

# 取消強積金「對沖」安排 簡介會



勞工處

Labour Department

# 現行法例

## 僱員可享有遣散費 或長期服務金的情況

### 遣散費

- 根據連續性合約受僱不少於 24 個月
- 僱員因裁員而遭解僱
- 有固定期限的僱傭合約在期限屆滿後，因裁員的理由沒有續訂合約
- 僱員遭停工

### 長期服務金（長服金）

- 根據連續性合約受僱不少於 5 年
- 僱員遭解僱，但並非基於以下原因：
  - 因犯嚴重過失而遭即時解僱
  - 因裁員而遭解僱
- 有固定期限的僱傭合約，在合約期滿後不獲續約
- 僱員在職期間死亡
- 僱員因健康理由而辭職
- 65 歲或以上的僱員辭職

注意：僱員在同一時間，只可享有遣散費或長服金



勞工處

Labour Department

# 現行遣散費 / 長服金的計算方式

遣散費 / 長服金的  
計算比率：

僱員每服務滿一年  
可得每月工資的  
2/3，每月薪金上  
限為\$22,500

用以計算遣散費 /  
長服金的月薪：

以僱員終止僱傭前  
最後一個月的月薪  
計算

遣散費 / 長服金  
的最高款額：

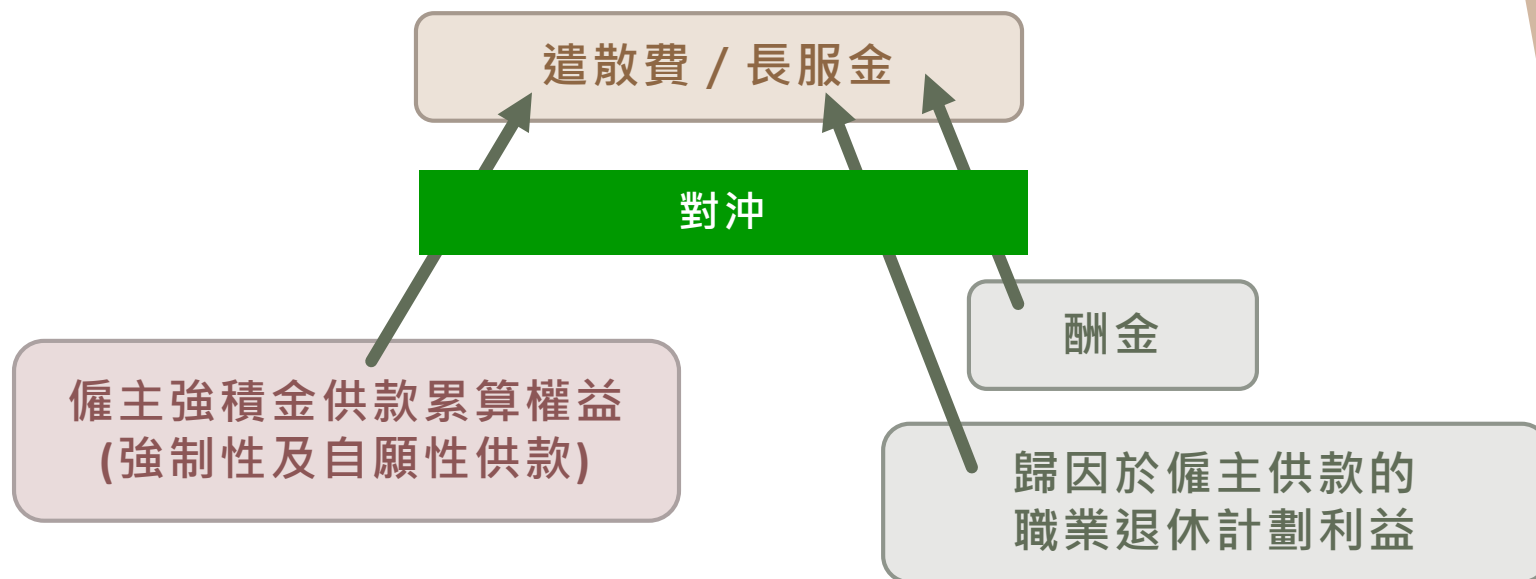
\$390,000



勞工處

Labour Department

# 現行「對沖」安排



勞工處

Labour Department

# 現行遣散費 / 長服金計算方式及「對沖」安排範例

$$\begin{array}{l} \text{終止僱傭前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \text{\$18,000} \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{l} \text{服務年資} \\ \text{7年} \end{array} = \begin{array}{l} \text{遣散費/長服金} \\ \text{\$84,000} \end{array}$$


## 僱主須支付的遣散費/長服金



## 僱員的權益總和



## 取消「對沖」安排的要點

- ▶ 政府將於**2025年5月1日**實施取消「對沖」安排 — **轉制日**
- ▶ 在轉制日後，僱主不可使用其強積金強制性供款累算權益「對沖」僱員的遣散費 / 長服金
- ▶ 僱主的強積金自願性供款累算權益，以及按僱員服務年數支付的酬金，可繼續用於「對沖」遣散費 / 長服金
- ▶ 取消「對沖」安排不具追溯力
- ▶ 取消「對沖」只適用於轉制日或之後離職的僱員，如僱員在轉制日前離職，其遣散費 / 長服金及「對沖」安排按現行法例處理





如果僱員在轉制日或之後入職，「對沖」安排有甚麼改變？

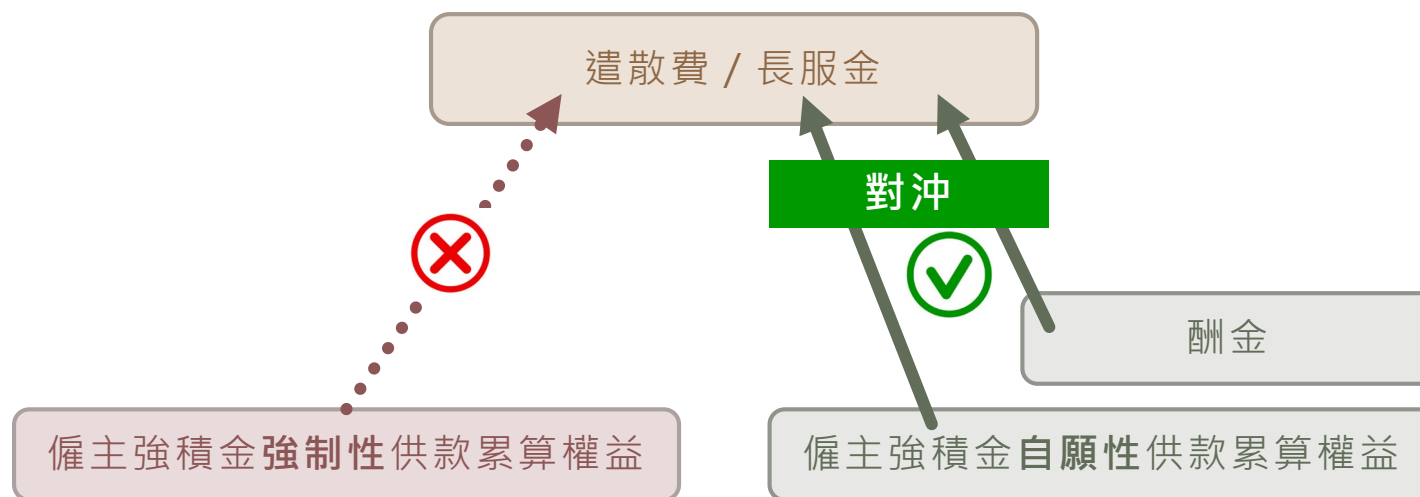


勞工處

Labour Department

## 如果僱員在轉制日或之後入職

- ▶ 僱主的強積金**強制性**供款累算權益**不可**「對沖」遣散費 / 長服金
- ▶ 其他安排維持不變 –
  1. 僱主的強積金**自願性**供款累算權益和歸因於僱員服務年數的**酬金**，**可繼續**「對沖」遣散費 / 長服金





