

扎根农村二十余年 政策补贴却被克扣

女村医坚持维权讨还2.6万被扣工资

□本报记者 赵新政

尽管到村卫生室上班时已经没人再将乡村医生叫成“赤脚医生”了，但卢秀娟在心里一直把自己当成是赤脚医生对待。因为，20多年来她从来没有脱离过自己所居住的“都市村庄”，打交道的也永远是那些村民乡亲。

谈及自己的待遇，卢秀娟说，从1992年到2013年，她每月只能从村里领200元钱的补助，这也算是自己的工资。可是，按照北京市的政策，她每月可以领取1600元的政府补贴后，村里竟然把这些钱扣了，每月给她的工资还是几百元。

为此，她找村里问原因。村里的答复是，国家给了乡医补贴，村里发的工资就要相应地扣减。她对这个答复不满意，在屡次交涉无果后与村里打起了官司。最近，法院判决该村返还其被克扣的工资26400元。

女医生扎根农村 却没享受政府补贴

卢秀娟说，她从小就想当一名医生，但由于种种条件限制没能进入大学并成为大医院里的大夫。不过，她很幸运，凭着自己的努力在1992年3月到村卫生室当了一名医生。

“我们村位于北京市四环内，虽然当时还叫村庄，其实早已没有农活儿干了，是不折不扣的都市村庄。”卢秀娟说，那年她刚30岁，但很羡慕那些曾经热情为村民服务的赤脚医生。

“上世纪七八十年代缺医少药。尽管当年的赤脚医生的医疗技术与今天没法相比，但他们那一根银针治百病、一颗红心暖千家的敬业精神是我学习的榜样，并一直激励着我。”卢秀娟说，刚开始，村里人谁有个头疼脑热都找她看看。那个时候，虽然每个月只能从村里领200元钱的补助，但她很满足。

随着时间的推移，找卢秀娟看病的人越来越多，病人也并不都是简单的头疼脑热了。此时，她感到自己的医学知识明显不够用了，于是就积极参加医学专业自学考试，一有机会即参加各种形式的医学培训。

通过努力，卢秀娟很快取得了乡村医生职业资格证，成了一名正式乡村医生。此后，村卫生室变成了社区卫生服务站。

到了2013年，也就是卢秀娟在村卫生室工作20多年后，北京市为提高乡村医生收入水平，决定给予乡村医生政策补贴。但是，村里一直没有把这些补贴发给她。

国家给医生补贴 村里即降低工资

在个人收入上从来没有计较过的卢秀娟，很不好意思找村里要待遇、争补贴。但她听说是全市统一下发文件后，试了好几次才来到村委会。

村委会负责人告诉她，市里确实有这个文件。按照文件规定，在2013年，卢秀娟的工资可以从最初的200元涨到2000多元。

听到这个消息，卢秀娟心里非常高兴。“我工作20多年，工资终于涨到2000多元了。”她说，没想到国家会出台这么好的政策，使自己的工资一下子涨了1600元。

可是，到2013年7月发工资时，卢秀娟发现天创公司给她发的工资少了1600元，实际打到她工资卡里的钱只有几百元。

卢秀娟急忙找到村里询问工资少发的原因。村里的答复是，国家已经把补贴直接发给了乡医，所以，村里发的工资就要相应地扣减，而且国家补多少，村里就扣多少。

“按照村里的这个说法，国家的相关补贴实际上补给村里了。”卢秀娟对村里这个说法不认可。

接下来，卢秀娟找到了市里文件，该文件是北京市卫生局和北京市财政局共同出台的。文件说，为了提高乡村医生的收入水平，鼓励乡村医生继续扎根乡

村，从2013年7月开始，对全市乡村医生每月给予1600元的补贴。同时，文件还明确规定：该乡医补贴直接向乡村医生直接发放，任何单位不能截留。

“村里的说法显然不符合文件规定，其做法完全违背文件精神。”卢秀娟说。

状告社区卫生站 一审二审均败诉

卢秀娟是本村村民，在村里没有成立天创公司之前，其工资一直由村里直接发放。2007年，村里成立了天创公司。此后，天创公司直接给卢秀娟发放工资。可是，卢秀娟实际工作的村社区卫生服务站是一家独立注册的医疗结构。

