

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

111年度南勞簡字第52號

原告 林懷益
訴訟代理人 莊信泰律師（法扶律師）
被告 翔遠貨運股份有限公司

法定代理人 吳定遠
訴訟代理人 吳金城

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年2月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣25,000元，及自民國111年11月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣24,078元至勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣3,200元，其中新臺幣640元由被告負擔，其餘新臺幣2,560元由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行；但被告如各以新臺幣25,000元、24,078元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

- (一)、原告自民國110年9月14日至111年7月31日任職於被告翔遠貨運股份有限公司（下稱被告或被告公司），擔任司機，負責將貨物送至指定處所。兩造約定底薪新臺幣(下同)50,000元，如果原告沒有在被告公司投保勞保，被告另給4,000元，及被告每月補貼電話費1,000元、車頭清潔費1,000元、安全獎金4,000元，若工作時間超過晚上7點補貼200元餐費。惟被告於111年7月給付原告之薪資短少25,000元。原告

自110年10月1日起至111年7月常有加班，被告應給付原告延長工時之加班費（包含平日加班、休息日及國定假日加班、出勤）合計241,870元。又原告每月工資為50,000元，被告公司僅以基本工資投保（110年為24,000元、111年為25,250元），原告覺得不划算而於111年2月8日起投保於職業工會，故被告自110年10月1日至111年1月31日短少提撥勞工退休金5,862元、自111年2月8日至111年7月31日未提撥18,216元至勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶（下稱原告勞退專戶）。原告依勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規定，提起本件訴訟。

(二)、被告辯稱原告每月薪資至少50,000元，已內含加班費（平日加班、休息日及國定假日加班、出勤）、6%勞工退休金，與原告薪資約定採取「統包式薪資制」云云，與被告公司「111年最新公司規定」及求職網頁之記載不符。況薪資若統包，何必補貼電話費、車頭清潔費、安全獎金、勞健保。另被告提出之薪資袋有2種記載，一為手寫，一為打字浮貼，手寫版為實際薪資，打字浮貼版不是實際薪資。至被告辯稱原告不當使用車輛造成之維修費，主張抵銷抗辯云云，然原告使用之車牌號碼000-0000號車輛（下稱系爭車輛）為15年以上之舊車，零件換來換去，車況本來就不佳，被告未舉證原告如何不當使用系爭車輛。

(三)、並聲明：

1.被告應給付原告266,870元，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。

2.被告應提繳24,078元至勞工保險局設立之原告勞退專戶。

二、被告則以：

(一)、同意給付原告111年7月扣薪之25,000元。

(二)、被告公司經營拖板車貨運，因交通各種狀況導致員工工作時間不定，被告為免去計算加班費之繁雜，與司機約定以每趟貨運實際運費比例計算薪資，以「趟次抽成」計薪，隔週六要上班，週六上班每次加2,000元，以上計薪後，每月薪資

01 不足50,000元會補到50,000元，超過50,000元則實領包含超
02 過之金額，另補貼電話費1,000元、車頭清潔費1,000元、安
03 全獎金4,000元，如果員工沒有在被告公司投保勞保的話，
04 被告再給4,000元。從而，原告薪資採取「統包式薪資
05 制」，優於法定基本工資，未違背勞基法意旨。是50,000元
06 已包含基本薪資、加班費（平日加班、休息日及國定假日加
07 班、出勤）、6%勞工退休金提撥。被告對於原告計算111年
08 10月1日起至111年7月之加班費241,870元、補提繳勞工退休
09 金24,078元之金額正確性不爭執，但50,000元已含加班費，
10 原告不得再請求加班費，若依「基本工資計算加班費」對比
11 被告辯稱之「統包式薪資制」，110年度基本工資每月
12 24,000元，每小時平均工資額為100元，111年度基本工資
13 25,250元，每小時平均工資額105元，套用原告主張之加班
14 時數，原告領取基本工資加計加班費後，均未達50,000元，
15 顯見兩造約定薪資之勞動條件優於基本工資，原告不得改以
16 50,000元為月薪，再去計算加班費及提撥勞工退休金。

17 (三)、兩造間約定原告使用系爭車輛不當造成公司財物損失，原告
18 應與被告公司共同負擔，比例各2分之1，系爭車輛於110年3
19 月24日維修122,950元，原告應分擔系爭車輛維修費用2分之
20 1即61,475元，被告主張抵銷。

