

Security of Wages and Financial Rights of Workers in the Event of the Employer Bankruptcy (with Emphasis on International Labor Organization Documents)

Maqsud Ebadibashir¹

Abstract

One of the significant issues arising in the relationship between workers and employers is the employer's insolvency or bankruptcy and its implications for the payment of workers' wages and other monetary entitlements, which constitutes a serious threat to the realization of workers' financial rights. This article examines the issue using a descriptive-analytical method and based on information collected through library-based (documentary) research. ILO Conventions Nos. 95 and 173 and Recommendations Nos. 85 and 180, with a view to protecting workers' claims in cases of employer insolvency and bankruptcy, provide two mechanisms: according priority status to workers' claims and giving them pre-

1. law & social science Faculty , Payam noor university
maqsudebadi@yahoo.com

cedence over the claims of other creditors; and establishing a special fund with an insurance-based character to guarantee the payment of workers' claims in cases of employer insolvency and bankruptcy. This article examines the extent to which the legal system of Iran conforms to the standards of the International Labour Organization. An examination of the relevant sources within the legal system of Iran indicates that the first mechanism has been adopted to protect workers' wage claims. Nevertheless, the mechanism adopted is incomplete, as it does not cover all of workers' rights and monetary claims, including compensation and length-of-service entitlements, and does not even provide adequate protection for workers and employers in circumstances of financial crisis.

Keywords: Bankruptcy, Claims, Employer, Insolvency, International Labour Organization, Wages, Worker

Introduction

Security of workers' wages and financial rights is one of the most important objectives of labour law, as wages, in most cases, constitute the sole source of livelihood for workers and their families. Although the determination of a minimum wage constitutes the first step in protecting workers, such protection will be complete only where the legislature also provides effective safeguards against threats such as wage garnishment, set-off, delays in payment, and, in particular, the employer's insolvency or bankruptcy. The employer's bankruptcy may deprive workers of their wages and other employment-related entitlements, thereby seriously threatening their economic security. To address this issue, the International Labour Organization (ILO), with the aim of supporting workers' demands in this situation, has established an international legal framework through the Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173), and Recommendations Nos. 85 and 180. The main issue of this research is to examine the extent to which the Iranian legal system complies with these standards and to assess the effectiveness of domestic regulations in protecting workers' claims in the event of the employer's insolvency or bankruptcy.

This research adopts a descriptive-analytical approach based on documentary (library) research. It examines the relevant ILO instruments, particularly Conventions Nos. 95 and 173 and Recommendations Nos. 85 and 180, and compares them with the Labour Code of Iran, the Bankruptcy Administration Act, the Civil Judgments Enforcement Act, the Commercial Law, the Direct Taxation Act, the Social Security Act, as well as unifying Judicial Decisions and Advisory Opinions. Authoritative domestic and foreign legal sources have also been used to analyze the

theoretical foundations and to evaluate existing protective mechanisms.

Discussion and Findings

The study shows that the ILO has developed two principal models for protecting workers' claims in the event of employer insolvency or bankruptcy. The first is the granting of preferential status to workers' claims, that is, wage claims and other employment-related claims are accorded priority over the claims of ordinary creditors. The second is the establishment of a Wage Guarantee Fund or Wage Guarantee Body, operating on an insurance-based model, which satisfies workers' claims where the employer is unable to do so and subsequently exercises the workers' rights against the employer by way of subrogation. Some countries, such as Germany, follow the latter, while France, Italy and Japan have adopted a dual system combining preferential claims with a wage guarantee fund.

An examination of the law of Iran indicates that the principle of priority for workers' claims has been recognized in various laws. Article 11 of ILO Convention No. 95, to which Iran is a State Party, likewise requires preferential protection of wage claims. Moreover, the Bankruptcy Administration Act, the Civil Judgments Enforcement Act and Note 1 to Article 13 of the Labour Code of Iran classify workers' wages and salaries as preferential debts. Nevertheless, this protection is limited in scope, applying mainly to wage claims and excluding many other employment-related entitlements. Furthermore, Iran has not ratified ILO Convention No. 173 and has not established a Wage Guarantee Fund or comparable institution.

Another finding of the research is the ambiguity in the scope of workers' claims priority. The differences in the provisions of the Civil Judgments Enforcement Act and the Bank-

ruptcy Administration Act regarding the duration of preferential claims, the silence of the law regarding some financial rights, the priority granted to secured creditors' rights, and the manner in which claims of the government, the Social Security Organization, and workers conflict are considered to be the most important challenges. Analysis of international documents and domestic regulations shows that although the judicial practice of Iran generally supports workers' claims priority, the existing system is not comprehensive and efficient and does not provide effective and rapid support to workers in the event of a financial crisis in enterprises.

Conclusion

The findings of the study indicate that the legal system of Iran has adopted only part of the International Labour Organization's standards, and that the protection of workers' claims is largely based on the priority accorded to wage claims. Although this approach places workers in a more favourable position than ordinary unsecured creditors, it suffers from three major shortcomings: First, where the insolvent employer lacks sufficient assets, preferential status alone cannot ensure payment of workers' claims. Secondly, many employment-related claims remain outside the scope of legal protection. Thirdly, lengthy bankruptcy proceedings delay payment and increase the economic and social hardship suffered by workers.

On the other hand, recent developments in Commercial Law emphasize the preservation and rehabilitation of enterprises rather than their dissolution and liquidation. Accordingly, the establishment of a workers' claims guarantee fund could, while providing effective protection for workers, also facilitate the restructuring of economic enterprises. Therefore, reforming the legal system of Iran and bringing it into greater alignment with the

standards of the International Labour Organization are essential. The study recommends establishing an independent Wage Guarantee Fund to secure payment of workers' claims in cases of employer insolvency or bankruptcy. Alternatively, this responsibility could be assigned to the Social Security Organization, provided that adequate financial resources are ensured. It is further recommended that the law of Iran adopt a clear definition of employer insolvency, extend protection to end-of-service benefits and other statutory employment benefits, and specify appropriate limits for preferential claims in order to balance the interests of workers and other creditors. Finally, strengthening social insurance mechanisms and introducing comprehensive wage guarantee insurance would enhance workers' protection, support the continuity of economically viable enterprises and promote a fair balance between the legitimate interests of employees and employers.

امنیت مزد و حقوق مالی کارگران در برابر ورشکستگی کارفرما؛ با تاکید بر اسناد سازمان بین‌المللی کار

مقصود عبادی بشیر^۱

چکیده

یکی از مسائل مهم در روابط کارگر و کارفرما، ورشکستگی یا اعسار کارفرما و تأثیرات آن در پرداخت مزد و حقوق مالی کارگران است که تهدید جدی در استیفای حقوق مالی کارگران محسوب می‌شود. مقاله حاضر به روش توصیفی و تحلیلی و گردآوری اطلاعات به شیوه کتابخانه‌ای (اسنادی) این موضوع را مورد بررسی قرار می‌دهد. مقاوله‌نامه‌های شماره ۹۵ و ۱۷۳ و توصیه‌نامه‌های شماره ۸۵ و ۱۸۰ سازمان بین‌المللی کار به منظور حمایت از مطالبات کارگران در برابر اعسار و ورشکستگی کارفرما، دو راهکار شامل: ممتاز شناختن طلب کارگران و تقدم پرداخت آن بر دیگر طلبکاران و تاسیس صندوق ویژه با ماهیت بیمه‌ای برای تضمین پرداخت مطالبات کارگران در فرض اعسار و ورشکستگی کارفرما ارائه کرده است. پرسش این نوشتار، میزان انطباق نظام حقوقی ایران با ضوابط سازمان بین‌المللی کار است. بررسی منابع در نظام حقوقی ایران نشان می‌دهد که شیوه اول برای حمایت مزد کارگران پذیرفته شده است. با این حال شیوه اتخاذ شده کامل نیست و همه حقوق و مطالبات مالی کارگران از جمله غرامت‌ها و حق سنوات را پوشش نمی‌دهد و کارایی لازم را برای حمایت از کارگران و کارفرمایان در شرایط بحران مالی ندارد.

واژگان کلیدی: کارگر، کارفرما، مزد، مطالبات، اعسار، ورشکستگی، سازمان بین‌المللی کار.

۱. استادیار گروه حقوق دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
maqsudebadi@pnu.ac.ir

درآمد

تنظیم روابط کارگر و کارفرما برخلاف آنچه که اقتصاددانان کلاسیک می‌گفتند نه صرفاً بر اساس حاکمیت اراده طرفین و آزادی قراردادها بلکه با تدوین مقررات کار و تضمین حداقل امتیازات برای کارگران امکان‌پذیر است. در این میان مهم‌ترین امتیازی که برای کارگران در برابر کارفرمایان شناسایی شده، پرداخت حداقل مزد به آن‌ها می‌باشد. مساله حداقل مزد کارگران که به تامین معیشت کارگران مربوط می‌شود، جایگاه مهمی در نظام‌های مزدی کشورهای مختلف جهان دارد. هدف مساله حداقل مزد این هست که کارگران در مقابل کاری که انجام می‌دهند مزدی دریافت کنند که هزینه زندگی خود و افراد خانواده آن‌ها را تامین نماید. همه دولت‌ها تلاش می‌کنند با همکاری سازمان‌های کارگری و کارفرمایی سطح مزد قابل قبولی را برای بهبود شرایط زندگی و رفاهی کارگران فراهم نمایند. در جهت تحقق این هدف مقاوله‌نامه شماره ۲۶ سازمان بین‌المللی کار سازکار تعیین حداقل مزد را تعیین نموده و کشورهای متعددی بدان ملحق شده‌اند. سپس ماده ۲ مقاوله‌نامه ۱۳۱ که در واقع مکمل مقاوله‌نامه ۲۶ می‌باشد اعلام نموده که حداقل مزد اعتبار قانونی داشته و توافق بر کمتر از آن ممکن نیست و بر اساس ماده ۵ همین مقاوله‌نامه باید تدابیر مناسبی برای برقراری یک نظام بازرسی اتخاذ گردد تا اجرای موثر مقررات مزبور راجع به حداقل مزد به نحو شایسته تامین شود (الهیان، ۱۳۹۲: ۲۱).

