

父母分居未离婚,孩子能要抚养费吗?

《上海法治报》周璇 陈昱瞳

孩子是父母生命的延续,“生育”二字不仅包含“生”,更意味着要“育”。现实中,每家每户处理婚姻家庭的方式都有所不同,但有的夫妻却因为自身无法处理好相互的关系,给孩子带来了巨大的伤害。

近日,上海黄浦区人民法院审理了这样一起父母分居但未离婚、孩子起诉要求父亲支付抚养费的案件。



“不离婚、不探望、不抚养”的父亲

程某与戴某于2007年5月登记结婚,2011年10月生育一女小程。2019年1月起,因各种家庭矛盾,父亲程某与母亲戴某开始分居,小程随戴某生活,程某与母女也断绝了经济来往。

升入初中后,小程的学业压力逐渐增大,需要通过课外补习来提高成绩。但是,由于戴某工作不稳定,她无力负担小程高昂的补习费用。于是,她想起了多年未联系的程某。

“孩子从来没探望过爷爷奶奶,也没来见过我,凭什么我要给抚养费?如果孩子来看看爷爷奶奶,老人一定会给红包。”程某避而不谈是否给抚养费,只是这样回复道。

但当谈及是否离婚,两人却均表示自己不打算离婚,也不打算和好,生活就这么“稀里糊涂”过也没问题。拿不到抚养费又见不到父亲的小程无奈向法院提起诉讼,要求父亲支付抚养费。

经法院调解一次性补付

法庭上,戴某表示,自小程出生以来,其负担了小程日常生活、教育所需的一切费用,现小程正值关键成长时期,程某长期未支付抚养费的行为给小程的生活、学习造成极大不利影响,故程某应当承担起父亲的责任,给付抚养费的义务。

被告程某辩称,他在小程出生后支付过抚养费,也接送过小程上下学,已经尽到了作为父亲的责任。自2019年与戴某和小程分开居住后,未再支付过抚养费。自己的经济状况也不好,现每月工资扣除日常开销后,所剩无几。

庭审中,主审法官充分听取戴某、程某的辩论意见,询问了双方的工作情况及月收入,并查看了程某的缴税记录。

鉴于双方长期分居,尚无离婚打算,程某自2019年1月以来未支付抚养费,故为保护小程的利益,主审法官就双方分居起至小程成年期间的抚养费给付进行调解,对程某进行了批评教育的同时,为其讲述相关法律规定。

最终,程某同意一次性补付分居期间的抚养费,并自调解之日起按月支付抚养费,案件调解结案。

支付抚养费不以父母离婚为前提

黄浦区法院的法官表示,首先,要求支付抚养费不以父母离婚为前提条件。

虽然抚养费给付常见于离婚案件中,但法律并未将父母离婚作为子女主张抚养费的前提。

实践中,夫妻因感情不和两地分居、财产独立的情况不在少数,若具备抚养能力的一方以双方婚姻关系未解除为由逃避抚养义务,将会给未成年子女的生活、学习带来不利影响。因此,无论父母是否离婚、父母经济收入如何、是否与子女共同生活等均不影响其承担抚养义务。

其次,给付抚养费是法定义务,不附加任何条件。

父母对子女负有法定、无条件的、强制的抚养义务。祖父母想要探望、陪伴孩子

的需求属人之常情,可以理解,但这不是父母支付抚养费的前提条件。

有的未成年子女进入叛逆期后,拒绝与父亲或母亲沟通,进而被打上“叛逆”“不听话”的标签,这些都不能作为父母不支付抚养费的理由。

最后,父母的责任不仅仅在于给付抚养费。

未成年人是祖国的花朵,保护未成年人利益是最大的原则。父母对未成年子女的抚养除了在经济层面上定期给付抚养费之外,还应当在精神层面上给予未成年子女关爱和陪伴,从而为未成年子女营造一个温暖的成长环境。