## 如果僱員在轉制日或之後入職(續)

### 2. 遣散費 / 長服金的計算方式維持不變 –

遣散費 / 長服金的  
計算比率：

僱員每服務滿一年  
可得每月工資的  
2/3，每月薪金上  
限為\$22,500

用以計算遣散費 /  
長服金的月薪：

以僱員終止僱傭前  
最後一個月的月薪  
計算

**維持不變**

遣散費 / 長服金  
的最高款額：

\$390,000



勞工處

Labour Department

## 轉制日或之後入職僱員的遣散費 / 長服金計算方式及「對沖」安排範例

$$\begin{array}{c} \text{終止僱傭前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \$18,000 \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{c} \text{服務年資} \\ 7 \text{ 年} \end{array} = \begin{array}{c} \text{遣散費/長服金} \\ \$84,000 \end{array}$$


### 「對沖」安排例子一(只有強積金強制性供款)



\* 假設僱主強積金強制性供款累算權益為\$75,600

# 轉制日或之後入職僱員的遣散費 / 長服金計算方式及「對沖」安排範例

## 「對沖」安排例子二(強積金供款及酬金)



### 僱員的權益總和



勞工處

Labour Department

\* 假設僱主強積金強制性供款累算權益為\$75,600

\*\* 假設僱主強積金自願性供款累算權益 / 酬金為\$100,000

如果僱員在轉制日之前已受僱，「對沖」安排有甚麼改變？

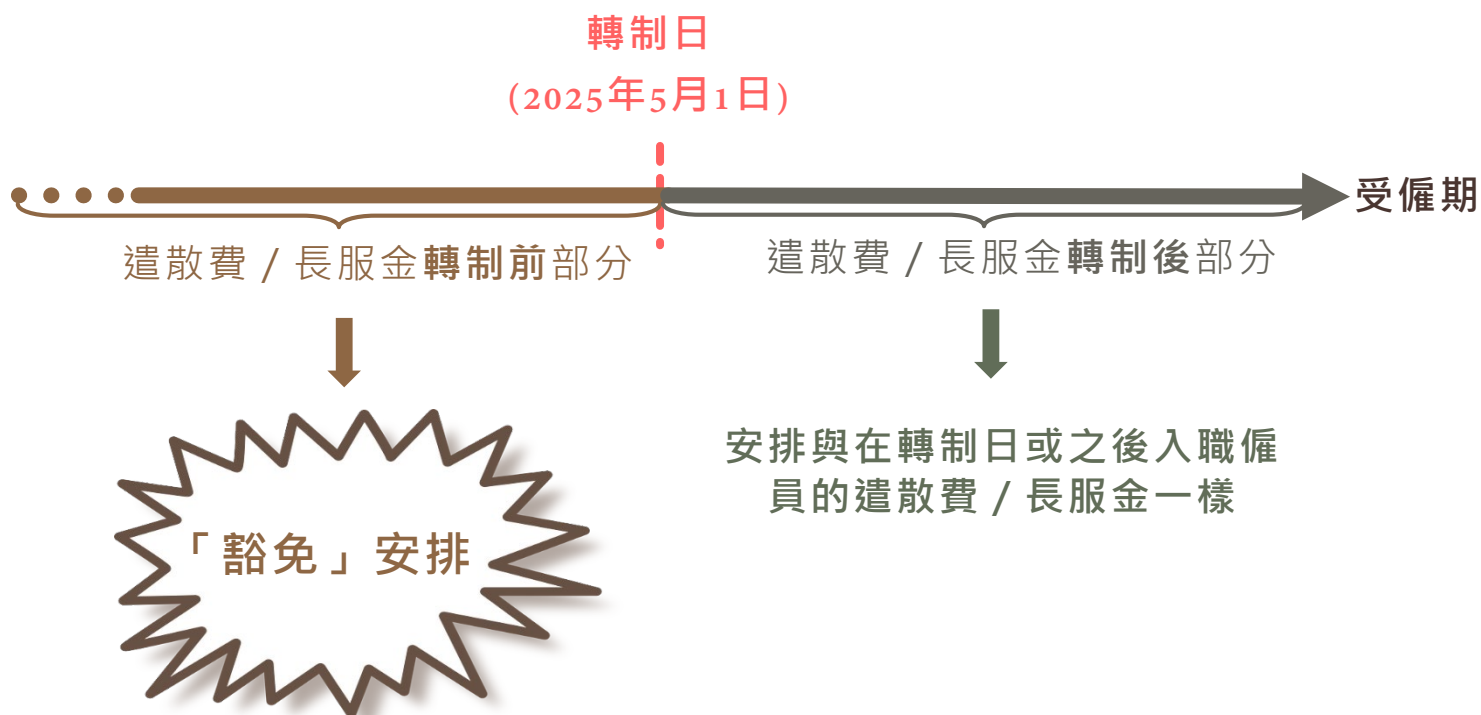


勞工處

Labour Department

## 如果僱員在轉制日之前已受僱

- ▶ 遣散費 / 長服金分為：(i)轉制前部分及(ii)轉制後部分



## 「豁免」安排

1

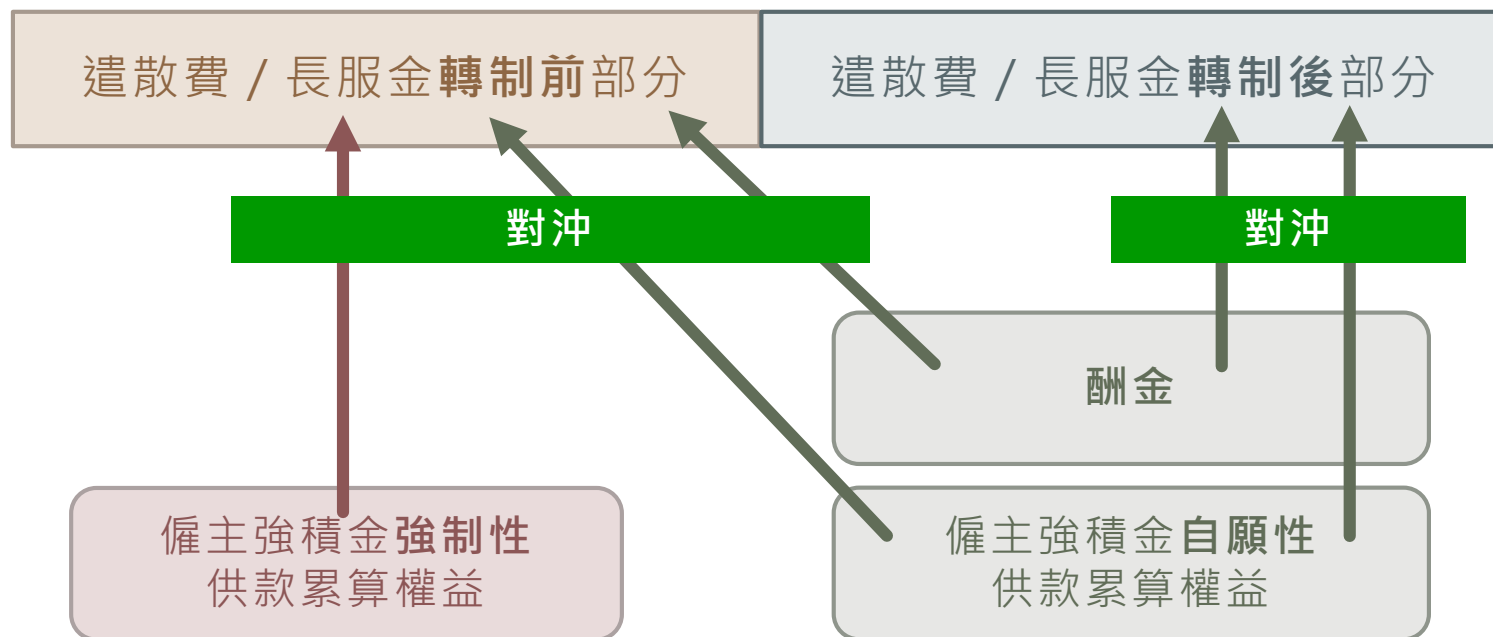
取消「對沖」不具追溯力 - 僱主的強積金供款(不論是轉制日前、當日或之後的供款, 亦不論是強制性或自願性供款)累算權益可繼續「對沖」遣散費 / 長服金轉制前部分



