

取消強積金「對沖」安排及政府資助計劃

常見問題解答

一、 取消強積金「對沖」安排

問 1： 取消強積金「對沖」安排將於何時實施？

答 1： 取消強積金「對沖」安排將會在強制性公積金計劃管理局（積金局）的「積金易」平台全面運作時，不遲於 2025 年實施。

問 2： 取消強積金「對沖」安排後遣散費／長期服務金的計算方式有何不同？

答 2： 根據現行《僱傭條例》，月薪僱員^註遣散費／長期服務金的計算方法為僱員服務滿一年可得終止僱傭合約前最後一個月工資的三分之二，每月工資上限為 22,500 元，而遣散費／長期服務金的最高款額為 390,000 元。取消強積金「對沖」安排後，遣散費／長期服務金的這些上限將維持不變。

註：日薪或件薪僱員服務滿一年可得終止僱傭合約前最後工作的 30 個正常工作日中由僱員選任何 18 天工資，以 22,500 元的三分之二為上限。僱員亦可選擇以終止僱傭合約前 12 個月的平均工資計算。

(1) 如僱員在取消強積金「對沖」安排的生效日期 （轉制日）之後入職

如僱員在轉制日之後才入職，其遣散費／長期服務金按現行《僱傭條例》上述的規定計算，計算方式沒有改變。

(2) 如僱員在轉制日之前入職

如僱員在轉制日之前已受僱，其遣散費／長期服務金會分為轉制前及轉制後兩部分：

轉制前部分：

➤ 僱員在轉制日前最後一個月全月的工資 $\times \frac{2}{3} \times$

轉制日前的服務年資

轉制後部分：

- 僱員在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

例子

假設僱員 –

- 轉制日前的服務年資：4 年
- 轉制日起的服務年資：3 年
- 轉制前最後一個月工資：15,000 元
- 僱傭合約終止前最後一個月工資：18,000 元

僱員的遣散費／長期服務金款額計算如下：

遣散費／長期服務金 轉制前部分	$15,000 \text{ 元} \times 2/3 \times 4 \text{ 年}$ $= 40,000 \text{ 元}$
遣散費／長期服務金 轉制後部分	$18,000 \text{ 元} \times 2/3 \times 3 \text{ 年}$ $= 36,000 \text{ 元}$
遣散費／長期服務金 總額	$40,000 \text{ 元} + 36,000 \text{ 元}$ $= 76,000 \text{ 元}$

問 3： 如僱員在轉制前的僱傭期不足兩年或五年，會否影響其領取遣散費／長期服務金的資格？

答 3： 現行獲取遣散費／長期服務金的資格維持不變。將僱員整段僱傭期分為轉制前僱傭期和轉制後僱傭期，只用以計算其遣散費／長期服務金轉制前部分及轉制後部分的款額，並不影響僱員享有遣散費／長期服務金年資方面的資格。

例子

假設僱員 –

- 轉制日前的服務年資：6 個月
- 轉制日起的服務年資：5 年

- 轉制前最後一個月工資：15,000 元
- 終止僱傭前最後一個月工資：18,000 元

遣散費／長期服務金的計算方式如下：

遣散費／長期服務金 轉制前部分	$15,000 \text{ 元} \times 2/3 \times 0.5 \text{ 年}$ = 5,000 元
遣散費／長期服務金 轉制後部分	$18,000 \text{ 元} \times 2/3 \times 5 \text{ 年}$ = 60,000 元
遣散費／長期服務金 總額	$5,000 \text{ 元} + 60,000 \text{ 元}$ = 65,000 元

問 4：如僱員在轉制前的僱傭期少於一個月（月薪僱員）或 30 日（非月薪僱員），如何計算其遣散費／長期服務金轉制前部分的款額？

答 4：如月薪僱員在轉制前的僱傭期少於一個月，遣散費／長期服務金轉制前部分會以僱員開始受僱後的首個月全月的工資計算。如非月薪僱員在轉制前的僱傭期少於 30 日，遣散費／長期服務金轉制前部分會由僱員從其首 30 個正常工作日中選擇任何 18 天的工資計算。