اهمیت تحقیق و ضرورت پرداختن به مساله تضمین پرداخت مزد کارگران از این جهت است که مزد کارگران معمولاً یگانه منبع درآمد آن‌ها بوده و تامین معاش و یا رفع کلیه نیازهای کارگر و خانواده‌اش به آن وابسته است؛ لذا تعیین حداقل دستمزد برای کارگران و تضمین آن در برابر عوامل تهدیدکننده یکی از اهداف مهم حقوق کار می‌باشد؛ بدین ترتیب در وهله نخست با تعیین حداقل مزد برای کارگران و الزام کارفرما به پرداخت آن گام اول برای ارتقای سطح رفاه کارگر و خانواده وی برداشته شده است اما، در مرحله بعد تهدیدات حقوقی و اقتصادی دیگری علیه

۱. در مورد انواع مصوبات سازمان بین‌المللی کار و ارزش حقوقی آن‌ها، بنگرید به: توسلی‌نائینی (۱۴۰۳): ۱۴۱ به بعد.

مزد کارگر مطرح است که باید در جهت رفع و ازاله آن‌ها اقدام نمود. تهدید عمده اقتصادی علیه مزد کارگر پدیده تورم است. تورم می‌تواند هرگونه افزایش مزد و درآمد کارگران را خنثی نموده و آن‌ها را در جواب‌گویی به نیازهای اولیه خانواده عاجز نماید؛ لذا بحث مقابله با تورم به‌عنوان یکی از اهداف اقتصاد کلان مطرح است که فعلاً از موضوع بحث ما در این مقاله خارج است اما، نوع دیگر تهدیدات علیه مزد کارگر، تهدیدات حقوقی است. تهدیدات حقوقی می‌تواند به شکل توقیف مزد کارگر یا تهاتر آن با دیون او باشد که مورد توجه قانون کار نیز قرار گرفته و بر اساس مواد ۴۴ و ۴۵ این قانون توقیف و برداشت از حقوق یا دستمزد کارگر محدود شده است؛ لذا کارفرما یا دیگر طلبکاران نمی‌توانند مزد کارگر را توقیف نموده و وی و خانواده‌اش را از امرار معاش محروم کنند اما، مساله دیگری که توجه جدی را می‌طلبد بحث عدم قدرت مالی کارفرما برای پرداخت مزد و دیگر مطالبات مالی کارگر است؛ بدین ترتیب که ممکن است کارفرما دچار توقف مالی یعنی اعسار و یا ورشکستگی شود و پرداخت مزد و حقوق مالی کارگران دچار وقفه شود. این موضوع در مقاله‌نامه‌های شماره ۹۵ و ۱۷۳ و نیز توصیه‌نامه‌های شماره ۸۵ و ۱۸۰ سازمان بین‌المللی کار مورد توجه واقع شده و ضوابطی برای حمایت از مزد کارگران در برابر توقف مالی کارفرما پیش‌بینی شده است. حال این سوال مطرح است که آیا مقررات کار در حقوق ایران در زمینه حمایت از مزد کارگران در فرض اعسار و ورشکستگی کارفرما با ضوابط و معیارهای سازمان بین‌المللی کار منطبق است و حمایت کافی از کارگران به عمل می‌آورد؟ بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق در حقوق کار ایران نشان می‌دهد که اولاً کتب نگارش یافته در زمینه حقوق کار مانند کتاب حقوق کار مرحوم عراقی و مقدمه حقوق کار استوار سنجری و حقوق کار مرحوم هاشمی به صورت اجمالی به مساله حمایت مزد و حقوق مالی کارگران اشاره نموده‌اند و وارد جزئیات امر نشده‌اند. در مقالات منتشره نیز دو مقاله مرتبط با موضوع این مقاله منتشر شده است. مقاله اول اثر مشترک بادینی و اسعدی با عنوان مطالعه تطبیقی تضمینات وصول مزد در دوفصلنامه پژوهش حقوق اسلامی است که به روش تطبیقی به مساله حمایت کلی مزد در انگلستان و مصر پرداخته اما، با اجمال بررسی شده و مقاله دوم نیز اثر مشترک بادینی و کوشکی با عنوان قواعد

حاکم بر ورشکستگی شرکت‌های تجارتی از منظر حمایت از نیروی کار منتشره در فصلنامه تحقیقات حقوقی است. هرچند عنوان مقاله تداعی‌گر امنیت شغلی در فرض ورشکستگی شرکت است ولی تمرکز آن روی بررسی مساله از نظر حقوق ملی و داخلی است و به اسناد سازمان جهانی کار به عنوان اسناد موثق بین‌المللی روابط کار پرداخته نشده است. با توجه به این‌که در آثار مزبور به سوال این تحقیق پاسخ جامعی داده نشده است؛ لذا طی دو مبحث آتی ابتدا ضرورت حمایت از مزد و حقوق مالی کارگران و بعد از آن آثار توقف مالی کارفرما در حقوق ایران و اسناد سازمان بین‌المللی کار بررسی می‌شود.

۱. ضرورت حمایت از مزد کارگران در برابر تهدیدات آن

با اینکه سیاست تعیین حداقل مزد، راهبردی صحیح در حمایت از تامین مالی کارگر و خانواده‌اش تلقی می‌شود ولی به لحاظ حقوقی برای حمایت از وی کفایت نمی‌کند؛ زیرا تهدیدات دیگری وجود دارد که با تحقق آن‌ها کارگر از دستیابی به مزد محروم شده و امرار معاش خانواده او دچار مشکل می‌شود (Graham, John, 2088: R., et al, 2023). برای مثال تاخیر در پرداخت مزد یا شیوه پرداخت و نیز توقیف مزد یا تهاوت آن عملاً می‌تواند کارگر را با بحران مواجه کند. برای مقابله با همین تهدیدات است که هم در اسناد سازمان بین‌المللی کار و هم در قوانین داخلی تدابیری برای حمایت از مزد کارگر پیش‌بینی شده است؛ بنابراین سه مساله اساسی در این زمینه قابل بحث است: اول شیوه پرداخت، دوم نحوه برداشت از مزد کارگر و سوم عدم توانایی مالی کارفرما.

مساله اول قابل بحث در حمایت از مزد کارگران شیوه پرداخت آن یعنی وسیله پرداخت، زمان و مکان آن است. پرداخت دین به وسایل مختلفی می‌تواند انجام گیرد اما، حمایت جدی از کارگران مستلزم آن است که پرداخت مزد به صورت نقدی و به وجه رایج کشور انجام گیرد. این امر در ماده ۴۲ قانون کار ایران و ماده ۳ مقاوله‌نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار پیش‌بینی شده است. هم‌چنین زمان و مکان پرداخت نباید برای کارگر تولید هزینه اضافی نماید و این امر نیز مستلزم آن است که پرداخت مزد طی ساعات کار و در محل کارگاه و در فواصل منظم و از قبل معین شده انجام گیرد. مواد ۱۲ و ۱۳ مقاوله‌نامه مذکور این

ترتیبات را معین نموده و ماده ۳۷ قانون کار ایران نیز در همین راستا تنظیم شده است.

مساله دوم در حمایت از مزد کارگران، نحوه برداشت از مزد است. برداشت از مزد کارگر به صورت تهاتر، احتساب و یا توقیف آن در راستای اجرای احکام مدنی و ثبتی می‌تواند کارگر و خانواده‌اش را از امرار معاش محروم نماید. پس اگر این امکان وجود داشته باشد که شخصی به‌عنوان طلبکار، مزد و یا حقوق ماهیانه کارگر را توقیف نماید و هم‌چنین اگر کارفرما بتواند به‌عنوان احتساب بدهی قبلی یا تهاتر از پرداخت مزد به کارگر خودداری کند، کارگر و خانواده وی دچار مشکلاتی خواهند شد. در واقع حمایت از مزد در این معنا یکی از شاخصه‌های امنیت شغلی است؛ زیرا امنیت شغلی از یک طرف به تداوم رابطه اشتغال توجه دارد و از طرف دیگر به تضمین پرداخت حقوق یا دستمزد کارگر ارتباط دارد (خرسندموقر و دیگران، ۱۴۰۱: ۳۷). به تعبیر دیگر برای جلوگیری از این امر هم در اسناد سازمان بین‌المللی کار و هم در مقررات داخلی کشورها محدودیت‌هایی برای برداشت از مزد کارگر پیش‌بینی شده است. در همین راستا مواد ۴۴ و ۴۵ قانون کار به‌نحوی تدوین شده است که می‌توان گفت که اصل کلی عدم جواز برداشت از مزد کارگر است مگر اینکه به‌طور استثنائی قانون این امکان را پیش‌بینی نموده باشد که می‌تواند دو گونه استثناء را در این باب تشخیص داد: اول اینکه با توجه به ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶، تنها یک‌سوم مزد کارگران مجرد و یک‌چهارم مزد کارگران متأهل قابل توقیف و برداشت از سوی طلبکاران است. دوم آنکه کارفرما نیز با توجه به ماده ۴۵ قانون مزبور می‌تواند نسبت به کسر مبالغی از مزد کارگر به‌عنوان اقساط وام پرداختی، احتساب پیش پرداخت، اشتباه در پرداخت و نیز اجاره‌بهای خانه‌های سازمانی اقدام نماید. البته ذکر این مطلب نیز ضروری است که توقیف و برداشت از مزد کارگر برای پرداخت نفقه زوجه و سایر افراد واجب‌النفقه مشمول محدودیت‌های مزبور نیست.

