

聚餐时误伤领导，已后悔认错

公司以严重违纪为由辞退职工属违法

升职加薪是一件高兴事，有喜事自然要和亲朋好友分享一下。于是，曹某在被公司任命为大区经理后，利用下班时间邀请同事聚餐庆祝。岂料，他因酒后冲动误伤了自己的直属领导。为此，公司以严重违纪为由撤销了对他的任命，还解除了与他的劳动合同。近日，二审法院终审认定公司构成违法解除劳动关系，并判令其向曹某支付经济赔偿金。

升职加薪兴致高 聚餐冲动误伤领导

2018年10月，曹某在入职某公司后一直在京外工作。经过多年努力，曹某从普通店员一路升至为华中大区经理。为庆祝升职加薪，曹某邀请直属领导马某、新入职的同事张某等一行人于当晚9点到公司附近的饭店就餐。

开始用餐后，大家一边喝酒一边聊天，气氛很是融洽。新入职的张某端起酒杯：“曹哥，敬您一个。”曹某说：“作为新来的，你得跟老员工挨个喝啊！”领导马某端起酒杯将酒倒入曹某的酒杯中，说道：“他是新来的，你替他打一圈。”曹某笑着道：“这可不算，得他自己来。”听完这句话，马某觉得自己很没面子，遂训斥曹某并要求其称呼自己为大爷。碍于领导面子，曹某喊了马某大爷后越想越气，加之酒精作用，又与另一

名同事发生口角，一气之下拿起骨碟扔向该同事。岂料，他竟将骨碟扔歪砸到领导马某的鼻子。马某随即就医并报警。

酒醒后悔忙认错 公司决定不轻饶

“我请同事吃饭是想联络感情，让新员工尽快融入公司大家庭，结果误伤了领导马某，让领导丢了面子。我对自己的行为一直道歉，愿意接受惩罚……”事发后，曹某第一时间给公司其他领导发微信解释事发起因、经过。公司领导回复：“不管你过去在企业做了多久，此次事件你已经造成同事面部受伤，这是事实。后面能否恢复好，大家不得而知，所以赔偿和辞退是公司的决定。”曹某继续表达自己的歉意：“我跟着公司好几年了，市场做得怎么样大家都知道。现在，酒我喝了，大爷我也叫了……我平时帮马某忙上忙下，甚至连快递都要替他拿。如今，该赔的，我一定赔，我没有一点儿要破坏公司形象的意思，只求公司给我一口饭吃……”

事发一周后，曹某收到公司邮寄的解除劳动合同通知书，称曹某以个人名义邀请部分员工聚餐，饮酒后言行无状，侮辱谩骂员工、扔东西打员工，最严重的是用骨碟打伤马某，导致马某受伤的严重后果。据此，公司决定与曹某解除劳动关系。

辞退拘留事未了 仲裁诉讼把理讨

事发两个月后，公安机关就曹某在聚餐过程中误伤他人的行为作出行政处罚决定书，认定曹某的违法行为为一般，决定对其

以故意伤害行政拘留5日。

在丢工作、被拘留双重打击下，曹某提起劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁庭审中，公司称解聘曹某的依据是劳动合同约定员工与公司雇员、客户发生直接冲突，影响公司经营秩序、内部团结或公司形象的，属于严重违反规章制度，公司可以解除劳动合同。仲裁机构认为，公司现有证据不足以证明曹某的行为影响了公司经营秩序、内部团结或公司形象，遂裁决支持曹某的仲裁请求。

公司不同意仲裁裁决，向一审法院起诉称，曹某当晚的聚餐行为属于公司团建且尚在上班时间内，应属于工作场所的延伸。公司《员工手册》规定：“在公司内，滋事、打架、斗殴、酗酒，或恐吓、威胁其他人员的人身安全，造成严重后果或不良影响的，属于严重违反公司规章制度，公司可以解除劳动合同，无需支付补偿金或赔偿金。”因此，公司系合法解除曹某的劳动关系，无需进行赔偿。本案中，曹某当晚的聚餐行为属于公司团建且尚在上班时间内，应属于工作场所的延伸。

