

臺灣彰化地方法院民事裁定

113年度執全字第23號

聲 請 人 即

債 權 人 蔡垂彰

相 對 人 即

債 務 人 特許投資顧問股份有限公司

法定代理人 Svilen Ivanov Karaivanov

代 理 人 余天琦律師

朱仙莉律師

周秉萱律師

上列當事人間暫時處分強制執行事件，債權人聲請對債務人處怠金等，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

理 由

一、債權人具狀聲請意旨略以：債務人於暫時處分執行期間，拒絕受領債權人勞務給付、未返還員工識別證、工作電腦、未核准債權人進入廠區、拒絕債權人參與公司職工福利委員會（下稱職福會）活動、拒絕債權人與同事正常交流，拒絕承認勞動部與彰化縣政府勞工處之函釋，否認債權人有職福會權益等。本院於114年1月2日協調雙方修改之「債權人同意配合債務人要求無須進入作業場所」，完全符合事實與債務人主張，亦為債權人同意與債務人討論執行替代方案之先決條件，然債務人迄今仍反對雙方就本院協調所訂定之執行替代方案，並預示將以興訟方式要求債權人於定暫時狀態期間受領之薪資。故請求停止討論執行代替方案，並聲請依強制執行法第128條第1項規定，對債務人處以怠金，命其定期履

01 行執行名義所定「回復僱用」債權人之義務等語。

02 二、債務人陳述意見略以：

03 (一)債權人稱遭債務人禁止與同事聯繫云云，並非事實，且與本
04 件強制執行程序無關。債權人在任職期間即因相同事務在一個
05 週末內連續發送超過40封電郵予人資專員，在其自請離職
06 後，又在112年年底聖誕及新年假期期間發送近20封內容大
07 同小異之電郵予人資專員，更於113年1月3日寄出7封電郵，
08 將與其自請離職相關檔案全數以分享雲端檔案之方式寄到其
09 他與該案無關之同仁之公務信箱，造成眾多同仁之困擾，債
10 務人始請其莫再為此等滋擾行為。

11 (二)債務人業已按執行名義及本院執行命令內容，回復僱用債權
12 人，及每月給付勞工薪資；惟債務人作為債權人之雇主，固
13 有受領債權人提供勞務之義務，然基於實務見解揭櫫之人格
14 從屬性、經濟從性及組織從屬性原則，對於債權人等勞工之
15 工作時間、給付勞務之方法暨地點、應遵守之服務紀律及受
16 指派之工作內容，自有指揮監督及決定權限，當非債權人作
17 為受僱人所能置喙。且由陳證6至9號證物所示，債權人於任
18 職期間表達由於個人身體健康及家庭因素，已不克勝任目前
19 職務，並以此為由向債務人自請離職在案，並預示將違反債
20 務人制定之工作規則及服務紀律、拒絕配合債務人廠區保密
21 規定及拍照政策，經債務人評估後，為避免對債權人之身體
22 健康造成不可回復之損害，並防止債務人預示將持續遂行之
23 違紀行為將對債務人廠區造成資安及保密之風險，除積極研
24 擬兩全之應對方針外，並在母公司管理部門核准具體方案
25 前，選擇以使債權人於住處按指示候命待勤、毋庸進入債務
26 人廠區之方式提供勞務，自無任何「拒絕債務人提勞務」之
27 情形。

28 (三)又本件執行名義裁定主文未命債務人應交付員工識別證、工
29 作電腦、及核准債權人進入廠區，債權人稱債務人未為上開
30 作為即屬未履行執行命令云云，恐有誤解。況債務人作為雇
31 主，對於是否、如何提供，以及各種職級、職種及密等之員

01 工應應使用何種辦公設備，乃作為雇主之財產權及營業自由
02 之自由行使，並非員工之權利，債權人只能被動接受。至於
03 自請離職之員工，縱取得定暫時狀態處分之裁定，尚與完全
04 恢復僱傭關係有別，自應由法院透過司法程序進行審判，尚
05 不生是否應恢復員工職工福利委會會籍之議題；況債權人就
06 此節前亦曾向勞動部及彰化縣政府勞工處申訴，經債務人向
07 勞動主管機關說明後，其亦未作出任何不利債務人之處分，
08 債務人之主張並不可採。另查職福會非債務人之組織單位，
09 且恢復債權人之職福會會籍並非本件執行名義所及之範圍。

