臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第27號

01
02
03 上 訴 人 葉治熾
04 葉清江
05 陳秋霖
06 許震西
07 莊助立
08 葉森明
09 曾昭麗
10 曾順亮
11 0000000000000000
12 尤清光
13 蔡金土
14 王振剛
15 李文啟
16 梁景滌
17 呂豐禧
18 葉佐宏
19 黃金春
20 0000000000000000
21 范姜群上
22 黃文雄
23 李春輝
24 呂銘堂
25 郭福進
26 羅生治
27 陳學修
28 郭懷儒
29 唐萬里
30 洪明黨
31 楊憲欽

01 李桐和
02 陳伯齡
03 闕文智
04 陳輝震
05 0000000000000000
06 謝哲荃
07 陳長春
08 陸居中
09 林銀登
10 張榮海
11 陳宗熙
12 徐智宏
13 陳德傳
14 賴傳香
15 李寶發
16 林麗華 (即謝裕章之承受訴訟人)
17 0000000000000000
18 謝其均 (即謝裕章之承受訴訟人)
19 0000000000000000
20 謝易靜 (即謝裕章之承受訴訟人)
21 0000000000000000
22 曾文旭
23 賴添慰
24 黃啟釗
25 共 同
26 訴訟代理人 廖家宏律師
27 被 上 訴 人 華儲股份有限公司
28 0000000000000000
29 法定代理人 單大興
30 訴訟代理人 黃帥升律師
31 陳誌泓律師

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

王之穎律師
周致玄律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，上訴人對於中華民國112年11月17日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第53號第一審判決提起上訴，本院於113年12月31日言詞辯論終結，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、上訴人主張：伊等均為桃園市華儲股份有限公司企業工會（下稱華儲工會）之會員，且均為被上訴人公司已退休之員工，被上訴人與華儲工會簽訂華儲股份有限公司團體協約（下稱系爭協約），依系爭協約第40條約定，被上訴人於發放年節獎金時，應以伊等之「全薪薪資」為計算基準發放，然被上訴人竟於發放時先行扣除交通津貼、倉庫津貼及全勤獎金（下稱系爭三津貼），致有短少給付年節獎金之情事，依上開約定，伊等自得請求被上訴人各給付如附表一「5年差額合計請求」欄所示之金額。又年節獎金之本質為伊等經一定之工作時間即可固定取得之報酬，具有勞務對價性及經常性給與之性質，屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定之工資，惟被上訴人於給付伊等勞退舊制退休金時，未將伊等退休前6個月發放之年節獎金、退休後次月發放之年節獎金及前揭應計入系爭三津貼之年節獎金差額等列入平均工資計算，致短少給付如附表二「退休金差額」欄所示之金額。為此，爰依系爭協約第40條、勞基法第55條規定，請求被上訴人給付年節獎金、退休金之差額。並聲明：(一)被上訴人應給付伊等如附表一「5年差額合計請求」欄所示之金額，及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；(二)被上訴人應給付伊等如附表二「退休金差額」欄所示之金額，及自附表二「遲延利息起算時點」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

01 (三)願供擔保請准宣告假執行。

02 二被上訴人則以：依伊公司薪資管理辦法（下稱系爭薪資辦法）
03 第5.2.4條規定，年節獎金之計算基礎為「基本薪+管理加給
04 +伙食津貼」，並未包含系爭三津貼，且基本薪之範圍亦未含
05 括系爭三津貼。雖上訴人主張依系爭協約第40條約定，年節獎
06 金之計算基礎應包含系爭三津貼，惟兩造歷來就各項獎金之發
07 放，均同意依系爭薪資辦法辦理，因此，年節獎金之發放自應
08 回歸以系爭薪資辦法第5.2.4條為計算之依據，且年節獎金之
09 計算並未包含系爭三津貼，亦為上訴人所知悉及認同之事實，
10 從而上訴人主張伊應給付年節獎金之差額，自屬無據，並有違
11 勞資協商之誠信原則。且上訴人主張系爭三津貼為工資之一
12 部，其於民國112年3月25日始起訴請求伊給付年節獎金之差
13 額，然就107年3月25日前所發放之年節獎金，顯已罹於5年之
14 消滅時效，依法伊自得拒絕給付。再者，依勞基法施行細則第
15 10條第3款規定，春節、端午節、中秋節給與之獎金並非勞基
16 法所稱之經常性給與，且系爭薪資辦法第5.2條亦有明定，年
17 節獎金為歡慶民俗佳節，並感謝員工而發放之獎金，屬恩惠性
18 給與，不具勞務對價性，是以上訴人主張年節獎金應列入平均
19 工資計算退休金，係屬無據。況勞基法第2條第4款所稱之平均
20 工資，係以發生事由之當日前6個月內所得為計算標準，是上
21 訴人主張其於退休後次月領取之年節獎金應列入平均工資計
22 算，顯於法不合，其退休金差額請求權亦已罹於時效而消滅等
23 語，資為抗辯。

24 三原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上
25 訴並聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人如附表一
26 「5年差額合計請求」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌
27 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被上訴人應給
28 付上訴人如附表二「退休金差額」欄所示之金額，及自附表二
29 「遲延利息起算時點」欄所示之日起至清償日止，按週年利率
30 5%計算之利息；(四)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則為答
31 辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免

01 為假執行。

02 四兩造所不爭執之事項：

03 (一)上訴人均為被上訴人公司已退休之員工，且均為華儲工會之會
04 員，被上訴人與華儲工會簽訂系爭協約，系爭協約有關年節獎
05 金歷年之修訂，詳如本院卷一第379頁之附表3所示（見本院卷
06 一第379-435頁）。

07 (二)被上訴人公司訂有系爭薪資辦法，該辦法歷年修訂如下：

08 1.於91年8月29日施行時，第3條係名詞解釋全薪之規定，即全
09 薪：係指基本薪外加主管加給及伙食津貼；第4.2條係有關年
10 節獎金之規定（見原審卷一第291、293、296頁）。

