臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第68號

上　訴　人　廖袁駒

被　上訴人　冠雨有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　蕭漢威

訴訟代理人　張立宇律師

複　代理人　張君宇律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年3月3日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第14號第一審判決提起一部上訴，並擴張訴之聲明，本院於110年1月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決除確定部分外，關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣玖仟肆佰元，及自民國一百零八年九月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

上訴人其餘上訴及擴張之訴均駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外），由被上訴人負擔百分之二，餘由上訴人負擔。擴張之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款、第446條第1項定有明文。查上訴人原起訴請求如附表A欄所示，嗣於本院擴張請求如附表B欄所示（見本院卷第384-385頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國105年8月2日起至106年10月31日止受

僱於被上訴人公司，擔任新店慈濟醫院停車場管理員，約定月薪新臺幣（下同）31,500元。平日每日正常工時8小時，實際上班時間為12小時，被上訴人並要求其應提早10分鐘出勤，平日每日延長工時5小時，且伊於105年8月31日、9月30日、10月31日、11月30日、12月30日、106年1月25日、2月28日、3月30日、4月30日、5月31日、6月30日、7月31日、8月31日、9月30日、10月31日晚間9時30分至10時30分各開會1小時，被上訴人應依勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定給付平日加班費358,391元、開會加班費3,930元。伊應有7日特別休假，以每日工資暨延長工時合計2,101元計算，被上訴人應依勞基法第38條規定給付特別休假未休工資29,414元。伊受僱期間未休之勞基法第36條、第37條所定例假日及休息日、國定假日依序為30日、29日，被上訴人應依勞基法第39條規定給付126,060元、121,858元。伊因被上訴人未給付前述加班費，違反勞動契約、勞工法令，損害勞工權益，於106年10月31日前幾日，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定於106年10月31日終止勞動契約，被上訴人應依勞基法第17條規定及勞工退休金條例第12條規定，給付資遣費39,375元、勞工退休金23,625元。爰起訴請求：被上訴人應給付上訴人688,149元（即附表B、C欄所示總和），及自108年9月6日言詞辯論書狀繕本送達翌日即108年9月17日起至清償日止，按週年利率5%計算利息（原審請求預告工資部分經原審判決駁回後，未據上訴，不另贅述）。並擴張請求：被上訴人應給付上訴人1萬4,504元（即附表D欄所示）。

二、被上訴人則以：上訴人於105年8月2日起至106年10月31日間擔任停車場管理員工作，每月固定工資21,010元及超時津貼10,490元，共計31,500元；於105年8月2日至8月6日每日工作為7時至19時，其餘任職時間為9時30分至21時30分，上訴人自始於勞動契約成立時即已同意領取31,500元之固定薪資、接受此勞動條件而受僱。且雙方約定薪資，不低於基本工資及以基本工資為基準所計算之例休假工資及延時工資之

總合，則工資之約定，自不違反勞基法，兩造就上訴人任職期間之加班費計算已達成合意，上訴人不得事後翻異再請求平日、假日、國定假日加班費。再者，上訴人未依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，其自請離職，不得請求資遣費等語，資為抗辯。

三、原審判決：被上訴人應給付上訴人7,350元（即附表B欄編號3），及自108年9月17日至清償日止，按週年利率5%計算之利息。駁回上訴人其餘之訴及假執行之聲請，並就勝訴部分為准、免假執行之宣告。上訴人不服提起一部上訴，上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請均廢棄。㈡被上訴人應再給付上訴人680,799元，及自108年9月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。並擴張聲明：被上訴人應給付上訴人14,504元。被上訴人則答辯聲明：上訴及擴張之訴均駁回。（原審駁回上訴人關於附表編號5預告工資之請求，判命被上訴人給付附表B欄編號3所示7,350元部分，均未據兩造上訴，業已確定）

四、兩造不爭執事項（見原審卷第387-388、421頁）：

㈠兩造之僱傭關係於105年8月2日起至106年10月31日止。期間上訴人擔任新店慈濟醫院地下1樓辦公室停車場管理員一職，約定薪資為月薪31,500元。上訴人是由被上訴人公司派遣至新店慈濟醫院執行職務。

