

涉破产系列之（二）：破产程序中职工债权优先清偿问题研究

作者：林则达 | 周庭吉 | 戴梦迪 | 陈键洪

职工债权是破产程序中常见的债权种类，其在我国破产制度下获得一定的优先保护，是破产企业、管辖法院、职工债权人、担保债权人及其他债权人等主体共同关注的焦点。但实践中不乏关于破产程序中职工债权范围、确认程序、清偿顺序等争议，有关争议处理效果将影响破产程序能否有效推进，关乎劳动关系妥善处理、职工权益保护、债权人利益平衡等目的的实现。鉴于此，本文拟在界定职工债权范围的基础上厘清职工债权在破产程序中的确认程序、清偿顺序、职工债权组分组与表决等问题，为司法实践提供有益参考。

一、职工债权范围

（一）什么是职工债权？

我国现行法律规定未对职工债权进行明确的定义。实践中，“职工债权”通常又称为“劳动债权”，是职工对用人单位所享有的金钱之债，包括但不限于工资、奖金、报销款、应签未签劳动合同双倍工资、年休假补偿、解除或终止劳动合同的经济补偿等，在未涉及破产程序的情况下，职工享有的前述债权并无清偿顺序先后之分。

破产程序中所指职工债权的范围小于劳动法视角下的职工债权，且在企业破产程序中享有优先受偿的权利。根据《破产法》第四十八条第二款及第一百一十三条第一款规定，职工债权主要涉及与职工基本生存相关的内容，具体包括破产企业所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金。司法实践中，一些《破产法》未直接列明的债权也因为直接关系到职工的基本生活权益而享有优先清偿保护，我们将在后文中进行具体分析。

（二）职工的社会保险费用是否可以作为职工债权优先清偿？

职工的社会保险包括基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险。破产程序中，欠缴的社会保险并非处于同等的清偿顺位，《破产法》第一百一十三条第一款第（一）项仅将应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用列入第一清偿顺序的职工债权范围。

该条款第（二）项规定将破产人欠缴的前述费用以外的社会保险费用（即，划入统筹部分的基本养老保险、用人单位缴纳医疗保险以及其他保险）与破产人所欠税款列为仅次于第（一）项规定的职工债权予以清偿的债权，其相较于普通破产债权仍可优先清偿。

（三）职工债权中的“工资”是否包含绩效工资和奖金之类的报酬？

《劳动法》和《劳动合同法》中未对“工资”的范围作明确的界定，《破产法》也未对职工债权中“工资”范围予以限定，而现实的劳动关系履行过程中，可以称作“工资”的项目种类繁多，这也带来了破产程序中对职工债权项下的“工资”认定的不确定性。

根据《关于工资总额组成的规定》、《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》以及《工资支付暂行规定》中有关“工资总额”及“工资”的界定，除了基本工资之外，奖金、提成、津贴、加班费等项目也属于“工资”范围。但是，最高人民法院在《关于李某等 164 人与某公司职工权益清单更正纠纷再审系列案有关法律问题请示的答复》【(2013)民二他字第 22 号】（以下简称“22 号答复”）中却将绩效工资和奖金排除在可以优先清偿的“工资”范围之外，该批复中明确了，职工对债务人享有的与业绩挂钩的绩效工资、奖金等债权，在破产程序中不应作为优先债权予以清偿，确实合理的债权可以作为普通债权清偿。对此，司法实践中各地法院观点不一致。

观点一：绩效工资和奖金之类的报酬属于职工债权中的“工资”，应当享有优先受偿权。

(2021)川 07 民终 2536 号一案中，一审法院参照 22 号答复的观点认为销售提成不应认定为职工债权。但是二审法院却认为，22 号答复中所指绩效工资应当指与职工劳动报酬不挂钩的绩效工作或奖金。*职工所主张的销售提成系其销售商品后提成，与职工所提供的劳动相关，属于《关于工资总额组成的规定》第六条中工资的范畴，故该提成债权系职工债权，应当享有优先受偿权。*

