臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第39號

上　訴　人　薛富中

被上訴人　　佑全藥品股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　劉志平

訴訟代理人　游淑娟

　　陳家慶

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年7月21日臺灣新北地方法院114年度勞訴字第70號第一審判決提起上訴，並為訴之擴張，本院於115年7月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及擴張之訴均駁回。

第二審（含擴張之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。上訴人於原審請求被上訴人應自民國113年9月1日起至114年8月12日止，按月提繳勞工退休金新臺幣（下同）1,998元至上訴人勞工退休金專戶，於本院審理時請求被上訴人應自113年8月26日起至114年8月12日止，按月提繳勞工退休金1,998元至上訴人勞工退休金專戶（本院卷第175頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：兩造於113年7月9日簽立佑全藥品股份有限公司門市人員定期契約（下稱系爭勞動契約），約定伊自同日起任職於被上訴人，擔任藥局門市人員，每月底薪3萬2,000

元，銷售獎金另計。詎被上訴人於113年8月15日下午5時許，以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款事由資遣伊，並通知113年8月25日為離職日，其資遣不合法，爰依民事訴訟法第247條第1項規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在。選擇合併依系爭勞動契約、勞基法第22條第2項、民法第487條規定，請求被上訴人給付113年8月份薪資差額6,460元，及自113年9月1日起至114年8月12日止，按月給付3萬2,000元及法定遲延利息。另依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，請求被上訴人應自113年8月26日起至復職日止，按月提撥勞工退休金1,998元至退休金專戶等語（原審就上開部分判決上訴人敗訴，上訴人不服提起上訴，並為訴之擴張，如前所述。未繫屬本院部分，不予贅述）。上訴及擴張聲明：㈠、原判決關於駁回後開第㈡至㈤項部分廢棄。㈡、確認兩造自113年8月26日起至114年8月12日止之僱傭關係存在。㈢、被上訴人應給付上訴人6,460元，及自113年9月1日起至114年2月止，按月給付上訴人3萬2,000元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣、被上訴人應自114年3月1日起至114年8月12止，按月於次月5日前給付上訴人3萬2,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈤、被上訴人應自113年8月26日起至114年8月12日止，按月提繳勞工退休金1,998元至上訴人勞工退休金專戶。

二、被上訴人則以：系爭勞動契約係約定3個月之試用期間，且於第2條亦明定試用規定。上訴人雖提出記載契約期間為113年7月9日起至113年7月9日止之勞動契約，但按照常理，僱用期間不可能只有1日，此非兩造約定之契約期間。因上訴人於試用期間之學習態度、工作態度、臨場反應等狀況不佳，伊對新進人員進行試用考評，上訴人未達試用期通過標準，具體情形如附表所示，伊因此以其不能勝任所擔任工作為由，終止系爭勞動契約，且因屬試用考核階段，伊應有較

大考評裁量空間，無解僱最後手段性原則之適用，故系爭勞動契約業經合法終止，伊無繼續給付上訴人工資及提撥退休金之義務。退步言，系爭勞動契約最遲於113年10月9日亦因屆期而消滅，自此之後伊亦無給付上訴人工資及提撥退休金之義務等語，資為抗辯。答辯聲明：㈠、上訴駁回。㈡、如受不利判決，願預供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第244至246頁）：

㈠、上訴人於113年7月5日應徵被上訴人門市人員，由被上訴人新北區經理陳家慶進行面試，並紀錄人員面談紀錄表後錄取。兩造於113年7月9日簽立系爭勞動契約，約定上訴人自113年7月9日起任職藥局門市人員，每月薪資2萬9,000元，保障獎金2,000元，職級獎金3,000元。系爭勞動契約共1式2份，2份契約第1條之契約期間均係上訴人於簽約當日手寫填載，第1份契約期間記載為113年7月9日起至同年10月9日止，第2份契約期間記載為113年7月9日起至同年月9日止（原審卷第201至209、219至225頁、本院卷第185至193頁）。

㈡、上訴人於113年7月9日到職報到，簽立新進員工報到程序表（原審卷第211頁）。

㈢、被上訴人分別於113年7月29日、同年8月8日、15日與上訴人進行訪談及紀錄，兩造均在歷次訪談紀錄上簽名（原審卷第115至121頁）。

㈣、被上訴人於113年8月15日下午5時30分許，由陳家慶代理被上訴人口頭通知上訴人其對於所擔任之工作不能勝任，依勞基法第11條第5款規定，預告113年8月25日終止系爭勞動契約，並核發離職日期為113年8月25日之非自願離職證明書予上訴人（原審卷第21頁）。

