

有企业利用延长工时、剔除福利待遇等手段使劳动者到手工资低于“最低线”

## 最低工资被“稀释”，有劳动者却不知道、不维权

### 阅读提示

今年以来，多地上调了最低工资标准。然而，有部分企业却利用延长工时、剔除福利待遇等变相稀释劳动者最低工资。这一显然违反劳动法及最低工资标准相关规定的行为，为何存在？

记者调查发现，企业违法成本低、劳动者维权成本高，或许是问题关键。

本报记者 刘旭

“招保洁，月薪1850元。早9:00～晚5:00，周休一天。”3月17日，沈阳市浑南区一家跆拳道馆发布一则招聘启事，用人单位竟不知道上述招聘内容已经违反了《劳动法》第四十八条规定的国家实行最低工资保障制度。

像这样企业误用法规、钻法律空子的案例并不少。后厨打杂，包吃包住，月薪1900元(含50元餐补和100元宿补)；招聘超市兼职小时工(大学生兼职)，时薪16元……

根据辽宁省2019年公布的《关于调整全省最低工资标准的通知》，当地最低工资标准为1810元、小时最低工资标准为18.3元。然而，《工人日报》记者采访发现，部分企业利用延长工作时间的办法，稀释劳动者“最低工资”，规避执行最低工资保障制度。

#### 表面上看似不低、实际上低于“最低”

“比公布的多了40元，为啥说我们违法？”沈阳市浑南区某跆拳道馆负责人陈宪说。

“1810元/月是每天工作不超8小时、每周工作不超40小时的最低工资，该岗位工作48小时。你说给付的工资合不合法？”上海段和段(沈阳)律师事务所律师孟宇平质疑说。“相当于延长工作时间，稀释了劳动者的最低工资。”

根据《辽宁省最低工资规定》第十一条规定，用人单位支付给提供正常劳动的劳动者工资，在剔除延长工作时间工资后，不得低于



人民视觉 供图

当地最低工资标准。

这种表面上看似不低、实际上低于“最低”的情况，还有将包吃包住费用算进最低工资。

2020年8月8日，中专毕业的孙晨旭到营口一家火锅店打工。约定在后厨打杂，包吃包住，月薪1900元。10月5日，在拿到第一个月的工资时，孙晨旭发现少了150元，老板解释说扣除了50元餐补和100元宿补。孙晨旭觉得不合理，但也没觉得违反劳动法。直至今日，孙晨旭才知道《最低工资规定》第十二条规定，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福利待遇以后，不得低于当地最低工资标准。

如果说上述用人单位属于“暗度陈仓”，更有甚者“明目张胆”钻法律漏洞不执行最低工资标准保障制度。赵艺萱是辽宁一所师范大学的大三学生。2019年暑假、2020年寒假在家附近的一家大型连锁超市勤工俭学，约定时薪16元。2019年10月，辽宁最低工资标准上调。当她期待时薪随之上调时，用人单位人事总监答疑说，“执行主体是可签订劳动合同的劳动者，像她这样的大学生，还有60岁以上劳动者，与企业不是劳动关系，不符合条件。”

《最低工资规定》第三条明确，劳动者按

劳动合同约定，在法定工作时间或按合同约定时间从事劳动，用人单位应支付最低劳动报酬。孟宇平则认为，相关法规并不完善，最低工资制度是为保障劳动者在履行必要的劳动义务后应获得的维持劳动力再生产的最低工资收入的一种法律形式。大学生和60岁以上等特殊劳动者是否应当执行值得商榷。

#### “维权成本高，不划算”

为何部分用人单位不愿执行最低工资标准保障制度？沈阳一家小型保安公司人事专员罗杰红向记者算了这样一笔账，2019年11月开始，沈阳最低工资标准从1620元调整至1810元。意味着每人加薪190元。2020年1月，公司在职保安78人，算下来一年增加支出近17.8万元。相应的社保缴存比也增加，总共增加20多万元。

然而，《最低工资规定》第十三条规定，用人单位支付低于最低工资标准的，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。“保安很少有投诉的，即便投诉补上差额就行，逾期不付的才会支付赔偿，最高才5倍。”罗杰红说。

