

拖欠劳动报酬 4种情形构成犯罪

最近，国务院举行新闻发布会表示要重拳整治恶意欠薪，多部门也将联合出击，就打击恶意欠薪犯罪提出最严厉的惩治举措。根据《刑法》以及相关法律解释，至少下列4种情形构成拒不支付劳动报酬犯罪，造成严重后果的，可判处三年以上七年以下有期徒刑。

【案例1】有能力支付而逃避，实刑与罚金双处罚

贺某系某旅游公司的法定代表人。从2018年4月起，贺某在有能力支付员工劳动报酬的情况下，先后多次拖欠陈某等21名员工的劳动报酬21万余元。人力资源和社会保障局多次责令贺某支付所拖欠的员工劳动报酬，但贺某变更个人住址及联系方式，逃避支付义务。

经公安机关查明，旅游公司的经营收入由贺某个人保管、控制。贺某归案后，一直未能向司法机关提供公司的会计凭证、会计账簿及财务会计报告。最终，法院以拒不支付劳动报酬罪，判处有期徒刑1年，并处罚金12万元。

【评析】

《刑法》第276条规定：以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金。

本案中，贺某作为公司法定代表人，在其有能力支付劳动者工资情况下拒绝支付，系典型的拒不支付劳动报酬犯罪行为，应当受到应有的刑事处罚。

【案例2】篡改账目、考勤记录赖账，必须承担法律责任

吴某等5名农民工到个体包工头乔某承包的某小区商品楼施工工地，从事墙面抹灰工及瓦工劳动。为期8个月的施工劳动结束后，乔某在收到60万元工程款后，仅仅支付给每人一个月的工资6000元，尚欠25万余元工资不能发放。

劳动监察大队受理吴某等人的投诉后，向乔某发出“责令支付”通知。乔某提出，吴某等人根本没干那么多的活，且已经干完的活质量不合格需要返工，并以此为由赖账不还。此外，乔某还拿出经其涂改后的职工考勤记录、工资支付记录及账目，予以证实。

见此情况，吴某等人立即向劳动监察大队提供完整的职工名册、每日考勤记录及工资支付记录。由于这些名册、记录上均有乔某安排的监工人的签字，乔某虽不认可也无法否认。经劳动监察大队报送、公安机关以拒不支付劳动报酬罪对乔某立案侦查。

【评析】

最高人民法院《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第二条规定，以逃避支付劳动者的劳动报酬为目的，隐匿、销毁或者篡改账目、职工名册、工资支付记录、考勤记录等与劳动报酬相关的材料的，应当认定为刑法第276条之一第一款规定的“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬”。

在实践中，经常发生以工程质量不合格为由拒绝支付劳动报酬的情况，还有一些不良单位或个人通过篡改考勤记录、账目制造不应支付劳动报酬的假象。对此，劳动者在提供劳动过程中一定要注意保留、收集相关证据，不给缺乏诚信的用人单位提供可乘之机。

【案例3】欠薪后躲藏，未亲收支付令也可构成犯罪

个体工程承包人曹某在承包某路基建项目时，以借支的方式多次从该项目部领取工人工资60万元。此后，曹某谎称已将工资发到工人手中。

然而，纸里终究包不住火。因拖欠工资，工人们多次找曹某讨要。曹某在被逼无奈时才发给工人一小部分钱。工人们再次催要，曹某就以各种理由搪塞，还以回老家筹钱为由离开工地。

曹某离开工地后换了手机号，不再与工人们联系。接受工人举报后，劳动监察部门也联系不上曹某。于是，就到曹某的住所、施工工地等场所张贴责令支付欠薪通知书。不久，曹某被公安机关立案侦查，但其以未收到“责令支付欠薪通知”为由不承认犯罪。

【评析】

最高人民法院《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第四条第二款规定：行为人逃匿，无法将责令支付文书送交其本人、同住成年家属或者所在单位负责收件的人的，如果有关部门已通过在行为人的住所地、生产经营场所等地张贴责令支付文书等方式责令支付，并采用拍照、录像等方式记录的，应当视为“经政府有关部门责令支付”。

据此，可以认定曹某构成“经政府有关部门责令支付后，仍躲藏拒不支付”，其行为已构成拒不支付劳动报酬罪。

【案例4】恶意偿债而不支付劳动报酬，照样构成犯罪

陈某系某器材经销公司经理。2018年12月12日，2名员工投诉该公司拖欠其5个月的工资合计近5万元。2019年1月23日，人社局向该公司送达《责令（限期）改正通知书》，该公司不仅逾期未完全改正，陈某还将公司账上10万元用于偿还公司外欠材料款。

人社局将案件移送后，公安机关对陈某以涉嫌拒不支付劳动报酬罪立案侦查。

【评析】

最高人民法院《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第二条规定：以逃避支付劳动者的劳动报酬为目的，恶意清偿转移、处分财产的，应当认定为刑法第276条之一第一款规定的“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬”。

在这里，“恶意清偿”是指债务人用现有全部资产清偿某一或某些特定债权人的债务，导致其他债权人权利无法实现的行为。依据法律规定，劳动报酬具有优先受偿权，本案中的公司在有能力支付劳动报酬的情况下，却将有限的资金用于偿还其他债务而拒不支付劳动报酬，该情形属于“恶意清偿”。因此，陈某作为个体公司法人构成拒不支付劳动报酬罪。

杨学友 检察官

向孩子出售“黑爆竹” 店主应承担赔偿责任

编辑同志：

一个月前，我7岁的儿子见小区商店有爆竹出售，便购买了两盒。不曾想，仅仅过去五分钟，我儿子因引线太短且非慢性引燃，以至于扔出不到一米便已爆炸，导致眼睛被炸伤，至今已经花去2万余元治疗费用。

