

## 劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

### 第 136 回 新《上海市企业工资支付办法》自 8 月起生效

（撰稿人：朱誉鸣）

2016 年 8 月 30 日

上海市人力资源和社会保障局于 2016 年 6 月 27 日发布了新《上海市企业工资支付办法》（以下称“《新办法》”），并于 2016 年 8 月 1 日起正式生效。本文就其中的部分要点进行解读。

#### 1. 统一加班工资和病假工资的计算基数

由于 2003 年出台的旧《上海市企业工资支付办法》（以下称“《旧办法》”）对于加班工资和病假工资计算基数的规定不明确，在司法实务中一直存在争议。为此，上海高院在《劳动争议案件若干问题的解答》（民一调研 2010）34 号中明确规定，加班工资的计算基数按照劳动者实际获得的月收入扣除非常规性奖金、福利性、风险性等项目后的正常工作时间的月工资确定。其后，《民事审判庭 2014 年第三季度庭长例会研讨纪要》（民一庭调研与参考[2015]11 号）也对病假工资的计算基数也进行了明确规定，如劳动合同或双方签订的其他协议有约定的，可按双方约定的数额来确定病假工资计算基数，但该约定的计算基数不得低于正常出勤工资（该正常出勤工资应理解为劳动者正常出勤即可获得的可预期收入，不包括一次性或临时性收入）×70%的标准；无约定的，应按照上述正常出勤工资×70%的标准来确定。

此次《新办法》的出台统一了上海市的加班工资和病假工资的计算基数。《新办法》第九条明确规定，该等计算基数均为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资，不包括年终奖，上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴，中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资，且加班工资和假期工资的计算基数不得低于上海市规定的最低工资标准。如果劳动合同、集体合同（工资专项集体合同）对劳动者正常出勤月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照包含奖金、津贴、补贴在内的工资（不包括加班工资）的 70% 确定。

#### 2. 重申员工违纪可以降低工资

《企业奖惩条例》（国发[1982]59 号）第十一条和第十六条曾经明确规定，当员工有违反劳动纪律、无正当理由不服从工作分配和调动、玩忽职守、滥用职权、违法犯罪等情形时，企业可以给予一般不超过本人月标准工资的百分之二十的经济处罚。其后，《旧办法》第十六条规定，劳动者违反劳动纪律或规章制度被用人单位处分并降低其工资待遇的，降低后的工资不得低于上海市规定的最低工资标准。但是，比《旧办法》法律效力更高的《企业奖惩条例》于 2008 年被废止。此后，上海的司法实务中对于企业是否有经济处罚权存在争议。此次《新办法》第十七条明确了上海市的态度，劳动者违反劳动纪律或规章制度，企业可以

降低其工资，但降低后的工资不得低于上海市规定的最低工资标准。但需要注意的是，①企业修订规章制度加入经济处罚的规定时，相关规定不能违反法律法规和强制性的规定；②相关经济处罚应当于员工的行为相适应，具有合理性；③规章制度需要经过民主程序和公示流程。