

取消「對沖」安排

常見問題解答

問 1： 取消「對沖」安排將於何時實施？

答 1： 取消「對沖」安排將會在強制性公積金計劃管理局的「積金易」平台全面運作時實施，預期「積金易」平台將於 2025 年全面運作。

問 2： 取消「對沖」後遣散費／長期服務金（長服金）的計算方式有何不同？

答 2： 根據現行《僱傭條例》，月薪僱員遣散費／長服金的計算方法為僱員服務滿一年可得終止僱傭合約前最後一個月工資的三分之二，每月工資上限為 22,500 元，而遣散費／長服金的最高款額為 390,000 元。取消「對沖」後，遣散費／長服金的這些上限將維持不變。

(1) 如僱員在取消「對沖」安排的生效日期（轉制日）之後入職

如僱員在轉制日之後才入職，其遣散費／長服金按現行《僱傭條例》上述的規定計算，計算方式沒有改變。

(2) 如僱員在轉制日之前入職

如僱員在轉制日之前已受僱，其遣散費／長服金會分為轉制前及轉制後兩部分：

轉制前部分：

➤ 僱員在轉制日前最後一個月全月的工資 \times 2/3 \times 轉制日前的服務年資

轉制後部分：

➤ 僱員在僱傭合約終止前最後一個月全月的工資 \times 2/3 \times 轉制日後的服務年資

例子一

假設僱主在轉制前已僱用一名有 4 年年資的僱員，並在轉制日後繼續僱用該名僱員 3 年，僱員在轉制前最後一個月的工資是 15,000 元，而在被解僱前最後一個月工資是 18,000 元，僱員的遣散費／長服金款額計算如下：

遣散費／長服金 轉制前部分	$\$15,000 \times 2/3 \times 4 \text{ 年}$ $= \$40,000$
遣散費／長服金 轉制後部分	$\$18,000 \times 2/3 \times 3 \text{ 年}$ $= \$36,000$
遣散費／長服金 總額	$\$40,000 + \$36,000$ $= \$76,000$

問 3：如僱員的遣散費／長服金的總額超過《僱傭條例》所規定的 39 萬元上限，應如何計算遣散費／長服金轉制前部分及轉制後部分的款額？

答 3：如果僱員的遣散費／長服金總額超過《僱傭條例》所規定的 39 萬元上限，超出上限的款額須從轉制後部分扣減。

例子二

假設僱主在轉制前已僱用一名有 20 年年資的僱員，並在轉制日後繼續僱用該名僱員 10 年，僱員在轉制前最後一個月的工資是 22,500 元，而在被解僱前最後一個月工資是 30,000 元，僱員的遣散費／長服金款額計算如下：

遣散費／長服金 轉制前部分	$\$22,500 \times 2/3 \times 20 \text{ 年}$ $= \$300,000$
遣散費／長服金 轉制後部分	$\$22,500^* \times 2/3 \times 10 \text{ 年}$ $= \$150,000$

遣散費／長服金 總額	\$300,000 (轉制前部分) + \$90,000 [#] (轉制後部分) = \$390,000
---------------	---

* 計算遣散費／長服金的每月工資上限為 22,500 元。

[#] 由於僱員的遣散費／長服金總額超過 \$390,000 上限，超出上限的款額 (\$60,000) 須從轉制後部分扣減。

例子三

假設僱主在轉制前已僱用一名有 27 年年資的僱員，並在轉制日後繼續僱用該名僱員 3 年，僱員在轉制前最後一個月的工資是 22,500 元，而在被解僱前最後一個月工資同樣是 25,000 元，僱員的遣散費／長服金款額計算如下：

遣散費／長服金 轉制前部分	$\$22,500 \times 2/3 \times 27 \text{ 年}$ = \$405,000
遣散費／長服金 轉制後部分	$\$22,500^* \times 2/3 \times 3 \text{ 年}$ = \$45,000
僱員的遣散費／ 長服金總額	\$390,000 (轉制前部分) + \$0 [#] (轉制後部分) = \$390,000

* 計算遣散費／長服金的每月工資上限為 22,500 元。

[#] 由於僱員的遣散費／長服金轉制前部分已超過 \$390,000 上限，故轉制後部分的款額須被全數扣減。

問 4：取消「對沖」後，是否所有僱主的強制性公積金（強積金）強制性供款累算權益不可再用以「對沖」僱員的遣散費／長服金？

答 4：在取消「對沖」安排生效後，僱主不可再使用其強積金強制性供款累算權益「對沖」僱員在轉制日起的受僱期的遣散費／長服金（即轉制後部分）。

轉制日前的遣散費／長服金

取消「對沖」安排不具追溯力。如僱員在轉制日之前已受僱，僱主可繼續用其強積金供款累算權益（不論是在轉制日前、當日或之後作出，亦不論是強制性或自願性供款），「對沖」僱員在轉制日前的受僱期的遣散費／長服金（即轉制前部分）。

例子四

假設僱主在轉制前已僱用一名有 4 年年資的僱員，並在轉制日後繼續僱用該名僱員 3 年，僱員在轉制前最後一個月的工資是 15,000 元，而在被解僱時最後一個月工資是 18,000 元，僱員遣散費／長服金的計算方式及「對沖」安排如下：

a)	僱員的遣散費／長服金： (i) 遣散費／長服金轉制前部分 (ii) 遣散費／長服金轉制後部分（不可與僱主強積金強制性供款累算權益「對沖」） 總額：	\$40,000 (= \$15,000 × 2/3 × 4 年) \$36,000 (= \$18,000 × 2/3 × 3 年) \$76,000
b)	僱主在 7 年僱傭期間作出的強制性供款累算權益（假設僱員只獲一次加薪，並在轉制日生效，而其間強積金供款沒有賺蝕）	\$68,400（只可用以「對沖」遣散費／長服金轉制前部分）
c)	僱主用以「對沖」遣散費／長服金轉制前部分的強積金強制性供款累算權益	\$40,000

d)	保留在僱員強積金戶口的僱主強制性供款累算權益	\$28,400
e)	僱主須支付「對沖」後的遣散費／長服金餘額	\$36,000
f)	僱員的權益總和	\$104,400 (= \$76,000 遣散費／長服金 + \$28,400 保留在僱員強積金戶口的僱主強制性供款累算權益)

僱主的強積金自願性供款累算權益

僱主的自願性供款累算權益，仍可繼續用於「對沖」遣散費／長服金（不論是轉制日前或轉制日後的遣散費／長服金）。

按服務年資支付的酬金

按僱員服務年數支付的酬金，仍可繼續用於「對沖」遣散費／長服金（不論是轉制日前或轉制日後的遣散費／長服金）。

問 5： 取消「對沖」安排是否適用於所有僱員？

答 5： 取消「對沖」的安排亦將適用於《職業退休計劃條例》下的職業退休計劃和《教育條例》規管的《補助學校公積金規則》和《津貼學校公積金規則》的兩類學校公積金計劃，以及獲豁免於強積金計劃的外地僱員的海外職業退休計劃，其生效日期將與取消強積金制度下「對沖」安排的生效日期相同。

取消「對沖」安排並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（包括外籍及本地家庭傭工，以及不足 18 歲或年滿 65 歲或以上的僱員）。

他們的遣散費／長服金（如適用）會繼續沿用目前《僱傭條例》的規定計算。