

遣散費和長期服務金及「對沖」機制的背景和相關資料

遣散費的領取資格

1. 《僱傭條例》於1974年加入遣散費的保障，向已為同一僱主連續服務不少於24個月的僱員，因裁員而遭解僱時提供補償，以紓緩僱員因失去工作而面臨的財政壓力。
2. 根據現時的《僱傭條例》，僱主須在下述情況向其連續僱用不少於24個月的僱員支付遣散費：
 - (一) 僱員因裁員而遭解僱；
 - (二) 有固定期限的僱傭合約在期限屆滿後，因裁員的理由沒有續訂合約；或
 - (三) 僱員在《僱傭條例》下所訂明的情況遭停工。

長期服務金的領取資格

3. 長期服務金於1986年加入《僱傭條例》，當時目的是為同一僱主長時間工作的年長僱員，因裁員以外原因而遭解僱時提供補償。長期服務金初期引入時，由於目標是年長僱員，在計算長期服務金款額時，年輕僱員可獲得的款額較年長僱員為低，所要求的年資亦較長。其後條例經多次修訂，長期服務金的條文逐步發展至現時不論僱員年齡都用同一方法計算款額，而保障範圍亦延伸至某些特別情況下辭職的僱員。
4. 根據現時的《僱傭條例》，僱主須在下述情況向其連續僱用不少於五年的僱員支付長期服務金 —
 - (一) 僱員非因裁員或犯嚴重過失遭解僱；
 - (二) 僱員有固定期限的僱傭合約，在合約期滿後不獲續約；
 - (三) 僱員因健康理由永久不適合擔任現時的工作；
 - (四) 僱員年屆65歲而辭職；或
 - (五) 在職期間死亡。

遣散費和長期服務金的計算方法

5. 僱員在同一解僱事件中，只可在遣散費或長期服務金之間得其一。兩者的計算方法一致，即 —

(最後一個月工資 * x 2/3) # x 服務年資

* 僱員可選擇以最後 12 個月的平均工資計算。

月薪上限為 \$22,500，即每服務一年可得的最高金額為 \$15,000

(即 \$22,500 x 2/3)，未足 1 年的服務年期則按比例計算。

遣散費或長期服務金最高可得金額以 \$390,000 為限。

「對沖」安排

6. 遣散費和長期服務金的條文於 1974 年和 1986 年引入《僱傭條例》時，容許僱主從其按年資支付的酬金或公積金抵銷遣散費和長期服務金 (即所謂「對沖」安排)。其後，相關的「對沖」條文曾作出數次修訂，「對沖」安排亦適用於《職業退休計劃條例》和《強制性公積金計劃條例》下註冊的退休保障計劃。

7. 下表撮錄最初因應遣散費和長期服務金立法而引入及其後修訂「對沖」條文時立法機關的討論，當中包括 1995 年立法局就成立強積金的政府議案進行辯論時政府的回應，希望能有助社會理解「對沖」安排的政策原意，以及遣散費和長期服務金與強積金和其他退休保障計劃的關係 —

時間	事件內容
1974 年	<p>《僱傭條例》下的遣散費安排正式生效，為因裁員而遭解僱的僱員提供補償，以紓緩僱員因失去工作而面臨的財政壓力。有關修訂條例同時容許僱主利用按年資支付的酬金或其公積金計劃下的供款「對沖」遣散費。</p> <p>根據立法局會議正式紀錄 (1974 年 7 月 3 日，當有關修訂條例草案進行二讀時)，當時政府表示，加入遣散費的保障，是為因裁員而遭解僱的僱員提供補償，以紓緩僱員因失去工作而面臨的財政壓力，同時亦可以減少與裁員有關的勞資糾紛，以及為遣散費的支付方法提供一個規範 (詳情見原英語節錄 — “Severance payment on redundancy is the means whereby an employee may be compensated for loss of employment through no fault of their own...The bill has three main aims. It will serve to protect employees against possible hardship arising from redundancy and, with Hong Kong's present system of social security, it seems important that this form of protection should be available to all employees who come within the scope of the Employment Ordinance. Second, it should serve to reduce the incidence of labour disputes concerning redundancy by introducing a minimum legal obligation in all cases. Third, it should help to clear up much of the existing confusion by confirming the practice, and regulating the method, of making severance payments.”)。另外，政府又表明由於部分企業多年來已按僱傭合約提供長期服務酬金或裁員補償的保障，故認為遣散費應是這些計劃的另一選擇，而不是額外的保障，僱員應有權選擇對其最有利的安排。遣散費的目的是為失去工作的僱員提供補償，並不是已有保障以外的額外福利 (“As a number of firms in Hong Kong have for many years included long service gratuities or redundancy provisions in the terms of their contracts of employment, which adequately protect employees against the adverse effects of redundancy, it was concluded that severance pay should be alternative and not additional to such schemes and that employees should be given the option of choosing which was the more favourable. Severance pay is intended to provide compensation for loss of employment and not to operate as a bonus where such protection is already available.”)。</p>