㈤、被上訴人○○○○門市主管於113年8月15日製作門市新進人員試用評該表，認定上訴人自113年7月9日至同年8月15日止間之核定分數為17.5分，未達正式任用資格之門檻80分，試用未通過，該評核表經被上訴人店長及區經理核准（原審卷

第123頁）。

㈥、上訴人離職當月工資為3萬2,000元，被上訴人已給付上訴人113年8月份薪資1萬7,583元、7,165元，共計2萬4,748元（原審卷第31頁）。

四、本院得心證之理由：

㈠、兩造成立3個月試用期之系爭勞動契約：

1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之，民法第153條定有明文。且按解釋契約，須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，除契約文字已表示當事人真意，無須別事探求外，應於文義上及論理上詳為推求，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎。

2.觀系爭勞動契約第1條「契約期間及工作職稱」約定：「甲方（即被上訴人，下同）自民國113年7月9日起至民國113年10月9日止僱用乙方（即上訴人，下同）為門市部（用人單位）門市人員（職稱）。」；第2條「試用規定」2-1項約定：「契約存續期間，甲方得依業務需要，進行試用考核，考核成績不合格者，契約當然終止，薪資結算至停止試用當日為止」、2-2項③約定：「契約存續期間經考核不合格者（於新進人員試用評核表中「考核未達80分（不含）等者」），將隨時通知停止試用並予以解聘，其薪資發給至停止試用日止，乙方應無條件接受且不可以任何理由提出異議，並應依第8條之規定辦理離職手續」（原審卷第219頁），可見契約文義已明定系爭勞動契約為3個月定期契約，且採試用期制度，自足以確認兩造約定之真意。

3.上訴人雖抗辯兩造間無試用期之合意，被上訴人未曾向其提

過試用期，直到本件訴訟中始主張有試用期云云，然查，被上訴人於113年7月5日係由新北區經理陳家慶負責面試上訴人，面試過程中，陳家慶曾以書寫方式向上訴人說明公司發薪制度，業據被上訴人提出陳家慶之手寫書面說明1紙為佐（原審卷第207頁），且為上訴人所不爭執（本院卷第243頁），觀上開手寫書面說明內容，於5號發薪日部分，以樹狀圖方式註明「3K試用期」與「3K正式任用」兩種分類，可徵上訴人於應徵時，即知悉被上訴人定有試用期。且參以被上訴人陳稱公司職等類別，S0為試用人員職等、S1以上為正式人員職等（原審卷第195頁），對照上訴人之人員面談紀錄表，顯示上訴人面試結果為S0職等，而非S1以上職等（原審院卷第205頁），足證被上訴人係錄取上訴人為試用員工。

4. 再查，上訴人於113年7月9日到職當日，即收受被上訴人之工作規則（被上訴人原名勝霖藥品股份有限公司，原審卷第19頁），該工作規則第6條明定：「本公司得與新進員工約定試用，試用期間依雙方簽訂之勞動契約書辦理，試用不合格者，須終止契約時，依第7條、第8條、第9條、第10條及第11條等相關規定辦理。薪資發放至停止僱用日為止」（原審卷第234頁、第211頁），可知上訴人於113年7月5日應徵時及同年月9日到職時，均知悉被上訴人行試用期制度，仍願意簽立條文載有「試用規定」之3個月定期勞動契約，可見上訴人無論明示或默示，均同意系爭勞動契約定有3個月試用期限。

5. 上訴人雖抗辯：伊所持系爭勞動契約約定期間為113年7月9日起至113年7月9日止，故113年7月9日這1天過後，即屬不定期契約，無3個月試用期約定云云。查系爭勞動契約為1式2份，2份契約所載契約期間雖有出入，第1份為113年7月9日至113年10月9日，第2份為113年7月9日至113年7月9日（原審卷第219至225頁、本院卷第185至193頁），然上開日期文字均係上訴人書寫，且依上訴人於本院自承：我在113年7月

