

女职工单方缩短哺乳期并主张终止劳动合同不予支付经济补偿金

【基本案情】

仇某于 2017 年 9 月 18 日入职服装公司，法务工作岗位，双方于同日签订了期限为 2017 年 9 月 18 日至 2020 年 9 月 30 日的《劳动合同》，2020 年 3 月 16 日，仇某生育一子。2020 年 9 月 8 日，服装公司向仇某发送《劳动合同到期不再续签通知书》，载明双方的劳动合同将于 2020 年 9 月 30 日到期，因仇某处于女职工“三期”，故将劳动合同期限延续至 2021 年 3 月 15 日（小孩一周岁），且服装公司决定在合同到期后不再续签，若仇某在 2021 年 3 月 15 日前主动离职将无法获得法定经济补偿金。

2020 年 12 月 12 日，仇某向服装公司寄送《情况说明》，告知服装公司其自 2021 年 1 月 1 日起不再继续哺乳，鉴于仇某哺乳期情形消失，故劳动合同应当于哺乳期情形消失即 2021 年 1 月 1 日时终止，鉴于服装公司已明确合同到期后不再续签，故要求服装公司于 2021 年 1 月 4 日前结算工资、奖金、经济补偿金等款项并办理退工。

2020 年 12 月 23 日，服装公司针对仇某提交的《情况说明》作出答复，认为仇某单方缩短哺乳期缺乏法律依据，若仇某出于身体状况等个人原因需要请假等，服装公司会在仇某提供相关文

件后充分考虑并予以合理安排，若仇某坚持办理离职手续，则属因个人原因主动离职，不应获得经济补偿金。后仇某通过邮件向服装公司提出异议，并再次坚持《情况说明》中所涉观点。后服装公司为仇某办理了内容为 2021 年 1 月 1 日合同解除的退工证明。2021 年 2 月 1 日，仇某向上海市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求服装公司支付终止劳动合同的经济补偿金 100590 元。该仲裁委对仇某的请求事项不予支持。仇某不服该裁决，在法定期限内向法院起诉，请求判令服装公司支付终止劳动合同经济补偿金 100590 元。服装公司不同意仇某的诉讼请求。

【争议焦点】

仇某作为处于哺乳期内的女职工是否有权单方缩短哺乳期、提前终止劳动合同并获经济补偿。

【案例分析】

上海市静安区人民法院经审理认为：哺乳期 女职工无权单方缩短哺乳期，案件处理关键在于对哺乳期性质的界定。根据《女职工劳动保护特别规定》的第九条第一款“对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或安排夜班劳动”等规定，女职工的哺乳期应当为自婴儿出生至满一周岁止，该期限不以喂养方式、个人身体原因是否具备哺乳条件而发生变化。同时，《中华人民共和国劳动合同法》规定，劳动合同期满，存在女职

工在孕期、产期、哺乳期情形的，劳动合同应当延续至该情形消失时终止。

根据本案查明的事实，仇某在 2020 年 3 月 16 日生育，哺乳期应当至 2021 年 3 月 15 日止，故双方原本于 2020 年 9 月 8 日期满的劳动合同应当延续至 2021 年 3 月 15 日。现仇某以 2021 年 1 月 1 日起自身不具备哺乳条件、哺乳情形消失为由，主张劳动合同顺延至 2021 年 1 月 1 日终止，于法无据。此外，服装公司已多次明确告知仇某若在劳动合同顺延到期日即 2021 年 15 日前离职则无法获得经济补偿金，由此可见服装公司已尽充分告知义务，在此情况下仇某仍坚持要求办理离职手续，并已实际领取了退工单，现仇某要求服装公司支付经济补偿金，依据不足。一审驳回仇某的诉讼请求。二审法院同意一审法院裁判意见。

【法官评语】

一、哺乳期的性质界定

根据目前相关法律规定，女职工的哺乳期应当自婴儿出生至满一周岁，且该期限不以喂养方式、个人身体原因是否具备哺乳条件而发生变化。国家法律法规对哺乳期女职工与婴儿的特别保护，属于法律强制性规范，不因个人意志予以变更和排除适用，法律法规并未规定可以通过用人单位与劳动者双方约定或通过单方规定的方式而缩短。本案中，仇某在 2020 年 3 月 16 日生育，

哺乳期应当至 2021 年 3 月 15 日止，该哺乳期的届满日期不因仇某身体原因和喂养方式的改变而发生变化。

二、哺乳期情形下的劳动合同法定顺延

劳动双方可以约定劳动合同的有效期限。如果劳动双方对劳动合同的期限有明确约定的，通常情况下，劳动合同期限届满时，则该合同自然终止。不过，对一些具有特殊情形的劳动者，即使合同期限届满也不得终止，亦即劳动合同的终止受到限制，劳动合同的终止时间非因劳动双方当事人意志而延长。《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定：“劳动者有下列情形之一的，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……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的……”第四十五条规定：“劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止……”从上述规定可见，女职工哺乳期情形系法定顺延的情形之一。本案中，仇某在 2020 年 3 月 16 日生育，哺乳期应当至 2021 年 3 月 15 日止，故双方原本于 2020 年 9 月 8 日期满的劳动合同应当延续至 2021 年 3 月 15 日终止，该终止时间的确定不以用人单位或劳动者的意志为改变。

三、哺乳期情形下女职工要求提前终止劳动合同的法律后果

在劳动合同法定顺延期间，应视为在原劳动合同期限内。本案中，仇某虽称其并非主动离职，而是提前终止劳动合同，但其提前终止劳动合同的诉称意见缺乏相应的法律依据，其在服装公

司已尽充分告知义务的情况下坚持要求办理离职手续，应当视为仇某主动辞职。对于主动辞职的劳动者的经济补偿金问题，劳动者按照《中华人民共和国劳动法》第二十四条的规定，主动提出解除劳动合同的，用人单位可以不支付经济补偿金。

【法务提醒】

本案例是一个特殊案件，原本这个女职工劳动合同顺延结束单位不续签劳动合同可以获得经济补偿金，但是，由于听信误导和自信，导致法院判决女职工单方缩短哺乳期并主张终止劳动合同不予支付经济补偿金。本案作为一个考量因素，对于类似的案件抗辩逻辑具有一定的借鉴意义。

法务部负责人：徐新利 联系电话：15618989006
如您有咨询的需要，您也可以扫描下方二维码添加



以上版权所有，违者必究。