11 2.於96年4月20日修訂，刪除原第3條有關全薪之規定，另就年節
12 獎金之規定修訂為第4.2條（見原審卷一第301、303、306-307
13 頁）。

14 3.於111年5月12日修訂之現行系爭薪資辦法，就年節獎金之規定
15 修訂為第5.2條（見原審卷一第279、284-285頁）。

16 (三)被上訴人歷年發放之年節獎金，於計算「全薪薪資」時，均未
17 將系爭三津貼列入計算。

18 五本件之爭點：(一)系爭三津貼應否列入年節獎金之計算基礎？上
19 訴人請求被上訴人給付5年之年節獎金差額，是否有理由？(二)
20 年節獎金是否屬工資，而應列入平均工資之計算？上訴人依勞
21 基法第55條之規定，請求被上訴人給付退休金差額，是否有理
22 由？茲分別析述如下：

23 (一)系爭三津貼不應列入年節獎金之計算基礎，上訴人請求被上訴
24 人給付5年之年節獎金差額，為無理由：

25 1.依系爭協約第40條有關約定年節獎金文字之文義，無法推知
26 「全薪」薪資之內容為何：

27 (1)系爭協約第40條約定年節獎金之文義為：「甲方（即被上訴
28 人，下同）同意於每年端午節、中秋節各發放半個月及春節發
29 放1個月『全薪』薪資之年節獎金。……」（見本院卷一第431
30 -432頁）。是依此文義觀之，就年節獎金之發放，被上訴人固
31 應於每年端午節、中秋節各發放半個月「全薪」薪資，及春節

01 發放1個月「全薪」薪資，但並無法自其文義中推知所謂「全
02 薪」之內容為何。

03 (2)年節獎金約定被上訴人同意發放「全薪」薪資之文字，係攸關
04 被上訴人依系爭協約第40條所負之發放「全薪」薪資之義務，
05 但所謂「全薪」之文義不明，且兩造對此復有爭執，自有進一
06 步詳為推求，以探求締約時之真意。

07 2.被上訴人於91年8月29日頒訂系爭薪資辦法（下稱91年版系爭
08 薪資辦法），其中第3條、第4.2條規定，係符合91年6月7日簽
09 訂之第一版系爭協約約定之授權，兩造應受拘束：

10 (1)綜觀第一版系爭協約就年節獎金之約定，僅於第40條約定發放
11 之標準，即每年端午節、中秋節各發放半個月及春節發放1個
12 月「全薪」薪資之年節獎金，但就「全薪」之內容為何、發放
13 對象、發放日期、計算方式等各項，則均未約定。

14 (2)第一版系爭協約第4條約定：「乙方（即華儲工會，下同）會
15 員之任免、薪資、獎懲、退休、撫卹、保險（含職業災害補
16 償）等事項，本協約未規定者，甲方應依勞動基準法及相關法
17 令或甲方頒訂之工作規則、人事規章辦理。必要時甲、乙雙方
18 得先行協商，如甲方之規定有優於勞動基準法者，從其規定」
19 （見本院卷一第381頁）。是以有關「薪資」事項，在系爭協
20 約未規定時，上開約定授權被上訴人得頒訂工作規則予以規範
21 辦理。

22 (3)第一版系爭協約第33條約定：「乙方同意會員之薪資、加給、
23 津貼及獎金，除法令另有規定外，均按照甲方頒訂之『薪資
24 管理辦法』之規定支給之」（見本院卷一第385頁）。準此，
25 上開第4條約定授權被上訴人得就系爭協約未規定之「薪資」
26 事項頒訂工作規則予以規範辦理，上開第33條復約定華儲工會
27 會員之薪資、加給、津貼及獎金，除法令另有規定外，均按
28 照甲方頒訂之「薪資管理辦法」之規定支給之，益證被上訴人
29 得就系爭協約未規定之薪資事項，頒訂工作規則予以規範辦
30 理。

31 (4)被上訴人於91年8月29日頒訂系爭薪資辦法（即91年版系爭薪

01 資辦法)，其中：

02 ①第3條名詞解釋規定：「全薪：係指基本薪外加主管加給及伙
03 食津貼。（原台北航空貨運站轉任員工於正式轉任日期起五年
04 內，其轉任津貼及交通津貼亦包含在內）」（見原審卷一第29
05 3頁）。

06 ②第4.2條年節獎金規定：「

07 4.2.1發放標準：端午節0.5個月、中秋節0.5個月、春節1個
08 月。

09 4.2.2計算方式：全薪×當年度實際工作月數÷發放月份（工作
10 月數未滿十五天者，以半個月計，滿十五天者，以一個月
11 計）。

12 4.2.3發放對象以發放當日在職者為限。

13 4.2.4發放日期：併年節日之前月薪資中發放」（見原審卷一
14 第296頁）。

15 ③是以在第一版系爭協約就年節獎金之約定，僅於第40條約定發
16 放之標準，惟就「全薪」之內容為何、發放對象、發放日期、
17 計算方式等各項均未約定之情形下，被上訴人為執行年節獎金
18 之發放，而依第一版系爭協約第4條、第33條約定之授權，頒
19 訂91年版系爭薪資辦法，分別就全薪之內容、發放對象、發放
20 日期、計算方式等系爭協約所未約定之事項為上開規定，堪認
21 符合系爭協約上開授權之範圍。又被上訴人依勞基法第70條第
22 2、4、9款規定，應就工資之標準、計算方式及發放日期、津
23 貼及獎金、福利措施等事項訂立工作規則，而年節獎金屬勞基
24 法施行細則第10條第3款所定端午節、中秋節、春節之節金性
25 質，屬恩惠性、勉勵性給與，非屬工資範疇（詳後述），因
26 此，被上訴人就系爭協約所未規範而授權被上訴人頒訂工作規
27 則予以規範之上開事項，頒訂系爭薪資辦法予以規範，自未違
28 反勞基法之規定。從而，兩造自應受91年版系爭薪資辦法有關
29 上開年節獎金規定之拘束甚明。

