

中国法学会邮件系统

用户名 密码

信息检索

包含字符 检索内容 检索字段 排序字段 排序方式

一月信息排行

Commun

法学论坛 >> 论坛专题 >> [诉讼法学](#)本层分类：[法制史](#) | [行政法学](#) | [刑法学](#) | [民商法学](#) | [诉讼法学](#) | [法理学](#) | [宪法学](#) | [劳动法](#) | [知识产权法](#) | [投稿须知](#) | [经济法](#) | [探索争鸣](#) | [国际法](#)[→ 诉讼法学](#)

论劳动债权在破产清算中的优先地位

阅读次数： 652 2006-12-14 11:15:00

论劳动债权在破产清算中的优先地位

杨立江 江苏省宿迁市宿豫区人民法院

引言

破产法最初产生的社会原因是为保护债权人的利益，解决在债务人丧失清偿能力时对全体债权人的公平清偿，但随着经济的发展和进步，破产法的立法宗旨也产生了变化，从债权人的本位趋向债权人与债务人的利益平衡本位而又接着趋向于社会利益本位。2006年8月27日，十届全国人大常委会第23次会议审议通过了《中华人民共和国企业破产法》，对职工债权与担保债权的清偿顺序作出了规定。劳动债权是破产法律制度中的一项重要内容，劳动债权的优先分配顺位就体现了这一立法宗旨，体现了对社会整体利益的维护。有关劳动债权的介绍或提法散见于一些有关破产立法的文章中，而往往欠缺对劳动债权理论的系统研究。为澄清劳动债权的概念和确立劳动债权优先于一般破产债权和有担保的债权的观念，因此对劳动债权的研究具有理论和现实意义。

一、劳动债权的概念和特征

1、劳动债权的概念

作为劳动债权定义，应对劳动债权产生原因、权利性质、特点、内容等因素有一个高度的凝练。笔者认为，劳动债权是指在企业^①破产清算中应优先分配的因破产宣告前的劳动关系而发生的债权，包括破产企业所欠劳动者的工资（劳动报酬）、工资性待遇、因企业破产解除劳动合同依法应支付给劳动者的经济补偿金和欠缴的社会保险费用。

2、劳动债权的权利人

要全面把握和阐释劳动债权的概念，就必须对劳动债权的权利人进行分析。任何一项法律权利都有权利请求权人，劳动债权的权利人包括劳动者和社会保险费用的请求权人。

首先对劳动者进行考察。在劳动债权的概念里使用劳动者而没有使用职工一词，是因为职工一词的意义太过狭窄，而且法律的规范用语是劳动者。劳动者的劳动债权因劳动关系而产生，劳动关系是指劳动者因劳动合同或事实劳动在运用劳动能力实现劳动过程中与用人单位之间所产生的社会关系，包括正常劳动关系和非正常劳动关系。正常劳动关系是指依据劳动法律立起的在有效的劳动合同基础上的劳动合同制关系。非正常劳动关系是指除正常劳动关系以外的其他劳动关系，包括用人单位与劳动者以聘用合同的形式确定的劳动关系和用人单位与劳动者之间没有有效的劳动合同，但存在事实上的劳动关系。即只要是事实上已成为企业的成员，并为其提供有偿劳动的人，就可以成为劳动债权的权利人——劳动者，他既包括签定了书面劳动合同的企业制职工，也包括未签定书面劳动合同但有口头劳动协议，并已在企业中形成事实劳动的劳动者，还包括订立的劳动合同无效但已付出了实际劳动的劳动者，他们都因劳动关系而成为劳动债权的权利人，但是本文所指的劳动者不包括基于民事有偿合同（如承揽合同、委托合同）为企业从事一定行为且不受企业管理的自然人，这些人与企业间因没有形成劳动关系而不能成为企业的劳动者。再者如小型国用工业企业的承租经营者、承租人。他们与企业形成的是承租方与出租方的企业租赁关系，因而也不能成为劳动者。

其次对于欠缴社会保险费用请求权人，则依各地方的实际情况确定。这方面的劳动债权权利人主要是以劳动关系的存在为基础，依据法律法规等的规定而产生。根据国务院《社会保险费征缴暂行条例》第六条规定：“社会保险费实行三项社会保险费集中、统一征收。社会保险费的征收机构由省、自治区、直辖市人民政府规定，可以由税务机关征收，也可以由劳动保障行政部门按照国务院规定设立的社会保险经办机构征收。”需要指出的是当税务机关作为劳动债权的权利人时，要区分劳动债权中社会保险费用和债权中欠缴税款。

3、劳动债权的特征

(1) 权利的主体特定性。劳动债权的主体分为两个方面的层次，一部分是达到就业年龄，具有劳动能力，已与破产企业建立劳动合同关系、聘用制劳动关系或者事实劳动关系的劳动者。另一部分是国家有关法律、法规、政策，部门规章规定的对破产企业享有征缴社会保险费用权利的社会保险经办机构或税务机关。

(2) 权利价值取向多重性。劳动债权体现了人的权利，也反映社会权利。保障人权首先是保障生存权，作为生存权的基本内容和基础的生存利益是人的最起码的需求，工资是与人的生存利益利害攸关的，将破产企业欠缴的社会保险费用列入劳动债权则体现了破产法的立法宗旨——社会利益本位，体现了国家的适当介入——从社会本位角度维护社会整体利益。

