



RRPF89010068 (17/P)

8335

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

勞動契約中積極侵害債權之研究

A Study on the positive Violation of Creditors' Right of Labour Contract

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC ⁸⁹~~88~~-2414-H-034-002-

執行期間：88年8月1日至89年7月31日

個別型計畫：計畫主持人：楊通軒

共同主持人：

整合型計畫：總計畫主持人：

子計畫主持人：

處理方式：可立即對外提供參考

(請打v) 一年後可對外提供參考

兩年後可對外提供參考

(必要時，本會得展延發表時限)

執行單位：私立中國文化大學

中華民國八十九年十二月三十日

摘要

勞動關係給付障礙之問題，包括給付不能、給付遲延、不完全給付及受領遲延等問題。就我國現行法觀之，民法僱傭契約章（民法第 482 條至第 489 條）設有受領遲延（第 487 條）及職業災害（民法第 483 條之 1 及第 487 條之 1）之規定。勞動基準法設有一時之給付障礙（第 43 條、第 50 條）及職業災害補償（第 59 條以下）之規定。另外，勞工請假規則對於一時之給付障礙之規定，毋寧更為詳盡，惜其法律位階僅為行政命令，且未全盤公平合理地考量勞資雙方利益之分攤，故頗為學者所訾議。

除了上述法規已明定者外，由於勞動關係亦為債之關係，故民法上有關債務不履行之規定，原則上亦得適用於勞動關係。惟由於勞動關係不僅是勞力與報酬之交換而建立的財產關係，而是特別強調人的信賴結合關係（Verbindungen），勞資雙方在繼續的勞動關係中，均負有相較於其他債之關係為強之照顧義務及忠誠義務（Ruecksichtnahme- und Loyalitaetspflichten），因此民法債務不履行之規定無法全盤地適用於勞動契約，有者需加以修正，有者則完全不能適用。

民國 88 年 4 月 21 日修正，89 年 5 月 5 日施行之民法第 227 條，係不完全給付（積極侵害債權 positive Forderungsverletzung）之實定法上之依據。依之，關於不完全給付之構成要件及法律效果，得類推適用給付不能及給付遲延之規定。此種立法方式，與德國現行法上尚無積極侵害債權之明文規定者，不同。所謂法律漏洞，在我國已然不再存在。除了違反先契約義務係以締約上過失（Culpa in contrahendo）理論解決外，違反契約終了後之作為或不作為義務（後契約義務 nachvertragliche Pflicht），所造成之契約終了後過失（culpa post pactum perftum），亦有積極侵害債權之適用。

不完全給付得適用於所有債之關係，不問係法定的或約定的，因此，勞動關係亦在適用之列。尤其是積極侵害債權之類型，特別強調違反附隨義務，而附隨義務卻是勞動關係倫理色彩的表現，故積極侵害債權於勞動關係中之運用，甚為重要。就勞動者而言，如其違反主要義務，例如工作速率太慢或勞動品質具有瑕疵，雇主原則上不得減少報酬。如其違反附隨義務，雇主得對之訴請履行。而不管係違反主要義務或附隨義務，勞動者均應負擔損害賠償責任，且雇主得以工資對之主張抵銷。值得注意的是，為了減免勞動者因執行「與企業有關的工作」所造成之雇主、同事或廠區外第三人之損害賠償，德國法上具習慣法效力之「具損害性工作理論」或「與企業有關工作理論」，在我國法院似得以民法第 217 條與有過失之規定，加以援引，並且建立免責請求權之制度。

就雇主而言，雇主之報酬如係以實物給付或提供物品使用時，即有積極侵害債權之適用。惟雇主之積極侵害債權，主要是發生於違反附隨義務時。對此，勞動者得對之訴請履行。雇主附隨義務中，提供勞工安全設備以免發生職業災害，除原先已於勞保條例及勞基法明定採無過失責任主義外，目前亦已明定於民法第 483 條之 1 及第 487 條之 1，惟後者並非全然採取無過失責任主義。雇主違反保護義務時，勞動者得行使給付拒絕權。雇主有責地違反主要義務及附隨義務而應負損害賠償時，並不得對受害之勞動者主張責任之減免。

