

# 最低工资标准应如何认定？

## 以案释法规范企业用工管理行为，保护劳动者合法权益

### 案例 1

#### 尚未领取毕业证 不可否定劳动关系

朱某某大学 2018 届毕业生，其毕业离校时间为 2018 年 6 月 13 日。毕业证的注册日期为 2018 年 7 月 1 日。朱某在校期间曾于 2017 年 3 月至 2017 年 8 月在某旅行社公司处实习，其在实习期间及结束之后存在接受某旅行社公司指派带领旅游团队的事实，报酬实行“一团一结”，朱某对于某旅行社公司的委派具有一定的自主选择权。2018 年 6 月 14 日晚 8 时至当月 17 日下午，朱某作为导游接受某旅行社公司的派团，带团游览。6 月 15 日 9 时许，因带团所乘客车发生事故，致使朱某受伤。双方陈述双方非劳务派遣用工方式。经劳动仲裁，朱某不服诉至法院。

法院认为，朱某已于 2018 年 6 月 13 日离校，且双方也证实朱某的实习期已于 2017 年 8 月结束。某大学出具的 2018 年 5 月底已完成所有学业任务、离校时间等相关证明足以说明朱某不存在课业任务，不存在利用业余时间的问题，因此对于朱某在某旅行社公司处劳动的性质，不应认定为勤工助学，可以认定双方之间存在用工关系，其具体用工形式应为以完成一定工作任务为期限的用工合同（劳动合同）。结合本案实际情况，其劳动合同期限应为 2018 年 6 月 14 日下午 8 时至当月 17 日旅行团的全部行程结束时止。故双方在 2018 年 6 月 14 日下午 8 时至当月 17 日朱某受某旅行社公司委派所带旅行团行程结束时止的期间内存在劳动关系。

#### 【典型意义】

大学生办理离校手续后，尚未领取毕业证即参加工作时，若其学习经历等不可能影响到劳动合同履行的，可以认定与用人单位具有劳动关系。

### 案例 2

#### 最低工资标准认定 不能仅看实发工资

陈某在某集团公司工作，认为该集团发放给其的工资低于最低工资标准，应支付其 2016 年 4 月、5 月最低工资标准差额 416.7 元以及 5 倍的赔偿金。经劳动仲裁，陈某不服诉至法院。

法院认为，根据法律规定，贵州省各个不同时期的最低工资标准经人力资源和社会保障部审核同意，并经贵州省人民政府批准后，由贵州省人力资源和社会保障厅发布通知予以调整。通知明确载明，最低工资标准包含劳动者个人应缴纳的基本养老保险费、医疗保险费、失业保险费和住房公积金，不包含支付给劳动者的加班加点工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境和条件下的津贴，以及法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。陈某 2016 年 4 月、5 月的实发工资加上某集团公司代扣代缴的其个人应缴纳的养老保险费、医疗保险费、失业保险费、住房公积金、某集团公司发放的保健补贴、基础补贴，扣除某集团公司发放的中班补贴、夜

改善就业环境、筑牢民生底线，切实做好民生保障工作，是当前我国政府工作的重中之重。各级司法机关及相关部门依法行政、依法办案，着力解决劳动争议，维护良好的用工、就业环境。

本期“专家坐堂”旨在通过以案释法的方式，普及劳动法律知识，规范企业用工管理行为，保护劳动者合法权益，预防和减少劳动争议发生，促进就业环境和谐稳定。



资料图片

班补贴后均不低于同期贵州省一类地区的最低工资标准。因此，陈某的工资未低于最低工资。

#### 【典型意义】

在认定用人单位向劳动者发放的工资是否低于当地最低工资标准时不应仅以应发工资或者实发工资简单地与最低工资标准作比较，还需根据劳动者的工资组成，查明是否包含基本养老保险费、医疗保险费、失业保险费和住房公积金、加班加点工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境和条件下的津贴等，予以考虑和扣减。

### 案例 3

#### 关联企业轮流用工 工作年限应连续计算

某管理公司注册成立时间为 2018 年 5 月 11 日，某速递公司注册成立时间为 2015 年 2 月 25 日。两个公司法定代表人、总经理均为同一人。吴某先入职某速递公司，岗位为汽运负责人，该公司从 2010 年 4 月为吴某交纳至 2019 年 10 月的基本养老保险、失业保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险等。吴某于 2018 年 5 月到某管理公司上班，其岗位是片区负责人。2019 年，某管理公司因工作原因

两次通知吴某到成都区域办公室报到出差半年，吴某以家庭困难为由拒绝。某管理公司于 2019 年 10 月 21 日向吴某发出限期到岗通知函，吴某未按该函到岗，某管理公司于 2019 年 10 月 31 日作出《解除劳动合同通知书》，以吴某“不接受上司安排的日常工作任务，消极怠工”为由解除了与其的劳动合同关系。经劳动仲裁，吴某不服诉至法院。

