

企业破产重整过程中职工权益保障的完善路径

何青华

华北理工大学人文法律学院, 河北 唐山

收稿日期: 2026年6月5日; 录用日期: 2026年7月24日; 发布日期: 2026年7月31日

摘要

企业破产重整中的职工权益保障, 既是法律问题, 也关乎社会稳定与劳动者基本权益的维护。我国现行《企业破产法》确立了职工权益保障的基本原则与具体制度, 体现了社会本位取向。然而, 立法在职工概念界定、重整申请主体范围、职工知情权保护及经济补偿计算等方面仍存在明显不足。完善路径如下: 明确职工范围为与用人单位建立劳动合同关系的劳动者, 排除董事、监事和高级管理人员, 并辅以事实劳动关系认定标准; 将符合条件的职工纳入重整申请主体, 设置比例限制、前置磋商和法院实质审查等约束机制; 完善信息披露制度, 强化法院审查义务和虚假信息惩戒, 推进破产审判专业化; 细化经济补偿计算规则, 合理确定劳动合同解除时间和“月工资”认定标准。《企业破产法》修订已列入立法规划, 应以此为契机完善制度, 切实保障职工权益。

关键词

企业破产法, 重整, 职工权益, 知情权, 经济补偿

The Improvement Paths for Safeguarding Employees' Rights and Interests during Corporate Bankruptcy Reorganization

Qinghua He

School of Humanities and Law, North China University of Science and Technology, Tangshan Hebei

Received: June 5, 2026; accepted: July 24, 2026; published: July 31, 2026

Abstract

The protection of employees' rights and interests in corporate bankruptcy reorganization is not only a core legal issue but also a major social concern related to social stability and public welfare.

文章引用: 何青华. 企业破产重整过程中职工权益保障的完善路径[J]. 社会科学前沿, 2026, 15(7): 784-791.
DOI: 10.12677/ass.2026.157628

China's current *Enterprise Bankruptcy Law* establishes basic principles and specific rules for employee protection, reflecting a social-oriented legislative approach. However, deficiencies remain in defining the scope of "employees", the scope of reorganization applicants, the protection of employees' right to information, and the calculation of economic compensation. This paper proposes the following improvements: clarify that "employees" refer to workers who have established labor contract relationships with employers, excluding directors, supervisors and senior managers, supplemented by de facto labor relationship criteria; include eligible employees as reorganization applicants, with restrictions such as proportional requirements, pre-consultation procedures, and substantive court review; improve the information disclosure system, strengthen court review and sanctions for false information, and promote specialized bankruptcy adjudication; and refine the rules for calculating economic compensation, including the timing of labor contract termination and the definition of "monthly wages". With the revision of the *Enterprise Bankruptcy Law* already on the legislative agenda, this opportunity should be seized to strengthen employee protection.

Keywords

Enterprise Bankruptcy Law, Reorganization, Employees' Rights and Interests, Right to Information, Economic Compensation

Copyright © 2026 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. 职工权益保障的重大意义及立法保障

1.1. 职工权益保障的重大意义

对职工权益进行全面而有力的保障,是我国经济持续健康发展的重要基础,也是提高人民生活质量、促进社会治理完善的应有之义。近年来,国家持续推进就业优先政策。国务院 2021 年发布的《“十四五”就业促进规划》明确要求:“强化就业优先政策,健全经济发展与就业增长联动机制,推动形成高质量发展与就业扩容提质良性循环”[1]。保障职工权益,是贯彻以人为本理念的必然要求,也是完善我国社会治理体系的具体体现。管仲在《管子·牧民》中提出“仓廩实则知礼节”,揭示了经济发展水平与社会秩序、国民认同之间的内在关联。这一思想对当今中国仍有重要启示:只有切实保障职工权益,实现更高质量和更充分就业,才能为社会治理与法治秩序的完善奠定坚实的社会基础。

