



雇佣犯罪研究

张志勇 吴声

近年来，雇佣犯罪作为一种“新型”的犯罪类型，正不断增多，并且已经引起人们的广泛关注。但是，目前学术界对雇佣犯罪的理论研究以及司法实践部门对雇佣犯罪的立法均处于滞后状态，研究雇佣犯罪迫在眉睫。笔者从雇佣犯罪的概念、雇佣犯罪的构成要件、雇佣犯罪的性质、雇佣犯罪的刑事责任、雇佣犯罪的实行过限以及雇佣犯罪的停止形态等问题，略陈管见，敬请方家指正。

一、 雇佣犯罪的概念

（一）雇佣犯罪的历史演进

雇佣犯罪现象由来已久，最早可追溯至古希腊和古罗马时代。古希腊著名

历史学家色诺芬在其著作《回忆录》中曾有过贵族首领雇佣武士暗杀对手的记述。根据一些刑法学者的考证，古罗马时代就出现了涵括雇佣性质的犯罪——委托共犯。在我国，进入奴隶社会后雇佣杀人活动就已出现，甚至被统治阶层作为争权夺利的主要手段之一。《史记●刺客列传》对此记载得非常详细。最经典的故事是“荆柯刺秦王”，人们津津乐道，广为传颂。《秦律》中还有对唆使他人的谋遣者如何处罚的明确规定。《唐律疏议》在《斗讼篇》中规定：“凡以馈赠、约许、威胁、利用权势、奸诈、教唆或指使他人犯罪或轻罪者，应以重罪或轻罪处罚”，明确将雇佣类型的犯罪规定在教唆犯的条款中。

世界各国刑法中并没有明确规定雇佣犯罪，只是一些刑法条文有所涉及。其中，有的国家在总则共同犯罪中将“雇佣”行为规定为教唆的一种方式。如泰国刑法第84条规定，利用聘雇、强迫、恐吓、雇工、利诱、煽动或其他方法，使他人犯罪者，为教唆犯。这里的“聘雇”即是一种雇佣行为。有的国家则在分则中规定有“受雇于人进行犯罪活动”这一情节的，加重处罚。如《俄罗斯刑法典》第一百一十一条第2款第4条规定：“严重损害他人健康，受雇于人，处3年以上8年以下剥夺自由刑”，规定了受雇人的刑事责任。

值得一提的是，新中国成立后的1950年刑法草案在共同犯罪人分类条款中涉及到雇佣类型的犯罪。该条款规定：“……事前主谋，临时未共同实施犯罪行为，而仅派遣他人雇佣或雇佣他人实施犯罪的……”。遗憾的是，在一九七九年和一九九七年的刑法中，都没有明确规定雇佣犯罪。新中国成立后，雇佣犯罪现象一度销声匿迹，雇佣犯罪没有引起立法者的重视情有可原。但是，随着社会的发展变化，雇佣犯罪又死灰复燃，且呈逐步蔓延之势。雇佣犯罪的危害性日益凸显，预防和打击雇佣犯罪势在必行。

（二）雇佣犯罪的概念

笔者认为，科学地界定雇佣犯罪的概念，关键在于如何从刑法意义的角度理解和掌握雇佣关系。“雇佣：用货币购买劳动力”，此时“雇佣”是政治经济学上的概念。《辞海》将其解释为“雇佣的基本含义为一方花费一定的金钱，请他人为其做一定的事”；《新法律学大辞典》将其解释为“雇佣是指：当事人一方（劳动者）为另一方（雇主）提供劳务，对方据此给付报酬”；《牛津大辞典》则将雇佣关系解释为“表现为主仆关系的一种契约关系”。以上解释都是从民法的角度对雇佣下的定义。而雇佣用

