

Các điểm cần lưu ý về việc bãi bỏ Cơ chế Bù trừ MPF



勞工處
Labour Department

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

Các điểm chính của việc bãi bỏ cơ chế bù trừ MPF

- Việc bãi bỏ cơ chế sử dụng các lợi ích tích lũy của các khoản đóng góp bắt buộc của người sử dụng lao động (ERMC) theo Hệ thống Quỹ Tiết kiệm Bắt buộc (MPF) để bù trừ tiền lương nghỉ việc (SP) và tiền lương phục vụ lâu năm (LSP) (“cơ chế bù trừ”) có hiệu lực vào ngày 1 tháng 5 năm 2025 (ngày chuyển tiếp).
- Sau ngày chuyển tiếp, người sử dụng lao động không thể sử dụng ERMC để bù trừ SP/LSP của nhân viên đối với thời gian làm việc bắt đầu từ ngày chuyển tiếp. Các lợi ích tích lũy thu được từ các khoản đóng góp MPF tự nguyện của người sử dụng lao động (ERVC) và tiền thưởng dựa trên thâm niên làm việc của nhân viên có thể tiếp tục được sử dụng để bù trừ phần SP/LSP trước và/hoặc sau khi chuyển tiếp sau khi bãi bỏ cơ chế bù trừ MPF.
- Việc bãi bỏ cơ chế bù trừ MPF **không có hiệu lực hồi tố**. Nếu một nhân viên đã có việc làm trước ngày chuyển tiếp, chỉ SP/LSP liên quan đến thời gian làm việc trước ngày chuyển tiếp mới có thể được bù trừ bằng các lợi ích tích lũy có được từ ERMC.

	Phần chuyển tiếp trước của SP/LSP		Phần sau chuyển tiếp của SP/LSP	
	Có thể bù trừ	Không thể bù trừ	Có thể bù trừ	Không thể bù trừ
ERMC	✓			✓
ERVC	✓		✓	
Tiền thưởng dựa trên thâm niên làm việc của nhân viên	✓		✓	

- Việc bãi bỏ cơ chế bù trừ MPF không áp dụng cho những nhân viên hiện không thuộc phạm vi điều chỉnh của Hệ thống MPF hoặc các chương trình hưu trí theo luật định khác (bao gồm cả người giúp việc gia đình ở nước ngoài và địa phương, và nhân viên từ 18 tuổi trở lên trở lên).

Tính toán SP/LSP sau khi bãi bỏ cơ chế bù trừ MPF

- Nếu một nhân viên bắt đầu làm việc vào hoặc sau ngày chuyển tiếp, việc tính toán và hạn mức của SP/LSP theo các quy định hiện hành trong Pháp lệnh Việc làm vẫn không thay đổi:

Nhân viên trả lương hàng tháng	Nhân viên trả lương hàng ngày/ theo sản phẩm
(tiền lương đầy đủ của tháng cuối cùng* trước khi chấm dứt hợp đồng lao động $\times 2/3$) [#] $\times$ năm làm việc	(bất kỳ 18 ngày lương* do nhân viên lựa chọn trong số 30 ngày làm việc bình thường cuối cùng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động) [#] $\times$ năm làm việc

- Nếu một nhân viên đã có việc làm trước ngày chuyển tiếp, việc tính toán SP/LSP sẽ được chia thành phần trước chuyển tiếp và phần sau chuyển tiếp:

Nhân viên trả lương hàng tháng	Nhân viên trả lương hàng ngày/ theo sản phẩm
Phần SP/LSP trước chuyển tiếp	
(tiền lương đầy đủ của tháng cuối cùng* ngay trước ngày chuyển tiếp $\times 2/3$) [#] $\times$ năm làm việc trước ngày chuyển tiếp	(bất kỳ 18 ngày lương* do nhân viên lựa chọn trong số 30 ngày làm việc bình thường cuối cùng của họ ngay trước ngày chuyển tiếp) [#] $\times$ năm làm việc trước ngày chuyển tiếp
Phần SP/LSP sau chuyển tiếp	
(tiền lương đầy đủ của tháng cuối cùng* trước khi chấm dứt hợp đồng lao động $\times 2/3$) [#] $\times$ năm làm việc bắt đầu từ ngày chuyển tiếp	(bất kỳ 18 ngày lương* do nhân viên lựa chọn trong số 30 ngày làm việc bình thường cuối cùng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động) [#] $\times$ năm làm việc bắt đầu từ ngày chuyển tiếp

* Một nhân viên cũng có thể chọn sử dụng mức lương trung bình của mình trong 12 tháng ngay trước ngày chuyển tiếp/chấm dứt việc làm để tính toán.

Tổng số tiền không được vượt quá 2/3 của \$22.500 (tức là \$15.000).

- Số tiền tối đa của SP/LSP là \$390.000. Nếu tổng SP/LSP của một nhân viên (tức là tổng của phần SP/LSP trước và sau chuyển tiếp) vượt quá \$390.000, số tiền vượt quá sẽ được khấu trừ vào phần sau chuyển tiếp.

Đối với hầu hết người lao động, tổng lợi ích nhận được (tức là SP/LSP cộng với lợi ích tích lũy từ các khoản đóng góp MPF của người sử dụng lao động) sau khi bãi bỏ cơ chế bù trừ MPF sẽ cao hơn so với chế độ bù trừ hiện tại. Trong những trường hợp đặc biệt (ví dụ: tăng lương đáng kể sau ngày chuyển tiếp, thời gian làm việc trước chuyển tiếp dài, thời gian làm việc sau chuyển tiếp ngắn, v.v.), tổng lợi ích sau khi bãi bỏ có thể ít hơn so với chế độ bù trừ hiện tại. Chính phủ đã cam kết bù đắp cho sự thiếu hụt nếu có bất kỳ trường hợp nào như vậy phát sinh để đảm bảo quyền lợi của người lao động sẽ không ít hơn.

Chính phủ sẽ khởi động Chương trình Trợ cấp Bãi bỏ Cơ chế Bù trừ MPF để chia sẻ chi phí của người sử dụng lao động cho SP/LSP sau khi bãi bỏ trong 25 năm.

Trang web chuyên đề về việc Bãi bỏ Cơ chế Bù trừ MPF:



Đường dây nóng giải đáp thắc mắc 24 giờ: 2717 1771 (được xử lý bởi "1823")

Lưu ý: Tờ rơi này chỉ trình bày một cách đơn giản các điểm chính của việc bãi bỏ cơ chế bù trừ MPF. Pháp lệnh Việc làm và Pháp lệnh về Chương trình Việc làm và Hưu trí (Cơ chế Bù trừ) (Sửa đổi) 2022 vẫn là cơ quan duy nhất có thẩm quyền đối với các quy định của pháp luật được giải thích.