

怀孕并非“免死”金牌

普陀区劳动争议调委会化解一起劳动合同纠纷

□见习记者 陈友敏

根据《劳动合同法》第四十二条第四项规定：“女职工在孕期、产期、哺乳期的用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。”那么解除劳动合同后才发现自己怀孕的员工，能否依据此法主张恢复劳动合同呢？上海市普陀区劳动争议人民调解委员会耐心梳理争议焦点，成功化解一起劳动合同纠纷。

公司经营困难 协商解除劳动合同

2018 年 9 月，邢某经熟人介绍进入某演艺经纪公司任职，担任市场拓展部经理，双方签订了 3 年劳动合同，月薪 2 万元。2020 年 5 月，因受疫情影响演艺市场萧条，导致公司经营困难效益下降，遂决定与邢某协商解除劳动合同。

协商中邢某虽然愿意离开公司，但对公司仅支付其 2 个月的经济补偿金表示不满，交涉多次后公司仍不让步，最终邢某也同意在《解除劳动合同协议书》上签字，但她签字时趁人不备在“经济补偿金 4 万元”的下方写了一行小字：“我对经济补偿数额不同意”。

离职当天，邢某在公司微信工作群发了一份告知：本人于 2020 年 5 月 31 日结束任职。

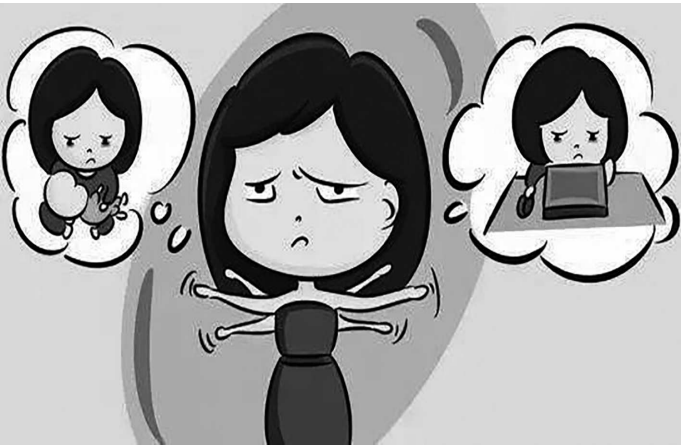
离职后方知怀孕 要求恢复劳动关系

2020 年 6 月 10 日，邢某身体突感不适到医院就医，意外地查出已怀孕四周，她认为既然怀孕的时间是在劳动合同存续期间，且《劳动合同法》规定，用人单位不能在女职工孕期、产期、哺乳期与其解除劳动关系。于是，邢某要求演艺经纪公司恢复劳动关系，但公司拒绝。

交涉无果后，邢某以公司违法解除劳动合同为由向普陀区劳动争议民调委会提出申请，要求恢复其与公司的劳动关系。

调委会受理上述纠纷后，调解员先仔细查看了申请材料，对本案的调解难点进行了分析，然后组织双方面对面的调解。

邢某认为要求恢复与演艺经纪公司的劳动关系基于以下两点理由：第一，当时双方盖章签字的《解除劳动合同协议书》中有这样一行字，“我对经济补偿数额不同意”，而这一情况公司方面也予以认可，经济补偿数额是协商解除劳动合同的核心事项，如果未谈妥，



资料照片

这说明当时双方并不是在协商一致的基础上解除劳动合同的。第二，经医院诊断本人离职时已怀孕四周，根据相关法律规定，用人单位不能与“三期”女职工解除劳动关系。综上所述希望恢复与公司的劳动合同。

协议已经生效 补偿数额达成一致

演艺经纪公司在听了邢某的陈述后解释道，在与邢某协商解除劳动合同的过程中，她的确多次提出对经济补偿方案不满意，但其要求 4 个月工资的经济补偿数额并没有法律依据，所以在公司多次解释后，邢某最终口头同意补偿方案。公司随即拟定了《解除劳动合同协议书》，在盖章后让其签字，但没想到邢某乘人不备在经济补偿 4 万元的下方又手写了一行字，当时负责此事的人事经理也因疏忽大意没有重新打印文本让其签字，公司承认在程序上有瑕疵，但不能将邢某这种单方行为理解成公司也认可“双方没有就经济补偿数额达成一致”，况且邢某在正式离开公司的当天还在微信工作群发了离职告知，这更能说明双方盖章签名的协议书已经生效。

公司方表示，目前市场拓展部

经理职位已由他人担任，所以即使邢某本人回到公司原劳动合同也无法履行，公司还提交了邢某在微信工作群发的离职告知截图屏复印件。

理清争议焦点 耐心梳理化纠纷

调解员认为，邢某在解除劳动合同协议书上签字盖章后再单独留下一行字是其个人行为，不能视作双方均认可的内容，如果邢某与用人单位在经济补偿上谈不拢就不该签字，而她既然签字了，无论内心是多么不愿意，但从法律角度来讲已代表其认可了与用人单位协议内容。