勞工處

Labour Department

## 轉制日前已在職僱員的強積金累算權益及酬金的「對沖」安排



- 僱主強積金**強制性**供款累算權益(整段受僱期)只可用作「對沖」遣散費 / 長服金轉制前部分
- 僱主強積金**自願性**供款累算權益及**酬金**(整段受僱期)可用作「對沖」遣散費 / 長服金轉制前及/或轉制後部分

## 轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金計算方式

2

遣散費 / 長服金轉制前部分會以僱員轉制日前最後一個月的月薪計算

轉制日  
(2025年5月1日)

遣散費 / 長服金轉制前部分

遣散費 / 長服金轉制後部分

以僱員轉制日前最後一個月的月薪計算

以僱員終止僱傭前最後一個月的月薪計算

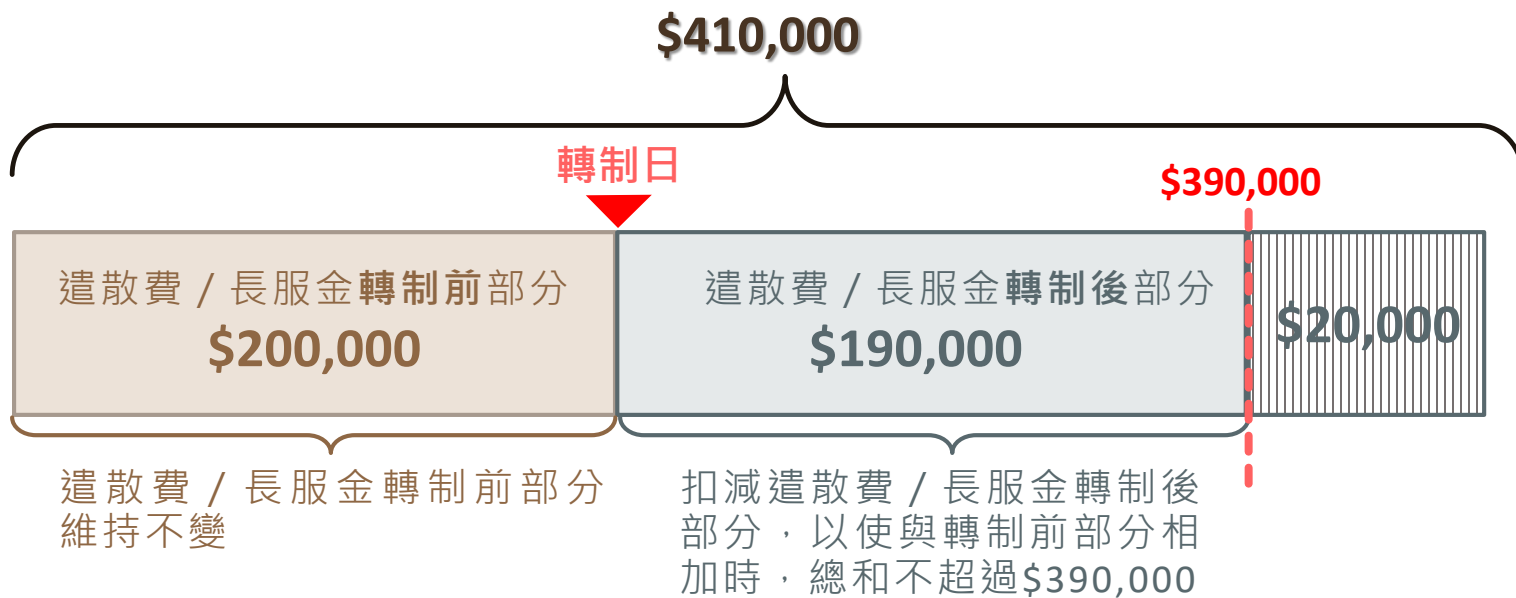


勞工處

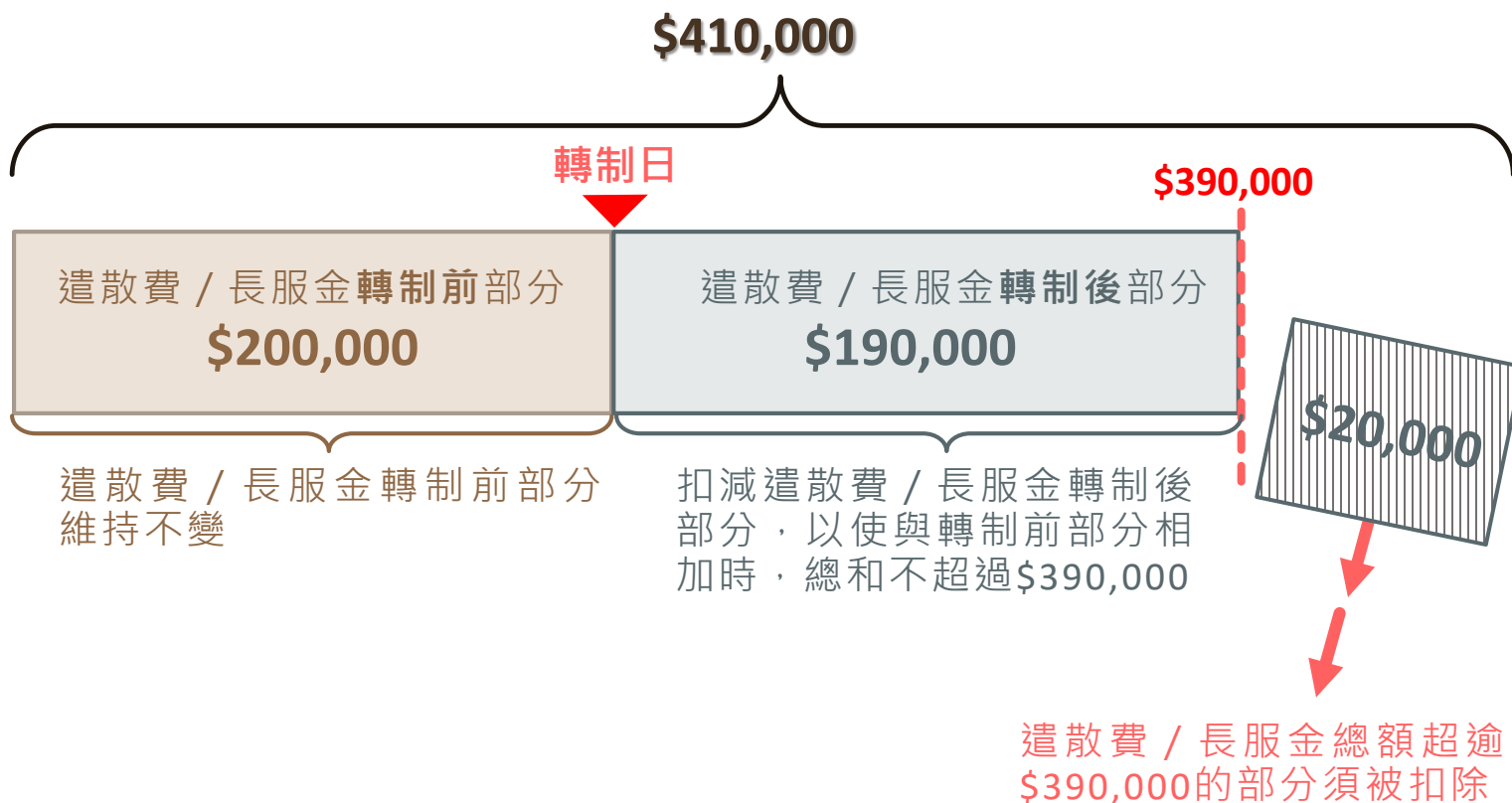
Labour Department



如遣散費 / 長服金轉制前及轉制後部分的款額總和超逾\$390,000  
的上限，超出上限的部分從轉制後部分扣減



如遣散費 / 長服金轉制前及轉制後部分的款額總和超逾\$390,000  
的上限，超出上限的部分從轉制後部分扣減




## 轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金計算方式範例

遣散費 / 長服金轉制前部分 -

$$\begin{array}{l} \text{轉制日前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \mathbf{\$15,000} \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{l} \text{轉制日前的服務年資} \\ \mathbf{4 \text{ 年}} \end{array} = \begin{array}{l} \text{遣散費/長服金} \\ \text{轉制前部分} \\ \mathbf{\$40,000} \end{array}$$


遣散費 / 長服金轉制後部分 -

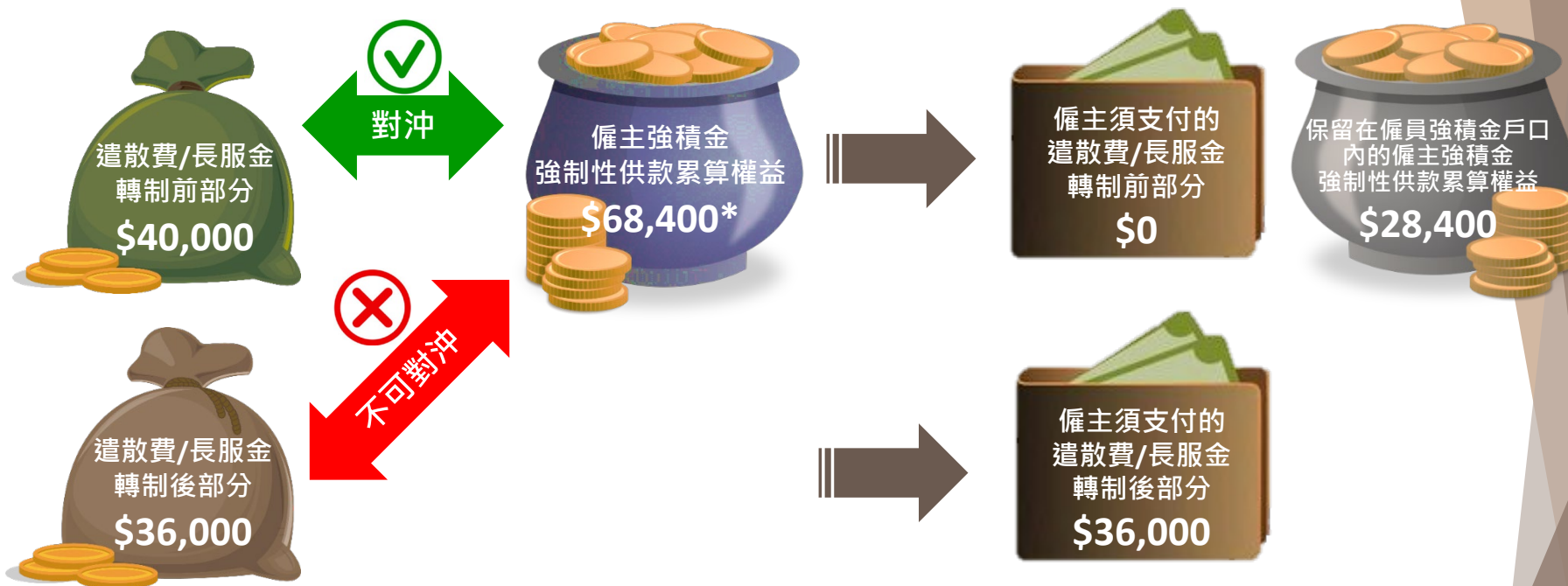
$$\begin{array}{l} \text{終止僱傭前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \mathbf{\$18,000} \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{l} \text{轉制日後的服務年資} \\ \mathbf{3 \text{ 年}} \end{array} = \begin{array}{l} \text{遣散費/長服金} \\ \text{轉制後部分} \\ \mathbf{\$36,000} \end{array}$$