10 (四)債權人迄仍堅稱自己並無違反債務人公司之照相合規政策，
11 且曾揚言欲對其直屬主管提告，顯見債權人對於其直屬主管
12 及債務人公司仍抱有一定敵意，若未經任何行為改善計畫即
13 逕其重返廠區，恐將於其與直屬主管或其他同仁互動過程中
14 再次發生衝突；另由於債權人先前曾表述自己身心狀況不
15 佳，雖其曾至診所就診，然並未持追蹤治療，而其後取得之
16 診斷證明又有為本件訴訟加註之疑慮，故於債權人重返廠區
17 前，應經相關評估流程，以確認其身心健康無虞。再者，因
18 債務人之公司業務性質較為特殊，對於保密及資訊安全的要求
19 極高，為確實保障全球使用者的權益，必須嚴格要求每一
20 員工的保密意識、恪遵公司相關政策，在債權人未能正確意
21 識到自身行為已違反公司政策、並確實完成債權人直屬經理
22 及人資專員共同研擬之行為改善計畫前，債務人礙難同意債
23 權人進入工作場所。

24 (五)債務人已回復僱用債權人，然因債權人於離開職場後（112
25 年10月帶薪休假期間）對直屬主管提出霸凌之申訴，並指稱
26 其因債務人之行政管理措施而嚴重影響身心健康（見陳證12
27 至15），債務人爰依職業安全衛生法第5條第1項、第6條第2
28 項第3、4款規定之規定，及勞動部公告之「執行職務遭受不
29 法侵害預防指引」明載雇主應根據勞工不同的傷害程度提供
30 保護、安置及協助，若加害者與受害者關係已惡化至無法於
31 同一部門共事，宜適性調整職務或工作部分（見陳證12），

01 並考量債權人提出霸凌申訴之對象包括債權人之直屬主管及
02 跨級主管，債務人依法不應安排債權人回復勞動關係終止前
03 之工作而繼續接受其直屬主管及跨級主管之指揮監督，否則
04 即有可能導致債權人主觀感受上有持續遭受到霸凌之情形，
05 及考量債權人自述之身心狀態及病況（參陳證14、15），因
06 而安排債權人暫時帶薪休假在家休養，實屬「執行職務遭受
07 不法侵害預防指引」所訂之合理保護、安置措施，並符合職
08 業安全衛生法所訂之雇主義務。債務人已在不違反雇主法定
09 義務之前提下，最大程度履行本件執行名義裁定主文第一項
10 前段之要求。

11 (六)查債務人隸屬於Google集團，為Google在臺灣建置之資料中
12 心，由於Google身為全球最大之搜尋引擎，債務人使用何等
13 儲存設備本身即屬機密資訊，亦屬於債務人之營業機密，對
14 於該等資訊之保密為債務人公司員工最基本也最為核心之要
15 求，故債務人制訂各項CSRM（合規、安全及風險管理）政
16 策，以確保內部資訊不會遭到外流而危及Google集團之營
17 運，債權人受雇於債務人擔任廠務技術員，亦有嚴格遵守相
18 關政策之義務。債權人曾於審查人員一時失察之情況下於11
19 1年意外獲得全區域相機通行證，後於112年債權人申請展延
20 全區域相機通行證時始遭查知，主管確認債權人並無享有全
21 區域相機通行證之必要，故未核准債權人之展延申請，並請
22 債權人回歸照相合規政策所規範之常態方式進行拍攝。詎債
23 權人堅認其無庸受到照相合規政策之限制，而應享有於廠區
24 內自由使用手機照相或錄影之特權，後續即多次故意違反照
25 相合規政策；債權人直屬經理為協助債權人理解並遵守照相
26 合規政策，即依照債務人公司程序執行Support Check-In計
27 畫，惟債權人竟一再以請假之方式刻意缺席會議，甚至在正
28 常出勤時間內直接拒絕參加會議。

