**疫情防控常态化背景下**

**企业灵活用工操作指引**

**（广东省2021版）**

广东省民营企业律师服务团

广东省律师行业疫情防控服务总团民营企业服务分团

广东省工商联应对新型冠状病毒感染肺炎疫情律师志愿服务团

2021年6月30日

**前 言**

2020年5月，针对企业受疫情影响，存在订单不足、工作不饱和、资金困难等问题，而部分企业，尤其是生产防疫物资的企业则存在赶工等客观情况，广东省民营企业律师服务团、广东省律师行业疫情防控服务总团民营企业服务分团、广东省工商联应对新型冠状病毒感染肺炎疫情律师志愿服务团（简称：三团）组织精干专业力量，编写了《疫情防控常态化背景下企业灵活用工操作指引（广东省2020版）》，为企业灵活用工提供实操指引。

2021年5月以来，广东部分地方陆续出现疫情反复，如广州、深圳、佛山、东莞均出现了本土案例，当地也实施了隔离等疫情防控措施，企业的生产及用工不可避免受到一定影响。在此背景下，疫情防控已然常态化，企业采取灵活用工亦更加常态化。为此，三团根据新情况、新的司法动态及法律法规规定，再次组织精干专业力量对指引进行了适时修订，形成《疫情防控常态化背景下企业灵活用工操作指引（广东省2021版）》，主要体现在“共享用工”规范称呼、补充2020年5月份以来有关最新政策文件等事项微调，以期本指引更符合当前的用工政策和客观情况。

编 者

2021年6月30日

目录

疫情防控常态化背景下企业灵活用工操作指引 1

一、适用范围 1

二、法律适用 1

三、灵活用工方式 3

四、灵活用工实操流程 13

附录：部分法律法规、政策索引 17

附1 22

附2 22

附3 22

附4 25

附5 26

附6 27

附7 29

附8 30

附9 31

附10 31

附11 31

附12 31

附13 31

附14 36

五、提示与说明 39

疫情防控常态化背景下企业灵活用工

操作指引

为指导企业依法开展灵活用工,广东省民营企业律师服务团、广东省律师行业疫情防控服务总团民营企业服务分团、广东省工商联应对新型冠状病毒感染肺炎疫情律师志愿服务团组织精干专业力量依照有关法律法规、政策,就企业开展灵活用工制定本指引，供我省行政区域内企业参考。本指引用“企业”名称旨在与疫情期相关政策中使用的“企业”相呼应，该称呼与《劳动合同法》“用人单位”为同一概念；本指引“员工”、“职工”、“劳动者”均指“劳动者”。

一、适用范围

**本指引适用广东省内通过申请行政许可或协商等方式，采取综合计算工时工作制、轮岗轮休、缩短工时、共享用工等灵活用工方式稳定工作岗位的企业。本指引涉及“灵活用工”限于基于劳动关系管理模式下的灵活用工，尚不包括服务外包、个体户合作、劳务派遣等方式。**

二、法律适用

**（一）法律法规**

**国家法规**

1.《中华人民共和国劳动法》；

2.《中华人民共和国劳动合同法》；

3.《中华人民共和国工会法》；

4.《中华人民共和国劳动合同法实施条例》；

5.《职工带薪年休假条例》；

6.《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（原劳动部）。

**地方法规**

7.《广东省工资支付条例》；

8.《广东省企业集体合同条例》。

**（二）政府政策**

**国家政策**

9.《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》（国办发明电〔2020〕1号）；

10.《人力资源社会保障部关于进一步做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》（人社部明电〔2020〕1号）；

11.《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电[2020]5号）；

12.人力资源社会保障部、全国总工会等部门印发的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）；

13.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）

14.全国总工会《努力发挥集体协商协调劳动关系作用 维护职工队伍稳定助力企业复工复产》。

**地方政策**

15.广东省人民政府《关于企业复工和学校开学时间的通知》；

16.广东省人民政府《应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持企业复工复产若干政策措施》；

17.广东省人力资源和社会保障厅《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》；

18.广东省人力资源和社会保障厅等4部门关于转发《人力资源社会保障部 全国总工会中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》的通知；

19.广东省人力资源和社会保障厅《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置原则》；

20.广东省人力资源和社会保障厅《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批管理办法》。

21.广州市人民政府《积极应对新冠肺炎疫情影响着力为企业纾困减负若干措施》

**（三）司法政策**

**最高人民法院**

22.最高人民法院《关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见（一）》

**地方人民法院**

23.广东省高级人民法院《关于依法保障受疫情影响企业复工复产的意见》；

24.广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅关于印发《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法〔2020〕38号）。

**三、灵活用工方式**

**在疫情防控背景下，除了传统的全日制用工、兼职、综合计算工时工作制外，又出现了一些如缩短工时、居家办公、轮岗轮休、共享用工等新的灵活用工方式；这些新的灵活用工方式不仅是一种应急措施，更代表未来一段较长时期内的企业用工新趋势。本指引整理列举的企业常用的十类灵活用工方式，除综合计算工时工作制需要行政审批外，其余九类均属于企业自主用工范畴；疫情防控常态化背景下，企业应当加强用工方式筹划，寻求减轻用工压力的实招，以渡过难关。**

**基于此，本指引将尽可能从十类灵活用工的实操要点、参考案例和参考文书等多维度展现，希望给出更详尽的实操指引。**

**（一）政府许可类**

**1.综合计算工时工作制**

**（1）实操要点**

**A.综合计算工时工作制是针对因工作性质特殊，需连续作业或受季节及自然条件限制的企业部分职工，采用的以周、月、季、年为周期综合计算工作时间的工时制度。**

**B.综合计算工时工作制平均日工作时间和平均周工作时间仍应与法定标准工作时间基本相同。**

**C.综合计算工时工作制尤其适合受疫情影响导致订单和生产任务不均衡的企业。**

**D.综合计算工时工作制，有助于受疫情影响的企业实施灵活用工，综合调剂使用年度内的休息日，实现企业生产淡旺季调节。**

**E.综合计算工时工作制属于行政审批事项，即须经企业申请，劳动保障行政部门批准后方可实施。为支持企业复工复产，各地一般对企业申请综合计算工时工作制采取从宽审批政策。**

**（2）参考案例**

**案例一：据福建省卫生健康委员会官网显示，2020年1-3月，疫情防控期间，厦门179家企业用上综合计算工时工作制，涉及职工107104人。**

**案例二：针对受疫情影响企业延迟复工等困难，苏州市出台放宽综合计算工时工作制审批，并实行告知承诺的政策，支持所有受疫情影响的企业申请综合计算工时制度，允许综合调剂使用本年度内的休息日，有很强的针对性。**

**（3）参考文本**

**申请实行综合计算工时工作制，应当提交企业实行综合计算工时工作制申请表、企业申请实行综合计算工时工作制职工签名表、企业法人营业执照副本及复印件等资料，其中申请表、职工签名表具体参见附1《实行综合计算工时工作制申请表》、附2《实行综合计算工时工作制职工签名表》。申请时需要提供的其他资料清单详见当地人社部门官网公布的指引。**

