

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.232+347.736

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-8/23>

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ У ПРОЦЕДУРІ БАНКРУТСТВА

SOME ASPECTS OF PROTECTING THE RIGHTS OF EMPLOYEES TO PAYMENT FOR WORK IN BANKRUPTCY PROCEDURE

**Оверковський К.В., д.філос. в гал. права,
доцент кафедри цивільного права і процесу
Донецький національний університет імені Василя Стуса**

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю вдосконалення правового та процесуального механізму захисту прав працівників на оплату праці у процедурах банкрутства, що забезпечує пріоритетність їх вимог та соціальну гарантію виплат у разі неплатоспроможності роботодавця. Завданням дослідження є аналіз окремих аспектів захисту прав працівників на оплату праці в умовах процедури банкрутства роботодавця, формуванні практичних рекомендацій для забезпечення ефективного правового захисту прав працівників на оплату праці. У статті здійснено комплексний огляд основних положень Кодексу України з процедур банкрутства, присвячених як основним питанням в процедурі банкрутства, так і положенням щодо захисту прав працівників. Проаналізовано деяку практику Верховного Суду в даній категорії справ. З'ясовано юрисдикційні особливості розгляду справ щодо банкрутства.

Проаналізовано процесуальний статус працівника у справі про банкрутство, а саме можливості його самостійної участі як кредитора та представництво інтересів працівників через представника працівників. Проаналізовано специфіку доказування в категорії справ про банкрутство та окреслено коло доказів, що можуть підтверджувати вимоги щодо заробітної плати та інших компенсацій. Увага приділена черговості задоволення вимог кредиторів, що забезпечує пріоритетність виплати заробітної плати та компенсацій працівникам, відповідно до положень міжнародних стандартів та національного законодавства. У висновках наголошено, що право на оплату праці є ключовою трудовою гарантією, реалізація якої в процедурі банкрутства потребує спеціальних механізмів захисту та пріоритетного задоволення вимог працівників. Стаття підкреслює важливість подальшого вдосконалення правового регулювання та наукового дослідження проблематики захисту прав працівників у процедурах банкрутства.

Ключові слова: трудове право, працівник, оплата праці, роботодавець, банкрутство, трудові спори, неплатоспроможність, судовий процес, господарський процес.

The relevance of the study is due to the need to improve the legal and procedural mechanism for protecting employees' rights to remuneration in bankruptcy procedures, which ensures the priority of their claims and social guarantee of payments in the event of the employer's insolvency. The purpose of the study is to analyze individual aspects of protecting employees' rights to remuneration in the context of the employer's bankruptcy procedure, to formulate practical recommendations to ensure effective legal protection of employees' rights to remuneration. The article provides a comprehensive review of the main provisions of the Code of Ukraine on Bankruptcy Procedures, devoted to both the main issues in the bankruptcy procedure and the provisions on the protection of employees' rights. Some practice of the Supreme Court in this category of cases is analyzed. The jurisdictional features of considering bankruptcy cases are clarified.

The procedural status of an employee in a bankruptcy case is analyzed, namely the possibilities of his independent participation as a creditor and representation of employees' interests through an employee representative. Specifically proof in the category of bankruptcy cases is analyzed and the range of evidence that can confirm claims for wages and other compensation is outlined. Attention is paid to the priority of satisfying creditors' claims, which ensures the priority of paying wages and compensations to employees, in accordance with the provisions of international standards and national legislation. The conclusions emphasize that the right to remuneration is a key labor guarantee, the implementation of which in the bankruptcy procedure requires special mechanisms for protection and priority satisfaction of employees' claims. The article emphasizes the importance of further improvement of legal regulation and scientific research on the issues of protecting employees' rights in bankruptcy procedures.

Key words: labor law, employee, payment of labor, employer, bankruptcy, labor disputes, insolvency, court process, economic process.

Постановка проблеми. Право на оплату праці є фундаментальним для кожної людини, оскільки забезпечує матеріальну незалежність, гідні умови життя, можливість реалізації соціальних і особистих потреб. Проблематика забезпечення права на оплату праці набуває особливої актуальності в умовах неплатоспроможності підприємства. Найбільш уразливою категорією залишаються звільнені працівники, які часто стикаються з порушенням гарантій отримання належної заробітної плати. Саме тому дослідження механізмів судового та правового захисту їхніх прав у процедурі банкрутства має важливе теоретичне та практичне значення.

