

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度重勞上字第9號

112年度重勞上字第10號

上訴人 王聖威
張恩偉
何勝雄
陳弘富
談筱馨
盧富美
林高紅

(共同送達代收人 陳美辰 住○○市○○區○○路000號五樓之0)

共 同

訴訟代理人 蔡坤展律師

被上訴人 陽明海運股份有限公司

法定代理人 蔡豐明

訴訟代理人 普若琦律師

陳業鑫律師

上列當事人間請求給付報酬等事件(上訴人王聖威、張恩偉、何勝雄)、給付獎金等事件(上訴人陳弘富、談筱馨、盧富美、林高紅)，上訴人對於民國112年9月22日臺灣高雄地方法院112年度重勞訴字第3號、111年度重勞訴字第12號第一審判決提起上訴並減縮其請求之聲明，本院於114年2月19日合併言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人均主張前受僱於被上訴人，各請求被上訴人給付報酬、獎金，其等訴訟標的均係源自與被上訴人間之僱傭關

01 係，且主要攻擊防禦方法、證據均有共通，為訴訟經濟，統
02 一解決紛爭，避免歧異，爰依民事訴訟法第53條第2款、第2
03 05條第1、2項規定行合併審理、裁判，合先說明。

04 二、被上訴人法定代理人原為鄭貞茂，嗣於民國113年8月27日本
05 院繫屬中變更為蔡豐明（重勞上9卷一頁389至398、重勞上1
06 0卷一頁299至308之經濟部113年8月27日函、股份有限公司
07 變更登記表），並具狀聲明承受訴訟（重勞上9卷一頁383至
08 384、重勞上10卷一頁293至294），依法有據，應予准許。

09 三、上訴人主張：如原判決附表二所示日期、職務，伊等原受僱
10 於被上訴人，後遭被上訴人調職至訴外人鴻明船舶貨物裝卸
11 承攬股份有限公司（下稱鴻明公司）。被上訴人於調職時向
12 伊等表示將依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定調
13 動5原則，保證薪資、勞動條件與任職被上訴人時一致，無
14 不利益之變更。被上訴人人員即訴外人陳玕曄於99年3月31
15 日以主旨為「陽明海運集團2010年內部徵才職缺訊息公告」
16 之電郵寄送全體員工，該電郵所附之轉任權益說明簡報，向
17 伊等保證：①轉任人員年資不結算由鴻明公司併計；②轉任
18 人員每年之固定待遇不低於轉任前；③轉任人員之貢獻獎金
19 依鴻明公司標準給付，並以不低於被上訴人為原則；④福利
20 項目及金額依鴻明公司標準辦理，如鴻明公司福利較被上訴
21 人有顯著差異，另行補償，雙方就該簡報保證事項已達成協
22 議（下稱系爭簡報）。但伊等轉任鴻明公司後，鴻明公司所
23 有盈餘全部上繳被上訴人，多年來無績效獎金，員工酬勞較
24 被上訴人為低，且防疫獎金亦低於被上訴人，故依系爭簡報
25 請求給付差額。縱認伊等為轉任，但轉任非出於自願，被上
26 訴人與鴻明公司為同一雇主，應屬同一雇主間之調動，被上
27 訴人也受勞基法第10條之1不利益變更禁止原則之拘束，如
28 認轉任為自願調動，亦適用勞基法第10條之1，均得請求給
29 付差額。爰提起本件訴訟等情。經原審判決全部敗訴，聲明
30 不服，上訴並減縮聲明：原判決關於駁回後開第二項之訴部
31 分，及訴訟費用之裁判，均廢棄；被上訴人應分別給付如附