观点二：绩效工资和奖金之类的报酬不应当列入职工破产债权中的“工资”的范围。

(2021)粤 01 民终 30946 号一案中，一审法院参照 22 号答复的观点认为，由于绩效工资与职工付出劳动获得对价的劳动报酬性质上有一定区别，强调的是激励，而非劳动的对价。因此，对于职工的提成或绩效，所在单位是否发放，或按什么标准发放，完全取决于职工所在的单位，系属于单位内部的自治范畴，故认定提成款不属于职工债权。二审法院认为，*即便是存在提成款，但由于提成款属于绩效工资、奖金的范畴，亦不应当列为职工破产债权的范围*，维持原判。

我们认为，*对于有明确、客观计发标准的绩效工资和奖金之类的报酬，其本身具有的激励作用并不妨碍其是职工提供劳动义务的对价的性质，职工根据劳动所得的绩效工资和奖金之类的报酬应当视为职工债权得到保护。但对于没有明确计算方式、是否计发以及计发数额由企业自主决定，甚至是与企业绩效直接挂钩的绩效工资、奖金之类的报酬，随意性较大，且要求进入破产程序的企业仍发放以“企业绩效”作为依据的报酬不具有合理性，因此此类绩效工资、奖金之类的报酬不应列入职工破产债权中“工资”的范围。*

（四）职工的住房公积金是否可作为职工债权优先清偿？

《破产法》未明确将住房公积金列入可优先清偿的职工债权范围。但是，最高人民法院于 2018 年 3 月 4 日印发的《全国法院破产审判工作会议纪要》第 27 条明确了，……债务人欠缴的住房公积金，按照债务人拖欠的职工工资性质清偿。2021 年 3 月 1 日起生效的由上海市高级人民法院和上海市住房和城乡建设管理委员会联合发布的《关于破产程序中规范处置住房公积金债权的会商纪要》在此基础上明确了，住房公积金债权属于职工债权。根据《破产法》的相关规定，债务人（即破产企业）拖欠职工的住房公积金应当由管理人接管并负责调查核实后予以公示，市公积金中心不作为申报主体申报债权，但为了维护职工合法权益，仍需做好职工与破产企业管理人之间的沟通引导工作。

（五）职工的未报销款项是否可作为职工债权优先清偿？

《破产法》未明确将未报销款项列入可优先清偿的职工债权范围内。但在一起职工破产债权确认纠纷案件【(2021)最高法民申3624号】中，最高人民法院认为，**企业职工为公司垫付的招投标费用、未报销的差旅费用等系基于职工履行职务而产生，不同于基于日常交易而与公司发生的一般性债务，垫付款往来源于职工工资性收入，且该项支出目的是为了公司的生产经营需要，最终受益人是公司，故该笔报销款不应当认定为普通债权。**二审法院将该项垫付款认定为职工债权的范畴并无不当。

因此，一般认为，职工基于履行职务而发生的未报销款项可视作为职工债权，其在破产程序中享有优先清偿权。

（六）欠薪保障金垫付的款项是否可作为职工债权优先清偿？

根据《全国法院破产审判工作会议纪要》第27条也的规定，**……由欠薪保障基金垫付的，应按照企业破产法第一百一十三条第一款第二项的顺序清偿。……。**

以上海地区为例，结合《上海市企业欠薪保障金筹集和垫付的若干规定》以及《上海市高级人民法院、上海市人力资源和社会保障局关于企业破产欠薪保障金垫付和追偿的会商纪要》有关规定，欠薪是指企业应当支付而未支付给劳动者的工资，以及解除、终止劳动合同时应当支付而未支付给劳动者的经济补偿金。法院在审理破产案件中发现破产人无力支付欠薪的，基层法院可以要求管理人向该法院所在区的人力资源和社会保障局申请办理垫付欠薪事项；中级人民法院或铁路运输法院可以要求管理人向企业注册地所在的区人力资源和社会保障局申请办理垫付欠薪事项。人力资源和社会保障局对职工垫付欠薪后，即取得对该职工垫付款项的追偿权。由欠薪保障基金垫付的款项，应按照《破产法》第一百一十三条第一款第（二）项的顺序清偿，**即虽不被直接视为职工债权享有优先清偿权，但其与应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用以外的社会保险费用及破产人所欠税款居于同一清偿顺位，仍优先于普通债权清偿。**

