

上海病假工资政策重大调整

自 2026 年 8 月 15 日起，上海企业职工病假工资政策迎来重大调整，不再按照本单位连续工龄设置分档计算，转为劳动合同/有效约定优先、法定标准为底线的执行模式。这标志着上海沿用 31 年的《关于本市企业职工疾病休假工资或疾病救济费最低标准的通知》（沪劳保发【95】83 号）文件正式到期失效。

启源特此整理本次上海病假工资新旧政策对比，以供现有客户及潜在客户查阅。

一、旧政策规定

1、连续休假 6 个月以内：疾病休假工资

在本单位连续工龄	基数比例
工龄 < 2 年	本人工资 60%
2 年 ≤ 工龄 < 4 年	本人工资 70%
4 年 ≤ 工龄 < 6 年	本人工资 80%
6 年 ≤ 工龄 < 8 年	本人工资 90%
工龄 ≥ 8 年	本人工资 100%

本人工资按职工正常情况下实得工资的 70% 计算。

2、连续休假超过 6 个月：疾病救济费

在本单位连续工龄	基数比例
工龄 < 1 年	本人工资 40%
1 年 ≤ 工龄 < 3 年	本人工资 50%
工龄 ≥ 3 年	本人工资 60%

本人工资按职工正常情况下实得工资的 70% 计算。

SHENZHEN 深圳

Rooms 1203-06, 12/F.
Di Wang Commercial Centre
5002 Shennan Road East
Luohu District, Shenzhen, China
中國深圳市羅湖區深南東路5002號
地王商業中心12樓1203-06室
T: +86 755 8268 4480

SHANGHAI 上海

Room 1201, 12/F., Tower A
Guangqi Culture Plaza
2899A Xietu Road, Xuhui District
Shanghai, China
中國上海市徐匯區斜土路2899甲號
光啓文化廣場A座12樓1201室
T: +86 21 6439 4114

BEIJING 北京

Room 303, 3/F.
Interchina Commercial Building
33 Dengshikou Street
Dongcheng District, Beijing, China
中國北京市東城區燈市口大街33號
國中商業大廈3樓303室
T: +86 10 6210 1890

TAIPEI 台北

Rooms 7F-702, 7/F., 188 Section 5
Nanjing East Road
Songshan District, Taipei
Taiwan 105411
台灣台北市松山區南京東路五段
188號7樓7F-702室
郵編: 105411
T: +886 2 2711 1324

TOKYO 東京

Rooms 502-03, 5/F.,
Lions Mansion Matsugaya
1-4-6 Matsugaya, Taito, Tokyo
Japan 111-0036
日本東京都台東區松谷1-4-6
獅子大廈5樓502-03室
郵編: 111-0036
T: +81 3 5776 2637

SINGAPORE 新加坡

138 Cecil Street, #13-02 Cecil Court
Singapore 069538
T: +65 6438 0116

KUALA LUMPUR 吉隆坡

Menara Suezcap, Tower 2
E-13A-3A, No. 2 Jalan Kerinchi
Gerbang Kerinchi Lestari
59200 Kuala Lumpur, Malaysia
T: +60 19 2177 344

NEW YORK 紐約

202 Canal Street, Suite 303, 3/F.
New York, NY 10013, USA
T: +1 646 850 5888

LONDON 倫敦

Room 5, 2/F., 39-41 High Street
New Malden, Surrey
KT3 4BY, UK
T: +44 20 3910 8392

二、 新政策

本次政策仅废止上文提到的阶梯计发比例，其他权益保持不变。整体执行原则更新为：企业书面约定优先；无约定时，执行国家法定最低标准。

1、 法定最低标准

依据劳部发【1995】309 号第 59 条：医疗期内，病假工资不得低于当地最低工资标准的 80%。

以上海为例，上海现行月最低工资是 2,740 元/月。

法定每月最低应发病假工资： $2,740 \times 80\% = 2192$ 元/月。

2、 书面约定

劳动合同、集体合同，员工手册和规章制度等，都可以自主约定病假工资的计发比例与计算方式。企业既可以设置高于法定最低标准病假工资待遇，也可以实行差异化计发比例，但任何约定都不能低于国家法定标准。

3、 既有合同与新规的处置

如果劳动合同和员工手册中引用沪劳保发【95】83 号文，保留按工龄阶梯计发条款，企业不能仅用该文件废止作为理由，单方面降低员工病假待遇。

三、 案例解析

上海某公司 A 员工，正常出勤税前应发工资 15,000 元，本单位连续工龄 9 年，医疗期内整月休病假。

1、 企业没有任何有效的书面约定

当月病假工资应发 2,192 元，不强制再按照旧规本人工资 100%全额发放。企业在 2,192 元基础上再依法代扣员工个人承担的社保、公积金。

2、 制度书面约定医疗期病假按本人工资 70%发放

$10,000 \times 70\% = 7,000$ 元

$7,000 > 2,192$ ，按制度书面约定执行。企业在此 7,000 元基础上再依法代扣员工个人承担的社保、公积金。

四、 常见问题

- 1、 员工本单位工龄满 8 年以上，病假依旧可以按全额发放工资吗？

旧规 8 年工龄全额发放的强制条款已作废。能否全额发放，完全取决于企业书面制度与合同约定，无约定时则按法定最低标准发放。

- 2、 新规下，病假工资统一按照最低工资标准发放吗？

薪资计算基数依旧为员工正常出勤工资，最低工资 80%只是最终发放最低标准，二者不能混淆。

- 3、 医疗期相关政策随本次调整一并废除吗？

本次仅调整病假工资计发比例，医疗期期限、医疗期内不能随意辞退员工的保护政策完全保留。

五、 启源建议

- 1、 企业应尽快修订员工手册、完善工资薪金制度，明确最新病假规则。
- 2、 如需变更原有病假待遇，应严格执行合同变更、规章制度民主修订流程，留存公示、员工签收告知记录，规避仲裁风险。
- 3、 严格守住病假工资法定底线，遵守医疗期解雇保护相关规定。

启源人力资源专家顾问团队致力于为中国企业提供病假工资计算，完善企业规章制度，人事代缴托管等全流程服务，并提供长期人事政策咨询答疑。高效处理人事合规业务，助力企业规避用工纠纷，防范滞纳金及相关合规风险。如有任何问题，可以联系我们的顾问团队。

如果您需要进一步的信息或协助，烦请您浏览本所的官方网站 www.kaizencpa.com

或通过下列方式与本所联系：

电邮： info@kaizencpa.com

电话： +852 2341 1444

手提电话： +852 5616 4140, +86 152 1943 4614

WhatsApp, Line 和微信： +852 5616 4140

Skype: kaizencpa