

单位给补贴不缴住房公积金 12年缴费全由职工个人承担

工会律师巧改两个字 职工获赔8万元

□本报记者 王香阑

根据我国法律规定，住房公积金应由用人单位与职工个人共同缴存。而劳动者李筠琳退休前发现，其单位游拓企业服务公司在发放住房补贴后，本应由用人单位在成本中列支的住房公积金款项却每月从她的工资中扣除，这样一来，其在职12年的住房公积金缴存费用全部由她个人承担。

李筠琳维权时得知，因住房公积金引发的纠纷不属于劳动争议，劳动仲裁不受理。在她走投无路之时，工会组织伸出援手，不仅帮她代书立案，还免费提供法律援助服务。近日，仲裁委经过审理支持了她的主张，裁决单位向其支付8万元工资差额。

工会律师巧改两字 帮助职工顺利立案

“褚律师，单位说每月已给我们发放了住房补贴，就不再支付住房公积金费用了。从2006年2月到现在，十几年来本应由单位支付的住房公积金费用全部是从我工资中扣缴的，这不合理吧？我得维权！”2018年1月的一天，在北京市总工会法律服务中心咨询台前，一位女士正向该中心副主任、公职律师褚军花进行咨询。

这位咨询者叫李筠琳，是游拓企业服务公司的员工。褚律师了解情况后对她说：“您马上就50周岁了，退休是大事，建议您先去办理退休手续，都办完了再来维权，这样不会影响您的个人利益。”

李筠琳点点头：“还是您想的周到！”

2018年3月中旬，已办完退休的李筠琳再次来到法服中心。此时，褚律师正在休病假，她便委托其他律师为李筠琳代书仲裁申请。

4月初，褚律师休完病假返回法服中心上班，当她看到李筠琳的仲裁申请书时吃了一惊：原来，仲裁请求事项写的是：要求游拓企业服务公司支付住房公积金差额。

她马上联系李筠琳：“仲裁请求事项要重写。”对方疑惑不解：“单位每月扣我工资来抵本应由他们支付的那部分住房公积金款项，我要求公司来支付住房公积金差额，这样写没错啊！”

褚律师耐心地给她解释：“《住房公积金管理条例》第37

条规定，违反本条例的规定，单位不办理住房公积金缴存登记或者不为本单位职工办理住房公积金账户设立手续的，由住房公积金管理中心责令限期办理；逾期不办理的，处1万元以上5万元以下的罚款。第38条规定，违反本条例的规定，单位逾期不缴或者少缴住房公积金的，由住房公积金管理中心责令限期缴存；逾期仍不缴存的，可以申请人民法院强制执行。这就是说，法律已将处罚的职能授予住房公积金管理中心，该中心是行使处罚权的唯一单位。如果劳动者与用人单位因住房公积金发生纠纷，可向该中心进行举报，由他们负责处理。所以，在实践中，因住房公积金引发的纠纷不属于劳动争议，你这样写请求事项仲裁委是不受理的。”

李筠琳焦急地问：“我已经退休，单位无法再给我缴存住房公积金费用了，这可怎么办啊？”

褚律师安慰她：“别着急。这件争议是因单位扣发你工资引起的，所以只需将仲裁请求事项中的‘住房公积金差额’改成‘工资差额’即可。”

李筠琳有些将信将疑：“改两个字就能立案了？”褚律师笑着说：“放心吧，没问题！”

第二天，李筠琳拿着申请书去仲裁委顺利地立上了案。

职工又享法律援助 工会律师免费代理

接着，李筠琳又申请了工会法律援助。她是北京市总工会京卡互助服务卡会员，符合享受工会法律援助的条件，于是，法服中心指派律师褚军花为她代理此案。

5月23日上午9点，仲裁委开庭审理此案。

褚律师说：“李筠琳于2005年1月入职游拓企业服务公司，公司于2010年1月与她签订无固定期限劳动合同，今年3月她正式退休。从2006年2月起单位开始为她缴纳住房公积金，依据法律规定，单位与她个人本应各承担一半费用，但事实上，李筠琳在职期间住房公积金个人应缴部分和单位应缴部分均由她个人承担，单位每月从她工资中直接扣除这些费用。”