01 表所示金額之判決。（減縮前聲明及主張，茲不再贅述）

02 四、被上訴人則以：被上訴人於105年4月14日針對高雄分公司之
03 員工舉辦「高雄分公司人員轉任鴻明說明會」，說明如員工
04 有意願轉任鴻明公司，績效獎金、員工酬勞轉任當年度依兩
05 家公司之在職比例，以後年度依照鴻明公司標準辦理，福利
06 之項目及金額均依照鴻明公司標準辦理，同意轉任者由鴻明
07 公司辦理僱用事宜。上訴人轉任時，均簽署勞動條件內容與
08 說明會相符之「陽明海運股份有限公司員工轉任鴻明船舶貨
09 物裝卸承攬股份有限公司確認書」（下稱確認書），自願轉
10 任鴻明公司，且轉任前須先終止與被上訴人間之勞動契約，
11 再與鴻明公司訂立勞動契約，並非同一雇主間之調動。縱認
12 為調動，亦為上訴人同意，無適用勞基法第10條之1。被上
13 訴人未曾與上訴人協議保證如系爭簡報內容，該簡報僅為概
14 括記載，並未載明所稱之福利事項範圍、何謂較原任公司有
15 顯著差異，及另行補償之具體內容，如有福利差異，被上訴
16 人亦未承諾補償差額，不得作為請求給付之依據等語，資為
17 抗辯。並答辯聲明：駁回上訴。

18 五、兩造間之不爭執事項：

19 (一)鴻明公司係在高雄港第三貨櫃中心70號貨櫃碼頭提供船席調
20 配、貨櫃裝卸、貨櫃堆儲及拖運等貨櫃場相關服務。過去鴻
21 明公司關於人事管理、財會管理、營運管理、資訊管理等事
22 項，均係依勞務管理合約委託被上訴人管理，由被上訴人高
23 雄分公司之運務組、場務組及工務組之員工支援相關業務。
24 103年起被上訴人陸續將貨櫃場業務移轉鴻明公司，並於105
25 年增設高雄分公司鴻明支援組；107年被上訴人廢除高雄分
26 公司鴻明支援組，由鴻明公司主辦。

27 (二)基於使鴻明公司相關營運管理能夠獨立作業、鴻明公司員工
28 得以績效獎金及員工酬勞，分享鴻明公司因其貢獻提升營運
29 績效之盈餘，被上訴人於105年4月14日針對高雄分公司運務
30 組、場務組及工務組20名專職支援鴻明公司之員工舉辦「高
31 雄分公司人員轉任鴻明說明會」，包括林高紅在內之4名員

01 工於105年7月1日轉任。被上訴人高雄分公司裁撤運務組、
02 場務組及工務組，增設鴻明支援組。

03 (三)上訴人原為被上訴人之員工，任職於被上訴人及轉任鴻明公
04 司之日期，如原判決附表二所示。

05 (四)林高紅、談筱馨、盧富美轉任鴻明公司前後，工作地點均位
06 在高雄市○○區○○路000號（即高雄港70號碼頭）之大樓（
07 該大樓為被上訴人所有，由鴻明公司向被上訴人公司租用辦
08 公室）。

09 (五)被上訴人之員工轉任鴻明公司，可因鴻明公司營運績效分享
10 鴻明公司之績效獎金與員工酬勞；如未選擇轉任，發放績效
11 獎金、員工酬勞與否，則依被上訴人之盈餘決定。

12 (六)被上訴人之績效獎金是依各部門績效、員工績效考核結果決
13 定數額，並無固定月數。

14 (七)員工酬勞即員工紅利，發放依據為被上訴人之公司章程第18
15 條。

16 (八)上訴人主張之系爭簡報為被上訴人人員陳玕曄於99年3月31
17 日以主旨為「陽明海運集團2010年內部徵才職缺訊息公告」
18 寄發之電子郵件所附之轉任權益說明簡報檔。寄發對象為被
19 上訴人代表人及全體員工（重勞上9卷一頁418至419）。

