

探討使用機器人爲手術時醫療機構與 醫事人員之僱用關係

鄭 匡 善*

目 次

壹、探討之背景	(六)損失／風險分攤理論
貳、簡介機器人輔助外科手術	(七)複合理論
一、技術特徵	(八)本文評論
二、現場手術之運營模式	肆、僱用關係——一般理論
(一)單醫療機構	一、統整僱用關係之判斷標準
(二)多醫療機構	(一)實質客觀標準
三、遠端手術與遠端溝通之運營模式	(二)表見客觀標準
四、我國健康保險對機器人手術之補助	(三)本文評論
參、僱用人責任	二、由具體內涵要素之釋義解析僱用關係
一、基本概念	(一)要素內涵
二、正當性理論	(二)本文評論
(一)深口袋理論	伍、醫療法令對判斷醫療僱用關係之影響
(二)報償理論	一、醫事人員管理規定
(三)危險／風險理論	(一)對所用醫事人員之選任
(四)威攝／嚇阻／預防理論	(二)對所屬醫事人員之督導
(五)控制理論	二、論析引用醫療法令判定僱用關

* 美國猶他大學工學博士，前美國杜克大學醫學中心放射治療部電腦模擬與臨床研究專員、前中華民國食品藥物管理署醫療器材與化妝品組審查員。作者誠摯地感謝所有匿名審查委員的建議與指導，本文屬作者個人對學理之探討。

投稿日期：2020年12月28日；接受刊登日期：2022年4月8日。

係之妥適性	柒、醫療機構間醫事人員調用之規範
(一)理論分析	與僱用關係
(二)相關判決要旨	一、醫事人員調用與費用申請規定
三、醫療機構督導所屬醫事人員之爭議	二、現場調用的僱用關係判斷
(一)醫療機構乃委任醫事人員執業而無督導義務之抗辯	(一)受援醫療機構
(二)醫療機構督導醫事人員執業乃不當介入之抗辯	(二)應援醫療機構
四、相關理論於醫療僱用關係之判定	(三)小結
(一)專任與約用醫事人員	三、遠端調用的僱用關係判斷
(二)特約／兼任醫事人員	(一)受援醫療機構
(三)小結	(二)應援醫療機構
陸、僱用關係—多數僱用人形式	(三)小結
一、實質指揮監督且受有利益說	捌、結論
二、實質指揮監督說	一、僱用關係客觀標準之重述
三、準承攬人說	二、引用醫療法令協助判斷醫事僱用關係
四、本文評論	三、論析多僱用人理論中借用的僕從理論之特點
	四、醫療機構間醫事人員調用下之醫事僱用關係

關鍵詞：支援、選任、監督、客觀標準、多數僱用人

Keywords：Support, Selection and Designation, Supervision, Objective Standard, Multi-Employer