

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：

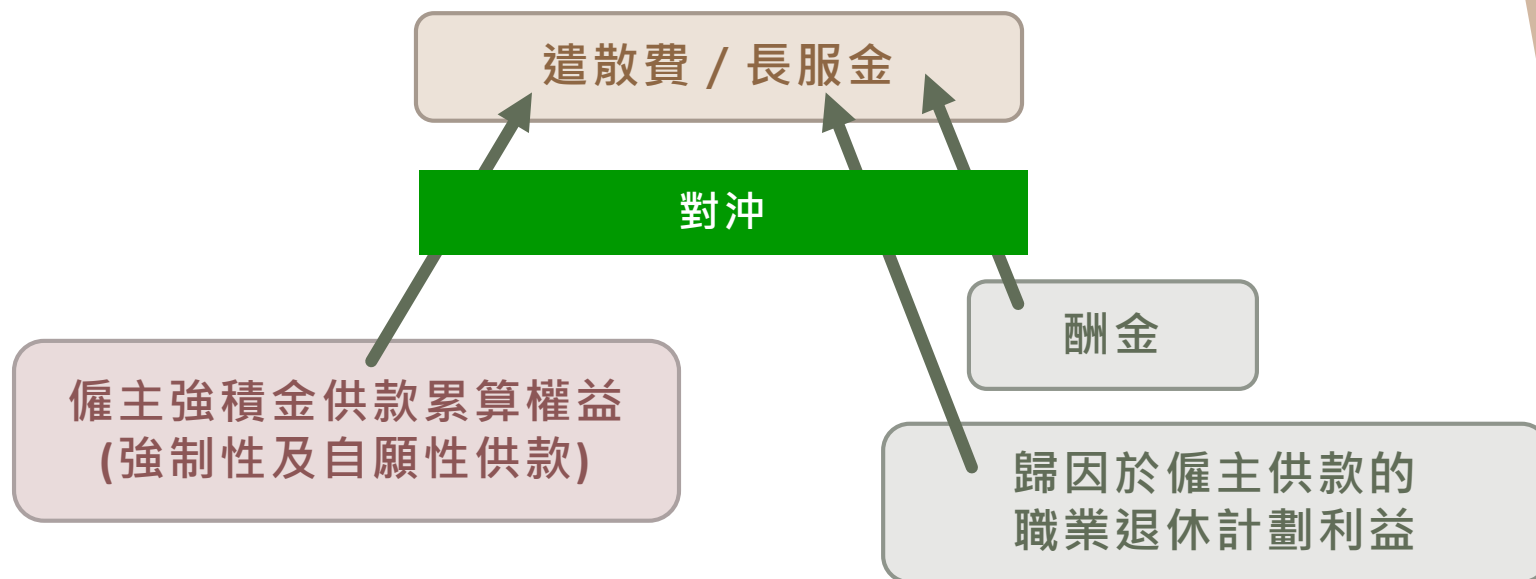
\$390,000



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？

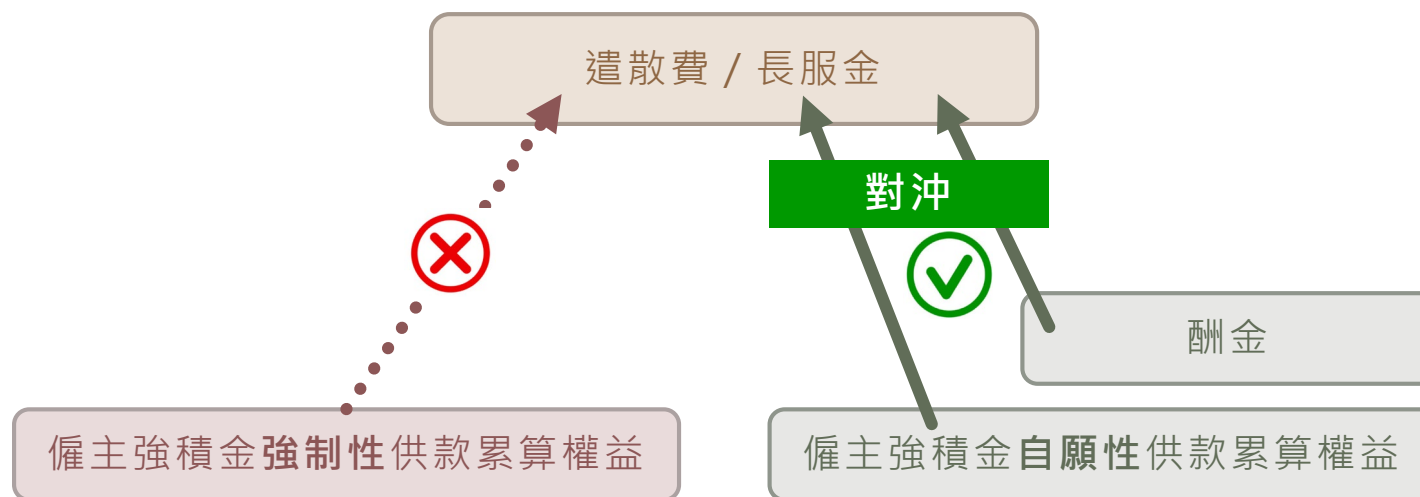


勞工處

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？

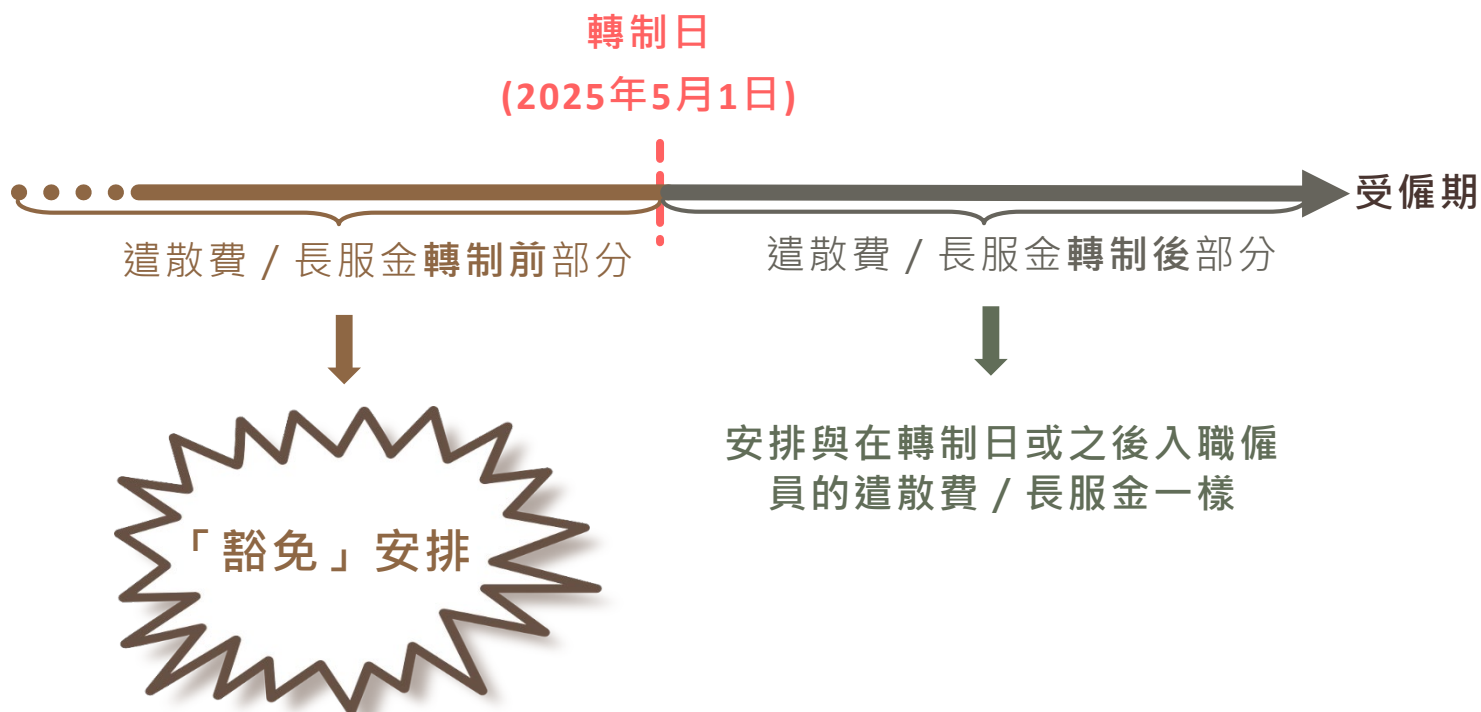


勞工處

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

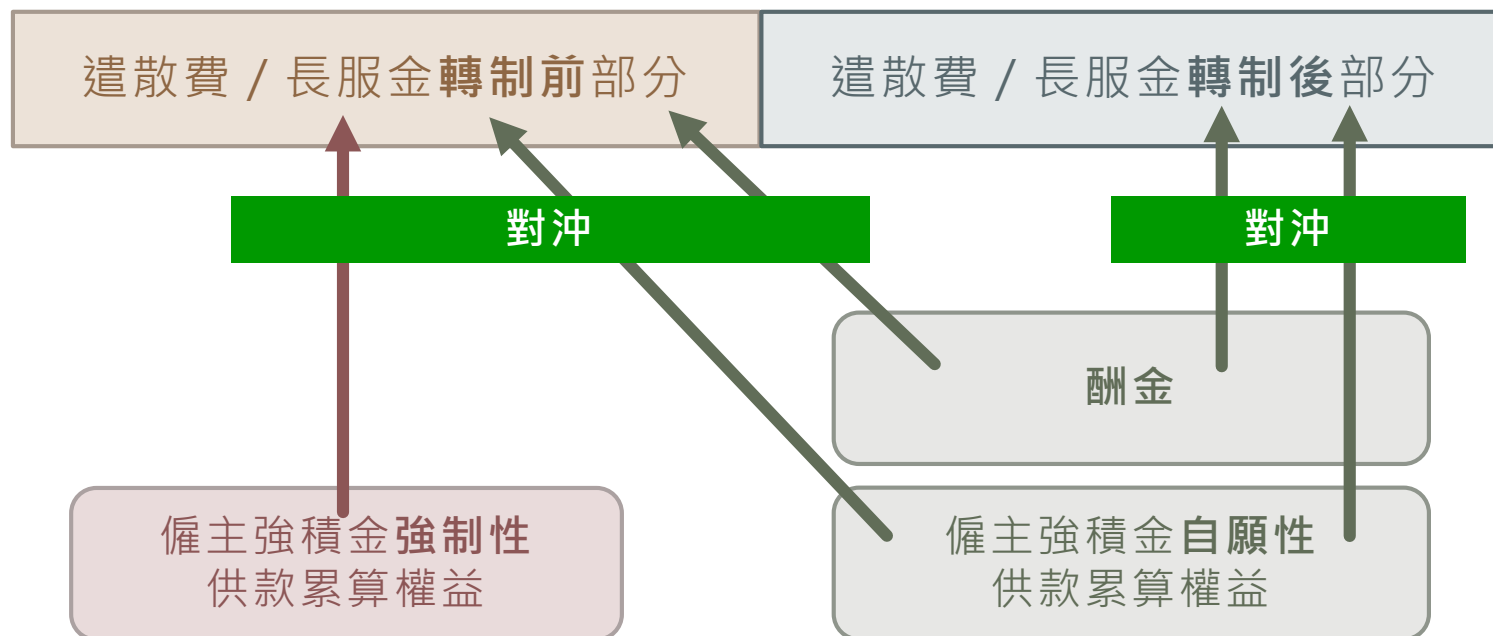
取消「對沖」不具追溯力 - 僱主的強積金供款(不論是轉制日前、當日或之後的供款，亦不論是強制性或自願性供款)累算權益可繼續「對沖」遣散費 / 長服金轉制前部分



