數額必定係由公司的收入來加以支付，故該懲罰最終將落到該公司股東與其他無不法行為之人的身上。」<sup>103</sup> 最後，改革派論者再次強調公平應報理論的重要性而指出：「哪些採取雇主責任理論擴張適用的法院判決究竟告訴我們些什麼？是否當僱用人代負懲罰性賠償金責任時，我們即應遺忘對於實際不法行為人的懲罰？是否我們現今僅須關切施加該賠償金於僱用人身上以嚇阻其不再允許其受僱人於未來再為相類似之行為？」<sup>104</sup> 是故，基於公平應報理論以及懲罰性賠償金制度之懲罰目的觀等理由以言，僱用人代負懲罰性賠償金責任之作法實不具合理性<sup>105</sup>。

---

其認為僱用人代負懲罰性賠償金責任之制度乃是極為荒謬且不道德的作法。

See Giesel, *supra* note 57, at 378.

<sup>100</sup> Dorsey D. Ellis, Jr., *Punitive Damages in Iowa Law: A Critical Assessment*, 66 IOWA L. REV. 1005, 1037 (1981).

<sup>101</sup> Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 35-36; Ausness, *supra* note 33, at 43; see also Ellis, *supra* note 36, at 64-67.

<sup>102</sup> 378 F.2d 832 (2d Cir. 1967).

<sup>103</sup> *Id.* at 841.

<sup>104</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 30.

<sup>105</sup> Parlee, *supra* note 37, at 50; Gary T. Schwartz, *Deterrence and Punishment in the Common Law of Punitive Damages: A Comment*, 56 S. CAL. L. REV. 133, 136

儘管改革派論者提出懲罰目的觀之公平應報理論以批評僱用人代負懲罰性賠償金責任之不合理性，但傳統派論者亦以該賠償金制度之嚇阻目的觀而加以回應。蓋其認為懲罰性賠償金制度已從傳統的懲罰移轉至嚇阻之目的觀，且從增加賠償額（*augmented awards*）之作法亦可得到證明。蓋倘若課予增加賠償額的理由乃係為迫使行為人去考慮其自身所有事故成本（*accident costs*）者，則無論造成該事故之行為是在何種情況下發生，企業即應當對於該增加賠償額的部分負有責任。從而，在一起增加賠償額的案件中，雇主責任理論乃係僱用人代負該增加賠償額責任之唯一合理的法理基礎<sup>106</sup>。因此，以雇主責任理論而使僱用人代負懲罰性賠償金責任的此種作法，乃符合懲罰性賠償金制度之嚇阻目的且亦無不公平應報之問題。

## 二、避免無辜受害

改革派論者亦對於僱用人代負懲罰性賠償金責任之嚇阻目的觀論點提出批評，並直指此種觀點乃係無效率性且將懲罰到許多無辜之人。其首先對於傳統派論者以僱用人得透過保險或其他方式以分散其損失等論據予以駁斥<sup>107</sup>。蓋損失分散（*loss spreading*）乃係填補性賠償金制度下之概念，故與懲罰性賠償金制度之理論相牴觸<sup>108</sup>；且損失分散之結果僅是將損失驅散在更多不應受到懲罰的

---

(1982).

<sup>106</sup> Thomas C. Galligan, Jr., *Augmented Awards: The Efficient Evolution of Punitive Damages*, 51 LA. L. REV. 3, 67-68 (1990).

<sup>107</sup> See Ellis, *supra* note 36, at 65. 例如在Southern Farm Bureau Casualty Ins. Co. v. Daniel案中，法院即指出懲罰性賠償金的損失實際上乃係從事商業活動中所能預先計算風險的商業損失且亦可予以投保。440 S.W.2d 582, 584 (Ark. 1969).

<sup>108</sup> See Ellis, *supra* note 36, at 65.

無辜之人身上<sup>109</sup>。例如實際上對於公司員工無任何影響力的投資人，亦或是哪些並無從公司受僱人之侵權行為中獲得利益的無辜股東（innocent shareholder）<sup>110</sup>。再者，當被告公司係處於競爭優勢位置者，其能夠以較高價格的形式移轉該懲罰性賠償金數額的成本給消費者，且另一方面，懲罰性賠償金數額將可能迫使該被告公司切斷生產線或離開市場，從而破壞競爭秩序或剝奪公眾值得擁有的產品或服務<sup>111</sup>。是故，不管上述哪種情形，社會大眾將從僱用人代負懲罰性賠償金責任之制度中受到傷害。此外，當僱用人代負懲罰性賠償金責任而逐漸侵蝕其經濟狀況時，則連帶著其債權人、員工、供應商、協力廠商亦將受到危害<sup>112</sup>，且當懲罰性賠償金責任耗盡僱用人財富資源時，則事實上亦將危急到潛在的訴訟當事人而使其處於連最基本的填補性賠償金都無法獲得滿足的窘境狀態<sup>113</sup>。

儘管改革派論者對於共犯原則提出堅強性地論據，但傳統派論者則以非應報之嚇阻效力觀點而試圖正當化僱用人代負懲罰性賠償金責任之制度，亦即其認為僱用人代負懲罰性賠償金責任時，除了可以使其履行監督管理之職責外<sup>114</sup>，尚可剝奪其因此所獲取的不

---

<sup>109</sup> Ellis, *supra* note 36, at 65-66.

