

“进一步放宽外雇和外雇家属入境限制计划” 之外地雇员相关申请及劳动权益问题集

相关申请

1. 拟申请有关豁免限制入境申请需符合哪些条件？

根据 2022 年 8 月 5 日更新的“进一步放宽外雇和外雇家属入境限制计划申请指引” (<https://www.ssm.gov.mo/docs2/file/pv/VjW9mdxTeYy8KDIwZ97aKg/ch>)，雇主可为其拟由香港特别行政区、台湾地区或外国入境的外雇或准外雇提出豁免限制入境申请，详见上述指引内容。

关于外雇豁免入境限制申请连结如下：

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

2. 曾获批的外地雇员聘用许可失效，现时有相关临时补充人力资源需要，可以怎样做？

根据第 21/2009 号法律《聘用外地雇员法》第 12 条规定，如出现下列情况则聘用许可失效：

- 一、自获得聘用许可或其续期起计六个月内从未向有权限实体申请雇员逗留许可；
- 二、雇员逗留许可或逗留许可续期的程序发起后，基于可归责利害关系人的原因使程序停止进行逾三个月；
- 三、按聘用许可获聘用的雇员不在澳门连续超逾三个月，但属于按不记名许可作出聘用的情况，且有关雇员已被请求替换者，不在此限。

倘申请人获批的聘用许可已失效，则须重新办理相关申请，关于外地雇员聘用许可申请的行政手续，可浏览：<https://www.gov.mo/zh-hant/browse/non-resident-workers-affairs/>。

劳动权益

1. 非居民因防疫措施规定无登机来澳，劳动关系状况如何？

根据《聘用外地雇员法》第 4 条第 2 款及第 22 条，和《聘用外地雇员法施行细则》第 7 条的规定，拟来澳工作的非居民已取得由治安警察局发出的逗留特别许可（即以工作为目的之入境凭证）后，需要入境本澳才会获发以雇员身份的逗留许可，同时开始劳动关系。倘非居民在原居地无法登机来澳，因该非居民未入境及未取得以雇员身份的逗留许可，故劳动关系仍未建立。

2. 外地雇员因遵守防疫措施进行医学观察或倘有治疗期间，雇主须支付工资吗？

外地雇员在隔离期间的工资方面，按照《传染病防治法》第 25 条及 27 条 2)项规定，因患新型冠状病毒肺炎或防疫措施被强制隔离属合理缺勤。雇员无法提供工作，雇主没有支付工资的义务，但如劳资双方原已达成更好的协订，则按有关协议继续履行。

3. 雇主与外地雇员（包括家务工作外地雇员）建立劳动关系时，除须遵守《劳动关系法》及《聘用外地雇员法》规定外，还须留意什么？

按照《核准对工作意外及职业病所引致之损害之弥补之法律制度》第 62 条第 1 款规定，在劳动关系存续期间，雇主须为其聘用的所有雇员（包括：家务工作外地雇员）购买工作意外保险。

4. 关于外地雇员试用期须注意事项

按照《传染病防治法》第 10 条和第 14 条规定，特区政府实行非居民入境的防疫措施，外地雇员被要求进行医学观察及接受倘有治疗，在这段期间，基于新建立劳动关系的雇主及雇员，均客观上无法开展试用期，因此，劳资双方可就试用期进行协商，于完成相关隔离及倘有治疗后才开始计算。如无协议，则试用期将于劳动关系建立时开始计算。按照《劳动关系法》及《聘用外地雇员法》规定，外地雇员属具期限劳动合同，试用期上限为 30 日。并提醒劳资双方应预早协商有关工作条件，以避免不必要的争议。

5. 关于劳资双方欲终止劳动关系的回程费用

根据《聘用外地雇员法》第 26 条第 4 款规定，不论任何原因终止劳动关系，雇主须支付外地雇员返回常居地的回程费用。

6. 关于外地雇员自我健康管理的工作安排

劳资双方均须按照卫生部门发出自我健康管理措施指引的要求做好防疫及清洁工作，并建议劳资双方应预先协议上述期间工作及工资安排，以避免不必要争议。