關鍵詞：給付障礙、不完全給付（積極侵害債權）、先契約義務、締約上過失、後契約義務、契約終了後過失、主要義務、附隨義務、具損害性工作理論、與企業有關工作理論、免責請求權、無過失責任主義、給付拒絕權

Abstract

Problems on obstacles to performance of working contract include impossible to perform, belated performance, incomplete performance and delayed acceptance. We find related regulations in domestic laws including regulations governing delayed acceptance (Article 487) and occupational disasters (No. 1 of Article 483 and No. 1 of Article 487) in the chapter of employment contract (Article 482 - 489) in the Civil Law. Also, The Laboring Standards Law contains regulations governing temporary obstacles to perform (article 43, 50) and compensation for occupational disasters (article 59 and below). In addition, Rules Governing Laborers' Request for Leave consists more comprehensive regulations on temporary obstacles to perform; however, with a legal status of administrative order only, it fails to give overall and equitable consideration to the interests of laborers and employers on an equal basis. Therefore, there is room for scholarly criticism.

Except for the above-mentioned law stipulated in explicit terms, regulations governing debt default in the Civil Law is in principle applicable to a labor relation because it is also a debt relation. However, the labor relation is not only a property relation established on an exchange of labor for reward, but also emphasizes coalition in rapport. In a Continuing labor relation, both worker and employer assume stronger caring and fidelity responsibility than parties in other debt relations. Therefore, regulations on debt default

in the Civil Law are not entirely applicable to labor contracts. Some of the regulations needs modification, while others are totally not applicable.

Article 227 of the Civil Law amended on April 21, 1999 and enforced on May 5, 2000, is a legal basis for incomplete performance (positive violation of creditors' right). In accordance with the article, the important constituents and legal effects of incomplete performance may be reasoned by analogy and apply to impossible to perform and delayed performance. This legislation in the R. O. C. is different from the current German laws in which positive violation creditors' right is not proclaimed in explicit terms yet. Consequently, legal loopholes (Luecke) no longer exist in the R. O. C.. Violations of pre-contract obligations are resolved pursuant to the theorem of contractual fault. Regulations governing positive Violation of creditors' right also apply to violations of post-contract obligations (actions or inactions) with result in post-contract fault.

Incomplete performance is applicable to all debt relations, including those based on either legal or private agreements. Hence, it also applies to labor relations. An employer's positive violation of creditors' rights mainly refers to his violation of additional obligations. However, additional obligations manifest a bright color of labor relation ethics. Therefore, employer's positive violation of creditors' rights constitutes an important labor relation topic. Considering a laborer who violates the major obligation, such as sabotage or inferior quality, his employer in principle can not reduce compensation. If the laborer is contrary to his additional obligations, his employer may claim for fulfilment. A laborer ought to assume liability for his violation of both major and additional obligations. On the other hand, his employer may claim compensation by deducting his wage. It is worth notice that a dangerous work theory and the theory of work related to enterprise developed in Germany with the effect of customary law, in order to reduce a laborer's liability when he performs work related to enterprise, and does damage to his employer, coworkers, or the third parties outside the factory. It is advisable for local courts to adopt the German theories according to Article 217 of the Civil Law concerning regulations governing contributory fault and establish a system of exemption claims.

It may constitute a positive violation of creditors' right for an employer to compensate his employees' in kind or by providing merchandise services.

However, most cases for employers to positive violation creditors' right happen when they violate additional obligations. Laborers may sue the employers for fulfilment. The Labor Insurance Statute and Laboring Standard Law stipulate no-fault liability regarding employer's additional obligations to provide industrial safety facilities for the prevention of occupational disasters. No. 1 of Article 483 and No. 1 of Article 487 of the Civil Law also proclaim in writing the same as the above-mentioned laws, however not totally no-fault liability.

If an employer violates the protective obligations, then his employees may exercise the right of refuse to perform. If an employer violate major obligations and additional obligations with responsibility for a fault, then he is liable to indemnity employers' for damage caused by the fault. In this case, the employer must not claim a lesser liability.