<sup>110</sup> Zinnecker, *supra* note 60, at 319.

<sup>111</sup> Ausness, *supra* note 33, at 46.

<sup>112</sup> See Ellis, *supra* note 36, at 65-66; John C. Coffee, Jr., "No Soul to Damn; No Body to Kick": An Unscandalized Inquiry into the Problem of Corporate Punishment, 79 MICH. L. REV. 386, 401-02 (1981).

<sup>113</sup> John D. Long, *Punitive Damages: An Unsettled Doctrine*, 25 DRAKE L. REV. 870, 887 (1976).

<sup>114</sup> 例如在Martin v. Johns-Manville Corp.案中，法院首先承認某些股東事實上係無辜的，因為在該系爭侵權行為當時其並非股東，或即便當時為股東但無任何方法可認識到該系爭侵權行為。但最後該法院反對此種不公平懲罰無辜股東

法利益且並無使公司股東受到不當的懲罰。例如歐文教授說道：「不可否認地，該賠償金欲達成此目的乃係一種不精確的途徑，且當該賠償金數額超過其不法利潤時，股東事實上將有受到懲罰。然而，此種罰款將可被認為是對製造業的一種適正的估算，因其自身願意輕率地以公眾安全為賭注，且股東們的利潤亦是從該決定中獲取的。」<sup>115</sup>如同在 *Wangen v. Ford Motor Co.*<sup>116</sup> 案中法院說道：「投資的虧損與投資物價值之下跌，乃係投資人明知應承擔的風險，且投資人不應享有不義之財（*ill-gotten gains*）。有一種公共利益，即要求股東與公司管理部門對於其公司的經營行使更嚴密的控制，而代負懲罰性賠償金責任即能提供此種利益」<sup>117</sup>；此外，在 *Fischer v. Johns-Manville Corp.*<sup>118</sup> 案中，新澤西州最高法院亦引用 *Wangen*<sup>119</sup> 案與 *Martin*<sup>120</sup> 案的判決意見而重申：「股東可能因代負懲罰性賠償金責任而承受股價的減少，但瑕疵產品銷售的利潤則為其帶來另一種利益。此些即是投資人的風險與報償。」<sup>121</sup> 因此，以雇主責任理論使僱用人代負懲罰性賠償金責任，係可剝奪僱用人的不法獲利且亦係屬股東投資風險的承擔，從而並不生無辜股東受罰的不公平性問題。

---

的說法而說到：「代負懲罰性賠償金責任並非係在懲罰之目的，而是希冀能夠因此對於公司或他人產生一種強有力的嚇阻效力，進而使得股東們能夠小心謹慎地選拔其董事會之成員。」469 A.2d 655, 664-67 (Pa. Sup. Ct. 1983).

<sup>115</sup> Owen, *supra* note 92, at 1304-05.

<sup>116</sup> 294 N.W.2d 437 (Wis. 1980).

<sup>117</sup> *Id.* at 453-54.

<sup>118</sup> 512 A.2d 466 (N.J. 1986).

<sup>119</sup> Wangen, 294 N.W.2d 437 (Wis. 1980).

<sup>120</sup> Martin, 469 A.2d 655 (Pa. Sup. Ct. 1983), vacated, 494 A.2d 1088 (Pa. 1985).

<sup>121</sup> Fischer, at 476.

### 三、合理估算數額

改革派論者亦有從懲罰性賠償金數額估算之角度以批判雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度上的不公平性與其內在矛盾處。蓋其指出為落實懲罰性賠償金制度之懲罰與嚇阻目的者，大多數州與論者均肯認在估算該賠償金數額時必須考量到該被告的財務狀況，以發揮金錢價值的邊際效用（*marginal utility*）<sup>122</sup>與嚇阻的效率性<sup>123</sup>，亦即對於富人所課予的該賠償金數額即必須高於窮人，如此方能刺痛富人並使其感到得不償失。執此，為使懲罰性賠償金制度得以充分地懲罰與嚇阻到被告，故該賠償金數額必將隨著被告財富狀況而有所不同。例如 *Wilson v. Riley Whittle, Inc.*<sup>124</sup> 案中，法院判決認為因懲罰性賠償金制度目的乃是去懲罰，故事實審理者得對於僱用人裁決比其受僱人更高的懲罰性賠償金數額<sup>125</sup>。此外，因僱用人通常是比其受僱人更為富有，從而對於僱用人所裁決的懲罰性賠償金數額將可能遠超過從事該侵權行為的受僱人可被估算的數額範圍<sup>126</sup>。例如 *Pacific Mut. Life Ins. Co. v. Haslip*<sup>127</sup> 案中，被告主張在估算相稱於其受僱人侵權行為的懲罰性賠償金數額時，陪審團的焦點已不公平地移轉到被告公司的資產上，但最後聯邦最高法院判決其所代負的懲罰性賠償金數額並無違憲<sup>128</sup>。是故，在僱用人代負懲罰性賠償金責任的案件中，法院通常均將焦點

<sup>122</sup> Rustad, *supra* note 34, at 1320.