（七）第三方垫付的款项是否可作为职工债权优先清偿？

《全国法院破产审判工作会议纪要》第27条规定，**……由第三方垫付的职工债权，原则上按照垫付的职工债权性质进行清偿。**实践中，存在并非直接垫付职工债权，而是以借款的形式由债权人出借给债务人，并由债务人用于工资发放等职工债权的清偿。对此，对于仅形式上以借款作出的垫付，部分法院认为不影响该等借款按照垫付的职工债权性质进行清偿，例如，在(2018)辽民终753号案件中，法院认为借款人（即破产企业）出具的《专用收款收据》虽未载明借款用于支付职工工资，但是出借人提供了有关证据证明借款用于垫付职工工资，故借款人所欠款项应当认定为垫付的职工工资债权。**根据《全国法院破产审判工作会议纪要》的精神，由第三方垫付的职工债权，原则上按照垫付的职工债权性质进行清偿。**

此外，在考虑第三方垫付的款项能否优先受偿时，对于是否要求垫付行为发生在破产程序中，不同法院间裁判观点有所区别。

观点一：第三方垫付行为发生在破产程序之前不影响其按照垫付的职工债权性质进行清偿。

(2019)冀民终1061号案件中，法院认为，**本案垫付资金的用途为职工债权，以其垫款发生在企业破产前为由否认其职工债权的性质，不利于第三方积极扶持企业的发展、不利于职工生存权利的保护，与有关规定鼓励第三方垫付的要求不符。**上诉人（破产企业）主张《最高人民法院关于正确审理企业破产案件为维护市场经济秩序提供司法保障若干问题的意见》（以下简称“《破产案件司法保障意见》”）

仅适用于破产过程中第三方垫付职工债权的情形没有依据。原审判决驳回上诉人要求对职工债权不予认定并无不当。

观点二：第三方垫付行为并不发生在破产程序中则不应按照职工债权的性质进行清偿。

(2020)苏01民终5294号判决中，二审法院认为，一审认定在破产程序中由第三方垫付的职工债权才可按所垫付的职工债权性质进行清偿，有法律依据。上诉人（垫付款人）向被上诉人（破产企业）转入案涉196,661.73元时，被上诉人并未进入破产程序。另外，被上诉人虽将案涉196,661.73元用于发放工资，但上诉人打款时与被上诉人已达成垫付工资的一致意思依据不充分，即使其汇款时备注“工资”，但因并非系在破产程序中垫付职工债权情形，也不应认定为职工债权性质。故案涉196,661.73元仅应认定为普通债权，上诉人要求按职工债权进行清偿的主张，没有事实和法律依据。

综上所述，第三方垫付的款项是否可以优先清偿应当综合考虑所垫付款项的用途是否用于支付职工债权以及垫付行为是否发生在破产程序中，并充分考虑地方法院的裁判口径。

（八）未签订书面劳动合同二倍工资差额是否可作为职工债权优先清偿？

《劳动合同法》第八十二条第一款规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。司法实践中，有法院将未签订书面劳动合同二倍工资差额认定为职工债权（如：(2019)京01民初210号案件），但最高院在(2020)最高法民申6249号案件中认为，“二倍工资”虽然名为“工资”，但并非职工提供劳动义务的等额对价，而是基于用人单位未履行签订合同的义务而对用人单位的惩罚性赔偿，旨在警示、督促用人单位依法及时签订劳动合同，其本身的性质并非通常意义中的“工资”。根据《全国法院破产审判工作会议纪要》第28条有关规定，惩罚性债权不能得到优先清偿。因此，综合考虑到职工债权优先清偿设定旨在优先保护职工基本的生活权益，而未签订书面劳动合同二倍工资差额具有惩罚性，其不应作为职工债权得到优先清偿保护。

（九）超过法定标准的经济补偿是否可作为职工债权优先清偿？

《破产法》明确了可作为职工债权进行优先清偿的补偿金为法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金。鉴于进入破产程序的企业已陷入无法清偿债务、资不抵债或者明显缺乏清偿能力的困境中，为了保护破产企业职工权益，《破产法》已经允许职工债权优先于破产企业所欠的税款、普通债权等债权清偿，考虑到破产程序设置的目的之一在于平衡所有债权人的利益，此等情况下，为了切实实现各债权人利益平衡，职工可优先受偿的补偿金范围应严格限于法定标准。

