

人事保證須有書面且期間不能超過3年

應徵工作被錄取時，可能會因為公司或老闆的要求，必須找人來作保，以保證在工作期間如有造成雇主的損害時，要由保證人來代為負責，這便是常見的「人事保證」。不過，有關人事保證的法律規定如何？保證人的權利義務為何？等事項，則恐怕不是每個人都很瞭解，為使讀者們能有更正確的認識，藉此乃要就民法中有關人事保證的重要規定略加介紹。

所謂「人事保證」也有稱做「職務保證」或「身元保證」，是指當事人約定，一方於他方的受僱人將來因職務上的行為，而應對他方為損害賠償時，由其代負賠償責任的契約。換句話說，人事保證就是保證人與雇主訂立契約，約定特定受僱人將來如果因為職務上的行為造成雇主的損害時，保證人便要代替該受僱人負起損害賠償責任。又這裡所指的「職務上的行為」，並不限於執行職務本身的行為，還包括在客觀上足以認定與執行職務有關的行為，例如：受僱人利用執行職務的機會，有竊盜、詐欺、背信或侵占等行為，並因此造成雇主的損害時，那麼這些損害也都屬於人事保證的擔保範圍所及。要注意的是，人事保證契約依法一定要訂立書面才有效力。

又人事保證的保證人，只有在僱用人不能依照其他方法受到賠償時，才須要負起責任，所以當事人如果約定保證人預先拋棄民法第745條所規定的「先訴抗辯權」（另有稱為「檢索抗辯權」或「先索抗辯權」），則應該認為該約定無效，在責任發生時，保證人仍然可以主張此項先訴抗辯權，而在雇主尚未就受僱人的財產進行強制執行而無效果之前拒絕代為清償，也就是說，保證人還是可以在雇主向其求償時，主張雇主應先向該受僱人積極求償，等到無效果後才能轉向對其求償。同理，人事保證也不能成立一般常見的連帶保證關係。

其次，保證人依規定負起賠償責任時，除了法律另有規定，或是契約另有訂定外，其所應付的賠償金額，是以賠償事故發生時，該受僱人在當年可得報酬的總額為限。不過，這裡所指的報酬不以本薪為限，凡是受僱人因任職或從事工作所可獲得的工資、薪水、以現金或實物方式給付的獎金、津貼及其他任何名義的經常性給與等，均應計算在內。而為了保護人事保證的保證人，人事保證約定的期間，是不能超過3年的，如果超過3年，則縮短為3年，但這項保證期間，當事人還是可以另行更新。要注意的是，當事人如果約定在保證存續期間屆滿時或屆滿前一定時間內，當事人未為反對更新的意思表示，即當然發生更新的效力時，則要認為違反前述期間限制的強制規定而無效。此外，假若人事保證訂立時，並未定期間，那麼有效期間就是從成立之日起算3年，而這種未定期間的人事保證契約，保證人可以隨時終止，只是想要終止時，除非當事人曾約定較短的通知期間，否則要在3個月前通知僱用人。

再來，如發生僱用人依法得終止僱傭契約，而終止事由有發生保證人責任之虞，或受僱人因職務上的行為而應對僱用人負損害賠償責任，並經僱用人向受僱人行使權利，或僱用人變更受僱人的職務或任職時間、地點，以致加重保證人責

任或使保證人難於注意等各種情形之一時，僱用人依法便要立即通知保證人，且保證人在收到通知後便可終止契約。另外，保證人假若自己知道有前述情形時，也可以終止該人事保證契約。

最後，如果有前述各種應通知的情形，而僱用人不立即通知保證人，或是僱用人對受僱人的選任或監督有疏懈等情形時，法院也可以減輕保證人的賠償金額或免除其賠償。至於人事保證關係則因保證的期間屆滿、保證人死亡或破產或喪失行為能力、受僱人死亡或破產或喪失行為能力、受僱人的僱傭關係消滅等事由而當然消滅。還要注意的是，僱用人對於保證人的請求權，會因2年間不行使而消滅。