時間	事件內容
1974年	<p>根據立法局會議正式紀錄(1974年8月14日,當有關修訂條例草案恢復二讀並處理委員會審議階段修正案時),當時政府亦考慮到同一條例草案的另一條文不容許享有長俸福利的公務員領取遣散費,因此認為類似原則亦應適用於私營界別,即僱主按年資支付的酬金或其公積金供款可用以抵銷遣散費(“...civil servants as a class of employee are excluded from the right to severance payment because of their entitlement under the Pension Ordinance. It is considered that a similar principle should be applied in the private sector whereby entitlement to gratuity or the employers contribution to a provident fund should be offset against entitlement to severance pay...”)。</p>
1986年	<p>《僱傭條例》下的長期服務金安排正式生效,初時的目的是為年長及為同一僱主提供多年服務後非因裁員而被解僱的僱員提供補償。</p> <p>根據立法局會議正式紀錄(1985年12月4日,當有關修訂條例草案進行二讀時),當時政府表示“...自從1974年起,因裁員而被解僱的僱員是有資格向其僱主索取遣散費的,現時遣散費的定額是僱員每服務滿一年,便可獲得一個月工資的三分之二。倘僱員因其他理由而其僱傭契約宣告中止,僱傭條例現僅規定在相互同意的期間內或在法定期限內給予對方通知,或僱主以工資代替通知便可。在處理解僱一事上有不同的對待,常受人批評及被指為不公平,這尤指與同一僱主有數十載賓主之誼而遭辭退並非因本人犯過失的年邁僱員,實在有欠公允。許多年邁僱員遭辭退後很難找到另一份工作,尤以體力勞動工人為然...長期服務金建議實際上可取代不公平開除員工法。我們是基於這個大前提:解僱一名年邁資深的僱員而對其日後生活不提供任何形式的照顧實在於情於理不合。如立例規定,僱主須按照僱員的年齡及服務年期,發給遭解僱僱員一筆款項,這辦法與不合理開除員工法所規定,即遭受不合理開除的員工有權收取一筆金錢賠償的辦法,兩者方式雖然不同,效果卻是一樣的,但支付長期服務金的辦法則毋須循手續繁複而經費昂貴的訴訟程序來證明在此情形下解僱是不合情理的...”。而有關修訂條例同時容許僱主用其公積金計劃中的供款或按年資支付的酬金,對沖長期服務金,相關條文與適用於遣散費的「對沖」條文類似。</p> <p>根據立法局會議的正式紀錄,修訂條例草案恢復二讀時(1985年12月18日),官員和議員沒有就「對沖」條文有任何討論。</p>
1992年	<p>通過《僱傭(修訂)條例草案》,修訂有關遣散費和長期服務金的規定,當中包括釐清「對沖」安排的一些不明確地方*。根據立法局會議正式紀錄(1992年5月13日,當有關修訂條例草案進行二讀時),當時政府表示“我們建議消除在現行條文中有關從遣散費或長期服務金扣除退休保障計劃款項的不明確之處。為確保僱主毋須付出雙重福利,條例草案第7和第11條清楚規定可從退休保障計劃款項中扣除遣散費或長期服務金,或從遣散費或長期服務金中扣除退休保障計劃款項”。</p>
1993年	<p>《職業退休計劃條例》(Occupational Retirement Schemes Ordinance)正式生效,為規管自願設立的職業退休計劃提供法律基礎。當時的立法過程中並沒有就「對沖」安排作出討論,而《職業退休計劃條例》亦未有就「對沖」條文訂定相關條文。然而,當時《僱傭條例》的條文已訂明僱主可從退休計劃的供款中扣除遣散費或長期服務金。因此,「對沖」安排亦適用於《職業退休保障計劃》下註冊的退休保障計劃。</p>
1995年	<p>1995年3月,立法局就教育統籌司提出的退休保障動議,進行辯論。該動議表示“本局促請政府盡快引進強制性私營職業退休保障制度,該制度應包括退休金的保留及轉撥條款。”</p> <p>教育統籌司在開場發言提到遣散費和長期服務金與強積金的關係時,指出「對沖」安排是讓“僱主毋須重複支付有關款項。遣散費和長期服務金並非輔助性的退休計劃,其設立的目的是作為退休計劃的另一選擇。因此,現行的自願性職業退休計劃下亦訂有抵銷款項的規定。雖然我們須要非常謹慎地考慮強制性私營公積金對這兩項計劃的影響,但我們無意在強制性私營公積金下改變這項規定”。(“Employers do not pay twice. Severance payment and long service payment are not designed as supplementary retirement schemes. They are intended to be alternatives to these retirement schemes. That is why only the offsetting provisions exist under the present voluntary system of occupational retirement schemes. We do not intend to change it under the MPF, although we will need to consider very carefully the effect of the MPF on both schemes.”)</p> <p>教育統籌司在總結發言時表示“我們設計這些(遣散費和長期服務金)制度時,根本沒有什麼退休保障,我們關心工人轉工時可能面對的困難,尤其是年紀較大的工人。上述措施(遣散費和長期服務金)是協助他們解決困難。此外,我們亦曾鼓勵設立自願性質的職業退休計劃。《僱傭條例》已有條文規定,僱主按退休計劃所支付的退休金,可抵銷遣散費或長期服務金”。</p>