Keywords : obstacles to performance, incomplete performance (positive violation of creditors' right), pre-contract obligation, contractual fault, post-contract fault, major obligation, additional obligation, dangerous work theory, theory of work related to enterprise, exemption claim, no-fault liability, right of refuse to perform.

計畫緣由與目的

不完全給付（積極侵害債權）是我國民法上最具爭論的一個基本問題。惟經過學者長期研究及法院判決累積之後，對於積極侵害債權之基礎理論、適用範圍、發生時點及其與其他債務不履行類型間之關係，多數見解已趨一致。在民國 88 年 4 月 21 日修正，89 年 5 月 5 日施行之民法第 227 條出現之前，多數見解即是以民法第 227 條作為其實定法之依據，關於其構成要件及法律效果，類推適用給付不能及給付遲延之規定。新修正的民法第 227 條即完全採取多數見解的看法。雖然如此，由於積極侵害債權係給付不能、給付遲延外之另一種極為重要的給付障礙的型態，其所涉及之案例究竟有那些，在實務運用上甚具重要性，故應對其相關問題加以探討。尤其是，積極侵害債權所欲處理之不良給付（Schlechtleistung）及違反附隨義務（Nebenpflicht），與勞動契約可謂密切相關，更有必要加以釐清。於此，需注意的是，在將積極侵害債權運用於勞動契約之時，應特別考量勞動契

約並非單純之交換契約，而實兼具倫理性質在內。詳言之，勞動者與雇主雖有積極侵害債權的行為，但為避免加予勞動者過重的負擔及避免有害職場的和諧氣氛，應思減輕雙方責任之道。如從勞動者方面觀之，勞動者因一時過失而致他人人身的及物的損害，現行民法第 188 條之以勞動者負最後完全之責任，其是否為當？即似應再加以斟酌，而視各別狀況決定其責任。如從雇主方面觀之，其因違反勞工安全衛生之保護義務，導致勞動者職業災害，亦應考量給予雇主責任之減輕（優遇）。凡此，上述諸項問題，我國學者間及實務界，或有根本未加討論者，或有討論而未完整者，似均應予以補充。本研究之目的，即在於指出現行學說及實務上有關論述積極侵害債權運用於勞動契約不足之處，並且試圖建構一完整的理論架構，以為我國學者及實務處理此一問題時有一客觀之依循。為此，文中將博採德國現行實證之規定及理論之辯正。

結果與討論

有關本研究之進行，在於探討勞動契約中所可能產生之不完全給付之相關問題。為求能全盤了解勞動者及雇主所可能負擔之積極侵害債權的責任，本研究將要探討：積極侵害債權的基礎理論（構成要件與法律效果）；雇主及勞動者之主要義務與附隨義務，尤其是後者；雇主及勞動者如有積極侵害債權之行為時，其責任之減免（具損害性工作理論之演變、雇主於勞動者職災時，責任之優遇）。

經由本研究之討論，本文得出以下之結果：

一、積極侵害債權之一般理論

1. 民國 88 年 4 月 21 日修正，89 年 5 月 5 日施行之民法第 227 條，係不完全給付之實定法之依據。依之，關於不完全給付之構成要件及法律效果，類推適用給付不能及給付遲延之規定。此種立法方式，與德國現行法上尚無積極侵害債權之明文規定者，不同。所謂法律漏洞，在我國已然不再存在。
2. 積極侵害債權制度，在使履行利益以外之損害（加害給付 *Folgeschaden*），亦能納入契約責任之內，兼具債務不履行與侵權行為之特徵（債務不履行化），可謂「體系擴張」。
3. 積極侵害債權係指「所有既不導致給付不能，亦不導致給付遲延的有責的侵害債權的行為。」此一制度，係在於體現「債務人應為其有責違反義務之行為負責」之法律評價。需注意者，至今德國少數學者仍然主張不良給付（*Schlechtleistung*）係部分給付不能，而非積極侵害債權。至於給付拒絕（*Erfuellungsverweigerung*），德國通說亦認為係屬不完全給付之一種形態。