勞工處

Labour Department

## 轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例一



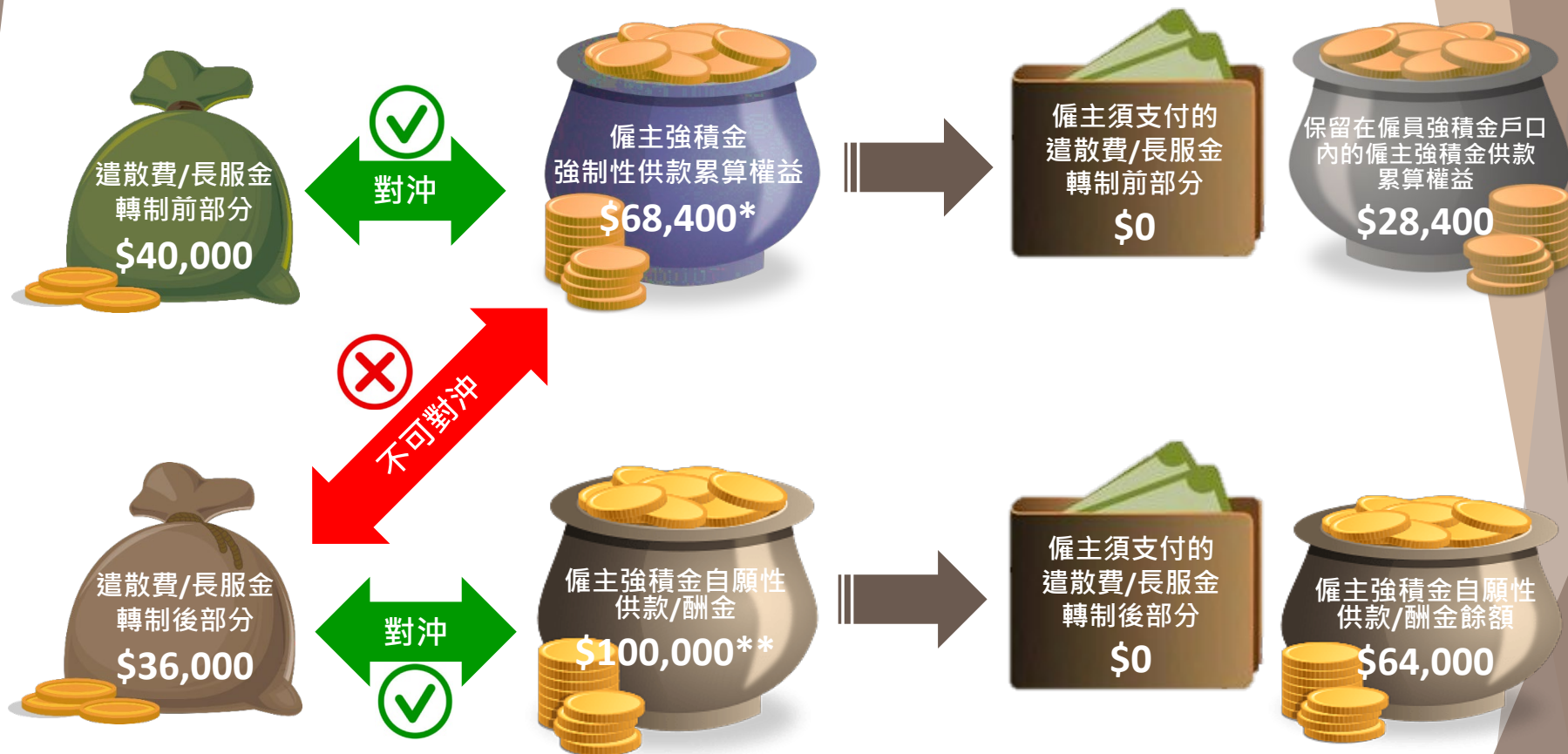
\* 假設僱主強積金強制性供款累算權益為\$68,400

## 轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例一(續)

### 僱員的權益總和



## 轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例二



\* 假設僱主強積金強制性供款累算權益為\$68,400

\*\* 假設僱主強積金自願性供款累算權益 / 酬金為\$100,000



勞工處

Labour Department

## 轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例二(續)

### 僱員的權益總和



## 僱主在取消「對沖」前不應解僱僱員

1

在轉制日前解僱僱員，並**不能節省遣散費 / 長服金轉制前部分的開支**

現職僱員的遣散費 / 長服金會分為轉制前及轉制後兩部分，**轉制前部分會以轉制日當時的工資及服務年資計算**，故無論僱員在轉制日後的工資有否增加或年資長短，遣散費 / 長服金轉制前部分都會跟僱員在取消強積金「對沖」前離職的款額**相同**

僱主可繼續用其強積金供款（不論是轉制日前、當日或之後的供款，亦不論是強制性或自願性供款）**累算權益「對沖」僱員的遣散費 / 長服金轉制前部分**



勞工處

Labour Department



## 僱主在取消「對沖」前不應解僱僱員(續)

2

取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，反而會**增加**遣散費 / 長服金的開支

僱主保留現職僱員可以讓僱主強積金供款累算權益繼續增長，日後用以「對沖」僱員的遣散費 / 長服金轉制前部分

現職僱員如繼續受僱，其遣散費 / 長服金總額（即遣散費 / 長服金轉制前部分及轉制後部分的總和）仍以**39萬元**為限，超出**39萬元**上限的款額須從轉制後部分扣減，亦即從遣散費 / 長服金不可「對沖」的部分減去。新聘僱員的遣散費 / 長服金則由**零**開始重新累計至最高**39萬元**，且全數不能以僱主的強積金供款累算權益「對沖」

