

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡上字第9號

上訴人 張家瑜

被上訴人 楊正全即楊正全聯合診所

訴訟代理人 朱珩

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於民國112年5月31日本院112年度勞簡字第22號第一審判決提起上訴，本院於113年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，上訴人不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款定有明文。又第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但第255條第1項第2款至第6款之情形，不在此限，同法第446條第1項亦有明定，此規定依同法第436條之1第3項規定，亦為簡易訴訟第二審程序所準用，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求所主張之利益在社會生活上可認係屬同一或關連之紛爭，並就原請求之訴訟及證據資料，於繼續審理時，在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求得在同一程序中一併解決，以避免重複審理者，即屬之（最高法院90年度台抗字第2號、91年度台簡抗字第33號、95年度台上字第1573號裁判意旨參照）。查，上訴人在原審依民法第227條、第226條、第489條第2項及第511條請求被上訴人賠償其所受損害新臺

幣（下同）499,656元。嗣提起上訴後，變更請求權基礎為依兩造間簽立之合作合約書（下稱系爭合約）、民法第184條規定，請求被上訴人賠償上開金額（本院勞簡上卷二第94頁），核其所為訴之變更，均係本於上訴人於被上訴人所經營之楊正全聯合診所（下稱系爭診所）服務期間，因系爭合約終止而得否請求相關給付及損害賠償之紛爭事實，且兩造於本件所提出之證據資料於變更之訴均可援用，可見原請求之訴訟及證據資料，與變更請求之證據資料在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於變更請求之審理時予以利用，故兩者自宜利用同一訴訟程序審理，藉以一次解決紛爭，俾符訴訟經濟之要求，核此訴之變更對於被上訴人程序權之保障尚無不利影響，並得避免重複審理，無礙於訴訟之終結，堪認上訴人於第二審變更之訴與原起訴部分之基礎事實應屬同一，核與首開規定相符，應予准許。又上訴人在第二審為訴之變更既經准許，其原訴即視為撤回，本院僅得就變更之新訴為裁判（最高法院86年度台上字第2553號判決參照），合先敘明。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：上訴人原任職訴外人德仁醫院，並將醫師執照登錄於該院，嗣被上訴人見上訴人資歷豐富，遂於民國111年8月27日與上訴人締結系爭合約，約定上訴人自同年8月27日起至112年12月31日止之期間，受僱於被上訴人所經營之系爭診所擔任醫師而執行醫療業務，另約定上訴人須配合被上訴人工作分配及指揮，並執行業務所得為每節5,000元，週日每節5,500元，上訴人之醫師執照須登錄於系爭診所，每月執照登錄費為60,000元，少於25日即按比例扣除。然被上訴人於111年12月17日無預警要求上訴人離職，並發給離職證明書，且公然斥責羞辱上訴人，不實指責系爭診所生意不佳係上訴人所致。然上訴人薪資如以111年11月為據，當月共看診27診，看診天數為22天，故上訴人自得向被上訴人請求遭解僱後至覓得新職前，即自同年12月17日起至112年2

01 月17日止，預期可獲得每月27診看診時數之薪資收入及執照
02 登錄費用合計390,000元（計算式：27診×5,000元×2月＋執
03 照登錄費60,000元×2月＝390,000元）。又被上訴人逕將上
04 訴人執照登錄移除，使上訴人於德仁醫院看診時之健保給付
05 項目，均遭衛生福利部中央健康保險署（下稱健保署）刪除
06 核扣，而受有59,656元之損失。復因上訴人遭被上訴人解僱
07 而使上訴人於德仁醫院名聲受損，致上訴人於德仁醫院每月
08 薪資原已逾100,000元，遭調降為50,000餘元，而受有50,00
09 0元之損失，以上合計共損失499,656元（計算式：390,000
10 元＋59,656元＋50,000元＝499,656元）。是上訴人爰依系
11 爭合約、侵權行為損害賠償之法律關係，請求被上訴人賠償
12 499,656元，並於原審聲明：(一)被上訴人應給付上訴人499,6
13 56元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
14 5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

