

臺灣臺中地方法院民事裁定

112年度勞全字第7號

聲 請 人 潘○○

相 對 人 日藥本舖股份有限公司

法定代理人 謝德璋

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國112年3月1日起受僱於相對人，擔任店經理，每月工資為新臺幣（下同）41,000元。詎相對人於112年4月9日以聲請人對於所擔任之工作不能勝任為由，終止勞動契約。惟聲請人對於所擔任之工作無不能勝任之情形，相對人終止勞動契約不合法，聲請人業於112年4月17日對相對人提起確認僱傭關係存在之訴（本院112年度勞補字第207號），聲請人應有勝訴之望。另聲請人為家庭經濟支柱，遭相對人違法解僱後，生活陷入困頓。爰依勞動事件法第49條第1項規定，提起本件聲請，求為命相對人繼續僱用及給付工資予聲請人之暫時狀態處分等語。

二、相對人陳述意見略以：相對人資遣聲請人係在試用期內，試用期屬締結正式勞動契約之前階段，雙方原則上均得隨時終止契約，無須具備勞動基準法（下稱勞基法）規定之法定終止事由。聲請人與團隊無法順利溝通協作，可證聲請人不適任此職務，繼續僱用聲請人，實有重大困難等語。

三、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，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49

01 條第1項定有明文，此為民事訴訟法第538條第1項所定爭執
02 法律關係及必要性要件之具體化。次按勞工為勞動事件法第
03 49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非
04 顯有重大困難，應釋明之，亦為勞動事件審理細則第80條第
05 2項所明定。

06 四、聲請人主張：聲請人自112年3月1日起受僱於相對人，擔任
07 店經理，每月工資為41,000元，相對人於112年4月9日以聲
08 請人對於所擔任之工作不能勝任為由，終止勞動契約，聲請
09 人業於112年4月17日對相對人提起確認僱傭關係存在之訴等
10 情，雖提出錄取通知、員工聘僱合約書為證，並經本院依職
11 權調閱本案訴訟卷宗核閱屬實。惟查：

12 (一)按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間
13 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對
14 態度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否
15 為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動
16 契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性
17 (最高法院109年度台上字第2722號判決意旨參照)。

18 (二)相對人辯稱：聲請人自112年3月1日起受僱於相對人，擔任
19 店經理，約定試用期3個月，聲請人與團隊無法順利溝通協
20 作，相對人於112年4月9日認定聲請人未符合試用期標準，
21 以勞基法第11條第5款之事由，通知聲請人終止勞動契約等
22 情，並提出員工聘僱合約書、離職證明書、員工意見表為
23 證。準此，兩造勞動契約附有3個月試用期之約定，而聲請
24 人係自112年3月1日起受僱於相對人，則相對人於試用期間
25 內，基於聲請人與團隊無法順利溝通協作等情，觀察聲請人
26 業務之能力、適應企業文化及應對態度，判斷聲請人並非適
27 格員工，而於試用期間之112年4月9日終止兩造勞動契約，
28 依上說明，相對人終止勞動契約具正當性。聲請人就相對人
29 終止勞動契約乃濫用權利乙節未提出事證釋明，所稱相對人
30 終止勞動契約不符勞基法第11條第5款規定，為違法資遣云
31 云，亦不足釋明相對人之終止合法性有疑義，則聲請人就其

01 本案訴訟有勝訴之望未能釋明，堪予認定。

02 五、綜上所述，聲請人就其本案訴訟有勝訴之望未能釋明，與勞
03 動事件法第49條第1項所定要件未合。從而，聲請人聲請為
04 命相對人繼續僱用及給付工資予聲請人之定暫時狀態處分，
05 即無理由，應予駁回。

06 六、依民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

07 中 華 民 國 112 年 5 月 29 日
08 勞動法庭 法 官 董惠平

09 正本係照原本作成。

10 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
11 費新臺幣1,000元。

12 中 華 民 國 112 年 5 月 29 日
13 書記官 劉雅玲