臺灣新北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第6號

原　　告　鄭莉楨

被　　告　美麗華開發股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃世杰

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　吳婕華律師

　　郭瑋萍律師

　　李雅歆律師

上列當事人間請求恢復職位權益等事件，經本院於民國111年5月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾陸萬捌仟參佰柒拾壹元，及自附表一所示利息起算之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣壹拾陸萬捌仟參佰柒拾壹元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一，擴張或減縮應受判決事項之聲明，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款分別定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予

以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之。判斷是否合於民事訴訟法第255條第1項第2款之「請求之基礎事實」同一，應考慮被告之防禦權是否受到不利益及在訴訟之過程，准予為訴之變更、追加後，原來已經進行過之訴訟資料與證據資料，有無繼續使用之可能性及價值（最高法院90年度台抗字第519號裁定意旨參照）。查本件原告原起訴先位聲明為：㈠請准原告恢復職位之權益如桿弟管理準則內容：第九條：排班規定；第十條：拉袋原則；第十一條：考勤；第十三條：桿弟酬金；第十四條：桿弟基金管理內容等。並以不違反現行法規之規定准許.若有與現行法規衝突之內容，准許兩造自行協議適合且有利於兩造雙方之規定，並報請主管機關核准。㈡被告應自民國109年10月5日起，於每月5號給付原告新臺幣（下同）6萬0476元之薪資差額，至被告同意恢復原告復職權益止。㈢被告應給付原告9,616元及自109年10月5日起至清償日止按年利率5%計算之利息。㈣被告應給付原告2萬5601元及自109年11月5日起至清償日止按年利率5%計算之利息。㈤被告應給付原告1萬4126元及自109年12月5日起至清償日止按年利率5%計算之利息。備位聲明：㈠請准許原告恢復106年7月1號原告桿弟職位權益之桿弟背班袋數表，桿弟基袋計算，袋數低可拉袋、公假不計袋之權益。㈡被告應自109年9月11日起延用原告106年7月1號的袋數表來登記原告袋數。㈢原告享有被告公司員工之福利。嗣陸續於110年5月10日、110年5月17日、111年2月7日具狀變更聲明為原告主張㈤所載（本院卷二第77頁至第78頁）。經核原告上開所為，均係原告基於兩造間之僱傭法律關係，向被告請求給付自109年10月5日起短少之薪資，主張均是基於職位權益之同一基礎事實，有其事實上之共通性及關聯性，且追加之訴亦不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，揆諸上開規定，應不在禁止之列，自應准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告自民國92年5月15日起，任職於被告位於新北市林口區經營之美麗華高爾夫球場擔任桿弟工作。前因原告拒簽被告所擬就之使用借貸契約書而遭被告無故解雇，經本院106年重勞訴字第18號、臺灣高等法院108年度重勞上字第9號判決確認兩造僱傭關係存在，並曾於訴訟進行中，經臺灣高等法院以109年度全字第2號裁定定暫時狀態處分。嗣原告於109年4月11日依上開裁定內容，返回被告公司復職。復職後原告被要求比照被告公司員工打卡上下班，上班時間由被告公司出發站主管安排，薪資依上開定暫時狀態裁定每月給付原告6萬476元。然於109年9月3日被告公司向原告提出「正職桿弟薪資計算法」，內容為：採論件計酬、每日工作8小時、薪資計算至每月25日，次月5日發薪。又於109年11月5日發放原告之薪資明細，結算薪資起訖日為109年9月26日至109年10月25日，並記載工資為按件計酬，故取消原告9月份全職獎金900元、餐費1,125元、中秋節獎金1,000元，且於109年10月份扣還，並有109年9月29日申誡1支扣200元，109年9月29日大過1支扣1,800元。

㈡惟查，上開全職獎金及中秋節獎金之扣除違反桿弟管理準則第14條每月全勤獎金1,000元及中秋節獎金1,000元之規定；109年10月23日袋數1袋金額950元，亦與「正職桿弟薪資計算法」1對1每袋1,000元之計算不符。

㈢查桿弟薪資係按件計酬，每日被告應於下午1點前提出隔天之預約表，方知隔天上幾點的班，每月被告公司出發站皆會發一張地球輪排班表，有到班的才需上班，為免出發站人員之私心造成桿弟間薪資差異之不平，故每月均有桿弟排班表、袋數表、基本袋數及拉袋等保障，原告為A級桿弟（可背3或4袋），依原證30桿娣袋數月報表可知，原告每月袋數總數可達100袋，且原告為美麗華企業工會理事，每月享有記袋及拉袋、50小時法定公假處理公會事務、公假不加袋數等權益，如今皆遭剝奪。被告拒絕原告依預約表排班方式上