4. 積極侵害債權之構成要件有二：1. 違反給付義務或附隨義務；2. 需有可歸責於債務人之事由。債務人需證明本身無故意過失（舉證責任之倒置），始能免除損害賠償責任。積極侵害債權之法律效果有三：1. 拒絕受領或要求補正；2. 損害賠償（違反義務之損害賠償請求權及不履行之損害賠償請求權）；3. 解除契約或終止契約。損害賠償請求權之消滅時效，原則上為 15 年（民法第 125 條）。
5. 積極侵害債權與違反先契約義務及後契約義務的關係如何？積極侵害債權，係適用於債之關係存續中。在契約締定前，由於當事人雙方已有交易上的接觸，如一方未盡到保護他方之義務，造成他方損害者，為違反先契約義務，應以締約上過失（*Culpa in contrahendo*）解決。至於違反契約終了後之作為或不作為義務（後契約義務 *nachvertragliche Pflicht*），所造成之契約終了後過失（*culpa post pactum perftum*），亦應依債務不履行之規定負其責任。惟是否亦屬於積極侵害債權之類型？似應為肯定。
6. 有關積極侵害債權之類型，我國多數學者認為有二：1. 瑕疵給付；2. 加害給付。惟上述分類，顯然並不周全。正確之分類應為：1. 違反給付義務（不良給付）；2. 違反附隨義務；3. 債權人違反協力義務（包括違反特定之不真正義務在內）。

二、積極侵害債權於勞動契約中之運用

（一）勞動者部分

1. 勞動者之主要義務為提供勞務。如其工作時有責地造成雇主物的損害，則勞動者應依積極侵害債權或侵權行為負損害賠償責任。
2. 如勞動者工作速率太慢（時間上的不良給付）或勞動品質具有瑕疵（品質上的不良給付），例如草率從事，於其具有歸責事由時，應負積極侵害債權責任。惟如其並無歸責事由，例如並未故意放慢工作，則因勞動契約（及僱傭契約）並無瑕疵擔之適用（亦即擔保一定成果之實現），雇主原則上並無單方減少報酬（*Lohnminderung*）之權利。需注意者，在按能力計薪（尤其是計件工）時，雇主得與勞動者約定劣等品（*Ausschusstuecke*）不予給薪。又不良給付相當嚴重，可與不提供勞務等同看待時，雇主亦無需給薪，且不問勞動者是否具有故意過失。
3. 勞動者如非工作速率太慢（消極地抵抗），而是任意地暫停工作或休息，則非積極侵害債權，而係不提供勞務（*Nichtleistung*）之問題，應以給付不能處理。惟有學者認為工作速率太慢，亦應以部分給付不能視之。
4. 依據民法第 148 條第 2 項誠實信用原則，勞動者負有一系列的附隨義務，綜稱為忠實義務（*Treuepflicht*）。例如保密義務、不為競業義務、不收賄義務、避免損害機器義務（以上為不作為義務）及損害通知義務、保護雇主財產義務（以上為作為義務）。勞動者有責地違反此類附隨義務時，首先發生的問題是：雇主得否對之訴請履行？對此，由於勞動契約中之附隨義務並未如民法

中其他債之關係，區分為可訴請履行之獨立之附隨義務（從給付義務）及不可訴請履行之非獨立之附隨義務（附隨義務），故其法律狀況並不明確。惟學者間有持肯定見解。勞動者違反附隨義務時，應負損害賠償責任。

