

案件編號: 534/2013

合議庭裁判書日期: 2014 年 3 月 27 日

主題：

勞動法輕微違反行為

民事賠償金

上訴利益值的一半數額

《刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款

《刑事訴訟法典》第 393 條第 3 款

勞動關係法律制度

第 24/89/M 號法令第 23 條第 1 款

第 7/2008 法律第 48 條第 1 款

兼職本地勞工

有薪年假

全職勞工的權利

裁判書內容摘要

一、 原則上，根據《刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款，如上訴人被原審法庭判處的民事賠償金並不高於原審庭的上訴利益值的一半數額，是不得就原審判決的民事判處部份提起上訴。然而，如上訴人在針對勞動法輕微違反行為的判處決定方面的上訴理由成立，則上訴庭仍得廢止以上述輕微違反為邏輯前提的民事賠償判處決定（見《刑事訴訟法典》第 393 條第 3 款的立法精神）。

二、 根據原審庭所認定的既證事實，案中本地勞工在 2003 年 12

月 4 日至 2012 年 3 月 24 日期間，受僱於上訴人，職位是兼職售票員，在職期間，除替上訴人工作之外，亦有另一份工作。

三、上述員工與上訴人的勞務關係正是在 4 月 3 日第 24/89/M 號法令（下稱舊法）和 8 月 18 日第 7/2008 法律（下稱新法）前後生效的期間下建立和存續。

四、上述兩個法規並無明文指出其各自所定的勞動關係法律制度並不完全適用於兼職本地勞工（見舊法第 3 條及新法第 3 條第 1 和第 2 款的規定）。另雖然新法第 3 條第 3 款第（三）項規定，有關非全職工作的事宜由特別法例去規範，但此並不必然意味新法內的一般性條文並不可指向非全職工作關係，這是因為新法的第 48 條第 1 款，一如舊法的第 23 條第 1 款，亦有提到「兼職」的情況。

五、無論根據舊法的第 23 條第 1 款、還是新法的第 48 條第 1 款，勞工在有薪年假期間，不得從事任何其他有薪活動，但倘原已兼職或獲得僱主許可者除外。由此可見，有薪年假是全職勞工（而非兼職勞工）的權利。

六、本案員工既然祇是上訴人的兼職員工，其是無權向上訴人要求給予有薪年假。上訴庭須改判上訴人原被指控的勞動法輕微違反行為並不成立，並因而亦改判其無須向案中員工支付任何涉及所謂有薪年假的民事金錢賠償金和利息。

裁 判 書 製 作 人

陳 廣 勝

澳門特別行政區中級法院

合議庭裁判書

上訴案第 534/2013 號

上訴人： A 股份有限公司

原審法庭： 澳門初級法院第一刑事法庭獨任庭

案件在原審法庭的編號： CR1-13-0016-LCT

一、 案情敘述

初級法院第一刑事法庭獨任庭審理了第 CR1-13-0016-LCT 號勞動法輕微違反案，對案中被告違法者 A 股份有限公司一審裁定如下：

「

- a) 嫌疑人 A 有限公司觸犯了第 24/89/M 號法令第 21 條及第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 46 條結合同法律第 75 條所規定，及受同法律第 85 條第 3 款第 4 項所處罰的一項「欠付年假補償」的輕微違反，判處澳門幣 6,200 元罰金；
- b) 判處嫌疑人須向員工 B 支付澳門幣 16,769.80 元的年假補償，以及根據終審法院 2011 年 3 月 2 日第 69/2010 號上訴案的統一司法見解的合議庭裁判所定的法定利息。

……」(見本案卷宗第 392 至第 397 頁的判決書的主文的中文內容)。

被告違法者不服，向中級法院提起上訴，主要力指年假權利並不適用於兼職勞工，故主要請求改判資方並無作出任何控方所指的違法行為(詳見卷宗第 403 至第 429 頁的葡文上訴狀內容)。

駐原審法庭的檢察官則認為上訴無理(詳見卷宗第 432 頁至第 436 頁背面的上訴答覆書內容)。

案件經上呈後，助理檢察長在對卷宗作出檢閱後，發表意見書，主要認為上訴人確實作出了原審判決所判定的違法行為，並指出上訴人不得就民事賠償金部份提出上訴(詳見卷宗第 449 頁至第 450 頁背面的意見書內容)。

