



女职工签署离职协议后发现自己怀孕,能否主张恢复劳动关系?

【经典案例】

王某于2011年6月27日入职A公司,双方签订了期限为2011年6月27日至2014年6月30日的劳动合同,约定王某的工作为总经理特别助理。2014年6月30日,王某以个人学业问题为由向A公司提出辞职。当日,A公司与王某签订协议,约定双方的劳动合同于2014年6月30日正式解除,A公司向王某支付经济补偿金共计人民币73,000元,双方对原劳动合同项下的权利义务再无任何分歧,亦不存在劳动争议纠纷。协议签署后,A公司为王某办理了退工手续,并按约定向其支付了上述73,000元经济补偿金。2014年7月11日,王某至医院进行检查,确认已怀孕8周。王某认为,自己在六月中旬已经怀孕,但因双方对此事实不知情,才签订了协议书,该协议书不符合法律的强行性规定,也违背了原告的真实意思表示,遂于2014年9月4日申请劳动仲裁,要求A公司从2014年7月1日起恢复劳动关系,并支付自2014年7月1日至裁决之日的工资。仲裁委经审理后作出裁决,对王某的仲裁请求不予支持。王某遂诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点:用工单位及劳动者对于怀孕事实均未知晓的前提下,双方所签订的解除劳动合同协议是否发生法律效力?

一审法院认为,王某未提供证据证明其申请辞职是在受到A公司胁迫或利诱等情况下违背真实意思表示做出的,对于其主张不予采信,驳回其全部诉讼请求。

二审法院认为,王某坚称辞职之意思表示不真实,系以在7月11日方获悉怀有身孕之事实予以反推签订协议之意思表示,有违事物发展顺序。王某对其本人在签订协商解除劳动关系协议书时不知晓其怀孕之事实,亦不能列入重大误解之要件序列。因此王某要求恢复劳动关系之诉请,不符合《劳动合同法》的规定,依法不予支持,应维持原判。

【律师说法】

意思表示不真实,是指行为人表现于外部的意志与其内心的真实意志不一致。本案中,王某之前已提交辞职报告,后又与A公司协商解除,足以说明其内心希望发生与用人单位解除劳动合同的法律后果。王某作为处于正常孕期的女性,对自己是否怀孕应该有正常的判断,法律也没有规定怀孕的妇女不能处分自己的权利,王某作为完全行为能力人,其签署协议的行为与内心意志一致,且该协议不违反法律法规,应当认定为有效。正如二审判决所述,王某以发生在后的知晓怀孕之事实倒推发生在先的签订协议行为不是真实意思表示,是违背正常逻辑的。

对于女职工于劳动关系终止后又发现处于孕期,主张恢复劳动关系的,根据通常裁判结果,蓝海做了如下归纳:

劳动关系终止形式	能否主张恢复劳动关系	分析
辞职	不能	辞职系劳动者基于自身情况向用人单位作出的单方通知,是劳动者的真实意思表示,在通知到达单位后即发生解除劳动合同的法律后果。
协商解除	不能	签订解除协议系双方基于真实意思表示,达成合意,在签订后即发生解除劳动合同的法律后果。
因员工存在违纪等重大过错,用人单位单方解除	不能	员工确实存在《劳动合同法》第三十九条规定的重大过错情形的,用人单位可单方解除,不受员工处于孕期、产期、哺乳期的限制。
因员工不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任,用人单位单方解除	能	符合《劳动合同法》第四十二条不得解除情形,保护女职工权益。
用人单位经济性裁员	能	符合《劳动合同法》第四十二条不得解除情形,保护女职工权益。

案例来源:判决书(2015)沪二中民三(民)终字第509号 有删改



官方服务APP



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com