臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第45號

上　訴　人　高蘇美
訴訟代理人　翁瑋律師
　　陳又寧律師
複 代理 人　蔡嘉晏律師
被 上訴 人　台灣杜邦股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳俊達
訴訟代理人　蔡惠娟律師
　　劉彥玲律師

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111年7月25日臺灣臺北地方法院110年度重勞訴字第37號第一審判決提起上訴，本院於112年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應自民國一百一十年一月一日起至上訴人復職日止，按月於每月二十五日給付上訴人新臺幣參拾陸萬零玖拾貳元，及於每年六月二十五日及十二月二十五日各給付上訴人新臺幣參拾參萬捌仟參佰柒拾貳元，暨自各期應給付日翌日起，至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外）由被上訴人負擔。

本判決第三項所命各期給付已到期部分得假執行。但被上訴人如各以每期金額新臺幣參拾陸萬零玖拾貳元或新臺幣參拾參萬捌仟參佰柒拾貳元預供擔保，均得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第

446條第1項、第255條第1項第3款規定自明。上訴人上訴聲明請求給付部分，原請求被上訴人應自民國110年1月1日起至上訴人復職日止，按月於每月25日給付上訴人新臺幣（下同）41萬2161元，及於每年6、12月之25日各給付33萬8372元，暨自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一第13頁），嗣於本院審理中，減縮上訴聲明請求被上訴人應自前開期間，按月於每月25日給付上訴人36萬0092元，及於每年6、12月之25日各給付33萬8372元，暨自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷三第143至144頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依上規定，應予准許。

貳、實體方面

一、上訴人主張：伊自民國79年9月1日起受僱於被上訴人，於000年0月間擔任桃園廠人資經理，月薪為36萬0092元（含底薪33萬8372元，交通及汽車津貼1720元、2萬元），另於年中及年終各加領33萬8372元（下稱系爭僱傭契約）。被上訴人並無業務性質變更，尚有新聘人資人員，無減少勞工之必要，又未善盡提供適當工作以安置伊之義務，並僅以年資及薪資較高上訴人為資遣對象而濫用雇主解僱權，竟於109年11月13日預告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，於同年12月31日終止系爭僱傭契約，被上訴人終止行為不合法。爰依系爭僱傭契約、民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自110年1月1日起至上訴人復職日止，每月25日給付36萬0092元薪資，及於每年6、12月之25日各給付33萬8372元獎金，暨自各期應給付日翌日起算法定遲延利息之判決。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。上訴聲明：㈠、原判決關於駁回後開第㈡、㈢項之訴部分廢棄。㈡、確認兩造間僱傭關係存在。㈢、被上訴人應自110年1月1日起至上訴人復職日止，按月於每月25日給付上訴人36萬0092元，及於每年6、12月之25日各給付33萬8372元，暨自各期應給付日翌日

起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣、上開第㈢項部分，願供擔保，請准宣告假執行（至上訴人逾此部分之請求，業因減縮上訴聲明，部分撤回上訴而確定，非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：伊自101年起配合集團營運政策，由化工產業轉型為高科技專業之生產供應商，並將薪酬作業外包，且採用Smartflow系統、Workday全球人資系統及馬尼拉人資服務中心，員工可自行使用系統查詢及申辦差勤、保險、稅務、考績及薪酬等事務或諮詢人資服務中心，伊集團亦設置人力資源專業知識中心（下稱COE）辦理集團各事業單位人力資源之薪酬規劃、人才管理及人才招募，人資戰略、人員配備、績效評核、教育訓練及職涯課程等工作，且因桃園廠業務及人員持續萎縮，確有因業務性質變更而有減少勞工之必要，伊於109年11、12月間向上訴人以口頭或電子郵件多次提出伊集團職缺，並表示可協助安排面試、付費提供職涯諮詢顧問服務，亦堪認伊已盡安置義務，但上訴人仍拒不同意等語。答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第239頁，並經本院依卷證資料為部分文字之修正）：

