

臺灣高等法院民事裁定

111年度勞抗字第56號

抗 告 人 李懷婕

相 對 人 美商埃培智股份有限公司台灣分公司

法定代理人 江秋霞

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，抗告人對於中華民國111年7月7日臺灣臺北地方法院111年度勞全字第19號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國111年3月1日起受僱於相對人，擔任專案經理，月薪為新臺幣（下同）7萬5000元。詎於111年3月11日伊與相對人法定代理人一對一會議時，黃齡儀（人資主管）共同參與會議，竟與相對人法定代理人共同要求伊自請離職，伊拒絕離職要求，並於同日向勞動部陳情、於翌（12）日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解。伊自受僱於相對人後均按相對人交辦內容完成工作，並獲得同事及相對人法定代理人肯定，相對人無具體、正當理由事由資遣伊，不符勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款及勞資爭議處理法第8條規定，為違法資遣，伊已向原法院提起確認僱傭關係等事件（案列111年度勞訴字第244號，下稱本案訴訟），伊本案請求應有勝訴之望。相對人為全球前三大公關集團，以公司經營規模，繼續僱用伊應無造成相對人不可期待之經濟上負擔或危害企業存續，相對人繼續僱用伊應非顯有重大困難。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請為「相對人於本案訴訟終結確定前，自111年3月14

01 日起，應繼續僱用伊，並按月給付7萬5000元」之定暫時狀
02 態處分，原裁定駁回伊聲請，應予廢棄云云。

03 二、相對人則以：伊資遣抗告人係在試用期內，試用期屬締結正
04 式勞動契約之前階段，雙方原則上均得隨時終止契約，毋需
05 具備勞基法規定之法定終止事由。伊曾於111年2月18日由黃
06 雅柔（人資專員）電話告知抗告人試用期為3個月，同月21
07 日通知錄取時亦以電話及電子郵件告知試用期3個月，抗告
08 人均表示同意，且伊之新人訓練流程表記載試用期3個月後
09 將評估表現並以書面通知評估通過，可證雙方約定試用期3
10 個月。抗告人於111年3月11日填寫非自願離職申請書，並在
11 電子郵件中自承遭強迫簽署離職信，可證伊已於該日資遣抗
12 告人。抗告人與團隊無法順利溝通協作，時常負面批評指責
13 團隊、劃分你我、將事情複雜化，且抗告人專案製作成果不
14 佳，致專案內容內部審核不通過，伊額外花費6萬2000元尋
15 求公司外部資源協助製作，可證抗告人不適任此職務，倘繼
16 續僱用抗告人，恐使伊專案無法順利推展、團隊無所適從甚
17 至危害公司存續等語，資為抗辯。

18 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
19 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
20 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
21 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
22 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
23 49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非
24 顯有重大困難，應釋明之，亦為勞動事件審理細則第80條第
25 2項所明定。

26 四、抗告人主張：伊自111年3月1日起受僱於相對人，擔任專案
27 經理，月薪為7萬5000元。111年3月11日伊與相對人法定代
28 理人一對一會議時，黃齡儀（人資主管）共同參與會議，與
29 相對人法定代理人共同要求伊自請離職，伊拒絕離職要求，
30 於同日向勞動部陳情，於翌（12）日向臺北市政府勞動局申
31 請勞資爭議調解，另已向原法院提起本案訴訟等情，雖提出

民事起訴狀、電子郵件、LINE對話紀錄、存證信函、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄為證（見原審卷第13至85頁）。惟查：

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

(二)相對人辯稱：伊曾於111年2月18日由黃雅柔（人資專員）電話告知試用期為3個月，同月21日通知錄取時亦以電話及電子郵件告知試用期3個月，抗告人均表示同意，伊之新人訓練流程表記載試用期3個月後將評估表現並以書面通知評估通過。抗告人與團隊無法順利溝通協作，且抗告人專案製作成果不佳，伊額外花費6萬2000元尋求公司外部資源協助製作。抗告人於111年3月11日填寫非自願離職申請書，並在電子郵件中自承遭強迫簽署離職信等情，並提出電子郵件、新人訓練流程表、聘僱合約書、非自願離職申請書、LINE對話紀錄、勞務報酬支付收據為證（見原審卷第109至139頁，本院卷第67至73頁）。準此，兩造勞動契約附有3個月試用期之約定，而抗告人係自111年3月1日起受僱於相對人，則相對人於試用期間內，基於抗告人與團隊無法順利溝通協作，抗告人專案製作成果不佳，相對人額外花費6萬2000元尋求公司外部資源協助製作等情，觀察相對人業務之能力、適應企業文化及應對態度，判斷抗告人並非適格員工，而於試用期間之111年3月11日終止兩造勞動契約，抗告人並填寫非自願離職申請書，依上說明，相對人終止勞動契約具正當性。抗告人就相對人終止勞動契約乃濫用權利乙節未提出事證釋明，所稱相對人終止勞動契約不符勞基法第11條第5款及勞資爭議處理法第8條規定，為違法資遣云云，亦不足釋明相對人之終止合法性有疑義，則抗告人就其本案訴訟有勝訴之

01 望未能釋明，堪予認定。

02 五、綜上所述，抗告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，抗告人聲請為
04 「相對人於本案訴訟終結確定前，自111年3月14日起，應繼
05 續僱用伊，並按月給付7萬5000元」之定暫時狀態處分，不
06 應准許。原裁定駁回抗告人之聲請，理由雖有不同，但結論
07 並無二致，仍應予以維持。抗告意旨指摘原裁定不當，聲明
08 廢棄，為無理由，應予駁回。

09 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

10 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日

11 勞動法庭

12 審判長法 官 何君豪

13 法 官 高明德

14 法 官 張文毓

15 正本係照原本作成。

16 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
17 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
18 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

19 中 華 民 國 111 年 9 月 2 日

20 書記官 劉文珠