班，而係由出發站主管安排，亦未提供薪資單，藉此逼迫原告放棄兩造間之僱傭關係。又桿弟的工作內容為服務擊球客人，每位客人擊球速度不一，每趟班約3至5小時，被告卻要求原告每日按勞基法8小時上下班，並拒絕原告依被告所採取之4週160小時變時工時加班換休。

㈣被告假借以勞基法之規定，斷章取義，將兩造間原有之勞動契約隨意變更，造成原告自109年9月11日起薪資驟降，而按臺灣高等法院109年8月11日之108年到重勞上字第9號判決主文，被告應於每月20日及次月5日分別給付原告2萬9978元及3萬498元，即每月6萬476元。是原告以此為基準計算109年10月5日至110年4月8日之薪資差額如附表一所示，並依此差額計算請求如訴之聲明。

㈤聲明：

1.被告應自109年10月5日起，於每月5號給付原告6萬476元之薪資差額至被告同意恢復原告復職權益止，並按年利率5%計算利息至清償日止。

2.被告應自109年10月5日起給付原告2,648元之薪資差額，並按年利率5%計算利息至清償日止。

3.被告應自109年11月5日起給付原告2萬576元之薪資差額，並按年利率5%計算利息至清償日止。

4.被告應自109年12月5日起給付原告1萬4126元之薪資差額，並按年利率5%計算利息至清償日止。

5.被告應自110年1月5日起給付原告2萬9376元之薪資差額，並按年利率5%計算利息至清償日止。

6.被告應自110年2月5日起給付原告3萬1826元之薪資差額，並按年利率5%計算利息至清償日止。

7.被告應自110年3月5日起給付原告3萬6451元之薪資差額，並按年利率5%計算利息至清償日止。

8.被告應自110年4月5日起給付原告2萬9876元之薪資差額，並按年利率5%計算利息至清償日止。

9.被告應自110年5月5日起給付原告3,492元之薪資差額，並按

年利率5%計算利息至清償日止。

10.訴訟費用由被告負擔。

二、被告抗辯：

㈠被告所經營之高爾夫球場與桿弟之間長年均以非僱傭的合作模式進行，桿弟自行依據其體力及時間決定工作時間，無需顧慮勞動基準法規定的工時、工作時間及強制休假天數的規定，免繳納高額勞健保費，被告公司僅提供場地與球車，為保護被告公司財產因而與桿弟簽署「借貸契約」。

㈠兩造間法律關係經本院以106年度重勞訴字第18號、臺灣高等法院以108年度重勞上字第9號民事判決確定兩造間為僱傭關係。原告復職後，被告為遵循上開高等法院判決及勞基法相關規定，兩造間約定薪資計算仍為按件計酬，並為符合勞動基準法第30條第1項工時規定，即一日8小時，一周40小時之出勤限制，而略調整管理制度，故原告無法加入被告公司其餘合作全體桿弟之排班順序，且為盡量滿足原告每日到班時均有合適的趟次而優先排給原告出勤，並據原告當月袋數，套用袋數相對之數額，計算原告按件應得之勞務對價。

㈡又原告自109年10月5日後所受領之每月薪資亦無低於勞動部公告之每月基本工資數額，原告爭執被告公司擅自單方更改雙方勞動契約條件，然兩造間之法律關係既經法院認定為僱傭關係，勞動契約條件為遵守按件計酬及勞動工時之規定，原告的收入變動實為法律遵循下所生之結果。至原告於出班後之剩餘時間，則從事維護其責任區域及清潔工作。

㈢查兩造間前案確認僱傭關係於定暫時狀態處分僅係前案審理中原判決法院為依據爭議起點的前六個月之平均工資而概算出原告工資為6萬476元，惟該平均工資係原告不受工時拘束下之膨脹金額。於臺灣高等法院108年度重勞上字第9號判決確定後，被告應依照實際勞動情形，即其為客人服務人次與所揹袋數履行其勞務，被告公司則依被告確實提供勞務之對價按件計酬，被告之薪資數額本非固定月薪，是原告主張被告每月應給付之薪資以6萬476元計算，並無理由。