㈠、上訴人自79年9月1日起受僱於被上訴人，原任秘書及行銷助理，自84年6月起歷經人資專員、人資主任、薪酬福利經理等職務，並自105年4月起擔任桃園廠人資經理，期間於104年1月至105年3月31日兼任臺灣區最高人資主管（HR Head）。

㈡、被上訴人人資協理許曉筠於000年00月間，口頭通知上訴人，並於同年11月13日書面通知，依勞基法第11條第4款規定對上訴人預告系爭僱傭契約將於109年12月31日終止。

㈢、上訴人離職前，月薪包含本薪33萬8372元、津貼1720元、汽車津貼2萬元，薪資於當月25日發放，被上訴人於每年6月25日、12月25日各加發1個月本薪33萬8372元作為年中及年終獎金。

㈣、上訴人離職時，獲被上訴人給付資遣費2273萬9023元、轉職補助67萬6744元、預告期間工資33萬8372元、特別休假未休工資114萬1230元，總計為2489萬5369元。

㈤、被上訴人於國內設有臺北辦公室、大園廠、桃園廠、竹科一廠、竹科二廠及臺南辦公室、竹東實驗室等工作地點，被上訴人於上訴人離職前設有人資協理1名，臺北辦公室（兼大園廠）設有專任人資人員1名，另桃園廠、竹科一廠、竹科二廠（支援臺南辦公室及竹東實驗室）各設置有人資經理1名，竹科一廠、竹科二廠另配有約聘人資專員各1名，另不定期招募工讀生。

四、上訴人主張被上訴人並無業務性質變更，竟以此為由終止兩造間僱傭關係，並不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，請求被上訴人應按月給付薪資及每年年中、年終獎金，然為被上訴人所否認，並以前詞置辯。茲就兩造爭點及本院判斷，分述如下：

㈠、上訴人並無業務性質變更，致減少勞工必要：

1.雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。而所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異。又雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工，此種安置乃為迴避資遣的調職，該所謂「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。

2.被上訴人抗辯伊於100至110年間持續配合伊所屬之杜邦集團政策，在台進行企業整併及事業轉型，從原先農業化工產業轉型至高科技導向之特種材料事業供應商，於108至110年間，出售旗下非核心業務，於108、109年間，先後啟用各式人資線上資源平台，又於107年起，因杜邦陶氏即將在台完

成整併，在台逐漸落實HR三支柱與人資專業分工，已發生結構性及實質性之重大變更，構成業務性質變更云云。然查：⑴被上訴人抗辯伊於100至110年持續在台進行企業整併及事業轉型，由農業化工業轉型為高科技導向之特種材料事業供應商，包括杜邦集團宣布出售全球佈局之高性能塗料事業與美國著名私募基金凱雷集團、被上訴人出售高性能塗料事業；杜邦集團分割高性能化學事業予科慕集團、被上訴人分割高性能化學事業並轉讓業務與台灣科慕股份有限公司；美商杜邦公司與美商陶氏化學公司合併為陶氏杜邦、被上訴人配合出賣部分資產及業務等商業決策，另於108年至110年間，新杜邦集團出售旗下非核心業務（含出售旗下可持續解決方案（DuPont Sustainable Solutions）、營養與生物科學（N&B）等業務及部門、出售太陽能及氟材料（Solamet PV pastes）之業務，被上訴人則配合於110、101年間分別出售太陽能業務與資產、Mobility and Materials（M&M）部門之業務及人員，有被上訴人102、104、107年業務組織整併圖示、110年2月1日業務組織整併公告、非核心業務圖表、公司網頁與登記資料、被上訴人對全體員工的電子郵件、科慕集團於104年7月1日發布新聞資料、陶氏杜邦公司於106年9月1日發布新聞資料、杜邦集團公告、2019年第1季營收簡報、官網投資人專區2019年5月2日全球投資人線上大會活動網頁截圖、杜邦亞太區總裁來台參加杜邦公司員工大會之演說簡報等文件及相關新聞報導在卷可考（見原審卷一第159至204、213至227、291至308頁、第597至604頁、本院卷一第379至425頁）。然而，前開關於事業轉型及組織整併之決策，多屬杜邦集團於海外進行業務，雖係被上訴人所屬集團就全球業務進行事務或業務上變革，惟仍與被上訴人公司中，有關上訴人所處之人資部門不完全存在必然關聯，且人資部門並非前開業務部門，縱論業務部門存在變革而有裁撤或與他組織部門整併情形，亦難以前開變革逕論本件被上訴人就上訴人所處之人資部門已存在何結構性或實質性重大變

