

拖欠工资后“玩消失”? 逃匿式欠薪可能获刑

法官提示,恶意欠薪要严惩;未造成严重危害、主动付清欠款获得谅解的,可依法从宽

本报记者 陈丹丹

工程被层层分包,但包工头不具备用工主体资格,劳动者该向谁讨薪? 公司以逃匿方式逃避支付劳动报酬,需承担哪些法律责任? 若在刑事立案前全额支付劳动报酬并取得谅解,能否获得依法从宽处理……

记者日前从北京市高级人民法院获悉,围绕上述欠薪情形,该院与北京市人民检察院、北京市公安局、北京市人力资源和社会保障局联合发布4起拒不支付劳动报酬犯罪典型案例。其中,两起案例的当事人被依法追究刑事责任,另外两起案例的当事人获得依法从宽处理。

焦点1 以逃匿方式恶意欠薪? 或需承担刑事责任

记者注意到,在此次发布的典型案例中,有当事人在欠薪后前往外地,并拒绝接听、回复讨薪电话及信息,拒不配合行政部门调查,以逃匿方式逃避支付劳动者报酬,最终被法院判处有期徒刑。

在“单某拒不支付劳动报酬案”中,某餐饮公司经营者单某欠付42名员工工资共计51万余元。2023年10月,单某离开北京并拒绝接听、回复员工讨薪的电话、信息。多名员工因讨薪未果,向北京市门头沟区人社局投诉。

然而,在人社局下达《责令(限期)改正通知书》后,单某仍拒不支付劳动者劳动报酬。随后,该犯罪线索被移送至公安机关,后由检察机关审查并提起公诉。

“工资是劳动者最基本的生活保障。”北

工程被层层分包,劳动者该向谁讨薪? 以逃匿方式恶意欠薪,需承担哪些法律责任? 自愿认罪认罚、获得被害人谅解,能否被依法从宽处理……日前,北京多部门持续加强拒不支付劳动报酬犯罪打击力度,“安薪”守护劳动者“钱袋子”。

京市门头沟区人民法院刑庭庭长许芳指出,根据刑法第二百七十六条之一的规定,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。

对于该案,北京市门头沟区人民法院经审理认为,单某的行为已构成拒不支付劳动报酬罪,对其拖欠42人51万余元工资的行为依法追究刑事责任。

最终,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。

“该案中,人民法院充分发挥刑罚威慑和教育功能,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。”许芳说。

焦点2 工程项目被层层分包? 认定欠薪主体是关键

据北京市大兴区人民法院刑庭法官周红介绍,近年来,在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,而农民工往往维权能力不足。

在此次发布的一起典型案例中,木某借用某工贸有限公司资质,承包某乡村外墙涂料粉刷工程项目,后又将该工程项目交由夏

某某,由后者组织雇佣刘某某等10余名农民工施工建设。然而,木某将收到的工资等款项用于其他工地项目建设及个人消费,拖欠刘某某等10余名农民工的劳动报酬共计23万余元。

该案诉至北京市大兴区人民法院后,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。

“办理此类拒不支付劳动报酬案件,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。”周红说。

“在建设工程领域,‘层层分包’现象时有出现。”北京市平谷区人民法院法官李东杰告诉《工人日报》记者,一些总承包单位将工程的部分或全部任务分包出去,再由分包企业招募包工头组建农民工队伍进场施工,其中的劳务用工关系较为复杂,易引发农民工群体劳务费拖欠问题。

在北京市平谷区人民法院近日审理的一起欠薪案件中,分包公司将工程项目分包给包工头,包工头雇佣农民工施工后拖欠工资,法院判决分包公司支付农民工欠付工资。

对此,北京市平谷区人民法院法官助理白杨提示,工程发包方应严格遵守法律规定,严禁将工程分包给个人或不具备合法经营资质的单位,同时要切实有效落实农民工工资

支付保障制度,“否则一旦发生欠薪问题,相关违法分包的单位需对农民工工资承担兜底清偿责任。”

