

上海市人力资源和社会保障局

沪人社关〔2021〕44号

上海市人力资源和社会保障局关于印发 《上海市共享用工指导和服务工作指引》的通知

各区人力资源和社会保障局：

为贯彻落实人力资源社会保障部办公厅《关于做好共享用工指导和服务的通知》（人社厅发〔2020〕98号），我局组织制定了《上海市共享用工指导和服务工作指引》，现印发给你们，请认真执行。

上海市人力资源和社会保障局

2021年2月5日

（此件主动公开）

上海市共享用工指导和服务工作指引

共享用工是企业之间进行用工余缺调剂合作的重要方式。为进一步支持共享用工，解决本市企业用工余缺矛盾，提升人力资源配置效率，稳定就业岗位，现就共享用工指导和服务工作中相关问题指引如下：

一、关于共享用工企业和劳动者法律关系的问题

劳动力富余企业（以下简称“原企业”）与劳动者遵循合法公平、平等自愿、协商一致、诚实信用原则，将劳动者安排到劳动力短缺企业（以下简称“缺工企业”）工作的，不改变原企业与劳动者之间的劳动关系，原企业应当依法履行用人单位对劳动者的义务。劳动者非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的，不属于本指引所指共享用工情形。企业不得以盈利为目的借出员工，不得以共享用工的名义违法开展劳务派遣和规避劳务派遣有关规定，不得将在本单位工作的被派遣劳动者以共享用工名义安排到其他单位工作。

二、关于共享用工协议签订的问题

共享用工协议是原企业和缺工企业之间确立共享用工关系、明确双方权利和义务的重要依据。共享用工期间，原企业有及时足额支付劳动者劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费等义务，缺工企业有合理安排劳动者工作、及时足额结算相关费用等义务。双方应当签订共享用工协议，妥善约定被调剂劳动者的人员数量、

共享用工期限、工作岗位、工作内容、工作时间、休息休假、劳动报酬和社会保险费数额、劳动保护条件、相关费用的结算周期及支付方式、发生工伤后的责任划分等涉及被调剂劳动者切身利益的内容。相关劳动标准不得低于法律规定，共享用工期限不应超过劳动者与原企业订立的劳动合同剩余期限。共享用工企业应当如实告知劳动者协议的相关内容。

三、关于原企业和劳动者变更劳动合同的问题

原企业在安排劳动者到缺工企业工作前，应当告知劳动者缺工企业具体情况和所涉及的相关权利义务内容，征求劳动者的意见。双方可以在依法自愿的基础上协商变更劳动合同。变更后的劳动合同应当明确缺工企业、工作岗位、工作内容、工作条件、工作地点、工作时间、劳动报酬、劳动保护条件、应当遵守缺工企业规章制度的义务等涉及劳动者切身利益的相关内容，变更后的劳动合同由原企业和劳动者各执一份。

四、关于劳动者合法权益保障的问题

原企业应当依法履行劳动合同，按时足额支付劳动者的劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费。缺工企业应当及时足额与原企业结算劳动报酬等相关费用，完善对劳动者的管理制度，建立完善的考勤制度，依法合理安排工作时间，保障劳动者的休息休假权利。劳动者在缺工企业工作期间受到工伤事故伤害的，按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定，由原企业承担工伤保险责任，但原企业与缺工企业可以约定补偿办法。

五、关于共享用工企业和劳动者用工自主权的问题

原企业、缺工企业和劳动者在不违反法律、法规和相关政策规定的情况下，可以事先约定退回劳动者的具体情形。劳动者符合相关情形，或者事后达成合意的，缺工企业可以将劳动者退回原企业。共享用工期满，劳动者回原企业工作的，原企业应及时予以接收安排；要继续在缺工企业工作的，原企业、缺工企业和劳动者应当协商延长共享用工期限，协商不成的，劳动者应回原企业或者依法与原企业解除劳动合同。劳动者不回原企业或者违法解除劳动合同给原企业造成损失的，应当依法承担赔偿责任。缺工企业招用尚未与原企业解除、终止劳动合同的劳动者，给原企业造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

六、关于加强对共享用工就业和培训服务的问题

（一）搭建企业间共享用工对接平台

做好企业间共享用工对接服务，依托有关部门及时了解共享用工企业信息，依托‘乐业上海’微信公众号等本市各级公共就业服务平台，免费为有需求的企业提供用工信息发布渠道。及时采集用工余缺信息，发挥公共就业服务机构桥梁纽带作用，做好供需双方的对接，按需组织专场线下对接活动，为企业间提供面对面交流的机会。在开展进企业、进园区普法宣传活动中对共享用工企业有所侧重。

（二）加强共享用工人员职业技能培训服务

深入推进职业技能提升行动，面向共享用工从业人员开展有

针对性的职业技能培训，按本市各区使用地方教育附加专项资金开展职工职业培训的相关规定，给予企业职工职业培训补贴。共享用工从业人员有培训需求的，可由原企业会同缺工企业制定培训方案，通过全市统一的职工职业培训信息系统，向税收征管关系所在区提出培训申请，经认定后组织开展培训。对共享用工从业人员参加培训后评价合格的，企业职工职业培训补贴经费拨付至原企业或为企业提供培训服务的培训机构。疫情影响期间，鼓励企业依托互联网组织共享用工从业人员开展线上培训，按本市受疫情影响企业职工线上培训补贴的相关规定给予培训补贴。

七、关于共享用工引发的劳动争议处理的问题

建立健全共享用工企业的内部劳动纠纷协商解决机制，提升依法自主协商化解劳动纠纷能力，审慎处理涉共享用工劳动争议。注意区分共享用工、劳务派遣、劳务外包等的差别，共享用工期间劳动者与原企业仍作为单一劳动关系处理。劳动人事争议调解仲裁机构在处理涉共享用工劳动争议时，可以将缺工企业列为第三人，以便查明事实、分清责任，加大对此类案件的调解力度，尽可能通过柔性方式解决争议。用好仲裁建议书，对处理争议中发现的共享用工合作协议等方面存在的问题，及时提出调整意见，帮助企业防范用工风险。

上海市人力资源和社会保障局办公室

2021年2月7日印发
