

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第25號

原告 鄭筑薇
林宛真
謝長原
陳冠穎
王律堯
侯尚緯
余慧盈

李皓鐔
林品均
黃國慶

共同

訴訟代理人 詹傑翔律師

被告 藝啟股份有限公司

法定代理人 姜泓匯

訴訟代理人 謝宗穎律師

複代理人 林銘龍律師

譚百年律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告謝長原新臺幣7903元，及自民國113年7月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣7903元為原告謝長原預供擔保，得免為假執行。

原告假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第170條之規定，於有訴訟代理人時不適用之；第172條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第173條本文、第175條第1項分別定有明文。查被告法定代理人原為潘杰賢，嗣變更為姜泓匯，並經其具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀、被告變更登記事項表等在卷可稽（見本院卷一第429至435頁），核與規定相符，自應准許。

二、又按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。查原告以被告終止兩造間之僱傭契約係不合法，而主張該僱傭關係仍屬存在，惟為被告所否認，則兩造間是否仍有僱傭關係存在即陷於不明確之狀態，致原告可否依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告分別於附表所示時間起之時間任職於舉手電商股份有限公司（下稱舉手公司）、英屬維京群島商藝啟股份有限公司臺灣分公司（下稱臺灣分公司）、一七直播服務股份有限公司（下稱一七公司）及被告，擔任附表所示職位，均併計年資，於民國113年3月間薪資如附表所示。然被告竟於113年3月4日表示依照勞動基準法第11條第2款，以虧損、業務緊縮為由資遣原告，兩造雖曾於113年3月8日向

01 新北市勞資權益維護促進會申請勞資爭議調解，於113年4
02 月11日調解不成立。

03 (二) 被告雖表明因虧損或業務緊縮，而終止兩造勞動契約，然
04 其實際上均無虧損或業務緊縮情形。其提供之會計師協議
05 程序執行報告，其上已表明並非依照審計準則查核，對被
06 告提供之營業資訊整體是否允當表達，不提供任何程度之
07 確信，不得擴大解釋與任何被告財務報表整體有關，已難
08 逕採。

09 (三) 而被告、一七公司、臺灣分公司財務報表雖共同列入，然
10 被告並未說明三間公司間有何分割合併之組織重整之情
11 形，其資產如何分配。再依據財務報表，被告公司營業收
12 入雖有起伏，但非長期遞減，且112年度之營業費用雖較1
13 11年度提高一倍不止，然綜合損益總額仍由新臺幣（下
14 同）負7億6133萬元，轉為負4595萬元，可見並非持續相
15 當減少。再依據被告、一七公司、臺灣分公司綜合損益表
16 所載，可知綜合損益額實包含外幣兌換損失、利益，乃辦
17 理外匯買賣等業務產生之損失，純屬匯率變動引起，不能
18 代表被告實際營業或業績狀況。且一七公司雖於112年解
19 散，其權益變動餘額高達2億0629萬元，112年度解散後如
20 何分配並未載明，其營業收入於111年暴增15億元，保留
21 盈餘均達上億元，未有被告所稱鉅額虧損情形，且被告因
22 組織重組，產生淨值2億5582萬元作為資本公積，並非無
23 法彌補虧損。再舉手公司既與被告經營同種業務，其損益
24 應併列入前述財務報告，方為適當。

25 (四) 被告雖稱其已因應虧損、業務緊縮，節約營運成本，然依
26 照被告綜合損益表，被告營業費用1年增加6億6467萬元，
27 難謂有何節約舉措，其所為提前終止、未予續約、變更與
28 供應商間契約之時序，均係於資遣原告後始為之，不得佐
29 為其已盡力節約之證據。

30 (五) 被告雖稱其業務緊縮，然拒絕提出用戶購買虛擬點數之數
31 據，難認可採。被告除111年、112年間聘用或調高原告薪

資外，亦屢更新求才資訊，目前仍亦於人力銀行刊登徵人
訊息，被告公司既於虧損情形下，持續僱傭勞工、進行招
聘，即難認有虧損或業務緊縮情形。再被告終止原告間勞
動契約，並未積極採取對原告權益影響較輕的資遣迴避手
段，亦未盡安置義務，不具備最後手段性之要件等語。

(六) 末原告謝長原於113年3月1日至113年3月3日均加班4小
時，以原告謝長原月薪9萬4900元，被告應給予平日加班
費2370元、假日加班費2370元、例假日加班費3163元，共
計7903元。

