

قواعد حاکم بر ورشکستگی شرکتهای تجارتي از منظر حمايت از نيروي کار

حسن باديني*
مصطفي کوشكي**

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۲/۲۰

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۹/۰۲

چکیده

شرکت تجارتي تأمین کننده نیازهای امروز و فردای کارکنان خود می باشد. از این رو، حفظ حیات شرکت از اهمیت فزاینده ای برای کارکنان آن برخوردار است. با وجود این، در برخی مواقع، ورشکستگی شرکت و ورود آن به فرایند تصفیه امری ناگزیر است. پژوهش حاضر با رویکرد تحلیلی-توصیفی و به صورت تطبیقی به دنبال پاسخ به این پرسش اصلی است که مقررات حاکم بر ورشکستگی شرکتهای تجارتي ایران چه حمايت‌هایی از نيروي کار ارائه داده است و ابزارهای حمايتی موجود تا چه میزان کارآمد می باشند. نتایج پژوهش نشان داده است که نظام حقوقی ایران در مقایسه با کشورهای فرانسه و بریتانیا از مقررات ضعیفی در خصوص پیشگیری از وقوع ورشکستگی شرکتهای تجارتي و حفظ موقعیت شغلی کارکنان برخوردار بوده و سازوکارهای حمايتی از مطالبات کارکنان نیز (مانند ممتاز تلقی کردن مطالبات کارکنان) غیر مؤثر و ناکارآمد است. از این رو ضرورت دارد که در مقررات جدید قانون تجارت، ضمن تقویت ابزار حمايتی حق تقدم کارکنان در وصول مطالباتشان، یک صندوق حمايتی بیمه‌ای بر اساس مصالح اجتماعی در این خصوص پیش‌بینی گردد.

کلیدواژه‌گان:

حق تقدم کارکنان، صندوق تضمین مطالبات کارکنان، کارکنان شرکت، ورشکستگی.

* دانشیار، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

hbadini@ut.ac.ir

** دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران

kooshki@ut.ac.ir

مقدمه

امروزه ورشکستگی شرکت‌های تجاری ابعاد مختلف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی به خود گرفته، یک مسئله مهم در دنیای تجارت تلقی می‌گردد. زمانی که یک شرکت تجاری توان پرداخت دیون خود را ندارد، با صدور حکم ورشکستگی وارد فرایند تصفیه^۱ می‌گردد. هنگام تصفیه شرکت ورشکسته، این موضوع امری محتمل است که بستانکاران مبلغی کمتر از طلب واقعی خود دریافت نمایند. تبعات این امر برای کارکنان شرکت به مراتب غامض‌تر است. چه، علاوه بر احتمال عدم وصول مطالبات قانونی خود، قرارداد کار آنها با کارفرما (شرکت ورشکسته) به حالت تعلیق درآمده^۲ و ممکن است منبع درآمد مالی و وسیله امرار معاش خود را نیز از دست بدهند. نظر به موقعیت آسیب‌پذیر کارکنان، در سال‌های اخیر کشورهای پیشرفته با تاسی از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار^۳ در قوانین مربوط به ورشکستگی خود رویکردهای حمایتی متنوعی از کارکنان شرکت ورشکسته ارائه داده‌اند. نظر به مراتب فوق، در این پژوهش ما با این پرسش اصلی مواجهیم که نظام حقوقی حاکم بر ورشکستگی شرکت‌های تجاری ایران در زمینه حمایت از کارکنان شرکت تجاری ورشکسته چه رویکرد یا رویکردهایی را اتخاذ نموده است و با توجه به ابزارهای حمایتی موجود در عرصه بین‌الملل، آیا حمایت‌های پیش‌بینی شده شایستگی آن را دارد که به عنوان یک ابزار حمایتی قوی و همسو با مقررات بین‌المللی تلقی گردد یا خیر؟^۴

نظام ورشکستگی در یک دید کلان دو هدف عمده را دنبال می‌نماید. نخست، با وضع احکام شدید و ایجاد مسئولیت مدنی و کیفری سعی در جلوگیری از وقوع ورشکستگی دارد. دوم، با

1. Liquidation.

۲. بادینی، حسن و افروز صمدی، **تعلیق قرارداد: قواعدهای عمومی یا قاعده مختص حقوق کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه و انگلیس**، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۲۱، تابستان ۱۳۹۶، شماره ۲، ص ۴۹.

3. Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).

۴. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل ۲۹ برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بیکاری را حقی همگانی دانسته و دولت را مکلف دانسته است که از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، حمایت‌های کافی را برای هریک از افراد کشور در این زمینه فراهم آورد. چنین حمایت‌هایی می‌تواند دارای دو جنبه باشد: نخست، حمایت از افراد در ایام بیکاری که از طریق قانون بیمه بیکاری مورد توجه قرار گرفته است؛ دوم، حمایت از مطالبات اشخاص بیکار شده نسبت به کارفرمای خود که از طرق مختلفی نظیر ایجاد حق تقدم کارکنان در وصول مطالباتشان در مقررات مختلف مورد توجه واقع گردیده است.

صدور حکم ورشکستگی سعی در حمایت از طلبکاران و جبران خسارت آنها می‌نماید. برای نیل به هر یک از این اهداف کلان، قانون‌گذار مقرره‌هایی را وضع می‌نماید. بنابراین به منظور پاسخ به پرسش فوق، ضرورت دارد که ابتدا نقش بازدارنده مقررات ورشکستگی در حمایت از نیروی کار از طریق پیش‌بینی مسئولیت برای مدیران در قبال ورشکستگی شرکت (مبحث نخست) بررسی شود و سپس سایر طرق حمایتی با ماهیت جبران خسارت نظیر ممتاز تلقی شدن مطالبات کارکنان شرکت ورشکسته (مبحث دوم) و تضمین مطالبات آنها از طریق تأسیس صندوق‌های حمایتی اعم از مستقل یا بیمه‌ای (مبحث سوم) مورد تحلیل قرار گیرد.

۱. مسئولیت مدیران: حمایتی با ماهیت پیشگیرانه

به کارگیری ابزارهایی به منظور حفظ حیات شرکت تجاری و جلوگیری از انحلال آن، اولین گام در راستای حمایت از منافع کارکنان شرکت و جلوگیری از بیکار شدن آنها می‌باشد. یکی از مهم‌ترین ابزارهای موجود در این زمینه، پیشگیری از طریق طرح مسئولیت‌مدنی مدیران است؛^۱ امری که مدیران شرکت تجاری را از بی‌مبالاتی و اعمال متهورانه در اداره و مدیریت شرکت باز می‌دارد.

در نظام حقوقی فرانسه، در این زمینه دعوایی تحت عنوان «دعوی مکمل مسئولیت»^۲ پیش‌بینی گردیده است.^۳ در صورتی که در تصفیه شرکت تجاری دارایی شرکت کفاف پرداخت دیون آن را ننماید، محکمه می‌تواند در صورت خطا و تقصیر مدیر، تمام یا بخشی از دیون پرداخت نشده را بر آنها تحمیل نماید. این مقرره شامل مدیران سایه^۴ نیز می‌گردد. دادگاه‌های فرانسه مواردی نظیر مراقبت ناکافی، ادامه فعالیت شرکتی که پیوسته ضرر داده است، بی‌مبالاتی

۱. پاسبان، محمدرضا، **مسئولیت مدیران در ورشکستگی شرکت‌ها در حقوق انگلیس**، مجله پژوهش حقوق عمومی، بهار و زمستان ۱۳۷۹، شماره ۲ و ۳، ص ۵۰؛ ستوده تهرانی، حسن، **حقوق تجارت**، جلد ۲، انتشارات نشر دادگستر، چاپ چهاردهم، ۱۳۸۸، ص ۲۲۴.

2. l'action en comblement du passif.

۳. ماده ۲-۶۵۱ L قانون تجارت فرانسه.

۴. در خصوص مفهوم مدیر سایه، نک: تفرشی، محمد عیسائی و حبیب رضانی آکردی، **مفهوم و مسئولیت مدیر سایه در حقوق شرکت‌های تجاری (مطالعه تطبیقی در حقوق انگلیس و ایران)**، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۱۷، پاییز ۱۳۹۲، شماره ۳. اجمالاً می‌توان گفت منظور از مدیر سایه شخصی است که بدون منصوب شدن به عنوان مدیر، اختیارات مدیر شرکت را اعمال می‌نماید و بر اکثر اعضای هیئت مدیره کنترل مستمر دارد.