但是，在司法实践中对超过法定标准的经济补偿也存在突破性保护的案例，法院在(2021)粤01民终25326号判决中认可了符合国务院发布的【国发(1994)59号】及【国发(1997)10号】文件的要求的破产企业，其职工的一次性安置费原则上按照破产企业所在市的企业职工上年平均工资的三倍发放，而在该案中，法院认可了破产企业（一家国家计划内破产企业）的职工有权获得高于按照普通破产程序计算的经济补偿金。因此，对于超过法定标准的经济补偿，在特定情形下仍有可能得到优先清偿的保护。

（十）违法解除劳动合同赔偿金是否可作为职工债权优先清偿？

用人单位违反《劳动合同法》规定解除或终止劳动合同的，应向劳动者支付相当于《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿标准的二倍的赔偿金。《破产法》未明确此等赔偿金是否可作为职工债权优先清偿，司法实践中，有的法院基于经济补偿与违法解除劳动合同赔偿金两笔款项的性质的同源性认定违法解除劳动合同的赔偿金属于职工债权（如(2021)沪01民终10428号案件），但也有法院认为

违法解除劳动合同的赔偿金除了对员工的补偿外，还带有惩罚性，应当区别对待，法院在（2021）苏 13 民终 3813 号案件中具体论述如下：

从劳动赔偿金和经济补偿金不可重复适用的规定来看，用人单位所应支付的赔偿金中实际上是将经济补偿包含在内的，即劳动赔偿金实际上包括两个部分，一半是弥补职工工资损失的经济补偿，另一半则是基于用人单位违法解除劳动合同，损害职工利益而对用人单位进行的惩罚，故本案中职工的 96,000 元劳动赔偿金债权也应按照性质不同划分为两部分分别认定。其次，破产程序中对于职工工资补偿认定为职工破产债权优先支付是基于职工工资债权的集体性与公益性，保护的是破产企业职工这一群体的整体利益，而具有惩罚性的债权是司法等机关针对违法行为作出的民事、行政或刑事处罚措施，具有个体性和特定性，故应将惩罚性债权认定保护个体利益的普通债权，否则将使全体破产债权人应分得的财产减少，使得实际受到处罚的并不是违法之债务人，而是其余无辜的债权人。基于此，本案中职工的 96,000 元违法解除劳动合同赔偿金的债权中除去 48,000 元的经济补偿外，剩余的 48,000 元属于对龙嫂公司违法解除劳动合同行为的惩罚，应认定为普通破产债权。

我们认为，违法解除劳动合同赔偿金中含有补偿性质的经济补偿应当作为职工债权可以优先清偿，而剩余带有惩罚性的赔偿金，参照《全国法院破产审判工作会议纪要》第 28 条所述原则，不应被纳入优先清偿的范围。

（十一） 职工集资是否可作为职工债权优先清偿？

我国现行法律未对职工集资作出明确定义。2002 年最高人民法院《关于审理企业破产案件若干问题的规定》（法释[2002]23 号）（以下简称“23 号文”）第五十八条第一款有关职工集资在破产程序中清偿的规定为，*债务人所欠企业职工集资款，参照企业破产法第三十七条第二款第（一）项规定的顺序清偿。但对违反法律规定的高额利息部分不予保护。（该规定颁布时适用的是 1986 年《中华人民共和国企业破产法（试行）》，其第三十七条第二款规定为，破产财产优先拨付破产费用后，按照下列顺序清偿：*

（一）破产企业所欠职工工资和劳动保险费用；（二）破产企业所欠税款；（三）破产债权。现行《破产法》与 1986 年《破产法》第三十七条第二款相应的条款为第一百一十三条。）

