

臺灣高等法院高雄分院民事裁定

109年度勞抗字第6號

抗告人 牛威康
相對人 中華航空股份有限公司高雄分公司
法定代理人 賴祥光
相對人 中華航空股份有限公司
法定代理人 謝世謙

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對民國109年5月22日臺灣高雄地方法院109年度勞全字第2號裁定提起抗告，並為追加聲請，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

相對人中華航空股份有限公司於兩造間關於臺灣高雄地方法院一〇九年度勞訴字第二十一號確認僱傭關係存在事件終結確定前，應繼續僱用抗告人，並依原勞動契約及抗告人實際任職期間，按月給付薪資予抗告人。

其餘追加聲請駁回。

抗告訴訟費用由相對人中華航空股份有限公司負擔。

理 由

一、按抗告，除民事訴訟法（下稱本法）抗告編別有規定外，準用同法第3編第1章之規定。又同法第3編第1章規定在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限。本法第495條之1第1項、第446條第1項、第255條第1項第2款規定甚明。本件抗告人於原法院主張與中華航空股份有限公司高雄分公司（下稱高雄分公司）有僱傭關係存在，並聲請定暫時狀態之處分，經高雄分公司於原審抗辯抗告人係受僱於中華航空股份有限公司（下稱華航公司，見本院卷第28頁），抗告人爰主張與華航公司有僱傭關係存在，核屬請求基礎事實同一，揆諸首開說明，尚無不合，應予准許。

二、按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

01 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。勞動事件法（下稱
02 勞事法）第49條第1項定有明文。參酌立法理由：勞動事件
03 之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項
04 特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有
05 相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等
06 ），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫
07 時權利保護。又本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質
08 上屬本法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件
09 之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為
10 定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定
11 意旨參照）。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱
12 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
13 之危害或其他相類之情形。

14 三、抗告意旨略以：抗告人自民國90年1月19日起任職華航公司
15 ，從事飛機維修工作，於108年11月24日晚班時，疑因工作
16 壓力引發精神狀況異常，經高雄榮民總醫院（下稱榮總）、
17 文鳳診所診斷為認知功能異常、憂鬱症、適應障礙合併焦慮
18 等，抗告人檢具診斷證明向華航公司辦理病假，詎華航公司
19 派員於抗告人病假期間前往探視，並誘使抗告人簽署自請離
20 職預告書（下稱系爭預告書），然抗告人簽署時不具有完全意
21 思能力，應屬無效，其與華航公司間僱傭關係仍然存在。抗
22 告人於休假期間持續治療，現精神狀況已回復，而處於隨時
23 可提供勞務之狀態，惟華航公司仍不願恢復僱用關係，抗告
24 人起訴及追加請求確認與相對人間僱用關係存在，經原法院
25 以109年度勞訴字第21號案件（下稱本案訴訟）審理中，抗
26 告人有勝訴之望，且相對人為具相當規模之企業，繼續僱用
27 抗告人顯無重大困難等情。爰依勞事法第49條第1項規定，
28 請求裁定准相對人於本案訴訟終結確定前，應暫時維持與抗
29 告人之僱用關係，並將抗告人之工作證返還，使抗告人復職
30 上班。原裁定認抗告人並未釋明本案訴訟有勝訴之望，且雇
31 主繼續僱用非顯有重大困難，顯有違誤，為此，提起本件抗

01 告，請求廢棄原裁定，並准抗告人聲請等語。

02 四、經查：

03 (一)抗告人主張其受僱於華航公司，自108年11月24日請假提早
04 下班，並就醫診斷患有憂鬱症、認知功能異常等，即向華航
05 公司請病假至109年3月31日，華航公司以其於108年12月
06 19日已簽署系爭預告書為由，拒絕抗告人復職，抗告人已對
07 相對人提起本案訴訟（原對高雄分公司起訴，嗣追加華航公
08 司為被告，見本院卷第63頁），主張其簽署系爭預告書時處
09 於無意識或精神錯亂之狀態，系爭預告書為無效，並提出榮
10 總108年11月29日、同年12月13日、109年2月21日及文鳳
11 診所同年1月3日診斷證明書為憑（見原審卷第49、51、53
12 、55頁）。審酌榮總108年11月29日、109年2月21日診斷
13 證明書記載「認知功能異常，疑代謝性腦病變，疑顱內病灶
14 ，疑早發性失智症」、「．．．當時就醫時（即108年12月
15 13日）自述症狀為憂鬱情緒，易怒，失去活力，注意力不集
16 中，精神運動遲滯等症狀．．．」等語，已載明抗告人於10
17 8年11月間即出現認知功能異常，疑早發性失智症，嗣於10
18 9年2月間仍出現精神運動遲滯等症狀，則抗告人主張其於
19 108年12月19日簽署系爭預告書時，係處在抗告人請病假期
20 間，其簽署時之意識狀態，影響系爭預告書之效力等語，應
21 認抗告人已釋明其所提本案訴訟有勝訴之望。