**（二）企业自主类**

**2.非全日制用工**

**（1）实操要点**

**A.非全日制用工与全日制用工区别。根据《劳动合同法》第六十八条规定，非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。**

 ****非全日制用工与全日制用工的主要区别****

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 对比内容 | 全日制用工 | 非全日制用工 |
| 劳动合同 | 应当签订劳动合同 | 可以订立口头协议 |
| 试用期 | 可以约定 | 不得约定 |
| 社会保险 | 用人单位缴纳五险 | 用人单位只缴纳工伤险 |
| 双方劳动关系 | 没有禁止 | 可以建立 |
| 工作时间 | 一般每日工作8小时，每周工作40小时 | 一般平均每日工作不超过4小时，每周不超过24小时 |
| 工资标准 | 劳动合同约定标准，但不低于月最低工资标准 | 不得低于小时最低工资标准 |
| 工资支付周期 | 按月发放 | 最长不超过15日 |
| 劳动合同解除 | 依照法定条件解除 | 随时解约 |
| 经济补偿金 | 有（根据法定情形、标准支付） | 无 |
| 加班费、带薪年休假 | 有 | 无 |

B**.非全日制用工适合当前订单量不足，无须劳动者全日制出勤的企业，该部分企业可考虑聘用非全日制劳动者，或者与在职职工协商达成双向选择机制，协商变更为非全日制用工关系。**

**C.企业应当为非全日制劳动者缴纳工伤保险费。**

**（2）参考文书**

**非全日制用工可以订立口头协议，但为明确工资标准、工作内容，避免产生争议，建议签订书面的劳动合同，具体参见附3《非全日制劳动合同书》。**

**3.兼职**

**（1）实操要点**

**A.区别于全职，兼职是指职工在本职工作之外兼任其他工作职务。兼职者除了可以领取本职工作的工资外，还可以按标准领取所兼任工作对应的工资。**

**B.企业需修改规章制度或出台允许兼职规定。大部分企业为了充分保障自身用工自主权，往往通过规章制度或者劳动合同约定等方式限制劳动者兼职。疫情特殊时期，企业如受疫情影响无法如往常保障劳动者工资待遇，为稳定工作岗位，建议企业可适当放宽员工兼职限制，保障劳动者可从其他途径获得收入。企业有时也需要聘请兼职人员完成部分工作，可考虑聘用兼职人员。**

**C.需防范员工兼职时侵犯本企业的技术秘密和商业秘密等事项。**

**（2）参考文书**

**为明确兼职员工应当遵守如不得侵犯企业商业秘密、不得影响本职工作等义务，建议企业可要求员工提交书面的兼职申请，避免员工兼职可能损害公司利益。具体参见附4《兼职申请书》。**

**4.共享用工**

**（1）实操要点**

**A.“共享用工”是员工富余企业与缺工企业之间进行劳动力余缺调剂，将富余员工在一定期间内出借至缺工企业工作，员工与原用人企业之间的劳动关系和社保关系不变，仍由原企业对该员工承担劳动法上义务的一种新的用工模式；2020年9月30日，人力资源社会保障部办公厅出台《关于做好共享用工指导和服务的通知》（人社厅发〔2020〕98号），加强对共享用工的指导和服务，促进共享用工有序开展，进一步发挥共享用工对稳就业的作用。在司法实践中，共享用工的用工模式获最高人民法院和广东省高级人民法院相关司法政策认可。**

**B.“共享用工”好处。一方面，出借企业无需负担员工出借期间的工资和生活费，降低了人工成本负担；另一方面，出借企业无需与富余员工解除劳动关系，避免了解雇成本支出。出借企业订单恢复或进入生产旺季，出借员工可返回出借企业工作，增加用工灵活性。**

**C.“共享用工”适用范围。在下述三种情形下，出借企业可以考虑运用“共享用工”：一是受疫情、缺乏订单等因素影响，企业需要停产一段时间的；二是在生产淡季或缺乏订单，企业出现富余员工的；三是行业特殊性决定，企业需要季节性用工的。**

**D.企业应充分尊重劳动者的意愿和知情权，须征得劳动者同意为先决条件。原用人单位将劳动者临时出借给借调企业，需要与劳动者先行协商，征得劳动者同意。**

**E.实现途径。企业可充分利用商会、行业协会等平台的内部协调功能，或及时掌握本地人社部门或人力资源服务机构发布的用工余缺信息，协调缺工单位和劳动力闲置单位之间进行劳动力资源的对接，协商“共享用工”问题。**

**F.应通过协议设定各方权利义务。开展共享用工的企业签订合作协议，明确双方的权利义务关系，防范开展共享用工中的矛盾风险。**

**共享用工中涉及的各方权利义务，可采用合作企业、员工三方之间签订协议明确各方权利义务；也可由开展共享用工的企业签订合作协议、原企业与员工签订变更协议的方式进行明确。合作协议中可约定调剂劳动者的数量、时间、工作地点、工作内容、休息、劳动保护条件、劳动报酬标准和支付时间与方式、食宿安排、可以退回劳动者的情形、劳动者发生工伤后的责任划分和补偿办法以及交通等费用结算等。原企业与劳动者协商变更劳动合同，明确劳动者新的工作地点、工作岗位、工作时间、休息休假、劳动报酬、劳动条件以及劳动者在缺工企业工作期间应遵守缺工企业依法制定的规章制度等。**

**（2）参考案例**

**案例一：据《南方工报》报道，2020年2月18日，东莞人社部门创新“共享用工”互助调剂模式，制定企业用工余缺调剂指引，引导企业通过用工互助、余缺调剂、非全日制兼职等灵活方式，解决用工“冷热”不均问题，帮助企业尽快实现复工达产，帮员工实现充分就业。例如MA运动器材（东莞）有限公司和东莞MT玩具有限公司两家企业淡旺季时间交错，劳动力可以实现“无缝共享”。广东DCZ集团有限公司等人力资源机构也积极参与，通过“错峰用工平台”累计为东莞YJ塑胶制品有限公司、东莞XL玩具有限公司等企业解决共享用工8000余人。截至目前，东莞已有黄江、长安、茶山、寮步、厚街等近20个镇街（园区）开展了“共享用工”合作。**

