

热点指南

抚养权、抚养费的五大常见问题

■ 桂芳芳 丁一

当家庭分崩离析之时，孩子应该何去何从？双方为了抚养权争执不休时，法院会怎样判决？笔者总结了司法实践中遇到的五大典型问题，一起来看！

问题一：我们有3个孩子，A今年1岁，B今年7岁，C今年10岁，现在我们要离婚，想咨询关于抚养权的问题。

1.孩子抚养权怎么处理？不同年龄的孩子，判决时会有区别吗？
孩子的抚养权归属，应先由夫妻二人协商，如果难以达成一致意见，可以向法院起诉。
判决过程中，针对不同的年龄段，法院有着不同的考虑：

A(1岁)：由于A在2周岁以下，法院原则上会将A判给妈妈抚养；
B(7岁)：B的年龄处于2~8周岁之间，对B抚养权归属考量的因素就相对复杂很多，但核心的标准就是最大化地保护孩子的利益。具体而言，法院会评判夫妻各自的经济能力、学历的高低、孩子原来的生活环境、孩子祖父母/外祖父母的学历和抚养的意愿等。
C(10岁)：C的年龄已经超过8周岁。按照法律规定，8周岁以上孩子的抚养权归属，主要取决于孩子自己的意愿，即C自己是想跟着妈妈还是爸爸。

2.假若孩子A在1岁时，法院将其判给了妈妈抚养，那么爸爸以后还可以要求变更A的抚养权吗？
可以变更抚养权，有两种途径：
与妈妈商议，两人可以达成协议，将A交由爸爸抚养；
向法院起诉，请求法院将A的抚养权判归给爸爸一方。
如果此时妈妈患有某种严重的疾病，无法尽到抚养义务；或者妈妈没有好好照顾A，没有尽到该尽的抚养义务，甚至有虐待行为；又或是妈妈的一些行为会对A的身心健康产生不良影响。在以上情况下，法院更可能支持爸爸的请求。

另一方面，如果A已经超过8周岁了，并且表示愿意跟随爸爸生活，而且爸爸也有能力抚养A长大成人，那么法院更可能支持爸爸的请求。

3.如果想要争取2~8周岁之间的孩子的抚养权，可以准备哪些证据？
对于2~8周岁的孩子，父母都要求直接抚养的话，如果有下列情形之一的，法院会予以优先考虑：

已经做了绝育手术或者因为其他原因丧失了生育能力；
跟随其生活时间较长，突然改变生活环境会明显不利于子女的健康成长；
除了孩子女以外没有其他子女了，而另一方还有其他子女；
孩子随其生活会更利于子女的健康成长与发展，而另一方又患有久治不愈的传染性疾病或者其他严重疾病，或者有其他不利于孩子身心健康的情形，不宜与孩子共同生活。

另外，若想要证明孩子跟随自己会更利于孩子，可提供如下证明：
证明自己有更好的基本条件，例如收入更高；工作性质上有更多的时间陪伴孩子；居住条件更加安全舒适；文化水平或者受教育程度更高等。
证明自己有更好的生活环境，例如距离孩子的学校较近、生活小区较安全、生活区各种配置齐全，对孩子入学、生活会更利等。

总之，要最大程度地证明，孩子跟着自己才最有利于孩子的身心健康成长与发展，才更有可能得到法院的支持。

4.离婚后，一方私自带走孩子该怎么办？
假设法院判决孩子跟妈妈，若妈妈不让爸爸来探视，那么爸爸可以向法院申请强制执行，让法院对妈妈采取强制措施。
如果是没有抚养权的爸爸私自将孩子带走，妈妈可以向法院申请强制执行，要求将孩子交回妈妈。如果爸爸私自将孩子带走并造成了严重后果，妈妈也可以申请法院中止爸爸的探望权。
5.我如果没有拿到孩子的抚养权，是不是就可以不管不问了？

不可以。无论是否直接抚养孩子，父母对于孩子都有抚养的义务，如果没有抚养权，仍需要支付孩子的抚养费。如果孩子生病，还需要承担孩子相关的医疗费。

问题二：孩子出生后一直是爷爷奶奶照顾，现在孩子5岁了，打算离婚，法院一般会孩子判给谁呢？

如果男女双方抚养条件差不多，且孩子一直以来都是由孩子的爷爷奶奶来照顾，而爷爷奶奶也愿意并且有能力继续照顾孩子，那么法院在判决抚养权归属时，会把这种情况作为优先条件予以考虑，也就是有利于父亲。