到刑事法上，则可以引申为出钱购买进行犯罪活动。

雇佣犯罪的法律特征是以金钱关系为基础，由雇主出资收买受雇人，受雇人按照雇主的旨意所实施的犯罪。有的学者将雇佣犯罪与民法中的“有偿代理”进行比较，认为雇佣犯罪也是一种“有偿代理”，雇主与受雇人之间也存在代理与被代理的关系，即雇主与受雇人协商一致，产生一种委托代理关系，并约定好一定的报酬。而受雇人替雇主实施一定的犯罪行为，以达到雇主的目的。这种观点是片面的，不科学之处在于：一是如果把刑法中的雇佣关系理解为一种代理关系，有可能导致雇佣犯罪现象的认识简单化，实践中雇佣犯罪的表现形式是复杂的；二是民事有偿代理中的代理人获得报酬，一般是指金钱或财物。而雇佣犯罪中的利益，不限于金钱和财产性利益，还包括其他非财产性利益；三是有的雇佣犯罪案件，雇主除雇佣他人，自己也亲自参与实施犯罪，有的雇主还在共同犯罪中起到主要作用，而受雇人甚至仅起次要作用。

目前，理论界关于雇佣犯罪的概念，主要有：一、“一方以提供报酬为条件，要求另一方实施特定犯罪的行为”。二、“雇佣犯罪是指雇主与受雇人双方达成一致协议，由雇主一方提供报酬，受雇人一方接受报酬并为其实施一定犯罪行为的犯罪形式”。三、“雇佣犯罪是指雇主与受雇人协商一致，由雇主给付一定的报酬，受雇人实施雇主要求的犯罪活动的一种犯罪形式”。四、“行为人（雇主）以提供某种利益为条件，雇请他人（受雇人）实施的某种犯罪行为，受雇人按照雇主的犯罪意图，单独实施或者与雇主共同实施，从而获得约定利益的犯罪形式”。

。另外还有一些定义，有繁有简，内容大同小异。

笔者认为，科学地界定雇佣犯罪的内涵，不仅要把民事意义上的“雇佣”和刑事意义上的雇佣区别开来，更重要的是，突出雇佣犯罪与其他犯罪的区别，揭示雇佣犯罪独有的特征。雇佣犯罪同其他形式的犯罪相比较，有以下几个明显的特点：（一）犯罪行为人之间存在雇佣关系。雇佣关系的存在是认定雇佣犯罪成立的前提条件。（二）犯罪暴力倾向明显。雇佣犯罪一般是由于雇佣者与被害人在工作、生活或其他方面形成了尖锐的对立，甚至有不共戴天之仇，为泄私愤而雇凶作案的，其主观恶性程度较深，因而所授意实施的犯罪以暴力型居多，常见的有杀人、重伤、绑架、抢劫等严重侵犯人身权利和财产权利的犯罪。这些犯罪的情节比较恶劣，危害后果严重，造成的社会影响较大。（三）犯罪经精心策划，既遂比例较高。雇佣犯罪不是突发性犯罪，都是经过精心策划的，在着手实施犯罪之前，通常会有比较明显的犯罪预备阶段，且其时间短则几天，长则数月。雇主与受雇人都进行了精心的预谋准备活动，都是为了“不打无准备之仗”，从而使犯罪目的顺利得逞，确保万无一失。也正是因为事前作了精心准备，所以雇佣犯罪达到既遂状态的比例较高。（四）犯罪极具隐蔽性，侦查破案的难度较大。雇佣犯罪往往都是秘密实施，雇佣者和受雇者之间的密谋往往只在双方之间进行，而且仅有口头协议，其内容一般不为外人所知悉。犯罪嫌疑人的供述、物证、书证等证据相对较少，侦破难度非常大，社会危害性也极大。（五）都是共同犯罪。雇佣犯罪完全符合我国刑法所规定的共同犯罪的基本特征，但雇佣犯罪又不同于一般的共同犯罪，它属于对偶型共同犯罪，其犯罪主体双方存在着不可分离的密切联系，且双方的行为具有对向性。因此，上述四种概念都有可取之处，但都需要完善和改进。

综上所述，笔者认为，所谓雇佣犯罪，是指雇主与受雇人事先就某种犯罪达成协议，约定雇主以提供某种利益为条件，雇请受雇人实施的某种犯罪行为，受雇人事先或事后得到某种利益，并按照雇主的犯罪意图，单独实施或者与雇主共同实施一定犯罪行为的共同犯罪形式。

