

男方借钱女方不知 双方共同借款后离异 前婆婆拿后补借据要账

夫妻间哪些债务需要共同负担?

能够证明债权人与债务人之间为个人债务的,由夫或妻一方负担

□本报实习记者 李婧

3月20日,记者从房山区法院了解到,该院共审结借款类纠纷案件1584件,其中涉及夫妻共同债务认定的案件490件,占比30.9%。据介绍,涉夫妻共同债务认定的民间借贷案件的有效防范和公正审理,直接关系到婚姻家庭和谐稳定。为了阐明婚姻中哪些债务是夫妻共同债务,哪些债务由个人承担,房山法院的法官对此类案件中的典型案例进行了详细的分析。

男方说不让老婆知道其借钱,这债老婆有份儿还吗?

薛某与妻子高某在2014年2月向姜某借10万元钱,夫妻俩都在借条上签字捺手印。妻子高某在借款后就离开了现场,薛某在妻子走后又向姜某借款3万元并单独出具了借条。

2015年,姜某因薛某夫妻没有按期还钱而起诉。薛、高两人收到了法院传票,但没有到庭应诉。为查明事实,主审法官在法庭上对借款的具体细节反复询问。姜某说,当时薛某在签订3万元的借条时,拒绝让其妻子高某签字,并称3万元借钱之事,“绝对不能让我老婆知道。”

房山法院审理认为,第一笔10万元的借款应当认定为夫妻共同债务,另外的3万元借款应认定为姜某与薛某明确约定的个人债务。最终,法院依法判决薛某和高某共同偿还姜某10万元,薛某个人偿还姜某3万元。

法官介绍说,《婚姻法》司法解释(二)第24条规定:债权人就婚姻关系存续期间夫妻一方以个人名义所负债务主张权利的,应当按夫妻共同债务处理。但夫妻一方能够证明债权人与债务人明确约定为个人债务,或者能够证明属于《婚姻法》第19条第3款规定情形的除外。

本案中,薛某第一次借款时,夫妻双方均在借条上签字捺印予以确认,是具有夫妻共同合意的借款合同,理所应当认定为共同债务;但是,第二次借款,是高某离开之后薛某单独提出的,且被告薛某明确告诉原告姜某不能让其配偶高某知晓此事,

姜某也认可薛某的确明说过,这种情形属于“债权人与债务人明确约定为个人债务”的情形,不能认定为夫妻共同债务。

本案的判决结果虽然对缺席的薛某、高某夫妇有利,但这种做法不好。法官介绍说,借款类纠纷涉及夫妻共同债务认定案件的被告普遍存在回避应诉、逃避应诉的情形,案件缺席审理的比例较高,因配偶一方抗拒心理较重拒绝出庭应诉而导致缺席审理的也不少。而这样做非常不利于自身合法权利的维护。因为,不上庭答辩,不出具有利于自己的证据,最终可能因此承担败诉风险。对于未具名举债一方,在接到法院传票时,无论是否知晓债务事实都要积极出庭应诉,配合法院查明事实,以保障自身的合法权益。

丈夫借巨款后与妻子离婚,这借款和前妻有关吗?

2016年,原告秦某将王某和他的前妻李某诉至法院,并称其与王某于2015年2月签订借款合同一份,借款金额为200万。借款到期后,王某没有还钱。王某到庭后,一方面主张本案并非借款,而是秦某与其共同投资。另一方面主张其与妻子李某已离婚,李某对此事并不知情,不应承担责任。

庭审中,李某与王某说法一致,一口咬定自己对借款一事并不知情,因此不属于夫妻共同债务,自己无须还债。

为了证明本案并非借款而是对案外人的出资,王某申请证人马某出庭作证。法官借此机会对马某进行了详细的询问,马某在

陈述细节时脱口而出,称当时李某也在场,知晓此事。

法院审理认为,从秦某与王某签订的借款合同内容上看,是双方真实意思表示,且不违反法律法规的相关规定,双方之间的民间借贷关系成立。借款期限届满后,王某应返还借款。根据王某的证人证言,可以认定借款时李某在场且知情,虽其与王某已离婚,但是在借款后离婚,不影响对债务的承担。所以,法院判决李某也应承担还款责任。