20 (九)楊順進於93年10月1日為被上訴人公司人力資源部副理，95
21 年4月1日調為副協理。

22 (十)鴻明支援組未轉任員工之後續留任情形如下：

23 1.陳耀民：於106年9月11日調高雄分公司關務組，目前仍在
24 職。

25 2.厲盛陶：於106年9月16日退休。

26 3.陳福榮：於105年9月1日調高雄分公司總務組，111年7月2
27 2日退休。

28 4.朱志明：於107年1月1日調高雄分公司船務組，目前仍在
29 職。

30 5.許雲津：於106年9月16日退休。

31 6.陳壽山：於107年1月1日調高雄分公司總務組，目前仍在

01 職。

02 7.黃賜爵：於106年7月7日調高雄分公司總務組，目前仍在
03 職。

04 8.陳昱慧：於107年1月1日調高雄分公司文件管理組，目前
05 仍在職。

06 9.劉建榮：於107年1月1日調高雄分公司總務組，於112年1
07 月31日退休。

08 10.黃明村：於105年12月15日退休。

09 11.張志銘：於107年1月1日調高雄分公司文件管理組於111年
10 6月30日退休。

11 12.熊捷峰：於106年11月1日退休。

12 13.陳楚雄：於106年2月13日調高雄分公司文件管理組，於10
13 9年3月31日退休。

14 (二)上訴人轉任鴻明公司前均曾簽署確認書。（重勞上9卷一頁1
15 41至142、重勞上10卷一頁147至148之上訴人113年3月15日
16 準備狀）

17 (三)王聖威109、110年度績效分數各為85、83；張恩偉109、110
18 年度績效分數各為89、86；何勝雄109、110年度績效分數各
19 為84、85（重勞上9卷二頁128）；陳弘富109、110年度績效
20 分數各為85、85；談筱馨109、110年度績效分數各為85、8
21 4；盧富美109、110年度績效分數各為91、86；林高紅109、
22 110年度績效分數各為86、85（重勞上10卷二頁119至120
23 ）。

24 (三)如上訴人主張為有理由，除王聖威請求各項金額外，其餘上
25 訴人請求如附表所示各項金額均不爭執。（重勞上9卷二頁1
26 01、重勞上10卷二頁97）

27 六、爭點：

28 (一)兩造間有無就原證1所示「集團間轉任人員權益說明」簡報
29 （勞專調95號卷頁27至32，即系爭簡報）內容互相表示意思
30 一致？該簡報內容是否具有工作規則之效力？上訴人得否依
31 該簡報內容為本件請求？

01 (二)上訴人自被上訴人轉任鴻明公司，是否非出於自願？

02 (三)上開轉任，是否有勞基法第10條之1規定之適用？上訴人得
03 否依該規定為本件請求？

04 (四)重勞訴9號卷一頁43至47被證1之105年4月14日簡報所指「鴻
05 明標準」？「鴻明標準」是否需經被上訴人審核決定？

06 七、本院判斷：

07 (一)關於兩造間有無就系爭簡報內容互相表示意思一致？上訴人
08 得否依該簡報內容為請求？等爭點，兩造雖仍互有爭執，惟
09 經核兩造之攻擊或防禦方法及舉證，與其等各於原審所為相
10 同，而原判決已詳為論述：99年3月31日寄發系爭簡報之電
11 郵主旨為「陽明海運集團2010年內部徵才職缺訊息公告」，
12 內文載明申請方式，有輪調意願並符合需求條件，請先向部
13 門主管報告後，填妥附件三申請表於2010年4月16日（週五
14 ）前以電郵方式回覆人資部組織發展組鍾副協理（重勞訴3
15 卷一頁231、重勞訴12卷二頁43），而上訴人均為上開期限
16 後轉任鴻明公司（如原判決附表二所示），縱認系爭簡報為
17 要約，亦已失其拘束力（民法第158條參照），足徵兩造間
18 並無系爭簡報內容之意思表示合致，洵難謂上訴人得依系爭
19 簡報內容為請求。況系爭簡報內容為被上訴人說明轉任人員
20 可能之權益變動，僅為原則性說明，對於「不低於」、「顯
21 著差異」，並無明確定義，且「另行補償」之方式、實際範
22 圍、內容、計算方式均無記載，無從特定，尚難認為系爭簡
23 報內容為要約或保證之意。是本院就此爭點兩造所為攻擊或
24 防禦方法之意見及法律上意見與原判決相同，依民事訴訟法
25 第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

26 (二)上訴人雖主張：系爭簡報內容具有工作規則之效力云云，為
27 被上訴人所否認。然所謂工作規則，係由雇主依據勞基法第
28 70條規定單方制定，規定統一化勞動條件及應遵守紀律之文
29 書。據系爭簡報末頁所載（勞專調95卷頁32、勞專調76卷頁
30 32）問題聯絡人力資源部副協理楊順進證稱：系爭簡報為6
31 家轉投資公司應遵守之一定基本原則，但處理方式每間公司