说罢，褚律师将李筠琳的住房公积金个人信息查询记录作为证据提交，证明其缴费金额，该

内容载明李筠琳从2006年2月至2018年2月期间每月住房公积金的缴费数额。

单位代理人刘经理看过证据后未提出异议，但表示不清楚单位是从何时开始为李筠琳缴纳住房公积金的。

接着，刘经理说道：“我公司将本应当缴纳至住房公积金管理中心的公积金以住房补贴的形式发放给李筠琳，她对此高度认可，并承诺不会因此向单位追讨住房公积金，其后公司自我纠正，将发放给员工的补贴收回并依法缴纳至住房公积金管理中心，她知晓上述情况，却在退休后以此为由主张多扣工资，没有事实依据。”

单位出示4项证据 主张住房补贴可替代公积金

刘经理边说边提交了4份证据来证明其主张。证据一是单位于2006年2月1日发布的《游拓企业服务公司关于建立住房公积金的决定》，其内容载明：依据我国相关法律规定及本企业实际情况，公司研究决定从即日起开始建立住房公积金制度：1、住房公积金缴存基数为职工上一年月平均工资，单位与个人分别按8%的比例上缴费用；2、扣缴办法：职工个人上缴部分，由单位从职工当月工资中直接扣除代为缴存。单位上缴部分，因公司每月向员工发放住房补贴，所以这部分费用将从员工当月工资中直接扣除。若员工不愿缴存住房公积金，需本人书面提出申请。

证据二是一份《承诺书》，其内容为：“本人承诺：因单位已每月向我发放住房补贴，故公司不用再为我缴纳住房公积金。本人承诺自愿缴纳住房公积金的全部费用，请公司每月从我工资中直接扣除代为缴存，我保证今后任何时候绝不向公司要求支付住房公积金费用。”签字人为李筠琳，落款日期是2006年4月1日。

证据三是2015年1月修订后的《游拓企业服务公司规章制度》，该制度当月起执行。其中规定：因本单位每月向员工发放住房补贴，故住房公积金中应由公司承担的缴存费用将从员工当月的住房补贴款中直接扣除。员工个人上缴的部分，仍由公司每月从员工工资中代扣代缴。

证据四是《知晓公司规章制度确认书》，其内容为：“本人

已认真阅读《游拓企业服务公司规章制度》，且已知晓其全部内容，本人保证自觉遵守执行。如果有违反上述规章制度的行为，自愿接受公司的处理决定。”上述内容是打印的，最后有李筠琳签字，落款日期为2015年1月10日。

李筠琳认可《承诺书》及《知晓公司规章制度确认书》中的签字是她本人所写，但不认可其证明力：“这些东西是公司人事部打印后让每个员工在上面签字，谁敢不签啊，我也只好跟着签了。”

工会律师据理力争 单位被裁决支付8万元

褚律师沉着应对：“虽然李筠琳的签字是真实的，但即使其本人签字确认了，上述两份证据中关于由员工个人承担住房公积金单位应缴部分的规定也属违法，公司应当返还其因上述原因多扣的工资。”

她拿出几页打印好的法律文件继续说道：“《住房公积金管理条例》第19条和第23条的规定，职工个人缴存的住房公积金，由所在单位每月从其工资中代扣代缴；企业为职工缴存的住房公积金，在成本中列支。缴存住房公积金单位应缴部分是用人单位的法定义务，该义务既不因游拓企业服务公司向李筠琳支付住房补贴而免除，也不因李筠琳承诺不再追偿而免除，故李筠琳要求游拓企业服务公司返还工资中多扣除的住房公积金单位应缴部分款项，于法有据。”

经过审理，仲裁委认为游拓企业服务公司未对李筠琳提交的住房公积金个人信息查询记录提出异议，也未提交反证予以驳斥，故对住房公积金个人信息查询记录的真实性予以确认，对其中载明的缴费金额予以确认。李筠琳认可《承诺书》及《知晓公司规章制度确认书》的真实性，故仲裁委对上述证据的真实性予以确认。

