

2014 年 7 月 17 日  
資料文件

## 立法會人力事務委員會

### 遣散費及長期服務金的上限

#### 目的

本文件向委員介紹現時《僱傭條例》下遣散費及長期服務金的計算上限及相關背景資料。

#### 背景

2. 《僱傭條例》於 1974 年加入遣散費的保障，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短期財政壓力。其後，鑑於遣散費只能惠及因裁員而被解僱的僱員，政府於 1986 年在《僱傭條例》引入長期服務金，為年長及為同一僱主提供多年服務而非因裁員被解僱的僱員提供補償。
3. 長期服務金初期引入時，其目標是年長及為同一僱主提供多年服務的僱員，較年輕的僱員在被解僱時需要有較長的服務年資(相比起年長的僱員)才享有長期服務金<sup>1</sup>；而長期服務金的款額，亦會因為僱員年紀較輕而有所扣減<sup>2</sup>。其後，長期服務金的條文曾作出數次修訂，包括在 1988 年擴大保障範圍，訂明在職期間死亡的僱員的家屬；因健康理由並獲醫生證明為永久不適合擔任現時工作而辭職的僱員；及 65 歲或以上因年老而辭職的僱員，若符合服務年資的規定，亦可獲得長期服務金。自 1991 年起，所有非因裁員或嚴重過失而被解僱的合資格僱員，不論年齡，為同一僱主工作不少於 5 年便可享有長期服務金。而因僱員年齡而對長期服務金作出扣減的規定，亦於 1998 年取消。

---

<sup>1</sup> 例如 41 歲以下的僱員必須為同一僱主工作滿 10 年才可享有長期服務金，但 45 歲或以上的僱員只需為同一僱主工作滿 5 年。

<sup>2</sup> 例如 36 歲至少於 40 歲可享長期服務金款額的百分之七十五，而 36 歲以下僱員則只可享有該款額的百分之五十。

## 現況

4. 現時，遣散費及長期服務金的計算，是以僱員的服務年資，按其最後一個月或最後 12 個月平均工資的三分之二來計算。計算遣散費及長期服務金款額的月薪上限為 22,500 元，僱員可得的遣散費及長期服務金最高款額為 390,000 元，而可追溯的服務年資並無限制。以一名月薪達 22,500 元上限的僱員為例，如果該僱員服務滿兩年後因裁員被解僱，可得到 30,000 元遣散費( $22,500 \text{ 元} \times 2/3 \times 2 \text{ 年}$ )；或如果該僱員服務滿五年後遭解僱，而其解僱並非因裁員或犯嚴重過失引致，則可享有長期服務金，款額為 75,000 元 ( $22,500 \text{ 元} \times 2/3 \times 5 \text{ 年}$ )。

5. 有意見認為應研究調升現時用以計算遣散費及長期服務金的月薪上限，讓僱員被遣散或在長時間為同一僱主工作而遭解僱後，可得到較寬裕的金錢補償，以應付失去工作期間的經濟需要。然而，根據政府統計處的綜合住戶統計調查，在2014年第1季，就業人士的每月就業收入中位數為13,000元。以此一水平而言，現時《僱傭條例》中訂定的遣散費及長期服務金款額的月薪上限(即22,500元)，仍超越現時大部分僱員的月薪水平，應可涵蓋大多數僱員的情況。

6. 此外，如將現時用以計算遣散費及長期服務金的上限作進一步調升，會導致僱主在遣散僱員或解僱受僱5年以上的僱員時，除法例中其他的相關補償外<sup>3</sup>，需要作出比現時更高的遣散費及長期服務金補償。因結業或生意需求縮減而需要裁員的僱主，尤其是中小企，會因而增加財政負擔，有關影響不容忽視。現時在香港有超過百分之九十八的企業為中小企，必須小心衡量他們的承擔能力。

## 結語

7. 基於上述的背景及考慮，政府不建議更改現時適用於遣散費及長期服務金的法定最高款額水平。

勞工及福利局  
勞工處  
2014 年 7 月

<sup>3</sup> 視乎個別僱員的受僱期、僱傭合約條款和終止僱傭合約的原因等，終止僱傭合約的補償一般包括：代通知金、按比例的年假薪酬、按比例的年終酬金、遣散費或長期服務金等。