

# 《企业破产法》修改的重点难点问题

## ——以破产企业职工劳动债权保护为视角

税锦林

南京理工大学知识产权学院，江苏 南京

收稿日期：2024年12月11日；录用日期：2025年1月14日；发布日期：2025年1月22日

### 摘要

2007年6月1日实施的《中华人民共和国企业破产法》为市场主体有序良性退市与转型、实现高效的资源配置以及经济的转型升级提供了重要的法制保障。但该法及配套法规中关于企业职工债权保护的规定却不完善，其中关于劳动债权保护的相关范围、运行程序、救济途径规定较为笼统模糊，加之劳动者在破产程序中的参与度较低，导致实践中对于职工劳动债权不能得到较好的保护。2023年5月30日，全国人大常委会发布2023年度立法工作计划，《企业破产法》修改被纳入预备审议项目，由有关方面抓紧开展调研和起草工作，视情况安排审议。这意味着破产法将在我国市场经济体系中扮演更重要的作用，有助于进一步建立市场化、法治化的退出机制和高效、公正的破产法体系。本文旨在《企业破产法》即将修订之际以破产企业职工劳动债权保护这一修改的重点难点问题为视角，剖析劳动债权保护的理论基础及现行企业职工劳动债权保护现状中存在的缺陷与不足，对我国的劳动债权保护机制提出优化建议。

### 关键词

《企业破产法》，职工债权保护

# Key and Difficult Issues in the Amendment of the “Enterprise Bankruptcy Law”

## —From the Perspective of Protecting Employees’ Labor Creditor Rights in Bankrupt Enterprises

Jinlin Shui

School of Intellectual Property, Nanjing University of Science and Technology, Nanjing Jiangsu

Received: Dec. 11<sup>th</sup>, 2024; accepted: Jan. 14<sup>th</sup>, 2025; published: Jan. 22<sup>nd</sup>, 2025

### Abstract

The “Enterprise Bankruptcy Law of the People’s Republic of China”, which came into effect on June

1, 2007, provides an important legal guarantee for the orderly and benign exit and transformation of market entities, efficient resource allocation, and the economic transformation and upgrading. However, the provisions in this law and its accompanying regulations regarding the protection of employees' creditor rights are not perfect. Specifically, the regulations concerning the protection of labor creditor rights are rather vague and general in terms of scope, operational procedures, and relief methods. Furthermore, the low level of worker participation in bankruptcy procedures has led to inadequate protection of employees' labor creditor rights in practice. On May 30, 2023, the Standing Committee of the National People's Congress released the legislative work plan for 2023, which includes the revision of the "Enterprise Bankruptcy Law" as a preparatory review item. Relevant parties are urged to expedite research and drafting work and arrange for review as appropriate. This indicates that the bankruptcy law will play an even more significant role in China's market economy system, helping to further establish a market-oriented, law-based exit mechanism and an efficient and fair bankruptcy legal system. This article aims to analyze the theoretical basis for the protection of labor creditor rights and the existing defects and shortcomings in the current protection of employees' labor creditor rights in bankrupt enterprises. It is written on the eve of the impending revision of the "Enterprise Bankruptcy Law" and focuses on the key and difficult issue of protecting employees' labor creditor rights in bankruptcy, proposing optimization suggestions for China's labor creditor rights protection mechanism.

## Keywords

"Enterprise Bankruptcy Law", Protection of Employees' Creditor Rights

Copyright © 2025 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. 劳动债权保护的理论基础

### 1.1. 劳动债权的概念及内容

劳动债权这一概念涵盖广泛,不仅仅局限于《破产法》的适用,而是贯穿于劳动、经济、法律等多个领域。针对本研究的着眼点,我们将其焦点限定在破产法的范畴之内。值得注意的是,我国法律尚未对劳动债权作出明确的阐述。从学界的角度来看,围绕劳动债权的产生,涌现出几种主流观点。王利明教授立足于劳动债权的生成原因进行诠释,主张“职工根据法律享有权利,可以要求企业支付货币,这即是劳动债权,其内涵不仅涵盖了企业拖欠的工资等方面”[1]。另一方面,王欣新教授等学者则从时间点和主要类别的角度出发,认为“在破产宣告前已存在的劳动关系,为劳动债权的构建提供基础,该债权主要通过工资支付来体现,意味着其职能在于维持基本生计来源”[2]。结合这些观点,劳动债权可以从多个维度得以阐释:首先,从产生过程看,劳动债权始于破产之前,而随着破产程序的推进,获得确权;其次,从产生原因的角度看,劳动债权的诱因千差万别,不仅仅受限于劳动合同规定的事项,还涵盖其他诸如事实行为等方面的原因;最终,从涵盖范围角度看,劳动债权囊括的不仅仅是工资一项,还延伸至劳动保险金、员工安置费等其他债权。