焦点3 欠薪后能否获得从宽处理? 主动“清欠”获取谅解是关键

据介绍,在此次发布的部分案例中,有拖欠工资的行为主体在被起诉或被刑事立案前全额支付劳动报酬,自愿认罪认罚并取得被害人谅解,获得依法从宽处理。

在“陈某某拒不支付劳动报酬案”中,某建设科技公司拖欠37名工人工资共计77.95万元。2025年12月,北京市通州区人社局责令该公司支付拖欠的工人工资,该公司拒不支付。同月,该犯罪线索被移送至北京市公安局通州分局。

在公安机关调查核实阶段,该公司主动全额支付37名工人工资77.95万元,并取得了工人的谅解。公安机关依法作出不予立案决定。

记者了解到,近年来,上述北京法院等四部门通过行政执法与刑事司法衔接,保障农民工获得劳动收入,化解了潜藏的社会稳定风险隐患。

据介绍,办案过程中,相关部门坚持宽严相济,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、全额支付劳动报酬并取得劳动者谅解的,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。

据悉,围绕保障劳动者工资权益这一民生重点,北京市各级法院、检察机关、公安机关、人社部门持续强化“行政执法+刑事司法”深度对接,加强拒不支付劳动报酬犯罪打击力度,“安薪”守护劳动者“钱袋子”。

未取得营业执照即用工引发赔偿纠纷

法院认定办证时间不可影响劳动者权益

本报讯(记者吴铎思 马安妮)朱某人职时,与网店老板娘韩某约定工作内容为居家打理多家网店;被辞退时,却被告知,因老板娘韩某与其丈夫孟某只为一家网店注册了营业执照,且注册时间是在朱某人职之后,故需将减半后的月薪作为赔偿标准。日前,新疆乌鲁木齐市中级人民法院认定双方存在事实劳动关系,判决案涉网店经营者孟某、韩某共同向朱某支付未签订书面劳动合同的二倍工资4.4万元、解除劳动关系经济补偿金7300元。

2023年3月,朱某人职某网店居家客服岗,与网店老板娘韩某口头约定月薪4000元,同时需接受在线打卡和管理。彼时,韩某与孟某共同经营的网店尚未办理营业执照。同年8月,孟某注册了“某家居店”个体工商户。此后,朱某的工作内容、管理方式和月薪未变,但发薪人有时是韩某,有时则是孟某。

2025年3月,朱某被辞退,随后申请劳动仲裁。新疆乌鲁木齐市米东区劳动人事争议仲裁委员会作出裁决,确认朱某与某家居店在2023年8月至2025年3月期间存在劳动关系。孟某不服,诉至法院。

孟某认为,最初是由妻子韩某个人雇佣朱某,双方属于劳务关系。即便后来自己注册了网店营业执照,朱某也只有“一半”算是已注册网店里的人,因为她还兼顾了其他未注册营业执照的网店工作,故赔偿金应按月薪2000元的标准计算。

朱某表示,入职时双方约定工作内容为同时管理多家网店,且并未约定每家网店的工作分别对应多少工资。此外,自己在职期间均在同一个工作群内听从管理。

该案经由一审、二审,法院认为,尽管案涉某网店的营业执照注册时间晚于用工开始时间,但孟某和韩某作为夫妻,共同对朱某进行了长期且稳定的管理、考勤和报酬支付。这种实质上的、连续的用工管理,构成了事实劳动关系。法律关系的性质随用工主体的明确而自然转化,不能因经营者办证时间的早晚而影响劳动者权益。

法院经审理认为,双方约定的4000元月薪是一个不可分割的整体报酬。用人单位在劳动者入职后将业务分布于多家网店,属于其内部经营安排,相关风险应由其自行承担,不得将内部的经营复杂性视作降低劳动者法定待遇的理由。同时,劳动者没有义务、也无从区分自身劳动究竟对应哪个具体的经营实体。