**案例二：2020年2月初，深圳某鲜生公司与40多家餐饮企业合作，开启“共享用工”模式，涉及员工5000名。此后，共享用工模式迅速被其他行业、企业复制，用工需求企业与待岗员工企业展开合作，参与双方则在一定程度上缓解了人手及财务压力，实现多赢。案例三：深圳市人社局提供“共享用工”政务服务。**

**2020年3月12日，深圳市人力资源和社会保障局通过“深圳人社”发布《用工余缺调剂指引来了！助力企业缓解用工难》，明确辖区企业根据实际用工情况，在企业与借出员工协商一致的前提下，支持缺工企业与劳动力闲置企业之间实行“共享用工”，进行用工余缺调剂，提高人力资源配置效率。辖区各人社局通过其官方网站等平台对外公布缺工企业与劳动力闲置企业的相关信息，实现动态匹配并提供《企业用工余缺调剂协议》作为参考文本。**

**（3）参考文书**

**“共享用工”涉及到出借企业、员工、借入企业三方的法律关系，建议通过签订变更劳动合同书、借调/借用协议予以明确各方的权利义务，具体参见附5《企业用工余缺调剂协议》暨《劳动合同变更协议》、附6《员工借调/借用协议》。**

**5.轮岗轮休**

**（1）实操要点**

**A.轮岗轮休是指企业因订单不足等原因导致无法按照标准工时安排员工上班，需要与劳动者协商，安排劳动者轮岗轮休的用工模式。**

**B.实施轮岗轮休，劳动者工作时间低于标准工时，企业可与劳动者协商按照月实际工作小时数支付工资，但轮岗轮休期间的工资不得低于当地最低工资标准。**

**C.企业在实施轮岗轮休时，应注意制定轮休计划、做好考勤管理、计算好薪资。**

1. **参考案例**

**案例：2020年2月底，中山市火炬开发区某大型劳动密集型企业，受疫情影响，订单不饱和，企业与工会就出勤安排、实施轮岗轮休、轮岗轮休期间的工资支付标准等问题开展集体协商，达成轮岗轮休灵活用工方案，现已顺利实施。**

1. ****参考文书****

**轮岗轮休涉及员工工作时间、休息休假、劳动报酬等切身利益，为避免员工以企业未提供劳动条件或未足额支付工资等理由提出解除劳动关系，企业应当固化协商结果，签署轮休轮岗协议书。具体参见附7《轮岗轮休协议书》**

**6.缩短工时**

**（1）实操要点**

**A.企业受疫情影响订单不足、工作量或任务量大幅度降低，经协商，企业可根据实际情况缩短工作时长。**

**B.员工工作时间短，相应的薪酬亦减少，从而节约用工成本；疫情过后企业可能还需要这些员工，通过缩短工时可避免裁员，节约成本，稳定工作岗位。**

**C.企业应注意做好考勤管理、薪资计算等。**

**（2）参考案例**

**案例：2020年3月初，佛山市某区某民营企业，通过与工会、职工代表协商，就停工停产期间的工资支付标准、复工后实行缩短工时及如何支付工资等事项达成新的工资计付办法，现已顺利实施。**

**（3）参考文书**

**缩短工时涉及员工工作时间、劳动报酬等切身利益，为避免员工以企业未提供劳动条件或未足额支付工资等为理由提出解除劳动关系，企业应当固化协商结果，签署轮休轮岗协议书。具体参见附8《缩短工时协议书》。**

**7.停工待岗**

**（1）实操要点**

**A.企业受疫情影响出现经营暂时困难，未能按照劳动合同约定提供部分劳动岗位，在不与劳动者解除劳动关系的情况下，企业可调整内部用工，让劳动者暂时停工待岗，暂不安排工作。**

**B.停工待岗可视为一种特殊的劳动合同履行方式，企业与劳动者之间的劳动关系仍然存续，该方式有助于企业缓解短期面临的用工压力，也有助于稳定用工关系。**

**C.停工待岗仍需要支付一定的工资。企业因受疫情影响导致停工停产的：（一）未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，应当按照正常工作时间支付工资。（二）超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。**

**D.企业应当与员工协商，就停工停产方案涉及的问题达成合意。**

**（2）参考案例**

**案例：2020年4月，由于国际疫情蔓延，中山市东升镇某出口型外资企业，经过对员工所在岗位的工作性质和工作量评估，经与员工协商一致，决定对部分岗位员工实施停工待岗，停工停产期间按照法律规定依法支付员工工资或生活费。**

**（3）参考文书**

**企业安排员工停工待岗，为明确停工期间、停工待遇，建议企业与员工协商后签署协议予以明确前述事项，具体可参见附9《停工待岗协议书》。**

**8.居家/远程办公**

**（1）实操要点**

**A.居家/远程办公一般指员工在家通过网络、电话等形式完成工作任务的办公方式，是人社部等有关部门基于疫情防控需要，避免人员聚集提出的一种灵活用工模式。**

**B.适用于企业在疫情防控期，安排孕期、哺乳期女职工、看护未成年子女等原因暂时无法返岗的员工，也可长期适用于新媒体从业者、电子商务、销售行业等对互联网依赖程度较大、对工作环境和办公设备要求不高的职业群体。**

**C.企业应做好考勤管理、工作监督、商业秘密保护等事项。**

**D.居家/远程办公的员工已按企业要求完成工作任务，企业应当正常支付工资。**

**（2）参考文书**

**居家/远程办公相对于正常用工，其管理难点在于员工考勤管理、工作监督、商业秘密保护等方面，建议通过协议书明确前述各事项的管理方式、方法，具体参见附10《居家/远程办公协议》。**

**9.集中工作/集中休息**

**（1）实操要点**

**A.集中工作/集中休息的用工方式是指企业因受疫情影响，出现一定期间内订单不均衡现象，需要劳动者一定期间内持续上班，一段时间集中休息。**

**B.集中工作/集中休息的用工方式与综合计算工时工作制非常相似，区别在于实施综合计算工时工作制依照法律规定需申请行政审批，而疫情期出台的相关政策赋予企业在与员工协商后，即可实施集中上班/集中休息用工方式。**

**C.企业应充分保障员工身体健康并充分听取员工意见基础上，方可采用集中工作/集中休息，确保职工的休息休假权利。**

**（2）参考案例**

**案例一：2020年2月7日，深圳市人民政府出台《深圳市应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情支持企业共渡难关的若干措施》第十四规定，允许企业依法综合调剂使用年度内的休息日，平衡目前在岗工作人员和无法正常返岗人员的总体工作时间。**

