

早上还没到公司，翅儿就收到一位学员的“紧急求助”：

“翅儿老师，我们办公室招了一个保洁阿姨，上午来2个小时，下午来2个小时，每小时50元，每天200元，半个月结算一次。

我们付这个款项，阿姨要不要给我们开票，我们要不要给阿姨交个税，要不要交社保啊？”

好家伙！一串连珠炮式的发问，本来翅儿还因为昨晚熬夜备课有点懵，这一下直接被她给问清醒了。

来，那咱们就一起来分析分析这个问题吧～

首先说发票的问题：支付给保洁阿姨的报酬，要不要凭发票在企业所得税前扣除呢？

翅儿想说，要不要发票，那肯定是要看这些行为是不是增值税应税范围的。

如果我们不和这个阿姨确立雇佣关系，阿姨属于独立向我们提供劳务，那她提供的劳务就属于增值税应税范围。

增值税

应税项目，其支出以发票（包括按照规定由税务机关代开的发票）作为税前扣除凭证，也就是说按规定你得有发票，才能扣除。

姑且不论阿姨愿不愿意去代开发票，即使代开了发票，我们需要按照劳务报酬给她预扣个人所得税，按每个月6000元来算：

预扣个税 = $6000 * (1 - 20%) * 20% = 960$ 元

实际到手 $6000 - 960 = 5040$ 元

(1) 居民个人劳务报酬所得预扣率表

(居民个人劳务报酬所得预扣预缴适用)

级数	预扣预缴应纳税所得额	预扣率 (%)	速算扣除数
1	不超过20000元的	20	0
2	超过20000元至50000元的部分	30	2000
3	超过50000元的部分	40	7000

也许我们百般向阿姨解释，这个劳务报酬到次年个税汇算时并入综合所得，到时候可以扣除6万元和相应的专项附加扣除……吧啦一堆。

但是在阿姨朴素的认知里，就是觉得我每个月少领了960块钱，我挣的都是辛苦钱，我肯定不干。

所以毫无疑问，这种用工模式显然是不太行得通的。

那咱们如果跟阿姨确认劳动关系呢？

我们都知道，劳动法已经没有了临时工的概念，劳动关系分为全日制劳动用工和非全日制劳动用工

。

有同学可能会问：这两个到底有什么区别啊？

这么说吧：如果签订全日制劳动用工，那我们按照工资薪金代扣个税，每个月可以扣除5000元生计费，专项附加扣除根据个人情况，一般每月6000元扣完也就不需要交什么个税了。

但是，别忘记了！全日制劳动用工需要给职工缴纳社保，社保的成本多高大家都知道吧.....

公司承担部分：养老16%，医保8%，工伤、失业、再加现在有的省份加了长期照护险，加起来，差不多要25%，这成本，伤不起啊.....

那咱们再来分析一下阿姨的情况，每天工作4小时，半个月结算一次，符合非全日制用工的定义。

根据规定，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。（《劳动合同法》第六十八条）

最关键的是，非全日制用工人员不用交社保，是不是这个25%就直接降下来了呢？

有同学不懂，很想知道为什么。

根据社保法第十条规定：“无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由**个人**缴纳基本养老保险费。”

因为非全日制用工模式下不要求企业为员工办理社保，社保个人自愿缴纳。

但要注意，需要买什么？用工单位只需购买工伤，或者也以商业意外险方式补充替代。

所以，

非全日制一定意义上，它是可以减少雇用成本，可以减少福利待遇，但是非全日制用工，它的使用是有边界性的。

在使用的时候，我们一定要非常清楚，在工作中，我们哪些情况适合用，哪些情况不适合用，你如果是不符合的话，千万不要去生搬硬套，容易出现问題。

这里翅儿也给大家用图表的形式呈现了一部分内容，我们可以通过这个表格，直观地看看非全日制用工和我们的全日制用工的不同之处。

项 目	全日制劳动关系	非全日制劳动关系
合同	应当订立书面劳动合同	可口头可书面
试用期	可以约定	不得约定
工作时间	一般5-8小时/日，每周不超过40小时	一般平均不超过4小时/日，每周累计不超过24小时
工资标准	不得低于月最低工资标准	不得低于小时最低工资标准
支付周期	按月发放	不得超过15日
双重劳动关系	无禁止，但有法律风险	可以
解约	符合法定情形，并提前一个月通知方可解约	随时解约
经济补偿金	有	无
社会保险	单位办理	个人办理

首先，非全日制从业人员，他这么有几个特点：

- 1、它是以小时计酬为主；
- 2、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；
- 3、他的支付周期不超过15天，这是他主要的特点，大家一定要结合着这张表，好好把握一下；

那非全日制用工要不要给她申报个税啊？按照什么项目申报呢？

这个也是翅儿收到的，大家问得最多的问题。

关于非全日制用工的报酬

个税，咱们刚才也说到了：

非全日制用工，属于劳动用工模式，那用工单位支付非全日制用工的报酬应该按照“工资、薪金所得”预扣预缴个人所得税。

好了，所谓的“临时工”的发票、个税、社保的问题，翅儿就给大家解释到这里，大家都清楚了吗？