

债务人身亡后妻子转移财产，债权人如何维权？

丈夫欠下10万元外债后，离家出走并溺水死亡。期间，债权人通过诉讼催要欠款获得法院支持。但在债权人申请强制执行时，债务人虽有财产却因妻子不配合无法变现。与此同时，妻子趁机将夫妻共同经营的公司财产变现转移。这种情况下，债权人该如何维权呢？

丈夫欠下外债后溺水身亡，妻子暗中转移财产

金胜利与胡启刚是生意场上的朋友。2012年6月9日，胡启刚以急需用钱为由向金胜利借款10万元，双方约定利息每月1500元。金胜利通过其名下银行卡取现10万元，以现金方式出借给胡启刚。胡启刚于2021年1月20日出具《借条》，确认借款本金为10万元。事后，胡启刚数次转账偿还利息。

后来，因胡启刚违约，金胜利起诉要求其偿还借款本息。经审理，法院判决胡启刚偿还金胜利借款本金10万元及利息。金胜利申请强制执行后，因胡启刚名下虽有公司股份等财产但无法变现，第一次执行被终结。该终结执行裁定书载明：“法院某某号执行案件终结本次执行程序。申请执行人可要求被执行人继续履行生效法律文书确定的义务，若发现被执行人有可供执行的财产或线索时，可随时向法院申请恢复执行。被执行人负有继续向申请执行人履行债务的义务。”

2021年5月23日晚，胡启刚离家出走，不久被发现溺水死亡。

法院调查发现，2021年5月26日之后，胡启刚的妻子苗亚君将胡启刚名下的财产变现转移。根据胡启刚遗产变现后流向统计表可知，苗亚君转移的遗产总计1827251元，其中包括工程款、售房款及商铺租金。

2022年9月16日，法院将已

经采取的调查财产措施、胡启刚财产状况和法院已经采取的执行措施以及终结本次执行程序的法律依据及法律后果告知申请执行人金胜利。截至2022年9月19日，申请执行人金胜利实际受偿32572元。

遗产管理人恶意转移财产逃债，被判承担赔偿责任

2024年10月30日，金胜利以苗亚君为被告向法院提出诉讼，请求判决苗亚君向其支付113483元。其中本金66477元，截止2024年10月30日的利息47006元。

法院开庭审理时，苗亚君辩称，包括她在内的胡启刚的第一顺序法定继承人均已明确放弃对胡启刚遗产的继承，根据《民法典》第1145条规定，因胡启刚的第一顺序继承人均已放弃继承，应由第二顺序继承人作遗产管理人或由胡启刚生前住所地的民政部门或村民委员会担任遗产管理人。而金胜利在明确知晓她并非遗产管理人的情况下，隐瞒相关事实，恶意提起本案诉讼，具有虚假诉讼之嫌。

苗亚君认为，即使其系胡启刚的法定继承人、胡启刚相应财产的共同所有人和相应债务的共同清偿人，且系胡启刚死亡后公司的实际管理人，她在胡启刚死亡前后，为了处理二人公司相关事宜，从其个人账户中支付相应款项，并不存在主观恶意或不当处理行为。况且，公司有多个债务需要清偿。

法院审理认为，本案系被继承人债务清偿纠纷。因胡启刚溺亡未立遗嘱，无遗嘱执行人，应当按法定继承方式继承其遗产。经查，胡启刚的父母亲胡海、温素贤已放弃继承，苗亚君是胡启刚的唯一继承人。2021年5月23日，胡启刚离家出走身亡后，苗亚君实际控制并操作涉及胡启刚

遗产的相关银行账户和双方共同经营的公司银行账户，实际管理涉胡启刚的遗产，应当认定其系胡启刚的实际遗产管理人。

《民法典》第1148条规定，遗产管理人应当依法履行职责，因故意或者重大过失造成继承人、受遗赠人、债权人损害的，应当承担民事责任。根据在案证据，法院认为，苗亚君在胡启刚离世后，通过公司、胡启刚和其本人的银行账户频繁交易，频繁取现，金额较大，去向不明，明显具有故意或重大过失。