Аналіз останніх досліджень. Аналіз наукових публікацій засвідчує відсутність єдиного підходу до визначення механізмів захисту прав працівників у процедурі

банкрутства. Незважаючи на наявність низки досліджень у працях таких науковців, як О.С. Боева, І.А. Бутирська, О.К. Любимов, Т.Б. Фартушок, М.І. Іншин, В.В. Бонтлаб, В.О. Непочатих, О.С. Руданецька, Л.В. Хомко та інших, комплексного вирішення проблеми у доктрині досі не напрацьовано. Так, як відмічається в літературі, «актуальною проблемою є забезпечення дієвого судового захисту прав працівників підприємств, що знаходяться в стадії санації або банкрутства» [1, с. 5]. Бутирська І.А. зазначає, що «належний захист працівників боржника, а тим більше банкрута, є соціальною функцією держави, яка повинна вжити всіх заходів задля забезпечення соціального захисту працівників боржника» [2, с. 159]. Любимов О.К. в аспекті досліджуваного питання розробив визначення, що «механізм правового захисту працівників на оплату праці у разі

банкрутства підприємства – це цілісна упорядкована система способів, юридичних засобів, форм і методів, спрямованих на ефективність юридичного захисту прав людини на оплату праці на підприємствах-банкрутах, які в межах повноважень здійснюють уповноважені органи, від виконання обов'язків яких залежить захист охоронюваних законом інтересів, відновлення порушених прав, вирішення правових спорів та усунення перешкод у реалізації суб'єктивних прав і законних інтересів працівників» [3, с. 7].

Прийняття Кодексу України з процедур банкрутства актуалізувало потребу в переосмисленні зазначених питань, оскільки нове законодавче регулювання залишає низку положень недостатньо конкретизованими та потребує заповнення прогалин судовою практикою. У зв'язку з цим зберігається потреба у подальших наукових дослідженнях, спрямованих на формування узгодженої концепції захисту прав працівників на оплату праці у разі банкрутства підприємства, розробку практичних рекомендацій для правозастосування та забезпечення дієвого судового захисту цієї категорії учасників трудових правовідносин.

Мета статті полягає у дослідженні окремих аспектів захисту прав працівників на оплату праці в умовах процедури банкрутства роботодавця, формуванні практичних рекомендацій для забезпечення ефективного правового захисту прав працівників на оплату праці.

Виклад основного матеріалу. Право на оплату праці є однією з основних трудових гарантій, закріплених Конституцією та трудовим законодавством України, і передбачає своєчасне та в повному обсязі отримання працівником винагороди за виконану роботу. Так, ст. 94 Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [4] визначає, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

За загальним правилом ч. 1 ст. 47 КЗпП України, роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (стаття 116) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника. Згідно зі ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

Виходячи з наведеної норми, вбачається, що саме всі суми (заробітна плата, вихідна допомога, компенсація за невикористану відпустку, оплата за час тимчасової непрацездатності тощо), належні до сплати працівникові, мають бути виплачені у день звільнення такого працівника. Закон покладає на роботодавця обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити йому всі належні суми. Відповідний висновок також міститься у постанові Верховного Суду від 28.05.2025 у справі №521/12004/23 [5].

Згідно із загальними засадами трудового права, звільнений працівник має гарантоване право на своєчасне

отримання усіх належних виплат, що становить ключовий елемент реалізації конституційного права на працю та її оплату. Водночас особливого практичного значення набувають випадки невиконання заробітної плати звільненому працівнику, роботодавця якого перебуває у процедурі банкрутства.

З приводу даної теми дослідження звернути увагу, що окрім КЗпП України питання оплати праці врегульовано Законом України «Про оплату праці» [6], в якому передбачається, що у разі банкрутства підприємства чи ліквідації його у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, виконуються відповідно до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (ст. 28 Закону).

Втім слід відмітити, що положення ст. 28 зазначеного Закону є дещо неточними, так як Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» втратив чинність у зв'язку із прийняттям Кодексу України з процедур банкрутства [7], який набрав чинності 21.04.2019 року (далі – КУПБ).