起初，卢秀娟并没有直接通过法律途径解决自己的乡医补贴问题。她找村里的村干部反映后，村里迟迟没有解决，每月仍然按照乡医补贴的标准1600元克扣卢秀娟的工资。

一直到2014年8月，卢秀娟才决定运用法律维护自己的合法权益。经司法局推荐，她来到了北京致诚农民工法律援助与研究中心寻求帮助，中心指派张志友律师为她提供免费法律援助。

卢秀娟从1992年开始一直在村社区卫生服务站工作，由卫生服务站对其实际管理。尽管其工资由天创公司发放，但该公司属于村办企业，仍属村里主管。所以，张律师建议卢秀娟以社区卫生服务站为用人单位，起诉要求其返还被克扣的劳务费。

之所以不以返还被克扣工资为由进行诉讼，原因是卢秀娟在2014年已经52周岁，超过了女职工的退休年龄，此时起诉适宜以返还劳务费为由来进行。

在法院开庭审理时，张律师说，截至2012年5月，卢秀娟已经超过50周岁。因此，之后她与社区卫生服务站形成的不是劳动关系，而是劳务关系。社区卫生服务站克扣的卢秀娟的工资补贴，现在也称为劳务费。由于社区卫生服务站的克扣行为违反政策法律规定，故应返还。

社区卫生服务站向法院提交了两份证据，用以否认与卢秀娟

之间的劳务关系。一份证据是卢秀娟与天创公司于2007年签订的无固定期限劳动合同，另一份证据是村委会出具的证明，内容为卢秀娟是本村村民，其与天创公司存在劳动关系。

针对社区卫生服务站的答辩意见和证据，张律师则提出卢秀娟在实际上接受社区卫生服务站的管理，其作为乡村医生也只能与医疗机构建立劳务关系。但是，该主张没有被法院采纳，一审、二审均认为，卢秀娟没有证据证明其与社区卫生服务站存在劳务关系，驳回了卢秀娟的全部诉讼请求。

运用对方证据重起诉 村里返还工资2.64万

张律师认为，在第一次诉讼中，社区卫生服务站提供的卢秀娟与天创公司签订的劳动合同，以及村里出具的证据，可以拿来作为卢秀娟起诉天创公司的证据。

于是，卢秀娟以天创公司为被申请人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委认为卢秀娟已经超过法定退休年龄不予受理，她又向法院提起诉讼，要求确认与天创公司之间形成劳动关系，并支付被克扣的工资。

天创公司否认其与卢秀娟之间的劳动关系，认为卢秀娟属于本村村民，并接受村里的管理，与一般劳动者的身份不同。而本村范围内村民的福利标准由村委会决定，属于村民自治范围，故本案不属于法院受理范围。另外，卢秀娟也超过了法定退休年龄，不属于劳动关系。

张律师向法院提交了卢秀娟与天创公司签订的无固定期限劳动合同，以及村委会的证明，并以此证明卢秀娟与天创公司之间存在劳动关系。

针对退休年龄问题，张律师提出，卢秀娟虽然超过50周岁，但其没有领取养老保险待遇，仍然能够与公司形成劳动关系。

法院审理认为，天创公司与卢秀娟签订无固定期限劳动合同，按月向卢秀娟发放工资，双方更符合劳动关系的特征。最终，判决该公司支付克扣的卢秀娟的工资26400元。

家具甲醛超标 消费者鉴定获赔

典型案例：

消费者王某从某商场购买一套家具，运到家后，发现新家具具有异味，怀疑是甲醛超标，因此马上找到厂家询问，厂家称家具都是经过检测的，甲醛绝对不会超标，新家具都有异味，放置一段时间就好了。但是几个月过去了，家具仍然散发着刺鼻的气味。王某无奈，只好自己将家具送到家具质量监督检测中心进行鉴定。鉴定结果是，有害气体超过国家标准近6倍。王某随即来到工商部门进行投诉，要求退货并赔偿经济损失。经过调解，家具厂负责退货，承担鉴定费费用和退货的运输费用，并赔偿王某的经济损失。

