# 臺灣高等法院民事裁定

111年度勞抗字第53號

抗 告 人　鄭新添

上列抗告人因與相對人好市多股份有限公司間聲明異議事件，對於中華民國111年6月30日臺灣士林地方法院110年度執事聲字第107號裁定提起抗告，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、抗告人於民國110年6月9日執臺灣士林地方法院（下稱原法院）109年度勞全字第9號裁定（下稱第9號裁定）、本院110年度勞抗字第1號裁定（下稱第1號裁定）為執行名義（下稱系爭執行名義），向原法院聲請對相對人好市多股份有限公司為強制執行，請求相對人於兩造間原法院109年度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在事件（下稱本案訴訟）終結確定前，應繼續僱用抗告人並按月於次月5日給付抗告人新臺幣（下同）12萬7,089元，截至110年5月31日為止積欠薪資計166萬4,877元（下稱系爭保全執行請求），經原法院司法事務官於110年6月23日以110年度司執全字第157號裁定（下稱第157號裁定）駁回系爭保全執行請求，抗告人聲明異議，原法院於110年8月10日以110年度執事聲字第55號裁定廢棄第157號裁定，發回原法院司法事務官另為處理，原法院另以110年司執全更字第1號（下稱系爭執行事件）受理在案，並於110年8月27日核發執行命令，命相對人應履行系爭執行名義內容，未履行時，得處3萬元以上30萬元以下怠金（下稱系爭自動履行命令，見系爭執行事件卷第32、33頁），且於同日核發扣押命令，在債權金額114萬3,801元及執行費9,150元之範圍內扣押相對人於第三人銀行之存款債權（下稱系爭扣押命令，見系爭執行事件卷第34、35頁）。抗告人於110年9月6日、同年月11日、同年月17日、同年10月1日具狀

聲請及聲明異議，以相對人應給付薪資期間為自109年4月27日（解僱日）翌日起算計24個月又3日（即加計自109年9月11日起算之審理期間1年4個月及三級疫情期間4個月），計306萬2,844元及遲延利息、執行費及執行必要費用，且相對人應自收受系爭執行命令起暫予繼續僱用抗告人，然相對人要求抗告人配合防疫作為採取居家上班措施，避免前往相對人所營賣場或其他辦公處所，更指派抗告人撰寫研究報告，乃拒絕受領抗告人所提供原勞務給付，並為不當動機、目的之職務調動，且相對人未為抗告人投保全民健康保險、勞工保險、主管失能險、團體保險、未依法「告知」享有「特別休假」權益、未依法「告知」享有「普通病假」權益、未按勞動契約約定或習慣給予「會員卡」並「視力保健」及「中秋節禮金」權益、未按勞動契約約定或習慣給予「年度調薪」權益，抗告人無從申請「員工商業卡」前往相對人所營賣場購物，為勞動條件之不利變更，違反勞動基準法（下稱勞基法）調職規定及勞動契約給付義務，相對人迄未履行系爭自動履行命令，系爭扣押命令應更正扣押債權金額，並應酌定命相對人給付勞動事件法第39條第1項規定補償金306萬2,844元等語（見系爭執行事件卷第66至70、86至91、126至130頁）。原法院司法事務官以系爭執行名義應自相對人於110年6月3日收受第1號裁定時具有執行力，且相對人已自收受系爭執行命令之110年9月1日起繼續僱用抗告人，截至110年10月為止，抗告人所得請求相對人給付薪資為110年6月至同年9月薪資共計50萬8,356元（計算式：12萬7,089元x4＝50萬8,356元），其餘強制執行聲請逾越系爭執行名義內容，據此於110年10月22日駁回抗告人超過50萬8,356元之強制執行聲請及聲明異議（下稱原處分，見系爭執行事件卷第312至314頁）。抗告人不服，聲明異議，原法院於111年6月30日以110年度執事聲字第107號裁定駁回異議（下稱原裁定），抗告人不服，提起本件抗告，是本件應審認者為原裁定維持原處分於110年10月22日駁回抗告人超過50萬8,356元