問 5：如僱員的遣散費／長期服務金的總額超過《僱傭條例》所規定的 39 萬元上限，應如何計算遣散費／長期服務金轉制前部分及轉制後部分的款額？

答 5：如果僱員的遣散費／長期服務金總額超過《僱傭條例》所規定的 39 萬元上限，超出上限的款額須從轉制後部分扣減。換言之，遣散費／長期服務金轉制前部分的款額維持不變，但以 39 萬元為限，而遣散費／長期服務金轉制後部分的款額應為 39 萬元減去遣散費／長期服務金轉制前部分款額後的餘額。

例子

假設僱員－

- 轉制日前的服務年資：20 年
- 轉制日起的服務年資：10 年
- 轉制前最後一個月工資：22,500 元
- 僱傭合約終止前最後一個月工資：30,000 元

僱員的遣散費／長期服務金款額計算如下：

遣散費／長期服務金 轉制前部分	$22,500 \text{ 元} \times 2/3 \times 20 \text{ 年}$ $= 300,000 \text{ 元}$
遣散費／長期服務金 轉制後部分	$22,500 \text{ 元}^* \times 2/3 \times 10 \text{ 年}$ $= 150,000 \text{ 元}$ 由於遣散費／長期服務金總額 超過 39 萬元，遣散費／長期 服務金轉制後部分的款額應 為 39 萬元減去遣散費／長期 服務金轉制前部分款額後的 餘額 - $390,000 \text{ 元} - 300,000 \text{ 元}$ $= 90,000 \text{ 元}$
遣散費／長期服務金 總額	$300,000 \text{ 元}$ （轉制前部分） $+ 90,000 \text{ 元}$ （轉制後部分） $= 390,000 \text{ 元}$

* 計算遣散費／長期服務金的每月工資上限為 22,500 元。

問 6：取消強積金「對沖」安排後，是否所有款項都不可再用以「對沖」僱員的遣散費／長期服務金？

答 6：現時，僱主的強積金供款（包括強制性供款和自願性供款）累算權益及按服務年資支付的酬金可用以「對沖」僱員的遣散費／長期服務金。

僱主強積金強制性供款累算權益

在取消強積金「對沖」安排生效後，僱主不可再使用其強積金強制性供款累算權益「對沖」僱員在轉制日起的受僱期的遣散費／長期服務金（即轉制後部分）。

取消強積金「對沖」安排不具追溯力。如僱員在轉制日之前已受僱，僱主可繼續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，亦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的遣散費／長期服務金（即轉制前部分）。

例子

假設僱員 –

- 轉制日前的服務年資：4 年
- 轉制日起的服務年資：3 年
- 轉制前最後一個月工資：15,000 元
- 僱傭合約終止前最後一個月工資：18,000 元
- 僱主強制性供款累算權益：68,400 元（假設僱員在 7 年僱傭期間只在轉制日生效時獲一次加薪，而其間強積金供款沒有賺蝕）

僱員遣散費／長期服務金的計算方式及「對沖」安排如下：

a)	僱員的遣散費／ 長期服務金：	
	(i) 遣散費／ 長期服務金 轉制前部分	40,000 元 (= 15,000 元 × 2/3 × 4 年)
	(ii) 遣散費／ 長期服務金 轉制後部分 (不可與僱 主強積金強 制性供款累	36,000 元 (= 18,000 元 × 2/3 × 3 年)

	算權益「對沖」) 總額：	76,000 元
b)	僱主強制性供款累算權益（只可用以「對沖」遣散費／長期服務金轉制前部分）	68,400 元
c)	僱主用以「對沖」遣散費／長期服務金轉制前部分的強積金強制性供款累算權益	40,000 元
d)	保留在僱員強積金戶口的僱主強制性供款累算權益	28,400 元
e)	僱主須支付「對沖」後的遣散費／長期服務金餘額	36,000 元
f)	僱員的權益總和	104,400 元 (= 76,000 元遣散費／長期服務金+ 28,400 元保留在僱員強積金戶口的僱主強制性供款累算權益)