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

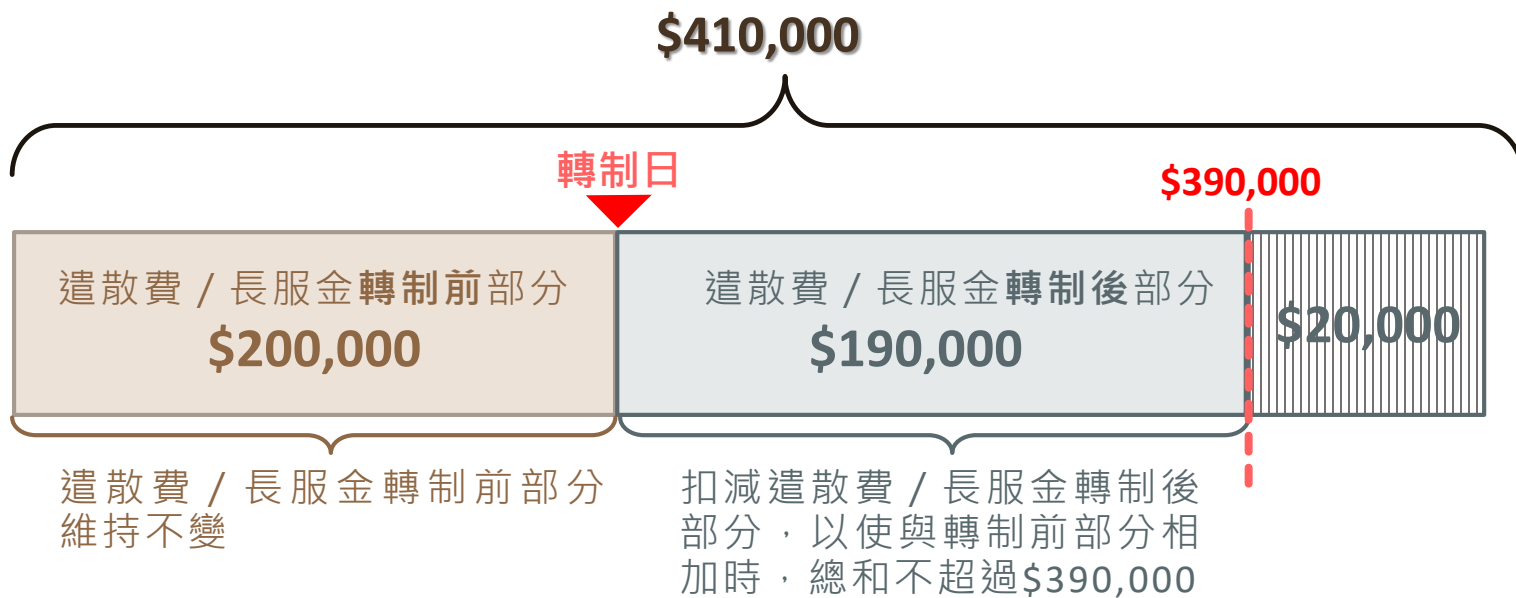
以僱員終止僱傭前最後一個月的月薪計算



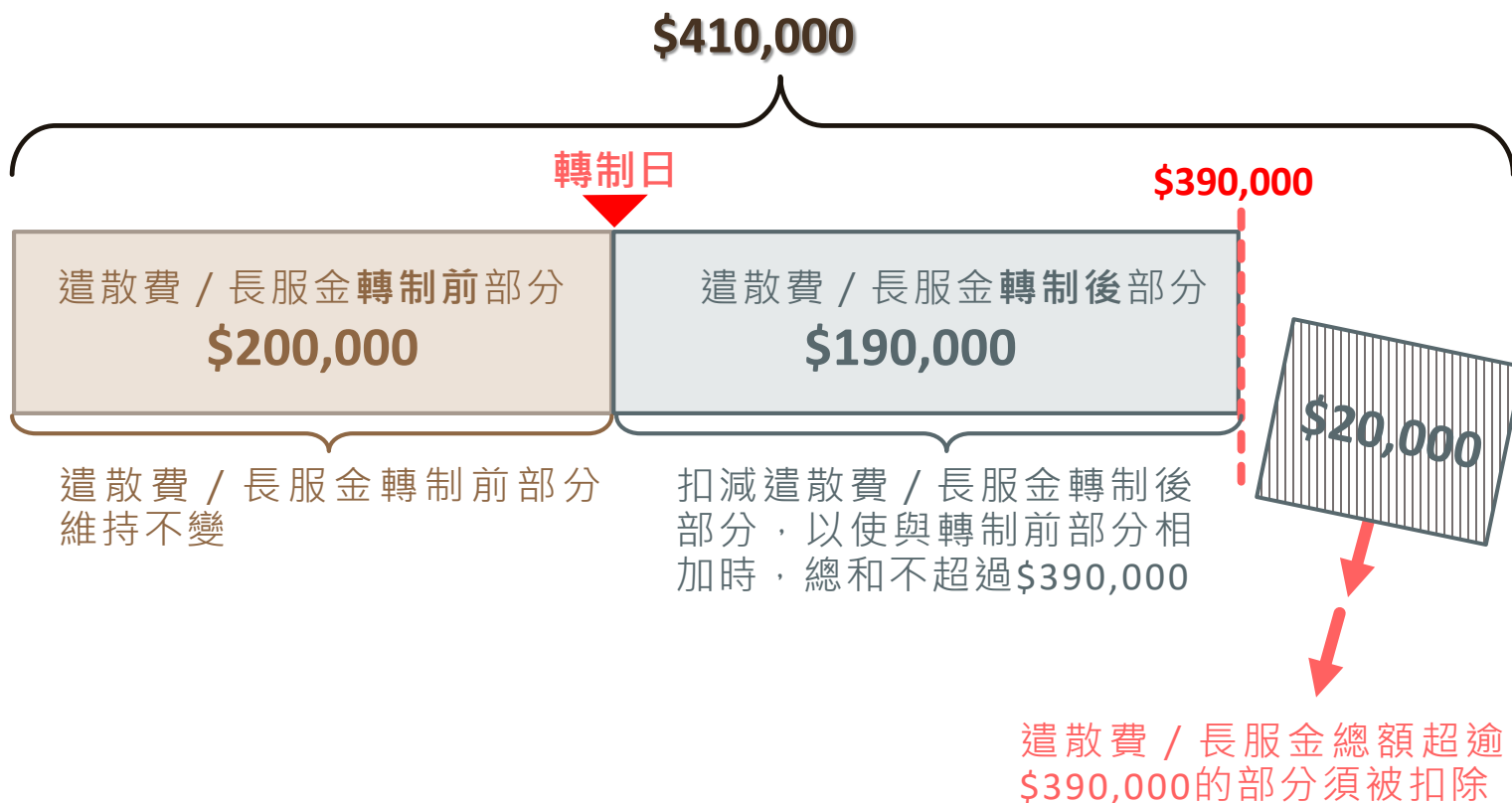
勞工處

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 -

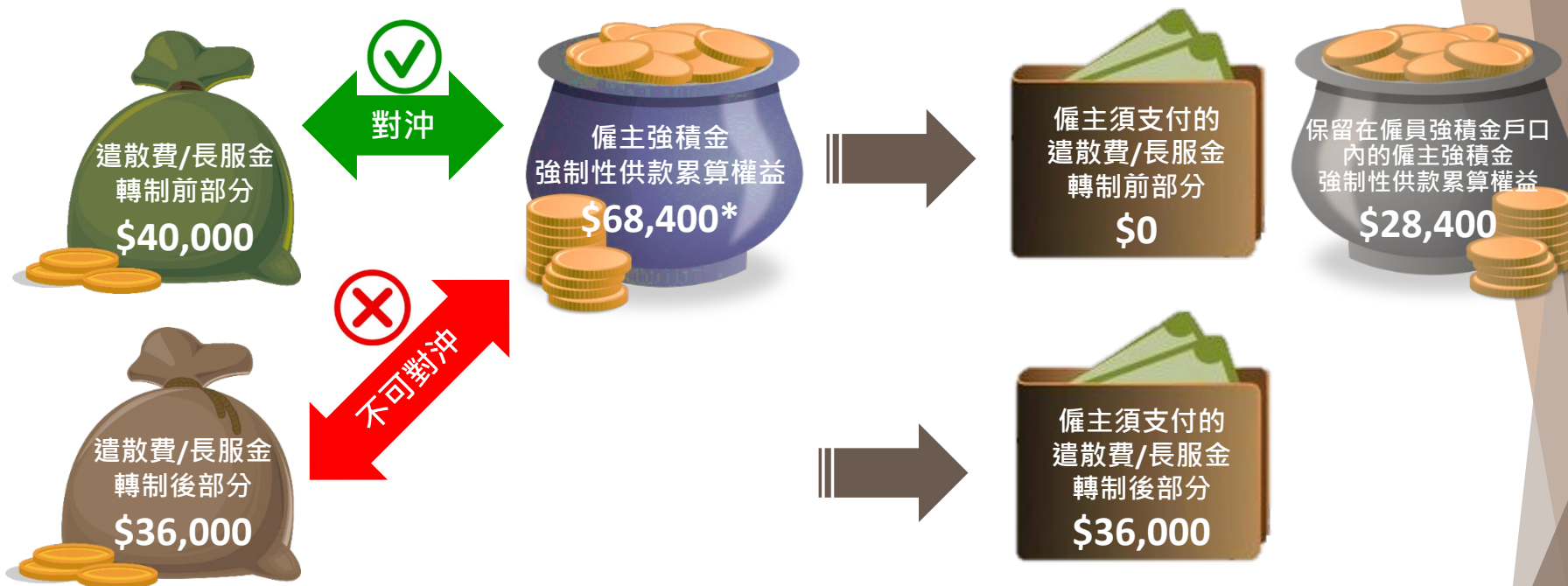
$$\begin{array}{l} \text{轉制日前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \mathbf{\$15,000} \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{l} \text{轉制日前的服務年資} \\ \mathbf{4 \text{ 年}} \end{array} = \begin{array}{l} \text{遣散費/長服金} \\ \text{轉制前部分} \\ \mathbf{\$40,000} \end{array}$$


