

## 第 22/2022 號行政法規

### 《疫情期間鼓勵僱主聘用本地待業居民的臨時性補助計劃》

#### Q&A

#### 一、申請資格

##### 1. 哪些類別的僱主實體可以提出申請補助？

在澳門特區依法登記的公司、公司常設代表處、社團或財團，以及已按法律規定在財政局作開業申報的個人商業企業主或已登記成為第二組納稅人的自由職業者，不論其所營事業及企業的規模大小，在符合發放補助的要件下，均可在申請期內向勞工事務局申請發放補助。

##### 2. 合資格僱主在甚麼情況下增聘本地居民，可申請補助？

合資格的僱主於 2022 年 6 月 1 日至 2023 年 2 月 28 日期間，在維持原有本地僱員數目的基礎上，增聘本地待業居民，可於 2022 年 7 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日期間向勞工局申請臨時補助。每增聘一名本地僱員，僱主可獲一次性發放 19,968 澳門元的補助款項。

例子：僱主於 2022 年 5 月 31 日聘有本地僱員的數目為 5 人，於 6 月和 7 月合共聘請 2 名本地待業居民，僱主於 8 月申請期內提出補助申請，在申請獲批後翌月可收取補助款項總金額為 39,936 澳門元。

##### 3. 對於僱主所增聘的本地居民，有何要求？

僱主所增聘的本地居民於入職前 60 日內未有受僱於其他僱主，且與僱主不屬配偶或具有事實婚姻關係，又或不屬與僱主同膳宿且為第二親等內的親屬關係的人士（包括父母、子女、兄弟姊妹等）。

#### 4. 維持本地僱員數目是依據甚麼計算？

本地僱員數目是以僱主於 2022 年 5 月 31 日已聘請並於財政局登記為第一組納稅人的本地僱員數目作計算。

#### 5. 僱主如何查詢其聘請的本地僱員數目？

僱主可進入財政局網站 [www.dsf.gov.mo](http://www.dsf.gov.mo) 內的“電子服務”，使用一戶通帳戶登入（個人/實體）後，在目錄內點選“職業稅”進入“查閱員工名單”界面，便可查看本年度及上一年度已登記的“員工名單”。

#### 6. 僱主如何核實增聘僱員於聘用前 60 日處於非受僱狀態？

僱員可透過財政局的手機應用程式（澳門稅務資訊）、該局的自助服務機等途徑，查閱自身的職業稅登記資料。如僱主認為有需要，可要求僱員出示有關資料。

#### 7. 聘用應屆畢業生是否亦可申請補助？

只要僱主聘用的僱員在入職前 60 日未有受僱，且僱主提供的條件符合《計劃》的要求即可參加。

#### 8. 聘用的僱員是否必須先在勞工局辦理求職登記？

不需要。《計劃》並沒有限制僱主招聘僱員的途徑，有需要的僱主可以選擇使用勞工局的就業配對服務，亦可以透過不同途徑聘用合適的僱員。

## 9. 對於新開業的情況，是否可以提出申請？

可以。本計劃的對象亦適用於新開業的僱主實體，包括在《計劃》生效（於 2022 年 5 月 31 日生效）後才開業的僱主實體。倘屬本行政法規生效後才開業，即在此之前未有聘用僱員，則有關僱主的原有本地僱員數目為零，合資格的僱主聘請本地待業居民，同樣可申請補助款項。

## 10. 僱主所增聘的僱員是否有工作時數的要求？

沒有。在符合《勞動關係法》的規定下，僱主可與增聘僱員自由協議有關工作時數，以及可按月薪、時薪、或日薪等方式計薪。但參與本計劃的僱主有義務維持增聘僱員首 12 個月的月基本報酬不低於 6,656 澳門元。

## 11. 僱主僱員雙方是否必須簽訂勞動合同？

是。僱主提出補助申請時，必須向勞工局提交勞動合同副本。有需要的僱主可在本局網站 [www.dsal.gov.mo](http://www.dsal.gov.mo) 資訊及下載區下載有關合同範本，亦可使用本局資訊站手機 APPS 內的“書面勞動合同範本”編制合同並生成二維碼，到勞工局辦公地點設置的服務站掃描手機上的二維碼，以免費列印合同。