(3) 权利内容的丰富性。劳动债权是一种复合权利，既包括私法之债，又包括公法之债，是集工资债权、社会保险费用债权为一体的权利混合体。

(4) 权利存在的时间性。劳动债权是基于企业破产宣告前因劳动关系而发生的债权，对于企业宣告破产后而发生的诸项费用，都不能列入劳动债权（法律另有规定的除外）。企业劳动债权基于破产宣告而存在、作为破产法的调整对象，劳动债权仅存在于破产法律制度中，劳动债权是权利集合的一个概念，因共同的特性和产生基础，而由两种权利混合而成，当它脱离破产法律制度时，分裂成不同的权利而成为不同的法律调整对象，工资、工资性待遇属工资债权或称劳动报酬权，经济补偿金是劳动合同解除后劳动者取得的补偿，他们是受劳动法调整，属私法领域研究的问题，社会保险费用债权则是社会保险法或社会保障法所调整，属经济法领域研究的问题。

(5) 劳动债权的程序性。劳动债权的程序性是指劳动债权必须由破产管理人予以公示后计入债权表才有权在破产财产中优先补偿，劳动债权是一种法定的优先权，它必须经过法定的程序才成为破产分配中的优先权。

二、劳动债权优先受偿的法律地位

在破产法律制度中，破产财产分配时，劳动债权是列在破产清偿的第一顺序的，也就是优先受偿。

1、劳动债权属法定优先权

传统法意义上的优先权，专指民事优先权，是根据法律规定或当事人的约定，不同性质的若干民事权利发生冲突时，某一民事权利人的民事权利优先于其他权利实现的民事权利^②优先权的产生和发展，表明了以自由权、平等权为基础的抽象权利打破其消极性规定，向真实性迈向的初步理念，这种理念随着社会关系演进和权利的伸张，有可能也有必要扩张到社会权中，恰当而适时地矫正社会问题，体现国家干预。优先权是权利在事实上冲突的结果，权利在事实上的冲突与权利在法律上的不同，其解决办法主要是制定权利序列或顺位^③。编排权利序列有两种方法，一是形式主义序列，如物权优先于债权的原则，限制物权优先于所有权，债权之间无优先次序、先行者先获利益等。另一种是实质主义序列，从权利主体的性质，状况以及社会地位、与权利之间的紧密程度来确定顺序。

劳动债权作为一项权利，既是契约自由的表现，也是国家干预的结果，其权利体现出社会性的属性，是一种社会性权利。劳动债权首先是一种债，是基于劳动契约关系，以劳动力支出过程和劳动义务的履行结果为衡量标准的对价。它反映了这样一种社会关系，不同的所有者为追求各自的物质利益，通过劳动与物化劳动的结合，完成劳动力的再生产和资本的增值。从劳动契约的最初立法思想及实质意义上去认识，它所反映的终极价值有两个：一是增值了的商品，一是劳动力赖以生存的劳动报酬。这种并行的价值目标，决定了劳动过程的契约性基础。近代立法均将劳动报酬作为一种特定债，一种与租赁关系性质不同的契约之债。

这种债产生的根据、衡量的标准具有特定性，就其产生的根据来看，劳动契约关系是法律化的劳动关系，这种劳动关系是以劳动力产权与资本产权制度为基础的，它从一产生起就贯穿着两条基本的法律调整线索，一条是对劳动力支配与保护相结合的人身关系调整，一条是对以生产资料的提供与劳动报酬的取得为基础的财产关系调整。而劳动报酬的取得，恰恰是劳动者以交付自己的劳动力并提供劳动为前提劳动行为成为衡量劳动报酬的依据以及劳动法律关系的客体，因此对劳动报酬的

请求与其说是劳动力债权的本质，不如说是劳动者通过行使请求权而保护自己的劳动行为。就其衡量的标准看，劳动报酬的高低与一般债的衡量标准也不相同，它既要以劳动成果的数量与质量为基本标准，还与劳动过程的长短、劳动者的生存以及劳动力的维持相联系。

劳动报酬之债经历了一个由意定之债为主向立法之债与意定之债并重演变的过程，而合同自由原则下的一般债作为意定之债性质从未发生过根本改变^④。19世纪劳动关系实现了“从身份到契约”的转变。由于存在“工厂法”与民法对劳动契约的双重调整，不应否认这种债权债务关系中包含着有人身保护的内容，但在当时的历史条件下，劳动报酬只是一种付出劳动的对价而没有超过传统的债法范畴。19世纪末20世纪初随着福利经济学和国家干预思想的兴起，资产阶级立法开始以“公法”的形式介入劳动关系。劳动契约法被赋予社会法的全新意义，劳动报酬作为衡量和提升劳动权的基本内容，成为公法干预的核心之一。

而劳动报酬权的确立，更赋予劳动报酬新的实质意义，表现在：劳动报酬不再简单地表现为一种等价物，它已突破一般的抽象化债的范畴，从抽象平等迈向现实平等，劳动权本位确定。劳动报酬权已成为一项法定权利，以保障劳动者本人及其家庭的生存。劳动报酬权利体系成为劳动权制度的重要组成部分。理论上，劳动报酬权的性质被认为是一种社会性权利，社会权主要是在社会上对经济的弱者进行保护与帮助时要求国家作为的权利，是法律调整具有社会群体利益关系而产生的权利，权利的享有主体是一定社会经济条件下的弱者。其权利的定位、功能实现程度等均与一国社会经济发展状况相联系，或者认为是统治者的治国工具，当企业破产后，劳动报酬相应地转化纳入劳动债权。

通过上述的分析，劳动债权作为一种特定之债，无论从形式上所反映出的人身属性与财产属性兼而有之的特性看，还是从实质意义上所反映出来的保障生存权实质平等的价值功能来看，都需要确立劳动债权的优先权性质。

2、生存性债权的属性是确立劳动债权为优先权的基础

生存权是“个人按照其本质在一个社会和国家中，享有的维持自己及家属的健康和福利所需的、最起码的生活条件的权利。”^⑤生存性债权是个人享有的，以实现其生存利益为直接目的的、具有公法性质的一

