

你的报酬受到侵害了吗?

## 事关最低工资的那些事儿

低于月最低工资标准啊



“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。是呀，他们的报酬受到侵害了吗？

本版图片来自网络

单位经营困难裁员  
不得拿老员工“开刀”

编辑同志：

由于种种原因，我所在的陶瓷厂经营日益困难，甚至举步维艰。为走出困境，陶瓷厂在拓宽经营渠道的同时，决定压缩编制、裁减员工。作为女工的我也在被裁减之列。我以自己连续在陶瓷厂工作了17年，已年满47周岁，不久便能退休为由要求陶瓷厂收回成命，但却遭到拒绝，理由是《劳动合同法》第四十一条已赋予了用人单位在生产经营发生严重困难时具有进行裁员的权利。请问：陶瓷厂的做法对吗？读者：邱妍娟

邱妍娟读者：

陶瓷厂的做法是错误的，即其不得随意拿老员工“开刀”。

虽然根据《劳动合同法》第四十一条第（二）项之规定，用人单位“生产经营发生严重困难的”，可以裁减人员。即陶瓷厂鉴于经营日益困难、举步维艰，为了减轻负担，在履行法定程序后，的确可以裁减人员，但这并不等于陶瓷厂可以随意可以裁减人员。因为该法第四十二条已明确指出：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足五年的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。”而我国关于工人的退休年龄为男年满六十周岁，女年满五十周岁。本案中，你在陶瓷厂连续工作17年之久，且已年满47周岁，距法定退休年龄仅有3年，无疑与之吻合，即属于不得“被裁员”的例外情形。鉴于裁减员工属于解除劳动合同的范畴，如果陶瓷厂我行我素，你有权根据你的月工资标准，索要34个月的工资作为赔偿金，因为《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。 颜东岳

## 休病假不受最低工资限制

【案例】

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】

公司的做法无可厚非。《最低

工资规定》第三条、第十二条第三款分别规定：“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。”“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，不适用于本条规定。”即最低工资的发放，必须以提供正常劳动为前提。故除法定假期、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，公司也不例外。

## 小时工也有最低工资保障

【案例】

郭女士与公司的劳动合同中约定按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。当郭女士领取2020年2月份的工资时，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。

## 最低工资不包括“五险一金”

【案例】

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。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。”正因为《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，决定了“五险一金”不在最低工资范围内。即公司之举明显与第（三）项相违。

颜梅生