

没有证据证明职工因故意或过失导致生产事故

公司解除职工劳动关系属于违法

□本报记者 赵新政

“我被解除劳动关系的原因，按照公司的说法是在夜间值班时睡岗，最终导致设备瘫痪，物料溢出6吨多，因维修设备、清理溢出物料导致停产2天，造成直接和间接损失7万多元。”贺紫越（化名）说，他不认可公司这些主张并进行辩解，公司便以他不听从管理、严重失职且不接受教训、无理取闹为由解除其劳动合同。

由于对公司是否构成违法解除劳动关系、应当按照什么标准计算赔偿金等产生争议，本案历经仲裁、一审之后诉至二审法院。经审理，二审法院认为，公司发生生产事故的因素很多，既可能有设备的问题，也可能有人员操作失当的问题。就本案而言，公司没有直接证据证明贺紫越对导致生产事故的发生存在故意或者重大过失的行为，其解除与贺紫越的劳动关系属于违法，故于1月12日判决公司按照实际工龄及应发工资标准向贺紫越给付赔偿金116028元。

上班期间发生事故 职工遭遇公司解聘

贺紫越于2000年11月开始在公司工作，该公司系生产经营型企业。2022年10月7日，公司对他作出除名处理意见，称他自入职以来，一直从事生产车间输送工工种，与他所学锅炉专业不对口。由于自感怀才不遇，他对工作拖拖拉拉，上班睡岗现象时有发生，在企业造成极坏影响。2022年9月18日零点接班后，他不检查设备，导致设备带病运转5个小时，最终因提升机两根链条全部断开脱落，生产线全部停产，由此造成直接和间接经济损失78200元。

公司称，事故发生后，贺紫越本应接受教训痛改前非，服从管理，履行一个职工的基本义务和应尽职责，但其屡教不改，变本加厉，无理取闹，为维护企业正常生产秩序，公司决定终止其劳动关系，并由其赔偿事故造成的全部经济损失。

2022年11月9日，公司向贺紫越送达解除劳动合同通知书。该通知载明其系公司无固定期限

合同制职工，因违反企业规章制度及劳动合同相关约定，公司决定于2022年11月1日起解除其劳动合同。

贺紫越认为，公司的做法构成违法解除劳动关系，故请求仲裁裁决公司按照22年工龄向其支付经济赔偿金。仲裁机构审理查明，其离职前12个月平均工资为2215元，遂裁决公司赔偿其97460元。

公司及贺紫越均不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

解聘行为是否合法 争议双方各执一词

贺紫越诉称，公司虽主张其因严重违反规章制度及劳动合同约定被解除劳动关系，但在仲裁庭审中并未提供充分有效的证据予以证明，也未提供有关鉴定机构的鉴定结论证实机器设备的损毁原因，更没有证据证实提升机器损毁系其存在故意或重大过失造成。相反，公司提供的所谓“证据”及证人证言，均为其单方出具，且证人全部为公司中高层管理人员，该做法无异于当事人单方陈述，在无其他直接证据佐证其主张的情况下，应认定其解除劳动关系的行为属于违法。

贺紫越认为，公司解除其劳动关系不仅存在程序违法，而且缺乏合法的制度依据。公司现行规章制度既未经职工代表大会讨论通过，也未向全体职工公示，不能作为处分职工的依据。

此外，仲裁机构以实发工资为标准计算经济赔偿是错误的，应当予以纠正。经核算，贺紫越离职前12个月的应发月平均工资2637元，按照这个标准计算，其应得赔偿金数额为116028元。