در اداره شرکت را خطا دانسته و مدیر را محکوم نموده‌اند.^۱ این دعوا صرفاً از جانب دادگاه، مدیر تصفیه یا دادستان قابل طرح است.^۲ علاوه بر این، امکان تعمیم ورشکستگی شرکت تجاری به مدیر فراهم است. از این رو، در صورت طرح دعوی مکمل مسئولیت علیه مدیران و عدم پرداخت خسارت از جانب آنها، دادگاه می‌تواند ورشکستگی مدیران را (ولو آنکه تاجر نباشند) اصدار نماید.^۳

در نظام حقوقی بریتانیا از طریق طرح دعوی حقوقی تحت عنوان «مسئولیت مدنی ناشی از تجارت زیان‌بار»^۴ می‌توان با هزینه شرکت علیه مدیرانی که به سبب دارا بودن منافع شخصی فعالیت شرکت را ادامه داده و دیون بیشتری بر شرکت تحمیل کرده‌اند، اقامه دعوا نمود.^۵ در صورت اثبات تقصیر مدیر، دادگاه می‌تواند چنین شخصی را محکوم به مشارکت در تأمین دیون شرکت تا حدی که مصحلت می‌داند، بنماید.^۶ مدیر شرکت باید به گونه‌ای معقول دانش، تجربه و مهارت کافی و برای اداره شرکت داشته باشد. از این رو، صرف حسن نیت وی در انجام مدیریت شرکت نمی‌تواند، نافی مسئولیت او تلقی گردد. علاوه بر این، مدیر تصفیه می‌تواند با هزینه دولت علیه مدیرانی که در انجام وظایف قانونی خود قصور کرده‌اند و حقوق کارکنان شرکت را در زمانی که شرکت در آستانه توقف است، پرداخت نموده‌اند، اقامه دعوی سلب صلاحیت نماید.^۷

در حقوق ایران نیز مدیران به مسئولیت در قبال ورشکستگی شرکت تهدید شده‌اند.^۸ مطابق ماده ۱۴۳ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷ (از این به بعد لایحه اصلاحی

۱. اسکینی، ربیعا، *حقوق تجارت (ورشکستگی و تصفیه امور شرکت)*، انتشارات سمت، چاپ شانزدهم، ۱۳۹۲، ص ۱۱۵.

۲. ماده 3-651 L قانون تجارت فرانسه.

۳. ماده 6-653 L قانون تجارت فرانسه.

4. Wrongful trading.

5. Davies P. and Worthington S., Gower and Davies' *Principles of Modern company Law*, 2012, 9th ed, p.236.

۶. مطابق بند ۲ ماده ۲۱۴ قانون اعسار ۱۹۸۶ بریتانیا با احراز شرایط زیر مدیر محکوم به جبران خسارت می‌گردد:
۱- شرکت وارد پروسه تصفیه گردیده باشد؛ ۲- مدیر می‌دانسته یا باید می‌دانست که شرکت نمی‌تواند از ورشکستگی رهایی یابد؛ ۳- در آن زمان مدیریت شرکت را دارا بوده باشد.

7. Company Directors Disqualification Act 1986, s. 6. Mucciarelli, M. Federico, *Employee insolvency priorities and employment protection in France, Germany and the United Kingdom*, 2017, p. 15.

۸. صقری، محمد، *حقوق بازرگانی: ورشکستگی نظری و عملی*، نشر شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۷۶، ص ۴۲۷؛ سماواتی، حشمت‌الله، *اصول ورشکستگی*، انتشارات مجد، چاپ اول، ۱۳۹۵، ص ۲۳۰.

(۱۳۴۷) با تخلف مدیران و ظهور کسری در موجودی شرکت به گونه‌ای که شرکت قادر به ایفای تعهدات خود نباشد، هر ذی‌نفع (از جمله کارکنان) می‌تواند بعد از صدور حکم ورشکستگی علیه مدیران اقامه دعوی مسئولیت مدنی بنماید. در این راستا ضرورتی ندارد که تا اتمام تصفیه این دعوا معلق باقی بماند؛ زیرا ممکن است مدیر مسئول فرصت یابد که اموال شخصی خود را مخفی یا به طور صوری به اشخاص دیگر منتقل کند.^۱ لیکن وجود چنین مقرره‌ای (علی‌رغم پیش‌بینی دامنه وسیع مسئولیت مدیران) در مقایسه با حقوق فرانسه و بریتانیا از قدرت بازدارندگی کافی و جلوگیری از نیل شرکت به ورشکستگی برخوردار نیست. نخست، این مقررره صرفاً در خصوص شرکت‌های سهامی پیش‌بینی گردیده است. از این رو، اقامه چنین دعوایی در سایر شرکت‌ها تابع قواعد عمومی مسئولیت مدنی است و در صورت تعدد مدیران اصل بر عدم تضامن آنها خواهد بود.^۲ دوم، صرف پیش‌بینی مسئولیت مدنی قدرت بازدارندگی کافی ندارد. لازم است ضمانت‌اجراهایی قوی‌تری نظیر تسری حکم ورشکستگی به مدیران^۳ یا سلب صلاحیت آنها در فرض اثبات تقصیر در قانون پیش‌بینی گردد. سوم، نظر به هزینه‌های دعوای اینچنینی و تحمیل آن به طلبکاران شرکت، معمولاً مدیران تصفیه از طرح دعوای مسئولیت ممانعت به عمل می‌آورند. از این رو، برای کارآمد شدن چنین مقرره‌ای ضرورت دارد که این دعوای از طریق مدیریت تصفیه و به هزینه دولت قابل طرح و اقامه باشند.^۴

تردیدی وجود ندارد که پیش‌بینی مسئولیت مدیران یک امنیت نسبی در راستای حفظ حیات شرکت و شغل کارکنان آن به ارمغان می‌آورد. لیکن وضع چنین مقرراتی منجر به کاهش انگیزه

۱. اسکینی، ربیعا، پیشین، ص ۱۱۵.

۲. در شرکت‌های تعاونی به صراحت اصل عدم تضامن در این خصوص پذیرفته شده است (ماده ۴۹ قانون شرکت‌های تعاونی مصوب ۱۳۵۰).

۳. ایزانلو، محسن و روزبه جبارزاده، **مسئولیت مدنی و ورشکستگی**، مجله حقوق تطبیقی، دوره ۲، بهار و تابستان ۹۰، شماره ۱، ص ۱۷.

۴. در وضعیت حاضر مدیریت شرکت تجاری، شغل تجاری نیست بنابراین وقفه در ادای دیون مدیران تابع رژیم حقوقی اعسار است: سیمایی صراف، حسین، **حقوق ورشکستگی و تصفیه اموال ورشکسته**، انتشارات میزان، چاپ اول، ۱۳۹۷، ص ۳۳.

۵. رویه قضایی در بریتانیا نشان داده است که طرح دعوای سلب صلاحیت مدیران که با هزینه دولت حمایت می‌گردد، نسبت به دعوای مسئولیت مدنی بسیار کارآمد و مؤثرتر است (Davies and Worthington, op. cit., p. 237).

مدیران و احتیاط آنها در اداره شرکت شده و کارایی آن (از منظر هزینه-فایده) همواره محل تردید بوده است. از این رو، در صورت مؤثر واقع نگردیدن چنین شیوه‌های پیشگیرانه‌ای و صدور حکم ورشکستگی شرکت موقعیت کارکنان شرکت (از حیث وصول مطالبات و شغل) به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد و ضرورت دارد که حمایت‌هایی از حقوق و مطالباتشان در قانون پیش‌بینی گردد.

۲. مطالبات کارکنان با وصف حق رجحان

از اهداف اساسی نهاد ورشکستگی پرداختن به مشکلات جمعی طلبکاران است.^۱ این امر مانع برخورد انفرادی طلبکاران با مدیون شده و با تمامی طلبکاران در وصول مطالباتشان برخوردی یکسان می‌گردد. در واقع، اصل تساوی طلبکاران درصدد ایجاد مانعی در راه هجوم بستانکاران به اموال بدهکار و حمایت از بستانکاران ضعیف‌تر است و این خود سبب افزایش اعتبارات تجاری می‌گردد.^۲ لذا می‌توان گفت که این قاعده از یک مبنا و توجیه اقتصادی نیز بهره‌مند است و به سرعت مبادلات و کاهش هزینه و قیمت کالاها می‌انجامد. با وجود این، «اصل تساوی طلبکاران»^۳ در آیین جمعی ورشکستگی نمی‌تواند همواره به صورت مطلق به اجرا درآید. از این رو، قانون‌گذار با هدف حمایت از طلبکاران خاصی (مانند کارکنان و طلبکاران دارای وثیقه) طلب آنها را ممتاز و دارای حق رجحان نسبت به سایر طلبکاران تلقی کرده است.^۴ در نظام حقوقی ایران، وضع حق تقدم مهم‌ترین شیوه حمایت از مطالبات کارکنان شرکت تجاری ورشکسته است. گاه طلب کارکنان دارای حق تقدم صرف است؛ به این معنا که طلب آنها باید بعد از پرداخت طلب بستانکاران دارای وثیقه پرداخت گردد. گاه این حق تقدم حتی مقدم بر مطالبات

1. Mucciarelli, op. cit., p.7.

۲. عالی پناه، علیرضا و نرگس گلپایگانی، اصل تساوی بستانکاران در تصفیه شرکت‌های تجاری، در حقوق ایران و انگلستان، فصلنامه دیدگاه‌های حقوقی قضایی، دوره ۲۴، تابستان ۱۳۹۸، شماره ۸۶، ص ۲۲۱.

3. pari passu principle.

