第十一章：遣散費及長期服務金

領取遣散費 / 長期服務金的資格

僱員可根據以下情況，享有遣散費或長期服務金：

補償項目	遣散費	長期服務金
受僱期	根據連續性合約受僱 不少於 24 個月	根據連續性合約受僱 不少於 5 年
須符合的條件	• 僱員因裁員而遭解僱*	• 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期限屆滿後，因裁員的理由沒有續訂合約*	• 有固定期限的僱傭合約，在合約期滿後不獲續約**
	• 僱員遭停工	• 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

* 若僱主在合約終止日或合約期限屆滿日之前不少於 7 天，以書面要求僱員續訂合約或以新合約重新聘用，而僱員不合理地拒絕該項要求，則僱員無權獲得遣散費。

** 若僱主在合約期滿之前不少於 7 天，以書面要求僱員續約或以新合約重新聘用，而僱員不合理地拒絕該項要求，則僱員無權獲得長期服務金。

注意：僱員在同一時間，只可享有遣散費或長期服務金的補償。

裁員的定義

僱員若基於以下原因被解僱，即視作因裁員而被解僱：

- 僱主結束或準備結束營業而解僱僱員；
- 僱主停止或準備停止經營僱員受僱的工作場所而解僱僱員；或
- 僱主對僱員所擔任的工作，或對僱員在其受僱地點所擔任的工作需求量縮減或預期會縮減而解僱僱員。

停工的定義

如僱傭合約訂明僱員的報酬須視乎他獲僱主提供其所受僱的該種工作而定，則在以下情況，僱員可視作被停工：

- 在任何連續 4 個星期內，不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的一半；或
- 在連續 26 個星期內，不獲分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的三分之一。

上述正常工作日數，並不包括閉廠、休息日、年假及法定假日等日數在內。

遣散費 / 長期服務金的款額

如僱員的僱傭期沒有橫跨 2025 年 5 月 1 日[1]（即取消強制性公積金（下稱「強積金」）「對沖」安排的生效日期）（下稱「轉制日」），或僱員不受強積金制度或其他法定退休計劃涵蓋[2]，整段僱傭期的遣散費 / 長期服務金按以下方法計算：

月薪僱員	（最後一個月全月工資* X 2/3）# X 可追溯的服務年資		
日薪或件薪僱員	（僱員最後工作的 30 個正常工作日中由僱員選任何 18 天工資*）#	X	可追溯的服務年資

如僱員的僱傭期橫跨 2025 年 5 月 1 日[3]，其遣散費 / 長期服務金會以轉制日為界，分為轉制前（即轉制日前的服務年資）及轉制後（即轉制日起的服務年資）兩部分，計算方法如下：

	轉制前部分	**轉制後部分**
月薪僱員	（轉制日前最後一個月全月工資^ X 2/3）# X 轉制日前可追溯的服務年資	（終止僱傭前最後一個月全月工資* X 2/3）# X 轉制日起的服務年資
日薪或件薪僱員	（轉制日前最後工作的 30 個正常工作日中由僱員選任何 18 天工資^）# X 轉制日前可追溯的服務年資	（終止僱傭前最後工作的 30 個正常工作日中由僱員選任何 18 天工資*）# X 轉制日起的服務年資

未足 1 年的服務年期則按比例計算。

* 僱員亦可選擇以緊接其合約的終止日期前 12 個月的平均工資計算。（如僱員的僱傭合約是以代通知金的方式終止，僱員可選擇以緊接有關代通知金計至該日為止的日期前 12 個月的平均工資計算。）

^ 僱員亦可選擇以緊接轉制日前 12 個月的平均工資計算。

\# 以$22,500 的三分之二（即$15,000）為上限。

（遣散費及長期服務金的計算方法和例子見附錄二）

---

[1] 即僱員的僱傭合約於 2025 年 5 月 1 日之前終止，或僱員於 2025 年 5 月 1 日或之後入職。

[2] 例如家庭傭工，以及不足 18 歲或入職時已年滿 65 歲或以上的僱員。

[3] 即僱員於 2025 年 5 月 1 日前入職，而僱員的僱傭合約於 2025 年 5 月 1 日或之後終止。

僱員可追溯的服務年資

所有體力勞動僱員及在 1990 年 6 月 8 日前 12 個月平均月薪不超過$15,000 的非體力勞動僱員，如終止僱傭合約的有關日期是在 2004 年 10 月 1 日或以後，可追溯全部的服務年資。

