

论破产程序中劳动债权的保护

张少公

宁波大学法学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2022年5月18日; 录用日期: 2022年5月31日; 发布日期: 2022年7月14日

摘要

近年来, 国内外社会、政治、经济等领域正在面临着百年未有之大变局, 特别是在新冠肺炎疫情的冲击下, 出现了大量企业破产的情形, 进而引发出劳动债权清偿的难题。面对这些问题, 我国现行的《企业破产法》已经不能再给予劳动债权纠纷的解决提供更多的法律制度支撑。对于破产程序中劳动债权的保护, 应当结合我国基本国情和国际相关先进经验, 并基于破产中给予劳动债权保护的立法目的、价值追求和市场经济的发展规律, 探究在破产法和社会法之中实行对劳动者权益进行双重保护的可能性, 最后在考虑我国国家性质和我国现行经济制度发展的客观需要, 提出三种思路: 赋予职工在破产中的特定权利; 通过政府介入建立相关保障机制以发挥兜底作用; 并且通过市场机制建立符合国情的劳动债权保险、基金制度。

关键词

破产债权, 劳动债权保护, 破产清偿, 破产优先权

Protection of Labor Creditor's Rights in Bankruptcy Procedure

Shaogong Zhang

School of Law, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: May 18th, 2022; accepted: May 31st, 2022; published: Jul. 14th, 2022

Abstract

In recent years, the social, political and economic fields at home and abroad are facing unprecedented changes. In particular, under the impact of the COVID-19 epidemic, a large number of enterprises have gone bankrupt, which leads to the problem of paying off labor claims. In the face of these problems, China's current Enterprise Bankruptcy Law can no longer provide more legal system support for the settlement of labor claims. To this, this article according to our country's basic

national conditions and international advanced experience, and based on labor creditor protection in bankruptcy legislation purpose, value pursuit and the law of development of market economy, explores the bankruptcy law and social law practice the rights and interests of laborers in the possibility of double protection, finally considering China's national character and the objective demand of the development of China's current economic system, three ideas are put forward: To give workers special rights in bankruptcy; Through the government intervention to establish the relevant security mechanism to play the role of the bottom; And through the market mechanism to establish the labor credit insurance and fund system in line with the national conditions.

Keywords

Bankruptcy Claims, Protection of Labor Creditor's Rights, Liquidation in Bankruptcy, Bankruptcy Priority

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

自十九大以来,党中央和国务院一直致力于加快完善我国的社会主义市场经济体制和社会分配体系,设立和完善社会主义市场主体退出制度、创建高质量经济发展的市场经济体系便是这项工作的重要内容之一。实现经济的高质量发展就必然要求发展新兴高科技产业,淘汰落后产能,以达到经济结构的优化、以及传统产业转型升级的目的。然而在市场经济发展激烈的今天,这些要求意味着只有部分符合发展规律和政策方向的企业才能在“适者生存”的市场竞争机制下得以存续。而对于那些劳动密集型且效率低下的企业,当其不能适应市场经济的竞争要求时,便意味着企业经营困境,乃至破产危机的到来。进入到2020年,新冠肺炎的全面爆发更加使得各国经济一度陷入崩溃,导致市场规模也逐步缩小,诸多传统型企业,特别是中小微企业出现了大量企业运营困难、乃至破产、倒闭的情况。除此外还有很多企业因为经营不够完善,而陷入了非常严重的债务危机,其中大部分企业的走向便是破产。企业破产导致职工失去工作,进而使得劳动职工的工资、保险、福利待遇等权益存在着不能及时保障甚至是不能实现的可能。对于劳动者来说,劳动报酬是维持其家庭经济稳定与安全的重要支柱,劳动债权问题得不到很好的处理不仅会引发劳动者自身的生存问题,还可能会引发其他重大社会问题[1]。鉴于以上种种分析,本文通过对企业破产中劳动者债权如何保护的问题进行细化分析,在国内众多学者对此问题研究的基础上结合域外其他国家对于企业破产中劳动者权益保护的做法进行归纳与分析,进而就我国如何保护劳动者在企业破产程序中的合法权益,提出了针对性的建议,以便于在未来破产实践中和修改法律上能起到积极的作用。

