

# 本市四部门联合发布 拒不支付劳动报酬犯罪典型案例

□本报记者 张晶

近日，北京市人力资源和社会保障局、市高级人民法院、市人民检察院、市公安局四部门联合发布4起拒不支付劳动报酬犯罪典型案例。有的当事人以逃匿方式拒不支付劳动报酬，有的将结清的工程款挪作他用却不发放工人工资，还有在起诉前或立案前全额支付劳动报酬者。依据其行为性质及影响，司法机关分别作出了相应处理。

## 案例1 单某以逃匿方式逃避支付劳动者报酬,依法予以惩治

### 基本案情

2022年至2023年10月，单某在经营某餐饮公司期间拖欠40余名职工工资50万余元。此后,单某离开北京并拒绝接听、回复工人讨薪的电话、信息。收到职工投诉，门头沟区人社局于2023年12月25日向单某下达《责令(限期)改正通知书》,责令其向职工支付劳动报酬,但其仍拒不支付。门头沟区人社局将该餐饮公司涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪线索移送公安机关，2024年1月31日门头沟区公安分局立案侦查，同年9月26日该案移送检察机关审查起诉。审查起诉阶段，单某家属帮助其支付了部分职工工资2万余元。2025年1月6日，门头沟区人民检察院以拒不支付劳动报酬罪对单某提起公诉。2025年7月14日，门头沟区人民法院以拒不支付劳动报酬罪判处单某有期徒刑1年并处罚金1万元，责令其继续支付拖欠的劳动报酬。

### 典型意义

根据《刑法》第276条之一规定，以转移财产、逃匿等方式逃避支付劳动者报酬或者有能力支付而拒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，构成拒不支付劳动报酬罪。本案中，单某拖欠工资后离开北京并拒绝接听、回复工人讨薪的电话、信息，拒不配合行政部门调查。法院经审理认为，单某以逃匿方式逃避支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令仍不支付，其行为已构成拒不支付

劳动报酬罪。本案判决充分发挥刑法威慑和教育功能，依法惩处恶意欠薪犯罪，督促行为人积极履行支付义务，实现劳动者权益保障与社会稳定的共赢。

## 案例2 木某挂靠经营拒不支付劳动报酬,依法予以惩治

### 基本案情

2020年10月，木某借用某工贸有限公司资质，承包北京某建筑工程有限公司总包的某乡村外墙涂料粉刷工程项目，后又将该工程项目交由夏某组织雇佣刘某某等10余名农民工施工建设。在施工过程中，某建筑工程有限公司按照工程进度向某工贸有限公司结清了应付工资。某工贸有限公司扣除材料款和税款后将46万余元转账至木某指定银行账户。木某将上述款项用于其他工地项目建设及个人消费，致使刘某某等拖欠劳动报酬23万元，且经多次讨要未能支付。

2024年9月20日，大兴区人社局责令木某支付被拖欠的劳动报酬，但其拒不支付。同年11月18日，大兴区公安分局立案侦查后，将该案移送检察机关审查起诉。在审查起诉阶段，木某及其亲属经督促支付部分劳动报酬共计12.85万元。2025年11月21日，大兴区人民检察院对木某提起公诉。大兴区人民法院以拒不支付劳动报酬罪判处木某有期徒刑6个月并处罚金1万元，责令木某继续支付拖欠的劳动报酬。

### 典型意义

拒不支付劳动报酬类犯罪案件中，不具备用工主体资格的个人挂靠有资质的公司承揽工程的现象较为多见。办理此类案件，应当围绕案件核心事实加大调查核实力度，查实劳动雇佣关系，准确认定欠薪主体，同时查实工程款支付及用途等，锁定欠薪事实。本案中，某工贸有限公司无真实承包关系，涉案款项已按真实交易转付木某，最终司法机关以真实法律关系认定刑事责任主体，追究木某刑事责任，维护了劳动者的合法权益。