9日上班當天簽約，有2份空白契約，2份契約之日期都是我填上去的，我一起交給藥師，藥師再給店長，店長寄回公司用印，用完印後再將其中一份還給我；我一開始不知道截止日要寫哪一天，問了藥師，藥師說先寫3個月，所以我第一份截止日就寫到113年10月9日，但是因為我接著看到契約第2條寫到業務存續期間，因業務需要可以進行事務考核，所以我的理解是第一份截止日雖然寫113年10月9日，但第二份契約截止日寫113年7月9日，這樣就會使得我的勞動契約成為不定期契約，如果被上訴人把第二份契約交回給我，就代表沒有要給我試用期等語（本院卷第179頁），可知上訴人於簽署第1份契約時，是依照兩造合意之3個月試用期填寫截止日為113年10月9日，惟其簽署第2份契約時，則擅自將截止日改為113年7月9日，以藉此規避系爭勞動契約第2條試用及考評規定，自非屬兩造合意之內容。況且，系爭勞動契約已於條文明定試用制度及考評項目，業如前述，要無可能約定僅1日之契約期間，是上訴人所持該份勞動契約之末頁雖蓋有被上訴人人事專用大小印鑑，然該份契約所定契約期間僅1日，顯然違背常理，難認屬於兩造合意之內容，故上訴人前開主張，亦非可採。

6. 綜上，通觀系爭勞動契約文義、上訴人面試及到職過程，可認兩造簽約之真意即係成立含3個月試用期約定之系爭勞動契約。

㈡、系爭勞動契約之試用規定合法有效：

1. 按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、其他於他方當事人有重大不利益，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第247條之1第1款、第4款定有明文。依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，原則上固屬定型化契約，惟按契約當事人間所訂定之契約，是否顯失公平而為無效，除應視契約之內容外，並應參酌雙方之訂約能力、雙方前後交易之經過及獲益之情形等其他因素，全盤考慮，

資為判斷之依據（最高法院92年度台上字第963號判決參照）。且所謂定型化契約之條款因違反誠信原則，顯失公平，而無效者，係以契約當事人之一方於訂約當時處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於己之約定為其要件（最高法院92年度台上字第39號判決意旨參照）。次按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效(最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照)。

2. 上訴人主張系爭勞動契約為定型化契約，其第2條2-1規定顯失公平、違反誠信原則，應屬無效云云。惟查，系爭勞動契約第2條2-1項係約定雇主於契約存續期間，得依業務需要，對勞工進行試用考核，如考核成績不合格者，契約當然終止。審酌上訴人應徵之工作乃藥局門市人員，其工作內容依系爭勞動契約第4條約定，包括門市環境維護、賣場商品整理陳列、結帳收銀、顧客服務、保健食品、醫療用品等商品之解說與銷售等之工作及其他相關業務事項，且被上訴人得隨時依業務及管理需要，調整服務單位及工作內容（原審卷第205、219頁），可知此工作需服務客戶，與消費者互動，被上訴人當需要一段時間觀察上訴人工作態度、性格、能力、待人方式及人格信賴等，方能藉此評估上訴人是否具備上開工作所需之特質與能力；反之，上訴人亦需要一段時間實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化，故系爭勞動契約第2條2-1規定試用期間之目的，係基於勞雇雙方同意，

於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，應屬雙向、平等，且依契約自由原則，為合法有效；況且參以系爭勞動契約第2條2-2規定之終止事由均係觀乎品行、能力、信用、操守、遵守工作規則等情事，系爭勞動契約第2條2-1規定試用期，應無顯失公平或違反誠信原則之情形，是上訴人主張系爭勞動契約第2條無效云云，顯非可採。

㈢、上訴人未達新進人員試用期考核標準：

1. 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，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113年度台上字第101號判決意旨參照）。是試用期間乃雇主藉以評價試用勞工之職務適格性及能力，屬正式勞動契約之前階試驗、審查階段，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，以補足選考過程中無法即時確認勞工適格性之缺陷，當事人間勞動契約之效力雖自試用期間開始時即已發生，惟雇主另保留契約終止權，自與一般已成為正式員工時需嚴格限制雇主解僱權以防止雇主濫行解僱之判斷標準不同，應容許雇主得以較大之彈性認定勞工是否適任其工作，亦即雇主依據試用期間之考核情形或勤務狀態，判斷繼續雇用該勞工明顯不適當者，只要達「大致不能勝任」即可，不受「解僱最後手段性原則」之限制。準此，除非雇主有權利濫用之情事，例如解僱事由顯與職業適格性並無關連者，否則即應容許雇主在試用期間內享有較大之彈性，得以所試用之勞工不適任為由，依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約。

