



上海市第二中级人民法院(2021)沪02民终814号民事判决书

上海市第二中级人民法院(2021)沪02民终814号民事判决书 | 追索势动报酬、经济补偿金

案情摘要

本案為仇某與服裝公司的勞動合同糾紛，爭議在於仇某作為哺乳期女職工是否有權單方縮短哺乳期並主張終止勞動合同的經濟補償金。法院認定哺乳期為法定強制保護期間，仇某無權單方縮短，且其堅持提前離職視為主動辭職，故駁回其經濟補償金請求。

爭議焦點與裁判要旨 (1/4)

- 1 哺乳期為法定強制保護期間，不得單方縮短或變更
- 2 勞動合同在哺乳期應法定順延至哺乳期結束
- 3 女職工在哺乳期提前終止合同視為主動辭職

爭議焦點與裁判要旨 (4/4)

- 4 用人單位已盡告知義務可免付經濟補償金

法學見解與實務啟示

- 1 本案裁判理由主要基於對哺乳期性質的界定及相關法律規定。
- 2 法院依據《女職工勞動保護特別規定》第九條，認定哺乳期為嬰兒出生至滿一周歲的法定期間，不因個人餵養方式或身體條件而改變，屬強制性規範。
- 3 同時，根據《中華人民共和國勞動合同法》第四十二條及第四十五條，女職工在哺乳期期間，勞動合同應法定順延至哺乳期結束，雙方不得任意終止。
- 4 本案中，仇某雖主張因個人原因不再哺乳，但法院認為其無權單方縮短法定哺乳期，且服裝公司已明確告知提前離職將無法獲得經濟補償金，仇某仍堅持辦理離職手續，應視為主動辭職，依《勞動法》第二十四條，用人單位無需支付經濟補償金。
- 5 此判決對保險實務的啟示在於：保險從業人員在處理類似勞動糾紛時，應注意法定保護期間的強制性，避免誤解當事人單方意願可變更法律規定；

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上