2. 破产中劳动债权保护的问题缘起

(一) 劳动债权的概念及特点

目前学界对劳动债权的概念并没有明确的限定,通说认为只要劳动债权产生的原因是基于劳动关系的建立,并且性质上属于劳动者对用人单位所专门享受的一种债权请求权,因此而产生的债权就属于劳动债权[2]。由此可以看出,劳动关系的建立是劳动债权成立的前提,且该劳动法律关系主体特定,仅为

劳动者和用人单位双方，劳动债权的内容可以概括为因劳动关系而发生的各种债的集合。因此劳动债权是劳动者通过劳动合同的签订与用人单位之间成立劳动法律关系，因而可以基于合同内容及相关法律的规定而对用人单位所享有的债的请求权，其本质上一种合同之债，但是劳动关系的特殊性决定了劳动债权与一般债权相比具有以下的特点[3]。

第一，人身依附性。劳动者与用人单位签订劳动合同，合同内容规定了劳动者会将其一部分人身权利让渡给用人单位并由其占有、支配，其本质也是也就是资本剥削剩余价值的手段。也正是基于劳动合同的规定，劳动者要遵循合同要求在特定期间、区域完成特定的劳动活动，并且人身活动受到用人单位的监督与管理。同时，从合同法来看，劳动合同属于带有人身属性的合同，根据相关规定，该劳动合同义务应由缔约劳动者亲自履行，不得任意转委托第三人。债权基于缔约合同这一法律关系产生，自然当劳动合同具有明显的人身依附性的特点时，也就决定了劳动债权同样会具有明显的人身依附性特点。

第二，生存依赖性。从古至今，通过劳动换取薪资一直都是大部分人得以在社会生存的依赖途径。工资在劳动债权占了相当大的比重，也因此就成为了劳动者最主要的经济来源，是其生活安定之本，当用人单位拖欠职工工资不仅意味着劳动者债权得不到偿付，也就意味着劳动者及其家庭的生存依赖失去了保障。

第三，社会属性。古代农业社会，大多数农民起义，多发生在饥荒战乱之后，其原因就在于农民的基本生存需求得不到满足，进而诱发起义暴动等破坏社会治安甚至是危害政权的活动。因此企业破产中的劳动债权得不到保障不仅意味着职工本身权益的损失，也意味着社会不稳定因素的增加，故劳动债权实现与否也关系着社会环境和国内外政治局面的稳定。

第四，法律强制性。劳动法律关系的建立不仅仅依赖于劳动双方的意思自治，往往还受到《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》等诸多法律的调整。比如当劳动双方签订的劳动合同内容违反了相关法律的强制性规定，则此时劳动债权的范围、数额应当不限于双方约定的内容，而应当根据该法律规定的范围、数额调整。这是因为劳动法律关系的建立不仅是私法主体之间的“你情我愿”，还涉及到社会秩序、国家利益等宏观因素，此时便需要公法的强制性规范介入调整，因此劳动债权相较于普通债权还具有一定的法律强制性。

（二）破产中劳动债权的优先范围

1) 破产中劳动债权的主体范围

如前文所述，劳动法律关系的双方构成了劳动债权的主体，一般而言用人单位作为劳动债权的被请求一方，是毫无疑问的，但是目前学界对于享有劳动债权的主体尚无定论[4]。汉语词典对于劳动者的解释是：“从事体力劳动或脑力劳动的人”；而我国劳动法对于“劳动者”的划定却分为了广泛意义上的劳动者和狭隘意义上的劳动者。如在普通人眼里“干了活当然就要给钱”是理所应当的道理，从这种观点出发，不难得出享有劳动债权的主体当然是提供劳务一方的民事主体，即广泛意义上的劳动者[5]。而与用人单位按照劳动合同成立劳动法律关系的单位职工，则是狭隘意义上的劳动者。二者之间的区别就在于广义意义上的劳动者要求其用人单位一方存在事实上的劳动关系即可，而不要求二者存在法律意义上的劳动法律关系；狭隘意义上的劳动者则是将仅存在事实上的劳动关系的提供劳动一方排除在劳动者的范围之外，而只认可具有法律意义上的劳动法律关系，这种做法诚然是符合工业革命后生产力变革的规律，有利于将劳动关系规范化、法律化，进而提高企业生产效率推动社会发展。