之後，裁判書製作人對卷宗進行初步審查，並命令通知上訴人，由於民事賠償金的金額並不超過原審庭的法定上訴利益值的一半數額(見《刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款)，上訴人在民事賠償方面的上訴情事可能不被上訴庭受理。上訴人遂隨後向本院表明，其認為法庭應審理所有上訴情事。

兩名助審法官其後相繼檢閱了卷宗。

本院經舉行聽證後，現須對上訴作出裁決。

二、上訴裁判書的事實依據說明

本院經審查卷宗後，得知原審法庭發表了內容如下的判決書：

「《判決書》

一、案件敘述 (Relatório)

檢察院以勞動輕微違反訴訟程序對以下嫌疑人提出控訴：

A 有限公司，位於澳門 XXXX 地下。

*

控訴事實 (Acusação)：

由勞工事務局所製作並已轉為控訴書的實況筆錄的內容，載於卷宗第 4 至 5 頁(包括載於卷宗第 6 至 7 頁的計算表)，在此視為全部轉錄。

*

基於此，檢察院對嫌疑人 **A 有限公司** 提出控訴，指控嫌疑人觸犯：

- 第 24/89/M 號法令第 21 條及第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 46 條結合同法律第 75 條所規定，及受同法律第 85 條第 3 款第 4 項所處罰的一項「欠付年假補償」的輕微違反。

*

審判聽證 (A audiência de julgamento)：

審判聽證在嫌疑人代表缺席的情況下按照法定程序公開進行，由自聘辯護人依法代理，訴訟前提維持不變。

*

二、理由說明 (Fundamentação)

本法院經公開審理，下列為已獲證明的事實：

(Discutida a causa, provaram-se os seguintes factos)：

員工 **B** (持有編號 XXXXXX 的澳門居民身份證、電話：XXXXXX) 於 2003 年 12 月 4 日至 2012 年 3 月 24 日期間受僱於嫌疑人 **A 有限公司**，職位為兼職售票員，

工資為時薪澳門幣 20 元。

嫌疑人在上述員工入職時沒有告知該員工其工資已包含年假補償。

在上述員工在職期間，嫌疑人沒有安排其享用有薪年假，亦沒有向其支付任何年假補償。

嫌疑人與上述員工沒有協定具體的年假日數。

上述員工屬自行離職的情況。

嫌疑人已終止與上述員工的勞動關係，但在結束關係後，迄今仍未向該員工支付在職期間的年假補償，合共澳門幣 16,769.80 元（具體見下述的計算表）。

嫌疑人在自由、自願及有意識的情況下作出上述的行為。

嫌疑人清楚知道此等行為為法律所不容並受法律制裁。

*

另外已證明的事實 (Mais se provou) :

在職期間，上述員工在上班日的工作時數為 2 至 7.5 小時，而其通常每日提供 4.75 至 5.5 小時工作。

在職期間，上述員工除替嫌疑人工作外，亦有另一份工作。

*

未獲證明的事實 (Factos não provados) :

其餘載於控訴書及卷宗第 6 至 7 頁計算表而與以上已證事實不符的事實及數目。

*

事實的判斷 (A convicção do tribunal baseou-se em) :

本法院客觀及綜合分析了涉案員工 B、勞工局督察及辯方證人 C（嫌疑人公司的行政經理）在審判聽證中所作出的聲明，結合在審判聽證中所審查的書證（尤其當中的僱用合約、社會保障基金供款資料、嫌疑人所提交的職員工資計算表等），以及一般常理及經驗法則（尤其倘若如嫌疑人所言有關時薪已包含年假補償，那麼每年有關員工可享有多少天年假？在扣減所謂也不知多少天的年假補償後有關員工的實際時

薪應具體為多少？難道少於每小時澳門幣 20 元？這顯然是不合常理的），結合當時社會上兼職工作的狀況，從而形成心證，足以對上述事實作出認定。

*

定罪 (Aplicação do Direito) :

