

以案说法

法院执行干警异地扣押奔驰车途中竟被3名彪形大汉逼停

闹事者因涉嫌拒不执行判决、裁定罪受审

本报记者 高敏 通讯员 辛成

前后都有警车“护驾”，4辆车组成的车队高速行驶在绕城公路上，突然，一辆别克车拐进车队并横插在中间，导致两车追尾……这不是某部动作片的场景，是2017年11月杭州江干法院执行干警去江苏南京扣押车辆时发生的惊险一幕。

昨天，指使和逼停车辆的4名被告人均因涉嫌拒不执行判决、裁定罪在江干法院受审。

晚一步 车子就要被改头换面

事情要从陈某、郝某夫妇的执行案件说起。2人由于逾期没有归还所购买的奔驰车按揭款，被梅赛德斯奔驰汽车金融有限公司起诉到江干法院。2017年11月，该案执行立案，江干法院执行庭长张帆经过实际调查，发现被执行人陈某、郝某名下只有那辆浙A牌照的奔驰车是借款抵押物，于是对车子进行了查封。

车子虽然被查封了，但实际上法院一直没有扣押到位，因为该车被陈某多次抵押，转移了不少地方。最后，法院根据安装在车辆的GPS才定位到车辆在江苏省南京市宁南泰龙家园一别墅院内。

2017年11月8日晚，在张帆的带领下，执行干警徐剑、冯晓勇一起赶赴南京。在走访中，干警们了解到，奔驰车已被张某实际控制。由于张某拒不交出车辆，情绪激动，在他承诺不会转移奔驰车的前提下，执行干警与张某约定，第二天一早再作进一步处理。

然而，第二天当张帆一行人到达时，奔驰车已不见踪影，经询问后才知道张某已经叫王某等人将奔驰车开走。辗转多

地，张帆才在当地一家汽车修理厂找到了这辆奔驰车。

考虑到人手警力不够，异地执行存在困难，张帆立即联系了南京市鼓楼区法院请求协助执行。

鼓楼法院与江干法院的干警一起赶赴修理厂。正当干警们赶到的时候，张某已经让修理厂老板把车子的发动机号打磨掉，并准备进一步改装。

江干法院执行干警立即对车子进行现场扣押，并张贴法院封条，将相关扣押材料留置于维修中心后，执行干警将奔驰车开离修理厂。

半路逼停警车 闹事者被抓回杭

为了确保张帆他们能将奔驰车安全驶离南京市区，鼓楼法院干警派出2辆警车，一前一后护送车队上高速路口。

谁知，就在车队行驶在南京市绕城高速玄武区路段时，意外情况发生了。一辆银灰色别克车先是尾随车队，之后一直紧逼被扣押的奔驰车。为了探明究竟，位于车队最后的鼓楼法院警车专门拉开车距观察情况。几分钟后，别克车直接拐进车队中横插在警车和扣押车中间，逼停车辆，奔驰车躲闪不及，撞上别克车。在高速路段车流量较大的情况下，鼓楼法院最后位警车加速从一边夹住并逼停闹事的别克车。这场事故也导致交通一度拥堵混乱。

随后，别克车上下来了3个气势汹汹的彪形大汉，连声质问执行法官为何扣车。鼓楼法院和江干法院执行庭的干警们立即对3名闹事者采取行动，迅速控制场面。

闹事的人全部被带回鼓楼法院，关押

在法院的羁押中心。当晚，办理完一些交接手续后，江干区公安局赶到南京将4名暴力抗法人员抓捕回杭州。

逼停警车的3人是王某、王某勤和陈某，起诉书显示，3人均受张某的指使，包括张某在内的4人均涉嫌拒不执行判决、裁定罪。

经查，张某以大约14万元的价格从别人那里转手买来了这辆奔驰车，然而，当江干法院执行局赶到南京，向张某出示了相关法律文书，并明确告知该车是查封车辆时，张某仍不以为然。

根据昨天张某的供述，当天，王某在南京绕城上看到车辆后打电话后张某，张某“指示”王某，“先想办法把车拦下来，等我到了以后再协商。”

经鉴定，2车损失价值共计9808元。

昨天在庭审中，4人对逼停警车，阻拦执行干警扣押车辆一事供认不讳，法院将择期宣判。

法官说法：

拒不执行判决、裁定罪是指对人民法院的判决、裁定有能力执行而拒不执行，情节严重的行为。但必须达到情节严重，才能构成拒不执行判决、裁定罪。“情节严重”包括：被执行人隐藏、转移、故意毁损财产或者无偿转让财产、以明显不合理的低价转让财产，致使判决、裁定无法执行的；担保人或者被执行人隐藏、转移、故意毁损或者转让已向人民法院提供担保的财产，致使判决、裁定无法执行的；协助执行义务人接到人民法院协助执行通知书后，拒不协助执行，致使判决、裁定无法执行的；被执行人、担保人、协助执行义务人与国家机关工作人员通谋，利用国家机关工作人员的职权妨害执行，致使判决、裁定无法执行的；其他有能力执行而拒不执行，情节严重的情形。

法治漫画

阳光下行动

近日，一辆涂有醒目公务标识和举报电话的车辆违规停在吉林省委大门口。记者目击了执法人员对该车进行拍照取证。经过调查，长春市交警部门对这辆公车开具了200元罚单。这打消了一些人对“标识化”公车是否享有特权的担心。

新华社发 朱慧卿 作

员工无故缺勤 将被开除

以未续签劳动合同为由
要求经济补偿合理吗？



本报记者 张浩泉

用户提问：

员工合同到期后因公司疏忽，未续签劳动合同，但仍然在为我们公司提供劳动服务，公司每月也仍为该员工发放岗位工资，按期缴纳社会保险。但近期该员工经常出现出勤异常（有出勤记录为证），前期其直接主管已经找其谈话并提出口头警告，但未见明显改善，按公司规章制度可以予以开除。公司按流程向该员工发出了书面解除劳动合同的通知。请问：该员工以“合同到期公司未与员工续签劳动合同”认为公司在遵守劳动合同法方面有缺失为由，要求经济补偿合理吗？

律企联平台入驻律师孔春风答：

根据当事企业描述的情况来看，该员工所提的要求是合理的，同时公司能否解除双方之间的劳动合同要看规章制度的约定，以及规章制度制定程序是否合法合理。

首先，固定期劳动合同到期后，单位继续用工的，视为双方又建立了新的用工关系。原合同到期后一个月内，用人单位就应当与个人订立新的书面劳动合同。用人单位逾期签署劳动合同或不签署合同的，公司应赔偿未签署书面合同期间（最长不超过11个月）的双倍工资。

其次，如果员工的违规行为达到严重违反规章制度，确实可以解除双方之间的劳动关系。但是，这样做的前提是当事企业所描述的规章制度必须经过合法程序订立，且告知了员工。因此，当事企业还需要掌握确凿的员工严重违反规章制度的证据。比如，当事企业描述的考勤表是可以作为证据，但是证据不能是孤立的要形成证据链。另外，一般情况下建议员工每次有过错，企业应该书面形式予以确认。

最后，开除员工与不签署书面合同是两个无关的问题，应分别进行处理。

企业在法律方面遇到任何问题，可以直接登录律企联法律服务平台（www.lvqilian.com）进行免费咨询。平台将安排相关领域的专业律师在24小时内在线回复法律意见。

