臺灣高等法院民事裁定

110年度勞抗字第24號

抗　告　人　台灣美光晶圓科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　徐國晉

代　理　人　蔡惠娟律師

　　劉彥玲律師

　　彭建仁律師

相　對　人　馮澤源

上列抗告人因與相對人馮澤源間聲明異議事件，對於中華民國110年2月5日臺灣桃園地方法院109年度執事聲字第102號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理　由

一、按「依執行名義，債務人應為一定之行為，而其行為非他人所能代履行者，債務人不為履行時，執行法院得定債務人履行之期間。債務人不履行時，得處新臺幣三萬元以上三十萬元以下之怠金。其續經定期履行而仍不履行者，得再處怠金或管收之。」，強制執行法第128條第1項定有明文。上開規定於假處分之執行程序準用之，同法第140條亦有明文。次按強制執行，應依強制執行法第4條第1項所列之執行名義為之。是強制執行事件之當事人，依執行名義之記載定之，應為如何之執行，則依執行名義之內容定之，至於執行事件之債權人有無執行名義所載之請求權，執行法院無審認判斷之權（最高法院63年台抗字第376號判例要旨參照），申言之，在強制執行程序進行中，執行法院不得就原執行名義另行判斷債權人之請求權當否（最高法院89年度台抗字第239號裁判要旨參照）。又執行法院為非訟法院，無權調查審認當事人實體上權利義務之爭執（最高法院80年度台抗字第19

8號裁判要旨參照）。故在強制執行程序中，如涉及私權之爭執，而其權益關係未盡明確時，應由當事人另依民事訴訟程序謀求救濟，要非強制執行法第12條第1項聲明異議所能解決（最高法院79年度台抗字第310號、79年度台抗字第326號裁判要旨參照）。

二、相對人聲請及異議意旨略以：伊前對抗告人聲請定暫時狀態之處分，經本院109年度勞抗字第20號裁定准許抗告人於兩造間關於臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第8號確認僱傭關係不存在事件（下稱本案訴訟）終結確定前，應繼續僱用伊，並按月給付伊新臺幣（下同）6萬8,903元等（下稱系爭裁定），嗣經最高法院109台抗字第809號裁定駁回抗告人之再抗告而告確定(以下合稱系爭執行名義）。惟抗告人僅依系爭裁定支付伊薪資，卻拒絕伊回去任職，伊遂持系爭執行名義聲請強制執行，經原法院以109年度司執全字第71號受理（下稱系爭執行事件），詎原法院司法事務官於民國109年10月16日以109年度司執全字第71號裁定（下稱原處分），認抗告人已依系爭執行名義主文按月足額支付薪資，並發送端午節與中秋節禮品，及僱用人無受領勞務給付之義務等為由，駁回伊強制執行之聲請。惟勞動事件法第49條規定肯認「繼續僱用」及「給付工資」之特殊定暫時狀態處分類型，即明文承認勞工有直接請求雇主繼續雇用之權利，是而「繼續僱用」與「給付工資」係屬二事，原處分卻忽視系爭裁定主文「繼續僱用」之內容，自有違誤，況該「繼續僱傭」處分寓有保障伊之工作權、人格權之積極意義，避免伊於本案訴訟期間勞動力閒置帶來技術能力減損之後果暨人格權之侵害，並可避免本案訴訟結束後抗告人為扣除中間收入或請求返還伊所受領工資，原處分未率及此，逕變更系爭執行名義之內容，有違勞動事件法之立法意旨，爰聲明異議，求為廢棄原處分（原法院以109年度執事聲字第102號裁定廢棄原處分〈下稱原裁定〉，抗告人聲明不服，提起抗告）。

