

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第24號

原告① 劉錦祥

② 賴佳景

③ 李玟玟

④ 張敬旻

共同

訴訟代理人 董郁琦律師

複代理人 呂岱倫律師

被告 台灣自來水股份有限公司

法定代理人 李嘉榮

訴訟代理人 胡修齊律師

黃昭蕙

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國114年9月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。兩造均不爭執原告（個別原告逕以姓名稱之，下合稱原告）均受僱於被告且工作地點均在本院轄區，則依前開規定，本院自有管轄權。

二、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第262條第1項別定有明文。次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加

01 他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限；被告於訴之變
02 更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或
03 追加，民事訴訟法第255條第1項第2款、第2項亦有明文。原
04 告黃瀾堅起訴後於民國114年7月10日具狀撤回起訴（本院卷
05 第593頁），經被告同意（本院卷二第41頁），是其業已撤
06 回起訴確定。又原告原起訴聲明嗣後變更如附表「訴之聲明
07 欄」所示，被告並無異議，核與前揭法條規定並無不合，應
08 予准許。

09 乙、實體方面：

10 壹、原告主張略以：

11 一、原告於退休前均任職於被告第十一區管理處，工作地點分別
12 為北斗營運所、彰化服務所、彰化給水廠等地，所擔任之職
13 稱、到職日、退休日、退休金基數、平均績效獎金加給等，
14 均詳如附表所示。原告均屬適用勞動基準法（下稱勞基法）
15 退休金制度（下稱舊制）之人員，分別於108年間退休，依
16 被告發布之108年度績效獎金為2.268676個月月薪（下稱系
17 爭績效獎金）。而系爭績效獎金係以勞工「實際工作月份」
18 評價核發，參經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱
19 經營績效獎金實施要點）第4點第1、2項規定，績效獎金係
20 以事業單位之「總盈餘」為基礎，計算總盈餘時會扣除「非
21 屬員工貢獻之收益」，因此計算績效獎金之基礎係來自「員
22 工貢獻」之盈餘收益，足證系爭績效獎金具有勞務對價性。
23 又被告公司自102年起迄今，長達10年以上，不論虧損與否
24 均固定給與2個月以上之績效獎金，亦具有經常性給與之性
25 質。再最高法院92年度台上字第1328號民事判決、部分法院
26 實務見解及法律學者法律意見書均認績效獎金應屬工資範
27 疇，自應納入退休金平均工資計算。不料，被告竟未將系爭
28 績效獎金計入原告退休金平均工資計算，致短付原告退休
29 金。爰依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、經
30 濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法（下稱退撫辦法）第
31 9條等規定，擇一請求被告補發退休金差額等語。

- 01 二、並聲明：
- 02 (一)、被告應給付原告各如附表「訴之聲明」欄所示之金額（包含
03 遲延利息）。
- 04 (二)、願供擔保，請准宣告假執行。
- 05 貳、被告抗辯略以：
- 06 一、原告分為被告之派用人員及僱用人員，其中劉錦祥、賴佳景
07 為派用人員，為勞基法第84條所定公務員兼具勞工身分，應
08 適用退撫辦法第9條規定為退休金之核算依據，而非勞基
09 法。
- 10 二、系爭績效獎金之發放係被告依經營績效獎金實施要點及被告
11 公司核發經營績效獎金應行注意事項（下稱核發經營績效獎
12 金應行注意事項）、被告公司工作規則第45條規定辦理。依
13 上開發放規定之性質觀之，並非經常性、固定性之給與，亦
14 不具勞務之對價性，與原告所稱之工資性質有別，僅屬具勉
15 勵、激勵性質之獎金，應歸屬為「恩惠性給予」。且被告退
16 休金之平均工資計算係依據經濟部111年12月6日經營字第11
17 102618370號函及所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均
18 工資之給與項目表」（下稱給與項目表）辦理，該給與項目
19 表所列給與項目並無「績效獎金」。是被告未將系爭績效獎
20 金列入原告退休金之平均工資計算，並無違誤。又原告於本
21 件所提之法律學者法律意見書，乃該學者之個人法律意見，
22 且其結論與目前被告類似案件之判決結果不同，並無足採。
23 原告本件請求實無理由等語。
- 24 三、答辯聲明：
- 25 (一)、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
- 26 (二)、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。
- 27 參、兩造經本院整理及簡化爭點，達成爭點整理協議如下（本院
28 卷二第45頁，本院依判決格式調整文字）：
- 29 一、兩造不爭執事項：
- 30 (一)、如原告114年7月8日民事補充理由(二)暨更正聲明狀所載不
31 爭執事項第1至5點及第8至9點（本院卷一第594頁）：