5. 勞動者違反主要義務或附隨義務，而應負損害賠償責任時，雇主可否以工資對之抵銷？雖然勞動基準法第 26 條規定「雇主不得預扣勞工工資或賠償費用」，但其目的顯然在維持勞動者之生活費用，並非謂其工資絲毫不得抵扣。故雇主只要遵守強制執行法上扣押的上限、且向勞動者明白表示抵銷之意思，即可。
6. 勞動者違反主要義務或附隨義務，如其具有歸責事由時，則應依積極侵害債權對於雇主、同事或廠區外之第三人負損害賠償責任。此在我國民法第 188 條之情況，勞動者只需具抽象輕過失，即應負完全之責任，毫無減免責任之可能。此種立法規定，對於財力薄弱、幾乎無可能將該風險轉嫁給保險公司承擔之勞動者而言，顯然過於嚴苛。
7. 為了減免勞動者與企業有關的工作的風險，德國聯邦勞動法院大法庭（Gross Senat）在二次大戰後，以危險分攤（Risikoverteilung）的角度，建立了具損害性工作理論（gefahr geneigte Taetigkeit），對於勞動者所造成之損害，應依其過失的程度（Grad des Verschuldens）分成三個等級（Dreiteilung des Verschuldens）來決定其應否負責：1. 勞動者只具輕微過失（leichte Fahrlaessigkeit）時，對雇主不負損害賠償責任；2. 勞動者具故意及重大過失（Vorsatz und grobe Fahrlaessigkeit）時，對雇主負完全之責任；3. 勞動者具中度過失（mittlere Fahrlaessigkeit）時，斟酌勞動者之歸責可能性及雇主之企業風險，決定內部的分擔部分。
8. 德國聯邦勞動法院所創造的具損害性工作理論，其間曾經幾度的變動，至 1992 年 6 月 12 日大法庭之判決，所持之見解為：（一）放棄具損害性工作，而改採「與企業有關的工作」（betriebliche veranlasste Taetigkeit）為準；（二）勞動者具重大過失時，原則上雖應負完全之責任。但在雇主應負較高之企業風險時，仍可減輕其責任。至於勞動者具有輕微過失、故意、中度或普通過失之處理方式，仍採以往具損害性工作理論之作法。
9. 勞動者責任減免之優遇，雖係針對受害者係雇主或同事時而設。惟如今廠區外之第三人得對勞動者主張損害賠償責任，而勞動者必須負最後之責任，如此該制度的用意即無由發揮。故聯邦勞動法院遂以與有過失的觀點，承認勞動者可以對雇主主張免責請求權（Freistellungsanspruch）。如此一來，勞動者的責任一變而為雇主的責任也。
10. 有關德國聯邦勞動法院所創造之具損害性工作理論或與企業有關工作理論，已具有習慣法之效力，由於能減免勞動者之損害賠償責任，深合於公平正義之觀點，值得我國的參考。就我國目前現況而言，法院似可以民法第 217 條與有過失作為依據，先就品質上的不良給付適用此種責任的減免。至於免責請求權的制度，亦應加以建立。

11. 勞動者積極侵害債權時，雇主如欲終止勞動契約，則應視其違反主要義務或附隨義務，是否有勞動基準法第 12 條諸款之事由，而行使其特別終止或預告終止。

(二) 雇主部分

1. 雇主之主要義務為給予報酬。報酬如係金錢時，雇主如為不足額給付，並不構成積極侵害債權，而係給付遲延。報酬如係給予實物或提供物品（如車輛）使用，則該物具有瑕疵或因該物之瑕疵造成勞動者人身、物品上之損害時，即為不完全給付。
2. 雇主之積極侵害債權，主要是發生於其違反附隨義務時。雇主所負擔之一系列附隨義務，綜稱為照扶義務（Fuersorgepflicht），其係依據民法第 148 條第 2 項誠實信用原則所導出。其中較為重要者有：保護義務（尤其是提供勞工安全設備以免發生職業災害。另外有投保勞工保險、保護勞工攜帶至企業內之財物等）、促進義務（尤其是僱用義務。另外有給予服務證明書等）、平等待遇義務、保障休假義務等。
3. 雇主的附隨義務中，提供勞工安全設備以免發生職業災害，已明定於民法第 483 條之 1，彌補我國制定法以往所欠缺德國民法第 618 條雇主對勞動者之生命與健康負保護義務之規定的漏洞。對於未被勞保條例或勞動基準法納入的勞動者，民法第 483 條之 1 及 487 條之 1 提供了雇主負有預防危險義務（保護義務）之法律依據。惟民法第 487 條之 1 並非全然採取無過失責任主義。
4. 雇主違反主要義務或附隨義務，如其具有歸責事由，即應負擔一定的法律後果。惟雇主依據勞保條例或勞基法所負擔之職業災害給付或職業災害補償，係無過失責任；又雇主之違反平等待遇義務，必須以恣意（Willkuerlich）為要件。
5. 雇主有責地違反報酬給付義務，勞動者得請求履行，並得依勞基法第 14 條第 1 項第 5 款不經預告終止勞動契約。惟此並非不完全給付，而係給付不能之問題。如係實物給付所造成之損害，勞動者得主張：1. 拒絕受領或要求補正；2. 損害賠償（違反義務之損害賠償請求權及不履行之損害賠償請求權）；3. 終止契約。
6. 雇主有責地違反附隨義務時，勞動者得否對之訴請履行？對此，由於勞動契約中之附隨義務並未如民法中其他債之關係，區分為可訴請履行之獨立之附隨義務（從給付義務）及不可訴請履行之非獨立之附隨義務（附隨義務），故其法律狀況並不明確。惟學者間有持肯定見解。
7. 雇主有責地違反對於勞動者生命及健康之保護義務時，勞動者得行使給付拒絕權（Leistungsverweigerung），於此期間，雇主構成受領遲延（民法第 487 條第 1 項）。
8. 雇主有責地違反主要義務及附隨義務而應負損害賠償時，是否得向受害之勞動者主張責任的優遇？由於雇主在企業中具有優越的地位、且利用企業獲取