## 案例3 彭某某起诉前全额支付劳动报酬,依法从宽处理

### 基本案情

某物业服务公司将该小区内开荒保洁工程承包给某环境公司，某环境公司招募汤某某等105名保洁工人进行开荒保洁。保洁完成后，某环境公司未及时支付保洁工人工资达83万余元。2023年12月，朝阳区人社局将该案移送朝阳区人民检察院。朝阳区人民检察院受理后，会同朝阳区人社局多次开展调解工作，对工人情绪进行安抚。

2024年1月26日，朝阳区人社局责令某环境公司在2024年1月30日前支付劳动者工资，该公司逾期仍未支付。经电话联系，该公司法定代表人彭某某以发包方未支付清洁费为由，称无力支付工人工资，此后不再接听电话。经查，该公司具有支付能力，属拒不支付，彭某某涉嫌拒不支付劳动报酬罪。

依托行政执法与刑事司法衔接机制，北京市人社局将该案线索移送至北京市人民检察院第三分院。检察机关通过上下两级院一体履职、民事和刑事检察综合履职,推动本案快速办理。朝阳区人社局将某环境公司涉嫌犯罪线索移送公安机关。2024年8月6日，案件移送检察机关审查起诉,彭某某自愿认罪认罚。因彭某某经督促全额支付被拖欠工资并取得被害人谅解，朝阳区人民检察院依法对其作出相对不起诉决定。

### 典型意义

某环境公司作为用工主体单位，有按时足额支付劳动者工资的法定义务，不得以企业间债务纠纷未解决为由拖欠工人工资。欠薪数额较大、受害人数较多的拒不支付劳动报酬犯罪案件，涉及基础民生和社会稳定，需要依法妥善办理，避免产生更大的风险隐患。司法机关办理此类案件，坚持依法惩治与追回欠薪并重，推动及时追赃挽损，多渠道沟通促使欠薪人及时支付劳动者报酬、取得被害人谅解，依法维护劳动者的合法权益，把矛盾风

险隐患化解在前端。同时，全面准确贯彻宽严相济刑事政策，对认罪认罚且全额退赔劳动者劳动报酬并取得被害人谅解的，依法从宽处理，确保案件办理实现政治效果、法律效果、社会效果的有机统一。

## 案例4 陈某某刑事立案前全额支付劳动报酬,依法从宽处理

### 基本案情

陈某某经营的某建设科技公司承揽某商业地产项目外墙保温涂料施工。工程施工期间,该公司向建设单位承诺工程款优先用于支付工人工资。在建设单位拨付工程款后,该公司违背承诺,将工程款挪用。截至2025年12月12日，建设单位已按工程进度支付该公司工程款及劳务费930.0567万元，该公司却拖欠陈某某等37名工人工资77.95万元。

2025年12月18日，通州区人社局责令该公司于2025年12月23日前支付被拖欠的工资，该公司拒不支付。2025年12月26日，该公司涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪线索移送通州区公安分局。在公安机关调查核实阶段，该公司于2026年1月6日主动全额支付欠薪并取得工人的谅解，通州区公安分局依法作出不予立案决定。

### 典型意义

《保障农民工工资支付条例》构建了保障工资支付的制度体系，特别是在工程建设领域，从根源上对欠薪预防、治理作出制度安排，保障农民工工资支付是工程建设参与各方的法定义务，建设单位、总承包单位、劳务用工单位都应该优先保障农民工工资支付，在工程款有充足保障的项目，劳务承揽单位更应及时足额支付劳动者工资。通过行政执法与刑事司法衔接，保障了农民工获得劳动收入，化解潜藏的社会稳定风险隐患，实现劳动者权益保障与社会稳定的“共赢”。坚持宽严相济，推动欠薪矛盾实质化解，对没有造成严重社会危害、主动整改全额支付劳动者劳动报酬并取得劳动者谅解的，依法从宽处理。