2. 蓋上訴人尚處於試用階段，被上訴人因此會紀錄上訴人每日之學習狀況，並定期與上訴人進行訪談及紀錄，有學習紀錄

表及113年7月29日、同年8月8日、15日人員訪談紀錄可稽（原審卷第115至121頁、本院卷第341至359頁）。觀其內容：

⑴113年7月29日人員訪談記錄表記載：「1.報到當天遲到，詢問遲到原因，說是因為當天11：00去體檢，體檢延誤，導致沒有準時14：00到，詢問為什麼選擇報到當天去沒有提前，當下回覆：對耶，我為什麼沒有前一天去，但後續管理部-蕙芯發mail詢問，mail回覆因前一天有事。」，上訴人回應：「當天只有傳體檢收據，沒有說7/8有事，也沒有說7/5～7/7無法體檢」；「2.7/14（日）、7/15（一）兩天皆為早班，兩天都是09:58打電話給店長，但第二天問為何鐵門沒開，當下告知鐵門未全關是否已在門外，後續進門市後告知走錯地方，但當天已是第4天上班且非第1天早班（調監視器）」；「3.每天有應做事項需執行，若有建議修改事項，請等學完店務，能獨立值班，升正式再提出討論，請不要擅自執行。7/28有請藥師們執行事項，藥師回覆未完成詢問原因，藥師表示因同仁整理錢櫃後金額有出入，花時間重複確認，導致未完成應有進度，調閱監視器發現早上花了大約40分鐘在點錢？且收銀抽屜長時間未關，有安全疑慮。」，上訴人回應：「沒有良好的點錢習慣，若整理好後續點錢10分內可完成」；「4.7/9入職至今，連續請假(七天)導致學習進度落後。」（原審卷第115至117頁）；對應同時期之學習進度表記載：「已提醒要預留上班打卡時間」、「早班應做事項口頭複習」、「需再加強熟練度」、「清帳未執行」、「首次學習，信用卡清帳及營收來不及學習、執行」，以及113年7月18日至25日均請假等語（本院卷第341至348頁），堪認上訴人曾因體檢延誤而於報到當天遲到，且曾早班遲到，負責結帳收銀時，因花時間重複確認，導致未完成進度，且收銀抽屜長時間未關，使收銀狀況產生安全疑慮，並因連續請假多日，導致學習進度落後。

⑵113年8月8日人員訪談記錄表記載：「1.7/29晚上有教如何k

ey業績，7/30休，7/31讓同仁（指上訴人，下同）練習，有告知同仁key錯，當下反應：『不是這樣嗎?』。有告知前天不是這樣教，再反應：『那這兩個分別是什麼意思』，有請同仁做記錄，當下無反應，以為沒聽到，所以再說一次，同仁當下情緒激動且大聲回覆：「我已經說過我寫字很醜，連我自己都看不懂，為什麼要逼我寫，為什麼不能讓我思考?」，上訴人回應：「7/31當天反應的確有較大，但一直請我寫下來會讓我覺得我明明有紀錄為什麼要用寫的，我已有紀錄下來。」；「2.其他同仁在教學事項時，當下反應：『你能不能說快一點？我聽得懂』，但後續執行時，卻無法自行操作完成。」，上訴人回應：「7/29面談前說的，而非7/29面談後說。」；「3.先前有再三請同仁學習事項時紀錄下來，以免忘記可以找答案，同仁告知：『我記憶力很好比筆記有用』。先前有教過指送品驗單，不知當時是否有做紀錄？8/5讓新進同仁練習時，忘記如何執行，5～10分鐘後仍未驗完手上那份，當下有告知開錯畫面，同仁在電腦前待了20分鐘仍未完成且未詢問問題，後續請其他同仁直接再次教學，指送單+躍獅將近1小時才完成驗單。」，上訴人回應：「後續同仁教學後驗單，已經沒有花那麼多時間了。」，區經理：「從今天開始為期一週請其他同仁留意新進同仁執行事項的時間（學過的事項）」（原審卷第119頁）；對應同時期之學習進度表記載：「（清帳流程）不熟」、「CDMIS不熟悉」、「找不到處方箋上的健保碼，說上面沒標示，建議做紀錄，以後才能找答案」、「跳出白金會員生日禮兌換，客人離開後才詢問剛剛跳出的畫面是什麼意思，已補通知客人月底前攜帶回原卡來兌換」、「昨日調撥單key錯健保碼，已提醒可以按修改不需新增一單，否則需再另外作廢錯誤的（已提醒需確認健保碼是否為正確的，否則若之後是銷貨，需請客人回來，若連絡不到客人或客人不願回來，結帳人員需負責」、「（作廢發票）有練習但未自己獨立操作完整流程」、「（開店流程）點錢、開公播帶、印表機、管