29 (七)債務人實已盡力依執行名義主文執行，對於本院願協助雙方
30 就本件執行之替代方案事宜進協調，亦積極配合，本院於11
31 4年1月2日訊問中協調雙方修改執行替代方案草案（下稱系

01 爭執行替代方案草案，如附件一），經債務人內部充分討論
02 後，亦迅速於同年月13日以民事陳報（十一）狀回覆對於該
03 草案之相關意見，債務人對於相關文字之調整，僅是為忠實
04 反應雙方之協商過程，並未更動任何曾提出之給付與履行方
05 案，對於債權人並無任何不利益，然因債權人仍然反對文字
06 上之修正，且本院函請其具狀表明反對之意見及理由，但債
07 務人迄未接獲債權人對於法院函文之回覆，是協商停滯不
08 前，實難歸責於債務人，難謂有應處以怠金之情事。

09 (八)債權人所提本案訴訟，業經臺灣高等法院臺中分院以114年1
10 月15日113年度重勞上字第4號民事判決駁回其上訴，並認定
11 本件係債權人主動終止與債務人間之勞動契約；債權人提起
12 上訴後，已遭最高法院駁回債權人之上訴（案號：114年度
13 台上字第767號民事裁定），本件執行之本案訴訟程序業已
14 判決確定，且判決結果有利於債務人，應認本件定暫時狀態
15 處分之效力已終止等語。

16 三、經查：

17 (一)債權人前持本院113年度勞全字第1號民事裁定為執行名義，
18 聲請就裁定主文第一項內容「相對人（按即本件債務人）應
19 於本院113年度重勞訴字第2號確認僱傭關係存在等事件終結
20 確定前，暫時回復僱用聲請人（按即本件債權人，下同），
21 並按月於每月25日前給付聲請人新臺幣147,316元。」為強
22 制執行，本院旋即核發113年2月19日彰院執113執全甲字第2
23 3號執行命令命債務人按上開執行名義內容履行，債務人具
24 狀陳報已依執行名義發放薪資、完成債權人之勞保及健保加
25 保作業（見本院卷一第45頁），債權人亦肯認債務人於收受
26 裁定後已按月支付薪資（見本院卷一第61頁），上情堪予認
27 定。

28 (二)債權人主張債務人拒絕債權人與同事正常交流乙節，查該事
29 項非屬執行名義內容，債權人復謂債務人拒絕承認勞動部與
30 彰化縣政府之函釋云云，亦均經債務人否認在卷，債權人亦
31 未檢證釋明其事。再者，債權人與同事或何人之交流，屬個

01 人社交領域，當非債務人所可左右，是債權人上開所述不足
02 憑採。

- 03 (三)債權人另陳稱執行名義中之「繼續僱用」包含債務人應容忍
04 債權人進入公司提供勞務，債務人拒絕其提供勞務，並未完
05 全履行執行名義及執行命令之內容等語（見本院卷一第61至
06 62頁），則為債務人所否認，並辯以：債權人於離開職場後
07 （112年10月帶薪休假期間）對直屬主管提出霸凌之申訴，
08 並指稱其因債務人之行政管理措施而嚴重影響身心健康；及
09 債權人於離職前因多次違反公司之照相合規政策，債務人依
10 公司政策對之所執行之行為改善計畫，因債權人多次拒絕參
11 與而未能實際進行，為確保債務人之營業祕密及資訊安全，
12 債權人有必要於進入工作場所前完成行為改善計畫，以避免
13 持續違反債務人之資安政策等語，並提出陳證12至26為證
14 （見本院卷一第205-387頁），債權人亦未予爭執有申訴霸
15 凌事及因公司之照相合規政策與債務人發生矛盾衝突情事，
16 是足認債務人陳稱其綜合考量債權人提出霸凌申訴之對象包
17 括債權人之直屬主管及跨級主管、債權人自述之身心狀態與
18 病況，及債權人前多次因違反公司之照相合規政策，在離職
19 前正在接受行為改善計畫（尚未完成）等節，因而安排債權
20 人暫時帶薪休假在家休養，實屬已在不違反勞動法規所定雇
21 主法定義務之前提下，最大程度履行本件執行名義裁定主文
22 第一項前段等語，尚非無稽。從而，債權人主張債務人應容
23 忍其進入債務人公司廠區提供勞務等項，本院依強制執行法
24 第1條第2項規定意旨，自須先予審酌債權人於任職期間表達
25 由於個人身體健康及家庭因素，致不克勝任目前職務之不利
26 因子是否已消除，及債權人是否能依債務人公司既有資安政
27 策，配合廠區保密規定及拍照政策，完成行為改善計畫。
- 28 (四)由債務人已依執行名義及執行命令按月給付薪資，及下列所
29 述執行經過，本院斟酌債權人於本案訴訟繫屬前向債務人提
30 陳之身心健康描述、債權人所提霸凌申訴內容，及債務人公
31 司業務對資安政策、保密規定之要求，爰認債務人已盡力履

