

# 取消强积金「对冲」安排及政府资助计划

## 常见问题解答

### 一、取消强积金「对冲」安排

问 1：取消强积金「对冲」安排将于何时实施？

答 1：取消强积金「对冲」安排将会在强制性公积金计划管理局（积金局）的「积金易」平台全面运作时，不迟于 2025 年实施。

问 2：取消强积金「对冲」安排后遣散费／长期服务金的计算方式有何不同？

答 2：根据现行《雇佣条例》，月薪雇员<sup>注</sup>遣散费／长期服务金的计算方法为雇员服务满一年可得终止雇佣合约前最后一个月工资的三分之二，每月工资上限为 22,500 元，而遣散费／长期服务金的最高款额为 390,000 元。取消强积金「对冲」安排后，遣散费／长期服务金的这些上限将维持不变。

注：日薪或件薪雇员服务满一年可得终止雇佣合约前最后工作的 30 个正常工作日中由雇员选任何 18 天工资，以 22,500 元的三分之二为上限。雇员亦可选择以终止雇佣合约前 12 个月的平均工资计算。

#### (1) 如雇员在取消强积金「对冲」安排的生效日期（转制日）之后入职

如雇员在转制日之后才入职，其遣散费／长期服务金按现行《雇佣条例》上述的规定计算，计算方式没有改变。

#### (2) 如雇员在转制日之前入职

如雇员在转制日之前已受雇，其遣散费／长期服务金会分为转制前及转制后两部分：

**转制前部分：**

- 雇员在转制日前最后一个月全月的工资 × 2/3 × 转制日前的服务年资

**转制后部分：**

- 雇员在雇佣合约终止前最后一个月全月的工资 × 2/3 × 转制日期的服务年资

例子

假设雇员 -

- 转制日前的服务年资：4 年
- 转制日期的服务年资：3 年
- 转制前最后一个月工资：15,000 元
- 雇佣合约终止前最后一个月工资：18,000 元

雇员的遣散费 / 长期服务金款额计算如下：

|                      |  |
|----------------------|--|
| 遣散费 / 长期服务金<br>转制前部分 | $15,000 \text{ 元} \times 2/3 \times 4 \text{ 年}$<br>$= 40,000 \text{ 元}$ |
| 遣散费 / 长期服务金<br>转制后部分 | $18,000 \text{ 元} \times 2/3 \times 3 \text{ 年}$<br>$= 36,000 \text{ 元}$ |
| 遣散费 / 长期服务金<br>总额    | $40,000 \text{ 元} + 36,000 \text{ 元}$<br>$= 76,000 \text{ 元}$            |

**问 3：** 如雇员在转制前的雇佣期不足两年或五年，会否影响其领取遣散费 / 长期服务金的资格？

**答 3：** 现行获取遣散费 / 长期服务金的资格维持不变。将雇员整段雇佣期分为转制前雇佣期和转制后雇佣期，只用以计算其遣散费 / 长期服务金转制前部分及转制后部分的款额，并不影响雇员享有遣散费 / 长期服务金年资方面的资格。

例子

假设雇员 -

- 转制日前的服务年资：6 个月
- 转制日起的服务年资：5 年
- 转制前最后一个月工资：15,000 元
- 终止雇佣前最后一个月工资：18,000 元

遣散费／长期服务金的计算方式如下：

|                    |   |
|--------------------|---|
| 遣散费／长期服务金<br>转制前部分 | $15,000 \text{ 元} \times 2/3 \times 0.5 \text{ 年}$<br>$= 5,000 \text{ 元}$ |
| 遣散费／长期服务金<br>转制后部分 | $18,000 \text{ 元} \times 2/3 \times 5 \text{ 年}$<br>$= 60,000 \text{ 元}$  |
| 遣散费／长期服务金<br>总额    | $5,000 \text{ 元} + 60,000 \text{ 元}$<br>$= 65,000 \text{ 元}$              |