01 1.原告劉錦祥退休前任職於被告公司第十一區管理處北斗營運
02 所，擔任工程員兼股長。退休日為108年11月1日（本院卷一
03 第187-191頁）。

04 2.原告賴佳景退休前任職於被告公司第十一區管理處彰化服務
05 所，擔任業務員兼股長乙職。退休日為108年11月1日（本院
06 卷一第193-197頁）。

07 3.原告李政玟退休前任職於被告公司第十一區管理處彰化給水
08 廠，擔任營運士乙職。退休日為108年8月28日（本院卷一第
09 199-203頁）。

10 4.原告張敬旻退休前任職於被告公司第十一區管理處彰化服務
11 所，擔任營運士乙職。退休日為108年9月27日（本院卷一第
12 211-215頁）。

13 5.經營績效獎金實施要點第四點（一）規定，發放績效獎金以
14 審定決算有盈餘而發放績效獎金（本院卷一第217-218
15 頁）。

16 6.經營績效獎金實施要點第四點（二）規定，總盈餘以審定決
17 算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益，再加減申
18 算政策因素影響金額（本院卷一第218頁）。

19 7.被告108年度績效獎金經營績效計算時間為108年1月1日至10
20 8年12月31日，109年7月22日有發放108年度績效獎金。

21 (二)、如原告主張有理由（假設），原告得請求金額為正確。

22 (三)、原告劉錦祥、賴佳景為被告公司之人員，兼具公務員及勞工
23 身分。

24 (四)、兩造所提證物形式上均為真正。

25 二、兩造爭執事項：

26 (一)、原告主張系爭績效獎金應列入退休金平均工資計算是否有理
27 由？

28 (二)、兩造不再提出其他爭點。

29 肆、本院之判斷：

30 一、上開兩造不爭執事項為兩造所不爭執，且有相關證據資料在
31 卷可稽（詳參前引卷證），當堪信屬實。又原告均屬適用勞

01 基法退休金制度（俗稱舊制）之人員，其等所擔任之職稱、
02 到職日、退休日、退休金基數、平均績效獎金加給等，均詳
03 如附表所示；系爭績效獎金之發放係被告依經營績效獎金實
04 施要點及被告公司核發經營績效獎金應行注意事項、被告公
05 司工作規則第45條規定辦理等情，亦為兩造所不爭執，亦堪
06 信屬實。

07 二、被告雖主張劉錦祥、賴佳景為被告之派用人員，為勞基法第
08 84條所定公務員兼具勞工身分，應適用退撫辦法第9條規定
09 為退休金之核算依據，而非勞基法等語。惟被告公司工作規
10 則第51條第1項規定，本公司員工之退休、撫卹（含職業災
11 害補償）及資遣事項適用「經濟部所屬事業人員退休撫恤及
12 資遣辦法」及「勞動基準法」有關規定辦理。上開退撫辦法
13 第9條規定派用人員之退休金給與基準按其在勞基法施行前
14 後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之
15 規定計算（被告公司工作規則第54條第1項規定亦有類似規
16 定）。又該辦法第3條規定：本辦法所稱基數，指計算事由
17 發生時一個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理。
18 （本院卷一第379-388頁）。故不論原告為被告之派用人員
19 或僱用人員，本件兩造爭執重點，仍在於系爭績效獎金是否
20 應依勞基法規定列入退休金平均工資計算？

21 三、原告主張系爭績效獎金應列入退休金平均工資計算，尚難認
22 有理由：

23 (一)、按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
24 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
25 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。次按平均工資，
26 指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間
27 之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得
28 工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日
29 數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如
30 少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60
31 者，以百分之60計算。勞基法第2條第3、4款分別定明文。