公司辩称，贺紫越在仲裁过程中自认其月工资为2215元，故仲裁裁决的赔偿金数额是正确的。而其在一审时主张其月平均工资为2637元，没有事实依据。

尽管如此，公司仍认为其不应当承担向贺紫越支付经济赔偿的责任。

公司诉称，本案的起因是贺紫越在夜间值班时睡岗，该违纪行为最终导致设备瘫痪，给公司

造成巨大经济损失，他应当依法承担赔偿责任。在此情况下，公司未对他做出任何处罚，只是让他出资200元，与其他员工一起清理了物料。可是，他多次到总经理办公室提出不合理要求，既不同意承担200元费用，又要求公司为他调整工作岗位。当时，他的态度十分激动，在办公室大吵大闹，公司迫于无奈对他作出解聘决定。因此，公司系正当行使经营管理权和用工自主权，并非违法解除劳动合同。

职工没有严重过失 将其解聘属于违法

经审理，一审法院认为，根据公司在诉讼中所提交的证据材料可以认定贺紫越在日常工作过程中责任心不强，在工作中因其管理失职造成机器设备损坏给公司造成重大经济损失，公司以此为由与贺紫越解除劳动关系并无不妥。经查，贺紫越自2022年10月6日后未再去公司上班，应视为其不再愿意与公司建立劳动关系，但公司作出解聘决定后时隔一个多月才向贺紫越下达通知书，解聘程序存在问题，故判令公司应当按照贺紫越的实发工资标准和12年工作年限支付赔偿金53160元。

贺紫越不服一审法院判决，上诉称一审法院错误引导其按“实发工资”金额计算离职前12个月的平均工资。事实上，《劳动合同法》第47条中规定的劳动者的月工资，应当依据《劳动合同法实施条例》第27条规定进行核实，即以应发工资进行核定，不能以实发工资为基数进行核算。

另外，贺紫越认为，一审法院按照12年工龄计算其应得赔偿金数额也是错误的，根据《劳动合同法》第47条规定，应当按照他在公司连续工作22年的工龄进行计算。

为此，贺紫越提交其2021年10月至2022年10月职工养老保险缴费明细截图5张、失业保险缴费明细截图7张、医疗保险缴费明细1张及公积金缴费明细1份，用以证明其在劳动合同解除前12个月的平均工资为2637元。公司

对这些证据的真实性无异议，对关联性和证明目的有异议，称一审法院将贺紫越认可的实发工资2215元作为判决赔偿金的计算标准具有事实与法律依据。

二审法院认为，根据《劳动合同法》第47条第1款、第3款规定，计算赔偿金的基数是劳动者在劳动合同解除或终止前12个月的平均工资。依据《劳动合同法实施条例》第27条规定，经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，而不是实发工资。本案中，贺紫越提交的证据可以证明其在每月实发工资2215元的基础上加计养老、医疗、失业保险个人月缴费总额和公积金个人月缴费总额，应发月工资总数为2637元，故应依此为基数计算赔偿金数额。

对于计算经济赔偿的时间应当如何认定，二审法院认为，《劳动合同法》第47条第2款规定：“劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。”本案中，贺紫越主张的经济赔偿应当以2637元为基数计算，该数额并不超过当地2022年职工平均工资的三倍，故原审认定支付赔偿金的年限为12年与该法律规定不符。

关于公司是否构成违法解除劳动关系问题，二审法院认为，本案中，公司以贺紫越严重失职造成公司重大损失为由作出除名的处理意见，解除双方之间的劳动关系。而现实中生产事故的发生因素很多，既可能有设备的问题，也可能有人员操作失当的问题。就本案而言，公司没有直接证据证明贺紫越对导致生产事故的发生存在故意或者重大过失的行为，其解除与贺紫越的劳动关系，违反了法律规定、构成违法解除。根据《劳动合同法》第87条的规定，应按经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。