**问 4：** 如雇员在转制前的雇佣期少于一个月（月薪雇员）或 30 日（非月薪雇员），如何计算其遣散费／长期服务金转制前部分的款额？

**答 4：** 如月薪雇员在转制前的雇佣期少于一个月，遣散费／长期服务金转制前部分会以雇员开始受雇后的首个月全月的工资计算。如非月薪雇员在转制前的雇佣期少于 30 日，遣散费／长期服务金转制前部分会由雇员从其首 30 个正常工作日中选择任何 18 天的工资计算。

**问 5：** 如雇员的遣散费／长期服务金的总额超过《雇佣条例》所规定的 39 万元上限，应如何计算遣散费／长期服务金转制前部分及转制后部分的款额？

**答 5：** 如果雇员的遣散费／长期服务金总额超过《雇佣条例》所规定的 39 万元上限，超出上限的款额须从转制后部分扣减。换言之，遣散费／长期服务金转制前部分的款额维持不变，但以 39 万元为限，而遣散费／长期服务金转制后部分的款额应为 39 万元减去遣散费／长期服务金转制前部分款额后的余额。

## 例子

假设雇员－

- 转制日前的服务年资：20 年
- 转制日起的服务年资：10 年
- 转制前最后一个月工资：22,500 元
- 雇佣合约终止前最后一个月工资：30,000 元

雇员的遣散费／长期服务金款额计算如下：

|                    |  |
|--------------------|--|
| 遣散费／长期服务金<br>转制前部分 | $22,500 \text{ 元} \times 2/3 \times 20 \text{ 年}$<br>$= 300,000 \text{ 元}$   |
| 遣散费／长期服务金<br>转制后部分 | $22,500 \text{ 元}^* \times 2/3 \times 10 \text{ 年}$<br>$= 150,000 \text{ 元}$<br><br>由于遣散费／长期服务金总额<br>超过 39 万元，遣散费／长期<br>服务金转制后部分的款额应<br>为 39 万元减去遣散费／长期<br>服务金转制前部分款额后的<br>余额 -<br><br>$390,000 \text{ 元} - 300,000 \text{ 元}$<br>$= 90,000 \text{ 元}$ |
| 遣散费／长期服务金<br>总额    | $300,000 \text{ 元}$ （转制前部分）<br>$+ 90,000 \text{ 元}$ （转制后部分）<br>$= 390,000 \text{ 元}$   |

\* 计算遣散费／长期服务金的每月工资上限为 22,500 元。

问 6：取消强积金「对冲」安排后，是否所有款项都不可再用  
以「对冲」雇员的遣散费／长期服务金？

答 6：现时，雇主的强积金供款（包括强制性供款和自愿性供  
款）累算权益及按服务年资支付的酬金可用以「对冲」  
雇员的遣散费／长期服务金。

## 雇主强积金强制性供款累算权益

在取消强积金「对冲」安排生效后，雇主不可再使用其强积金强制性供款累算权益「对冲」雇员在转制日起的受雇期的遣散费／长期服务金（即转制后部分）。

取消强积金「对冲」安排不具追溯力。如雇员在转制日之前已受雇，雇主可继续用其强积金供款累算权益（不论是在转制日前、当日或之后作出，亦不论是强制性或自愿性供款），「对冲」雇员在转制日前的受雇期的遣散费／长期服务金（即转制前部分）。

### 例子

假设雇员 –

- 转制日前的服务年资：4 年
- 转制日起的服务年资：3 年
- 转制前最后一个月工资：15,000 元
- 雇佣合约终止前最后一个月工资：18,000 元
- 雇主强制性供款累算权益：68,400 元（假设雇员在 7 年雇佣期间只在转制日生效时获一次加薪，而其间强积金供款没有赚蚀）