01 該條第3款所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性給
02 與」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以
03 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與
04 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為
05 何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號民事裁判意
06 旨參照）。又勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常
07 性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指
08 年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任
09 獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、
10 端午節、中秋節給與之節金……。勞基法施行細則第10條亦
11 有明定。另勞基法第29條規定：事業單位於營業年度終了結
12 算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
13 外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅
14 利。該條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結
15 算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，
16 對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標
17 準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非經常性支出之勞動成
18 本，自非屬工資（最高法院110年度台上字第2035號民事裁
19 判意旨參照）。準此，事業單位於營業年度終了，於繳納稅
20 捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，結算有盈餘，始對勞
21 工所為之給與，因該給與受限於結算有無盈餘，影響因素包
22 括當年度之外在經營環境、事業經營方向、經營者所為營運
23 決策、整體營運績效、外部機關之審查結果等，並非必然發
24 放，自非屬工資。故而，判斷系爭績效獎金是否屬工資而應
25 依勞基法規定列入退休金平均工資計算？自應就其給付之規
26 定，審究其給付之目的、原因、給付之要件及程序等情依上
27 開規定及說明綜合判斷，尚不能倒果為因，遽以給付之結果
28 反推其性質，先予敘明。

29 (二)、被告工作規則第45條規定：「員工經營績效獎金之核發依經
30 濟部所屬事業經營績效實施要點及本公司核發經營績效獎金
31 應行注意事項規定發給」（本院卷一第374頁）。由此可

01 知，系爭績效獎金發放之由來，乃源於上開規定。而有關經
02 營績效獎金實施要點發給之原由及目的，依經濟部國營事業
03 管理司114年5月19日經國綜字第11421226910號函（下稱經
04 濟部114年5月19日函）之說明：「二、…參酌民間企業若年
05 度獲有盈餘，會發給員工紅利或年終獎金之作法，本部亦自
06 78年度起試辦，依事業盈餘表現，發給最高2.6個月薪給總
07 額之績效獎金。嗣依據行政院102年4月3日修正『公營事業
08 機構員工待遇授權訂定基本原則』，本部亦同步修正『經濟
09 部所屬事業經營績效獎金實施要點』，自101年後，由所屬
10 事業依據年度盈餘達成程度，在各該事業最高2.4個月薪給
11 總額內，審酌發給員工績效獎金」等語（本院卷一第547-54
12 9頁）。又觀經營績效獎金實施要點第一、二點規定：「本
13 部為促進所屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激
14 勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特
15 訂定本實施要點」（第一點）。「各事業當年度經營績效獎
16 金，包括『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥
17 總額以不超過4點4個月薪給為限」（第二點）；同要點第四
18 點第(一)款前段規定：「當年度審定決算無盈餘或虧損之事
19 業，不發給績效獎金」（本院卷一第217頁）。由上可知，
20 經濟部國營事業所發給之經營績效獎金，其原由與目的係參
21 酌民間企業若年度獲有盈餘，會給予員工分紅及年終獎金之
22 作法，亦即以分享盈餘及發給分紅之方式，以促進各事業企
23 業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力及向心力，
24 發揮整體經營績效。且核其發放之前提乃為事業經營績效而
25 非勞工個人績效，並須以事業當年度審定決算有盈餘或無虧
26 損為要件，性質上當認與勞基法第29條所定「獎金」、「紅
27 利」相近，難認當然屬勞工提供勞務之對價給付。原告雖稱
28 經濟部為佔被告公司百分之80以上股份之大股東，其利益與
29 被告一致，其回函意見僅屬當事人意見等語。然被告既已改
30 制隸屬於經濟部，並適用經濟部所訂之經營績效獎金實施要
31 點發給原告系爭績效獎金，為究明系爭績效獎金給付之日

01 的、原因、給付之要件及程序，自有參酌必要，原告上開所
02 述，並無足採。

03 (三)、再觀之經營績效獎金實施要點第4點規定：「績效獎金：(一)
04 當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但
05 事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該影
06 響金額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式
07 計算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限。績效獎金
08 月數=1.2個月加X；『總盈餘』達『法定稅前盈餘加減政
09 策因素影響金額』者，以1.2個月為限；未達『法定稅前盈
10 餘加減政策因素影響金額』者，以1.2個月按達成比率調
11 減；超過『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，績效
12 獎金為1.2個月加X；X為0至1.2個月…。(二)總盈餘以審定
13 決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加
14 減申算因各項政策因素項目導致之影響金額。(三)前項『政策
15 因素』係指：1.為配合政府穩定物價政策，致無法反映成
16 本，調整產品售價。2.配合專屬該事業政策任務之法令規
17 定，致成本增加或價格無法調漲部分。3.為配合政府政策，
18 從事國內外投資以致虧損。4.經行政院與本部政策指示辦理
19 事項。(四)政策因素之限制：1.處理土地盈餘不得作為計算獎
20 金之基礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2.因天
21 然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因
22 素』。3.屬於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一
23 體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4.屬公司經營範疇或
24 企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在
25 此限。(五)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策因
26 素項目提報本部審議後，再由各事業自行從嚴核算各項政策
27 因素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，由
28 董事會核定」(本院卷一第217-219頁)。並參前開經濟部1
29 14年5月19日函覆說明：三、各事業法定稅前盈餘加減政策
30 因素影響金額即為各該事業當年度經立法院三讀通過之預算
31 目標盈餘。各事業是否可以發給「績效獎金」，須決算有盈