遣散費 / 長服金轉制後部分 -

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




轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例一



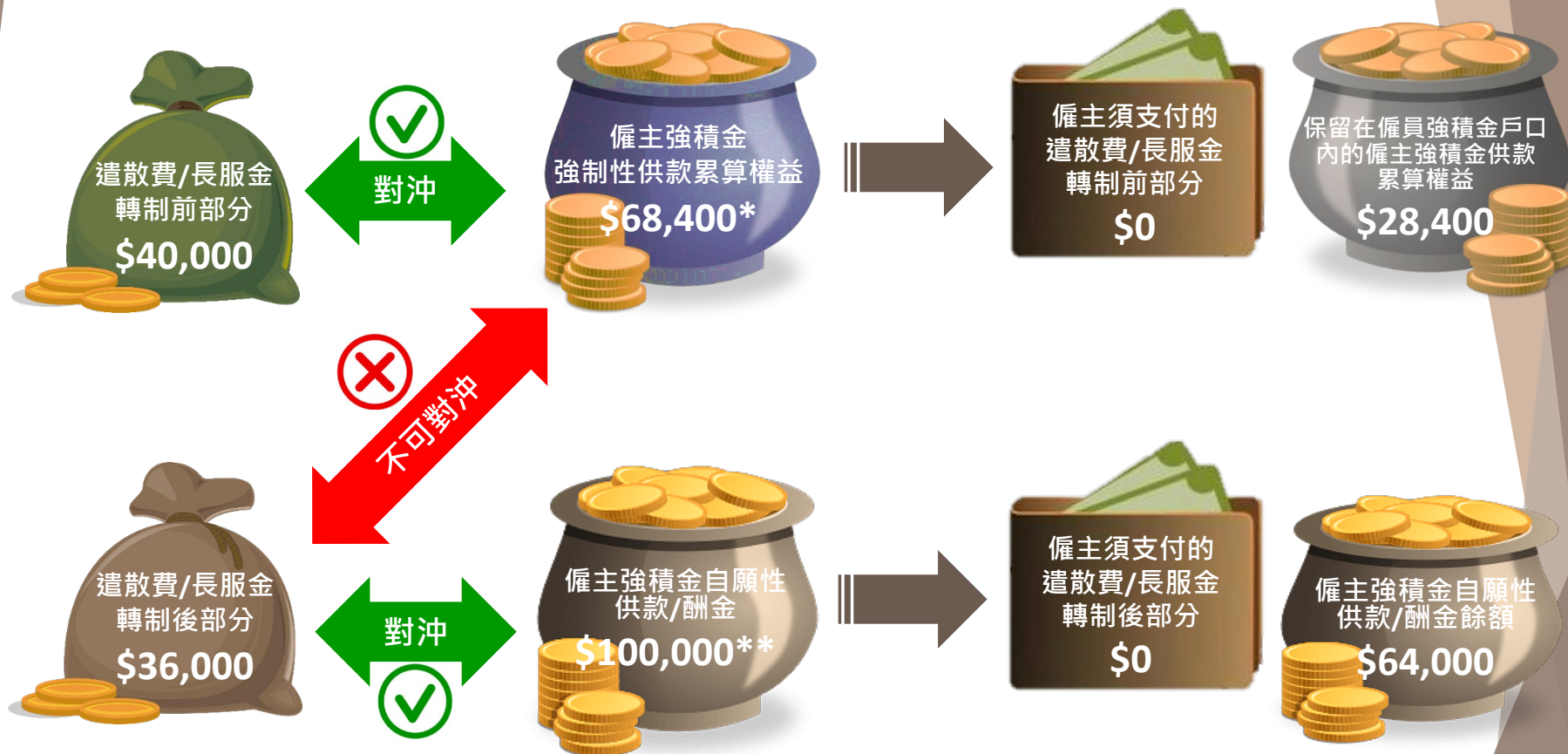
* 假設僱主強積金強制性供款累算權益為\$68,400

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」