01 不同，每年碰到不同的問題也會有不同的調整，所以我不能
02 確定是否有適用於原告5人（按即原審法院111年度重勞訴字
03 第14號請求給付報酬事件之原告洪瑞謐、蔡議德、李誠義、
04 鄭三國、林廣福），但基本原則會保障即有的權利。轉任鴻
05 明有做說明會，單單就福利金部分，陽明不可能給付給非在
06 職員工，也是法律上所禁止的。陽明只是提供福利金給福利
07 委員會，至於是否發放由其委員會決定，而其屬獨立法人，
08 亦不准許將其福利金給非陽明公司的員工。當時為了鼓勵員
09 工去鴻明，鴻明只有6千元的福利金，與陽明相比少了5萬元
10 左右，所以制度設計上有把轉任鴻明的員工每年固定薪資可
11 以多給5萬5，以彌補轉任造成福利金上的損失。轉任說明會
12 即有陳述其福利金是鴻明支付，並非陽明。至於固定薪資不
13 變，陽明每年固定薪資是12個月薪資加1個月的春節獎金，
14 而轉任到鴻明的每月薪資即為當時12+1的每年固定薪資除
15 以12為鴻明的每月薪資。但有些公司沒有這5萬5，每家公司
16 各自獨立，故不是統一相同處理等語明確（重勞訴3卷一頁2
17 67至268、重勞訴12卷二頁79至80），核與上訴人轉任簽署
18 之確認書內容（重勞訴3卷一頁69至73、重勞訴12卷一頁47
19 至53）大致相符，益徵系爭簡報內容僅為宣示概括性原則，
20 具體權利義務關係等勞動條件必要之點，仍應依不同時其不
21 同公司之現實狀況而調整，顯非具有統一化勞動條件及應遵
22 守紀律之工作規則效力甚明。此外，觀諸上訴人援用被上訴
23 人高雄分公司當時之資深協理張勝涼證述：系爭簡報沒有印
24 象。我只有參加說明會，由總部人資部下來辦理，當時說明
25 有提到薪水待遇福利比照總公司，但是盈餘獎金等部分並沒
26 有提到。總部在說服員工當時一定有說不會比原本差，但是
27 是否有增加，我不知道，因為薪水是保密，我不清楚。這只
28 是說明會，是否會適用，並不是我說的算，是由總公司控管。
29 說明會只是告訴現場參加人員過去待遇及某些福利等不會有
30 所變動，裡面雖有記載勞動內容，也不代表是最後談成的結
31 果等語（重勞訴3卷一頁277至278、重勞訴12卷二頁89至90

01)。可知系爭簡報內容確實是原則性宣示，具體內權利義務
02 關係仍是因人而異，且張勝涼對於許多細節均表示不明確，
03 所稱比照究竟是如何比照？何謂比原本差？均為不確定性之
04 說法，要難遽為有利於上訴人之事實認定。

