

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第32號

原告 陳柔美
訴訟代理人 柯侑婷律師(法扶律師)
被告 宏偉珠寶銀樓有限公司

法定代理人 陳榮華

被告 榮華珠寶銀樓有限公司

法定代理人 陳錦英

被告 宏宸黃金珠寶有限公司

法定代理人 李偉琳

共同

訴訟代理人 曾獻賜律師

林奕翔律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國111年11月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告宏偉珠寶銀樓有限公司或榮華珠寶銀樓有限公司或宏宸黃金珠寶有限公司應給付原告新台幣9萬0884元，及自民國111年5月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。如被告其中一人已為給付，其他被告於其給付之範圍內免除給付責任。
- 二、被告宏偉珠寶銀樓有限公司或榮華珠寶銀樓有限公司或宏宸黃金珠寶有限公司應提繳新台幣9萬0834元至原告在勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金個人專戶。如被告其中一人已為提繳，其他被告於其提繳之範圍內免除提繳責任。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告宏偉珠寶銀樓有限公司或榮華珠寶銀樓有限

01 公司或宏宸黃金珠寶有限公司負擔其中百分之25，餘由原告
02 負擔。

03 五、本判決第一項得假執行。但被告宏偉珠寶銀樓有限公司或榮
04 華珠寶銀樓有限公司或宏宸黃金珠寶有限公司如以新臺幣9
05 萬0884元為原告預供擔保，得免為假執行。

06 六、本判決第二項得假執行。但被告宏偉珠寶銀樓有限公司或榮
07 華珠寶銀樓有限公司或宏宸黃金珠寶有限公司如分別以新臺
08 幣9萬0834元為原告預供擔保，得免為假執行。

09 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

10 事實及理由

11 一、原告起訴主張：

12 (一)原告於民國104年11月16日起任職被告宏偉珠寶銀樓有限公
13 司（下稱宏偉公司，已解散，陳榮華為清算人，調卷83-101
14 頁），擔任銷售人員，任職期間均受法定代理人陳榮華指揮
15 監督，工作地點、內容未曾變更，約定底薪為新台幣（下
16 同）3萬元；105年10月1日底薪調整為3萬2000元；106年12
17 月起因懷孕，底薪合意調整為2萬9300元；107年5月1日因生
18 產完，底薪合意調整為4萬1000元，原告任職至108年6月30
19 日後合意終止勞動契約。詎料宏偉公司擅將原告勞保投保單
20 位變更至被告榮華珠寶銀樓有限公司（下稱榮華公司，已解
21 散，陳錦英為清算人）、宏宸黃金珠寶有限公司（下稱宏宸
22 公司），且有無故扣薪、未依法給付原告加班費、特休未休
23 薪資、8週產假工資；又違法低報勞保薪資、未提繳足額之
24 勞工退休金準備金，並擅自薪資中扣減雇主應提繳之6%勞
25 工退休金，致原告受有薪資、加班費、勞工退休金差額損
26 害、勞保生育給付差額之損害。

27 (二)被告等3人雖分屬不同之法人主體，惟實際負責人均為陳榮
28 華，可知具有法人同一性，自應就兩造間僱傭關係所生債務
29 負不真正連帶給付之責。為此依兩造間僱傭關係請求被告給
30 付如【附表一】所示之金額等語。並聲明：1.宏偉公司或榮
31 華公司或宏宸公司應給付原告68萬1368元，及自民事準備暨

01 聲請追加被告狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百
02 分之5計算之利息。如被告其中一人給付，其他被告於其給
03 付之範圍內免除給付責任。宏偉公司或榮華公司或宏宸公司
04 應提繳10萬8336元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人
05 專戶。如被告其中一人提繳，其他被告於其提繳之範圍內免
06 除提繳責任。並願供擔保，請准宣告假執行。（訴卷21頁）