雇员遣散费／长期服务金的计算方式及「对冲」安排如下：

|    |                                       |                                      |
|----|---------------------------------------|--------------------------------------|
| a) | 雇员的遣散费／长期服务金：                         |                                      |
|    | (i) 遣散费／长期服务金<br>转制前部分                | 40,000 元<br>(= 15,000 元 × 2/3 × 4 年) |
|    | (ii) 遣散费／长期服务金<br>转制后部分<br>(不可与雇主强积金强 | 36,000 元<br>(= 18,000 元 × 2/3 × 3 年) |

|    |                                     |  |
|----|-------------------------------------|--|
|    | 制性供款累算权益「对冲」)<br><br>总额：            | 76,000 元   |
| b) | 雇主强制性供款累算权益（只可用以「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分） | 68,400 元   |
| c) | 雇主用以「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分的强积金强制性供款累算权益 | 40,000 元   |
| d) | 保留在雇员强积金户口的雇主强制性供款累算权益              | 28,400 元   |
| e) | 雇主须支付「对冲」后的遣散费／长期服务金余额              | 36,000 元   |
| f) | 雇员的权益总和                             | 104,400 元<br>(= 76,000 元遣散费／长期服务金+ 28,400 元保留在雇员强积金户口的雇主强制性供款累算权益) |

#### 雇主强积金自愿性供款累算权益

雇主的自愿性供款累算权益，仍可继续用于「对冲」遣散费／长期服务金（不论是转制日前或转制日后的遣散费／长期服务金）。

## 按服务年资支付的酬金

按雇员服务年数支付的酬金，仍可继续用于「对冲」遣散费／长期服务金（不论是转制日前或转制日后的遣散费／长期服务金）。

**问 7：** 取消强积金「对冲」会为雇员带来什么实际得益？

**答 7：** 在取消强积金「对冲」后，绝大部分雇员，包括服务年资长的雇员，获得的权益总和（即遣散费／长期服务金连同其强积金户口内雇主所作出的强制性供款的累算权益）会较其在现行「对冲」制度下所得为多，因为雇主不可再使用其强积金强制性供款累算权益「对冲」雇员的遣散费／长期服务金转制后部分，使雇员可保留更多强积金累算权益作退休保障之用。至于在转制日前遣散费／长期服务金已达最高款额的雇员，他们在取消强积金「对冲」安排后所得的权益总和，亦不会较其现行在「对冲」制度下所得的为少。

**问 8：** 取消强积金「对冲」安排后，在何种情况下雇员获得的权益总和会较其在现行「对冲」制度下应获得的为少？政府会如何处理有关个案？

**答 8：** 在转制后入职的雇员，他们在取消强积金「对冲」安排后所获得的权益总和一定不会较现行「对冲」制度下所得的为少。至于在转制前入职的雇员，在一般情况下，他们在取消强积金「对冲」安排后所得的遣散费／长期服务金及雇主强制性供款累算权益的总和，会较现行「对冲」制度下所得的为多。

在个别特殊情况下，雇员在取消强积金「对冲」安排后所获得的权益总和会较现行「对冲」制度下为少，例如：**(a)**雇员在转制日后有显著工资增长，用以计算遣散费／长期服务金转制前部分的工资水平（即转制日前的月薪）便会较现行的计算方式有较大的差距；**(b)**转制前雇佣期长，则上述的影响会被放大；以及／

或(c)转制后雇佣期短，雇员因取消「对冲」而获得的得益相对较少。政府预计这类个案不多，个案数量亦会随着转制后的雇佣期越来越长和越来越少雇员的雇佣期横跨转制日而逐渐减少。

政府承诺当这类个案出现时，会由政府向受影响的雇员补付差额，以确保雇员的权益不会因政策转变而受损。

**问 9：** 取消强积金「对冲」安排如何减低雇主在转制日前裁员的风险？为何雇主在取消强积金「对冲」前解雇雇员，有可能会增加其遣散费／长期服务金的开支？

**答 9：** 为减低雇主在转制日前裁员的风险，取消强积金「对冲」安排不具追溯力。就转制日之前已在职的雇员的遣散费／长期服务金转制前部分，会有以下安排：

- 遣散费／长期服务金转制前部分会以转制日当时的工资而非以雇员离职时的工资计算，因此无论雇员在转制日后的工资有否增加或年资长短，其遣散费／长期服务金转制前部分的款额都会跟在取消强积金「对冲」前离职的款额相同；及
- 雇主可继续用其强积金强制性供款累算权益「对冲」雇员的遣散费／长期服务金转制前部分，因此雇主不应为了赶及在取消强积金「对冲」安排前使用其强积金强制性供款累算权益「对冲」遣散费／长期服务金，而在转制日前解雇雇员（特别是服务年资较长的雇员）。