۴. ایزانلو، محسن و میرشکاری، عباس، طلب ممتاز، مجله دیدگاه‌های حقوق قضایی، زمستان ۱۳۹۱، شماره ۶۰، ص ۳۷؛ مهرپور، حسین، موقعیت حقوقی مطالبات کارگر، مجله حقوقی دادگستری، تابستان ۱۳۷۱، شماره ۴، ص ۹۱.

دارای وثیقه است. اصطلاحاً به حق تقدم نوع نخست «حق تقدم نسبی»^۱ و به حق تقدم نوع دوم «حق تقدم مطلق»^۲ گفته می‌شود.

۲.۱. مطالبات کارکنان با حق تقدم نسبی

در غالب نظام‌های حقوقی مربوط به ورشکستگی، تقدم طلبکاران دارای وثیقه بر سایر طلبکاران یک اصل مورد اتفاق است.^۳ نظام حقوقی ایران نیز از این قاعده مستثنا نیست و اصل حق تقدم مطالبات طلبکاران دارای وثیقه بر سایر بستانکاران را پذیرفته است.^۴ با این حال، سایر طلبکاران از جایگاه برابری در وصول مطالباتشان برخوردار نیستند. کارکنان بنگاه ورشکسته از آنجایی از طریق نیروی کاری که برای کارفرما به کار می‌گیرند، باید اعاشه نمایند و اختلال در پرداخت حقوق آنها اختلال جدی در زندگیشان ایجاد می‌نماید، نیازمند یک گونه حق رجحان در وصول مطالباتشان نسبت به سایر طلبکاران اند.^۵ این موضوع در خصوص کارکنان شرکت‌های تجاری از اهمیت بیشتری برخوردار است. چه، شرکای شرکت تجاری از حمایت اصل مسئولیت محدود برخوردارند و بستانکاران نمی‌توانند به اموال شخصی آنها در فرض ناتوانی شرکت در پرداخت دیونش دسترسی داشته باشند.^۶ در نظام حقوقی بریتانیا، مطالبات کارکنان بعد از مطالبات طلبکاران دارای وثیقه و هزینه‌ی مربوط به تصفیه از حق تقدم نسبت به سایر طلبکاران برخوردار است. مطالبات کارکنان به مدت چهار ماه قبل از تاریخ شروع تصفیه شرکت (هرماه تا سقف ۸۰۰ پوند) از حق تقدم برخوردار می‌باشد.^۷

1. relative- priority.

2. super-priority.

3. Goode, Royston mile, *Principles of corporate insolvency law*, Sweet & Maxwell, 2011, p. 175, Milman, D. 'Priority Rights on Corporate Insolvency' in A. Clarke (ed.), *Current Issues in Insolvency Law* (Stevens & Sons, London, (1991), p. 51, Mucciarelli, op. cit. , p.7.

۴. ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی مصوب سال ۱۳۱۸ اشعار می‌دارد: «بستانکارانی که دارای وثیقه‌اند نسبت به حاصل فروش مال مورد وثیقه در برگ تقسیم حاصل فروش مقدم بر سایر بستانکاران قرار داده می‌شوند...».

5. Hansmann, H. 'When does worker ownership work? ESOPs, law firms, codetermination, and economic democracy' *99 Yale Law Journal*, (1990), p.1742, Williamson, O. *The economic institutions of capitalism* (1985), p.250.

6. Tucker, E. 'Shareholder and director liability for unpaid workers' wages in Canada: from condition of granting limited liability to exceptional remedy' *26 Law and History Review* 58,2008, p.60.

7. Insolvency Act 1986, s. 387.

در نظام حقوقی ایران در مقررات مختلفی به حق تقدم نسبی کارکنان تصریح شده است.^۱ در فرایند تصویب قانون کار، فقهای شورای نگهبان تقدم و ترجیح طلبکاری بر طلبکار دیگر را فاقد توجیه و دلیل شرعی دانسته، از این رو، ممتاز تلقی شدن دیون کارکنان را خلاف موازین شرعی اعلام کرده‌اند.^۲ لیکن مجمع تشخیص مصلحت نظام ممتاز بودن طلب کارکنان را تأیید کرد. علت نیز آن است که کارکنان به نسبت سایر طلبکاران از توان مالی برخوردار نیستند و از این رو، مصالح نوعی و اجتماعی ایجاب می‌نماید که از حمایت بیشتری نسبت به سایر طلبکاران برخوردار باشند.^۳ حال، پرسش قابل طرح این است که دامنه شمول و محدودیت‌های چنین حق تقدمی به چه مقدار و کیفیتی می‌باشد؟

بدو این نکته شایان توجه است که مطابق رأی وحدت رویه شماره ۲۱۲ مورخه ۱۳۵۰/۲/۱۲ هیئت عمومی دیوان عالی کشور، در صورت ورشکستگی یک بنگاه اقتصادی، مقدم داشتن طلبکاری بر طلبکار دیگر باید صرفاً بر اساس مقررات اداره تصفیه امور ورشکستگی صورت گیرد. برخی علت این موضوع را عام بودن سایر مقررات نسبت به قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی دانسته^۴ و برخی دیگر نیز تصفیه جمعی را موضوعی متفاوت از تصفیه فردی تلقی کرده و با توجه به تفاوت موضوع، تفاوت در احکام حاکم بر هر یک را طبیعی دانسته‌اند.^۵ به نظر می‌رسد فلسفه حاکم بر رأی دیوان عالی بر این مبنا استوار است که برقرار کردن حق رجحان امری خلاف اصل تساوی طلبکاران است که خود ضامن افزایش اعتبارات تجاری، سرعت مبادلات و کاهش هزینه و قیمت کالا است، لذا تسری دیون ممتاز در سایر مقررات به مقررات ورشکستگی حمایت‌های پیش‌بینی شده در قانون تصفیه امور ورشکستگی را بسیار کم‌رنگ می‌نماید. در هر صورت، روشن است که برای تعیین دامنه شمول و محدودیت‌های حق تقدم نسبی کارکنان شرکت‌های تجاری باید در میان مقررات مختلف به قانون تصفیه امور ورشکسته توجه کرد.^۶

۱. تبصره ۱ ماده ۱۳ قانون کار مصوب ۱۳۶۹؛ ماده ۲۲۶ قانون امور حسبی مصوب ۱۳۱۹؛ ماده ۱۴۸ قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶؛ ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی مصوب ۱۳۱۸.
 ۲. نامه شماره ۹۸۵۵ مورخه ۱۳۶۶/۹/۱۹.
 ۳. ایزانلو، محسن و عباس میرشکاری، پیشین، ص ۴۱؛ مهرپور، حسین، پیشین، ص ۹۱.
 ۴. اسکینی، ربیعا، پیشین، ص ۵۴.
 ۵. ایزانلو، محسن و عباس میرشکاری، پیشین، ص ۵۴.
 ۶. در ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی برای توصیف نیروی کار از اصطلاحات مختلفی نظیر «خدمه»، «خدمتگزاران» و «کارگران» استفاده شده است.

مطابق ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی، حقوق خدمت‌گزاران بنگاه ورشکسته برای مدت شش ماه قبل از توقف و دستمزد کارگران روزانه یا هفتگی برای مدت سه ماه از توقف دارای وصف ممتاز است و بعد از طلبکاران دارای وثیقه، بر سایر بستانکاران رجحان دارد.^۱ وجود چنین مقرره‌ای (لااقل از حیث مدت زمان حمایتی از مطالبات کارکنان) منطبق با مقررات بین‌المللی و همسو با حقوق کشورهای دیگر می‌باشد. لیکن از دو نظر قابل تأمل است: نخست، از حیث مفهوم «حقوق و دستمزد»؛ دوم، از نظر «مبدأ و تاریخ شروع» حمایت از حقوق و دستمزد. مطابق قانون کارمزد عبارت است از وجوه نقدی و غیرنقدی یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌گردد. در صورتی که پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود.^۲ از این رو، مزد یا حقوق در قانون کار مفهومی مضیق داشته و شامل مزد و مزایای ثابت است و مزایای رفاهی و انگیزه‌ای مانند کمک‌هزینه مسکن، خواروبار، کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالیانه را شامل نمی‌شود.^۳ پرسش قابل طرح آن است که قانون تصفیه امور ورشکستگی از عبارت «حقوق و دستمزد» معنای مضیق حقوق و دستمزد را نظر داشته یا مفهوم موسع آن را اراده کرده است؟ از ظاهر عبارت ماده ۵۸ قانون تصفیه امور ورشکستگی و استفاده از الفاظی نظیر دستمزد و حقوق و با توجه تعاریفی که از این اصلاحات در قانون کار صورت گرفته است، به نظر می‌رسد که قانون‌گذار معنای مضیق آن را در نظر داشته است.^۴ علاوه بر این، طلب ممتاز خود استثنایی بر اصل تساوی طلبکاران است؛ پس همانند هر نهاد استثنایی دیگر می‌بایست به صورت مضیق تفسیر گردد.^۵ از این رو، هرگاه در

۱. طبقه‌بندی کارگران به ترتیب فوق و ایجاد تبعیض و تمایز بین آنها در دریافت طلبشان از نظر حقوق کار امروزی پذیرفته نیست؛ چراکه مطابق قانون کار هر سه دسته مقرر در ماده ۵۸ تصفیه امور ورشکستگی کارگرد و نباید در حمایت از مزد کارگران بین حقوق و دستمزد تفاوت قائل شد. رنجبری، ابوالفضل، **حقوق کار**، انتشارات مجد، چاپ پنجم، ۱۳۸۲، ص ۱۱۷.