僱主強積金自願性供款累算權益

僱主的自願性供款累算權益，仍可繼續用於「對沖」遣散費／長期服務金（不論是轉制日前或轉制日後的遣散費／長期服務金）。

按服務年資支付的酬金

按僱員服務年數支付的酬金，仍可繼續用於「對沖」遣散費／長期服務金（不論是轉制日前或轉制日後的遣散費／長期服務金）。

問 7： 取消強積金「對沖」會為僱員帶來什麼實際得益？

答 7： 在取消強積金「對沖」後，絕大部分僱員，包括服務年資長的僱員，獲得的權益總和（即遣散費／長期服務金連同其強積金戶口內僱主所作出的強制性供款的累算權益）會較其在現行「對沖」制度下所得為多，因為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／長期服務金轉制後部分，使僱員可保留更多強積金累算權益作退休保障之用。至於在轉制日前遣散費／長期服務金已達最高款額的僱員，他們在取消強積金「對沖」安排後所得的權益總和，亦不會較其現行在「對沖」制度下所得的為少。

問 8： 取消強積金「對沖」安排後，在何種情況下僱員獲得的權益總和會較其在現行「對沖」制度下應獲得的為少？政府會如何處理有關個案？

答 8： 在轉制後入職的僱員，他們在取消強積金「對沖」安排後所獲得的權益總和一定不會較現行「對沖」制度下所得的為少。至於在轉制前入職的僱員，在一般情況下，他們在取消強積金「對沖」安排後所得的遣散費／長期服務金及僱主強制性供款累算權益的總和，會較現行「對沖」制度下所得的為多。

在個別特殊情況下，僱員在取消強積金「對沖」安排後所獲得的權益總和會較現行「對沖」制度下為少，例如：**(a)**僱員在轉制日後有顯著工資增長，用以計算遣散費／長期服務金轉制前部分的工資水平（即轉制日前的月薪）便會較現行的計算方式有較大的差距；**(b)**轉制前僱傭期長，則上述的影響會被放大；以及／

或(c)轉制後僱傭期短，僱員因取消「對沖」而獲得的得益相對較少。政府預計這類個案不多，個案數量亦會隨著轉制後的僱傭期越來越長和越來越少僱員的僱傭期橫跨轉制日而逐漸減少。

政府承諾當這類個案出現時，會由政府向受影響的僱員補付差額，以確保僱員的權益不會因政策轉變而受損。

問 9： 取消強積金「對沖」安排如何減低僱主在轉制日前裁員的風險？為何僱主在取消強積金「對沖」前解僱僱員，有可能會增加其遣散費／長期服務金的開支？

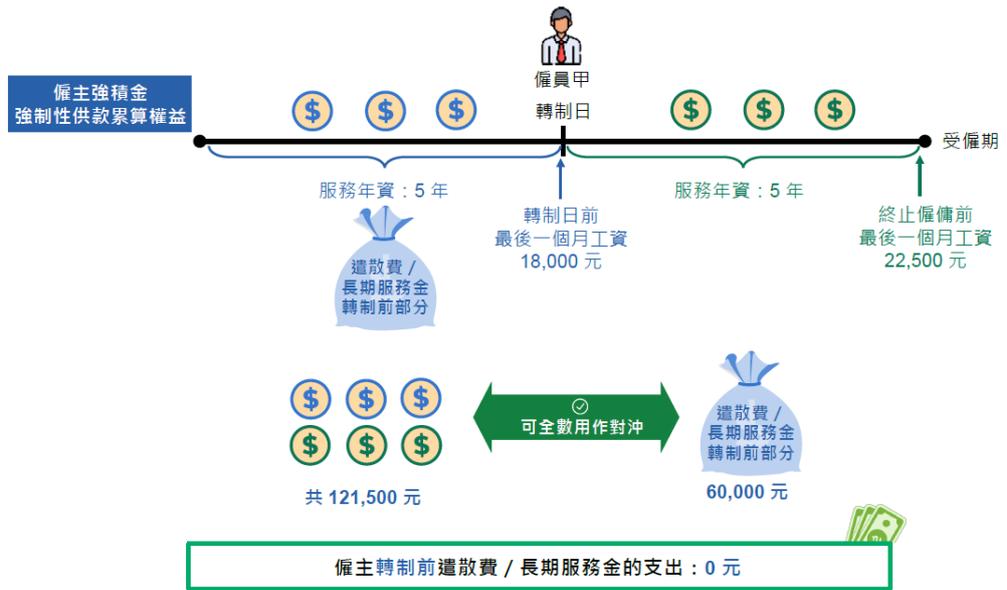
答 9： 為減低僱主在轉制日前裁員的風險，取消強積金「對沖」安排不具追溯力。就轉制日之前已在職的僱員的遣散費／長期服務金轉制前部分，會有以下安排：