### 1.2. 破产法中劳动债权保护的特征

#### 1.2.1. 制度上的法定性

劳动债权的优先清偿顺位源自于法律的明文规定,破产程序中的各方当事人不得任意创制这种特权,

也不因各方当事人的缔结约定而产生或者消灭,且不当将登记和占有作为其成立要件。我国《破产法》以法条的形式提出了劳动债权与有担保的债权之间清偿顺序问题的解决方案,也确定了劳动债权在清偿完公益债务和管理费用之后优先于普通债权和企业所欠税款之前清偿。尽管上述规定从表面来看的确打破了我国债权受偿平等的原则,但结合我国当前的国情,从国家政策体制来看是可被接受的,符合利益平衡原则,当企业进入破产程序之后,法院、管理人、债权人等可以依据上述法律的明文规定对债权的种类、清偿顺位等作出判断和处理。

### 1.2.2. 主体的特定性

主体特定性是指《破产法》所保护的劳动债权关系主体具有特定的范围。劳动债权的主体包括劳动债权关系之中的债权人与债务人,法律对此作出限定,第一,对债权人即劳动者的限定,劳动法要求其达到符合法律规定的就业年龄,年满18周岁或年满16周岁且从事与其年龄相适应的工作,此外劳动者与用人单位之间存在合法有效的劳动关系是劳动债权关系产生的基础,并且也是双方互负权利义务的前提,这里所提及的劳动者不仅包括与债务人企业签订正式劳动合同的自然人,也包括未签订劳动合同但实际上已经履行劳动义务的自然人。第二,对债务人的限定,债务人即用人单位,法律要求其应当是通过合法的程序进行设立登记,并领取营业执照的法人及其他的非法人组织。

### 1.2.3. 清偿顺序的特殊性

我国《破产法》对劳动债权的清偿顺序作了较为细致的划分,首先,当劳动债权与有担保的债权同时存在时,我国现行《破产法》采用时间点划分的方式,规定了在该法颁布之前产生的劳动债权绝对优先于有担保的债权,而产生于现行《破产法》之后的劳动债权则应当于有担保的债权之后清偿。其次,在劳动债权与其他债权的清偿顺序上,《破产法》将劳动债权排在破产费用和共益债务之后,普通债权和所欠税款之前。对新老债权进行区别对待,在设置上抛弃了过往劳动债权绝对优先的情况,上述清偿顺序的安排紧密贴合当前国情的大背景,并且较为有效地解决了一些历史遗留问题,平缓地解决了新旧《破产法》交替过程中产生的矛盾,尽量避免减损其他债权人的合法权益,维持市场正常秩序。

## 1.3. 探讨劳动债权优先保护的合理性

### 1.3.1. 劳动债权优先保护体现我国国情尊重

随着我国经济的蓬勃发展,改革开放步入深入阶段,我们的共同目标是追求共同富裕,缩小贫富差距。需要明确的是,我国仍处于社会主义初级阶段,科技和生产水平尚不高,国民整体素质有待提升。工业化是当前的基本特征和发展趋势。劳动者在工业化进程中的重要性不可忽视,而劳工问题已成为并将长期是我国的重要社会问题[3]。基层劳动者在我国人口中所占比例较大,这些人的知识水平有限,维权意识薄弱。由此带来了许多热点社会问题,如“农民工工资拖欠”和“企业破产导致工人难以获取劳动债权”。劳动者的工资直接关系到基本生活需求,对其生存权影响重大,涉及我国当前的最基本民生利益。劳动债权的优先清偿在一定程度上解决了这些问题,增强了劳动者权益保障,对缩小贫富差距、实现共同富裕产生了重要影响。

### 1.3.2. 劳动债权优先保护是生存权优先原则的体现

人权保护是全球关注的焦点,不仅在个人内心价值中占据重要地位,许多国家还通过法律进行保障。我国的宪法在公民权利义务中彰显出对人权的尊重和保障。1919年德国颁布的《魏玛宪法》中提到:“法律必须保障人的生活目标,维护人的经济生活正义是维护人权的基础”。《日本国宪法》也明确规定:“公民平等享有最低限度的生活权利”。一个人从出生到死亡,生存是所有价值追求的前提,若生存权无法保障,其他权利将毫无意义[4]。在我国这样的社会主义大国中,工人阶级占据了绝大多数,他们的

劳动报酬是维持基本生活的主要来源。如果企业破产过程中劳动债权无法得到保障，他们的生活来源将受到影响，生存权将受到威胁，可能引发严重的社会问题，阻碍社会和谐发展。因此，建立有效的破产企业劳动债权保护体系是至关重要的。这样的保障不仅仅是对劳动者权益的尊重，也是维护我国社会的稳定和发展的重要一环。

