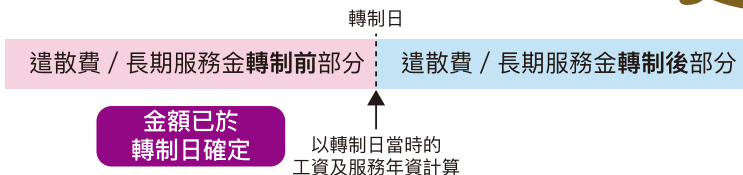


取消強積金「對沖」安排下 僱主解僱現職僱員 再聘用新僱員並無得益

1

僱主在轉制日前解僱僱員，並不能節省遣散費 / 長期服務金的開支，因為遣散費 / 長期服務金轉制前部分的金額會以轉制日當時的工資及服務年資計算，僱主在轉制日已可清楚確定有關金額，即使僱主於轉制日後繼續聘請同一僱員或加薪，亦不會令遣散費 / 長期服務金轉制前部分的金額增加。



2

僱主在轉制日前解僱現職僱員後再聘用新僱員，遣散費 / 長期服務金的支出反而會更多，因為：



對沖



- 僱員整段受僱期的僱主強積金供款累算權益可用作「對沖」遣散費 / 長期服務金轉制前部分。保留現有僱員，可以讓這筆累算權益繼續增長，日後用作「對沖」遣散費 / 長期服務金轉制前部分；及

- 如現職僱員的遣散費 / 長期服務金在轉制日前已累積至39萬元法定上限，轉制後部分將不會再累積任何款額；但如僱主解僱現職僱員後再聘用新僱員，新僱員的遣散費 / 長期服務金將由零開始重新計算，且不能用僱主強積金強制性供款累算權益「對沖」。



僱主在轉制日前解僱現職僱員後再聘用新僱員，遣散費 / 長期服務金的支出反而會增加的例子：



例子一



例子二

有關取消強積金「對沖」安排的詳情，應以相關的法例原文為依歸。