22 (二)其次，華航公司規模龐大，為國內民用航空業龍頭之一，繼
23 續聘用抗告人自不可能造成其經營存續之危害或其他相類情
24 形，堪認抗告人已釋明命華航公司於本案訴訟終結確定前僱
25 用抗告人，非顯有重大困難。相對人雖主張：抗告人原擔任
26 飛機修護工作，工作性質有高度技術及專業性，稍有閃神即
27 可能造成重大意外，基於飛安及社會責任，繼續僱用抗告人
28 顯有重大困難云云。惟依抗告人提出文鳳診所109年5月27
29 日診斷證明書記載「個案因上述診斷（即適應障礙合併焦慮
30 ）曾於本診所就診迄109年2月13日止，目前情況穩定」、
31 榮總同年2月28日診斷證明記載「．．．經評估無明顯身心科

01 症狀，狀況穩定。患者自述原從事航空地勤工作，由於目前
02 狀態穩定，應可嘗試恢復原工作」（見本院卷第41、43頁）
03 等語觀之，抗告人主張其於109年3月31日病假期滿後，精
04 神狀況已回復，而處於隨時可提供勞務之狀態等語，尚非無
05 據。又抗告人縱前患有身心疾病，不適合從事飛機修護此等
06 所需專注程度高，且涉及飛行安全、乘客權益之工作，相對
07 人仍非無法以提供與抗告人職能相當工作之方式，繼續僱用
08 相對人，參以抗告人亦已表示願配合相對人於復職上班期間
09 調整薪資、工時等勞動條件（見原審卷第16頁），是抗告人
10 前開所辯，仍無從為其有利之認定。再者，華航公司因本件
11 定暫時狀態假處分所生之損害，既僅為財產上之不利益，則
12 抗告人為維持家庭生計聲請本件定暫時狀態處分所欲避免之
13 損害，顯然大於華航公司因系爭處分所受之損害，益堪認抗
14 告人聲請華航公司於本案訴訟確定前，繼續僱用抗告人，於
15 法有據。抗告人與中華航空股份有限公司於本裁定後，仍得
16 本於自由意志，依抗告人之身心狀況另行議定勞動契約之
17 內容，併予敘明。

18 (三)至抗告人另請求華航公司將抗告人之工作證發還，並讓其復
19 職上班云云。惟此為華航公司繼續僱用抗告人之當然結果，
20 是抗告人此部分聲請欠缺權利保護之必要，應予駁回；另高
21 雄分公司辯稱其並非抗告人之僱用人（見原審卷第62頁；本
22 院卷第33頁），此亦為抗告人所不爭執（見本院卷第9頁）
23 ，故抗告人併對高雄分公司為本件聲請，係屬無據。

24 五、綜上所述，抗告人非受僱於高雄分公司，其對高雄分公司聲
25 請為定暫時狀態之處分，自不應准許。原審裁定駁回抗告人
26 對高雄分公司定暫時狀態處分之聲請，核其理由雖有不同，
27 惟結論尚無不合，仍應予以維持。抗告意指摘原裁定不當，
28 求予廢棄，為無理由，應予駁回。至抗告人追加聲請對華航
29 公司為定暫時狀態之處分，經審酌抗告人就本案訴訟有勝訴
30 之望，及華航公司繼續僱用抗告人非顯有重大困難各節，均
31 已為釋明，如前所述，故抗告人聲請命華航公司於本案訴訟

01 確定前應予繼續僱用部分為有理由，其餘部分為無理由，爰
02 諭知如主文第2、3項所示。

03 六、據上論結，本件抗告為無理由，追加聲請為一部有理由，一
04 部無理由，爰裁定如主文。

05 中 華 民 國 109 年 9 月 30 日

06 勞動法庭

07 審判長法官 李昭彥

08 法官 郭慧珊

09 法官 王 琰

10 以上正本證明與原本無異。

11 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出再抗告狀（須按他造
12 當事人之人數附繕本），並繳納再抗告費新臺幣1,000元。再為
13 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。
14 如委任律師提起再抗告者，應一併繳納再抗告費。

15 中 華 民 國 109 年 9 月 30 日

16 書記官 陳慧玲

17 附註：

18 再抗告人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或再抗告
19 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
20 經法院認適當者，亦得為第三審代理人。

21 再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
22 再抗告或委任時釋明之。