臺中高等行政法院判決

111年度訴字第165號
111年11月17日辯論終結

原　　告　劉穎蓉

被　　告　雲林縣立雲林國民中學

代　表　人　謝俊民
訴訟代理人　譚為任
　　廖珮伶

上列當事人間損害賠償事件，原告提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴及追加之訴均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事實：

1. 被告代表人於訴訟進行中由薛錦彰變更為謝俊民，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第47至50頁），核無不合，應予准許。

2. 行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款規定：「(第1項)訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……(第3項) 有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……」原告起訴原請求被告給付新臺幣（下同）3,111,462元，及自民國106年5月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣以111年10月11日書狀更正請求金額為3,309,451元，係基於同一基礎事實而為請求，對被告之防禦不甚妨礙，經核與首揭規定相符，自應准許。另原告以111年10月12日書狀追加請求總統府賠償12億元、雲林縣政府教育處賠償借調期間薪水、

學校相關人員教評會賠償150萬元、劉慶陽校長賠償500萬元及精神補償700萬元、薛錦彰校長賠償500萬元等，其請求賠償之相對人均非本件被告機關，基礎事實難認同一，本院認為原告此追加部分有礙本案訴訟之終結，並不適當，不應准許，而予駁回。

二、爭訟概要：

原告原任職被告學校擔任英文科目教師，其自106年5月4日起至該學期末結束均未到校上班，亦未完成請假手續，嗣申請自106年8月1日起至107年4月30日止侍親留職停薪，107年5月1日復職，惟自107年8月29日起至107年11月15日連續曠職，期間經被告多次電話聯繫並依法送達曠職通知函，被告校長於107年9月6日依「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」第5點規定組成調查小組調查並提出調查報告，經107年10月12日被告學校教師評審委員會審議，決議原告有教師法第14條第1項第14款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」事由，應予解聘，報經雲林縣政府107年11月12日府教學二字第1072440503號函核准，被告乃以107年11月14日雲中人字第1070004565號函通知自該函送達翌日起解聘生效，原告於同年月15日收受，惟未提起行政爭訟而告確定。原告於111年5月24日向臺灣雲林地方法院起訴請求給付薪資等，經臺灣雲林地方法院111年度勞專調字第16號裁定以本件核屬公法上爭執，移送本院審理。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.原告原任職被告學校擔任英文科目教師，被告自106年5月起即不派原告教授英文課程，反指派原告教授不符合專業之藝術與人文、軍訓、健康及資源班英文課程，顯已超出原告專業能力，違反兩造間教師聘約之約定，原告無法接受被告之安排，導致沒有去教學，被迫自106年8月起無法授課，依兩造間之教師聘約、教師待遇條例等規定，請求被告賠償原告

共計3,309,451元，及自106年5月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。明細如下：

⑴106年5月、6月薪資：本薪475級39,090元，學術加給26,290元，故每月薪資65,380元，共130,760元。

⑵106年8月至107年7月薪資及106年考績獎金、年終獎金：本薪500級40,420元，學術加給31,320元，故每月薪資71,740元，加計1個月考績獎金及1.5個月年終獎金，共71,740元□14.5個月=1,040,230元。

⑶107年8月至108年7月薪資及107年考績獎金、年終獎金：本薪525級41,755元，學術加給31,320元，故每月薪資73,075元，加計1個月考績獎金及1.5個月年終獎金，共73,075元□14.5個月=1,059,588元(四捨五入)。

⑷108年8月至109年7月薪資及108年考績獎金、年終獎金：本薪550級43,085元，學術加給31,320元，故每月薪資74,405元，加計1個月考績獎金及1.5個月年終獎金，共74,405元□14.5個月=1,078,873元(四捨五入)。

⑸綜上，本次請求賠償金額為3,309,451元。

2.原告認為下列相關單位人員亦應負賠償責任：原告曾於107年間多次致電總統府、雲林縣政府教育處，均回應尊重校方單位，漠視原告權利，故對總統府求償12億。雲林縣教育處及被告違反公立各級學校專任教師介調原則第2條應與其專長所授課程相關，原告於雲林縣政府教育處借調期間，從事非專業項目，請求雲林縣政府教育處借調期間薪水。原告借調期間有2次回學校授課均非專業之英文，學校相關人員教評會應賠償150萬元，及劉慶陽校長應賠償500萬元及精神補償700萬元，薛錦彰校長應賠償500萬元等語（此為追加部分，並不合法，已如前述）。