(七) 爰依民法第247條第1項、第487條前段、第235條、第234
條、第229條、第233條、第203條及兩造間僱傭契約、勞
工退休金條例第6條、第14條、第31條、勞基法第30條第1
項、第24條、第40條規定提起本訴，並聲明：確認兩造間
僱傭關係存在，被告應自附表之起算日起至回復原告工作
之日止，按月給付原告如附表薪資欄所示金額，及各期應
給付之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被
告應自附表起算日至原告復職之日止，按月提繳附表所示
退休金至原告勞工退休金個人專戶。被告應給付原告謝長
原7903元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週
年利率5%計算之利息。第二至四項聲明，願供擔保請准
宣告假執行。

二、被告則以：

(一) 臺灣分公司前於國內經營網路直播服務，有眾多包括直播
服務、工程部門、業務開發等部門；嗣一七公司於110年7
月7日設立，臺灣分公司將業務開發部門、工程部門暨部
分員工移轉至一七公司。被告於110年10月1日設立後，臺
灣分公司將直播服務及所屬員工陸續移轉至被告，並於11
1年12月31日完成相關部門之分割合併。臺灣分公司於112
年2月10日廢止，一七公司亦陸續將業務開發部門、工程
部門暨所屬員工（包括原告等10人）移轉至被告，一七公
司於112年6月29日解散。基於上述組織變更情形，臺灣分

01 公司、一七公司及被告於110年度至112年度期間之營業收
02 入、營業損失及累積虧損等數據，應彙整觀察比較，三公
03 司之營業收入依會計師出具之協議程序執行報告書及財務
04 報表，於110年度至112年度期間不斷銳減，營業損失日益
05 嚴重，累積虧損均每年鉅額增長，長期以來仍無法填補，
06 以實收資本額規模，面臨每年度高額營業損失及累積虧
07 損，不堪重負。

08 (二) 被告遂提前終止與遊戲開發廠商間合作契約、提前終止內
09 湖攝影棚營運、節約行政部門中山辦公室大量支出，然仍
10 不堪負荷，不得已於113年3月4日以虧損及業務緊縮為由
11 通知資遣原告在內之79名員工。

12 (三) 臺灣分公司於110年起已面臨鉅額虧損之財務重壓，然均
13 協助部分原告轉至一七公司任職，於一七公司解散前，亦
14 協助全體原告轉至被告任職，並均承認年資，然113年3月
15 公告資遣包含原告在內之79名員工，不再有其他關係企業
16 適當職缺可供轉任，且於資遣前，均鼓勵員工休假，實施
17 混合居家辦公節省辦公室租賃及營運成本替代措施，惟未
18 能改善財務壓力，始為資遣等語置辯。

19 並聲明：原告及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願
20 供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、不爭執事項（見本院卷一第445至446頁）：

22 (一) 原告於附表所示時間起之時間任職於舉手公司、臺灣分公
23 司、一七公司及被告，擔任附表所示職位，均併計其年
24 資，於113年3月間薪資如附表所示。

25 (二) 被告於113年3月4日以虧損、業務緊縮為由，依照勞動基
26 準法第11條第2款資遣原告。

27 (三) 兩造於113年3月8日向新北市勞資權益維護促進會申請勞
28 資爭議調解，於113年4月11日調解不成立。

29 四、本院之判斷：

30 (一) 被告存有虧損情形：

31 1. 按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，

勞基法第11條第2款定有明文。是以雇主於有虧損或業務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第2721號判決參照）。所謂「虧損」，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利；所謂「業務緊縮」，則指縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍，因雇主業務緊縮致產生多餘人力，雇主為求經營合理化，必須資遣多餘人力，惟基於憲法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉及勞工工作權將喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範圍內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施。又勞基法第11條第2款規定「虧損」時雇主得片面終止勞動契約，企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷。如僅一部門業務虧損，而其他部門依然正常運作而仍有所獲利，甚至仍需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間生產量及營業額，或一部門業務發生波動起伏，即逕予解僱勞工之失衡現象。又雇主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院109年度台上字第1518號判決參照）。末按事業單位因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續經營及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形外，於年資、考

01 績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予
02 雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營管理之需要
03 為合理之選擇考量（最高法院110年度台上字第676號判決
04 意旨參照）。