类债权的概念，他并非纯粹私法意义上的债权，而是具有一定的公法关系性质。一般来说，该类债权并非直接基于商品交换关系而产生，而是带有社会分配（如工资）或家庭互助性（如生活费）的一类债权，他的实现具有一定的强制性，体现了一定的公法债权色彩。生存性债权因其保护的是权利人的生存利益，因而现代各国无不予以优先的保护，给生存性债权以优先的保护，是近现代各国推行社会政策和在宪法上规定生存权的结果。

社会政策作为解决或对付社会问题的基本原则或方法，其基本精神是以人为本，近代资本主义时代的到来，加剧了资源、地位及权利分配的矛盾。造成了生存条件的极大分化，出现了巨大财富的拥有者，也产生了众多的一无所有的人，这一境况的出现，加上近代哲学中的人文主义、天赋人权、社会契约论等思潮的影响，人们开始越来越认识到人类本身价值的存在。而且作为统治阶级来说，保护个人的最基本的生存条件，也是社会稳定的需要，因而各国纷纷推行诸如人道主义政策、劳工基本待遇政策、社会保障政策等有利于公民个人生存安全、社会稳定等目的的社会政策措施。

与社会政策的推行相伴而来的，是生存权在宪法上的确立。人的自然存在和社会存在的物质需要，以及近代以来人权观念的发展，使得生存权已成为人的一项法定的基本权利。1919年德国的魏玛宪法，其第一百一十五条第一款规定：“经济生活的秩序，必须符合具有保障任何人之值得成为人的生活之目的正义原则。”日本现行宪法第二十五条第一款中规定“任何国民均享有营构健康和文化意义上的最低限度的生活的权利。”生存权这一宪法性权利的确立，极大地推动了对生存性债权的特别保护，现代各国立法、司法及学说解释无不沿着这一方向展开，生存性债权处于优先的地位，已成为现代国家的共识。从学理上来讲，生存性债权的范围，主要是指劳动法上的劳动工资、社会保障法上社会保险费、婚姻家庭法上的生活费等支付关系。在破产法律制度中，包含了劳动工资和社会保险费的劳动债权自然就属于生存性债权，其在破产分配顺序中，自然就处在优先的地位，而成为一种优先权。

3、劳动债权被确立为优先权是国家公权力介入的结果

当破产法调整内容仅为债务人无力清偿债务的情况下有限财产的分配矛盾之时，破产立法宗旨是债权人本位，当破产成为一种普遍的社会

问题后，如果固守传统意义的当事人之间权利义务的立法宗旨，从而造成社会经济发展的障碍，并使经济交往的进一步扩展变得举步维艰，将会影响到社会公众的利益以及社会整体的利益，这时就需要国家的适当介入，从社会本位角度维护社会整体利益，在企业破产的立法环节和立法之后的实施环节，在平衡债权人、债务人以及除此之外的其他利益主体之间的利益关系的基础上适度反映出政府的选择倾向，且上升到立法高度并完整地体现到立法中。在破产清算程序中作为国家协调有限的破产财产的分配矛盾这一外部手段的破产财产分配顺序，也即各种权利尤其是破产债权（广义上的概念）的排序问题上，劳动债权的法定优先权的设定就是明显的例证，为什么需要国家公权力介入给予劳动债权以优先权呢？其原因包括以下几个方面：

（1）劳动者在劳动力市场中弱势地位决定劳动债权应受法律的特别保护。劳动报酬从本质上讲，是分配社会产品的一种形式，他的形成主要可从两个方面分析，一是劳动力市场的供需状况，另一方面是劳动合同双方当事人的谈判结果。前者实际上是依附于劳动者能否获得就业以及劳动力的供应是处于买方市场还是卖方市场。如果整个劳动力市场或者特定劳动力市场是由供方寻求需方，则供需双方的谈判条件对劳动报酬的确定并不起决定性作用，它主要取决于需方所提供的类似于格式合同条款的工资条件，也就是说，需方在决定是否雇佣劳动者的同时也决定了劳动报酬的标准，劳动者只有决定是否接受雇佣的自由，基本上没有进一步的谈判或者讨价还价的可能。失业的长期存在实质上就是寻求工作的人超出了用人单位的需要而形成两者的供需差别。相反，如果整个市场或者特定行业的劳动力供应市场是处于卖方市场（即由需方寻求供方），则劳动报酬标准的决定权与是否接受雇佣的决定权在于劳动者，此时，劳动报酬条件是由双方的谈判来决定的。

就我国目前劳动力市场的供求状况而言，“九五”计划中所预计的我国登记失业率为4%，在2000年底，全国实际城镇登记失业率是3.1%，登记失业人数为595万人，我国的“十五”计划纲要提出要把失业率控制在5%左右，显然比“九五”期间有所上升，预计“十五”期间城镇劳动力资源供给总量新增5000万人以上，此外，“十五”期间农村剩余劳动力有1.5亿左右，其中向非农领域转移的劳动力有4000万人。与劳动力的过剩直接相关联的是劳动者在劳动合同谈判中的被动地位，由于劳动合同的签订过程中劳动者个人处于无支配权地位，很难就工资标准及支付条件进行平等的协商、谈判、尽管我国很多企业工

会组织可以代表劳动者签订集体合同，但在我国实际存在的工会对企业的人员构成、机构设置、经费安排等方面依附于企业，这就决定了即使工会也很艰难取得谈判中的平等地位，其结果就是除了极少数的职工可能就取得相对的优越的工资标准和支付条件与劳动使用着进行讨价还价外，多数职工只能接受企业提供的既定工资标准和待遇，在工资标准和支付条件的谈判中处于劣势地位，这种劳动者的弱势地位需要立法的特别保护。