07 二、被告則以：

08 (一)依證人證詞及原告起訴狀之陳述，均可證被告與員工商談勞
09 動條件時，已就工作時間、工資計算方式予以約定，且每月
10 薪資單均會發給員工核實，在員工上班時數超過約定時數時
11 亦有計算加班費之制度。再者，原告所自承及證人證述之4
12 種輪班機制，每種班制均超過每日8小時，且原告每月受領
13 薪資均有取得薪資單，其中應領薪資（約定薪資）之內容為
14 本薪、補休、績效紅利等固定數字，競賽獎金、直播獎金、
15 加班費等為每月變動之非經常性給付（如每月因績效、超出
16 約定上班時數、獎勵性獎金等），已含有底薪、業績獎金、
17 全勤等，而在原告自105年1月起至110年8月止（中途於108
18 年8月至12月短暫離職又復返），於5年以上期間內，均接受
19 上開內容之薪資並持續為被告服務，尤以原告中途離職後又
20 復返，足認原告對於每日工時超過勞動基準法（下稱勞基
21 法）第30條第1項所規定8小時延長工時及延長工時工資均有
22 認知。如以行政院所頒布之基本工資為基準，按原告所主張
23 之加班時數計算，原告自105年1月起至110年8月止實際受領
24 被告給付之薪資高於依基本工資核算、加計加班費之薪資總
25 額乙情，為兩造所不爭執，而兩造間勞動契約就薪資所為之
26 約定並無違反勞基法之規定，兩造均應受其拘束。況原告每
27 月實際領取薪資平均高達4萬元至5萬元，倘認原告得再行請
28 求給付加班費，則無異於原告每月領取薪資將高達7萬元至8
29 萬元，已超出當今社會多數人所能領取之每月薪資甚鉅，甚
30 不合理。故原告不應事後翻異其前所為承諾之意思表示，更
31 行請求高於原約定勞動條件之延長工時工資。

01 (二)就原告主張由薪資內內扣勞退部分，依證人證述可知，員工
02 所得之薪資單上面均「無」手寫記載，可見原告提出之薪資
03 單上手寫數字部分為原告事後繕寫。原告任職已久，於取得
04 薪資單時均未提出異議，現卻於離職後翻異更行請求，顯無
05 理由，而兩造間就薪資條件早已合意，是此部分所應審酌者
06 僅有爭執事項(二)、2.部分。

07 (三)就原告請求無故扣薪部分，其中106年8月部分，原告確有遭
08 到扣薪748元，惟原告應就其主張懷孕有請假必要舉證證明
09 之；106年10月部分，依薪資單所示，原告並未遭到扣薪，
10 縱有扣薪1224元之事實，亦應舉證證明其必要性；110年8月
11 部分，原告主張遭扣直播獎金，係因原告當時並未完整參與
12 直播，且該月亦無全勤，故該月直播獎金僅有3523元，宏偉
13 公司就該部分獎金並未苛扣等語。並聲明：原告之訴及假執
14 行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假
15 執行

16 三、兩造不爭執事項：（訴卷270-272頁）

17 (一)原告於104年11月16日任職宏偉公司（與榮華公司、宏宸公
18 司具有法人同一性），擔任銷售人員，約定底薪為3萬元；1
19 05年10月1日底薪調整為3萬2000元；106年12月起因懷孕，
20 底薪合意調整為2萬9300元；107年5月1日因生產完，底薪合
21 意調整為4萬1000元，原告任職至108年6月30日後合意終止
22 勞動契約。

23 (二)原告於108年12月9日重回任職宏偉公司（與榮華公司、宏宸
24 公司具有法人同一性），約定底薪為3萬元；109年4月1日底
25 薪調整為3萬2000元；109年7月1日底薪調整為3萬3000元；1
26 10年1月起調整薪資為3萬1820元，原告任職至110年8月31日
27 後合意終止勞動契約。

28 (三)依原告勞保投保紀錄，原告投保單位及投保薪資如下（調卷
29 52頁）：①105年1月1日至106年4月25日宏宸公司：2萬4000
30 元。②106年4月26日至108年7月2日榮華公司：106年4月26
31 日2萬4000元、106年10月1日2萬6400元、107年1月1日2萬88

00元。③109年1月3日至109年3月2日榮華公司：2萬8800元。④109年3月2日至110年8月1日宏偉公司：109年3月2日2萬3800元、110年1月1日2萬4000元。