之強制執行聲請及聲明異議是否妥適，核先敘明。

二、抗告人抗告意旨略以：系爭執行名義命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續按伊原任職部門職位僱用，按月於次月5日給付伊薪資12萬7,089元，該薪資計算基準應自伊遭相對人違法解僱翌日即109年4月28日起算，且相對人繼續僱用義務包括從給付義務、附隨義務等，惟相對人僅給付自110年6月起計算之薪資，且通知無限期居家上班撰寫研究報告，拒絕伊提供原勞務，限制伊進入賣場購物或為其他行為，更未給付伊本於兩造間僱傭契約所得享有權益，包括投保主管失能險及團體保險、提供「視力保健服務」、給付109年起至110年9月28日期間之三節獎金及生日禮金並春酒津貼、給予7日彈性休假、給付第13個月薪資即基數年資差額、提供商業會員卡1張及附卡3張等權益，相對人違反勞基法調職規定及勞動契約給付義務，迄未履行爭執行名義，應允許伊申請員工商業會員卡及進入買場購物，取消伊居家辦公措施及撰寫研究報告指示，讓伊得返回辦公處所提供勞務，並給付已積欠薪資，伊據此聲請強制執行，並請求裁定命相對人給付勞動事件法第39條第1項規定之補償金，自屬於法有據，原處分竟以相對人自收受系爭自動履行命令後已通知伊居家辦公撰寫研究報告，按月給付薪資，並為伊投保勞工保險及全民健康保險，已履行系爭執行名義所載繼續僱用義務，至於其餘強制執行請求，除伊所請求110年6月至同年9月薪資50萬8,356元部分外，均已逾越系爭執行名義範圍，據此駁回伊超過50萬8,356元之強制執行聲請及聲明異議，原裁定維持原處分駁回伊之異議，均有違誤，為此提起本件抗告，聲明請求廢棄原處分及原裁定，並准許伊前揭強制執行內容聲請等語。

三、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3萬元以上30萬元以下之怠金。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。又按假處分裁定係命令或禁止債務人為一定行為者，法院應將該裁定送達於債務人，強制執行法第138條定有明文。其目的乃在使債務人知悉裁定之內容，而能自動履行其義務。故該假處分之效力，始於債務人收受裁定之時（最高法院94年度台上字第404號判決意旨參照）。再按假處分(定暫時狀態處分)執行之標的範圍，應依執行名義記載之內容為之(最高法院111年度台抗字第21號裁定、111年度台抗字第62號裁定意旨參照)。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號判例意旨參照），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號裁定意旨參照）。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198號、104年度台抗字第429號裁定意旨參照）。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號裁定意旨參照）。

四、經查：

㈠系爭執行名義主文係命相對人於本案訴訟確定前，應繼續依抗告人原任職部門職位僱用抗告人，並按月於次月5日給付抗告人12萬7,089元(見原法院110年度執事聲字第107號【下稱第107號】卷第113至131頁)，且相對人係於110年6月3日收受系爭執行名義裁定，業據相對人提出收受裁定為據（見第107號卷第121頁），核與辦案進行簿所載相符（見本院卷第179頁），是系爭執行名義應於110年6月3日發生效力，相對人應自翌日即同年6月4日起履行繼續僱用義務並按月給付

薪資，而相對人陳報已於同年9月1日起按店部門經理職務繼續僱用抗告人(見系爭執行事件卷第237、238頁)，且有相對人通知抗告人繼續僱用及自110年10月5日起開始按月給付薪資之存證信函、員工薪資資料查詢表可稽（見系爭執行事件卷第244至246、250頁），並有匯款證明可據（見系爭執行事件卷第252頁），抗告人並自陳已受領該月薪資（見系爭執行事件卷第346頁），是抗告人依據系爭執行名義所得請求相對人未給付薪資，應為自110年6月4日起至同年8月31日止，按月於次月5日給付抗告人上開期間其願提供勞務，但相對人拒絕受領之薪資，計應為36萬8,558元【計算式：（12萬7,089元×27/30）＋（12萬7,089元×2）＝36萬8,558元】，原法院核算抗告人所得請求相對人尚未給付薪資為50萬8,356元【計算式：12萬7,089×4(月)=50萬8,356元】，通知相對人繳納50萬8,356元，未經相對人聲明異議，而僅以原法院核算給付金額50萬8,356元應代扣薪資所得稅款2萬5,418元及補充保費1萬0,726元，實際繳納積欠薪資47萬2,212元（計算式：50萬8,356元－2萬5,418元－1萬0,726元＝47萬2,212元）予原法院（見系爭執行事件卷第332頁），原法院已全數支付轉給予抗告人（見系爭執行事件卷第364、368頁），已屬無誤。抗告人主張相對人給付薪資逾自110年6月4日起算部分，自屬無據。