据此，二审法院判决撤销原判，同时，判令公司向贺紫越支付违法解除劳动关系赔偿金116028元。

当事人去世前留下遗书 能否按自书遗嘱对待？

编辑同志：

老王不久前去世，离世前留下一份自己亲笔写的遗书，对遗产等事后作了安排，遗书中有他的署名并签注了年月日。

请问：这份遗书能否作为遗嘱？是否具有法律效力？

读者：虞华

虞华读者：

遗书，一般是指自然人生前书写，对其死亡后的相关事项予以说明、安排和嘱托，以书面形式作出记载的文字材料，例如对死亡原因的说明、对家人未来学习、生活的安排，对个人丧葬事宜的处理，对所留遗产的分割等。而自书遗嘱，是指遗嘱人本人将处分遗产的意思表示亲自用手写出来的遗嘱。《民法典》第一千一百三十四条规定：“自书遗嘱由遗嘱人亲笔书写，签名，注明年、月、日。”可见，遗书与自书遗嘱是有明显区别的。

但是，在一定条件下，遗书是可以被认定为自书遗嘱的。因为，遗书是死者生前对其包括财产处分在内各项事宜的最后意思表示，是其意思自治的表现，故就其中财产部分内容而言，也属于其生前作出的财产处分。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉继承编的解释（一）》第二十七条规定：“自然人在遗书中涉及死后个人财产处分的内容，确为死者的真实意思表示，有本人签名并注明了年、月、日，又无相反证据的，可按自书遗嘱对待。”据此，对遗书可以按有效自书遗嘱对待，但必须符合以下条件：一是遗书中含有对死后个人财产处分的内容；二是遗书所涉及死后个人财产处分的内容，系死者生前的真实意思表示；三是有本人签名并注明了年、月、日；四是须无相反证据推翻死者对个人财产处分的内容，即没有相关证据能够证明死者对个人财产的处分不是出自其真实意思表示。

相反证据的情形，主要包括遗书不是死者亲笔书写或者没有本人签名；立遗嘱人没有完全民事行为能力；在书写遗书时受到了欺诈、胁迫；遗书系他人伪造或已被篡改；有关个人财产处分的内容与遗书其他部分内容之间存在冲突等情形。

本案中，如果老王没有留下其他遗嘱，也没有相反证据能推翻这份遗书，那么，这份遗书可按自书遗嘱对待，是具有法律效力的，相关继承事宜应按遗书办理。

潘家永 律师

廖春梅 法官

公司大幅降薪，职工辞职能否索要经济补偿？

读者谢琳琳（化名）向本报咨询说，公司的规章制度及其劳动合同均已明确：公司有权根据生产经营需要以及员工的实际能力，对员工的岗位、工作内容、工作地点、工资和职务待遇等进行调整。一个月前，公司突然将她由主管降为普通员工，工资由3万元/月降为3600元/月。尽管她一再反对，但公司已按3600元/月向她发放工资。

她想知道：在公司没有正当理由且拒绝对她说明的情况下，无奈辞职的她能否向公司索要经济补偿金？

法律分析

谢琳琳可以向公司索要经济补偿金。

用人单位虽然可以根据法律规定或合同约定行使调岗这一用工自主权，但并不等于用人单位可以随意调岗，而应该考虑生产经营需要或劳动者个人能力、调岗后的薪资水平与原岗位相当、调岗不具有侮辱性和惩罚性、调岗不会增大劳动者的劳动成本等因素。

本案中，公司在没有正当理由的情况下对谢琳琳调岗降薪，

由主管降为普通员工，工资由3万元/月降为3600元/月，甚至拒绝对其说明理由，显然不符合上述因素，即公司对其调岗降薪违反了法律规定。

当然，调岗降薪还应具有合理性，即应当考虑调岗目的正当性、调整后的岗位为劳动者所能胜任、工资待遇等劳动条件无不利变更等因素。可是，公司的做法明显不具有合理性，客观上也未按原职原岗向谢琳琳支付工资，构成未足额支付劳动报酬。

针对这种情况，《劳动合同

法》第三十八条规定，对用人单位未及足额支付劳动报酬及用人单位规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的行为，劳动者可以解除劳动合同。该法第四十六条也规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；……”因此，虽然谢琳琳是主动提出解除劳动合同，而非公司提出，但公司仍必须向其支付解除的经济补偿金。