

离职后发现怀孕 还能回原单位吗？

普陀区劳动争议人民调解委员会从人性关怀的角度出发化解纠纷

□见习记者 张叶荷
法治报通讯员 潘家铭

和用人单位签署了《协商解除劳动合同协议》后，刘某却发现自己在签署合同之前就已怀孕了，那么，刘某还能再回到便利店工作吗？近日，通过上海市普陀区劳动争议人民调解委员会的努力，最终某连锁便利店考虑到刘某这些年的付出及未来生活上可能面临的困难，表示在刘某撤回恢复劳动合同的诉求后，愿意额外给予刘某 8000 元的慰问金。刘某也对某连锁便利店的关怀，表示衷心的感谢。事情有了一个完美的结局。

离职后却发现自己怀孕了

2016 年 7 月，刘某应聘至某连锁便利店担任收银员。2019 年 9 月初，刘某与某连锁便利店签署了《协商解除劳动合同协议》，协议确定刘某最后工作日为 2019 年 9 月 5 日，双方对刘某在职期间劳动报酬、社保福利、休假、加班工资等事宜均无异议，并按照刘某的工作年限双方确认了经济补偿款的支付数额、时间。

不久后，刘某便发现自己已经怀孕，根据怀孕周期数推算，当初在签署《协商解除劳动合同协议》时已经怀孕。在此情况下，刘某便向原某连锁便利店提出要恢复劳动关系。然而，便利店对此要求表示了拒绝。在双方交涉无果的情况下，2019 年 10 月 16 日，刘某向普陀区劳动争议人民调解委员会申请调解。

到底知不知道自己怀孕了？

2019 年 8 月，某连锁便利店因为经营发生重大变化，对收银员岗位进行调整；同年 9 月，该连锁便利店与收银员刘某签署了《协商解除劳动合同协议》，约定双方劳动关系于 2019 年 9 月 5 日终止，同时解除劳动合同；所有善后方案双方均达成一致，解除劳动合同协议已经履行完毕；不久后，刘某发现自己怀孕，并推算在签署协议时已经怀孕，因此刘某向某连锁便利店提出恢复劳动关系的要求，便利店未予准许……在接到案件后，普陀区劳动争议人民调解委员会调解员第一时间对案件做了进一步了解和梳理

调解员发现，在调解过程中，刘某声称签订协议时，某连锁便利店是单方面通知其提前解除劳动合同，双方并没有经过真正的协商谈判。刘某事前没有思想准备，在签订解除协议时并不知晓自己已怀有身孕，应当认定为“存在重大误解情形，且未经怀孕女职工同意，用人单位不得与其解除或者终止劳动合同”。

然而，某连锁便利店表示，双方签署的协



资料图片

议书已经写明“协商一致解除劳动合同”，相关的经济补偿、劳动报酬、福利待遇已经协商明确并已经履行，刘某无权要求恢复劳动关系。作为处于正常生育期的妇女，刘某对自己是否怀孕应当有正确的判断。作为完全行为能力人，在双方真实的意思表达清楚后实施的行为，应承担相应的后果。既然刘某签署了协议，那就不存在欺诈胁迫，协议约定的内容就是双方真实的意思表示，该协议合法有效。

为了确定怀孕知情情况，调解员再次询问申请人刘某，得知刘某和某连锁便利店在签订《协商解除劳动合同协议》时，双方确不知晓刘某已怀孕。

人性关怀 用爱心消除隔阂

目前情况是，刘某与单位是在协商一致的情况下与单位解除劳动合同，某连锁便利店依法支付了终止劳动合同的经济补偿，刘某也接受了该经济补偿，说明刘某对终止劳动合同的法律后果是清楚知晓的，不存在重大误解。然而刘某是育龄妇女，对自己是否怀孕应当有正确的判断，即使如刘某所说当时确实不知晓自己已有身孕的事实，也不属于司法解释所规定的“重大误解”类型，从而不能恢复劳动关系。

那该怎么办？在听了调解员对相关法律法规的分析后，申请人刘某表示认可，但对怀孕、生产及产后很长一段时间不能工作，刘某表示担忧。

调解员发现刘某的担忧后，决定从人性关怀的角度出发，劝解某连锁便利店是否能针对这一个例，有一个爱心关怀的举措。“刘某为便利店服务三年，没有功劳也有苦劳。”调解员继续劝说某连锁便利店，刘某因为没及时发现怀孕，接下来可能会在很长一段时间没有收入。

最终，某连锁便利店考虑到刘某这些年的付出及未来生活上可能面临的困难，表示在刘某撤回恢复劳动合同的诉求后，愿意额外给予刘某 8000 元的慰问金。刘某对某连锁便利店的关怀表示

衷心的感谢。

【点评】

本案是一起职工怀孕不知情的情况下解除劳动合同关系后反悔的劳动争议纠纷。调解员以法释理，以情感人，最终圆满解决了这一纠纷。

此案有两个矛盾焦点：“公司可否与怀孕女职工协商一致解除劳动合同”以及“怀孕女职工在劳动合同协商解除后可否以‘重大误解’为由反悔？”。对于这两个焦点，调解员对相关法律深刻领会、熟练运用，对申请人进行有理有据地解释和劝说，让申请人知晓：以协商的方式解除劳动合同，不属于劳动合同法第 42 条所规定的用人单位不得解除劳动合同的情形；刘某签约时不知晓自身已经有孕，也不能以重大误解的理由要求撤销协议。调解员对争议焦点依法释明，普法宣传深入浅出，通俗易懂，当事人听得懂、听得进。