КУПБ встановлює умови та порядок відновлення платоспроможності боржника – юридичної особи або визнання його банкрутом з метою задоволення вимог кредиторів, а також відновлення платоспроможності фізичної особи. Згідно ст. 2 провадження у справах про банкрутство регулюється цим Кодексом, Господарським процесуальним кодексом України, іншими законами України. Застосування положень Господарського процесуального кодексу України та інших законодавчих актів України здійснюється з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

Відповідно до ч. 2 ст. 7 КУПБ, господарський суд, у провадженні якого перебуває справа про банкрутство (неплатоспроможність), у межах цієї справи вирішує всі майнові спори, стороною в яких є боржник, зокрема, і спори про стягнення заробітної плати; спори про поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника; спори щодо інших вимог до боржника. Закріплені у ч. 2 ст. 7 КУПБ, принцип концентрації розгляду всіх спорів у межах справи про банкрутство, підтриманий практикою Верховного Суду (постанови Великої Палати Верховного Суду від 15 січня 2020 року у справі № 607/6254/15-ц, від 07.09.2022 у справі №910/16579/20, від 13.04.2023 у справі №320/12137/20 та інші [8]).

Таким чином, спори щодо стягнення коштів по оплаті праці працівників з роботодавця-боржника, стосовно якого відкрито провадження у справі про банкрутство, підлягають розгляду виключно в межах такої справи. Відтак процесуальне регулювання у цій категорії справ здійснюється з урахуванням положень КУПБ та Господарського процесуального кодексу (далі – ГПК) України, а не Цивільного процесуального кодексу України, норми якого частіше застосовуються на практиці у типових трудових справах (ст. 19 ЦПК України).

З урахуванням положень Кодексу України з процедур банкрутства, захист прав працівників може здійснюватися через низку спеціалізованих механізмів, серед яких превентивна реструктуризація боржника (ст. 33-25 КУПБ) та загальна процедура неплатоспроможності, з урахуванням таких судових процедур: розпорядження майном боржника; санація боржника; ліквідація банкрута.

Як відмічається в літературі, правовий статус працівників при процедурі банкрутства врегульований на потрібному рівні: 1) Міжнародний (міжнародні акти Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95, Конвенція МОП про позови (неплатоспроможність роботодавця) № 173, Рекомендація МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця N 180);

2) регіональний рівень вміщує норми м'якого права та сконцентровані на загальному регулюванні процедури банкрутства (Директиві Європейського парламенту та Ради ЄС 2019/1023, Директива (ЄС) 2017/1132 (Директива про реструктуризацію та неплатоспроможність); 3) національні норми мають кодифікований характер та містяться в законодавстві про банкрутство та трудових нормативно-правових актах [9, с. 142].

Одним із ключових елементів правового статусу працівників у процедурах банкрутства є їх процесуальний статус.

Кодекс України з процедур банкрутства закріплює інститут представництва працівників та передбачає їхнє право самостійно брати участь у провадженні у справі про банкрутство. Так, представник працівників боржника – це особа, уповноважена загальними зборами (конференцією), на яких присутні не менш як половина штатної чисельності працівників боржника, або відповідним рішенням первинної профспілкової організації боржника (за наявності кількох первинних організацій – їхнім спільним рішенням) представляти інтереси працівників боржника під час провадження у справі про банкрутство з правом дорадчого голосу або у процедурі превентивної реструктуризації (ст. 1 Кодексу). При цьому, слід врахувати що п. 17 ч. 1 ст. 247 КЗпП, надає повноваження первинній профспілковій організації на підприємстві, в установі, організації, зокрема, представляти інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства. Вбачається, що між зазначеними положеннями існує певна неточність, оскільки перша норма передбачає, що представником працівників боржника є окрема уповноважена особа, тоді як друга надає первинній профспілковій організації також право самостійно представляти інтереси працівників, що створює неточність у визначенні суб'єкта представництва.

Бутирська І.А. відмічає, що «участь працівників у справі про банкрутство можлива у двох якостях: 1) вимоги працівників по заробітній платі включаються розпорядником майна до реєстру вимог кредиторів у загальній сумі, у такому випадку працівники боржника не приймають участь у справі; 2) працівники самостійно заявляють свої кредиторські вимоги, у порядку встановленому Законом про банкрутство, тоді такі працівники приймають участь у справі нарівні з іншими кредиторами» [2, с. 164]. Також під захистом трудових прав працівників при банкрутстві пропонується, зокрема, «розуміти правореалізуючу діяльність, здійснювану в установленому законодавством порядку працівником (безпосередньо або через представників) і уповноваженими на те органами...» [3, с. 7].

Виходячи з положень ст.ст. 1, 45 КУПБ, що кредитором, зокрема, може бути будь-яка фізична особа, яка має вимоги щодо грошових зобов'язань до боржника, тому відповідно і сам працівник також може вступити в справу як кредитор. Тим більше, що за вимогами, що виникли до дня відкриття провадження у справі про банкрутство, такі кредитори навіть зобов'язані подати до господарського суду письмові заяви з вимогами до боржника, а також документи, що їх підтверджують, протягом 30 днів з дня офіційного оприлюднення оголошення про відкриття провадження у справі про банкрутство.