15 二、被上訴人則以：兩造間非僱傭關係，上訴人有裁量決定權而
16 未受被上訴人之指揮監督，兩造間亦無人格上、經濟上及組
17 織上之從屬性，況上訴人自承係經驗豐富之執業醫師，原任
18 職於德仁醫院並將醫師執照登錄於該醫院，另依兩造約定改
19 掛牌於系爭診所，上訴人社經地位非弱勢，上訴人自無法依
20 僱傭關係向被上訴人請求。縱兩造間為僱傭關係，然因上訴
21 人濫行開立抗生素處方、多次遲到及未到診，亦有多名病患
22 質疑、指謫、抱怨上訴人相關醫療行為，甚至對病患誤診及
23 處置不當而涉及醫療糾紛，且經被上訴人多次勸導後，上訴
24 人仍拒絕改善與溝通，被上訴人已無其他手段促使上訴人改
25 善，為顧及系爭診所聲譽、看診病患之權益、就醫品質及安
26 全，不得不終止系爭合約，難認可歸責於被上訴人，自不得
27 請求被上訴人為損害賠償。況上訴人之看診收入係依實際看
28 診人數計算，上訴人於被上訴人終止系爭合約後，即未至系
29 爭診所，本無從請求及計算該收入金額，且其中有連續假期
30 而本無排診，另兩造間非僱傭關係，且上訴人離職後即在衛
31 生局登記在當地診所看診，又在多家診所任職，可見與其宣

01 稱找不到工作不符，是上訴人請求被上訴人給付預估看診收
02 入270,000元，實無理由。再者，被上訴人終止系爭合約
03 後，已交付離職證明書予上訴人，上訴人可自行決定將其執
04 照轉掛登錄至任何其他診所，上訴人離職後未注意執照登錄
05 問題，與被上訴人無關，上訴人自不得請求被上訴人給付損
06 失2個月執照登錄費120,000元。另上訴人是否遭德仁醫院刪
07 減健保給付金及收入部分，係取決於上訴人與德仁醫院間之
08 約定，其短少部分為上訴人與德仁醫院間之債務關係，均與
09 被上訴人無關，且上訴人未舉證離職後其名譽如何受損，自
10 不得向被上訴人請求賠償等語，資為抗辯。

11 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並
12 為上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人499,
13 656元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。被
14 上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

15 四、兩造不爭執事項（本院勞簡上卷一第279頁）：

16 (一)兩造於111年8月27日簽立系爭合約，約定上訴人自同日起至
17 112年12月31日止，擔任系爭診所服務醫師，負責診療工
18 作。

19 (二)兩造約定上訴人執行業務所得為一節5,000元，週日每節5,5
20 00元，上訴人所有之醫師執照須登錄於系爭診所，每月執照
21 登錄費為60,000元，少於25日即按比例扣除。另每診看診有
22 效人次大於40人次，則自第41人次以後，每1人次多50元。
23 並約定看診時間上訴人需配合被上訴人之協商安排。

24 (三)被上訴人依系爭合約第9條「乙方（即上訴人，下同）若發
25 生醫療糾紛，則由乙方單獨負責賠償，並負擔相關費
26 用……。甲方（即被上訴人，下同）並得立即終止本合約」
27 之約定，於111年12月16日以口頭方式，向上訴人表示終止
28 系爭合約，並交付記載離職日為同年月17日之離職證明書予
29 上訴人。

30 (四)被上訴人曾於111年10月23日以通訊軟體LINE傳送「還有感
31 冒能不開抗生素就不要開，這附近萬耳鼻喉科的名聲就是開

01 很重的抗生素，這樣不好，病人有藥單都可以上網Google，
02 所以我和劉醫師開抗生素的比例並不高，謝謝您」予上訴人
03 （原審勞簡卷第29頁）。

04 (五)被上訴人曾於111年11月19日以通訊軟體LINE傳送「三歲以
05 下只能開二瓶藥水，不可以開到三瓶，謝謝」予上訴人；上
06 訴人則答以：「不小心開錯，sorry」（原審勞簡卷第47
07 頁）。

