



劳动法

《上海市企业工资支付办法》修订简述

黄巍 | 高玉冰 | 张秋骥

2016年6月27日，上海市人力资源和社会保障局对2003年4月1日起实施的原《上海市企业工资支付办法》（“原《办法》”）进行了修订与完善，并在此基础上颁布了新《上海市企业工资支付办法》（“新《办法》”）。新《办法》将于2016年8月1日起生效执行。鉴于原《办法》实行时《劳动合同法》尚未出台，此次发布的新《办法》中增加了许多与《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》、《上海市劳动合同条例》等法律法规相配套的细化规定，例如将民办非企业、会计师事务所、律师事务所、基金会等组织纳入调整对象；将月平均计薪天数调整为21.75天；调整试用期工资标准以及部分公民节假日的工资支付等等。除与《劳动合同法》等法律法规配套的规定之外，新《办法》在如下几个方面的修订值得关注：

一、企业可与劳动者约定离职时工资支付方式

原《办法》规定，用人单位与劳动者终止或依法解除劳动合同的，用人单位应当在与劳动者办妥手续时，一次性付清劳动者的工资。原劳动部的《工资支付暂行规定》也有相同的规定。但在实践中，企业可能会面临一些难以在劳动者离职时就一次性付清劳动者的工资的情形，例如销售人员离职时销售货款尚未到账，无法计算提成工资，或是员工离职时年度/季度考核尚未结束，年度/季度奖金金额难以计算等。鉴于这些特殊情形的存在，新《办法》规定，在不违反法律、法规规定的情况下，企业与劳动者可以自行约定离职时的工资支付方式。该规定给予了企业更大的自主经营空间，企业可以考虑在本单位的规章制度中或与特定员工的劳动合同中，根据实际情况提前对员工离职时的工资支付方式予以约定。

二、企业可降低违纪员工的工资

原《办法》规定，劳动者违反劳动纪律或者规章制度的，企业可以在处分后降低劳动者的工资待遇。然而有观点认为，随着2008年《劳动合同法》出台以及《企业奖惩条例》被废止，企业对违纪员工的经济处罚权已经失去了法律基础。此次发布的新《办法》明确了企业对违纪员工的经济处罚权，并进一步简化了原《办法》的程序要求。根据《新办法》，企业可依据规章制度中的规定直接降低违纪员工的工资，但降低后的工资不得低于本市最低工资标准。

三、加班工资、假期工资、计件工作加班费的计算

1. 明确加班工资与假期工资的计算基数

新《办法》在原《办法》的基础上增加了有关加班工资的规定，并对加班工资与假期工资的计算基数范围进行了明确。根据新《办法》，加班工资与假期工资的计算基数应为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资，因此“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”均不计入加班工资与假期工资的计算基数。

此外，新《办法》还明确了加班与假期工资计算基数的三项确定原则，即（1）按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定，实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的月工资确定；（2）劳动合同未明确约定的，按集体合同（工资专项集体合同）约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定；（3）不具备前两项条件的，按劳动者正常出勤月工资（不包括加班工资）的70%确定。值得注意的是，根据新《办法》的规定，若企业与劳动者在劳动合同中仅约定了部分工资，企业在计算加班工资时，应以劳动者实际取得的月工资数额作为加班工资与假期工资的计算基数。

2. 计件工作加班费的计算标准

原《办法》规定，实行计件工资制的劳动者的加班费应根据计时工时的规定相应调整计件单价。新《办法》要求企业通过一定的民主管理程序合理制定计件定额。此外，新《办法》还进一步明确了计件工作的劳动者构成加班的条件，即计件工作的劳动者只有在同时“超法定工作时间工作”和“超计件定额完成任务”的情况下才可向企业请求加班工资。

四、企业应支付工资的三种新情形

1. 违法解除的企业应支付调解期间的工资

原《办法》要求违法解除的企业支付员工在仲裁与诉讼期间的工资。新《办法》还要求企业支付调解期间的工资。新《办法》规定，企业违法解除劳动合同的决定被撤销，并且双方恢复劳动关系的，企业应支付劳动者在调解、仲裁、诉讼期间的工资。在实践中，劳动者不仅可以在仲裁前向劳动争议调解组织申请调解，还可以在诉讼中经法院组织进行调解。新《办法》的这一规定实际加大了企业的违法解除成本，进一步维护了劳动者的权益。