二、 雇佣犯罪的犯罪构成

雇佣犯罪的犯罪构成，是指依照我国刑法的规定，决定雇佣行为的社会危害

性及其程度而为雇佣行为构成犯罪所必需的一切客观和主观要件的有机统一。目前雇佣犯罪及其构成要件在法律上没有明文规定，且从理论上说，雇佣犯罪不应当是刑法分则部分的某一具体刑种，而是一种总则性规定。根据我国犯罪构成的理论，雇佣犯罪有如下构成要件：

（一）雇佣犯罪的主体

从犯罪主体上分析，雇佣犯罪的犯罪主体是一般主体，自然人和单位都可以成为雇佣犯罪的主体，即自然人和单位都可以成为雇主和受雇人。而且，雇佣犯罪必须存在雇主和受雇人，如同受贿行贿一样属于“对向犯”，行为人必须在二人以上，符合共同犯罪最低人数为二人的主体要求。自然人雇佣犯罪主体，是指具备刑事责任能力，实施危害社会的行为并且依法应负刑事责任的自然人，且必须满足刑法分则规定的具体犯罪的主体条件。

单位雇佣犯罪是指公司、企业、事业单位、机关、团体实施的依法应当承担刑事责任的危害社会的雇佣犯罪行为。但是，单位构成雇佣犯罪主体也必须以成立单位犯罪为前提，因为只有法律明文规定单位可

以成为犯罪主体的犯罪，才存在单位犯罪及单位承担刑事责任的问题。因此，如果行为人以单位名义实施雇佣他人犯非单位犯罪的，则不构成单位犯罪，而应以相应的罪名对行为人追究刑事责任。比如甲企业为打跨竞争对手乙公司，全体领导人决定杀死乙公司的领导人丙某。故甲企业雇佣他人杀死丙某，但是因故意杀人罪只能由自然人构成，单位不能成为故意杀人罪的主体。所以，尽管此案中是企业领导集体决定，似乎是为了单位利益并以单位名义实施的犯罪行为，但只能对自然人——单位的有关领导及犯罪实施者，定罪处罚。如果甲企业雇佣乙企业或丙个人进行走私犯罪活动，那么，甲企业和乙企业都可以成为走私犯罪的主体，因为单位和个人都可以成为走私犯罪的主体。

（二）雇佣犯罪的主观方面

雇佣犯罪的主观方面是指犯罪主体对自己行为及其危害社会的结果所抱的心理态度。从犯罪主观方面分析，由于雇佣犯罪是由多人共同实施的，且犯罪具有明确的犯罪目标和目的性，所以过失犯罪不能成立雇佣犯罪，而只能是故意犯罪才能构成。即雇佣犯罪的罪过形式只能是故意，不能是过失，这在理论界已经达成共识。

犯罪故意分为直接故意和间接故意，直接故意是指行为人明知自己的行为必然或者可能发生危害社会的结果，并且希望这种结果发生的心理态度。从雇佣犯罪的概念可以得出，直接故意肯定是雇佣犯罪的主观方面之一。那么，间接故意是否构成雇佣犯罪的主观方面？笔者认为，间接故意同样可以构成雇佣犯罪的主观方面。间接故意是指行为人明知自己的行为可能发生危害社会的结果，并且放任这种结果发生的心理态度。由于雇佣犯罪都是有预谋、有计划的犯罪形式，雇主雇佣他人实施犯罪行为就是为了实现其特定的犯罪目的。有时为了实现某种犯罪目的，放任其他犯罪结果发生的情况是大量存在的。例如雇主甲雇佣他人往乙家的水缸投毒，妄图毒死乙某。甲某知道乙某家里还有其他家人，但甲某对乙家其他人的生命冷漠麻木，听之任之，对此持放任的态度，是间接故意，这也符合雇佣犯罪的主观方面。但是，值得注意的是，由于雇佣犯罪的目的特殊性和具体指向性，雇佣犯罪不可能单独由间接故意构成，而必须是直接故意的附属。

另外，雇佣犯罪的主观方面包括犯罪的动机和目的等因素。雇佣犯罪的目的是指雇佣犯罪人希望通过实施犯罪行为达到某种危害社会结果的心理态度；雇佣犯罪的动机是指刺激犯罪人实施犯罪行为以达到犯罪目的的内心冲动或者内心起因。雇佣犯罪绝对不是无缘无故发生的。例如，雇主雇佣受雇人去杀死某人，非法剥夺他人的生命权利是雇主的犯罪目的，而促使雇主确定这种犯罪目的的内心起因即犯罪动机，可以是贪财、奸情、仇恨、报复或者极端的嫉妒心理。受雇人的犯罪目的是非法剥夺雇主指定对象的生命权利，犯罪动机可以是贪财、好逸恶劳、极端的反社会等心理。