第 24/89/M 號法令第 21 條 (年假權利的取得) 規定：

『一、在每一平常年，工作者有權享受六個工作日的有薪假期。

二、倘工作關係的時間少於十二個月但多過三個月時，工作者有權享受的每年假期係按工作關係的時間比例計算，每月或不足一月享受半日。

三、為上款的效力起見，以翌月之同日午夜十二時被視為滿一個月；但倘翌月並無相同之日時，則以當月份之最後一日為準。』

第 24/89/M 號法令第 22 條 (年假的編訂) 規定：

『一、每一工作者每年所享受的連續或間斷假期，將按機構活動需求，並在至少三十天預先期由僱主訂定之。

二、倘工作者在工作關係結束時，仍未享受有關每年假期者，將獲取相當於該假期的工資。』

第 24/89/M 號法令第 24 條 (年假權利的侵犯) 規定：

『阻止工作者享受年假之僱主，將以賠償名義給與工作者相當於不能享受假期時間之三倍報酬。』

第 24/89/M 號法令第 26 條 (工資的計算) 規定：

『一、對收取月薪的工作者，有關金額包括周假、年假及強制性假日工資的數值，不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除。

二、周假的工資值，同樣視作包括在按照實際生產結果或實際提供工作時間而計算的工作者工資。但應給于他們與年假及強制性假期有關的額外補償。*

三、對同時收取上述各款所指方式組合工資的工作者，在不妨礙獲得與不固定報酬相應的部分內的年假及強制性假期的補償權利下，周假的工資值同樣視作包括在協

定報酬。*

四、為著二及三款規定之目的，年假及強制性假期應得的補償，將按照近三個月實際提供的工作每日平均數計算，或日期較短，則以實際維持工作關係的時間計算，在任何情況下，超時工作亦包括在上述平均數的訂定。』

《勞動關係法》第 46 條（年假權） 規定：

『一、勞動關係滿一年的僱員，於翌年有權享受不少於六個工作日的有薪年假。

二、勞動關係在一年以下三個月以上的僱員，工作每滿一個月於翌年享有半日年假，餘下時間滿十五日亦可享有半日年假。

三、年假在到期的曆年內享受，但經僱主與僱員雙方協議後，最多可累積兩年。

四、合理缺勤不會對僱員的年假權利造成影響。』

《勞動關係法》第 47 條（年假日期的選定） 規定：

『一、年假的日期由僱主與僱員雙方協議訂定。

二、如沒有協議，則由僱主按企業的營運要求定出。

三、年假的日期至少須提前三十日選定。』

《勞動關係法》第 49 條（年假權的侵犯） 規定：

『如僱主因可歸責於本身的事實而阻止僱員享受年假，須以相應於僱員未能享受年假期間基本報酬的三倍金額向其作出賠償。』

《勞動關係法》第 75 條（尚未享受的年假的補償） 規定：

『一、勞動關係終止時，僱員有權收取以下補償：

（一）相應上一曆年尚未享受的年假日數的基本報酬；

（二）在勞動關係終止的年度按第四十六條第二款的規定計算的應有年假日數的相應基本報酬。

二、屬首年工作的僱員，有權收取按上款（二）項的規定計算的年假日數的相應基本報酬。』

《勞動關係法》第 85 條（輕微違反） 規定：

『一、(…);

二、(…);

三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$5,000.00（澳門幣五千元）至\$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金：

（一）(…);

（二）(…);

（三）(…);

（四）不履行第七十五條規定對未享受的假期作出補償的義務；

（五）(…)。』

*

根據已審理查明的事實，嫌疑人 **A 有限公司** 與本案員工 **B** 建立了勞動關係，但入職時沒有告知該員工其工資已包含年假補償，而在上述員工在職期間，嫌疑人沒有安排其享用有薪年假，妨礙其享受有薪年假的權利，亦沒有向其支付任何年假補償。因此，嫌疑人有義務向上述員工支付其尚未享受的年假補償，但在有關勞動關係結束後甚至迄今為止仍沒有為之。

儘管嫌疑人是以時薪方式聘請有關員工，且這份工作對該員工而言亦屬兼職工作，在上班日的工作時數通常界乎 4.75 至 5.5 小時之間，然而，這並不代表嫌疑人沒有義務向該員工提供年假或在未享受時的年假補償。由於本案的情況屬於以實際提供工作時間而計算有關員工的工資，故此，根據第 24/89/M 號法令第 26 條第 2 款的規定，作為僱主的嫌疑人應給予該員工與年假有關的額外補償，不會如週假的工資值般，被法律視為已包括在於以實際提供工作時間而計算的工資中。這項規定並不會因有關員工是以時薪及兼職方式從事本案的工作與否而有所分別。