根据《劳动法》第50条“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资”的规定，依据住房公积金个人信息查询记录上载明的缴费金额，仲裁委近日裁决游拓企业服务公司应支付李筠琳2006年2月至2018年2月期间扣发的工资8万元。

“婚内财产协议”不一定靠谱

案情简介：

刘某与女友孙某相恋多年，婚前刘某有一套登记在自己名下的商品房，2010年二人登记结婚。为了表示自己与孙某的感情，刘某在结婚当天就和孙某签署了一份书面协议，协议约定这套房屋产权在婚后归孙某个人所有，与刘某无关，孙某当时也感动得热泪盈眶。后因婆媳矛盾、沟通不畅等各种问题，让二人婚后矛盾重重，最终导致两人闹到离婚的地步。

孙某要求如果离婚的话，要按照二人签署的婚内财产协议房屋归自己个人所有。刘某同意离婚，但认为当初签署协议是为了和孙某好好过日子，现在两人即将离婚，房产证也并未实际变更登记，不同意再按照协议约定履行过户手续。因此孙某来到流村镇法律援助工作站寻求帮助。

法律分析：

首先，该案例中二人签署的财产协议实质上是赠与合同。《婚姻法》第19条规定，“夫妻双方可以约定婚前和婚后取得的财产归各自所有、共同所有或者部分各自所有，部分共同所有。约定应当采用书面形式。没有约定或约定不明确的，适用本法第十七条、第十八条的规定。夫妻对婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产的约定，对双方具有约束力。”该夫妻财产约定可以排除法定财产制的适用，对双方具有约束力。这里所指的财产约定是一种有对价的，双方财产权益的安排，不包括将一方个人财产约定归对方所有的情形。将一方个人所有的财产约定归另外一方所有在实质上属于无须对价的赠与合同。

第二，《婚姻法》司法解释三中第6条规定，“婚前或者婚姻关系存续期间，当事人约定将一方所有的房产赠与另一方，赠与方在赠与房产变更登记之前撤销赠与，另一方请求判令继续履行的，人民法院可以按照合同法第一百八十六条的规定处理。”《合同法》第186条规定，“赠与人在赠与财产的权利转移之前可以撤销赠与。”也就是说在约定涉及房屋未办理产权变更登记前，赠与人可以享有任意撤销权。因此在该案例中刘某可以撤销对孙某的房屋赠与。



昌平区司法局

未经仲裁实质审理，员工能否到法院起诉索赔社保费？

编辑同志：

我公司近日突然接到法院通知，一位已经离职的员工到法院起诉要求公司赔偿其社会保险损失。他曾在我们公司工作，我们当时为他缴纳了社保费，后来他不愿做专职，改为合作关系后我单位没再给他缴纳社保费，因为我们认为公司与他不具有劳动关系。

他曾申请劳动仲裁，仲裁委以不属于仲裁范围为由未予受理，后来他又起诉到法院。请问，这起案件未经劳动仲裁实质

审理，法院可以直接受理吗？

读者：某技术公司人事部 小陈

小陈你好：

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(三)》(法释[2010]12号)第一条规定：“劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予处理。”符合该项规定条件的，社会保险赔偿争议属

于法院管辖范围。

虽然劳动争议仲裁是劳动争议案件的前置程序，但《劳动争议调解仲裁法》第二十九条规定：“劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。”所以，贵公司离职员工在仲裁委未予受

理其仲裁申请的情况下又到法院起诉，法院是可以受理此案的。

但是，社会保险赔偿争议的处理，必须以劳动关系是否存在为前提。而在本案中，仲裁委以不属于仲裁范围为由未予受理，没有对其与单位之间是否存在劳动关系作出判定。所以，如果法院对社会保险实体进行审理，必须对劳动关系是否存在作出判断，而这违背了仲裁前置的程序要求。由此我们认为，劳动者应先申请劳动仲裁，确认其与单位之间存在劳动关系。 李德志