更，或有業務性質變更可言。

⑵被上訴人另抗辯伊於107至109年間，進行人資組織及業務變更，因於108年1月1日改採Smartman系統下屬之SmartFlow子系統，取代員工自行填寫的出缺勤紀錄，可將薪資作業委外處理並全面e化，無庸如過往須透過駐廠人資單位辦理；於000年0月間，因員工人數已達千人，將Workday人資系統自原有之small model轉換至large model，可同步使用馬尼拉人資服務中心之人資服務，即採用HR三支柱模型中人力資源共享服務中心（Shared servies）之「Center」，已產生結構性及實質性之重要變更，構成業務性質變更云云，並以杜邦集團109年1月15日關於人資服務中心公告、被上訴人人資部門於107年10、11月間之郵件公告、杜邦集團人力資源組織架構圖、Workday人事系統功能表螢幕截圖、馬尼拉人資服務中心郵件公告、HR三支柱模型網路新聞報導、杜邦集團於105年5月4日New Global HR Structure公告節本、被上訴人103年8月26日全台駐廠人資教育訓練教材簡報、108年7月21至25日對全台駐廠人資舉辦 Workday Large Model進修課程教材簡報槽檔案等資料附卷為證（見原審卷一第307至308、373、453至455、457、461至486頁、本院卷一第259至261頁、卷二第441至474、479至690頁）。然而：

①細察被上訴人所屬之杜邦集團早於105年起，逐漸按照HR三支柱模型（HR Three-Pillar Model），進行人資組織架構與業務專責之轉型精進與調整，三支柱內容中包括「人力資源業務夥伴（HR Business Partners，HRBP）」、「人力資源專家中心（Center of Expertise，COE）」、「人力資源共享服務中心（Shared servies）」等三大部分，，而前開三支柱模型中之「人力資源業務夥伴（HRBP）」，係含括：①戰略HR（Strategic HR），與事業單位（BU)緊密合作，為事業單位設計客製化及專屬化之人資解決方案。②Local HR，為各地駐廠人資人員，負責人力資源重要政策在各廠區執行，主要重點為員工關係與法令遵循，有杜邦集團109年

初公告之集團人資組織架構圖在卷可憑（見原審卷一第373頁、本院卷二第62頁）。故在前開三支柱模型下，仍存有Local HR（各地駐廠人資人員）之角色，負責在各廠區執行人力資源重要政策，重點為員工關係及法令遵循，上訴人之角色為桃園廠駐廠人資經理，未因杜邦集團採行之三支柱模型，而有任何改變，或謂被上訴人已無設置駐廠人資人員需求，並為被上訴人所自承（見本院卷三第146頁），被上訴人抗辯因所屬杜邦集團採行三支柱模型，就上訴人所屬職位產生任何結構性或實質性重大變更云云，並無可取。況被上訴人在國內設有臺北辦公室、臺南辦公室、大園廠、桃園廠、竹科一廠、竹科二廠及竹東實驗室等工作地點，在上訴人遭離職前，設有人資協理1名，臺北辦公室（兼大園廠）設有專任人資人員1名，另桃園廠、竹科一廠、竹科二廠（支援臺南辦公室及竹東實驗室）各設置有人資經理1名，竹科一廠、竹科二廠另配有約聘人資專員各1名，另不定期招募工讀生，為雙方所不爭執（即兩造不爭執事項㈤），確實在各個廠區均設有駐廠人資，桃園廠、竹科一廠、竹科二廠更設有人資經理，更徵上訴人所處職位之Local HR（各地駐廠人資人員）並未有何結構性或實質性變革可言。

