

清晨6点,百余干警出动查“老赖”

合肥中院对一60亩厂房强制执行 创执行规模、装备之最

星报讯(过孝露 记者 王玮伟 文/图) 7月26日清晨6点,合肥市中院东门广场大批干警列队后登上10多辆警车出发前往合肥一处大型厂房进行强制清场。此次行动,合肥中院共派出40余名执行法官和80余名法警,投入29台同步传输单兵和20余台车辆,组织近百名搬运工人,创下该院执行规模、装备之最。

6时20分左右,当车辆陆续停下,记者发现,此处要强清场的是位于繁华西路与恒山路交口的合肥华美机电设备配套有限公司厂房。据合肥市中院现场执行法官朱蓓介绍,被执行人是合肥华美机电设备配套有限公司(以下简称“华美公司”)。2015年10月,合肥中院在兴业银行合肥分行诉华美公司一案中,判决华美公司履行3000万元的清偿义务。但该公司置若罔闻,擅自将法院查封的土地和厂房出租给不同企业从事生产经营活动。

2016年4月20日,兴业银行合肥分行向合肥中院申请强制执行。执行中,合肥中院对查封的土地和房产依法进行评估拍卖,由安徽某教育投资公司以4300余万元的价格竞得。2017年8月18日,合肥中院裁定该土地和房产所有权归买受人所有,并办理产权过户登记手续。但因华美公司及相关租赁企业的阻挠,买受人的合法权益迟迟不能兑现。

两年来,合肥中院执行法官多次在厂区张贴公告,反复劝解并要求非法占用上述场地的企业和人员在限期内自行搬离。占有人非但置之不理,甚至在供水、供电部门已经停水断电的情况下,通过借电、借水、私自安装发电机等方式继续生产经营,对抗执行。

为保护买受人的合法权益,合肥中院依法对该处厂房



执行现场,执法人员整装待发

实施强制清场。行动前,合肥中院成立了强制执行指挥部,数十次召开协调会,评估各个环节的执行风险。执行人员和法警队员先后四次提前到现场踩点,对厂区道路、厂房分布、生产状况、人员结构、危险设备等每一处细节都进行了仔细勘查。指挥部通过对所有信息的汇总,制定了详细执行方案。

合肥中院党组副书记、副院长袁开平在执行指挥中心,通过29路执行单兵从现场发回的信号,实时对执行现

场进行调度。院党组成员、副院长程洛发坐镇一线,根据指挥中心发出的调度指令,现场指挥。各执行实施小组密切配合,警戒组、处突组、巡逻组分兵把守,无人机空中侦查,战斗推进十分迅速。在现场,法院执行人员先将厂房内的机器设备和生产原料等物品一一标记,有序装车后拉走,并通过执法记录仪全程记录。由于时间早,工人尚未上班,清场工作进展顺利,整个清场活动一直持续到当日晚上。

蜀山区百名仲裁员服务千家企业活动启动

解除劳动合同后的经济补偿金和社保成劳动仲裁热点

星报讯(张爱斌 刘亚萍 黄瑜 记者 沈娟娟) 劳动者放弃购买社保,后以单位未购买社保为由离职,单位是否应支付经济补偿金?女职工“三期”受保护,需要遵守单位规章制度吗?劳动者和用人单位之间在工资、社保、福利等方面容易产生纠纷,需要劳动仲裁。记者了解到,合肥市蜀山区启动“百名仲裁员服务千家企业”活动,今后资深律师将走进企业化解纠纷、接受咨询。

“目前,劳动用工争议增多,案件量增加,复杂程度也有所提升。”蜀山区劳动人事争议仲裁院相关负责人在接受记者采访时说,从目前情况来看,劳动者和用人单位的纠纷集中在工资、社会保险、福利、休假等方面,其中案件最多的是解除劳动合同后的经济补偿金和社保等问题。

据统计,2017年全年蜀山区共计受理劳动争议仲裁案件1022件,而今年上半年就已达到886件,增长速度相当惊人。

在蜀山区“百名仲裁员服务千家企业”启动活动上,三位仲裁员为在场企业代表授课,通过典型案例分析,图文并茂讲解了当前企业用工管理和劳资关系中的一些热点难点问题。既从维护职工合法权益的角度谈规范劳动用工,又从提升企业用工管理水平的角度谈防范用工风险。活动现场还开展了劳动争议仲裁工作大调研,通过发放调查问卷和仲裁员与企业代表一对一问答座谈的方式,收集企业各类问题20条,意见建议6条,政策法规咨询31条。