㈡聲明：被告應給付原告3,309,451元，及自106年5月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

四、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1. 原告請求106年5、6月薪資：依據教師請假規則第3條規定，教師之請假，因事得請事假，每學年准給7日，事假及家庭照顧假合計超過7日者，應按日扣除薪給。查原告自106年5月4日早上與校長談話過後便自行離校，至學期末結束之日（106年6月30日）皆未到校上班，亦未完成請假手續，本校從寬以事假方式處理，然原告自106年5月10日起，即因事假日數超過7日，需按日扣薪(乙證1)。本校已給付原告106年5月1日至5月9日薪資，5月10日起至6月30日止應按日扣薪，並有原告繳回溢領薪資之紀錄(乙證2)。
2. 原告請求106年8月至107年7月薪資：原告自106年8月1日起至107年4月30日止申請侍親留職停薪，留職停薪期間不支薪(乙證3)。原告自107年5月1日復職，107年5月1日至107年8月28日，被告皆依規定給付薪資，有案可稽(乙證4)。
3. 原告請求107年8月至108年7月薪資：依據教師請假規則第15條規定，曠職或曠課者，應扣除其曠職或曠課日數之薪給。依前開所述，被告已支付原告107年8月1日至107年8月28日薪資，另原告自107年8月29日起至107年11月15日止連續曠職，本校多次電話聯繫且依法送達曠職通知函(乙證5)，並於107年10月12日召開教師評審委員會審議原告疑似教師法第14條第1項第14款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」，自107年11月16日起解聘生效(乙證6)，均依法定程序且有案可稽，此段期間依規定不給薪。
4. 原告請求108年8月至109年7月薪資：原告解聘處分（107年11月14日雲中人字第1070004565號函）於107年11月15日送達，且未於救濟期間內提出救濟，解聘處分已臻確定，並自107年11月16日生效，聘任關係不復存在，原告並無理由向被告請求支付薪資。
5. 原告請求106學年成績考核獎金：依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第3條第1項前段，教師任職至學年度終了屆滿1學年者，應予年終成績考核，不滿1學年而連續任職已達6個月者，另予成績考核。原告106學年因未連續任職滿

6個月（僅在職107年5、6、7月，計3個月），未符合參加教師成績考核之要件，其不予考核通知書於107年9月18日送達(乙證7)，既未達參加考核之條件，依規定亦無考核獎金。

6.原告請求106年年終工作獎金：依據「106年公立學校教師年終工作獎金發給補充規定修正規定」第2點第6款規定：105學年度成績考核（包括另予成績考核)經考列「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第4條第1項第3款者而留支原薪者，當年不發給年終工作獎金。原告105學年因事病假併計45日，考列教師成績考核辦法第4條第1項第3款，依規定不發106年年終工作獎金(乙證8)，且亦無考核獎金。

7.原告請求107學年考核獎金及107年年終工作獎金：依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第3條後段略以，教師於考核年度內有教師法第14條第1項各款規定情事之一……經依法定程序予以解聘或不續聘者，不再辦理年終成績考核或另予成績考核。復按「107年公立學校教師年終工作獎金發給補充規定修正親定」第2點第1款規定：教師於107年依教師法第14條規定解聘或不續聘生效（包括107年12月2日以後生效），當年不發給年終工作獎金。如前所述，原告107學年度經本校以違反教師法第14條第1項第14款依法定程序解聘在案，自無發放107學年考核獎金及107年年終工作獎金之要件。綜上，原告之主張為無理由等語。

㈡聲明：原告之訴駁回。

五、爭點：

㈠原告請求106年5月、6月薪資，共130,760元，是否有理由?

㈡原告請求106年8月至107年7月薪資，及106年考核獎金、年終獎金，共計1,040,230元，是否有理由?

㈢原告請求107年8月至108年7月薪資，及107年考核獎金、年終獎金，共計1,059,588元，是否有理由?

㈣原告請求108年8月至109年7月薪資，及108年考核獎金、年終獎金，共計1,078,873元，是否有理由?