原因在於，第 24/89/M 號法令沒有明確規定指出兼職工作/非全職工作不適用該法令第 26 條第 2 款的規定，況且有關法律也沒有規定何謂“兼職/非全職工作”（難道僅因時數是否足每日 8 小時作界定？！但有關法律卻沒有如此規定，且對於某些僱員而

言，每日提供 5 至 6 小時工作及以時薪計算工資已算是全職工作)，同時有關法律也沒有規定僱員僅有權從一位僱主處享受年假及獲得未享受時年假補償。所以，即使本案員工並非每週上班五或六日，每日上班並非提供如社會上很多僱員般的 8 小時或以上的的工作，且有關員工除替嫌疑人工作外亦有另一份工作，但我們也不能僅因此便認定有關員工失去從嫌疑人處享受年假及獲得未享受時的年假補償的權利（假設某員工每日做兩份工作，即使每份工作均提供 8 小時工作，難道又因他同時兼顧兩份工作便失去從其中一份工作中享受年假及獲得未享受時的年假補償的權利？！）。

另外，即使於 2009 年 1 月 1 日生效的第 7/2008 號法律《勞動關係法》在第 3 條第 1 款規定“本法律適用於所有業務領域的一切勞動關係，但不影響以下數款的規定”，而該條第 3 款亦規定了“非全職工作由特別法規範”，但是，由於迄今尚未有任何規範非全職工作的特別法出台，未能界定何謂法律意義上的“非全職工作”，且每日少於八小時的工作時間實際上仍屬於該法律第 33 條第 1 款所指的“正常工作時間”的範圍，因此，本法院認為，在此情況及基礎下，本案的勞動關係仍可適用《勞動關係法》中關於年假及年假補償的有關規定。

【由於嫌疑人與本案員工沒有協定具體年假日數，因此，按上述員工在職期間先後生效的第 24/89/M 號法令第 21 條及第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 46 條的規定，應視上述員工每年有權享受 6 日年假。由於嫌疑人有責任為上述員工安排享受年假的具體日期，但其沒有履行相關責任，阻止及妨礙了該員工享受有關年假，所以，根據第 24/89/M 號法令第 24 條及《勞動關係法》第 49 條的規定，就上述員工於 2003 至 2008 年及 2009 至 2010 年期間的年假補償，嫌疑人應向該員工支付上述期間所欠年假日數的三倍金額的補償。至於有關員工於 2011 年至 2012 年的年假補償，由於其有權在翌年享受在當年取得的年假，且其屬於自行離職，所以，根據《勞動關係法》第 75 條第 1 款第 1 款及第 2 項的規定，嫌疑人應向該員工支付相應上一曆年尚未享受的年假日數的基本報酬及在勞動關係終止的年度應有年假日數的基本報酬。】

基於此，本法院認定嫌疑人實施了被控訴的事實，其行為觸犯了：

– 第 24/89/M 號法令第 21 條及第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 46 條結合同法律第 75 條所規定，及受同法律第 85 條第 3 款第 4 項所處罰的一項「欠付年假補償」的輕微違反。

*

量刑 (Medida concreta) :

同時亦根據《刑法典》第 124 條第 1 款結合第 65 條的規定對有關刑罰的份量作出確定。

~

依照上述的量刑標準，考慮到本案輕微違反的事實和具體情節、嫌疑人的責任程度及其經濟能力，同時亦考慮到欠付的具體金額及原因，本法院認為針對上述的一項「欠付年假補償」的輕微違反，判處嫌疑人澳門幣 6,200 元罰金最為適合。

*

民事損害賠償 (Indemnização) :

根據《勞動訴訟法典》第 100 條第 1 款的規定，如符合《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款各項所規定的要件，且當事人並無就有關賠償提出民事請求或獨立提起民事訴訟，則法官須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成的損害，即使所作的判決為無罪判決亦然。

因此，根據已獲證明的事實，並結合卷宗內的資料，本法院依職權裁定嫌疑人 **A 有限公司** 尚須向員工 **B** 支付澳門幣 16,769.80 元（具體見下表）的年假補償，以及根據終審法院 2011 年 3 月 2 日第 69/2010 號上訴案的統一司法見解的合議庭裁判所定的法定利息。

※【儘管現時計算出的有關金額高於載於卷宗第 6 至 7 頁由勞工事務局所製作的計算表的總金額，但這僅因嫌疑人當時沒有向勞工事務局提供相關員工工資計算表所引致，且現時本法院亦是根據嫌疑人所提交的職員工資計算表的內容作為依據依法作出計算，故本法院認為，現不應導致採用之前由勞工事務局所製作但不夠準確的總金額