### 1.3.3. 完善公司治理的迫切需求

随着市场经济的繁荣与发展，现代企业制度对于市场参与者的风险控制和责任承担提出了更为具体和严格的要求。《公司法》和《破产法》这两部法律原本应密切关注企业的治理进程，以监督和指导企业正常运作，然而，在实际的公司治理中，我们看到《破产法》通常只在企业运营失败后以一种事后维护的方式介入，没有起到前瞻性监督的作用。因此，《破产法》对公司行为事前监督的重要价值，尚未在理论与实践充分挖掘。

从利益相关者理论角度看，利益相关者指的是为企业提供资产、并使这些资产承担风险的个人和群体。债权人、股东和员工都属于公司的利益相关者。股东在有限责任范围内以认缴或实缴出资额为限，对公司承担有限责任。公司债权人从投资者的角度看，是借贷资金的提供者，因此也是公司债务风险的承担者之一。如果债权人的债权超过股东的投资额，其风险承担水平可能高于股东。员工作为公司的劳动力提供者，其劳动债权的受偿与否，以及受偿数额，主要取决于公司的经营状况。债权人和员工都是公司利益的一部分，应积极参与公司经营，并作为外部主体对公司经营和控制进行外部监督。然而在实际操作中，外部债权人，特别是像银行这样的商业债权人，通常处于强势地位，可以事前评估风险并确定贷款金额上限，还可以随时终止资金投入。在这种情况下，银行债权人无需过度关注其债权权益的损害，导致他们对投资公司的监督力度不足。相比之下，劳动债权人相对弱势，与公司的大股东和银行债权人相比，他们在公司治理中的权力地位较低。尽管他们可能有参与治理的意愿，但由于缺乏表达真实意愿的能力，其作用受限。

通过在债权清偿顺位方面进行设置，《破产法》使劳动者这一弱势群体的债权获得优先受偿地位，甚至优于某些有担保的债权。这可能影响银行等大型商业债权人的债权利益安全性，从而有效增强了这些债权人的外部监督动力，推动他们参与公司内部稳定性的监督，促使他们积极参与公司治理。这也使劳动者更有实质性地参与，增强了全部外部债权人的前瞻性监督，达到了经济学中所称的“正外部性”，从而进一步完善了公司治理。这种优化有助于加强公司内外各方的协作，从而更好地适应市场经济发展的要求[5]。

## 2. 我国破产法中劳动债权保护的立法现状及不足

### 2.1. 我国破产法中劳动债权保护的现行立法状态

我国的《企业破产法》对于保障劳动债权的条款相对较少，且对职工而言，主要是一种事后救济措施，其具体规定如下。

#### 2.1.1. 在破产程序启动阶段的劳动债权处理方式

我国《企业破产法》第8条规定，债务人在提出破产申请时，应向法院提交职工安置预案。破产程序的启动方式可分为自愿破产和强制破产。自愿破产是债务人自行提出破产申请，这种方式的最大特点在于完全取决于债务人的意愿。自愿破产实质上也是债务人的权利之一，在债务人失去清偿能力时，他们有权主动向法院提出破产申请。最初，我国《企业破产法》第8条的规定仅适用于国有企业，特别是被纳入国家政策性破产名单的国有企业。随后，通过最高法院的司法解释，该规定扩大到所有债务人。现行的《企业破产法》从立法角度确认了这一实践[6]。职工安置预案的内容因企业性质的不同而有两种

划分：公有制或主导为公有制的企业的职工安置预案，以及非公有制企业的职工安置预案。公有制或主导为公有制的企业的职工安置预案主要涵盖了职工安置的渠道、安置费用的来源以及职工的再就业安排。非公有制企业的职工安置预案则着重解决拖欠职工工资、基本社会保障和补偿金等债权问题。这表明不同类型的企业职工安置预案内容存在差异，需要应对不同问题。然而，它们的共同目标是最大限度地保护职工的合法权益。因此，如果债务人在破产程序启动阶段能够制定出合理的职工安置预案，这无疑将极大地有助于维护职工的权益，同时也为日后进行劳动债权保护工作打下了坚实的基础。

### 2.1.2. 破产债权申报阶段的劳动债权处理方式

在破产债权申报阶段，我国的《企业破产法》第 48 条规定了债务人所欠职工的劳动债权无需申报，而是由破产管理人在调查后列出清单，并公示出来。这种规定的动因主要有以下三点：首先，一些企业在拖欠职工的劳动债权后，可能长时间处于停产状态。因此，一些职工可能在企业破产时已离开，分散至社会各地谋生，无法及时申报债权，这可能导致他们遭受财产损失。职工的劳动债权代表了他们辛勤努力所换来的报酬，他们难以接受这种情况，很可能与企业发生冲突。其次，破产企业的会计账目记录了职工工资的发放和拖欠情况，因此计算每个职工的劳动债权并不困难。如果要求每个职工都逐个申报债权，不仅会严重影响工作效率，还可能由于职工众多而出现计算方面的疏漏，从而引发反复核实，浪费人力资源。第三，破产管理人制作的劳动债权清单需要提供给职工核对，考虑到这关系到个人利益，职工必然会仔细核查自己的劳动债权。相较于将所有职工的劳动债权核对交由破产管理人处理，这种安排更加科学合理。