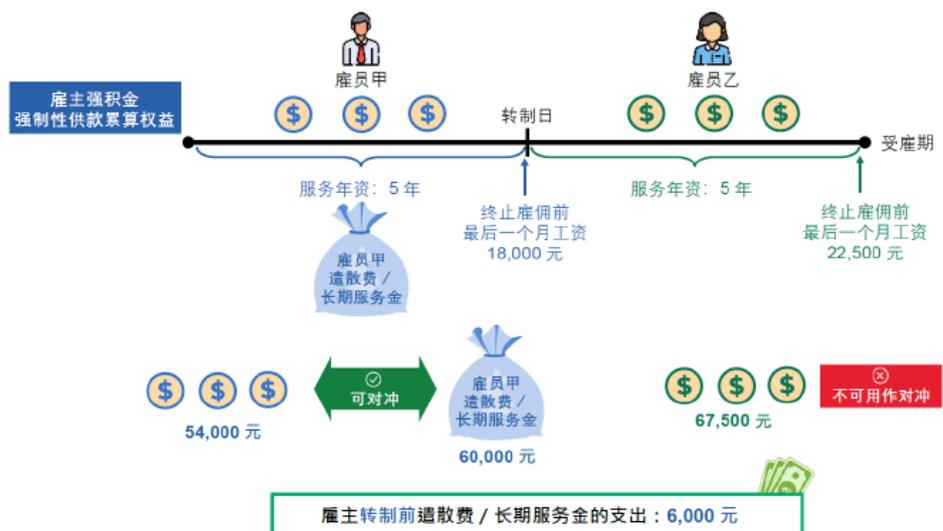
雇主解雇现职雇员再聘请新雇员支出反而更多，因为现职雇员整段受雇期的雇主强积金供款累算权益可继续用作「对冲」雇员遣散费／长期服务金转制前部分。保留现有雇员，可以让累算权益继续增长，日后用以「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分。

## 例子

情境一：雇主在转制日后继续聘用现职雇员



情境二：雇主在转制日前解雇现职雇员，然后聘用新雇员



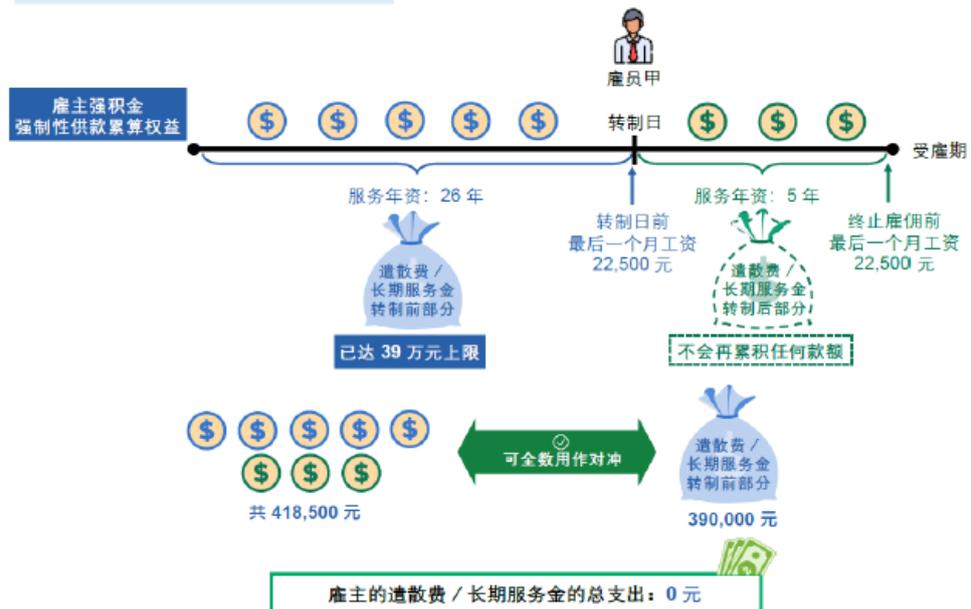
此外，取消强积金「对冲」安排后，遣散费／长期服务金总额（即遣散费／长期服务金转制前部分及转制后部分的总和）仍以 39 万元为限，超出上限的款额须从转制后部分扣减。