08 五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

09 (一)兩造間是否存在僱傭關係？

10 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
11 他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱承攬者，則謂當事人
12 約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付
13 報酬之契約。稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理
14 事務，他方允為處理之契約。民法第482條、第490條第1
15 項、第528條分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契
16 約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上
17 之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知僱傭契約乃當事
18 人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用
19 人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有
20 繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完
21 成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個
22 特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人
23 成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。至委任契約
24 則與僱傭契約均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之
25 標的，惟僱傭契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下
26 提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契
27 約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。又一
28 般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(1)人
29 格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並
30 有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。
31 (3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從

屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。至於勞務債權人與勞務債務人之間究為僱傭、委任或承攬關係，觀諸司法院大法官釋字第740號解釋意旨，應視個案事實及整體契約內容，按其類型特徵、從屬性高低判斷之，亦即，應視提供勞務者得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險為斷。倘勞務債務人就其實質上從事之勞務活動及工作時間得自由決定，且勞務債權人對勞務給付方法之規制程度甚低，報酬給付方式繫於一定工作之完成，則其間從屬性程度不高，即難認屬勞動契約。

2. 上訴人固主張兩造間應屬僱傭關係，惟查：

(1) 依系爭合約第1條約定略以：「1. 甲方邀請乙方擔任楊正全聯合診所……之服務醫師，負責診療工作」（原審桃司簡調卷第51頁），可知兩造約定上訴人應提供之勞務為系爭診所之診療工作，而醫療行為廣泛的包括診察、診斷、處方、藥品、住院等內容，須實際診斷病患病情、症狀後，給予相對應之處置、用藥、治療方針或醫療建議，具有高度專業性，此亦據被上訴人陳稱：上訴人用藥我也沒有權利更改等語在卷（本院勞簡上卷一第491頁；卷二第99頁），故上訴人執行醫療相關業務，顯然無法完全依被上訴人之指示為之，足見兩造間係約定被上訴人將系爭診所之醫療業務，委諸擔任醫師之上訴人，由上訴人依其醫療專業為獨立之裁量與決定而為處理，再依事務處理情形分配報酬，其目的顯然在於一定診療事務之處理。

(2) 另有關上訴人之上班時間，上訴人陳稱：我記得上班時間是8點，我都是在8點10分以前會到等語（本院勞簡上卷一第274頁；卷二第97頁）；被上訴人則稱：我們診所7點50分開診等語（本院勞簡上卷一第274頁）。查，有關上訴人到班情形，依上訴人曾與被上訴人之通訊軟體LINE對話內容略以：「（上訴人：）下午診是3pm開始沒錯吧？」、「（被上訴人：）上午7：50，下午3：00，晚上6：30，明天小姐給你

車庫及後門鑰匙，謝謝」（本院勞簡上卷一第187頁）；上訴人發生未準時到班情形時，通訊軟體LINE診所群組對話內容則略以：「（芷琪儿：）@全 楊醫師，張醫師還沒到，電話撥了未接」、「（被上訴人：）好」、「（淑珍：）@全張醫師有點塞車，晚10分到」、「（①桂香：）@全 張醫師還沒到喔！」、「（被上訴人：）已經打電話，謝謝」（本院勞簡上卷一第220-222頁），此為兩造所不爭執（本院勞簡上卷一第277-278頁），可見上訴人確實曾有遲到之情，惟被上訴人陳稱：對於上訴人如有遲到早退、工作內容表現不佳等，沒有相關考核、考績或懲處，他常常遲到我沒有扣半毛錢，只有苦口婆心拜託她等語（本院勞簡上卷一第274、277、491頁），而上訴人亦陳稱其未曾因遲到早退被懲處等語（本院勞簡上卷一第277、491頁），就此部分而言，難認被上訴人對上訴人有人格從屬性之指揮監督關係，縱認被上訴人設有到班時間等制度，然此無非為診所得以正常營運之必要措施，且兩造均陳稱：上訴人不需要打卡等語（本院勞簡上卷一第277頁），亦難僅以上訴人需遵從被上訴人之看診時間、排班制度，即驟認上訴人對被上訴人有人格上、組織上從屬性。