05 2. 經查，臺灣分公司於104年10月1日設立登記，於112年2月
06 10日廢止登記；一七直播公司於110年7月7日設立登記，
07 於112年6月29日解散登記；被告公司則於110年10月1日設
08 立登記，現仍存續中，有經濟部商工登記公示資料查詢畫
09 面再卷可參（本院卷一第335至343頁），再被告抗辯臺灣
10 分公司、一七直播公司陸續將相關部門暨所屬員工移轉至
11 被告公司，被告公司、臺灣分公司、一七直播公司等3間
12 公司，已完成分割合併一節，已提出經濟部公告、被告集
13 團內部公告信件為佐（見本院卷二第201至205頁），堪信
14 其抗辯為真實。

15 3. 再依照被告公司協議程序執行報告書，安永聯合會計師事
16 務所取得三年度之被告、臺灣分公司、一七公司營業收
17 入、營業損失及累計虧損，經與會計師查核後之財務報表
18 進行核對相符。因被告公司於過去三年間曾數次進行分割
19 及合併，故匯整被告、臺灣分公司、一七公司三間公司之
20 會計師查核後數據，以呈現可比較之三年度財務資訊。11
21 0年至112年之營業收入依序為36億3302萬0477元、33億28
22 40萬3714元、26億6893萬0729元；而110年度為營業淨利
23 為5億4092萬2293元，111年度之營業損失641萬6053元，1
24 12年度之營業損失為1億1086萬2397元；至於110年至112
25 年之累計虧損依序為2億5794萬8343元、4億8502萬7284
26 元、5億3098萬5469元，此有被告公司113年7月30日協議
27 程序執行報告書在卷可參（本院卷一第345至347頁），其
28 內容與被告、一七公司、臺灣分公司之會計師查核財務報
29 告資料彙總後相同（見本院卷二第75至123頁）。前述被
30 告、一七公司、臺灣分公司歷年財務報告，均係會計師依
31 據商業會計法及商業會計處理準則中與財務報表編製有關

之規定，暨財團法人中華民國研究發展基金會所公布之各號企業會計準則公報及其解釋編製，足以允當表達被告、一七公司、臺灣分公司之財務績效。自財務報告及前述協議程序執行報告書內容可知，被告3年來營業收入逐漸減少，且成本與費用亦逐年超過營業收入，營業營運獲利下降，虧損比例逐年擴大，可認其虧損已有相當時間，無力繼續維持原有經營狀態，堪信被告前述抗辯應為真實。

4. 原告雖主張前述協議程序執行報告書不得作為虧損之依據，然臺灣分公司、一七公司既有與被告合併分割情形，其營業情形應綜合彙整觀察。而前述報告書既係會計師取得查核後之財務報表彙總製作，自得佐為被告營運狀態之資料，原告主張並無可採。

5. 原告雖主張被告綜合損益總額由111年度之負7億6133萬元，轉為112年度負4595萬元，可見並非持續相當減少云云，然被告111年、112年度綜合損益額均為負數，可徵處於連續虧損狀態，原告主張並無可採。原告另主張綜合損益額包含外幣兌換損失及利益，不應採計云云，然自被告與一七公司、臺灣分公司之營業收入、營業成本毛利、費用、損失分析，其營業收入逐步降低，虧損總額亦逐步提昇，已見其營業情形確實不佳，再前述外幣兌換損失，既係被告依據財務報表應列項目，原告主張亦無可採。再原告另主張一七公司權益變動餘額不明及淨值資本公積應填補虧損云云，然前述財務報告既係會計師依據前述規定、準則編制，原告徒憑己見，認存有不明餘額或應如何彌補虧損，均非可採。又原告以舉手公司與被告經營同種業務，其損益應併列入前述財務報告云云，惟舉手公司目前仍獨立存續，未與被告為合併分割，其主張損益併同加總比較，核無依據，顯非可採。

6. 原告另主張被告於終止勞動契約後，於113年4月間仍有招募職員（見本院一第175至179頁），可認並無虧損情形云云。惟被告、一七公司、臺灣分公司之員工總人數自113