问题三：抚养费的数额是怎么确定的？后期可以要求增加抚养费吗？

一般法院在判定抚养费时大致会考虑如下因素：
(一)子女生活、上学、就医的实际需要；
(二)父母双方的负担能力：
有固定收入的，抚养费数额一般可按照收入的20%~30%。负担两个以上子女的，比例可以适当提高，但一般不得超过月收入的50%。固定收入一般是指工资，包括基本工资、奖金、补贴、津贴等。
无固定收入的，可依当年收入或同行业的年平均收入来定。
(三)当地的实际生活水平。比如在较发达的城市，抚养费的判定标准可能就会较高，毕竟孩子的生活成本会高很多。

另外，关于抚养费的支付方式，大致可分为：
(一)一次性支付。双方协商一个抚养费的总额，由一方一次性支付给获得子女抚养权的一方；
(二)按期给付。例如可以按月、按季或按定期支付给获得子女抚养权的一方，一般支付到子女满18周岁时止。
如果抚养费不够，双方可以达成协议增加孩子的抚养费，也可以向法院提起诉讼要求增加。如果孩子需要更高的抚养费来维持其目前的日常生活学习，那么孩子也有权

要求没有直接抚养的父亲或母亲一方适当增加抚养费。

问题四：离婚协议约定了抚养费，对方却一直拖欠怎么办？

若对方不支付抚养费，要注意留存好对方拒绝支付抚养费的相关证据，比如对方明确表示不予支付抚养费的聊天记录等。然后，携带这些证据和离婚协议书，向法院起诉要求对方履行协议。
如果对方还是不履行法院的判决或调解书，此时可以向法院申请强制执行，可能会产生如下后果：
法院会对不执行判决的男方进行教育、警告，促其履行抚养子女的义务；
如果对方仍然不听劝告，不接受教育，拒不执行判决，人民法院会向有关单位查询对方的存款、债券、股票、基金份额等财产情况，然后根据不同情形进行扣押、冻结、划拨、变价男方的财产。

问题五：我带孩子，可以要求对方支付孩子上大学以后的费用吗？

如果你们在离婚协议中约定了对方对孩子上大学以后的费用也要负责，那么是可以向对方要的。
但如果此前没有约定，而此时上大学的孩子也已满18周岁了，那么对方并非必须继续负担孩子的生活与学习费用，因为父母对于已满18周岁的子女没有法定的抚养义务。
但是，如果此时孩子不能独立生活，比如丧失了劳动能力无法维持他/她自己的生活，那么对方对于该孩子还是具有抚养义务的，此种情况下便可以要求对方支付孩子上大学期间所需费用。
法律条文可能不那么具体，但是无论如何，子女的利益始终都是决定抚养权和抚养费的核心要素。法官判决抚养权和抚养费的原则，就是在遵循国法、天理与人情的基础上确保子女利益最大化。
(作者系上海家与律师事务所副主任、律师)

一问一答

因家务放弃个人发展，离婚时可否要求补偿？

我与周某于2015年登记结婚并生有一个孩子。孩子出生后，丈夫周某除了上班，几乎不做任何家务事务，料理家务和照顾孩子的重担都落在我一个人身上，还要天天上班。
我为此经常跟周某争吵，时间长了，双方的感情就淡了，因此我想起诉离婚。
请问，我在离婚时能否以付出较多家务劳动为由，要求周某给予一定的经济补偿？

读者 贺彤彤

贺彤彤读者：

民法典第1088条规定：“夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的，离婚时有权向另一方请求补偿，另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议；协议不成的，由人民法院判决。”就是说，不论夫妻实行的是何种财产制度，在离婚时都可以适用家务劳动经济补偿制度，这是对家务劳动价值的全面肯定。
家庭生活中，夫妻一方承担较多或者全部的家务，往往会丧失或放弃个人发展机会，势必在经济、社会地位、能力等方面受到损失，所以，离婚时的家务劳动补偿，是对家务贡献者遭受利益的补偿。
上述条文采取了列举方式，先明确“抚育子女”“照料老年人”“协助另一方工作”后再以“等”结束。具体来说，抚育子女是夫妻

