

“被裁当晚发现怀孕”，还能留下不走吗？



近日，一则“刚被裁员，晚上就发现怀孕了”的微博上了热搜。在这种情况下，女职工还能留下不走吗？

网友们对此发表了不同的看法。有人认为，只要女职工在被裁员通知上签了字，就应对自己的行为负责，不可反悔。但也有人女职工表示同情，认为她签字的时候未必知晓自己已怀孕，这属于重大误解。既然法律禁止裁减“三期”女职工，而这位女职工在被裁之前怀孕，就可以留下不走。

笔者认为，以上两种说法都不准确。“裁员”有狭义和广义之分，签收裁员通知书和签署协商解除劳动合同协议书也不能混为一谈。这位“刚被裁员，晚上就发现怀孕”的女职工能否留下不走，应根据实际情况作出准确判断。

文 阿斌 图 IC

裁减人员 ≠ 经济性裁员

狭义的裁员即《劳动合同法》第41条规定的“经济性裁员”，是指因发生面临破产进行重整或者生产经营陷入严重困难等情形，用人单位为改善自身的生产经营状况而与一定数量的劳动者解除劳动合同的行为。

但平时大家所说的往往是广义上的“裁减人员”，除了“经济性裁员”，还包括《劳动合同法》第36条规定的协商一致解除、第40条规定的“客观情况发生重大变化解除”等非过失性解除，以及劳动合同

期满终止等情形。

《劳动合同法》禁止用人单位适用《劳动合同法》第40、41条规定单方解除“三期”女职工。根据《劳动合同法》第45条规定，劳动合同期满，女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

但法律并未禁止双方按《劳动合同法》第36条规定，即协商一致解除劳动合同。这是法律赋予劳动关系当事人在意思表示完全自治的情况下，以合意的方式消灭劳动权

利和义务关系的一种途径。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”

段或者乘人之危，使其在违背真实意思的情况下订立协商解除劳动合同关系协议书，该协议书内容亦未违反法律禁止性规

定。无论朱女士当时是否是妊娠状态，该解除行为并不违法。〔案号：(2017)粤0115民初2087号〕

签收通知 ≠ 签署协议

还需指出的是：员工签收裁员(单方解除终止劳动合同)通知书的法律后果，也不同于签署(双方)协商解除劳动合同协议书。

签收通常不直接产生法律效力，而是作为收到物品或法律文书的证明。如果员工只是在通知书上签收，仅表示收到了该通知，通知书上的落款仅为“已阅”的意思表示，而非“同意”的意思表示。

即便有的通知书上写的是协商解除，但如果员工不承认其与公司达成一致，且公司也没有证据证明双方有达成协商解除的合意，就只能证明公司单方解除。如果公司不能证明员工存在任何符合法定解除的情形，很可能被认定为违法解除。

而签字同意则通常意味着文件或合同等具有法律效力，签字人需按照文件内容履行相应的义务。如果员工签署了协商一致解除协议书，则表示员工与公司之间达成了协商解除劳动合同的合意。

有人问：在协商解除劳动合同过程中，有的员工虽然同意与公司就解除劳动合同事宜进行协商，又明确表示需将经济补偿问题一并纳入协商范

围，最后双方未能就此达成一致，这种情况是否属于双方已就协商解除劳动合同达成一致？

司法实践中，法官对员工在协商过程中表达的完整意思进行审查，综合判断双方是否就不再履行劳动合同协商一致，而不会仅以其曾经表达过同意协商的态度，直接认定双方已就解除劳动合同协商一致。

综上所述，女职工即便在签收了被裁员(单方解除终止劳动合同)通知书后，发现自己怀孕，且怀孕日期在劳动合同存续期间，仍可要求撤销协议或者要求继续履行原合同。故员工完全没有必要拒绝签收裁员(解除终止)通知书。这份通知还可以作为公司解除劳动关系的证据，员工可以据此申请劳动仲裁，要求公司支付2倍的违法解除赔偿金或恢复劳动关系等。

但双方依法签署了协商解除劳动合同协议书后，一般女职工将自己承担法律后果。在此提醒女职工：如存在怀孕的可能性，就应当谨慎地推迟或暂停协商解除的进程，在医院检查结果出来之前，不要轻易在协商解除协议上签字同意。

不知怀孕 ≠ 重大误解

有人问：如果女职工在签订协商解除协议时，并不知道自己已经怀孕的事实，是否属于重大误解？

法律上的重大误解必须是基于行为性质、对方当事人等错误认识，使自己的行为后果与本意相悖。即便女职工当时确实不知晓自己已怀孕，该情形也不属于重大误解。

从女职工一方来说，虽然离职时其正处于怀孕期间，但在处分自己权利的时候，对自身的情况应当有所了解，对于签约后可能面临的不利法律风险也是可以预见的。其基于自身利益与公司协商一致解除的行为，应视为其默认风险

自行承担。

从公司一方来说，双方协商一致解除劳动合同后，女职工发现自己怀孕系女职工对自身客观情况判断有误，公司无法预知；即便已知女职工怀孕，亦可以与女职工协商一致解除劳动合同。

2024年4月30日北京市高院、劳动仲裁委《关于审理劳动争议案件解答(一)》第68条明确：“女职工与用人单位协商解除劳动合同后，发现自己怀孕后又要求撤销协议或者要求继续履行原合同的，一般不予支持。”

如在某案〔案号：(2017)粤0115民初2087号〕中，

2016年12月28日，广州精工电子有限公司召开会议并发布通告，以公司经营困难为由，决定对其下属的LCD事业部实施经济性裁员。2016年12月29日，朱女士与公司签署了《协商解除劳动合同协议书》，并在《不在孕产期确认表》上签字。2017年1月20日，朱女士来到公司，说明发现自己已怀孕的情况，希望能撤销解除协议书，被公司拒绝。朱女士遂起诉请求判定恢复劳动关系。

法院认为，双方签订了《协商解除劳动合同协议书》，朱女士也未提供证据证明精工电子系在以欺诈、胁迫的手