为此，我国法律规定由破产管理人具体负责这项工作，在调查制作劳动债权清单后，及时公示供职工核对。此外，我国法律还设立了异议解决机制，当职工核对劳动债权清单时，若对计算结果有异议，可以通过要求破产管理人更正或向法院提起诉讼等途径维护个人合法权益。根据《企业破产法》第 48 条第 2 款与第 58 条第 3 款的规定，如果职工对破产管理人制作的劳动债权清单记载存在异议，可要求管理人进行更正，若管理人认为清单无误而拒绝更正，职工可以向人民法院提起诉讼。

基于上述理由，将劳动债权免于申报的处理方式，不仅有助于更有效地保护职工权益，也能够提高破产管理人的工作效率，避免资源和人力的浪费。

### 2.1.3. 债权人会议阶段的劳动债权保障

在债权人会议阶段，我国的《企业破产法》第 59 条第 5 款明确规定，债权人会议应当邀请债务人的职工代表和工会代表参与，并就相关事项征求他们的意见。这个债权人会议在破产程序中充当着债权人集体自治的临时机构，其主要目的是确保债权人的共同利益，实现债权人在破产过程中的参与权。因破产程序实质上是债权人共同清偿的过程，所以债权人会议在其中具有重要地位。值得另一角度关注的是，由于企业拖欠职工的劳动债权，职工本身也作为债权人之一。这使得职工具备劳动者和债权人的双重身份。我国的《企业破产法》第 59 条确保了职工参与债权人会议的权利，赋予了职工在会议上表达自己意见的机会，有助于他们了解破产企业清偿的实时情况，这为职工权益的实现提供了重要的程序保障。

### 2.1.4. 破产清偿阶段的劳动债权优先权

在破产清偿阶段，我国的《企业破产法》第 113 条明确规定了劳动债权的清偿顺位，将其置于破产费用和共益债务之后，作为清偿的首位，高于税收债权和普通债权。这一规定为劳动债权的范围设定了明确的界限。与此同时，根据《企业破产法》第 132 条的规定，通过对劳动债权与担保债权顺位进行新老划分的方式，界定了两者的优先级。即从该法颁布之日(2006 年 8 月 27 日)起，颁布之前的劳动债权优先于担保债权，这一规定主要延伸了国有企业政策性破产实践中的经验，被学者称之为超级优先权。随

着历史遗留问题的解决,这一规定适用的机会可能越来越少,然而它却明显地体现了破产法对于职工权益前所未有的关注。在《企业破产法》颁布之后的情况下,劳动债权则在担保债权之后进行清偿。

### 2.1.5. 法律责任的承担方式

我国的《企业破产法》第 125 条、128 条和 130 条规定了与企业破产相关的法律责任,当企业董事、监事或高级管理人员违反忠实勤勉义务导致企业破产、损害债权人利益时,应当承担相应的民事责任。此外,债务人的行为若涉及《企业破产法》第 31 条、32 条、33 条所规定的情形,损害了债权人利益,法定代表人和直接责任人应当依法承担赔偿责任。对于破产管理人违反忠实勤勉义务的情况,法院可以处以罚款,并且如果其行为给债权人、债务人或第三方造成了损失,破产管理人也应当依法承担赔偿责任。

在我国的《企业破产法》中,与相关人员承担责任有关的方式均为民事赔偿,这正是债权人所迫切需要的。相比之下,行政和刑事责任并不能够弥补债权人所遭受的损失,其只是起到了对相关人员的引导和警示作用。因此,相对于 1986 年的《企业破产法(试行)》,这些民事责任的规定更加能够保护职工的权益。

