

第十一章：遣散费及长期服务金

领取遣散费 / 长期服务金的资格

雇员可根据以下情况，享有遣散费或长期服务金：

补偿项目	遣散费	长期服务金
受雇期	根据连续性合约受雇 不少于 24 个月	根据连续性合约受雇 不少于 5 年
须符合 的条件	<ul style="list-style-type: none">雇员因裁员而遭解雇*	<ul style="list-style-type: none">雇员遭解雇，但并非基于以下原因：<ul style="list-style-type: none">- 因犯严重过失而遭实时解雇- 因裁员而遭解雇
	<ul style="list-style-type: none">有固定期限的雇佣合约在期限届满后，因裁员的理由没有续订合约*	<ul style="list-style-type: none">有固定期限的雇佣合约，在合约期满后不获续约**
	<ul style="list-style-type: none">雇员遭停工	<ul style="list-style-type: none">雇员在职期间死亡雇员因健康理由而辞职65 岁或以上的雇员辞职

* 若雇主在合约终止日或合约期限届满日之前不少于 7 天，以书面要求雇员续订合约或以新合约重新聘用，而雇员不合理地拒绝该项要求，则雇员无权获得遣散费。

** 若雇主在合约期满之前不少于 7 天，以书面要求雇员续约或以新合约重新聘用，而雇员不合理地拒绝该项要求，则雇员无权获得长期服务金。

注意：雇员在同一时间，只可享有遣散费或长期服务金的补偿。

裁员的定义

雇员若基于以下原因被解雇，即视作因裁员而被解雇：

- 雇主结束或准备结束营业而解雇雇员；
- 雇主停止或准备停止经营雇员受雇的工作场所而解雇雇员；或
- 雇主对雇员所担任的工作，或对雇员在其受雇地点所担任的工作需求量缩减或预期会缩减而解雇雇员。

停工的定义

如雇佣合约订明雇员的报酬须视乎他获雇主提供其所受雇的该种工作而定，则在以下情况，雇员可视作被停工：

- 在任何连续 4 个星期内，不获雇主分配工作并不获支付工资的日数超过正常工作日数总和的一半；或
- 在连续 26 个星期内，不获分配工作并不获支付工资的日数超过正常工作日数总和的三分之一。

上述正常工作日数，并不包括闭厂、休息日、年假及法定假日等日数在内。

遣散费 / 长期服务金的款额

如雇员的雇佣期没有横跨 2025 年 5 月 1 日¹（即取消强制性公积金（下称「强积金」）「对冲」安排的生效日期）（下称「转制日」），或雇员不受强积金制度或其他法定退休计划涵盖²，整段雇佣期的遣散费 / 长期服务金按以下方法计算：

月薪雇员	$(\text{最后一个月全月工资} * X 2/3) \# X \text{ 可追溯的服务年资}$
日薪或 件薪雇员	$(\text{雇员最后工作的 30 个正常工作日中由雇员选任何 18 天工资} *) \# X \text{ 可追溯的服务年资}$

如雇员的雇佣期横跨 2025 年 5 月 1 日³，其遣散费 / 长期服务金会以转制日为界，分为转制前（即转制日前的服务年资）及转制后（即转制日起的服务年资）两部分，计算方法如下：

	转制前部分	转制后部分
月薪雇员	$(\text{转制日前最后一个月全月工资}^{\wedge} * X 2/3) \# X \text{ 转制日前可追溯的服务年资}$	$(\text{终止雇佣前最后一个月全月工资} * X 2/3) \# X \text{ 转制日起的服务年资}$
日薪或 件薪雇员	$(\text{转制日前最后工作的 30 个正常工作日中由雇员选任何 18 天工资}^{\wedge}) \# X \text{ 转制日前可追溯的服务年资}$	$(\text{终止雇佣前最后工作的 30 个正常工作日中由雇员选任何 18 天工资} *) \# X \text{ 转制日起的服务年资}$

未足 1 年的服务年期则按比例计算。

* 雇员亦可选择以紧接其合约的终止日期前 12 个月的平均工资计算。（如雇员的雇佣合约是以代通知金的方式终止，雇员可选择以紧接有关代通知金计至该日为止的日期前 12 个月的平均工资计算。）

[^] 雇员亦可选择以紧接转制日前 12 个月的平均工资计算。

[#] 以 \$22,500 的三分之二（即 \$15,000）为上限。

（遣散费及长期服务金的计算方法和例子见附录二）

¹ 即雇员的雇佣合约于 2025 年 5 月 1 日之前终止，或雇员于 2025 年 5 月 1 日或之后入职。

² 例如家庭佣工，以及不足 18 岁或入职时已年满 65 岁或以上的雇员。

³ 即雇员于 2025 年 5 月 1 日前入职，而雇员的雇佣合约于 2025 年 5 月 1 日或之后终止。

雇员可追溯的服务年资

所有体力劳动雇员及在 1990 年 6 月 8 日前 12 个月平均月薪不超过\$15,000 的非体力劳动雇员，如终止雇佣合约的有关日期是在 2004 年 10 月 1 日或以后，可追溯全部的服务年资。