مساله سوم آن است که امکان دارد در زمان پرداخت مزد کارگر، کارفرما دچار توقف مالی یا اعسار و ورشکستگی شده باشد و بدین علت قادر به پرداخت دیون خود نباشد. در این صورت این سوال مطرح است که آیا برای

حمایت از پرداخت مزد کارگر تدابیر ویژه‌ای پیش‌بینی شده است یا اینکه کارگر نیز در ردیف دیگر طلبکاران قرار گرفته و به‌عنوان طلبکار عادی از تضمینات عام برخوردار خواهد شد؟ این مساله طی مبحث آتی با تفصیل بیشتر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۱. اثر توقف مالی کارفرما بر مطالبات کارگر

فعالیت موسسات اقتصادی و تجاری دارای فراز و فرود است و گاهی با رونق و گاهی نیز با رکود همراه است. رکود موسسه اقتصادی ممکن است از وضعیت اقتصادی نابسامان عمومی نشأت گرفته باشد یا اینکه مدیریت موسسه به‌طور خاصی دچار مشکل باشد. در هر حال وقتی موسسه‌ای دچار بحران اقتصادی می‌شود، اجرای تعهدات مالی آن واحد مختل می‌گردد و طلبکاران به حق خویش نمی‌رسند و لذا بحث اعسار و ورشکستگی آن واحد مطرح می‌گردد. در این شرایط پرداخت حقوق و مطالبات کارگران نیز به صورت مطلوب انجام نمی‌گیرد؛ لذا این مساله مطرح است که چگونه می‌توان از مزد و دیگر مطالبات کارگران آسیب‌پذیر در شرایط توقف مالی کارفرما حمایت نمود تا امرار معاش کارگر و خانواده او با مشکلات عمیق‌تری مواجه نشود؟

بررسی اسناد سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که این مساله ابتدا در ماده ۱۱ مقاوله‌نامه شماره ۱۷ درباره نحوه جبران خسارات ناشی از حوادث شغلی مصوب ۱۹۲۵ و سپس در ماده ۱۱ مقاوله‌نامه شماره ۹۵ و توصیه‌نامه ۸۵ سال ۱۹۴۹ به صورت فرعی مطرح شده است. با گسترش موارد اعسار و ورشکستگی واحدهای اقتصادی و اختلال در پرداخت مطالبات کارگران، موضوع به صورت ویژه در مقاوله‌نامه ۱۷۳ و توصیه‌نامه ۱۸۰ سال ۱۹۹۲ سازمان مزبور مورد توجه واقع شده و راهکارهایی برای حمایت از مزد کارگران در این شرایط ارائه شده است. از آنجا که اعمال تدابیر مزبور منوط به روشن شدن مفهوم توقف یا ناتوانی مالی است؛ لذا در این قسمت ابتدا مفهوم توقف مالی کارفرما، سپس راهکارهای ارائه شده و در نهایت موضع نظام حقوقی ایران در این باب بررسی خواهد شد.

۲-۱. مفهوم توقف کارفرما

توقف مالی کارفرمایان یا موسسات اقتصادی و تجاری اغلب به دنبال بحران مالی و اقتصادی به وجود می‌آید. بحران مالی و اقتصادی نیز به شرایطی اطلاق می‌شود که موسسات اقتصادی قسمت عمده‌ای از منابع مالی خود را از دست می‌دهند یا ارزش اقتصادی آن‌ها به شدت کاهش می‌یابد. بحران‌های مالی که از شرایط نامطلوب اقتصادی نشأت می‌گیرد نه تنها حیات اقتصادی بلکه کلیه جنبه‌های اجتماعی و سیاسی جامعه را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهند و در نتیجه بیکاری، فقر، نکول اسناد تجاری و عدم پرداخت آن‌ها افزایش پیدا می‌کند. این وضعیت روابط صنعتی و دنیای کار را نیز متلاطم می‌کند.

در کل بحران‌های مالی و اقتصادی تعادل بین عرضه و تقاضای کالا و خدمات را متزلزل نموده و روابط میان تمام عناصر اقتصادی را مختل می‌سازد. بحران اقتصادی در پی تغییراتی به وجود می‌آید که پیش‌بینی نشده و در سطح کلان دولت و در سطح خرد شرکت‌های تجاری و موسسات اقتصادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. معمولاً بحران‌های مالی و اقتصادی بسیار سریع رخ می‌دهند و با توجه وابستگی متقابل واحدهای اقتصادی همه آن‌ها را به کام خود فرو می‌کشد و در نتیجه پیوندهای ناشی از جهانی شدن، این بحران به سطح بین‌الملل نیز سرایت پیدا می‌کند (ناصر صدرآبادی و دیگران، ۱۴۰۲: ۹۶).

در کنار بحران‌های مالی و اقتصادی که جنبه عمومی داشته و کلیه واحدهای تجاری و تمامی عناصر بازار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، گاهی نیز موسسه‌ای به دلیل سوءمدیریت یا مشکلات ویژه خود دچار بحران می‌شود و تعادل مالی و بودجه‌ای خود را از دست می‌دهد و قادر به ایفای به موقع تعهدات مالی خویش نمی‌شود. چنین موسساتی بسته به سیاست‌های دولت برحسب مورد ممکن است تابع مقررات انحلال و تصفیه یا احیاء و بازسازی قرار گیرند و کمک‌هایی را به صورت مستقیم یا غیرمستقیم از دولت دریافت نمایند (Chen et al., 2021: 168). در این میان مسأله‌ای که وجود دارد این است که مطالبات کارگران این موسسه به چه نحوی پرداخت خواهد شد؟ مقاوله‌نامه شماره ۱۷۳ و توصیه‌نامه شماره ۱۸۰ سازمان بین‌المللی کار مصوب سال ۱۹۹۲ به‌طور ویژه به این موضوع اختصاص یافته است

اما، هیچ تعریفی از توقف مالی یا ناتوانی در پرداخت بدهی ارائه نشده و تعریف و حدود و ثغور آن به قوانین داخلی و ملی کشورها احاله داده شده است. بند یک ماده ۱ این مقاله نامه مقرر می‌دارد: «از لحاظ این مقاله نامه اصطلاح «ناتوانی در پرداخت بدهی»^۱ به معنای وضعیتی است که در آن دادرسی و رسیدگی به دارایی‌های کارفرما و اقدام به بازپرداخت جمعی بستانکارانش، هماهنگ با قانون و روال ملی به جریان افتاده باشد. هم‌چنین هر کشور عضو می‌تواند اصطلاح ناتوانی در پرداخت بدهی را به حالت‌های دیگری نیز اطلاق نماید که در آن‌ها مطالبات کارگران به دلیل وضعیت مالی کارفرما پرداخت نشده است» (سازمان بین‌المللی کار، ۱۳۷۹: ۵۱). این در حالی است که در ماده ۱۱ مقاله نامه ۹۵ اصطلاح «ورشکستگی»^۲ و «تصفیه قضایی»^۳ به کار گرفته شده و تعریف آن‌ها نیز به مقررات حقوق داخلی احاله داده شده بود.

بنابراین با ارجاع تعریف ناتوانی در پرداخت دین یا همان توقف مالی به حقوق ملی کشورها باید به ضوابط پیش‌بینی شده در مقررات هر کشور مراجعه نمود. در حقوق ایران در خصوص ناتوانی در پرداخت دین، دو نهاد حقوقی متفاوت پیش‌بینی شده است؛ بدین ترتیب که قبل از این که به تبعیت از کشورهای اروپایی قوانین تجاری تدوین و تصویب شوند، مقررات افلاس هم در مورد تجار و هم در مورد غیرتاجر اعمال می‌شد. به موجب مقررات مزبور بدهکاری که قدرت پرداخت دیون خود را نداشت، مفلس تلقی شده و اموالش از تصرف او خارج و با نظارت حاکم میان طلبکاران تقسیم می‌شد. روشن است که در این مقررات کارگر با دیگر طلبکاران تفاوتی نداشت و طلب او جزء مطالبات ممتاز نبود. با توسعه و تحول روابط اقتصادی و بازرگانی مقررات افلاس جواب‌گوی ضرورت‌های تجاری جدید نبود؛ لذا قانون‌گذار ایرانی با استفاده از مقررات کشورهای اروپایی نهاد ورشکستگی را وارد نظام حقوقی ایران نمود (اسکینی، ۱۴۰۲: ۱۴).

امروزه اشخاصی که از پرداخت دیون خود ناتوان می‌شوند برحسب مورد ممکن است مشمول مقررات اعسار و یا ورشکستگی قرار گیرند؛ بدین ترتیب که اگر شخص متوقف، تاجر باشد تابع مقررات ورشکستگی و اشخاص غیرتاجر

1. Insolvency

2. Bankruptcy

3. Judicial Liquidation

نیز مشمول ضوابط اعسار خواهند بود. حال کارفرمایی که قدرت پرداخت دیون خود را نداشته باشد، کارگران او برحسب مورد مشمول مقررات حمایتی اعسار یا ورشکستگی خواهند بود. با توجه به اینکه مقاوله‌نامه ۱۷۳ سازمان بین‌المللی کار برای توقف معنای عامی را پذیرفته؛ لذا هم نهاد ورشکستگی و هم نهاد اعسار مشمول عنوان ناتوانی در پرداخت موردنظر این مقاوله‌نامه خواهند بود.