## 2.2. 我国破产法中劳动债权保护的立法不足

### 2.2.1. 劳动债权的范围保护稍显广泛

当前,《企业破产法》详细列出了可以享有优先清偿的劳动债权,包括职工工资、医疗伤残补助等费用,以及法律和行政法规规定的其他满足职工基本生活需要的劳动债权。这彰显了我国对劳动债权全面保护的坚定决心。然而,劳动债权的范围过于广泛,在实际操作中引发了一些问题,可能不利于其他债权人的权益,需要加以解决。首要问题在于职工工资。职工工资在劳动债权中占有基础而重要的地位,用以满足职工的基本生活需求,将其纳入劳动债权优先清偿是必然的。但问题在于对职工工资数额缺乏明确的限制,例如没有规定最低工资或最高工资的范围。未进行数额上的限定,可能导致高级管理层以职务之便优先受偿,或企业职工工资远高于社会平均水平,从而影响其他债权人的权益。次要问题涉及养老保险等费用。养老保险等保费属于社会保障体系,不应将所有责任都归于破产清算的企业,应分担一部分责任由国家和社会共同承担,以减轻破产企业的负担。再者,与各种补偿金相关的问题也值得考虑。对于各类补偿金,其范围、数额以及标准尚未明确定义,有可能在破产清算过程中被企业滥用,将本不应优先清偿的债权纳入其中,侵害其他债权人的合法权益。最后,关于职工集资款存在争议。对于职工集资款是否属于劳动债权,存在不同观点。职工集资款指的是企业在融资困难时向内部职工借款,借款利率可能高于市场利率。在企业进行破产清算时,尚未偿还的集资款是否属于债权?有观点认为,这种集资方式的高利率基于职工身份,因此应当按照劳动债权处理[7],但我国的《企业破产法》并未对职工集资款的性质作出明确界定,因此存在争议。最终,由于劳动债权可能随着时间而变化,我国的相关法律并未规定劳动债权的产生时机和有效期,因此也为最终确定劳动债权数额带来一定困难。

### 2.2.2. 担保物权过于绝对优于劳动债权是不合理的

在破产清算过程中,关于劳动债权和担保债权的优先受偿问题一直存在争议,学术界的众多学者各持己见,对于二者关系的划分也是备受探讨的热门议题。在这一争议中,有三种主要观点。第一种观点主张劳动债权的绝对优先。这种观点认为,劳动债权应当被置于绝对优先受偿的地位,将担保债权放在劳动债权之后清偿,旨在更好地保护劳动群体的权益[8]。第二种观点则认为担保债权应当得到优先。这个观点从维护职工基本生活需求的目标出发,认为劳动债权可以优于普通债权受偿,但将劳动债权绝对置于担保债权之前的安排是不合理的[9]。第三种观点则试图寻求一种折中方式,认为部分必要的劳动债权可以优先于担保债权受偿,而其他债权应当按照一般原则进行处理[10]。目前,我国《破产法》第 109

条规定：“享有担保权利的权利人对破产财产中的担保财产享有优先受偿权”。基于此规定，担保债权人在破产清算中享有优先受偿的权利。对于劳动债权，我国采取了分界点的处理方式，主张担保债权优先于劳动债权，同时规定在《破产法》颁布前形成的劳动债权优于担保债权受偿，为政策性空间留下了余地。尽管这种处理方法在某种程度上是合理的，但实际操作中也存在一些问题，就如存在担保债权得到优先受偿，而职工的劳动债权却未得到清偿的可能。薪资是普通劳动者生活的基本需求，为避免企业破产后劳动者难以维持生计，有必要确保劳动者能够获得基本生活费用。因此，笔者认为在立法方面应对担保债权的绝对优先性加以限制。可以对劳动债权的数额和范围进行划分，使部分劳动债权能够在担保债权之前得到受偿。在保护劳动债权的同时，也需要兼顾考虑劳动者的基本生活需求，以减少社会矛盾，平衡各方利益。

### 2.2.3. 职工和工会在破产清算过程中的参与度较低

在企业破产清算的过程中，职工具有另一个身份，即劳动债权人。鉴于这一特殊身份，法律应当赋予他们参与企业破产清算和监督清偿程序的权利。工会则是工人为维护共同利益而成立的组织，代表着企业职工的整体利益和共同愿望，在企业破产清算中具有重要作用。尽管《破产法》明确规定职工和工会有资格参与债权人会议，然而具体的参与方式、参与人数以及意见的效力并未详细规定，这种情况类似于赋予权利但未对其行使进行具体规定，因此在实践中引发了问题。实际上，大多数职工难以参与债权人会议，无法表达自己的诉求，即使对债权人会议的商议结果存在异议，也缺乏有效的反馈渠道。因此，赋予的参与权往往仅停留在法律的表面，难以真正贯彻实施。长期如此，将导致职工和工会难以参与破产清偿程序。这些问题的出现削弱了职工和工会与债权人会议之间的信息流动，阻碍了职工和工会及时获得破产程序和企业相关信息的能力，从而导致职工权益遭受重大损害。这也降低了职工对债权人会议的信任[4]，减弱了他们参与会议的积极性和主动性。甚至，这可能导致破产管理人与公司高管勾结，损害职工权益和劳动债权的优先受偿，进一步激化职工与企业之间的矛盾，影响社会稳定。因此，这个问题迫切需要解决。