1.2. 《中华人民共和国企业破产法》对重整过程中职工权益的立法保障

我国现行重整制度始于 2006 年《中华人民共和国企业破产法》(以下简称《企业破产法》),该法取代 1986 年试行法,首次系统引入企业法人重整制度[2]。重整制度打破了私法与公法的界限,注重社会目标的实现,尤其是就业资源的保护。企业法人重整是关乎企业存续与职工权益的综合性法律事件[3]。

现行《企业破产法》对职工权益的保障主要体现在四个方面:第一,第 6 条原则性规定,要求法院依法保障职工权益;第二,第 8 条要求破产申请时提交职工安置方案及工资社保说明;第三,第 59、67、82、87 条赋予职工程序参与权,职工债权组享有单独表决权;第四,第 35 条出资人加速到期责任、第 127 条提交虚假文件责任,间接保障职工权益。

据最高人民法院 2024 年报告,2021 年至 2023 年全国法院共审结破产重整案件 986 件,职工债权平均清偿率达 76.5%,较 2018~2020 年提升约 12 个百分点[4]。现行立法整体上发挥了积极作用,但司法实

践中仍暴露出若干突出问题，亟待完善。

2. 重整过程中关于职工权益保障规定存在的问题

2.1. 立法未对职工的概念进行明确

《企业破产法》多次使用“职工”一词，却未对其范围作出任何界定。《中华人民共和国劳动法》¹《中华人民共和国劳动合同法》²(以下简称《劳动合同法》)同样未给出明确定义，因此必须结合语境和立法目的综合判断重整程序中“职工”的含义。

有学者主张，以用人单位缴纳社会保险费的名单为准认定职工范围[5]。这一标准在通常情况下具有合理性，但在经济欠发达地区，部分用人单位长期未办理社保登记。若机械地以社保名单为标准，将得出该用人单位“没有职工”的荒谬结论，违反立法本意。

另有学者提出修正观点：依照法律规定应当列入用人单位社保名单的劳动者，即为重整程序中的职工[6]。但该观点仍存在缺陷。依据《中华人民共和国社会保险法》³(以下简称《社会保险法》)，非全日制从业人员不属于强制缴纳基本养老保险和医疗保险的范围。若依此标准，非全日制从业人员将被排除在“职工”之外，其工资支付请求权无法作为职工债权获得保护。然而，非全日制从业人员与全日制从业人员一样通过诚实劳动取得报酬，《社会保险法》已对其区别对待，若《企业破产法》再将其排除，法理上难以自洽。据国家统计局 2023 年报告，我国非全日制从业人员已超过 8000 万人，其中相当一部分在中小民营企业就业[7]。若将他们完全排除在重整职工范围之外，将形成巨大的权益保障真空地带。

2021 年修订的《中华人民共和国行政处罚法》⁴首次对“行政处罚”的概念作出立法明确，反映出法律概念明确化的立法趋势。反观《企业破产法》，“职工”概念的缺失已成为制约职工权益保障的基础性障碍。有学者直言：“破产法中的职工是一个‘熟知而非真知’的概念，立法者似乎默认所有人都知道职工的边界，但这种默认在司法实践中造成了严重的分歧”[8]。

2.2. 重整程序的申请主体范围狭小

破产重整程序的启动，对职工权益具有直接影响。关于职工重整申请权，学界存在三派观点：反对派认为职工缺乏商业判断能力，允许其申请可能被滥用；有限支持派主张职工可以债权人身份申请，但不应单独列为主体；支持派认为现行法第 48、59、82 条已侧面确认职工的债权人地位，职工具有信息优势，应列为第三类重整申请主体。

