

过年回谁家？孩子跟谁姓？财产怎么分？一种新的婚育观如何在《民法典》中找寻制约与自由的平衡——

“两头婚”能否两头甜

阅读提示

每到春节,年轻夫妻最头疼的问题莫过于“回谁家过年”……近日,一种新的婚育观——“两头婚”现象引起热议。什么是“两头婚”?随着《民法典》的实施,这种婚育方式下,男女双方如何在权利与义务之间找到平衡?

本报记者 窦菲涛

每年春节,一些年轻夫妻总得面对“回谁家过年”的选择题,特别是独生子女家庭。《工人日报》微博开展的“婚后回谁家过年”投票调查显示,38.86%的网友选择男方,女方轮流过年,27.12%的网友希望把双方父母接过来一起过年。有网友认为,夫妻可以制定协议,商量探望的方式、次数……

为了解决包括回谁家过年在内的一系列选择难题,一些地方出现一种新的婚姻生活方式,夫妻双方在双方父母家轮流生活。这种被称为“两头婚”的婚恋观,男方不言娶,女方不说嫁,各自户口不变更;双方经协商,婚后生两个孩子,分别随父母姓;有义务赡养双方父母,也有权利继承双方财产……

近日,“如何看待两头婚”的话题引发网友热议。那么,“两头婚”是否合法?这种婚育方式有哪些优势,又有什么法律风险?针对这些问题,记者采访了相关学者、法律专家和律师。

“回谁家”引发的纠纷

作为社会学学者,2017年到2019年期间,浙江外国语学院马克思主义学院讲师赵春兰曾在浙江杭州西郊的水村就“两头婚”进行了田野调查。“在水村80后已婚人群中,‘两头婚’形式占一定比例。”赵春兰总结,“两头婚”夫妻一般生两个小孩,并事先商量好,一家一个姓。

相对于传统的婚姻,“两头婚”在生活方式、养育子女、家庭传承等方面有很多不同之处。例如,“两头婚”夫妻婚后一般带着孩

子在双方家庭轮流生活。然而,这样的方式并不能完全避免选择带来的矛盾。

通过中国裁判文书网检索,浙江省海宁市人民法院审理过一起涉及“两头婚”的离婚纠纷。该离婚纠纷中,小武和小明(均系化名)经人介绍相识登记结婚,按本地“两头婚”习俗举行婚礼,婚后在双方父母住所轮流居住,并生育一子。由于双方性格不合,婚后经常为住哪一边发生争执。小武将小明诉至法院,请求判令解除婚姻关系。虽然最终法院认为双方感情尚未彻底破裂,驳回了小武的诉讼请求,但从审理过程来看,有别于传统婚姻模式,“两头婚”模式下,男女双方默认婚后仍然各自属于原生家庭成员。这也为夫妻双方感情生活埋下隐患,甚至导致离婚。

对此,中央民族大学法学院教授、中国法学会婚姻法学研究会副秘书长雷明光表示,“重在协商,只要是依法登记结婚都是合法婚姻,法律规定婚后住谁家夫妻双方都有选择的权利。”

习俗要以守法为前提

“独生子女家庭出于传宗接代、财产继承、照顾老人的需要,对‘两头婚’有着较大的心理需求和现实需要。”中华女子学院社会工作学院教师李芳英表示,二孩政策的实施使一对夫妇可以生育两个孩子,“这便有了两个孩子各姓一个姓氏的可能性,从而促进了‘两头婚’婚育模式

的形成”。

对于“两头婚”家庭中子女分别随父母姓,也有相应的法律依据。

《民法典》第一千零一十五条规定,自然人应当随父姓或者母姓。江三角律师事务所律师王丹解释,夫妻在婚姻家庭中地位平等,子女在出生时无民事行为能力,父母确定子女的姓氏是行使亲权的体现,子女可以随父亲的姓,也可以随母亲的姓。但现实中,仍然