21 (四)、並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告
22 免為假執行。

23 三、兩造不爭執事項：

24 (一)、原告任職於被告公司，擔任聯結車司機，負責將貨物送至指
25 定處所。原告任職時間為110年9月14日至111年7月31日。

26 (二)、兩造約定之勞動條件為：

27 1.月薪50,000元（原告主張底薪50,000元，被告辯稱以趟次抽
28 成算薪資，隔週六要上班，週六上班每次加2,000元，以上
29 金額不足50,000元補到50,000元，超過50,000元則實領包含
30 超過之金額）。

31 2.如果勞工沒有在公司投保勞保的話，被告另給4,000元。

01 3.被告另補貼電話費1,000元、車頭清潔費1,000元、安全獎金
02 4,000元。故加計1.2.3.，可領60,000元。

03 4.工作時間超過晚上7點補貼200元餐費。

04 (三)、被告110年10月7日以24,000元（基本工資）為原告投保勞工
05 保險，於111年1月1日改以25,250元（基本工資）為原告投
06 保勞工保險，於111年2月8日退保。

07 (四)、被告同意給付原告111年7月之扣薪25,000元。

08 (五)、若原告每月工資為50,000元，依勞退條例之規定，被告於
09 110年10月1日至111年1月31日少提撥勞工退休金5,862元至
10 原告勞退專戶；被告於111年2月8日至111年7月31日未提撥
11 18,216元至原告勞退專戶（惟被告辯稱少提繳及未提繳之部
12 分均包含在50,000元內）。

13 (六)、被告辯稱就薪資約定採取「統包式薪資制」，原告不得請求
14 加班費（含平日及休息日）、國定假日出勤工資、補提繳勞
15 工退休金，若被告公司答辯有理由時，原告不得請求南勞簡
16 卷第155至173頁附表計算之金額合計241,870元及補提繳勞
17 工退休金24,078元，若被告公司答辯無理由，被告公司應給
18 付原告241,870元及補提繳勞工退休金24,078元至原告勞退
19 專戶。

20 四、得心證之理由：

21 (一)、原告主張111年7月薪資被告短少給付25,000元，為被告所不
22 爭執，是原告請求被告給付25,000元，為有理由，應予准
23 許。

24 (二)、原告請求延長工時之加班費（包含平日加班、休息日及國定
25 假日加班、出勤）合計241,870元，有無理由？

26 1.按勞僱雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第21條
27 第1項定有明文。從事三班輪值制之警衛工作者，能否再請
28 求例休假之加班及備勤各項工資，應以其月薪是否低於基本
29 工資為基準。如勞僱雙方約定之工資，不低於基本工資及以
30 基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資
31 等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方

均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例、休假及備勤等工資。基此，上訴人受僱時，關於薪資之多寡，兩造既約定以月薪為固定給與，不另津貼。則上訴人可否再請求例、休假工資等，自應視其所領薪資是否低於基本工資以為斷（最高法院82年度台上字第293號民事判決意旨）。職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾8小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及逾時之加班工資。故上開從事守衛工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延時工資之總額為斷（最高法院85年度台上字第1973號判決參照）。兩造間已另行議定上訴人例休假日及平日延長工時工資加給之計算方式，所約定之給付並未低於勞基法規定之基本工資，無違勞基法之規定，上訴人應受該約定之拘束，被上訴人實際給付予上訴人之工資遠高於依基本工資為基準計算出之例休假工資、平日延長工時工資等之總和，因而為上訴人不利之判決，經核於法洵無違誤（最高法院108年度台上字第1540號判決意旨）。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件。

2. 被告公司經營拖板車貨運，其所屬駕駛員之工作內容與一般有固定工作地點、固定工作時間之生產線上勞工之工作方式不同，其駕駛員之工作時間因貨運行駛路線不同，以及尖峰離峰等交通壅塞或其他不可抗力原因，造成工時不易掌握，因此，被告為免計算加班費之煩雜，及兼顧勞資雙方之利益，自得與其駕駛員工協議訂定不同之工資給與計算方式，

