

劳动者低于最低工资标准领取工资的承诺无效 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/236/2021_2022__E5_8A_B3_E5_8A_A8_E8_80_85_E4_c36_236107.htm 裁判要旨 用人单位负有按不低于最低工资标准支付劳动者工资的法定义务，其所谓按劳动者承诺标准支付工资的理由不能成立。案情 2005年5月20日，林义到全安公司应聘保安工作，全安公司告知林义，每月工资500元，如愿意就写一份承诺书，不写承诺书就不聘用。林义为得到这份工作，就按全安公司的要求写了“同意每月发我工资500元，决不后悔。”的承诺书。当日，林义即被全安公司聘用。双方没有签订书面劳动合同。2006年5月20日，全安公司和林义协商解除了劳动关系。次日，林义要求全安公司按每月620元的标准补发其工资差额被全安公司拒绝。林义即向劳动仲裁委员会申请仲裁，劳动仲裁委员会裁决全安公司补发林义工资差额1440元。全安公司不服仲裁裁决，向江苏省淮安市清河区人民法院提起诉讼，请求确认其不应补发林义工资差额。理由是林义已经同意其按每月500元的标准支付工资，仲裁裁决其补发林义工资差额1440元违反了民法的意思自治原则。另查明，江苏省淮安市当地最低工资标准为每月620元。裁判 江苏省淮安市清河区人民法院认为，解决本案焦点问题的关键，是审查被告对原告作出的低于当地最低工资标准领取工资的承诺是否有效。本案中被告的承诺不符合民事法律行为的构成要件。第一，被告的承诺并非其真实的意思表示。最低工资标准只能勉强维持基本的生活消费。即使劳动者对用人单位作出了书面承诺，同意用人单位可以低于最低工资标准对已支付工资，那也是他们

为了生存而作出的无奈选择。如果认定这一承诺是被告真实的意思表示，不仅不符合生活常理和生活逻辑，而且也有违社会正义和社会公德。第二，被告的承诺违反了法律禁止性规定。“每月500元工资”应理解为劳动合同中的条款。而我国劳动法中规定，国家实行最低工资保障制度，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。劳动法的这一规定是典型的禁止性规范中的效力性规范。“每月500元工资”的合同条款违反了这一禁止性规定。故本案中被告的承诺不具备民事法律行为的自愿性和合法性要件，应认定为无效。综上所述，原、被告之间虽未签订劳动合同，但被告已实际为原告提供劳动，原告亦接受了被告的劳动并支付了报酬，原、被告之间已经形成事实劳动关系。劳动者低于最低工资标准领取工资的承诺既不是其真实的意思表示，也违反法律禁止性规定，此类承诺应认定为无效，用人单位支付工资必须不低于当地最低工资标准。被告要求原告按最低工资标准补发其工资差额符合法律规定，应予支持。故依据《中华人民共和国劳动法》第四十八条，法院判决：驳回原告全安公司的诉讼请求。本案案号为：（2006）河民一初字第1950号

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com