(四)兩造同意以原告依據被證1打卡單所示上下班時間，據以統整之「附表2-6」（訴卷39-135頁）欄位所載「上班」、「下班」、「前120分鐘」、「超過120分鐘」欄位內容作為原告於任職期間之上下班時數。

(五)兩造約定之工時：①105年10月起：早上9點45分至晚上9點30分。②106年12月起：早上9點15分至下午6點。③107年5月起：早上9點45分至晚上9點30分。④108年12月起：早上9點45分至晚上9點30分。⑤110年1月起：區分有4種班制（A.早上8點45分至下午6點45分，中午休息1小時。B.中午12點至晚上9點，晚餐休息1小時。C.早上8點45至晚上8點30分，午休及晚餐各休息1小時。D.下午1點至翌日凌晨12點45分，無固定休息時間。）

(六)若本院認定兩造「未」合意薪資內包含超過8小時之加班費，兩造同意下列項目應給付金額如下：

- 1.105年12月至110年8月間加班費54萬2021元。
- 2.勞保高薪低報致生育給付差額3萬1788元。
- 3.高薪低報致原告受有勞工退休金差額10萬8336元，被告同意將10萬8336元補提繳至原告勞退專戶。
- 4.107年3月、4月（產假期間56天）薪資差額2萬1267元。
- 5.特休未休薪資1萬3872元。

(七)若本院認定兩造「合意」薪資內包含超過8小時之加班費，兩造同意下列項目應給付金額為：

- 1.105年11月至107年4月間自原告薪資內所扣除本應被告給付之勞工退休金1萬6724元。
- 2.勞保高薪低報致生育給付差額3萬0800元。
- 3.高薪低報致原告受有勞工退休金差額9萬0834元，被告同意將9萬0834元補提繳至原告勞退專戶。
- 4.107年3月、4月產假薪資2萬1267元。

01 5.特休未休薪資1萬3872元。

02 四、兩造爭執事項：

03 (一)兩造是否曾合意薪資內包含超過8小時之加班費？

04 (二)如屬上開不爭執事項第(六)項情形，原告另請求被告給付下列

05 ①、②金額；如屬上開不爭執事項第(七)項，原告另請求被告
06 給付下列②金額，有無理由？

07 ①被告於105年12月至108年6月期間違法從原告薪資內扣勞
08 工退休金6%，金額為何？（被告主張1萬6724元，原告主
09 張5萬2727元。原告係主張被告有自薪資內苛扣勞退計5萬
10 2227元，然被告爭執薪資單上手寫部分，計算後僅有1萬6
11 724元）

12 ②110年8月直播獎金8221元？（原告嗣於審理中捨棄請求10
13 6年8月扣薪748元、106年11月扣薪1224元，見訴卷304
14 頁）

15 五、得心證之理由：

16 (一)兩造合意薪資內包含超過8小時之加班費。

17 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
18 列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
19 每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小
20 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法
21 第24條第1項第1款、第2款定有明文。又國家為保障勞工
22 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定勞基
23 法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定
24 適用於同條第1項各款所列之行業，事業單位依其事業性
25 質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低
26 於勞基法所定之最低標準，關於延長工作時間之加給，自
27 勞基法施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第24條規
28 定之適用。惟縱使非屬依勞基法第84條之1經中央主管機
29 關公告之工作，雇主與勞工所訂立之勞動契約，未依勞基
30 法第24條、第39條規定計算例休假日及延長工時之工資，
31 若勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞

工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。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行政院所核定之基本工資，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。準此，勞資雙方所合意之每日平均工資，可約定包含勞基法第24條及第39條之加班費，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞基法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求平日、例休假加班或備勤等工資。

2. 由上述不爭執事項(四)、(五)可知，原告主張其在職期間之工時每日有超過8小時之情事，惟被告以前揭情詞置辯。經查，依證人王姿云證述：「（問：公司有無跟你講過直播班薪水就是底薪加上獎金等計算方式？）有。」、「（問：工作時間及薪資結構是否在入職就知道？）是」；再依證人何旻珊證述：「（問：證人是否知道超過8小時部分是可以跟雇主請領加班費？）知道。但我面試就知道我上班時間，有的班別有超過8小時，所以我的底薪就包含超過的加班費。我面試時有問過老闆，底薪是不是有包括超過8小時的加班費，老闆說有包含在底薪