01 年3月起至113年12月間逐步自501人降為334人，原告原任
02 職之產品部門、工程部門人員減少甚至全部裁撤一節，已
03 據被告提出統計表為佐（見本院卷二第223至225頁），顯
04 見其並無該部分人力需求，則被告抗辯該徵才廣告係因久
05 未使用徵才網站而未撤下，應堪採信。又原告提出之113
06 年9月4日徵才資訊（見本院卷一第415至421頁），與本案
07 原告於113年4月3日遭終止勞動契約時已歷相當時間，難
08 認被告甫終止勞動契約後，再為新聘員工，而無虧損情
09 形。末原告林宛真、謝長原、陳冠穎前經被告通知職缺，
10 可回復職位等情，固有被告公司電子郵件通知可佐（見本
11 院卷一第365至369頁），然前開職缺係因部分員工於資遣
12 原告後，自行離職所生，且其所從事之職務內容為產品經
13 理，與原告林宛真、謝長原、陳冠穎先前職位已有差異，
14 顯見被告於虧損後，選擇終止產品、工程部門之員工，其
15 餘職位仍持續有需求，揆諸前揭說明，除該選擇欠缺合理
16 性或有權利濫用等情形外，亦難謂被告無虧損之情形，原
17 告主張並無可採。

18 7. 綜此，被告抗辯其存有虧損情形一節，應可採信。

19 （三）被告解雇原告已符最後手段性。

20 1. 經查，被告使用之辦公室原承租仁愛大樓，租金每月400
21 萬元，於111年9月終止租約後，疫情居家辦公期間，租賃
22 宏盛大樓共享辦公室每月租金43萬元，112年2月、5月後
23 因應疫情逐步緩和，改租賃宏盛大樓19樓及10樓1間、11
24 樓各1間，租金共計約237萬9648元等情，已提出前開辦公
25 室租賃契約、提前終止協議為佐（見本院卷一第507至555
26 頁）。比較年度租金支出，被告每月已減少約160萬元租
27 金支出。另被告取消113年度員工春酒、採取混合辦公以
28 減少辦公室支出，鼓勵休假避免支出特休折算薪資等情，
29 均據被告提出相關公告、電子郵件為佐（見本院卷一第37
30 1頁、卷二第215至227頁），顯見其確實減少員工福利、
31 員工辦公費用、薪資等支出。至被告就其營業非必須之租

01 用咖啡機設備、租用公務車輛提前終止合作，取消訂購供
02 應商提供之測試平台服務，就網路連線裝置搜尋引擎、漏
03 洞掃描服務、監控除錯服務到期不續訂，減少設計開發流
04 程軟體、資料保護平台、資安軟體採購數量等情，亦提出
05 取消頁面截圖、電子郵件、報價單、契約截圖為佐（見本
06 院卷一第357至359頁、第477至505頁），亦可見被告已採
07 取減少營業成本支出之措施。另綜合被告、臺灣分公司、
08 一七公司自111年至112年間財務報告之營業成本、營業費
09 用，分別為111年度22億餘元，11億餘元，112年度降低為
10 15億餘元、12億餘元，有大幅下降（見本院卷二第75至11
11 7頁），堪信被告於虧損時，曾先採取節約支出方式減少
12 營業成本，以迴避逕終止兩造勞動契約。另斟酌原告如附
13 表所示之任職情形，其分別由已廢止之臺灣分公司、已消
14 滅之一七公司轉任、併計年資，實際任職被告期間非長，
15 而綜合原告於臺灣分公司、一七公司廢止、消滅，由被告
16 承受相關業務後，原告亦均由被告繼續雇用，可認前已曾
17 採取迴避逕終止雇用之手段留用原告，於虧損仍持續，歷
18 經節約支出成本仍無法改善虧損下，始為解雇，堪信被告
19 解雇已符最後手段性。

20 2. 原告雖主張被告仍大規模舉辦活動（見本院卷一第191至1
21 95頁），並未盡力撙節，不符最後手段性云云。經查，被
22 告撙節其餘營業成本已如前述，其因應虧損為提昇營業收
23 入，邀請人氣主播、部分被告用戶參與活動以利提昇業
24 務，難謂未盡最後手段性原則。另原告主張被告應盡安置
25 義務，惟斟酌原告所在部門多數裁撤至無人，僅部分部門
26 留用、減少人數（見本院卷二第225頁），則被告抗辯並
27 無適當職位可供安置，亦非無據。

28 3. 綜此，被告解雇原告，已符最後手段性，被告依勞基法第
29 11條第2款之虧損事由終止勞動契約應屬適法，則被告兩
30 造之僱傭關係，已於附表所示之113年3月24日、113年4月
31 3日終止，原告請求確認兩造僱傭關係存在、命被告給

