

香港知識產權協會

以強積金供款抵銷遣散費和長期服務金

講者：江炳滔律師 法律顧問

各位立法會議員：

根據《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)第 12A 條，僱主可使用其為僱員向強積金計劃繳付的僱主供款所產生的累算權益，抵銷須向僱員支付的遣散費或長期服務金。

僱主向僱員支付遣散費或長期服務金後，可向強積金受託人提交證明文件，申請從僱主供款所產生的僱員累算權益中發還已支付的款項。

近日社會上有意見認為政府應該取消此抵銷安排。我們的看法是，在考慮是否廢除抵銷安排前，應先全面並充分考慮改革整個退休保障制度。

同時，退休保障制度發展的歷史也不能忽略。在 1970 年代，英國政府向香港引入了遣散費的制度，作為對失業人士的保障。原則上，僱員如遭解雇，只要受聘超過兩年，便可向僱主索取遣散費。至於長期服務金，它則在 1980 年代被英國政府引入香港，以加強對僱員的保障。簡單來說，僱員受聘至少 5 年便能申領長期服務金。

這些歷史反映出遣散費或長期服務金對於退休保障制度有著重要的功能 - 它們為遭解雇或即將退休的僱員提供了最低程度的保障。而這個「最低程度」，理應是得到當時的立法機關同意的。

從某個角度來說，香港的僱主已自 1970 年代起背負了僱員保障的責任。

無庸疑問，在 1990 年代，強積金的設立是對僱員的另一退休保障。而它的保障亦更為全面，涵蓋近乎香港的所有僱員。強積金和遣散費及長期服務金同樣地為僱員退休保障作出了巨大的貢獻。

我們認為僱主不應為其僱員支付雙倍的退休保障費用。故此，我們認同及支持長期服務金和遣散費的抵銷安排 - 亦即現行法例容許，並經由立法會通過的安排。

從以上幾點可以看出抵銷安排是基於歷史的發展演化而來，合乎情理，符合邏輯。如僱主已多年來 – 比方說超過 10 年 – 支付僱員的強積金供款，若他要再額外支付長期服務金，對僱主而言便是相當不公平的安排。

若然政府打算改善現行的退休保障制度，社會的考慮和討論應集中於整個強積金制度上，而非着眼在取消抵銷安排這個如此狹窄的議題上。如此一來，便可避免對自 70 年代起便已對退休保障制度有所貢獻的一眾僱主造成不公。

我們歡迎社會人士就退休保障制度提出更全面的提案。

2014 年 3 月 17 日