۲. راهکارهای حمایت از حقوق مالی کارگران در اسناد سازمان

بین‌المللی کار

مساله حمایت از کارگر در برابر ورشکستگی و اعسار کارفرما در مقاوله‌نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار مورد توجه قرار گرفت اما، تحولات اقتصادی و تجاری بعد از آن و افزایش موارد توقف مالی کارفرمایان و تأثیرات منفی آن بر کارگران باعث شد تا سازمان مزبور مقاوله‌نامه شماره ۱۷۳ را تدوین و تصویب نموده و برای استفاده کشورهای عضو سازمان ارائه نماید. این مقاوله‌نامه در کل برای حمایت از مزد و دیگر مطالبات مالی کارگران دو راهکار اصلی پیش‌بینی نموده است: راهکار اول شامل ممتاز شناختن مطالبات کارگران و راهکار دوم نیز تاسیس صندوق و یا نهادی برای تضمین پرداخت مطالبات کارگران است. دولت‌ها در انتخاب هر یک از این دو راهکار یا اتخاذ هر دوی آن‌ها به صورت توأم مختار می‌باشند کما اینکه کشورهایی مانند فرانسه، انگلستان و کانادا هر دو راهکار را به کار گرفته‌اند (Secunda, 2014: 874). در این قسمت راهکارهای مزبور به تفصیل مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲-۱. راهکار ممتاز شناختن مطالبات کارگران

ممتاز شناختن طلب به معنای آن است که در فرض اعسار یا ورشکستگی بدهکار، طلبکاری نسبت به دیگر غرما مقدم شناخته می‌شود و قبل از دیگر طلبکاران (یعنی طلبکار عادی) باید مطالبات این دسته از غرما پرداخت شود. ممتاز شناختن طلب بعضی از طلبکاران به موجب قانون و در جهت حمایت بیشتر از کسانی که آسیب‌پذیری بیشتری دارند، انجام می‌گیرد (Jaelani et al., 2023: 204). ممتاز شناختن دین به معنای ایجاد حق تقدم برای طلبکار خاص جهت حمایت بیشتر از سوی قانون‌گذار است، به تعبیری حق تقدم امتیازی است که برای بستانکار پیش‌بینی

شده که طلب او یا بخشی از آن باید پیش از سایر بستانکاران پرداخت شود بی آن‌که این بستانکاران بتوانند تا حد حق تقدم با او رقابت کنند یا حق تقدم امتیازی است برای برخی طلبکاران که در تقسیم وجوه به‌دست آمده از بدهکار از رقابت با سایر بستانکاران معاف گردیده و طلب آن‌ها باید پیش از سایرین پرداخت شود (شمس، ۱۴۰۳: ۵۹۸).

مقاله‌نامه‌های شماره ۹۵ و ۱۷۳ هر دو راهکار ممتاز شناختن طلب کارگران را در فرض مزبور پیش‌بینی نموده‌اند. ماده ۵ مقاله‌نامه اخیر در این زمینه مقرر داشته در صورتی که کارفرمایی توانایی پرداخت بدهی نداشته باشد، مطالبات کارگران بابت شغل‌شان باید با دادن امتیازی حمایت گردد، به‌طوری که طلب آنان از دارایی کارفرمای معسر قبل از آنکه بستانکاران غیرممتاز بتوانند سهم خود را دریافت کنند پرداخت گردد. هم‌چنین ماده ۸ این مقاله‌نامه دولت‌ها را ملزم می‌نماید که در قوانین ملی، طلب کارگران را بر مطالبات دولت و تامین اجتماعی نیز مقدم دارند؛ بنابراین از نظر این مقاله‌نامه طلب کارگران باید بر هر طلبکار دیگر اعم از ممتاز و غیرممتاز مقدم باشد (Wang, 2007: 178). افزون بر این ماده ۶ مقاله‌نامه مزبور حداقلی از مصادیق حقوق مالی کارگران را که به‌عنوان طلب ممتاز باید مورد حمایت واقع شوند برشمرده است. بر این اساس مطالبات ممتاز کارگران شامل موارد زیر است:

- مزد دوره معینی که این مدت از سه ماه پیش از اعسار یا قطع رابطه شغلی کمتر نباشد،

- مطالبات مربوط به مرخصی با استفاده از مزد در سالی که اعسار در آن واقع شده و نیز سال قبل از آن،

- مطالبات مربوط به سایر غیبت‌های با استفاده از مزد در مدتی که نباید کمتر از سه ماه پیش از اعسار باشد و

- مطالبات مربوط به غرامت پایان کار که به سبب قطع رابطه شغلی به کارگران تعلق می‌گیرد (Bidin, 2012: 218).

اگرچه راهکار مربوط به ممتاز شناختن مطالبات کارگران تدبیر بسیار پذیرفته شده‌ای است ولی برای تضمین حقوق کارگران کفایت نمی‌کند به‌خصوص اگر کارفرمای معسر یا ورشکسته دارایی چندانی نیز نداشته باشد و از سوی دیگر

ناقض اصل برابری غرما است و موجب ایجاد نارضایتی می‌شود. البته در حقوق داخلی بسیاری از کشورها از جمله فرانسه، مبلغ کلی که کارگر از این طریق به‌دست می‌آورد دارای سقف مشخصی است و تمام مزد و حقوق مالی معوق را شامل نمی‌شود (Matin, 2011: 255). این راهکار در کشورهایی مثل مکزیک و امریکا پذیرفته شده و با مبانی اقتصاد لیبرال مبنی بر مداخله حداقلی دولت در امور واحدهای اقتصادی سازگار است اما، در کل این راهکار تضمین کافی برای حمایت از حقوق کارگران فراهم نمی‌نماید به‌خصوص اگر به این مساله توجه شود که کارگر با حداقل حقوق تعیین شده کار می‌کند و کاستن از این مبلغ حداقلی که در جریان تصفیه ورشکستگی اجتناب ناپذیر است، مطلوبیت این روش را به حداقل می‌رساند (Karaleu, 2016: 43). هم‌چنین در حقوق بعضی از کشورها مانند انگلستان حق تقدم کارگران محدود به نوع خاصی از مطالبات شده و بخشی از مطالبات و حقوق مالی کارگران در ردیف طلب‌های بدون حق تقدم یا غرمای عادی قرار می‌گیرد (Nyombi, 2013: 424).

۲-۲. تأسیس نهاد تضمین‌کننده حقوق مالی کارگران

راهکار دیگر برای حمایت از مزد و دیگر مطالبات مالی کارگران در فرض توقف مالی کارفرما، تأسیس نهاد تضمین‌کننده به ابتکار مقاله‌نامه شماره ۱۷۳ است؛ بدین ترتیب که نهاد یا صندوق ویژه‌ای تأسیس می‌گردد تا وقتی که کارگران با افسار یا ورشکستگی کارفرما مواجه شوند، مطالباتشان از سوی این نهاد تحت شرایط معین پرداخت گردد. این راهکار به‌لحاظ ماهوی به تکنیک بیمه شباهت دارد و خطر عدم پرداخت مزد و سایر مزایای مادی به‌وسیله این نهاد تحت پوشش قرار می‌گیرد (Kimhi, 2015: 121). این راهکار در عین این‌که تضمین موثقی برای پرداخت حقوق کارگران ارائه می‌نماید، به عملکرد موثر و کارآمد موسسات اقتصادی نیز کمک می‌کند؛ زیرا نهاد بیمه ریسک بازار را از یک موسسه به گروه بزرگ‌تری انتقال می‌دهد که توانایی پرداخت بالایی داشته و تکیه‌گاه محکمی برای کلیه فعالیت‌های اقتصادی در برابر خطرات بازار فراهم می‌آورد (Karaleu, 2016: 38). هم‌چنین این نهاد بار مالی دیگر نهادهای مرتبط با تأمین اجتماعی را کاهش می‌دهد؛ زیرا هزینه و غرامت مزد را از دوش دولت و حتی کارفرمای ورشکسته برمی‌دارد. با

این حال ایراداتی نیز بر این رهیافت مطرح شده است از جمله این که هزینه های اجرایی آن بالا است و به جهت تحمیل هزینه اضافی، جریمه ای برای شرکت های موفق بوده و تنها اندکی از موسسات از آن استفاده می نمایند (Johnson, 2007: 230). به نظر می رسد این ایرادات بر نهاد مزبور وارد نیست و طرح آن ها بیشتر از عدم شناخت ماهیت واقعی نهاد بیمه ناشی می شود؛ زیرا بیمه برای کسب اطمینان و امنیت خاطر از وجود حامی در زمان بروز خسارت است و به محض انعقاد عقد بیمه، چنین امنیت خاطری برای بیمه شدگان فارغ از وقوع حادثه به دست می آید.