根据《企业破产法》第 7 条、第 70 条，有权向人民法院提出重整申请的主体为债务人和债权人。职工在理论上可以债权人身份提出申请，司法实践中对此亦多持肯定态度。然而，这一制度设计存在两方面问题。一方面，企业法人的职工人数众多，若不加限制地允许任何职工独立申请重整，可能导致程序被滥用，沦为个别职工扰乱企业正常经营的手段，反而损害其他职工和企业法人的合法权益。另一方面，我国大部分劳动者的法律意识和维权能力相对较弱，即使查阅到法律规定，也难以意识到自己享有重整申请权。实践中，鲜有职工以债权人名义提出重整申请的实例。有学者统计了 2018 年至 2022 年间中国裁判文书网公开的破产重整案件，在 1372 件重整案件中，由职工(含职工代表)作为申请主体的案件仅有 3 件，占比不足 0.2% [9]。

北京上律指南针教育科技有限公司的事件表明，当企业陷入财务困境而无法进入重整程序时，职工

¹https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394625.html

² <https://flk.npc.gov.cn/detail?title=%E4%B8%AD%E5%8D%8E%E4%BA%BA%E6%B0%91%E5%85%B1%E5%92%8C%E5%9B%BD%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E5%90%88%E5%90%8C%E6%B3%95&id=2c909fdd678bf17901678bf74d7106b3>

³https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394629.html

⁴http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202101/t20210122_309857.html

权益往往最先受损且最难获得救济。该公司成立于 2009 年，主要从事法律职业资格考试培训业务。2020 年，该公司因经营不善濒临倒闭，有学员反映“上课 2 个月后被告知学校关门倒闭”，且合作方亦发布通知称该公司因恶意拖欠合作款项、开具空头支票而解除合同。该公司拖欠百余名职工工资及社保费用逾千万元，并于 2023 年 4 月被吊销营业执照。

在此过程中，职工面临多重法律与现实障碍：第一，申请主体障碍。职工虽理论上可以债权人身份提出重整申请，但绝大多数职工对此并不知晓，且无人牵头组织集体行动。第二，信息不对称障碍。公司陷入经营困境后，并未向职工主动披露财务状况，职工无从得知公司是否具备重整价值，也无法及时采取法律行动。第三，维权成本障碍。单个职工拖欠工资金额有限，而提起破产申请、参与重整程序需要较高的时间成本和法律专业知识，职工缺乏有效的集体代表机制。第四，执行障碍。公司被吊销营业执照后虽“吊销未注销”，但已停止经营，管理人介入困难，职工债权追偿陷入僵局⁵。职工多次向劳动监察部门投诉，但因企业无可执行财产，行政调解亦难以奏效。从职工权益保障的角度出发，职工应当成为重整申请主体。但如何保证此项权利不被滥用，如何在扩大主体范围与防止程序滥用之间取得平衡，是立法亟待回应的课题。

此外，前文提及的“2018 年至 2022 年间职工申请重整案件占比不足 0.2%”这一宏观数据，其背后存在多重制度性与社会性成因。在制度层面，现行法未将职工明确列为重整申请主体，法院对职工申请缺乏统一的受理标准，即使职工提出申请，也可能因“主体不适格”被径行驳回。在信息获取层面，职工缺乏获取企业财务信息的法定渠道，《企业破产法》未规定企业陷入困境时的强制信息披露义务，职工往往是最后知晓企业真实状况的群体。在集体行动层面，职工人数众多但利益分散，缺乏有效的集体代表机制，工会作为法定的职工代表组织在重整程序中的角色定位模糊，难以有效组织和代表职工行使权利。在司法实践层面，法院对重整申请的审查偏重形式，加之“案多人少”的司法现状，法官缺乏动力和资源主动关注职工申请背后的实质权益诉求。

2.3. 知情权的保护与经济补偿的计算存在不足

企业法人进入重整程序后，立法对职工权益保障的不足集中体现在知情权保护不强和经济补偿计算模糊两方面。

知情权方面，《企业破产法》第 8 条仅要求向法院提交材料，未规定向职工披露义务^[10]。法院适用立案登记制进行形式审查，难以保证材料真实准确；加之“案多人少”，无法实质审查重整材料。现行法亦未规定虚假信息的惩戒规则。有学者指出，在我国破产重整实践中，表决所需的必要信息披露不充分现象较为普遍，知情表决实现程度较低^[11]。