利潤、再從企業風險理論 (Betriebsrisikolehre) 觀之，應以否定為是。至於雇主依據勞保條例或勞基法所負擔之職業災害給付或職業災害補償，前者為「企業集體責任」，後者為「雇主個人責任」，均係無過失責任，已與不完全給付原則不同，亦無民法第 217 條與有過失之適用。惟如勞動者因其職業災害，同時或先後主張民法上之損害賠償及勞保條例或勞基法所負擔之職業災害給付或職業災害補償，則必須予以抵充。又依據民法第 487 條第 2 項規定，雇主得對於應對職災負責之人，行使求償權。

計畫成果自評

勞動關係給付障礙之問題，係勞動關係中甚為重要之問題。我國現行法規中雖有少量條文對之有所規定，但全盤性、能兼顧勞動者與雇主權利與義務之規定，則付之闕如。此種立法上之不足，是否得以民法上債務不履行之規定加以處理，實是令人懷疑。此乃因勞動關係是一繼續性之法律關係，特重勞資間的彼此信賴，具有濃厚的倫理色彩所致。而在給付障礙中之不完全給付，其構成要件與法律效果雖經過長期之探討，而終於在民國 88 年 4 月 21 日民法第 227 條中加以明定。然而其與給付不能或瑕疵擔保間之關係，仍有其不明之處。本研究計畫因此首先針對不完全給付之成要件與法律效果、以及其最新在德國之發展等相關問題，加以說明。其次，由於勞動關係中，雇主與勞動者各負主要義務及附隨義務，是否均有不完全給付之適用、以及適用不完全給付於勞動關係究會發生何種法律效果，實為本研究計畫研究重點之所在。三者，勞動者即使負有積極侵害債權之責任，但能否以民法第 217 條與有過失之法理，採取德國勞動法上已具有習慣法效力之「具損害性工作理論」或「與企業有關工作理論」，以減免勞動者之責任，亦為研究計畫重點之一。最後，雇主究竟負有何種照扶義務、於勞動者發生職業災害時，雇主是否應該負無過失責任、以及雇主能否如勞動者般主張減免責任之優遇，亦係本研究計畫釐清之對象。經由本研究計畫對於上述諸問題之探討，並且提出具體明確之研究結論，本研究計畫已完成當初預期之目標。基於此一研究成果，當能有助於學界對此問題之進一步研究、並且能提供實務界處理此一問題之理論依據與具體作法。

