

上海市职工病假待遇：“新规”过渡期的实务指引

作者：辜鸿鹄 | 臧琳 | 王茜

经上海市人力资源和社会保障局官方确认，2026 年 8 月 15 日起，上海市两份施行已逾三十年的病假工资专项文件正式失效：

- 《关于加强企业职工疾病休假管理保障职工疾病休假期间生活的通知》(沪劳保发〔1995〕83 号)
- 《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》(沪劳保保发〔2000〕14 号)

沪劳保发〔1995〕83 号文所确立的疾病休假工资及医疗补助费计发制度，具体如下表所示：

职工疾病 或非因工 负伤	连续休假在 6 个月以内 (疾病休假工资)					连续休假超过 6 个月 (疾病救济费)			
	连续 工龄	不 满 2 年	满 2 年 不满 4 年	满 4 年 不满 6 年	满 6 年 不满 8 年	满 8 年 及以上	不满 1 年	满 1 年 不满 3 年	满 3 年 以上
本人 工资		60%	70%	80%	90%	100%	40%	50%	60%

我国劳动法律法规体系层级繁多、规范性文件数量庞大，尤其涉及工资福利、劳动基准等劳动者权益核心领域的规定，常散见于国家及地方各级政府或劳动行政部门发布的规章、通知等文件之中，实务中往往难以准确甄别具体适用依据。

此次失效的两份上海地方文件，其核心特色在于依据职工工龄分档确定病假工资计发比例(60%—100%)，该项制度至此成为历史。而当前国家层面关于病假工资支付的基础性规定，仍为《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309 号)第 59 条：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 80%。”对于上海市用人单位而言，若后续出台正式“新规”或官方执行口径，应遵照新规执行。鉴于目前全国多数地区病假工资标准均参照前述 309 号文执行，亦不排除上海地区后续将不再另行制定专项规定。若此，则 309 号文实质上将成为上海市企业病假工资计发所依据的“新规”。

如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

在当前过渡期内，针对上海市职工病假待遇的计算等相关问题，本文依据现行规定，并结合上海市人社部门的答复口径，提供以下实务指引，供企业参照执行。

上海市病假工资核心规定相关文件速览：

文件名称	文号	核心规定	效力状态
《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》	劳 部 发 (1995) 309 号	病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 80% (此为法定下限)。	现行有效
《关于加强企业职工疾病休假管理保障职工疾病休假期间生活的通知》	沪 劳 保 发 (1995) 83 号	病假工资的计发系数，即按工龄分档(60%-100%)的计发比例；病假休假日数的计算。	2026 年 8 月 15 日起废止
《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 保 发 (2000) 14 号	病假工资的下限标准。	2026 年 8 月 15 日起废止
《关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工负伤的医疗期标准的规定》	沪 府 发 (2015) 40 号	上海地区医疗期的计算规则。	现行有效，有效期已延长至 2030 年 6 月 30 日
《上海市企业工资支付办法》	沪 人 社 规 (2026) 10 号	劳动者的加班工资、病假工资的计发基数。	现行有效

一. 病假工资的具体计算方法

病假工资计算公式：

病假工资=病假工资计算基数÷计薪天数×病假工资计算系数×病假天数

需首先明确的是，劳部发〔1995〕309 号文仅规定了病假工资的法定下限(不得低于最低工资标准的80%)，并未涉及计算基数、计发比例等完整计发规则。在当前阶段，上海地区员工病假工资的计算，建议遵循以下框架：

1. 计算基数——依据《上海市企业工资支付办法》确定

- 《上海市企业工资支付办法》(沪人社规〔2026〕10 号)第九条规定，假期工资的计算基数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。具体确定原则如下：
- 劳动合同有约定的，按劳动合同约定的岗位对应月工资确定(而实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定)；

- 劳动合同未约定、集体合同有约定的，按集体合同约定确定；
- 两者均无约定的，按劳动者正常出勤月工资(不含加班工资)的 70%确定。

2. 计算系数——由用人单位规章制度或劳动合同确定

关于如何确定病假工资计算系数，即是否按比例折减计发，以及折减的具体比例，沪劳保发〔1995〕83 号文所确立的按工龄分档计发比例(60%—100%)已随文件废止而失效，当前阶段，可由用人单位通过民主程序制定的规章制度、劳动合同或集体合同自行约定。具体操作中需注意：

- 如企业在现行劳动合同、员工手册等书面文件中，已明确列明依据沪劳保发〔1995〕83 号文所确立的按工龄分档计发比例(60%—100%)，或已向员工承诺高于劳部发〔1995〕309 号文所确定的法定最低标准(即最低工资标准的 80%)的病假工资，则该等约定对双方仍具法律约束力，应继续按原标准执行。若企业拟调整病假工资计发系数，须重新履行民主程序，对相关制度进行修订，以确保合规性。
- 如企业尚未制定具体的病假待遇或病假工资支付制度，或制度中仅表述为“根据国家或当地相关规定执行”，企业可依据法定民主程序制定相应的规章制度以明确计发系数，也可根据企业实际情况合理确定计发标准；但无论是否制定规章制度，经基数和系数计算后的病假工资，均不得低于前述法定下限基准。

3. 下限基准如何把握——按不含劳动者个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金操作

已失效的沪劳保发〔2000〕14 号文规定，企业职工疾病休假工资或疾病救济费的最低标准不包括应由职工个人缴交的养老、医疗、失业保险费和住房公积金，其意在于保障劳动者实际可支配收入不低于法定底线，性质上与最低工资保障趋同。