（三）雇佣犯罪的客观方面

雇佣犯罪的客观方面，是指刑法所规定的、说明雇佣犯罪行为对刑法所保护的社会关系造成侵害的客观外在的特征。雇佣犯罪的客观方面主要表现为雇主提供报酬，受雇人为其指示的犯罪目的实施一定的犯罪行为。从雇主来看，大多数雇主不参与犯罪的实施，只是进行组织、策划和指挥犯罪、寻找受雇人、提供报酬等行为，也有一些雇主亲自与受雇人一起实施犯罪。从受雇人来看，大多数受雇人亲自实施雇主指令的犯罪行为，但也有受雇人以不作为的方式实施雇佣犯罪行为。

现代刑法的通说认为犯罪行为表现为作为和不作为两种形式。雇佣犯罪当然可以用作为形式来构成，但是，是否不作为也可以是雇佣犯罪的表现形式，理论界存在争议。笔者认为，不作为也可以是雇佣犯罪的表现形式。例如，收买并雇佣医生对每天按时吸氧的病人停止供氧，致使病人死亡，就是典型的不作为犯，同时也构成了雇佣犯罪的不作为。

（四）雇佣犯罪的客体

雇佣犯罪的犯罪客体是指我国刑法所保护的、为雇佣犯罪行为所侵害的社会关系。雇佣犯罪行为侵害的犯罪客体可以是简单客体，也可以是复杂客体。例如，雇佣杀手杀害他人，侵犯的是他人生命权利的简单客体。如果雇佣受雇人抢劫，侵犯的不仅是他人公私财产所有权，而且还有他人的人身权利，这就是侵害了复杂客体。

三、 雇佣犯罪的性质

雇佣犯罪的性质，就是探讨雇佣犯罪在犯罪论中，尤其是在共同犯罪中的地位问题。主要探讨的问题是雇佣犯罪是否属于教唆犯罪，雇佣犯罪中雇主和受雇人在共同犯罪中的地位问题。

§6-1 雇佣犯罪是否属于教唆犯罪

雇佣犯罪在犯罪的表现形式上，根据雇主是否参与犯罪的实施，雇佣犯罪可分为纯粹的雇佣犯罪和不

纯粹的雇佣犯罪二种。前者是指雇主只实施了表授犯罪意图的行为，并不参与犯罪的实施。这是雇佣犯罪的典型形式。后者则是指雇主不但实施了雇佣他人的行为，而且参与了犯罪活动。雇佣犯罪是否属于教唆犯罪，理论界争议很大。虽然观点不一，但都以教唆犯为参照系来探讨雇佣犯罪的性质，这表明雇佣犯罪与教唆犯罪具有密切的关系。雇佣犯罪能否以教唆犯论，应考虑以下情况：第一，雇主是否参与了犯罪的实施。如前所述，雇佣犯罪有纯粹的雇佣犯罪和不纯粹的雇佣犯罪两种。对于纯粹的雇佣犯罪来说，雇主并不参与犯罪的实施，这种情况符合教唆犯的特征，应以教唆犯论处。而对于不纯粹的雇佣犯罪来说，则应区别分析不同的情形：