假设一名雇员的遣散费／长期服务金在转制前已超过 39 万元，而雇主在取消「对冲」后继续聘用该雇员，由于超出上限的款额须从转制后部分扣减，因此无论雇员在转制日后多久才离职，其遣散费／长期服务金

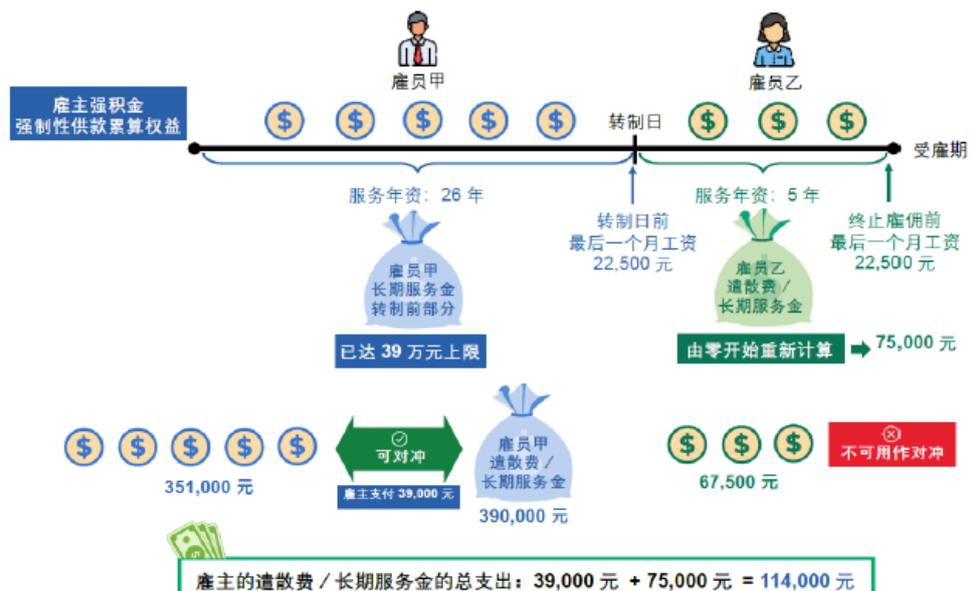
总额都不会增加，而此部分的遣散费／长期服务金仍可以强积金强制性供款累算权益「对冲」。相反，如雇主在取消「对冲」前解雇该雇员，在转制日后另聘新雇员，新雇员的遣散费／长期服务金可重新累积至最高 39 万元，而雇主亦不可以用其强积金强制性供款累算权益「对冲」新雇员的遣散费／长期服务金。因此，雇主的遣散费／长期服务金支出反而增加。

## 例子

情境一：雇主在转制日后继续聘用现职雇员



情境二：雇主在转制日前解雇现职雇员，然后聘用新雇员



问 10：取消强积金「对冲」安排是否适用于参加职业退休计划的雇员？有关安排如何运作？

答 10：取消强积金「对冲」安排亦适用于获《强制性公积金计划条例》豁免的职业退休计划。由于职业退休计划的雇主供款并没有划分为强制性及自愿性款项，因此会以以下公式从雇员的既有利益中计算及剔除一笔「剔除款项」－

$$\text{最终每月平均有关入息}^* \times \text{享有职业退休计划利益的服务年数} \times 5\% \times 12$$

\* 「最终每月平均有关入息」指雇员在终止雇佣合约前 12 个月的平均有关入息，以《强制性公积金计划条例》规定的最高有关入息水平为限。现时的每月最高有关入息水平为 30,000 元。