**案例二：2020年2月4日，北京市人民政府发布《关于进一步支持打好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控阻击战若干措施》规定，允许企业综合调剂使用年度内的休息日。**

**（3）参考文书**

**集中工作/集中休息用工方式相对于标准工时制，其主要不同点在于企业须综合调剂员工年度内的休息日，使员工一定期间内持续上班或集中休息，本质上属于劳动合同变更，故此一般情形下，应与员工协商，同时建议签署相关协议予以明确，具体参见附11《集中工作、集中休息协议书》。**

**但深圳、北京出台政策赋予企业自主调剂使用年度内休息日的权利等城市除外。**

**10.关联企业员工调动**

**（1）实操要点**

**A.关联企业员工调动适用于部分集团公司或者隶属同一投资人的关联公司之间可能存在部分关停或者提前解散或者基于整合人力资源等“瘦身”情形，将某一或某几个关联公司的员工全部调往另外的关联公司情况，由调入的关联公司与员工建立劳动关系。**

**B.关联企业员工调动与“共享用工”主要区别在：一是员工的用人单位已变更为调入企业；二是员工调动后不再回调出企业上班。**

**C.工龄合并计算。根据《劳动合同法实施条例》第十条规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。但，原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，可不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。**

**D.需签署协议明确各方权利义务。员工、调出企业、调入企业在签署相关调动协议时，应对员工的工龄保留、薪酬待遇、各方将来法律关系等作出明确约定。**

**（2）参考案例**

**案例：中山市火炬开发区两家制衣公司属同一投资人控股的关联企业，由于其中一公司订单减少，遂将其绝大部分员工（仅留下财务人员）调往另一公司，实施职工调动，三方签署员工调动协议书，已顺利实施。**

**（3）参考文书**

**关联企业之间实施员工调动，涉及到用人单位的变更及员工工龄合并计算等问题，需征得员工同意。为明确工龄连续计算、劳动关系归属等问题，建议就前述事项签订调动协议书，具体参见附12《**关联用工协议书暨员工调动协议书**》。**

四、灵活用工实操流程

根据灵活用工的特点，借鉴部分地方或企业的成功经验，结合律师实务，建议企业在制定实施灵活用工方式时，遵照如下流程：

**（一）核实政策**

1.企业灵活用工政策性较强，各地出台的政策存在一定的差异性，需核实。例如深圳的政策明确允许企业综合调剂使用休息日，即赋予企业自主实施集中工作/集中休息的灵活用工方式，而中山等地则需要根据《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》的要求，与员工协商一致前提下方可实施该用工方式。

2.企业充分运用所属地的用工政策，既可作为选择灵活用工方式的决策依据，还可作为与员工沟通的依据，最大限度说服员工接受企业的灵活用工方案。

3.争取当地政府及人社部门在政策解读、企业经验分享、用工余缺调剂信息等方面的支持，为顺利推进灵活用工方案落地实施提供支撑。

**（二）分析用工**

1.调研企业的用工情况，包括但不限于：劳动者总体数量、劳动者的部门和岗位分布、劳动者的工时制度和正常工作时间、休假情况、暂时需要待岗或需要正常上班的员工岗位、数量等。

2.调研企业的生产状况，包括但不限于：未完成订单情况、新订单情况、国际订单取消/延迟情况、需求的员工人数和结构、需求的工作时数、剩余的员工人数和结构等。

3.在调研基础上，进行人力资源盘点分析，形成分析报告，为订制灵活用工方案提供依据。

**（三）订制方案**

1.因企施策。前述列举的灵活用工方式有十种之多，企业应根据自身实际情况，实施其中一种，或者综合数种灵活用工方式方案。

2.因时施策。企业面临的用工难题在不同阶段，有可能不一样，可以采取灵活用工方式之一或其组合。

3.综合施策。企业存在例如部分员工需要看护未成年子女、部分岗位无工作等情形，故可考虑远程/居家办公、轮岗轮休、待岗或共享用工等用工方式之一或其组合，达到企业人员与生产的平衡，以最大限度提高劳动效率。

**（四）民主协商**

1.前述十种灵活用工方式，除兼职、非全日制用工、全面停工停产、居家/远程办公等在一定条件下以及部分地方实施集中工作/集中休息可不需与职工协商一致外，其余用工方式均需要与职工协商一致方可实施。

2.企业应积极与职工协商一致，达成灵活用工方案。

3.企业可通过以下途径进行协商：

（1）劳资协商。根据部分劳动者群体的个性化情况，分别与劳动者协商，就前述事项达成一致，变更劳动合同。

（2）集体协商。制定相应的规章制度，经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，再将最终方案告知员工，由员工确认。

（3）线上协商。企业可借助现代信息技术，通过微信、邮箱、企业 OA 办公系统、钉钉等线上方式启动协商要约，做好议题收集、议题整理、意见交换等工作，借助网络视频平台开展协商，在确保程序规范的前提下因地制宜开展工作。

民主协商及其文书参见附13《制度民主协商会议纪要》（与职工代表平等协商）、附14《制度民主协商会议纪要》(与工会平等协商)。

**（五）固化成果**

1.为避免产生争议，企业应根据协商结果，将灵活工作方式以法律文书予以固化，例如签订变更劳动合同协议书、停工待岗协议、居家/远程办公协议等。

2.通过制定规章制度予以明确的，应保全规章制度民主协商、公示告知的证据等。

3.必要时，根据规章制度的内容签署相关协议、确认书。对于暂时无法面签的法律文书，应通过有效的电子送达方式，如通过邮件、短信和微信等方式确认，条件具备时立即补签。

固化成果的具体方式可参考附1-附12、附15《规章制度公示通知》、附16《培训签到表/规章制度签收表》。

**附录：部分法律法规、政策索引**

**附件：灵活用工的参考文本**

附件1：实行综合计算工时工作制申请表

附件2：实行综合计算工时工作制职工签名表

附件3：非全日制劳动合同书

附件4：兼职申请书

附件5：企业用工余缺调剂协议暨〈劳动合同变

更协议〉

附件6：员工借调/借用协议

附件7：轮岗轮休协议书

附件8：缩短工时协议书

附件9：停工待岗协议书

附件10：居家/远程办公协议

附件11：集中工作/集中休息协议书

附件12：关联用工协议书暨员工调动协议书》

附件13：规章制度制定（或修改）民主协商会议

纪要（与职工、职工代表平等协商）

附件14：规章制度制定（或修改）平等协商会

议纪要（与工会、职工代表平等协商）

附件15：规章制度公示通知

附件16：培训签到表/规章制度签收表

**附录**

**部分法律法规、政策索引**

**（一）法律法规**

**1.《中华人民共和国劳动合同法》**第四条　用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

**2.《中华人民共和国劳动合同法实施条例》** 第十条　劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

**3.《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（原劳动部）** 第五条 企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。（一）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；（二）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