㈡抗告人於系爭執行事件主張相對人應給付本於兩造間僱傭契約所得享有權益，包括為抗告人投保全民健康保險、勞工保險、主管失能險、團體保險、告知特別休假權益、告知普通病假權益、給予「會員卡」並「視力保健」及「中秋節禮金」權益、給予「年度調薪」權益、允許申請員工商業會員卡及進入買場購物，據此聲請強制執行等情。然相對人已自110年9月1日起繼續僱用抗告人，業據相對人陳報如前，且相對人自繼續僱用抗告人起已為抗告人投保全民健康保險、勞工保險，給予抗告人特別休假，給付繼續僱用後之三節禮金、第13個月基數年薪等，則業據抗告人陳報在卷（見本院

卷第88、89頁）。而抗告人強制執行請求相對人應為其投保主管失能險、團體保險、告知普通病假權益、給予「會員卡」並「視力保健」權益、給予「年度調薪」權益、允許申請員工商業會員卡及進入買場購物等，已經相對人否認有履行義務，又未載明於系爭執行名義主文，且審酌抗告人前依勞動事件法第49條第1項、第3項規定聲請繼續僱用之定暫時狀態處分，聲明為相對人應依抗告人原任職部門職位繼續僱用抗告人，應自109年4月28日起至抗告人復職之日止，依原勞動契約約定或習慣所應享有之權益，按月於次月5日給付薪資，第9號裁定為抗告人為相對人供擔保後，相對人於本案訴訟確定前，應繼續依抗告人原任職部門職位僱用抗告人，並按月於次月5日給付抗告人12萬7,089元，抗告人就第9號裁定不利於抗告人部分提起抗告，第1號裁定僅廢棄第9號裁定關於命抗告人供擔保部分，維持第1號裁定所為命相對人應繼續依抗告人原任職部門職位僱用抗告人，並按月於次月5日給付抗告人12萬7,089元內容（見第107號卷第113、121頁），且第1號裁定理由已為抗告人主張每月薪資會因年度調薪而改變，不應固定，聲請定依原勞動契約約定或習慣上應享有之權益，按月於次月5日給付薪資之請求，惟抗告人本案訴訟係起訴主張相對人依約應按月於次月5日給付薪資12萬7,089元，聲明請求相對人應自109年4月28日起至復職日止，按月於次月5日給付12萬7,089元本息，及按年於1月15日給付12萬7,089元本息，未請求調薪或其他權益，且未釋明相對人會固定調整薪資，更自承調薪係看每年表現決定等語，而定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，使勞工於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，依保全程序為暫時權利保護，衡量上情，應認相對人依原裁定繼續僱用抗告人，按月給付抗告人工資12萬7,089元，已足達到定暫時狀態處分之目的等語（見第107號卷第128頁），足認第9號、第1號裁定均已審認定暫時狀態處分範圍為相對人應

繼續依抗告人原任職部門職位僱用抗告人，並按月於次月5日給付抗告人12萬7,089元，未包括抗告人所主張諸如投保主管失能險等內容，況且抗告人所主張相對人尚應為上開給付內容，既為相對人所否認，核屬兩造間勞動契約之實體上權利義務爭執，非執行法院所得調查審認，抗告人此部分請求，亦屬無據。