金胜利与胡启刚之间存在借贷关系，经强制执行后仍未获得全部清偿。因苗亚君的上述行为导致金胜利的债权无法实现，损害了金胜利的合法权益，法院认为，金胜利有权请求苗亚君赔偿本金和利息。而苗亚君作为遗产管理人，未尽到管理职责，应依法承担相应的损害赔偿责任。综上，法院判决苗亚君赔偿金胜利未受清偿的债权113483元。

苗亚君不服该判决提起上诉，二审法院查实苗亚君存在名为放弃继承，但实际并未放弃这一事实后，于近日终审判决驳回其上诉，维持原判。

【点评】

遗产管理人不尽职，给他人造成损害应承担民事赔偿责任

本案的争议焦点是苗亚君是否为胡启刚的遗产管理人。《民法典》第1145条规定：“继承开始后，遗嘱执行人为遗产管理人；没有遗嘱执行人的，继承人应当及时推选遗产管理人；继承人未推选的，由继承人共同担任遗产管理人；没有继承人或者继承人均放弃继承的，由被继承人生前住所地的民政部门或者村民委员会担任遗产管理人。”苗亚君作为胡启刚的配偶，在胡启刚

失踪及死亡后，其实际控制二人名下的房产、车辆、公司股权及银行账户，并且通过频繁操作公司账户及个人账户转移资金。该事实表明，苗亚君对遗产存在事实上的管理和控制权。

苗亚君虽在接受执行调查笔录中表明放弃继承，但其于2024年通过公证表明其享有对胡启刚遗产的继承权，该行为与其在案件审理过程中所主张的放弃继承存在矛盾。况且，其实际处置和管理遗产的行为，能够证明其并未真正放弃继承权。再者，在胡启刚溺亡未立遗嘱的情况下，对其遗产应按法定继承方式继承。因胡启刚的其他继承人已明确表示放弃继承，苗亚君作为其妻子已是本案的唯一继承人。

苗亚君主张，本案的遗产管理人应由胡启刚生前住所地的民政部门或者村民委员会担任。而适用该规则的前提是没有遗嘱执行人且无人继承，本案虽无遗嘱执行人，但苗亚君并非真正放弃遗产继承权的人，在其已经对遗产进行事实上的管理和控制的情况下，其应当承担相应的遗产管理职责。

关于苗亚君应否对金胜利承担损害赔偿责任，《民法典》第1148条规定：“遗产管理人应当依法履行职责，因故意或者重大过失造成继承人、受遗赠人、债权人损害的，应当承担民事责任。”本案中，苗亚君作为继承人，在长达4年的时间里未履行法定职责，属于典型的“不履行职责”行为。与之对应，其通过个人账户、公司账户在相互之间反复转账、频繁取现逾160万元，且资金流向不明，存在明显的隐匿或转移财产的意图，严重损害了债权人金胜利的合法权益。因此，法院判决其承担赔偿责任是正确的。

(文中人物系化名)
杨学友 检察官

母公司的规章制度 子公司能否直接采用？

读者钱东盛（化名）在咨询时说，他是某科技公司的工作人员，入职时与该公司签订了为期3年的劳动合同，约定每月工资分为基本工资和绩效工资两部分。该公司是子公司，总公司设在外地。最近，科技公司通知，因生产经营困难，根据总公司的《绩效工资管理规定》，决定自下月起停发绩效工资。

他想知道：子公司在用工管理中可以直接适用总公司的规章制度吗？

法律分析

子公司在用工管理中是不能直接适用母公司规章制度的。

《劳动合同法》第四条规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

上述规定表明，用人单位对其制定的规章制度，不仅要保证其实体内容合法，还要保证程序合法，即要经过民主程序和公示程序。所谓民主程序，是指用人单位起草的规章制度草案应当首先提交职工代表大会或者全体职工讨论，由职工代表大会或全体职工提出方案和意见。在民主的基础上进行集中，即规章制度的草案交由职工代表大会或全体职工讨论后，由用人单位与工会或者职工代表协商确定。