30 ④雖上訴人主張91年版系爭薪資辦法係在第一版系爭協約簽訂之
31 後，91年版系爭薪資辦法不當限縮「全薪」之意義，顯不足採

01 云云。然查，在第一版系爭協約就年節獎金之約定，僅於第40
02 條約定發放之標準，而就「全薪」之內容為何、發放對象、發
03 放日期、計算方式等各項均未約定之情形下，被上訴人顯難以
04 執行年節獎金之發放。準此，被上訴人本應依勞基法第70條第
05 2、4、9款規定，就工資之標準、計算方式及發放日期、津貼
06 及獎金、福利措施等事項訂立工作規則，且第一版系爭協約第
07 4條、第33條約定亦就上開事項，授權被上訴人頒訂工作規則
08 予以規範辦理，被上訴人於上開授權範圍內所頒訂之工作規則
09 如未有違反系爭協約、勞基法之情事，上訴人自應受拘束甚
10 明。則被上訴人就系爭協約所未規範有關年節獎金之上開事
11 項，於授權範圍內頒訂系爭薪資辦法予以規範，而據此發放年
12 節獎金，既符合第一版系爭協約之授權，亦未違反勞基法之規
13 定或系爭協約之約定，應為合法，兩造應受拘束。上訴人未辨
14 明上情，僅以91年版系爭薪資辦法係在第一版系爭協約簽訂之
15 後，遽認91年版系爭薪資辦法有不當限縮「全薪」之意義云
16 云，洵不足採。

17 3.被上訴人於96年4月20日頒訂系爭薪資辦法（即96年版系爭薪
18 資辦法），其中第4.2條規定，符合95年8月3日簽訂之第二版
19 系爭協約約定之授權，兩造應受拘束：

20 (1)綜觀第二版系爭協約就年節獎金之約定，僅於第34條約定發放
21 之標準，其約定與第一版系爭協約第40條約定之內容相同，僅
22 條號變更（見本院卷一第379、398頁），而就「全薪」之內容
23 為何、發放對象、發放日期、計算方式等各項，則均未約定。

24 (2)第一版、第二版系爭協約第4條約定均相同，即：「乙方會員
25 之任免、薪資、獎懲、退休、撫卹、保險（含職業災害補償）
26 等事項，本協約未規定者，甲方應依勞動基準法及相關法令或
27 甲方頒訂之工作規則、人事規章辦理。必要時甲、乙雙方得先
28 行協商，如甲方之規定有優於勞動基準法者，從其規定」（見
29 本院卷一第393頁）。是以有關「薪資」事項，在系爭協約未
30 規定時，上開第二版亦約定授權被上訴人得頒訂工作規則予以
31 規範辦理。

01 (3)第二版系爭協約第29條（即原第一版系爭協約第33條）約定：
02 「乙方同意會員之薪資、加給、津貼及獎金，除法令另有規定
03 外，均按照甲方頒訂之『薪資管理辦法』之規定支給」（見
04 本院卷一第397頁）。準此，上開第4條約定授權被上訴人得就
05 系爭協約未規定之「薪資」事項頒訂工作規則予以規範辦理，
06 第二版系爭協約第29條亦約定華儲工會會員之薪資、加給、津
07 貼及獎金，除法令另有規定外，均按照甲方頒訂之「薪資管理
08 辦法」之規定支給之，益證被上訴人依第二版系爭協約之約定
09 得就系爭協約未規定之薪資事項，頒訂工作規則予以規範辦
10 理。

11 (4)被上訴人於96年4月20日頒訂96年版系爭薪資辦法，其中：

12 ①第4.2條年節獎金規定：「

13 4.2.1歡慶民俗佳節，感謝員工發放本項獎金，於每一年度元
14 月1日至12月31日期間發放。

15 4.2.2發放對象：

16 4.2.2.1發放當日在職者。

17 4.2.2.2或於年中退休、資遣、留職停薪、死亡之員工，按當
18 年度實際工作月數比例發給。

19 4.2.3發放標準：端午節0.5個月、中秋節0.5個月、春節1個
20 月。

21 4.2.4發放日期：

22 4.2.4.1端午與中秋之年節日如為當月15日（含）之前，併年
23 節日之前月薪資中發放；年節日如為當月15日（不含）之
24 後，則於年節日前十日發放。

25 4.2.4.2春節獎金併於每年12月份薪資發放。

26 4.2.4.3符合本章4.2.2.2者，年節獎金於離（停）職生效日之
27 當月發放。

28 4.2.5計算方式：

29 4.2.5.1前一年度以前到職者：（基本薪+主管加給+伙食津貼
30 ）×發放標準。

31 4.2.5.2當年度中到職者：（基本薪+主管加給+伙食津貼）×當

01 年度實際工作月數÷發放月份×發放標準。

02 4.2.5.3符合4.2.2.2者：【（基本薪+主管加給+伙食津貼）×
03 當年度實際工作月數÷12×2】-當年度已發放之年節獎金」
04 （見原審卷一第306-307頁）。

05 ②是以在第二版系爭協約就年節獎金之約定，僅於第34條約定發
06 放之標準，惟就「全薪」之內容為何、發放對象、發放日期、
07 計算方式等各項均未約定之情形下，被上訴人為執行年節獎金
08 之發放，而依第二版系爭協約第4條、第29條約定之授權，頒
09 訂96年版系爭薪資辦法，分別就全薪之內容、發放對象、發放
10 日期、計算方式等系爭協約所未約定之事項為上開規定，堪認
11 符合系爭協約上開授權之範圍，亦與勞基法第70條第2、4、9
12 款之規定無違，兩造自應受96年版系爭薪資辦法有關上開年節
13 獎金規定之拘束甚明。