㈣原告所舉之109年7月桿娣袋數月報表（即原證30）僅適用於非勞工型桿弟，況所謂「袋數」，係依據前一個月所有非勞工型桿弟出班服務客人之袋數合計後平均所得之數字，不代表非勞工型桿弟之報酬數額或被告公司承諾之報酬數額。原告已受每日至少一次出班之保障，相較於非勞工型桿弟係依照桿弟自治之地球輪排班表隨機出班，或因球場淡季、雨天無法出班，原告獲有每月穩定工資之保障。原告曲解被告公司遵循法令之意旨為保障勞工永遠最高薪資，不足為採。

㈤並聲明：駁回原告之訴。訴訟費用由原告負擔。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件不爭執之事實　□

㈠原告自92年5月15日起，任職於被告經營之美麗華高爾夫球場，擔任桿弟工作。兩造間法律關係前經本院106年度重勞訴字第18號、臺灣高等法院108重勞上字第9號民事判決確定為僱傭關係。兩造間自109年9月10日起至110年4月8日被告終止勞動契約之日止，為僱傭關係。

㈡臺灣高等法院於109年8月11日以108年度重勞上字第9號判決，認被告應於每月20日及次月5日分別給付原告2萬9978元及3萬0498元，即每月6萬0476元。

㈢被告於109年9月3日公告「正職桿弟薪資計算方法」（見本院卷一第29頁），內容為：

1.採論件計酬方式：

依排班順序，服勤球友收費標準為1對1每袋1,000元；1對2每袋800元；1對3每袋750元；1對4每袋750元。

2.依勞基法規定每日工作8小時，不加班（如有加班需求，需先依照公司規定提出加班申請並經公司核准後始得加班）。周休二日。

3.發薪日計算至每月25日。次月5日發薪。

㈣被告自109年9月11日起，以按件計酬及套用上開袋數計算方式，計算應給付原告之薪資。被告已實際給付原告之薪資數額如附表二所示（本院卷二第23至29頁，第75至76頁）。

㈤兩造間之僱傭關係於110年4月8日經被告終止，現經原告提起確認僱傭關係存在訴訟，案列本院110年度勞訴字第124號。

四、本件之爭點：

㈠原告主張被告片面變動其勞動條件，致其應領薪資較先前所領之薪資為少，被告應以臺灣高等法院108年度重勞上字第9號確定判決所認定之被告應給付工資標準，給付自109年9月11日至110年4月8日之薪資差額；被告則抗辯以臺灣高等法院108年度重勞上字第9號判決確認兩造間為僱傭關係，被告即應遵守勞基法第30條第1項之每日工時8小時之規定，又原告擔任之職務為桿弟，若當日出班，僅得出班1趟始不會逾勞基法所規定之工時，故以不超過法定工時之標準為原告排班，並依此論件計酬，始符合勞基法相關規定等語為抗辯，是本件首應審究者，為被告所為變更勞動條件是否合理。按原告自92年間任職於被告處，擔任桿弟一職，並經認定兩造於法律上屬僱傭關係，此有本院106年度重勞訴字第18號、臺灣高等法院108年度重勞上字第9號判決可稽。準此，原告受雇於被告，為被告之勞工，兩造除別有約定外，其勞動條件自應適用勞基法。

㈡又勞基法第9條已針對定期契約、不定期契約明定「臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」，本件兩造所約定之勞動契約並未定期之約定，且原告所提供之勞務屬繼續性之工作，並非臨時性、短期性、季節性及特定性工作，是兩造間之勞動契約，應視為不定期契約。又兩造間之僱傭契約既屬不定期契約，兩造間之權利義務即應視雙方成立契約時所約定之內容而定。

㈢而查，兩造對於在106年7月1日前(即被告終止勞動契約前)雙方之權利義務關係，均遵循桿弟管理準則（見本院卷一第43至87頁），又觀諸該桿弟管理準則，其內容有：

1.第1條（目的）規定：「為使美麗華高爾夫球場桿弟之管理

有所遵循，特訂定本項管理準則。」、第2條（適用範圍）規定：「凡美麗華高爾夫球場桿弟之編制、任用、晉級、懲處、考勤、酬金及管理基金等事項之管理悉依本準則辦理。」。

2. 第6條（班長、值日生之責任及桿弟工作職掌）規定：「□桿弟班長之責任範圍：⑴各班班長由部門主管核派資深優良桿弟任命之。⑵應負責組內勤務之指派及全組組員和協……⑹不論假日或平日均應服從出發站或組長調派指揮，公司充分授權各班班長，班員應全力配合……。□值日生之責任範圍：⑴值日生請確實於早上8時30分向出發站人員報到並執行應盡之責任，下班後才可離去……」。