01 餘，且達成預算盈餘一定比率，始得發給…四、依照「經濟
02 部所屬事業機構用人費薪給管理要點」規定，各事業須將政
03 策因素項目及影響金額提報本部，由本部邀請學者專家及有
04 關單位代表組成「經營績效獎金審議會」進行審核後函覆各
05 事業，再由各事業自行據以申算總盈餘及績效獎金總額…
06 六、…經營績效獎金係為促進企業化經營及激勵員工提高生
07 產力，發揮整體經營績效，爰績效獎金須視公司當年度是否
08 盈餘以及盈餘是否達成預定目標始得核發，亦即係以事業整
09 體經營表現為據，包括當年度外在經營環境、事業經營方
10 向、經理人決策及事業內部單位績效等語。基上可知，系爭
11 績效獎金係以事業當年度有盈餘時（包含事業當年度無盈餘
12 或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘
13 之情形者），始得依經營績效獎金實施要點規定之比例核定
14 績效獎金，當年度審定決算無盈餘或虧損之事業（包括申算
15 受政策因素影響金額後仍無盈餘或虧損之情形），則不發給
16 績效獎金。故系爭績效獎金之核發與否，繫於被告當年度有
17 無盈餘，並非必然發放，此核與勞基法第29條規定之事業單
18 位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損
19 及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者之性質相
20 類似，且績效獎金之發放標準尚繫乎於總盈餘是否達法定稅
21 前盈餘加減政策因素影響金額，而有不同發放標準，並須經
22 外部審議。再依經濟部114年5月19日函所附「本部所屬事業
23 91年至112年度績效獎金月數表」可知，經營績效獎金實施
24 要點實施後，經濟部所屬之國營事業經審核後確實曾有於特
25 定年度並未發放「績效獎金」（本院卷一第563頁），並無
26 每年必定核發或固定核發之情形。由此可知系爭績效獎金，
27 並非員工有提供勞務即必然發給，難認與勞工所提供勞務具
28 有對價性，亦不具給與經常性，尚難認確屬工資性質。此參
29 近期司法實務就包括同為經濟部轄下適用經營績效獎金實施
30 要點計算退休金給付之台灣電力股份有限公司（臺灣高等法
31 院高雄分院113年度勞上易字第22號，本院卷一第223-235

01 頁。臺灣高等法院113年度勞上易字第61、62、65、73、87
02 號，本院卷一第429-519頁），均認依該要點給付之績效獎
03 金並非工資，不應列入退休金之平均工資計算亦足以佐證。

04 (四)、原告雖主張系爭績效獎金以勞工實際工作月份比例核發，與
05 勞工提供勞務即有對價關係，且倘因勞工提供勞務而產生盈
06 餘，則由盈餘所核發之績效獎金與勞工提供勞務之間，應具
07 有勞務對價性等語。惟系爭績效獎金之發放，性質上與勞基
08 法第29條所定「獎金」、「紅利」相近，難認確屬工資，業
09 據前述。被告以勞工實際工作月份比例核發系爭績效獎金，
10 乃為維持勞工間之平等，尚不得以此即以系爭績效獎金以勞
11 工工作月份比例核發乙節，即推認系爭績效獎金具有勞務對
12 價性而為工資。