14 ③從而，96年版系爭薪資辦法固刪除第3條有關全薪係指基本薪
15 外加主管加給及伙食津貼之名詞解釋規定，惟將原91年版之第
16 4.2.2條計算方式中之發放標準「全薪」，修訂為96年版之第
17 4.2.5條計算方式中之「（基本薪+主管加給+伙食津貼）」，
18 已如上述，因此，年節獎金之發放標準「全薪」，於91年版、
19 96年版系爭薪資辦法中，均係指包含基本薪、主管加給、伙食
20 津貼等各項在內一節，應堪認定，尚不因96年版系爭薪資辦法
21 刪除第3條有關全薪之名詞解釋規定而有所不同。

22 4.98年12月3日簽訂之第三版系爭協約，對照第二版系爭協約，
23 其中第二、三版有關第4條授權之約定相同未修訂（見本院卷
24 一第393、405頁），第二版原第29條之授權約定、第34條有關
25 年節獎金之約定，與第三版約定之內容相同，僅條號分別修訂
26 為第30條、第35條（見本院卷一第397、398、410頁）。是以
27 在第三版系爭協約就年節獎金之約定，仍僅於第35條約定發放
28 之標準，惟就「全薪」之內容為何、發放對象、發放日期、計
29 算方式等各項均未約定之情形下，被上訴人前於96年4月20日
30 依第二版系爭協約第4條、第29條約定之授權，頒訂96年版系
31 爭薪資辦法，分別就年節獎金之發放對象、發放日期、計算方

01 式為上開規定，仍符合第三版系爭協約第4條、第30條約定之
02 授權，且未違反勞基法及第三版系爭協約之規定，則兩造於98
03 年12月3日簽訂第三版系爭協約後，仍應受96年版系爭薪資辦
04 法有關上開年節獎金規定之拘束一節，應堪認定。

05 5.被上訴人於105年2月2日頒訂系爭薪資辦法（即105年版系爭薪
06 資辦法），其中第4.2條規定，符合104年4月20日簽訂之第四
07 版系爭協約約定之授權，兩造應受拘束：

08 (1)第四版系爭協約對照第三版系爭協約，其中：

09 ①第三版原第4條「乙方會員之任免、薪資、獎懲、退休、撫
10 卹、保險（含職業災害補償）等事項，本協約未規定者，甲方
11 應依勞動基準法及相關法令或甲方頒訂之工作規則、『人事規
12 章』辦理。必要時甲、乙雙方得先行協商，如甲方之規定有優
13 於勞動基準法者，從其規定」之授權約定，於第四版中僅將原
14 第4條之「人事規章」刪除，修訂為第5條「乙方會員之任免、
15 薪資、獎懲、退休、撫卹、保險（含職業災害補償）等事項，
16 本協約未規定者，甲方應依勞動基準法及相關法令或甲方頒訂
17 之工作規則辦理。必要時甲、乙雙方得先行協商，如甲方之規
18 定有優於勞動基準法者，從其規定」（見本院卷一第405、417
19 頁），故修訂後第四版系爭協約第5條約定，仍授權被上訴人
20 就系爭協約未規定之有關「薪資」事項，得頒訂工作規則辦
21 理。

22 ②第三版原第35條有關年節獎金之約定，與第四版約定之內容相
23 同，僅條號修訂為第39條（見本院卷一第410、422頁）。

24 ③第四版將原第三版第30條約定「乙方同意會員之薪資、加給、
25 津貼及獎金，除法令另有規定外，均按照甲方頒訂之『薪資
26 管理辦法』之規定支給之」刪除（見本院卷一第410、421-422
27 頁）。

28 (2)綜觀第四版系爭協約就年節獎金之約定，僅於第39條約定發放
29 之標準，其約定與第三版系爭協約第35條約定之內容相同，僅
30 條號變更，已如前述，然第四版系爭協約就「全薪」之內容為
31 何、發放對象、發放日期、計算方式等各項，亦與第三版相同

01 並未約定。

02 (3)第三版之第4條與第四版之第5條約定之內容大致相同，第四版
03 第5條僅刪除「人事規章」，而修訂為：「乙方會員之任免、
04 薪資、獎懲、退休、撫卹、保險（含職業災害補償）等事項，
05 本協約未規定者，甲方應依勞動基準法及相關法令或甲方頒訂
06 之工作規則辦理。必要時甲、乙雙方得先行協商，如甲方之規
07 定有優於勞動基準法者，從其規定」（見本院卷一第405、417
08 頁）。是以有關「薪資」事項，在系爭協約未規定時，上開第
09 四版第5條約定仍授權被上訴人得就系爭協約未規定之「薪
10 資」事項頒訂工作規則予以規範辦理，則在第四版系爭協約就
11 年節獎金之約定，仍僅於第39條約定發放之標準，惟就「全
12 薪」之內容為何、發放對象、發放日期、計算方式等各項均未
13 約定之情形下，被上訴人前於96年4月20日頒訂96年版系爭薪
14 資辦法，分別就年節獎金之發放對象、發放日期、計算方式為
15 上開規定，仍符合修訂後第四版系爭協約第5條約定之授權，
16 且未違反勞基法及第四版系爭協約之規定，則兩造於104年4月
17 20日簽訂第四版系爭協約後至105年2月2日頒訂105年版系爭薪
18 資辦法前，仍應受96年系爭薪資辦法有關上開年節獎金規定之
19 拘束一節，堪予認定。

