

Importanteng mga Punto na Dapat Maalala sa Pagtanggag ng Pagsasabayos ng MPF Offsetting



勞工處
Labour Department

Points to Note on the Abolition of
MPF Offsetting Arrangement
(Tagalog version)

Mga importanteng punto para sa pagtanggag ng Pagsasaayos ng MPF Offsetting

- Ang pagtanggag sa paggamit ng naipong mga benepisyo ng sapilitang kontribusyon ng nagpapatrabaho (employers' mandatory contributions o ERMC) sa ilalim ng Sistema ng Sapilitang Provident Fund (Mandatory Provident Fund o MPF) upang maiusog ang kabayaran sa pagtanggag (SP) at kabayaran sa pangmatagalang serbisyo (LSP)(pagsasaayos ng offsetting") na epektibo sa 1 Mayo 2025 (araw ng pagbabago).
- Pagkatapos ng araw ng pagbabago, ang mga nagpapatrabaho ay hindi na maaaring gamitin ang ERMC upang iusog ang mga SP/LSP ng mga empleyado kaugnay sa mga taon ng serbisyo mula sa araw ng pagbabago. Ang mga naipong benepisyo na nakuha mula sa boluntaryong kontribusyon ng MPF ng nagpapatrabaho (Employer's Voluntary MPF Contributions o ERVC) at ang mga pabuya na ay ayon sa taon ng serbisyo ng empleyado ay maaaring gamitin upang maiusog ang parte ng SP/LSP bago o pagkatapos ng paglipat pagkatapos ng pagtanggag ng pagsasaayos ng MPF offsetting.
- Ang pagtanggag ng pagsasaayos ng MPF offsetting ay **hindi maaaring magamati sa mga nagdaan nang araw**. Kung ang empleyado ay nagtatrabaho na bago ang araw ng pagbabago, tanging ang SP/LSP lamang na may kinalaman sa takdang pagtatrabaho bago ang araw ng pagbabago ang maaaring maiusog gamit ang mga naipong benepisyo na nakuha mula sa ERMC.

	Bahagi ng SP/LSP bago ang pagbabago		Bahagi ng SP/LSP pagkatapos ng pagbabago	
	Maaaring iusog	Hindi maaaring iusog	Maaaring iusog	Hindi maaaring iusog
ERMC	✓			✓
ERVC	✓		✓	
Mga pabuya ayon sa tagal ng serbisyo ng empleyado	✓		✓	

- Ang pagtanggag ng pagsasaayos ng MPF offsetting ay hindi naaangkop para sa mga empleyado na kasalukuyang hindi napapaloob sa Sistema ng MPF o iba pang iskema ng mandato ng pagreretiro (kabilang na ang mga dayuhan at lokal na kasambahay, at mga empleyadong edad na mas mababa pa sa 18 o higit sa 65 o pataas)

Kakulasyon ng SP/LSP pagkatapos ang pagtanggap ng pagsasaayos ng MPF offsetting

- Kung ang empleyado ay nag-umpisa nang magtrabaho sa o pagkatapos ng araw ng pagbabago, ang kalkulasyon at hangganan ng SP/LSP sa ilalim ng umiiral na mga probisyon sa Ordinansa ng Pagpapatrabaho ay nananatiling hindi nagbabago:

Empleyado na sinuswelduhan kada buwan	Arawan/per-piraso na sweldo ng empleyado
(huling buong buwan na sweldo* bago ang pagtatapos ng trabaho x 2/3) [#] x taon ng serbisyo	(kahit anong 18 araw na sweldo* pinili ng empleyado sa loob ng kanyang huling 30 normal na araw ng pagtatrabaho bago ang pagtatapos ng pagtatrabaho) [#] taon ng serbisyo

- Kung ang empleyado ay nagtatrabaho na bago ang araw ng pagbabago, ang kalkulasyon ng SP/LSP ay hahatiin bago sa parte bago ang pagbabago at parte pagkatapos ng pagbabago:

Empleyadong may buwanang swelda	Empleyadong may arawan/kada pirasong sweldo
Parte ng SP/LSP bago ang pagbabago	
(huling buong buwang sweldo* agad pagkatapos ng araw ng pagbabago x 2/3) [#] x taon ng serbisyo bago ang araw ng pagbabago	(anu mang 18 araw na sweldo* pinili ng empleyado sa loob ng kanyang huling 30 normal na araw ng pagtatrabaho aged pagkatapos ng araw ng pagbabago) [#] x taon ng serbisyo bago ang araw ng pagbabago
Parte ng SP/LSP pagkatapos ng pagbabago	
(huling buong buwang sweldo* bago matapos ang trabaho x 2/3) [#] taon ng serbisyo mula sa araw ng pagbabago	(anu mang 18 araw na sweldo* pinili ng empleyado sa loob ng kanyang huling 30 normal na araw ng pagtatrabaho bago matapos ang trabaho) [#] x taon ng serbisyo mula sa araw ng pagbabago

- * Ang empleyado ay maaari ring piliin ang kanyang karaniwang sweldo sa loob ng 12 buwan agad pagkatapos ng araw ng pagbabago/ pagtatapos ng trabaho para sa kalkulasyon.

Ang kabuuan ay hindi dapat lumampas sa 2/3 ng \$22,500 (i.e. \$15,000).

- Ang buong halaga ng SP/LSP ay \$390,000. Kung ang kabuuang SP/LSP ng empleyado (i.e. ang kabuuan ng bago at pagkatapos na parte ng SP/LSP) ay lumampas sa \$390,000, ang sumobrang halaga ay ibabawas mula sa parte na pagkatapos ng pagbabago.

Para sa karamihan ng mga empleyado, ang kabuuang benepisyo na matatanggap (i.e. ang SP/LSP kabilang na ang mga naipong benepisyo mula sa mga kontribusyon sa MPF ng empleyado) pagkatapos ng pagtanggag ng pagsasaayos ng MPF offsetting ay mas mataas kumpara sa kasalukuyang umiiral na rehimen ng offsetting. Sa ilalim ng mga espesyal na pagkakataon (hal. ang malaking pagtaas ng sweldo pagkatapos ng araw ng pagbabago, mahabang yugto ng pagtrabaho bago ang pagbabago, maikling yugto ng pagtrabaho pagkatapos ng pagbabago, atbp.), ang kabuuang benepisyo pagkatapos ng pagtanggag ay maaaring mas konti pa sa ilalim ng kasalukuyang rehimen ng pag-usog. Ang Pamahalaan ay nangakong tumulong sa ano mang kulangin kung magkaroon man ng pagkakataong mangyari ito upang masiguro na ang mga benepisyo ng mga empleyado ay hindi magiging mas mababa.

Ang pamahalaan ay magpapatupad ng Iskema ng Subsidiya para sa Pagtanggag ng Pagsasaayos ng MPF Offsetting upang maikalat ang pagbabayad ng SP/LSP ng mga nagpapatrabaho pagkatapos ng pagtanggag sa 25 taon.

Thematic na website sa Pagtanggag ng Pagsasaayos ng MPF Offsetting:



24-oras na hotline sa pagtatanong: 2717 1771 (pagkatapos ay "1823")

Paalala: Ang polyetong ito ay inilabas lamang sa mas simpleng termino ang mga importanteng punto tungkol sa pagtanggag ng Pagsasaayos ng MPF offsetting. Ang Ordinansa ng Pagtatrabaho at Ordinansa sa Batas sa Iskema ng Pagtatrabaho at Pagreretiro (Pagsasaayos ng Offsetting) (Amyenda) 2022 ay nananatiling tanging batas para sa probisyon na ipinaliwanag na batas.