- 遣散費／長期服務金轉制前部分會以轉制日當時的工資而非以僱員離職時的工資計算，因此無論僱員在轉制日後的工資有否增加或年資長短，其遣散費／長期服務金轉制前部分的款額都會跟在取消強積金「對沖」前離職的款額相同；及
- 僱主可繼續用其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，因此僱主不應為了趕及在取消強積金「對沖」安排前使用其強積金強制性供款累算權益「對沖」遣散費／長期服務金，而在轉制日前解僱僱員（特別是服務年資較長的僱員）。

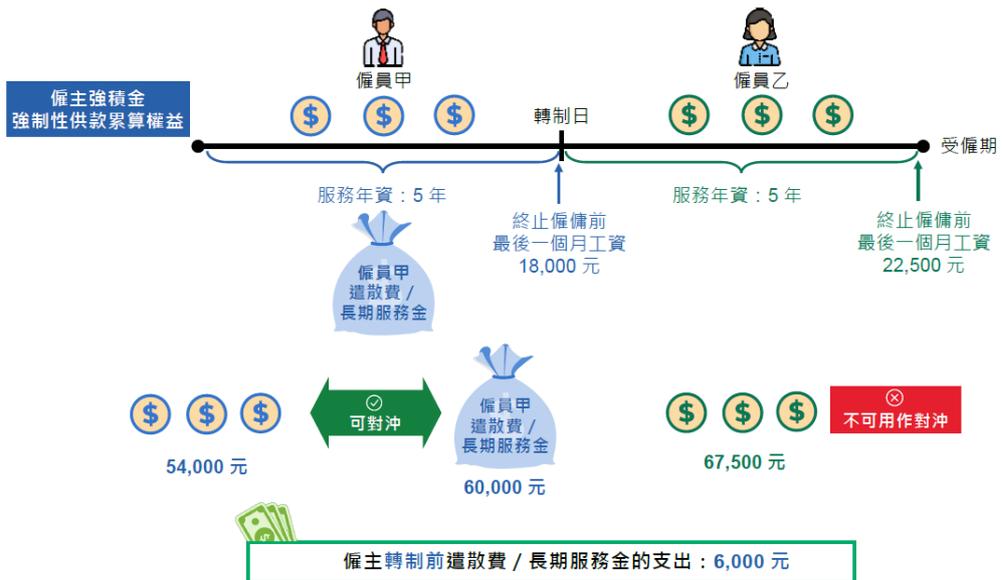
僱主解僱現職僱員再聘請新僱員支出反而更多，因為現職僱員整段受僱期的僱主強積金供款累算權益可繼續用作「對沖」僱員遣散費／長期服務金轉制前部分。保留現有僱員，可以讓累算權益繼續增長，日後用以「對沖」遣散費／長期服務金轉制前部分。