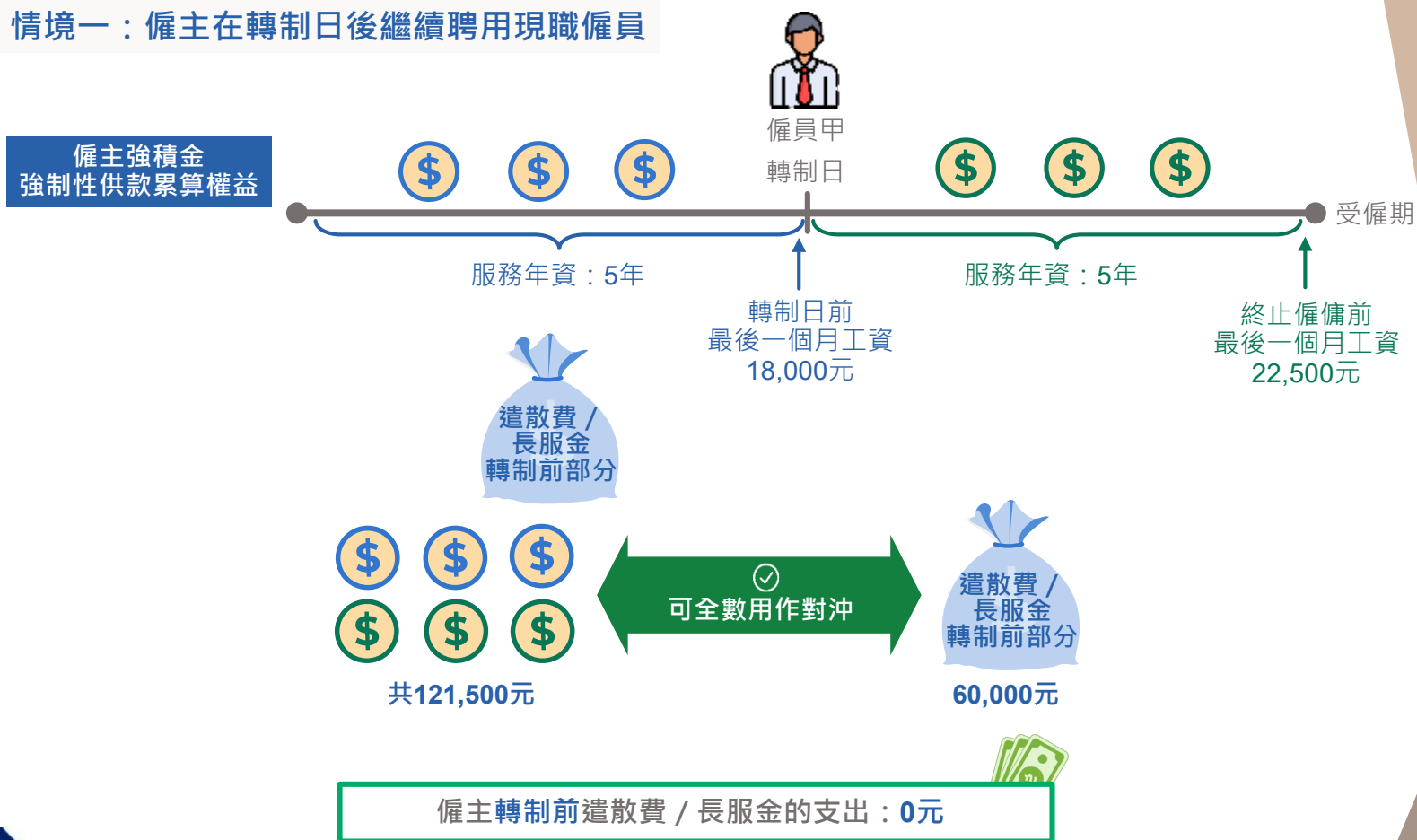


勞工處

Labour Department

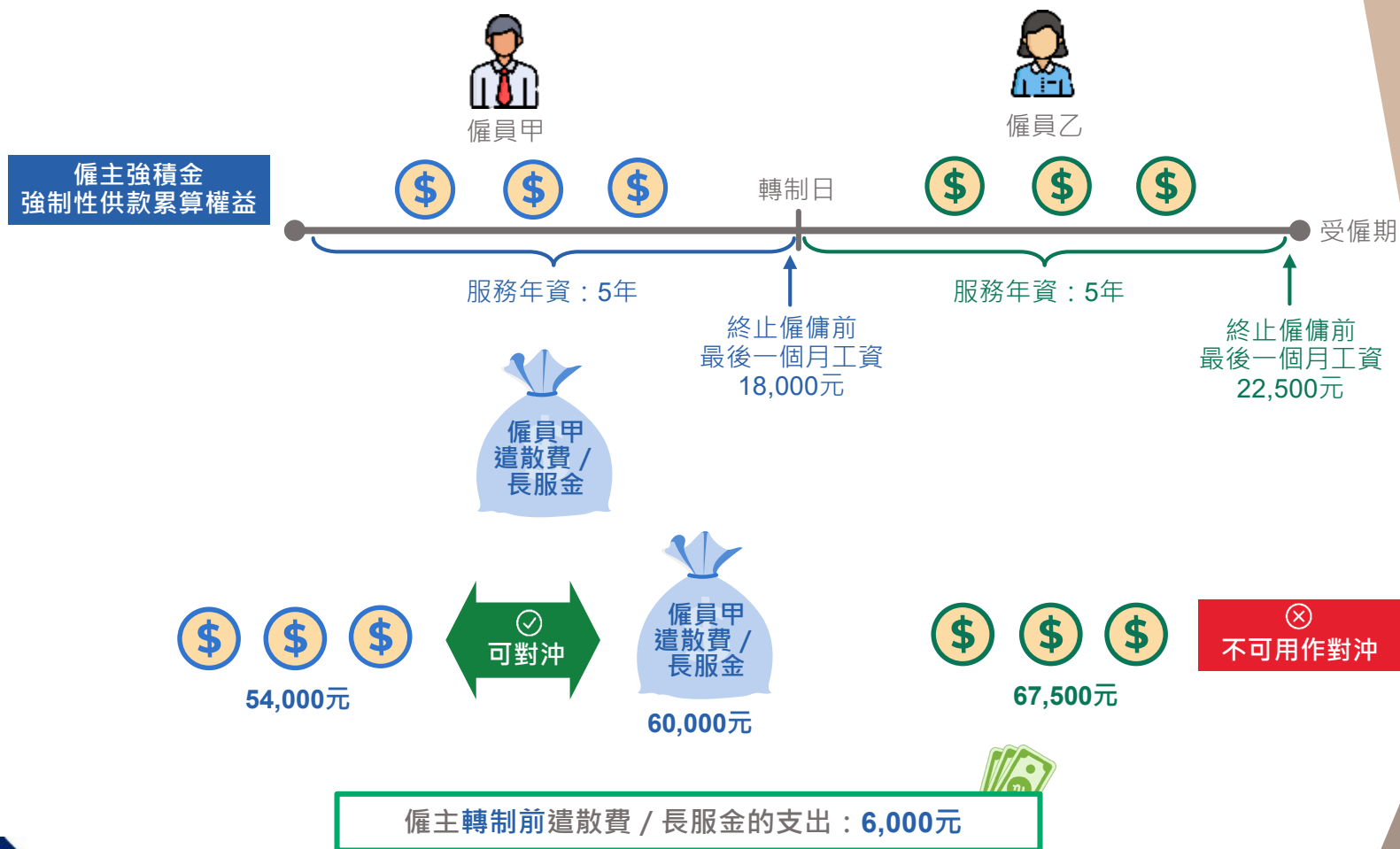
取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加(例子一)

情境一：僱主在轉制日後繼續聘用現職僱員



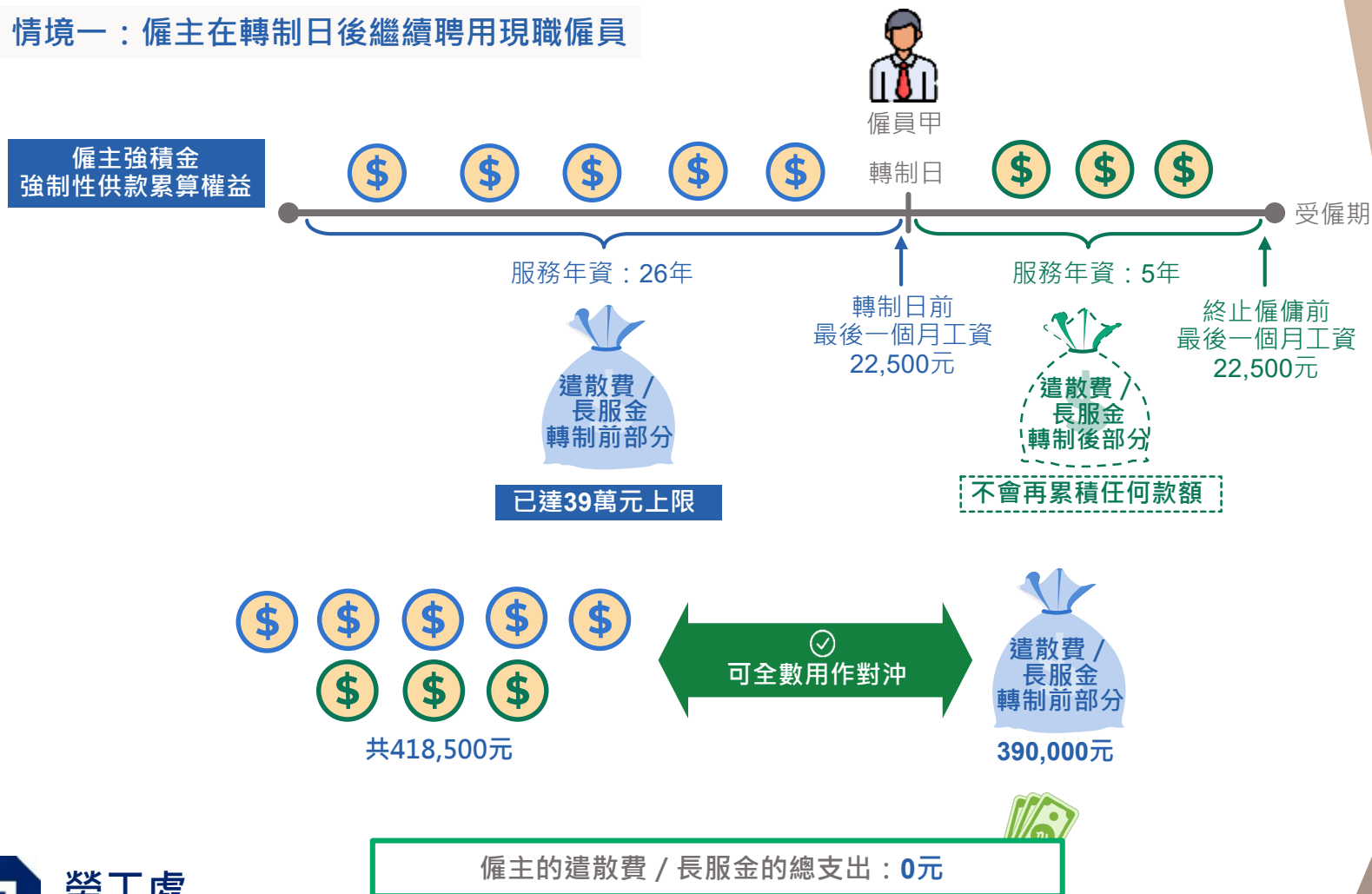
取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加(例子一，續)