(2) 劳动报酬拖延的客观可能性及风险防范手段的先天性欠缺是劳动债权应优先受偿的法律现实基础。劳动报酬拖延的客观可能性是由劳动付出的连续性以及劳动报酬支付的非连续性决定的，劳动本身是一个持续的过程，一般情况下，劳动报酬是按劳动时间而不是劳动产品来支付的，其多数情况下并不是按照小时、日甚至周进行计算而随时发放的。实际情况是我国多数是按照月为时间单位计算发放的，并且往往是在劳动付出之后。劳动者劳动付出的过程实际上是用人单位透支劳动者的劳动或者说是用人单位借用劳动者报酬的过程，同时这种透支和借用已经形成了用人单位对劳动者的一种强制性习惯，而透支或者借用的结果所产生的风险全在于用人单位的财务状况，而不取决于劳动者的意愿或者其他风险选择。

劳动报酬风险防范手段的先天性欠缺是由以下因素决定的。首先，劳动报酬具有设定担保的高成本特点以及实务中的无担保特点。由于担保只能是事先设定，而不管担保财产的价值是否能够确定，劳动报酬债权的数额必须确定，但在设定担保之前对企业财务状况做出预测，及由此决定可能拖延的工资的数额，并相应确定担保财产的价值额不仅对单个劳动者的谈判来讲是至为困难的，即使对工会集体谈判来讲也是同样困难的。

退一步说，就是能够通过担保来解决劳动报酬的拖延问题，就我国目前现行的担保物权实现方式来说，繁琐的法律程序和高昂的实现费用对劳动者、对用人单位都是不经济的，在这种情况下通过立法的方式给予救济能够节约社会成本，就是说与其通过合同约定对劳动报酬设定担保而确保劳动报酬得以实现，远不如通过立法的手段来一揽子加以解决来得经济，这种解决方式就是设定劳动报酬债权的优先权。其次，现行保险制度中没有可以买取的拖延工资的险种，其原因在于用人单位风险的变动不居性、工资拖欠额的事先不确定性和保险费率计算方面精确度

的缺失。再次，前述几种影响工资拖欠的因素虽然比较严重，但却不能借助罢工等极端的方式加以解决，因为劳动者以离职或者罢工的方式抗拒拖延劳动报酬，不仅对国家财富的创造和个人收入的保持和增加都是有代价的，同时对社会的稳定及公众赖以建立在这种稳定基础上所能享受到的福祉也是有害无利的。

（3）工作转换的成本代价决定了劳动者对用人单位的“人身依附”。当劳动者在确定劳动合同关系的谈判中没有支配能力或缺乏谈判优势而形成工资待遇的不佳状况后，他们为了自身的利益可能辞去低工资工作而向高工资工作转换，这种转换的几率主要是由转换的成本决定的，成本的构成包括寻求新工作成本、辞去旧工作成本以及重新开始新工作所产生的重复性积累和投资成本等。

由于我国的劳动力市场尚未形成，即使已经形成，短期内市场内部在行业、地区和城市、一般技能工人和特殊技能个人以及存在个体差异的劳动者之间也存在一定程度的分割，可以说这种市场的开放度是较低而流动性是较差的。以地区和城市之间的工作转换为例，由于能够提供高工资的企业通常位居经济发达地区或城市，基于改善工资待遇的考虑，劳动者选择的转换流向相应的是由经济欠发达地区或城市向经济发达地区或城市转移，由于受城市增容户口指标和转型时期发达地区或城市高素质劳动力密集等因素的影响，工作转换的流动速率相对较低，通常情况下，劳动力的低流动率与高工资相联系，而高流动率与低工资相联系，但当工作转换和流动的成本较高时，低流动率却为用人单位提供低劳动报酬创造了条件，其结果，维持现状并被迫接受用人单位提供的低劳动报酬或许比转换工作更为合算，加上我国长期推行的高就业低工资政策形成的惯性心理，劳动者对用人单位形成的带有“人身依附”性的依赖便成为一种惯常现象。

（4）工薪阶层对劳动报酬风险承受能力的孱弱需要劳动债权的法定优先清偿。对劳动者来说，企业破产不仅意味着可能丧失未得到支付的工资，而且实际上失去了工作的职位和未来的收入，毕竟劳动者是靠固定的工资收入来维持生计的，如果劳动者在失去工作岗位的同时再丧失已经被用人单位通过“事先透支劳动者劳动”的方式而“借用的劳动报酬”，则意味着依赖已被透支的劳动报酬支撑的那一时段的生计将没有着落，作这样的判断并不是有意耸人听闻，从目前我国已经形成并可能继续延续下去的两极分化的严重性就将可见一斑。据官方统计，我

国城市居民中占人口20%的低收入层和占人口20%高收入层差别巨大，就家庭收入而言，后者相当于前者的4倍⑥。

现阶段我国社会主义市场经济体制的推行和优胜劣汰的市场机制作用已使用相当一部分人处于生活困难的境地，1997年底，全国人均收入低于“两线”（职工困难补助线和最低生活保障线）的困难职工已达1000多万人，加之0.7的家庭人口负担系数，难于维持基本生活的城市人口达1800万左右，最近几年，这一数字没有下降并有上升的趋势，这些困难职工往往仅靠有限的工资收入和社会保险金、生活补助金等来维持生活，可见这有限的工资收入和社会保险金的支付对这些困难职工的生活是何等重要。在我国，劳动还是大多数人谋生的手段，企业破产和随之而来的失业将更加成为市场经济的一个常态，劳动报酬和社会保险费用的实现将在一个相当长的时间是都具有根本意义。如果出现劳动报酬和社会保险费得不到实现的情况必将违背劳动债权本身担负的社会政策使命。因为劳动债权的实现是出于保障劳动者的基本生活安全以及社会再生产的需要这种特定的目的使命，这也是立法者赋予劳动债权优先权的必然。