目前，司法实践中不同法院对于职工集资款是否仍应视为职工债权享受优先清偿的权利出现了不同的观点。有法院认为虽然 1986 年《破产法》被 2007 年《破产法》替代了，但 23 号文并没有废止，且 1986 年《破产法》第三十七条第二款的规定在 2007 年《破产法》第一百一十三条得到了延续，故职工集资仍应视为职工债权得到优先清偿（如（2018）冀 09 民初 228 号、（2014）川民终字第 796 号案件）；也有法院认为，23 号文中关于职工集资款清偿顺序的基础法律已经失效，所以 23 号文的相关规定也应认定为失效，而且 2007 年《破产法》的第一百一十三条第一款第（一）、（二）项已经对 1986 年《破产法》第三十七条第二款第（一）项作出调整，涉及两个清偿顺序，法律未明确职工集资款应该当参照第（一）项顺序还是第（二）项顺序，故不应当当然认定职工集资享有职工债权得到优先清偿，而应按照普通债权处理（如（2016）皖民终 7 号案件）。

综上，我们认为应当基于职工集资款的用途以及集资款的来源判断其是否可作为职工债权优先清偿，如果集资款主要用于债务人的生产经营且其来源为职工工资性收入，则应当给予优先清偿保护，但对其超出正常利息的部分应当予以剔除，如果不符合前述判断标准，则应当作为普通债权处理。

（十二） 董事、监事、高级管理人员的待遇报酬是否具有特殊性？

破产企业的董事、监事、高级管理人员的待遇报酬在破产程序中有特别的处置规定。《破产法》第三十六条规定了，债务人的董事、监事和高级管理人员利用职权从企业获取的非正常收入和侵占的企业

财产，管理人应当追回。《破产法司法解释（二）》第二十四条细化了对破产企业董事、监事、高级管理人员待遇报酬的处置要求，*“债务人有企业破产法第二条第一款规定的情形时，债务人的董事、监事和高级管理人员利用职权获取的以下收入，人民法院应当认定为企业破产法第三十六条规定的非正常收入：*

（一）绩效奖金；（二）普遍拖欠职工工资情况下获取的工资性收入；（三）其他非正常收入。债务人的董事、监事和高级管理人员拒不向管理人返还上述债务人财产，管理人主张上述人员予以返还的，人民法院应予支持。债务人的董事、监事和高级管理人员因返还第一款第（一）项、第（三）项非正常收入形成的债权，可以作为普通破产债权清偿。因返还第一款第（二）项非正常收入形成的债权，依据企业破产法第一百一十三条第三款的规定，按照该企业职工平均工资计算的部分作为拖欠职工工资清偿；高出该企业职工平均工资计算的部分，可以作为普通破产债权清偿。”

从上述规定可以看到，在企业破产程序中，破产企业董监高的待遇保护与一般职工有着较大的区别。结合司法实践中的关于董监高的待遇报酬是否属于职工债权的认定，我们认为应特别注意如下两个问题：

第一，高级管理人员范围的认定。《公司法》第二百一十六条第（一）项规定，*“高级管理人员，是指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。”*而在公司实际经营中，如果仅参照该规定来认定高级管理人员的范围可能会发生较大的偏差，相当大一部分公司并不会在公司章程中明确经理、副经理、财务负责人以外的其他职位属于高级管理人员，这就导致了很多实际上对公司的管理、经营掌握着重要权力的管理人员被可能没有被进行约束。因此，**在确定高级管理人员的范围时，除了该条规定的内容外，还应当结合相关人员的管理权限、收入以及在公司管理中的重要地位来综合判断。**

第二，在依法限制董监高的待遇报酬范围的同时，需要注意不是董监高所有的收入都不作为职工债权保护。其中，对于因返还“普遍拖欠职工工资情况下获取的工资性收入”所形成的债权以及“相当于该企业职工平均工资计算的部分”仍视作职工债权予以优先清偿的保护，但高出的部分以及绩效奖金、其他非正常收入则只能按照普通债权予以保护。

由此可见，需要将董监高主体定性及待遇报酬的定量相结合，才能准确把握董监高待遇报酬的分级保护。

二、职工债权确认程序

（一）职工作为债权人是否有权申请企业破产？

《破产法》规定了债权人有权申请企业破产，并未将职工债权人排除在外。《关于印发〈上海市高级人民法院破产审判工作规范指引（试行）〉的通知》（沪高法民二〔2018〕9号，以下简称“《上海高院破产审判指引》”）明确了职工债权人可以向法院申请企业破产。

