

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞小字第13號

原告 仟珈企業有限公司

法定代理人 蘇珈維

代理人 沈家國

被告 王國榮

上列當事人間請求返還不當得利事件，本院於民國113年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於民國111年間標得交通部高速公路局南區養護工程分局(下稱南區分局)之國道3號中寮隧道工程(下稱中寮隧道工程)，並於111年2月1日雇用原已在該中寮隧道工作之原告，而依原告與南區分局所簽訂之契約(下稱系爭契約)第16條第3項(1)之約定，勞工之特別休假日數應溯及自其在機關提供勞務之第一日併計該派駐勞工服務之年資，故被告於111年間之特別休假日數為17日，因被告已休假1日，原告遂於112年1月5日給付111年間16日之特別休假未休之工資20,960元予被告。而被告於112年4月21日自請離職，未繼續服務滿1年即至113年1月31日，本不應享有特別休假，惟原告一時不察，於被告離職後即112年5月4日多給付特別休假未休之工資23,580元予被告，嗣原告發覺後多次催討被告返還，被告均置之不理，為此，爰依民法第179條不當得利之規定提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告23,580元及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

01 二、被告則以：原告對於特別休假的理解錯誤，伊自111年2月1
02 日1日起至112年1月31日止享有特別休假17日，自112年2月1
03 日起亦享有特別休假17日，並非須繼續工作至113年1月31日
04 止才能享有112年度之特別休假等語資為抗辯。並聲明：原
05 告之訴駁回。

06 三、兩造不爭執事項：

07 (一)被告自99年8月9日起於中寮隧道處工作，歷來為向南區分
08 局所標得該處工程之公司所雇用，而得標公司與南區分局所
09 簽訂之契約內容均載明在該處工作之勞工年資不中斷，嗣原
10 告標得上開工程，則被告自111年2月1日起任職於原告公
11 司，復於112年4月21日離職。

12 (二)原告於112年1月5日發給111年度之16日年假未休(即特別休
13 假未休之工資)共20,960元予被告，於112年5月4日發放名目
14 為年假未休共23,580元予被告。

15 四、得心證之理由：

16 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
17 民事訴訟法第277條本文定有明文。次按無法律上之原因而
18 受利益，致他人受損害者，應返還其利益，雖有法律上之原
19 因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條定有明文。再
20 主張不當得利請求權之原告，係因自己之行為致造成原由其
21 掌控之財產發生主體變動，則因該財產變動本於無法律上原
22 因之消極事實舉證困難所生之危險自應歸諸原告，是以原告
23 對不當得利請求權之成立要件應負舉證責任，亦即原告必須
24 證明其與被告間有給付之關係存在，且被告因其給付而受有
25 利益以及被告之受益為無法律上之原因，始能獲得勝訴之判
26 決(最高法院99年度台上字第1009號、99年度台上字第2019
27 號等裁判意旨參照)。

28 (二)原告主張依被告之在任年資，111年之特別休假日數為17
29 日，嗣因被告於112年4月21日即離職而未任滿1年，故其並
30 無112年之特別休假，然因作業疏失而溢給被告112年之特別
31 休假未休工資，故被告無法律上原因而收受，自應返還原告

01 等情，被告則辯稱其於112年2月1日起即享有112年之特別休
02 假，並非須再繼續任滿1年即至113年1月31日方可享有，故
03 其並無溢領特別休假之未休工資等語。經查：

04 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應
05 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
06 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
07 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
08 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一
09 年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終
10 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法
11 （下稱勞基法）第38條定有明文。又勞基法第38條第4項所
12 定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其
13 1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
14 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月
15 者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得
16 之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24之1條第2項
17 第1款亦有明定。

18 2、被告自99年8月9日起即在中寮隧道工作，此為兩造所不爭執
19 如前(即上開不爭執事項(一)，參本院卷第60頁)，而依原告與
20 南區分局所簽訂系爭契約第16條第3項(1)約定：「廠商如僱
21 用原派駐於機關之派駐勞工，並指派繼續在該機關提供勞務
22 而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在機關提供勞務之第一
23 日併計該派駐勞工服務之年資，計算特別休假日數，以保障
24 其休假權益。」(參本院卷第39頁)，則被告自111年2月1日
25 起至原告處任職，併計其於任職前之年資，至被告於112年4
26 月離職時，年資已滿12年，揆諸前揭規定，其應有18日之特
27 別休假。而被告於111年所領取之16日特別休假(111年間之
28 特別休假日數原為17日，被告已休1日)未休之工資為20,960
29 元，有原告所提出之被告薪資明細為證(參本院112年度雄司
30 小調字第3996號卷，下稱雄調卷，第9頁)，且為兩造所不爭
31 執(即上開不爭執事項(二)，參本院卷第60頁至第61頁)，則被

告每日之薪資應為1,310元(計算式：20,960元÷16日=1,310元)，依此計算其112年所應領取之18日特別休假未休之工資計為23,580元(計算式：1310元×18日=23,580元)，是原告於被告離職後之112年5月4日發給被告112年特休未休之工資23,580元，自屬依法所應為之給付，故原告主張此乃無法律上原因之給付云云，並非可採。

3、又原告固提出高雄市政府勞工局112年12月5日函文，主張被告須繼續工作至113年1月31日，方可享有112年之特別休假18日云云。然查，依該函文內容略謂：「...二、查勞動基準法(下稱本法)第38條第1項規定，勞工繼續工作滿一定期間之翌日如仍在職，即取得請特別休假之權利。同條第4項規定，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。所謂『年度終結』，依同法施行細則第24條之1第1項規定係指勞雇雙方約定特別休假行使期間屆滿之日。...四、是以，案內所詢勞工於111年2月1日到職，倘貴公司(即本件原告，下同)特別休假採行週年制，於112年2月1日依本法規定應給予該勞工特別休假7日，其特別休假行使期間屆滿之日為113年1月31日，屆期未休完特別休假之所有日數，雇主均應折發工資，倘未屆年度終結或契約終止日即提前結算，恐有觸法之虞，先予敘明。另貴公司如確有重複核算致溢領未發工資之情形，得依民法上不當得利之規定向勞工請求返還溢領數額，致於本案是否確有溢領情形(其已繼續工作滿1年以上，工作滿6個月以上之3日及工作滿1年以上之7日，應分別給予，總計為10日)，應先行釐清，併予敘明。」等語(參本院卷第51頁至第52頁)，足見該函文係針對原告所詢有關勞工於111年2月1日到職之特別休假如何計算此問題為一般性回覆，然並未個案具體審酌本件被告於任職原告前之年資併計情形；且經併計被告於任職原告前之年資後，其自111年2月1日任職於原告時，年資為11年，依法已可享有特別休假17日，繼續工作滿1年即112年2月1日如仍在職，當可享有特別休假18日，故原告執上開函文主張

01 被告尚須繼續工作至113年1月31日方可享有112年之特別休
02 假18日云云，應屬誤解。

03 五、綜上所述，被告於112年5月4日自原告處受領之112年特別休
04 假未休之工資補償23,580元，乃其依法所應得之給付，且原
05 告復未能舉證被告確係因無法律上原因而受利益，則原告依
06 民法第179條規定請求被告給付23,580元及法定遲延利息，
07 為無理由，不應准許。

08 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
09 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
10 之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
13 勞動法庭 法 官 呂佩珊

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
18 書記官 解景惠