01 付、提繳終止日後之工資、勞工退休金，為無理由，應予
02 駁回。

03 (四) 原告謝長原加班費部分

04 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，延
05 長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分
06 之1以上；再延長工作時間在 2小時以內者，按平日每小
07 時工資額加給3分之2以上，雇主使勞工於第36條所定休息
08 日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時
09 工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作
10 者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上；勞工
11 每7日中應有2日之休息，其中1日為例假日，1日為休息
12 日，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中
13 央主管機關指定應放假日，均應休假；雇主經徵得勞工同
14 意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1
15 項、第2項、第36條第1項、第37條第1項及第39條中段分
16 別定有明文。所稱加倍發給，係指假日當日工資照給外，
17 再加發1日工資。原告謝長原主張113年3月1日至113年3月
18 3日均加班4小時一節，有其加班申請表為佐（見本院卷一
19 第197頁），且為被告不爭執形式真正，以原告謝長原月
20 薪9萬4900元計算，原告主張被告應給予平日延長工時加
21 班費2370元（ $9萬4900 \div 240 \times 2 \text{小時} \times 3/2 + 9萬4900 \div 240 \times 2 \text{小}$
22 $\text{時} \times 5/3$ ）、休假日加班費2370元（同前）、例假日加班費
23 3163元（ $9萬4900 \div 30 \text{日} = 3163$ ），共計7903元，及自起訴
24 狀繕本送達翌日即113年7月11日起至清償日止按週年利率
25 5%計算之利息（見本院卷一第211頁），為有理由，應予
26 准許。

27 五、綜上，原告依據民法第247條第1項、第487條前段、第235
28 條、第234條、第229條、第233條、第203條及兩造間僱傭契
29 約、勞工退休金條例第6條、第14條、第31條、勞基法第30
30 條第1項、第24條、第40條規定，確認兩造僱傭關係存在請
31 求被告給付復職前之薪資、提繳退休金及加班費，其中僅原

告謝長原依照前揭勞基法規定請求之加班費7903元及上開法定利息，為有理由，應予准許，原告逾此範圍之請求，無理由，應予駁回。

六、本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦與本案爭點無涉，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條。

中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

勞動法庭 法 官 曾育祺

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 114 年 4 月 30 日

書記官 林祐均

附表：

原告	舉手公司 任職起迄	臺灣分公司 任職起迄	一七直播 任職起迄	被告任職起迄	最後職位	薪資	起算日	退休金
鄭筑薇	無	無	111年11月21日 至111年12月31日	112年1月1日至1 13年3月24日	Sr UX Design er	7萬6000元	113年3月 25日	4590元
林宛真	無	無	111年12月5日 至111年12月31日	112年1月1日至1 13年3月24日	Sr UI Design er	6萬2000元	113年3月 25日	3828元
謝長原	無	無	111年6月13日 至111年12月31日	112年1月1日至1 13年3月24日	Sr UX Design er	9萬4900元	113年3月 25日	5796元
陳冠穎	無	無	111年5月3日至 111年12月31日	112年1月1日至1 13年3月24日	Sr UX Design er	5萬8570元	113年3月 25日	3648元
王律堯	無	無	111年6月6日至 111年12月31日	112年1月1日至1 13年3月24日	QA Engineer	7萬1670元	113年3月 25日	4368元
侯尚緯	無	無	111年10月18日 至111年12月31日	112年1月1日至1 13年3月24日	Sr Engineer	10萬0580元	113年3月 25日	6066元
余慧盈	無	無	111年8月22日 至111年12月31日	112年1月1日至1 13年3月24日	Engineer	6萬8900元	113年3月 25日	4188元

(續上頁)

01

			日					
李皓鐸	無	110年7月5日至110年8月31日	110年9月1日至111年12月31日	112年1月1日至113年3月24日	Sr UX Researcher	6萬1840元	113年3月25日	3828元
林品均	無	109年8月10日至110年8月31日	110年9月1日至111年12月31日	112年1月1日至113年4月3日	Sr Engineer	9萬9640元	113年4月4日	6066元
黃國慶	109年5月18日至109年6月8日	109年6月9日至110年8月31日	110年9月1日至111年12月31日	112年1月1日至113年4月3日	QA Engineer	7萬2040元	113年4月4日	4368元