2) 破产中劳动债权的内容范围

目前我国《企业破产法》第一百一十三条对于劳动债权的清偿做出了较明确的规定，这意味着劳动债权的范围也随之得到确定，但是这一规定并未对劳动债权进行更细致的划分[6]。该条规定的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用等作为劳动债权的内容是毫无疑问的，但是除此之外的一些债权能否成为劳动

债权是存在争议的，比如企业高管人员的薪资能否成为劳动债权的内容就很值得探讨。

一般观念下，企业的高级管理人员的薪资往往远高于普通员工的工资，并且高级管理人员往往处于管理者的地位，充当着维持公司运营的角色。在如此鲜明的对比之下，企业高级管理人的人身依附性、生存依赖性以及社会属性等属性都要弱于普通的劳动者，如果将高管人员和普通职工在破产程序中一视同仁，则会有不妥。本文认为，对于该问题的处理应当从产生企业高管所依据的法律关系出发，科学分析不同类型的企业高管的工资能够成为劳动债权的范围。

（三）劳动债权与担保物权之争

学界目前对与劳动债权和担保物权孰优孰劣存在着较大分歧，主要存在以下几点：

第一，劳动债权绝对优先说^[7]。这种观点认为劳动债权在具备普通债权属性的同时，还包含着学理上的生存权属性。人最基本的需求就是生存权益能够得到保障，因此就必须赋予劳动债权优先于其他一切债权的效力，因为这样不仅能够维护劳动者的合法权益，也能够保证社会秩序的和谐与稳定。

第二，劳动债权劣后说。该观点认为劳动债权作为债权的一种，应当遵循物权优先于债权的原则而劣后于担保物权，但是可以出于政策性考虑而将劳动债权的清偿顺位列在普通债权之前。我国《企业破产法》和学界较多学者都是采用此观点^[8]。

第三，劳动债权部分优先说。这种观点认为任何一种极端的做法都有不妥，劳动债权虽因具有具有一定的生存权属性而优先于普通债权，甚至可以作为一种立法上的政策性倾斜而优先担保物权，但是也要遵循物权优先原则，因此该观点认为可以将劳动债权中的某一部分出于政策性考量而优先于担保物权受偿，但是应明确限制劳动债权优先担保物权受偿的范围，这样既能保障劳动者在企业破产中的合法权益，也能维持市场经济的平稳秩序。

由以上争论可以看出，学界目前关于劳动债权和担保物权清偿的先后顺位并没有得出统一的结论。本文认为，我国目前依然处于社会主义发展的初级阶段，在劳动者权益保护领域的相关制度仍存在不完善的地方，需要结合理论和现实情况加强对劳动者权益的保护，因此本文支持劳动债权部分优先说，至于究竟是劳动债权的哪一部分可以优先受偿则应当具体分析。

3. 企业破产中劳动债权保护的困境

我国现行的《劳动法》《劳动合同法》《企业破产法》在实践中解决了众多劳动纠纷，保护了劳动者的合法权益。但是随着社会的发展变革和思想观念的进步，在劳动者权益保障领域出现了诸多新的矛盾，由于法律具有滞后性，常常无法及时根据现实生活的千变万化而做出调整，并且相比劳动者权益保护体系较为完善的西方发达国家，我国对劳动债权在破产程序中的保护制度研究起步较晚，在立法层面也存在一定的不足，这些立法缺陷，导致现行法律不能顺应时代发展而制约着劳动债权在破产程序中的实现，具体体现在如下几个方面：