藥從抽屜拿，忘記未做。有再次提醒重要順序。」、「（Key調撥單）無執行，因忘記如何驗指送單，時間來不及」、「（彰濱進貨點收/驗單/上架）無執行，忘記如何驗指送單，花時間思考，其他同仁已處理完」、「以上建議自行將事項做紀錄，以利後續執行，做紀錄之後就可照著做」、「入貨介面也需再熟練」、「（key一般箋、慢箋）尚須多練習，流程不夠熟。看庫存，找同成分不同牌子的步驟不熟練」（本院卷第349至356頁），堪認被上訴人主張上訴人於學習工作過程，與人對話情緒起伏大，且不願意依照主管要求將學習內容製作筆記，工作配合度及態度皆為不佳，以致於學習效果不佳，未能如期完成工作，且進、銷、退貨作業之操作不熟練等，應屬有據。

⑶113年8月15日人員訪談記錄表記載：「1-1各項表格填完記得儲存檔案，有發現業績回報、營收回存表沒儲存，業績因每天回報可得知有填，但營收回存無法得知，且同仁需再花時間查詢、填寫」、「1-2 8月初A門市調撥眼藥水，健保碼key錯導致負庫存，已告知需確認清楚，因若為銷貨，需請客人回來，若客人無法回來，結帳人員需負責」；「1-3幫客人結帳時務必先輸入自己的員編，以免後續發生爭議，8/12發現幫客人結帳時用同仁員編結，未換自己的員編」；「2.遇到問題自己先嘗試解決很好，但自己無法解決時請記得詢問，有同仁反應你遇到客人詢問商品問題時無法回答，當下就停住，但客人在等回答。」，上訴人回應：「8/13下午4～5點左右，當下有客人在問B群，聿嘉手上有一筆處方，他從櫃台內走出來，要我接手，但因QRcode弄到一半，要重key，客人臉很臭。」；「3.有客人進門市詢問有沒有賣某商品時，發現至少3次以上，直接告知客人：『請找櫃台人員』之類的話，應先了解客人要找什麼，幫客人查詢，因若請客人找櫃台人員，客人要再說一次，這樣客人觀感會不佳。」、「4.8/12實際班別為A16(10：00～16：00)，但當天遲到近兩小時。」，上訴人回應：「看錯班表，會再留

意班表。」（原審卷第121頁）；對應同時期之學習進度表記載：「因遲到未執行」（本院卷第358頁），堪認被上訴人主張上訴人對於客戶詢問事項，未能提供良好服務，且對於商品、業績等電腦輸入、存檔事項不熟悉，導致營收回存無法得知、銷售庫存記錄有誤，以及結帳時使用到其他同事之員工編號結帳，有店務未熟悉，無法安排商品認識及做好基本結帳作業等情事，應屬有據。

3.從而，被上訴人依業務需要，於同年8月15日以門市新進人員試用評核表所示12項之考評項目，對上訴人進行考核及審視，合於系爭勞動契約第2條約定，且鑒於上訴人自113年7月9日起至同年8月15日止，有發生上開⑴至⑶所示情事，經被上訴人最終認定上訴人考評分數未達總分80分以上之正式任用資格標準，其試用期未通過（詳如附表「考核結果」、「考核依據、訪談紀錄表摘要」欄位所示。原審卷第123頁），即屬有據，難認有何權利濫用情事。

㈣、上訴人因未達可以「正式任用」或「繼續試用期考核」之資格，已有不能勝任工作之情事，業如前述，且揆諸上開㈢之1.說明，雇主於試用期間本有較大之彈性，得審認勞工是否適任其工作，並依據考核情形或勤務狀態，判斷繼續雇用該勞工顯不適當者，即可終止契約，無解僱最後手段性原則之限制，故被上訴人依系爭勞動契約第2條約定及上開考核結果，於113年8月15日預告系爭勞動契約於同年月25日終止一節，自屬合法。準此，系爭勞動契約業經合法終止，被上訴人無再給付上訴人自113年8月26日起之薪資及提撥勞工退休金之義務，故上訴人本件請求，無法准許。

五、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約、民法第487條、勞基法第22條第2項前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在；被上訴人應給付上訴人6,460元，及自113年9月1日起至114年2月止，按月給付上訴人3萬2,000元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被