②被上訴人辯稱伊目前採用Smartman系統下屬之SmartFlow子系統，可將薪資作業委外處理，無庸透過駐廠人資辦理，另因在台員工人數於000年0月間達千人，將Workday人資系統自原有之small model轉換至large model，可同步使用馬尼拉人資服務中心，可在線提供人資事務諮詢服務與所有員工，故桃園廠已無僱傭上訴人擔任人資經理必要云云。惟審以被上訴人於109年間，在臺設置兩個辦公室、四個廠（臺北辦公室、臺南辦公室、大園廠、桃園廠、竹科一廠、竹科二廠）及竹東實驗室等地，伊自承各廠人數約為：臺北辦公室約80人、大園廠逾120人、桃園廠約170人、竹科一廠（新竹廠）近500人、竹科二廠（竹南廠）近550人、臺南辦公室有10多人，另竹東實驗室設有約5人左右（見本院卷二第65

頁），於108年4至6月間完成在台整併後，在台員工總數大增至逾千人（見本院卷一第336頁），被上訴人公司倘確實因採用Smartman系統下屬之SmartFIow子系統，薪資作業得委外處理並全面e化，無駐廠人資辦理必要，又因員工人數逾千人，因人資系統轉換至large model，可同步使用馬尼拉人資服務中心，由馬尼拉人資服務中心在線提供人資事務諮詢服務與所有員工，則應係前開所有辦公室、廠房及實驗室，均可因上揭服務而均無駐廠人資需求，非獨上訴人所處之桃園廠，不再設有駐廠人資需求，且廠房員工人數最多之竹科一、二廠，實更可因前開薪資作業委外、全面e化，或因large model後同步使用馬尼拉人資服務中心，藉由電腦系統統籌處理人資事務或使用共享服務後，得減免駐廠人資設置，以衍生最大綜效。然被上訴人除上訴人所處之桃園廠外，各個據點均仍設有不論專職或兼任之Local HR（各地駐廠人資人員），顯見被上訴人縱因電腦系統提升或因轉換至large model可同步使用馬尼拉人資服務中心等節，仍不影響各地駐廠人資需求及必要，業務性質並無結構性或實質性變化，堪予認定。

③被上訴人辯稱桃園廠多屬於非核心業務，所屬杜邦集團於108年公告待出售之非核心業務多位於桃園廠，該廠週末及國定假日產線停機，沒有生產製造活動，員工人數萎縮，於000年00月間，員工人數為179人，至111年5月30日減為133人，至同年第4季完成出售M&M業務部門後，員工總數已少於80人，無設置專職駐廠人資人員之必要性及合理性云云，雖提出新杜邦集團000年0月0日出售營養與生物科技業務及部門之公告及新聞報導、110年出售太陽能及氟材料業務及部門之公告、110年11月2日公告及新聞報導、111年5月31日桃園廠組織及員工人數圖表等文件為證（見原審卷一第303至306、597至604頁、卷二第195、199頁）。然由前開新聞報導資料，可知被上訴人實際出售太陽能業務部門係發生於000年第2季季末（見原審卷一第307頁），出售M&M業務部門

係於111年第4季（見原審卷二第597至604頁），均係被上訴人資遣上訴人之109年12月後始發生之事實，與本件被上訴人是否合法解僱上訴人之判斷無涉，被上訴人以資遣時點後發生之經營行為，抗辯解僱時點即已存在業務性質變更云云，概無可取。此外，參之證人劉美倫即竹一廠人資經理證稱：員工從新進到離職都是在HR業務範圍，上訴人離職後，原本由另一臺北駐廠人資劉佳琦接桃園的駐廠區域，她在110年5月離職後，改由伊接手，駐廠人資之行政業務因為電腦系統輔助而大幅減少，但因HR還有很多業務需要與駐廠員工互動，所以電腦系統無法完全取代人資工作，而各廠區人員狀況有不同，在新竹廠有500多名員工，產線24小時4班2輪生產，人員流動性很高，人資需要花很多時間溝通，還要處理紀律之問題，兼任桃園廠人資1年多來則沒有這些狀況等語（見原審卷二第28至31、121頁），益徵被上訴人雖因電腦系統輔助降低駐廠人資之行政業務，惟仍無法全然取代駐廠人資全部工作，人資仍有相當業務需與駐廠員工互動，各廠區人員狀況不同，桃園廠亦無從免除此部分人資需求，被上訴人始會在解僱上訴人後，仍要求竹一廠人資經理劉美倫兼職處理桃園廠人資業務，更證被上訴人就桃園廠之人資業務無業務性質變更，或存在任何實質性、結構性改變可言。