为此,法官特别提示:未成年子女可主张父母支付抚养费,也可要求父母探望自己。

约会已婚男下属被开除,女高管起诉公司索赔

男下属妻子投诉女高管,并在公司发生激烈打斗

《华商报》

女高管与已婚男下属在上班时间内外出吃饭、约会、开房,被男同事妻子发现。妻子到公司投诉,并与女高管发生肢体冲突。之后,公司以严重违纪为由开除女高管,女高管辩称,自己与男下属一直维持“个人距离”,并不存在亲密关系。双方各执一词,闹上法庭。

沈某2014年入职广东某五金制品有限公司,签订了书面劳动合同。《劳动合同》第十条约定,员工存在下列情形之一,公司可随时解除劳动合同“(二)有偷拿财务、赌博、吸毒、打架斗殴行为;(三)严重失职,营私舞弊,对公司利益造成重大损害;(四)严重违反劳动纪律和公司规章制度,符合公司解除劳动合同条件。”

公司的《员工手册》第二章人事奖惩制度第二条第3点第8项规定:存在聚众闹事、打架斗殴、影响公司声誉者除名;第11项规定:酗酒、道德败坏者辞退。沈某签名确认。

自2023年2月起,沈某多次利用上班时间内约男下属谢某出去吃饭、约会、开房等从事与工作无关的行为。作为经理,沈某还利用管理考勤的便利,私自帮谢某更改打卡记录。且从沈某的考勤记录显示,其多次迟到、缺勤。沈某还利用职权帮助谢某调高工资,由每月10000元调高至15000元。

2023年5月30日,谢某妻子到公司投诉沈某违反公序良俗、与谢某存在不正当友谊,并与沈某发生激烈打斗。

2023年6月8日,公司向沈某送达了解除

劳动关系的《通知》,通知载明,2023年5月30日沈某在公司与谢某妻子发生激烈打斗,严重扰乱了公司生产经营秩序,亦严重违反《劳动合同》等相关规定及公序良俗。

沈某认为——

没有和谢某存在不正当男女关系。谢某为接妻子到附近居住,自己曾居住在附近,出于好心带谢某到公寓及周围观察。人际交往距离划分为四种,从视频中可见自己与谢某一直保持在半米到一米以上的“个人距离”,双方并无任何身体接触。

不存在滥用职权损害公司利益。谢某身为员工提出涨薪申请,自己作为总经理助理,有义务将员工的涨薪申请提交给总经理,且公司的人员调动及薪酬制度均由股东张总及陈总讨论决定再签字确认,并非自己能单方决定的。

不存在旷工、迟到等违反公司规章制度的问题。首先,公司从未出示过员工手册以及公司规章制度,只是要求在入职时在空白纸张填写说明并非直接在员工手册签字;其次,在离职前公司从未说过自己存在旷工、迟到、缺勤的情况,也从未收到过口头警告或是书面罚款通知单。



不存在扰乱生产经营秩序的情况。上述打斗事件的发生系因公司保安未尽到核查义务,自己只是受害人,且也未存在其他扰乱公司经营秩序的行为,未造成停工停产,也未对经营造成损失,该事件也不构成严重损害公司声誉。

综上,公司系违法解除。

2023年7月,沈某申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金461399.94元。仲裁驳回了申请。

沈某不服,提起诉讼。

法院:女高管不当行为有违公序良俗,也违反公司规章制度

法院一审认为,虽然沈某对公司提交的各种证据均不予确认,但未能举证推翻。根据谢某出具的情况说明,自己确认与沈某之间存在不正当男女关系,结合各项证据,公司的主张具有较高可信度,根据民事证据的高度盖然性原则,法院对公司的主张予以采信。

沈某的不当行为有违社会伦理道德及公序良俗,也违反了公司的《劳动合同》及《员工手册》的相关规定,势必对公司的工作氛围及工作开展造成一定的不良影响,公司以此为由解除双方之间的劳动合同关系,符合法律规定。

现沈某主张公司违法解除劳动合同关系,法院不予采纳。沈某诉请公司支付违法解除劳动合同关系的赔偿金461399.94元,依据不足,依法不予支持。

沈某不服,提出上诉。

日前,二审法院驳回上诉,维持原判。