有一些年轻夫妻因为孩子跟谁姓发生争执,甚至造成婚姻关系破裂。2020年10月,浙江省三门县一对结婚三个月、孩子尚未满月的年轻夫妇因孩子姓氏问题产生矛盾,诉至法院要求离婚。女方称自己是独女,恋爱期间就曾向男方表示婚后第一个孩子跟女方姓,当时男方考虑可以生两个,一个随父姓一个随母姓,就答应了。9月,儿子出生,男方父母认为孩子应该随父姓。之后,女方给孩子上户口时取了自己姓氏,双方矛盾由此加剧,法官多次提出调解,但双方在孩子姓氏问题上都不妥协,11月底,双方协议离婚,孩子由父亲抚养。男方想给孩子更改姓氏,但女方一直不愿意配合。

“‘两头婚’的出现有着特殊的社会环境和经济条件。”在上海执业的江三角律师事务所律师王丹认为,但“两头婚”的习俗也要以守法为前提。我国《民法典》对于抚养子女、赡养老人做了详细规定,抚养的义务不因小孩跟随哪一方的姓氏而改

法 问

带薪年假,可以跨年休吗?

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好!

我是一家公司的销售人员,公司规定每年有15天的带薪年假,由于2020年上半年工作业绩压力大,一直没敢休。到了年末想休的时候,又赶上年底想休假的人太多,为了保证工作正常运转,公司批准年休假的职工名额少,我又没休上。春节期间,我想补休去年没休的年休假,征求人事部门意见时,人事主管告诉我,按照公司规定,没有休完的年假会在下一

年度自动清零,请问,这个规定合法吗?如果剩余的年休假没法休,公司能给予工资补偿吗?

北京 小张

为您释疑

小张您好!

《职工带薪年假条例》规定,单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点

确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

因此,保证职工享受年休假是用人单位应当保障劳动者的基本权益。根据您的描述,公司规定没有休完的年休假在下一年度自动清零,这个规定是不合法的。公司若今年不能安排职工休年休假,可以在下一个年度安排。若不能安排休年休假,应该给予劳动者工资补偿。

北京市鑫诺律师事务所律师 石小峰



赵春青 画

说 案

物业公司未获得专项维修基金,其对小区共用部位还负有管理职责吗——

建筑物外墙脱落砸中他人,责任谁来担

本报记者 刘友婷

物业公司并非建筑物的所有人和使用人,政府及小区业主未向物业公司拨付专项维修基金。那么,建筑物外墙脱落,物业公司是否需要承担侵权责任?

【案情回顾】

2018年9月4日12时,谢杰(化名)与陈芳华(化名)途经珠海某小区一栋单元楼下时,被该栋建筑物外墙脱落的瓷砖砸中,导致谢杰头部重伤,送医院抢救无效死亡。该小区于2008年建成并通过竣工验收,君某公司(甲方)与广某物业(乙方)在2007年1月31日签订了《小区前期物业管理委托合同》,约定由广某物业对某小区实施前期物业管理。合同约定物业的基本服务包括对物业管理区域内共用部位、共用设施设备(楼盖、屋顶、外墙面等)进行维修养护和管理,确保物业区域内房屋建筑共用部位、共用设施设备的正常使用等。小区自交付使用至涉案事故发生时,一直由广某物业提供

物业管理服务。

谢杰被该小区建筑物脱落的外墙砸中死亡后,其亲属与广某物业签订《协议书》。广某物业于协议书签订当日向谢杰家属垫付了丧葬费用等共计12万元,并在协议书中确定因对谢杰死亡赔偿责任以及赔偿金额的认定存在较大争议,双方可通过向法院提起诉讼的方式解决纠纷。此后,谢杰的亲属向珠海香洲法院提起诉讼。

【庭审过程】

一审法院认为,广某物业作为该小区的物业管理人,对小区的共用部位、共用设施设备的使用情况进行管理是其应尽的职责。小区交付使用距今已有十年时间,部分外墙瓷砖在使用过程中出现老化、脱落的迹象,已经给小区住户及过往行人造成了安全隐患。