01 行執行名義即系爭民事裁定主文第一項前段之暫時「回復僱
02 用」處分：

03 1.本院前訂期於113年6月26日通知債權人及債務人到場協
04 調、瞭解情況，債權人雖力主目前身心健康已可工作，且
05 願全力配合公司，不會有太多意見表達等語，惟於債務人
06 陳述就債權人提出之診斷證明書記載就醫時間均在112年9
07 月14日離開公司之前，且只就醫3次，然債權人主張遭受
08 衝擊最大期間是在同年月14日至年底之間，這段期間債權
09 人未接受任何治療，故對其身心狀態是否足以應付工作，
10 實有存疑時，債權人則表示可以接受等身心狀況穩定之
11 後，再回公司上班等語（見本院卷二第31頁），並於債務
12 人代理人表示：職福會乃另外的組織，並不是由公司管
13 理，債權人反映關於包含（團保）門診給付、疫苗補助、
14 配鏡補助等員工福利事項，有法院認定並非當然屬於回復
15 僱用之內涵，但代理人願意居中溝通、協調等語時，債權
16 人亦表示同意協調，俟協調成立後，再具狀撤回異議等
17 語，有訊問筆錄可稽（見本院卷二第29-32頁）。

18 2.債權人於113年7月23日具狀陳報願退讓提出折衷方案：
19 「(1)債權人同意配合債務人之要求，暫時帶薪休假，無須
20 進入作業場所。但債務人應同意債權人以訪客權限進入債
21 務人之公共區域，比如餐廳、廁所、健身房等。(2)債務人
22 應恢復債權人在公司與職福會之各項員工權利與福利，並
23 同意債權人以「在職員工」身分參與福委會舉辦之各項活
24 動」（見本院卷二第103-105頁）。債務人則具狀陳稱：
25 其已積極就債權人提及之員工福利部分進行協商，惟因職
26 福會為獨立之組織，債務人無法要求職福會配合辦理，且
27 由於債權人目前尚未完成行為改善計畫等考量，債務人尚
28 難逕賦予債權人入廠權限，故將債權人所提全部員工福利
29 （團健、生日禮金、配鏡補助、團險、健康檢查、家庭
30 日、尾牙摸彩、payeasy點數、社團活動、年度禮品等）
31 之項目均轉換為對應之金錢給付，事實上無損於債權人之

01 利益，且免去提出單據核實給付之行政流程，惟債權人仍
02 堅持入廠等事宜，祈請本院居中協調，勸諭債權人先擱置
03 入廠與否之議題下，先就員工福利項目進行磋商等語（見
04 本院卷二第109-112頁）。

05 3.茲債權人前於113年7月23日已具狀陳報願退讓提出折衷方
06 案內容之一為「債權人同意配合債務人之要求，暫時帶薪
07 休假，無須進入作業場所。」，惟雙方後續磋商中，債務
08 人復具狀陳稱債權人仍堅持入廠，致未達共識，請本院居
09 中協調等語，本院遂訂期113年9月18日為雙方再行協調。
10 債務人代理人於協談中表達公司之立場為：請債權人不要
11 進公司，福利部分以金錢補償，並願繼續協調。債權人則
12 前後表意似有不一，惟綜結表意略為：「我可以不用進公
13 司，恢復職福會的員工權益，參加職福會辦的活動，例如
14 尾牙、家庭日、三節獎金、社團活動或是其他福利補
15 助。」、「除了不在公司廠區內舉辦的尾牙、家庭日、社
16 團活動，另外還有三節獎金、生日禮金、payeasy福利點
17 數，如果債務人可以促成上開所述，我就不再聲請對債務
18 人裁處怠金，執行就到這裡為止。」、「我只要恢復職工
19 福利委員會權益，至於其他疫苗補助我都可以不計。」等
20 語（見本院卷二第167-170頁）。