۲. ماده ۳۵ و بند «ب» ماده ۳۷ قانون کار ۱۳۶۹.

۳. عراقی، عزت‌الله، **حقوق کار**، جلد ۲، انتشارات سمت، چاپ پنجم، ۱۳۹۵، ص ۱۵۰.

۴. عناصر مزد در معنای مضیق خود عبارت است از مجموع مزد شغل (وجوه نقدی و غیر نقدی که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود) و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل (مزایای که برحسب ماهیت شغل و محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌شود مانند مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل). رفیعی، احمد، **قانون کار در نظم حقوقی کنونی**، انتشارات نگاه بینه، چاپ دوم، ۱۳۹۶، ص ۱۱۰. بنابراین مزایای اخیرالذکر که کارگران در خصوص شغل خود دریافت می‌نمایند، از اجزای مزد به حساب می‌آید.

۵. قائم مقام فراهانی، محمد حسین، **ورشکستگی و تصفیه**، انتشارات میزان، چاپ اول، ۱۳۸۰، ص ۱۰۷.

شمول طلب ممتاز تردید شود، باید به قدر متیقن اکتفا شده، دامنه شمول آن را محدود کرد.^۱ لیکن چنین تفسیری، وجود حق تقدم برای مطالبات کارکنان را به شدت تضعیف می‌نماید و بنا به دلایل ذیل باید بر این نظر بود که مقررات تصفیه امور ورشکستگی مفهوم عام و موسعی از حقوق و دستمزد در نظر داشته است. نخست آنکه قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی مصوب سال ۱۳۱۸ است؛ یعنی زمانی که حتی مقررات کار مصوب سال ۱۳۲۵، ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ تصویب نشده بودند و از این نظر تفسیر مفهوم «حقوق و دستمزد» مقرر در ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی نمی‌تواند بر اساس مقررات کار صورت گیرد. به علاوه تفکیک مزد و حقوق از حق السعی (مزد به معنای اعم آن) نخستین بار در قانون کار سال ۱۳۶۹ وارد ادبیات حقوق کار گردیده و قبل از آن مزد و حقوق هرگونه وجه نقدی و مزایای غیر نقدی را که در مقابل کار انجام می‌شد، دربرمی‌گرفته و مفهوم عام و موسعی را داشته است.^۲ دوم اینکه حتی اگر معتقد باشیم که در ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی (به عنوان خاص مقدم) حقوق و دستمزد در مفهوم مضیق خود به کار رفته است، با تصویب تبصره یک ماده ۱۳ قانون کار سال ۱۳۶۹ (به عنوان عام مؤخر) دامنه حمایتی ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی به تمام مطالبات کارگر گسترش پیدا کرده است. در نتیجه، برای رفع تراحم بین دو قانون کار و قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی شیوه صحیح رفع تراحم بدین ترتیب می‌باشد که همه مطالبات کارکنان تا زمان‌های مقرر در ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی مقدم بر همه طلبکاران (بدون وثیقه) و زائد بر آن، مقدم بر بستانکاران بدون امتیاز است. سوم آنکه مقررۀ پیش‌بینی شده در قانون تصفیه امور ورشکسته جنبه حمایتی از کارکنان دارد؛ از این رو در موارد ابهام یا تردید باید به گونه‌ای تفسیر گردد که به نفع کارکنان باشد.^۳ علاوه بر این، صدور آرای از اداره تصفیه امور ورشکستگی تهران مبین این موضوع است که این اداره مفهومی موسع از حقوق

۱. رأی وحدت رویه شماره ۱۵۵ هیئت عمومی دیوان عالی کشور مورخ ۱۳۴۷/۱۲/۱۴ که مطالبه خسارت تأخیر تأدیه ایام بعد از توقف تاجر را مجاز ندانسته، نیز تفسیری در همین راستا و حمایت از اصل تساوی طلبکاران است. مطابق رأی مذکور، «طلبکاران ورشکسته اعم از اینکه وثیقه داشته باشند یا نه حق مطالبه خسارت تأخیر تأدیه بعد از توقف را ندارند...».

۲. ماده ۴ قانون کار (سابق) مصوب سال ۱۳۳۷.

۳. بادینی، حسن و حسین داوودی بیرق، **مسئولیت مدنی کارگر در مقابل کارفرما**، مجله تحقیقات حقوقی، زمستان ۱۳۹۴، شماره ۷۲، ص ۱۸۱.

و دستمزد را در این خصوص پذیرفته است. تفسیری که منطبق با فرض حمایت از کارکنان و ملاحظات اقتصادی و اجتماعی است.^۱

موضوع دیگری که در خصوص ماده ۵۸ قانون تصفیه امور ورشکسته قابل بررسی است، مبدأ و تاریخ شروع حمایت از مطالبات کارکنان در فرض ورشکستگی بنگاه اقتصادی است. مطابق ماده مذکور، مدت زمان حمایت از حقوق کارکنان حسب مورد سه ماه یا شش ماه «قبل از توقف» شرکت ورشکسته است. از این رو، تعیین دقیق تاریخ توقف از اهمیت بالایی برخوردار است. به موجب ماده ۴۱۶ قانون تجارت مصوب ۱۳۱۱، «محکمه باید در حکم خود تاریخ توقف تاجر را معین نماید و اگر در حکم معین نشد تاریخ حکم تاریخ توقف محسوب می‌گردد». دادگاه در تعیین تاریخ توقف اختیار کامل دارد و می‌تواند آن را ماه‌ها و حتی سال‌ها قبل از صدور حکم

۱. «به موجب دادنامه شماره ۰۱۰۷۱-۹ شعبه ۹ دادگاه عمومی حقوقی مجتمع قضایی شهید بهشتی تهران، حکم ورشکستگی شرکت پ. صادر و سپس دادنامه برای اقدامات قانونی به اداره ورشکستگی و تصفیه ارسال گردیده است. در فرایند تصفیه مشخص گردیده که به موجب دادنامه شماره ۳۹ مورخ ۱۳۸۸/۳/۳۳ هیئت تشخیص شهرستان فومن در پرونده کلاسه ۸۸/۷۱ شرکت پ. به پرداخت مبالغ زیر در حق کارگران شرکت محکوم شده است: ۱- حق سنوات، ۲- حق السعی، ۳- مرخصی، ۴- بن، ۵- عیدی پاداش سال ۸۷. مستشار قضایی شعبه پنجم اداره تصفیه امور ورشکستگی تهران به موجب صورت‌مجلس ۳/م/ت مورخ ۱۳۹۴/۶/۱۷ ضمن تصدیق تمام مطالبات فوق به عنوان حقوق کارگران، به دلیل مشکلات معیشتی و در مضیقه بودن کارگران و جلوگیری از تجمعات کارگری دستور به پرداخت ۵۰ درصد از مطالبات کارگران به صورت علی‌الحساب (حتی قبل از پرداخت دیون دارای وثیقه) را نیز صادر نموده‌اند. با نگاه به پرونده فوق ملاحظه می‌گردد که اداره تصفیه مفهوم موسع حقوق و دستمزد را مد نظر داشته است؛ به گونه‌ای که حتی عیدی و پاداش کارگران را نیز شامل می‌شود. امری که از لحاظ حمایت از کارگران مفید است و ضرورت دارد که در لایحه جدید قانون تجارت به صراحت پیش‌بینی گردد.

در لایحه جدید قانون تجارت، به محض صدور حکم ورشکستگی، در صورتی که امکان واگذاری اموال تاجر به صورت یکجا وجود نداشته باشد، کلیه مستخدمان تاجر، فارغ از اینکه قرارداد آنها تابع چه قانونی است، اخراج می‌شوند (ماده ۱۰۸۷). حقوق کلیه مستخدمان تاجر ورشکسته برای مدت شش ماه قبل از ورشکستگی و بیست و پنج درصد (۲۵٪) حقوق مترتب بر اخراج آنان از حق تقدم برخوردار می‌باشد (ماده ۱۱۱۶). ملاحظه می‌گردد در لایحه جدید قانون تجارت علاوه بر اینکه دامنه حقوق کلیه کارکنان به ۶ ماه گسترش یافته، مزایای مرتبط با اخراج کارگر نیز به میزان بیست و پنج درصد مورد حمایت قرار گرفته است که این امر گامی مثبت (البته ناکافی) در راستای توجه به کارکنان شرکت در فرایند ورشکستگی می‌باشد.