2. 企业应支付隔离观察期间的工资

新《办法》吸收了《传染病防治法》第四十一条的规定，即“被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。”新《办法》规定，在采取公共卫生预防控制措施时，企业应当为被隔离观察后排除的劳动者支付其隔离观察期间的工资。

3. 企业应支付管制、缓刑期间的工资

原《办法》规定，在劳动合同有约定或本单位规章制度有规定的前提下，用人单位应向被判处管制、缓刑的劳动者支付工资。新《办法》删除了原《办法》规定的前提条件，只要是被人民法院判处管制、缓刑的劳动者，继续在原企业工作的，企业就应当支付劳动者工资。

五、企业未及时支付工资的新规定

1. 企业因生产困难而延付工资的无需备案

原《办法》规定，用人单位因生产经营困难而延期支付劳动者工资的，需经本单位工会协商一致并报主管部门或劳动保障行政部门备案。此次发布的新《办法》取消了企业向主管部门或劳动保障行政部门备案的要求，但在企业做出延期支付工资决定时，仍需经“本企业工会或职工代表协商一致”。

2. 企业未及时足额支付劳动者工资的，无需加付工资额 25%的补偿金，但在限期内仍未支付的应加付 50%-100%赔偿金

根据原《办法》，用人单位克扣或无故拖欠劳动者工资，拒不支付加班工资，或支付工资低于最低工资标准的，除补足工资外，用人单位还应向劳动者加付未支付工资额 25%的补偿金。此次发布的新《办法》删除了 25%补偿金的规定。根据新《办法》，若企业在人社部门指定的期限内向劳动者支付了足额的工资，则其无需加付 25%的补偿金。但若企业未能在指定期限内支付足额工资，该企业还应按应付金额 50%以上 100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

最后提醒企业注意，此次发布的新《办法》属于上海市人力资源和社会保障局发布的规范性文件，在法律效力上要低于《劳动合同法》及其《实施条例》等法律法规。在处理劳动争议的过程中，企业需注意适用法律文件的效力层级及适用范围，若出现规定相冲突的情形，应优先适用《劳动合同法》的有关规定。

附：《上海市企业工资支付办法》主要条款修订前后对比

《上海市企业工资支付办法》主要条款修订前后对比

项目	2003年《上海市企业工资支付办法》	2016年《上海市企业工资支付办法》
适用对象	第一条 本办法适用于本市行政区域内的各类企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者。	第一条 本办法适用于本市行政区域内的各类企业和与之形成劳动关系的劳动者。个体经济组织、民办非企业单位以及依法成立的会计师事务所、律师事务所、基金会等组织和与之形成劳动关系的劳动者参照执行。
工资内容	第二条 本办法所称工资是指用人单位根据国家和本市的规定，以货币形式支付给劳动者的报酬。即列入工资总额统计的货币收入。	第二条 本办法所称工资是指企业根据国家和本市的规定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。
离职工资支付方式	第七条 用人单位与劳动者终止或依法解除劳动合同的，用人单位应当在与劳动者办妥手续时，一次性付清劳动者的工资。	第七条 企业与劳动者终止或依法解除劳动合同的，企业应当在与劳动者办妥手续时，一次性付清劳动者的工资。对特殊情况双方有约定且不违反法律、法规规定的，从其约定。
加班工资与假期工资计算基数	<p>第九条 劳动者在依法享受婚假、丧假、探亲假等假期期间，用人单位应当按国家规定支付假期工资。假期工资的计算基数按以下原则确定：</p> <p>（一）劳动合同有约定的，按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在岗位（职位）相对应的工资标准确定。集体合同（工资集体协议）确定的标准高于劳动合同约定标准的，按集体合同（工资集体协议）标准确定。</p> <p>（二）劳动合同、集体合同均未约定的，可由用人单位与职工代表通过工资集体协商确定，协商结果应签订工资集体协议。</p> <p>（三）用人单位与劳动者无任何约定的，假期工资的计算基数统一按劳动者本人所在岗位（职位）正常出勤的月工资的70%确定。</p> <p>按以上原则计算的假期工资基数均不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。</p>	<p>第九条 企业安排劳动者加班的，应当按规定支付加班工资。劳动者在依法享受婚假、丧假、探亲假、病假等假期期间，企业应当按规定支付假期工资。</p> <p>加班工资和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。</p> <p>加班工资和假期工资的计算基数按以下原则确定：</p> <p>（一）劳动合同对劳动者月工资有明确约定的，按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定；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。</p> <p>（二）劳动合同对劳动者月工资未明确约定，集体合同（工资专项集体合同）对岗位相对应的月工资有约定的，按集体合同（工资专项集体合同）约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定。</p>