在当事人刘某认清自己的要求不合理后，调解员考虑到当事人的委屈和困难，以情感人，希望某连锁便利店以和为贵，对老员工多一点关怀，推动双方迅速达成和解，某连锁便利店和刘某皆大欢喜。本起争议化解成功，体现出调解员对法律和人情准确把握和灵活运用，实现了法理、情理的有机融合。

酒后冲动打司机 赔礼道歉再赔钱

闵行区颛桥镇人民调解委员会公安司法联调室化解一起侵权责任纠纷

□法治报记者 金勇
法治报通讯员 张峥华

酒后坐网约车，却发起了酒疯。不但辱骂司机，还动手打人。司机随即报警，而醉汉酒醒后也深觉内疚，但该如何赔偿呢？两人来到闵行区颛桥镇人民调解委员会公安司法联调室寻求帮助。

调解员在多方了解情况后，采用“背对背”的方法，与当事双方分别沟通，最终在法律的框架下两人达成和解，一起侵权责任纠纷顺利化解。

【案情简介】

2019 年 1 月初的某天，张某通过手机软件选择网约车服务，为他提供服务的是司机周某。到达目的地后，周某要求张某将吃完的饼干包装袋带下车，酒醉的张某听后情绪十分激动，不仅大声辱骂周某，还动手殴打了对方，周某随后报警。民警到达现场后，根据周某的伤势开具了验伤通知书，并将情绪亢奋、胡言乱语的张某带回所内进行详细询问。张某酒醒后对自己当时的行为懊悔不已并愿意适当补偿周某。于是，张某与周某就赔偿金额问题，向颛桥镇人民调解委员会公安司法联合调解室提出调解申请。

【调解过程】

调委会接到纠纷后，调解员立即与派出所相关民警进行沟通了解相关情况，并经分析认为，本案只是由一桩因误会引起的侵权责任纠纷调解案。

于是，调解员与双方当事人取得联系，并约定调解时间。调解一开始，调解员表示，希望双方都能收敛脾气、调整心态、平复情绪，尽快解决纠纷。调解员先了解双方的想法，同时给双方一个能宣泄情绪的窗口，为之后的调解做好铺垫。周某表示这次的遭遇给他身心都带来了的巨大伤害，因此提出 6000 元的赔偿金

额。张某听后立即跳起来，没等周某解释，便情绪激动地指责周某的行为是讹诈。调解员见状一边安抚张某的情绪，一边劝说张某听完周某的陈述。随后，周某解释道，他在就医治疗后，并没有完全康复，身体仍旧感到不适，之后还需要继续检查治疗，而医院也针对他的情况开具了病假单。但是家中有怀孕的妻子和年迈的父母需要他养活，因此他忍着病痛继续工作，所以提出要求对方给予 6000 元赔偿。听完周某的解釋，张某仍旧不同意对方的赔偿方案。

双方对责任分担并无异议，但在赔偿金额上产生巨大分歧，于是调解员及时调整策略，采用“背靠背”的方法，单独和双方进行沟通。张某告知调解员，他是外来务工人员，个人经济能力有限，无法承担对方提出的赔偿金额。调解员表示个人经济能力有限不能成为逃避赔偿的理由，根据《侵权责任法》第二条、第三条以及《治安管理处罚法》第八条的相关规定，他的侵权行为造成了周某的损伤，应当对周某承担民事侵权责任；而根据《侵权责任法》第十五条、第十六条的相关规定，他应当对周某的医疗费、误工费等进行赔偿。张某听后，表示他已经认识到自己的过错，并愿意在力所能及的范围内给予 3000 元的赔偿。随后，调解员找到周某，首先对他的遭遇表示同情和理解，其次将张某的情况进行详细的介绍，劝说周某能体谅双方同为外来务工人员，生活比较艰辛

的情况，另一方面周某如若坚持原有诉求，可能导致无法及时结案，迟迟拿不到赔偿款，不如适当退让，降低赔偿诉求。周某在一番深思熟虑后，表示愿意将赔偿金额降至 4000 元。调解员通过核算周某的医疗费、误工费等之后认为这个赔偿金额比较合理，于是将这个赔偿方案告知张某。张某在调解员情理法相结合的劝说下，最终表示接受。于是，双方再次会面，张某主动向周某赔礼道歉，双方商定赔偿金额，握手言和。

最终，在调解员的努力之下，双方达成一致，并签订人民调解协议。

【案例点评】

本案是一起因人身伤害引发的侵权纠纷，双方对责任的分担并无异议，但双方均为外来务工人员，且都有老下有幼，经济状况不佳、生活比较困难，因此对赔偿金额的意见差异较大，导致案件的调解难度加大。调解员在本案的调解过程中，首先在前期通过和办案民警的沟通详细地了解了纠纷的经过，并分析双方的个人情况、心理情况和争议焦点，同时制定调解方案。然后，在调解中，根据实际情况，及时调整策略，灵活改变思路。最后，从当事人的切身利益出发，帮助当事人分析和认识纠纷解决方案的利弊，从而引导当事人适当作出退让，促成双方达成共识，化解纠纷。