<sup>123</sup> Michael Rustad, "Crimtorts" as Corporate Just Deserts, 31 U. MICH. J.L. REFORM 289, 289 (1998).

<sup>124</sup> 701 P.2d 575 (Ariz. Ct. App. 1984).

<sup>125</sup> *Id.* at 580.

<sup>126</sup> See Ellis, *supra* note 36, at 77; Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 35.

<sup>127</sup> 111 S. Ct. 1032 (1991).

<sup>128</sup> *Id.* at 1046.

放在僱用人的財務狀況而作出該懲罰性賠償金責任之數額，以避免僅以受僱人之財務狀況為基準而估算出無法達到懲罰與嚇阻僱用人目的的金錢數額。

對此，改革派論者即認為僱用人代負懲罰性賠償金責任之數額估算上具有高度的不合理性<sup>129</sup>。蓋倘若該賠償金係為「代負」時，則表示僱用人係為其受僱人的懲罰性賠償金數額代為償付之意，則理應僅估算該受僱人之侵權行為不法程度及其財務狀況即可。然按上述法院實務之作法則已背離「代負」之概念而更像是僱用人「自己」的責任；且相對地，此種數額估算的作法亦使受僱人被課予不相稱於其侵權行為可責性程度與其自身財務狀況的懲罰性賠償金數額，故其內在矛盾之處即係顯而易見。又在公平應報理論之概念下，從事不法行為之人理應承擔相應之責任，因而實際上並無從事該侵權行為的僱用人本不應代負其受僱人的懲罰性賠償金責任，然今卻在雇主責任理論擴張適用之情形下使其代負該賠償金責任，且甚而又以其財務狀況作為該賠償金數額之估算因素以增加該數額，如此將使無辜之人承受比有罪之人更多的該賠償金責任，從而該賠償金數額之估算失衡且具嚴重的不公平性，則是不言可喻之事。此外，儘管僱用人對於其受僱人的可責性侵權行為或許應受到某程度的責難，但以代負填補性賠償金責任之方式為之或許即已足夠；倘若再以代負懲罰性賠償金責任之方式相繩，不僅徒生無效率性之憾且亦使得該賠償金制度之懲罰與嚇阻之目的泥濘不清（muddied），最後甚而僅是妖魔化（demonized）僱用人而已<sup>130</sup>。

儘管改革派論者上述說理所言甚是，但值得反問的是：倘不將

---

<sup>129</sup> Kircher, *supra* note 5, at 979; see Grimshaw v. Ford Motor Co., 174 Cal. Rptr. 348, 388-90 (Cal. Ct. App. 1981).

<sup>130</sup> Kircher, *supra* note 5, at 980-81.

僱用人之財務狀況納入懲罰性賠償金責任數額之估算因素者，則要求其代負該賠償金責任又有何意義呢？換言之，如此將無法達成該賠償金制度對於僱用人預設的懲罰與嚇阻之目的矣。因此，改革派論者即細究代負懲罰性賠償金責任數額估算上疑慮之源頭並試圖提出解決之道，亦即如何使僱用人承擔該懲罰性賠償金責任及其數額具有正當性，且又不過度增加其受僱人之該賠償金數額？對此，即是回到該賠償金制度之目的：懲罰與嚇阻不法行為人。換言之，當損害事件中，僱用人有「涉入」該系爭侵權行為時，才有對之加以懲罰之必要且方有嚇阻其再犯之可能。是故，共犯原則即是在解決僱用人代負懲罰性賠償金責任的內在缺點，從而可使僱用人與受僱人彼此各自的可責性侵權行為分別受到不同的對待，進而亦得根據其自身之財務狀況分別課予自身的懲罰性賠償金數額以相稱其各自的不法行為程度。因此，現今採取共犯原則的法院均係分別依據僱用人與受僱人各自之財務狀況以作出各別的懲罰性賠償金數額判決<sup>131</sup>。例如在 *Watson v. Dixon*<sup>132</sup> 案中，法院認為僱用人對於受僱人系爭侵權行為的批准，所應課予的懲罰性賠償金數額無須限制在該受僱人系爭侵權行為所應課予的該賠償金數額範圍之內。蓋其基本理由乃係認為懲罰與嚇阻僱用人的該賠償金數額應超過去懲罰與嚇阻其受僱人的該賠償金數額。此外，一位批准受僱人系爭侵權行為的僱用人不應被允許去使用其受僱人有限的財務資源，以作為其對抗額外懲罰性賠償金數額的盾牌<sup>133</sup>。最後，該法院維持對於受僱人五千元的懲罰性賠償金以及對於僱用人五十萬元的懲罰性賠償

---

<sup>131</sup> SCHLUETER, *supra* note 1, at 199.