工商提醒：

依据《中华人民共和国消费者权益保护法》第七条规定，消费者在购买、使用商品和接受服务时享有人身、财产安全不受损害的权利。消费者有权要求经营者提供的商品和服务，符合保障人身、财产安全的要求。第十八条第一款的规定，经营者应当保证其提供的商品或者服务符合保障人身、财产安全的要求。对可能危及人身、财产安全的商品和服务，应当向消费者作出真实的说明和明确的警示，并说明和标明正确使用商品或者接受服务的方法以及防止危害发生的方法。宾馆、商场、餐馆、银行、机场、车站、港口、影剧院等经营场所的经营者，应当对消费者尽到安全保障义务。本案中，家具厂生产的家具具有刺鼻的异味，鉴定结果有害气体超过国家标准近6倍，说明家具厂提供的家具属于不合格产品，因此家具厂应当负责。根据《中华人民共和国消费者权益保护法》第十一条规定，消费者因购买、使用商品或者接受服务受到人身、财产损害的，享有依法获得赔偿的权利；第四十条规定，消费者在购买、使用商品时，其合法权益受到损害的，可以向销售者要求赔偿。销售者赔偿后，属于生产者的责任或者属于向销售者提供商品的其他销售者的责任的，销售者有权向生产者或者其他销售者追偿。消费者或者其他受害人因商品缺陷造成人身、财产损害的，可以向销售者要求赔偿，也可以向生产者要求赔偿。属于生产者责任的，销售者赔偿后，有权向生产者追偿。属于销售者责任的，生产者赔偿后，有权向销售者追偿。

怀柔分局 何岩



怀柔工商专栏

■有问必答

提问：技术公司业务经理 董育理 回答：北京市总工会法律服务中心公职律师 胡芳

业务员跳槽，公司扣业务经理10万元工资合法吗？

□本报记者 王香阑

技术公司业务经理 董育理：2016年1月，我被一家技术公司招聘为业务经理，当时约定年薪30万元加绩效奖金。签订劳动合同时，条款改为公司按北京市最低工资标准支付每月工资及上个月绩效奖金，其余工资在每年年底时经考核完成部门全年销售指标后再一次性发给我。若未完成销售指标，这些工资全部扣下不予发放。2017年初，经核算整个业务部完成了销售指标，但公司以两个骨干业务员跳槽、我管理不当为由，扣发我10万元工资。

请问：公司扣我工资合法吗？

胡芳：从您反映的情况看，虽然您与公司曾经口头约定工资标准为“年薪30万元加绩效奖金”，但在签订劳动合同时，单位变更了工资约定条款，您也签字认可，所以您的工资标准应以劳动合同约定为准。

从你们的约定看，“其余工资款”具有绩效工资的性质，您完成了2016年销售指标，单位应当一次性发放您“其余工资款”。

至于单位从应当支付的“其余工资款”中扣除10万元是否合

法问题，《北京市工资支付规定》规定：除法律法规规定外，用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。所以单位扣除您的工资是否合法，一要看您是否对两个骨干业务员跳槽具有“管理不当”的责任，二要看公司的规章制度或订立的集体合同、劳动合同中是否将管理不当作为可以扣除工资的情形。

如果两个骨干业务员跳槽没有您的管理责任，或者您虽有管理过失，但公司规章制度或劳动

合同没有将其作为公司可以扣除工资的情形，公司就不能扣除您的工资。若认为公司扣款不合理，您可以申请劳动仲裁要求公司返还被扣除的工资，也可就近到劳动争议调解中心申请劳动争议调解索要相应工资。



有问必答 北京市总工会法律服务中心