其次，《劳动合同法》第四十七条对经济补偿的法定标准是否要超出法定标准属于劳资双方自由协商的范畴，演艺经纪公司根据邢某在公司将近两年的工作年限支付其两个月工资经济补偿金符合法定标准，调解员还指出邢某在离职当天发在公司微信工作群的告知书，说明她认可与用人单位签订的协议书，同意双方解除劳动合同关系。

此外，调解员指出公司在与劳动者协商解除劳动合同过程中也存在一定的瑕疵，当人事经理发现协议书上添加了双方未认可的事项

厂房拆迁员工下岗 加班费该如何补偿

闵行区联合人民调解委员会灵活转变调解策略化解纠纷

□法治报记者 金勇
法治报通讯员 张峥华

某纺织品公司因政府工程项目的建设，厂房需要拆迁，因此公司决定和员工解除劳动关系，并给予适当的经济补偿。该工厂内的大部分员工均为纺织女工，年龄普遍较大，且有相当一部分的女工已经到了退休年龄。在和公司进行协商后，员工愿意接受公司解除劳动合同的补偿，并签订了协议书，但在加班费的补偿问题上，双方产生了分歧，且始终未能达成一致。因此，胡某等 17 名员工来到了闵行区联合人民调解委员会寻求帮助。

【调解过程】

调委会受理该起纠纷后，调解员首先从与胡某等人的谈话中获悉双方签订过补偿协议书，于是立即与公司方取得联系并了解到该公司对此事所持的态度和想法。公司方表示愿意接受调解，并同意推翻之前的协议，重新协商解除劳动关系和加班费的补偿问题。

调解员在逐个致电胡某等 17 人后，了解到员工们对于补偿年限的金额没有太大的争议，主要的矛盾集中于加班费的补偿金额。员工们认为这些年始终全年无休，但是公司没有支付足额的加班费，因此要求公司方补足加班费。然而，由于工厂员工情况的特殊性，工厂内工作人员的考勤均是由班长或者组长记录的，很多情况下都没有考勤记录情况，因此员工方缺乏足够的证据证明加班的情况。

在了解员工的意见和想法后，调解员随即联系了公司方的代表。公司方告知，由于政府项目的建设需要，工厂必须拆除，且工厂需搬迁至外省市，因此公司在诸多无奈之下只能和工厂员工解除劳动关系。但是公司方在和员工协商后，决定按照年限和前十二个月的平均工资来计算赔偿金，其中还包括了奖金、加班费以及年满退休的员工的补偿金，部分员工表示同意并已经签订了协议。由于纺织行业的特殊性，繁忙的时候加班比较多，因此在招聘时，公司会和员工约定一个月的上班时会介于 26 天到 28 天之间，而基本工资的标准也是按照这个天数来制定的，加班费同样也是根据事先说好的金额支付的。公司方认为已经尽最大的努力补偿到位了。

调解员听取了双方陈述，收集了相关资料，调查核对了事件经

过，分析认为：双方的争议焦点在于加班工资金额的核定，而难点在于双方都没有加班记录，并且其中有些员工的工作年限已经超过十年。于是，调解员决定采取面对面的调解方法，约同双方当事人进行面对面的协商处理。调解员首先对双方进行了相关的法律宣传。根据《劳动法》和《国务院关于职工工作时间的规定》的相关条款进行计算。由于双方都无法提供有效的证据证明加班的实际时间，所以根据工厂员工每月工作 26 天到 28 天不等的情况，调解员提出按照每月 26 天的工作天数来计算。调解员的建议得到了双方当事人的支持和认可，双方当事人最终达成一致，并签订了人民调解协议书。

【案例点评】

本案的争议焦点在于加班工资的金额，由于当事人所处行业的特

殊性，双方无法就实际的加班时间提出有效的证据，因此只能通过协商调解来处理纠纷。而根据《劳动法》和《国务院关于职工工作时间的规定》，我国目前实行劳动者每日工作 8 小时，每周工作 40 小时这一标准工时制。有条件的企业应实行标准工时制。有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制，应保证劳动者每天工作不超过 8 小时、每周工作不超过 40 小时、每周至少休息一天。该纠纷中公司就参照《劳动法》，按照每个员工工作年限，不定额地协商补偿金额。

调解员在充分调查纠纷事实的基础上，找准双方的矛盾焦点，通过分析和归纳得出难点，并在调解的过程中，灵活转变调解策略，正确适用相关法律法规，适时提出意见建议，最终使得双方当事人消除分歧、达成一致。