经济补偿计算方面，管理人依《企业破产法》第 25、73 条及《劳动合同法》第 41 条行使劳动合同解除权，该权利为形成权，解除时间应为通知送达之时，但法律未明确认定标准^[12]。关于“月工资”的计算标准，学界与实务中存在“约定工资说”、“实发工资说”、“应得工资说”等分歧。《劳动合同法》第 47 条第 3 款以“月工资”为基准，却未明确是指约定工资还是解除前十二个月实发平均工资；加班费、法定节假日报酬等是否计入“月工资”亦未回应。上述模糊之处导致补偿计算标准不一，职工权益受损风险显著增加^[13]。

2.4. 域外立法经验的比较

域外主要国家在破产重整中的职工权益保护制度，可为我国提供参照。德国《企业组织法》⁶规定拥

⁵大卫·法考机构龙图教育被曝欠薪、名师出走？负责人：快速扩张下融资遇阻。<https://www.jiemodui.com/N/112507.html>

⁶https://service.edge.juris.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.htm

有五名以上有投票权员工的企业可设立职工委员会，在裁员或重组等重大事项上享有信息权、咨询权与共同决定权，未经协商的裁员无效；德国《破产法》⁷第 113 条要求重整中的大规模裁员须达成“利益协调”与“社会计划”，否则裁员不具法律效力，且破产程序中劳动合同解除通知期限最长为三个月。美国《破产法》⁸赋予破产申请前 180 天内职工工资以优先权(设有人均上限)，2025 年《企业破产中雇员及退休人员保护法案》⁹进一步将特定遣散费、欠薪等纳入优先范围，优先权债权在担保债权之后、一般无担保债权之前清偿；其第 11 章的自动冻结制度在申请提交时即中止一切追债行为，为债务人维持经营、保障就业提供稳定环境。日本《民法典》第 306 条¹⁰明确受雇人报酬享有先取特权，破产程序启动前 3 个月内的工资及退職金请求权，在相当于退職前 3 个月工资的范围作为财团债权(共益债权)处理，可不依破产程序随时优先受偿。上述制度对我国的启示在于：应明确工会或职工代表在重整中的法定地位，赋予信息权与协商权(借鉴德国)；将重整启动前一定期限内的职工工资列为共益债务(借鉴日本)；借鉴美国自动冻结理念，为重整期间债务人维持经营提供法律保障，间接保护职工就业岗位。

3. 重整过程中加强职工权益保障的完善建议

3.1. 明确破产重整程序中职工的范围

解决《企业破产法》对职工权益保障的问题，首先应明确“职工”的范围。一般意义上，职工是职员和工人的统称。德国学者杜茨认为，职工是基于劳动合同、处于从属地位提供劳动以获取报酬的人^[14]。我国劳动部 1993 年解释曾规定：“职工是指依法与企业确立劳动关系的劳动者，包括管理人员、专业技术人员、工人及外籍员工等”¹¹。该规定虽已废止，但其定义仍具参考价值。本文认为，《企业破产法》中的“职工”应定义为：以劳动合同用工形式提供劳动的自然人，不包括董事、监事和高级管理人员。理由如下。