## 12. 僱主與增聘僱員訂立的合同為具期限勞動合同，可否申請補助？

由於參加《計劃》的僱主須遵守的其中一項義務為與增聘僱員維持不少於 12 個月的勞動關係，為此，倘雙方訂立的勞動合同期限少於 12 個月，即有關僱主不具備條件履行該項義務，為此，本局在審批時將不批准有關補助的申請。須注意，具期限的勞動合同是有條件限制的，其前提條件必須是僅為了滿足企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性

或特殊性的臨時需要，且僅以滿足有關需要所需期間為限。

## 二、義務及返還

### 13. 獲發放補助的僱主須遵守甚麼義務？

僱主須遵守的義務包括：

(1) 與增聘僱員建立勞動關係的首 6 個月內，維持原有本地僱員數目（屬僱主以合理理由解除勞動合同、僱員單方終止或不以合理理由解除勞動合同，又或合同失效的情況除外）；

(2) 與增聘僱員建立的勞動關係的 12 個月內：

- 增聘僱員的月基本報酬不低於 6,656 澳門元；
- 不得與增聘僱員協商安排無薪假。

(3) 倘參加計劃的僱主出現與原有或增聘僱員終止勞動關係的情況，需在附同終止勞動關係的文件，在 15 日內通知勞工局。

### 14. 在甚麼情況下，僱主需要返還補助款項？

倘僱主不遵守有關義務，又或作出虛假聲明、提供不實資料等不法方式獲發補助，則須返還全部或部分補助款項，並須承擔倘有的法律責任。

### 15. 僱用應如何返還補助款項？

屬僱主與僱員終於勞動關係的情況，僱主須自終止勞動關係之日起計 15 日內通知勞工事務局，並附同有關終止勞動關係的文件。勞工事務局經審批後會向需要返還補助款項的僱主作出通知，僱主須自接獲返還通知之日起 15 日

內返還補助款項，否則由財政局稅務執行處進行強制徵收。

**16. 如僱主增聘本地僱員並提出申請補助，期間與原有本地僱員終止勞動關係，僱主是否需要返還補助款項？其後，還可以再次增聘本地僱員而申請補助嗎？**

僱主與增聘本地僱員建立勞動關係的首 6 個月內有義務維持原有本地僱員數目，否則需作返還；然而，若屬僱主以合理理由解除勞動合同、僱員單方終止或不以合理理由解除勞動合同，又或合同失效的情況則無需返還。

例子 1：僱主原有本地僱員數目為 10 人，並按本《計劃》增聘 1 名本地僱員，但僱主（與增聘僱員建立勞動關係的首 6 個月內）以合理理由解僱 1 名原有本地僱員。

由於僱主以合理理由解僱原有本地僱員屬除外情況，故不會視僱主沒有維持原有本地僱員數目，亦因此僱主無須返還已獲發的補助款項；當僱主再增聘第 2 名本地待業居民，只要符合要件便可提出補助申請。

例子 2：僱主原有本地僱員數目為 10 人，並按本《計劃》增聘 1 名僱員，但僱主（與增聘僱員建立勞動關係的首 6 個月內）不以合理理由解僱 2 名原有本地僱員。

由於僱主不以合理理由解僱原有本地僱員，屬違反義務的情況，故其須返還因增聘僱員而相應獲得的補助款項（即返還 1 份補助款項 19,968 澳門元）；此外，由於僱主現有的本地僱員數目為 9 人（原有 10 人 + 增聘 1 人 - 解僱原有本地僱員 2 人），故此，僱主必須填補 1 名本地僱員後才能達致維持原有本地僱員數目即 10 人的基礎，隨後再增聘僱員時才可申請補助。