最终,新疆乌鲁木齐市中级人民法院二审判决孟某、韩某共同向朱某支付未签订书面劳动合同的二倍工资4.4万元、解除劳动关系经济补偿金7300元。

重庆市涉未成年人犯罪案件数量连续4年下降

本报讯(记者李国 实习生唐佳琦)记者日前从重庆市公安局了解到,近年来,重庆市完善全天候全链条护“未”体系,将未成年人保护工作置于突出位置,致力于构建一体化守护体系,2025年,重庆全市涉未成年人犯罪案件数量已实现连续4年下降。

据悉,近年来,重庆市通过由多部门协同、多方力量参与建设的护“未”阵地,将保护的触角延伸至各个角落,如通过“冬琴护苗”活动警醒迷途少年,设置“树洞口袋”巧解青春心事,开展“真义大课堂”主动送法进校等。

记者了解到,重庆公安创新打造“千手护苗·未成年人管护”应用场景,通过监测预警、智能分析等手段,降低未成年人受侵害风险和违法犯罪风险,推动未成年人保护和预防违法犯罪从“被动应对”向“主动预防”转变。

“长期开展未成年人犯罪预防工作,我深感‘前端预防’比‘事后补救’更重要。”重庆市潼南区公安局民警吴冬琴介绍,该局成立了专注未成年人保护和犯罪预防工作的“冬琴护苗”工作室,通过开展“沉浸式”体验教育,警醒了不少边缘未成年人。

据介绍,重庆市璧山区公安局与璧山区教委共同打造的“树洞口袋”工作室,目前已覆盖全区中小学,惠及6.5万余名学生。该工作室自2023年初成立以来,已成功为上千名学生解决校园、家庭、心理等隐患类问题。此外,重庆市公安局万盛经济技术开发区分局创立的“真义大课堂”,聚焦未成年人犯罪预防工作,通过联合市公安局青少年犯罪研究所专家并整合其他相关资源,构建五大课程体系和“中心课堂+分课堂”模式,运行3年来已帮助超200名学生重回正轨。

吉林省法院护航民营经济高质量发展

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,记者从吉林省高级人民法院获悉,2025年,吉林法院立足审判职能,优质高效审理各类涉企民事案件,依法平等保护各类经营主体合法权益,共审理各类涉企民事案件超26万件,结案率达98%。

据悉,2025年,吉林法院恪守平等保护原则,秉持各类所有制企业诉讼地位与诉讼权利一律平等的司法理念,为优化营商环境提供了坚强司法保障。在审判工作中,该省法院严格落实全国统一的市场准入负面清单制度,在涉及建设工程、房地产、矿产资源等领域的案件审理中,准确把握市场准入管理规定对合同效力的影响,依法否定排挤民营企业的不合理条款。

此外,在金融借款纠纷案件审理中,法院依法规范金融机构单方面增加发放贷款条件、中止发放贷款、提前收回贷款行为,确保民营经济组织的合法权益不受侵害。对民间融资行为,依法规制“高利贷”“砍头息”及职业放贷、套取金融机构贷款转贷等违法行为。针对交易中关于大企业与小企业约定以第三方支付款项为付款前提的“背靠背”条款,依法认定无效,防止大企业凭借优势地位欺压中小企业。

同时,该省法院持续提升破产审判质效。用好重整、和解、清算等破产制度,做好庭外重组与庭内重组高效衔接,推动多类型困境企业选择符合自身实际的制度路径,实现资源优化配置。针对民营企业、小微企业专项设计救治路径,通过在预重整、清算程序中适用“预表决”规则推进“清算和解”等举措,帮助企业化解债务、盘活资产。

记者了解到,吉林省企业庭外重组中心现已成立,于2025年12月22日正式受理首例案件。该案的受理标志着“庭外重组”与庭内重整衔接机制在吉林省首次实践落地,为后续通过市场化、法治化途径救治具有发展前景的困境企业、服务保障产业转型升级,探索了有效路径。