第七条 中央直属企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准。地方企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的审批办法，由各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定，报国务院劳动行政部门备案。

**4.《广东省工资支付条例》**第三十九条　非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

**（二）政府政策**

**国家政策**

**5.《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电[2020]5号）** 二、企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

**6.人力资源社会保障部、全国总工会等部门印发的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）二、灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题** （一）鼓励协商解决复工前的用工问题。对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假。要指导企业工会积极动员职工与企业同舟共济，在兼顾企业和劳动者双方合法权益的基础上，帮助企业尽可能减少受疫情影响带来的损失。……（五）支持困难企业协商工资待遇。对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

**地方政策**

**7.广东省人力资源和社会保障厅《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》**四、保障企业正常生产经营秩序 企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

**8.广东省人力资源和社会保障厅《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置原则》**五、指导企业灵活合理安排工作时间 各地要指导企业与职工协商一致，通过采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间，特别是要结合实际协商安排孕期、哺乳期女职工居家远程办公、灵活安排工作时间和休息休假，做好孕期、哺乳期女职工特殊劳动保护，减少人员聚集，确保劳动者身体健康。对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商一致，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间限制。

**9.《广东省劳动和社会保障厅关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批管理办法》** 第四条　企业申请实行不定时或综合计算工时工作制，应报企业法人工商营业执照登记注册地县级以上劳动保障行政部门审批。省直属企业、部队企业经主管部门审核后报省劳动保障行政部门审批。中央企业驻粤分支机构按国家及省有关规定执行，已经国务院人力资源和社会保障部门批准的，应将批复文件报送企业登记地县级以上劳动保障行政部门备案。

**（三）司法政策**

**最高人民法院**

**10.《最高人民法院关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见（一）》**三、依法处理劳动争议案件。加强与政府及有关部门的协调，支持用人单位在疫情防控期间依法依规采用灵活工作方式。审理涉疫情劳动争议案件时，要准确适用《中华人民共和国劳动法》第二十六条、《中华人民共和国劳动合同法》第四十条等规定。用人单位仅以劳动者是新冠肺炎确诊患者、疑似新冠肺炎患者、无症状感染者、被依法隔离人员或者劳动者来自疫情相对严重的地区为由主张解除劳动关系的，人民法院不予支持。就相关劳动争议案件的处理，应当正确理解和参照适用国务院有关行政主管部门以及省级人民政府等制定的在疫情防控期间妥善处理劳动关系的政策文件。

**广东省高级人民法院**

**11.《广东省高级人民法院关于依法保障受疫情影响企业复工复产的意见》**

 七、促进涉诉劳动关系和谐稳定。对因疫情导致生产经营困难的企业，引导劳动者与经营者通过协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等灵活方式稳定企业劳动用工关系。依法合理处置疫情防控期间劳动者的报酬待遇，确因疫情长期无法返岗的，用人单位应当在合理期间内按照劳动合同的约定支付工资并缴纳社会保险；超过一定期间的，应当按照有关规定发放生活费用；用人单位与劳动者协商一致的，可按协议约定处理。

**12.广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅关于印发《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》（粤高法〔2020〕38号）**

 18.疫情防控期间共享用工的劳动关系，应如何认定 疫情防控期间，员工富余单位将劳动者借出至缺工单位共享用工的，不改变借出单位与劳动者之间的劳动关系，但劳动合同中的相关条款经双方协商可以变更。

附件1

实行综合计算工时工作制申请表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 单位名称 |  | 单位类型 |  |
| 单位地址 |  | 法定代表人 |  |
| 职工总数 |  | 实施人数 |  |
| 申请周期 |  | 申请时间 |  |
| 联 系 人 |  | 联系电话 |  |
| 岗位名称 | 岗 位 职 能 | 申请工时 | 申 请 理 由 | 人数 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 单位意见公 章 年 月 日 | 单位工会意见公 章 年 月 日 |

备注：“申请工时”栏按申请工时的类别填写“以周/月/季/年为周期综合工时”。

如企业未组建工会，则需另纸提供职工代表大会讨论意见。

附件2

实行综合计算工时工作制职工签名表

单位（公章）：

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 姓名 | 工作岗位 | 工时类型 | 方案及规章制度 | 职工签名 |
| 反馈意见 | 是否同意 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

注：“方案及规章制度”栏由职工对实行综合计算工时工作制的实施方案及相关规章制度反馈意见及表示同意与否，无反馈意见的填写“无”，有反馈意见写具体意见；“是否同意”栏填写“同意/不同意”。

附件3

非全日制劳动合同书

**甲方：**

**乙方：**

**身份证号码：**

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规,甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

**第一条** 乙方同意根据甲方工作需要，担任以下工作：

**第二条** 乙方的工作时间为

**第三条** 乙方完成本合同约定的工作内容后，甲方应当以货币形式向乙方支付劳动报酬，劳动报酬标准为每小时 元。甲方向乙方支付劳动报酬的周期不得超过15日。

**第四条** 甲方应当按照工伤保险的规定为乙方缴纳工伤保险费。

**第五条** 甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定对乙方进行安全卫生教育和职业培训，并为乙方提供以下劳动条件：

**第六条** 甲方应当建立、健全职业病防治责任制，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

**第七条** 甲乙双方可以随时终止劳动合同。

**第八条** 双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向甲方所在地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。任何一方也可以直接向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

**第九条** 本合同的附件如下

**第十条** 本合同未尽事宜或与今后国家、广东省有关规定相悖的，按有关规定执行。

**第十一条** 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（公章）： 乙方（签名）

授权代表：

签订日期： 年 月 日

附件4

兼职申请书

XX市XX有限公司：

本人是公司 部门 岗位员工，公司因受疫情影响，对本人的工作安排也做了调整，导致本人的工资收入与正常时期相差甚远。现本人基于因 例： 归还贷款 等需要，希望公司批准本人在外兼职以获得其他收入来源。