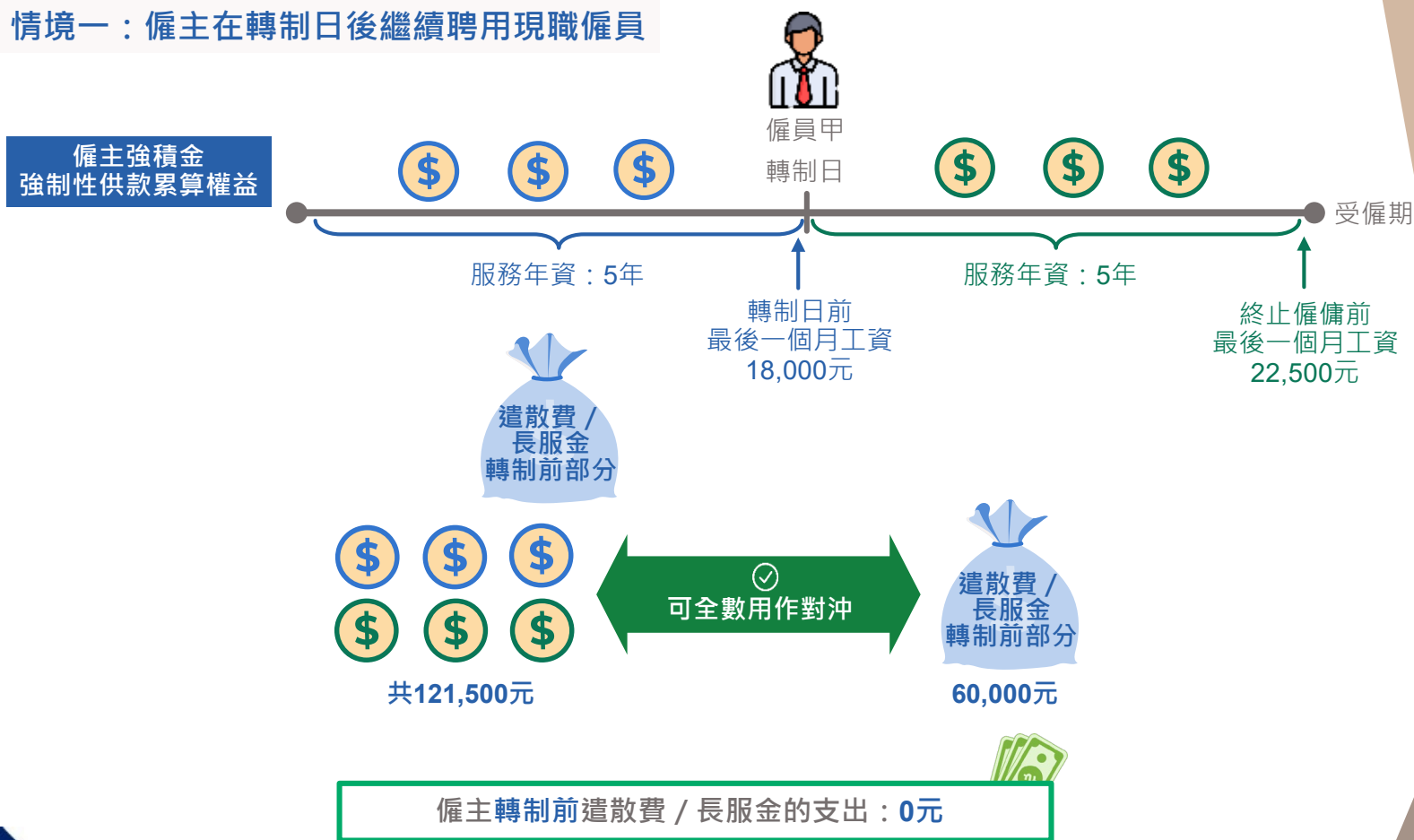


勞工處

Labour Department

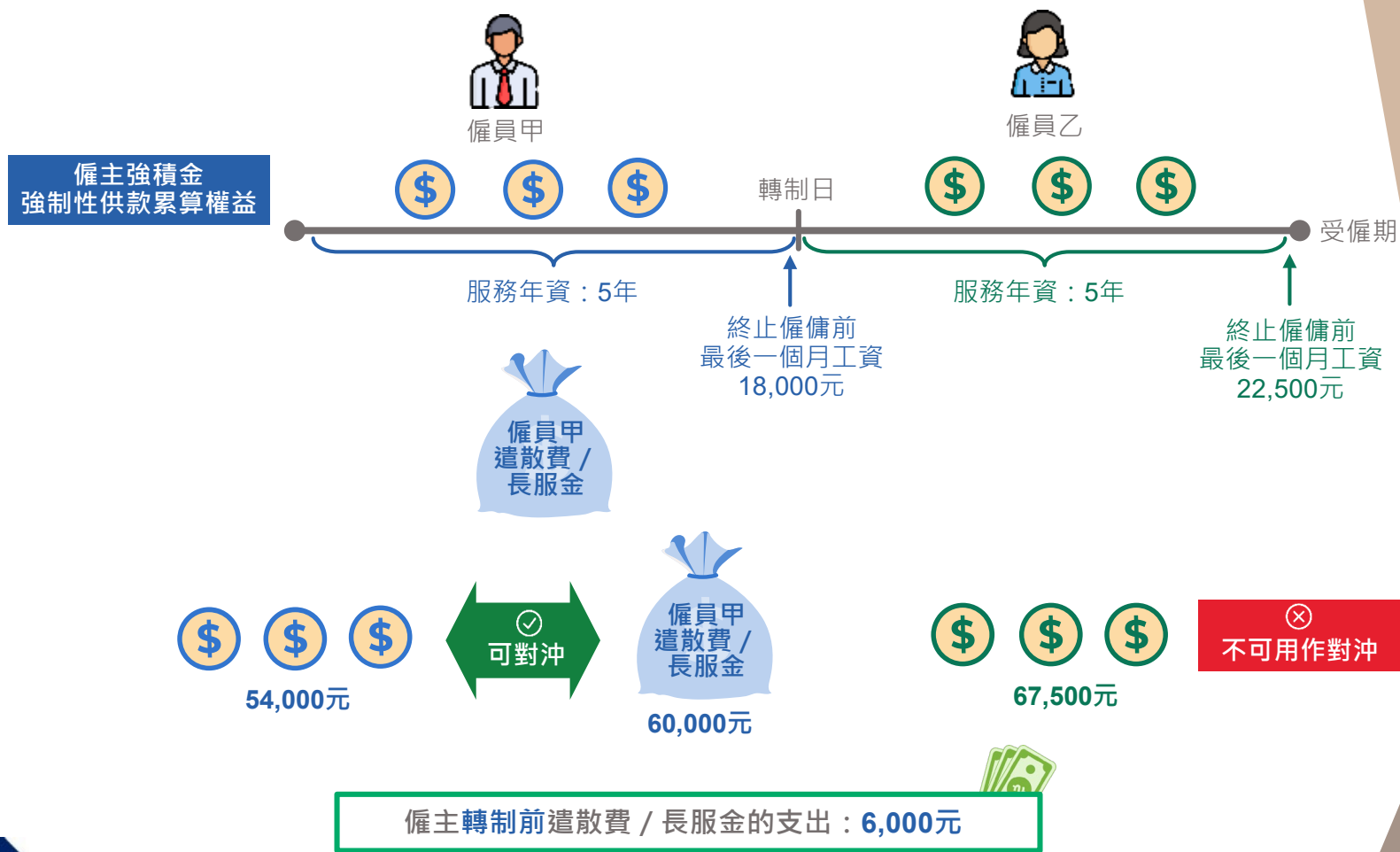
取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加(例子一)