「剔除款项」类近雇主强积金强制性供款累算权益，而扣除「剔除款项」后的利益余额，则类近雇主强积金自愿性供款累算权益。

如雇员在转制后入职，「剔除款项」不能用作「对冲」遣散费／长期服务金；而扣除「剔除款项」后，剩余的利益余额可用作「对冲」遣散费／长期服务金。

如雇员在转制前入职，遣散费／长期服务金会分为转制前及转制后两部分，「剔除款项」只可用作「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分，而扣除了「剔除款项」后的利益余额则可「对冲」遣散费／长期服务金转制前及／或后部分。

### 例子

假设雇员在转制后入职－

- 服务年资：6 年
- 雇佣合约终止前最后一个月工资：32,000 元
- 最终每月平均有关入息：32,000 元
- 职业退休计划雇主供款既有利益：120,000 元

雇员遣散费／长期服务金的计算方式及「对冲」安排如下：

|    |                                  |  |
|----|----------------------------------|--|
| a) | 雇员的遣散费／长期服务金                     | 90,000 元<br>(= 22,500 元 * × 2/3 × 6 年)                         |
| b) | 「剔除款项」                           | 108,000 元<br>(= \$30,000 元 <sup>#</sup> × 6 年 × 5% × 12)       |
| c) | 扣除「剔除款项」后的利益余额(可用作「对冲」遣散费／长期服务金) | 12,000 元<br>(= 120,000 元 - 108,000 元)                          |
| d) | 雇员可保留的职业退休计划既有利益                 | 108,000 元  |
| e) | 雇主须支付「对冲」后的遣散费／长期服务金余额           | 78,000 元<br>(= 90,000 元 - 12,000 元)                            |
| f) | 雇员的权益总和                          | 198,000 元<br>(= 90,000 元遣散费／长期服务金 + 108,000 元雇员可保留的职业退休计划既有利益) |

\* 计算遣散费／长期服务金的每月工资上限为 22,500 元。

# 最终每月平均有关入息，上限为 30,000 元。

### 例子

假设雇员在转制日前已在职 -

- 转制日前的服务年资：4 年
- 转制日前的服务年资：3 年
- 转制前最后一个月工资：\$15,000
- 雇佣合约终止前最后一个月工资：\$18,000
- 最终每月平均有关入息：\$18,000
- 职业退休计划雇主供款既有利益：\$109,440

|    |   |  |
|----|---|--|
| a) | 雇员的遣散费／<br>长期服务金：<br><br>(i) 遣散费／<br>长期服务金<br>转制前部分<br><br>(ii) 遣散费／<br>长期服务金<br>转制后部分<br><br>总额： | 40,000 元<br>(= 15,000 元 × 2/3 × 4 年)<br><br>36,000 元<br>(= 18,000 元 × 2/3 × 3 年)<br><br>76,000 元 |
| b) | 「剔除款项」(只可用以「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分)  | 75,600 元<br>(= 18,000 元 × 7 年 × 5% × 12)   |
| c) | 扣除「剔除款项」后的利益余额(可用以「对冲」遣散费／长期服务金转制前及转制后部分)   | 33,840 元<br>(= 109,440 元 - 75,600 元)   |
| d) | 雇员可保留的雇主供款既有利益(即「对冲」遣散费／长期服务金转制前部分后剩余的剔除款项)   | 35,600 元<br>(= 75,600 元 - 40,000 元)  |
| e) | 雇主须支付「对冲」后的遣散费／长期服务金余额(即使用利益余额「对冲」后的遣散费／长期服务金转制后部分余额)   | 2,160 元<br>(= 36,000 元 - 33,840 元)   |

|    |         |   |
|----|---------|---|
| f) | 雇员的权益总和 | 111,600 元<br>(= 76,000 元遣散费 / 长期服务金 + 35,600 元雇员可保留的职业退休计划既有利益) |
|----|---------|---|

**问 11：** 取消强积金「对冲」安排是否适用于所有雇员？

**答 11：** 除了强积金计划外，取消强积金「对冲」安排亦将适用于《强制性公积金计划条例》下获豁免的职业退休计划和受《教育条例》下《补助学校公积金规则》和《津贴学校公积金规则》规管的两类学校公积金计划，以及获豁免于强积金计划的外地雇员的海外职业退休计划，其生效日期将与取消强积金制度下「对冲」安排相同。