علاوه بر این، در صورت تصویب قرارداد ارفاقی پیشگیرانه، اگر اخراج برخی از کارکنان به جهات اقتصادی در پیش‌نویس قرارداد ارفاقی پیش‌بینی شده باشد، در صورت تصویب قرارداد، کارکنان اخراجی حقوق مترتب بر اخراج را به طور کامل و مقدم بر سایر غرما دریافت می‌کنند، ولی درباره سایر حقوق معوق احتمالی جزء بستانکاران عادی منظور می‌شوند (مواد ۱۰۳۳ و ۱۰۳۴).

معین کند.^۱ در این صورت، اگر تاریخ توقف برای مدت به نسبت زیادی (مثلاً پنج سال قبل از صدور حکم) تعیین گردد، با توجه کاهش سالانه ارزش پول جنبه حمایتی این مقررہ بسیار کم‌رنگ می‌گردد. از این‌رو، در این خصوص ضرورت دارد که در قانون جدید تجارت، دوران توقف هرچه بیشتر کوتاه شده، یا مبدأ و تاریخ حمایت از مطالبات نیروی کار از زمان صدور حکم ورشکستگی شرکت تعیین شود.^۲

در خصوص تاریخ توقف تاجر و تأثیر آن بر حقوق کارکنان، دو مسئله مهم قابل طرح است: نخست آنکه اگر در فاصله زمانی تاریخ توقف و اعلام حکم ورشکستگی شرکتی که در واقع متوقف است، ولی در عمل به فعالیت تجاری خود ادامه دهد و مبادرت به انعقاد قرارداد کار با کارگرانی نماید، وضعیت چنین قراردادی چگونه است؟ پاسخ به این پرسش از آن نظر حائز اهمیت است که در صورت بطلان چنین قراردادی، موضوع از شمول قانون کار خارج گردیده، از این رو شخص طرف قرارداد از حمایت‌های قانونی مربوط به شخص کارگر (نظیر ممتاز تلقی شدن دیون آنها) بی‌نصیب می‌ماند و صرفاً مستحق دریافت اجرت‌المثل کار خود، آن هم به عنوان یه بستانکار عادی است. دوم آنکه از آنجایی که دستمزد کارکنان دین تلقی می‌گردد، این پرسش قابل طرح است که آیا تأدیه دستمزد کارکنان در دوران توقف مشمول ممنوعیت مقرر در بند ۲ ماده ۴۲۳ قانون تجارت می‌گردد و در نتیجه چنین پرداختی باطل و بلااثر است یا خیر؟

درباره پرسش نخست، برخی نویسندگان حقوق کار موضوع را مشمول بند «ج» ماده ۹ قانون کار دانسته و با این استناد که مطابق ماده ۵۵۷ قانون تجارت که کلیه قراردادهای پس از تاریخ توقف تاجر را محکوم به بطلان دانسته، حکم به بطلان چنین قراردادهایی نموده‌اند.^۳ لیکن این برداشت نمی‌تواند صحیح باشد؛ چه اینکه اولاً ماده ۵۵۷ قانون تجارت در فصل مربوط به جنبه و جنایات ارتكابی توسط اشخاص غیر از تاجر ورشکسته ذکر شده و از این رو صرفاً منصرف به قراردادهایی است که مقصود و نتیجه نهایی آن حیف و میل اموال تاجر ورشکسته بوده، امری که

۱. در حقوق فرانسه این مدت حداکثر ۱۸ ماه قبل از صدور حکم ورشکستگی است. (ماده ۸-۶۳۱ L قانون تجارت فرانسه).

۲. در لایحه جدید قانون تجارت این موضوع مورد توجه قرار گرفته است و ملاک پرداخت حقوق کلیه مستخدمین شرکت از تاریخ ورشکستگی شرکت می‌باشد (ماده ۱۱۱۶).

۳. موحدیان، غلامرضا، **حقوق کار (علمی و کاربردی)**، انتشارات فکرسازان، چاپ هشتم، ۱۳۹۶، ص ۹۶.

در مورد قرارداد کار، دور از ذهن است. ثانیاً مطابق ماده ۴۱۸ قانون تجارت، تاجر ورشکسته از تاریخ صدور حکم از مداخله در تمام اموال خود ممنوع می‌گردد؛ لذا از این تاریخ است که وی مشمول بند «ج» ماده ۹ قانون کار گردیده، به صورت قانونی از تصرف در اموال یا انجام کار مورد نظر ممنوع می‌گردد، نه از تاریخ توقف. ثالثاً ماده ۴۲۳ قانون تجارت، اصل را بر صحت معاملات تاجر در دوران توقف تا صدور حکم ورشکستگی بنا نهاده و تنها برخی از معاملات تاجر ورشکسته نظیر صلح محاباتی، هبه و نقل و انتقال بلاعوض را باطل اعلام نموده است که هیچ‌کدام از این موارد قرارداد کار را که یک قرارداد معوض می‌باشد، در بر نمی‌گیرد.

در خصوص پرسش دوم و تأدیه دین کارکنان بعد از تاریخ توقف، برخی نویسندگان تأدیه دین را در مفهوم موسع آن تفسیر نموده و آن را شامل هر نوع بدهی، خواه تجارتي خواه غیرتجارتی دانسته و چنین پرداختی را باطل تلقی نموده‌اند.^۱ چنین تفسیری هرچند مطابق با ظاهر بند ۲ ماده ۴۲۳ قانون تجارت است، نتایج نامطلوبی را در خصوص کارکنان در پی خواهد داشت. به عنوان مثال اگر دستمزد کارکنان دین محسوب گردد، بعد از تاریخ توقف شرکت تجارتي، کارکنان پس از انجام کار نباید انتظار دستمزد داشته باشند؛ بعلاوه فراتر از این، آنچه را که دریافت نموده‌اند، نیز باید باز پس دهند!^۲ از آنجایی که حفظ حیات بنگاه ارتباط مستقیمی با فعالیت کارکنان آن دارد و نقش اولیه عوامل اجرایی شرکت به جریان انداختن امور تجاری روزانه آن است،^۳ وجود چنین مقرره‌ای همواره شرکت را به سمت وسوی تعطیلی می‌گراید. چه در دوران توقف، اعتماد و اطمینان عمومی از بین رفته است و کارکنان در چنین شرایطی حاضر به فعالیت بدون مزد برای شرکت تجارتي نیستند. از این رو، به نظر می‌رسد که باید برخی دیون (مانند حقوق کارکنان) ولو در ایام توقف نیز پرداخت گردند و مقرره فوق در پرتو هدف آن که جلوگیری از زیان به طلبکاران است، تفسیر گردد. چه ممنوعیت تأدیه هر دین به طور اطلاق نه قابل اجراست و نه به مصلحت.^۴

۱. محمدزاده وادقانی، علیرضا، **حقوق تجارت ۴ (ورشکستگی و تصفیه)**، انتشارات مجد، چاپ دوم، ۱۳۹۶، ص ۶۷

۲. کاویانی، کورش، **حقوق ورشکستگی**، انتشارات میزان، چاپ دوم، ۱۳۹۲، ص ۷۵.

۳. نوروزی، محمد، **تاملی بر رابطه شرکت‌های تجاری و ذی نفعان آنها**، مجله تحقیقات حقوقی، تابستان ۹۷، شماره ۸۲، ص ۳۴۰.

۴. مطابق نظریه‌های مشورتی شماره ۷/۷۴۲۹ مورخ ۱۳۸۳/۱۰/۵ و ۷/۵۳۷۲ مورخ ۱۳۸۵/۷/۱۲ اداره کل حقوقی قوه قضاییه «انحلال شرکت سهامی، خللی به حقوق و مزایای کارگران شرکت وارد نمی‌کند». (رفیعی، منبع پیشین، ص ۱۱۰). ←

۲.۲. مطالبات کارکنان با حق تقدم مطلق

برخی حوزه‌های قضایی در راستای حمایت از مطالبات کارکنان شرکت تجاری ورشکسته، شیوه حق تقدم مطلق را در پیش گرفته‌اند.^۱ در فرانسه کارکنان برای مطالبه دیون خود که منبعث از قرارداد کار باشد، (مثلاً مطالبات ناشی از حقوق یا مرخصی استحقاقی) دارای حق تقدم مطلق می‌باشند.^۲ سقف مبلغ قابل حمایت کارکنان با وصف حق تقدم مطلق هر ساله از طریق دولت اعلام می‌گردد و میزان آن دو برابر سقف مستمری بازنشستگی است. در صورتی که مطالبات کارکنان بیش از این مبلغ باشد، آنها از یک امتیاز عمومی^۳ درجه دو نسبت به اموال غیرمنقول و درجه چهار نسبت به اموال منقول برخوردارند.^۴ در سال‌های اخیر، حمایت از طلبکاران از طریق ایجاد حق تقدم در فرانسه گسترش پیدا کرده؛ لذا قانون‌گذار فرانسوی از طریق ایجاد یک حق تقدم مطلق برای کارکنان شرکت تجاری ورشکسته سعی در حمایت مؤثرتری از نیروی کار داشته است.^۵ در نظام حقوقی بریتانیا، حق تقدم مطلق برای کارکنان پیش‌بینی نگردیده، لیکن طلب ناشی از حقوق کارکنانی که مدیر تصفیه حضور آنها را در ایام تصفیه شرکت ضروری دانسته، از یک حق تقدم مطلق برخوردار بوده است و حتی مقدم بر هزینه‌های تصفیه باید پرداخت گردد.^۶

→ هر چند مطابق بند ۳ ماده ۱۹۹ لایحه اصلاحی ۱۳۴۷ ورشکستگی یکی از موارد انحلال شرکت سهامی تلقی می‌گردد. با وجود این، نظر به اینکه مطابق ماده ۲۰۰ و ۲۰۳ لایحه اخیر الذکر انحلال شرکت در صورت ورشکستگی تابع مقررات ورشکستگی می‌باشد چنین تفسیری محل تردید بوده و ممکن است نظریات مشورتی فوق منصرف از حالت انحلال در صورت ورشکستگی شرکت باشند.