4、劳动债权不仅优先于普通债权，还优先于有担保的债权

劳动债权属生存性债权处于优先的地位，已成为现代国家的共识，但劳动债权应否优先于有担保的债权行使呢？

（1）从价值层面上讲，生存价值是人类一切价值中的最高价值，即是说，人类的生存，具有不论何时何地均应受到最优先保护的普遍价值，之所以如此，是由于人类生存利益是一刻也不能缺失的，生存利益经不起任何风险，劳动债权因其关系到债权人的最起码生存需要，同样经不起任何风险。以劳动报酬为例，在劳动力与土地相分离而相成为商品后，劳动者唯一能出卖的就是劳动力，在一些社会保障制度尚未建立的地方，劳动报酬不可避免地成为劳动者的主要甚至是唯一生活来源，因而劳动报酬是劳动者生活的保障，由于当劳动者老、弱、病、残等自然的和经济不景气及竞争导致的失业等社会的原因，劳动力卖不出去，相应的工资收入就会中断，劳动者就丧失生活的经济来源。只要劳动还是大多数人谋生的手段，劳动报酬的实现就具有重大的现实意义。

又如社会保险费的实现，能够使劳动者在年老、失业、退休、病残

等生活困难或不幸时能得到基本的生活保障。这种社会保险费的意义如此重大，以至于马克思曾预言，这种社会保障性的后备基金过去和现在都是一切社会的、政治的、智力的继续发展的基础，这种基金甚至在资本主义生产方式消灭之后，也是必须继续存在的唯一部分。这就表明，这种生存利益和劳动债权的实现，对人类来说，具有根本性。比较而言，有担保的债权涉及的是权利人的普通利益，这种利益并不关系到权利人的生存安危因而具有非根本性，从某种意义上说，有担保的债权具有对风险的可容忍性。

人类社会作为一个共同体，任何人均享有生存发展的权利，同时也应负容忍他人之生存与发展的义务。当国民在年老、疾病、丧失劳动能力时，有从国家和社会获得物质帮助的权利。可以说，生存性债权优先于有担保的债权行使也是有担保债权人应尽的社会义务。以社会保险费用的优先行使为例：在传统的农业社会，土地是农民生存的依托，而工业化社会的到来使得农民与土地生产资料相分离，随着工业进程的加深而出现的诸如伤残、职业病、失业等不幸事件的发生，越来越作为一种社会风险而得到了人们的认同，即是说这些对社会成员的生活秩序和生存权利构成威胁的事件被认为很大部分是由社会因素造成的。

如由于化学和其他工业的发展，出现了各种危害劳动者健康和生命安全的职业病；由于资本有机构成的提高和工业自动化的发展，出现机器排挤工人的现象而导致严重的结构性失业；由于市场竞争的优胜劣汰机制而产生破产和倒闭等经营失败现象；甚至政府的经济和社会改革而导致的利益转移使一部分人利益受损害等^⑦。由于这些事件多半是由于社会因素造成的，因而对社会风险的处置，单靠一个人来承担其后果不仅是不可能的，也是不合理的。既然这些社会风险的受害者，实际上是工业化进程和市场竞争甚至改革的牺牲品，他们的损失就应该从其他人那里得到补偿，即是说，对社会风险的承担不应是个人的而是整个社会的事情。这就要求社会成员共同帮助、共同分担社会风险，当社会保险费与有担保的债权的实现发生冲突时，社会保险费的优先受偿就成为有担保的债权人的社会义务^⑧。

（2）劳动债权优先于有担保的债权行使有宪法上的依据。让劳动债权享有优先的效力，是生存权在宪法上确立的结果。人的自然存在和社会存在的物质需要以及近代人权观念的发展使得生存权已成为人的一项基本的、神圣的、不可剥夺的权利从而在宪法上得到确定，作为生存

权的基本内容和基础的生存利益是人的最起码要求。赋予与生存利益利害攸关的债权优先于有担保的债权不仅是合理的，也是必须的。劳动报酬、社会保险费等劳动债权代表的是生存利益，有担保的债权代表的普通利益，让生存利益得以实现而限制个人（法人）的普通利益，并不违反现代宪法的基本精神。宪法上确立了“生存权”这一宪法性规范作为最高规范，必须在立法和司法活动中得到全面的和一贯的尊重，确立劳动债权的优先权就是这一宪法性精神的具体化。

（3）劳动债权易受有担保的债权的排斥也是确立劳动债权优先于有担保的债权受偿的重要原因。随着商品经济和信用关系的发展，近现代担保物权获得了空前的发展，担保物权作为维护交易安全和促进资金融通的重要手段，被大量适用于经济交往活动中，这种有担保的债权大量存在而导致工资债权、劳动保险费用不能实现的风险也相应的增大。

一方面，发达的市场经济社会里交易主体趋利避害的心理和交易安全感的增加使得交易一方在交易时要求设定抵押权等担保物权的现象十分普遍，并且由于抵押权等担保物权的融资功能，交易的另一方为了壮大自己的经济规模也乐于通过设定担保物权来获得生产经营资金，这种做法的结果是，交易一方（如贷款人）的债权可能多为有担保的债权，而交易的另一方（如借款人）的财产可能多为有担保物权负担的财产。

另一方面，劳动债权因性质特殊，不易设定担保，因而不能享有担保机会。这样如不规定劳动债权优先于有担保的债权，就极有可能出现有担保的债权对劳动债权的排挤。我国审判实践中零破产（所谓的零破产是指财产仅够或不足以支付破产费用，债权人受偿比例为零的情况）现象的大量存在说明了这一点，而零破产的一大原因就是企业破产时，享有担保的债权过多^⑨，数额巨大，根据现行的破产法的规定，设定担保物权的财产又从破产财产中剔除出去，致使劳动债权虽是第一顺序分配，但也难得到清偿，正是有担保的债权对劳动债权事实的排挤就要赋予劳动债权实现优先于有担保的债权。