این نهاد تضمین کننده می تواند به صورت یک موسسه یا صندوق مستقل باشد یا اینکه از نهادهای بیمه ای موجود استفاده گردد. در هر حال تامین مالی این طرح باید با مشارکت کارفرما انجام گیرد. در کل در خصوص نحوه تاسیس و اداره این نهاد مقوله نامه مذکور ساکت است و این امر مهم را به قوانین داخلی کشورهای عضو احاله داده است؛ بنابراین مدیریت اداری، مالی و فنی این نهاد بر اساس مقررات داخلی انجام می گیرد اما، توصیه نامه شماره ۱۸۰ سازمان بین المللی کار برخی اصول عملکردی مهم را پیشنهاد نموده است از جمله اینکه نهاد تضمین کننده باید در برابر کارفرما دارای استقلال اداری، مالی و قانونی باشد. این صندوق فارغ از اینکه کارفرما سهم خود از تامین مالی این موسسه را پرداخت نموده باشد یا خیر، باید نسبت به پرداخت مطالبات تضمین شده کارگران اقدام کند و هم چنین بعد از پرداخت مطالبات کارگران، نهاد تضمین کننده به عنوان جانشین یا قائم مقام آن کارگران شناخته شده و می تواند به کارفرمای مزبور برای استرداد وجوه مزبور مراجعه نماید. این حکم مشابه قاعده ای است که در ماده ۳۰ قانون بیمه ایران و ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی پیش بینی شده است و نهاد بیمه گر بعد از پرداخت خسارت بیمه شده به عنوان قائم مقام یا جانشین او حق مراجعه به عامل ایجاد خسارت را دارد. در خصوص حدود تعهد نهاد ضمانت کننده مطالبات کارگران، بند هفت توصیه نامه شماره ۱۸۰ موید آن است که دامنه حمایت این نهاد باید تا حد ممکن گسترده باشد و ماده ۱۲ مقوله نامه ۱۷۳ نیز حداقل تعهدات نهاد مزبور را شامل موارد زیر عنوان نموده است:

- مطالبات مربوط به مزد حداقل نسبت به مدت هشت هفته قبل از اعسار یا

قطع رابطه شغلی،

- مطالبات مربوط به مرخصی‌های استفاده نشده نسبت به شش ماه قبل از اعسار یا قطع رابطه شغلی،

- مطالبات مربوط به سایر غیبت‌های با استفاده از مزد نسبت به هشت هفته قبل از اعسار یا قطع رابطه شغلی و بالاخره غرامت ترک کار یا قطع رابطه شغلی.

این نوع صندوق‌ها یا توسط دولت و از طریق مالیات‌ها یا توسط کارفرمایان با پرداخت حق بیمه‌های اجباری تامین مالی می‌شوند. به عنوان مثال، در اتریش، صندوق ضمانتی تاسیس شده است که با حق بیمه‌ای که کارفرمایان به همراه حق بیمه‌های بیکاری سالانه خود پرداخت می‌کنند، تامین مالی می‌شود. هم‌چنین در آلمان نیز صندوق حمایت از دستمزد توسط انجمن‌های کارفرمایان در صنایع مختلف تامین مالی می‌شود (Ainuson, 2025: 2159).

۳-۲. نظام حمایتی دوگانه

الگوی سومی نیز وجود دارد که بر اساس آن هم برای کارگران در فرض ورشکستگی کارفرما حق تقدم در دریافت حقوق مالی شناخته می‌شود و هم این‌که به تاسیس صندوق بیمه‌ای برای پرداخت حقوق مالی کارگران مبادرت می‌گردد. چنین رهیافتی در کشورهایی مثل ایتالیا، اسپانیا، دانمارک و ژاپن پذیرفته شده است که تضمین بسیار مناسبی برای کارگران فراهم می‌نماید (Johnson, 2007: 228).

۳-۳. حمایت از مزد و حقوق مالی کارگران در حقوق ایران

در این مبحث به بررسی شیوه حمایتی نظام حقوقی ایران از مطالبات مالی کارگران در برابر توقف و ورشکستگی کارفرما می‌پردازیم که مطالب مزبور در دو بند یعنی شناسایی اصل حق تقدم کارگران و سپس حدود و ثغور آن می‌آید.

۳-۱. شناسایی حق تقدم کارگران

در مورد حقوق ایران باید گفت که اولاً مقاوله‌نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۳۵۱ پذیرفته شده و دولت ایران به این کنوانسیون پیوسته است و با توجه به ماده ۹ قانون مدنی این سند در حکم قانون عادی و قابل استناد است. بر اساس ماده ۱۱ این مقاوله‌نامه طلب کارگران بابت مزد طلب ممتاز تلقی و

مقدم بر سایر طلبکاران خواهد بود^۱ اما، دولت ایران هنوز به مقاوله‌نامه شماره ۱۷۳ که به‌طور خاص به مساله ورشکستگی کارفرما پرداخته، ملحق نشده است. قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ به مساله توقف کارفرما توجه نشان داده و در ماده ۲۴ مقرر داشته بود: «مزد کارگران در عداد دیون ممتازه کارفرما بوده و باید قبل از سایر قروض حتی دیون مالیاتی تامین و پرداخت شود» اما، بررسی قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ نشان می‌دهد که بحث توقف مالی کارفرما یا اعسار و ورشکستگی کارفرما در قانون مزبور قدری مورد بی‌توجهی واقع شده است؛ زیرا تبصره ۱ ماده ۱۳ مقرر داشته که «مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند». در این حکم ابهام وجود دارد و دقیقاً معلوم نیست که کدام نوع از مطالبات کارگران نسبت به سایر طلبکاران کارفرما دارای تقدم است؛ یعنی آیا صرفاً مطالبات مربوط به مزد مقدم است یا سایر مطالبات مثل ضرر و زیان و دیه را نیز شامل می‌شود؟ این است که برخی محققین در این زمینه مدعی شده‌اند «در فرض اعسار یا ورشکستگی کارفرما در نظام حقوقی ایران قوانین موجود از جمله قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی به کارگران همانند سایر محکوم‌لهم می‌نگرد و سازکارهای قانونی خاص و موثری در جهت حمایت از آنان به‌عنوان گروه آسیب‌پذیر جامعه وجود ندارد» (رستمی، ۱۴۰۱: ۲۱۰). این در حالی است که قانون تصفیه امور ورشکستگی مصوب سال ۱۳۱۸ به این مساله توجه نشان داده و در ماده ۵۸ آن طلب کارگران تاجر ورشکسته برحسب مورد از سه ماه تا یک‌سال به‌عنوان طلب ممتاز تلقی شده است؛ به این ترتیب که حقوق خدمه خانه برای مدت سال آخر قبل از توقف، حقوق خدمت‌گزاران بنگاه ورشکسته برای مدت شش ماه قبل از توقف و دستمزد کارگرانی که روزانه یا هفتگی مزد می‌گیرند

۱. ماده ۱۱ مقاوله‌نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار: ۱- در مورد ورشکستگی یا تصفیه قانونی یک موسسه کارگران مربوطه بابت مزدی که در مقابل خدمات انجام شده در دوره قبل از ورشکستگی یا تصفیه طلبکارند و تاریخ دوره مزبور را قوانین ملی مقرر خواهد داشت و یا بابت مزدی که از میزان معینی که قوانین ملی مقرر داشته‌اند تجاوز نمی‌کند در عداد بستانکاران ممتاز محسوب می‌شوند؛ ۲- مزد چون در عداد دیون ممتازه می‌باشد باید تمام و کمال قبل از آن که طلبکاران عادی سهم خود را دریافت دارند پرداخت گردد. ۳- حق تقدم دیون ممتاز بابت مزد نسبت به سایر دیون باید به موجب قوانین ملی معین گردد.

برای مدت سه ماه قبل از توقف مقدم بر دیگر طلبکاران خواهد بود. هم‌چنین بند دو ماده ۱۴۸ قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶^۱ نیز حقوق و مزد خدمه خانه، کارگر و مستخدم محل کار محکوم‌علیه را به مدت شش ماه جزء مطالبات ممتاز، قرار داده است؛ بنابراین ملاحظه مواد مزبور و مقایسه آن با مقاوله‌نامه‌های ۹۵ و ۱۷۳ سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که در حقوق ایران راهکار اتخاذ شده برای حمایت از مزد کارگران در فرض اعسار و ورشکستگی کارفرما همانا ممتاز شناختن این مطالبات است اما، از نظر دامنه و گستره مطالبات تحت حمایت محدود است. به‌طوری که مقاوله‌نامه مزبور طیف وسیعی از مطالبات مالی کارگران مثل غرامت مرخصی استفاده نشده، حق سنوات و سایر غرامات را تحت پوشش قرار می‌دهد اما، این موارد در حقوق ایران مورد حمایت واقع نشده‌اند.

البته ذکر این نکته نیز لازم است که در مقاوله‌نامه ۱۷۳ و نیز در حقوق داخلی بسیاری از کشورها حق تقدم کارگران برای دریافت مزد و مزایای مالی دارای سقف مشخصی است و از رقم خاصی نمی‌تواند بیشتر باشد (Mucciarelli, 2016: 7).

۲-۳. حدود و ثغور حق تقدم کارگران

اگرچه در نظام حقوقی ایران حق تقدم کارگران برای دریافت مزد خویش در صورت توقف کارفرما پذیرفته شده اما، حدود و ثغور آن دارای ابهام است و همین امر نیز اجرای مقررات راجع به این مساله را دشوار می‌نماید؛ لذا لازم است کنکاش و مذاقه بیشتری روی مقررات مزبور صورت گیرد تا با رفع ابهامات موجود، زمینه اجرای مطلوب آن‌ها فراهم شود. یکی از مستندات مهم حق تقدم کارگران ماده ۱۴۸ قانون اجرای احکام مدنی است که از چند جهت دارای ابهام و اجمال است که

۱. در هر مورد که اجراییه‌های متعدد به قسمت اجراء رسیده باشد، داورز (مامور اجرا) باید حق تقدم هر یک از محکوم‌لهم را به ترتیب زیر رعایت نماید:

۱- اگر مال منقول یا غیر منقول محکوم‌علیه نزد محکوم‌له رهن یا وثیقه یا مورد معامله شرطی و امثال آن یا در توقیف تأمین یا اجرائی باشد محکوم‌له نسبت به مال مزبور به میزان محکوم‌به بر سایر محکوم‌لهم حق تقدم خواهد داشت.