13 (五)、原告雖另主張依其所提包括被告在內之相關國營事業即使有
14 虧損仍發年終獎金之網路新聞網頁，及依被告所提出績效獎
15 金之發放月數一覽表及102年至112年決算書內容，被告每一
16 年皆有盈餘或調整為有盈餘，自102年起每年至少均發放2個
17 月以上獎金，且依被告之預算編列情形，被告在編列次一年
18 度之預算時，會在「用人費用限額內」先編列「績效獎
19 金」，故系爭績效獎金已形成制度上雇主之固定成本，應為
20 經常性之給付而屬工資等語。惟依上開規定及說明，系爭績
21 效獎金之發放，性質上與勞基法第29條所定「獎金」、「紅
22 利」相近，尚不能僅憑被告近年均有達成盈餘目標或穩定獲
23 利，或因配合政府政策緣故，經濟部所屬包含被告在內之國
24 營事業於虧損之情形下，仍有發放獎金等情，據此反推系爭
25 績效獎金已成為經常性、固定性之給付而屬工資。又被告為
26 國營事業，採編列預算之方式因應，係因國營事業之營運方
27 式及預算受國家監督，而須配合政策性事項所致，亦不能倒
28 果為因，以被告就系爭績效獎金有事先編列次年度之預算以
29 支應為由，反推系爭績效獎金屬經常性給與之工資。

30 (六)、原告雖另援引最高法院92年度台上字第1328號民事判決，主
31 張績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，應屬工資

01 範疇等語。惟查該最高法院判決係依當時之「台灣省政府所
02 屬生產事業機構核發經營績效獎金應行注意事項」、「台灣
03 省自來水公司發給績效獎金注意事項」等規定，就考核及績
04 效等獎金之法律性質為闡釋，與系爭績效獎金發給之依據、
05 時空背景既已不同，尚難逕以援引採用。至原告所援引之其
06 他實務見解，亦均係就不同勞資雙方、相異獎金制度、不同
07 時空環境等所為之個案闡釋，核與本件之事實不同，亦難逕
08 為比附援引。又原告於本件雖另提出法律學者撰寫之法律意
09 見書（本院卷二第239-257頁），據以主張系爭績效獎金應
10 屬工資等語，惟學者之法律意見書本無從拘束法院之認定，
11 況學者僅以判決內容評釋其個人意見，並未綜覽卷宗全部事
12 證，且其結論亦與本院上開認定不同，自難僅以該學者之法
13 律意見書即認原告主張有理由，附此敘明。

14 三、綜上所述，本件就系爭績效獎金給付之目的、原因、給付之
15 要件及程序等情綜合判斷，應認其性質與勞基法第29條所定
16 之「獎金」、「紅利」較為相近，難認確屬應列入退休金平
17 均工資計算之工資，原告主張系爭績效獎金應列入退休金平
18 均工資計算，尚無可採。從而，原告依勞基法第84條之2、
19 第55條第1項及第3項、退撫辦法第9條等規定，請求被告給
20 付原告各如附表「訴之聲明」欄所示之退休金差額及法定利
21 息，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執
22 行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

23 伍、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
24 據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
25 逐一論列。

26 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 114 年 11 月 4 日

28 勞 動 法 庭 法 官 洪 堯 讚

29 一、上為正本係照原本作成。

30 二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀
31 （須按他造當事人之人數附繕本），如委任律師提起上訴

01 者，應一併繳納上訴審裁判費。
 02 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，
 03 及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第44
 04 1條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

05 中 華 民 國 114 年 11 月 4 日
 06 書記官 李盈菽

07 附表：
 08

編號	原告 (職稱)	到職日	退休日	①退休金基數 ②退休前6個月 每月薪給	平均績效獎 金加給	應補發之 退休金	利息起算日	訴之聲明
1	劉錦祥 (工程員兼 股長)	75年9月27日	108年11月1日	①33.10556 ②10萬6,230元	1萬9,894元	65萬8,602元	108年12月1日	被告應給付劉錦祥65萬8,602元，及自108年12月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
2	賴佳景 (業務員兼 股長)	78年3月27日	108年11月1日	①42.26944 ②9萬4,190元	1萬7,807元	75萬2,692元	108年12月1日	被告應給付賴佳景75萬2,692元，及自108年12月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
3	李玟玟 (營運士)	69年2月22日	108年8月28日	①39.51667 ②5萬6,430元	1萬0,304元	40萬7,180元	108年9月27日	被告應給付李玟玟40萬7,180元，及自108年9月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
4	張敬旻 (營運士)	65年1月29日	108年9月27日	①42.80000 ②6萬6,390元	1萬1,417元	48萬8,648元	108年10月27日	被告應給付張敬旻48萬8,648元，及自108年10月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。