（一）担保债权优先受偿过于绝对化

本文通过研读我国《企业破产法》中对劳动债权的相关规定并加以归纳分析后发现我国《企业破产法》虽然明确了要对破产中的劳动债权加以保护，但是对于劳动债权保护力度依然存在着不足。

如前文所述，《企业破产法》规定了劳动债权的清偿顺位劣后于担保物权而优先于普通债权，该规定虽然提高了劳动债权得到有效清偿的可能性，但是本文在实践中却发现，大部分破产企业的财产在清偿完担保债权后，往往不会剩余太多财产而导致劳动债权不能得到全部清偿^[9]。更有甚者，有的破产企业的财产都不能够足额清偿担保债权，可想而知，当存在担保物权都不能得到足额清偿的情况时，劳动债权自然是也无得到清偿的可能^[10]。

担保物权的普及是商主体应对纷繁复杂的市场环境的必然趋势，也是维持社会交易秩序，保障交易

安全的必然。但是《企业破产法》中担保债权绝对优先于劳动债权清偿的规定,将会产生职工的劳动债权不能清偿的可能性[11]。从理论上讲,需要破产的企业大部分都存在资不抵债的情况,一旦有个别债权优先受偿,势必会导致部分债权无法受偿。从司法实践中上来看,债务人需要偿还具有财产担保的债权是巨大的,往往偿还完这部分就没有其他财产来清偿其他债权了。更重要的是,我国目前并没有建立完善综合的社会保障体系,职工权益受到损害没有更好的方式去弥补。故而,担保债权绝对优先于劳动债权的规定,会导致职工的权益无法得到保障[12]。

(二) 破产劳动债权的范围模糊

首先,我国破产法通过列举式规定,将劳动补偿金列入在破产劳动债权的范围内,这一规定肯定了劳动补偿金在破产劳动债权中的重要地位,对于充分维护劳动者在企业破产中的合法权益具有很大的意义。但是,该条抽象的规定使得补偿金的范围在司法实践中的认定变得笼统宽泛,比如在司法实践中甚至出现了将“双倍工资”、“未休福利补贴”等认定为破产法所规定的补偿金范围,然而立法上设立补偿金的目的是让劳动者无业期间度过难关,待业职工在找到新工作之前提供基本的生活保障[13]。不难看出,立法者之所以做出这样的规定正是由于前文所提到的劳动债权所具有的生存依赖性和社会属性特点。从这一立法目的出发不难看出,“双倍工资”的出现并不是出于保障劳动者基本生活的考虑,而是具有监督、惩罚功能,其目的在于通过惩罚性赔偿使得企业树立严格依法保障劳动者权利的意识,进而监督企业完善合法合理的用工制度。而“未休福利补贴”则是用人企业对于劳动者未享受带薪休假的福利性补偿,并不是《企业破产法》所规定的“法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金”。实践中在认定劳动补偿金范围时往往因为忽略保护劳动债权的立法原意而导致劳动补偿金范围呈现扩大化趋势。

其次,除上述问题之外劳动债权的范围还存在一下问题。目前学界和实务界普遍认可了劳动债权的内容范围包括职工工资、各类医疗保险费用,以及相关法律法规规定的劳动补偿金。但是除了上述的总体规定外,法律对这些款项并没有进行细化分类,比如如何确定劳动债权产生的时间?再如如何计算享有优先清偿顺位的劳动债权的数额?现行《企业破产法》宽泛地规定保护劳动债权而没有明确的范围界定是引发矛盾的重要原因,劳动债权范围的模糊不能真正维护劳动者在破产清偿中利益,反而会损害其他债权人的合法权益,不利于公平正义的实现。

本文认为,当前劳动债权保护的困境在于如何将劳动债权的范围清晰化、明确化。因此为了使得劳动债权能够真正地实现优先受偿,必须对劳动债权优先受偿的数额及产生的时间加以明确和限制,这些需要在立法层面作出积极回应。

(三) 劳动者在破产中的程序权利得不到保障

作为对破产企业享有劳动债权的劳动者,应当充分享有参与和监督企业破产清算等事项的权利,事实上我国《企业破产法》也规定了职工和工会代表有权参与破产企业债权人会议,并享有在会议中就相关事项发表意见、提出诉求的权利。

