“進一步放寬外僱和外僱家屬入境限制計劃”
之外地僱員相關申請及勞動權益問題集

相關申請

1. 擬申請有關豁免限制入境申請需符合哪些條件？

根據 2022 年 8 月 5 日更新的“進一步放寬外僱和外僱家屬入境限制計劃申請指引”（https://www.ssm.gov.mo/docs2/file/pv/VjW9mdxTeYy8KDIwZ97aKg/ch），僱主可為其擬由香港特別行政區、台灣地區或外國入境的外僱或準外僱提出豁免限制入境申請，詳見上述指引內容。

關於外僱豁免入境限制申請連結如下：

https://www.ssm.gov.mo/faen/worker

2. 曾獲批的外地僱員聘用許可失效，現時有相關臨時補充人力資源需要，可以怎樣做?

根據第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 12 條規定，如出現下列情況則聘用許可失效：

一、自獲得聘用許可或其續期起計六個月內從未向有權限實體申請僱員逗留許可；

二、僱員逗留許可或逗留許可續期的程序發起後，基於可歸責利害關係人的原因使程序停止進行逾三個月；

三、按聘用許可獲聘用的僱員不在澳門連續超逾三個月，但屬於按不記名許可作出聘用的情況，且有關僱員已被請求替換者，不在此限。

倘申請人獲批的聘用許可已失效，則須重新辦理相關申請，關於外地僱員聘用許可申請的行政手續，可瀏覽：https://www.gov.mo/zh-hant/browse/non-resident-workers-affairs/。

勞動權益

1. 非居民因防疫措施規定無登機來澳，勞動關係狀況如何？

根據《聘用外地僱員法》第 4 條第 2 款及第 22 條，和《聘用外地僱員法施行細則》第 7 條的規定，擬來澳工作的非居民已取得由治安警察局發出的逗留特別許可（即以工作為目的之入境憑證）後，需要入境本澳才會獲發以僱員身份的逗留許可，同時開始勞動關係。倘非居民在原居地無法登機來澳，因該非居民未入境及未取得以僱員身份的逗留許可，故勞動關係仍未建立。

2. 外地僱員因遵守防疫措施進行醫學觀察或倘有治療期間，僱主須支付工資嗎？

外地僱員在隔離期間的工資方面，按照《傳染病防治法》第 25 條及 27 條 2)項規定，因患新型冠狀病毒肺炎或防疫措施被強制隔離屬合理缺勤。僱員無法提供工作，僱主沒有支付工資的義務，但如勞資雙方原已達成更好的協訂，則按有關協議繼續履行。

3. 僱主與外地僱員（包括家務工作外地僱員）建立勞動關係時，除須遵守《勞動關係法》及《聘用外地僱員法》規定外，還須留意什麼？

按照《核准對工作意外及職業病所引致之損害之彌補之法律制度》第 62 條第 1 款規定，在勞動關係存續期間，僱主須為其聘用的所有僱員（包括：家務工作外地僱員）購買工作意外保險。

4. 關於外地僱員試用期須注意事項

按照《傳染病防治法》第 10 條和第 14 條規定，特區政府實行非居民入境的防疫措施，外地僱員被要求進行醫學觀察及接受倘有治療，在這段期間，基於新建立勞動關係的僱主及僱員，均客觀上無法開展試用期，因此，勞資雙方可就試用期進行協商，於完成相關隔離及倘有治療後才開始計算。如無協議，則試用期將於勞動關係建立時開始計算。按照《勞動關係法》及《聘用外地僱員法》規定，外地僱員屬具期限勞動合同，試用期上限為 30 日。並提醒勞資雙方應預早協商有關工作條件，以避免不必要的爭議。

5. 關於勞資雙方欲終止勞動關係的回程費用

根據《聘用外地僱員法》第 26 條第 4 款規定，不論任何原因終止勞動關係，僱主須支付外地僱員返回常居地的回程費用。

6. 關於外地僱員自我健康管理的工作安排

勞資雙方均須按照衛生部門發出自我健康管理措施指引的要求做好防疫及清潔工作，並建議勞資雙方應預先協議上述期間工作及工資安排，以避免不必要爭議。