

最低工资该如何发放?

“我实际得到的工资低于最低工资标准，这是怎么回事？”现实中，不时会有员工提出这样的疑问，是什么原因呢？针对职工这些疑问，以下3个案例结合不同情况分别给出了相应的答案。其中，员工因事因病不能正常出勤时，其报酬可以低于最低工资标准。相反，如果员工提供了正常的劳动，那就应当给予最低的工资收入保障，且不得将高温津贴、社保费用等包含在内。

【案例1】 休病假不受最低工资限制

2020年1月4日，因为生病需要医治，李女士根据医院出具的证明向公司请了15天病假。月底领取工资时，李女士发现公司只给她发了一半，且其该月实际所得低于当地政府规定的月最低工资标准。

“公司的做法对吗？”李女士满脸疑惑。

【点评】

公司的做法没有违反法律

规定。
《最低工资规定》第三条规定：“本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育(产)假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。”

《最低工资规定》第十二条第三款规定：“劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，不适用本条规定。”

上述规定表明，最低工资的发放，必须以提供正常劳动为前提。因此，除法定假期、周六与周末、带薪年假之外，劳动者因个人事、病而发生假期的，实

际发放的工资可以低于最低工资标准。

与之对应，公司低于最低工资向李女士发放工资的做法没有违反法律规定。

【案例2】 小时工也有最低工资保障

郭女士与公司在劳动合同中约定按15元/小时计酬，平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时。

当领取2020年2月份的工资时，郭女士发现自己一个月下来只有750元，远低于当地政府规定的月最低工资标准。而公司认为其已按实际工作时间50小时支付，无任何克扣，其做法并无不当。

【点评】

公司的做法是错误的。

《最低工资规定》第五条规定：“最低工资标准一般采用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。”也就是说，小时工也受最低工资标准保障。公司借口已依据约定，按实际工作时间50小时足额支付，进而回避自己应当承担的最低工资，无疑与之相违。

值得一提的是，《最低工资规定》第十二条第二款规定：“实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。”即劳动定额也必须建立在不低于最低工资标准的基础上。

【案例3】 最低工资不包括“五险一金”

2020年3月5日，胡女士领取自己入职公司后第一个月的工资时，发现只有1380元，不仅与劳动合同约定的存在差异，甚至低于当地政府规定的月最低工资标准。

可是，公司给出的答复是：已在劳动合同约定工资的基础上，扣除“五险一金”，加上被扣部分，不仅与劳动合同吻合，

而且高于月最低工资标准。

【点评】

公司的做法是错误的。

《最低工资规定》第十二条第一款规定：“在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：(一)延长工作时间工资；(二)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；(三)法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。”

当前，《社会保险法》已将为员工缴纳基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险费用作为用人单位的强制性义务，《住房公积金管理条例》也将为员工缴纳住房公积金纳入用人单位的强制性义务，因此，“五险一金”不在最低工资范围内。

从上述规定看，公司的做法是违背《最低工资规定》第十二条第一款第(三)项规定的。

颜梅生 法官

大兴法院通报定向安置房交易10类风险

□本报记者 赵新政

随着承接中心城区人口疏解、棚户区改造及大兴国际机场等重大建设工程项目的有序推进，大兴区出现了大量的用于提升人民群众居住生活品质的定向安置房。与普通商品房相比，此类房屋具有明显的政策补偿性、价格相对较低，有较强的市场诱惑力。可是，由于其存在政策因素多、房产证办理周期长、上市交易限制等特殊性的，在交易过程中存在较多的风险隐患。

为有效避免定向安置房买卖衍生的纠纷，大兴区法院对其2017-2019年审理的此类案件进行了专项调研，并于6月4日总结了此类案件的基本情况、风险类型及防控风险建议。

风险类型

据了解，北京市范围内的定向安置房的性质主要包括“三定三限三结合”定向安置房、二类经济适用房、共有产权房、普通商品房等，市场上常见的定向安置房交易方式包括合同买卖、指标买卖以及现房买卖。

从以往发生的纠纷看，大兴区法院认为，定向安置房买卖常见的交易风险类型包括10大类：

一是因出卖人无权处分导致合同履行不能的风险。二是因相关费用负担约定不明或没有约定而迟滞履行的风险。三是因出卖人虚构房源致使买房人钱、房两空的风险。四是因房价上涨出卖人单方毁约违约的风险。五是因购房人不具备网签资格导致合同后续履行障碍的风险。六是因房屋存在上市交易限制而网签不能的风险。七是因卖房人一房数卖而无法履约的风险。八是因买房人不具备被安置身份而无法选房的风险。九是因出卖人其他债务负担导致安置房被作为强制执行财产的风险。十是因卖房人取得产权证后设置权利负担导致无法过户的风险。

