

成年子女索要教育费 诉请能否获得法律支持?

通常情况下的抚养费纠纷，涉及的大多是未成年子女。可是，在子女已经成年但学业尚未结束的情形下，对于其能否继续向父母主张抚养费还存在不少模糊认知。以下通过区分三种情形，厘清离异父母对于成年子女在“管”与“不管”认识上存在的误区。

案例1

成年女孩读中专，主张 给付抚养费获支持

小霞在父母离婚后一直随母亲生活，父亲王某按月支付抚养费。2024年9月，小霞考入某康复中等专业学校就读。同年底，王某以女儿已成年为由中断给付抚养费。为保障日常学习和生活，小霞诉至法院，要求其父履行对自己“抚养费给付至大学毕业止”的承诺。法院审理认为，虽然小霞已经年满18周岁，但仍然在接受相当于高中的中专学历教育，不能独立生活，故判令王某继续给付小霞抚养费至其中专毕业时止。

评析

18周岁以上的自然人为成年人。不满18周岁的自然人为未成年人。父母对子女的法定抚养义务通常以成年为限，但现实中，迈过18周岁的门槛并不意味着孩子必然能够独立生活。此时，父母对于成年子女仍然应当承担“有条件”的抚养义务。

《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。”关于“不能独立生活”的含义，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》（以下简称《解释（一）》）第四十一条规定：“尚在校接受高中及其以下学历教育，或者丧失、部分丧失劳动能力等非因主观原因而无法维持正

常生活的成年子女，可以认定为民法典第一千零六十七条规定的是“不能独立生活的成年子女”。该解释第四十二条还规定：“民法典第一千零六十七条规定，‘抚养费’，包括子女生活费、教育费、医疗费等费用。”本案中，小霞虽已成年，但仍然在接受相当于高中的中专学历教育，没有独立生活能力，无法维持正常学习生活，故其父王某仍然应当继续履行抚养义务。

需要明确的是，时下离婚协议中关于子女抚养费的给付时限常常出现“至大学毕业止”“至参加工作止”“至结婚成家止”等模糊表述，此类约定实际已经超出了法定时限，实质上属于赠与合同性质，诉讼主体为子女与父或母，对于该部分抚养费引发的纠纷应通过合同案由另行主张。如父或母一方在审理过程中明确表示拒绝给付，则属于撤销赠与，18周岁以上子女抚养费的诉求将无法得到法律保护。

案例2

离婚协议约定明确，女 儿主张大学学费获支持

郭某与田女士系夫妻，2004年底生育一女娜娜。2017年郭某夫妻因感情不和协议离婚，双方在离婚协议中对于女儿的抚养事宜作出如下约定：娜娜随母亲生活，郭某每月支付1000元抚养费直至成年；如果娜娜考上大学，则其大学期间的学费及生活费用由郭某负担，学费的数额以就读学校要求支付数额为准，在校生活费用参照学费数额。

2024年8月，娜娜顺利考上了大学，要求父亲兑现抚养承诺，郭某则以女儿已经成年为由拒绝支付。娜娜遂起诉要求父亲郭某支付自己大学期间的生活费和教育费用。法院审理认为，郭某与前妻签订的离婚协议合法有效，女儿娜娜有权依据协议要求父亲郭某承担该费用，最终法院判决支持了娜娜的诉讼请求。

评析

离婚协议是男女双方在离婚时对财产分割、子女抚养等问题达成的一揽子约定，这些约定不仅涉及财产问题，也涉及身份问题，不应将协议中的某项约定单独拿出来判定是否应当履行，而是应该整体看待协议的效力。

《民法典》第一百四十三条规定：“具备下列条件的民事法律行为有效：（一）行为人具有相应的民事行为能力；（二）意思表示真实；（三）不违反法律、行政法规的强制性规定，不违背公序良俗。”该法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。负担费用的多少和期限的长短，由双方协议；协议不成的，由人民法院判决。”从上述规定可以看出，法律不仅未对父母通过自愿或约定的方式承担抚养义务作出禁止性规定，而且综合抚养费制度设立的目的、保障未成年子女成年后接受高等教育期间的学费和生活费开销等因素，对当事人意思自治原则上给予了充分尊重。

本案中，被告郭某与田女士在离婚时对原告娜娜接受高等教育期间的学费及生活费达成了明确约定，上述协议系双方真实意思表示，不违反法律规定，对双方都具有约束力，在原告母亲不同意解除离婚协议中关于上述费用负担方式约定的前提下，不能简单地将该约定按照赠与对待，从而赋予被告郭某单方撤销权。在协议合法有效的前提下，原告娜娜有权依据既定条款要求其父郭某承担该费用。

案例3

大三男生向母亲索要学 费，因无据未获支持

20岁的小周是一名大学三年级学生。8年前，其父母因感情不和协议离婚。双方在协议中约定，小周随父亲共同生活，母亲

温女士每月支付抚养费1000元。自去年10月份开始，温女士没有按照协议约定给他支付抚养费。为应对不断增加的学习和生活费用支出，小周提起诉讼，要求判令其母支付抚养费至完成学业。法院经审理查明，小周的父母离婚后，小周与母亲联系较少。其母亲温女士靠打工为生，收入微薄，还要对自己年迈的父母履行较多的赡养义务。而此时的小周已经成年，且正在接受大学教育，依法属于能够独立生活的成年子女，其母亲温女士已经没有支付抚养费的法定义务，遂判决驳回了小周的诉讼请求。