例子

情境一：僱主在轉制日後繼續聘用現職僱員



情境二：僱主在轉制日前解僱現職僱員，然後聘用新僱員



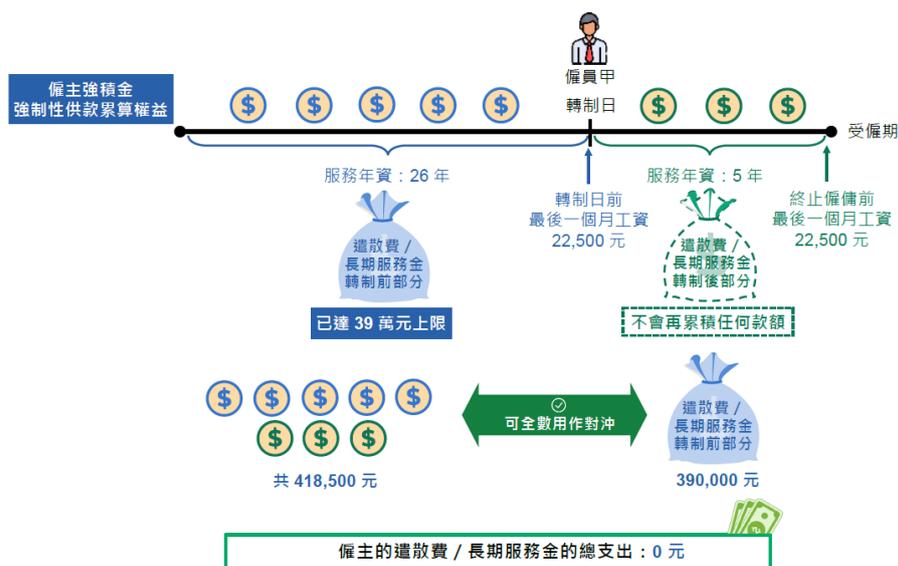
此外，取消強積金「對沖」安排後，遣散費／長期服務金總額（即遣散費／長期服務金轉制前部分及轉制後部分的總和）仍以 39 萬元為限，超出上限的款額須從轉制後部分扣減。

假設一名僱員的遣散費／長期服務金在轉制前已超過 39 萬元，而僱主在取消「對沖」後繼續聘用該僱員，由於超出上限的款額須從轉制後部分扣減，因此無論僱員在轉制日後多久才離職，其遣散費／長期服務金

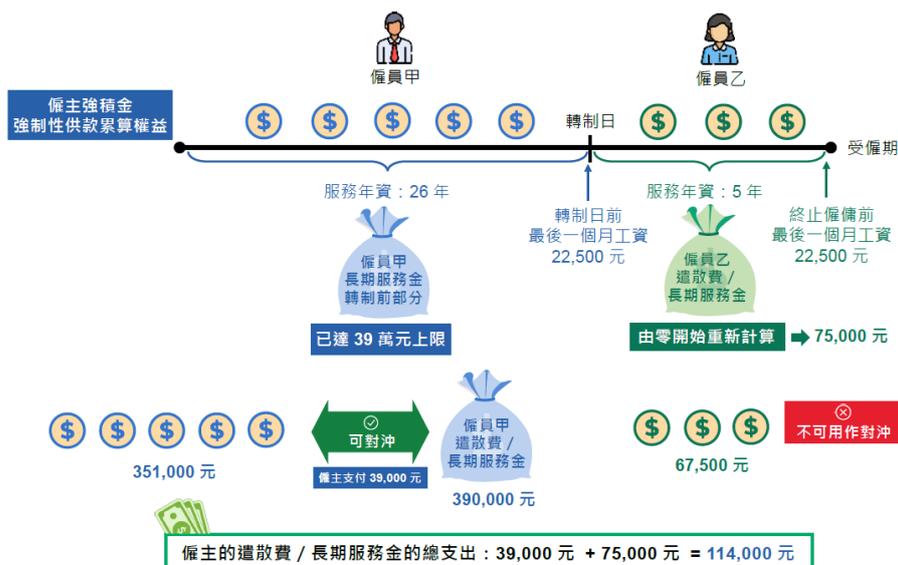
總額都不會增加，而此部分的遣散費／長期服務金仍可以強積金強制性供款累算權益「對沖」。相反，如僱主在取消「對沖」前解僱該僱員，在轉制日後另聘新僱員，新僱員的遣散費／長期服務金可重新累積至最高 39 萬元，而僱主亦不可以用其強積金強制性供款累算權益「對沖」新僱員的遣散費／長期服務金。因此，僱主的遣散費／長期服務金支出反而增加。