取消强积金「对冲」安排并不适用于现时不受强积金制度或其他受法例规管的职业退休计划涵盖的雇员（包括外籍及本地家庭佣工，以及不足 18 岁或年满 65 岁或以上的雇员）。他们的遣散费 / 长期服务金（如适用）会继续沿用目前《雇佣条例》的规定计算。

**问 12：** 当取消强积金「对冲」实施时，雇主须保存甚么纪录？这些纪录要保存多久？

**答 12：** 根据现行《雇佣条例》，雇主无论何时均须备存每一位雇员在过去 12 个月内的工资及雇佣纪录，并须在雇员离职后 6 个月内继续保存这些纪录。

取消强积金「对冲」安排后，雇主必须备存现职雇员在转制日前 12 个月的工资纪录，直至有关雇员离职后 6 个月为止，以便日后有需要时用以计算雇员的遣散费 / 长期服务金转制前部分。

## 二、 政府资助计划

**问 13：** 政府资助计划涵盖那些雇员的遣散费／长期服务金支出？

**答 13：** 政府资助计划旨在纾缓雇主在取消强积金「对冲」后向雇员支付遣散费／长期服务金的财政压力，因此，政府资助计划基本上涵盖所有受取消强积金「对冲」安排影响的雇员，但不涵盖强积金制度以外并且不受其他法定退休计划涵盖的雇员的遣散费／长期服务金支出（例如家庭佣工），因为这类雇员的雇主不会因政策转变而引致额外的遣散费／长期服务金支出，故不可就这类雇员的遣散费／长期服务金支出申领政府资助。这类雇员不会因为取消强积金「对冲」安排而受惠，他们现时的遣散费／长期服务金权益在取消强积金「对冲」后将维持不变。

**问 14：** 政府资助计划订立每年遣散费／长期服务金总额 50 万元的界线原因为何？以甚么准则厘定？

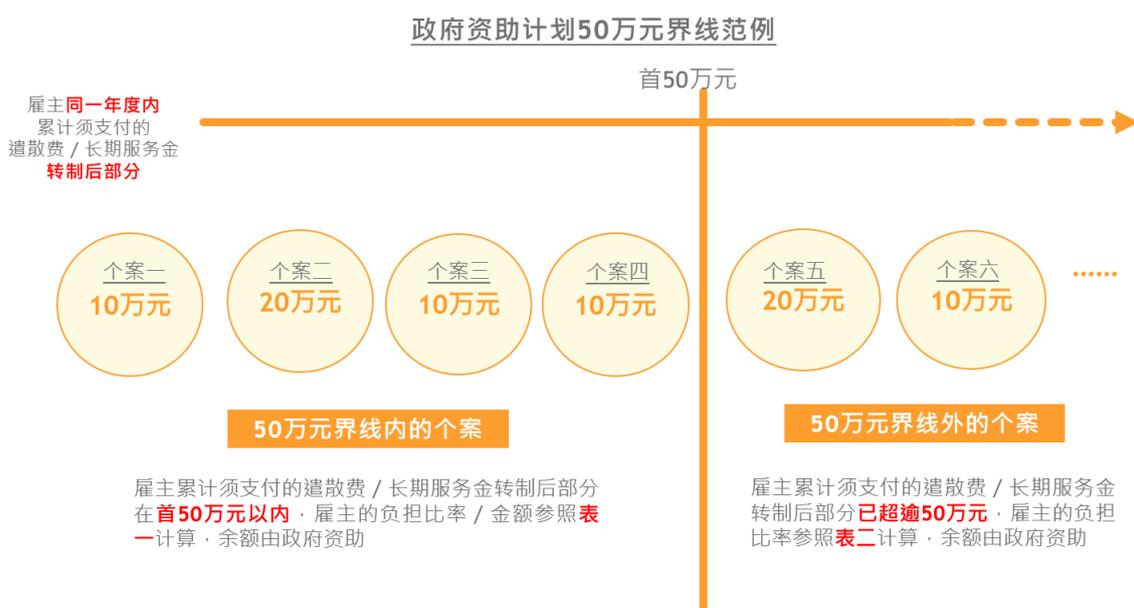
**答 14：** 政府资助计划旨在加强协助中小微企适应政策转变。政府建议以 50 万元为界线，制定资助比率。50 万元界线内的个案可获得较高资助额，而超过 50 万元界线的个案可获得的资助相对较少，获资助的年期亦会较短。积金局提供的申索个案数据显示，接近 90% 的中小微企每年的遣散费／长期服务金支出不多于 50 万元，因此界线应可涵盖大部分中小微企全年的遣散费／长期服务金支出。。