情境二：僱主在轉制日前解僱現職僱員，然後聘用新僱員



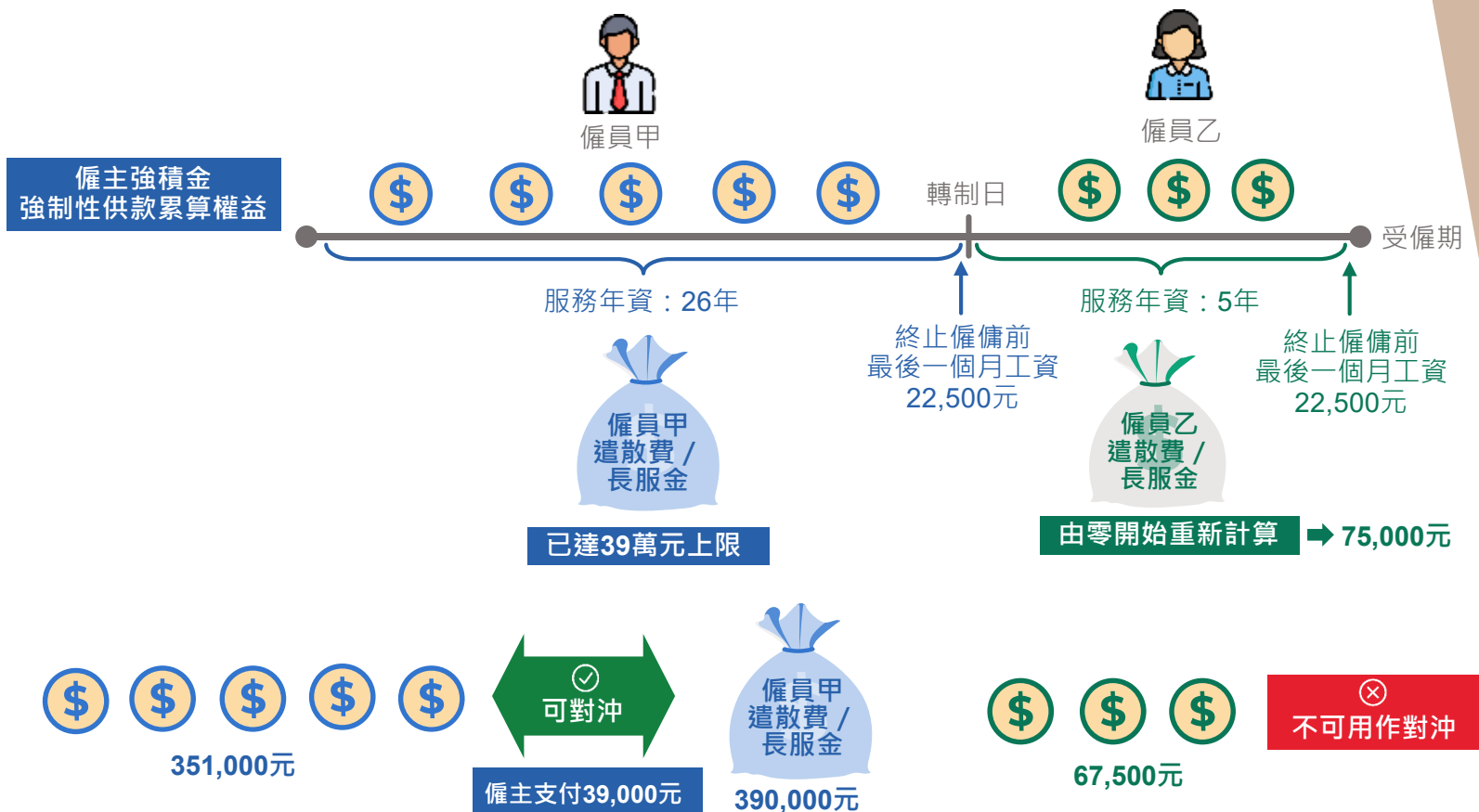
取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加(例子二)

