

# 劳动法最前线——从企业人事的角度看劳动法动向

## 第 114 回 从企业人事看劳动法动向

（撰稿人：徐开元）

2015 年 10 月 20 日

在实务操作中，企业人事可能会遇到如下尴尬的局面：女职工在与公司签署劳动合同协商解除协议书后，突然发现自己怀孕了，于是认为该协商解除协议书无效，要求公司继续履行劳动合同。那么，在此情况下签署的劳动合同协商解除协议书，其法律效力究竟如何呢？本文就此做一些分析和探讨。

在分析上述劳动合同协商解除协议书的法律效力之前，我们需要先了解两个民法理论上的基本概念，即“真实意思表示”和“重大误解”。“真实意思表示”是指行为人表现于外部的意志与其内心的真实意志一致。行为人主观上的原因和客观上的原因均可能造成行为人意思表示不真实的情况，如对民事行为的性质发生错误认识或受他人欺诈而受骗等。中国《民法通则》针对行为人意思表示不真实，给予行为人可撤销或变更合同的救济途径。《民法通则》第 59 条规定，就行为人对行为内容有重大误解的情况下，行为人有权请求人民法院或仲裁机关予以变更或者撤销。同时，《最高人民法院关于贯彻执行〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见（试行）》第 71 条对“重大误解”做出了明确的定义，即行为人因对行为的性质、对方当事人、标的物的品种、质量、规格和数量等的错误认识，使行为的后果与自己的意思相悖，并造成较大损失的，可以认定为重大误解。

那么，女职工在不知自己怀孕的情况下签署了劳动合同协商解除协议书，是否属于上述《民法通则》中规定的“重大误解”呢？结合上述“重大误解”的法律定义，我们可知，女职工对其怀孕不知情的事实，并非属于其对协商解除劳动合同行为性质的错误认识，更无从谈起对对方当事人或标的物等的错误认识。因此，该情况不符合《民法通则》中“重大误解”的法律定义，女职工主张“重大误解”而要求撤销或变更劳动合同协商解除协议的要求，很难得到支持。

与此同时，劳动合同法第 42 条对“三期”（孕期、产期、哺乳期）女职工进行了特殊保护，女职工在“三期”内的，用人单位不得依据劳动合同法第 40 条员工无过失而被辞退的条款以及第 41 条经济性裁员的条款解除劳动合同。但是，劳动合同法并未将双方协商解除的方式，列入到对“三期”女职工解除劳动合同的禁用方式范围内。从此处可以看出，劳动合同法在保护女职工利益的同时，仍然保护了双方通过真实意思表示所形成的民事行为的法律效力，体现了民法中的意思自治原则。因此，企业与女职工之间通过协商一致解除劳动合同，无需考虑女职工是否处于“三期”内的情形。

综上所述，女职工签署劳动合同协商解除协议书后方知自己怀孕的，不影响劳动合同协商解除协议书的效力，女职工以“重大误解”为由主张合同无效的行为在司法审判实践中一般也是不被支持的。