例子

情境一：僱主在轉制日後繼續聘用現職僱員



情境二：僱主在轉制日前解僱現職僱員，然後聘用新僱員



問 10：取消強積金「對沖」安排是否適用於參加職業退休計劃的僱員？有關安排如何運作？

答 10：取消強積金「對沖」安排亦適用於獲《強制性公積金計劃條例》豁免的職業退休計劃。由於職業退休計劃的僱主供款並沒有劃分為強制性及自願性款項，因此會以下述公式從僱員的既有利益中計算及剔除一筆「剔除款項」－

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

* 「最終每月平均有關入息」指僱員在終止僱傭合約前 12 個月的平均有關入息，以《強制性公積金計劃條例》規定的最高有關入息水平為限。現時的每月最高有關入息水平為 30,000 元。

「剔除款項」類近僱主強積金強制性供款累算權益，而扣除「剔除款項」後的利益餘額，則類近僱主強積金自願性供款累算權益。

如僱員在轉制後入職，「剔除款項」不能用作「對沖」遣散費／長期服務金；而扣除「剔除款項」後，剩餘的利益餘額可用作「對沖」遣散費／長期服務金。

如僱員在轉制前入職，遣散費／長期服務金會分為轉制前及轉制後兩部分，「剔除款項」只可用作「對沖」遣散費／長期服務金轉制前部分，而扣除了「剔除款項」後的利益餘額則可「對沖」遣散費／長期服務金轉制前及／或後部分。

例子

假設僱員在轉制後入職－

- 服務年資：6 年
- 僱傭合約終止前最後一個月工資：32,000 元
- 最終每月平均有關入息：32,000 元
- 職業退休計劃僱主供款既有利益：120,000 元

僱員遣散費／長期服務金的計算方式及「對沖」安排如下：

a)	僱員的遣散費／長期服務金	90,000 元 (= 22,500 元* × 2/3 × 6 年)
b)	「剔除款項」	108,000 元 (= \$30,000 元# × 6 年 × 5% × 12)
c)	扣除「剔除款項」後的利益餘額(可用作「對沖」遣散費／長期服務金)	12,000 元 (= 120,000 元 - 108,000 元)
d)	僱員可保留的職業退休計劃既有利益	108,000 元
e)	僱主須支付「對沖」後的遣散費／長期服務金餘額	78,000 元 (= 90,000 元 - 12,000 元)
f)	僱員的權益總和	198,000 元 (= 90,000 元遣散費／長期服務金 + 108,000 元僱員可保留的職業退休計劃既有利益)

* 計算遣散費／長期服務金的每月工資上限為 22,500 元。

最終每月平均有關入息，上限為 30,000 元。

例子

假設僱員在轉制日前已在職 -

- 轉制日前的服務年資：4 年
- 轉制日起的服務年資：3 年
- 轉制前最後一個月工資：\$15,000
- 僱傭合約終止前最後一個月工資：\$18,000
- 最終每月平均有關入息：\$18,000
- 職業退休計劃僱主供款既有利益：\$109,440

a)	僱員的遣散費／長期服務金：	
----	---------------	--

	(i) 遣散費／ 長期服務金 轉制前部分	40,000 元 (= 15,000 元 × 2/3 × 4 年)
	(ii) 遣散費／ 長期服務金 轉制後部分	36,000 元 (= 18,000 元 × 2/3 × 3 年)
	總額：	76,000 元
b)	「剔除款項」(只 可用以「對沖」遣 散費／長期服務 金轉制前部分)	75,600 元 (= 18,000 元 × 7 年 × 5% × 12)
c)	扣除「剔除款項」 後的利益餘額(可 用以「對沖」遣散 費／長期服務金 轉制前及轉制後 部分)	33,840 元 (= 109,440 元 - 75,600 元)
d)	僱員可保留的僱 主供款既有利益 (即「對沖」遣散 費／長期服務金 轉制前部分後剩 餘的剔除款項)	35,600 元 (= 75,600 元 - 40,000 元)
e)	僱主須支付「對 沖」後的遣散費／ 長期服務金餘額 (即使用利益餘 額「對沖」後的遣 散費／長期服務 金轉制後部分餘 額)	2,160 元 (= 36,000 元 - 33,840 元)
f)	僱員的權益總和	111,600 元 (= 76,000 元遣散費／長期服 務金 + 35,600 元僱員可保留

