

上海市人力资源和社会保障局

沪人社规〔2026〕13号

上海市人力资源和社会保障局关于印发 修订后的《关于实施〈上海市劳动合同条例〉 若干问题的通知（三）》的通知

各区人力资源社会保障局,各有关单位:

现将修订后的《关于实施〈上海市劳动合同条例〉若干问题的通知（三）》印发给你们,请认真遵照执行。

上海市人力资源和社会保障局

2026年7月20日

（此件主动公开）

关于实施《上海市劳动合同条例》若干问题的通知（三）

为贯彻实施《上海市劳动合同条例》（以下简称《条例》），现就若干问题通知如下：

一、关于医疗期处理问题

《条例》实施后续订的劳动合同，按照《上海市人民政府印发修订后的〈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〉的通知》（沪府发〔2015〕40号）确定医疗期。确定医疗期的工作年限应按劳动者在本单位的连续工作年限累计计算，但劳动者享受医疗期的起始时间应从2002年5月1日起算。

二、关于服务期和违约金问题

《条例》实施前，劳动合同双方当事人按照当时国家和本市的有关规定在劳动合同中约定服务期或违约金的，《条例》实施后双方应按原约定的内容继续履行。

三、关于事业单位转制问题

原事业单位在《条例》实施后转制为企业的，其劳动关系的处理应当适用《条例》。原聘用合同中或实施转制过程中通过民主程序确定的劳动报酬和劳动条件高于《条例》规定的，双方应按约定的内容履行。原约定的劳动报酬和劳动条件低于《条例》规定的，按照《条例》的规定执行。

四、关于复退、转业军人签订劳动合同问题

复员退伍军人、军队转业干部由政府部门初次安置进单位时，双方当事人应按照《劳动法》《条例》及相关规定签订劳动合同。军龄应视作同一用人单位的连续工作年限，但复员退伍军人、军队转业干部领取安置费后自谋出路的除外。

五、关于专业劳务公司派遣员工解除劳动合同时经济补偿金的计算问题

专业劳务公司派遣员工，解除劳动合同时经济补偿金的计发基数，按劳务公司确认或承诺的工资收入确定；派遣员工月工资收入无法认定的，其经济补偿金计发基数，按解除劳动合同时政府公布的本市职工月平均工资确定。

六、关于用人单位被吊销营业执照后的劳动关系处理问题

用人单位被市场监督管理部门吊销营业执照，停止生产经营的，用人单位或劳动者提出终止劳动合同的，可以比照《条例》第三十七条第一款第（三）项、第四十二条第一款第（六）项的规定执行。

七、关于用人单位未依法缴纳社会保险费劳动关系处理问题

用人单位未依法缴纳社会保险费的，应当依法追缴，不适用《条例》第三十一条规定。

八、关于劳动者出国定居一次性离职费问题

根据《关于出境定居的归侨侨眷职工享受一次性离职费问题的复函》（劳社厅函〔2005〕126号）精神，对不符合国家规定退休

条件的本市归侨侨眷职工获准出境定居的,按照国家规定办理终止劳动关系手续时,其一次性离职费可按以下规定处理:

(一)由社会保险经办机构按照规定将其基本养老保险个人账户储存额一次性支付给本人,用人单位不再支付一次性离职费。

(二)对职工 1993 年 1 月 1 日之前在本企业的工作年限,仍由用人单位比照《关于归侨侨眷职工因私事出境的假期、工资等问题的规定》([83]侨政会字第 007 号)支付职工一次性离职费。一次性离职费的标准按 1992 年职工实际工资月收入确定。

(三)今后市政府对基本养老保险个人账户储存额另有规定的,按新规定执行。

九、关于执行国家有关国有大中型企业主辅分离辅业改制问题

凡经人力资源社会保障部、财政部、国务院国有资产监督管理委员会等三部委审核同意实施主辅分离、辅业改制的中央企业或经市国有资产监督管理委员会审核同意实施主辅分离、辅业改制的本市大中型国有企业,其分流安置富余人员的劳动关系处理,按照《关于国有大中型企业主辅分离辅业改制分流安置富余人员的实施办法》(国经贸企改〔2002〕859 号)及相关规定执行。

企业在实施主辅分离、辅业改制过程中,经职代会程序确定,依据《条例》有关规定处理劳动关系的,按《条例》及其相关规定执行。

十、关于应订未订劳动合同情形下终止劳动关系后的补偿问题

应当订立书面劳动合同而未订立的,用人单位依据《条例》第四十条规定终止劳动关系,应按未订立劳动合同的期间支付劳动者经济补偿金。但劳动者符合《条例》第三十条、第三十三条规定情形的,用人单位可以不予支付经济补偿金。

十一、关于用人单位主体变更情况下的经济补偿问题

用人单位因主体发生变更、职工组织调动等情况,虽然办理了招退工手续,但职工的工作年限由变更后的企业连续计算而未造成实际失业的,用人单位可不支付经济补偿金。

十二、本通知自 2026 年 8 月 16 日起实施,有效期至 2031 年 8 月 15 日。

