



协商解除劳动合同后发现怀孕，能否要求恢复劳动关系

【经典案例】

张某于2012年4月1日进入上海某信息科技有限公司，双方先后签订了两份劳动合同，最后一份劳动合同的期限为2014年4月1日至2017年3月30日。2015年5月29日下午3点多时，公司突然通知包括张某等12个员工在内的部门将解散，并解除了9名员工，其他3人被安排到其他部门。当天下班时，公司要求在公司工作的8名员工签订了协商解除劳动合同的协议书，张某来不及考虑和犹豫，就稀里糊涂地和公司签订了补偿协议。

2015年6月12日，张某由于当月例假没有及时来且身体感觉不适，于是到医院验血检查，检验保险显示怀孕。2015年6月30日，张某到医院超声检查，医院诊断为早孕8周。张某认为要是在5月29日和公司签订了协商解除协议时知道自己已经怀孕的话，自己肯定是不会签字的。于是之后向劳动仲裁委员会申请了劳动仲裁，要求公司恢复与自己的劳动关系并支付恢复期间的工资。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点：协商解除劳动合同后，发现在解除劳动合同之前已怀孕能否要求恢复劳动关系？

张某认为，公司虽然是通过协商解除的方式终止自己的劳动关系，而实际上是公司将部门撤销导致原劳动合同无法履行也即按照《劳动合同法》第40条的规定解除的，自己在签字时不知道已经怀孕，因此当时的签字属于重大误解，签订的解除协议应属无效，公司应该恢复自己的劳动关系并支付仲裁期间的工资。

该公司认为，公司解除的不是张某一个员工，其他员工也都是按照协商解除的方式解除的，公司也支付了相应的经济补偿，张某签订协议的时候属于完全民事行为能力人，协议应属合法有效。且张某再回来上班的话也不合适，工作几个月后就要休产假，公司对其工作也不好安排，因此拒绝接受张某要求恢复劳动关系的请求。

经仲裁庭组织多次调解，双方达成了和解，由该公司另行支付8万元给张某作为补偿，本案最终以调解结案。

【律师说法】

本案是一起协商解除劳动合同后发现怀孕的劳动争议纠纷案。

根据《劳动合同法》第48条规定，“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金”。即法律规定能要求继续履行、恢复劳动关系的劳动合同系是在用人单位“违反本法规定”解除该劳动合同的情况下，而《劳动合同法》第46条规定“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同”，也就是说协商一致解除劳动合同是合法解除。因而对于普通的劳动者而言，若是双方签订了书面的协商解除协议，通常情况下是不能要求再恢复劳动关系的。

但是，本案的特殊点就在于劳动者张某在签订协商解除协议时不知道自己已经怀孕，所以在没有时间犹豫的情况下和公司签订了该协议，也就是说当时签订协商解除协议时张某存在重大误解。而《合同法》第54条规定“下列合同，当事人一方有权请求人民法院或者仲裁机构变更或者撤销：（一）因重大误解订立的”。因而，张某与该公司签订的协商解除协议是属于可撤销的协议，若张某请求撤销该协议，则该公司与张某协商解除劳动合同的基础就不复存在。也就是说，在张某请求撤销该协议后，该公司与张某解除的行为系“用人单位违反本法规定解除劳动合同”的行为，而劳动者（张某）要求继续履行合同，因而此种情况下张某请求恢复与自己的劳动关系的请求应得到支持。



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com