臺灣高等法院民事裁定

111年度抗字第199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

上列抗告人因與相對人馮澤源間聲明異議事件，對中華民國111年1月10日臺灣桃園地方法院110年度執事聲字第83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、本件相對人於民國109年4月30日執109年4月10日本院109年勞抗字第20號裁定（下稱勞抗20號裁定）為執行名義，向臺灣桃園地方法院（下稱原法院）聲請對抗告人為強制執行，請求抗告人於兩造間原法院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，應繼續僱用相對人並按月給付相對人新臺幣（下同）6萬8903元（下稱保全執行請求），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），並分別於109年5月17日、110年3月17日核發執行命令，均命抗告人應於收受執行命令後15日內履行保全執行請求，逾期未履行，得處3萬元以上30萬元以下怠金（下稱系爭執行命令），嗣於110年6月4日以抗告人未依限履行繼續僱用部分為由，處抗告人怠金10萬元（下稱系爭怠金處分）。抗告人就系爭怠金處分聲明異議，經原法院民事執行處司法事務官於110年7月4日以109年度司執全字第71號裁定駁回（下稱系爭裁定），抗告人不服，提出異議，原法院亦於111年1月10日以110年度執事聲字第83號裁

定駁回異議（即原裁定），抗告人仍不服，提起本件抗告。先予敘明。

二、原聲明異議、異議及抗告意旨略以：勞抗第20號裁定並未明令伊應受領相對人提出之勞務給付，伊已依該裁定繼續僱用相對人，並按月給付相對人工資6萬8903元，而因受領勞工提供之勞務為雇主之權利，並非義務，系爭怠金處分認保全執行請求之繼續僱用須使相對人實際上班，並無法律上基礎。又相對人於106年11月14日闖入在伊廠區內實施暴力攻擊行為，造成伊所屬員工受傷就醫，強令伊接受相對人提供之勞務，足使伊全廠員工生命、身體法益承受重大風險，有違比例原則。伊就系爭怠金處分聲明異議，經系爭裁定駁回，原裁定予以維持，均有違誤等情。爰提起本件抗告，請求廢棄原裁定及系爭裁定。

三、本院之判斷：

㈠按勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決，於裁決決定書送達後，就裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大，以裁決決定代替請求及定暫時狀態處分原因之釋明，依民事訴法第538條第1項、勞動事件法第46條規定，向法院聲請為雇主繼續僱用勞工之定暫時狀態處分，經法院參考勞動事件法第49條第1項規定准許者，性質上係斟酌勞動關係之特性，就民事爭議事件爭執之法律關係定其暫時狀態，以防止重大之損害、避免急迫之危險或其他相類之情形，並寓有避免勞工將來本案訴訟敗訴後，因訴訟期間未提供勞務受領工資而須依不當得利返還陷入生計困境之意旨（勞動事件法第49條第4項但書及立法理由參照）。又勞工與雇主間具有人格、組織及經濟上從屬性，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，法院定雇主繼續僱用勞工之暫時狀態，涉及勞工原有專業技能、社會評價及自我實現等人格狀態因勞務繼續提供而得以維持之暫時保護，是所謂繼續僱用，自應以勞資爭議發生前原有之勞動條件為基礎，始符合法意。細言之，所謂繼續僱

用乃原勞動條件之延續，有關職務、工作內容及地點等，均應以原勞動條件為據，繼續僱用後，勞雇雙方雖非全然不得再變動勞動條件，但應循原勞動契約（含工作規則）為之，且受勞動基準法（下稱勞基法）所定最低勞動條件保障之限制，例如雇主欲調動勞工工作，不得違反勞基法第10條之1之規定是。本件相對人執勞抗第20號裁定為執行名義，向原法院聲請對抗告人為強制執行，而觀諸勞抗20號裁定內容，係因相對人之聲請，而依民事訴訟法第538條第1項、勞動事件法第46條規定，並參考勞動事件法第49條肯認繼續僱用及給付工資為定暫時狀態處分之類型，採取履行性、給付性之定暫時狀態處分之滿足方法，命抗告人繼續僱用相對人，並按月給付相對人6萬8903元（見本院卷第147至155頁）。系爭執行命令依前開裁定，命抗告人應於收受執行命令後15日內，就相對人之保全執行請求為履行，並已分別於109年5月26日、110年3月19日送達抗告人（見系爭執行事件卷一第21、26、179、181頁），依照前開說明，抗告人應遵此命令，以兩造本案訴訟之勞資爭議發生前之原勞動條件，繼續僱用相對人，不得任意變動相對人之職務、工作內容或地點。而觀諸本案訴訟第一、二審判決兩造不爭執事項，可知相對人於勞資爭議發生前即106年間，係受僱於抗告人擔任Facilities部門E2職級工程師，並得以其識別證進入抗告人廠區之管制區（見本院卷第52至53、76至78頁），其工作地點顯在抗告人廠區內。再觀諸抗告人一再辯稱：受領相對人所提供之勞務為伊之權利，並非伊之義務，相對人於106年11月14日下午在伊廠區實施暴力行為，伊有無法再令相對人進入廠區之困難，不得不禁止相對人進入廠區云云（見系爭執行事件卷一第32、185頁背面），可知抗告人拒絕相對人進入伊之廠區工作，顯未依原勞動條件繼續僱用相對人。系爭執行命令依強制執行法第128條第1項規定核發，已明確告知抗告人違反之效果。且查，原法院民事執行處司法事務官於109年10月16日曾以抗告人得拒絕受領相對人提供之勞務

