臺灣高等法院民事裁定

109年度勞聲字第12號

聲　請　人　陳瑞雯
訴訟代理人　劉冠廷律師
　　楊貴智律師
相　對　人　中華航空股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　謝世謙
訴訟代理人　吳詩媛
　　陳金泉律師
　　李瑞敏律師
　　康立賢律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件（本院108年度重勞上字第58號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主　　文

相對人於兩造間本院一百零八年度重勞上字第五八號（臺灣臺北地方法院一百零柒年度重勞訴字第一七號）確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣陸萬伍仟肆佰玖拾伍元。

聲請訴訟費用由相對人負擔。

理　　由

一、聲請意旨略以：伊自民國84年4月14日起受僱於相對人擔任空服員，詎相對人於106年5月31日以伊於106年4月18日執行臺北松山機場飛往上海虹橋機場CI201航班（下稱系爭航班）勤務時違反工作規則情節重大為由，終止兩造勞動契約，經伊向臺灣臺北地方法院（下稱臺北法院）起訴，求為確認兩造間僱傭關係存在，及相對人應自106年6月1日起至伊復職之日止按月於次月5日給付新臺幣（下同）6萬5495元本息之判決。臺北地院業於108年8月15日以107年度重勞訴字第17號判決伊勝訴（下稱系爭判決），經相對人提起上訴，現由本院審理中（108年度重勞上字第38號，下稱本案

訴訟）等情，爰依勞動事件法第49條第2項規定，願供擔保求為定相對人於本案訴訟終結確定前，應依105年5月時之勞動條件繼續僱用伊，及按月給付伊工資6萬5495元之暫時狀態。

二、按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公益。而勞動事件之勞工，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，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護，乃109年1月1日施行之勞動事件法第49條第1項、第2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。第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。此規定係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，是勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。準此，勞工就確認僱傭關係存在訴訟，倘已獲第一審法院勝訴判決，其聲請法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，雖仍應釋明本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難之事實，然就本案訴訟有勝訴之

望之釋明，通常可提出確認僱傭關係存在之第一審勝訴判決，使法院產生勞工有勝訴可能之心證，至雇主繼續僱用非顯有重大困難乙事，勞工則須提出適切證據，足使法院大致相信命雇主暫時接受勞工返回就業場所繼續提供勞務，並無重大窒礙，俾免勞工返回就業場所提供勞務之處分無法落實。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。

三、本件聲請人聲請定暫時狀態處分，所主張之前揭事實，業據提出系爭判決釋明其對相對人提起確認僱傭關係存在之訴訟，並有勝訴之望。至有關相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難乙節，亦提出相對人簡介、公開資訊觀測站、營收列印資料及新聞報導等（見本院卷第301至316、407至420頁）為釋明，可認相對人資本額高達542億984萬6500元，員工人數則達1萬2040人，關係事業遍及航勤、空廚、旅館、旅行社等企業，且109年1月營收為147億6814萬元，較諸108年同月之142億7893萬3000元，稍有成長，其雖受新型冠狀病毒（COVID-19 ，俗稱武漢病毒)疫情（下稱新冠疫情）影響取消部分航班，但非全面停航，其既有繼續飛航及營業之需要，命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人，自非顯有重大困難。而觀諸系爭判決之兩造不爭執事項，可知聲請人自84年4月14日起受僱於相對人擔任空服員，迄106年5月31日遭相對人解僱，工作年資已逾22年，離職前平均工資為6萬9659元。聲請人受僱於相對人而為勞工，人格及經濟上從屬於相對人，遽遭解僱，生活必受重大影響，詳言之，聲請人長期擔任空服員，提供勞務為其生活之重要活動，並為空服專業技能繼續維持之重要基礎，乃人格自我實現所不可或缺；所獲工資通常為聲請人之重要經濟支柱，聲請人遭解僱，生活勢必失其支撐，其提起之本案訴訟，雖經本院於109年4月7日言詞辯論終結，定於同年月21日宣判，然該案訴訟標的金額逾150萬元，得上訴第三審，短期間未必能夠

確定，隨訴訟之漫長進行，聲請人前揭人格及經濟上損害，恐持續擴大而達重大程度之虞，而倘令相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人，適足以防止前揭重大損害發生，相對人雖因此須按月給付聲請人工資，但得受領勞務以彌補，所蒙受之不利益應甚微小，且僱傭關係屬私權法律關係，相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難，與其他利害關係人之利益、法秩序之安定、和平等公益無重大影響，準此，本件聲請人聲請定暫時狀態處分，請求命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人工資6萬5495元，應認已就其請求及原因為釋明，所為聲請，核屬有據，應予准許。