۱. برخی نویسندگان از حق تقدم مطلق تحت عنوان «حق رجحان برتر» نام برده‌اند (اسکینی، ربیعا، پیشین، ص ۲۱۶).

2. Code de commerce, article L625-7, Code du travail, article L3253-2.

3. privilèges généraux.

4. Code civil, article 2331 and 2375.

5. Garrido, J. M. 'The distributional question in insolvency: comparative aspects' 4 *International Insolvency Review*, (1995), p.36.

بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار تحت عنوان: «حمایت از دستمزدها: استانداردها و تضمینات مربوط به پرداخت حقوق کارگران» ایجاد حق تقدم مطلق برای مطالبات کارکنان در برخی نظام‌های حقوقی دیگر مشاهده می‌گردد. به عنوان مثال، کشورهای کانادا و جمهوری چک به صورت محدود حق تقدم مطلق را پیش‌بینی کرده‌اند. کشور مکزیک حق تقدم مطلق را صرفاً در خصوص پرداخت دستمزد کارکنان به مدت دو سال در قانون ورشکستگی خود مصوب سال ۲۰۰۰ پذیرفته است. مالزی این حق تقدم را برای مدت ۴ ماه نسبت به دستمزد کارکنان پذیرفته است.

6. Finch, Venessa, *Corporate Insolvency Law*, Cambridge University Press, (2009), p.758.

در نظام حقوقی ایران، حق تقدم مطلق برای مطالبات کارکنان در فرض ورشکستگی کارفرما (شرکت تجاری) در هیچ‌یک از مقررات قانونی پیش‌بینی نگردیده است. لیکن به‌مانند نظام حقوقی بریتانیا حقوق کارکنان جزء هزینه‌های ادامه فعالیت شرکت به حساب آمده، باید قبل از مطالبات ممتاز و عادی پرداخت گردند.^۱ هرچند که در قانون این موضوع صراحتاً بیان نگردیده، لیکن منطقی است که چنین تفسیری را بپذیریم؛ در غیر این صورت کسی برای تاجر ورشکسته‌ای که مرجع تصفیه نماینده اوست، کار نمی‌نماید.

قابل‌انکار نیست که پیش‌بینی حق تقدم برای وصول مطالبات کارکنان (به‌ویژه حق تقدم مطلق) شانس کارکنان را در وصول مطالباتشان افزایش می‌دهد. لیکن این شیوه نیز به مانند پیش‌بینی مسئولیت مدنی مدیران یک حمایت تضمینی و قطعی را از کارکنان به عمل نمی‌آورد؛ چه اینکه ممکن است شرکت تجاری ورشکسته، دارایی کافی را برای پرداخت حقوق کارکنان (ولو با حق تقدم مطلق) نداشته باشد. علاوه بر این، چنین مداخلاتی در بازار کار ممکن است مؤسسات مالی را از سرمایه‌گذاری در وضعیتی که حق تقدم برای کارکنان وجود دارد، منصرف نماید. از این‌روست که بانک جهانی همواره وجود چنین مقرراتی را با توجه به هزینه‌های آن (افزایش نرخ بهره و هزینه معاملات و هزینه‌های وارده بر کل سیستم تجاری) مورد تردید قرار داده و تضمین حقوق کارکنان را از طریق سایر شیوه‌های تضمینی که منجر به مداخله در بازار کار و افزایش هزینه‌ها نمی‌گردد، پیشنهاد داده است.^۲

۳. تأسیس صندوق تضمین مطالبات: حمایتی نوین از نیروی کار

مقاله‌نامه ۱۹۹۲ سازمان بین‌المللی کار در خصوص حمایت از مطالبات نیروی کار در فرض اعسار کارفرما برخلاف مقاله‌نامه ۱۹۴۹ در کنار پیش‌بینی حق تقدم برای مطالبات نیروی کار، یک ابزار حمایتی دیگر نیز در نظر گرفته است. به این صورت که کشورهای عضو موظفانند سازوکاری به منظور تضمین مطالبات نیروی کار از طریق تأسیس صندوق حمایتی (اعم از صندوق مستقل یا صندوق بیمه‌ای) در قوانین خود پیش‌بینی نمایند.^۳ در اتحادیه اروپا چنین

۱. کاویانی، کورش، پیشین، ص ۱۰۹.

2. World Bank, Principles and Guidelines for Effective Insolvency and Creditor Rights System, paragraph 58.

3. International Labour Organization, 'General Survey 2003'.

صندوقی به موجب دستورالعمل 80/987/EEC در سال ۱۹۸۰ پیش‌بینی شده بود که امروزه دستورالعمل 2008/94/EC جایگزین آن گردیده است.^۱ در خصوص تأسیس صندوق تأمین مطالبات نیروی کار، دو پرسش اصلی قابل طرح است: نخست، تأمین مالی صندوق تأمین مطالبات نیروی کار (بند یکم)؛ دوم، تعهدات و قلمرو پرداخت از طریق صندوق تأمین مطالبات نیروی کار (بند دوم) که در ادامه بررسی گردیده‌اند.

۳.۱. تأمین مالی صندوق تضمین مطالبات نیروی کار

هدف نهایی مقررات ورشکستگی چیزی جز توزیع بهینه بار دیون ادا نشده شخص ورشکسته نیست. توزیع بهینه اجماًلاً به این پرسش پاسخ می‌دهد که در مواجهه با مثلث شرکت تجاری ورشکسته، دولت و طلبکاران چه میزان از تکلیف تأدیه دین بر دوش تاجر گذاشته و چه میزان را از دوش وی برداشته و به دولت و بستانکاران (از جمله نیروی کار) تحمیل نماییم. در کشور فرانسه، بار دیون ادا نشده شرکت تجاری ورشکسته بر عهده خود کارفرماست. لیکن به جای تأسیس یک صندوق تضمین مطالبات مستقل، مطالبات کارکنان شرکت از طریق یک مکانیزم بیمه‌ای که بر اساس پرداخت‌هایی از جانب کارفرمایان تأمین مالی می‌گردد، مورد حمایت قرار می‌گیرد.^۲ به عبارت دیگر، کارفرمایان موظف‌اند تمام مطالبات قانونی کارکنان خود، از جمله حقوق و مستمری بازنشستگی و غیره را نزد یک نهاد خاص که با هماهنگی بین وزیر کار و سازمان کارفرمایان ملی تأسیس گردیده است، بیمه نمایند.^۳ این صندوق هرگونه حقوق ناشی از قرارداد کار (اعم از ثابت، موقت و پاره‌وقت) را بدون محدودیت زمانی و تا سقف مبلغ معینی که هر ساله تعیین می‌گردد، مورد حمایت قرار می‌دهد. نظام حقوقی بریتانیا نیز به‌مانند فرانسه از طریق تأسیس صندوقی تحت عنوان «صندوق بیمه ملی»^۴ به حمایت از مطالبات کارکنان شرکت‌های تجاری ورشکسته پرداخته است. لیکن تأمین مالی این صندوق از طریق

1. Marius P. O., Smit, Nicola and Kalula, E R (eds), *Social Security: A Legal Analysis*, (2003), p.515.
 2. Code de travail, article L143-11-1.
 3. Code de travail, article L143-11-4 (Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salaires).
 4. National Insurance Fund.

پرداخت مشارکتی کارکنان و کارفرمایان صورت می‌گیرد.^۱ پیش‌بینی چنین صندوق‌هایی می‌تواند مبین دو واقعیت باشد: نخست، صرف وضع حق تقدم برای کارکنان به منظور وصول مطالباتشان حمایت اقتصادی و اجتماعی کافی را به ارمغان نمی‌آورد؛ دوم، تحمیل یک‌باره بار دیون ادا نشده کارکنان بر شرکت تجاری ورشکسته، وی را به ورطه نابودی می‌کشاند؛ امری که بیش از هر طلبکاری به ضرر خود کارکنان می‌باشد؛ زیرا علاوه بر عدم وصول مطالبات، کورسوی امید بازسازی شرکت نیز از بین رفته، آنها علاوه بر عدم وصول مطالباتشان، شغل خود را به صورت قطعی از دست می‌دهند.