据悉,今后走进企业的仲裁员将是办案经验丰富的律师,每位仲裁员服务五六家企业,蜀山区劳动人事争议仲裁院将通过“送案例、送法律、送服务”的方式走进辖区企业,加强对企业尤其是中小企业经营管理人员劳动保障法律法规的教育培训,指导企业普遍建立劳动争议调解委员会,多元化化解矛盾纠纷;还将邀请企业和劳动者代表走进仲裁院,在仲裁庭开放日参加案件旁听,现场以案说法,以例明理。

案例一:劳动者放弃购买社保,单位无需支付补偿金

【案情简介】2010年4月27日,程某入职某单位从事水电维修工作,并签订1年期限劳动合同,之后每年3月31日签订一份1年期限的劳动合同,共签订6份劳动合同,每次劳动合同只签订一份,全部由被申请人单方保存。工作期间申请人向单位申请放弃缴纳社会保险,要求单位每月发放社保补贴,单位同意程某的请求。2015年3月23日,程某以单位未为其购买社会保险为由解除劳动

关系并诉至劳动仲裁委,要求单位为其补缴工作期间的社会保险,并支付经济补偿金。

【案件评析】在本案中,用人单位虽然没有为程某购买社会保险,而是支付程某社保补贴,但程某未能举证证明其在劳动关系存续期间向用人单位或社保机构主张要求购买社会保险的请求,所以本案中程某要求单位支付经济补偿金的请求,依法不予支持。

案例二:女职工“三期”受保护,但要遵守单位规章制度

【案情简介】2015年12月,孙某入职到某人力资源公司,担任行政一职,双方签订了为期三年的劳动合同,入职时孙某学习了人力资源公司的规章制度,并签字确认,2016年3月孙某意外怀孕,2017年1月初孙某休产假,产假期满后,因身体不适,并向人力资源公司申请病假1个月,同时邮寄给人力资源公司请假条及医院的诊断证明,病假期满后,又打电话向人力资源公司负责人请10天事假,人力资源公司同意了事假,事假期满后,孙某未回人力资源公司上班,也未履行请假手续或病假手续,人力资源公司电话联系孙某均是无人接听或关机,近十天后,人力资源公司向孙某入职时填写的住址邮寄了《返岗通知书》(孙某在本市),同时登报刊通知,要求孙某收到《返岗通知书》后五天内到公司上

班,后孙某在公司邮寄《返岗通知书》十日后回公司上班,人力资源公司于当日以孙某“连续旷工多日,严重违反公司制度,并解除劳动关系”,孙某认为自己在“三期”内,公司单方解除劳动关系属于违法的,应当支付解除劳动关系的经济赔偿。

【案件评析】虽然处于孕期、产期和哺乳期的女职工受到法律的特殊保护,但依法应当遵守用人单位的规章制度,受用人单位规章制度的约束,依法履行工作职责,不得违反用人单位的规章制度。孙某在“三期”内旷工多日,违反了公司的规章制度的行为,且该公司已履行其义务,让孙某在合理的期限内返岗,但她仍未在规定的期限内到岗,符合《劳动合同法》第三十九条之规定,用人单位依然可以依法解除劳动合同。故对孙某的仲裁请求不予支持。

案例三:劳动者为单位参赛受伤,应视为工伤

【案情简介】张某系A市某医药公司办公室文员,2015年9月25日,张某所在行业协会组织“庆十一,保健康”篮球友谊赛,张某因平常喜欢打篮球而被单位选中参加篮球比赛,在比赛过程中,张某不慎受伤,导致左脚踝骨折。2015年11月8日张某结算工资发现其住院治疗及在家休养期间,在考勤表上记成了“病假”,工资也相应减少了。张某非常生气,认为自己是代表公司参加篮球比赛,要求按工伤标准支付医药费、停工留薪期工资等。但公司却以

张某并非在工作时间内因工作原因受伤,不愿赔偿。

【案件评析】本案中,张某是受公司指派参加竞赛,该竞赛是企业文化建设的一方面,与工作有本质联系,且竞赛的结果与公司的荣誉相关,当然可视为他当时是在公司临时设置的工作岗位上,受伤应视为“工作原因”。即使他的伤情不重,公司也应承担责任,将养伤期间视作停工留薪期,支付原工资福利待遇;张某的合理治疗费用,也应由公司支付。