1. 雇主不但表授犯罪意图，而且出谋划策，组织、指挥犯罪的实施。

如甲雇佣乙、丙、丁盗掘一古墓。甲结合每个人的情况分配不同的任务：望风、爆炸、掘墓，并制定出了详细的掘墓计划：每晚12点半开始，凌晨4点回住处向甲汇报进展情况，以安排下一步的活动。从理论上讲，雇主与乙、丙、丁属于共谋共同正犯，但共谋共同正犯的称谓只是日本少数学者的主张，多数学者认为它承认了一种团体责任，违反了近代刑法中的个人责任原则，所以应根据具体情况分别认定为教唆犯和从犯。但是，教唆只是制造他人犯罪意图的行为，并未参与犯罪的实施，而上例中的雇主不但制造了他人的犯罪意图，而且具体策划、指挥犯罪的实施，其行为显然超出了教唆或帮助的范畴。有的学者认为，正确界定这一行为有必要对我国的组织犯概念进行反思。我国的组织犯概念来源于前苏联刑法。前苏联刑法中的组织犯是指组织实施犯罪或者指导实施犯罪。我国在对此概念移植的过程中却进行了保留。一般认为，我国刑法中的组织犯是指组织、领导犯罪集团或者在犯罪集团中起策划、指挥作用的犯罪分子。这一定义是值得研究的。据《现代汉语词典》解释，“组织，是指安排分散的人或事物使具有一定的系统性或整体性。”根据这一释义，组织的对象是分散的人或事物，组织的行为包括策划、领导、指挥等，组织的后果是具有系统性或整体性。同时，根据我们的语言习惯，组织也含有领导、指挥、策划之意。如他组织这次演出比赛，意思是他指挥、策划了这次比赛。故此，笔者认为我国的组织犯概念不合国情，应扩大组织犯的范围，使之不仅限于犯罪集团。这样，上例中雇主甲的行为就可以以组织犯论了。当然，在目前法律没有修改的情况下，对之还只能以教唆犯论。笔者完全赞同这种观点。

2. 雇主在表授犯罪意图后，又向受雇人传授犯罪方法的。由于该种情

形中雇主传授犯罪方法的行为总是为实现唆使他人犯罪的目的服务，而且所教唆之罪的法定刑一般都重于传授犯罪方法罪，因此应以教唆犯吸收传授犯罪方法行为。这样也能够更适当地反映这种具有交叉性行为的性质。但是当传授犯罪方法罪重于所教唆之罪时，应以传授犯罪方法罪论处，以达到罪刑均衡。

3. 考虑受雇人是否具有刑事责任能力。作为教唆罪的对象必须是具有

刑事责任能力的自然人，因此如果雇佣不具备刑事责任能力的人进行犯罪，那就不是教唆犯，而是利用无责任能力犯罪的间接正犯，就不能成立教唆犯。

（二）雇佣犯罪的主犯和从犯问题

教唆犯是我国刑法关于共同犯罪人分类中较为特殊的一种类型。我国刑法对共同犯罪人的分类基本上是以犯罪分子在共同犯罪中的作用为标准，但教唆犯却是以犯罪分子在共同犯罪中的分工为标准对共同犯罪人进行分类的结果。这主要是因为教唆犯的定罪量刑，具有不同于其他共同犯罪人的特点。教唆犯的主要特征有二：一是教唆犯是犯意的制造者，二是教唆犯通过他人实现其犯罪意图。雇佣犯罪是教唆犯罪的一种，对于雇主和受雇人的主犯和从犯认定问题，要根据实际情况具体分析：

1. 如果雇主在雇佣犯罪中起着组织、策划或者主要作用，即使不直接

参加实施犯罪的主要行为，应按主犯处罚。如果雇主不仅雇佣了他人进行犯罪，自己也直接参加实施犯罪的主要行为，那么他作为主谋者、组织者，理所当然地定为主犯。

2. 如果受雇人是积极、主动地参加雇佣犯罪，并在犯罪过程中起到了

关键、主要的作用，也应定为主犯。如果受雇人一开始是半推半就或者受胁迫，后来自愿或者积极从事犯罪活动，甚至成为共同犯罪的骨干分子，也应定为主犯，不能认定为从犯。如果受雇人起次要或辅助作用，则是从犯。如果受雇人在雇佣行为中同时存在受威胁、胁迫的因素，则为胁从犯。

四、 雇佣犯罪的刑事责任

因为雇佣犯罪是一种教唆犯罪，所以，欲研究雇佣犯罪的刑事责任，要先研究教唆犯罪的刑事责任。

（一） 教唆犯罪的刑事责任

《中华人民共和国刑法》第29条规定：“教唆他人犯罪的，应当按照他在共同犯罪中所起的作用处罚。”关于教唆犯的刑事责任，主要分如以三种情况加以规定：

1. “教唆他人犯罪的，应当按照他在共同犯罪中所起的作用处罚。”所谓“被教唆人犯了被教唆的罪”，是指被教唆人已进行犯罪预备，或者已着手实行犯罪而未遂，或者已经完成犯罪而既遂。所谓“按照他在共同犯罪中所起的作用处罚”，是指对教唆犯的处罚，不是以实行犯为转移，而是依照教唆犯自身在共同犯罪中所起的作用的主要次要为转移。教唆犯在共同犯罪中如果起主要作用，就作为主犯处罚；反之，如果起次要作用，就作为从犯处罚。