<sup>132</sup> 532 S.E.2d 175 (2000).

<sup>133</sup> *Id.* at 178.

金數額<sup>134</sup>。此外，值得一提的是：在裁決懲罰性賠償金數額時，倘若缺乏給予差別對待的有關證據時，即不得對於僅負間接責任的僱用人課予比負直接責任的受僱人還要高額的懲罰性賠償金責任<sup>135</sup>。

綜上，基於「懲罰的合理性」以及「數額估算的相稱性」等理由，從而應分別看待僱用人與受僱人在該損害事件當中各自的可責性程度，並進而審酌各自是否應課予懲罰性賠償金責任以及各自的該賠償金數額。因此，唯有採取共犯原則而使僱用人承擔自己懲罰性賠償金責任，方得以避免上述代負懲罰性賠償金責任下的內在矛盾問題。

## 伍、僱用人承擔懲罰性賠償金責任之具體規範與評述

儘管傳統上超過半數州的法院判決採取雇主責任理論以使僱用人代負懲罰性賠償金責任，然隨著一九六〇年代共犯原則的提出與其之後的發展，即使得若干州紛紛改採此一原則而為判決；且至一九七九年侵權行為法整編二版（Restatement (Second) of Torts）第九〇九條修正關於僱用人懲罰性賠償金責任之規定後，更多州的法院不是明確地採取，就是沿著整編該條之規定以作出判決<sup>136</sup>。而此種莫衷一是且曖昧不明的情形，在隨著一九九〇年代侵權行為改革腳步提供適當時機以重新檢視雇主責任理論擴張運用之不合理性後，各州立法機關即在參考整編該條之規定下制定該州的僱用人懲罰性賠償金責任之要件<sup>137</sup>。現今儘管仍有近半數州的法院仍舊採

---

<sup>134</sup> *Id.* at 177.

<sup>135</sup> *See Bradshaw v. Deming*, 837 S.W.2d 592 (Mo. App. 1992).

<sup>136</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 4-5.

<sup>137</sup> *See Travis*, *supra* note 52, at 1794.



取傳統的雇主責任理論，但已有超過半數州的法院採取共犯原則<sup>138</sup>，並已有若干州的法令不是採取整編該條之全部規定<sup>139</sup>，就是擷取整編該條之若干規定而略作修正<sup>140</sup>，且甚而有明文採取嚴格意義的共犯原則以為立法<sup>141</sup>。

<sup>138</sup> Stern & Loughhead, *supra* note 25, at 30; see also J. Mark Hart, *The Constitutionality of Punitive Damages: Pacific Mutual Life Insurance Co. v. Haslip*, 21 CUMB. L. REV. 585, 597 and n.78 (1991).

<sup>139</sup> Minn. Stat. § 549.20 (2): 「懲罰性賠償金得因代理人行為而對其主人或本人適當地課予，但僅限如下情形：(a)本人授權該行為之從事及其方式；(b)該代理人不適任而本人蓄意地漠視此種情形的高度可能性；(c)該代理人被雇用具有為其本人制訂政策方針與作出計畫決策之權力的管理職位，且在其職務範圍內從事行為；或(d)該本人或(c)款所稱之管理職位代理人認知該行為之特性及其可能之後果而仍批准或同意」是故可知，明尼蘇達州關於僱用人懲罰性賠償金責任之法令大致上係採取如同侵權行為法整編二版第909條相同之規定。

<sup>140</sup> Code of Ala. § 6-11-27 (a): 「本人、僱用人或主人對於其代理人、僱用人或僕人之故意不法行為或涉有惡意的行為或疏失行為，不負有懲罰性賠償金責任，除非該本人、僱用人或主人(1)已知或應知該代理人、僱用人或僕人不適任，而在漠視他人權利或安全之情形下，予以聘任或繼續雇用，或無適當指示而利用其服務；或(2)授權該不法行為；或(3)批准該不法行為；或者除非該代理人、僱用人或僕人之行為係為或增益其本人、僱用人或主人，且該被告在充分認識之情形下而有意地參與其代理人、僱用人或僕人去從事詐欺或不法行為」；Cal. Civ. Code § 3294 (b): 「僱用人不應基於其僱用人之行為而負有懲罰性賠償金責任，除非該僱用人已事先認識到該受僱人不適任並有意識地漠視他人權利或安全而雇用之，或授權或批准該賠償金應被課予的該不法行為，或構成壓迫、詐欺或惡意之自身地犯罪。在法人組織的僱用人方面，該事先認識與有意識地漠視、授權、批准或壓迫、詐欺、惡意之行為，必須是由該法人組織之高級職員、董事或管理職位代理人所為」是故可知，阿拉巴馬州與加州關於僱用人懲罰性賠償金責任之法令並無採取侵權行為法整編二版第909條(c)款之規定。