作為嫌疑人現時應對有關員工作出補償的金額，故依職權裁定嫌疑人應向本案員工補償澳門幣 16,769.80 元】

~

※【本計算表按嫌疑人所提交的職員工資計算表的內容作計算】※

B		
每日工資：以時薪澳門幣 20 元計，另外有津貼 工作期間：2003 年 12 月 4 日至 2012 年 3 月 24 日 兼職售票員		
年份	工資收入/報酬（包括津貼） （澳門幣）	工作日數
2004	$1,420 + 1,620 + 1,620$ = \$4,660*	$15 + 17 + 17 = 49^{**}$
2005	$970 + 940 + 930$ = \$2,740*	$10 + 9 + 10 = 29^{**}$
2006	$1,485 + 1,165 + 1,560$ = \$4,210*	$15 + 12 + 16 = 43^{**}$
2007	$1,705 + 1,395 + 1,580$ = \$4,680*	$16 + 13 + 13 = 42^{**}$
2008	$2,200 + 2,050 + 1,900$ = \$6,150*	$15 + 14 + 13 = 42^{**}$
2009 年 12 月	\$3,185#	21
2010 年 12 月	\$2,905#	18
2011 年 12 月	\$2,550#	16
2012 年 12 月	\$2,345#	16

* 根據第 24/89/M 號法令第 26 條第 4 款的規定，以僱員近三個月實際提供工作日數以計算年假償，故以本案員工每年 10 月至 12 月期間的工資收入計算

** 根據本案員工在該年份 10 月至 12 月期間的工作日數計算

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 61 條第 1 款第 2 項及第 3 款第 1 項和第 5 項的規定，以僱員在計算事項前一個月的基本報酬及該月實際提供工作的日數作計算

~

2003 年至 2008 年的年假補償：

2003 年（12 月份）： $\$20 \times (33.25 \text{ 小時} / 7 \text{ 日}) \times 6 \text{ 日} \times 1 / 12 \times 3 = \142.50

2004 年： $\$4,460 / 49 \text{ 日} \times 6 \text{ 日} \times 3 = \$1,711.80$

2005 年： $\$2,740 / 29 \text{ 日} \times 6 \text{ 日} \times 3 = \$1,700.70$

2006 年： $\$4,210 / 43 \text{ 日} \times 6 \text{ 日} \times 3 = \$1,762.30$

2007 年： $\$4,480 / 42 \text{ 日} \times 6 \text{ 日} \times 3 = \$2,005.70$

2008 年： $\$6,150 / 42 \text{ 日} \times 6 \text{ 日} \times 3 = \$2,635.70$

2009 年的年假補償：

$\$3,185 / 21 \text{ 日} \times 6 \text{ 日} \times 3 = \$2,730$

2010 年的年假補償：

$\$2,905 / 18 \text{ 日} \times 6 \text{ 日} \times 3 = \$2,905$

2011 年的年假補償：

$\$2,550 / 16 \text{ 日} \times 6 \text{ 日} = \956.30

2012 年的年假補償：

$\$2,345 / 16 \text{ 日} \times 6 \text{ 日} \times 3 / 12 = \219.80 （以該年 2 月份作為計算標準）

年假補償總金額 = 合共澳門幣 16,769.80 元

三、決定 (Decisão)

綜上所述，本法院現裁定如下：

（Nestes termos e com os fundamentos acima expostos, o Tribunal julga a acusação procedente por provada e, em consequência）：

- a) 嫌疑人 A 有限公司觸犯了第 24/89/M 號法令第 21 條及第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 46 條結合同法律第 75 條所規定，及受同法律第 85 條第 3 款第 4 項所處罰的一項「欠付年假補償」的輕微違反，判處澳門幣 6,200 元罰金；

（Condena a arguida companhia, pela prática duma contravenção pelos art. 21.º do D.L. n.º 24/89/M, art. 46.º e art. 75.º da Lei n.º 7/2008 e punidas pelo art. 85.º, n.º 3,

al. 4 do mesmo diploma, na pena de MOP\$6.200 de multa);

b) 判處嫌疑人須向員工 B 支付澳門幣 16,769.80 元的年假補償，以及根據終審法院 2011 年 3 月 2 日第 69/2010 號上訴案的統一司法見解的合議庭裁判所定的法定利息。

(Condena a arguida no pagamento à trabalhadora duma indemnização de MOP\$16.769,80, com os juros legais conforme ao acórdão de uniformização de jurisprudência, de 2 de Março de 2011 – T.U.I. proc. n.º 69/2010).