05 (三)基於使鴻明公司相關營運管理能夠獨立作業、鴻明公司員工
06 得以績效獎金及員工酬勞，分享鴻明公司因其貢獻提升營運
07 績效之盈餘，被上訴人於105年4月14日針對高雄分公司運務
08 組、場務組及工務組20名專職支援鴻明公司之員工舉辦「高
09 雄分公司人員轉任鴻明說明會」，當時有員工4人於105年7
10 月1日轉任鴻明公司，被上訴人之高雄分公司於同日裁撤運
11 務組、場務組及工務組；上訴人轉任鴻明公司前均曾簽署確
12 認書等各情，為兩造所不爭執，已如前述。當時被上訴人高
13 雄分公司運務組之林高紅與何勝雄即同於105年5月11日簽署
14 確認書（重勞訴3卷一頁69、重勞訴12卷一頁47），同意於
15 同年7月1日轉任鴻明公司，亦有被上訴人之人力資源部同年
16 5月25日密件簽呈暨機密文件紙本簽核單在卷可稽（重勞訴3
17 卷一頁41至42、重勞訴12卷一頁35至36）。觀諸林高紅、何
18 勝雄所簽署之確認書，即以※標記：「請於2016年5月14日
19 前就下列二者勾選其一並簽名確認後，送交高雄分公司張智
20 凱副協理彙整後統一送人力資源部組織發展組曹素春資深經
21 理，未於前項規定之期限內填送，或填寫不明確者，視為不
22 同意轉任。」
23 「☐本人已知悉上述轉任相關勞動條件並同意
24 自2016年7月1日起轉任鴻明，並由鴻明辦理僱用事宜。（請
25 於此處簽名：……）」
26 「☐本人已知悉上述轉任相關勞動
27 條件，本人不同意轉任鴻明。（請於此處簽名：……）」，
28 而當時被上訴人高雄分公司尚有專職支援鴻明之員工16人不
29 同意轉任，顯見林高紅、何勝雄係自願簽署確認書，同意轉
30 任鴻明公司之勞動條件。至林高紅、何勝雄基於個人何因素
31 考量轉任鴻明公司，均非受被上訴人強制指示或片面調動所
致。

(四)上訴人主張：談筱馨係因受被上訴人指示，從總務組（處理

01 船務帳務)轉任鴻明公司協助研發帳務系統云云(重勞上卷
02 一頁150),為被上訴人所否認。然談筱馨轉任鴻明公司前
03 任職被上訴人之高雄分公司鴻明支援組(重勞訴12卷一頁55
04 至56之2017年7月28日密件簽呈暨紙本簽核單),殊非被上
05 訴人之高雄分公司總務組。且鴻明支援組尚有員工13人始終
06 未轉任鴻明公司,為兩造所不爭執,已如前述,則談筱馨是
07 否確於106年8月1日(如原判決附表二編號2所示)有轉任鴻
08 明公司之必要,即有疑義。而談筱馨就此利己事實,並未舉
09 證以實其說,其既於106年7月28日自願簽署確認書(重勞訴
10 12卷一頁49),即同意按確認書所載勞動條件轉任鴻明公司
11 無誤。

12 (五)上訴人又主張:張恩偉係受張勝涼要求簽名轉任鴻明公司云
13 云,為被上訴人所否認。惟張勝涼於另案證稱:(轉任鴻明
14 公司的同仁,公司是否會要求其簽相關書面?)我沒有看過
15 等語明確(重勞訴12卷二頁90至91),自無要求張恩偉簽名
16 轉任鴻明公司之可能。故上訴人此部分主張,為無可採。張
17 恩偉既自願簽署確認書,接受轉任鴻明公司後之勞動條件,
18 自非受被上訴人強制指示或片面調動所致。

19 (六)上訴人復主張:盧富美轉任前雖非負責鴻明業務,依被上訴
20 人通知,於106年10月1日起由電商文件部調任運務部,須於
21 同年12月31日前交接完畢,業務移交完成後,暫無指派新工
22 作。因被上訴人未說明後續處理,盧富美擔心公司以無適當
23 工作為由資遣,才轉任鴻明公司等語(重勞上10卷一頁150
24 至151),足徵盧富美基於個人因素考量,始自行決定轉任
25 鴻明公司,並簽署確認書接受轉任後之勞動條件,非受被上
26 訴人強制指示或片面調動所致。

27 (七)上訴人主張:陳弘富、王聖威本為被上訴人船隊員工,因鴻
28 明公司工務組、船邊組有職缺,透過被上訴人對船隊員工發
29 送徵人訊息,陳弘富、王聖威表示有意願後,經鴻明公司通
30 知報到等語(重勞上9卷一頁145至146、重勞上10卷一頁151
31 至152),益徵陳弘富、王聖威係基於個人因素考量,始各