㈡兩造間勞動契約係由上訴人於106年10月31日口頭向詮營公司設於慈濟醫院停車場現場之主管何采芳主任請辭。

㈢被上訴人對於上訴人向詮營公司請辭發生之終止系爭勞動契約效力不爭執。

五、上訴人主張105年8月2日受僱至106年10月31日，月薪31,500元不含延長工時工資，被上訴人應給付如附表C、D欄編號1、2、7、8所示延長工時工資，兩造間勞動契約業經其依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止，被上訴人應給付附表C欄所示編號4資遣費，且其未曾休特別休假，除確定部分

外，被上訴人應再給付附表C、D欄編號3所示特別休假未休工資，均為被上訴人否認，並以前詞置辯。茲就上訴人請求有無理由，審酌如下：

㈠105年8月2日至106年10月31日延長工時工資即附表C、D欄編號1、7、8部分：

1.按73年7月30日公布施行勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給」。105年12月21日公布施行勞基法第24條增列第2項、第3項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計」。次按，73年7月30日公布施行勞基法第39條規定：「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」。105年12月21日修正公布勞基法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」。又按，105年6月21日至105年12月31日間，依73年7月30日公布施行勞基法第37條、105年6月21日修正公布勞基法施行細則第23條規定，勞基法第37條所定之休假日為：開國紀念日及其翌日（1月1日至2日）、農曆除夕及春節（除夕至初三）、和平紀念日（2

月28日）、革命先烈紀念日（3月29日）、婦幼節（民族掃墓日前一日）、民族掃墓節（農曆清明日）、勞動節（5月1日）、端午節（農曆5月5日）、中秋節（農曆8月15日）、孔子誕辰紀念日（9月28日）、國慶日（10月10日）、臺灣光復節（10月25日）、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）、國父誕辰紀念日（11月12日）、行憲紀念日（12月25日）。105年12月21日公布施行勞基法第37條則規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。中華民國105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行」。

2.經查，被上訴人公司員工謝佳璁於106年1月15日簽署工作說明書與薪資結構二份文件，其中工作說明書記載：「㈠本公司經勞資會議同意，實施四週變形制，即每日正常工作時間得為10小時，四週之正常工作時數不超過160小時。超出上述時間為延長工時。㈡工作時間：每日上班約束總時間為12小時，中間分別給予165分鐘之休息及用餐時間，每日實際提供勞務時間為9.25小時，採輪班制。國定假日除依人事行政局發布為主外，再加計勞動節。本公司經勞資會議同意。實施移休制，即每月月休10天（含例假、休息日及國定假日），年休假120日」（見原審卷第187頁）、薪資結構則記載：「固定工資：21,010元」、「超時津貼：1.每月可自行排休假10日，若有未休完之日數，改發給加班費。2.每月依公司排定之工作時間（不含休息時間），超出法定正常工作時間176（40×4＋8×2＝176）小時部分，發給加班費」、「超時津貼發放說明。超時津貼：1.每日延長工時1.25小時，延長工時之工資為3,100元。【21,010/240×4/3×1.25×（31-10）＝3,064】2.休息日加班3次，延長工時之工資為6140元。【（21,010/240×4/3×2＋21,010/240×5/3×6＋21,010/240×8/3×4）×3＝6,132】3.休假日加班1次，延長工時之工資為1,250元。（21,010/30＋21,010/240×4/3×2＋21,010/240×5/3×2＝1,226）4.超時津貼為10,490元」（見本院卷