### 2.2.4. 劳动债权相关保护体系尚不完善

在企业破产清算过程中，职工所追求的最终目标就是确保自己的劳动债权得以清偿。关于职工的优先受偿权，《破产法》中已经作出了详尽的规定，这体现了国家对劳动者合法权益的高度重视。然而，对《破产法》及其相关法律进行深入分析会发现，我国法律对劳动债权的清偿多停留在表面上的规定，而对于具体的清偿方案、无法清偿时的救济渠道却未作详细规定。这导致实际操作中，虽然劳动债权人被赋予了优先受偿的地位，但实际行使这一权利却面临困难，因此清偿工作的效率相对较低。

在这一问题上，我国法律尚未提供相应的救济措施，从立法角度来看存在一定的空缺。与之相比，国外在劳动债权领域的立法较为成熟。许多国家采取了建立基金或其他制度的方式来解决此类问题。举例而言，奥地利的法律规定，政府应通过建立相关保险来确保在企业破产时员工能够真正收到应有的工资等报酬[11]。这些保险主要包括职工薪酬保险基金或薪酬保障制度等。另外，法国建立了工资预先性保障制度，规定企业或雇主必须向就业部门缴纳工资总额的0.25%，这部分资金将用于在企业破产时，为员工的工资提供预防性保障。德国也专门设立了劳动保障基金，该基金由企业和雇主强制缴纳，政府对其进行监管，旨在确保在企业破产导致劳动债权无法清偿时，通过这一基金至少能够保障职工在破产宣告前3个月的债权得到清偿[12]。

与国外相比，我国关于劳动债权的救济途径相对欠缺，没有建立起完善的保障体系，这无法很好地保护劳动者的权益。这已经成为司法实践中的一大障碍。因此，劳动债权的相关保护制度问题亟待解决。

### 3. 优化我国破产法中劳动债权保护制度的建议

#### 3.1. 合理调整劳动债权的清偿顺序

##### 3.1.1. 调整劳动债权与担保债权的优先清偿次序

目前,我国现行《破产法》对于劳动债权的安排存在着一些滞后性,法条内容显得较为肤浅,存在一定的缺陷。尤其是在特定财产的情形下,《破产法》将担保债权几乎置于绝对优先于劳动债权的地位上,这引发了一些问题。在学术研究领域,围绕担保债权和劳动债权的清偿顺序,主要涌现出三种不同的观点,即拥护担保债权优先的观点、主张劳动债权优先的观点以及折中处理的观点。这些观点在学界都得到了相应学者的支持。鉴于实践与时代发展,笔者认为有必要对担保债权和劳动债权的优先清偿顺序进行适度调整,通过对相关法律进行相应修订,合理调整二者之间过于绝对的关系。举例而言,可以通过法律立法,将某些劳动债权优先于担保债权进行清偿,其中包括伤残补助金、医疗费用和抚恤金等。这些债权不仅仅关系到劳动者的实际利益,还涉及劳动者的生命健康等法益。相较于担保债权,这些劳动债权更具有社会价值。通过打破担保债权的绝对优先性,同时对这些特殊劳动债权的种类进行明确限制,可以减少对其他劳动债权的不良影响。上述措施有助于在破产清算过程中减缓担保债权绝对优先性可能带来的损害,从而确保劳动者的基本权益得到应有的保障。

##### 3.1.2. 调整劳动债权内部清偿顺序的优化

《破产法》最初设立的初衷,是为了在企业陷入破产程序时,能够妥善地平衡各方债权人的权益,保护债权人的合法权益,最大限度地减少债权人的损失。尽管《破产法》对劳动债权的种类进行了相对详细的规定,但是对于不同种类劳动债权之间的清偿顺序,并未作出明确排列。法条仅仅表示按比例分配,这导致在实际生活中,劳动债权内部各种类的清偿次序变得杂乱无章。此外,劳动债权人之间以及与管理者之间难以达成一致的清偿意见,阻碍了破产财产的合理分配方案的形成,导致破产清算进展缓慢、效率低下。因此,笔者主张在未来的立法过程中,不仅应明确不同顺序的劳动债权,还应对同一顺序内的不同种类债权进行细致排序,避免仅依赖比例分配的原则。在这种调整中,需要考虑到各种劳动债权背后所代表的不同价值利益。在同一顺序中,不同劳动债权的分配应更为合理,不再仅局限于按比例分配。相反,应根据各种利益的重要性和紧迫性进行合理划分,确保价值更高、更迫切需要清偿的利益能够优先得到满足。举例而言,生存所需的债权清偿顺序应优先于经济补偿金和福利性工资待遇。通过这种方式,可以有力地解决劳动者的基本生存问题,保障劳动债权人的整体利益,避免内部分配的不平衡现象。通过对劳动债权内部清偿顺序的精细优化,可以更好地保障劳动者的权益,同时促进破产清算的高效进行。