法院认为,广某物业在明知所管理的小区物业存在安全隐患时,既未对小区共用部位、共用设施设备的使用状况进行排查,亦未在外墙瓷砖出现老化、脱落的建筑物周围设立警示标志,以加强小区业主及来往行人

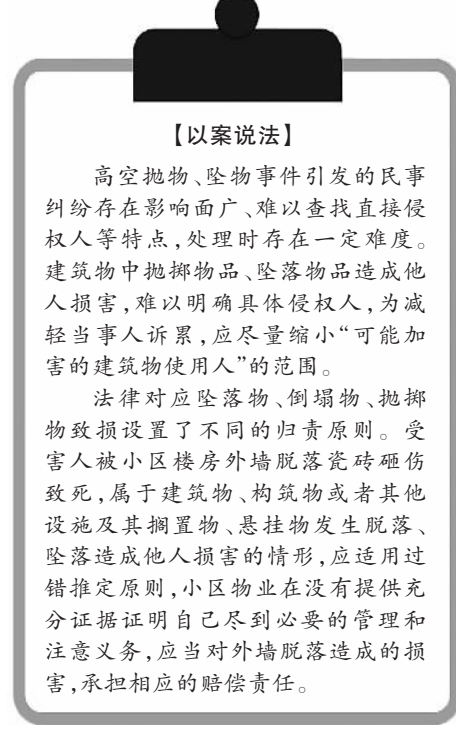
对于安全隐患的防范,作为某小区的物业管理人,广某物业并未尽到管理职责。

【审判结果】

根据民法典相关规定,建筑物、构筑物或者其他设施及其搁置物、悬挂物发生脱落、坠落造成他人损害,所有人、管理人或者使用人不能证明自己没有过错的,应当承担侵权责任。所有人、管理人或者使用人赔偿后,有其他责任人的,有权向其他责任人追偿。

物业管理人应依据物业合同约定对包括外墙在内的物业管理区域内共用部位、共用设施设备进行维修、养护和管理。建筑物外墙脱落,并非抛掷物品或其他难以确定具体侵权人的物品,应当由所有人、管理人或使用人依据过错推定原则承担责任。物业公司作为小区物业管理人,没有提供充分证据证明自己尽到了必要的管理和注意义务,应对外墙脱落造成的损害后果承担相应赔偿责任。

因此,法院判令,广某物业支付赔偿款共计897068.83元。宣判后,广某物业不服,提出上诉,二审法院判决驳回上诉,维持原判。



【以案说法】

高空抛物、坠物事件引发的民事纠纷存在影响面广、难以查找直接侵权人等特点,处理时存在一定难度。建筑物中抛掷物品、坠落物品造成他人损害,难以明确具体侵权人,为减轻当事人诉累,应尽量缩小“可能加害的建筑物使用人”的范围。

法律对应坠落物、倒塌物、抛掷物致损设置了不同的归责原则。受害人被小区楼房外墙脱落瓷砖砸伤致死,属于建筑物、构筑物或者其他设施及其搁置物、悬挂物发生脱落、坠落造成他人损害的情形,应适用过错推定原则,小区物业在没有提供充分证据证明自己尽到必要的管理和注意义务,应当对外墙脱落造成的损害,承担相应的赔偿责任。

回家过年拒绝带电脑工作被开,法院判单位违法

本报讯(记者钱培莹)因拒绝春节期间携带电脑回家工作,上海某咨询公司的小张被开除。经劳动仲裁,小张获赔19.4万元,公司不服起诉。近日,上海浦东法院对该案作出一审判决,认定公司解除劳动合同的行为违法,应支付劳动者赔偿金19.4万元。公司不服提出上诉,后被驳回。目前,判决已经生效。