㈢抗告人另以相對人應取消居家辦公措施及撰寫研究報告指示，同意其返回辦公處所提供勞務，並據此主張相對人尚未履行系爭執行名義所命相對人繼續僱用抗告人義務等情。然相對人既自110年9月1日起按店部門經理職務繼續僱用抗告人並按月給付薪資之情，已如前述，且相對人於繼續僱用抗告人之際即110年9月間，以因應當時DELTA變種病毒疫情嚴峻，為落實中央流行疫情指揮中心要求各企業應予落實之「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情持續營運指引」規範，明定企業應啟動在家工作機制因應，採取員工在家上班措施，通知抗告人在家執行相對人指派之任務，並據此指派抗告人應自110年9月1日起至110年12月31日為止，陸續按月執行撰寫「手扶梯安全指引手冊撰寫研究報告」、「電梯安全指引手冊撰寫研究報告」、「會員服務標準撰寫研究報告」、「樓面安全指引撰寫研究報告」之情，有存證信函（見系爭執行卷第244至246頁）、「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情持續營運指引」（見第107號卷第171至189頁）可據，且抗告人確已依序完成「手扶梯安全指引報告」、「電梯安全指引報告」、「撰寫會員服務標準報告」、「樓面安全指引」等報告之情，亦有各該報告可稽（見第107號卷第195至204頁），抗告人確已提出相對人所指派撰寫研究報告之工作結果，相對人亦已受領抗告人所提供撰寫研究報告之勞務，並無相對人拒絕受領抗告人提供勞務狀況，且審酌110年9月間當時新冠疫情嚴峻狀況，相對人抗辯其要求抗告人居家工作撰寫研究報告，已履行繼續僱用抗告人義務等語，自屬可採，原處分所認相對人迄至作成

處分時即110年10月22日為止已履行繼續僱用抗告人義務，自屬有據。至於抗告人主張相對人迄今仍要求抗告人居家上班，避免前往相對人所營賣場或其他辦公處所，指派抗告人撰寫研究報告，為勞動條件之不利變更，有不當動機、目的之職務調動，違反勞基法調職規定云云。然不僅抗告人上開主張為相對人所否認，且相對人是否為不利勞動條件之變更，而有違反勞基法調職規定，應否同意抗告人返回辦公處所提供勞務，已非第9號、第1號裁定所為繼續僱用定暫時狀態處分所審認範圍，且屬兩造間勞動契約之實體權利義務爭執，亦非執行法院所得調查審認，如續生爭執，應由當事人另依民事訴訟程序謀求救濟。抗告人主張相對人迄今尚未履行系爭執行名義所命相對人繼續僱用抗告人義務云云，亦屬無據。

㈣至於抗告人請求執行法院酌定命相對人給付勞動事件法第39條第1項規定補償金306萬2,844元云云。然按法院就勞工請求之勞動事件，判命雇主為一定行為或不行為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金。勞動事件法第39條第1項固有明文。然該規定係為法院就勞動事件所為判決，如係命雇主為一定作為或不作為，基於勞動關係之特質，於部分情形其履行具有一定之困難（如命雇主回復勞工原職務，該職務已因業務裁併而不存在或由他人取代等），或雇主如逾一定時期始為履行，對勞工即無實益。於此等情形下，判決所命給付內容或於客觀上已難以強制執行法所定直接、間接強制執行之方法予以實現，或其遲延履行即難以達成實體規範之目的，為強化勞資紛爭解決之實效性，宜得依勞工之意願，以其他補償方式代替原權利之滿足(勞動事件法第39條立法理由參照)。可見上述補償金規定，係屬勞工得於本案訴訟請求於本案訴訟判決時，就判命雇主為一定行為或不行為時，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，應給付法院所酌定之補償金，非執行法院所能酌定，況且抗告人所為

補償金酌定請求，亦非系爭執行名義範圍，是抗告人請求酌定相對人應給付補償金，要屬無據。

五、綜上所述，抗告人於原法院聲請系爭保全執行請求，迄至原法院於110年10月22日為原處分為止，相對人已自動履行按抗告人原任職部門職位繼續僱用抗告人義務，並自同年10月5日起按月給付抗告人12萬7,089元，抗告人得依系爭執行名義請求者為相對人尚未給付薪資，期間、金額即自同年6月4日起至同年8月31日止應給付薪資為36萬8,558元，相對人已按原法院核算金額50萬8,356元扣除代扣薪資所得稅款2萬5,418元及補充保費1萬0,726元後，實際給付47萬2,212元予抗告人，至於超過上開薪資金額之其餘強制執行請求，均已逾越系爭執行名義範圍，不應准許，原處分因此駁回抗告人超過薪資金額50萬8,356元之強制執行聲請及對執行程序所為聲明異議，原裁定維持原處分，駁回抗告人異議，均無不合。抗告意旨指摘原裁定不當，聲明廢棄，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　　111　　年　　12　　月　　5　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳慧萍

法　官　朱漢寶

法　官　陳杰正

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　　111　　年　　12　　月　　5　　日

書記官　林雅瑩