但是在实际上,我国《企业破产法》并没有明文赋予劳动者在程序中的破产申请权以及在破产会议中的表决权,并且企业破产之后劳动者往往会为了寻找新的工作而四处奔波进而导致职工分散,加之广大劳动职工法律意识淡薄没有参与企业破产程序的意愿,这些都阻碍了劳动者权利在企业破产程序中有效行使。

并且大部分中小企业的用工制度并不完善,工会制度也存在依附于企业而脱离劳动者的情形,在这种背景下,《企业破产法》中规定的职工债权不必申报,便会导致劳动者在参与企业破产程序中因权利的行使无法可依而陷于无奈的被动局面,进而无法全面参与、监督企业的破产清算事项,使得劳动债权无法得到公正清偿,损害劳动债权人的利益。

(四) 破产劳动债权相关保障救济制度有待完备

我国《企业破产法》虽规定了劳动债权清偿顺位优于普通债权，但是在实践中由于种种因素导致劳动债权在企业破产程序中的清偿率并不是很高，除此之外，目前我国在劳动债权保护方面的制度、体系建设依然存在不完善的地方。劳动债权的清偿往往需要通过司法诉讼的方式得以实现，而广大劳动者往往因会其身份地位、经济能力以及法律维权意识等因素限制，而在司法程序中很难成功维护自身享有的全部权益。

又如前文所提，囿于担保物权的绝对优先和其他阻碍因素而使得劳动者即使参加了破产清偿程序也不能得到较高的劳动债权清偿概率。众生皆苦，唯有良制渡之！本文认为，司法诉讼是维护劳动债权的最后一道防线，保障劳动者权益不能仅仅依靠破产程序中的债权清偿，还要依赖配套的社会劳动保障制度，争取在多方面、多层次、多领域建立或完善关于劳动者权益保障的制度^[14]。例如一些发达国家在破产法中对劳动债权加以保护之外，还会通过设立工资保障基金、失业救助等社会保障制度，这就使得劳动债权的实现有了多方面的制度保障，并且能够让劳动债权的清偿纠纷提前得到化解。

4. 企业破产中劳动债权保护的应对建议

通常来说平等性是债权的重要原则之一，破产程序并不是债权人意思自治的结果，因而从维护社会整体利益的角度出发仍应该严格遵循债权平等的原则^[15]。但劳动债权优先受偿却是突破了这一原则，那么是否意味着劳动债权优先受偿存在不妥呢？本文认为并无不妥，这是因为劳动债权本身所特有的性质就决定了劳动债权优先受偿的必然。破产程序中劳动债权的保护，并不能止步于劳动债权的优先受偿，还应该要通过政府、社会组织介入以及市场机制的运行在多层次、多领域方法完善劳动者权益在破产程序中的保护^[16]。

(一) 明确部分劳动债权优先于担保债权

基于前文分析，笔者认为破产劳动债权虽然性质上属于债权的一种，理应具备债权平等性的特点，但是由于其自身具备的特点，可以从法律规定以及保护劳动债权的角度出发，认为破产劳动债权属于债权的一种特殊效力。虽然债权平等原则是基础，但是由于工资债权承担着社会政策使命，以及性质上的特殊性，使得立法者需要采取一种特殊技术方式来保障劳动债权的实现，此方法便是赋予劳动债权优先的效力。只有这样，劳动债权才能不拘泥于同担保物权的比较，而是基于劳动债权自身原因可以获得优先受偿的权利^[17]。

虽然应让劳动债权在一定条件下可以优先于担保债权受偿，但应对其优先受偿的范围进行明确限定^[18]。劳动债权大致包括四类：工资；医疗、伤残补助、抚恤费用；拖欠职工的基本养老保险、基本医疗保险费用；法律法规规定的应当支付给职工的补偿金。

