【案例解读】

非全日制工作人员缴纳社保有据可循

2017年5月，小黄与上海LH文化配送有限公司签订了《兼职服务协议书》，双方明确约定，小黄为公司的非全日制配送人员，工作时间为每日上午8时至12时，原则上，小黄每日的兼职时间不超过4小时，每周工作不超过24小时。小黄每天都兢兢业业的干着这份工作，公司也一直按照合同的约定，向小黄发放工资待遇。但最近几天，小黄却感到有点郁闷。原来，小黄最近经常要去就医配药，但他目前并没有医保待遇。来到公司询问，公司以其是非全日制职工，用人单位非必须为其缴纳医疗保险为由，拒绝为其参加医保。小黄又向社区的劳动保障援助工作人员了解，被告知单位的说法也有一定的法律依据，但像小黄这样的非全日制工作者，可以按“灵活就业”人员的标准，在街道缴纳养老保险和医疗保险。但小黄打听下来，即使按照最低的基数缴纳，每个月的费用也不少。非全日制职工参加社会保险，究竟应当按什么样的规则呢？本文就此问题，来为广大读者朋友作个介绍。

一、非全日制人员可自主参加基本养老保险和基本医疗保险

《社会保险法》第十二条规定：“……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的，应当按照国家规定缴纳基本养老保险费，分别记入基本养老保险统筹基金和个人账户。”该法第二十三条还规定：“无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗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职工基本医疗保险，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费。”结合本市的实际情况来看，根据《关于本市灵活就业人员参加本市城镇职工基本养老、医疗保险若干问题的通知》（沪人社养发〔2013〕22号），“灵活就业人员按规定办理就业登记后，可向户籍所在地或居住地街道、乡（镇）社区事务受理服务中心提出参保申请，由社区事务受理服务中心代为向社会保险经办机构办理基本养老、医疗保险登记手续，缴纳基本养老、医疗保险费。”因此，按照法律规定，非全日制劳动者这样的灵活就业人员，并不强制用人单位参加社会保险，而是由本人根据

“自愿”的原则，选择“可以”参加养老保险和医疗保险。

二、在用人单位就业的非全日制职工，可参加工伤保险

除了上述情况外，《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第13号）还明确了一种非全日制职工参加社会保险的规定。该《规定》第九条指出：“职工（包括非全日制从业人员）在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。”《上海市工伤保险实施办法》第五十一条进一步明确：“招用非全日制从业人员的用人单位应当按照本办法规定的缴费基数和费率，为其缴纳工伤保险费。非全日制从业人员因工作遭受事故伤害或者患职业病后，与用人单位的劳动关系按照《中华人民共和国劳动合同法》、《上海市劳动合同条例》的规定执行，享受下列工伤保险待遇：（一）按照本办法规定由工伤保险基金支付的工伤保险待遇；（二）由承担工伤保险责任的用人单位参照本办法规定支付停工留薪期待遇，且不得低于全市职工月最低工资标准；（三）致残一级至四级的，由承担工伤保险责任的用人单位和工伤人员以享受的伤残津贴为基数，一次性缴纳基本医疗保险费至工伤人员到达法定退休年龄，享受基本医疗保险待遇；（四）致残五级至十级的，由承担工伤保险责任的用人单位按照本办法规定的标准支付一次性伤残就业补助金。”

这也就意味着，非全日制职工如果跟用人单位建立劳动关系，可以单独参加工伤保险。这种情况的参保，需注意两个特点：一是非全日制职工与用人单位建立劳动关系后，是强制参加工伤保险，而不是“自愿”；二是这种情况下可以单独缴纳工伤保险，而不用捆绑缴纳其他险种。 （张佶）

【漫说】

非全日制用工的最低工资标准是多少？

文案｜琦斐 绘制｜正瑜

【案例分析】

非全日制劳动者的最低工资有讲究

小柳与上海YT餐饮公司约定，自2021年7月起至公司从事保洁工作，双方就劳动报酬约定为按不低于23元/小时的标准，根据实际工作时间计发。最近有朋友告诉小王，按上海市发布的最低工资标准，其工资按23元/小时的标准，已经是本市2021年度非全日制的最低工资标准了。同时本市还规定，最低工资标准应当剔除社会保险费用，也就是23元/小时的标准，也应当不含社会保险费。所以，小柳有权在23元/小时的标准之外，再向用人单位主张相应比例的养老保险和医疗保险费用。非全日制最低工资与全日制最低工资有何联系与差异？用人单位按最低非全日制工资标准计发劳动者收入，是否需要再向劳动者支付相应的社会保险费金额？笔者来谈谈本市的相关规定与实操。

一、小时最低工资与月最低工资的联系与差异

根据《最低工资规定》（中华人民共和国劳动和社会保障部令第21号，以下简称“《规定》”）第五条规定：“最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。”该《规定》第六条进一步明确：“确定和调整月最低工资标准，应参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。”第六条还同时规定：“确定和调整小时最低工资标准，应在颁布的月最低工资标准的基础上，考虑单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费因素，同时还应适当考虑非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。”因此，我们可以了解到“小时最低工资标准≠月最低工资标准÷月标准工时”。这是适用于两种不同用工形式的最低工资标准，两者不能在同一用工制度下去比较。

原劳动保障部《关于非全日制用工若干问题的意见》（劳社部发[2003]12号），该文件的第

八条指出：“……确定和调整小时最低工资标准应当综合参考以下因素：当地政府颁布的月最低工资标准；单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费（当地政府颁布的月最低工资标准未包含个人缴纳社会保险费因素的，还应考虑个人应缴纳的社会保险费）；非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。”

从上述两个公式来看，我们可以发现小时最低工资标准所考量的因素中，有一项与月最低工资标准考量的因素完全不同。在月最低工资标准考量的因素中，一般只考量职工个人缴纳社会保险费、住房公积金，而小时最低工资标准除了考量个人负担的社会保险费、住房公积金之外，还要考量用人单位应当缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费。在本市人社局历年的规范性文件中，均着重体现了这一点。例如，2021年中，明确：“……小时最低工资标准从22元调整为23元。小时最低工资不包括个人和单位依法缴纳的社会保险费。……”据此，一般情况下：小时最低工资标准＞月最低工资标准÷20.83（月标准工作日）÷8（标准日工时）。

二、用人单位支付小时工最低工资后，无需额外支付社保费用

由于本市的全日制最低工资标准中，一直是将个人应当缴纳的社会保险费和公积金不含在内的，在计算本市小时最低工资若按此标准计算，那么本市公布的最低小时工资，也不包括个人和单位需要缴纳的社会保险费，这与本市近年来发布的最低工资标准的口径相一致。

因此，对于用人单位向非全日制劳动者发放最低小时工资后，是否还需再支付其社会保险费的单位部分？根据相关规定，本市非全日制劳动者未在用人单位参加社保，而选择在“向户籍所在地或居住地街道、乡（镇）社区事务受理服务中心提出参保申请，由社区事务受理服务中心代为向社会保险经办机构办理基本养老、医疗保险登记手续，缴纳基本养老、医疗保险费”应当按照《关于本市灵活就业人员参加本市城镇职工基本养老、医疗保险若干问题的通知》的要求，以上年度全市职工月平均工资的60%～300%为基数，缴纳基本养老和医疗保险费。缴纳基本养老保险费和基本医疗保险费的比例相当于单位参保方式下单位缴费比例+个人缴费比例。据此这些费用也应当有此类劳动者全额承担，用人单位无需额外支付。

因此，在本文前述的问题中，用人单位支付小时工最低工资后，无需额外支付社保费用。 （张佶）