原来,2019年春节前,公司以小张负责维护的客户可能需要应急服务为由,通知他携带电脑回家过年,遭到拒绝。更令公司不满的是,小张春节休了27天假,在这期间拒绝联系、上演“失联”。小张则认为,春节假期自己要陪伴家人,没有义务工作,并且27天系正当假期,包括春节假期11天,加上调休12天以及2个周末。

在午休时间的认定上双方也出现了分歧,公司认为,员工手册中明确规定了午休时间为中午12点半到13点,而小张有半年时间的午休是从11点半开始。对此,小张却表示,在实际工作时间安排上,公司并未按照员工手册执行。

此外,公司称小张还存在恶意拖延工作任务的行为。2019年7月24日,公司通知小张次日上午9点到客户公司,小张却拖延至中午才到。小张对此解释道,收到通知时他已下班,在征得客户同意后他先回公司拿了电脑,这才导致迟到。

上海浦东法院经审理后认为,本案的争议焦点在于,原告提出的三项违规行为,是否构成严重违反规章制度。针对春节拒绝携带电脑一事,现实中确实存在工作有突发状况需要处理的情形,原告该要求并无不妥,但被告处于休假状态,不具有向原告提供劳动的义务,故其拒绝携带电脑不属于恶意拒绝公司安排的工作任务。何况,27天的休假亦出于正当手续与流程,并非原告主张的“失联”状态。

由此,上海浦东法院认定,原告主张被告存在的三项违纪事实未构成严重违反规章制度,原告以上述理由解除劳动合同的行为违法,故驳回原告的诉讼请求。

案件主审法官认为,无论是一个小团队,还是一家大公司,和谐的劳动关系、团队氛围都是良好发展的基础。用人单位作为管理者,理应对劳动者保持一定限度的宽容和善意。如果一味地用公司内部规定中的条条框框苛求劳动者每时每刻都“正确地做事”,甚至动辄就使用开除员工这支“利器”,必然会导致一定的内耗。毕竟,在精诚协作的基础上追求公司的长远发展,才是“做正确的事”。

有偿删帖不是“舆情公关” 是违法行为!

案情简介

1 2018年11月,小王按照领导李某的要求,收集整理A公司的负面新闻。此后,他又陪同李某会见客户,而客户正是A公司的负责人。

2 像往常一样,小王收集的负面信息会被李某发布在公众号等平台上。之后,他们再向这些公司索要财物进行有偿删帖。

3 小王以前也想过,这样做是不是不太合适,但领导口中的“舆情公关”、“项目优化”、“商务代理”……让他忽略了内心的挣扎。

4 然而这一天,小王不知道的是,他和李某将同时面临牢狱之灾。他们口中的客户早已报警,在约定地点等待他们的到来。

一审法院判决李某犯敲诈勒索罪,判处有期徒刑十年,剥夺政治权利二年,罚金人民币10万元;被告人王某犯敲诈勒索罪,判处有期徒刑三年,罚金人民币3万元。近日,北京市第三中级人民法院二审裁定维持原判。

犯罪模式

1 行为人在互联网上发布涉及被害人、被害单位的言论,并以有偿删帖形式向对方索要财物。

2 以交费删帖为勒索手段,利用网络的虚拟性、隐蔽性等特点试图逃避追查。

3 以公关费、深度合作、商务洽谈等名义试图合理化自己的违法犯罪行为。

以案释法

根据《最高人民法院、最高人民检察院关于办理利用信息网络实施诽谤等刑事案件适用法律若干问题的解释》(以下简称《解释》)第六条,认定敲诈勒索罪需要行为人有主动向被害人实施威胁、要挟并索要财物的行为。如果被害人主动联系,但不同意支付费用,行为人以不删帖或进一步炒作为由威胁、要挟,索取财物,可认定为敲诈勒索罪。

《解释》第六条的表述为“信息”而非“虚假信息”,行为人所发布或删除的被害人负面信息即使是真实的,但其出于非法占有目的,以发布、删除该信息为由索取公私财物,仍然构成敲诈勒索罪。

策划:周倩|制图:雷宇翔