應徵工作被錄取時，可能會因為公司或老闆的要求，必須找人來作保，以保證在工作期間如有造成雇主的損害時，要由保證人來代為負責，這便是常見的「人事保證」。不過，有關人事保證的法律規定如何？保證人的權利義務為何？等事項，則恐怕不是每個人都很瞭解，為使讀者們能有更正確的認識，藉此乃要就民法中有關人事保證的重要規定略加介紹。

所謂「人事保證」也有稱做「職務保證」或「身元保證」，是指當事人約定，一方於他方的受僱人將來因職務上的行為，而應對他方為損害賠償時，由其代負賠償責任的契約。換句話說，人事保證就是保證人與雇主訂立契約，約定特定受僱人將來如果因為職務上的行為造成雇主的損害時，保證人便要代替該受僱人負起損害賠償責任。又這裡所指的「職務上的行為」，並不限於執行職務本身的行為，還包括在客觀上足以認定與執行職務有關的行為，例如：受僱人利用執行職務的機會，有竊盜、詐欺、背信或侵占等行為，並因此造成雇主的損害時，那麼這些損害也都屬於人事保證的擔保範圍所及。要注意的是，人事保證契約依法一定要訂立書面才有效力。

又人事保證的保證人，只有在僱用人不能依照其他方法受到賠償時，才須要負起責任，所以當事人如果約定保證人預先拋棄民法第745條所規定的「先訴抗辯權」（另有稱為「檢索抗辯權」或「先索抗辯權」），則應該認為該約定無效，在責任發生時，保證人仍然可以主張此項先訴抗辯權，而在雇主尚未就受僱人的財產進行強制執行而無效果之前拒絕代為清償，也就是說，保證人還是可以在雇主向其求償時，主張雇主應先向該受僱人積極求償，等到無效果後才能轉向對其求償。同理，人事保證也不能成立一般常見的連帶保證關係。

其次，保證人依規定負起賠償責任時，除了法律另有規定，或是契約另有訂定外，其所應付的賠償金額，是以賠償事故發生時，該受僱人在當年可得報酬的總額為限。不過，這裡所指的報酬不以本薪為限，凡是受僱人因任職或從事工作所可獲得的工資、薪水、以現金或實物方式給付的獎金、津貼及其他任何名義的經常性給與等，均應計算在內。而為了保護人事保證的保證人，人事保證約定的期間，是不能超過3年的，如果超過3年，則縮短為3年，但這項保證期間，當事人還是可以另行更新。要注意的是，當事人如果約定在保證存續期間屆滿時或屆滿前一定時間內，當事人未為反對更新的意思表示，即當然發生更新的效力時，

則要認為違反前述期間限制的強制規定而無效。此外，假若人事保證訂立時，並未定期間，那麼有效期間就是從成立之日起算3年，而這種未定期間的人事保證契約，保證人可以隨時終止，只是想要終止時，除非當事人曾約定較短的通知期間，否則要在3個月前通知僱用人。

再來，如發生僱用人依法得終止僱傭契約，而終止事由有發生保證人責任之虞，或受僱人因職務上的行為而應對僱用人負損害賠償責任，並經僱用人向受僱人行使權利，或僱用人變更受僱人的職務或任職時間、地點，以致加重保證人責任或使保證人難於注意等各種情形之一時，僱用人依法便要立即通知保證人，且保證人在收到通知後便可終止契約。另外，保證人假若自己知道有前述情形時，也可以終止該人事保證契約。

最後，如果有前述各種應通知的情形，而僱用人不立即通知保證人，或是僱用人對受僱人的選任或監督有疏懈等情形時，法院也可以減輕保證人的賠償金額或免除其賠償。至於人事保證關係則因保證的期間屆滿、保證人死亡或破產或喪失行為能力、受僱人死亡或破產或喪失行為能力、受僱人的僱傭關係消滅等事由而當然消滅。還要注意的是，僱用人對於保證人的請求權，會因2年間不行使而消滅。

■ 相關法條：民法第 756 條之 1 至第 756 條之 9

