

取消「對沖」安排

立法會於2022年6月通過《2022年僱傭及退休計劃法例（抵銷安排）（修訂）條例草案》，以落實取消強制性公積金（強積金）制度下容許僱主以強制性供款累算權益「對沖」遣散費及長期服務金（長服金）的安排（「對沖」安排），藉以加強僱員的退休保障。取消「對沖」安排將於「積金易」平台全面運作時，不遲於2025年實施。

「豁免」安排

在取消「對沖」安排生效（即轉制日）後，僱主不可繼續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¹。修訂條例不具追溯力（「豁免」安排），即取消「對沖」只適用於僱員在轉制日起受僱期所衍生的遣散費／長服金。僱主仍可繼續使用強積金供款²累算權益「對沖」轉制日前受僱期的遣散費／長服金。

計算受僱期橫跨轉制日的僱員的遣散費／長服金

在取消「對沖」後，如僱員的受僱期橫跨轉制日，其遣散費／長服金會分為轉制前部分（即轉制日前的受僱期）及轉制後部分（即轉制日起的受僱期）。計算方式如下－

- (甲) 轉制前部分：僱員在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
- (乙) 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

僱員最終累計可獲得的遣散費／長服金總額如超出390,000元上限，須從遣散費／長服金轉制後部分，即不可「對沖」的部分扣減。

僱主不應在轉制日前解僱僱員

僱主在轉制日前解僱僱員，然後聘用新僱員，並不能節省遣散費／長服金，因為－

- (一) 現職僱員的遣散費／長服金轉制前部分仍可「對沖」，而轉制日起新聘僱員的遣散費／長服金則不可「對沖」；
- (二) 現職僱員的遣散費／長服金轉制前部分會以轉制日前最後一個月的月薪計算，而非以終止僱傭合約前最後一個月的月薪計算；以及
- (三) 新聘僱員的遣散費／長服金將重新累計至最高390,000元且不能「對沖」。

¹ 僱主的自願性供款累算權益，以及按僱員服務年數支付的酬金，可繼續用於「對沖」轉制前或轉制後的遣散費／長服金。此外，計算遣散費／長服金的月薪上限為22,500元，遣散費／長服金的最高款額為390,000元，這些上限維持不變。

² 不論有關供款屬強制性或自願性供款，以及是在轉制日之前或之後作出。

僱主在轉制日前解僱現有僱員，然後聘用新僱員，在一般情況下所衍生的遣散費 / 長服金的總支出會比保留現職僱員為多，例如 –

	僱主在轉制日後繼續聘用僱員A		僱主在轉制日前解僱僱員A，然後改聘僱員B	
	轉制前部分	轉制後部分	僱員A	僱員B
遣散費 / 長服金	\$60,000 ³	\$75,000 ⁴	\$60,000 ⁵	\$75,000 ⁶
可用作「對沖」遣散費 / 長服金的僱主強積金強制性供款累算權益	\$121,500 ⁷	– ⁸	\$54,000 ⁹	– ⁸
僱主須支付的遣散費 / 長服金餘額	– ¹⁰	\$75,000	\$6,000 ¹¹	\$75,000
僱主須支付的遣散費 / 長服金總額	\$75,000		\$81,000	

有關取消「對沖」安排的更多資訊和法例生效後計算遣散費 / 長服金的參考例子，請瀏覽：<https://www.labour.gov.hk/tc/news/aoa.htm>。



- 3 按僱員A在轉制日前的月薪（\$18,000）× 2/3 × 5年年資計算。
- 4 按僱員A在被解僱時的最後月薪（\$22,500）× 2/3 × 5年年資計算。
- 5 按僱員A在被解僱時的最後月薪（\$18,000）× 2/3 × 5年年資計算。
- 6 按僱員B在被解僱時的最後月薪（\$22,500）× 2/3 × 5年年資計算。
- 7 有關款額以僱員A的月薪（\$18,000）× 5% × 12個月 × 5年加（\$22,500）× 5% × 12個月 × 5年計算，假設期間並無投資回報及有關工資調整在轉制日生效。
- 8 轉制日後的僱傭期衍生的遣散費 / 長服金不可用僱主強積金強制性供款累算權益抵銷。
- 9 有關款額以僱員A的月薪（\$18,000）× 5% × 12個月 × 5年計算，假設期間並無工資變化及投資回報。
- 10 由於僱主強積金強制性供款累算權益（\$121,500）已足以完全抵銷遣散費 / 長服金轉制前部分（\$60,000），僱主無須支付該筆遣散費 / 長服金。
- 11 由於僱主強積金強制性供款累算權益（\$54,000）不足以完全抵銷僱員A的遣散費 / 長服金（\$60,000），僱主須另外支付差額\$6,000。