三、抗告人抗告意旨略以：系爭執行名義係依相對人所主張之民

事訴訟法第538條及勞動事件法第46條規定准許本件定暫時狀態處分，並未適用勞動事件法第49條，原裁定引用單一學者之個人見解，解釋勞動事件法第49條之文字意涵，明顯違反憲法第80條要求法院應「依據法律」審判之明文規定，且未使兩造對此攻防答辯，況該篇文章之段落標題為「德國法官法之一般繼續僱用請求權」，顯係該學者針對德國法制之介紹，自不應作為我國勞動事件法如何適用及解釋之依據。又相對人有資力足以維持生計，即無重大損害或急迫危險存在，且相對人有對伊之員工實施暴力攻擊行為致受傷就醫之前例，若法院准許繼續僱用相對人，將導致相對人對伊之員工再次施暴之重大風險，嚴重影響伊之廠區人員之人身安全，亦對伊維持營運安全及管理秩序致生嚴重干擾，是伊繼續僱用相對人顯有重大困難，本件亦不符勞動事件法第49條之法定要件。再者，依民法第482條、第487條、勞動基準法規定暨最高法院裁判，雇主受領勞務給付係屬權利，但並無受領勞務之義務，即使雇主拒絕受領或受領遲延，亦僅負給付報酬之義務，作為程序法暨民事訴訟法特別規定之勞動事件法第49條，自無可能創設或變動勞動法之實體權利義務關係不存在之勞工就勞請求權。勞動事件法第49條第1項所定「繼續僱用」及「給付工資」之定暫時狀態處分之內容，至多僅係在給付工資以外，雇主所提供相當於僱傭關係存在之其他員工福利，例如：勞健保投保、按月提繳退休金、累計年資、年節禮品等，所謂的「繼續僱用」不宜解釋為即是強制雇主有受領勞務義務、有容許勞工進入職場服勞務之義務，而應僅是「暫定勞雇關係存在」的另一用語而已。伊於系爭裁定確定後，即持續按月給付薪資6萬8,903元予相對人，並將相對人繼續視為伊之員工對待，給予與其他員工相同之福利，例如發放三節禮品等等，是伊一切悉遵循系爭執行名義裁定履行，並無不履行情事，原處分駁回相對人之強制執行之聲請，自屬允當，原裁定認事用法均有諸多違誤，爰請求廢棄原裁定等語。

四、經查：

㈠按勞工之人格及經濟上從屬於雇主，勞工提供勞務為其生活之重要活動，並為其專業技能繼續維持之重要基礎，亦即使勞工促進專業技能、發展人格、增加社會評價，乃勞工人格自我實現所不可或缺；所獲工資通常為勞工之重要經濟支柱，是雇主繼續僱傭勞工，涉及勞工之工作權、人格權之保護。又雇主受領勞務固為其權利，然其權利之行使（即拒絕受領勞工給付勞務），如於自己無利益或利益甚小，造成遭拒絕之勞工利益重大傷害時，解釋上應認為雇主濫用其受領勞務之權利，從公共利益、經濟用途之角度觀之，雇主無故拒絕受領勞務，讓勞工不工作而只領乾薪之不正常現象，違反社會目的或毫無目的之不合理行為，應屬權利之濫用。再者，勞動事件法第49條第1項之立法目的關於准許定暫時狀態處分及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院就個案具體狀況，參酌勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，裁量是否准許，即寓有權衡理論及比例原則之利益衡量，亦即法院為准許「繼續僱傭」之處分時，業已衡量雇主受領勞務之不利益較諸與勞工遭拒絕受領勞務時所受之損害為輕，於此情形下，雇主拒絕受領勞務即可認有權利濫用之情事，是此情形下即不得拒絕受領勞務，且該條定暫時狀態處分之要件之一為「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，亦即雇主繼續僱用顯有重大困難時，即不應准許該條之定暫時狀態處分，可見該條「繼續僱用」之處分內容，不僅單純「暫定勞雇關係存在」之形成性質，尚包含「雇主需繼續雇用」之給付性質在內，且如此解釋，方符該條規定保護勞工之意旨。

㈡勞動部107年3月30日106年勞裁字第70號決定書，確認抗告人於106年11月14日解僱相對人之行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為而無效，並命抗告人回復相對人之職務及補發薪資、提撥勞工退休金等（下稱系爭裁決）。相對人即持系爭裁決，引用民事訴訟法第538條第1