情境一：僱主在轉制日後繼續聘用現職僱員



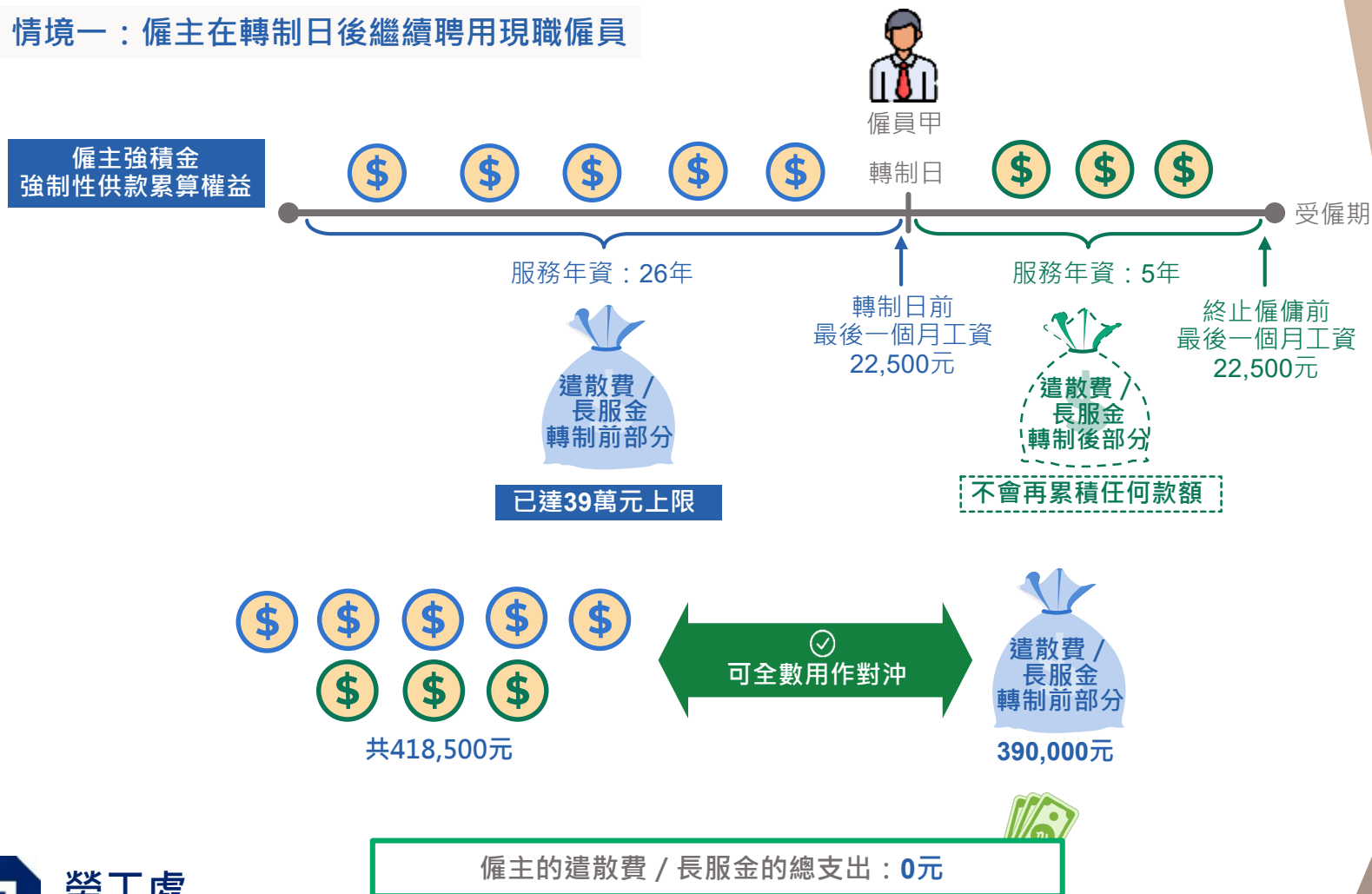
# 取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加(例子一，續)