## 公司因股权变动开除我，合法吗

本期主持人 本报记者 钱培坚

### 读者来信

编辑您好！

2017年4月1日，我进入甲公司从事运营工作。我和公司签订了为期5年的劳动合同。2018年12月10日，甲公司将我派到乙公司工作，乙公司是甲公司的全资子公司，乙公司重新与我签订了起始日期为2018年12月10日的无固定期限劳动合同，我的社保是乙公司缴纳的，月工资也是乙公司按月通过银行转账进行发放。

2021年2月17日，甲公司召开股东会并做出决议，将其所持有的乙公司的股权全部转让给第三方丙公司。乙公司认为，公司股权持有主体已发生变化，甲公司已失去了对乙公司的控制，包括人事安置权等，因而，乙公司与乙公司之间的劳动合同已无法继续履行，并多次与我协商解除劳动合同。

我认为我与乙公司之间签订的是无固定期限劳动合同，虽然乙公司的股权持有主体

发生了变化，但不影响我与乙公司之间的劳动关系。多次协商未果后，乙公司擅自单方面解除了与我之间的劳动合同，理由为：“公司股权发生变化，劳动合同已无法继续履行。”我想问一下，在公司股权发生变化时，我与公司之间的劳动合同是否还有效？公司单方面解除劳动合同行为是否违法？

上海 小许

#### 为您释疑

小许您好！

按照您的描述，2018年12月10日甲公司将您派到乙公司工作，且乙公司与您签署了劳动合同，社保的缴纳、工资的发放、用工的管理均是乙公司负责的，因而从该日起您就与乙公司建立了劳动关系。

甲公司将持有乙公司全部股权转让给丙公司，实际上是乙公司发生了投资人的变更。根据《劳动合同法》第33条规定：“用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。”因此，乙公司股权发生变化，不应该影响到您与乙公司之间所签署的无固定期限劳动合同的

履行，劳动合同仍然有效，即便后期乙公司名称发生变更的，该劳动合同仍然有效。

乙公司以“公司股权发生变化，劳动合同已无法继续履行”的理由单方解除与您之间的劳动合同是违法的。一方面公司股权发生变化，并不属《劳动合同法》第40条第3项所规定的“客观情况发生重大变化”；另一方面公司股权发生变化，也不会导致劳动合同无法继续履行的客观现实。

另外，您是由甲公司派到其关联公司乙公司工作的，根据2021年1月1日施行的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第46条规定：“原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。”因而，如甲公司未支付过经济补偿金，那么在计算违法解除劳动合同赔偿金时，您的工龄从入职甲公司开始计算。

上海七方律师事务所律师 王余婷

## 河南给劳动人事争议仲裁员戴上紧箍

仲裁员不得接受用人单位的钱物、宴请或者其他利益

本报讯(记者余嘉熙)今后在河南，劳动人事仲裁员的行为将有了更细致的规范，特别是在指导工作与用人单位进行接触交往过程中，不得接受用人单位的钱物、宴请或者其他利益。

日前下发的《河南省劳动人事争议仲裁员廉洁办案规定》要求，仲裁员必须坚持以事实为依据，以法律为准绳，严格办案程序，及时公正处理劳动人事争议。按照河南省最新规定，仲裁员在处理案件过程中，不得与当事人、代理人及其他与案件有利益关系的组织或个人有下列接触交往行为：在办公场所以外的地方谈论案件或相关事宜(异地办案除外)；带领当事人到上级部门请示汇报案情(涉及访情、舆情处理情况的除外)；泄露仲裁机构办案工作秘密或者其他依法依规不得泄露的情况；为当事人推荐、介绍代理人或者为代理人、中介组织介绍案件；要求、建议或者暗示当事人更换律师；接受当事人请客送礼或者其他利益；要求或接受当事人为本人或本单位办私事，谋取不正当利益；与一方当事人恶意串通、弄虚作假、违规操作；其他不正当接触交往行为。

对于仲裁员违反本规定的，劳动人事争议仲裁委员会应视情节轻重，给予批评教育、解聘等处理；仲裁员被解聘的，5年内不得再次被聘为仲裁员；情节严重的，建议其所在单位给予党纪政务处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 成都律师行业党建经费纳入财政预算