#### 3.2. 优化劳动债权人参与破产程序的途径

劳动债权人群体主要包括两个主要部分:一是劳动者本身,即职工,另一是工会作为代表。对于劳动者本人而言,他们面临着一系列问题,包括如何获取有关债权清偿的信息、如何参与清偿过程,以及一旦受偿权益受到损害时如何进行维权救济。针对上述问题,笔者提出以下几点建议:首先,为了确保劳动债权人能够获取信息,各主体,如法院、企业破产管理人,以及致力于保护劳动者权益的劳动部门,应建立透明有效的信息公示机制,将有关债权清偿的信息及时准确地传达给劳动者,为劳动债权人提供交流的桥梁,便于他们了解清偿进展,捍卫自身权益。其次,劳动者如何参与破产清偿过程至关重要。参与必须真实有效,不仅是名义上的,分析清偿过程中的主体,劳动债权人常处于劣势地位,无法获得足够的关注。因此,提升劳动者的发声权和影响力变得尤为重要。在这方面,建立有效的异议机制至关重要。这种机制可以使劳动债权人在受偿过程中遇到损害权益问题时,能够向管理人提出异议,表达意

见和看法,促使双方协商解决分歧,确保清偿工作进展顺利,平衡各方债权人利益,发现并解决可能损害劳动者利益的行为,确保劳动债权合法受偿。对于职工工会而言,工会作为连接劳动者和破产企业的桥梁,起着协调双方利益的重要角色。考虑到大多数企业的劳动者数量庞大,不可能每名职工都参与债权人会议,通过工会作为代表是更为现实的做法。然而,与成熟的西方国家相比,我国工会制度仍有提升空间。尽管《破产法》赋予了工会参与债权人会议的权利,但其实施方式尚未明确,使得工会难以充分维护劳动者权益。针对如何提升工会参与度,笔者提出以下建议:首先,明确法律对工会代表的具体职权,包括在破产程序各阶段的参与权、对破产管理人决策的表决权,以及在破产过程中对处理问题的异议权。工会代表必须及时向劳动债权人通报破产程序的详细信息,代表劳动者提出意见,确保维护劳动者权益为首要目标。其次,对工会的工作人员进行必要的监督,并设立激励性的奖励措施。鉴于工会是民间组织,其工作人员缺乏足够的监督机制和监管措施。法律可以授予职工监督权,对工会工作者进行监督,对渎职行为进行处罚,对表现出色的工作人员给予奖励。这样可以激励工会更好地维护劳动者利益,实现更好更高效的劳动债权保障。

### 3.3. 进一步明确劳动债权的范围

由于不同国家拥有各自独特的政治体制和国情,因此在破产清算过程中呈现出多样化的特点。关于劳动债权的范围,各国的规定亦各不相同。鉴于劳动债权相对具有优先性,划定范围过宽可能会损害其他债权人的权益,破坏利益平衡;然而,若范围过窄,则可能削弱劳动债权人的权益,降低他们的生活质量。就我国而言,《破产法》对劳动债权进行了较为详细的列举,覆盖众多种类。然而,仍需对劳动债权的适用范围进行明确和修改,以更为合理的方式加以限制。

笔者认为,在限制劳动债权范围时,可以从以下几个方面进行考虑:首先,关于职工工资方面,为避免高级管理人员滥用职权以优先受偿,也为了不让企业职工工资过高,导致影响其他债权人的受偿,可以建议对劳动债权的金额设立最高受偿限额。这样的限制可以防止在破产清算过程中过高的职工工资被清偿,例如,可以规定破产清算阶段职工工资的清偿不得超过社会平均工资的两倍。通过这一限制方式,可以确保其他劳动者利益。其次是各类保险费用,在企业破产清算过程中,政府可以承担部分社会保险费用,减轻企业的责任,并承担相应的社会责任。再者,对于补偿金,必须严格限定其范围和金额。不对补偿金进行适度限制同样可能损害低薪职工的劳动债权,也可能损害在债权清偿顺序中处于后位的普通债权人的权益。因此,可以对补偿金设立一定的金额上限。最后是关于职工集资款,职工集资款是企业为了维护生产发展需要向职工进行的借款,其本质上仍是债权债务关系,不具有优先受偿的性质,不能因为集资的利率较高就改变其性质,其与普通债权一样。因此,将职工集资款当作劳动债权清偿的方式是错误的,应将其作为普通债权处理<sup>[7]</sup>。除此之外,也应对劳动债权的受偿时间进行限制。在这一方面,《美国破产法》规定劳动债权的优先受偿时间限定在企业停业前的半年内<sup>[13]</sup>,而英国相关法律则将其限制在宣告破产前的4个月内<sup>[14]</sup>。鉴于我国的实际情况,笔者认为可以适度放宽保护时间范围,规定破产清算前一年内的劳动债权可以优先受偿。对于剩余时间内的劳动债权,则应作为普通债权进行清偿,以此来平衡各类债权人的权益。