店主没有办理爆竹销售许可证，也无法提供生产厂家和质量合格证明，但拒绝承担赔偿责任，其理由是他并没有强迫、引诱我儿子购买，也没有教唆、指使我儿子独自燃放，即使受到伤害也完全是我儿子自己所致，与其不存在任何关联。

请问：店主究竟应就其销售“黑爆竹”行为所导致的损害承担赔偿责任？

读者：郑秀妍

郑秀妍读者：

店主应承担赔偿责任。

首先，店主的行为违法。一方面，店主不具备销售资质。《烟花爆竹安全管理条例》第十九条规定：“申请从事烟花爆竹零售的经营者，应当向所在地县级人民政府安全生产监督管理部门提出申请，并提供能够证明符合本条例第十八条规定条件的有关材料。受理申请的安全生产监督管理部门应当自受理申请之日起20日内对提交的有关材料和经营场所进行审查，对符合条件的，核发《烟花爆竹经营（零售）许可证》；对不符合条件的，应当说明理由。”本案中，店主没有办理经营（零售）许可证，无疑属于无证经营。

另一方面，店主属于非法进货。《烟花爆竹安全管理条例》第二十条规定，从事烟花爆竹零售的经营者，应当向从事烟花爆竹批发的企业采购烟花爆竹，不得采购和销售非法生产、经营的烟花爆竹，不得销售按照国家标准规定应由专业燃放人员燃放的烟花爆竹。但本案店主所采购的却是既无生产厂家，也无质量合格证明的“黑爆竹”。

其次，店主违反了自身义务。

《消费者权益保护法》第十八条规定：“经营者应当保证其提供的商品或者服务符合保障人身、财产安全的要求。对可能危及人身、财产安全的商品和服务，应当向消费者作出真实的说明和明确的警示，并说明和标明正确使用商品或者接受服务的方法以及防止危害发生的方法。”店主明知自己所销售的是“黑爆竹”，明知销售的对象是未成年人，却没有作出任何说明和警示，对潜在的危险听之任之。

再次，店主必须担责。

因为《消费者权益保护法》第三十五条规定：“消费者在购买、使用商品时，其合法权益受到损害的，可以向销售者要求赔偿。”《侵权责任法》第四十五条也指出：“因产品缺陷危及他人人身、财产安全的，被侵权人有权请求生产者、销售者承担排除妨碍、消除危险等侵权责任。” 颜东岳 法官

任性P图发微博 构成侵权需赔偿

【案情回放】

摄影师杨某于2019年拍摄了一幅风景图并发表，该摄影作品在某摄影展上斩获多个奖项。微博红人田某下载了该图片，将自己的照片P在该图片上，并在微博发布。由于粉丝数量过十万，该微博被网友大量转发、评论和点赞。

摄影师杨某认为田某的行为构成侵权，要求田某停止侵权并赔偿损失。

【法律分析】

《中华人民共和国著作权法》第3条规定：“本法所称的作品，包括以下列形式创作的文学、艺术和自然科学、社会科学、工程技术等作品：……（五）摄影作品；……”第10条规定：“著作权包括下列人身权和财产权：……（二）署名权，即表明作者身份，在作品上署名的权利；（三）修改权，即修改或者授权他人修改作品的权利；

（四）保护作品完整权，即保护作品不受歪曲、篡改的权利；……（十二）信息网络传播权，即以有线或者无线方式向公众提供作品，使公众可以在其个人选定的时间和地点获得作品的权利……”

本案中，涉案图片属摄影作品，摄影师杨某依法享有该作品的著作权。田某在微博发布该图片未署杨某姓名，侵犯了杨某的署名权；田某未经杨某许可擅自P图，侵犯了杨某的修改权和

保护作品完整权；田某将该图发布在微博，使得不特定对象可以获取该作品，侵犯了杨某的信息网络传播权。根据《著作权法》第47、48条相关规定，有侵犯著作权行为的，“应当根据情况，承担停止侵害、消除影响、赔礼道歉、赔偿损失等民事责任”。

因此，摄影师杨某可以要求田某删除涉案图片、向自己赔礼道歉并赔偿损失。

（杨治国 王辰辰）

案情简介：

小张托亲戚找朋友好不容易进了一家公司，当时没有签合同，进去后工作很杂，工作岗位不固定，每个月领的工资也不一样。一年间他多次与公司协商签订劳动合同，想把工作岗位、内容、工资等各方面固定下来，可公司总是以“我们需要的就是一个能干杂活的人”，“公司效益不固定工资也不能固定”，“如果不想干就另谋高就”等各种理

由予以推托。结果，他干了一年多，合同也没签成。后来公司换了个老板，一上任就把他辞退了。这个时候，小张十分郁闷。于是电话咨询龙泽园法律援助工作站，这种情况自己应该怎么办？

法律分析：

《劳动合同法》第十四条规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订

立无固定期限劳动合同。第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。因此，小张虽未签订劳动合同，但自用工之日起已与公司建立劳动关系。由于工作已满一年，在法律上视为小张与公司签订了无固定期限劳动合同。工作人员告诉小张，他可以请求公司从第二个月起到第十二个月向小张支付双倍工资。如果公

司执意辞退他，需要向他支付赔偿金。如果公司拒绝，小张可以向劳动行政机关投诉或者申请劳动争议仲裁。



昌平区司法局

·广告·

未签订劳动合同是否可以任意辞退员工？