

方便營商諮詢委員會
營商聯絡小組工作小組

取消強制性公積金制度下的「對沖」安排

目的

本文件旨在向小組成員簡介取消強制性公積金（強積金）制度下使用僱主的強制性供款累算權益¹「對沖」僱員在《僱傭條例》下可享有的遣散費和長期服務金（長服金）的安排（「對沖」安排）。政府將於2025年5月1日（即轉制日）實施取消「對沖」安排。

取消「對沖」安排

2. 現時，僱主可使用其強積金供款累算權益「對沖」遣散費／長服金。同樣地，其他職業退休計劃的僱主供款利益亦可用作「對沖」遣散費／長服金。取消「對沖」安排適用於在轉制日或之後終止僱傭合約的個案。取消「對沖」安排的要點如下：

- (a) 由轉制日起，僱主不可再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。僱主強積金自願性供款累算權益及歸因於服務年數的酬金則可繼續用作「對沖」遣散費／長服金；
- (b) 取消「對沖」安排不具追溯力。僱主可繼續使用其強積金供款累算權益（不論是在轉制日前、當日或之後作出的供款及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所衍生的遣散費／長服金（遣散費／長服金轉制前部分）；
- (c) 遣散費／長服金的計算比率維持為僱員服務滿一年可得一

¹ 根據《強制性公積金計劃條例》，「累算權益」就註冊計劃而言，指每一計劃成員於任何時間在該註冊計劃內的實益利益的款額，該款額包括由該計劃成員或就該成員作出的供款，以及將該等供款作投資的收入或利潤所產生的數額，但該款額須將投資方面的損失及就該成員而支付的任何款額計算在內。

個月工資²（上限為22,500元）的三分之二，而遣散費／長服金的最高款額維持為39萬元；及

- (d) 在轉制日前開始受僱的僱員，他們的遣散費／長服金會分為轉制前及轉制後部分，並按以下方式計算：

遣散費／長服金轉制前部分

轉制日前最後一個月全月的工資 × 2/3 × 轉制日前的服務年資

遣散費／長服金轉制後部分

僱傭合約終止前最後一個月全月的工資 × 2/3 × 轉制日起的服務年資

如僱員遣散費／長服金的總和超過39萬元，超出上限的部分從轉制後部分扣減。

3. 僱主在轉制日前解僱僱員並不能節省遣散費／長服金開支，原因如下：

- (a) 取消「對沖」安排不具追溯力。即使僱員的僱傭合約是在轉制日後終止，僱主強積金供款累算權益全數仍可繼續用作「對沖」遣散費／長服金轉制前部分；
- (b) 遣散費／長服金轉制前部分會以轉制日當時的工資及服務年資計算。無論僱員在轉制日後繼續受僱多久及工資有否增加，其遣散費／長服金轉制前部分的款額亦不會增加；及
- (c) 如僱主在轉制日前解僱年資較長的現職僱員，然後聘用新僱員，可能會增加遣散費／長服金的開支，因為現職僱員的遣散費／長服金轉制前部分（即可繼續以僱主強積金強制性供款及自願性供款累算權益「對沖」的部分）已達39萬元上限或接近39萬元上限，其遣散費／長服金轉制後部分便不會再增加或增加會十分有限。而新僱員的遣散費／長服金則將由零開始重新累計，且全數不能用僱主強積金強制性供款累算權益「對沖」。

² 僱員亦可選擇以過去 12 個月的平均月薪計算。

4. 僱主日後可能有需要計算僱員的遣散費／長服金轉制前部分，因此除了備存根據現行《僱傭條例》規定僱主須備存的工資及僱傭紀錄³外，亦須備存僱員在轉制日前12個月的工資紀錄。僱主須保存所有工資及僱傭紀錄，直至僱員離職後六個月為止。

5. 取消「對沖」安排亦適用於職業退休計劃。由於職業退休計劃的供款並沒有劃分為強制性及自願性款項，因此須從僱主職業退休計劃供款既有利益中剔除一筆款項（「剔除款項」）。「剔除款項」的計算方式如下：

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

6. 「剔除款項」類近強積金制度下的僱主強制性供款累算權益，可用作「對沖」遣散費／長服金轉制前部分，但不可用作「對沖」遣散費／長服金轉制後部分。僱主職業退休計劃供款既有利益在扣除「剔除款項」後的餘額則類近強積金制度下的僱主自願性供款累算權益，可繼續用作「對沖」遣散費／長服金轉制前及轉制後部分。

7. 取消「對沖」安排並不適用於不受強積金制度或其他法定退休計劃涵蓋的僱員（包括家庭傭工，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），會繼續按照現行《僱傭條例》的規定，以終止僱傭前最後一個月的工資或最後 12 個月的平均工資計算。

8. 取消「對沖」後，絕大部分僱員可得的權益總和（即遣散費／長服金連同僱主強積金供款累算權益）會較現行「對沖」制度下可得的為多。在個別特殊情況下（例如僱員在轉制日後有顯著的工資增長、轉制前僱傭期較長、轉制後僱傭期較短等），僱員在取消「對沖」後可得的權益總和或會較現行「對沖」制度下可得的為少。如有此類情況出現，政府會補付差額予僱員，確保僱員的權益不會因取消「對沖」安排而受損。

³ 根據《僱傭條例》，僱主無論何時均須備存每一位僱員在過去 12 個月內的工資及僱傭紀錄。

「取消強積金『對沖』安排資助計劃」

9. 為配合2025年5月1日實施取消「對沖」安排，政府會同時推行為期25年、總額超過336億元的「取消強積金『對沖』安排資助計劃」(資助計劃)，分擔僱主遣散費／長服金轉制後部分的支出。資助計劃的要點如下：

- (a) 僱主為每名僱員所需負擔的遣散費／長服金轉制後部分，每一年均有指定負擔比率（見附件）；
- (b) 就僱主每年遣散費／長服金轉制後部分的支出總額訂立「50萬元界線」，在界線內的個案可獲較高資助；
- (c) 在「50萬元界線」內的個案，僱主在取消「對沖」後首九年所需負擔的遣散費／長服金轉制後部分會設上限。由第十年起，僱主所需負擔的金額按指定負擔比率計算，不設「封頂」金額。首三年的「封頂」金額低至3,000元；及
- (d) 在「50萬元界線」外的個案，僱主需負擔的遣散費／長服金轉制後部分按指定負擔比率計算。

10. 由於大部分中小微企每年的遣散費／長服金支出應不多於50萬元，他們大多會受惠於「50萬元界線」內每宗個案較高的資助。資助計劃在初期提供較大資助，並在25年資助期內逐步遞減，讓僱主逐漸適應政策轉變。

未來路向

11. 勞工處正落實取消「對沖」安排的籌備工作，並會繼續循不同途徑進行廣泛宣傳，讓僱主及僱員瞭解相關的安排。

12. 請工作小組成員察悉本文件的內容。

勞工處

2024年12月

「取消強積金『對沖』安排資助計劃」下
僱主就取消「對沖」後的遣散費／長期服務金（長服金）
的負擔比率

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）	
	僱主每年遣散費／ 長服金支出總額 首 50 萬元的個案	僱主每年遣散費／ 長服金支出總額超逾 首 50 萬元的個案
1 – 3	50%，上限為 3,000 元	50%
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%
10	80%	85%
11	80%	90%
12	85%	95%
13	85%	100%
14 – 19	90%	
20 – 25	95%	