四、相對人雖辯稱，聲請人並無回復僱傭關係之就勞請求權而無保護必要性云云。然雇主繼續僱用勞工及給付工資，為109年1月1日施行之勞動事件法第49條明定之定暫時狀態處分類型，觀其立法理由，乃保護勞工持續工作以維持生計之強烈需求，相對人辯稱聲請人無請求回復工作之權利，應有誤會。

五、相對人另辯稱，聲請人遭解僱2年8個月後始為本件聲請，顯無急迫性云云。然依民事訴訟法第538條第1項規定，定暫時狀態處分之聲請，其為防止重大損害，或為避免急迫危險發生，或有其他類似情形，均足為之，非必以避免急迫危險發生為要件。本件聲請人聲請定暫時狀態處分，既有生存權及工作權受重大損害須加以防止，則無論是否另有急迫危險發生須避免，均無礙於定暫時狀態請求之准許。

六、相對人再辯稱：其因受新冠疫情影響，且政府已於109年2月6日禁止特定地區人民入境台灣，並就部分地區發布旅遊疫情三級、二級警告，旅客紛紛取消機票，致其航班大幅取消，因而經營困難，已開始凍結人事，並實施減薪及無薪假等措施，現有員額已難維持，若繼續僱用聲請人，反使遵守規範、努力認知之員工因疫情工作權受影響，但違規、抗命且事後不配合調查之聲請人反而可以回任，顯有有不公，其

營業訂單減少，欠缺繼續僱用聲請人之事實上可能，且聲請人在機上執行任務時違抗客艙經理命令，擅離客機，前往機坪，於起飛前安全檢查後，返回機艙，形成安全漏洞，影響飛安甚鉅，事後更拒絕調查，屬於重大違紀事件，如命其繼續僱用聲請人顯有重大困難等語，並提出新聞報導、班機異動資訊、統計資料等為證（本院卷第229至263、391至397、427至441頁）。惟觀諸前揭統計資料，顯示相對人之109年2月航班減少23%；同年3月航班取消47%，同年4月取消32%以上，審諸相對人為大型企業，資本雄厚，過去憑藉數量龐大之員工每月共同創造逾百億營收，且相對人既非停業或全面停飛，自仍有僱用勞工之必要，其於92年SARS期間亦非全面停業，實難謂命其於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人並給付工資有何不可期待其接受之經濟上負擔或致生企業存續之危害或其他相類之重大困難。又依系爭判決記載，聲請人執行系爭航班勤務時，雖有違背客艙經理指揮，明知不得於地停期間離機，卻仍離機前往停機坪情事，惟聲請人有前揭違抗命令行為後，相對人似仍容許聲請人執行返回松山機場航班之飛行任務，足認聲請人之前揭違規行為對於飛行安全尚不足以造成立即重大之影響，且本案訴訟業經第一審判決聲請人勝訴，本院亦予維持，聲請人明顯有勝訴之望，兩造間信任危機即應由透過教育訓練等安排進行修補或改善，據此，相對人執前說詞，辯稱繼續僱用聲請人顯有重大困難，應非可採。

七、相對人復辯稱聲請人離職前之平均薪資6萬9659元內含飛行加給內含空服加給，而倘命伊繼續僱用聲請人，仍不能排除伊就聲請人違規行為行使懲戒調動權，故應依106年5月31日伊解僱相對人時之勞動條件，定伊應給付聲請人之工資即職等薪3萬7237元及職位薪1萬1500元云云。然相對人依本裁定繼續僱用聲請人，應暫時給付聲請人之工資數額為6萬9659元，業據聲請人提出系爭判決釋明，至相對人前揭所辯，乃屬兩造間僱傭關係確定存在時之問題，非本件定暫時狀態處

分應確實釐清審究之範疇。

八、末按勞工依勞動事件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供擔保之處分。勞動事件法第49條第3項定有明文。本院審酌聲請人依勞動事件法第49條第2項為本件定暫時狀態處分之聲請，就確有定暫時狀態處分之請求及必要性已為釋明，聲請人遭相對人解僱已逾2年，解僱後無固定收入，命相對人繼續僱用聲請人，相對人得受領相對人所提供之對待給付，自無命聲請人供擔保後始得准為定暫時狀態處分之必要。又命相對人繼續僱用聲請人，事涉兩造間人格與經濟上從屬性之重建，聲請人重返職場實現自我之人格利益，顯非相對人以金錢反供擔保足以補償，是聲請人聲請本院准予免供擔保定暫時狀態處分，核無不合，而相對人請求反供擔保後得免為是項處分，則非適宜，不能准許，併予敘明。

九、綜上所述，聲請人依勞動事件法第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，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　沈佳宜

法　官　周群翔

正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗告費新臺幣１千元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　21　　日

書記官　秦千瑜