

【以案说法】

继父与生母离婚 能否争取到继女的抚养权

继父母与生父母离婚时，继父母子女关系会因离婚而终止吗？继父对已经形成抚养关系的继女，是否具有抚养权利？能否争取到继女的抚养权？近日，新晃侗族自治县人民法院审理了这样一起涉及继子女抚养的离婚纠纷案件。

大志与大美系二婚，大美于2007年5月9日生育女儿小花。大志与大美2013年前后自由恋爱，2015年7月6日登记结婚。婚后，小花的姓改为大志姓。2015年7月9日，大美与小花的户口随大志迁入新晃县。2016年8月24日，大美生育与大志的婚生女小佳。大美与大志婚后初期感情较好，后因家庭琐事经常发生矛盾。2022年8月，两人再次发生争吵，大美

离家出走。同年11月，大志诉至法院，要求与大美离婚，并争取两个女儿的抚养权。

另查明，小花5岁多时跟随大美、大志在上海生活，6岁后由大志母亲在新晃照顾，小佳也在1岁后由奶奶照顾。大美、大志只在逢年过节回家探望。大美父母身体状况不好，本人在外打零工，居无定所，每月工资4000元左右。大志在上海务工，工作较稳定，每月工资约1万元。

大美表示愿意离婚，但其经济状况不好，不适宜带孩子，且小花已经15岁，由她自己选择随父还是随母生活。庭后，经征求小花意见，其明确表示继父对其较好，愿意跟随大志生活；大志也表示愿意继续抚养

小花，但大美应承担抚养费。

新晃法院受理该案后，本着司法为民理念，多次联系原、被告，从情、理、法做工作，终于促成当事人双方达成调解协议：1.大志与大美离婚；2.离婚后，继女小花及婚生女儿小佳由大志抚养，大美从2023年1月1日起每月支付每个小孩1000元抚养费，直至小孩独立生活时止。

（文中人物均为化名）

【法官说法】

继父母子女关系并不一定因继父母与生父母离婚而终止，要结合双方是否形成抚养关系、继父母是否愿意继续抚养继子女来分情况判断。

当继父母对继子女实际没有进行抚养、教育或者承担的抚养、教育义务很少，时间很短，则继父母与继子女之间未形成抚养关系，当继父母与生父母离婚时，继父母与继子女之间的继父母子女关系自然消灭，继父母也无法要求对继子女进行抚养。当继父母对继子女尽到了抚养、教育的义务，且时间较长，则继父母与继子女形成了抚养关系。此时，若继父母明确表示在离婚后不愿意继续抚养继子女的，则视为继父母与继子女关系自此协议解除；若继父母明确表示在离婚后愿意继续抚养继子女，则双方之间的继父母子女关系并未终止，双方的权

利义务关系适用《民法典》关于父母子女关系的规定，此时，继父母是可以主张继子女的抚养权的。

本案中，大志从小花5岁多开始便对小花尽到了抚养、教育的义务，时间已长达10年，双方形成了抚养关系。现大志明确表示离婚后仍愿意继续抚养小花，大志与小花的继父母子女关系并不因为大志与大美的离婚而消除，大志可以主张对小花的抚养权，而大美明显不太愿意直接抚养小花。小花已满15周岁，其个人意愿是随大志一起生活，故法院调解结果确认小花由大志抚养，由大美负担抚养费，符合当事人的意愿，亦不违反相关法律规定，合法有效。

【微支招】

遭遇就业性别歧视 女性劳动者该如何维权

为加大对就业性别歧视行为的查处力度，切实防止和纠正就业性别歧视现象。自2023年1月1日起施行的新修订的《妇女权益保障法》就劳动者反就业性别歧视的途径作出了以下新规定：

一是将就业性别歧视纳入劳动保障监察范围。《妇女权益保障法》第49条规定：“人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。”第74条规定：“用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的，人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正。”