而在 1990 年 6 月 8 日前 12 個月平均月薪超過$15,000 的非體力勞動僱員，其服務年資可追溯至 1980 年。

最高款額

遣散費 / 長期服務金的最高款額為$390,000。

如僱員的遣散費 / 長期服務金包括轉制前部分和轉制後部分，兩部分的總和不得超過$390,000 上限，超出上限的部分須從轉制後部分扣減。

支付遣散費

僱員如欲追討遣散費，須在解僱 / 被停工後 3 個月內，以書面向僱主發出申索遣散費的通知。如有需要，勞工處處長可以將發出申索通知的期限延長。

僱主必須在收到僱員以書面發出申索遣散費的通知後的 2 個月內，支付遣散費。

違例與罰則

僱主如無合理辯解而拖延支付遣散費給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

長期服務金的支付時間

僱主須在僱傭合約終止後 7 天內支付長期服務金給僱員。

違例與罰則

僱主如故意及無合理辯解而逾期不支付長期服務金給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

<u>僱員享有遣散費 / 長期服務金與強制性公積金計劃權益、職業退休計劃利益或按服務年資支付的酬金「對沖」的情況</u>

如僱員有權享有遣散費或長期服務金，而：

- 一筆按服務年資支付的酬金須支付或已支付予該僱員；或
- 一筆歸因於僱主供款的職業退休計劃利益須支付或已支付予該僱員；或
- 在強積金計劃中，就該僱員持有一筆歸因於僱主供款的累算權益，或該筆累算權益已支付予該僱員；

以及如僱員的僱傭合約在 2025 年 5 月 1 日之前終止，則遣散費或長期服務金可與上述的酬金及利益／權益「對沖」，但須與遣散費或長期服務金的服務年資有關的款額爲限。

取消「對沖」安排適用於僱傭合約在 2025 年 5 月 1 日或之後終止的個案。在取消「對沖」安排後，僱主不可使用僱主強積金強制性供款累算權益「對沖」僱員的遣散費／長期服務金，但可繼續用僱主強積金自願性供款累算權益及按服務年資支付的酬金「對沖」僱員的遣散費／長期服務金。

取消「對沖」安排不具追溯力。如僱員在 2025 年 5 月 1 日前入職，僱主可繼續用僱主強積金強制性供款累算權益「對沖」僱員的遣散費 / 長期服務金轉制前部分（但不可「對沖」遣散費 / 長期服務金轉制後部分）。僱主強積金自願性供款累算權益及按服務年資支付的酬金，可繼續「對沖」遣散費／長期服務金轉制前及／或轉制後部分。

（取消強積金「對沖」安排的詳情見附錄二）

由 2025 年 5 月 1 日起，合資格的僱主按《僱傭條例》向僱員支付遣散費／長期服務金後，可就轉制後部分的遣散費及長期服務金支出向政府申請資助[4]。詳情請瀏覽專題網頁：www.op.labour.gov.hk。

（有關因支付 / 須支付遣散費 / 長期服務金而申請獲發職業退休計劃利益或強積金計劃累算權益的詳情，請向有關計劃的受託人查詢。）

[4] 「取消強積金『對沖』安排資助計劃」是一項為期 25 年的政府行政計劃。

僱員因健康理由而追討長期服務金

僱員因健康理由而追討長期服務金，須向僱主呈交註冊醫生或註冊中醫發出指定的證明書，證明他永久不適合擔任現時的工作。

不論僱員所交出的證明書是由註冊醫生或註冊中醫簽發，僱主可在收到有關證明書的 14 天內，自費安排僱員接受由僱主指名的註冊醫生或註冊中醫進行的另一次身體檢查，以就僱員是否永久不適合擔任有關工作獲得另一意見。僱主應在僱員須往驗身前最少 48 小時，書面通知僱員有關重新評估安排的詳情。

追討僱員在職期間死亡的長期服務金

家屬領取長期服務金的優先次序

第一：配偶
第二：子女 （如超過 1 人申請，金額將平均分配）
第三：父母 （如超過 1 人申請，金額將平均分配）
第四：已故僱員的遺產代理人

申請手續

合資格人士必須在僱員死亡後 30 天內填妥指定表格，向僱主申請領取長期服務金。如有需要，勞工處處長可把限期延長。該指定表格可向勞工處勞資關係科各分區辦事處索取或於勞工處網頁下載。

僱主須在以下期限內支付長期服務金

由僱員的配偶提出申請	收到申請表格後 7 天內支付
由上述其他人士提出申請	在申請期滿後 7 天內支付

違例與罰則

僱主如無合理辯解而逾期不支付長期服務金給已故僱員的家屬，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。