裡」。另證人周怡瑄亦證稱：勞資雙方有約定工作時間，薪水是底薪加獎金，但沒有講到加班費等語（訴卷296、298-303頁）。由上開證述可知，兩造就原告之輪班、上班時數（4種班制之輪班機制，每種班制均超過每日8小時）及薪資計算方式均已明確約定，亦即勞資雙方於訂定勞動契約時，已知悉其各種輪班制時間均有上班超過8小時之情況，仍基於此認知而承諾一定之工時及報酬之勞動條件。參以原告於任職長達5年，任職期間均未對加班費問題提出異議，中途離職及復返任職後仍未見其就此提出異議，足徵原告自始均知悉且同意與被告間之勞動條件。試以原告主張加班費最高之108年5月為例（訴卷93頁），以當時基本工資2萬3100元計算，換算時薪為96元【計算式：2萬3100元÷30日÷8小時＝96元，元以下4捨5入】，其該月應領之工資本不得低於3萬5948元【依法定基本工資計算該月份加班費為1萬2848元，如附表二所示，2萬3100元＋1萬2848元＝3萬5948元】，惟其於該月實際領得工資加計預付本薪、依法應扣之勞保費、健保費（調卷187頁），合計為5萬9634元【計算式：3萬5090元＋634元＋810元＋2萬3100元＝5萬9634元】，亦高於以法定基本工資為基準所計算之加班費總和，足見兩造所約定勞動條件尚未低於勞基法所定之最低標準，依前揭說明，兩造之協議自屬有效，則勞雇雙方自應受其拘束。原告再行請求5年以來之加班費54萬2021元，難認有據。

(二)承上，被告抗辯兩造合意薪資內包含超過8小時之加班費乙節，既認可採，則原告請求宏偉公司或榮華公司或宏宸公司給付105年11月至107年4月間自原告薪資內所扣除本應被告給付之勞工退休金1萬6724元、勞保高薪低報致生育給付差額3萬0800元、107年3、4月產假薪資2萬1267元、特休未休薪資1萬3872元，及補提繳勞工退休金差額9萬0834元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶等節，業經兩造協議應給付金額如上述（不爭執事項七），原告該部分請求自屬有

據，應予照准。

(三)至原告另請求110年8月直播獎金8221元部分，按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文，查原告主張兩造約定之直播獎金計算方式為每股1萬1743元，詎被告於110年8月竟無故扣除8221元，僅給付3523元等語，業據提出該月薪資單為證（調卷49頁）。被告則辯稱原告於未完整參與直播，且110年8月亦未全勤，故扣除直播獎金並非無由等語，並提出110年8月打卡紀錄為證（調卷297-298頁）。依110年8月薪資單之記載：「2.F店業績：6,405,172 持1股：11,743」、「8/30、8/31缺席兩天，直播股數 $\times 0.3$ （ $11,743 \times 0.3 = 3523$ ）」，足見兩造約定之直播獎金計算方式為每股1萬1743元，且原告確有遭扣直播獎金等節為真。次依同為被告公司直播班之證人王姿云就直播班獎金之證述：「（原告訴訟代理人：直播獎金是否當月做完全部直播場，直播獎金就確定？是否會因為後面幾天沒有輪到直播，但請假而影響直播獎金？）做完直播，業績有達到，獎金就確定。我沒有請過假，所以不清楚」，益證直播獎金數額於直播業績達標時即已確定，與當月是否全勤未必相關。雖依110年8月打卡紀錄可知原告確有於110年8月30日、31日請假2天，然原告於當月是否全勤，與能否取得全額直播獎金並非相關，且被告應給付之直播獎金於業績達標時即告確定，而被告就原告是否未全程參與直播、直播業績是否達標等節均未能提出相關證明資料，其所辯即不足採，被告自應依兩造約定之直播獎金計算方式，給付1股之直播獎金1萬1743元，則原告請求被告給付直播獎金遭扣除之差額8221元，應屬有據。末按原告對被告等3人之請求，宏偉公司為原告之實質上雇主，與榮華公司、宏宸公司具有實體上同一性，兩造均同意由被告等3人以「不真正連帶債務關係」對原告為同一給付（訴卷270頁），是如任一被告如已為全部或一部之給付或提繳，其餘被告就其已履行之範圍內，即可免履行義務。