从《公司法》相关规定看，母公司与子公司虽然存在控股关系，但它们是各自具有独立资格的法人，各自独立行使劳动用工管理权，子公司的职工与总公司之间并不存在劳动关系。总公司在制定规章制度时，子公司的职工也不可能参与其中。由于总公司的规章制度在制定时缺乏子公司职工参与的民主程序，故子公司不能直接适用总公司的规章制度。

本案中，科技公司不能直接适用总公司的规章制度停发绩效工资。否则，职工一旦提起诉讼，裁审机构将会裁判其停发绩效工资缺乏依据。为最大程度降低风险，子公司应当履行转化程序，即可以直接受理此案，结合本案，公司只是提出“可以参加入职体检”，并明确了报销体检费用的条件，而赵女士不符合报销条件，就不能要求公司报销相应的费用。

潘家永 律师

劳动者入职体检，由谁承担体检费用？

用人单位招聘劳动者，通常会要求劳动者进行入职体检。因体检需要支付一定的费用，在未办理入职手续的情况下，这些费用应当由谁承担呢？

【案例1】

用人单位已预先统一收取，应由用人单位承担

一家公司在招聘职工时，明确规定要求入围者必须参加指定项目体检并向其统一缴纳规定的体检费用。陈女士经体检合格后，与公司签订了书面劳动合同。此时，陈女士能要求公司承担其已支付的体检费用吗？

【点评】

原劳动部《关于严禁用人单位录用职工非法收费的通知》（劳部发〔1995〕346号）第二条、第三条分别规定：“用人单位不得在招工条件中规定个人缴费内容，劳动行政部门要加强对

用人单位招工启事、简章的审查，对违反规定的，应给予警告，并责令其改正。”“劳动行政部门要加强对用人单位录用职工行为的监督检查。对用人单位在录用职工时非法向劳动者个人收取费用的，应责令用人单位立即退还劳动者；……因此而发生的劳动争议，当事人有权向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。”

因体检费用属于个人缴费内容，也是用人单位招聘费用的一部分，根据上述规定应当由用人单位承担。与之对应，涉案公司也不例外。

【案例2】 单位只通知但未收取，应由用人单位承担

林女士等入职公司前，公司虽未向她们收取入职体检费用，但要求她们参加由公司统一组织的、在指定医院进行指定项目的体检，体检费用由她们直接向医

院支付。在这种情况下，林女士能要求公司承担已支付的体检费用吗？

【点评】

尽管入职体检并非由用人单位统一组织安排，应聘者的体检费也未支付给用人单位，但应聘者是按照用人单位的要求参加入职体检，这就意味着入职体检的行为是用人单位招聘活动的一部分，入职体检费当然属于招聘费用的一部分，应当由用人单位承担。在应聘者已经向医院支付的情况下，用人单位应当予以报销。本案中，林女士等人有权要求公司承担相应费用。

【案例3】 已事先约定承担方式，应当按照约定承担

公司在招聘广告中载明：应聘者可以参加入职体检，体检费用由应聘者先行垫付，体检合格

者入职后由公司报销，不合格者自行承担，参加应聘视为接受该内容。因体检不合格而未被录用的赵女士能要求公司报销吗？

【点评】

《劳动合同法》第3条规定，劳动合同的签订必须遵循平等自愿、协商一致原则。该法第26条第3项规定，“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。因此，在招聘过程中，如果用人单位要求应聘者提供体检证明只是一般性的要求，并与应聘者约定先让其垫付体检费用，待体检合格入职后再给予报销，若不合格则由应聘者自己承担费用，那么，这样的约定当属合法有效。结合本案，公司只是提出“可以参加入职体检”，并明确了报销体检费用的条件，而赵女士不符合报销条件，就不能要求公司报销相应的费用。

颜梅生 法官