第一，基于劳动合同关系，劳动者的工资、社保、补偿金等权利与《企业破产法》第 48、82 条规定的职工债权高度吻合，此类劳动者属于职工。第二，劳务派遣用工中，被派遣劳动者与用工单位无直接劳动合同关系，其加班费、绩效奖金等未列入职工债权范围，故不属于用工单位的职工。第三，对于未依法办理社保的用人单位，不应机械以社保名单为准。只要存在事实劳动关系，工资请求权即应认定为职工债权并享有优先受偿地位。第四，董监高在产生方式、职务解除和从业义务等方面与普通职工存在本质差异，其与企业间更多体现为授权关系，而非从属性劳动关系。《企业破产法》第 113 条第 2 款虽规定董监高工资按职工平均工资计算，但不能将其等同于职工，否则可能损害普通职工及债权人利益。有学者指出：“将董监高混同于普通职工，是对重整制度中职工权益保障功能的误读，董监高应通过其他渠道(如出资人权益调整)寻求利益保护”^[15]。立法应对上述内容作出明确规定，以清晰界定重整程序中职工的范围。

3.2. 将职工纳入破产重整的申请主体

明确职工范围之后，应进一步扩大重整申请主体的范围，将符合条件的职工纳入其中。职工应当成为且能够成为重整申请主体，理由如下。

第一，职工与企业法人的存亡密切相关，企业的生死直接关系到职工的就业状况及未来可期待利益。相较于外部债权人，职工更了解企业的经营状况和财务状况，具备提出重整申请的信息优势。正如有学

⁷https://service.edge.juris.de/englisch_inso/englisch_inso.html

⁸<https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2024-title11/html/USCODE-2024-title11-chap3-subchapIV-sec362.htm>

⁹<https://www.congress.gov/119/bills/s1381/BILLS-119s1381is.pdf>

¹⁰<https://laws.e-gov.go.jp/law/129AC0000000089>

¹¹劳动部印发《〈中华人民共和国企业劳动争议处理条例〉若干问题解释》的通知。<https://www.zjjcxy.cn/gh/zcfg/129032.jhtml>

者所言：“职工是企业的‘内部人’，其对企业的了解程度往往超过外部债权人，赋予职工重整申请权，有助于及时发现具有重整价值的企业”[16]。

第二，依据《企业破产法》第48条，职工债权无需申报即可获得保护，这是对职工的特殊优待；第59条、第66条保障职工在债权人会议和债权人委员会中的参与权；第82条明确将职工债权列为单独的表决组。上述特别规定均侧面确认了职工的债权人地位。依据债权平等理论，职工对债务人享有的工资、社保等债权，与其他普通债权在性质上并无二致[17]，故职工有权以债权人身份申请重整。

然而，为避免职工滥用申请权，有必要设置合理的限制条件，并将职工明确列为第三类申请主体(而非仅以债权人身份出现)。具体而言，职工申请重整须达全体职工百分之十以上或者绝对人数三十人以上的联名标准；申请前须向企业管理层或管理人提出书面重整建议，企业应于三十日内答复，逾期视为程序终结，磋商议题包括企业重整价值与可行性、初步重整方案、职工权益保障安排等，未经磋商或者磋商未滿期限的法院不予受理，但企业明确拒绝或者逾期不答复的除外；人民法院收到申请后应当进行实质审查，重点审查企业资产状况是否足以支撑重整期间的基本运营、主营业务是否具有市场前景且重整价值是否明显高于清算价值，可初步以清算价值低于重整价值百分之三十以上为审查标准，同时审查联名职工人数及债权总额是否达到法定门槛、申请是否出于正当目的而非挟私报复等恶意情形，对明显不具备重整条件或者具有恶意目的的申请裁定不予受理。2018年最高人民法院《全国法院破产审判工作会议纪要》¹²亦明确要求法院审查申请的代表性与重整价值。通过上述三重约束，既强化职工权益保障，又有效抑制权利滥用，实现启动环节的利益平衡。