上訴人應自114年3月1日起至114年8月12止，按月於次月5日前給付上訴人3萬2,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被上訴人應自113年9月1日起至114年8月12日止，按月提繳勞工退休金1,998元至上訴人勞工退休金專戶，均無理由。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。上訴人擴張請求被上訴人應自113年8月26日起至113年8月31日止，按月提繳勞工退休金1,998元至上訴人勞工退休金專戶部分，亦屬無據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴及擴張之訴均為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　18　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳蒨儀

法　官　林于人

法　官　羅惠雯

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　18　　日

書記官 柯思妤

附表：

考核(原審卷第123頁、本院卷第259至261頁)				
編號	考核項目及配分	考核結果（評分）	考核依據、訪談紀錄表摘要	證據出處
1	新人訓練OJT合格/25分	2分	▲113年7月29日人員訪談紀錄表顯示： ⑴因體驗延誤，導致7/9報到當天遲到。 ⑵曾致電店長表示門市鐵門沒開，後來發現是走錯上班地方，上班第4天仍聲稱走錯上班地方。 ⑶花費約40分鐘點錢，導致未完成進度，且收銀抽屜長時間未關，有安全疑慮。	原審卷第115頁
2	新人訓練測驗成績/15分	2分	▲113年8月8日人員訪談紀錄表 ⑴被上訴人教導上訴人工作內容，請上訴人做紀錄，上訴人當下情緒激動且大聲回覆：「我已經說過我寫字很醜，連我自己都看不僅，為什麼要逼我寫，為什麼不能讓我思考？」 ⑵被上訴人員工教導上訴人工作內容，再三請上訴人將學習事項時紀錄下來，以免忘記，上訴人稱：「我記憶力很好比筆記有用。」，實際操作時卻遲延無法完成工作，且需被上訴人員工再次教導方能完成。	原審卷第119頁
3	完成總部新人課程/10分	0分	▲新進人員試用評核表：無法到總部參加課程。	原審卷第123頁
4	新進人員資料繳交（7日內繳交正確完整滿分反之0分）/3分	3分	資料繳交完整。	同上
5	全勤者3分，病假和事假累積3天者1分，其餘0分/3分	0分	▲113年7月29日人員訪談紀錄表顯示：7/9入職，自7/12到7/25，共請病假7天，導致學習進度落後。	原審卷第117頁
6	工作態度積極度/對店內工作配合度/14分	1分	▲113年8月8日人員訪談紀錄表顯示：其他同仁在教學事項時，當下反應：「你講快一點，我聽得懂」，但後續執行時，卻無法自行操作完成。	原審卷第119頁

7	服務態度及與顧客的互動/8分	3分	▲113年8月15日人員訪談紀錄表顯示：有客人進門市詢問有沒有賣某商品時，發現至少3次以上，直接告訴客人：請找櫃枱人員之類的話，應先了解客人要找什麼，幫客人查詢，因若請客人找櫃枱人員，客人要再說一次，這樣客人觀感會不佳。	原審卷第121頁
8	商品認識之積極度及熟練度/8分	2分	▲113年8月15日人員訪談紀錄表顯示： ⑴各項表格填完記得儲存檔案，有發現業績回報、營收回存表沒儲存，業績回報因每天回報可得知有填，但營收回存無法得知，且同仁需再花時查詢、填寫。 ⑵8月初A門市調撥眼藥水，健保碼KEY錯導致負庫存，已告知需確認清楚，因若為銷貨，需請客人回來，若客人無法回來結帳人員需負責。 ⑶幫客人結帳時務必先輸入自己的員編，以免後續發生爭議，8/12發現幫客人結帳時用同仁員編結，未換自己的員編。	原審卷第121頁
9	個人服裝整潔及電話禮儀/4分	2分	▲新進人員試用評核表顯示：語速過快易聽不懂表達之內容。	原審卷第123頁
10	商品整理之積極度及完成度/4分	1分	▲113年7月29日人員訪談紀錄表顯示：因請假導致學習進度落後。	原審卷第117頁
11	賣場整理及倉庫整理之積極度及完成度/3分	0.5分	▲113年7月29日人員訪談紀錄表顯示：因請假導致學習進度落後	同上
12	進、銷、退貨作業之操作熟練/3分	1分	▲113年8月8日人員訪談紀錄表顯示：8/5讓上訴人練習時，忘記如何執行，5～10分鐘後仍未驗完手上那份。當下告知開錯書面，上訴人在電腦前待了20分鐘仍未完成且未詢問問題，後續請其他同仁直接再次教學，將近1小時才完成驗單。	原審卷第119頁
	總分100分	17.5分		