3. 第7條（桿弟守則）規定：「……□薪資報表每天核對更正……□請各位同仁做好自己份內的事不得將公司內規事務、業務機密向會員或來賓訴說洩露，影響公司形象，違者將予開除。……□每星期一及星期五規定為責任區補沙日，不論到班與否均需完成補沙工作，待檢查未過者一律紅單處分。……」。

4. 第8條（懲處）規定：「□如桿弟違反桿弟守則任何一條，皆由出發桿弟組不因個人私情，公平裁決，依情節輕重處分。……□從今後造成超過12人以上大過班時，DOUBLE處分由第一位過班者開始算起12位（A級加倍加袋、B級扣一班）……」。

5. 第9條（排班）規定：「□以地球輪為順序，每日到達球場後即行報到，依當班主管指示在備班區或至桿弟室待命，不得遠離。否則呼喚出班時呼喚不到則過一班計……」。

6. 第10條（拉袋原則）規定：「□1個月內休假超過7天者（包括公休4天），取消當月份3袋資格（不拉袋）。→A級（拉袋以不拉過本班為限）。□星期六、日及例假日未到或過班者，加空袋3袋。□桿弟等級分A級（可背3袋或4袋）、B級（可背2袋）、C級（背1袋、另1袋歸帶出班之教導者）。□B級降C級者（背1袋、另1袋歸A級拉袋計）。」。

7.第11條（考勤）規定：「□自89年6月1日起，每月公休為4天，有全勤獎金……。□全月無休者A級減4袋鼓勵、B級補2班（以資鼓勵）。□事、傷、喪、婚、病、過班、跳班等假者，均需加袋數，無全勤獎金。□每日請休包括第3項，每班不得超過4人……□應業務須要，原排定公休者，經主管召集執勤者不以過班論。……□當日應到班者，卻無故不到，又未請假均以曠職論。第1次曠職A、B級均扣3袋現金。□第2次曠職依級數降級30天懲處……。□第3次曠職，依桿弟管理守則辦理離職手續。□請事、休、傷、病、喪、婚、產假，均須填寫職務代理人……。」。

8.第13條（桿弟酬金）規定：「□桿弟費：依桿弟等級及揹桿袋數計給（收費標準由依公司規定訂之）。□全勤獎金：每月全勤者發給獎金壹仟元。□桿弟酬金由球場代收後，每月5日發給上月16日至30日之桿弟費、全勤獎金及其他津貼，每月20日發給當月1日至15日之桿弟費……」。

㈣綜上可知，被告經營之美麗華球場，其桿弟分為A、B、C級，共3個等級，費用則依等級之高低而有不同；又被告設有出發站，並指派其所屬人員擔任出發站組長，負責桿弟之指派工作、管理、晉升、考核及獎懲，桿弟須依排班之班別上班，此亦為兩造所不爭執，則原告主張於106年7月1日前，其於被告處擔任桿弟，均因出發站之排班而執行其工作內容，並依班及當日所背袋數，計算原告之應領薪資。從而，被告為原告排定之班表及原告因此所背之袋數，即攸關原告之勞動條件，被告就此勞動條件在未與原告協議前自不得片面變更，被告即不得任意刪減原告之班表。

㈤又原告主張其為A級桿弟，且先前每月累計之袋數約均有100袋，並舉109年7月間其他桿弟之袋數月報表為佐（見本院卷二第81頁），然此為被告所否認，並抗辯若以法定工時計算，薪資約為4萬3000元，而原告於106年7月1日前所領取之薪資均高於4萬3000元，以此推論若援先前勞動條件，將有違勞基法法定工時之規定等語。然查，本件審理時，經原告

請求被告提出106年7月1日前及109年9月11日至110年4月8日之排班表，用以釐清原告先前之出班工時及復職後之出班工時，惟均未見被告提出，則被告抗辯原告以106年7月1日前之排班時數出班，將有違勞基法之法定工時規定等語，實難憑採。