<sup>141</sup> K.S.A. § 60-3701 (d): 「根據本款規定，於下列情形時，沒有任何案件應被課予懲戒性或懲罰性賠償金：(1)本人或僱用人對於其代理人或受僱人之行為，

縱然各州對於僱用人懲罰性賠償金責任儼然已有採取共犯原則之趨勢，但侵權行為法整編二版第九〇九條仍舊是各州法院判決或立法上之參考依據，其規定：「僅因代理人之行為有如下情形，始適合對僱用人或本人課以懲罰性賠償金：(a)本人或管理階層之代理人授權該行為的實施及其方式；(b)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；(c)該代理人受聘為管理職位，且為職務範圍內之行為；(d)本人或其管理階層之代理人批准或同意該行為」<sup>142</sup>，且該條文註釋對此等規定之基本理由說道：「本條乃係鑑於對一位無辜且僅代負責任之人課予懲罰性賠償金責任等理由之不適當性而所作出的規定。」<sup>143</sup>因此，本條文乃係反思雇主責任理論擴張適用至懲罰性賠償金制度時之不合理性而所提出的修正規定，且從該條文註釋中亦可知道此等規定均含有僱用人承擔自己懲罰性賠償金責任的精神與內涵在內。此外，鑑於法人組織須以自然人為手足以及法院歷年判決鮮少出現僱用人且大多係發

---

除非系爭行為係由該本人或僱用人明確地授權或批准；(2)協會、合夥或公司對於其成員、合夥人或股東之行為，除非此等協會、合夥或公司已授權或批准該系爭行為。」是故可知，堪薩斯州關於僱用人懲罰性賠償金責任之法令並無如同侵權行為法整編二版第909條(b)、(c)兩款之規定，而係採取嚴格意義的共犯原則。因此可見整編該條(b)、(c)款是具爭議性的，尤其是關於(c)款之部分更是爭執不休之所在。

<sup>142</sup> Restatement (Second) of Torts § 909 (1979): “Punitive Damages can properly be awarded against a master or other principal because of an act by an agent if, but only if. (a) the principal or a managerial agent authorized the doing and the manner of the act, or (b) the agent was unfit and the principal or a managerial agent was reckless in employing or retaining him, or (c) the agent was employed in a managerial capacity and was acting in the scope of employment, or (d) the principal or a managerial agent of the principal ratified or approved the act”.

<sup>143</sup> Restatement (Second) of Torts § 909 cmt. b, at 468 (1979).

生在其管理階層人員授權、批准或同意之情形<sup>144</sup>，故本款即從法人組織之性格與司法實證之結果出發而將規範主體擴及管理階層之代理人，以使僱用人對於此等人之授權、批准或同意以及輕率雇用或留任不適任之人等方面之行為承擔自己懲罰性賠償金責任，並以之落實本款規範上的實效性。是故，以下即就侵權行為法整編二版第九〇九條之具體規定及其條文解釋與批評加以說明之。

### 一、授權該行為及其方式

侵權行為法整編二版第九〇九條(a)款規定：「本人或管理階層之代理人授權該行為的實施及其方式時，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事前授權（prior authorization）的此種行為類型加以規範，而為非代負且屬自己懲罰性賠償金責任是也；且本款所云事前授權的規範態樣，尚包括「授權其受僱人從事系爭侵權行為」，以及其「管理階層人員授權下屬從事系爭侵權行為」等兩種情形在內。故以下即就本款之規範目的及其適用問題先行介述，之後並就上述兩種態樣之具體判斷提出相關案例以為說明，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，當僱用人事前授權其受僱人，或其管理階層人員授權下屬從事系爭侵權行為時，且該事前授權行為有課予懲罰性賠償金之必要性者，則該僱用人即應承擔自己懲罰性賠償金責任。然因本款之規範目的並未在其註釋中提出任何說明<sup>145</sup>，故即

<sup>144</sup> SCHLUETER, *supra* note 1, at 194; KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 10.

<sup>145</sup> 從該條文註釋之說明中可知，本條(b)、(c)、(d)款均有提出其規範之基本原理，但唯獨(a)款之規定並無提出說明。See SCHLUETER, *supra* note 1, at 194.