## 驾驶证过期期间出事故 保险公司该不该赔偿？

读者王雨锦（化名）在咨询时说，上个月的一天，他驾驶小轿车外出时由于操作失误撞上绿化带，造成绿化带和机动车受损的交通事故，交警部门认定他负事故的全部责任。他的驾驶证在发生事故时已经过期，因疏忽未及时换领，但也只是过期2个月。在理赔时，保险公司认定这种情况属于未取得驾驶资格，并以此为由拒绝理赔。

他想知道：对驾驶证过期期间发生事故造成的损失，保险公司究竟该不该理赔？

### 法律分析

保险公司的说法不能成立，其应当对本起交通事故造成的损失予以理赔。

首先，未取得驾驶资格者在驾驶车辆时发生交通事故造成损失的，保险公司并非一概有权拒赔。

就交强险而言，保险公司是无权主张免责的。《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十五条规定：“有下列情形之一导致第三人人身损害，当事人请求保险公司在交强险责任限额范围内予以赔偿，人民法院应予支持：(一)驾驶人未取得驾驶资格或者未取得相应驾驶资格的；……”

就商业三者险而言，保险公司通常将“未取得驾驶资格”作为保险合同免责条款的免责事由，只要保险公司对该免责条款尽到了提示和说明义务，就具有法律约束力，可以不承担赔偿责任。

其次，认定“未取得驾驶资格”不能泛化。未取得驾驶资格包括未初始取得驾驶证和取得后被注销两种情况。而驾驶证超过有效期的，并不一定属于“未取得驾驶资格”。公安部《机动车驾驶证申领和使用规定》第七十九条第八项规定，超过机动车驾驶证有效期1年以上未换证的，车辆管理所应当注销其机动车驾驶证。由此不难看出，驾驶证超过有效期但逾期不足1年的，尚不会被车辆管理所注销，仅属于脱审状态，并不构成“未取得驾驶资格”。另外，《国务院法制办国法秘政〔2009〕334号文件》中也明确指出：驾驶证超过有效期，但尚未被注销期间驾驶机动车的行为不属于“未依法取得驾驶证”。

根据上述规定，王雨锦的情况显然不属于“未取得驾驶资格”。对于驾驶证过期期间发生交通事故造成损失的，保险公司应当按照保险合同的约定进行理赔。

潘家永 律师

刘涛 律师

# 挂靠经营情形下,工伤认定不以存在劳动关系为前提

## 案情回顾

南某将其购买的一辆厢式货车挂靠于某公司。2024年3月，南某安排其招用的货车司机刘某驾驶该货车拉货，刘某在驾驶该货车返回途中与他人驾驶的货车相撞，于次日抢救无效死亡。事故发生后，经劳动仲裁部门确认，刘某与某公司之间不存在劳动关系。

2025年7月7日，人社部门作出认定工伤决定，将刘某受到的事故伤害认定为工伤。某公

司对该认定工伤决定不服，诉至法院。

法院认为，按照《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第3条第5项规定，在个人挂靠其他单位对外经营时，被挂靠单位承担个人聘用的因工伤亡职工的工伤保险责任，并不以存在劳动关系为前提。该规定是对《工伤保险条例》将劳动关系作为工伤认定前提的一般规定作出了补充，突破了以确认劳动关系为前提的传统模式，确立了因工伤亡职工与被

挂靠单位之间推定形成拟制劳动关系的规则，直接将被挂靠单位视为用工主体，并由其承担工伤保险责任。因此，法院将某公司列为用人单位，确定其承担工伤保险责任并认定刘某受到的事故伤害为工伤，并驳回某公司的诉讼请求。

### 法律解析

通常情况下，工伤认定的前提是劳动者与用人单位之间存在劳动关系，劳动者对劳动关系存在负举证责任。但是，为充分保

护劳动者权益，《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第3条规定，个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。该规定直接将被挂靠单位视为用工主体，并由其承担工伤保险责任。本案中，刘某与某公司之间虽不存在劳动关系，但实际用工入南某系挂靠某公司进行营运，故某公司应承担相应风险，承担工伤保险责任。