(3)依系爭合約第3條另約定略以：「執行業務所得一節為五千元，周日每節五千五百元……天數需 ≥ 25 天，若少於25天，按比例扣除。每診看診有效人次大於40人次，則自第41人次以後，每一人次多50元……。乙方當月實際看診節數達到甲方要求之節數為基準。若當月超過該基準節數，扣除每月共同經營之必要費用（含牌照費）及支出後，若當月超過該基準節數，則超過之節數亦為乙方之執行業務所得」；第4條約定：「乙方若發生醫療糾紛則由乙方負責賠償。若影響到院方執業，甲方得終止合約。乙方開藥若被健保署核刪應由乙方執行業務所得中扣除」；第7條約定：「甲乙雙方自本院所取得之執行業務所得，應於各年度綜合所得稅結算時，釐清雙方各自應負擔之稅金，若爾後甲乙雙方因稅務機

關認定不同以致改變課稅方式，其異動稅金部分由雙方各自負擔」；第9條約定：「乙方若發生醫療糾紛，則由乙方單獨負責賠償，並負擔相關費用（包括但不限於律師費、代班費等）。甲方並得立即終止本合約」（原審桃司簡調卷第51頁），可見上訴人係依實際看診節數、看診人次扣除每月共同經營等必要費用計算其執行業務所得，與到勤時間多寡無關，其到勤仍需有病人掛號看診後始有節數得以計算所得，益證上訴人縱使到勤，仍需自行負擔看診有效人次未達標準之風險與成本，此與一般勞工無須自行負擔經營風險、成本，且雇主縱未提供工作而勞工仍能取得工資情形不同，據此判斷，上訴人與被上訴人間實無經濟上從屬性。

(4)至於被上訴人固曾以通訊軟體LINE告知上訴人有關感冒病患是否開立抗生素、對3歲以下病患開立之藥水瓶數等事實，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(四)、(五)〕，惟核其內容，應屬委任人指示或建議受任人如何處理委任事務之性質，尚難執此即認兩造間具有人格從屬性之特徵。而上訴人固陳稱：被上訴人會在我看診時叫我將藥劑改掉云云（本院勞簡上卷二第99頁），亦未舉證以實其說，且上訴人亦陳稱未因工作內容表現不佳而遭上訴人懲處（本院勞簡上卷第277頁），是上訴人此部分主張，無可採憑。

(5)上訴人另主張系爭合約亦可為兼具僱傭及承攬性質之混和契約（原審勞簡卷第60頁），惟查，系爭合約不具僱傭性質一情，已如前述，至承攬定義中所謂完成一定之工作，即施以勞務而發生所預期之一定結果；供給勞務僅為手段，而發生一定之結果，即完成一定之工作方為承攬之目的。被上訴人陳稱：我聘醫生來面談是看他的學經歷，做了才知道可不可以，我和上訴人是合作關係，我也不能命令上訴人做任何事，她看診時我也沒有辦法更改她的藥劑等語（本院勞簡上卷二第99頁），佐以系爭合約第2條約定略以：「乙方於工作期間……以愛心耐心及專業看診……」（原審桃司簡調卷第51頁），可見被上訴人係重視上訴人醫療專業資格及能

力，參以系爭合約係約定被上訴人委請上訴人為系爭診所病患施以診療行為，並未約定上訴人施以診療行為後，病患須達到有效治癒始為工作之完成，上訴人並未提出證據證明兩造有約定上訴人須完成一定工作，被上訴人方須給付報酬，自難認兩造間有構成承攬關係之情事，是上訴人此部分之主張，亦不足採。

