

劳动者仲裁请求支付经济补偿金可在诉讼中变更请求为赔偿金

□本报记者 赵新政

“被公司违法解除劳动合同关系时，我心里想的是要求公司给予经济赔偿，但在仲裁申请中写成了经济补偿金。仲裁胜诉后，才发现二者的金额相差二倍。”解颂（化名）说，为获得应得的赔偿，他向法院起诉时将这一请求由经济补偿金变更为赔偿金。

公司不仅不同意解颂对诉讼请求的变更，而且诉称仲裁机构违反民事诉讼“不告不理”原则，在双方未就是否存在违法解除劳动合同进行庭前调查、辩论的情况下，擅自裁决公司构成违法解除劳动合同并应支付经济赔偿金，请求法院纠正这项程序错误。

二审法院认为，最高人民法院和人力资源和社会保障部联合发布的《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》第5条规定，劳动者基于同一事实在仲裁辩论终结前或者法院一审辩论终结前将仲裁请求、诉讼请求由要求用人单位支付经济补偿变更为支付赔偿金应予准许。因解颂在一审时将诉讼请求变更为赔偿金并不违法，故于11月17日终审判决公司向其支付赔偿金71280元。

连续签订三次合同 因为解聘产生争议

“我于2012年9月22日入职，先后与公司签订了3份期限为3年的劳动合同。其中，第3份合同的截止日期是2021年9月20日。”解颂说，2021年9月9日，公司向他送达解聘通知书，并要求他在5日内办完离职手续。

2022年9月13日，解颂申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付绩效工资、季度奖、年终奖及解除劳动合同经济补偿金等

费用。其依据是《薪酬管理办法》第5条规定，员工薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬、社会保险、福利四部分。第8条规定，员工的基本薪酬和月奖在每月10日前发放，年终奖在次年1月15日之前发放，效益奖根据考核结果公布之日起一个月内发放。根据员工薪酬测算表，其月奖600元、年终奖7000元，效益奖按往年惯例是14400元。

解颂认为，公司并未出现效益不好或经营困难，无法发放效益奖、季度奖、年终奖的情形。因为，公司2020年和2021年的财务预算均包括基本薪酬和效益薪酬。再者，公司副总经理俞某已经领取2019年及2020年效益奖金。另外，2021年7月，公司收到在其他单位的投资利润款155万元，足以发放员工的绩效及奖金。

经审理，仲裁机构于2022年11月1日裁决确认公司构成违法解除劳动合同，应当向解颂支付违法解除劳动合同赔偿金。然而，依据解颂的请求，仲裁裁决公司向其支付经济补偿金36379元。

诉请事项能否变更 公司提出己方主张

解颂不服仲裁裁决，在向一审法院起诉时将要求公司给付的经济赔偿金变更为经济赔偿金，并且按照月平均工资6343.33元进行计算。

庭审中，公司辩称其与解颂曾经签订3次3年固定期限劳动合同。与解颂解除劳动合同时，公司已经没有实际业务、不再开展日常工作，该情形属于合同到期终止不再续签，依法仅需要支付经济补偿金即可。

公司认为，解颂在仲裁阶段并未主张公司的行为系违法解除劳动合同，也未在仲裁辩论前变更其诉请，而仲裁机构擅自裁决公司存在违法解除并应当支付经济赔偿金，违反“不告不理”原则，存在程序错误。解颂在起诉时将“经济补偿金”变更为“赔偿金”的请求，该诉请未在仲裁阶段提出，属于未经过仲裁审理、裁决的事项，即未经过劳动仲裁前置程序，不应受理。

公司主张，解颂仅关注公司

年度财务预算及副总经理俞某的薪资发放情况，且执拗地将财务预算等同于最终的财务使用情况，显然错误。解颂提及的155万元投资收益是基于原有项目而非新项目所得，且该收益无法填平原项目投入成本，也无法扭转公司亏空、负债运营的状态，因此，不可就该收益认定公司具有发放奖金的能力。