註：(*) 主要改動旨在清楚規定可從年積金(當時 gratuity 的中文譯名)或退休計劃款項扣除已支付的遣散費或長期服務金,或從遣散費或長期服務金扣除已支付的年積金或退休計劃款項。

時間	事件內容
1995年	<p>1995年7月，立法局通過《強制性公積金計劃條例草案》。在條例草案進行二讀辯論時，教育統籌司就「對沖」安排作出以下回應——“這是符合我們的政策目的，以便僱傭條例所規定沿用已久的抵銷程序，除適用於依照職業退休計劃條例註冊的計劃外，亦可繼續適用於強制性公積金計劃。我們已十分清楚地表明，在新制度下，僱主無須雙重付款...我們當然明白，長遠來說，政府有需要研究長期服務金和遣散費兩者與強制性公積金計劃的相互關係...”。</p> <p>在委員會審議階段，有議員提出修訂，撤銷「對沖」安排。教育統籌司在回應這項修訂時表示“目前，僱主對退休計劃的供款可與遣散費或長期服務金的任何數額抵銷，所以要僱主繳款兩次是不恰當的”。</p>
2001年	<p>立法會通過《2001年僱傭（修訂）條例》，就《僱傭條例》中適用於遣散費和長期服務金的「對沖」條文作出技術修訂，容許僱主從須支付予僱員的遣散費或長期服務金中扣除已支付予僱員的強積金計劃權益，更準確地反映有關條文的政策原意。</p>

長期服務金與退休保障

8. 除了上述的立法過程討論外，值得一提的是1991年11月，當時政府成立由政府官員和外間團體代表組成的退休保障工作小組。工作小組負責檢討各項可為工作人士改善退休保障的方案。工作小組在1992年10月發表名為《全港推行的退休保障制度》的諮詢文件，建議設立一個與職業掛鈎、僱主和僱員共同供款的強制性制度。當中談及長期服務金在退休保障安排的角色，主要內容摘錄如下：

“當時政府選擇了另一（退休保障）策略，就是——

- （甲）鼓勵設立自願性質的私營退休保障計劃；
- （乙）加強管制已設立的計劃的運作；及
- （丙）促進業已加強的社會福利及改善僱傭條例下設立的長期服務金計劃。”（諮詢文件第1.3段）¹

“建議中的退休保障制度須從下列三方面考慮——

- （甲）現有退休計劃；
- （乙）各項社會保障計劃；
- （丙）長期服務金計劃。”（諮詢文件第7.1段）

“日後的長期服務金計劃，有兩個方案可供選擇。第一個方案是，仍然保留現有的長期服務金計劃，而同時與建議中的退休保障制度並行。根據現行規定，須發放的長期服務金數額，可扣除涉及年期所獲得的退休金中僱主供款部分。這項現行規定將繼續保留。由於所有僱主將須設立退

¹ 此段(c)項的英文稿為“enhancing the provision of social welfare and improving the Long Service Payment Scheme established under the Employment Ordinance”。

休保障計劃，因此他們對支付長期服務金的責任會逐步減少，以至完全消失。根據這個方案，長期服務金計劃短期內不能取消，因為對許多工人來說，在這項計劃下獲得的利益，仍會較退休計劃所提供的為多，這情況是無可避免的。”（諮詢文件第7.8段）

“第二個方案是修訂長期服務金的條文，以便把長期服務金計劃轉為一退休保障計劃……”（諮詢文件第7.9段）

“應在稍後進一步研究採用根據長期服務金計劃而作出修改的退休保障計劃的方案是否可行。”（諮詢文件第10.1(38)段）

海外經驗

9. 立法會資料研究組在今年4月擬備了一份有關各地的遣散費和長期服務金的資料摘要。當中引用了世界銀行在2012年發表的一份有關全球183個地方對遣散費安排的報告，以及國際勞工組織在2013年就95個國家進行勞工保障法例的研究，值得注意的內容包括——

- (a) 在世界銀行研究涵蓋的183個地方中，152個地方(83%)實施強制性遣散費計劃，18個地方(10%)實施半強制性遣散費計劃，而13個地方(7%)兩者皆無；以及
- (b) 在國際勞工組織研究涵蓋的95個國家中，只有瑞士和印尼設有法定長期服務金。