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

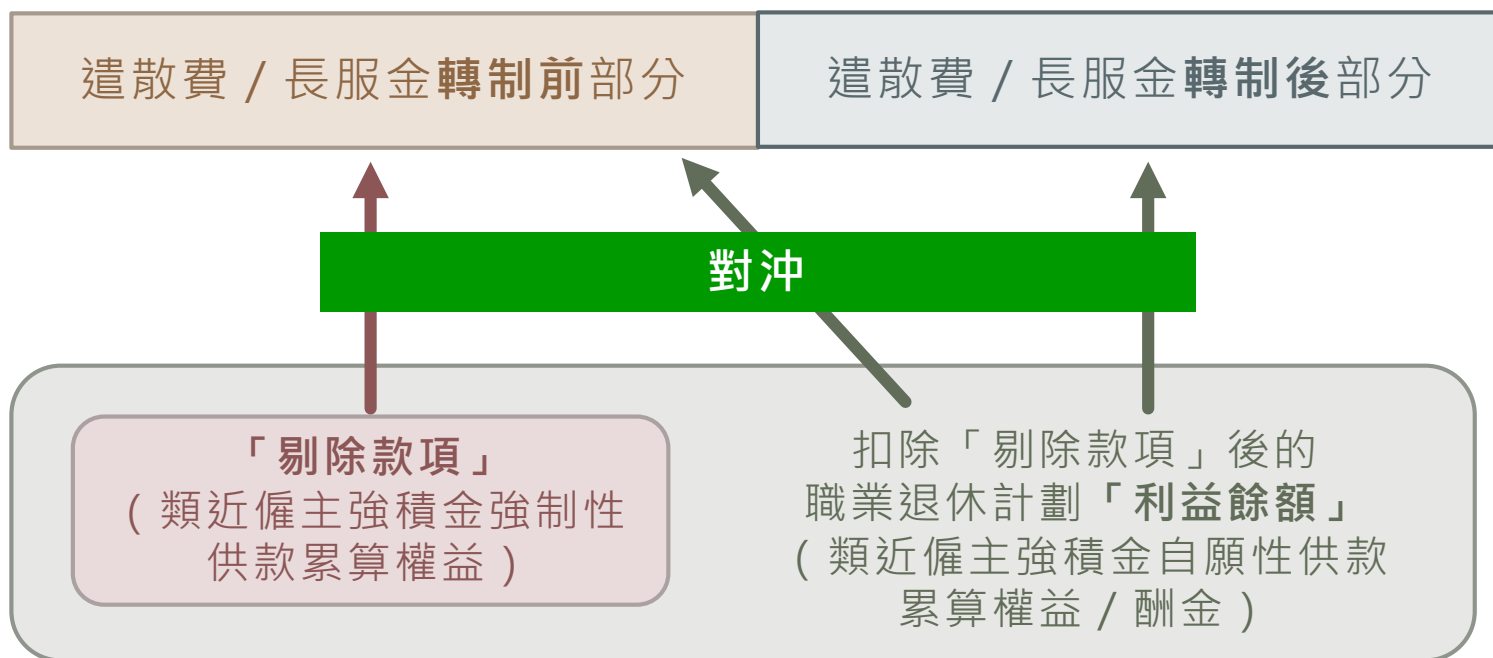


勞工處

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

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

* 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 -

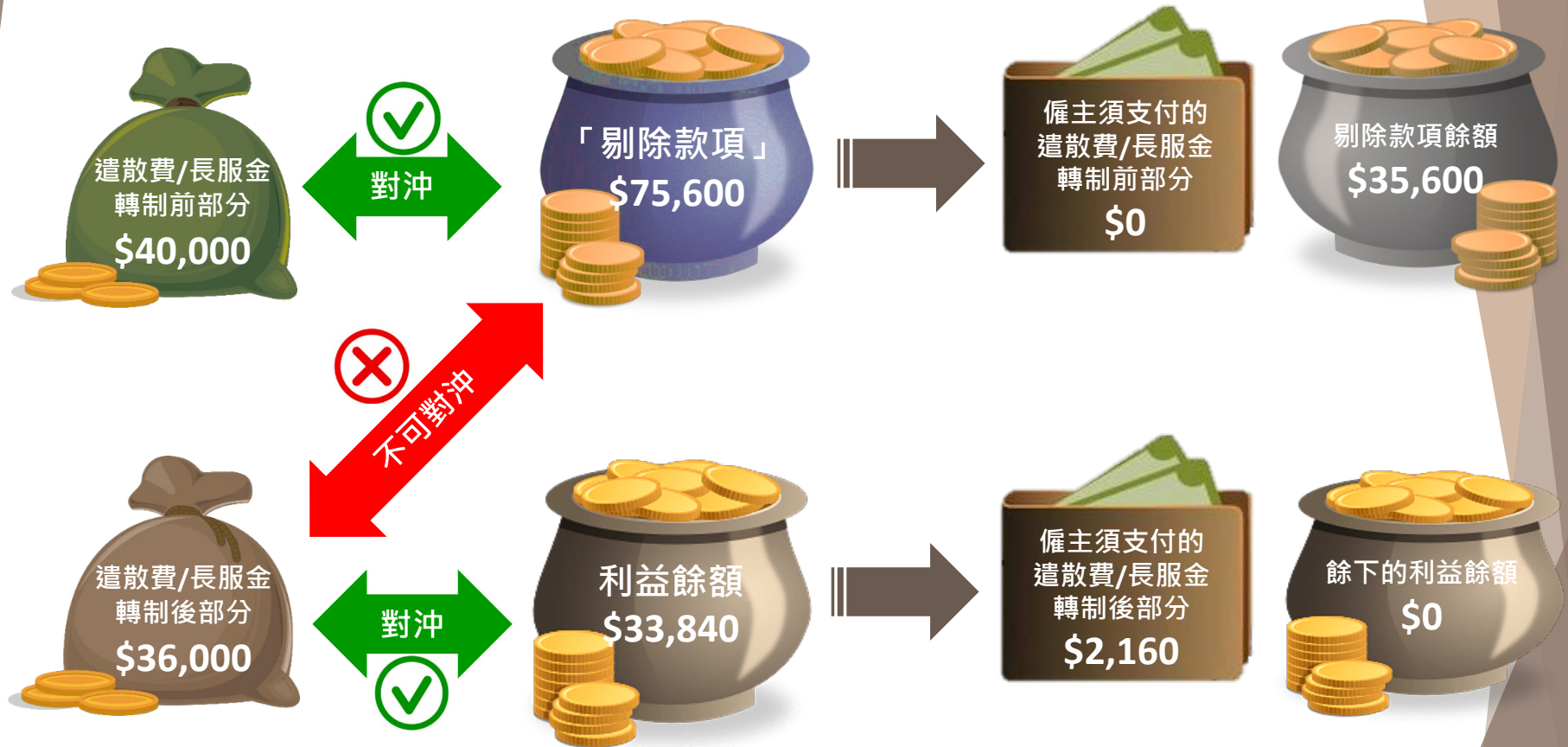
$$\begin{array}{l} \text{轉制日前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \mathbf{\$15,000} \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{l} \text{轉制日前的服務年資} \\ \mathbf{4 \text{ 年}} \end{array} = \begin{array}{l} \text{遣散費/長服金} \\ \text{轉制前部分} \\ \mathbf{\$40,000} \end{array}$$