در نظام حقوقی ایران، صندوق تأمین مطالبات نیروی کار (اعم از بیمه‌ای یا مستقل) در هیچ‌یک از مقررات قانونی مشاهده نمی‌گردد. لیکن تردیدهایی در خصوص وظیفه تأمین مالی دیون ادا نشده شرکت تجاری ورشکسته به صورت عام در مقابل کارکنان وجود دارد. برخی تأدیئه این دیون را وظیفه شرکت (و در برخی موارد وظیفه اشخاص ثالث مانند مدیران شرکت) می‌دانند که قواعد عام حقوق مدنی و احترام به مالکیت خصوصی نیز بر این امر صحه می‌گذارد.^۲ برخی دیگر نیز با استناد به نظریه همبستگی اجتماعی که قرائتی دیگر از عدالت توزیعی است، دولت را مسئول دانسته (لااقل در مواردی که ورشکستگی شرکت در نتیجه وضع قانونی خاص یا در نتیجه بحران‌های اقتصادی و عوامل طبیعی باشد) و همه آحاد جامعه باید از طریق پرداخت مالیات در برطرف ساختن آثار ناتوانی مشارکت نمایند.^۳ به نظر می‌رسد که مطابق مقررات حاضر، تخصیص

۱. تأمین مالی صندوق‌های تضمین مطالبات از طریق دولت به صورت محدود در برخی کشورها نظیر استرالیا مشاهده می‌گردد. در این کشور بر اساس طرحی موسوم به GEERS حمایت از مطالبات کارکنان به صورت کامل از طریق دولت فدرال تأمین می‌گردد:

Albhady, M. and Guthrie, R. "Insolvency Protection for Employee Entitlements: International Alternatives to GEER Scheme", *JOURNAL OF APPLIED LAW AND POLICY*, 2010, p.36, 18. Anderson, Helen, "Corporate Insolvency and the Protection of Lost Employee Entitlements: Issues in Enforcement", *Australian Journal of Labour Law*, Volume 26, Issue 1, 2013, p.4.

۲. کاویانی، کورش، پیشین، ص ۲۶.

۳. روشن، محمد، **مسئولیت مدنی اقدامات دولت (در ورشکستگی بدون تقصیر تجاری)**، نشر دبیرخانه هیئت حمایت از کرسی‌های نظریه پردازی، چاپ اول، ۱۳۹۱، ص ۲۷. برای ملاحظه نظر مخالف رک: (اسکینی، ربیعا، پیشین، ص ۹۴). این نویسنده معتقد است که اگر توقف تاجر به واسطه دلایلی خارج از اراده او یا عوامل طبیعی تحقق پیدا کرده باشد، اموال وی بین طلبکاران تقسیم گردیده، لیکن در این حالت وی محکوم به مجازات ورشکسته به تقلب و تقصیر نمی‌گردد.

حقوقی خطر ورشکستگی شرکت بر دولت به دلیل آنکه موجب تحمیل هزینه‌های هنگفتی بر دولت می‌شود که باید از طریق بودجه عمومی و بیت‌المال پرداخت گردد و علاوه بر این، چنین شیوه پرداختی مدیران شرکت را متهور ساخته، زمینه سوءاستفاده و اقدامات مخاطره‌آمیز آنها را فراهم می‌آورد^۱ که این امر به نوبه خود باعث افزایش ورشکستگی شرکت‌ها می‌گردد. از این رو، نمی‌توان در این خصوص برای دولت مسئولیتی قائل گردید.^۲ حتی اگر از طریق مسئولیت مدنی دولت بتوان چنین شیوه‌ای را معرفی کرد، باز حمایت کافی از کارکنان صورت نمی‌گیرد. چه، طرح چنین دعوایی باید از جانب تاجر صورت گیرد و کارکنان نمی‌توانند به صورت مستقیم علیه دولت اقامه دعوا نمایند. علاوه بر این، فرایند رسیدگی به دعوی مسئولیت مدنی علیه دولت طولانی و نتیجه آن نیز نامشخص است. همچنین در حقوق ایران، همان‌طور که بیان گردید، در خصوص مسئولیت مدیران به مانند فرانسه و بریتانیا، مقررات قوی و بازدارنده‌ای وجود ندارد. لذا پیش‌بینی تأمین مالی دیون کارکنان شرکت در ایران از طریق دولت در مقایسه با سایر کشورها به مراتب دربردارنده آثار سوئی بوده، زمینه سوءاستفاده مدیران و تجری آنها را فراهم نماید.

۳.۲. تعهدات و قلمرو حمایتی صندوق تضمین مطالبات نیروی کار

سابقاً بیان گردید که نظام حقوقی ایران فاقد مقرره‌ای خاص درباره پیش‌بینی صندوق تأمین مطالبات کارکنان در فرض ورشکستگی شرکت‌های تجاری است. در نظام حقوقی فرانسه، صندوق بیمه تمام مطالبات ناشی از قرارداد کار (اعم از موقت، ثابت و پاره‌وقت) را تا سقف معینی که هر ساله تعدیل می‌گردد، مورد حمایت قرار می‌دهد. پرداخت‌های این صندوق از طریق پیش‌بینی حق تقدم مطلق برای کارکنان تقویت می‌گردد. چه، صندوق بعد از پرداخت قائم‌مقام

1. Ramsay, I. "Holding Company Liability for the Debts of an Insolvent Subsidiary: A Law and Economics Perspective" *17 University of New South Wales Law Journal*, 1994, p. 522 . 29. Scott, R. "A Relational Theory of Secured Financing", *86 Columbia Law Review*, (1986), p. 901.

۲. در برخی مقررات مانند «قانون حمایت صنعتی و جلوگیری از تعطیلی کارخانه‌های کشور، مصوب سال ۱۳۴۳» برای دولت وظایفی مبنی بر اعطای وام به کارخانجاتی که به لحاظ افت سرمایه به حالت ورشستگی درآمده، دیده می‌شود، لیکن چنین مقرره‌ای را نمی‌توان به معنای تحمیل بار مسئولیت دیون پرداخت نشده شخص حقوقی ورشکسته بر دولت تلقی نمود. لازم به ذکر است که این قانون صرفاً در خصوص شرکت‌های خصوصی است و شامل کارخانه‌ها و شرکت‌های وابسته به دولت نمی‌شود (نظریه مشورتی شماره ۷/۶۱۲۷ مورخ ۱۳۸۸/۹/۳۰ اداره کل حقوقی قوه قضائیه).

کارکنان شرکت تجاری ورشکسته می‌گردد و از این رو برای مطالبات خود از شرکت دارای حق تقدم مطلق است که امکان وصول مبالغ پرداختی را بسیار تقویت می‌نماید.^۱ در نظام حقوقی بریتانیا، میزان تعهدات صندوق ملی بیمه برای حقوق و دستمزد کارکنان (۸ هفته تا سقف ۴۶۴ پوند برای هر هفته)، مرخصی استحقاقی (۶ تا ۷ هفته تا سقف ۴۶۴ پوند برای هر هفته) و پرداخت حقوقی است که بعد از مدت دو سال به کارکنان تعلق می‌گیرد.^۲ در بریتانیا نیز ترکیبی از حق تقدم و صندوق تضمین مطالبات به کار گرفته شده است. لیکن به مانند فرانسه، حق تقدم کارکنان کمک چندانی به وصول پرداخت‌های صورت گرفته از جانب صندوق نمی‌نماید؛ چه اینکه حق تقدم کارکنان به صورت نسبی است. به علاوه سقف مطالبات با حق تقدم کارکنان ۸۰۰ پوند است که مبلغ بسیار اندکی تلقی می‌گردد.