职工债权人申请企业破产的需要依法依规向法院提交相应的材料，包括确定债权的法律文书且经过强制执行程序无法得到清偿的证据，用以证明债务人符合破产原因。我们注意到，部分地区在对职工债权人提出的破产申请进行审查时，还要求职工债权人提供经过职代会或工会同意的文件，例如，根据《深圳市中级人民法院破产案件立案规程》第十四条的规定，职工债权人提出破产申请的，应当提供职工代表大会或工会同意的文件。

（二）职工债权是否需要职工按照普通债权申报程序进行申报？

《破产法》第四十八条规定了，债权人应当在人民法院确定的债权申报期限内向管理人申报债权。债务人所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金，不必申报，由管理人调查后列出清单并予以公示……。

根据上述规定，职工债权由管理人调查后列出清单并予以公示，职工无需按照普通债权申报程序进行申报。

（三）职工对职工债权有异议的，如何提起诉讼？

《破产法》第四十八条的规定了，……职工对清单记载有异议的，可以要求管理人更正；管理人不予更正的，职工可以向人民法院提起诉讼。《上海高院破产审判指引》第六条第五款对职工异议及起诉进一步规定如下，…职工对清单记载的金额及相关事项有异议的，可以在第一次债权人会议召开前向管理人提出异议，异议成立的，予以更正；异议不成立的，管理人应当予以通知并说明理由，职工对管理人的通知有异议的，可以自收到通知之日起十五日内提起债权确认诉讼。

1. 职工债权确认之诉不以劳动仲裁为前置程序

根据前述《破产法》及《上海高院破产审判指引》的规定，职工向法院提起确认职工债权之诉的，不再要求以劳动仲裁为前置程序。但是，如果属于与破产企业之间关于身份确认的劳动纠纷的，例如，确认是否存在劳动关系等，则不属于对职工债权的确认，仍应当遵守劳动仲裁前置的要求。

2. 涉劳动争议破产衍生诉讼管辖

涉劳动争议破产衍生诉讼一般应当由受理破产案件的法院进行管辖，但是部分地区存在指定管辖的例外情形。以上海地区为例：

《上海市高级人民法院关于上海法院受理涉劳动争议破产衍生诉讼指定管辖的通知》（沪高法〔2020〕578号）规定了，1.本市人民法院受理破产申请后，有关债务人的劳动争议诉讼案件，按照劳动争议纠纷的管辖原则，仍由用人单位所在地或劳动合同履行地的基层人民法院管辖；二审案件由该基层法院对应辖区的中院审理。2.本市人民法院受理破产申请前，已经受理的有关债务人的劳动争议诉讼案件，按照《中华人民共和国企业破产法》第二十条规定，待管理人接管债务人财产后，继续审理；二审案件由该基层法院对应辖区的中院审理。”

因此在上海地区，在法院受理破产申请后发生的与债务人有关的劳动争议诉讼案件，应当由用人单位所在地或者劳动合同履行地的人民法院管辖，而不由上海市三中院破产法庭管辖；而对于人民法院受理破产申请前已受理的有关债务人的劳动争议诉讼或仲裁案件，应当中止，在管理人接管债务人的财产后，继续审理。

三、职工债权清偿顺序

（一）职工债权与担保债权之间清偿顺序何者为先？

《破产法》第一百零九条规定了，对破产人的特定财产享有担保权的权利人，对该特定财产享有优先受偿的权利。这一条款表明担保债权对特定财产享有优先于其他债权人（包括职工债权人）的权利。但同时，《破产法》对职工债权与担保债权清偿顺序问题采取了“新旧划分”的办法。《破产法》公布日

（即 2006 年 8 月 27 日）之前破产人所欠职工债权（包括所欠职工工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金）优先于担保债权清偿，在破产人无担保的财产不足以清偿的情况下，要从有担保的特定财产中清偿。