為由，駁回相對人強制執行之聲請，相對人不服提出異議，經原法院以保全執行請求之繼續僱用係指讓勞工實際上班為由，於110年2月5日以109年度執事聲字第102號裁定，廢棄司法事務官所為此裁定，抗告人不服，提起抗告，本院業於110年10月21日以110年度勞抗字第24號裁定駁回抗告，並已於110年11月2日將該裁定送達抗告人（見系爭執行事件卷一第82至83、107至108頁、本院110年度勞抗字第24號卷225至233頁）。抗告人明知系爭執行命令之內容，應遵之履行繼續僱用相對人之義務，仍拒絕履行，則系爭怠金處分據以裁處抗告人10萬元怠金，雖誤引強制執行法第129條第1項規定為依據，但結論尚無違誤，不能因其誤引法律條文，即謂為突襲。

㈡抗告人雖辯稱：我國勞資爭議實務，並不承認勞工之就勞請求權云云，並引最高法院89年度台上字第2267號判決為其論述之依據。然抗告人所引上開判決揭示：「債權人有受領給付之權利，除法律有如民法第367條、第512條第2項等特別規定，契約有特別訂定外，不負受領給付之義務，故債權人對於已提出之給付拒絕受領者，通常祇負遲延責任，債務人不得強制其受領」之意旨（系爭執行事件卷一第45頁），而109年1月1日制定施行之勞動事件法第49條第1項，係依勞動關係之特性，明定繼續僱用為定暫時狀態處分之類型，就勞工原有專業技能、社會評價及自我實現等人格狀態得因勞務之繼續提供而維持提供暫時保護，且寓有避免勞工將來本案受敗訴判決卻因訴訟期間未提供勞務應返還因定暫時狀態處分所受領工資而陷入生計困境之意旨，已如前述，是前引判決有關「僱用人僅負給付報酬之義務，並無受領勞務之給付之義務」之見解，已因勞動事件法之制定而有特別規定，不能再據此為抗告人有利之認定。

㈢抗告人又辯稱：相對人於106年11月14日下午在伊廠區實施暴力行為，伊有無法再令相對人進入廠區之困難，不得不禁止相對人進入廠區。系爭執行命令強令伊接受相對人提供勞

務之執行方法，致使抗告人全廠員工之生命、身體法益承受重大風險，對伊顯屬過苛，違反比例原則云云。然查，系爭執行命令係依執行名義即勞抗字第24號裁定內容為之，其命抗告人履行保全執行請求關於繼續僱用部分，應以原勞動條件為基礎，乃執行名義之內容，與執行方法有間。抗告人就此為爭執，實係就勞抗20號裁定所定暫時狀態之處分內容再事爭執，執行法院尚不得加以審究。而原法院民事執行處受理系爭執行事件，其執行方法實係核發系爭執行命令，限期命抗告人自動履行，嗣因抗告人未遵期履行再處以10萬元之怠金，以間接強制之方法，促使抗告人履行保全執行請求，此方法為強制執行法第128條第1項所明定，就強制執行目的之達成，具有適當性；因抗告人未遵期依系爭執行命令履行而處以10萬元怠金亦無過苛，有其必要性；所處10萬元怠金，經衡量未超過強制執行所保護之相對人繼續受僱用之權利價值，無輕重失衡之情事，核與強制執行法第1條第2項規定無違。抗告人指摘原法院民事執行處之執行方法逾越比例原則云云，核非可採。

四、綜上所述，本件抗告人就系爭怠金處分聲明異議，經系爭裁定予以駁回，原裁定復予維持，均難認違誤。抗告意旨仍執前詞，指摘原裁定不當，求為廢棄原裁定及系爭裁定，為無理由，應予駁回。

五、爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　4　　日

民事第十四庭

審判長法　官　蔡和憲

法　官　周珮琦

法　官　周群翔

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　　3　　月　　7　　日

書記官　秦千瑜