Як відмічає О. Банасько, «з моменту відкриття провадження у справі про банкрутство боржника останній перебуває в особливому правовому режимі, а тому кредитори повинні враховувати наведене та самостійно обирати модель власної процесуальної поведінки з покладенням на себе всіх негативних наслідків несвоечасного подання або взагалі неподання заяви з грошовими вимогами до боржника» [10].

З урахуванням вищевикладеного, вбачається, що самостійна модель участі у справі про банкрутство є актуальною

для звільнених працівників із невиконаними вимогами щодо заробітної плати, оскільки зволікання може негативно вплинути на подальший ефективний захист їхніх прав та інтересів.

Для ефективного захисту прав на оплату праці в процедурі банкрутства, особливого значення набуває питання доказування таких вимог у відповідних категоріях справ. Так, положення КУПБ передбачають подання до суду письмової заяви з вимогами до боржника, а також документи, що їх підтверджують.

Окрім положень, гл. 5 ГПК України «Докази і доказування», слід врахувати практику Верховного Суду, а саме, що доказами на підтвердження наявності боргу можуть бути, зокрема, судові рішення, господарські правочини, первинні бухгалтерські документи, які містять відомості про господарську операцію та підтверджують її здійснення (постанова Верховного Суду від 15.10.2020 у справі №922/1174/20) [11]. Крім того, слід врахувати що відповідно до постанови Верховного Суду від 22.12.2022 у справі № 910/14923/20 [12], передбачено, що для запобігання необґрунтованих вимог до боржника та порушень цим прав його кредиторів до доведення обставин, пов'язаних із виникненням заборгованості боржника-банкрута, пред'являються підвищені вимоги, зокрема, при визнанні вимог кредиторів у справі про банкрутство слід виходити з того, що визнаними можуть бути лише вимоги щодо яких подано достатні докази наявності та розміру заборгованості.

Однак, для такої категорії учасників судового процесу, як працівник або колишній працівник, слід виходити з того, що він є більш незахищеною стороною трудових відносин порівняно з підприємством-роботодавцем, тому тягар доказування належності виплат і виконання зобов'язань має покладатися на останнього. В зв'язку із цим, слушним є висновок викладений в постанові Касаційного господарського суду Верховного Суду від 17.04.2019 у справах №911/4610/15 (1), № 911/4610/15 (2), де зазначається, що за приписами норм ст.ст. 95, 115, 116 КЗпП України, ст.ст. 21, 30 Закону України «Про оплату праці» відсутність заборгованості перед позивачем із заробітної плати має довести роботодавець [13].

При цьому, працівник може надати для підтвердження своїх вимог певні докази, які може мати в своєму розпорядженні або заявити відповідні клопотання за необхідності їх витребування. Так, слід звернути увагу, що облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (ст. 48 КЗпП України). Тобто, це можуть бути відомості з Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; крім того, довідки про роботу (ст. 49 КЗпП України), трудова книжка, накази тощо.

Також слід врахувати, що відповідно до ст. 1 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» [14], бухгалтерський облік – процес виявлення, вимірювання, реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передачі інформації про діяльність підприємства зовнішнім та внутрішнім користувачам для прийняття рішень. Частина 1 ст. 9 Закону визначає, що підставою для бухгалтерського обліку господарських операцій є первинні документи. Для контролю та впорядкування оброблення даних на підставі первинних документів можуть складатися зведені облікові документи.

Відповідно до 44.1. Податкового кодексу України [15], для цілей оподаткування платники податків зобов'язані вести облік доходів, витрат і інших показників, пов'язаних із визначенням об'єктів оподаткування та/або податкових зобов'язань, на підставі первинних докумен-

тів, реєстрів бухгалтерського обліку, фінансової звітності, інших документів, інформації, пов'язаних з обчисленням і сплатою податків і зборів, ведення яких передбачено законодавством.

Таким чином, для підтвердження виплати заробітної плати в якості доказів можуть використовуватися первинні бухгалтерські документи, зокрема розрахункові листки, банківські виписки, квитанції про переказ коштів, платіжні відомості та інші матеріали, що фіксують господарські операції підприємства.