而在 1990 年 6 月 8 日前 12 个月平均月薪超过\$15,000 的非体力劳动雇员，其服务年资可追溯至 1980 年。

最高款额

遣散费 / 长期服务金的最高款额为\$390,000。

如雇员的遣散费 / 长期服务金包括转制前部分和转制后部分，两部分的总和不得超过\$390,000 上限，超出上限的部分须从转制后部分扣减。

支付遣散费

雇员如欲追讨遣散费，须在解雇 / 被停工后 3 个月内，以书面向雇主发出申索遣散费的通知。如有需要，劳工处处长可以将发出申索通知的期限延长。

雇主必须在收到雇员以书面发出申索遣散费的通知后的 2 个月内，支付遣散费。

违例与罚则

雇主如无合理辩解而拖延支付遣散费给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

长期服务金的支付时间

雇主须在雇佣合约终止后 7 天内支付长期服务金给雇员。

违例与罚则

雇主如故意及无合理辩解而逾期不支付长期服务金给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

雇员享有遣散费 / 长期服务金与强制性公积金计划权益 职业退休计划利益或按服务年资支付的酬金「对冲」的情况

如雇员有权享有遣散费或长期服务金，而：

- 一笔按服务年资支付的酬金须支付或已支付予该雇员；或
- 一笔归因于雇主供款的职业退休计划利益须支付或已支付予该雇员；或
- 在强积金计划中，就该雇员持有一笔归因于雇主供款的累算权益，或该笔累算权益已支付予该雇员；

以及如雇员的雇佣合约在 2025 年 5 月 1 日之前终止，则遣散费或长期服务金可与上述的酬金及利益／权益「对冲」，但须与遣散费或长期服务金的服务年资有关的款额为限。

取消「对冲」安排适用于雇佣合约在 2025 年 5 月 1 日或之后终止的个案。在取消「对冲」安排后，雇主不可使用雇主强积金强制性供款累算权益「对冲」雇员的遣散费／长期服务金，但可继续用雇主强积金自愿性供款累算权益及按服务年资支付的酬金「对冲」雇员的遣散费／长期服务金。

取消「对冲」安排不具追溯力。如雇员在 2025 年 5 月 1 日前入职，雇主可继续用雇主强积金强制性供款累算权益「对冲」雇员的遣散费 / 长期服务金转制前部分（但不可「对冲」遣散费 / 长期服务金转制后部分）。雇主强积金自愿性供款累算权益及按服务年资支付的酬金，可继续「对冲」遣散费／长期服务金转制前及／或转制后部分。

（取消强积金「对冲」安排的详情见附录二）

由 2025 年 5 月 1 日起，合格的雇主按《雇佣条例》向雇员支付遣散费／长期服务金后，可就转制后部分的遣散费及长期服务金支出向政府申请资助⁴。详情请浏览专题网页：www.op.labour.gov.hk。



（有关因支付 / 须支付遣散费 / 长期服务金而申请获发职业退休计划利益或强积金计划累算权益的详情，请向有关计划的受托人查询。）

⁴ 「取消强积金『对冲』安排资助计划」是一项为期 25 年的政府行政计划。

雇员因健康理由而追讨长期服务金

雇员因健康理由而追讨长期服务金，须向雇主呈交注册医生或注册中医发出指定的证明书，证明他永久不适合担任现时的工作。

不论雇员所交出的证明书是由注册医生或注册中医签发，雇主可在收到有关证明书的 14 天内，自费安排雇员接受由雇主指名的注册医生或注册中医进行的另一次身体检查，以就雇员是否永久不适合担任有关工作获得另一意见。雇主应在雇员须往验身前最少 48 小时，书面通知雇员有关重新评估安排的详情。

追讨雇员在职期间死亡的长期服务金

家属领取长期服务金的优先次序

第一：配偶

第二：子女（如超过 1 人申请，金额将平均分配）

第三：父母（如超过 1 人申请，金额将平均分配）

第四：已故雇员的遗产代理人

申请手续

合资格人士必须在雇员死亡后 30 天内填妥指定表格，向雇主申请领取长期服务金。如有需要，劳工处处长可把限期延长。该指定表格可向劳工处劳资关系科各分区办事处索取或于劳工处网页下载。

雇主须在以下期限内支付长期服务金

由雇员的配偶提出申请	收到申请表格后 7 天内支付
由上述其他人士提出申请	在申请期满后 7 天内支付

违例与罚则

雇主如无合理辩解而逾期不支付长期服务金给已故雇员的家属，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。