④證人時清揚即杜邦集團亞太區人資資源總監證稱：杜邦集團任人與否，都是由業務部門先決定，才開啟招聘或解聘程序，業務部門決定不用人後，會直接找人資部門，由駐廠人資檢驗是否符合各地的規範，就本案而言，美國總公司會確認全球公司需要多少人力，會問伊對亞洲區的意見，做出評估，確認解僱後，總公司人資部門會找台灣人資部門執行解僱程序，伊前於2020年11月9日與上訴人通電話，確實有敘及「我們19年的業務不好，造成我們2020年的cost壓力大，其實我們是做了一整個reduction計畫」、「我所指的是HR的cost…所以一定還有人頭上的削減」、「我跟你一起工作

了這麼多年了喔，那對你的工作態度啊，然後這個經驗啊，這一些我是沒有任何問題的，所以它是purely的是從…就是說，公司的成本角度去看」、「因為他看site的consolidation，他也看cost，我指的是people cost喔，所以這一塊是我們真的是沒有辦法的，所以才走到了去implement」等語，當時係因伊之直接下屬、上訴人之上級主管（即被上訴人最高之人資部門主管）許曉筠Tracy，於當年10月上旬正式通知解聘上訴人，伊本於工作夥伴的關心，因為杜邦集團2019年業績跟綜效沒有達到預期，還有HR轉型，各國家不需要這麼多人力處理勞務關係，駐廠人資工作量降低等語（見本院卷二第365至371頁），並有上訴人、時清揚間對話錄音光碟逐字稿在卷可憑（見本院卷二第343至359頁）。綜觀證人時清揚前開證言，可知時清揚身為亞太區人資資源總監，對於亞太區內各國家之人資部門佈局，必然相當理解，縱論被上訴人解僱上訴人之決定，受美國總公司最終決策單位意見所影響，然除被上訴人公司內部HR轉型外，實更考量人力成本（即people cost）之考量，復酌以被上訴人公司內職稱為「人資經理」者，共計3人，分設於桃園廠、竹科一廠、竹科二廠等3個廠房，劉美倫係竹科一廠人資經理，並於原審證稱上訴人年資較伊深，職等亦較伊高，然職等不同，不影響伊等工作類型或類別，伊等2人均為駐廠人資等語（見原審卷二第27頁），及被上訴人亦坦認上訴人年資在3位人資經理內確實年資最高，高於竹科一廠、竹科二廠之人資經理（見本院卷二第147頁），並審諸上訴人自79年9月1日起即受僱於被上訴人，自105年4月起擔任桃園廠人資經理，更於104年1月至105年3月31日兼任臺灣區最高人資主管（HR Head）等節，為兩造所不爭執（即兩造不爭執事項㈠），遭解僱前，實為杜邦集團在台人資部門層級「次高」之人資主管，僅次於人資協理許曉筠，亦經證人時清揚證述在卷（見本院卷二第371頁），綜見上訴人係僅次於人資協理許筱筠外，年資最長、薪資最高及在職期間表現亦備受肯