21 4.嗣後惟據債務人檢附債權人於庭訊後發送之電郵主張「請
22 債務人所屬之職福會即刻恢復、並補發本人應享之員工權
23 益，包含但不限於三節及生日禮金、社團補助、年度禮
24 品、payeasy福利網點數、家庭日、尾牙及摸彩活動」等
25 語（即陳證42號，見本院卷二第177頁），債權人前後態
26 度似有搖擺，債務人並表明經前述因素評估後仍認不宜使
27 債權人直接參與債務人舉辦之活動，惟債務人仍希望由債
28 權人將其認為與此等活動能獲得之利益轉換為等值之金
29 額，債務人願在此基礎下與債權人再為協商；如若雙方最
30 終未能就替代方案達成共識，仍請本院審酌債務人公司之
31 業務特殊性、為債權人身心健康及確保債權人得遵守債務

01 人公司資訊安全政策，先使債權人先經身心狀況之評估
02 （由債務人公司人員陪同債權人前往雙方合意之臨床心理
03 治療機構，由臨床心理師評估債權人之身心狀況是否適宜
04 進入工作場所，及是否適宜從事其自請離職前所從事之工
05 作內容；如經評估後，認債權人目前無需就醫或服藥，且
06 縱使再次進入工作場所，從事離職前所為之工作內容，並
07 與先前之直屬主管共事，均無使債權人身心狀況惡化之
08 虞，再進行後續之行為改善計畫），並完成行為改善計畫
09 後，再返回工作場所（見本院卷二第171-175頁）。債務
10 人復於113年11月14日、12月18日檢附與債權人之往來電
11 郵文件具狀陳稱：其自113年9月18日訊問後，與債權人積
12 極協商，已對替代方案內容達成初步共識如附件二，請求
13 再予居中協調，本院乃於同年12月19日通知雙方於114年1
14 月2日到院訊問以討論、修改執行代替方案草案內容。

15 5. 債權人與債務人依通知於114年1月2日到院進行協調，本
16 院並依雙方討論過程修正代替方案草案（如附件一），債
17 權人及債務人並均表示將草案帶回再次確認後，再向本院
18 回報是否以此執行替代方案繼續執行。

19 6. 依雙方之陳報，債權人主張本院於114年1月2日協調雙方
20 修改之「債權人同意配合債務人要求無須進入作業場
21 所」，完全符合事實與債務人主張，亦為債權人同意與債
22 務人討論執行替代方案之先決條件，然債務人迄今仍反對
23 雙方就本院協調所訂定之執行替代方案，並預示將以興訟
24 方式要求債權人於定暫時狀態期間受領之薪資等語；債務
25 人則謂：經公司內部溝通結果，對於附件一之第一至三
26 項、第五項之內容均無異議，惟就第四項內容則建議調整
27 文字為：「因債務人不同意債權人進入工作場所，經兩造
28 協商，債權人同意以上開條件，作為債務人履行本裁定中
29 關於『暫時回復僱用聲請人』部分執行命令之執行替代方
30 案，並同意向臺灣彰化地方法院陳報針對債務人履行執行
31 命令之情形表達『無異議』。」，此段文字調整係忠實反

01 映雙方於執行程序之協商過程，實際上並未改變協商方案
02 中債務人將提出之給付及履行方案，儘管代理人已以電郵
03 形式將此建議提交予債權人，並向債權人說明有關債務人
04 是否負有民法第234條、第235條但書及第487條所規定之
05 責任，應屬民事法院審理之範圍，與執行程序無關，然債
06 權人似仍堅持以附件一第四項之文字作為日後訴訟上攻防
07 之基礎，並未接受債務人之建議等語（見附於本院卷二之
08 民事陳報十一狀）。