双方的义务，因此，离婚时承担子女抚养教育义务较少的一方理应给付对方适当补偿。就照料老年人而言，由于儿媳对公婆、女婿对岳父母不负有赡养义务，故这里的“照顾老年人”主要是照料对方的父母。“协助另一方工作”主要是指夫妻一方无偿协助另一方工作。这里的“等”是指与家庭生活紧密相连的其他事务，如洗衣做饭、清洁卫生、购买日常用品等。
根据上述规定，你在抚育子女等家庭劳动方面承担了较多义务，因此，在离婚时可以要求丈夫周某给予一定经济补偿。至于补偿的数额，首先由你们双方协商，协商不成时，则由法院根据结婚时间的长短、家务劳动的强度和时间、当地的居民人均年可支配收入和生活水平、周某因少付出义务而获得的利益及其经济能力等因素酌情确定。

安徽警官职业学院教授、兼职律师 潘家永

法律讲堂

员工对女同事性骚扰，单位解雇合法

■ 谢炳城

刘某是某公司车间组长。2018年7月至8月间，其多次在工作场所偷拍女同事蔡某的照片，并配上“老婆”“女神”“我的女人”等不恰当文字发送到微信朋友圈。此外，刘某还多次以短信、微信等方式对蔡某进行骚扰。蔡某多次口头警告，刘某仍不知悔改，蔡某遂报警，民警对刘某进行了口头训诫和处理。
2018年8月16日，公司领导找刘某谈话，刘某表示其与蔡某并非恋爱关系，承认了对蔡某性骚扰的行为。当天，公司以严重违反规章制度为由，向刘某发出《解除劳动合同通知书》，解除了双方劳动合同，并通知了公司工会。
随后，刘某申请劳动仲裁，主张公司支付违法解除劳动合同赔偿金20余万元，被驳回。刘某不服，诉至法院。法院最终判决公司解除劳动合同合法，无需向刘某支付赔偿金。

评析

本案争议的焦点是，员工多次对女同事性骚扰，用人单位解除劳动合同是否违法？法院认为，刘某在蔡某未同意与其交往的情况下，偷拍其照片发微信朋友圈，并公开宣称蔡某为“老婆”“我的女人”，该行为显然超出了未婚男女正常追求异性的行为界限，已构成性骚扰，且公司规章制度明确规定禁止员工性骚扰，公司解除劳动合同合法合理。
其一，性骚扰的方式及范围。
民法典第1010条第1款规定，“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。”据此，性骚扰的方式通常包括言语(口头)骚扰、行为骚扰、环境设置骚扰等。言语骚扰是指用轻佻、下流的语言挑逗对方；行为骚扰是指与对方发生肢体接触，如强吻、抚摸、碰撞等；环境设置骚扰是指在某些区域故意设置一些淫秽图

片、视频让对方看见，使对方感到难堪。
需要说明的是，性骚扰的对象是“他人”，既包括女性，也包括男性，性骚扰行为既包括男性对女性进行，也包括女性对男性进行。
其二，法律禁止性骚扰。
性骚扰行为因违反他人意愿，侵犯了他人的性自主权，被骚扰者往往会出现恐惧、焦虑、自卑等心理反应，甚至发生自闭、抑郁等严重后果。因此，我国法律历来禁止性骚扰。妇女权益保障法第40条规定，“禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。”
对他人实施性骚扰的，需承担民事侵权责任。通常包括停止骚扰、赔偿财产损失、赔偿精神损害、赔礼道歉、恢复名誉等。情节恶劣的，还需处以行政处罚。
此外，治安处罚法第44条规定，“猥亵他人的，或者在公共场所故意裸露身体，情节恶劣的，处5日以上10日以下拘留；猥亵智力残疾人、精神病人、不满14周岁的

人或者有其他严重情节的，处10日以上15日以下拘留。”
其三，用人单位有预防和制止职场性骚扰的义务。
女职工劳动保护特别规定第11条规定，“在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。”民法典第1010条第2款规定，“机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”可见，预防和制止职场性骚扰，是用人单位的法定义务，单位应当采取相应的措施预防职场性骚扰的发生。
本案中，刘某的行为已明显超出普通同事之间正常交往的界限，违背蔡某的意志，屡次警告后未果，给蔡某带来精神上的巨大压力，已构成性骚扰。用人单位与其解除劳动合同，正是履行预防和制止女职工遭遇性骚扰的法定义务的具体表现。
(作者系国家高级人力资源管理师)