尽管《破产法》第一百零九条明确了担保债权优先于职工债权清偿，但也不排除司法实践中法院基于特殊考虑依然认定《破产法》公布日之后破产人所欠职工债权应优先于担保债权清偿。例如在(2018)粤 01 民终 19003 号案件中，法院认为，**工人工资是基于劳动合同关系产生的，是职工劳动力的对价，具有人的基本生存权属性，对于保障职工维系自身和家庭成员最起码的生存具有重要意义。而担保物权所保障的则是民事主体的普通利益，具有发展权的属性。两者相较而言，具有生存权属性的工人工资债权显然优先于具有发展权属性的担保物权。同时，法院认为，工人工资债权属于一般优先权，当然优先于某资产管理公司的抵押权。**故实践中应密切关注管辖法院裁判口径以及当地政策是否有特殊要求。

（二）职工债权与破产费用及共益债务之间清偿顺序何者为先？

《破产法》第四十一条的规定，**人民法院受理破产申请后发生的下列费用，为破产费用：（一）破产案件的诉讼费用；（二）管理、变价和分配债务人财产的费用；（三）管理人执行职务的费用、报酬和聘用工作人员的费用。**

根据前述规定，破产费用及共益债务的清偿顺序均优先于职工债权。

值得注意的是，如果部分职工在企业进入破产程序后作为企业的留守人员参与破产清算工作，则其可获得相应的报酬，对于该等报酬的定性，司法实践中可能存在不同的观点。有的法院认为，职工在企业进入破产程序后作为企业的留守人员参与破产清算工作，其报酬属于破产费用中的“管理人执行职务的费用、报酬和聘用工作人员的费用”的类别，从而被划入破产费用的类型，优先于职工债权清偿，如最高人民法院（2016）最高法民申 2749 号案件。而有的法院则认为，该等报酬应当属于人民法院受理破产申请后发生的为债务人继续营业而应支付的劳动报酬和社会保险费用以及由此产生的其他债务，应当作为共益债务而非职工债权清偿，如重庆市第一中级人民法院（2019）渝 01 民初 897 号案件。

我们认为，无论这类“报酬”被认定为是破产费用或是共益债务，其相较于职工债权都可以优先清偿，但根据《破产法》第四十三条第二款，**债务人财产不足以清偿所有破产费用和共益债务的，先行清偿破产费用。**由此可见，**破产费用仍优先于共益债务，留守人员报酬定性为破产费用还是共益债务，仍可能影响其清偿顺序。**

（三）职工债权、税务债务与普通债权之间清偿顺序何者为先？

根据《破产法》第一百一十三条第一款规定，职工债权优先于债务人所欠税款清偿，但除应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用之外的社会保险与债务人所欠税款在同一顺位清偿；职工债权和债务人所欠税款均优先于普通债权清偿。

但是，部分未能纳入职工债权优先清偿范围的债权，例如违法解除劳动合同赔偿金、董监高高于该企业职工平均工资计算的部分非正常收入，将认定为普通债权而不享有优先清偿待遇。

（四）职工债权在司法实践中是否存在超清偿顺序的问题？

虽然《破产法》对破产程序中的清偿顺序进行了规定，担保债权、破产费用、共益债务均属于排在

职工债权之前优先清偿的债权，但是在司法实践中的确存在职工债权超清偿顺序优先清偿的情形。

《破产案件司法保障意见》第四条第 9 款的规定了，……职工债权人表决组未通过重整计划草案的，人民法院强制批准必须以应当优先清偿的职工债权全额清偿为前提……。在重整案件中，职工债权通常可以得到比担保债权更加优先的清偿条件，尤其是在上市公司破产重整案件中，从公开披露的信息来看，重整方案对于职工债权均作出了足额现金清偿的安排，而多个案件中担保债权无论从清偿金额和清偿期限作出了让渡安排。

此外，《破产法》第七十五条第一款规定了，在重整期间，对债务人的特定财产享有的担保权暂停行使。但是，担保物有损坏或者价值明显减少的可能，足以危害担保权人权利的，担保权人可以向人民法院请求恢复行使担保权。由此可见，在司法实践中，由于担保权人行使担保权存在某些程序上的限制，使其让渡一定的权利用于职工债权的优先清偿成为可能。

四、职工债权组分组与表决

（一）如何成立职工债权组？

《破产法》第八十二条规定，下列各类债权的债权人参加讨论重整计划草案的债权人会议，依照下列债权分类，分组对重整计划草案进行表决：……（二）债务人所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金；……。