科技赋能平安出行

2月2日春运首日,南京南站,旅客们有序安检进站。

春运期间,南京铁路公安处围绕“安全、有序、温馨”的春运目标,将智慧警务与一线勤务深度融合,全面运用现代化科技手段,为旅客打造安全、高效、便捷的出行环境。

在南京南站、南京站等主要铁路枢纽,民警依托视频巡查系统、人脸识别闸机和大数据分析平台,对进出站客流进行实时监测与风险预警,实现“人、证、票”信息快速核验,有效防范安全隐患。

本报记者 刘金梦 摄



G 说案

遭遇“假外包真派遣”,用工管理权是责任划分关键

本报记者 张盼 本报通讯员 姚岳

近日,一起涉及3家公司与员工施某的复杂劳动争议,经由湖北省随州市“人社+工会”劳动争议裁调对接工作室调解,得以成功化解。

该案历经两次调解、多轮协商,厘清了其中“假外包真派遣”的法律关系,妥善解决各项争议,施某获得赔偿及补偿共计3万余元。

【案情回顾】

2025年3月,施某入职随州市某燃气公司,薪资结构为月薪1800元加计件工资。半年后,因施某在工作中与客户发生争执并遭投诉,该燃气公司以业务及声誉受到严重影响等为由,向施某出具书面解除劳动合同通知书,并限制了其考勤打卡权限。

施某遂申请劳动仲裁,要求某燃气公司支付违法解除劳动合同赔偿金和未签订书面劳动合同的二倍工资差额。随州市劳动争议仲裁委员会委托该市“人社+工会”劳动争议裁调对接工作室先行调解。

【调解过程】

调解员发现,施某虽受某燃气公司直接管理,但实际并未与该公司签订合同,而是与上海某信息科技有限公司签订了劳动合同。

经核实,案涉燃气公司已将施某从事的相关工作整体外包给上海某信息科技有限公司。而该信息科技有限公司因在随州市没有开立社保账户,遂与湖北某经济技术合作公司签订人事代理协议,由该经济技术合作公司代发工资及代缴社保。

厘清案件事实后,调解员分别致电3家公司,揭穿“假外包真派遣”外衣,并指出各自应承担的法律责任。

依据相关法律法规,某燃气公司直接管理施某的行为已构成实质用工,其不能以“业务外包”名义免除用工单位责任。上海某信息科技有限公司作为劳动合同签订主体,需承担用人单位法定责任。湖北某经济技术合作公司则是代发工资和代缴社保主体,需承担连带责任。

经过调解员耐心的释法阐理后,3家公

司均表达了同意调解的意愿,并基本达成和解。

不料,施某领取部分赔偿金后,在办理失业金申领手续时,再度碰到难题。因湖北某经济技术合作公司与施某无直接劳动关系,该公司不具备协助施某办理失业金申领的法定资格,导致施某无法正常享受失业保险待遇。

2025年12月,施某向随州市“人社+工会”劳动争议裁调对接工作室申请追加调解。

【调解结果】

调解员再度介入后,针对新增争议焦点开展多轮沟通协调,逐一破解权责认定难题。

2026年1月14日,各方终于达成一致意见,由某燃气公司与上海某信息科技有限公司共同向施某支付违法解除劳动合同赔偿金等共计6000元。同时,由上海某信息科技有限公司向施某支付失业保险待遇损失补偿款3万余元。

至此,这起涉及劳务派遣、业务外包与人事代理的复杂劳动争议得到全面化解。

【以案说法】

随州市总工会相关负责人表示,该案的成功调解,关键在于以用工管理权为判定依据,精准区分了“业务外包”与“劳务派遣”的法律边界。

该案中,某燃气公司实际对施某行使了岗位安排、日常考勤、任务分配、绩效考核、解除劳动合同等用工管理权,完全符合劳务派遣中“用工单位直接管理劳动者”的核心特征,而非业务外包中对于“发包方仅关注工作成果、不干预劳动过程”的要求。

该负责人指出,该案的妥善处置,有效破解了劳动合同签订主体、工资支付主体、实际管理主体相分离的劳动者维权难题,为同类复杂劳动争议案件的调解处置提供了参考范例,切实筑牢了劳动者合法权益保障防线。