有論者從本條(a)款與(d)款之規範邏輯中加以分析而認為，當僱用人對其受僱人之侵權行為予以事後批准或同意而須被課予懲罰性賠償金責任時，則邏輯上當其事前授權其受僱人從事系爭侵權行為時，亦理應施以相同之責任<sup>146</sup>。換言之，當僱用人事前授權系爭侵權行為者，其本身即具有可責性之內涵而應承擔自己懲罰性賠償金責任。是故，本款乃係針對僱用人「事前授權」的此種可責性行為予以規範，從而其懲罰性賠償金責任之成立即不以其受僱人的系爭侵權行為亦被裁決懲罰性賠償金責任為前提<sup>147</sup>。

此外，因本款規範上之措辭乃係為「授權該行為『及』(and)其方式」，故適用上即必須是兩者兼備方屬該當<sup>148</sup>。例如在Dart Drug, Inc. v. Linthicum<sup>149</sup>案中，原告主張被告商場所雇用的保全人員對之非法逮捕(false arrest)而請求損害賠償。在本案審理中，原告提出證據證明該被告商場係按逮捕人數的數量以提供獎金政策給其保全部門，故主張該被告商場已有事前授權此等逮捕行為而應須被課予懲罰性賠償金責任<sup>150</sup>。對此，法院於判決中說到：「被告商場在其保全部門所逮捕人數的數量基礎上提供獎金政

<sup>146</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 9.

<sup>147</sup> 既然在本款之情形下，僱用人承擔懲罰性賠償金責任與否係與其受僱人是否已被課予該賠償金責任無涉，從而僱用人亦無權提出其受僱人諸如已被定罪或已承受該賠償金責任等方面的證據，以作為其自身減輕該賠償金責任之理由，蓋受僱人是否已受到懲罰，係與僱用人是否已達嚇阻而不敢再容許此等侵權行為之發生，分屬相異之目的而不相關聯。See SCHLUETER, *supra* note 1, at 198; see, e.g., May v. Crane Bros. 276 Ga. 280, 576 S.E.2d 286, 287 (2003). 而此種僱用人無權提出受僱人方面之相關證據以減輕其責任的法理亦同樣地適用於本條之其他款項。

<sup>148</sup> KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 13.

<sup>149</sup> 300 A.2d 442 (D.C. 1973).

<sup>150</sup> *Id.* at 443-44.

策，已顯示出係對於該保全人員逮捕行為的一種事前授權。然並無進一步的證據可推斷該獎金政策係在授權『非法的』逮捕行為。」<sup>151</sup>是故，當僱用人有事先授權其受僱人從事該系爭侵權行為者，並不一定即須承擔自己懲罰性賠償金責任，而須尚有授權系爭侵權行為的「實施方式」等相關證據存在方可<sup>152</sup>。

### （二）要件判斷及其案例

由於司法案件上鮮少出現僱用人親自授權其受僱人實施系爭侵權行為之情形，故關於僱用人是否有事先授權系爭侵權行為之判斷，即將重點置於如何將管理階層人員自為的以及其授權下屬所為的系爭侵權行為予以公平且合理地認為該僱用人亦有涉入其中，並逕而推斷其已有事先授權的情形存在。因此，僱用人有無事先授權系爭侵權行為之認定問題上，可從「管理階層人員自為的侵權行為」以及「管理階層人員授權下屬所為的侵權行為」等兩方面來分別說明：

#### 1. 管理階層人員自為的侵權行為

管理階層人員自為系爭侵權行為時，能否逕而即推斷其僱用人已有為事先授權的問題認定上，聯邦最高法院早在 *Denver & R. G. Railway v. Harris*<sup>153</sup> 案中即已作出肯定性的判決意見<sup>154</sup>。在本案中，被告 *Denver & R. G.* 鐵路公司所屬管理職位的高級職員

---

<sup>151</sup> *Id.* at 444.

<sup>152</sup> 例如在 *Maiorino v. Schering-Plough Corp.* 案中，僱用人僅委託其受僱人去收回其所出租的不動產，而並無授權其去毆打該承租人，故即便該受僱人因該行為而被課予懲罰性賠償金責任，但該本人並不因此即須受到懲罰性賠償金責任的相繩。695 A.2d 353 (N.J. Super. Ct. App. Div. 1997).

<sup>153</sup> 122 U.S. 597 (U.S. 1887).

<sup>154</sup> *Id.* at 610.

(controlling officers) 利用數百位武裝男子以暴力方式去搶奪 Atchison, Topeka and Santa Fe 鐵路公司位於科羅拉多州之雇員與代理人的某些財產；而原告 James Harris 乃係 Santa Fe 鐵路公司的雇員，且在此搶奪的過程中受到嚴重的傷害，故而提起訴訟請求填補性與懲罰性賠償金<sup>155</sup>。對此，該法院首先肯認法人組織應對其管理階層人員的侵害行為承擔自己的懲罰性賠償金責任，且說道：「懲罰性賠償金制度無疑地應適用在如同本案之情形，當法人組織，透過其管理上的高級職員，肆意地擾亂社會秩序 (wantonly disturbed the peace of the community)，且使用暴力手段危害市民生命時，為了維護原告復仇之權利，倘若其存在的話，懲罰性賠償金請求應在國家的審判法院中加以實現。」<sup>156</sup>之後，該法院對於法人組織承擔自己懲罰性賠償金責任的要件方面說道：「在法人組織對其雇員職務過程與雇用期間內所為指示且因而完成的侵權行為，應負有懲罰性賠償金責任的此種規則的意義範圍內，本案被告的該賠償金責任，從答辯狀 (bill of exceptions) 所提供的全部證據以言，是無庸置疑的。其管理上的高級職員是在其實際指揮權 (actual command) 的範圍內，而公然地籌劃以暴力手段驅趕其他公司及其雇員離開系爭鐵路領地為目的的組織，並指揮如證人所云的 Denver & Rio Grande forces 的行動。」<sup>157</sup>是故，當管理階層人員在其職務範圍內具有實際指揮權限，且係為僱用人之利益而自為侵權行為時，即可推斷僱用人已有事前授權該侵權行為之情形而須承擔自己懲罰性賠償金責任。

---

<sup>155</sup> *Id.* at 597.

