



如果买受人购买的是被执行人名下的房屋，却由于种种因素未能及时办理过户登记手续，房屋是否会被强制执行？买受人合法权益该如何维护？《最高人民法院关于人民法院办理执行异议和复议案件若干问题的规定》对此有明确规定，法院审理时严格审核买受人是否符合相关要件，符合法定条件的买受人对房产享有排除强制执行的权利。

□本报记者 张韶华

基本案情

关于原告刘大庆（化名）与被告张小小（化名）等人的民间借贷纠纷一案，寿光市人民法院于2012年10月17日作出民事判决，判令被告张小小于判决生效后10日内向原告返还借款15万元，并支付利息；被告张小伟（化名）对上述款项承担连带保证责任。判决生效后，张小小未履行法定义务，刘大庆向法院申请执行。

2023年，寿光市人民法院依法查封登记于张小伟名下的某小区房产。执行中，案外人孙三美（化名）向法院提出执行异议，主张涉案房产已通过以房抵债用于抵顶被执行人张小小所欠债务，应当排除执行。

经查，2012年4月，张小小向孙三美借款25万元，张小伟在担保人处签字。后因张小小无力偿还，张小伟与孙三美签订以房抵债协议，同意以案涉房产抵偿张小伟所欠债务，落款日期为2012年12月28日。

本案的争议焦点在于，案外人孙三美是否可以依据以物抵债协议，享有排除强制执行的权利。寿光市人民法院经审理查明，孙三美未办理过户登记手续，该房产所有权并未转移，对该房产不享有所有权。张小伟与孙三美签订以房抵债协议，未到相关部门公证或备案，现涉及到申请执行人的利害关系，不能排除规避执行的可能性。另协议约定以该房产抵顶张小小所欠孙三美债务，并不是抵偿张小伟的债务，且该抵债协议并不是将之前债务结算转为购房款，而是以清偿债务的方式，在未完成抵债房产权转移之前形成了新的债务。房屋转让协议签订后，虽然孙三美接受该房屋并按时缴纳水电费、物业费、物业费，但是双方在能办理不动产登记的条件下一直未办理过户事宜，不符合《最高人民法院关于人民法院办理执行异议和复议案件若干问题的规定》。

另外，该房产不是登记在被执行的房地产开发企业名下，孙三美与张小伟签订以房抵债也不是为了居住，孙三美的主张显然不符合《最高人民法院关于人民法院办理执行异议和复议案件若干问题的规定》。因此，法院最终认定孙三美对该房产不享有排除强制执行的权利。

法官说法

《中华人民共和国民法典》第二百零九条规定，不动产物权的设立、变更、转让和消灭，经依法登记，发生法律效力；未经登记，不发生效力，但是法律另有规定的除外。

《最高人民法院关于人民法院办理执行异议和复议案件若干问题的规定》第二十八条明确，金钱债权执行中，买受人对登记在被执行人名下的不动产提出异议，符合下列情形且其权利能够排除执行的，人民法院应予支持：（一）在人民法院查封之前已签订合法有效的书面买卖合同；（二）在人民法院查封之前已合法占有该不动产；（三）已支付全部价款，或者已按照合同约定支付部分价款且将剩余价款按照人民法院的要求交付执行；（四）非因买受人自身原因未办理过户登记。第二十九条规定，金钱债权执行中，买受人对登记在被执行人名下的商品房提出异议，符合下列情形且其权利能够排除执行的，人民法院应予支持：（一）在人民法院查封之前已签订合法有效的书面买卖合同；（二）所购商品房系用于居住且买受人名下无其他用于居住的房屋；（三）已支付的价款超过合同约定总价款的百分之五十。

法官表示，以上两条规定在维护不动产买受人合法权益方面发挥着关键作用，第二十八条侧重于对无过错不动产买受人物权期待权的保护，属于普适性条款，案外人主体通常为一般买受人。法官会在案件中严格审核案外人是否符合第二十八条所规定的四个要件，本案中因不能确定以房抵债协议真实性和是否结算支付购房款，故不能按照第二十八条的规定排除强制执行。

依据以物抵债协议排除强制执行 还需满足法定条件

员工非因公受伤 用人单位不可随意以旷工为由解约

用人单位与劳动者解除劳动合同，需考察是否存在过失性辞退、非过失性辞退以及经济性裁员等情形。劳动者非因工受伤，在法定医疗期内，用人单位不得随意以旷工为由解除劳动合同。即使医疗期满，用人单位也需履行法定的劳动能力鉴定与考察程序，确认劳动者无法从事原工作，也无法从事另行安排的工作后，方可提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一月工资后，解除劳动合同。

□本报记者 张韶华

基本案情

李某在某公司从事储存库保管员工作。2022年8月某夜，李某在工作期间私自外出未归，几日后，该公司得知李某外出被人打伤，治疗未愈。2023年7月，该公司以李某旷工违反劳动合同为由，向李某发送解除劳动合同通知书，李某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委裁定，该公司支付李某病假工资、疾病救济金共计2万余元，且继续履行该公司与李某之间的劳动合同。该公司不服，向人民法院提起诉讼。

本案争议焦点在于，李某系非因工受伤，而是工作期间私自外出被打伤，在此种情况下，用人单位在医疗期满后向员工发送解除劳动合同通知书，能否认定双方解除了劳动合同？

青州市人民法院审理认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》，用人单位解除劳动合同的情形包括因劳动者过错解除、非过错性辞退和经济性裁员。李某系因受伤未到公司上班，并非主观意义上的旷工，不能因此认定为劳动者存在过错。该公司虽在医疗期满后向李某发送解除劳动合同通知书，但李某未经劳动能力鉴定，公司也未考察李某医疗期满后能否从事原工作或为其另行安排工作，该公司在此情况下解除劳动合同，不符合非过错性辞退的情形。另外，该案也不属于经济性裁员的情形。因此，法院认定该公司解除劳动合同的理由并不成立，该公司与李某之间的劳动合同应当继续履行。

法官说法

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）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；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定，有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工受伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第七条指出，企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动合同关系，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

本案中，用人单位未履行法定程序，直接将劳动者因医病缺勤视为旷工并解约，属于违法解除劳动合同。法官提醒，我国劳动合同法对处于医疗期内的劳动者给予了特殊保护，禁止用人单位随意解除劳动合同。在医疗期满后，用人单位并不能自动获得解除劳动合同的解除权，需要对劳动者的劳动能力进行鉴定，考察劳动者能否从事原工作或为其另行安排工作。