法眼观剧

■ 尹黎卉

近期，一部被戏称“北漂纪录片”的电视剧《我在他乡挺好的》不断刷屏，拉开了现代职场青年的白描画卷。
“云无心鸟倦飞，风伴暮霞盼世界晴朗，我把故乡穿身上”，这部剧在以温暖陪伴疗愈人心的同时，也给观众带来了更多的思考与共鸣。
剧中反映了许多年轻人在现实生活中真实讨论、真实思考的问题，比如职场新人敢不敢停下来？一个人租房应该注意什么？如何平衡生活与工作？用法律视角来审视这些问题，可以让在大城市“乘梦相逢”的你过得更好。

中介人员携租金跑路，租客如何维权？

剧中乔夕辰应中介要求提前支付了半年房租，中介公司工作人员携款跑路，房东未见租金愤怒指责乔夕辰欠租不交，一气之下让人搬空家具，收回房屋。面对这种情形，乔夕辰如何维护自己的权益？
乔夕辰可以依据民法典请求中介公司解除房屋租赁合同，并要求返还已付费用，支付违约金。民法典第563条规定，当事人一方迟延履行债务或者有其他违约行为致使不能实现合同目的，当事人可以解除合同。第566条规定，合同解除后，尚未履行的，终止履行；已经履行的，根据履行情况和合同性质，当事人可以请求恢复原状或者采取其他补救措施，并有权请求赔偿损失。合同因违约解除的，解除权人可以请求违约方承担违约责任，但是当事人另有约定的除外。

实践中，通过中介公司租房是较为常见的租房方式，在租客与中介公司直接签订房屋租赁合同的情况下，中介公司向租客收取租金、押金、中介费等费用，并向租客提供能够正常使用的房屋。中介公司与租客签订房屋租赁合同，合同中对租金数额、支付方式等约定明确，租客已依约支付款项，中介公司未将款项交付房东导致出租房屋被收回构成违约，租客有权要求解除合同、返还已付费并用支付违约金。

公司实施“末位淘汰”，“末位”员工应当被辞退吗？

易安公司市场部来了新总监，新官上任三把火，新总监上任第一天就宣布要实行末位淘汰制，公司内人心惶惶，一时间草木皆兵。那么，将业绩不佳的员工直接辞退，符合法律规定吗？
劳动合同法第39条列举了用人单位可以解除劳动合同的几种情形，“末位淘汰”并不在其中，故而用人单位仅以“末位淘汰”为由解除劳动合同不符合法律规定。
同时，要注意“末位”并不等同于劳动合同法中规定的“不能胜任工作”，即使劳动者都胜任工作也依旧会有“末位”。劳动合同法第40条第二项规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。
用人单位有充分证据证明劳动者确实不能胜任工作的，亦不能直接辞退劳动者，只有在经过培训或调整工作岗位后，劳动者仍不能胜任工作的，用人单位才能依据法定程序解除劳动合同。

住酒店发现摄像头，酒店是否承担责任？

乔夕辰的大伯一家从老家来看病，挤在乔夕辰的出租屋中过夜。乔夕辰打算在廉价宾馆凑合一晚，意外发现屋内藏有微型摄像头，酒店经理推卸责任。此种情况酒店是否要承担法律责任？
我国民法典首次对个人隐私权保护作出了明确的规定。民法典人格权编第六章“隐私权和个人信息保护”宣示了自然人享有隐私权，并明确规定侵犯隐私权行为的责任划分。
民法典第1033条规定，除法律另有规定或者权利人明确同意外，任何组织或者个人不得实施下列行为：以电话、短信、即时通讯工具、电子邮件、传单等方式侵扰他人的私人生活安宁；进入、拍摄、窥视他人的住宅、宾馆房间等私密空间。
民法典第1198条规定，宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。因第三人的行为造成他人损害的，由第三人承担侵权责任；经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的，承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后，可以向第三人追偿。
因此，在宾馆房间内加装摄像头属于法律明确禁止的行为，未尽到安全保障义务的酒店应当承担侵权责任。即使是第三人行为导致的侵犯隐私权，酒店也要承担相应的补充责任。
(作者系北京市海淀区人民法院法官)

他乡追梦，懂些法律能过得更好

带着民法典看《我在他乡挺好的》