		的職業退休計劃既有利益)
--	--	--------------

問 11： 取消強積金「對沖」安排是否適用於所有僱員？

答 11： 除了強積金計劃外，取消強積金「對沖」安排亦將適用於《強制性公積金計劃條例》下獲豁免的職業退休計劃和受《教育條例》下《補助學校公積金規則》和《津貼學校公積金規則》規管的兩類學校公積金計劃，以及獲豁免於強積金計劃的外地僱員的海外職業退休計劃，其生效日期將與取消強積金制度下「對沖」安排相同。

取消強積金「對沖」安排並不適用於現時不受強積金制度或其他受法例規管的職業退休計劃涵蓋的僱員（包括外籍及本地家庭傭工，以及不足 18 歲或年滿 65 歲或以上的僱員）。他們的遣散費／長期服務金（如適用）會繼續沿用目前《僱傭條例》的規定計算。

問 12： 當取消強積金「對沖」實施時，僱主須保存甚麼紀錄？這些紀錄要保存多久？

答 12： 根據現行《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，並須在僱員離職後 6 個月內繼續保存這些紀錄。

取消強積金「對沖」安排後，僱主必須備存現職僱員在轉制日前 12 個月的工資紀錄，直至有關僱員離職後 6 個月為止，以便日後有需要時用以計算僱員的遣散費／長期服務金轉制前部分。

二、 政府資助計劃

問 13： 政府資助計劃涵蓋那些僱員的遣散費／長期服務金支出？

答 13： 政府資助計劃旨在紓緩僱主在取消強積金「對沖」後向僱員支付遣散費／長期服務金的財政壓力，因此，政府資助計劃基本上涵蓋所有受取消強積金「對沖」安排影響的僱員，但不涵蓋強積金制度以外並且不受其他法定退休計劃涵蓋的僱員的遣散費／長期服務金支出（例如家庭傭工），因為這類僱員的僱主不會因政策轉變而引致額外的遣散費／長期服務金支出，故不可就這類僱員的遣散費／長期服務金支出申領政府資助。這類僱員不會因為取消強積金「對沖」安排而受惠，他們現時的遣散費／長期服務金權益在取消強積金「對沖」後將維持不變。

問 14： 政府資助計劃訂立每年遣散費／長期服務金總額 50 萬元的界線原因為何？以甚麼準則釐定？

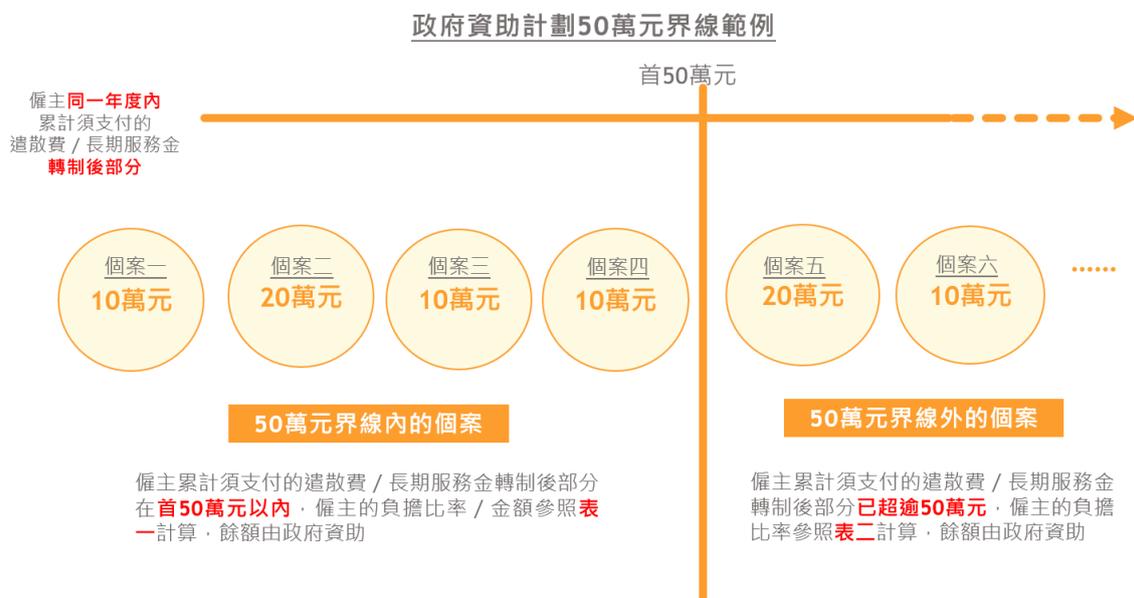
答 14： 政府資助計劃旨在加強協助中小微企適應政策轉變。政府建議以 50 萬元為界線，制定資助比率。50 萬元界線內的個案可獲得較高資助額，而超過 50 萬元界線的個案可獲得的資助相對較少，獲資助的年期亦會較短。積金局提供的申索個案數據顯示，接近 90% 的中小微企每年的遣散費／長期服務金支出不多於 50 萬元，因此界線應可涵蓋大部分中小微企全年的遣散費／長期服務金支出。