**一、本人承诺**

🞎在兼职期间，绝不利用公司资源为兼职单位谋求利益。

🞎未经公司书面同意，本人不得以泄露、告知、公布、转让或者其他任何方式使任何第三方知悉属于公司或者虽属于他方但公司承诺有保密义务的商业秘密信息，本人不得在履行职务之外使用这些保密信息。

🞎非经公司事先书面同意，本人所服务的兼职单位不存在与公司从事相竞争的业务。

🞎如本人自营的，不得自营或隐名自营任何与公司存在竞争的业务。

🞎本人兼职的同时，始终以满足公司的用工安排为优先。如公司需要本人回公司上班的，或者公司认为本人兼职影响公司用工安排，或者公司认为本人不得再兼职的，则公司可以提前一天通知本人，本人即须终止兼职，服从公司安排，否则公司可随时解除劳动关系，而不予支付经济补偿或赔偿金。

🞎其他

1. **本人联系方式**：电话： ；邮箱： ；微信号： ；联系地址： ，公司关于用工安排等的相关信息发送到本人前述微信号或邮箱或联系地址等任一方式即视为本人已收到。

此致

 申请人（签名）：

年 月 日

附件5

企业用工余缺调剂协议暨《劳动合同变更协议》

甲方：

乙方：

身份证号：

为应对当前新冠肺炎疫情造成的影响，我单位与 （单 位 名 称） ，经协商达成用工余缺调剂协议。根据《劳动合同法》相关规定，本着平等自愿、协商一致的原则，就 年 月 日签订的劳动合同达成如下临时变更协议：

1、甲、乙双方的劳动关系、社会保险关系没有改变。

2、甲方将乙方借出到 （单位名称 ） 工作，工种岗位： ，岗位职责： ，工作地点： ，劳动报酬： 。

3、协议期限：自本协议签订之日起至 年 月 日。期满后，乙方应按时回甲方报到，若乙方无故缺勤的，将根据甲方的相关规章制度处理。

甲方（盖章） 乙方（签名）

日期： 年 月 日 日期： 年 月 日

附件6

员工借调/借用协议

甲方（借用方）：
乙方（借出方）：
丙方（员工）：
身份证号码：
　甲方因工作需要，须借用乙方的员工\_\_\_\_\_\_\_（丙方）。三方就此借调事项达成如下协议：
　　一、甲方借用丙方的期限从\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_日起，至\_\_\_年\_\_月\_\_日。
　　二、甲方的权利和义务：
　　（一）借用期间甲方可根据需要，安排丙方的工作岗位和任务，但须依法进行。
　　（二）借调期间，甲方可根据需要安排丙方的工作岗位和任务，并负责对丙方进行职业道德、业务技术、安全保密及各项规章的教育和培训。

（三）借用期间甲方可要求丙方遵守各项规章制度，服从管理和教育。可根据工作需求及丙方的表现，决定将丙方退回乙方，但应提前60日（或各方同意的日数）通知乙方和丙方。若丙方严重违规违纪，甲方可随时将其退回乙方，且不属违约行为。
　　三、乙方的权利和义务：
　　（一）借用期间乙方应负责对丙方进行管理、教育和违纪处理，为丙方缴纳各项社会保险费用等，承担用人单位的法律责任。

（二）乙方可根据工作需要，决定将丙方撤回，但应提前60日（或各方同意的日数）通知甲方和丙方。乙方也可同时为甲方推荐替补人员。

四、丙方的权利和义务：
　　（一）除本协议另有约定外，借调期间丙方继续享有乙方员工的各项待遇。
　　（二）借调期间丙方应自觉服从甲方的各种安排，遵守甲方、乙方的各项规章制度，保守甲方、乙方的商业秘密。
　　（三）借调期间丙方依法解除劳动合同的，应通知乙方。若有服务期约定，应按约定承担违约责任。

五、特别约定

（一）借调期间，丙方的工资待遇为 、岗位为 ；

（二）借调期间，丙方的每月工资由甲、乙方共同核算无误后，由🞎乙方委托甲方直接向丙方支付🞎由乙方向丙方支付，个人所得税由支付方代扣，由乙方负责代缴。

（三）借调期间，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，由乙方依法提出工伤认定申请，甲方给予协助。

（四）借调期间，乙方对丙方应承担的用人单位部分的责任，甲方、乙方按如下约定执行：

1、缴纳社会保险、公积金、非因公受伤待遇、病假待遇、非因公死亡待遇等责任由🞎甲方承担🞎乙方承担🞎甲方承担 %、乙方承担 %；

2、对应工龄所可能产生的经济补偿或赔偿金（如有）由乙方承担。甲、乙方内部可另行约定承担比例；

3、社会保险基金不承担的工伤保险待遇由🞎甲方承担🞎乙方承担🞎甲方承担 %，乙方承担 %；

（五）除非经乙方同意，否则甲方在各方终止本协议后 不得录用丙方。

六、甲乙任何一方若需解除本协议，应提前60日（或各方同意的日数）通知对方进行协商。协议期满前60日，双方均无提出终止合同的意向，则本协议自行延续一个周期。否则，期限届满，协议即行终止。
　　七、本协议一式三份，自各方盖章或签字后生效。各方各执一份，具有同等法律效力。

甲方（盖章）

乙方（盖章）

丙方（签名）
　　签订日期：

附件7

轮岗轮休协议书

甲方（公司）：

乙方（员工）：

身份证号码：

经甲、乙双方协商一致，就新型冠状病毒肺炎疫情期间对乙方实施轮岗轮休相关事宜，达成如下协议：（可根据实际需要选择或调整）

1. 乙方同意，自2021年 月 日起，自愿服从公司轮岗轮休安排，严格按照公司安排的排班表出勤或休假。

 乙方的轮岗轮休安排：

二、乙方轮岗轮休的工资待遇：

三、乙方在签署本协议前已清楚知悉本协议关于自身工作和工资待遇的调整对自身权益造成较大影响，自愿受本协议约束。

四、 乙方联系方式：电话： ；邮箱： ；微信号： ；联系地址： ，公司关于轮岗轮休、复工通知等用工安排等的相关信息发送到本人前述微信号或邮箱或联系地址等任一方式即视为本人已收到。

五、 本协议为双方对《劳动合同》的补充约定，《劳动合同》与本协议不一致的地方，以本协议约定为准；本协议未约定事项，按《劳动合同》约定执行。

六、 本协议一式二份，自双方盖章或签字后生效。甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方（盖章）：