对于以上四类劳动债权应具体明确并限制，否则必然会造成过度保护劳动债权而损害其他债权人的利益。本文比较支持将前两类劳动债权作为优先于担保物权的部分，这是因为工资和医疗、伤残补助都与劳动者的日常生活紧密相连，对于救助失业的劳动者而言具有紧迫性，如果将此类债权劣后于担保债权实现，恐怕会出现劳动者基本生存所依赖的劳动债权无法实现的情况。对于第三类的基本养老和医疗保险，本文认为可以将排在前两类劳动债权和担保物权之后而在普通债权之前。诚然，基本养老保险和基本医疗保险是保障劳动者最后权益的有力措施，也是国家法律规定的强制性要求，但是这些都不能成为其优先于担保物权的理由，这是因为两类保险虽然具有人身依附性、生存依赖性、社会属性等特点，但是这类劳动债权对于劳动者而言并没有足够使其优先于担保物权的紧迫性。至于劳动补偿金的清偿顺位问题，如前文所述，应当在不宽泛地扩大劳动补偿金范围的情况下具体讨论。

同时本文认为关于工资内容范围的确定应当从分析劳动债权的特点出发，对于优先于担保物权的劳

动债权进行划分。首先，工资的范围多种多样，应具体明确。工资包括：基本工资、绩效提成、加班加点工资、奖金、津贴和补贴等。由于工资范围太广，在确定优先于担保债权的工资应谨慎对待。第一，工资应是已经发生的，而对于将来发生的年终奖、季度补贴等不应计算在内。第二，工资的具体数额应是明确的。公司应有健全的工资计算方法，能够确定出具体拖欠职工的工资。如若公司无法确定出拖欠劳动者具体的工资数额，可以按照劳动者已经发放的12个月的工资平均值作为计算基数，以此来明确工资额度范围。若时间范围不确定则至少保障破产宣告前6个月的劳动债权可以确保清偿[19]。

(二) 完善我国破产法中劳动债权人的破产参与权

完善劳动债权人在破产中的保护首先应该赋予劳动者在破产中具有相应权利。企业拖欠职工工资的现象十分普遍，劳动者经常是通过司法途径的情况下仍然很难获取足额清偿。如果法律明确赋予劳动债权人破产申请权，势必会拓宽职工保护自身权益的途径[20]。“法无禁止即可为”当前我国法律没有明确规定劳动债权人不享有表决权，那么作为民事法律关系主体的劳动债权人便当然享有表决权。我国《企业破产法》规定债权人会议是所有破产债权人参与破产清算程序并就相关事项发表意见、进行表决的机构，是各个债权人维护自身权益的重要途径。劳动债权虽存在区别于其他债权的特点，但归根到底也是债权的一种，根据债权的平等性原则，所有债权都应当平等对待，否则就违背了债权平等的原则，因此劳动债权人应当享有以破产债权人的身份参加债权人会议并具有表决权的资格[21]。

(三) 建立、完善破产欠薪基金保障制度

欠薪保障基金制度在其他国家已经实施且其是能在事前保护职工权益的工资保障制度。欠薪保障基金制度的功能在于当用人单位出现不能支付工资的特定情形下，职工能够从预先设定和征集的资金及其收益中获得及时限额垫付，缓解生活急需。虽然我国部分地区已经通过各种形式建立了欠薪保障基金的制度，但是却并没有将其统一起来以至于出现了许多问题。针对此问题，在完善欠薪保障基金制度方面可以从以下几点进行。

第一，制定企业欠薪保障法。虽然我国很多地区都通过相关地方性法规或政府规章的形式来建立完善欠薪保障制度，但是由于缺乏统一的立法基础，其效力不能遍及全国，只能在本地区适用，这样不仅给跨地区的劳动者造成了不必要的麻烦，也使得由于欠缺统一的规范，从而影响欠薪基金保障制度的实行与完善[22]。同时，建立欠薪基金保障制度必然会牵扯到向企业征收费用的问题。根据我国相关宪法性法律和行政法规规定，对于私人或集体财产的征收征用只能通过制定法律的方式进行规定。因此可以在立法层面上，通过全国人大或全国人大常委会制定企业欠薪保障法，并对其基金的范围、资金来源与专门管理机构等情形具体规定。同时为了考虑各地企业破产中所呈现的不同特征，可以授权各地在全国性法律框架下制定各地的具体规定。这样做既体现了我国对职工权益的重视，又能符合我国依法治国的精神。