法院认为，某管理公司违反劳动法规定解除劳动合同，应当向吴某支付赔偿金。两家公司的法人和公司管理人员高度重合，吴某在交接工作时和某速递公司的工作人员交接工作事宜；在某管理公司处工作时某速递公司为其缴纳保险，某速递公司未举证是因为吴某自身原因从其处离职且其支付了经济补偿金，符合《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第五条“用人单位及其关联企业或劳动者轮流订立劳动合同”的情形，吴某工作年限可以合并计算。

#### 【典型意义】

本案的三方属于典型的“用人单位及其关联企业或劳动者轮流订立劳动合同”的情形，实际生活中，部分自然人注册多家企业，各企业间存在关联，而其聘请的劳动者与各企业轮流建立劳动关系，劳

动者在原企业的工作年限应当连续计算。

### 案例 4

#### 违反竞业限制 应支付违约金

杨某自 2017 年 1 月 1 日起在某科技公司担任销售经理，双方在劳动关系存续期间签订了 2017 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日的《劳动合同书》，其中第七条约定：杨某承诺，在某科技有限公司任职期间，不从事任何第二职业，不得直接或间接到与某科技有限公司或其控股股东经营范围相同或相近或生产或者经营同类产品、从事同类业务；如杨某违反规定，某科技有限公司有权要求杨某赔偿损失，并可要求杨某一次性支付违约金伍拾万元整。双方于 2018 年 9 月解除劳动关系。后某物资公司于 2018 年 7 月 30 日经市场监督管理局批准成立，经营范围与某科技公司类似，杨某担任监事。经劳动仲裁，杨某不服诉至法院。

法院认为，根据法律规定和双方签订《劳动合同书》的约定，杨某的行为违反了其与某科技公司约定的竞业限制协议，应支付违约金。但考虑到，基于劳资双方在签订劳动合同过程中用人单位的优势地位，双方签订的劳动合同系某科

技公司提供的格式合同，且某科技公司未能举证证明因杨某违反竞业限制所造成的经济损失，杨某亦认为双方劳动合同约定的 50 万元违约金过高等情况，酌情调整违约金数额为 15 万元。

#### 【典型意义】

该案在尊重当事人关于竞业限制约定的基础上，使存在劳动争议的企业与劳动者能准确理解竞业限制条款，较为合理地解决用人单位及劳动者之间关于竞业限制的劳动争议，既保护了用人单位的市场竞争地位，也维护了劳动者的利益，平衡了企业与劳动者的双方利益。

### 案例 5

#### 名为雇佣协议 实则劳动合同

冯某从 2017 年 12 月 3 日起在某能源公司从事仓库保管工作，双方未签订书面劳动合同。2019 年 1 月，双方签订了《临时雇佣协议》，约定聘请冯某负责团泽仓库工厂范围内的物资设备和场所看护、安保工作，聘请期限 1 年，每月报酬 4500 元。工作期间，某能源公司通过银行转账的方式向冯某发放每月报酬，并通过与包括冯某在内的所有工作人员建立的微信群公布纪律要求、要求包括被告在内的所有工作人员定期上报考勤记录。冯某每日按照要求在该微信群中打卡考勤并按要求在每个工作日填写运行工作日志，如实记录设备、材料、电话相关情况。2019 年 7 月 16 日，某能源公司向冯某发出《关于解除临时雇佣协议的通知》，以需清理不符合要求的临时雇佣人员为由，解除与冯某签订的《临时雇佣协议》，冯某自 2019 年 7 月 16 日起再未来到某能源公司上班。经劳动仲裁，某能源公司不服诉至法院。

法院认为，虽然双方签订了《临时雇佣协议》，但不能仅凭该协议的内容来认定双方之间的法律关系性质，需要根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定，审查实际履行的情况并进行实质性判断。本案中，冯某在某能源公司工作时间长达一年半以上，所从事的工作属于某能源公司内部正常的岗位劳动，非临时发生的劳务，且这种岗位的性质不因冯某在当地是否开展业务有所不同，双方之间的关系具有相当的稳定性，从某能源公司发布工作纪律要求、冯某打卡考勤、填写工作日志等行为来看，双方之间属于典型的管理与被管理的关系，冯某系全职而非兼职在某能源公司工作，每月 4500 元的收入显然属于冯某的主要收入来源。故双方之间建立的关系高度符合劳动关系的特征，形成劳动关系。

#### 【典型意义】

在劳动者与用人单位的法律关系的认定上，不宜仅以双方所签协议的名称进行判断，而需根据实际履行情况，从劳动者所从事的劳动内容、劳动者与用人单位是否存在稳定的管理与被管理的关系、劳动者取得的收入是否是其劳动收入的主要来源等方面，综合进行实质性判断，能够在一定程度上对用人单位可能存在的、为降低用人成本而以劳务关系代替劳动关系的予以规制，保护劳动者合法权益，倡导用人单位和劳动者诚信建立劳动关系。

（来源：贵州法院网）