情境二：僱主在轉制日前解僱現職僱員，然後聘用新僱員



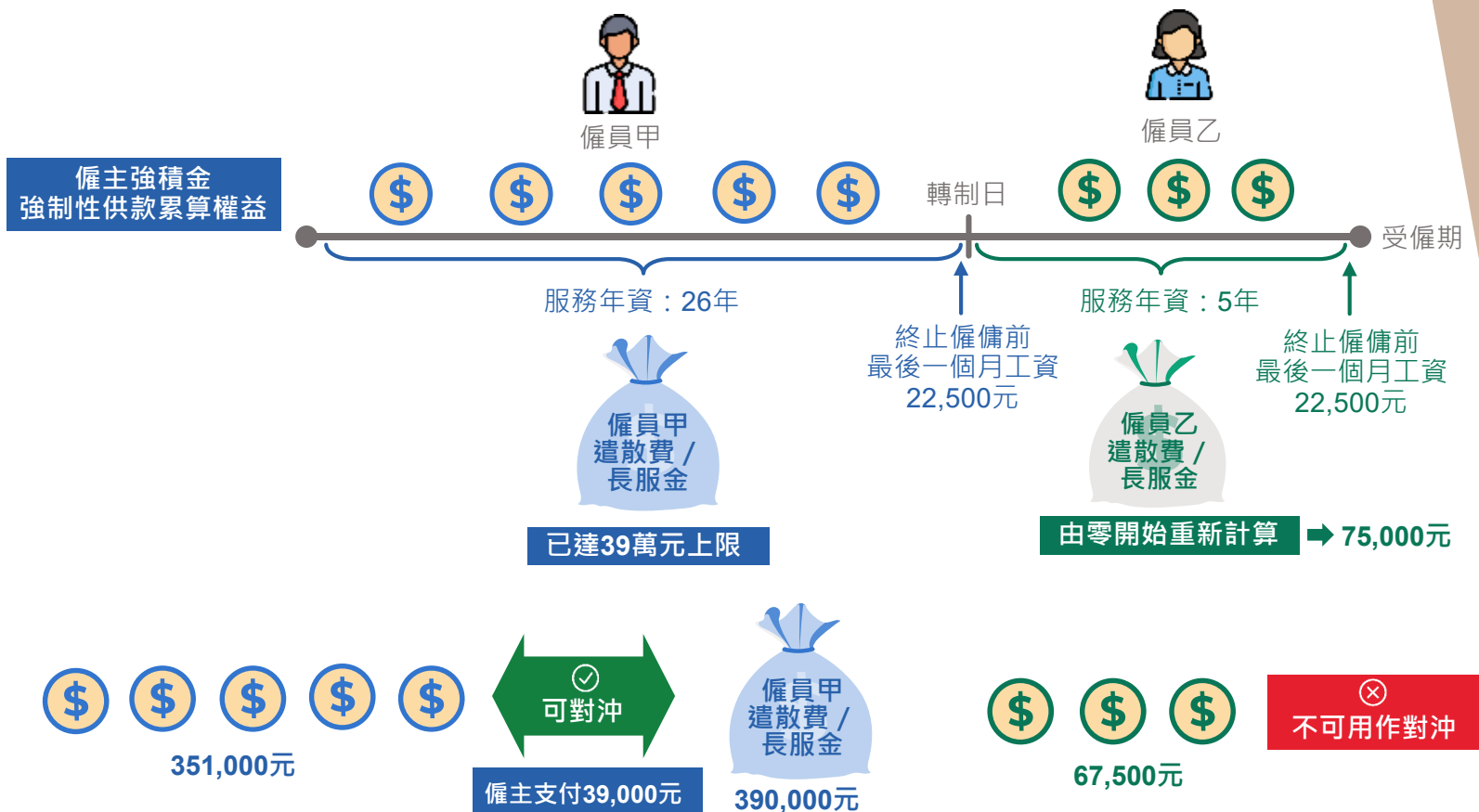
# 取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加(例子二)

## 情境一：僱主在轉制日後繼續聘用現職僱員



# 取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加(例子二，續)

情境二：僱主在轉制日前解僱現職僱員，然後聘用新僱員



僱主的遣散費 / 長服金的總支出：39,000元 + 75,000元 = 114,000元

我是參加職業退休計劃的僱員，取消「對沖」安排是否同樣適用於我？



ORSO



勞工處

Labour Department

## 經調整的取消「對沖」安排

- 取消「對沖」安排經調整後適用於以下職業退休計劃的利益 –

1

在《強制性公積金計劃條例》下獲豁免的職業退休計劃\*



2

《補助/津貼學校公積金規則》下的學校公積金計劃



3

獲豁免於強積金計劃的外地僱員的海外職業退休計劃



\* 沒有豁免的職業退休計劃屬自願性質，來自僱主供款的利益可繼續「對沖」遣散費/長服金

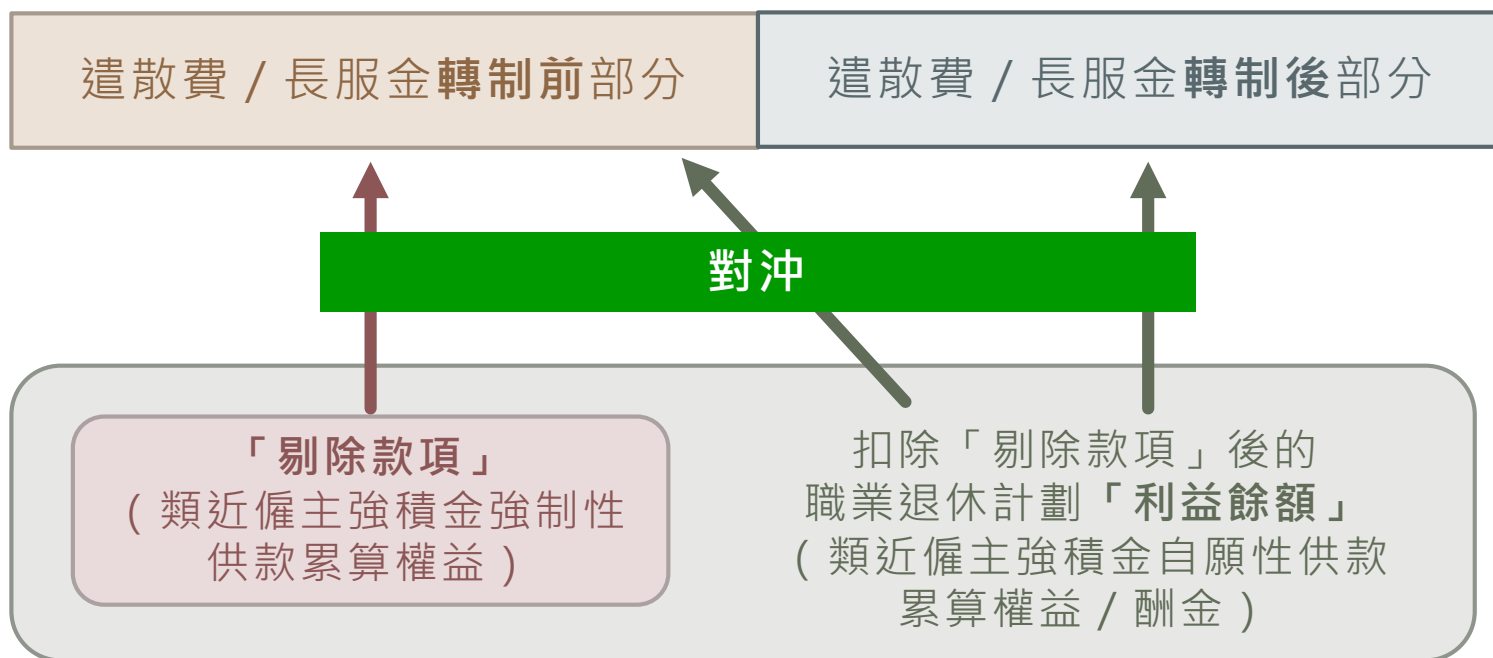


勞工處

Labour Department

## 經調整的取消「對沖」安排(續)

- 由於上述計劃的利益沒有區分為強制性及自願性款項，所以須從中剔除一筆「剔除款項」





## 經調整的取消「對沖」安排(續)

### 「剔除款項」的計算公式

$$\text{最終每月平均有關入息}^* \times \frac{\text{享有職業退休計劃利益的服務年數}^{**}}{\text{服務年數}^{**}} \times 5\% \times 12$$