20 (4)被上訴人於105年2月2日頒訂105年版系爭薪資辦法，其中：

21 ①第4.2條年節獎金規定：「為歡慶民俗佳節，並感謝員工而發
22 放之獎金。

23 4.2.1發放對象：

24 (1)發放當日在職者。

25 (2)當年度退休、資遣（不含確不能勝任工作遭公司資遣
26 者）、留職停薪、死亡者。

27 4.2.2發放標準：端午節0.5個月、中秋節0.5個月、春節1個
28 月。

29 4.2.3發放日期：

30 (1)發放當日在職者：

31 a.端午、中秋獎金：年節日如為當月15日（含）之前，併年

01 節日之前月薪資中發放；年節日如為當月15日（不含）之
02 後，則於年節日前十日發放。

03 b. 春節獎金：併於每年12月份薪資發放。

04 (2)當年度退休、資遣、死亡者：於離職日之次月併薪資發
05 放，惟如離職手續未完成時，須俟手續完成後始得發給。

06 (3)當年度留職停薪者：於停職生效日之當年年底併12月份薪
07 資發放。

08 4.2.4計算方式

09 (1)發放當日在職者（含留職停薪復職人員）：

10 （基本薪+主管加給+伙食津貼）×當年度實際工作月數÷基
11 準月數×發放標準。

12 (2)當年度退休、資遣、留職停薪停職、死亡者：

13 【（基本薪+主管加給+伙食津貼）×當年度實際工作月數÷
14 12×2】-當年度已發放之年節獎金」（見本院卷二第368-3
15 69頁）。

16 ②是以在第四版系爭協約就年節獎金之約定，仍僅於第39條約定
17 發放之標準，惟就「全薪」之內容為何、發放對象、發放日
18 期、計算方式等各項均未約定之情形下，被上訴人依第四版系
19 爭協約第5條約定之授權，頒訂105年版系爭薪資辦法，分別就
20 年節獎金之發放對象、發放日期、計算方式為上開規定，既未
21 逾越系爭協約之授權範圍，且未違反勞基法及第四版系爭協約
22 之規定，兩造自應受105年版系爭薪資辦法有關上開年節獎金
23 規定之拘束甚明。

24 (5)雖上訴人主張第四版系爭協約刪除原第三版第30條之約定，係
25 兩造已合意年節獎金之發放完全不依系爭薪資辦法等語，惟
26 查：第四版系爭協約雖刪除原第三版第30條之授權約定，但於
27 第5條仍約定授權被上訴人就系爭協約未規定之有關「薪資」
28 事項，得頒訂工作規則辦理，及第四版系爭協約就「全薪」之
29 內容為何、發放對象、發放日期、計算方式等各項均未約定之
30 情形下，堪認此一刪除，僅係在刪除有關重複授權之原第30條
31 約定，而非年節獎金之發放完全不依系爭薪資辦法之合意，因

01 此，上訴人前揭主張尚不足採。

02 (6)從而，年節獎金發放標準之「全薪」，依105年版系爭薪資辦
03 法第4.2條規定，係指包含基本薪、主管加給、伙食津貼等各
04 項在內一節，亦堪認定，尚不因第四版系爭協約刪除原第三版
05 第30條之授權約定而有所不同。

06 6.107年11月26日簽訂之第五版系爭協約，對照第四版系爭協
07 約，其中第四、五版有關第5條授權之約定相同未修訂（見本
08 院卷一第417、427頁），第四版原第39條有關年節獎金之約
09 定，與第五版約定之內容相同，僅條號修訂為第40條（見本院
10 卷一第422、431-432頁）。是以在第五版系爭協約就年節獎金
11 之約定，仍僅於第40條約定發放之標準，惟就「全薪」之內容
12 為何、發放對象、發放日期、計算方式等各項均未約定之情形
13 下，被上訴人前於105年2月2日頒訂105年版系爭薪資辦法，分
14 別就年節獎金之發放對象、發放日期、計算方式為上開規定，
15 仍符合第五版系爭協約第5條約定之授權，且未違反勞基法及
16 第五版系爭協約之規定，則兩造於107年11月26日簽訂第五版
17 系爭協約後，仍應受105年版系爭薪資辦法有關上開年節獎金
18 規定之拘束一節，堪可認定。

19 7.被上訴人於108年2月18日、109年6月30日、109年9月15日分別
20 修訂頒訂系爭薪資辦法，惟就105年版系爭薪資辦法第4.2條年
21 節獎金規定，均未修訂，嗣於110年5月18日所頒訂之系爭薪資
22 辦法，將原第4.2條年節獎金規定，條號修訂為第5.2條，內容
23 相同未修訂，其後於111年5月12日所頒訂之系爭薪資辦法第5.
24 2條年節獎金則未修訂（見本院卷二第359-361、375-420
25 頁）。準此，被上訴人發放年節獎金時，依據系爭協約授權頒
26 訂之系爭薪資辦法有關上開年節獎金之發放對象、發放日期、
27 計算方式等規定辦理，自無違反系爭協約之約定之情事，兩造
28 即應受系爭薪資辦法有關上開年節獎金規定之拘束。

29 8.系爭協約有關係爭三津貼之約定，其中交通津貼係於91年6月7
30 日第一版之第37條約定：「甲方同意每月補助乙方會員交通、
31 伙食津貼」（見本院卷一第386頁）；全勤獎金係95年8月29日

01 第二版之第31條約定：「甲方同意乙方會員每月未請事假、病
02 假及遲到或早退者，核發一日薪資之全勤獎金」（見本院卷一
03 第397頁）；倉庫津貼係107年11月26日第五版之第38條約定：
04 「甲方同意每月補助乙方會員交通津貼、伙食津貼及倉庫津
05 貼」（見本院卷一第431頁）。依上開有關係爭三津貼約定之
06 時點觀之，系爭協約於91年6月7日第一版簽訂時，被上訴人尚
07 無給付全勤獎金之義務，係於95年8月29日第二版簽訂後，始
08 有給付全勤獎金之義務，而倉庫津貼之給付更係遲至107年11
09 月26日第五版簽訂時，被上訴人始有給付之義務，則在系爭協
10 約就「全薪」之內容未明定之下，且系爭三津貼係分別各自生
11 效之情形下，顯無法形成系爭協約所謂之「全薪」係包括系爭
12 三津貼在內之心證。再者，參諸被上訴人歷屆勞資會議紀錄，
13 會議中勞資雙方對年節獎金之計算基礎已進行多次討論，其中
14 96年5月9日第2屆第9次勞資會議第二案記載：96年4月20日董
15 事會核議修訂後之薪資管理辦法已將各項獎金、津貼發放之計
16 算方式重新予以釐清，此案並於第2屆第9次會議決議結案（見
17 原審卷一第311-313頁）；99年11月2日第4屆第4次勞資會議之
18 臨時動議：建請公司將交通津貼列入獎金之計算基礎，決議：
19 轉知管理暨勞安部研議（見原審卷一第375-376頁）；100年1
20 月4日第4屆第5次勞資會議之案由：建請公司將交通津貼列入
21 獎金之計算基礎，決議：本案持續協商（見原審卷一第377-37
22 8頁）；100年4月12日第4屆第6次勞資會議之案由：建請公司
23 將交通津貼列入獎金之計算基礎，決議：本案持續追蹤（見原
24 審卷一第379-380頁）；100年7月5日第4屆第7次勞資會議之案
25 由：建請公司將交通津貼列入獎金之計算基礎，決議：考量目
26 前公司之營運狀況不佳，本案予以結案（見原審卷一第381-38
27 2頁）；108年4月2日第6屆第14次勞資會議之案由：依團體協
28 約第40條事業單位同意於每年端午節、中秋節各發放半個月及
29 春節發放1個月全薪薪資之年節獎金，請事業單位依協約將全
30 薪薪資納入計算，決議：持續追蹤（見原審卷一第383-384
31 頁）；108年7月2日第6屆第15次勞資會議之案由：依團體協約