3. 綜上，被上訴人委任上訴人在系爭診所依其專業處理醫療事務，上訴人因處理醫療事務而受領報酬，揆諸前揭規定及說明，性質應屬委任關係，而非僱傭或承攬關係，應堪認定。

(二) 上訴人請求被上訴人給付499,656元及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，為無理由：

1. 上訴人依系爭合約請求被上訴人給付2個月薪資部分：

(1) 按契約之終止，有使契約關係自終止時起向將來消滅之效力。契約既經終止，契約當事人即不受契約之拘束，除法律或契約另有約定外，即不得更行依原契約法律關係請求他方當事人履行。查，依系爭合約第3條約定，上訴人執行業務所得之計算方式以當月實際看診節數達到被上訴人要求之節數為基準，若當月超過該基準節數，扣除每月共同經營之必要費用（含牌照費）及支出後，若當月超過該基準節數，則超過之節數亦為上訴人之執行業務所得（原審桃司簡調卷第51頁），惟系爭合約業於111年12月16日終止之情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕，可見系爭合約業經終止，並自111年12月17日起向將來消滅，是依上開說明，除法律或契約另有約定外，被上訴人自斯時起即可不受系爭合約之拘束，且上訴人亦未依系爭合約第3條向被上訴人提供看診服務，則上訴人依系爭合約第3條請求被上訴人給付此部分報酬，難認有據。

(2) 另按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約。當事人之一方，於不利於他方之時期終止契約者，應負損害賠償責任。但因非可歸責於該當事人之事由，致不得不終止契約者，不在此限。民法第549條就此定有明文。又接受任人依民法第5

49條第2項規定請求委任人負損害賠償時，應就委任人之終止委任契約係於不利於受任人之時期為之，及受任人受有如何之損害，負舉證責任，且該條項所謂之損害，係指不於此時終止，他方即可不受該項損害而言，非指當事人間原先約定之報酬（最高法院62年台上字第1536號判決先例意旨、104年度台上字第944號判決意旨參照）。另上訴人於工作期間須配合被上訴人工作分配，以愛心、耐心及專業看診，否則被上訴人有權停止上訴人之部分或全部工作時段；上訴人若發生醫療糾紛則由上訴人負責賠償。若影響到院方執業，被上訴人得終止合約。上訴人開藥若被健保署核刪應由上訴人執行業務所得中扣除。上訴人若發生醫療糾紛，則由上訴人單獨負責賠償，並負擔相關費用（包括但不限於律師費、代班費等）。被上訴人並得立即終止系爭合約。系爭合約第2、4、9條分有約定。查：

- ①有關兩造間終止契約之原因，上訴人陳稱：當天被上訴人衝進系爭診所，摔了離職證明書後開始大罵7、8分鐘，說我被病人在Google評論投訴，我說是因為我衛教太久，但被上訴人叫我滾，再出現就會叫警察來趕我等語（本院勞簡上卷一第278頁）；被上訴人則稱：我一直苦口婆心拜託上訴人不要遲到、不要濫用抗生素，病人是弱勢，不應該一般感冒就開抗生素，另上訴人對病人態度遭病人透過Google評論投訴等語（本院勞簡上卷一第278頁），參酌前述相關通訊軟體LINE對話紀錄，上訴人確有多次遲到經系爭診所同仁通知被上訴人，而被上訴人亦曾多次建議上訴人少開一點抗生素，以及上訴人遭病患於Google評論申訴看診態度不佳等情（原審勞簡卷第29-47頁），此為兩造所不爭執（本院勞簡上卷一第277-278頁），可知兩造就醫療事務之處理、有無準時到班情形及對病患看診態度等並無共識，兩造間已無任何信賴基礎，被上訴人對上訴人從事處理診療事務之信賴基礎既已產生動搖，若強令被上訴人續由已無信賴基礎之上訴人繼續在系爭診所處理診療業務，必導致兩造無法適當履行系爭