5、劳动债权优先地位的国际和国内两个社会环境

国际劳工组织1992年通过的173号《保护工人债权公约》（我国

已参加)要求, (在雇主无偿债能力的情况下)国家法律或条例给予工人债权的优先等级, 需高于其他绝大部分优先债权。联合国贸易法委员会发布的《统一破产法指南》第625项指出, 破产分配中可以考虑将工人工资、人身损害赔偿、环境损害赔偿置于有担保债权之前。一些发达国家, 如法国, 在破产法中直接规定劳动债权优先于有担保的债权参加破产分配。

在国内, 随着社会主义市场经济的进一步发展, 社会舆论中对企业应当承担社会责任的呼声越来越高。迄今为止, 我国已有49家组织和企业通过了社会责任国际(SAI) SA8000体系认证, 这些企业和组织通过SA8000体系认证, 意味着他们将依照《国际劳工组织宪章》、《联合国儿童权利公约》和《世界人权宣言》等国际条约的要求, 在使用童工、强迫性劳动、健康与安全、劳动时间、工资、管理体系等各方面承担与发达国家企业一样的社会责任。企业承担社会责任以保护劳工为宗旨, 作为社会主义国家的破产立法当然更不能在企业破产时忽视劳动者的权利, 因此, 1986年破产法将企业有效资产从破产财产中别除出来, 优先清偿有担保的债权, 而任凭劳动者得不到保护的立法模式, 必然难以维系。

党的十六大报告指出, 本世纪头二十年是我国经济发展主要战略机遇期, 我国能否实现全面建设小康社会的战略目标, 很大程度上取决于我国能否避免或妥善处理好各种危机, 比如粮食危机、能源危机、社会危机、金融危机、战争危机, 而其中最可能出现的就是社会危机。稳定压倒一切, 关心劳动者的生存与发展是维护社会稳定极其重要的一环, 劳动者在企业破产中如何获得有效保护, 当然成为破产立法者必须慎重考虑的重要因素, 这可以说是破产立法中最为重要的政策环境^⑩, 可以说是国际和国内两个社会环境要求确立劳动债权的优先地位。

三、劳动债权的范围

1、劳动者的工资和工资性待遇

工资是指劳动者从事某种形式的劳动获得的, 作为其主要生活来源的经济收入, 他本是经济学上的概念, 在法律意义上的工资是指用人单位依劳动合同的规定或法律的直接规定支付给本单位的劳动者的报酬, 其依据两个方面, 一是劳动法等法律法规的规定, 二是劳动合同或集体

合同的约定。工资又可分为广义和狭义两类。狭义上的工资仅指劳动者劳动报酬中的基础部分，即基本工资和职务工资，广义的工资即一般意义上的工资，除基本工资外还包括奖励工资、各种津贴和补助劳动分红等。劳动债权的工资属于后者广义的工资范畴，按照国务院批准的国家统计局[1990]第1号《关于工资总额组成的规定》，它由以下六个部分组成：“（一）计时工资；（二）计件工资；（三）奖金；（四）津贴与补贴；（五）加班加点工资；（六）特殊情况下支付的工资”。

计时工资中也包括新参加工作职工的见习工资（学徒的生活费）；计件工资中也包括按营业额提成或者利润提成办法支付给个人的工资；奖金既包括计入工资总额中的奖金——支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬、生产奖、节约奖、劳动竞赛奖，也包括没有计入工资总额范围的根据国务院发布的有关规定颁发的创造发明奖、自然科学奖、科学技术进步奖和支付的合理化建议和技术改进奖。特殊情况下支付的工资包括根据国家法律、法规和政策制度规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计件工资标准或者计时工资标准的一定比例支付的工资和附加工资、保留工资。当然还包括在集体协商和单独协商过程中确定的工资或劳动报酬标准。

对于企业破产前为维持生产经营向职工筹借的款项（作为投资入股的除外），为落实对破产企业职工的保护、减少社会不稳定因素，可视为企业所欠职工工资处理，对于借款利息按照双方约定的利率或没有约定利率的按实际使用时间和银行同期存款利率计算，不能视为工资列入劳动债权优先有偿而应确认为普通债权，超过国家法定利率四倍的部分则不予保护。对于没有记入工资总额的职工福利费用和劳动保护方面是否应纳入劳动债权的范围呢？

这里的职工福利包括：生活困难补助费、各种非工资性补贴（如上下班交通费补偿、洗理费、卫生费、计划生育独生子女补贴、冬季取暖补贴、防暑降温费、出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的路费和安家费等）以及拖欠的职工医疗费，劳动保护方面的费用是指职工从单位得到的由劳动保护费开支的对接触有毒物质、矽尘作业，放射性作业和潜水、沉箱作业、高温作业等五类工种所享受的保健食品待遇。纵观上述各项费用，可以说都是因劳动关系而产生，应由企业支付给劳动者的劳动报酬，属于劳动者的劳动收入，属于类似工资的一种劳动对价和待

遇，是工资性待遇。当企业因不能偿还到期债务而进入破产还债程序进行破产宣告时仍拖欠的上述工资性待遇应列入破产债权。

2、因企业破产解除劳动合同依法应支付给劳动者的经济补偿金

解除劳动合同的经济补偿是指解除劳动合同后，用人单位给劳动者经济上的补助。一般包括两个方面：（1）、生活补助费，（2）、医疗补助费。实行解除劳动合同经济补偿制度，是为了使劳动者在被解除劳动合同以后寻找新的工作以前，基本生活开支有必要的保障，或有能力继续医治疾病⁽¹⁾。因企业破产解除劳动合同对劳动者的补偿，可以依据劳动合同约定的补偿金进行计算，也可以在没有约定时依据劳动法及相关规定进行补偿计算。