第二，设立专门的基金管理机构。目前各国对于基金资金来源都有不同的规定，我国可以借鉴其经验，再从我国发展实际情况出发做出具体规定。西班牙的工资保障专项基金是由雇主缴费、英国的国民保险基金是由雇主和雇员缴费、意大利的终止工资保障专项基金是由企业主缴费[23]。从以上我们可以看到，大部分国家都是由企业缴费。但是这些做法并不适合我国，因为政府本身用公权力干预企业的经营，让其缴纳基金，就会引起企业的不满。其次，完全由企业缴纳基金费用，尤其对于是本身经营状况就不好的企业而言，是一种极大的负担。因此可以借鉴上海的模式，由政府财政拨款与企业共同缴纳。这样做既可以减少企业的压力，也符合中国的国情。另外，我们为了保障基金不被滥用，应设立基金管理机构来专门管理基金。

本文认为，机构成员应由政府的劳动保障行政部门、用人单位和工会组织组成。各机构成员分别代表着政府、用人单位和职工，三方各自分工、互相监督，才能更好的管理基金。另外，该基金的使用应形成记录向社会公开，让公众监督。

(四) 建立完善的社会劳动保障和监督体系

目前域外有的国家已经放弃了劳动债权在破产法中的相关规定,例如德国摒弃了将劳动者工资、保险等劳动债权在企业破产时优先清偿的规定,而将劳动债权规定为普通债权进行清偿。这就意味着目前德国破产法律并没有对劳动债权给予特殊保护,但德国的司法实践证明破产职工的合法权益并未因此削弱,这是因为德国是通过劳动保证金制度、破产职工帮扶等完善的社会劳动保障体系实现了对破产职工权益的多方面保护。建立完善的社会保障体系对劳动者的工资等进行保护,这样既能够减少企业破产清算中繁杂的程序事项,缓解破产程序中法官的压力,还能够提高普通债权在破产程序中清偿的可能性,进而提高破产清偿率,维护市场经济秩序。通过加强对劳动监督制度的完善,实现宽领域、多层次的可持续监督体系可以从以下几个维度展开相应工作。

第一,要加强政府劳动监察部门、行业协会等相关部门的监管力度,劳动监察部门要定期对企业进行明访暗查,可以通过网络问卷小程序调查、设立网络举报平台以及与职工代表会谈等形式开展劳动监督工作,要坚持事前多预防、事后狠治疗的原则,争取预防企业损害劳动者合法权益情况的发生。企业侵害劳动者权益的行为扼杀在萌芽状态[24]。

第二,要提高企业的自我监督能力,通过相关立法要求企业内部建立劳动监督小组,通过职工代表大会或者工会代为行使监督权利。同时要为劳动者提供多渠道的监督企业违法行为的机会,提高劳动者参与劳动监督的积极性。

第三,政府、企业通过与第三方中立机构合作,将企业同时期内的工资福利发放、公司经营风险以及涉及到的劳动纠纷等情况作为综合考察的因素,建立实时、精准、高效的劳动网络监督体制,充分发挥互联网科技的力量进行监督。通过形成政府、企业、第三方中立机构的全面配合,一定可以形成长效监督机制,保护劳动者的合法合理权益[25]。

5. 结语

2007年实施的《企业破产法》在实施过程中遇到了诸多的不顺,如破产财产分配中劳动债权的清偿范围、顺序以及和担保物权的顺位之争等,这些都是比较典型的问题,但是加强破产中劳动者合法权益的保护不仅关系到劳动者个体和社会秩序的稳定,而且也影响着市场经济的发展节奏。近年来,学界关于破产程序中劳动债权保护的研究逐渐增多,一方面体现了市场经济发展中企业破产和劳动者权益保护的矛盾,另一方面也反映出我国在破产程序中对于劳动者权益保护制度的一些不足。