㈥再兩造既仍約定原告之工資計算仍以論件計酬方式給予，然被告亦要求原告每日工時時間為8小時，而學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：⑴實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。⑵備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務。⑶待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。⑷候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。⑸休息時間。則以上開各時間勞工所提供之勞務內容，⑴⑵⑶均屬勞工之工時時間，雇主就此即應給付相當之工資對價，以符事理。然本件於原告復職後，被告雖一方面要求被告工時時數8小時，然薪資報酬僅以原告實際出班背袋計算，而原告出班一趟時間約4至5小時，其餘均屬原告之備勤時間，亦即原告復職後，被告僅以為符合勞基法工時規範，而片面變更原告之實際從事工作時間及備勤時間，然並未就與上開變動有緊密關連之薪資結構一併調整，亦未與原告協商，則被告上開變更實際從事工作時間，實際即片面變更工資之勞動契約重要權利義務事項，自有違勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之規定，被告上開片面變更勞動契約，與原先所提供之工作條件存有差距，而未能為原告所接受，已然違反兩造原合意之勞動契

約，並對原告之權益造成重大損害，堪可認定。從而被告變更上開勞動條件，違反勞基法第10條之1規定及兩造勞動契約，應堪採認。

㈦按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第345條第1項定有明文。而依104年6月3日修正前勞基法第30條第5項規定，雇主置備之勞工簽到簿或出勤卡應保存1年。縱依修正後勞基法第30條第5項、勞退條例第21條第2項規定，雇主置備之勞工出勤紀錄亦應保存至勞工離職之日起5年止。是縱被告前於106年7月間終止與原告間之勞動契約，被告仍應保存至110年6月30日止，又原告於109年9月11日復職上班，被告就原告其後之排班表即出勤紀錄亦負有保存義務，是被告未能提出排班表，以供原告核對先前之工資計算，原告因而主張以其106年7月1日前之工時及臺灣高等法院108年度重勞上字第9號確定判決因此所認定之106年1至6月間之月平均薪資6萬476元，作為其自109年9月11日至110年4月8日期間被告應給付之工資，即有理由。

五、綜上，原告以被告片面變更勞動契約條件，原告並不同意，被告所為之變更違反勞基法第10條之1第1款規定，原告依兩造間原勞動契約之約定，請求被告給付自109年9月11日至110年4月8日，如附表一所示之薪資差額，即自各期薪資應給付之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，自屬有據，應予准許。

六、至原告變更其訴之聲明後，其聲明一為「被告應自109年10月5日起，於每月5號給付原告6萬476元之薪資差額至被告同意恢復原告復職權益止，並按年利率5%計算利息至清償日止。」，然上開所謂「自109年10月5日起之薪資差額」部分，與其聲明2至9部分重複，而此部分已為本院判決如上，是就此即無再審究必要。另就「給付薪資差額至被告同意恢復原告復職權益止」部分，查被告於110年4月8日已再次終止與原告間之勞動契約，原告就此固然仍有爭執，然已因此

提起確認兩造間僱傭關係存在訴訟，案列本院110年度勞訴第124號，尚未審結，又原告聲明之「至被告同意恢復原告復職權益止」並非明確，且於本件審理程序中，原告僅就109年9月11日至110年4月8日期間薪資差額為陳述，是就原告聲明一部份，難認其有理由，應予駁回。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

九、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　2　　日

民事第五庭　　法　官　曹惠玲

以上正本係照原本作成。

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。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　　111　　年　　6　　月　　7　　日

書記官　董怡彤

附表一：

日期	應給付薪資	實際給付薪資	被告應給付之差額	利息起算日
109年10月5日	3萬0498元	3萬1100元	2,648元	109年10月5日
109年11月5日	6萬0476元	3萬9900元	2萬0576元	109年11月5日
109年12月5日	6萬0476元	4萬6350元	1萬4126元	109年12月5日
110年1月5日	6萬0476元	3萬1100元	2萬9376元	110年1月5日
110年2月5日	6萬0476元	2萬8650元	3萬1826元	110年2月5日
110年3月5日	6萬0476元	2萬4025元	3萬6451元	110年3月5日
110年4月5日	6萬0476元	3萬0600元	2萬9876元	110年4月5日

110年5月5日	1萬5992元	1萬2500元	3,492元	110年5月5日
總額			16萬8371元	

附表二：

月份	結算起訖日	原告已領薪資
109年9月	109年9月11日至109年9月25日	2萬7850元
109年10月	109年9月26日至109年10月25日	3萬9900元
109年11月	109年10月26日至109年11月25日	4萬6350元
109年12月	109年11月26日至109年12月25日	3萬1100元
110年1月	109年12月26日至110年1月25日	2萬8650元
110年2月	110年1月26日至110年2月25日	2萬4025元
110年3月	110年2月26日至110年3月25日	3萬0600元
110年4月	110年3月26日至110年4月8日	1萬2500元