2. “教唆不满18周岁的人犯罪的，应当从重处罚”。这主要是考虑到未成年人思想还不成熟，可塑性大，如受到不良诱惑，可能走上违法犯罪的歧途。因此要对他们进行重点保护，对教唆他们犯罪的人要从重处罚。另外，一些老奸巨滑的犯罪分子，他们为了隐蔽自己，躲在背后，教唆未成年人犯罪。这类教唆犯的主观恶性很大，而且造成的社会危害后果严重，因此对他们要从重处罚。

3. “如果被教唆的人没有犯被教唆的罪，对于教唆犯，可以从轻或者减轻处罚”。所谓被教唆的人没有犯被教唆的罪，包括以下几种情况：（1）被教唆人拒绝了教唆犯的教唆，亦即根本没有接受教唆犯的教唆。（2）被教唆人当时接受了教唆犯的教唆，但随后又打消犯意，没有进行任何犯罪活动。（3）被教唆人当时接受了教唆犯关于犯某种罪的教唆，但实际上他所犯的不是教唆犯所教唆的罪。

（二）雇佣犯罪的刑事责任

如前所述，雇佣犯罪是共同犯罪，它又属于对偶型共同犯罪，其犯罪主体双方存在着不可分离的密切联系，且双方的行为具有对向性。因此，关于教唆犯罪刑事责任的一般规定，同样可以适用于雇佣犯罪。雇主的雇佣行为实际上是一种在利诱的基础上故意唆使他人犯罪的行为，意在引起他人的犯罪故意，因此，对于雇主应按教唆犯论处。

1. 雇主的刑事责任。对雇主究竟是作为主犯还是从犯处理，应从其主

客观两个方面进行综合判断：一是分析雇主对犯罪故意的形成起何种作用；二是分析雇主实施了哪些具体犯罪行为；三是分析雇主对危害结果的发生起什么作用；四是分析雇主在犯罪后采取了哪些逃避刑事责任的措施。从实践中的情况来看，雇主对雇佣犯罪的形成、实施与完成往往起决定或重要作用，应认定为主犯。

2. 受雇人的刑事责任。对于受雇人究竟是作为主犯还是从犯处理，也

应该具体情况具体分析。如果受雇者自愿参与犯罪活动或者积极从事犯罪活动，甚至成为共同犯罪中的骨干分子，在整个犯罪过程中起了关键的、主要的作用，就应按主犯处理。如果受雇人是由于法制观念淡薄，经不住金钱的诱惑而参加到犯罪活动中来的，在共同犯罪中有时是起次要或辅助作用可以认定为从犯。如果在受雇佣的同时还存在着受威胁、受强迫的因素，则应认定为胁从犯。

五、 雇佣犯罪的实行过限问题

共同犯罪中的实行过限行为，又称共同犯罪中的过剩行为，是指实行犯实施了

了超出共同犯罪故意的行为。根据我国刑法理论，实行过限行为超出了共同故意的范围，应当由实行者对过限行为单独承担刑事责任，其他共同犯罪人对此过限行为不负刑事责任。就雇佣犯罪而言，雇佣双方在雇主雇佣的犯罪意图内成立犯罪关系，共同承担刑事责任；超过此范围的实行过限行为，雇主不承担刑事责任，而由受雇人单独负责。因此，在认定雇佣犯罪实行过限时，必须对雇主的意图内容进行认真考察，确定受雇人是否超出了雇佣的范围。在雇佣犯罪中，雇主的授意即为共同犯罪故意。在授意内容确定的情况下，认定受雇人的行为是否超出了授意的范围较为容易。例如，雇主明确授意受雇人将被害人打成重伤，但受雇人到现场后突然发现被害人竟是自己的仇人，顿起杀机，杀死被害人；或者雇主要求受雇人盗窃某一商场，但受雇人盗窃后，又临时起意，纵火烧了该商场。在这两个案例中，杀死被害人及放火行为都是实行过限行为，由受雇者单独承担刑事责任。但是，在雇主的意思不明确的情况下，要重点探讨下列几种情形是否属于实行过限：