<sup>156</sup> *Id.* at 610.

<sup>157</sup> *Id.* at 610.

## 2. 管理階層人員授權下屬所為的侵權行為

管理階層人員授權其下屬從事系爭侵權行為時，能否逕而即推斷其僱用人已有為事前授權的問題認定上，於Gen. Motors Acceptance Corp. v. B. Forelich<sup>158</sup>案中，法院明確地指出此等疑慮並提出自身的判決意見。在本案中，原告Forelich因軍事義務之徵調而將其未有逾期支付貸款的車輛停放在華盛頓州城鎮數日，然被告水牛城營業所特別催收部門之經理在接獲該車停放該處數日之情況後，僅查明該車貸款係由密蘇里州春田市之銀行所轉出，並在未有調查該車之所有人及其行蹤且未有任何證據顯示之情形下，旋即聯繫春田市營業所並電話通知華盛頓州營業所而說道：該車所有人因非法持有麻醉藥品而遭警方逮捕且該車即將遭警方扣押。因此，春田市營業所人員即按照慣例而在相關表格上填寫此些不正確的記錄；而華盛頓州營業所在未查明此等消息之正確性或聯繫原告等情形下，亦旋即派員將該車強行拖走<sup>159</sup>。對此，原告即提起非法取回（wrongful repossession）訴訟，而陪審團最後裁決一百五十元的填補性賠償金以及二千五百元的懲罰性賠償金數額。之後，被告即對該懲罰性賠償金裁決部分表示不服而提起上訴<sup>160</sup>。

在上訴審中，該法院首先引述聯邦最高法院於一八九三年的Prentice案<sup>161</sup>以及該院過去於一起涉及汽車非法扣押（wrongful

<sup>158</sup> 273 F.2d 92 (D.C. Cir. 1959).

<sup>159</sup> *Id.* at para. 9.

<sup>160</sup> *Id.* at para. 1.

<sup>161</sup> 147 U.S. 101 (1893). 在Prentice案中，該院說道：「懲罰性賠償金對於法人組織是不被允許的，除非其在事前或事後以授權或同意（authorizing or approving）等方式而明示或默示地參與（expressly or impliedly participated in）其代理人的該不法行為。而原告必須歸責於（impute to）本人具有課予懲罰性賠償金責任所必要的輕率性（recklessness）、肆意性（wantonness）或惡意性（maliciousness）。且法人組織在懲罰性賠償金責任歸責性的原則上，並非係

seizure) 的 *Wardman-Justice Motors, Inc. v. Petrie*<sup>162</sup> 案件的判決意見，而肯認法人組織對於其高級職員的侵害行為應承擔自己懲罰性賠償金責任並揭示其成立要件<sup>163</sup>，然對於「管理階層人員之批准或授權」的此種要件則存有疑慮，並具有不同的看法而說道：「沒有必要要求所有案件中的高階主管人員（*executive officer of high rank*）均有積極地參與該法人組織的行為。一間法人組織，如同本案被告一般，在若干城市設立營業處所以從事商業活動時，必將其職權委託給代理人以為其代表。倘若此些代理人以公司業務上的標準手段（*regular channels*）行使其代理權限（*delegated authority*），並從事將引起懲罰性賠償金責任的行為時，則該法人組織不應僅因缺乏對該系爭侵權行為的明確授權或批准而得以受到庇護（*shielded*）。」<sup>164</sup>從而，該法院認為「管理階層人員之批准或授權」的此種要件，或許在諸如 *Petrie* 案等小型企業的情形時是有所適用的，但不應適用於具有相當規模或分枝部門的大型企業的情形上，蓋其高級職員不大可能對於其事務性代理人（*working-level agents*）的侵權行為作出明確的授權或批准<sup>165</sup>。因此，該法院認為判斷本人應否承擔自己懲罰性賠償金責任的重點，乃係在於該代理人或受僱人所為系爭放任、輕率或惡意的侵權行為能否即可公平地認為便屬該本人的行為，而非係在於該管理階層人員有無授權

---

因其管理人之行為係屬職務範圍內之行為所致，而是其自身必要的意圖（*necessary intent*）。」*Id.* at 114.