01 自行決定轉任鴻明公司，並先後簽署確認書接受轉任後之勞
02 動條件，亦非受被上訴人強制指示或片面調動所致。

03 (八)關於上訴人轉任鴻明公司，是否有勞基法第10條之1規定之
04 適用？上訴人得否依該規定為本件請求？等爭點，兩造仍互
05 有爭執，惟經核兩造之攻擊或防禦方法及舉證，與其等各於
06 原審所為相同，而原判決已詳為論述：勞基法第10條之1立
07 法意旨在於雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，若
08 勞工基於自己意願要求調動並經雇主同意，即無雇主濫用權
09 利情事，本質上屬於勞雇雙方就勞動契約另行約定提供勞務
10 之內容、範圍、地點及對象，乃當事人基於意思自由於私法
11 自治事項所為之約定，核屬合法有效而發生拘束勞雇雙方當
12 事人之效力，洵無勞基法第10條之1規定之適用。上訴人既
13 均自願轉任鴻明公司，並簽署轉任後勞動條件之確認書，亦
14 非受被上訴人強制指示或片面調動，則無勞基法第10條之1
15 規定之適用，殊難謂上訴人得依勞基法第10條之1規定向被
16 上訴人為請求。至上訴人主張自願調動亦適用勞基法第10條
17 之1規定云云，並無可採。本院就此爭點兩造所為攻擊或防
18 禦方法之意見及法律上意見與原判決相同，依民事訴訟法第
19 454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

20 (九)至兩造爭執重勞訴9號卷一頁43至47被證1之105年4月14日簡
21 報所指「鴻明標準」？「鴻明標準」是否需經被上訴人審核
22 決定？等爭點，本件上訴人既不能依系爭簡報內容請求補償
23 如附表所示之差額，亦不能依勞基法第10條之1規定請求補
24 償如附表所示之差額，則此爭點即無再予審究之必要。

25 八、綜上所述，上訴人依系爭簡報內容之法律關係，或勞基法第
26 10條之1規定，請求上訴人分別給付如附表所示之金額，為
27 無理由，不應准許。原審就此為上訴人敗訴之判決，並無不
28 合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無
29 理由，應予駁回其上訴。是本件事證已臻明確，兩造其餘主
30 張、抗辯等攻防方法及卷附其他證據，經本院斟酌後，咸認
31 與判決結果不生影響，均毋庸再予一一論述，附此敘明。

據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 3 月 19 日

勞動法庭

審判長法 官 蘇姿月

法 官 劉傑民

法 官 劉定安

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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，並依附註條文規定辦理。

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 114 年 3 月 19 日

書記官 陳慧玲

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

編號	上訴人	113.12.3最後減縮應給付金額	
1	王聖威	2,082,307元	109年度績效獎金差額160,712元
			109年度員工酬勞差額42,888元
			110年度防疫獎金差額41,300元
			110年度績效獎金差額342,240元
			110年度員工酬勞差額1,495,167元
2	張恩偉	2,299,462元	109年度績效獎金差額176,624元

			109年度員工酬勞差額47,316元
			110年度防疫獎金差額49,793元
			110年度績效獎金差額352,209元
			110年度員工酬勞差額1,673,520元
3	何勝雄	2,682,836元	109年度績效獎金差額202,609元
			109年度員工酬勞差額54,562元
			110年度防疫獎金差額62,303元
			110年度績效獎金差額427,132元
			110年度員工酬勞差額1,936,230元
4	陳弘富	2,023,746元	109年度績效獎金差額154,484元
			109年度員工酬勞差額41,155元
			110年度防疫獎金差額40,357元
			110年度績效獎金差額312,386元
			110年度員工酬勞差額1,475,364元
5	談筱馨	2,398,847元	109年度績效獎金差額180,424元
			109年度員工酬勞差額28,373元
			110年度防疫獎金差額52,171元
			110年度績效獎金差額394,421元
			110年度員工酬勞差額1,723,458元
6	盧富美	3,417,180元	109年度績效獎金差額269,311元
			109年度員工酬勞差額73,107元
			110年度防疫獎金差額87,092元
			110年度績效獎金差額530,871元
			110年度員工酬勞差額2,456,799元
7	林高紅	3,142,148元	109年度績效獎金差額248,034元
			109年度員工酬勞差額67,186元

(續上頁)

01

			110年度防疫獎金差額77,841元
			110年度績效獎金差額486,559元
			110年度員工酬勞差額2,262,528元
	合 計	18,046,526元	