（一） 概然性教唆不属于实行过限

雇主授意的内容较为概括。在刑法理论上，一般把教唆内容较为概括的称为

概然性教唆。在概然性教唆的情形下，由于教唆的内容不太明确，甚至毫不明确。因此一般来说，只要由于教唆犯的概然教唆而使被教唆的人产生了犯意，无论被教唆人实施了何种犯罪，没有明显超出教唆范围的，都不应视为实行过限。如河南省兰考县农机管理中心原主任丰某等雇凶杀人一案。丰某在授意他人实施报复连某时，也并没有明确表明要受雇人杀死连，而是“收拾他”，受雇人得此授意后，就使用汽油纵火将连家四口烧死。丰某授意即为概然性教唆，受雇人的行为不存在实行过限问题，丰某对此后果应承担刑事责任。

（二）追加故意不属于实行过限

如甲雇佣乙抢劫丙的财物，乙实施抢劫后临时起意杀人灭口，在没有与甲商量的情况下将丙当场杀害。甲知道后并未表示反对，仍然按约定给付乙一万元报酬。在这种情况下，受雇人临时改变原来预谋的犯罪意图，并实施了超过雇请范围的犯罪行为。雇主知情后，对实际犯罪后果持容忍放任态度，表明杀害行为及后果并不违背其意志。这就与乙临时改变的犯意形成一致，成立共同故意，有人称之为“追加故意”，对此情况应当不认定为实行过限。反之，如果雇主对受雇人临时起意实施的犯罪行为明确表示反对并向公安机关自首，退回赃款赃物，则甲乙共同犯罪行为仅限于抢劫，甲仅对抢劫罪负责，乙则对杀人行为后果单独负责。

（三）为执行共同犯罪计划而附随发生的结果属于实行过限

为执行共同犯罪计划而附随发生的结果是否属于实行过限，一般有两种情况：一种情况如甲雇佣乙绑架某企业经理之子丁，企图以此索要巨额赎金。乙在绑架过程中，遭到丁的反抗，便殴打丁直到丁不能反抗。待到乙将丁送至甲处，发现丁已死亡。本案中甲是否对丁的死亡负刑事责任？这一问题涉及到共同犯罪故意是否要求对一切具体行为都有相同认识。一般认为，共同犯罪意图是犯罪参与人对由共同计划决定的犯罪行为的基本发展趋势方面有大体一致的认识，而不要求对犯罪进行过程中的一切具体情节都有相同认识。因此，只要能预见到为执行共同犯罪计划而附随发生一定结果就不能认为超出共同犯罪故意。在上面的案例中，绑架的性质决定了会采用一定的暴力（包括致命的暴力）行为来抵制各种形式的反抗，因此造成被害人死亡的结果不属于实行过限。另一种情况如平顶山市原市委常委、市政法委书记李某雇凶伤害案。被告人李某明确授意受雇人把被害人吕某胳膊腿弄断，受雇人却在致吕重伤的同时，把吕妻杀死了。受雇人杀死吕妻的行为是否属于实行过限问题，存在分歧。有的学者认为，李某在起意弄断吕某胳膊腿之后，雇佣了两个被判过刑的人去报复伤害吕某，表明李对受雇人会采用不计后果的手段对付吕的情形是明知的。同时，当受雇人找不到吕某时，李某又提供了吕某的家庭住址。那么，此时的李某就应该预料到受雇人收拾吕可能会在吕家进行，难免会伤及吕的家人。但李某却没有采取任何防范措施，对吕妻可能会受到伤害，甚至会被致死危害后果采取了放任态度。因此说，吕妻的死亡并没有超出李某的教唆犯意，受雇人的该行为不属于实行过限，李应对此后果承担罪责。