01 第40條事業單位同意於每年端午節、中秋節各發放半個月及春
02 節發放1個月全薪薪資之年節獎金，請事業單位依協約將全薪
03 薪資納入計算，決議：持續追蹤（見原審卷一第385-386
04 頁）；109年7月7日第7屆第3次勞資會議之案由：依團體協約
05 第40條事業單位同意於每年端午節、中秋節各發放半個月及春
06 節發放1個月全薪薪資之年節獎金，請事業單位依協約將全薪
07 薪資納入計算，決議：工會建議年節獎金計算除現有項目外，
08 將交通津貼、倉庫津貼及全勤獎金一併列入計算，資方建議持
09 續討論，本案持續追蹤（見原審卷一第389頁）；109年10月6
10 日第7屆第4次勞資會議之案由：依團體協約第40條事業單位同
11 意於每年端午節、中秋節各發放半個月及春節發放1個月全薪
12 薪資之年節獎金，請事業單位依協約將全薪薪資納入計算，決
13 議：請事業單位向母公司爭取優先將交通津貼納入年節獎金計
14 算，本案持續追蹤（見原審卷一第391頁）。是由被上訴人上
15 開歷屆勞資會議紀錄可知，被上訴人與華儲工會自96年5月9日
16 第2屆第9次勞資會議起，已就系爭三津貼應否列入年節獎金一
17 事持續協商，迄109年10月6日第7屆第4次勞資會議決議：請事
18 業單位向母公司爭取優先將交通津貼納入年節獎金計算，則在
19 被上訴人與華儲工會持續協商系爭三津貼應否列入年節獎金之
20 情形下，自難僅憑系爭協約第40條有關約定年節獎金文字之文
21 義，即得推知「全薪」之內容係包括系爭三津貼在內。

22 9. 綜上，依系爭協約第40條有關約定年節獎金文字之文義，既無
23 法推知「全薪」之內容為何，且系爭協約就「全薪」之內容為
24 何、發放對象、發放日期、計算方式等各項均未約定，而係授
25 權被上訴人另行頒訂系爭薪資辦法予以規範辦理，因此，被上
26 訴人歷年頒訂之前揭系爭薪資辦法，就年節獎金發放標準均明
27 定包含基本薪、主管加給、伙食津貼等各項，而未將系爭三津
28 貼列入，且被上訴人並自91年6月7日簽訂系爭協約起均係依系
29 爭薪資辦法之規定發放不含系爭三津貼在內之年節獎金至今
30 （見不爭執事項(三)）等情形，及被上訴人與華儲工會持續協商
31 系爭三津貼應否列入年節獎金，準此，本院審酌被上訴人與華

01 儲工會簽訂系爭協約所根基之原因事實及其經濟目的，暨系爭
02 協約授權被上訴人就系爭協約有關「薪資」未明定之事項得以
03 頒訂工作規則予以規範，被上訴人因而依勞基法第70條之規
04 定，就「全薪」之內容為何、發放對象、發放日期、計算方式
05 等各項，頒訂系爭薪資辦法予以規範辦理。是依被上訴人與華
06 儲工會所欲使系爭協約發生之法律效果而為探求，應認系爭協
07 約第40條文字所稱之「全薪」薪資之年節獎金，係指系爭薪資
08 辦法所訂之包括基本薪、主管加給、伙食津貼等各項在內，而
09 不包括系爭三津貼。且衡諸一般社會之理性客觀認知及經驗法
10 則，年節獎金係屬勞基法施行細則第10條第3款所定端午節、
11 中秋節、春節之節金性質，屬恩惠性、勉勵性給與，非屬工資
12 範疇（詳後述），並本乎被上訴人與華儲工會歷年誠信原則協
13 商等各情，亦認系爭協約約定之全薪不包括系爭三津貼在內。

14 10.從而，上訴人主張系爭三津貼應列入年節獎金之計算基礎，並
15 據此請求被上訴人給付5年之年節獎金差額等情，洵屬無據，
16 應予駁回。

17 (二)年節獎金非屬工資，不應列入平均工資之計算，上訴人依勞基
18 法第55條之規定，請求被上訴人給付退休金差額，為無理
19 由：

20 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報
21 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
22 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
23 之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對
24 價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經
25 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
26 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱
27 為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約
28 之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞
29 動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成
30 本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在
31 時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納

01 入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，
02 係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧
03 損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非
04 必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經
05 常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施
06 行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性
07 質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參
08 照）。