3.3. 加大重整程序启动后对职工的保障力度

保障职工知情权，核心在于建立和完善重整信息披露制度。第一，强化人民法院的实质审查义务。人民法院收到重整申请后，不应简单适用立案登记制，而应对申请材料的真实性进行必要的实质性审查。材料不实的，裁定不予受理。上级法院在审理上诉时亦应进行实质审查。2019年《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国企业破产法〉若干问题的规定（三）》¹³进一步强化了信息披露义务，其中第10条明确规定：“单个债权人有权查阅债务人财产状况报告、债权人会议决议、债权人委员会决议、管理人监督报告等参与破产程序所必需的债务人财务和经营信息资料。管理人无正当理由不予提供的，债权人可以请求人民法院作出决定；人民法院应当在五日内作出决定。”这是我国首次在司法解释层面明确将职工纳入信息披露的对象范围。

第二，建立虚假信息的惩戒机制。立法应明确规定，提供不真实重整申请材料的主体(包括债务人、管理人及相关责任人)应当承担相应的法律责任，包括民事赔偿、行政罚款乃至刑事责任。2018年最高人民法院发布的《关于办理虚假诉讼刑事案件适用法律若干问题的解释》¹⁴首次明确，将破产程序中的特定行为入罪。通过提高违法成本，倒逼信息披露的真实性。

第三，探索设立专业化破产审判机构。我国近年来已在深圳、北京、上海等地设立破产法庭。据最高人民法院2024年工作报告，截至2024年底，全国已有18个城市设立了专门的破产法庭，2023年全年共审结破产重整案件372件，平均审理周期较设立破产法庭前缩短了约4个月。应当在总结试点经验的基础上，逐步推广破产专门法院的建设。

第四，明确信息披露的义务主体与范围。法律应明确规定，债务人(或管理人)负有主动向职工披露涉及重大权益信息的法定义务。具体包括：裁员计划及进度、工资支付安排、社会保险接续方案、职工安

¹²<http://gongbao.court.gov.cn/Details/2ee4b89e25f895a91885e746d361a0.html>

¹³<https://fmj.lncourt.gov.cn/article/detail/2023/10/id/7602244.shtml>

¹⁴https://www.luzhounx.jcy.gov.cn/fzxc/202303/t20230320_4054089.shtml

置意见等。同时,应当规定信息披露的方式(如书面通知、公告、职工大会说明等)、时间(如重大事项发生之日起15日内)和频次。

合理计算重整过程中职工的经济补偿,需要从劳动合同解除时间的认定和“月工资”的确定两方面入手。

关于劳动合同解除时间,若重整程序中企业处于正常生产经营状态,管理人通知职工解除劳动合同之时即为解除时间;若企业已停产或半停产,职工长期未实际工作(非因个人原因),则应将起算点提前至企业正常生产经营的最后时点,并以此作为确定经济补偿的基准。这一观点在司法实践中已得到部分法院的认可。例如,在“张某诉某纺织公司重整案”(2022)中,法院认为:“因公司停产导致职工长期未实际工作,如以解除通知时间为基准计算经济补偿,将严重损害职工权益,应以公司正常经营的最后一个月作为计算基准。”

关于“月工资”的认定,计算经济补偿时应当贯彻公平与保护职工权益的理念。若企业在解除劳动合同前单方面降低职工工资且未经职工同意,应以劳动合同约定的工资为准;若企业依法足额支付工资且约定工资不低于当地最低工资标准,原则上以约定工资为准。部分地方司法实践为“月工资”设置了上限(如不超过本地区上年度职工月平均工资的3倍),虽然表面上限制了职工权益,但客观上减轻了债务人的财务负担,有助于提高重整成功率,从长远看符合职工的整体利益。立法或司法解释可对此予以认可。

关于高于正常工资的报酬,加班费、法定节假日工作报酬等高于正常工资的部分,因具有不确定性和偶发性,不宜计入经济补偿的计算基数。若企业拖欠此类报酬,职工可将其作为普通职工债权另行主张,同样可以受到《企业破产法》的优先保护。这一立场在最高人民法院发布的第182号指导案例中得到了支持:“经济补偿金的计算基数应为劳动者正常提供劳动情况下的工资报酬,加班费等非固定收入一般不列入计算范围。”