۲- خدمه خانه و کارگر و مستخدم محل کار محکوم‌علیه نسبت به حقوق و دستمزد شش ماه خود.

۳- نفقه زن و هزینه نگهداری اولاد صغیر محکوم‌علیه برای مدت شش ماه و مهریه تا میزان دویست هزار ریال.

۴- بستانکاران طبقات مذکور در بندهای دوم و سوم نسبت به بقیه طلب خود و سایر بستانکاران.

نیازمند تلاش حقوقدانان و قضات برای رفع آن‌ها است.

نکته اول در این خصوص آن است که در بند دو ماده مزبور از اصطلاحات «خدمه خانه»، «کارگر» و «مستخدم محل کار» استفاده شده است. اصطلاح «خدمه خانه» نه تنها شامل خدمتکاران زن یا مردی که در خانه کار می‌کنند بلکه شامل اشخاصی مانند راننده، سرایدار، نگهبان، باغبان و غیره نیز می‌شود که در خدمت امور شخصی و خانوادگی تاجر هستند. اصطلاح مستخدم محل کار یا به تعبیر بند ب ماده ۵۸ قانون تصفیه امور ورشکستگی^۱ «خدمت‌گزاران بنگاه ورشکسته» نیز کلیه اشخاصی را شامل می‌شود که با تاجر ورشکسته رابطه استخدامی داشته و در کارگاه متعلق به او کار می‌کنند و کارهای انجام‌یافته از سوی این دسته اشخاص نیز مربوط به امور تجاری و حرفه‌ای تاجر کارفرما می‌شود. شایسته ذکر است که مطالبات این دو دسته از اشخاص زمانی مشمول حق تقدم می‌شود که عنوان حقوق و دستمزد ناشی از انجام کار را داشته باشد. بر این اساس مطالباتی که مربوط به روابط قراردادی دیگر مثل بیع و اجاره بوده یا ناشی از ضمان قهری باشد، مشمول این حکم نمی‌شود و در شمار غرمای عادی بوده و فاقد حق تقدم می‌باشند، برای مثال اگر حادثه‌ای در کارگاه رخ داده و منجر به آسیب دیدگی کارگری شود، مبلغ دیه و سایر غرامت‌های متعلقه مشمول حمایت ویژه و حق تقدم نمی‌شود. از سوی دیگر بین ترتیب مقرر در ماده ۱۴۸ قانون اجرای احکام مدنی و ماده ۵۸ قانون تصفیه امور ورشکستگی تفاوت وجود دارد. به این صورت که در قانون اجرای احکام مدنی حقوق و دستمزد خدمه خانه و کارگران و مستخدمین محل کار محکوم علیه به مدت شش ماه به عنوان طلب ممتاز تلقی شده است اما، در قانون تصفیه امور ورشکستگی حقوق خدمه خانه برای مدت سال آخر قبل از توقف،

۱. ماده ۵۸: بستانکارانی که دارای وثیقه اند نسبت به حاصل فروش مال مورد وثیقه در برگ تقسیم حاصل فروش مقدم بر سایر بستانکاران قرار داده می‌شوند. طلب‌هایی که دارای وثیقه نیست و همچنین باقی مانده طلبهایی که دارای وثیقه بوده و تمام آن از فروش وثیقه پرداخت نشده به ترتیب طبقات زیر بر یکدیگر مقدم اند و در تقسیم نامه حاصل فروش اموال متوقف این تقدم رعایت و قید می‌شود.

طبقه اول

الف- حقوق خدمه خانه برای مدت سال آخر قبل از توقف.

ب- حقوق خدمتگزاران بنگاه ورشکسته برای مدت شش ماه قبل از توقف.

ج- دستمزد کارگرانی که روزانه یا هفتگی مزد می‌گیرند برای مدت سه ماه قبل از توقف

حقوق خدمت‌گزاران بنگاه ورشکسته برای مدت شش ماه قبل از توقف و دستمزد کارگرانی که روزانه یا هفتگی مزد می‌گیرند برای مدت سه ماه قبل از توقف در زمره مطالبات ممتاز قرار گرفته است. ملاحظه می‌گردد در هر دو متن قانونی نسبت به حداکثر مبلغ مزد دارای حق تقدم سقفی معین نشده و این امر به سود کارگران است. در صورتی که برابر ماده ۷ مقاوله‌نامه شماره ۱۷۳ دولت‌ها می‌توانند از راه قوانین و مقررات ملی گستره مطالبات ممتاز کارگران را محدود کنند و مبلغ معینی مقرر نمایند که از سطح قابل قبول اجتماعی کمتر نباشد.

البته باید توجه داشت که اگر کارفرمای محکوم، تاجر ورشکسته باشد، بر اساس ترتیب مقرر در ماده ۵۸ مزبور و اگر غیرتاجر باشد بر اساس ماده ۱۴۸ مزبور عمل خواهد شد. در هر دو فرض مذکور ممکن است تعداد کارگران دارای حق تقدم زیاد باشد و دارایی محکوم‌علیه برای پرداخت تمام این مطالبات کفایت ننماید که در این صورت هر کدام از کارگران به نسبت طلب از دارایی محکوم‌علیه سهم خواهند برد (شمس، ۱۴۰۳/۲: ۶۱۹).

نکته دیگری که قابل بحث است این است که هم در قانون اجرای احکام مدنی و هم در قانون تصفیه امور ورشکستگی دارنده وثیقه عینی نسبت به سایر طلبکاران مقدم می‌باشد و از محل فروش مال مورد وثیقه ابتدا باید طلب صاحب وثیقه پرداخت شود و در صورتی که مازادی وجود داشته باشد بین سایر طلبکاران تقسیم می‌شود. ترتیب مزبور موجب می‌شود که طلب کارگران در طبقه دوم قرار گیرد و بخشی از دارایی ورشکسته از دسترس سایر طلبکاران از جمله کارگران خارج شود و این سوال پیش می‌آید که آیا ترتیب مزبور بر خلاف مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار نیست؟ ماده ۱۱ مقاوله‌نامه شماره ۹۵ بعد از شناسایی طلب مزدی کارگران به عنوان طلب ممتاز، در بند سه مقرر می‌دارد که ترتیب تقدم مزدی که جزء دیون ممتاز می‌باشد نسبت به سایر دیون ممتاز باید به وسیله قوانین و مقررات ملی تعیین شود؛ بنابراین آنچه مد نظر این مقاوله‌نامه بوده، شناسایی حق تقدم برای دیون مزدی کارگران است اما، تعیین جایگاه این طلب در بین طلب‌های ممتاز به مقررات ملی هر کشور واگذار شده است. در مقابل مقاوله‌نامه شماره ۱۷۳ در این زمینه دارای دقت و صراحت بیشتری است به طوری که بر اساس بند یک ماده

۸ این سند، قوانین و مقررات ملی باید مطالبات ممتاز کارگران را در ردیفی بالاتر از بیشتر مطالبات ممتاز دیگر، به‌ویژه بالاتر از مطالبات دولت و تامین اجتماعی قرار دهد (سازمان بین‌المللی کار، ۱۳۷۹: ۵۴)؛ به این ترتیب با این‌که هر دو مقوله‌نامه مزبور حق تقدم کارگران را به رسمیت شناخته‌اند اما، قائل به آن نیستند که حتما و ضرورتاً در ردیف اول طلبکاران ممتاز قرار گیرد؛ بنابراین به‌نظر می‌رسد تقدم دارندگان وثیقه عینی بر کارگران خلاف این دو سند سازمان بین‌المللی کار نیست. نکته دیگری که قابل طرح است آن است که آیا گذشته از دارندگان وثیقه که طلب آن‌ها مقدم بر طلب کارگران است، طلب بازداشت‌کنندگان اموال کارفرمای متوقف نیز دارای چنین تقدمی است؟ ماده ۵۸ قانون تصفیه امور ورشکستگی در این خصوص ساکت است اما، می‌توان گفت که اقتضای اصل برابری طلبکاران مستلزم آن است که هیچ طلبکاری بدون تصریح قانونی دارای تقدم نباشد و ترتیب تصفیه مورد نظر مقنن به صرف بازداشت اموال بدهکار بهم نمی‌خورد و حق تقدمی برای چنین اشخاصی ایجاد نمی‌نماید به‌خصوص این‌که این ترتیب با ضرورت حمایت از مزد کارگران نیز سازگار است.