法官介绍,根据《婚姻法》司法解释(二)第24条规定,夫妻一方否认是夫妻共同债务的,应证明借款双方明确约定为个人债务,或者证明夫妻双方属于《婚姻法》第19条第3款关于财产分立的情况。《婚姻法》第19条第3款的主要内容是:夫妻对婚姻关系存续期间所得的财产约定归各自所有的,夫或妻一方对外所负的债务,第三人知道该约定的,以夫或妻一方所有的财产清偿。

本案中,马某证实在签订借款合同时李某在场知情,且李某与王某也无关于财产分立的约定,所以,该笔债务为夫妻共同债务,即使双方婚姻关系解除,李某仍需对婚姻关系存续期间夫妻共同债务承担清偿责任。

前婆婆拿出儿子签字的欠条,前儿媳否认知情应该一起还吗?

2016年,田某将其独子陈某和前儿媳刘某诉至法院。田某说,儿子陈某在和刘某共同生活期间几乎每个月都要向自己借钱,总计7万元。

田某说,儿子陈某已经成家

立业,父母对他没有抚养义务,因此,陈某每次向她借钱,田某均要求儿子出具借据,同时,因该借据是陈某与刘某婚姻关系存续期间出具的,田某认为此债务应陈某和前儿媳刘某共同承担。

被告陈某认可从母亲田某处拿过钱补贴家用,但是称现在没有收入,所以没钱还母亲。陈某的前妻刘某对田某所说的内容不予认可,称前夫陈某整天不工作,无收入来源,从未给家里添过一碗一筷,且陈某在离婚诉讼中明确表示无夫妻共同债务。

法院审理认为,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。原告田某与被告陈某均称,7万元借款是多次小额借款累计的总和,每次借款都是现金交付,交付现金时没有他人在场,而涉案借条是被告陈某在与被告刘某婚姻出现矛盾时给原告补写的。并且“背对背”向原告询问的形式下,原告田某与被告陈某对于涉案债务的借款时间段及借款数额等相关陈述存在矛盾。

基于原告田某、被告陈某与被告刘某之间的利益冲突,被告陈某对借款事实的认可,不能当然地产生被告刘某承担债务的结论,原告田某仍应当就其主张的债权是否真实存在进行举证。在原告田某仅有借据,不能进一步提供相应证据的情况下,无法认定该债务真实存在。因此,法院驳回了田某的诉讼请求。

法官表示,本案原告田某和被告陈某为母子,关系特殊,且争议发生时陈某与刘某已经离婚,双方存在利益冲突关系,仅凭一张后补的借据很难查清案件事实。本案中原告田某与其子在借款事实的关键点上存在陈述矛盾,不能认定双方之间存在真实的借贷关系。

酒店董事长损害公司利益 委派他的股东有无赔偿责任?

□本报记者 赵新政

案情简介

赵某是一家投资公司持股40%的股东,另一公司股东持股60%,是大股东。2013年12月,该投资公司又投资成立某酒店公司。酒店公司章程规定:公司董事由股东委派或更换。王某、党某受投资公司委派到该酒店公司担任董事。其中,王某为董事长。

王某到任后长期占用酒店豪华套间,还给他人安排免费住宿。党某在任董事期间却安排他人在公司领取空饷。

赵某发现上述问题后,书面要求投资公司监事会行使索赔权,但投资公司未提起诉讼。后赵某提起股东代表诉讼,要求王某、党某赔偿酒店公司损失93万元,并要求委派其到酒店公司担任董事的大股东承担连带赔偿责任。

一审法院认为,王某、党某由大股东委派,大股东作为投资公司控股股东对其委派的人员负有管理责任,但在原告赵某多次反映王某、党某损害公司利益后,其不履行职责,属于与王某、党某共同损害投资公司的利益,故应共同承担93万元的赔偿责任。