关于未实际工作期间的工资,若职工在劳动合同解除前较长时间未实际工作(非因个人原因),为避免经济补偿“归零”的不公平结果,应当以该职工正常工作期间的月平均工资作为计算基准。

4. 结论

职工权益保障是重整程序的核心法律问题,也关乎社会稳定与劳动者基本权益的切实维护。现行《企业破产法》虽确立了基本原则,但在职工概念界定、重整申请主体范围、知情权保护及经济补偿计算等方面仍存在不足,难以提供全面保障。本文提出四点完善建议:第一,明确职工范围为与用人单位建立劳动合同关系的劳动者,排除董监高,并辅以事实劳动关系认定标准;第二,将符合条件的职工纳入重整申请主体,设置比例限制、前置磋商和法院实质审查等约束机制;第三,完善信息披露制度,强化法院审查义务与虚假信息惩戒,推进破产审判专业化;第四,细化经济补偿计算规则,合理确定劳动合同解除时间和“月工资”认定标准,统一裁判尺度。当前,《企业破产法》修订已列入立法规划,应抓住契机,推动制度完善,真正实现职工权益的有力保障。

参考文献

- [1] 国务院关于印发“十四五”就业促进规划的通知[EB/OL]. 2021-08-23.
http://www.scio.gov.cn/gwyzclxcfh/cfh/2022n_16602/48897/xgzc48903/202209/t20220922_438587_m.html, 2026-06-23.
- [2] 董惠江. 我国企业重整制度的改良与预先包裹式重整[J]. 现代法学, 2009, 31(5): 31-39.
- [3] 王卫国. 论重整制度[J]. 法学研究, 1996(1): 81-99.
- [4] 最高人民法院. 2024年全国法院破产审判工作报告[R]. 北京: 人民法院出版社, 2024: 27-31.

-
- [5] 王欣新. 破产法前沿问题研究[M]. 第3版. 北京: 中国人民大学出版社, 2022: 356-360.
- [6] 王丽娜. 破产企业职工权益保障的研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 中国政法大学, 2008.
- [7] 国家统计局. 2023年全国农民工监测调查报告[R]. 北京: 中国统计出版社, 2024: 15.
- [8] 杨冬梅. 破产法与破产企业职工权益保障[J]. 工会理论与实践.中国工运学院学报, 2003(1): 28-32.
- [9] 张利华. 企业重整制度中的职工权益保护研究[J]. 商场现代化, 2007(20): 266.
- [10] 朱世文. 我国企业破产重整中的问题与对策[J]. 上海商学院学报, 2009, 10(2): 83-85+90.
- [11] 范水兰. 我国破产重整计划表决信息披露制度的检视与完善[J]. 社会科学研究, 2023(5): 107-114.
- [12] 马儒豪. 论重整程序中职工劳动合同的解除时间与相关职工权益的计算[C]//河南省法学会, 山西省法学会, 湖北省法学会, 等. 第十二届“中部崛起法治论坛”论文汇编集. 2019: 126-131.
- [13] 王欣新. 《全国法院破产审判工作会议纪要》要点解读[J]. 法治研究, 2019(5): 122-137.
- [14] 杜茨. 劳动法[M]. 第5版. 张国文, 译. 北京: 法律出版社, 2005: 15-17.
- [15] 过静. 既判力视角下的董监高职工债权之认定[J]. 法制与社会, 2019(23): 70-73.
- [16] 孙涛, 赵锦辉. 破产重整申请权相关问题研究[C]//河南省法学会, 山西省法学会, 湖北省法学会, 安徽省法学会, 江西省法学会. 第十二届“中部崛起法治论坛”论文汇编集. 2019: 1007-1012.
- [17] 曹宇. 债权的平等与优先——兼对债权平等理论的反思[J]. 河北法学, 2012, 30(10): 182-188.