第189頁）。且證人即被上訴人公司營運部門現場主任楊誌程結證稱：看過工作說明書，新人進來都要簽這個說明書，我到慈濟現場拿給員工簽，上訴人當下沒有簽，但與其他有簽的人做一樣的工作內容，工作時間也一樣，50分至1小時輪流休息一次，休息時間是10到15分鐘，中午的輪流休息時間是40分鐘，下午也是50分至1小時輪流休息一次，休息時間10到15分鐘，5點過後至7點之間，休息時間就比較彈性（表定還是10到15分鐘，但實際的休息時間都比這個長）。慈濟醫院週六下午停診、週日整日休診，休息的時間就會比10到15分鐘長，每人每日的輪流休息時間包含固定休息的時間，總共休息時間大約2、3小時。上訴人也是依照你前述的休息時間工作。休息時間與工作說明書上所載時間大致相符，但停車場每日的車流量不同，休息時間多少會有影響，休息時間有時比2、3小時多，有時比2、3小時少，依車流量為主，但休息時間不會少於2小時等語（見本院卷第305-307頁）。上訴人雖主張謝佳璁工作與其不同，且證人楊誌程並非營運部門現場主任，並否認證人楊誌程證述之真正。而證人高大偉固證述證人楊誌程僅為清潔人員（見本院卷第308頁），但其該部分證述不可採（詳後㈡2.所述），且證人楊誌程證述與謝家璁簽署文件之情節大致相符，並具結擔保其證述之真實，上訴人所稱證人楊誌程不知其請假出庭一事，與證人楊誌程是否為營運部門現場主任無必然關係，上訴人亦未提出其他證據證明前開主張之真正，是其所述應不足採。則依前述工作說明書、薪資結構、證人楊誌程證述，參諸上訴人陳述：薪資31,500元，工作時間上午7時到晚上7時，105年8月2日開始上班，一個月休假6天，排班制，沒有休國定假日，105年8月8日開始工作時間是上午9時30分到晚上9時30分。中午休息50分鐘，輪流休息，兩人先休息，再換另外兩人休息等語（見本院卷144頁），及其員工人事資料表記載薪資每月31,500元、月休6天（見店司勞調卷第113頁）。可認，上訴人每日工作時間扣除休息時間為9.25小

時，每日延長工時1.25小時，上訴人雖主張其每日工時加班5小時（提早10分鐘上班以1小時計，12小時減法定正常工時8小時為4小時），但此並未扣除休息時間，且其主張用餐時間係邊工作邊吃便當一事，與其前開陳述輪流休息等語不符，主張不足為採。上述亦可知，工作說明書、薪資結構二文件乃被上訴人員工需簽署者，上訴人知悉此二文件之內容，雖未簽署但仍繼續受僱，按月受領31,500元之薪資。本院審酌上訴人未提出其他證據證明其繼續工作時曾明確表示不願以此條件繼續工作，要求重新議定薪資或給付加班費乙節，堪認被上訴人抗辯兩造成立勞動契約時，約定內容與工作說明書、薪資結構相同，僅尚未簽署書面，上訴人嗣未簽署該等文件，惟仍繼續工作提供勞務等語，並非無據。

3.依上，上訴人月休10日、年休120日（含例假、休息日及人事行政局發布之國定假日及勞動節），月薪31,500元包含固定薪資21,010元、每日延長工時1.25小時工資3,100元【21,010/240×4/3×1.25×（31-10）＝3,064，以3,100元計】、休息日加班3次延長工時工資6,140元【（21,010/240×4/3×2＋21,010/240×5/3×6＋21,010/240×8/3×4）×3＝6,132，以6,140元計】、休假日加班1次延長工時工資1,250元（21,010/30＋21,010/240×4/3×2＋21,010/240×5/3×2＝1,226，以1,250元計，即休假日一日工資為1,250元）。而上訴人每月薪資明細單雖記載其薪資項目為薪資20,000元、補基本工資7,700元、全勤2,000元、伙食津貼1,800元，計31,500元（見店司勞調卷第87-99頁）；但被上訴人公司員工應領薪資清冊記載，上訴人本薪21,010元、超時津貼10,490元，計31,500元（見司勞調卷第101頁），核與薪資結構記載相符，且上訴人知悉薪資結構如上乙節，前經說明，本件應尚難以薪資明細單之細項記載認定月薪不含延長工時工資，上訴人主張31,500元未含延長工時工資云云，難謂有據。則以前述1.之法條規定，上訴人月薪31,500元中之每日延長工時1.25小時工資、休息日加班3次延長工資，合於73年7月30日、105年1