六、本院的判斷：

㈠前提事實：原告原任職被告學校擔任英文科目教師，其自106年5月4日起至學期末結束(106年6月30日)均未到校上班，亦未完成請假手續，嗣申請自106年8月1日起至107年4月30日止侍親留職停薪，107年5月1日復職，惟自107年8月29日起至107年11月15日連續曠職，期間經被告多次電話聯繫並依法送達曠職通知函，原告仍未到校上班，被告校長遂於107年9月6日依「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」第5點規定核可組成調查小組調查並提出調查報告，經107年10月12日教師評審委員會審議，決議原告有教師法第14條第1項第14款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」事由，應予解聘，報經雲林縣政府107年11月12日府教學二字第1072440503號函核准，被告乃以107年11月14日雲中人字第1070004565號函通知自該函送達翌日起解聘生效，原告於同年月15日收受，惟未提起行政爭訟而告確定等情，為兩造所不爭執，亦有教師聘約書(雲林地院111年度勞專調字第16號卷第13-14頁)、原告個人請假紀錄一覽表、留職停薪申請表、被告於107年8月30日至11月19日間函文及電話紀錄表、調查小組會議紀錄、107年10月12日教師評審委員會會議紀錄、雲林縣政府107年11月12日府教學二字第1072440503號函、被告107年11月14日雲中人字第1070004565號函等(本院卷第55-57、69-70、78-238頁)等相關資料在卷可稽，堪認為真實。

㈡按「人民與中央或地方機關間，因公法上原因發生財產上之給付或請求作成行政處分以外之其他非財產上之給付，得提起給付訴訟。因公法上契約發生之給付，亦同。」行政訴訟法第8條第1項定有明文。據此，人民與中央或地方機關間，就公法上原因而生之財產上給付，得提起一般給付訴訟。又公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位（司法院釋字第382號解釋理由書第2段參照）。公立學校教師之聘任，為行政契約。公立學校與教師間基於聘任所形成之契約關係，屬為達成教育學生之公法上目的，由雙

方締結互負給付義務之行政契約關係，教師負有給付有助於學校執行教育事務之職務上義務，學校則負有給付薪資對價之義務，倘公立學校基於聘約關係先為薪資報酬之給付，教師卻因曠職或請假日數逾規定日數而未依約履行約定之勞務，公立學校就其已領取之薪資報酬予以扣除薪給之具體措施，依司法院釋字第736號解釋理由意旨，教師如認其權利或法律上利益受侵害時，固得提起行政訴訟以資救濟，然如教師未予爭執致該具體措施確定在案，即已發生形式及實質之存續力，應為當事人（受處分相對人、原處分機關）及處分機關以外之國家機關（包括法院）所尊重，並以之為既存之構成要件事實，作為其後行為之基礎而受其拘束。查本件原告主張基於行政契約，向被告請求給付薪資等損害賠償，提起一般給付訴訟，符合提起給付訴訟之要件，先予敘明。

㈢原告請求106年5月、6月薪資，共130,760元，並無理由：

1.按各級學校學生學年學期假期辦法第2條規定：「各級學校以每年8月1日為學年之始，翌年7月31日為學年之終。……」復按教師請假規則第3條第1項第1款規定：「教師之請假，依下列規定：一、因事得請事假，每學年准給7日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每學年准給7日，其請假日數併入事假計算。事假及家庭照顧假合計超過7日者，應按日扣除薪給，其所遺課務代理費用應由學校支付。」及教育部106年6月26日臺教人㈢字第1060069171號函：「三、另案經轉准銓敘部106年5月12日部法二字第1064224871號書函略以，倘公務人員於年度中請畢不扣除薪給日數之事假及家庭照顧假後，嗣於例假日前後再分別請扣薪之事假及家庭照顧假，其前後假別雖有不同，惟究其本質均屬連續未到公服勤且須扣除俸（薪）給之情形，該例假日期間亦應按日扣除俸（薪）給。基於公教權益衡平之考量，所詢教師遇有相同情事，亦比照辦理。」（本院卷第58頁）故教師於學年度中請畢不扣除薪給日數之事假及家庭照顧假後，於例假日前後請