重要參考文獻

一、德文

1. MuenchArbR/Blomeyer, § 56, 907 ff, 819.
2. Brox, Hans/Ruethers, Bernd: Arbeitsrecht, 14. Aufl., 1999, Rn. 96 f., 98, 157.
3. Canaris, Claus-Wilhelm: Ansprueche wegen "positive Vertragsforderungen" und Schutzwirkung fuer Dritte bei nichtigen Vertraegen, JZ 1965, 475 ff.
4. Emmerich, Volker: Das Recht der Leistungsstoerungen, 4. Aufl., 1997, 222 ff.
5. Hanau, Peter/Adomeit, Klaus: Arbeitsrecht, 11. Aufl., 194 ff.
6. Lieb, Manfred: Arbeitsrecht, 6. Aufl., Rn. 175 ff.
7. Motzer, Stefan: Die positive Vertragsverletzung des Arbeitnehmers, Koeln 1982.
8. Preis, Ulrich: Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, 1992, 473 ff.
9. Preis, Ulrich/Hamacher, Anno: Das Recht der Leistungsstoerungen im Arbeitsverhaeltnis (1)(2), Jura 1998, 11 ff., 116 ff.
10. Schaub, Guenter: Arbeitsrechts-Handbuch 8. Aufl., S. 347 ff.
11. Soellner, Alfred: Grundriss des Arbeitsrechts, 11. Aufl., 255 ff.
12. Wacke, Andreas: Ursprung der eingeschraenkten Arbeitnehmerhaftung, RdA 1987, 321 ff.
13. Wertheimer, Frank/Eschbach, Martin: Positive Vertragsverletzungen im Buergerlichen Recht und im Arbeitsrecht, JuS 1997, 605 ff.
14. Zoellner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg: Arbeitsrecht, 5. Aufl., 229 ff.
15. BGH v. 4. 3. 1982, NJW 1983, 1188 f.

二、中文

1. 王澤鑑，不完全給付之基本理論，民法學說與判例研究第三冊，59 頁以下。
2. 王澤鑑，契約責任與侵權責任之競合，民法學說與判例研究第一冊，398 頁以下。
3. 王澤鑑，給付不能，民法學說與判例研究第一冊，421 頁以下。
4. 王澤鑑，締約上之過失，民法學說與判例研究第一冊，77 頁以下。
5. 王澤鑑，雇主未為受僱人辦理加入勞工保險之民事責任，民法學說與判例研究第二冊，239 頁以下。
6. 王澤鑑，契約關係對第三人之保護效力，民法學說與判例研究第二冊，33 頁以下。
7. 王澤鑑，債之關係的結構分析，民法學說與判例研究第四冊，83 頁以下。

8. 王澤鑑，雇主對離職勞工發給服務證明書之義務，民法學說與判例研究第七冊，184頁以下。
9. 王澤鑑，債編總論第一卷，民法實例研習叢書第三冊，民國77年元月，25頁以下。
10. 林誠二，論勞工服勞務受害之賠償請求權，台灣本土法學15期，2000.10.，123頁以下。
11. 錢國成，不完全給付與物之瑕疵擔保責任，法令月刊，第29卷第6期（民國67年6月），3頁以下。
12. 鄭玉波，不為給付與不為完全給付，法令月刊，第30卷第2期（民國68年2月），3頁以下。
13. 劉孔中，積極侵害債權之研究，台灣大學法律研究所碩士論文，民國74年6月，1頁以下。
14. 劉孔中，積極侵害債權之研究-總論部分（上），法學叢刊，第30卷第4期，民國74年12月，67頁以下。
15. 劉孔中，積極侵害債權之研究-總論部分（下），法學叢刊，第31卷第1期，民國75年3月，70頁以下。
16. 劉華美，德國勞動契約之特色-兼論加盟店是否適用勞工法？月旦法學第48期，1999.5.，第85頁以下。
17. 張慶宗，論勞動關係上之給付障礙（Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis），台灣大學法律研究所碩士論文，民國75年6月，84頁以下。
18. 陳彥希，利他契約中不完全給付之研究，台灣大學法律研究所碩士論文，民國72年7月，61頁以下。
19. 陳彥良，論勞動關係中之債務不履行，勞工之友雜誌第523期，民國83年7月，24頁以下。
20. 楊通軒，當事人違法或過失時職業災害補償責任之探討-最高法院82年度台上字第1472號民事判決評釋，發表於我國職業災害補償制度實務研討會，民國87年2月19日。
21. 楊通軒，於楊通軒/林更盛，非典型工作型態相關法律問題之研究，行政院勞工委員會委託研究，民國88年4月，20頁以下。