关于劳部发〔1995〕309 号文所定病假工资下限应适用税前或税后口径，目前尚无规定作出明确界定。而根据 2025 年 7 月 1 日《上海市人力资源和社会保障局关于调整本市最低工资标准的通知》，劳动者个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金不计入最低工资标准，由用人单位另行支付。在过渡期内，建议参照上海市最低工资的适用口径，以代扣代缴个人社会保险及住房公积金后的实际到手金额，作为病假工资的下限基准。

4. 病假天数计算——休息日、节假日应予剔除

原沪劳保发〔1995〕83 号文规定，职工疾病或非因工负伤休假日数应按实际休假日数计算，连续休假期内含含有休息日、节假日的应予剔除。该文件虽已失效，但其计算口径在实务中兼具合理性与可操作性，建议在过渡期内继续参照执行。

需注意的是，对于病假期间所覆盖的法定节假日，用人单位应按何种标准支付工资，现行规定尚不明确。此前上海地区司法实践中已形成“法定节假日按正常出勤标准支付全额工资”的处

理口径，在过渡期内，建议用人单位暂参照既往处理口径，于法定节假日期间按正常出勤标准向员工支付全额工资，而非适用病假工资的法定最低下限，以降低争议风险。

二. 职工病假待遇的其他问题

1. 上海地区医疗期相关规定是否受“新政”影响？

在医疗期期限方面，国家层面及国内其他大部分地区依据原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发〔1994〕479号)，采用循环计算方式；上海则依据《关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工负伤的医疗期标准的规定》(沪府发〔2015〕40号)，采用累计计算方式，即医疗期自劳动者进入本单位后首次病休之日起累计计算，期满不循环。具体对比如下：

原劳动部规定 (国家层面及大部分地区适用)	上海地区规定
《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》 (劳部发〔1994〕479号) ——现行有效 第三条 企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期： (一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。 (二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。 第四条 医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。	《关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工负伤的医疗期标准的规定》(沪府发〔2015〕40号) ——现行有效，有效期延长至 2030 年 6 月 30 日 第二条 医疗期按照劳动者在本用人单位的工作年限设置。劳动者在本单位工作第 1 年，医疗期为 3 个月；以后工作每满 1 年，医疗期增加 1 个月，但不超过 24 个月。 《关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工负伤的医疗期标准的规定》的有关意见(沪劳保关发〔2002〕28号) ——现行有效 医疗期按劳动者在本单位的工作年限设置，劳动者在本单位工作期间累计病休时间超过按规定享受的医疗期，用人单位可以依法与其解除劳动合同。

根据上海市人民政府沪府〔2025〕20号通知，沪府发〔2015〕40号文有效期已延长至2030年6月30日。上海市职工医疗期的期限与计算方式并不受沪劳保发〔1995〕83号文、沪劳保保发〔2000〕14号文废止的影响。

但需留意的是，针对病假天数如何折算消耗医疗期，依据原沪劳保发〔1995〕83号文“职工疾病或非因工负伤休假日数应按实际休假日数计算，连续休假期内含有休息日、节假日的应予剔除”的规定，实务中上海地区已形成“实际休取20.67天病假折算为一个月医疗期”的操作口径。鉴于该文已废止，此口径后续是否沿用，尚待明确。

2. 医疗期满后，劳动关系存续，员工继续请病假的，是否享有病假待遇？

如劳动关系仍然存续，员工医疗期满后继续请病假，实务中部分企业按无薪事假处理的做法存在争议风险。目前国家和地方层面均未就该情形下用人单位是否仍需支付病假工资作出明确规定。而《上海市企业工资支付办法》第九条规定，劳动者在病假期间，企业应当按规定支付假期工资，据此理解，企业并不因员工医疗期届满而当然免除支付义务。

为控制法律风险，就医疗期满后员工继续请病假的情形，建议病假工资的计发标准与医疗期内保持统一，即按规章制度约定的标准执行，但不得低于法定下限。

三. 后续趋势观察

上海市病假工资制度长期具有鲜明的“上海特色”——原沪劳保发〔1995〕83号文及沪劳保保发〔2000〕14号文构建了一套精细化的工龄分档计发体系，对企业的病假用工成本构成较大压力。前述两个文件的废止，预计将带来以下趋势性变化：

1. 企业用工成本有望降低。

原规定按职工工龄以60%-100%的比例计发病假工资，工龄8年以上需全额支付。废止后，企业可通过规章制度自主约定计发比例，不再受工龄分档的硬性约束，在一定程度上降低了长期用工的病假工资成本。

2. “小病大养”“泡病假”现象将得到遏制。

原制度框架下，病假工资的“性价比”较高，尤其对高工龄员工而言，病假待遇接近正常工资，客观上催生了“小病大养”的动机。新框架下，企业可通过制度设计适当降低病假待遇，同时结合规范的病假审批和核实程序(如要求指定医院就诊、定期复查等)，提高“泡病假”的成本，使其不再具有吸引力。

3. 企业自主管理空间扩大, 但合规要求提升。

制度的"松绑"意味着企业需要更加主动地通过规章制度、劳动合同来建立内部病假管理体系, 包括:

- 在规章制度中明确病假工资的计算基数、计发系数及请假程序, 如适用企业福利病假的, 建议明确其与法定病假待遇的衔接关系及计发标准;
- 确保相关制度经民主程序(职工代表大会或全体职工讨论)制定, 并履行公示告知义务;
- 做好医疗期届满后的程序性管理, 完整留存书面通知及送达记录。

目前上海市尚未出台替代性专项规定, 上述操作框架系基于现行法律依据的过渡期方案。不排除未来上海市官方发布新的指导意见, 对病假工资的计算基数、计发比例等作出进一步明确。建议持续关注政策动态, 及时评估并相应调整内部制度和用工实践, 以确保合规稳健运营。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
yiguang.lu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系：master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2026