只要約定之工資給予方式優於勞基法之規定，即與法無違。
經查：

- ①依111年最新公司規定「第1點保障底薪50,000元，勞健保4,000元、安全獎金4,000元、補貼電話費1,000元、車頭清潔費1,000元，以上合計為60,000元；第2點薪資算法，如果工資不夠50,000元或60,000元時……（例如一個月跑42,000元時，公司補到50,000元或60,000元的就不再補了）；第7點爾後工資計算方式，超載工資算4分之1，未超載5分之1；第11點晚上工作超過7點可補貼200元餐費；第12點輪班隔週休」（見本院卷第27頁），堪以認定被告辯稱與司機約定以每趟貨運實際運費比例計算薪資，以「趟次抽成」4分之1或5分之1計薪，隔週六要上班，週六加2,000元，計薪後，每月薪資不足50,000元會補到50,000元，超過50,000元則實領包含超過之金額。至最新公司規定完全未提及「加班費怎麼算」，究竟是有意排除還是回歸勞基法之適用，就此，倘要另外依勞基法計算加班費，被告實無需「補到50,000元」，況且趟次抽成之加班費要如何計算，確有被告所辯貨運行駛路線不同、尖峰離峰等交通壅塞或其他不可抗力原因，造成工時不易掌握，是被告正因為了避免計算加班費之煩雜，所以「補到50,000元」，堪認被告所辯較可採信。
- ②參以被告提出手寫版薪資袋及打字浮貼薪資袋（見本院卷第114至119頁），原告表示手寫版薪資袋上所載金額為實際領取之薪資，則111年2月至6月應支給原告之月薪原記載35,900元、56,900元、53,100元、40,300元、46,000元，又記載「補足」及加計補貼電話費、車頭清潔費、安全獎金、勞健保，被告實給原告60,000元、66,900元、63,100元、60,000元、60,000元，則被告辯稱月薪原記載之金額為原告「跑趟抽成」之金額，若不足50,000元則補到50,000元，並加給電話費、車頭清潔費、安全獎金、勞健保，自堪採信（被告就上開各月之給薪說明參見本院卷第140頁）。準此，原告每月應領薪資不同，若如原告主張固定為50,000

元，為何一開始會記載薪資35,900元、56,900元、53,100元、40,300元、46,000元等金額，原告無法自圓其說，堪認原告應領薪資是「跑趟抽成」計算，此亦符合上開公司規定第1點與第7點，且當原告每月計算後之薪資低於50,000元時，會有「補足」字樣出現，是被告辯稱兩造就原告薪資之約定採取「統包式薪資制」，應可認定。

③再佐以同為被告公司之司機楊天祝到庭證稱：薪水老闆說每個人50,000元，一天固定跑2趟，如果跑比較多趟，會超過50,000元，公司是用趟次抽成，我開長途抽5分之1，每趟抽成大概是1,000元多至2,000元，另外公司規定額外有10,000元是多補助我們的，公司沒有在算加班費，一開始老闆跟員工都有講好沒有加班費，比較早跑完就會比較早回來休息等語（見本院卷第184至191頁），固然證人就伊勞工退休金從被告另外領錢、星期六是否表定要上班之證述與公司規定、被告答辯略有出入，惟其就重要爭點「趟次抽成」算薪、不到50,000元補足50,000元、不另給加班費之證言，則與被告所辯一致，且與上述①②相符，堪認被告所辯，較原告主張可採。

④參以證人楊天祝已明確證稱「公司沒有在算加班費」，則本院比較「若以基本工資計算而有算加班費」與「統包式薪資至少50,000元而不算加班費」，何者對原告較為有利。被告同意以原告主張加班時數為準（見本院卷第143頁），本院以原告提出110年10月1日起至111年7月31日之加班費計算表中（見本院卷第155至173頁），原告主張得領取加班費金額最高（即加班時數最多）之月份即110年10月（原告主張加班費29,985元），及111年起調整基本工資至25,250元後之111年4月（原告主張加班費29,566元）來計算，以比較被告實際支付給原告之工資總額，與基本工資加計延時工資、法定假日及例假工資之總額，何者較高、何者較低。就此：

(1)以110年10月計算（原告計算式與兩造不爭執之時數見本院卷第155頁）：

原告為月薪制勞工，110年1月1日起每月基本工資為24,000元(每日800元)，則月薪制勞工每小時工資為100元，以此計算，平日延長工時前2小時為基本薪資1.34倍即134元，後2小時為基本薪資1.67倍即167元，110年10月份中，原告平日延長工時前2小時有36.5小時，後2小時有18.5小時，是原告平日延長工時之加班費總計7,981元(36.5×134元+18.5×167元，元以下四捨五入)。又原告主張休息日出勤，休息日出勤工作時，其工作時間在2小時以內者，為基本薪資1.34倍即134元，工作2小時再繼續工作者，為基本薪資1.67倍即167元，逾8小時者，為基本工資2.67倍即267元，110年10月份中，原告休息日出勤2小時以內有6小時，3至8小時有18小時，9至12小時有7小時，是原告休息日延長工時之加班費總計5,679元(6×134元+18×167元+7×267元)。又原告主張國定假日出勤，國定假日出勤工作時，第1至8小時以內(不論幾小時都算8小時)，統一給1日工資即800元，加班至第9、10小時，按平日每小時工資額另再加給1.34倍即134元，110年10月份中，原告於國定假日出勤1日，且9至10小時有2小時，是原告國定假日出勤可請求計1,068元(800元+2×134元)。綜此，若以法定基本工資24,000元、平日延長工時、休息日加班費、國定假日出勤可得請求之金額合計為38,728元(計算式：24,000元+7,981元+5,679元+1,068元)，而被告給予原告統包式薪資至少50,000元加計其餘津貼，顯然約定之工資給予方式優於勞基法之規定。