<sup>162</sup> 39 F.2d 512 (1930). 在 *Petrie* 案中，該院指出：「欲使法人組織負有懲罰性賠償金責任，其必須顯示出該非法侵害（*trespass*）係雇員在其職務範圍內所做，且該雇員的行為係由具有指揮權限的該法人組織的高級職員（*officers*）所授權或批准。」*Id.* at 515.

<sup>163</sup> *Id.* at para. 6.

<sup>164</sup> *Id.* at para. 7.

<sup>165</sup> *Id.* at para. 7.



或批准系爭侵權行為之認定問題上<sup>166</sup>。

最後，該法院表示儘管在本案中並無任何證據顯示出被告的高級職員有明確地授權這些侵權行為，但就本案事實而言，被告雇員們的參與不僅僅係在其職務範圍內，且參與的營業處所及其人員之多並亦與各雇員們的具體職責相符合，甚而更重要的是，此等人員的行為乃係按照被告公司的標準作業程序以緊密地進行，從而不該免除被告關於該系爭侵權行為應否承擔自己懲罰性賠償金責任的爭點問題且即應交由陪審團來予以決定<sup>167</sup>。換言之，被告是否有如此地參與其代理人或受僱人對於原告權利所為肆意與輕率的侵犯行為，以至於應對之課予懲罰性賠償金責任<sup>168</sup>？對此，該院支持陪審團之裁決並認為其所估算的二千五百元懲罰性賠償金數額並無非常過度（grossly excessive），從而仍舊維持本案的原判決<sup>169</sup>。

### （三）本款之綜合評述

綜上所述可知，關於僱用人或其管理階層人員的事前授權方式可為明示的或默示的授權（express or implied authorization）<sup>170</sup>，且默示授權的認定上可從僱用人或管理階層人員的作為或不作為中來加以推斷<sup>171</sup>。例如受僱人的系爭侵權行為係按公司政策或標準

---

<sup>166</sup> *Id.* at para. 7.

<sup>167</sup> *Id.* at para. 8.

<sup>168</sup> *Id.* at para. 10.

<sup>169</sup> *Id.* at para. 11.

<sup>170</sup> *See, e.g.,* Lake Shore & Mich. S. Ry. v. Prentice, 147 U.S. 101 (1892); Kochan v. Owens-Corning Fiberglass Corp., 610 N.E.2d 683, 693 (III. App. Ct. 1993); Kennan v. Checker Taxi Co., 620 N.E.2d 1208 (1st Dist. 1993); Otis Elevator Co. v. Joseph, 749 S.W.2d 920, 926 (Tex. App. Houston 1st Dist. 1988).

<sup>171</sup> SCHLUETER, *supra* note 1, at 195; KIRCHER & WISEMAN, *supra* note 5, § 24, at 12.

程序而所為的<sup>172</sup>，亦或是僱用人或其管理階層人員已察覺受僱人或其下屬欲實施該侵權行為時，卻未有任何舉動以制止該行為的發生<sup>173</sup>等情形，均可被推斷該僱用人已有事前的默示授權存在。其次，僱用人有無事前授權的判斷重點乃係在於如何公平且合理地認定其亦有參與該受僱人所為的侵權行為之問題上。對此，早期案件認為只要具管理權限的高級職員在為其僱用人之利益下而命令或指揮該系爭侵權行為者，即可認定該僱用人已有事前的授權存在；而晚近判決進一步地認為當僱用人給予其受僱人自行決定可從事哪些事務以及如何從事等方面之權力者，且該受僱人在此等權力下作出系爭侵權行為時，即可認定該僱用人已有事前授權之情形存在而應承擔自己懲罰性賠償金責任<sup>174</sup>。至於該受僱人所為的系爭侵權行為是否係因其管理階層人員之授權，則非判斷上之重點。換言之，當僱用人有給予其受僱人自行決定事務之權力及其方式，且該受僱人在此權力下所決定的任何侵權行為，即可認為該僱用人對之已有事前地授權存在，從而便應承擔自己懲罰性賠償金責任。

(以下見本評論第一二五期)

---

<sup>172</sup> See, e.g., *Hunt v. Miller*, 908 F.2d 1210 (4th Cir. 1990); *Dart Drug, Inc. v. Linthicum*, 300 A.2d 442 (D.C. App. 1973); *Robinson v. Winn-Dixie Stores, Inc.*, 447 So. 2d 1003 (Fla. App. 1984); *Templin v. Mountain Bell Tel. Co.*, 97 N.M. 699, 643 P.2d 263 (N.M. App. 1982).

<sup>173</sup> See, e.g., *Hartman v. Shell Oil Co.*, 137 Cal. Rptr. 244 (Ct. App. 1977); *Fitzsimmons v. Honaker*, 485 P.2d 923 (Colo. Ct. App. 1971); *Rodgers v. Fisher Body Div.*, 739 F.2d 1102 (6th Cir. 1984).

<sup>174</sup> *KIRCHER & WISEMAN, supra* note 5, § 24, at 11.

# **A Study on Employer Liability for Punitive Damages under U.S. Laws (1)**

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