2月21日公布施行勞基法第24條規定計算之結果。又關於休假日加班1次延長工時工資之計算，於106年度部分，因被上訴人以人事行政局發布之國定假日及勞動節計算休假日，且休假日一日延長工時工資為1,250元，合於105年12月21日公布施行勞基法第37條、第39條規定。至105年度部分，則因休假日僅以人事行政局發布之國定假日及勞動節計，未包含105年9月28日、10月25日、10月31日、11月12日、12月25日，而於各該月份有未按73年7月30日公布施行勞基法第39條規定給付延長工時工資之情，是被上訴人就該5日應以約定之休假日一日工資1,250元計付6,250元。

4.從而，上訴人依105年12月21日公布施行勞基法第39條規定，請求被上訴人給付延長工時工資為6,250元，為有理由。

㈡附表C、D欄編號2開會加班費部分：

1.上訴人主張105年8月31日、9月30日、10月31日、11月30日、12月30日、106年1月25日、2月28日、3月30日、4月30日、5月31日、6月30日、7月31日、8月31日、9月30日、10月31日晚間9時30分至10時30分各開會1小時（見本院卷第243-271頁），被上訴人應給付延長工時工資，為被上訴人否認。

2.經查，上訴人雖否認被上訴人所提攷勤表之形式及實質真正，陳稱：諸多日期與事實不符，打卡字跡模糊，其上「廖袁駒」非上訴人所書寫云云。但被上訴人業已提出攷勤表之原本於原審（見原審卷第193頁）；證人高大偉亦證述：要自己打卡等語（見本院卷第309頁）；參諸攷勤表所示之休息日除105年12月、106年1月外，均與上訴人主張之休息日相符（見本院卷第375-376頁、原審卷第61-89頁）。堪認上訴人應親自打卡，上訴人既親自打卡，打卡時當然使用自己名字之攷勤表，攷勤表應為真正。又依攷勤表所示，上訴人於105年8月31日、9月30日、10月31日、11月30日、12月30日、106年1月25日、2月28日、3月30日、4月30日、5月31

日、6月30日、7月31日、8月31日、9月30日、10月31日之下班時間並無超過晚上10時之情形（見原審卷第125-154頁）。且證人高大偉雖證述：「每個月有一天（就是要開會的那天），代理組長監控我們每個人打完卡再開會」云云（見本院卷第309頁）；但其另證述：任職被上訴人公司期間為106年6月16日至22日等語（見本院卷第308頁），而上訴人主張當月開會之日為106年6月30日，高大偉於106年6月30日既已未在職，應無從參與上訴人所稱之會議，其猶稱代理組長監控其打下班卡再開會云云，顯不足採信。則以攷勤表之記載，上訴人主張於105年8月31日、9月30日、10月31日、11月30日、12月30日、106年1月25日、2月28日、3月30日、4月30日、5月31日、6月30日、7月31日、8月31日、9月30日、10月31日晚間因開會而延長工時1小時云云，已難認為有據。況上訴人起訴主張105年10月、12月、106年1月、3月之開會日均為該月末日（見店補卷第6頁），與其前開主張顯然不符。而證人高大偉雖另證述：「（上訴人問：在106年6月20日晚上7點開會時，現場營運部主任是否為楊誌程？）沒有看過他，他也不是營運部主任。據查，他是清潔部的機動人員」云云（見本院卷第308頁），雖未否認上訴人所陳有關106年6月20日晚上7時開會之情，但此開會日及時間均與上訴人前開主張不符，證述不足為採。此外，上訴人就其開會加班費部分，並未提出任何證據證明其有因開會加班之事實，尚難採信屬實，此部分的請求自屬無據。

㈢附表C欄編號4資遣費、編號6勞工退休金部分：

1.上訴人主張其於106年10月31日前數日，口頭向何采芳表示：被上訴人違反勞工法令、勞動契約，損害勞工權益，依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約等語，被上訴人應依勞基法第17條規定給付資遣費，被上訴人則抗辯上訴人係自請離職，且離職時未曾為該等表示等語。