(2)以111年4月計算(原告計算式與兩造不爭執之時數見本院卷第167頁)：

111年1月1日起每月基本工資為25,250元，則月薪制勞工每小時工資為105元(計算式：25,250元÷30÷8，元以下四捨五入)，以此計算，平日延長工時前2小時為基本薪資1.34倍即141元，後2小時為基本薪資1.67倍即175元，111年4月份中，原告平日延長工時前2小時有37.5小時，後2小時有23小

時，是原告平日延長工時之加班費總計9,313元（ 37.5×141 元 + 23×175 元，元以下四捨五入）。又原告主張休息日出勤，休息日出勤工作時，其工作時間在2小時以內者，為基本薪資1.34倍即141元，工作2小時再繼續工作者，為基本薪資1.67倍即175元，逾8小時者，為基本工資2.67倍即280元，111年4月份中，原告休息日出勤2小時以內有4小時，3至8小時有12小時，9至12小時有2小時，是原告休息日延長工時之加班費總計3,224元（ 4×141 元 + 12×175 元 + 2×280 元）。又原告主張國定假日出勤，國定假日出勤工作時，第1至8小時以內（不論幾小時都算8小時），統一給1日工資即842元（ $25,250 \text{元} \div 30$ ），加班至第9、10小時，按平日每小時工資額另再加給1.34倍即141元，加班11小時以後另再加給1.67倍即175元，111年4月份中，原告於國定假日出勤2日，且9至10小時有4小時，11小時以後有2小時，是原告國定假日出勤可請求計2,598元（ $842 \text{元} \times 2 + 4 \times 141 \text{元} + 2 \times 175 \text{元}$ ）。綜此，若以法定基本工資25,250元、平日延長工時、休息日加班費、國定假日出勤可得請求之金額合計為40,385元（計算式： $25,250 \text{元} + 9,313 \text{元} + 3,224 \text{元} + 2,598 \text{元}$ ），而被告給予原告跑趟抽成之薪資為53,100元（見本院卷第116頁），再加計其餘津貼總共63,100元，亦可見約定之工資（至少50,000元）給予方式優於勞基法之規定。

- ⑤至原告主張若薪資統包為50,000元，何必補貼電話費、車頭清潔費、安全獎金、勞健保云云，惟被告另有補貼不代表50,000元內含加班費之辯解不可採。至被告為何不統包為固定60,000元，係因上開補貼是「可變動式的」，不像加班費一樣的難算，如原告所稱，勞保如果不加保在被告公司可以領4,000元，但加保在公司的不能領，另外安全獎金是倘若司機操作車輛不當造成毀損，公司就不會多給這部分的補貼（參本院卷第194頁被告訴訟代理人所述），是原告此部分主張難認可採。至原告主張被告公司求職網頁上有「6萬元以上」之字樣等語，惟被告給薪保底50,000元，加上多跑多

01 賺（趟次抽成），再加上額外補助及津貼10,000元，確實
02 「實領金額」可能超過60,000元，如原告111年2月實領
03 60,000元、3月實領66,900元、4月實領63,100元、5月實領
04 60,000元、6月實領60,000元（見本院卷第114至118頁），
05 故網頁稱60,000元以上，並非指以50,000元或60,000元為月
06 薪計算加班費。況且為了讓求職者一目了然，求職時可以知
07 悉在被告公司上班一個月大概可以領到多少錢，被告以「總
08 額」方式刊登，告知求職者在公司上班可以實領每個月
09 60,000元以上，難認就此部分認為「不包含加班費、加班費
10 要另外算」，是此部分原告主張亦難採信。

11 3.綜此，兩造約定薪資之勞動條件，顯優於法定基本工資加計
12 平日延時工資、休息日、國定假日出勤得以請求之加班費總
13 額，堪認兩造所為薪資協議方式未違背勞基法保障勞工權
14 益，兩造應同受拘束，原告自不得再於事後反以50,000元為
15 月薪計算而請求加班費，從而，原告請求延長工時之加班費
16 （包含平日加班、休息日及國定假日加班、出勤）合計
17 241,870元，為無理由，應予駁回。