一审法院认为，此次聚餐是曹某个人决定受邀约的人员、时间、地点，其从未要求公司给予报销。当晚9点已超过曹某平时的工作时间，曹某也确实未从事本职工作。况且，公司在解除劳动合同通知书中明确表述了有关曹某以个人名义邀请部分员工一起聚会的内容，故此次聚餐行为不当视为公司团建，亦不适用公司内部制度规定。鉴于公司构成违法解除劳动关系，一审法院判决驳回公司的全部诉讼请求。曹某不服一审判决提起上

诉，二审法院审理后认为，原审认定事实清楚，适用法律正确，遂判决驳回上诉，维持原判。

工作生活需分清 规范管理防纷扰

根据《劳动合同法》第39条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，曹某的行为虽有不妥之处，但需要进一步结合曹某行为的发生时间、地点、起因以及其行为产生的影响等来判断其是否构成违纪及其是否达到严重违纪程度。事实上，曹某与同事的争执、误伤发生在下班后，事发地点并非工作场所，同事间聚餐氛围私密、轻松，事件起因因为同事间酒后言语失当，与工作无关，最终造成的影响范围也仅是参与聚餐的人员，曹某的行为并未对公司的经营秩序、内部团结或公司形象造成严重不良影响，公司将曹某辞退过于严苛。

解除劳动合同会对劳动者产生非常大影响，是非常严厉地处罚措施，不仅影响其经济利益包括有无经济补偿金或赔偿金，而且影响劳动者的职业声誉，关乎未来再就业，因此，解除劳动合同的处罚应当秉持审慎原则，坚持最后手段原则，穷尽其他管理措施依然不能使劳动关系正常履行的情况下再行采取。与此同时，用人单位只有规范用工、合法用工，保障劳动者的合法权益，才能吸引、激励劳动者，使劳动者保持良好的工作状态，营造积极、团结的工作氛围，构建和谐、和谐的劳资关系才能进一步增强企业的核心竞争力，使用人单位和劳动者共同实现发展的目标。

孙青 大兴区法院

前夫探望子女被拒绝 可否依约少付抚养费？

编辑同志：

2023年6月，我与秦女士协议离婚时约定：6岁女儿随秦女士生活，我每月支付抚养费1500元；我每周五晚上接女儿过来共同居住，周日早上送回，如秦女士不配合探望，则每违约一次应支付违约金200元，从抚养费中扣除。最近，秦女士先后两次找理由搪塞拒绝我接女儿，致使我的探望权受到侵犯。

请问：我与前妻关于探望违约金冲抵女儿抚养费的约定有法律效力吗？

读者：宣为国

宣为国读者：

这种约定是无效的。一方面，探望权属于人身性质的权利，不能约定违约金。

根据《民法典》第一千零八十六条的规定，离婚后，不直接抚养子女的父或者母，有探望子女的权利，另一方有协助的义务。所谓探望权，是指离婚后不直接抚养子女的父亲或母亲一方享有的与未成年子女探望、联系、会面、交往、短期共同生活的权利，是法律赋予离婚后不直接抚养子女一方的法定权利。由于探望权是基于父母子女之间关系的形成的，具有强烈的身份性，因此，有关探望协议是具有人身属性的合同，它不同于纯金钱给付的合同，相应地，也就不适用违约金方面的规定。

另一方面，给付抚养费是父母的法定义务。

抚养费是离婚后未与子女共同生活的父或母支付给未成年子女的生活费、教育费、医疗费等必要费用，对未成年子女或者不能独立生活的成年子女给付抚养费，是父母应尽的义务，更是法律的强制性规定。《民法典》第一千零六十七条规定：“父母不履行抚养义务的，未成年子女或者不能独立生活的成年子女，有要求父母给付抚养费的权利。”第一千零八十五条规定：“离婚后，子女由一方直接抚养的，另一方应当负担部分或者全部抚养费……”