問 15： 僱主是否須先支付遣散費／長期服務金予僱員，然後才可向政府申領資助？

答 15： 僱主應先按《僱傭條例》的規定支付遣散費／長期服務金予僱員，然後按實報實銷方式向政府申領資助。

問 16：如何界定「首 50 萬元的個案」？若僱主的一宗遣散費／長期服務金個案支出剛好橫跨 50 萬元界線，資助額會如何計算？

答 16：50 萬元界線是指僱主在同一年度內累計須支付的遣散費或長期服務金轉制後部分的總額，請參考以下示例：



* 若個案的遣散費 / 長期服務金轉制後部分的款額橫跨50萬元界線，會按比例計算僱主的負擔比率 / 金額。

至於橫跨 50 萬元界線的個案，會按比例計算僱主的負擔比率／金額。例如在取消強積金「對沖」安排後第 3 年，假設一名僱主在該年度內已支付 12 名僱員遣散費／長期服務金轉制後部分合共 47 萬元，現須支付第 13 名僱員遣散費／長期服務金轉制後部分為 4 萬元，當中 3 萬元會屬於 50 萬元界線以內，餘下 1 萬元則屬於界線以外。屬於 50 萬元界線以內的 3 萬元遣散費／長期服務金，僱主的負擔比率／金額會按表一計算，而「封頂」金額按比例計算為 2,250 元（即 3,000 元 × 30,000 元 / 40,000 元）。屬於 50 萬元界線以外的 1 萬元，僱主的負擔比率／金額則按表二計算。

表一：首50萬元內的個案

取消 強積金「對沖」 後的年份	僱主就每宗個案遣散費／長期服務金 「轉制後部分」的負擔比率／「封頂」金額
1 - 3	50%或 3,000 元（以較低者為準）
4	55%或 25,000 元（以較低者為準）
5	60%或 25,000 元（以較低者為準）
6	65%或 25,000 元（以較低者為準）
7	70%或 50,000 元（以較低者為準）
8	75%或 50,000 元（以較低者為準）
9	80%或 50,000 元（以較低者為準）
10 - 11	80%
12 - 13	85%
14 - 19	90%
20 - 25	95%

表二：超逾50萬元的個案

取消 強積金「對沖」 後的年份	僱主就每宗個案遣散費／長期服務金 「轉制後部分」的負擔比率
1 - 3	50%
4	55%
5	60%
6	65%
7	70%
8	75%

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

問17： 正接受政府資助的機構，可否申領政府資助？這類機構所資助的團體又是否合資格申請？

答17： 為免出現「雙重資助」的情況，如政府資助機構的僱員的遣散費／長期服務金曾經或將會全數由政府撥款支付或補貼，便不可再透過政府資助計劃申領資助。一般而言，如機構或團體的僱員的遣散費／長期服務金是由政府（包括透過政府資助機構）全數資助，亦不符合申請資格。