本报讯 成都市强化党对律师工作的领导，探索建立区(市)县律协分会(工作站)，接受同级律师行业党委(总支)领导，完善基层党组织领导下的行业“两结合”管理网格体系，激活基层党组织活力。将律师行业党建经费纳入财政年度预算，党建标准化建设从“重点规范”走向“全面规范”。把党员发展指标向符合条件的律师事务所主任、合伙人倾斜，律师事务所负责人与党组织负责人“一肩挑”和“交叉任职”比例超过65%。

成都律协积极参与公共法律服务体系建设，主动投身律师调解工作、刑事案件律师辩护全覆盖等试点工作，提供高质量法律援助等服务。2020年，共办理法律援助案件13200余件，服务群众40万余人次。组织民营经济、公益法律服务、劳动与社会保障等专业律师启动在线公益服务。开展“阻击疫情、法律在线”公益法律服务活动，充分发挥律师行业党委组织体系优势，畅通12348服务热线，服务群众3.6万余人次。(岳瑛)



### 案情回顾

张阿姨在超市购物时突然摔倒，超市工作人员呼叫了救护车，将张阿姨送往医院治疗。



#### 超市称

张阿姨鞋底太光滑，走路不小心应承担部分过错责任。保洁服务已外包给某保洁公司，根据合同约定，如果消费者因此摔倒，由保洁公司承担责任，超市不应承担责任。



#### 张阿姨称

因超市地面的水渍过多，导致我摔伤，超市和保洁公司应承担连带责任。

#### 保洁公司称

超市是负责安保义务的主体，张阿姨仅有权向超市提出诉讼，无权向公司主张。



### 审判结果



法院经审理后认为，超市作为公共场所的经营者，系承担安全保障义务主体，与保洁公司签订清洁服务合同并非其不承担安全保障义务的理由，故对张阿姨的损失，应由超市承担赔偿责任，考虑到张阿姨自身过错，法院酌情认定超市承担70%责任。

### 以案释法



民法典第一千一百九十八条第一款规定了特殊主体的安全保障义务：

“宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。”

超市作为安全保障义务的主体，应负有保障场所安全、预防危险发生的责任。



消费者选择进入超市是基于对超市内场地安全的信赖，消费者不可能也不需要知道超市是否将其场地保洁服务外包给相关保洁公司。



若过于苛责消费者直接向保洁公司请求赔偿，显然增加了消费者的维权成本。



策划：周倩 | 制图：雷宇翔

## 法 问



赵青青 画

## 说 案

消费者有权要求平台披露商家信息;平台不提供的,平台担责;平台未尽合理必要审查义务的,承担连带责任

## 吃外卖吃出异物,应该起诉谁?

本报记者 周倩

随着网络经济的快速发展,网络订餐已经成为人们日常生活不可缺少的一部分,消费者只需要动动手指就可以选择自己想吃的食物,不仅方便、快捷,而且种类丰富。但若消费者在用餐过程中发现异物,应该找商家赔还是平台赔呢?

### 【案情回顾】

李先生通过某外卖平台购买价值500元的外卖食品,在用餐过程中发现食物中有异物,遂将外卖平台起诉至法院,要求平台退还餐费500元、支付10倍赔偿金5000元,并赔偿其维权的合理支出。近日,北京市海淀区法院审理了此案。

### 【庭审过程】

李先生称,其通过外卖平台从某小吃店购买价值500元的外卖食品。外卖送到后,李先生在用餐过程中发现食物中有头发,遂

以买卖合同纠纷为由将外卖平台诉至法院。

外卖平台称,其仅是为商户和消费者提供点餐订购外卖服务的网络平台,与李先生之间并无买卖合同关系;而且平台已经披露涉案订单中外卖餐食提供商家的实名信息,李先生也知晓上述信息。同时,小吃店进驻外卖平台前,外卖平台已对小吃店的营业执照、卫生许可证等餐饮业经营资质材料等进行了严格审查,尽到了合理的审查义务,所以平台不应向消费者承担责任。

### 【审判结果】

海淀法院经审理后认为,该外卖平台在涉案商家入驻平台前,已对该商家的经营资质等尽到了合理必要的审查义务,且平台可以披露涉案食品销售者的真实身份,故李先生要求该外卖平台退还餐费、支付十倍赔偿,并赔偿维权合理支出的诉讼请求,无事实及法律依据,最终,判决驳回李先生的全部诉讼请求。

宣判后,双方均未提出异议,该判决现已生效。