01 合約所安排之工作。是被上訴人依民法第549條第1項規定終
02 止系爭合約，自屬有據。

- 03 ②上訴人主張因被上訴人終止系爭合約受有390,000元之財產
04 上損害，惟稽其計算方式（原審桃司簡調卷第18頁），係以
05 其所主張另行覓職所需2個月可得之薪資數額作為計算基
06 準，堪認上訴人據以請求之損害，雖名為預期利益之損失，
07 實其性質仍屬兩造間委任契約仍繼續存在時，上訴人預期可
08 獲得之報酬，依前揭說明，自不能認係上訴人因契約終止所
09 受之損害。上訴人既未因被上訴人終止委任契約受有損害，
10 則上訴人縱使依民法第549條第2項規定，請求被上訴人賠償
11 其2個月報酬所受損害，亦屬無據，何況上訴人僅主張依原
12 有契約請求，則其既未看診，自無從依原有契約請求報酬。

- 13 2.上訴人依系爭合約及侵權行為之法律關係，請求遭核扣健保
14 給付59,656元及德仁醫院之薪資損失50,000元部分：

15 按「醫師應向執業所在地直轄市、縣（市）主管機關申請執
16 業登記，領有執業執照，始得執業。」、「醫師執業，應在
17 所在地主管機關核准登記之醫療機構、長期照顧服務機構、
18 精神復健機構或其他經中央主管機關認可之機構為之。但有
19 下列情形之一者，不在此限……二、執業機構間之會診、支
20 援……」、「醫師執業，其登記執業之醫療機構以一處為
21 限。」、「醫師執業，應加入所在地醫師公會。」醫師法第
22 8條第1項、第8條之2第2款、第9條第1項、醫師法施行細則
23 第4條分別定有明文。再有關醫事人員支援報備申請可以線
24 上及紙本方式申請，有桃園市政府衛生局112年11月8日桃衛
25 醫字第1120108913號函在卷可查（本院勞簡上卷一第329
26 頁）。而醫師須加入醫師公會並至衛生主管機關完成執業登
27 記後，始能執業，如醫師在所在地主管機關核准登記之醫療
28 機構等以外機構執行業務，應先行向所在地衛生主管機關報
29 備同意後始得執業，亦有桃園市政府衛生局112年10月26日
30 桃衛醫字第1120102308號函在卷可查（本院勞簡上卷一第29
31 7頁）。另按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損

01 害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者
02 亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
03 任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條定
04 有明文。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉
05 證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文。是以，侵權
06 行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即
07 行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果
08 關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對
09 於侵權行為成立要件應負舉證責任（最高法院102年度台上
10 字第1893號判決意旨參照）。

11 (1)有關上訴人遭健保署核扣59,656元部分：

12 查，上訴人賠付健保給付項目金額59,656元係因其未向衛生
13 主管機關報備一情，有德仁醫院112年9月20日德醫字第1120
14 046號函在卷可按（本院勞簡上卷一第103頁），另上訴人自
15 系爭合約終止日之次日（即111年12月17日）起，因未登記
16 執業於醫療機構而遭健保署核扣醫療費用，係其於德仁醫院
17 有因未報備看診被核扣相關醫療費用情形，於111年12月費
18 用年月核扣點數為59,656點等節，亦有健保署112年12月26
19 日健保桃字第1128312937號函在卷足考（本院勞簡上卷二第
20 25-27頁），足證上訴人於德仁醫院看診之相關費用，經健
21 保署審核後，有申報不正確案件情事，嗣後由健保署予以核
22 減。因此，上訴人本負有依前開函文所揭之相關規定，申報
23 正確案件費用，此義務並無由轉嫁給被上訴人，此亦據上訴
24 人陳稱：我以為我要去衛生局辦離職才算不能在其他地方看
25 診，後來是衛生局跟我說從離職日開始就不能在其他地方看
26 診，所以這段時間的落差使德仁醫院健保費遭核扣，我後來
27 是找一個熟識的朋友暫時將執照登錄在他那裡等語在卷（本
28 院勞簡上卷一第490頁），是此部分遭健保署核扣之款項，
29 係基於上訴人未遵循相關醫療法規所致甚明。再上訴人迄未
30 舉證證明被上訴人有何故意或過失違反系爭合約或醫療法規
31 之情，而被上訴人基於前述說明而任意終止系爭合約，既屬