*

判處嫌疑人繳付 3 個計算單位的司法費（《法院訴訟費用制度》第 71 條第 3 款 b 項）及各項訴訟負擔。

判決確定後，寄判決副本予勞工事務局。

通知有關員工就年假補償事宜所作出的判決。

……」（見卷宗第 392 至第 397 頁的判決書內容）。

三、上訴裁判的法律依據說明

本院須指出，上訴庭除了須依職權審理的事項外，祇須解決上訴人在上訴狀總結部份所具體提出和框劃的問題，而無需分析上訴人在提出這些問題時所主張的每項理由（此一見解可見於本中級法院第 47/2002 號案 2002 年 7 月 25 日合議庭裁判書、第 63/2001 號案 2001 年 5 月 17 日合議庭裁判書、第 18/2001 號案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判書、第 130/2000 號案 2000 年 12 月 7 日合議庭裁判書，和第 1220 號案 2000 年 1 月 27 日合議庭裁判書內）。

從上訴狀可見，上訴人除請求廢止原審法庭有關勞動法輕微違反行為的懲處決定之外，還請求廢止相關民事賠償金的判處決定。

原則上，根據《刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款的規定，如上訴人被原審法庭判處的民事賠償金並不高於原審法庭的決定上訴利益值（註：現時原審法庭在民事方面的上訴利益值為澳門幣伍萬元）的一半數額，是不得就原審判決的民事判處部份提起上訴。

然而，如上訴人在針對勞動法輕微違反行為的判處決定方面的上訴理由成立，則上訴庭仍得廢止以上述輕微違反為邏輯前提的民事賠償判處決定（見《刑事訴訟法典》第 393 條第 3 款的立法精神）。

如此，現須首先審理上訴人的主要上訴理由：究竟兼職勞工是否可享有有薪年假權利？

根據原審法庭所認定的既證事實，案中本地勞工 B 在 2003 年 12 月 4 日至 2012 年 3 月 24 日期間，受僱於上訴人，職位是兼職售票員，在職期間，除替上訴人工作之外，亦有另一份工作。

由此可見，上述員工與上訴人的勞務關係是在 4 月 3 日第 24/89/M 號法令（下稱舊勞動關係法）和 8 月 18 日第 7/2008 法律（下稱新勞動關係法）前後生效的期間下建立和存續。

首先須強調的是，上述兩個法規並無明文指出其各自所定的勞動關係法律制度並不完全適用於兼職本地勞工（見舊法第 3 條及新法第 3 條第 1 和第 2 款的規定）。另雖然新法第 3 條第 3 款第（三）項規定，有關非全職工作的事宜由特別法例去規範，但這並不必然意味新法內的一般性條文並不可指向非全職工作關係，這是因為新法的第 48 條第 1 款，一如舊法的第 23 條第 1 款，亦有提到「兼職」的情況。

本案的斷案關鍵正是落在舊法的第 23 條第 1 款和新法的第 48 條第 1 款。

此兩處的新、舊法律條文均實質規定，勞工在有薪年假期間，不得從事任何其他有薪活動，但倘原已兼職或獲得僱主許可者除外。

由此可見，無論根據舊法還是新法的上述法律條款，有薪年假是全職勞工（而非兼職勞工）的權利。

如此，本案員工既然祇是上訴人的兼職員工，其是無權向上訴人要求給予有薪年假。

換言之，本院須以局部有異於上訴人所持的法律理據，改判上訴人原被指控的勞動法輕微違反行為並不成立，並因而亦改判其無須向案中員工支付任何涉及所謂有薪年假的民事金錢賠償金和利息。

四、 判決

綜上所述，中級法院合議庭裁定 A 股份有限公司的上訴理由成立，廢止原審判決，改判其並無犯下原被指控的勞動法輕微違反行為，並改判其無須向 B 支付任何涉及所謂有薪年假的賠償金和利息。

本案不生任何訴訟費用。

把本上訴判決告知 B。

澳門，2014 年 3 月 27 日。

裁判書製作人
陳廣勝

第一助審法官
譚曉華

第二助審法官
蔡武彬