**17. 如僱主在 5 月 31 日至提出申請補助前，出現原有本地僱**

## 員數目減少，僱主隨後增聘本地僱員時，是否具資格申請補助？

由於僱主所聘請的僱員僅是補充了已流失的原有本地僱員，故未能符合《計劃》規定申請補助，僱主可在本地僱員數目回復後，以再增聘的僱員提出補助申請。

例子：僱主於 2022 年 5 月 31 日的原有本地僱員數目為 10 人，當中 1 名僱員於 2022 年 6 月 6 日自行離職，僱主於 2022 年 6 月 10 日聘請 1 名本地待業居民。由於聘請該名本地待業居民後，僱主的本地僱員數目仍為 10 人，故不符合申請補助的要件。

## 18. 如僱主與增聘本地僱員終止勞動關係，需要返還多少補助款項？

這情況下須視乎雙方勞動關係存續期的長短，以及雙方終止勞動關係的原因，而相應需返還不同金額的補助款項，甚至可能不需要返還補助款項。需返還的情況如下：

(1) 與增聘僱員的勞動關係不足 6 個月：

- 返還解除日至補助期之間的補助差額；
- 倘屬僱主不以合理理由解除勞動關係，僱員以合理理由解除勞動關係，又或雙方協議解除勞動關係的情況，尚須返還按實際聘用期計算 50% 的補助款項。

(2) 勞動關係等於或超過 6 個月但少於 1 年：

- 僱主不以合理理由解除勞動關係，僱員以合理理由解除勞動關係，又或雙方協議解除勞動關係的情況，須返還 25% 的補助款項（即 4,992 澳門元）。

例子 1：僱主與增聘僱員維持了 4 個月 10 日的勞動關



係，該增聘僱員辭職。

雙方的勞動關係只計算為 4 個月，距 6 個月補助期還剩下 2 個月，故僱主須返還 2 個月的補助款項，即 6,656 澳門元（ $2 \times 3,328$  澳門元）。

（由於勞動關係維持不足 1 個月但滿 15 日，亦按 1 個月計算）

例子 2：僱主與增聘僱員維持了 4 個月 18 日的勞動關係，僱主不以合理理由解僱該增聘僱員。

雙方的勞動關係計算為 5 個月，距 6 個月補助期還剩下 1 個月，故僱主須返還 3,328 澳門元；同時，由於僱主不以合理理由解僱，還須按實際聘用期計算 50% 的補助款項，即 8,320 澳門元〔 $(5 \times 3,328 \text{ 澳門元}) \times 50\%$ 〕。因此，僱主須返還合共 11,618 澳門元。

例子 3：僱主與增聘僱員維持 8 個月 20 日的勞動關係，僱主不以合理理由解僱該增聘僱員，須返還補助款項的 25%，即 4,992 澳門元（ $19,968 \text{ 澳門元} \times 25\%$ ）。

例子 4：僱主與增聘僱員維持 8 個月 20 日的勞動關係，僱主以合理理由解僱該名僱員，則無須返還補助款項。

**19. 僱主與增聘僱員維持勞動關係的第 4 及第 5 個月，僱主只向僱員支付月基本報酬 5,000 元，僱主應返還多少補助款項？**

僱主須返還 2 個月的補助款項，即 6,656 澳門元（ $2 \times 3,328$  澳門元）。此外，僱主仍須依法向僱員支付其應有的勞動債權，包括所欠付的工資差額。

**20. 僱主與增聘僱員維持勞動關係的第 9 個月，僱主安排僱員享受 12 日無薪假，僱主應返還多少補助款項？**

僱主須返還相應無薪假日數的補助款項，即 1,330.8 澳門元〔12 日 X (3,328 澳門元/30)，即 12 日 X 110.9 澳門元〕。

**21. 僱主在提出申請後但未獲發補助時，若僱主與增聘的僱員終止勞動關係，僱主是否仍可收取補助？**

可以。不論雙方終止勞動關係的原因為何，由於僱主在聘用期內確實與有關僱員建立了工作關係，故僱主可減收解除日至 6 個月補助期之間的補助差額；然而，倘雙方終止勞動關係的原因為僱主不以合理理由解除合同、僱員以合理理由解除合同，又或屬雙方協議終止勞動關係的情況，則僱主除了減收解除日至 6 個月補助期之間補助差額，還要減收按實際聘用期計算的 50% 的補助款項。