01 合法終止而不可歸責，則上訴人依系爭合約之約定及侵權行
02 為損害賠償之規定，向被上訴人請求賠償健保追扣費用之損
03 害，難認有據。

04 (2)有關上訴人主張在德仁醫院之薪資損失50,000元部分：

05 上訴人固主張被上訴人粗暴終止系爭合約之行為，導致被上
06 訴人於德仁醫院之名聲盡損，而薪資從每月100,000元銳降
07 為50,000元云云（原審桃司簡卷第19頁）。查，上訴人於自
08 111年10月起至112年2月提起本件訴訟之日止（原審桃司簡
09 調卷第11頁），其在德仁醫院應領薪資分別為63,072元、7
10 0,903元、70,903元、44,000元、36,000元，經核扣健保給
11 付項目異常件數後，實領薪資分別為43,072元、50,903元、
12 50,903元、24,000元、16,000元（本院勞簡上卷一第103-10
13 5頁），並無薪資從每月100,000元銳降為50,000元之情，且
14 上訴人亦未舉證證明有何因被上訴人終止系爭合約而致上訴
15 人名譽受損而遭扣薪之事實，再被上訴人終止系爭合約係屬
16 合法，已如前述，則難認被上訴人有何以故意或過失不法、
17 或以背於善良風俗之方法侵害上訴人名譽之情，亦無違反保
18 護他人之法律致生損害於上訴人之事實，從而上訴人主張其
19 係因被上訴人之侵權行為，而受有名譽及薪資之損害云云，
20 即無足取。

21 (三)民事事實審法院依據合法正當有效之訴訟程序與規範人民權
22 利義務之法令規範，而審理當事人之起訴、上訴理由是否可
23 採之審理過程，即是實質保障上訴人之訴訟權。民事事實審
24 法院本於當事人進行主義、處分主義及言詞辯論主義之意
25 旨，當事人未主張之法律關係，法院不得擅自依職權予以適
26 用，並依據當事人全辯論意旨及卷證，所為依據法律形成判
27 斷與心證，準此，法院據為判決基礎之事實，非經當事人主
28 張或提出，即不得加以斟酌，從而當事人就判決基礎之事
29 實，即負有「主張責任」及「舉證責任」，僅於有他造就其
30 主張之事實不爭執等法定情事，始得免除其舉證之責任。而
31 當事人就有利於己之事證未為主張及提出，致法院無從以之

01 作為判決基礎而蒙受之不利益，應由該未盡主張責任之當事
02 人自負其責，此即學理上所稱由辯論主義導出之「自負責任
03 （自己責任）原則」。是故，上訴人就「足以導出其訴訟上
04 請求為有理由」之具體要件事實，自負有主張責任及舉證責
05 任等行為責任，並應承擔其因未盡主張責任及舉證責任所致
06 之不利益結果，自不能僅因判決結論是否採憑當事人一方之
07 主張或聲明，逕以指摘攻訐判決違背法令或有所偏頗，附此
08 敘明。

09 六、綜上所述，上訴人依系爭合約及民法侵權行為之法律關係，
10 請求被上訴人應給付上訴人499,656元，及自起訴狀繕本送
11 達翌日起加付法定遲延利息，為無理由，不應准許。原審為
12 上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，結論並無二致，仍應予
13 維持，上訴意旨就此部分求予廢棄改判並為前述聲明，為無
14 理由，應駁回上訴。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，核
16 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

17 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

18 中 華 民 國 113 年 2 月 21 日
19 勞動法庭 審判長法 官 徐培元

20 法 官 姚葦嵐

21 法 官 謝志偉

22 正本係照原本作成。

23 本判決不得上訴。

24 書記官 邱淑利

25 中 華 民 國 113 年 2 月 21 日