09 7.嗣債權人於114年5月9日具狀表明不願協調執行替代方
10 案、請求繼續執行程序後，本院於同年月14日發函通知債
11 務人於文到後15日內提出債權人行為改善計劃及入廠評估
12 資料，俾以續予妥適執行，債務人續於同年5月21日、6月
13 16日具狀陳報郵寄行為改善計劃予債權人與候其回文事。

14 (五)按執行法院應依執行名義之內容執行，此觀之強制執行法第
15 4條之規定自明。本件執行名義性質上乃屬定暫時狀態之假
16 處分，依其裁定內容可知，本件係執行至「本院113年度重
17 勞訴字第2號確認僱傭關係存在等事件終結確定」時止，而
18 系爭民事勞動事件已經本院一審判決駁回原告之訴，債權人
19 提起上訴，先後經臺灣高等法院臺中分院以114年1月15日11
20 3年度重勞上字第4號民事判決駁回其上訴、最高法院以114
21 年6月12日114年度台上字第767號民事裁定駁回債權人之上
22 訴確定，有債務人提出上述二、三審裁判、最高法院民事裁
23 定確定證明書（均影本）在卷可憑，則本件執行之本案訴訟
24 程序業已判決確定（且判決結果有利於債務人），本院依執
25 行名義內容所示，自不再執行。債權人於本案訴訟判決確定
26 後，續聲請依強制執行法第128條第1項規定，對債務人處以
27 怠金，命其定期履行原執行名義所定「回復僱用」債權人之
28 義務，於法不合，其聲請並無理由，應予駁回。

29 四、爰裁定如主文。

30 中 華 民 國 114 年 8 月 25 日

民事執行處 法官 簡燕子

01
02
03
04
05
06

上為正本，係照原本作成。

如對本裁定抗告，須於裁定送達後10日內，向本院提出抗告狀
(並繳納抗告費新臺幣1,500元)。

中 華 民 國 114 年 8 月 25 日


民事執行處 書記官 陳秀娟

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34



附件(114年1月2日雙方協議之執行替代方案)

- 一、自民國 113 年 2 月 15 日起至臺灣彰化地方法院 113 年度勞全字第 1 號裁定遭撤銷前為止，債務人同意每月額外給債權人新臺幣 10,083 元（即每年 121,000 元），且債權人不須提供單據核銷。
- 二、自兩造就執行替代方案達成協議之日起至本裁定遭撤銷為止，債務人同意另行提供債權人及其眷屬/子女商業醫療）保險，債權人如有申請保險理賠，仍須依照保險條款提供相關單據及證明文件。
- 三、自兩造就執行替代方案達成協議之日起至本裁定遭撤銷止，債權人將提供債權人當年度禮品。年度禮品將比照債務人在職員工發放之時間及發放之品項提供，並郵寄給債權人。
- 四、債權人同意以上開條件，作為債務人履行本裁定中關於「暫時回復僱用聲請人」部分執行命令之執行替代方案，債權人同意配合債務人要求無須進入作業場所，並同意向臺灣彰化地方法院陳報針對債務人履行執行命令之情形表達「無異議」。
- 五、債權人如違反前述約定，債務人得立即停止履行執行替代方案，且債權人應向債務人返還基於執行替代方案領取之所有給付，並同意得由債務人向債權人之其他給付中抵銷。

附件二 

- (一)債務人於確認僱傭關係存在事件判決確定前，應按月給付債權人薪資新台幣 147,316 元，繳納勞健保費，及按月提撥勞工退休金至勞工退休金準備專戶。
- (二)自替代方案達成之日起債務人向債權人發放年度禮品，並比照在職員工發放時間寄送予債權人。
- (三)債務人自定暫時狀態裁定之日起每年另行給付新台幣 121,000 元亦即每月額外給付新台幣 10,083 元（不須提供單據核銷）。
- (四)債務人司另行提供債權人本人及眷屬/子女商業（醫療）保險（保險理賠仍須依照保險條款提供相關單據及證明文件）。

02
03
04
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
20
21
22
23
24
25
26