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



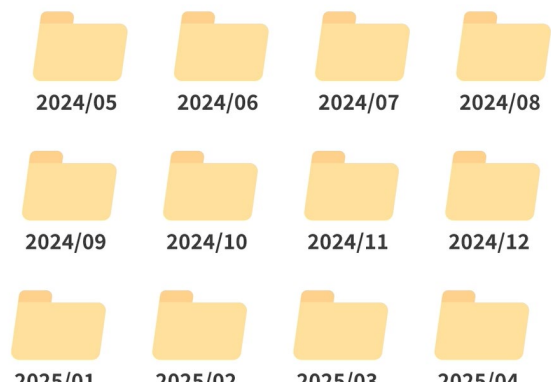
備存僱員工資紀錄

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

資助計劃



勞工處

Labour Department



特色

● 設有「封頂」金額

- 取消「對沖」後首九年，僱主就每名僱員所需負擔的遣散費 / 長服金轉制後部分設有上限（即「封頂」金額），餘額由政府全數資助
- 首三年低至3千元，然後逐步增加

● 25年資助期

- 資助期長達25年，資助比率會逐步遞減，以協助僱主逐漸適應政策轉變

● 設50萬元界線，集中幫助中小微企

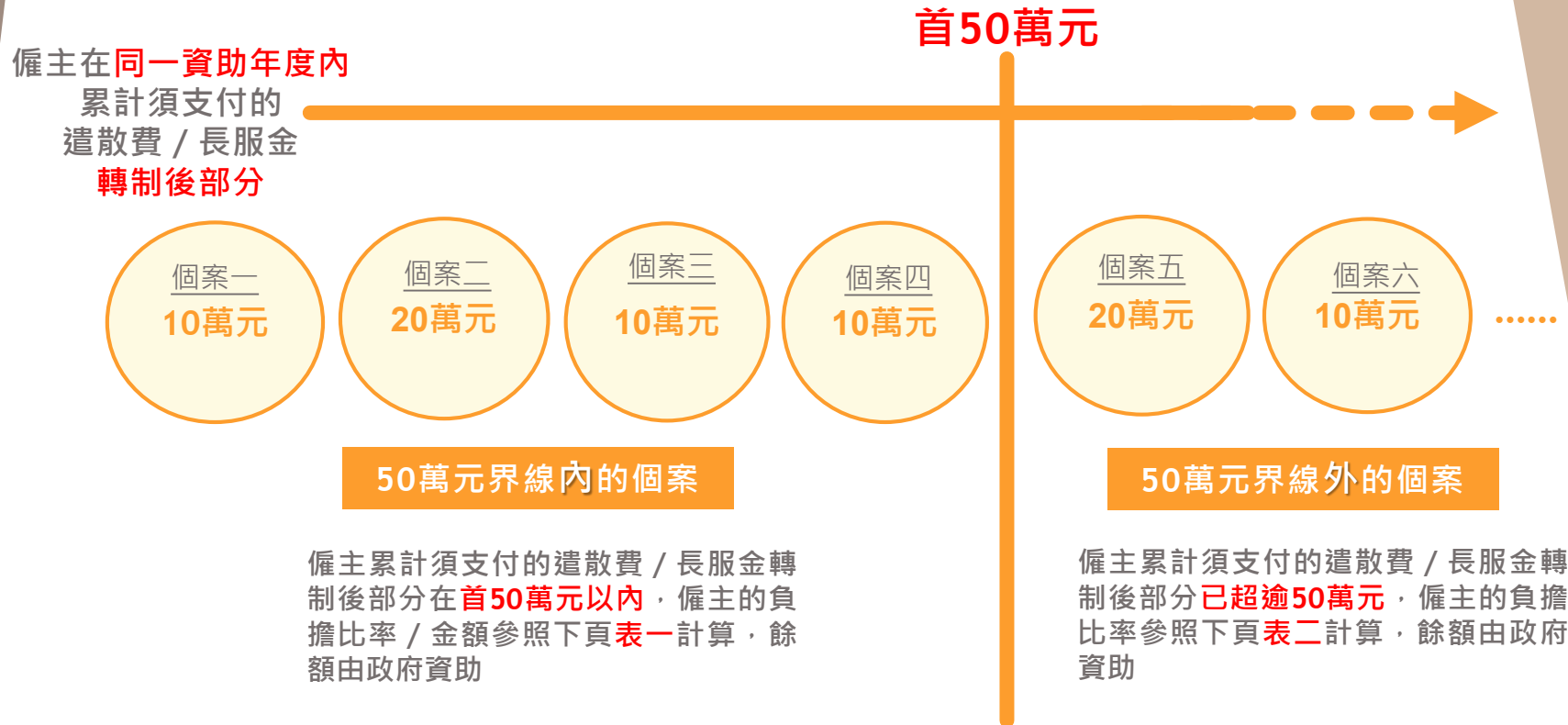
- 如僱主每年的遣散費 / 長服金支出總額為50萬元界線內，每宗個案可獲得的資助金額會較50萬元以外的個案為高
- 接近九成中小微企每年的遣散費 / 長服金支出應不多於50萬元，所以大多會受惠於較高的資助
- 由第13個資助年度起，50萬元界線外的個案將不會獲得資助