چنان‌چه گفته شد بر اساس ماده ۸ مقوله‌نامه شماره ۱۷۳ سازمان بین‌المللی کار طلب کارگران بر طلب دولت و تامین اجتماعی باید مقدم باشد. در حقوق ایران ماده ۳۰ قانون مالیات بر درآمد و املاک مزروعی و مستغلات و حق تمبر مصوب ۱۳۳۵ تصریح کرده بود که «در موقع وصول مالیات و جرایم آن از درآمد و اموال مودیان یا ضامن آن‌ها وزارت دارایی نسبت به سایر طلبکاران حق تقدم خواهد داشت»، این امر موجب شده بود که برخی محاکم در تصفیه دارایی ورشکسته برای طلب دولت نیز حق تقدم قائل شوند و برخی دیگر آن را به رسمیت نشناسند تا این‌که موضوع در هیات عمومی دیوان عالی کشور مطرح و منجر به صدور رای وحدت رویه شماره ۲۱۲ مورخ ۱۳۵۰/۲/۱۲ شد. بر اساس این رای «قانون تصفیه امور ورشکستگی مصوب ۱۳۱۸ ترتیب خاصی برای پرداخت دیون ورشکسته مقرر داشته و بستانکاران از ورشکسته را به پنج طبقه تقسیم و حق تقدم هر طبقه را بر طبقه دیگر تصریح نموده و ماده ۳۰ قانون مالیات بر درآمد مصوب ۱۳۳۵ راجع به وصول مالیات و جرایم آن از اموال و دارایی عموم مودیان ناظر به اشخاص

ورشکسته که وضع مالی آن‌ها تابع قانون خاصی می‌باشد، نبوده و آرای شعب پنجم و دهم دیوان عالی کشور که وزارت دارایی را در مورد وصول مالیات و جرایم متعلق به آن از بازرگان ورشکسته در طبقه پنجم و در ردیف سایر بستانکاران عادی شناخته صحیحاً صادر گردیده و به اکثریت آرا تایید می‌شود. این رای بر طبق قانون وحدت رویه قضایی مصوب ۱۳۲۸ برای دادگاه‌ها در موارد مشابه لازم‌الاتباع است؛ به این ترتیب دیوان عالی کشور برای طلب دولت تقدیمی در جریان تصفیه دارایی ورشکسته شناخت؛ لذا حق تقدم طلب کارگران بر طلب دولت محفوظ ماند. بر این اساس در تحول بعدی مقنن ایرانی به موجب ماده ۱۶۰ قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۱۳۶۶ تصریح نمود که «سازمان امور مالیاتی کشور برای وصول مالیات و جرایم متعلق از مودیان و مسئولان پرداخت مالیات نسبت به سایر طلبکاران به استثنای صاحبان حقوق نسبت به مال مورد وثیقه و مطالبات کارگران و کارمندان ناشی از خدمت، حق تقدم خواهد داشت. حکم قسمت اخیر این ماده مانع وصول مالیات متعلق به انتقال مال مورد وثیقه نخواهد بود».

این مساله در خصوص مطالبات سازمان تامین اجتماعی نیز مطرح می‌شود؛ زیرا به تصریح ماده ۴۹ قانون تامین اجتماعی «مطالبات سازمان ناشی از اجرای قانون در عداد مطالبات ممتاز می‌باشد»، ملاحظه می‌گردد که به تقدم حق مطالبات سازمان تامین اجتماعی تصریح شده اما، جایگاه آن در میان سایر دارندگان حق تقدم معین نشده؛ لذا ممکن است با حق تقدم کارگران متعارض به نظر برسد. این تعارض ظاهری است و قانون تصفیه امور ورشکستگی به عنوان قانون خاص مقدم به وسیله قانون عام موخرالتصویب نسخ نمی‌شود؛ لذا طلب کارگران بر طلب سازمان تامین اجتماعی نیز مقدم است. به خصوص با توجه به این امر که هدف و فلسفه تاسیسی سازمان مزبور کمک به کارگران و حمایت از آن‌ها است و بر این اساس نمی‌توان حق تقدم مربوط به دستمزد و حقوق کارگران را منکر شد.

گذشته از توقف کارفرما، فوت او نیز مساله تصفیه و پرداخت دیون را مطرح می‌نماید. ترتیب تحریر ترکه و پرداخت دیون متوفی بر اساس قانون مدنی و قانون امور حسبی صورت می‌گیرد. به تصریح ماده ۲۷۴ این قانون «تصفیه ترکه متوفی در صورتی که متوفی بازرگان باشد تابع مقررات تصفیه امور بازرگان متوقف

است؛ بنابراین تصفیه ترکه کارفرمایی که تاجر باشد، بر اساس قانون تصفیه امور ورشکستگی و تصفیه ترکه کارفرمای غیرتاجر، بر اساس قانون امور حسبی انجام می‌شود اما، این امر تغییری در حقوق کارگران به وجود نمی‌آورد؛ زیرا ماده ۲۲۶ قانون اخیر ترتیب تقدم در پرداخت دیون متوفی را معین نموده و این ترتیب نیز همانند ترتیب مقرر در ماده ۵۸ قانون تصفیه امور ورشکستگی است.

مطالبه حقوق و دستمزد کارگران و صدور رای در این باب از مجرای هیات‌های تشخیص و حل اختلاف کار صورت می‌گیرد و اجرای احکام قطعی صادره از این مراجع نیز با واحد اجرای احکام دادگستری محل وقوع کارگاه است که برابر قانون اجرای احکام مصوب سال ۱۳۵۶ و قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی مصوب سال ۱۳۹۲ و سایر قوانین مرتبط اقدام می‌نماید. هم‌چنین نحوه اجرای این احکام با سایر احکام صادره از محاکم دادگستری تفاوتی ندارد (شمس، ۱/۱۴۰۳: ۱۱۷).

اگرچه در حقوق ایران حمایت از مزد کارگران از طریق نهاد ضمانت‌کننده پذیرفته نشده است اما، در کشورهای فرانسه، ایتالیا، آلمان و ترکیه این شیوه پذیرفته شده و تحت شرایط معین کارگرانی که به دلیل اعسار و ورشکستگی کارفرما موفق به دریافت مزد یا سایر مطالبات خود نشده‌اند به این نهاد مراجعه می‌کنند (Kuru, 2018: 122).

شیوه حمایتی دیگری که در نظام حقوقی ایران از حقوق مالی کارگران به عمل آمده مربوط به ماده ۱۳ قانون کار است. بر اساس این ماده در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید و بر اساس تبصره ۱ این ماده مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند. یکی از مواردی که اجرای حکم این ماده را لازم می‌نماید، بحث اعسار و ورشکستگی کارفرما می‌باشد؛ بدین ترتیب طلب کارگران از محل مطالبات کارفرمایان از دستگاه‌های مقاطعه‌دهنده تامین می‌شود.

در زمینه وصول حقوق مالی کارگر از دارایی تاجر ورشکسته به این نکته نیز باید توجه داشت که اگر صدور اجراییه مربوط به مطالبات کارگر و وصول آن‌ها قبل از تاریخ متوقف باشد، موضوع از شمول مقررات ورشکستگی خارج است اما، اگر صدور اجراییه بعد از تاریخ توقف باشد، موضوع تابع مقررات ورشکستگی است و حتی اگر پرداختی نیز صورت گرفته باشد، باطل است و باید مسترد گردد و بر اساس نظام تصفیه جمعی اقدام گردد.

اداره کل حقوقی قوه قضاییه طی نظریه مشورتی شماره ۷/۸۴۲۰ مورخ ۱۳۸۰/۸/۳۰ اعلام نموده «در فرض ورشکستگی شرکت‌های تجاری، امکان استیفای بدهی شرکت از بابت حقوق و مزایای کارگران از اموال مدیران یا سهامداران شرکت وجود ندارد؛ زیرا از یک سو طبق مقررات قانون تجارت، شخصیت اشخاص حقوقی، مستقل از شخصیت سهامداران و اموال آن‌ها نیز جدای از یکدیگر است و از دیگر سو، کارفرمای کارگران، شرکت است نه سهامداران یا اعضای هیات مدیره شرکت». البته این امر فقط در خصوص شرکت‌های سهامی و با مسوولیت محدود صادق است. در شرکت‌های تضامنی و نسبی، در صورت ورشکستگی شرکت و عدم امکان وصول مطالبات کارگران از دارایی شرکت، شرکا و سهامداران این نوع شرکت‌ها از دارایی شخصی خویش مسوول پرداخت کلیه دیون شرکت منحل از جمله مطالبات کارگران می‌باشند.

برآمد

۱- در مقاله‌نامه ۱۷۳ برای حمایت از مزد و سایر مطالبات کارگران در برابر افسار و ورشکستگی کارفرمایان دو راهکار اصلی شامل: تلقی مطالبات کارگر از کارفرما به عنوان طلب ممتاز و پیش‌بینی نهاد معینی به عنوان ضمانت‌کننده پرداخت مطالبات کارگران در فرض توقف مالی کارفرمایان ارائه شده است. در حقوق کشورهایمانند آلمان از شیوه دوم یعنی تأسیس صندوق مستقل استفاده شده و در مقابل در کشورهایی مانند فرانسه از نظام مختلط استفاده شده است؛ یعنی در عین این‌که قسمتی از مزد کارگران به عنوان طلب ممتاز شناخته شده و از دارایی شخص ورشکسته قابل پرداخت است، بخش باقی‌مانده نیز از طریق صندوق تضمین مزد پرداخت می‌شود.