事假及家庭照顧假，其本質均屬連續未到公服勤且須扣除俸（薪）給情形，該例假日期間亦應按日扣除俸（薪）給。

2.查原告自106年5月4日早上與校長談話過後便自行離校，至學期末結束之日（106年6月30日）皆未到校上班，亦未完成請假手續，被告從寬以事假方式處理，然原告自105年11月3日至106年5月9日合計事假已達7日1小時，即自106年5月10日起，其事假日數已超過7日，需按日扣薪，有原告請假紀錄一覽表可稽（本院卷第56-57頁）。被告已給付原告106年5月1日至5月9日薪資，5月10日起至6月30日止連續未到校服勤且須扣除俸（薪）給情形，該例假日期間亦應按日扣除俸（薪）給。則原告5月份事假(含例假日)22日、6月份事假(含例假日)30日，被告先行給付之5月、6月薪資，經被告計算扣薪應繳回金額為48,682元後，業經原告於106年7月20日繳回68,959元，再於106年8月2日由被告退回溢繳金額20,277元並由原告簽收(本院卷第67-68)，即原告對於被告上揭所為扣薪之具體措施，並無提起行政救濟而告確定。故原告再請求被告給付106年5月、6月薪資共130,760元，並無理由。

㈣原告請求106年8月至107年7月薪資，及106年發放之105學年度考核獎金及年終獎金，共計1,040,230元，並無理由：

1.查原告於106年6月30日申請自106年5月1日起至108年1月31日止侍親留職停薪，因7月1日暑假開始，被告人事室以下學年8月1日起為留職停薪起始日，有原告留職停薪申請表可稽（本院卷第69頁）。嗣原告於107年2月6日申請提前復職，經被告教務處於復職申請表記載「英文課已無法安排，請斟酌其他課程」，原告實際上自107年5月1日復職，有原告復職申請書、回職復薪資料可稽（雲林地院111年度勞專調字第16號卷第15頁、本院卷第70頁）。是原告自106年8月1日起至107年4月30日止因侍親留職停薪，留職停薪期間本不支薪。原告自107年5月1日復職後，被告已依法給付原告107年5月1日至107年7月31日之薪資，有被告106年8月份薪資俸給與總表、107年5月至7月薪資請領清冊可稽(本院卷第69-74

頁)。是原告請求被告給付106年8月至107年7月薪資，核無理由。

2. 關於原告請求106年成績考核獎金乙節，經本院準備程序向原告釐清所指「106年」考核獎金應係指106年發放之「105學年度」考核獎金（本院卷第261頁），而按102年12月20日修正之行為時公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱教師成績考核辦法）第4條第1項規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列規定辦理：一、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金：……二、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金：……三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：（七）事病假超過二十八日。」，查原告105學年度因事病假併計45日，考列教師成績考核辦法第4條第1項第3款留支原薪，有原告105學年度教師成績考核通知書及考核清冊可稽（本院卷第241-242頁），依據上開規定，原告並無權利可向被告請求給與105學年度之考核獎金。

3. 另關於原告請求106年年終工作獎金乙節，依據「106年公立學校教師年終工作獎金發給補充規定修正規定」第2點第6款規定：105學年度成績考核（包括另予成績考核)經考列公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條第1項第3款者而留支原薪者，當年不發給年終工作獎金。原告105學年因事病假併計45日，經考列教師成績考核辦法第4條第1項第3款，業如前述，依前揭規定，不發給106年年終工作獎金。

4. 綜上，原告請求被告給付106年8月至107年7月薪資，及106年發放之105學年度考核獎金及年終獎金，共計1,040,230元，並無理由。

㈤原告請求107年8月至108年7月薪資，及107年發放之106學年度考核獎金及年終獎金，共計1,059,588元，並無理由：

1.按教師請假規則第15條規定：「教師未依第13條第1項規定請假而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論；無故缺課者，以曠課論。曠職或曠課者，應扣除其曠職或曠課日數之薪給。」

2.查被告學校因減班教師員額減少，經被告比序後將原告列為超額教師，因原告拒絕參加雲林縣政府及被告提供之輔導介聘機制，致107年6月26日縣府核實編班確定被告學校確無缺額後，經被告以107年7月2日雲中人字第1070002658號函報雲林縣政府請准辦理107年8月1日資遣原告在案，惟此申請案因適逢教育部107年7月3日修正「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」第4條新增教師員額，致原告是否仍屬超額教師法律疑義懸而未決，尚須待教育部函復後始得認定，故原告之資遣案迄未生效，被告待確定原告非屬超額教師後，已於107年12月補發原告107年8月份薪資等節，有被告107年8月30日雲中人字第1070003423號函、被告107年12月薪俸給與總表可稽(本院卷第75-76、78-79頁)。由於原告資遣案未生效，仍為被告之教師，107年9月開始應授課英語、生活英語及童軍課（本院卷第102頁），107年8月份為暑假，原告未擔任行政職，無庸到校上班，惟8月29日、30日為學校教師備課日及開學日，仍須到校上班，經被告事先於8月28日以電話通知，惟原告仍未到校，被告復於29日、30日通話通知，原告仍未到校，亦未辦理請假手續，被告依法以曠職論，8月29日、30日之薪資即按日扣除。