勞工處

Labour Department

政府資助計劃「50萬元界線」範例



*若個案的遣散費 / 長服金轉制後部分的款額橫跨50萬元界線，會按比例計算僱主的負擔比率 / 金額。

政府資助計劃下僱主就 遣散費 / 長服金轉制後部分的負擔金額

取消 「對沖」 後的年 份	僱主就每名僱員的負擔金額 (佔應支付的遣散費 / 長服金轉制後部分百分比)	
	表一 僱主每年遣散費 / 長服金轉制後部分支出 總額 <u>首50萬元</u> 的個案	表二 僱主每年遣散費 / 長服金轉制後部分支出 總額 <u>超逾首50萬元</u> 的個案
	1-3	50%, 上限為 3,000元
4	55%, 上限為 25,000元	55%
5	60%, 上限為 25,000元	60%
6	65%, 上限為 25,000元	65%
7	70%, 上限為 50,000元	70%
8	75%, 上限為 50,000元	75%
9	80%, 上限為 50,000元	80%

政府資助計劃下僱主就 遣散費 / 長服金轉制後部分的負擔金額 (續)

取消 「對沖」 後的年份	僱主就每名僱員的負擔金額 (佔應支付的遣散費 / 長服金轉制後部分百分比)	
	表一 僱主每年遣散費 / 長服金轉制後部分支出 總額 <u>首50萬元</u> 的個案	表二 僱主每年遣散費 / 長服金轉制後部分支出 總額 <u>超逾首50萬元</u> 的個案
10	80%	85%
11	80%	90%
12	85%	95%
13	85%	100%
14 - 19	90%	100%
20 - 25	95%	100%

較高資助

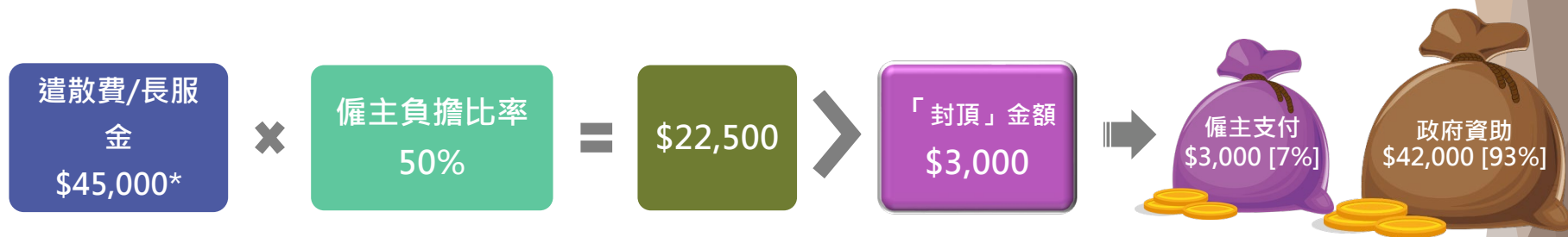
50萬元界線內僱主就每名僱員負擔金額的計算範例

取消「對沖」後首9年

僱主為每名僱員負擔的金額 = 遣散費 / 長服金 x 僱主負擔比率，或「封頂」金額，以較低者為準

如高於「封頂」金額 → 僱主只須支付「封頂」金額

例子1 (在第3年)



*如僱員離職前月薪為\$22,500

50萬元界線內僱主就每名僱員負擔金額的計算範例（續）

取消「對沖」後首9年（續）

僱主為每名僱員負擔的金額 = 遣散費 / 長服金 x 僱主負擔比率，或「封頂」金額，以較低者為準

如低於「封頂」金額 → 僱主按負擔比率支付

例子2 (在第6年)

遣散費/長服金
\$36,000*

×

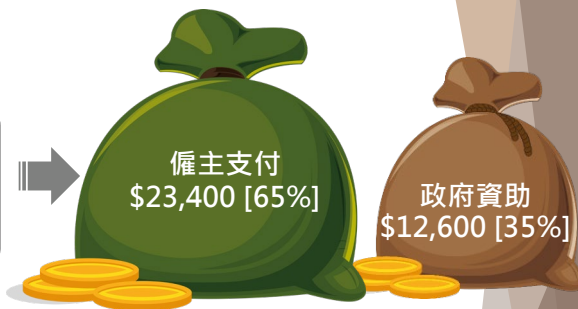
僱主負擔比率
65%

=

\$23,400

<

「封頂」金額
\$25,000



僱主支付
\$23,400 [65%]

政府資助
\$12,600 [35%]

*如僱員離職前月薪為\$9,000

50萬元界線內 / 外僱主就每名僱員負擔金額的計算範例

由取消「對沖」後第10年開始

僱主為每名僱員負擔的金額 = 遣散費 / 長服金 x 僱主負擔比率

例子3 (在第10年)

沒有「封頂」金額 → 僱主按負擔比率支付

50萬元界線內

遣散費/長服金
\$120,000*

×

僱主負擔比率
80%

=



*如僱員離職前月薪為\$18,000

50萬元界線外

遣散費/長服金
\$120,000*

×

僱主負擔比率
85%

=



*如僱員離職前月薪為\$18,000



勞工處

Labour Department

50萬元界線內 / 外僱主就每名僱員負擔金額的計算範例 (續)

由取消「對沖」後第10年開始

僱主為每名僱員負擔的金額 = 遣散費 / 長服金 x 僱主負擔比率

例子4 (在第13年)

沒有「封頂」金額 → 僱主按負擔比率支付

50萬元界線內

遣散費/長服金
\$120,000*

×

僱主負擔比率
85%

=



*如僱員離職前月薪為\$18,000

50萬元界線外

遣散費/長服金
\$120,000*

×

僱主負擔比率
100%

=



*如僱員離職前月薪為\$18,000



勞工處

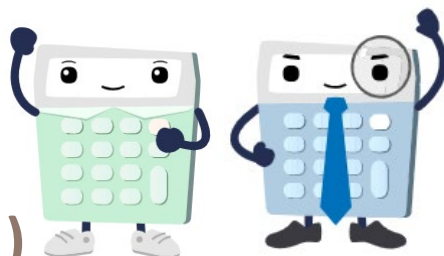
Labour Department

取消強積金「對沖」安排專題網站 (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