1. Mucciarelli, op. cit, p. 11.
2. redundancy payment.

نتیجه‌گیری

کارکنان منبع اصلی و شریان حیاتی تولید در شرکت‌های تجاری می‌باشند، لیکن قواعد حاکم بر ورشکستگی در نظام حقوقی ایران در مقایسه با کشورهای فرانسه و بریتانیا حمایت‌های اندکی از آنها به عمل آورده است. این امر به این دلیل است که مقررات ورشکستگی ایران نتوانسته یک تصور منسجم و مناسب از نیروی کار ارائه دهد. از این رو، به جای تمرکز بر روی سیاست‌های مبتنی بر کارایی اقتصادی و بازسازی شرکت‌های تجاری ورشکسته و جلوگیری از انحلال شرکت و تبعات اقتصادی ناشی از بیکاری کارکنان، سعی در تصفیۀ شرکت ورشکسته داشته و با تلقی کارکنان به عنوان یک بستانکار با طلب ممتاز، سیاست‌هایی با ملاحظات اخلاقی و اجتماعی در پیش گرفته است. با وجود این، همین اندک مقررات حمایتی نیز از کارایی چندانی برخوردار نیست. نخست آنکه سازوکار تهدید مدیران به مسئولیت در قبال ورشکستگی شرکت در مقایسه با حقوق فرانسه و بریتانیا بسیار محدود و از قدرت بازدارندگی کافی برخوردار نمی‌باشد. علاوه بر این، در مؤثر بودن ابزار حمایتی ممتاز تلقی کردن دیون کارکنان تردید جدی وجود دارد. چه اینکه اولاً دامنه شمول و میزان حمایت از مطالبات کارکنان از طریق حق تقدم آنها در وصول مطالباتشان در حقوق ایران صرفاً محدود به حقوق معوقه (به مدت ۳ یا ۶ ماه حسب مورد) و حقوق مربوط به مرخصی استحقاقی است و در سایر حقوق کارکنان، از جمله حق مسکن، حق عائله‌مندی، حق سنوات و غیر آن تردیدهایی وجود دارد. ثانیاً حق تقدم پیش‌بینی شده برای کارکنان یک نوع حق تقدم نسبی تلقی می‌گردد و باید بعد از وصول طلب بستانکاران دارای وثیقه (مانند بانک‌ها و مؤسسات مالی) پرداخت گردد. بدیهی است، در این موارد در اغلب اوقات، دارایی شرکت کفاف پرداخت سایر بستانکاران بدون وثیقه ولو با طلب ممتاز را نخواهد داد و مطالبات آنها لاوصول باقی می‌ماند. از این رو، همسو با مقاله‌نامه ۱۹۹۲ سازمان بین‌المللی کار و مقررات پیش‌بینی شده در قوانین سایر کشورها و همچنین تحقق بخشیدن به اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، تأسیس صندوق تأمین مطالبات نیروی کار به صورت یک صندوق بیمه‌ای در فرض ورشکستگی کارفرما (شرکت تجاری) در حقوق ایران ضرورت دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در راستای ارائه یک حمایت واقعی از نیروی کار در نظام حقوقی ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه، بدو دامنه شمول حق تقدم کارکنان در وصول مطالبات به تمام حقوق منبث از قرارداد کار (البته تا سقف معینی) گسترش یابد؛ به گونه‌ای که حتی حق سنوات

ناشی از اخراج از کار را نیز شامل گردد. در وهلهٔ دوم یک صندوق حمایتی بیمه‌ای باهدف حمایت از کارکنان شرکت تجاری ورشکسته تأسیس گردیده و صندوق مزبور از طریق پرداخت مشارکتی کارفرمایان و کارکنان تأمین مالی شود. درواقع، باوجود تأسیس صندوق تأمین مطالبات نیروی کار، نمی‌توان وجود حق تقدم کارکنان و تأثیر آن را بر پایداری بلندمدت چنین صندوق‌هایی را انکار کرد. چه اینکه صندوق بعد از پرداخت، قائم‌مقام نیروی کار شده، با بهره‌مندی از حق تقدم، بهتر می‌تواند مبالغ پرداخت‌شدهٔ خود را از اموال شرکت وصول نماید.

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

کتاب

۱. اسکینی، ربیعا، **حقوق تجارت (ورشکستگی و تصفیه امور شرکت)**، انتشارات سمت، چاپ شانزدهم، ۱۳۹۲.
۲. رفیعی، احمد، **قانون کار در نظم حقوقی کنونی**، انتشارات نگاه بینه، چاپ دوم، ۱۳۹۶.
۳. رنجبری، ابوالفضل، **حقوق کار**، انتشارات مجد، چاپ پنجم، ۱۳۸۲.
۴. روشن، محمد، **مسئولیت مدنی اقدامات دولت (در ورشکستگی بدون تقصیر تجاری)**، نشر دبیرخانه هیئت حمایت از کرسی‌های نظریه پردازی، چاپ اول، ۱۳۹۱.
۵. ستوده تهرانی، حسن، **حقوق تجارت**، جلد ۲، انتشارات نشر دادگستر، چاپ چهاردهم، ۱۳۸۸.
۶. ستوده تهرانی، حسن، **حقوق تجارت**، جلد ۴، انتشارات نشر دادگستر، چاپ شانزدهم، ۱۳۹۰.
۷. سماواتی، حشمت الله، **اصول ورشکستگی**، انتشارات مجد، چاپ اول، ۱۳۹۵.
۸. سیمایی صراف، حسین، **حقوق ورشکستگی و تصفیه اموال ورشکسته**، انتشارات میزان، چاپ اول، ۱۳۹۷.
۹. صقری، محمد، **حقوق بازرگانی: ورشکستگی نظری و عملی**، نشر شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۷۶.
۱۰. عراقی، عزت الله، **حقوق کار**، جلد ۲، انتشارات سمت، چاپ پنجم، ۱۳۹۵.
۱۱. قائم مقام فراهانی، محمد حسین، **ورشکستگی و تصفیه**، انتشارات میزان، چاپ اول، ۱۳۸۰.
۱۲. کاویانی، کورش، **حقوق ورشکستگی**، انتشارات میزان، چاپ دوم، ۱۳۹۲.
۱۳. محمدزاده وادقانی، علیرضا، **حقوق تجارت ۴ (ورشکستگی و تصفیه)**، انتشارات مجد، چاپ دوم، ۱۳۹۶.
۱۴. موحدیان، غلامرضا، **حقوق کار (علمی و کاربردی)**، انتشارات فکرسازان، چاپ هشتم، ۱۳۹۶.

مقاله

۱۵. ایزانلو، محسن و روزبه جباری زاده، **مسئولیت مدنی و ورشکستگی**، مجله حقوق تطبیقی، دوره ۲، بهار و تابستان ۹۰، شماره ۱.
۱۶. ایزانلو، محسن و عباس میرشکاری، **طلب ممتاز**، مجله دیدگاه‌های حقوق قضایی، زمستان ۱۳۹۱، شماره ۶۰.
۱۷. بادینی، حسن و حسین داوودی بیرق، **مسئولیت مدنی کارگر در مقابل کارفرما**، مجله تحقیقات حقوقی، زمستان ۱۳۹۴، شماره ۷۲.
۱۸. بادینی، حسن و صمدی، افروز، **تعلیق قرارداد: قاعده‌های عمومی یا قاعده مختص حقوق کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه و انگلیس**، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۲۱، تابستان ۱۳۹۶، شماره ۲.
۱۹. پاسبان، محمدرضا، **مسئولیت مدیران در ورشکستگی شرکت‌ها در حقوق انگلیس**، مجله پژوهش حقوق عمومی، بهار و زمستان ۱۳۷۹، شماره ۲ و ۳.
۲۰. عالی پناه، علیرضا و نرگس گلپایگانی، **اصل تساوی بستانکاران در تصفیه شرکت‌های تجاری، در حقوق ایران و انگلستان**، فصلنامه دیدگاه‌های حقوقی قضایی، دوره ۲۴، تابستان ۱۳۹۸، شماره ۸۶.
۲۱. مهرپور، حسین، **موقعیت حقوقی مطالبات کارگر**، مجله حقوقی دادگستری، تابستان ۱۳۷۱، شماره ۴.
۲۲. نوروزی، محمد، **تأملی بر رابطه شرکت‌های تجاری و ذی‌نفعان آنها**، مجله تحقیقات حقوقی، تابستان ۹۷، شماره ۸۲.

ب) منابع انگلیسی

Books

23. Davies P. and Worthington S., Gower and Davies' *Principles of Modern company Law*, 2012, 9th ed.
24. Finch, Venessa, *Corporate Insolvency Law*, Cambridge University Press, (2009).

25. Goode, Royston mile, *Principles of corporate insolvency law*, Sweet & Maxwell, 2011.
26. Marius P. O., Smit, Nicola and Kalula, E R (eds), *Social Security: A Legal Analysis*, (2003).

Articles

27. Alhadily, M. and Guthrie, R. "Insolvency Protection for Employee Entitlements: International Alternatives to GEER Scheme", *Journal Of Applied Law And Policy*, 2010.
28. Anderson, Helen, "Corporate Insolvency and the Protection of Lost Employee Entitlements: Issues in Enforcement", *Australian Journal of Labour Law*, Volume 26, Issue 1, 2013.
29. Garrido, J. M. "The distributional question in insolvency: comparative aspects", *4 International Insolvency Review*, (1995).
30. Hansmann, H. "When does worker ownership work? ESOPs, law firms, codetermination, and economic democracy" *99 Yale Law Journal*, (1990).
31. Milman, D. '**Priority Rights on Corporate Insolvency**' in A. Clarke (ed.), *Current Issues in Insolvency Law* (Stevens & Sons, London, (1991).
32. Mucciarelli, M. Federico, *Employee insolvency priorities and employment protection in France, Germany and the United Kingdom*, 2017.
33. Prentice D. D., *interests and directors duties*, 10 oxf. I.L.S. (1990).
34. Ramsay, I. '**Holding Company Liability for the Debts of an Insolvent Subsidiary: A Law and Economics Perspective**' 17 *University of New South Wales Law Journal*, 1994.
35. Scott, R. '**A Relational Theory of Secured Financing**', 86 *Columbia Law Review*, (1986).
36. Tucker, E. '**Shareholder and director liability for unpaid workers' wages in Canada: from condition of granting limited liability to exceptional remedy**' 26 *Law and History Review* 58, 2008.
37. Williamson, O. *The economic institutions of capitalism* (1985).
38. World Bank, *Principles and Guidelines for Effective Insolvency and Creditor Rights System*, 2001.