臺灣高等法院高雄分院民事裁定

111年度勞抗字第1號

抗　告　人　中華航空股份有限公司高雄分公司

000000000000000000

法定代理人　賴祥光

000000000000000000

000000000000000000

相　對　人　任立恒

000000000000000000

000000000000000000

上列抗告人因與相對人間請求回復原職等聲請定暫時狀態處分之事件，對於中華民國110年12月17日臺灣高雄地方法院110年度勞全字第17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、抗告意旨略以：相對人擔任抗告人高雄市營業部營業代表，負責機位配置與航班裝載等業務。惟高雄機場旅客運務量受新冠肺炎影響大幅減少，抗告人於民國110年11月16日將相對人調至位於桃園市之航務處航設部維護組擔任管理師（下稱系爭調職），屬迴避資遣型之調動，且抗告人於系爭調職後，給予相對人最高可領取住宿津貼新臺幣（下同）1萬1,000元，及每月往返4趟之高鐵交通費、搬家費、公差費等補助，以減少系爭調職對相對人之影響，故系爭調職並無違反勞動契約或勞動法令之虞。其次，新冠肺炎疫情迄今長達2年，總旅客人數降至1/4，相對人處理團客業務復甦更是遙遙無期，在抗告人因疫情而調整組織後，目前並無相對人原本職缺或其他職缺可供安置，是抗告人依系爭調職前工作繼續僱用相對人顯有重大困難。原裁定命抗告人提供不存在之職缺，而准為定暫時狀態處分，尚有未恰，爰求予廢棄原裁

定並駁回相對人之聲請等語。

二、按勞動事件法第49條第1 項規定：「勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分」。其立法理由揭示：「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之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，爰設第1 項規定」，據此，法院准為定暫時狀態處分，自以勞工有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難為要件。又所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。

三、經查：

㈠相對人主張伊自79年3月1日起受僱於抗告人，擔任高雄市營業部營業代表，負責機位配置與航班裝載等業務。嗣抗告人於110年11月16日為系爭調職後，伊因前往桃園任職，須遷離與八十歲母親同住之高雄住處，徒增經濟負擔，形同對伊之工資為不利之變更。又伊於系爭調職後，伊母親日常生活乏人照顧，另伊因心肌梗塞與糖尿病長期在高雄市立大同醫院（下稱大同醫院）就診，系爭調職亦未考量伊及家庭之生活利益。再者，伊原負責航班裝載及機位規劃、控管等業務，系爭調職後，伊轉任航務處航設部維護組，負責航機、航材設備維修等工作，與伊原職務及專長全然無涉，且系爭調職後之工作須負擔組員服務中心輪值事務，具較高染疫風險，亦不利於伊患有心血管疾病之身體狀況，是系爭調職顯非伊體能及技術可勝任，伊已向原法院起訴請求回復原職，並提出起訴狀、系爭調職人事通報、系爭調職前後工作內容、調職面談紀錄、大同醫院診斷證明書等件為據（見原審

卷第13-19、25-31、113-115頁）。觀諸系爭調職變動相對人之工作地點、內容，致其居住處所、家庭生活、就醫情形均有不利之變動，足使法院就抗告人為系爭調職之合法性確存有疑義，堪認相對人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明。抗告人雖辯稱：抗告人為降低系爭調職對相對人之影響，已提供房屋津貼及交通之相關補助云云，然此屬相對人本案訴訟有無理由之具體爭執，非本件保全程序所得審究，故抗告人前開所辯，尚無從為其有利之認定。

㈡再者，抗告人所屬中華航空股份有限公司（下稱華航公司）規模龐大，為國內民用航空業龍頭之一，且實收資本額高達574億餘元，有商工登記公示資料附卷可查（見本院卷第83頁），佐以華航公司航空客運市場固因新冠肺炎疫情影響而有減縮，惟高雄機場之貨運業務量亦因疫情而穩定成長，此有華航公司擴大聯合招募新聞稿在卷可據（見本院卷第79頁），堪認抗告人縱以原職繼續僱用相對人，亦無造成不可期待抗告人接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類情形之虞。至抗告人主張其因應疫情調整組織，目前並無相對人原本職缺或其他職缺可供安置（見本院卷第60頁）云云，惟抗告人仍非不得依兩造聘僱契約之約定（見原法院110年度勞訴字第176號卷第69頁），要求相對人於高雄營業部提供營業代表之相關勞務，此參以相對人依原裁定回任高雄市營業部營業代表後，抗告人亦要求相對人負責處理「訪客人原檢查登錄」、「財產盤點」、「發放防疫用品」等營業部庶務工作，而仍得依聘僱契約提供勞務乙情益明（見本院卷第81頁工作暨離座紀錄表）。況相對人在系爭調職後忍受工作地點、內容變動所產生之不利益，衡以本案訴訟短期亦未必可能確定，系爭調職將對其生活造成重大影響；反之，抗告人因定暫時狀態之處分，雖有調整內部職務分配之不便，惟衡酌其成立期間甚久、經營規模暨獲利情形，顯較相對人所欲避免之損害為小，是應認抗告人就繼續僱用相對人乙事並無重大困難。抗告人上開所辯，尚非可採。

四、綜上所述，相對人依勞動事件法第49條第2項規定，聲請定暫時狀態處分，已釋明本案訴訟有勝訴之望及雇主繼續僱用非顯有重大困難，所為聲請，核屬有據，應予准許。原裁定准許相對人定暫時狀態處分之聲請，尚無不合。抗告意旨指摘原裁定為不當，求為廢棄改判，並無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　7　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　郭宜芳

法　官　王　琁

以上正本證明與原本無異。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出再抗告狀（並按他造當事人之人數附繕本），並繳納再抗告費新臺幣1,000 元。

再為抗告僅得以適用法規顯有錯誤為理由，並應委任律師為代理人。如委任律師提起抗告者，應一併繳納抗告費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　7　　日

書記官　林秀珍

附註：

抗告人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或抗告人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審代理人。

抗告人或其法定代理人具有律師資格者及前項情形，應於提起抗告或委任時釋明之。