09 2.經查：

10 (1)按勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其
11 他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……三、
12 春節、端午節、中秋節給與之節金」，將「春節、端午節、中
13 秋節給與之節金」排除在工資範圍。查系爭協約第40條約定：
14 「甲方同意於每年端午節、中秋節各發放半個月及春節發放1
15 個月『全薪』薪資之年節獎金。……」。另依前述系爭薪資辦
16 法規定之發放日期，(1)發放當日在職者：a. 端午、中秋獎金：
17 年節日如為當月15日（含）之前，併年節日之前月薪資中發
18 放；年節日如為當月15日（不含）之後，則於年節日前十日發
19 放。b. 春節獎金：併於每年12月份薪資發放。(2)當年度退休、
20 資遣、死亡者：於離職日之次月併薪資發放，惟如離職手續未
21 完成時，須俟手續完成後始得發給。(3)當年度留職停薪者：於
22 停職生效日之當年年底併12月份薪資發放。是以系爭協約第40
23 條約定之年節獎金即屬端午節、中秋節、春節之節金性質，且
24 依系爭薪資辦法第5.2條（原第4.2條）規定為歡慶民俗佳節，
25 並感謝員工而發放之獎金，屬恩惠性、勉勵性給與，依上開說
26 明，自不得列入工資範疇。

27 (2)依前述系爭薪資辦法規定，年節獎金發放對象為(1)發放當日在
28 職者；(2)當年度退休、資遣（不含確不能勝任工作遭公司資遣
29 者）、留職停薪、死亡者。依此規定，除係上開(2)所定當年度
30 退休、資遣（不含確不能勝任工作遭公司資遣者）、留職停
31 薪、死亡者之例外情形外，係以發放當日在職者始有請求發放

01 年節獎金之權利。準此，年度中非因上開(2)所定例外情形而離
02 職者，例如自請離職者，即不予發放年節獎金，益證年節獎金
03 之發給與勞工提供之勞務間不具對價性。

04 (3)綜上，年節獎金屬勞基法施行細則第10條第3款所定春節、端
05 午節、中秋節給與之節金性質，且年節獎金之發放，除有上開
06 (2)所定之例外情形者外，須以發放當日在職者始有請求發放年
07 節獎金之權利，依一般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞務，
08 並在時間上可經常性取得之對價（報酬），僅具恩惠性、勉勵
09 性給與之性質，均如前述，從而，被上訴人所發放之年節獎金
10 既僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自不得納入平
11 均工資之計算基礎。從而，年節獎金之性質非屬工資，上訴人
12 退休時，自不得將之列入其等之平均工資計算，則上訴人主張
13 年節獎金應計入平均工資計算，並依勞基法第55條規定，請求
14 被上訴人給付退休金差額及法定遲延利息，洵屬無據，應予駁
15 回。

16 六綜上所述，上訴人依系爭協約第40條、勞基法第55條規定，請
17 求(一)被上訴人應給付上訴人如附表一「5年差額合計請求」欄
18 所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
19 利率5%計算之利息；(二)被上訴人應給付上訴人如附表二「退休
20 金差額」欄所示之金額，及自附表二「遲延利息起算時點」欄
21 所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均於法無
22 據，不應准許；其假執行之聲請，亦因訴之駁回而失所依附，
23 應併予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲
24 請，即無不合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為
25 無理由，應駁回其上訴。

26 七本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
28 一論列，附此敘明。

29 八據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、
30 第78條，判決如主文。

31 中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

01 勞動法庭

02 審判長法官 李慈惠

03 法官 鄭貽馨

04 法官 謝永昌

05 正本係照原本作成。

06 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
07 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
08 （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
09 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
10 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
11 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
12 者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中華民國 114 年 2 月 11 日

14 書記官 王增華

15 附表一(上訴人請求年節獎金差額一覽表)：

16

編號	上訴人	交通津貼	倉庫津貼	全勤獎金	1 個月 差額加 總(A)	5年差額合 計請求【即 (A)×2×5】
1	葉治熾	4,500	2,000	2,538	9,038	90,380
2	葉清江	4,500	2,000	2,612	9,112	91,120
3	陳秋霖	4,500	2,000	2,350	8,850	88,500
4	許震西	4,500	2,000	2,275	8,775	87,750
5	莊助立	4,500	2,000	2,074	8,574	85,740
6	葉森明	4,500	2,000	2,219	8,719	87,190
7	曾昭麗	4,500	1,000	2,034	7,534	75,340
8	曾順亮	4,500	2,000	1,861	8,361	83,610
9	尤清光	4,500	2,000	1,722	8,222	82,220
10	蔡金土	4,500	2,000	1,779	8,279	82,790
11	王振剛	4,500	2,000	1,795	8,295	82,950
12	李文啟	4,500	2,000	2,230	8,730	87,300
13	梁景滌	4,500	2,000	2,000	8,500	85,000

14	呂豐禧	4,500	2,000	2,060	8,560	85,600
15	葉佐宏	3,000	2,000	1,958	6,958	69,580
16	黃金春	4,500	2,000	2,099	8,599	85,990
17	范姜群上	4,500	2,000	3,900	10,400	104,000
18	黃文雄	4,500	2,000	2,051	8,551	85,510
19	李春輝	4,500	2,000	1,493	7,993	79,930
20	呂銘堂	4,500	2,000	1,760	8,260	82,600
21	郭福進	4,500	2,000	1,593	8,093	80,930
22	羅生治	4,500	2,000	1,513	8,013	80,130
23	陳學修	4,500	2,000	1,935	8,435	84,350
24	郭懷儒	4,500	2,000	1,545	8,045	80,450
25	唐萬里	4,500	2,000	1,784	8,284	82,840
26	洪明黨	4,500	2,000	2,199	8,699	86,990
27	楊憲欽	4,500	2,000	1,524	8,024	80,240
28	李桐和	4,500	2,000	1,831	8,331	83,310
29	陳伯齡	4,500	2,000	2,047	8,547	85,470
30	闕文智	4,500	2,000	3,490	9,990	99,900
31	陳輝震	4,500	2,000	3,333	9,833	98,330
32	謝哲荃	4,500	2,000	1,966	8,466	84,660
33	陳長春	4,500	2,000	1,377	7,877	78,770
34	陸居中	4,500	1,000	2,276	7,776	77,760
35	林銀登	4,500	2,000	1,528	8,028	80,280
36	張榮海	4,500	2,000	1,846	8,346	83,460
37	陳宗熙	4,500	2,000	1,768	8,268	82,680
40	徐智宏	4,500	2,000	1,528	8,028	80,280
41	陳德傳	4,500	2,000	1,977	8,477	84,770
42	賴傳香	4,500	2,000	2,282	8,782	87,820
43	李寶發	4,500	2,000	1,788	8,288	82,880
44	謝裕章 (林麗華、 謝其均、謝	4,500	2,000	2,360	8,860	88,600