（四）结果加重属于实行过限

在雇佣犯罪中，雇佣他人实施某一犯罪的基本犯罪构成的行为，实施者的行为却发生了基本犯罪构成的结果以外的重结果，是否属于实行过限，存在争议。如甲教唆乙伤害丙，乙却失手将丙打死，教唆人是否对这一加重结果负刑事责任，理论上争议较大。不论是教唆犯对加重结果的“不负责任说”还是“已经预见的负责任说”，都不适当地缩小了教唆犯对加重结果负刑事责任的范围。我们认为，在被教唆人造成了加重结果的情况，只要教唆人对这种加重结果应当预见，其对这种加重结果就应承担刑事责任，即使这种加重结果违背其意志也不能免责。因为雇佣犯罪属于教唆犯罪，教唆犯罪中的结果加重同样适用于雇佣犯罪。这样对雇佣犯罪的处理是恰当的，也是雇佣犯罪自身特点的必然要求。

六、 雇佣犯罪的停止形态

雇佣犯罪的停止形态，是指雇佣犯罪在其产生、发展和完成犯罪的过程及阶段中，因主客观原因而停止下来的各种犯罪形态。雇佣犯罪也是故意犯罪，同样存在犯罪的预备、未遂、中止和既遂形态。雇主与受雇者的具体犯罪形态是密切联系的，这种联系主要表现为，对受雇者行为性质的判断将直接影响到对雇主具体犯罪形态的认定。

（一） 雇佣犯罪的既遂形态

雇佣犯罪的既遂形态，是指雇佣犯罪的完成形态，即雇佣犯罪行为人所故意实施的行为已经具备了某种犯罪构成的全部要件。如果受雇者已经着手实行某种具体犯罪行为并具备了该种犯罪构成的全部要件，则受雇者的行为构成犯罪既遂，对雇佣者也应认定为既遂犯。

（二） 雇佣犯罪的预备形态

雇佣犯罪的预备形态，是指为了实施雇佣犯罪，准备工具，制造条件的。主要特征有二：一是行为人已经开始实施雇佣犯罪的预备行为；二是行为人尚未着手雇佣犯罪的实行行为。如果受雇者接受雇佣后，准备犯罪工具或制造犯罪条件，但由于意志以外的原因，在尚未着手实施具体犯罪行为之前即停止下来，则受雇者之行为构成犯罪预备，这种情况下对雇主也应认定为预备犯。

（三） 雇佣犯罪的未遂形态

雇佣犯罪的未遂形态，是指行为人已经着手实行雇佣犯罪，由于其意志以外的原因或障碍，而使雇佣犯罪者没有达到即遂形态的情况。如果受雇者接受雇佣后已经着手实行具体犯罪行为，但由于意志以外的

原因而使犯罪未能得逞，则其行为构成犯罪未遂，对雇主也应认定为未遂犯。

（四）雇佣犯罪的中止形态

雇佣犯罪的中止形态，是指在雇佣犯罪过程中，自动放弃雇佣犯罪或者自动有效地防止雇佣犯罪结果发生的情况。雇佣犯罪的中止形态比较复杂，归纳起来，应注意以下三种情况：

1. 雇佣犯罪关系成立后，如果在预备阶段，其中一方又打消了雇佣犯罪意图并说服另一方，自动停止了犯罪，那么雇主和受雇人两方均为预备阶段的中止。
2. 进入犯罪实行阶段，如果雇主告知受雇者停止犯罪，并自动有效地防止了雇佣犯罪结果的发生，那么雇主和受雇人两方均为犯罪实施阶段的中止。
3. 若是雇主未亲自参加实行行为，却是蒙骗受雇人听从自己的支配，雇主实际上起着间接正犯的作用。如果受雇人幡然悔悟，中止雇佣犯罪，则受雇人构成犯罪中止，对于雇主来说则是未遂。
4. 在犯罪实行阶段，如果受雇者放弃犯罪，则受雇者构成犯罪中止，但受雇人的中止行为相对于雇主来说是意志以外的因素，因此在此种情况下，不应认定雇主构成犯罪中止，而应认定雇主构成犯罪未遂。



（张志勇系《人民检察》编辑、法学博士；吴声系聊城中级人民法院副院长、法学博士）

更新日期：2006-7-27

阅读次数：419

上篇文章：结果犯概念与范围的新思考

下篇文章：当前的十大刑法观

 打印 |  关闭

 TOP