定之人資部門員工，而各駐點人資工作類型及類別既然相似，被上訴人縱確實存有將人資經理3人裁撤1人之需求，亦應依合理正當之考核程序綜合衡平考量或評比均在職、同等職稱、資歷相當之3位經理各自年資、職等、薪資、工作表現及其意願等節，然被上訴人並未證明其如何經合理正當之考核程序，就上開3名人資經理中，據以擇定資遣上訴人之正當理由，徒以上訴人所在之桃園廠員工減少或較少為由，即逕行擇取年資及薪資最高之上訴人資遣，顯見時清揚與上訴人電話中敘及之「人力成本（即people cost）」，應確係被上訴人選擇上訴人做為資遣首選之主要原因，被上訴人以前開事由辯稱業務性質變更，或稱實質性、結構性之改變云云，諉無可取。上訴人主張被上訴人係濫用雇主解僱權，自非無據。

3.被上訴人之人資業務無結構性及實質性之重大變更，無業務性質變更，卻因上訴人年資及薪資較高之成本考量，即擅依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間系爭僱傭契約，並非適法，不生合法終止效力。被上訴人之解僱既非適法，則無庸再予細究被上訴人有無於解僱前善盡安置勞工義務，或論本件是否存在無處可供安置上訴人情形，併予陳明。

㈡、被上訴人終止系爭僱傭契約不合法，系爭僱傭契約仍然存在，上訴人請求給付每月薪資、每年年中及年終獎金，均有理由：

1.被上訴人依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間系爭僱傭契約不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，應有理由。

2.僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條及第234條

分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。查兩造間系爭僱傭契約關係仍存在，被上訴人主張伊終止系爭僱傭契約無不當，迄未給付上訴人自110年1月1日起迄今薪資，應認已預示拒絕受領上訴人勞務表示，上訴人主觀上無去職意思，被上訴人拒絕受領，應負受領遲延之責，上訴人無須催告被上訴人受領勞務，被上訴人於受領遲延後，未再對上訴人表示受領勞務之意或為受領給付為必要之協力，依民法第234條、第235條規定，應認被上訴人已經受領勞務遲延，依民法第487條規定應給付薪資予上訴人。而上訴人離職前每月領取包含本薪33萬8372元、津貼1720元、汽車津貼2萬元，於當月25日發放，另被上訴人於每年6月25日、12月25日各加發1個月本薪33萬8372元為年中及年終獎金，為兩造所不爭執（即兩造不爭執事項㈢），且有被上訴人資遣上訴人時相關款項明細確認書在卷可考（見原審卷一第371頁），被上訴人復自認除上開汽車津貼2萬元外，均為經常性工資（見本院卷三第145頁）。

3.被上訴人雖抗辯汽車津貼2萬元非薪資云云。然按，工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。經查，被上訴人不爭執上訴人主張伊在職期間，原先係以實報實銷方式，領取每月近4萬元交通津貼，後於109年11月起每月固定領取2萬元汽車津貼（見本院卷三第145頁），顯見不問交通津貼或是汽車津貼，均屬上

訴人因通勤上班，自被上訴人領取之經常性給與，係在特定工作條件下，因固定常態工作中取得之給與，已符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，屬工資之一部分，故被上訴人抗辯汽車津貼非工資云云，並非可採。則上訴人依系爭僱傭契約、民法第487條規定，請求被上訴人自110年1月1日起至上訴人復職日止，按月於每月25日給付36萬0092元（即本薪33萬8372元、津貼1720元、汽車津貼2萬元加總金額），及於每年6、12月之25日各給付33萬8372元，應有理由。

4.給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。被上訴人每月薪資係於當月25日給付，年中及年終獎金為每年6月25日、12月25日加發，為雙方所不爭執，已如前述，則本件薪資債權為定有期限之給付，上訴人請求前開給付暨自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有理。

五、綜上，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人自110年1月1日起至上訴人復職日止，按月於每月25日給付上訴人36萬0092元，及於每年6、12月之25日各給付33萬8372元，暨自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2至4項所示。又上訴人請求給付之訴之勝訴部分即主文第3項部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被上訴人供相當擔保金額而免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第

78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　朱耀平

法　官　王唯怡

法　官　湯千慧

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　　112　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　陳奕伃