一审判决后,投资公司等不服,提起上诉。

二审法院审理认为,依据该酒店公司章程,该公司董事由大股东委派,但该委派行为不能认定为股东的个人行为,公司董事与公司股东之间不存在管理与被管理的关系,公司股东没有管理公司董事的法定职责,公司董事亦没有对公司股东负责的法定义务,公司董事亦只对公司承担忠诚义务和勤勉义务。而原审法院认定大股东作为投资公司的控股股东应对其委派的人员负有管理责任没有法律依据,据此认定大股东应与王某、党某共同承担赔偿责任亦没有法律依据,故改判王某、党某赔偿投资公司损失,大股东不承担共同赔偿责任。

律师说法

接受记者采访的北京市盈科律师事务所律师葛磊说,上述判决澄清一个概念,即董事违法给公司造成损失由董事个人承担赔偿责任,委派其担任董事的股东无管理职责、不承担赔偿责任。

葛律师说,《公司法》第147、149、151条规定,公司董事、监事、高级管理人员应当遵守法律、行政法规和公司章程,对公司负有忠实义务和勤勉义务,不得利用职权收受贿赂或者其他非法收入,不得侵占公司的财产。如果执行公司职务时违反规定给公司造成损失,应当承担赔偿责任。否则,股东有权向法院提起诉讼。

为避免未来发生类似败诉,葛律师建议:

1、公司董事、高级管理人员不得为所欲为、利用职权侵犯公司财产。本案披露的董事长长期占有豪华套间、安排他人免费住宿似乎是小问题,但被揭发出来最终还要自掏腰包买单。

2、对于上述情形,公司及公司股东可以预先规定高管的职权范围,形成书面文件。否则,法院就可能认定为个人侵犯公司权益。反之,则被认定为公务接待或公司行为,董事和高管个人不需承担责任。

员工离职后再次入职,能否约定试用期?

□本报记者 赵新政

韩樱是一家科技公司研发部员工,其研发能力和业务成绩受到同事和同行的广泛好评。可是,因为家庭原因,她于2016年5月30日辞职离开了单位。今年3月,她处理完相关事务后从泰国返回国内。

近日,她打算再次回到原公司上班,公司也同意继续聘用她。但是,该公司提出要继续试用两个月,之后才能决定是否与她签订劳动合同。对此,她有些犹豫,觉得公司是不是有意刁难她:“一个在公司工作过3年多的老员工,时隔半年重新入职需要试用吗?”

劳动者离职一段时间后重新回原单位工作,同一用人单位能否再次约定试用期?重新试用是否合法?针对韩樱提出的这些问题,北京市炜衡律师事务所姚均昌律师在接受记者采访时作出了详细的法理分析。

姚律师说,试用期是用人单位通过约定一定时间来检验劳动者是否符合本单位相关岗位的要求,也是双方相互了解的考察期。为了防止用人单位滥用试用期,《劳动合同法》第19条规定:“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”。然而,在实践中对此条款存在不同的理解:

一种观点认为,员工离开一段时间后再次回来,在签订劳动合同时不能再次约定试用期。其理由是“同一用人单位与同一劳动者”的主体身份均未发生变更,之前在劳动关系存续期间,已经对劳动者的人品、技能予以考察。若不符合要求,单位就不会再次录用。所以,无需再次对该员工进行试用,否则,就侵害了劳动者利益。

另一种观点认为,离职员工回原单位工作,双方在签订劳动合同时可以再次约定试用期。理由是“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”中的

“只能约定一次试用期”,是指劳动关系双方在劳动合同存续期间内“只能约定一次试用期”。而离职期间劳动者的身体状况、劳动技能、人品等是否改变,是否能胜任再次入职的岗位或工种,是否适应曾经熟悉的工作环境等,这都需要重新考察。

姚律师赞同第一种观点,原因是《劳动合同法》已经明确规定“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”,除非用人单位发生了变更,否则,在目前尚未有相关司法解释对其作出明确释义的情况下,重新试用员工就违反了法律相关规定。