		<p>(三) 劳动合同、集体合同（工资专项集体合同）对劳动者月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资（不包括加班工资）的 70% 确定。</p> <p>加班工资和假期工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。</p>
因经营困难延期支付工资	<p>第十条 用人单位确因生产经营困难，资金周转受到影响，暂时无法按时支付工资的，经与本单位工会协商一致，可以延期在一个月內支付劳动者工资。延期支付工资的时间应告知全体劳动者，并报主管部门备案，无主管部门的报市或区、县劳动保障行政部门备案。</p>	<p>第十条 企业确因生产经营困难，资金周转受到影响，暂时无法按时支付工资的，经与本企业工会或职工代表协商一致，可以延期在一个月內支付劳动者工资，延期支付工资的时间应告知全体劳动者。</p>
试用期工资	<p>第十一条 劳动者与用人单位形成劳动关系后，在试用、实习期间提供了正常劳动，用人单位支付的工资不得低于本市规定的最低工资标准。</p>	<p>第十一条 劳动者在试用期间提供了正常劳动，企业支付的工资不得低于本企业相同岗位最低档工资的 80% 或者不得低于劳动合同约定工资的 80%，并不得低于本市规定的最低工资标准。</p>
计件工作的加班费	<p>第十三条 用人单位依法安排实行计件工资制的劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应当根据以上原则相应调整计件单价。</p>	<p>第十三条 企业依法安排实行计件工资制的劳动者完成计件定额任务后，在法定标准工作时间以外工作的，应当根据以上原则相应调整计件单价。计件定额应通过一定的民主管理程序合理制定。</p>
部分公民节假日工资支付	无	<p>第十三条 在妇女节、青年节等部分公民休假的节日期间，对参加社会或企业组织的庆祝活动和照常工作的劳动者，企业应支付工资，但不支付加班工资。如果该节日恰逢休息日，企业安排劳动者工作的，应当按本条第（二）项的规定支付加班工资。</p>
日工资的计算	<p>第十四条 加班加点的日工资计算：按本办法第九条原则确定的计算基数，除以每月平均制度工作天数 20.92 天；小时工资的计算：日工资除以 8 小时。</p>	<p>第十四条 日工资按月工资除以每月平均计薪天数 21.75 天计算；小时工资按日工资除以 8 小时计算。</p>

公共卫生预防控制措施期间工资支付	无	第十五条 在采取公共卫生预防控制措施时，劳动者疑似患传染病或者病原携带者的密切接触者，经隔离观察后排除的，企业应当视同劳动者提供正常劳动，支付其隔离观察期间的工资。
管制、缓刑期间工资支付	第十五条 被人民法院判处管制、缓刑的劳动者，继续在原单位工作的，用人单位按劳动合同的约定或本单位规章制度的规定支付劳动者工资。	第十六条 被人民法院判处管制、缓刑的劳动者，继续在原企业工作的，企业应当支付劳动者工资。
降低违纪员工工资	第十六条 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本市规定的最低工资标准。	第十七条 劳动者违反劳动纪律或规章制度，企业降低其工资的，降低后的工资不得低于本市规定的最低工资标准。
逾期未支付工资的赔偿金	第二十条 用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资外，还应支付克扣或拖欠工资额的 25% 的补偿金。 第二十一条 用人单位支付劳动者的工资低于本市最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分 25% 的补偿金。	第二十一条 企业克扣或者无故拖欠劳动者工资，低于最低工资标准支付劳动者工资，以及安排劳动者加班不按规定支付加班工资的，由人力资源社会保障行政部门责令企业按规定限期支付；逾期不支付的，还应按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国法律及实务的最新动态和发展，上述有关信息不应被看作是特定事务的法律意见或法律依据，上述内容仅供参考。

如您对上述内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所劳动组合伙人**黄巍律师**（+8621-6080 0967; will.huang@hankunlaw.com）联系。