\* 指僱員在終止僱傭合約前12個月的平均有關入息，以《強制性公積金計劃條例》規定的最高有關入息水平為限

\*\* 只計算2000年12月1日或以後的服務年數



勞工處

Labour Department

## 「剔除款項」及利益餘額計算方式範例

### 「剔除款項」

最終每月平均  
有關入息  
**\$18,000**

×

享有職業退休計劃利  
益的服務年數  
**7 年**

× 5% × 12 =

「剔除款項」  
**\$75,600**

### 利益餘額

僱主職業退休計劃  
供款既有利益  
**\$109,440\***

—

「剔除款項」  
**\$75,600**


=

利益餘額  
**\$33,840**


\* 假設僱主供款的職業退休計劃既有利益為\$109,440

## 轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金計算方式範例

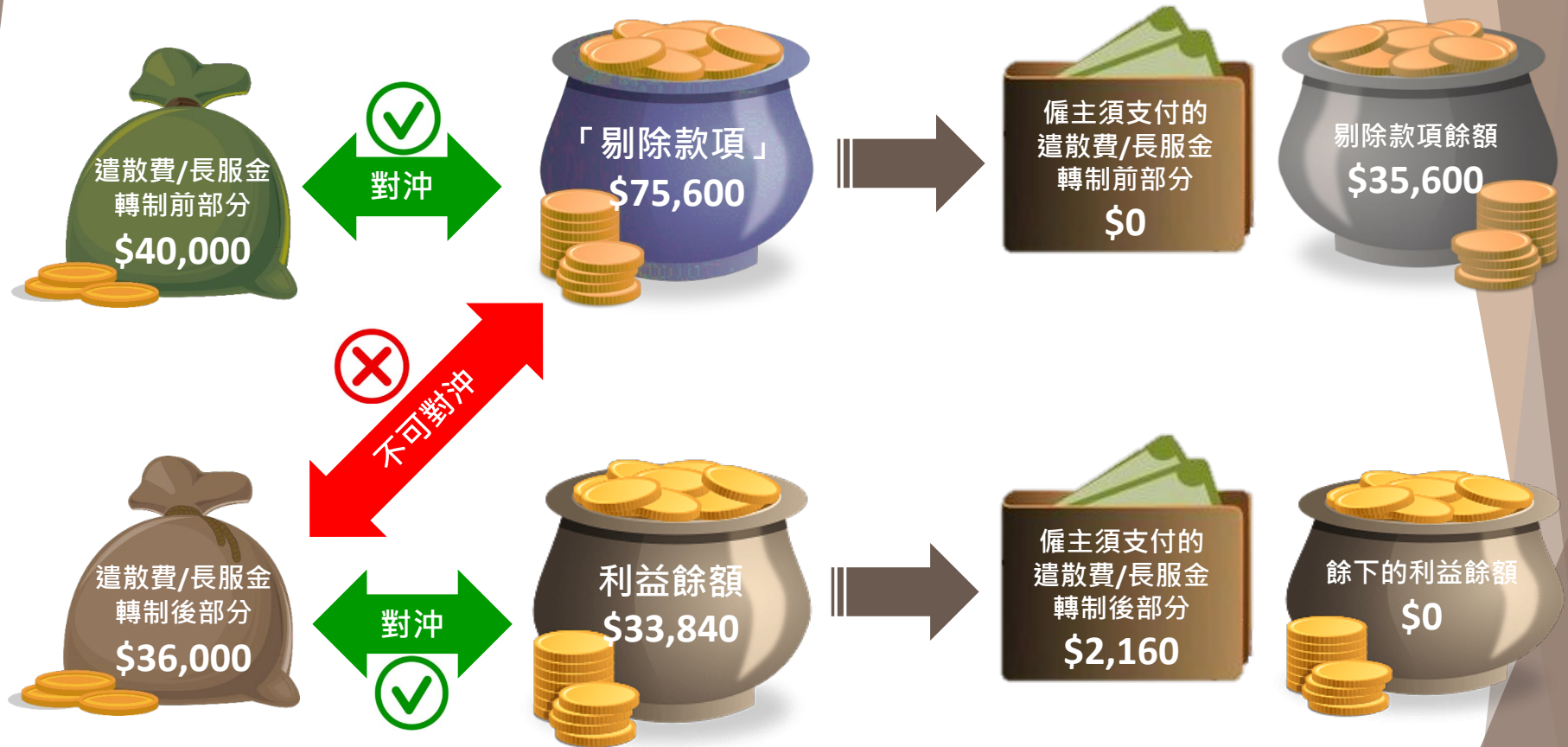
遣散費 / 長服金轉制前部分 -

$$\begin{array}{l} \text{轉制日前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \mathbf{\$15,000} \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{l} \text{轉制日前的服務年資} \\ \mathbf{4 \text{ 年}} \end{array} = \begin{array}{l} \text{遣散費/長服金} \\ \text{轉制前部分} \\ \mathbf{\$40,000} \end{array}$$


遣散費 / 長服金轉制後部分 -

$$\begin{array}{l} \text{終止僱傭前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \mathbf{\$18,000} \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{l} \text{轉制日後的服務年資} \\ \mathbf{3 \text{ 年}} \end{array} = \begin{array}{l} \text{遣散費/長服金} \\ \text{轉制後部分} \\ \mathbf{\$36,000} \end{array}$$


# 轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例



## 轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例 (續)

### 僱員的權益總和



## 僱員的權益總和

在取消「對沖」後，僱員所得的權益總和（即遣散費 / 長服金連同其強積金戶口內僱主的強制性供款累算權益），在一般情況下會較現行「對沖」制度下所得的為多。



## 僱員的權益總和（續）

- ▶ 在個別特殊情況下，一些現職僱員的權益總和可能較現行「對沖」制度下可得的為少：
  1. 僱員在轉制日後有顯著工資增長
  2. 轉制前僱傭期較長
  3. 轉制後僱傭期較短
- ▶ 如出現此類情況，政府會補付差額予僱員，確保僱員的權益不會因政策轉變而減少



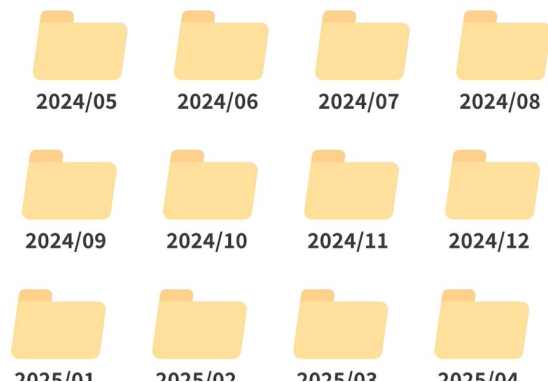
## 備存僱員工資紀錄

在取消「對沖」後，僱主須備存：

- ▶ 每一位僱員 – 過去12個月的工資及僱傭紀錄（現行規定）
- ▶ 在轉制日前已入職的僱員 – 在**轉制日前12個月**的**工資紀錄**（以便有需要時計算僱員的遣散費 / 長服金轉制前部分）

直至有關僱員離職後6個月為止

### 僱員工資紀錄







上述安排**不適用**於現時不受強積金制度或其他法定退休計劃涵蓋的僱員。他們的遣散費 / 長服金會繼續以終止僱傭前的最後一個月的工資計算



勞工處

Labour Department

# 取消強積金「對沖」安排專題網站

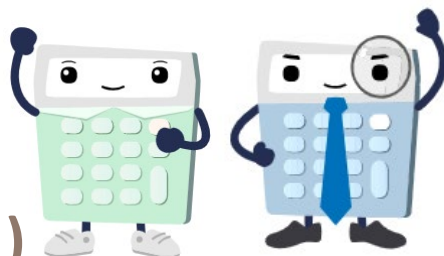
([www.op.labour.gov.hk](http://www.op.labour.gov.hk))



- ▶ 提供取消「對沖」安排的資料和範例
- ▶ 協助僱主、僱員及公眾了解取消「對沖」安排及相關的配套措施

## 網上計算工具

(取消「對沖」計得掂)



- ▶ 協助僱主估算將來取消「對沖」生效後，在扣除政府資助後須承擔的遣散費 / 長服金款項，以及比較僱員在取消「對沖」前後可獲得的權益總和



勞工處

Labour Department

謝謝



勞工處

Labour Department