授权代表：

乙方（签名）：

签订时间： 年 月 日

附件8

缩短工时协议书

甲方（公司）：

乙方（员工）：

身份证号码：

经甲、乙双方协商一致，就新型冠状病毒肺炎疫情期间对乙方实施缩短工时相关事宜，达成如下协议：（可根据实际需要选择或调整）

一、乙方同意，自2021年 月 日起，由公司按实际工作需要安排上班，在不影响生产(工作)进度的前提下，原则上每周安排 天、每天不超过 小时工作。如遇工作需要每周出勤超出 天或每天超过 小时工作的，超出工作时间当月先安排进行补休，无法进行调休的报公司同意或统筹安排。

二、乙方的工资待遇：

三、乙方在签署本协议前已清楚知悉本协议关于自身工作和工资待遇的调整对自身权益造成较大影响，自愿受本协议约束。

四、 乙方联系方式：电话： ；邮箱： ；微信号： ；联系地址： ，公司关于缩短工时、恢复正常上班等用工安排等的相关信息发送到本人前述微信号或邮箱或联系地址等任一方式即视为本人已收到。

五、 本协议为双方对《劳动合同》的补充约定，《劳动合同》与本协议不一致的地方，以本协议约定为准；本协议未约定事项，按《劳动合同》约定执行。

六、 本协议一式二份，自双方盖章或签字后生效。甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方（盖章）：

授权代表：

乙方（签名）：

签订时间： 年 月 日

附件9

停工待岗协议书

甲方（公司）：

乙方（员工）：

身份证号码：

经甲、乙双方协商一致，就新型冠状病毒肺炎疫情期间对乙方实施停工待岗相关事宜，达成如下协议：（可根据实际需要选择或调整）

一、乙方同意，自2021年 月 日起，自愿服从公司停工待岗安排，在家待岗。待岗期间如公司有返岗要求，及时响应并服从安排。

 二、乙方停工待岗的工资待遇：

三、乙方在签署本协议前已清楚知悉本协议关于自身工作和工资待遇的调整对自身权益造成较大影响，自愿受本协议约束。

四、 乙方联系方式：电话： ；邮箱： ；微信号： ；联系地址： ，公司关于停工待岗、复工通知等用工安排等的相关信息发送到本人前述微信号或邮箱或联系地址等任一方式即视为本人已收到。

五、 本协议为双方对《劳动合同》的补充约定，《劳动合同》与本协议不一致的地方，以本协议约定为准；本协议未约定事项，按《劳动合同》约定执行。

六、 本协议一式二份，自双方盖章或签字后生效。甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方（盖章）：

授权代表：

乙方（签名）：

签订时间： 年 月 日

附件10

居家/远程办公协议

**甲方（用人单位）：**

**乙方（劳动者）：** 身份证号码：

因新冠肺炎疫情原因，依据《中华人民共和国劳动合同法》规定及双方劳动合同约定，经甲乙双方平等、友好协商，就安排乙方居家/远程办公一事，达成如下协议。

一、经双方协商，乙方自2021年 月 日起，工作地点变更为乙方家中，乙方居家/远程办公。具体恢复正常上班时间，待甲方通知。

二、甲方有权提前通知乙方返回公司，乙方应配合甲方的重新安排。若乙方未按照通知的时间按时返回公司工作岗位的，甲方有权根据法律规定或按照规章制度对乙方作出处理。

三、双方确认，乙方的工作作息时间一般为 ，乙方应保证🞎该时间段内必须处于工作状态🞎在完成甲方交办的工作前提下，乙方可自主安排工作。居家/远程办公期间，乙方应注意劳逸结合，避免损伤。

甲方有权在前述时间内通过电话、微信、视频等形式确认、监督乙方工作情况。

乙方如因工作需要加班的，应通过微信得到甲方批准后方可进行，否则不可计为有效加班，也不可获得法律规定的基于加班可能产生的其他权益。

四、乙方居家/远程办公期间，应努力完成甲方指派的工作任务。如乙方需请假、缺勤，应依据公司规章制度规定办理请假手续，否则视为旷工。

五、居家/远程办公期间，乙方要严格遵守国家的各项法律法规，认真执行公司各项规章制度，服从管理。禁止访问和工作无关站点、禁止账号借用、禁止下载安装和工作无关软件或程序。乙方尤其应注意采取有效措施防止信息泄露，不得泄露甲方的商业秘密，如有违反甲方可根据法律规定或依据公司规章制度对乙方进行处理。

六、甲方根据生产经营的需要可以安排乙方临时性工作任务，乙方同意予以接受。

七、居家/远程办公期间，乙方的工资待遇为 ，其他本协议未约定事项按劳动合同执行。

八、本协议一式二份，双方各执一份，均具有同等法律效力。

甲方（盖章）： 乙方（签名）：

授权代表 签订日期：年 月 日

附件11

集中工作/集中休息协议书

甲方（公司）：

乙方（员工）：

身份证号码：

经甲、乙双方协商一致，就新型冠状病毒肺炎疫情期间对乙方实施集中工作、集中休息相关事宜，达成如下协议：（可根据实际需要选择或调整）

一、乙方同意，自愿服从甲方综合调剂自2021年 月 日起至 年 月 日期间的的休息日，按照甲方安排，在前述期间，实施集中上班、集中休息，具体上班、休息时间由甲方另行通知。但甲方须保证在前述期间平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

二、乙方的工资待遇：

三、乙方在签署本协议前已清楚知悉本协议关于自身工作和工资待遇的调整对自身权益造成较大影响，自愿受本协议约束。

四、 乙方联系方式：电话： ；邮箱： ；微信号： ；联系地址： ，公司关于用工安排等的相关信息发送到本人前述微信号或邮箱或联系地址等任一方式即视为本人已收到。

五、 本协议为双方对《劳动合同》的补充约定，《劳动合同》与本协议不一致的地方，以本协议约定为准；本协议未约定事项，按《劳动合同》约定执行。

六、 本协议一式二份，自双方盖章或签字后生效。甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方（盖章）：

授权代表：

乙方（签名）：

签订时间： 年 月 日

附件12

关联用工协议书暨员工调动协议书

甲方：xxxx有限公司(调出公司） 乙方：

丙方：xxxx有限公司（调入公司）

受疫情影响，可写明调动的具体原因，如甲方订单不足，已全面停产，实施关停。甲方、丙方为了整合双方人力资源，使乙方免于失业，经充分征求、尊重乙方意愿，现乙方同意前往丙方工作并与丙方建立劳动关系，由丙方负责发放工资，承担依法应由用人单位承担的义务。