由此可见，女性劳动者在遭遇就业性别歧视时，既可以向妇联、工会等部门求助，也可以向检察机关控告或者向法院起诉，但最直接的维权途径还是劳动保障监察。

二是对导致社会公共利益受损的就业性别歧视，劳动者或者有关组织可向检察机关投诉或举报，由检



新修订的《妇女权益保障法》就劳动者反就业性别歧视途径作了新规定。

资料图

察机关向用人单位发出检察建议或者提起公益诉讼。

虽然《就业促进法》早就规定对实施就业歧视的行为，劳动者可以向法院提起诉讼，但现实中存在着劳动者个人力量弱小，维权成本高，很难通过私益诉讼维权成功的实际问题。为了更有效保护女性就业平等权，《妇女权益保障法》第77条规定：“侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；有下列情形之一的，检察机关可以依法提起公益诉讼。”

诉讼；……(二)侵害妇女平等就业权益；(三)相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰；(四)通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格；(五)其他严重侵害妇女权益的情形。”

据此，女性劳动者遭遇维权难题时，检察机关可为其撑腰。检察机关既可以向用人单位制发纠正和整改的检察建议，也可以提起反就业性别歧视公益诉讼。这样做，比个人诉讼更具优势，也更有胜算把握。

据《劳动午报》

■法律咨询 这笔年终奖我能要回来吗

小屠：我在一家软件设计公司工作。去年下半年，我们小组连着赶了两个项目，本来想年底稍微休息一下。没想到老板又接了项目，要我们春节前赶出来。因为疫情我已3年没回家看父母了，就跟老板说已申请了年休假，并买好回家的机票了。老板发火说我坚持要休假就不来上班了。我们当场吵了起来，第二天，人事就给了我一张离职通知。此时，同事告诉我，马上就要发年终奖。我问人事，人事说公司规定年终奖发放时不在册的员工没有。请问，这笔钱我还能要回来吗？

法官回复：劳动法规定，劳动者依法享有休息、休假的权利。国务院制定了《国务院关于职工工作时间的规定》及《职工带薪年休假条例》，对于法定工作时间、因生产经营需要延长工作时间的限制、补偿及带薪休假的享受等都做了明确规定。

你们老板因你提出休年假就直接作出解雇决定欠妥。年终奖是用人单位对劳动者的一种激励措施，用人单位可通过规章制度对该福利待遇发放设定条件。但民法典也规定，附条件的民事法律行为，当事人为了自己的利益不正当地阻止条件成就的，视为条件已经成就。因此，对于离职员工主张年终奖的，通常还是会结合劳动者的离职原因、离职时间、工作表现以及对单位的贡献程度等因素进行综合考量。你已完成年度工作任务，公司在年终奖发放前无理由将你辞退系不正当地阻止年终奖发放条件成就，该行为不应获得认可。建议你通过工会等相关组织协调处理此事，或通过仲裁主张自己的合法权益。

试用期怀孕病假不断 单位能否解除劳动合同

胡女士：我与公司签订书面劳动合同后，次日就因怀孕不断请假。近日，公司核实发现我在两个多月的试用期内累计请假41天，遂以不符合试用条件为由，决定与我解除劳动合同。公司的做法对不对、是否违反法律规定？

法官回复：公司的做法并无不当。结合《劳动合同法》第26条、第39条，如果女职工有下列情形之一，虽然女职工在孕期、产期、哺乳期内，用人单位也可依法解除劳动合同：(1)在试用期被证明不符合试用条件的；(2)严重违反用人单位的规章制度的；(3)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；(4)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提

出，拒不改正的；(5)有欺诈、胁迫或乘人之危之行为致使劳动合同无效的；(6)被依法追究刑事责任的。也就是说，用人单位解除劳动合同的理由虽然不能是怀孕、产假、哺乳，但如果具备其他法定情形，用人单位还是可以以其他理由解除劳动合同的。

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、相互选择而约定的考察期，如果允许劳动者以各种理由请假不断，无疑会导致用人单位无法对劳动者的实际工作态度、工作能力、工作表现等进行综合判断，试用无疑形同虚设。你试用期未满就请假41天，公司基于无法达到考察目的且不符合公司要求的录用条件而解除与你的劳动合同，没有不妥之处。