18 (三)、原告請求補提繳勞工退休金24,078元至原告勞退專戶，有無
19 理由？

20 1.若以月薪50,000元計算，適用勞工退休金月提繳工資分級
21 表，應以50,600元之6%按月提撥勞工退休金，被告於110年
22 10月1日至111年1月31日，僅以各該年度基本工資所適用之
23 級距（24,000元、25,250元）提繳勞工退休金。故此部分之
24 爭點在於應以50,000元月薪適用分級表提撥勞工退休金，或
25 以基本工資提撥勞工退休金？及原告於111年2月8日自被告
26 公司退保而加入大台南市汽車駕駛員職業工會投保，原告另
27 自被告公司領得勞健保補貼4,000元，此際，勞工退休金應
28 如何處理？

29 2.證人楊天祝證稱：被告公司沒有講說投保在公司都以基本工
30 資投保等語（見本院卷第188頁），準此，被告薪資條件既
31 採統包式薪資保底50,000元，自應以月薪50,000元計算而適

01 用勞工退休金月提繳工資分級表提撥勞工退休金，而不得僅
02 以基本工資投保。是原告主張被告自110年10月1日至111年1
03 月31日短少提撥勞工退休金5,862元（就金額之計算被告無
04 意見），被告應予提繳，為有理由。

05 3.至原告於111年2月8日起選擇投保在職業工會，另外向被告
06 領取4,000元之勞健保補貼，既稱「勞健保補貼」，文義上
07 即可認定未補貼勞工退休金，況被告亦辯稱勞工退休金包含
08 在50,000元統包式薪資內，如此以觀，顯然不是另外給，但
09 為何勞健保另外給4,000元而勞工退休金卻統包於50,000元
10 以內，被告無法自圓其說，亦未提出證據以證其實。且被告
11 製作之打字浮貼版薪資袋，其薪資單記載6%提撥3,000元
12 （見本院卷第115至119頁），但原告未另外領取現金3,000
13 元，堪認勞工退休金之提撥未包含於50,000元內，且被告亦
14 未另給予原告現金補貼。準此，原告薪資保底50,000元，自
15 應以月薪50,000元計算而適用勞工退休金月提繳工資分級表
16 提撥勞工退休金，是原告主張被告自111年2月至7月未提撥
17 勞工退休金18,216元（就金額之計算被告無意見），被告應
18 予提繳，亦有理由。

19 4.綜此，原告請求被告應提繳24,078元至勞工保險局設立之原
20 告勞退專戶，為有理由，應予准許。

21 (四)、至被告辯稱原告使用系爭車輛不當造成公司財物損失，應依
22 公司規定分擔車輛維修費用61,475元，主張與原告請求之金
23 額抵銷云云。吉弘汽車保養廠負責人即證人麥榮全到庭證
24 稱：被告公司的車子如果有問題都是到吉弘汽車保養廠修
25 理，系爭車輛渦輪壞掉導致汽缸裡面的活塞壞掉，沒辦法判
26 斷造成這個原因是車子的自然耗損、還是開車的人習慣造
27 成，當時車子拖回來後拆開後發現葉片受損，機油冒出來，
28 因為有白煙就表示葉片破了，油溫太高機油跑進去引擎導致
29 過熱，我沒有辦法判斷是如何壞掉的，只是拆開知道葉片破
30 掉這樣等語（見本院卷第194至199頁），證人麥榮全僅是單
31 純維修車輛之人員，與兩造無利害衝突，自無特別迴護一方

之必要，其證言堪予採信。被告復無其餘證據證明系爭車輛大修係因原告使用不當造成，從而，被告辯稱原告要負擔一半維修費用61,475元，並與原告請求之金額抵銷，即屬無據，應予駁回。另勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，勞工退休金條例第29條定有明文，併予敘明。

五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法、勞退條例之規定，請求被告公司應給付25,000元，及自111年11月18日起（見本院卷第79頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應提繳24,078元至勞工保險局設立之原告勞退專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本判決第1、2項係法院就勞工即原告之請求為雇主即被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告預供擔保後得免為假執行。

七、法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；又各當事人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。民事訴訟法第87條第1項、第79條分別定有明文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，本案訴訟費用3,200元（暫免徵收部分仍應列入訴訟費用），原告應負擔2,560元，被告應負擔640元。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 3 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 羅 郁 棣

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本庭（台南市○○路0段000號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

01 中 華 民 國 112 年 3 月 16 日
02 書記官 周玉茹