根据劳动部1994年12月发布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定，当企业因破产而解除与劳动者的劳动合同的，企业应按照劳动者在本单位工作年限，工作时间每满1年发给相当于一个月工资的经济补偿金，月工资的标准按企业解除劳动合同前12个月的劳动者的月平均工资，如果劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按照企业月平均工资的标准支付。劳动者的工作年限以劳动者在本单位的实际工作年限确定，而不以劳动合同制度实行为起点。因用人单位的合并、兼并、合资、单位改变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位名称的，其改变前的工作时间可以计算为“在本单位的工作时间”。由于改建制调动或组织调动等原因而改变工作单位的，是否计算为本单位工作时间，如是在行业直属企业间改建制调动或组织调动等，由行业主管部门作出规定，其调动由各省、自治区、直辖市作出规定。如果说工资和工资性待遇是劳动者已付出劳动获得的劳动报酬，劳动者因企业破产解除劳动合同而获得经济补偿金则是劳动者因劳动关系的终止而遭受的未来损失。

3、企业欠缴的社会保险费用

在现行破产法中使用的劳动保险费用，沿用的是1951年2月政务院颁布的《中华人民共和国劳动保险条例》所确定使用的用语，在1994年7月5日发布的《劳动法》中就开始使用社会保险一词，该法第70条规定“国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助或补

偿”。国务院1999年1月22日亦颁布了《社会保险费征缴暂行条例》，因此规范的用语应是社会保险费用。社会保险费是因社会保险关系而产生，社会保险关系是一种劳动附随关系⁽¹²⁾，是指在执行社会保险立法过程中，社会保险机构、用人单位及劳动者相互之间所发生的各种关系，用人单位与劳动者建立劳动关系后，用人单位就应当根据社会保险法律、法规的规定，为劳动者建立社会保险帐户，并定期向社会保险机构交纳社会保险费，将来一旦发生劳动者因为年老、疾病、失业、工伤等情况造成收入减少甚至丧失的情况，劳动者有权从社会保险机构领取一定的物质补偿。在大多数情况下，社会保险关系是劳动关系的结果，一旦建立劳动关系，就同时产生社会保险关系⁽¹³⁾，因此社会保险关系是一种劳动附随关系。在企业破产时，企业所拖欠的社会保险费用因其产生的法律基础自然就应当纳入劳动债权。根据我国的相关劳动法律、法规和相应的部门规章和地方法规，社会保险体系包含五种类型，即养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险。列入劳动债权的就指欠缴的上述五种社会保险的费用。

(1) 养老保险费。养老保险是国家强制性要求企业与个人缴纳一定的保险费，从而建立起养老保险基金，当职工退休时，可以从养老保险基金定期领取一定的金额以维持其退休后的基本生活。1991年6月26日国务院发布《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》，确定需逐步建立养老保险，企业补充养老保险和职工个人储蓄性养老保险相结合的制度，1997年7月16日国务院又发布了《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》，该决定的核心是建立起全国统一的企业职工基本养老保险制度，并对基本养老保险制度的一些具体问题作出全面规定。养老保险费用主要是通过企业与劳动者个人的缴费建立起来的。企业缴纳基本养老保险费的比例，一般不超过企业工资总额的20%（包括划入个人帐户的部分），具体比例由省、自治区、直辖市人民政府确定，个人按照本人缴费工资的8%缴纳基金养老保险费，企业缴纳的养老保险费是基本养老保险费用的最主要来源。

(2) 失业保险费。失业是与就业相对的概念，根据国际劳工组织的规定，凡在特定的年龄以上，在特定的时间里属于下类情况的，称为“失业”：“①无工作，即不在有报酬的就业或自营职业中；②本人当前可提供工作，具有劳动能力；③正在寻找工作，即正在采取各种方式寻找工作”⁽¹⁴⁾失业保险是指通过劳动者与用人单位的缴费建立起失业保险基金，对劳动者因非自愿失业而造成的收入损失给予一定的补偿，以

帮助其能够重新寻找工作。它是由国家立法加以确认、并由国家强制力执行的，旨在保护劳动者的劳动权和生存权，维护社会安定和促进社会发展的法律制度。1999年1月22日国务院颁布《失业保险条例》，规定我国失业保险基金由下列五个方面组成，城镇企事业缴纳的失业保险费，城镇企事业单位职工缴纳的失业保险费，失业保险金利息，财政补贴，依法纳入失业保险基金的其他资金。失业保险基金是失业保险制度的核心，城镇企事业单位及其职工缴纳的失业保险费是其最主要的收入来源。城镇企业事业单位按照本单位工资总额的2%缴纳失业保险费，职工按照本人工资的1%缴纳失业保险费，城镇企业事业单位招用的农民合同制工人不缴纳失业保险费。

(3) 工伤保险费。工伤是指职工在生产、工作中，因意外事故造成伤残、死亡或职业性疾病，又称为职业伤害。工伤保险是社会保险制度中的重要组成部分，是指国家和社会为在生产、工作中遭受事故伤害和患职业性疾病的劳动者及其亲属提供医疗救治、生活保障，经济补偿、医疗和职业康复等物质帮助的一种社会保障制度⁽¹⁵⁾。工伤保险有利于保护劳动者的合法权益——要求治疗、抚恤和照顾其遗属的权利，缓解工业化带来的社会压力和社会矛盾，促进安全生产，保护和发展社会生产力。国务院2003年4月24日颁布、2004年1月1日施行的《工伤保险条例》规定：工伤保险基金实行社会统筹市统筹，其他地区的统筹层次由省、自治区人民政府确定。根据《工伤管理条例》第十条规定，工伤保险费由用人单位单方负担，用人单位应当按时交纳工伤保险费用，职工个人不缴纳工伤保险费。