(續上頁)

01

	易靜承受訴 訟)					
45	曾文旭	4,500	2,000	1,870	8,370	83,700
46	賴添慰	4,500	2,000	2,422	8,922	89,220
47	黃啟釗	4,500	2,000	1,938	8,438	84,380

02

03

附表二(上訴人請求給付退休金差額之計算一覽表)：

編號	上訴人	平均工資	基數	上訴人主張之退休金金額(A)	被上訴人已給付之退休金金額(B)	退休金差額(A-B)	退休日期	遲延利息起算時點
1	葉治熾	108,922	33.5	3,648,887	2,828,606	820,281	107/01/30	107/03/02
2	葉清江	114,746	36	4,130,856	3,148,560	982,296	109/11/30	109/12/31
3	陳秋霖	105,677	36	3,804,372	3,047,256	757,116	109/09/30	109/10/31
4	許震西	104,864	33.5	3,512,944	2,696,717	816,227	107/02/27	107/03/30
5	莊助立	106,928	36	3,849,408	3,143,844	705,564	109/12/31	110/01/31
6	葉森明	101,911	35	3,566,885	2,787,400	779,485	108/10/30	108/11/30
7	曾昭麗	90,331	33.5	3,026,089	2,325,771	700,318	107/05/31	107/07/01
8	曾順亮	84,753	36.5	3,093,485	2,488,643	604,842	110/03/30	110/04/30
9	尤清光	78,550	35.5	2,788,525	2,244,133	544,392	109/03/30	109/04/30
10	蔡金土	79,010	37.5	2,962,875	2,356,238	606,637	111/03/31	111/05/01
11	王振剛	83,411	33.5	2,794,269	2,343,426	450,843	107/06/29	107/07/30
12	李文啟	94,907	36	3,416,652	2,722,608	694,044	109/12/31	110/01/31
13	梁景滌	90,244	33.5	3,023,174	2,339,104	684,070	107/01/30	107/03/02
14	呂豐禧	97,414	36	3,506,904	2,280,569	1,226,335	109/10/30	109/11/30
15	葉佐宏	89,434	33	2,951,322	2,412,960	538,362	106/12/30	107/01/30
16	黃金春	89,319	37	3,304,803	2,706,550	598,253	110/08/31	110/10/01
17	范姜群上	160,194	34.5	5,526,693	4,377,242	1,149,451	108/03/31	108/05/01
18	黃文雄	89,431	34	3,040,654	2,371,500	669,154	107/10/30	107/11/30
19	李春輝	67,257	34.5	2,320,367	1,815,563	504,804	108/01/30	108/03/02
20	呂銘堂	79,108	36.5	2,887,442	2,262,489	624,953	110/04/29	110/05/30
21	郭福進	70,606	36	2,541,816	1,966,608	575,208	109/10/30	109/11/30
22	羅生治	65,655	35.5	2,330,753	1,895,061	435,692	109/02/28	109/03/30
23	陳學修	88,460	35	3,096,100	2,486,085	610,015	108/12/30	109/01/30
24	郭懷儒	69,913	37.5	2,621,738	2,101,613	520,125	111/03/30	111/04/30
25	唐萬里	74,660	33.5	2,501,110	2,116,430	384,680	107/06/29	107/07/30
26	洪明黨	102,371	34.5	3,531,800	2,672,439	859,361	108/05/30	108/06/30
27	楊憲欽	69,620	36	2,506,320	1,952,640	553,680	109/10/30	109/11/30
28	李桐和	87,682	35.5	3,112,711	2,461,251	651,460	109/04/29	109/05/30

(續上頁)

01

29	陳伯齡	89,323	35	3,126,305	2,616,460	509,845	108/07/30	109/08/30
30	闕文智	148,645	33.5	4,979,608	3,842,642	1,136,966	107/01/30	107/03/02
31	陳輝震	129,604	34.5	4,471,338	3,780,862	690,476	108/06/30	108/07/31
32	謝哲荃	83,142	36	2,993,112	2,381,112	612,000	109/09/29	109/10/30
33	陳長春	64,410	37	2,383,170	1,831,759	551,411	110/10/31	110/12/01
34	陸居中	97,641	33.5	3,270,974	2,541,042	729,932	107/01/30	107/03/02
35	林銀登	71,604	36	2,577,744	2,112,624	465,120	109/08/30	109/09/30
36	張榮海	85,300	35.5	3,028,150	2,350,100	678,050	109/04/29	109/05/30
37	陳宗熙	76,410	37	2,827,170	2,261,181	565,989	110/12/30	111/01/30
40	徐智宏	68,565	36.5	2,502,623	2,130,724	371,899	110/03/16	110/04/16
41	陳德傳	93,901	36.5	3,427,387	2,622,890	804,497	110/05/30	110/06/30
42	賴傳香	101,920	35	3,567,200	2,776,620	790,580	108/10/30	108/11/30
43	李寶發	77,245	37	2,858,065	2,280,569	577,496	110/09/29	110/10/30
44	謝裕章 (林麗華、 謝其均、 謝易靜承 受訴訟)	101,617	36	3,658,212	2,854,440	803,772	109/10/30	109/11/30
45	曾文旭	80,940	36	2,913,840	2,310,156	603,684	109/12/30	110/01/30
46	賴添慰	102,816	38	3,907,008	3,159,396	747,612	111/11/30	111/12/31
47	黃啟釗	82,907	35	2,901,745	2,330,055	571,690	108/08/31	108/10/01