公司认为，经济补偿金是计算解颂离职前12个月的平均工资。该期间公司没有发放绩效薪酬，解颂的月基本工资仅为2860元，并非3960元。为此，公司提交工资表和银行交易明细予以证明。

对于解颂的社保缴费基数为何是3960元，公司的解释是为了提高员工福利待遇，把以往的季度奖等平摊至缴费基数中。如此一来，解颂的社保基数得到了提高，但该基数不是解颂的实际工资，其平均工资应当以公司举证的工资表和银行交易明细为准，也即按照2860元计算解颂的月工资。依据《劳动合同法》第46条规定，公司仅需支付25740元经济补偿金即可，而仲裁裁决的补偿36379元于法无据。

职工基于同一事实 可将补偿改为赔偿

一审法院认为，本案的争议焦点是公司是否存在违法解除劳动合同、解颂离职前12个月的平均工资是多少、公司应否给付绩效奖金等费用。

《劳动合同法》第14条第2款规定，第三次签订劳动合同时除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，双方应当订立无固定期限劳动合同。本案中，公司在劳动合同期满后，直接向解颂送达解聘通知书，该行为表明公司单方面决定不再续签劳动合同。由于公司未能提供证据证明解颂在签订第三次劳动合同时表示愿意订立固定期限劳动合同，应当承担举证不能的不利后果。由此，一审法院认为，公司的行为系违法解除劳动合同。

一审法院认为，工资是指用人单位依据劳动合同的规定，以各种形式支付给劳动者的工资报酬。公司对解颂提交的企业职工基本养老保险社保缴费详情截图

中缴费基数为3960元有异议，认为提高缴费基数是为了提高解颂的福利待遇将以往的季度奖平摊进去，实际上解颂的平均工资应为2860元，但未提供证据予以证明。因此，应当认定解颂提起劳动仲裁前12个月的平均工资为3960元，公司因违法解除劳动合同应当支付经济赔偿金71280元。

由于解颂在仲裁阶段仅要求支付终止固定期限劳动合同经济补偿金36379元，是对其民事权利的处分，仲裁机构裁决公司支付经济补偿金36379元，并无不当，一审法院予以确认。公司主张只要向解颂支付经济补偿金25740元，没有依据，一审法院不予采纳。

一审法院认为，奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。案涉《薪酬管理办法》第9条规定：员工薪酬整体调整与公司效益情况和公司发展状况决定。根据双方提交的证据及庭审的情况，公司的状况出现困难，面临解散的局面。因此，公司可以根据实际经营情况和职工的表现贡献等情况决定是否发放奖金。解颂主张公司发放效益奖、季度奖、年终奖的请求，没有事实和法律依据，不予支持。

据此，一审法院判决公司向解颂支付经济补偿金36379元，驳回解颂的其他诉讼请求。

二审中，双方均没有提交新证据。对于双方争议的事实，二审法院认为，最高人民法院和人力资源和社会保障部联合发布的《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》第5条规定：“劳动者基于同一事实在仲裁辩论终结前或者人民法院一审辩论终结前仲裁请求、诉讼请求由要求用人单位支付经济补偿变更为支付赔偿金的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予准许。”因此，在公司构成违法解除劳动合同关系的情况下，解颂在仲裁阶段仅主张经济赔偿金，但在一审法院审理阶段有权将其诉求变更为要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

综上，依据查明的案件事实，二审法院终审判决撤销原判，改判公司须支付解颂经济赔偿金71280元，驳回解颂及公司的其他上诉请求。

遗嘱所涉房屋被拆迁 所得安置房如何继承？

编辑同志：

我生育有一儿一女，女儿为姐姐，儿子为弟弟。2019年底，我立遗嘱确定名下的一套房屋由儿子继承。2022年初，我的房屋被列入拆迁范围，房屋征收部门答应给两套安置房，我在补偿协议上签字后，房屋被拆掉。