法院提示

针对定向安置房的特殊性及其交易过程的复杂性，大兴区法院提示购房者应注意做到以下几点：

一是尽量不要购买此类房屋。如果一定坚持购买，建议尽量进行现房交易，避免指标买卖和合同买卖。

二是通过咨询相关拆迁单位或房地产开发商、查看宣传手

册、不动产权证、安置房认购协议书等方式，全面掌握相关政策性规定，如交易房产的性质、是否存在上市交易限制、是否需要补交土地收益、整个交易所需周期等。

三是在正式订立合同前，详细查询房屋是否已经对外出售、是否存在产权纠纷、是否存在权利负担等情况。

四是签订规范、详细的书面合同。明确约定初次领取房产证需要缴纳的费用、上市交易需要补交的土地收益、产权人变更阶段产生的费用的负担主体、房屋交付时间、协助办理过户手续时间以及过户保证金。

五是随时关注安置房产权证办理通知，及时催促出卖人及时办理初始登记，并尽快办理网签手续和过户登记。

典型案例

虚构安置房认购协议 骗取买受人96万资金

出卖人张某与买受人周某签订房屋买卖合同，约定张某将其名下的一套61平方米定向安置房期房以96万元转售给周某，张某

另承诺将定向安置房认购协议的出卖人更改为周某。在张某提供了出卖人为某房地产公司、买受人为周某的定向安置房认购协议后，周某向张某支付了购房款。

此后，周某得知张某无法履行房屋买卖合同，便与其协商解除买卖合同，并约定了退款事宜。退款期限届满后，周某却无法联系到张某，只得向法院提起诉讼，要求退还购房款。

在案件审理中，经周某申请，法院前往房地产公司核实涉案定向安置房认购协议的真实性和真实性，得到的答复却是该公司从未签署过这份定向安置房认购协议。

法院认为，张某具有以非法占有为目的，在签订、履行合同过程中虚构房源骗取周某财物的经济犯罪嫌疑。因本案不属于民事诉讼审理范围，依法裁定驳回了周某的起诉，并将相关材料移送公安机关。

目前，该案还在进一步办理过程中。鉴于这起虚假房源诈骗案件，法院提示购房人在购买定向安置房时，一定要多方查询，确保所购房源的真实性。

员工在公司食堂吃早餐滑倒，算工伤吗？

案情介绍：

李某是某公司员工，公司上班时间为上午8点30分至12点，下午13点30分到17点30分。近日早上8点左右，李某在公司二楼餐厅排队买早餐时，因地面湿滑而摔倒受伤，后被送去治疗，被诊断为“第5骶椎骨折”。李某打算申请工伤，但是李某公司认为是李某下雨天穿高跟鞋致使其不小心滑倒的，不应该申请工伤认定。于是李某来到史各庄公共法律服务站咨询。

法律分析：

《工伤保险条例》第十四条规定职工工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的，应当认定为工伤。

本案中，李某发生受伤事故的地点位于厂区范围，是工作场所的合理延伸，李某用完早餐后需投入工作，而用餐为劳动者开展工作的正常生理需要，且在合理时间界限内，可以视为从事与工作有关的预备性工作的一部分。

此外，李某是否在雨天穿高跟鞋致伤，不属于《工伤保险条例》第十六条规定的法定不得认定为工伤或者视同为工伤的情形。因此，李某的受伤符合工伤认定的条件。



昌平区司法局

承诺不让单位缴社保

高某人入职时向公司出具自行缴纳社保承诺书，载明因个人原因主动要求自行缴纳社会保险，且在单位工作期间不做变更。高某同时承诺，在单位工作期间将按规定按时、足额地缴纳社会保险金，若因本人没有进行缴纳社会保险而出现的任何纠纷由本人自行承担，并且今后不以诉讼或其他非诉讼方式就社保问题向单位提出任何权利主张。

此后不久，高某反悔，拟借口公司未为其缴纳社会保险而解除劳动关系，进而索要经济补偿金。

他这个想法能获得法院支持吗？

律师说法

用人单位及劳动者的合法权益受劳动法律法规的保护。用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金，但因劳动者自身不愿意缴纳等不可归责于用人单位的原因，导致用人单位未为其缴纳或未足额缴纳社会保险费，或者未参加某项社会保险险种，劳动者请求解除劳动合同并主张用人单位支

付经济补偿的，司法实践中一般不予支持。

本案中，假如公司因自身原因拒不依法为高某缴纳社会保险，高某以此为由与公司解除劳动合同并索要经济补偿金，符合法律规定。但是，高某自己承诺不让单位缴纳社保，其作为完全民事行为能力人理应对自己行为负责，除非其能举证证明该承诺书的签订存在被欺诈或胁迫的情形，否则，即使其向法院起诉，其索要经济补偿金的诉求也不会得到法院的支持。

单位若无过错不赔偿

至于单位不缴社保是否应受行政处罚，则涉及有关主管部门与公司之间的监督管理关系，不影响员工承诺书对自身权利的放弃。

最后，提醒员工注意，不要轻易写下此类承诺书，更不要出尔反尔耍小聪明——前脚承诺不让单位缴纳社保，后脚反悔起诉单位违法，进而索要经济补偿金。须知，单位和员工之间的法律关系除了受劳动法律法规的约束，作为普通民事主体也受民事法律法规的约束。周卫法 律师