### 3.4. 拓展劳动债权的救济途径

#### 3.4.1. 创设保护基金机制

在我国当前经济快速蓬勃发展、经济架构不断优化的环境下,市场经济模式正日益多样化,伴随而来的风险也在不断增加。单纯依赖法律手段来维护劳动债权的偿付已不再高效,甚至可能扰乱权益平衡,不适应市场高度自由的趋势。因此,若以长远眼光考虑,在劳动债权保障制度方面借鉴国外先进经验,

并在此基础上建立具有中国特色的政府与社会共同保障劳动债权的机制，必然具有高效性。在这方面，可以借鉴德国的劳动保障金制度，即由企业和政府共同向特定基金注入资金，该基金由企业、职工和政府代表合作管理。特别需要强调的是，必须给予职工方有效的监督和提出异议的权利，以确保基金运作的透明度。当企业破产时，基金会可以调配资金，有助于清偿劳动债权，解决劳动者的基本生活问题，并预先防范风险。

### 3.4.2. 建立欠薪保险制度

此项机制可以借鉴法国的欠薪保险金制度。政府可以领导设立第三方劳动债权保险机构，企业需根据工资总额按一定比例投保，政府则提供适当补助。在出现企业难以清偿欠薪情况时，第三方劳动债权保险机构将负责对劳动者进行赔付。这一制度的优势在于，企业以较小的成本分摊了劳动债权清偿的风险，同时相较于保护基金机制，此机制能更大程度地保护劳动者的权益。此外，一部分风险也由社会共同分担，这一机制在一定程度上还可能促进保险业的发展。对于劳动者而言，此举不仅令他们心安，也可达到一举两得的效果。

## 4. 结语

市场经济的繁荣发展涌现了大量的企业，为我们的社会不断进步提供了源源不断的生机，但也会有一些企业由于经营不善，发展不适应时代潮流，最终走向破产的结局。在破产清算过程中，对于处于弱势地位的破产企业职工，劳动债权既涉及职工个人的生存权，又涉及社会和谐稳定，故应重点保护。即使我国出台了相应的法律规定予以保障，但是随着时代的不断发展、社会的不断变化，这些保护措施已经不能很好地保护职工的权益和解决实际问题。笔者结合国情，深入分析劳动债权基本理论，探讨我国当下存在的不足，并借鉴各国经验，提出了进一步明确劳动债权范围、合理调整劳动债权的清偿顺序、提高破产清算中职工和工会的参与度、建立相应的劳动债权基金及保险制度等几个方面的建议，以期在保护劳动债权方面作出贡献，并结合我国当前的实际情况，提出了期待通过以上措施完善劳动债权的配套保护制度，并提高可行性，保护劳动者的劳动债权。同时，希望为实现对破产清算企业劳动者劳动债权的最大保护，尽快完善破产法的相关条款。

## 参考文献

- [1] 王利明. 关于劳动债权与担保物权的关系[J]. 法学家, 2005(2): 1-5.
- [2] 王欣新, 杨涛. 破产企业职工债权保障制度研究——改革社会成本的包容与分担[J]. 法治研究, 2013(1): 23-29.
- [3] 秦亚东. 论劳动债权优先权——公平与效率的两难选择[J]. 学术交流, 2008(7): 57-60.
- [4] 余晨东. 破产劳动债权优先保护制度研究[D]: [硕士学位论文]. 南宁: 广西师范大学, 2018.
- [5] 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.
- [6] 曹士兵. 新《破产法》职工权益保障机制系统解读[J]. 法律适用, 2007(6): 53-58.
- [7] 郑尚元. 劳动法与社会法理论探索[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2008: 157.
- [8] 许德风. 论担保物权的经济意义及我国破产法的缺失[J]. 清华法学, 2007(3): 60-77.
- [9] 王利明. 破产立法中的若干疑难问题探讨[J]. 法学, 2005(3): 3-15.
- [10] 王欣新. 破产立法中永远的痛——谈债权人保护与对破产企业职工保护的关系[N]. 证券时报, 2004-11-08(11).
- [11] 杨嫻. 破产法中劳动债权保护研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 首都经济贸易大学, 2017.
- [12] 蔡文龙. 劳动债权优先权的法律问题研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 沈阳师范大学, 2016.
- [13] 王浩宇. 我国破产企业职工劳动债权保护法律问题研究[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 昆明理工大学, 2016.
- [14] 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(4): 112-115.