为了更好的保障各方的权益，现各方按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本协议。

**一、工作内容、地点、和劳动报酬**

1、乙方的岗位为 ，职务为 ，从事的主要工作内容为： 。

2、乙方的工作地点为： 。

3、乙方的劳动报酬：正常工作时间工资定为 元，丙方定于每月的x日为发薪日，发放上月工资。乙方与丙方之间的权利义务以双方另行订立的劳动合同为准。

4、乙方前往丙方工作后，应当在7个工作日内与丙方重新订立劳动合同；若乙方拒绝订立的，则视为乙方提出辞职，甲方或丙方无需向乙方支付经济补偿。

**二、工作年限计算方式**

1、乙方与丙方建立劳动关系后。乙方在甲方单位工作年限将合并计算为丙方的工作年限。

2、待遇中与工作年限有关的项目，全部按照累计工作年限计算。

本协议一式三份，各方各执一份，经各方签名或盖章即为生效。如果在履行协议过程中发生争议的，任何一方可依法向甲方所在地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

本协议各方于 年 月 日在XX市签订。

甲方名称： 乙方（签名）：

授权代表：

丙方名称：

授权代表：

附件13

规章制度制定（或修改）民主协商会议纪要

（与职工、职工代表平等协商）

会议主题：

时间：

地点：

2021年 月 日，XX市xxxxxx有限公司就《规章制度》（包括灵活安排工作时间、相关劳动报酬等等规定）（版本标记）的制定召开会议，与工会、职工代表平等协商。

会议纪要如下：

1. 年 月 日， 有限公司发出征集意见通知，就上述《规章制度》（草案）的制定，向全体员工连续7天征求意见和建议，职工、职工代表对该事实予以确认。

2. 职工、职工代表意见：

1)

2)

3. 公司负责人回应：

1)

2)

4. 共识

1)

2)

本规章制度经过各方充分协商，表决通过，特此签名确认。

XX市xx有限公司 XX市xx有限公司

（盖章） 职工代表（签名）

授权代表（签名）：

日期： 年 月 日

附件14

规章制度制定（或修改）平等协商会议纪要

(与工会、职工代表平等协商)

2021年 月 日，XX市XX有限公司就《规章制度》（包括灵活安排工作时间、相关劳动报酬等等规定）（版本标记） 的制定召开会议，与工会、职工代表平等协商。

会议纪要如下：

1. 年 月 日， 有限公司发出征集意见通知，就上述《规章制度》的制定，向全体员工连续7天征求意见和建议，工会、职工代表对该事实予以见证。

2.工会、职工代表意见：

1)

2)

3. 公司负责人回应：

1)

2)

4. 共识

1)

2)

本规章制度经过各方充分协商，表决通过，特此签名确认。

XX市XX有限公司 XX市XX有限公司工会委员会（盖章）

协商代表：（签名） 工会主席（签名）：

职工代表（签名）：

**日期：** 年 月 日

附件15

规章制度公示通知

各位员工：

本单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的《规章制度》（包括灵活安排工作时间、相关劳动报酬等规定）（版本标记），现予公示，自公示之日起生效。请大家认真学习该规章制度并遵照执行。

本规章制度公示方式：张贴在公司 ，并通过以下一种或几种方式向各位员工公示：公司邮箱群发、公司微信公众号、钉钉、微信群、员工个人微信。

特此公告。

附件：规章制度。

XX市XXX有限公司

二0二一 年 月 日

附件16

培训签到表/规章制度签收表

 **培训内容/规章制度名称：**《规章制度》（包括灵活安排工作时间、相关劳动报酬等规定）（版本标记） ，该规章制度与本表已经加盖用人单位骑缝章。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 部门 | 工号 | 员工签名/时间 | 序号 | 部门 | 工号 | 员工签名/时间 |
| 1 | 　 | 　 | 　 | 21　 |  | 　 | 　 |
| 2 | 　 | 　 | 　 | 22　 |  | 　 | 　 |
| 3 | 　 | 　 | 　 | 23　 |  | 　 | 　 |
| 4 | 　 | 　 | 　 | 24　 | 　 | 　 | 　 |
| 5 | 　 | 　 | 　 | 25 |  | 　 | 　 |
| 6 | 　 | 　 | 　 | 26 |  | 　 | 　 |
| 7 | 　 | 　 | 　 | 27 | 　 | 　 | 　 |
| 8 | 　 | 　 | 　 | 28 |  | 　 | 　 |
| 9 | 　 | 　 | 　 | 29 |  | 　 | 　 |
| 10 | 　 | 　 | 　 | 30 |  | 　 | 　 |
| 11 | 　 | 　 | 　 | 31　 | 　 | 　 | 　 |
| 12 | 　 | 　 | 　 | 32 |  | 　 | 　 |
| 13 | 　 | 　 | 　 | 33 |  | 　 | 　 |
| 14 | 　 | 　 | 　 | 34 |  | 　 | 　 |
| 15 | 　 | 　 | 　 | 35　　 | 　　 | 　 | 　 |
| 16 | 　 | 　 | 　 | 36 |  | 　 | 　 |
| 17 | 　 | 　 | 　 | 37 |  | 　 | 　 |
| 18 | 　 | 　 | 　 | 38 |  | 　 | 　 |
| 19 | 　 | 　 | 　 | 39 |  | 　 | 　 |
| 20 | 　 | 　 | 　 | 40 |  | 　 | 　 |

附：《规章制度》全部内容

五、提示与说明

1、本指引为参考性指引，非援用标准，若发生争议应通过合法途径解决。同时，法律法规和政策具有一定的地域差异，本指引部分内容限于广东省。

2、各企业在实施灵活用工时，应当特别注意法律、政策的变化和个案的特殊性，切忌生搬硬套。须特别说明和提醒各企业，本指引是操作提示或解读，并不构成正式法律意见。同时，鉴于法律法规规定的比较原则或不明确，对法律及部分问题在业界尚存争议，无统一结论；故此，本指引仅提供倾向性意见。

3、附件所列明的参考文书为参考文本、所列内容为“示例”，企业在参考使用时，应根据各自的具体情形调整或选择适用。另，附件的附1、附2、附3下载自中山市人力资源和社会保障局官网、附5下载自深圳市人力资源和社会保障局官网，其余为制作团队自创。

**主要制作团队**

2020版执笔：曾兴风律师

2021版修订：曾兴风律师、程卫民律师，均为广东省律师协会劳动法律专业委员会委员、广东省工商联应对新型冠状病毒感染肺炎疫情律师志愿服务团成员。

2021版审核：唐国雄律师，为广东省民营企业律师服务团副团长、广东省工商联应对新型冠状病毒感染肺炎疫情律师志愿服务团副团长。