由此可见，抚养费的给付与探望权的行使是两个不同的法律问题，支付抚养费并非行使探望权的前置条件，探望权受阻也不是拒绝支付抚养费的法律理由。本案中，由于探望违约金冲抵抚养费的约定无法律效力，所以，你不能扣减女儿的抚养费，否则，秦女士可以代表女儿向法院起诉追索抚养费。同样，你在探望权受阻的情况下，只能通过诉讼途径解决。

潘家永 律师

继父未尽抚养义务 无权要求继子赡养

案情回放

林先生是一名退休职工，其继子陈某成家后分家另过。30年前，林先生与陈某生母苏女士登记再婚。因为性格不合等原因，林先生对年幼的继子陈某在成长过程中的事情很少过问。陈某上学期间的教育费、生活费等支出，大部分由苏女士及其亲戚负担。

2022年3月，苏女士去世。此后，陈某对继父林先生更加不管不问。林先生诉至法院，请求判令继子陈某每月向其给付生活费1000元，并承担医疗费用、定期看望照料等赡养义务。

对此，陈某辩称，继父林先生与其生母重组家庭后，经济和生活上对其没有尽到抚养教育义务。林先生于2003年退休后，几乎每天都要与他们母子吵架，最后还把他们赶出了家门。现在，林先生自己有退休工资，看病医疗费用可以通过医保渠道报销，无需他人照顾。况且，即使其需要照顾，对其尽照顾义务的人也不是他。

依据双方当事人提供的证据，法院审理后判决驳回林先生的全部诉讼请求。

法律评析

赡养父母是子女的法定义务，但是，在重组家庭中，当生父母去世或者与继父母离婚后，继子女是否需要继父母履行法定赡养义务呢？这是本案争议核心问题。

继子女与继父母之间的关系基于父母再婚而产生，虽然双方不存在血缘关系，但这种关系一旦形成，二者之间的权利义务就与父母子女关系一样。对此，《民法典》第1072条规定：“继父母与继子女间，不得虐待或者歧视。继父或者继母和受其抚养教育的继子女间的权利义务关系，适用本法关于父母子女关系的规定。”第1067条规定：“父母不履行抚养义务的，未成年子女或者不能独立生活的成年子女，有要求父母给付抚养费的权利。成年子女不履行赡养义务的，缺乏劳动能力或者生活困难的父母，有要求成年子女给付赡

养费的权利。”由此可见，继父母和继子女间如果形成了抚养关系，即已经转化成为拟制血亲，则继子女须对其继父母承担赡养义务，反之则不必承担。而承担与否的分界点在于是否形成了抚养教育关系。也就是说，双方之间形成了抚养关系是继子女对继父母负有赡养义务的前提条件。

在判定继父母和继子女之间是否形成抚养关系时，应综合考虑以下三方面因素：

首先，双方是否一起共同生活。子女与父母之间感情是在长期的共同生活，以及父母对未成年子女生活照料和精神陪伴过程中培养形成的，故共同生活应视为抚养关系是否形成的前提条件。如果继父母与继子女共同生活，继父母给予继子女生活、教育上的付出和照料，一般应认可双方形成抚养关系；如若未共同生活，则不应认定形成抚养关系。

其次，共同生活是否达到一定期限。继父母与继子女之间抚养关系的形成是源于亲生父母与

继父母再婚，继子女与继父母系从一个完全陌生到逐步熟悉的过程，感情的培养是关键，需要一个漫长的过程进行磨合，应当具体案件具体分析。只有形成长期的、稳定的抚养行为，才宜认定为抚养关系；临时性的、短暂的、断断续续的抚养行为，不宜认定为抚养关系。

再次，继父母是否承担继子女抚养费。所谓“共同生活”，不应仅从表面意思理解为共同居住，而应包括继父母对继子女抚养费的给予。继子女年幼时，与继父母共同生活，可以理解为继父母对继子女履行了抚养义务，但随着继子女年龄的增长，在外求学、患病就医等情况的出现，应以继父母是否支付继子女的生活费、教育费、医疗费等作为继父母与继子女之间是否形成抚养关系的重要标准。

本案中，从陈某答辩和提供的证据看，林先生并未履行抚养教育继子的应尽义务。因此，陈某没有赡养林先生的法定义务。

张兆利 律师