本文通过对域外国家对于破产劳动债权保护的不同实践进行对比分析,结合现实角度,本文认为,针对我国破产程序中劳动债权保护所呈现出的特点,应在现有企业破产法关于劳动债权保护的基础上,综合商事主义中债权保护的基本原则和劳动者权益保护的的特殊性,制定出具有中国本土化特色的破产程序中的劳动债权保护制度,进而有效保护劳动者的合法权益,并实现在破产中其他债权的平等保护,同时也可以进一步激发市场经济的活力。

参考文献

- [1] 韦忠语. 论破产重整中职工劳动权益的保护[J]. 中国劳动, 2017(5): 19-24.
- [2] 李永军. 破产法[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2017.
- [3] 陈政. 破产债权清偿顺序问题研究[D]: [博士学位论文]. 重庆: 西南政法大学, 2014.
- [4] 任宪文. 论破产法中劳动债权的优先清偿[D]: [博士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2014.
- [5] 王全兴. 劳动法[M]. 北京: 法律出版社, 1997: 78.
- [6] 翟玉娟. 破产程序中的劳动债权的界定及保障[J]. 云南大学学报(法学版), 2006, 19(5): 58-61.

- [7] 刘文. 论破产法上劳动债权的优先性[J]. 电子科技大学学报(社会科学版), 2005, 7(2): 102-105.
- [8] 王利明. 新一轮的破产立法——关于劳动债权与担保债权的关系[J]. 法学家, 2005(2): 1-5.
- [9] 胡钦晨. 企业破产清算中劳动债权的优先受偿范围及受偿顺序[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京师范大学, 2020.
- [10] 崔艳峰. 破产劳动债权优先保护研究[D]: [博士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2016.
- [11] 许德凤. 论破产债权的顺序[J]. 当代法学, 2013(2): 76-82.
- [12] 吴浩. 破产企业劳动债权的优先清偿问题研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 江西财经大学, 2019.
- [13] 靳英. 破产清算中劳动债权优先受偿的合理限制研究[D]: [硕士学位论文]. 湘潭: 湘潭大学, 2020.
- [14] Goode, R. (1997) *Principles of Corporate Insolvency Law*. Sweet & Maxwell, Mytholmroyd.
- [15] Schwartz, A. (1998) A Contract Theory Approach to Business Bankruptcy. *The Yale Law Journal*, **107**, 1807-1851. <https://doi.org/10.2307/797338>
- [16] 王朔. 破产法中劳动债权保护研究[D]: [硕士学位论文]. 哈尔滨: 黑龙江大学, 2019.
- [17] 杨娴. 破产法中劳动债权保护研究[D]: [博士学位论文]. 北京: 首都经济贸易大学, 2017.
- [18] 翟宣任. 破产清算中劳动债权优先的合理限制[D]: [博士学位论文]. 上海: 华东政法大学, 2018.
- [19] 余晨东. 破产劳动债权优先保护制度研究[D]: [硕士学位论文]. 桂林: 广西师范大学, 2018.
- [20] 陈夏红. 从核心到边缘: 中国破产法进化中的职工问题(1986-2016) [J]. 甘肃政法学院学报, 2016(4): 92-117.
- [21] 沈建峰. 论劳动债权人的债权人会议参与权[J]. 中国劳动关系学院学报, 2009, 23(2): 72-75.
- [22] 周贤日. 欠薪保障法律制度研究[M]. 北京: 人民出版社, 2011.
- [23] 张学良. 国外企业欠薪保障制度及其对我国的借鉴[J]. 当代经济管理, 2006, 28(4): 112-115.
- [24] 柳正南. 论破产企业中的劳动者权益保护[D]: [硕士学位论文]. 石家庄: 河北经贸大学, 2020.
- [25] 黄良军. 论企业破产清算中劳动债权处理之法律完善[J]. 湖北经济学院学报(人文社会科学版), 2015(12): 96-98.