六、綜上所述，原告依僱傭契約及勞基法規定，請求被告宏偉公司「或」榮華公司「或」宏宸公司給付勞工退休金差額1萬6724元、生育給付差額3萬0800元、產假薪資差額2萬1267元、特休未休薪資1萬3872元、直播獎金8221元，合計9萬0884元，及自111年5月4日起至清償日止（訴卷21頁），按週年利率百分之5計算之利息，暨請求補提繳勞工退休金9萬0834元至原告勞工退休金專戶，前述所命給付，如其中任一被告為全部或一部之給付或提繳，其他被告於其給付範圍內，同免給付或提繳責任，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法，經本院斟酌後認與本件判決結果均不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

中華民國 111 年 12 月 8 日
勞動法庭 法官 蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中華民國 111 年 12 月 8 日
書記官 黃稜鈞

附表一：

編號	項目、金額、 計算式頁數	請求權依據	證據
1	105年12月至108年6月扣勞退	1.勞退條例第14條第1項： 「雇主應為第7條第1項規	1.薪資單「勞退 提繳」欄（原

	6% 5萬2727元 訴字卷p. 25	定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」	告：調字卷33-49) (被告：調字卷173-197)
2	107年3月至4月 間產假56天薪資 差額 2萬1267元 訴字卷p. 25-26	1. 勞基法第50條第1項：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。」、第2項：「前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。」	1. 薪資單 (原告：調字卷33-49) (被告：調字卷173-197)
3	特休未休薪資 2萬3372元 訴字卷p. 26	1. 勞基法第38條第1項：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：(一)6個月以上1年未滿者，3日。(二)1年以上2年未滿者，7日。(三)2年以上3年未滿者，10日。(四)3年以上5年未滿者，每年14日。(五)5年以上10年未滿者，每年15日。(六)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」、第4項：「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一	1. 薪資單 (原告：調字卷33-49) (被告：調字卷173-197)

		年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」	
4	無故扣薪 8221元 訴字卷p. 26 【原告於111年9月22日當庭捨棄扣薪748元、1224元之請求，僅請求扣直播獎金8221元（訴字卷304頁）】	1. 勞基法第22條第2項：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」、勞工請假規則第4條第1項第1款：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，1年內合計不得超過30日。」、第3項：「普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」	1. 薪資單（原告：調字卷33-49）（被告：調字卷173-197）
5	於105年12月至110年8月期間加班費 54萬2021元 訴字卷p. 25、33-37、39-135	1. 勞基法第24條第1項第1款、第2款：「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3分之1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3分之2以上。」 2. 原告計算方式：	1. 薪資單（原告：調字卷33-49）（被告：調字卷173-197） 2. 打卡紀錄（調字卷199-298）

		(1)延長工時在2小時內加給$1/3$ ($4/3 \div 1.34$) : 當時月薪換算時薪$\times 1.34 \times$當月每日加班2小時內之時數總和 (2)延長工時在第3小時起至4小時內加給$2/3$ ($5/3 \div 1.67$) : 當時月薪換算時薪$\times 1.67 \times$當月每日加班第3小時起至4小時內之時數總和	
6	被告將原告勞保高薪低報致原告受有生育給付差額損害 3萬1788元 訴字卷p. 26-27	1.勞工保險條例第32條第1項第2款：「被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費60日。」	1.勞保資料（調字卷51-52）
	合計 68萬1368元		
7	提繳勞工退休金至原告勞退專戶 10萬8336元 訴字卷p. 27	1.勞工退休金條例第6條第1項：「按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」、第14條第1項：「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。」、第31條第1項：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害	1.勞工退休金個人專戶資料（訴字卷53-57）

		者，勞工得向雇主請求損害賠償。」、最高法院101年度台上字第1602號判決意旨：「是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。」	
--	--	--	--