在司法实践中，破产管理人有权决定是否对债权人进行分组，当表决事项对不同类型的债权人将产生不同影响时，通常会对债权人进行分组，而职工债权人可以成立独立职工债权组。尤其在对“重整计划草案”进行表决时，如果职工债权人的权益会因重整计划草案而受到调整或者影响，则应当由职工债权组对相应的草案进行表决，但对于职工权益未受到调整或者影响的，则职工债权人不享有表决权，但可以通过企业职工和工会代表“发表意见”。

（二）职工债权组如何表决？

根据《破产法》第六十四条规定，对于普通表决事项，由出席会议的有表决权的债权人过半数通过，并且其所代表的债权额占无财产担保债权总额的二分之一以上。

根据《破产法》第八十四条规定，对于重整计划草案的表决，由出席会议的同一表决组的债权人过半数同意，并且其所代表的债权额占该组债权总额的三分之二以上。

根据《破产法》第九十七条规定，对于和解协议的表决，由出席会议的有表决权的债权人过半数同意，并且其所代表的债权额占无财产担保债权总额的三分之二以上。

五、劳动关系处理

（一）用人单位可否以“法院受理破产申请”作为终止劳动合同或实施经济性裁员的依据？

《劳动合同法》第四十四条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：……用人单位被依法宣告破产的。从法律条文本本身来看，劳动合同终止的时间节点应当为用人单位被法院依法宣告破产之日。但是实务中，不少学者或法律工作者认为“宣告破产”作为劳动合同终止的时间点缺乏合理性，不仅会给陷入困境的企业带来更多的负担，而且职工债权的金额确定时间会晚于破产程序中的其他债权。我们认

为，法院受理破产申请并不意味着企业一定会走向宣告破产的最终结果，企业最终是否破产应当以法院裁定宣告企业破产为准。因此，以“法院受理破产申请”为由而依据《劳动合同法》第四十四条规定的与职工终止劳动合同，并不符合法律规定。

根据《劳动合同法》第四十一条的规定，依照企业破产法规定进行重整是企业可以履行裁员程序的情形之一。因此，**只有进入破产重整程序的债务人，方可以依据该规定实施经济性裁员。**

（二）法院受理破产申请后，如何处理职工工资以及相关待遇？

根据法律规定，“法院受理破产申请”并非职工劳动合同终止的时间节点，但是，绝大多数企业在法院受理破产申请时甚至是法院受理破产申请前就已经处于非正常经营状态，要求企业继续按照原劳动合同的约定履行与职工的劳动合同，将会给企业带来更重的负担，且客观上也难以实现。对此，为减轻破产企业的负担，**破产管理人可以在法院受理破产申请后，根据职工的岗位、工作内容、职业能力等因素，考虑与职工通过协商的方式解除劳动合同，对于进入破产重整程序的企业，还可以实施经济性裁员方案，而对于停工停产的企业，可按照法律规定支付最低生活保障。**

（三）法院宣告破产后，如何处理职工债权？

根据《劳动合同法》第四十四条规定，用人单位被依法宣告破产的劳动合同终止。在此情形下，所有职工的劳动关系终止，用人单位不再需要继续向职工支付工资及缴纳社会保险，破产管理人可以据此确认职工债权的金额，并制定分配方案对职工债权予以优先清偿。

六、结语

职工债权优先清偿一直是企业破产程序中的不可回避的问题。从职工的角度来看，关乎其基本生存权利，从法院的角度来看，对职工进行安置是社会稳定的需要，从担保债权人的角度来看，关心其多大程度上影响其优先性，从普通债权人的角度来看，职工债权的范围影响其清偿率，而从破产管理人的角度看，必须依法认定，平衡各方利益。本文从职工债权的范围、确认程序、清偿顺序、分组与表决以及劳动关系处理等角度进行全面梳理，结合法律规定和司法实践，具有一定的参考意义。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国或其他相关司法管辖区法律及实务的最新动态和发展，仅供参考，不应被视为任何意义上的法律意见或法律依据。

如您对本期《汉坤法律评述》内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所以下人员联系：

林则达

电话： +86 21 6080 0266

Email: zeda.lin@hankunlaw.com