**问 15：** 雇主是否须先支付遣散费／长期服务金予雇员，然后才可向政府申领资助？

**答 15：** 雇主应先按《雇佣条例》的规定支付遣散费／长期服务金予雇员，然后按实报实销方式向政府申领资助。

问 16：如何界定「首 50 万元的个案」？若雇主的一宗遣散费／长期服务金个案支出刚好横跨 50 万元界线，资助额会如何计算？

答 16：50 万元界线是指雇主在同一年度内累计须支付的遣散费或长期服务金转制后部分的总额，请参考以下示例：



\* 若个案的遣散费 / 长期服务金转制后部分的款额横跨 50 万元界线，会按比例计算雇主的负担比率 / 金额。

至于横跨 50 万元界线的个案，会按比例计算雇主的负担比率／金额。例如在取消强积金「对冲」安排后第 3 年，假设一名雇主在该年度内已支付 12 名雇员遣散费／长期服务金转制后部分合共 47 万元，现须支付第 13 名雇员遣散费／长期服务金转制后部分为 4 万元，当中 3 万元会属于 50 万元界线以内，余下 1 万元则属于界线以外。属于 50 万元界线以内的 3 万元遣散费／长期服务金，雇主的负担比率／金额会按表一计算，而「封顶」金额按比例计算为 2,250 元（即 3,000 元 × 30,000 元 / 40,000 元）。属于 50 万元界线以外的 1 万元，雇主的负担比率／金额则按表二计算。

表一：首50万元内的个案

| 取消<br>强积金「对冲」<br>后的年份 | 雇主就每宗个案遣散费／长期服务金<br>「转制后部分」的负担比率／「封顶」金额 |
|-----------------------|---|
| 1 - 3                 | 50%或 3,000 元（以较低者为准）                    |
| 4                     | 55%或 25,000 元（以较低者为准）                   |
| 5                     | 60%或 25,000 元（以较低者为准）                   |
| 6                     | 65%或 25,000 元（以较低者为准）                   |
| 7                     | 70%或 50,000 元（以较低者为准）                   |
| 8                     | 75%或 50,000 元（以较低者为准）                   |
| 9                     | 80%或 50,000 元（以较低者为准）                   |
| 10 - 11               | 80%                                     |
| 12 - 13               | 85%                                     |
| 14 - 19               | 90%                                     |
| 20 - 25               | 95%                                     |

表二：超逾50万元的个案

| 取消<br>强积金「对冲」<br>后的年份 | 雇主就每宗个案遣散费／长期服务金<br>「转制后部分」的负担比率 |
|-----------------------|----------------------------------|
| 1 - 3                 | 50%                              |
| 4                     | 55%                              |
| 5                     | 60%                              |
| 6                     | 65%                              |
| 7                     | 70%                              |
| 8                     | 75%                              |

|         |      |
|---------|------|
| 9       | 80%  |
| 10      | 85%  |
| 11      | 90%  |
| 12      | 95%  |
| 13 - 25 | 100% |

**问17：** 正接受政府资助的机构，可否申领政府资助？这类机构所资助的团体又是否合资格申请？

**答17：** 为免出现「双重资助」的情况，如政府资助机构的雇员的遣散费／长期服务金曾经或将会全数由政府拨款支付或补贴，便不可再透过政府资助计划申领资助。一般而言，如机构或团体的雇员的遣散费／长期服务金是由政府（包括透过政府资助机构）全数资助，亦不符合申请资格。