评析

《解释（一）》第五十三条规定：“抚养费的给付期限，一般至子女18周岁为止。16周岁以上不满18周岁，以其劳动收入为主要生活来源，并能维持当地一般生活水平的，父母可以停止给付抚养费。”该规定对于父母应当支付子女抚养费的情形作出了明确规定。本案中，原告小周现已成年，在法律上属于完全民事行为能力人，无论从生理还是心理角度看，其已基本具备了独立生活的能力和条件，且其正在接受的并非高中及以下学历，亦非丧失、部分丧失劳动能力等非因主观原因而无法维持正常生活的成年子女，其要求母亲温女士继续支付抚养费，无事实及法律依据。

法院判决后，对于尚未完成的学业，小周可以通过争取奖（助）学金、申请助学贷款、勤工俭学等途径解决大学期间费用，在支持自己完成学业的同时锻炼独立能力，继而为迈入社会打下坚实基础。此外，虽然母亲温女士不再对小周负有法定抚养义务，但大学期间日常开支较大也是不争的现实，温女士亦应从亲情角度考虑并结合自身经济条件，给予小周力所能及的经济帮助，助力小周顺利完成学业。

张兆利 律师

用人单位可以 扣减劳动者的工资吗？

编辑同志：

我是初次就业者，于上个月入职某公司，双方所签的劳动合同约定我月工资6500元。一个月来，我还在休息日加班了3天，公司未安排补休。本以为第一个月可以领取8000多元的工资，但实际上没有拿到那么多。经询问得知，公司从工资中扣减了相关费用。

请问：用人单位可否扣减劳动者工资？具体可扣减哪些钱？

读者：姜代龙（化名）

姜代龙读者：

用人单位不得无故拖欠劳动者工资，也不得克扣劳动者工资，但在法定情形下，用人单位可以依法代扣或者减发劳动者工资。

关于代扣工资的情形，原劳动部印发的《工资支付暂行规定》第十五条、第十六条规定了规定，即具有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：（一）用人单位代扣代缴的个人所得税。个人所得税是国家对个人取得的各项所得征收的一种税，用人单位有义务按照国家规定的税率和扣除标准，从劳动者工资中代扣代缴个人所得税。（二）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用。对于养老保险、医疗保险、失业保险费用中应当由劳动者本人负担的部分，由用人单位从劳动者工资中代扣，并按足额缴纳给社会保险经办机构。（三）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费。用人单位对法院有关抚养费、赡养费的裁判负有协助执行的义务，应按照要求从劳动者工资中代扣后转交给权利人。（四）因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者的工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

关于减发工资的情形，《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第三条作了规定，即具有下列情形之一的，允许用人单位减发劳动者工资：（一）国家的法律、法规中有明确规定；（二）依法签订的劳动合同中有明确规定的；（三）用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定；（四）企业工资总额与经济效益相联系，经济效益下浮时，工资必须下浮的（但支付给劳动者的工资不得低于当地的最低工资标准）；（五）因劳动者请事假等相应减发工资等。

潘家永 律师

离职证明未写离职原因 无法领取失业金怎么办？

读者王向保（化名）在咨询时说，他于2023年3月入职某科技公司，签订为期3年的劳动合同，入职后一直在缴纳失业保险等社保费。不久前，公司因经营困难提出与他解除劳动合同，他表示同意。离职后，他在进行失业登记时被告知，他的离职证明书中由于未写明离职原因，无法确定其能否享受失业保险待遇。于是，他返回公司要求出具离职原因的补充材料，但被拒绝。

他想知道：自己是否符合享受失业保险待遇的条件？面对公司拒绝补充离职原因的做法怎么办？

法律分析

一方面，王向保符合享受失

业保险待遇的条件。《社会保险法》第四十五条规定：“失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：（一）失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；（二）非因本人意愿中断就业的；（三）已经进行失业登记，并有求职要求的。”

关于“非因本人意愿中断就业”的情形，《实施〈社会保险法〉若干规定》第十三条规定如下：劳动合同期满或因用人单位主体资格消亡终止劳动合同的；劳动者存在重大过错或者不能胜任工作，用人单位解除劳动合同的；用人单位因生产经营发生严重困难、客观条件发生重大变化等原因解除劳动合同的；用人单位依照劳动合同法第三十六

条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；因用人单位具有劳动合同法第三十八条规定的过错情形，劳动者提出解除劳动合同的。如果是劳动者自愿辞职，或者双方协商一致解除劳动合同是因劳动者提出的，那么就不属于“非因本人意愿中断就业”。

本案中，虽然王向保与公司系协商一致解除劳动合同，但由于是公司先提出要解雇王向保，故属于“非因本人意愿中断就业”，王向保符合领取失业保险的各项条件。

另一方面，王向保有权要求公司纠正错误。

《劳动合同法实施条例》第二十四条规定：“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，

应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”虽然该条没有明确规定用人单位应当在离职证明书中写明职工离职原因，但在领取失业金情况下，经办机构会要求职工提交“非因本人意愿中断就业”的证明，因此，用人单位应当在给劳动者出具的离职证明书中载明其离职原因，或者另行出具相关证明。

面对公司拒绝补充离职原因的做法，王向保可以通过向劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁、提起诉讼等方式解决。另外，在公司拒绝出具符合规定的离职证明，导致王向保无法领取失业金的情况下，他有权要求公司进行赔偿。

潘家永 律师