3.又原告自107年8月29日起至107年11月15日止連續曠職，經被告多次電話聯繫並依法送達曠職通知函(本院卷第78-188頁)，經被告先組成調查小組進行調查，調查小組委員並兩度前往原告家中探視以了解實際情形，惟原告均避不見面，嗣經被告調查小組提出調查報告，被告於107年10月12日召開教師評審委員會審議，決議原告有教師法第14條第1項第1

4款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」事由，應予解聘，報經雲林縣政府107年11月12日府教學二字第1072440503號函核准，被告乃以107年11月14日雲中人字第1070004565號函通知自該函送達翌日起解聘生效，原告於同年月15日收受，惟未提起行政爭訟而告確定。則原告於107年8月29日、30日、9月1日至11月15日期間因曠職經被告予以扣薪，原告對此具體措施，亦無提起行政救濟而告確定。原告再請求被告給付107年8月29日至11月15日之薪資，並無理由。又原告於107年11月16日經解聘生效，亦未提行政救濟，其與被告間即不存在聘任關係，其再請求107年11月16日起至108年7月薪資，亦無理由。

4. 至原告起訴所指107年考核獎金，係指107年發放之「106學年度」考核獎金，業經原告當庭陳述明確（本院卷第262頁），惟按行為時教師成績考核辦法第3條第1項前段，教師任職至學年度終了屆滿一學年者，應予年終成績考核，不滿一學年而連續任職已達6個月者，另予成績考核。原告於106學年(106年8月1日至107年7月31日)，因106年8月1日起至107年4月30日止侍親留職停薪，僅在職107年5、6、7月計3個月，及嗣後確認非超額教師之106年8月1日至同年月28日，未連續任職滿6個月，不符合上開教師成績考核之規定要件，經被告以107年9月14日雲中人字第1070003663號函檢送不予考核通知書，於107年9月18日送達原告(本院卷第239-240頁)，則原告106學年度既未達參加成績考核之條件，依規定即無考核獎金。

5. 又原告請求107年年終獎金部分，復按「107年公立學校教師年終工作獎金發給補充規定修正親定」第2點第1款規定：「教師於107年依教師法第14條規定解聘或不續聘生效（包括107年12月2日以後生效），當年不發給年終工作獎金」。據此，原告於107年經被告以教師法第14條第1項第14款規定解聘確定在案，已如前述，即不符發放107年年終工作獎金之要件。

6.綜上所述，原告請求被告給付107年8月至108年7月薪資，及107年發放之106學年度考核獎金及年終獎金，共計1,059,588元，並無理由。

㈥至於原告請求108年8月至109年7月薪資，及108年發放之107學年度考核獎金及年終獎金，共計1,078,873元乙節，因原告解聘處分於107年11月16日生效，聘任關係已不存在，其請求被告給付108年8月至109年7月薪資，自無理由；又108年發放107學年度考績獎金及年終獎金部分，依行為時教師成績考核辦法第3條第1項規定：「教師任職至學年度終了屆滿1學年者，應予年終成績考核，不滿1學年而連續任職已達6個月者，另予成績考核。但教師於考核年度內有教師法第14條第1項各款規定情事之一或教育人員任用條例第31條第1項各款規定情事之一，經依法定程序予以解聘或不續聘者，不再辦理年終成績考核或另予成績考核。」查原告於107年11月16日經解聘生效，依上開規定，即無從辦理107學年度年終成績考核，自無請求108年發放之107學年度考核獎金之權利，且原告於108年間既已非被告學校教師，亦無108年年終獎金之請求權。是其前開請求均顯無理由。

㈦綜上所述，原告上揭請求，均無理由，應予駁回。本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，併予敘明。

七、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　8　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法　官　劉錫賢

法　官　林靜雯

法　官　楊蕙芬

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須

按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　8　　日

書記官　林昱妏