2.經查，兩造間勞動契約由上訴人於106年10月31日口頭向詮營公司設於慈濟醫院停車場現場之主管何采芳主任請辭，即

發生終止勞動契約效力等情，為兩造所不爭執，並有被上訴人所提出上訴人與何采芳於106年10月31日間通訊軟體對話紀錄可證（見原審卷第93頁），上訴人改稱於106年10月31日前私下口頭告知何采芳依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約云云，已無可採。且上訴人於原審主張其於以被上訴人對其實施重大侮辱之行為，及未依法給付工資為由，依勞基法第14條第1項第2款、第5款規定終止勞動契約（見店補卷第3-4頁）；嗣於本院陳稱：「我只有跟現場主管說我做到幾號，我沒有跟他說理由」等語，又改稱：「我有跟他說沒有付加班費，所以我要做到幾號為止」（見本院卷第145頁）；再陳稱：「（問：上訴人106年10月31日向何采芳表示要終止契約，是如何陳述？）除了Line以外，我私底下也有跟銓營公司的何采芳講，我是在月底以前跟她講的，我跟她說雇主違反勞工法令、勞動契約，損害勞工權益，所以要終止契約。沒有說雇主沒有給我加班費。依據勞基法第14條第5、6款終止契約，第2款不再主張。表示終止契約的日期是在月底前幾天，不是106年10月31日」、又稱：（問：你有在106年10月31日以LINE表示終止契約之意思嗎？）我沒有用LINE，我是用口頭述說，我是在106年10月31日前幾天口頭跟何采芳說，106年10月31日的LINE是我跟她說東西放在哪裡」等語（見本院卷第406-407頁）。可見上訴人對於其終止勞動契約之日、以何方式為之、離職時表示之內容均前後不一而有瑕疵，不足採信。上訴人既未能舉證證明其以被上訴人違反勞工法令、勞動契約，損害勞工權益為由終止勞動契約一事，其主張兩造間勞動契約因伊以勞基法第14條第1項第5款、第6款終止云云，不足為採。是上訴人以其依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約為由，主張被上訴人應依勞基法第17條規定請求被上訴人給付資遣費、依勞工退休金條例第12條規定請求勞工退休金云云，要無所據。

㈣附表C、D欄編號3特別休假部分：

1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」，105年12月21日修正106年1月1日施行勞基法第38條第1項、第4項定有明文。次按「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額」，修正前勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明文。

2.查上訴人於105年8月2日至106年10月31日間受僱乙節，為兩造不爭，是上訴人於106年2月1日任職滿6個月，自翌日起應有特別休假3日，於106年8月1日任職滿1年，自翌日起應有特別休假7日，合計10日；且上訴人未請特別休假為兩造不爭，且上訴人於106年10月即契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資應為31,500元，如前所述，則其10日特別休假未休工資應為10,500元（計算式：31,500÷30×10＝10,500），扣除業已確定之附表B欄編號3所示7,350元，上訴人依105年12月21日公布施行勞基法第38條第4項規定，請求被上訴人再給付3,150元，為有理由。

㈤從而，除原審判決確定部分外，上訴人應得依105年12月21日公布施行勞基法第38條第4項、第39條規定，依序請求被上訴人給付休假日延長工時工資、特別休假未休工資6,250元、3,150元，合計9,400元。

六、綜上所述，除原審判決確定部分外，上訴人依105年12月21

日公布施行勞基法第38條第4項、第39條規定，請求：被上訴人應給付上訴人9,400元，及自108年9月6日言詞辯論書狀繕本送達翌日即108年9月17日（送達證書見原審卷第355頁）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；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。另上訴人於本院審理時，擴張請求被上訴人應給付上訴人14,504元，為無理由，應予駁回。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，擴張之訴為無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　23　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　趙雪瑛

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　23　　日

書記官　郭晉良

附表：（均為新臺幣）

	A.一審請求	B.一審判決	C.上訴	D.二審擴張
1.平日延長工時工資	371,583元	0元	358,391元	0元
2.開會開長工時工資	3,285元	0元	3,285元	645元
3.特別休假未休工資	28,798元	7,350元	21,448元	616元
4.資遣費	39,375元	0元	39,375元	0元
5.預告工資	21,000元	0元	0元	0元
6.勞工退休金	19,688元	0元	19,688元	3,937元
7.國定假日延長工時工資	115,192元	0元	115,192元	6,666元
8.一例一休延長工時工資	123,420元	0元	123,420元	2,640元
總計	722,341元	7,350元	680,799元	14,504元