由于职业伤害是劳动过程中造成的，劳动力是重要的生产因素，劳动者为用人单位创造财富而付出代价，所以用人单位要负担全部保险费。工伤保险实行行业差别率和企业浮动费率。国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别率，并根据工伤保险费用使用，工伤发生率等情况在每个行业内确定若干费率档次，统筹地区经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，适用所属行业内相应的费率档次确定单位缴纳费率。用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

(4) 医疗保险费用。医疗保险是指劳动者在发生疾病的情况下，有权从医疗保险机构获得一定物质补偿的社会保险制度。医疗保险具有较强的互济性，是通过在较大的群体范围内，集中社会力量，广泛筹集

医疗保险基金，由社会保险经办机构统筹并使用，以互助互济的手段向患病的劳动者提供医疗保险待遇，从而促进劳动者的健康和劳动能力的恢复。1998年12月14日国务院发布《关于建立城镇医疗保险制度的规定》、1999年1月14日国务院颁布施行《社会保险费征缴暂行条例》，根据这些法规和指导性文件，劳动保障部和有关部委就医疗保险改革的具体问题制定了一系列操作规则，根据这些规定，基本医疗保险费的缴费办法是基本医疗保险费由用人单位和职工共同缴纳。用人单位缴费率应控制在职工工资总额的6%左右，职工缴费率一般为本人工资收入的2%。随着经济的发展，用人单位和职工缴费率可作相应调整。在目前，我国医疗保险的覆盖范围不包括乡镇企业及其职工，对于他们是否参加基本医疗保险，由各省、自治区、直辖市人民政府决定。

(5) 生育保险费。生育保险是对妇女劳动者因生育子女而暂时丧失劳动能力，中断工作所造成的经济损失及增加的额外支出，由国家和社会给予物质帮助的一种社会保险制度，一般包括女性生育及产前产后的检查、接生等医疗保险和产假期间的生活保险待遇。对女性生育实行保障，由国家和社会给予关注和必要的物质帮助，主要是女性生育是一种社会行为，是人类自身生产的实现。为配合《劳动法》关于生育保险规定的实施，劳动部于1994年12月14日发布了《企业职工生育保险试行办法》，该办法从生育保险的缴费，生育保险待遇内容、生育保险基金的管理等方面做出全面规定，从而确立了我国的生育保险制度。生育保险费用实行社会统筹，职工个人不缴纳生育保险费。社会保险经办机构根据“以支定收、收支基本平衡”的原则，按照职工工资总额的一定比例向企业征收生育保险费，建立生育保险基金。生育保险费的提取比例由当地人民政府根据计划内生育人数和生育津贴、生育医疗费等费用确定，可根据费用支出情况适时调整，但最高不得超过工资总额的1%。

结 语

劳动债权是事关劳动者生存的权利，是在企业破产清算中应优先分配的因破产宣告前的劳动关系而发生的债权，包括劳动者的工资和工资性待遇、因企业破产解除劳动合同依法应支付给劳动者的经济补偿金、企业欠缴的社会保险费用等内容。劳动债权作为一项权利，既是契约自由的表现，也是国家干预的结果，其权利体现出社会性的属性，而社会权的主要特征就是要求国家对经济的弱者进行保护和帮助；同时，因劳

动债权关系到劳动者的最起码生存需要，在破产清算中因其易受有担保的债权的排斥，因此，就需要国家从社会本位角度、从维护社会整体利益出发，适当介入，在平衡债权人、债务人以及其他利益主体之间的利益关系的基础上，适度反映出政府选择倾向，且上升到立法高度，并完整地体现到立法中去，通过立法明确劳动债权为法定优先权，包括对有担保的债权的优先行使。当然，破产制度的终极目标是实现在债务人丧失清偿能力时对全体债权人的公平清偿，为此目的，在确立劳动债权优先地位的同时，还必须对其范围予以适当限制，从而实现劳动债权人与担保债权人以及一般债权人利益的平衡。

注释：

① 本文所指的企业包括国有企业、集体企业、私营企业。

② 蔡福华著，《民事优先权新论》，人民法院出版社2002年版，第183页。

③ 王涌：《权利冲突：类型及其解决方法》，载《民商法纵议》，中国法制出版社2000年版，第123页。

④ 谢德成：《论劳动报酬权的优先权属性》，载《河北法学》2004年12月第22卷第12期。

⑤ 肖泽晟著：《宪法学》，科学出版社2004年版，第264页。

⑥ 韩长印：《破产优先权的公共政策基础》，载《中国法学》2002年第3期。

⑦ 覃有士、樊启荣著，《社会保障法》，法律出版社1997年版，第60-61页。

⑧ 左平良：《论生存性债权对担保物权的优先行使》，载《云梦学刊》第22卷第4期。

⑨ 左平良：《论劳动工资债权的优先受偿效力》，载《云梦学刊》第23卷第3期。

⑩ 曹士兵：《金融债权遭遇劳动债权：破产分配谁优先》，载《人民法院报》2005年3月30日。

(11) 马原主编：《劳动法条文精释》，人民法院出版社2003年版，第231页。

(12) 周长征著：《劳动法原理》，科学出版社2004年版，第251页。

(13) 周长征著：《劳动法原理》，科学出版社2004年版，第9页。

(14) 郭成伟、王广彬著，《公平良善之法律规制——中国社会保障法制探究》，中国法制出版社2003年版，第146页。

(15) 郭成伟、王广彬著，《公平良善之法律规制——中国社会保障法制探究》，中国法制出版社2003年版，第215页。

原载于中国法院网

[【返回】](#)