項、勞動事件法第46條第2項規定，對抗告人聲請定暫時狀態之處分，經系爭裁定命抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人6萬8,903元等，嗣經最高法院109台抗字第809號裁定駁回抗告人之再抗告而告確定乙情，有前開裁定可稽（見本院卷第77至89頁）。又系爭裁定之三記載：「…所謂以裁決決定代替請求及定暫時狀態處分原因之釋明，係以裁決有利於勞工之決定，代替釋明證據之提出。易言之，倘裁決已為有利勞工決定，且該決定屬民事爭議之權利事項，勞工之請求復即為該權利事項或其具體實現，則因立法者已明定勞工得以裁決決定代替釋明，法院即不得再以無重大損害、急迫危險或其它相類似情形須加以防止、避免或制止其發生為由，否准勞工之聲請，而毋須重複透過權衡理論及比例原則確認保全之必要性。…」（見本院卷第80頁），已說明保全之必要性，且系爭裁定之三㈠3.記載：「相對人（即本件抗告人）另辯稱，抗告人（即本件相對人）聲請之事項，有關兩造間僱傭關係暫時維持，乃其本案訴訟勝訴確定後以金錢補償等問題，不得聲請定暫時狀態處分云云。惟勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在或不存在之訴訟進行中，如雇主之終止合法性有疑義，自非不得依保全程序為制止性、禁止性之方法為暫時權利保護，必要時亦得採取履行性、給付性之滿足方法，此參勞動事件法第49條肯認繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分類型甚明。相對人前揭所辯，自非可取。」等語（見本院卷第82頁），可見系爭裁定所命「繼續僱傭」之處分，係參照勞動事件法第49條規定，且系爭裁定所為「繼續僱傭」處分係採取履行性、給付性之滿足方法，故並非僅如抗告人所提陳金泉著「勞動事件法保全規定評析」（刊登於月旦民商法雜誌第64期，108年6月）節文所載「繼續僱傭」僅是「暫定勞雇關係存在」之另一用語，此定暫時狀態處分裁定一經送達法律關係即告形成，無庸執行等語之情形。

㈢又相對人持系爭執行名義，聲請強制執行系爭裁定前揭主文所載之內容，執行法院於109年5月17日向抗告人核發執行命令，命抗告人於15日內依系爭裁定內容履行，逾期未履行，依強制執行法第128條第1項規定，得處3萬元以上30萬元以下怠金等語，嗣抗告人於109年6月3日向執行法院陳報其有權拒絕受領相對人所提供之勞務，除此之外其均有按系爭執行名義之內容履行等，並提出相關證明文書；復於109年10月1日向執行法院陳報其有持續發給薪資及寄送端午節與中秋節禮品予相對人等，並再提出相關證明文書乙情，有相對人之聲請強制執行狀、前述執行命令、抗告人之陳報狀2份在卷可稽（見系爭執行事件卷第3、21、31至62、67至81頁）。嗣原處分以僱用人無受領勞務給付之義務，抗告人既依系爭執行名義之主文按月支付薪資，並發送端午節及中秋節禮品，已可達勞動事件法所欲保障勞工權益之目的等為由，而駁回相對人之強制執行聲請。惟查，執行法院應為如何之執行，應依系爭執行名義之內容定之，不得就系爭執行名義另行判斷相對人之請求權當否，而系爭執行名義既記載「應繼續僱用相對人」，非僅暫定「兩造僱傭關係存在」，屬給付性質之執行名義，已如前述，亦即按強制執行法第140條準用第128條第1項規定，依系爭執行名義，抗告人應為一定之行為即繼續僱傭相對人含受領相對人所提供勞務之行為，且該行為非他人所能代履行之不可代替行為義務之強制執行，因此，抗告人不履行「繼續雇用」，執行法院依該條規定得處抗告人怠金，原處分捨此不為，卻逕行駁回相對人之強制執行聲請，與法不合，抗告人辯稱其按月給付薪資予相對人，並給予與其他員工相同之福利，例如發放三節禮品等，即已完全履行系爭執行名義云云，亦非可取。至於相對人有無就勞請求權或繼續僱傭請求權、抗告人有無受領勞務之義務等實體上權利義務之爭執，執行法院為非訟法院，無審認判斷之權。

㈣抗告人辯稱相對人有對其員工實施暴力攻擊行為致受傷就

醫，若繼續僱用相對人，將導致相對人對其員工再次施暴之重大風險，嚴重影響其廠區人員之人身安全，亦對其維持營運安全及管理秩序致生嚴重干擾，是其繼續僱用相對人顯有重大困難，不符勞動事件法第49條之要件等語，惟抗告人已於系爭執行名義事件中提出相對人傷害其員工，其繼續僱傭相對人有重大困難等答辯理由，然不為系爭裁定所採乙節，有系爭裁定可考（見本院卷第79頁），且執行法院應依系爭執行名義之內容執行，不得就系爭執行名義另行判斷相對人之請求權當否，已如前述，因此，抗告人前開所辯，非強制執行法第12條第1項聲明異議所能解決。

五、綜上所述，原處分考量抗告人有無受領勞務之義務等實體上權利義務事項，因而駁回相對人之強制執行聲請，自有未洽。從而，原裁定廢棄原處分，並無不合，抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　趙伯雄

法　官　賴秀蘭

正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣１千元。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　22　　日

書記官　林淑貞