

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第84號

抗 告 人 張博靜

相 對 人 芬里爾資料分析股份有限公司

法定代理人 費慶華

上列當事人間定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年10月15日臺灣新北地方法院114年度勞全字第26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：伊於民國114年6月24日至相對人公司任職，擔任設計師，約定薪資每月新臺幣（下同）4萬7,000元（下稱系爭契約）。詎相對人於114年7月19日下午5時40分許，以業務緊縮為由，向伊表示最後工作日為同年月21日，復於同日晚間8時56分許，傳送訊息改稱：因伊上班時間執行與公司無關業務，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條規定解僱伊。然相對人於114年6月24日始雇用伊，顯無於短短1個月即發生業務緊縮之情事，相對人事後改稱依勞基法第12條規定解僱伊，亦未盡合法告知終止事由之義務，其終止系爭契約，並不合法。伊已提起請求確認僱傭關係存在等訴訟（原法院114年度勞訴字第209號，下稱本案訴訟），非無勝訴之望。又伊因遭解雇，頓失經濟收入，需向友人借款支應生活開銷，而相對人實收資本額710萬元，為軍事模擬與人工智慧技術之創新企業，更於114年8月29日標得國防大學標案，繼續僱用伊並無困難。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請為相對人以原職僱用伊及給付伊薪資之定暫時狀態處分。原裁定駁回伊之聲請，爰提起抗告，請求廢棄原裁定，並命相對人於本案訴訟終結確定前，

01 應暫時回復兩造僱傭關係，及按月於次月10日給付伊薪資4
02 萬7,000元等語。

03 二、相對人則以：抗告人於114年6月24日始到職，雙方約定試用
04 期3個月，但抗告人工作僅3週，即多次與主管發生爭執，難
05 以融入團隊，並於上班期間處理外務，使用公司付費資源處
06 理私人事務，公司團隊因此無法順利運作，更破壞雙方信賴
07 關係。且施作政府標案為伊接案來源，伊時常需要接觸機
08 密，對於員工信任度要求高，抗告人前開工作情形並不適任
09 工作，如伊仍繼續僱用，將使公司團隊效能降低，影響未來
10 經營管理而有經濟上損害，伊於試用期間解雇抗告人，係屬
11 合法。又伊近期營運均為虧損狀態，繼續僱用抗告人顯有重
12 大困難，抗告人有至其他公司任職經驗，並非無謀生能力，
13 亦應有相當儲蓄，並無難以維持基本生活或蒙受無法回復損
14 害之虞，應駁回抗告人聲請等語。

15 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
16 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
17 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條
18 第1項定有明文。次按勞工為本件聲請時，就其本案訴訟有
19 勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，勞
20 動事件審理細則第80條第2項亦有明文。

21 四、抗告人主張：伊於114年6月24日至相對人公司任職，擔任設
22 計師，約定薪資每月4萬7,000元，相對人未盡合法告知終止
23 事由義務，於同年7月19日終止系爭契約，並不合法，伊已
24 提起本案訴訟，尚未確定等情，固據提出民事起訴狀為證
25 （見原法院卷第27頁）。經查：

26 (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
27 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對
28 態度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否
29 為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動
30 契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性
31 （最高法院109年度台上字第2722號判決意旨參照）。

01 (二)觀之抗告人之錄取通知，記載：「在此通知您成功錄取，並
02 將擔任UIUX設計師，前三個月試用期薪資為47,000元，試用
03 期通過薪資為48,500元，後續視工作狀況調薪」等語，有電
04 子郵件可稽（見原法院卷第31頁）。可見系爭契約附有試用
05 期間3個月之約款，抗告人並應通過試用期。

06 (三)又依抗告人提出之兩造往來信件，相對人於114年7月17日向
07 抗告人表示：「鑒於團隊發現您7/7居家上班時，工作電腦
08 有正在執行非本公司之業務與專案工作紀錄，於7/17日開會
09 釐清。如同昨日會議您所自述：因公司專業需求，僅參考並
10 無執行前公司之業務與專案，前公司工作皆已完成等。此信
11 正式告知您：不可在上班期間執行與公司無關之業務，違者
12 公司將依勞基法第12條規定予以解僱，不經預告且無資遣
13 費。期待後續團隊與您的合作」等語；復於114年7月19日向
14 抗告人表示：「如同先前告知：不可在上班期間執行與公司
15 無關之業務，違者公司將依勞基法第12條規定予以解僱，不
16 經預告且無資遣費。經查perplexity使用紀錄，您依然於上
17 班時間執行非公司相關業務（如附件）。本公司決議於本日
18 （7/19）將您解僱……」等語（見原法院卷第35、47頁）。
19 足見抗告人自114年6月24日任職不滿1個月，即經相對人於
20 同年7月17日發現其於上班時間執行非公司相關業務，相對
21 人已正式告知其不可再為，否則將依勞基法第12條規定予以
22 解僱，然抗告人仍於同年月19日上班時間執行非公司相關業
23 務。

24 (四)另抗告人自陳相對人為軍事模擬與人工智慧技術之創新企業
25 （見原法院卷第20頁），亦見相對人對於保密工作、員工信
26 任應具相當要求。惟抗告人任職不滿1個月，經相對人發現
27 其於上班時間執行非公司相關業務，已明確向其告知違者將
28 予以解僱，抗告人再度為之，時間密接，相對人據此觀察抗
29 告人業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷抗
30 告人並非適格員工，而於試用期間終止系爭契約，依上說
31 明，相對人終止系爭契約具正當性，並無濫用權利情形。則

01 抗告人僅以相對人未盡合法告知終止事由義務為由，主張相
02 對人終止系爭契約並不合法云云，不足以釋明相對人終止系
03 爭契約不具合法性，堪認抗告人就其本案訴訟有勝訴之望部
04 分，並未提出能供即時調查之證據，使法院信其主張為真
05 實，而未盡釋明之責。

06 五、從而，抗告人就其本案訴訟有勝訴之望，未能釋明，則其依
07 勞動事件法第49條第1項規定，聲請於本案訴訟判決確定
08 前，相對人應暫時回復兩造僱傭關係，並按月於次月5日給
09 付其薪資4萬7,000元，非屬正當，不應准許。原裁定駁回抗
10 告人之聲請，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予以維
11 持。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予
12 駁回。

13 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

14 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日
15 勞動法庭

16 審判長法 官 邱 琦
17 法 官 溫祖明
18 法 官 邱靜琪

19 正本係照原本作成。

20 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
21 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
22 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

23 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日

24 書記官 張淨卿