最近，我拿到了两套安置房钥匙。我认为，这两套安置房仅仅只是遗嘱所涉房屋的外在形态的变化，性质并未改变，自然要归儿子一人继承。可是，有人认为，在我百年之后，两套安置房应当由我的儿子和女儿共同继承，而不能由儿子独自占有，因为我所立的遗嘱已经被撤回了。

请问：这是怎么回事？我现在该怎么办？

读者：刘金尔

刘金尔读者：

人们通常认为，遗嘱人所立遗嘱的效力应及于产权调换后的房产，遗嘱所涉房屋被拆迁后所获得的安置房和补偿款，理所当然仍由之前确定的遗嘱继承人继承，其实不然。遗嘱是遗嘱人生前在法律允许的范围之内，按照法律规定的方式对其遗产或其他事务所作的个人处分，并于遗嘱人死亡时发生效力的法律行为。遗嘱中对财产的处分方式体现了遗嘱人立遗嘱之时的内心真意，但并不能对遗嘱人随后改变其财产处分方式产生约束。

《民法典》第一千一百四十二条规定：“遗嘱人可以撤回、变更自己所立的遗嘱。立遗嘱后，遗嘱人实施与遗嘱内容相反的民事法律行为的，视为对遗嘱相关内容的撤回。……”本案中，你在遗嘱中将名下的房屋指定由儿子继承后，又与房屋征收部门签订补偿协议，同意将名下房屋拆迁，这表明你在立遗嘱后又作出了与立遗嘱时意思相反的民事法律行为，而且该行为导致遗嘱所涉房屋在继承开始前因拆迁而灭失。所以，应当视为你已经撤回了遗嘱。另外，两套安置房产生于你立遗嘱之后，属于你新获得的财产，不能简单地认为是遗嘱所涉房屋的外在形态的变化。

《民法典》第一千一百二十三条规定：“继承开始后，按照法定继承办理；有遗嘱的，按照遗嘱继承或者遗赠办理；有遗赠扶养协议的，按照协议办理。”既然你所立的遗嘱被视为撤回，也就意味着你没有留下遗嘱。因此，在你去世后，两套安置房应当按照法定继承办理，女儿作为你的法定继承人，也有权继承相应的份额。如果你仍只想让儿子来继承这两套安置房，那么你应当在通过重新立遗嘱予以明确，以免日后儿女因继承发生纠纷。

潘家永 律师

公司裁员时，家庭困难职工有权要求优先留用吗？

读者袁萍萍近日向本报反映说，其丈夫几年前因病去世，她成了家中唯一的劳动者，薪资收入主要用于赡养老人和抚育幼子。2020年8月，她与所在公司签订了为期5年的劳动合同。今年10月，公司为扭转亏损局面，决定裁减包括她在内的三分之一员工。迫于家庭经济压力，她一再请求公司留用，但仍被公司裁减。

她想知道：在事先没有听取职工意见，也没有向有关部门申报裁减方案的情况下，公司这种裁减行为是否合法？她自己能否被优先留用？

法律分析

公司的裁员行为是违法的，袁萍萍有权拒绝接受。

按照相关法律规定，用人单位在遇到破产重整、生产经营状况发生严重困难等情况确需裁减人员时，可以对本单位的人员进行裁减。但裁减并非想裁就裁，应当在遵循民主议定、履行告知义务并充分听取员工意见等相应程序后方可实施。

对此，《劳动合同法》第41条规定，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人

员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。裁减人员时，应当优先留用下列人员：与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员；与本单位订立无固定期限劳动合同的；家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的人员，应当在裁员时优先留用。而用人单位裁减人员后，在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减人员。因经济性裁员而被用人单位裁减的职工，在6个月内又被原单位重新录用的，对职工裁减前和重新录用后的工作年限应当连续计算为本

单位工作时间。

从以上规定可以看出，袁萍萍与所在公司所签订的劳动合同属于较长期限的劳动合同，且其家中还需要赡养的父母和抚育的子女，明显属于优先留用之列。公司硬性裁员的做法显然违反法律规定。

在此情况下，袁萍萍有权按照《劳动合同法》第87条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”的规定，向公司主张经济赔偿。

张兆利 律师