۲- قانون کار ایران، قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی مصوب ۱۳۱۸ و نیز قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶، حقوق و دستمزد کارگران را به عنوان طلب ممتاز تلقی و بر طلبکاران عادی مقدم شمرده است. راهکار پیش‌گفته از سه جهت دارای ایراد است: نخست، اگر کارفرمای متوقف یا ورشکسته دارایی قابل توجهی نداشته باشد، این راهکار فایده‌ای برای کارگران نخواهد داشت؛ دوم، در این قوانین فقط به مساله مزد اشاره شده و سایر مطالبات کارگران از جمله غرامت‌ها و حق سنوات ممتاز تلقی نشده است؛ سوم، ممتاز شناختن طلب بعضی از طلبکاران با اصل تساوی غرما در تضاد است و موجبات نارضایتی دیگر بستانکاران را فراهم می‌آورد. هم‌چنین راهکار پیش‌گفته مناسب شیوه تصفیه قضایی واحد اقتصادی ورشکسته است، اما در دهه‌های اخیر حفظ و حراست بنگاه‌های اقتصادی هم از نظر تأمین کالاها و خدمات مورد نیاز جامعه و هم از نظر حفظ مشاغل و ارتقای سطح اشتغال در کشور اهمیت یافته است. بر این اساس احیای واحد اقتصادی ورشکسته بر تصفیه قضایی و تقسیم دارایی آن بین طلبکاران رجحان دارد؛ به همین دلیل است که در مقاله‌نامه شماره ۱۷۳ سازمان بین‌المللی کار تأسیس نهاد تضمین‌کننده مزد و حقوق مالی کارگران پیشنهاد شده است. با تأسیس این نهاد دیگر نیازی به پرداخت مزد کارگران از دارایی واحد ورشکسته نخواهد بود و احیای احتمالی آن واحد آسان‌تر خواهد بود. دیگر نقطه ضعف حقوق ایران در باب پرداخت حقوق کارگران، عدم

پیش‌بینی پرداخت فوری مطالبات است و کارگران مجبور به انتظار طولانی برای اتمام فرایند پیچیده تصفیه امور ورشکستگی خواهند بود

۳- پیشنهاد می‌شود برای حمایت از مزد و مطالبات مالی کارگران در برابر اعسار و ورشکستگی کارفرمایان صندوق ویژه‌ای تاسیس شود یا این‌که با پرداخت حق بیمه اضافه‌ای که از سوی کارفرمایان تامین می‌شود، سازمان تامین اجتماعی به عنوان نهاد ضمانت‌کننده شناسایی شود تا این سازمان در فرض اعسار یا ورشکستگی کارفرما، پرداخت مزد و سایر مطالبات کارگران را در دوره معینی بر عهده گیرد. لازم است تعریف دقیقی از ناتوانی مالی کارفرما ارائه شود و مطالبات تحت پوشش کارگر در برابر ورشکستگی کارفرما تعریف شود و احیاناً برای رعایت حال دیگر طلبکاران سقف معینی تعیین شود. همچنین نهاد بیمه بیکاری موجود در ایران (سازمان تامین اجتماعی) باید بیمه مزد را با افزایش حق بیمه بیکاری تقبل نماید تا چتر حمایتی کاملی، کارگران را تحت پوشش قرار دهد؛ بدین ترتیب نهاد واحدی متولی حمایت کارگران در فرض بیکاری و ورشکستگی کارفرما می‌شود و به پشتوانه تجربه گران‌بها در امر مدیریت ریسک‌های بیمه‌ای، به صورت مطلوبی می‌تواند در خدمت کارگران کشور باشد؛ به این ترتیب هم کارفرمایان و هم کارگران هم‌زمان مورد حمایت قرار می‌گیرند و می‌توان گفت که حمایت مدنی و خصوصی از کارگران به گونه‌ای حمایت اجتماعی و عمومی تبدیل می‌شود. این مساله با تعهدات سازمان تامین اجتماعی در باب بیمه بیکاری متفاوت است. تعهد سازمان به پرداخت غرامت مزد در بیمه بیکاری مربوط به دوره‌ای است که کارگر بیکار شده و رابطه کاری وی با کارفرما قطع شده است اما، فرض اعسار و ورشکستگی کارفرما، مربوط به زمان پیش از انحلال قرارداد کار و قبل از قطع رابطه کاری است. روشن است که این امر تحت پوشش حمایت‌های تامین اجتماعی و بیمه بیکاری قرار نمی‌گیرد.

فهرست منابع

الف. فارسی

- * استوارسنگری، کورش (۱۳۹۵)، مقدمه حقوق کار، چاپ نخست، تهران: میزان.
- * اسکینی، ربیعا (۱۴۰۲)، حقوق تجارت، ورشکستگی و تصفیه امور ورشکسته، چاپ سی ام، تهران: سمت.
- * الهیان، محمدجواد (۱۳۹۲)، مجموعه حقوق کار، حق السعی مزد و مزایا، جلد سوم، چاپ نخست، تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.
- * بادینی، حسن و اسعدی، سید حسین (۱۳۹۸)، «مطالعه تطبیقی تضمینات خاص وصول مزد کارگر»، پژوهش نامه حقوق اسلامی، دوره ۲۰، شماره ۲.
- * بادینی، حسن و کوشکی، مصطفی (۱۳۹۹)، «قواعد حاکم بر ورشکستگی شرکت های تجاری از منظر حمایت از نیروی کار»، فصل نامه تحقیقات حقوقی، دوره ۲۳، شماره ۹۰.
- * توسلی نائینی، منوچهر (۱۴۰۳)، حقوق بین الملل کار، چاپ نخست، تهران: میزان.
- * خرسندموقر، نسترن و هاشمی، سید محمد و محبی، محسن و ابدی، سعیدرضا (۱۴۰۱)، «مفهوم امنیت شغلی در قراردادهای کار با جنبه مستمر و مدت موقت، با نگاهی به آرای هیات عمومی دیوان عدالت اداری»، فصل نامه دانش حقوق عمومی، دوره ۱۱، شماره ۳۷.
- * رستمی، مرتضی و رستمی، محمد (۱۴۰۱)، «اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار در نظام قضایی ایران»، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۶، شماره ۱۱۶.
- * سازمان بین المللی کار (۱۳۷۹)، شرایط کار (مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها)، برگردان: مهری ثقفی و عزت -الله عراقی و فلاح تهرانی و ابوالقاسم درکی و احمد نخلی، تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.
- * شمس، عبدالله (۱۴۰۳)، اجرای احکام مدنی، جلد های اول و دوم، چاپ دوم، تهران: دراک.
- * عراقی، سید عزت الله (۱۳۹۱)، حقوق کار، جلد دوم، چاپ نخست، تهران:

سمت.

* ناصر صدرآبادی، سیده مروه و غفاری، فرهاد و محمدی، تیمور و معمارنژاد، عباس (۱۴۰۲)، «اثرات بحران‌های مالی جهانی بر الگوهای تجاری ایران و شرکای آن: روش شبه MLE پواسون»، پژوهش‌های اقتصادی ایران، دوره ۲۸، شماره ۹۶.

* هاشمی، سید محمد (۱۳۹۶)، حقوق کار، چاپ نخست، تهران: میزان.

ب. انگلیسی

* Ainuson, Kweku (2025), **“Protecting Employees' Rights During Insolvency in Ghana: A Critical Analysis”**, International Journal of Multidisciplinary Research And Analysis, Vol.8, No.4.

* Bidin, Aishah; Khan, Shereen; Tan, Olivia (2012), **“Protection of Employees'Entitlements in Cases of Employer Insolvency in Malaysia”**, International Journal Of Business And Society, Vol.13, No.2.

* Chen, Thim Wai, Ruzita Azmi, and Rohana Abdul Rahman (2021), **“Theories of Corporate Insolvency: A Philosophical Analysis of the Corporate Rescue Mechanisms under the Companies ACT 2016”**, UUM Journal of Legal Studies, Vol.12, No.2.

* Graham, John R., Hyunseob Kim, Si Li, and Jiaping Qiu.(2023), **“Employee Costs of Corporate Bankruptcy”**, The Journal of Financ, Vol.78, No.4.

* Jaelani, Abdul Kadir, Ahmad Dwi Nuryanto, Rakotoarisoa Maminirina Fenitra, M. Misbahul Mujib, and Resti Dian Luth-viati (2023). **“Legal Protection of Employee Wage Rights in Bankrupt Companies: Evidence from China”**, Legality: Journal Ilmiah Hukum, Vol.31, No.2.

* Johnson, Gordon (2007), **“Insolvency and Social Protection:**

Employee Entitlements in the Event of Employer Insolvency”, Asian Insolvency Systems: Closing the Implementation Gap, OECD Publishing, Paris.

* Karaleu, Yury (2021), **“European Milestones in the Protection of Workers’ Claims in the Case of Insolvency”**, Financial Sciences, Vol.26, No.1.

* Karaleu, Yury (2016). **“Insurance For Handling Employee Entitlements in the Event of Employer Insolvency (Bankruptcy)”**, Financial Sciences, Vol.2, No.27.

* Kimhi, Omer (2015), **“Getting More than Justice on Paper: Bankruptcy Priorities and the Crisis of Unpaid Wages”**, Hofstra Law Review, Vol.44, No.1.

* Kuru, Demet (2018), **“Ulusal Ve Uluslararası Çerçeve Ücretin Korunması: Ücret Garanti Fonu”**, İş Yazıları Dergisi, No.11

* Mucciarelli, Federico M. (2016), **“Employee Priorities in Insolvency Proceedings and Wage Guarantees: A Critical Assessment”**, SOAS, Centre for Financial and Management Studies, Research Papers. Discussion Paper 127, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2709564> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2709564>

* Nyombi, Chrispas. (2013), **“Employees’ Rights During Insolvency”**, International Journal of Law and Management, Vol.55, No.6.

* Secunda, Paul (2014), **“An Analysis of the Treatment of Employees Pension and Wage Claims in Insolvency and under Guarantee Schemes in OECD Countries: Comparative Law Lessons for Detroit and the United States”**, Fordham Urban Law Journal, Vol.41, No.3.