В ракурсі інших складових заборгованості, слід виділити компенсації за невикористані відпустки. З цього приводу можна виділити «Наказ (розпорядження) про надання відпустки» №П-3 та інші типові форми первинної облікової документації в сфері трудових відносин, затверджені наказом Державного комітету статистики України №489 від 05.12.2008 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» [16]. Крім того, згідно до Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших юридичних осіб, із зазначенням строків зберігання документів, затверджений наказом Міністерства юстиції України №578/5 від 12.04.2012, передбачено запровадження на підприємствах документів (графіки, заяви, відомості) про надання та використання щорічних, творчих, соціальних відпусток та відпусток без збереження заробітної плати [17].

З огляду на викладене, до належних доказів фактичного використання чи невикористання працівником щорічних основних відпусток слід віднести заяви працівника про надання відпустки, затверджені графіки відпусток, а також накази (розпорядження) роботодавця про їх надання, ведення та зберігання яких є обов'язком роботодавця.

Згідно з ч. 2 ст. 47 Кодексу України з процедур банкрутства за результатами попереднього засідання господарський суд постановляє ухвалу, в якій зазначаються, зокрема, розмір, черговість задоволення кожної визнаної вимоги та перелік усіх визнаних судом вимог кредиторів, що вносяться розпорядником майна до реєстру вимог кредиторів, у тому числі вимог кредиторів, які є заінтересованими стосовно боржника.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 64 КУПБ (п. 1 ч. 4 ст. 133 КУПБ), кошти, одержані від продажу майна банкрута, у першу чергу спрямовуються на задоволення вимог кредиторів, зокрема, вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати працюючим та звільненим працівникам банкрута, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки, вихідна допомога, належна працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та інше.

Слід зазначити, що важливість дотримання черговості задоволення вимог у справах про банкрутство полягає в пріоритетності захисту прав працівників на оплату праці та належні компенсації перед іншими кредиторами. Як вбачається, законодавець надав правам на оплату праці перевагу, що є позитивним свідченням гарантування прав на оплату праці.

З цього приводу слід звернути увагу, що статтею 11 Конвенції Міжнародної організації праці № 95 [18] (ратифікована Україною 04.08.1961) визнано, що в разі банкрутства або ліквідації підприємства працівники, «зайняті на цьому підприємстві, матимуть становище привілейованих кре-

диторів щодо заробітної плати, яку вони мають одержати за послуги, надані в період, що передував банкрутству чи ліквідації, котрий буде визначено національним законодавством», і яку буде виплачено як привілейований кредит до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку. Порядок черговості погашення привілейованого кредиту має визначатися національним законодавством. Права кредиторів із заробітної плати (як і загалом трудові права осіб) є привілейованими, обов'язковими та мають бути захищені на державному рівні. Схожий принцип відображено і в ст. 5 Конвенції 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможного роботодавця № 173 [19]. Таким чином, вимоги до боржника щодо заборгованості з несплаченої заробітної плати, компенсації за невикористані відпустки та інші складові заробітної плати мають пріоритет та відносяться до першої черги задоволення вимог кредиторів.

Підсумовуючи, слід звернути увагу, що питання захисту прав працівників на оплату праці у процедурі банкрутства є важливими, тому проводиться подальша робота законодавця щодо вдосконалення правового регулювання в даній сфері. Так, Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця №9510 від 19.07.2023 [20] було прийнято 30.04.2025 за основу Верховною Радою України. Законопроект передбачає посилення захисту прав працівників на оплату праці шляхом запровадження пені за затримку зарплати, права тимчасово припиняти роботу при заборгованості, розширення підстав для судового стягнення, створення гарантійної установи для виплат у разі неплатоспроможності роботодавця та виплати компенсацій у разі банкрутства, що забезпечує більш надійне гарантування трудових прав.

Висновки. Право на оплату праці є ключовою трудовою гарантією, що передбачає своєчасне та повне отримання винагороди за виконану роботу, а його реалізація у процедурах банкрутства набуває особливого значення через особливості даної процедури, що має певні відмінності від загального цивільного судового процесу. Законодавець надав пріоритет правам працівників на оплату праці, встановлюючи їх першочергове задоволення серед інших кредиторських вимог у процедурах банкрутства, що відповідає міжнародним стандартам та забезпечує ефективне гарантування трудових прав.

Захист прав працівників на оплату праці безпосередньо пов'язаний із процесуальним статусом працівника у справі про банкрутство, який передбачає можливість його самостійної участі як кредитора або реалізації трудових прав через представника працівників боржника.

Для доказування вимог працівників щодо заробітної плати та інших компенсацій в процедурі банкрутства пропонується використання: первинні бухгалтерські документи, накази роботодавця, трудові книжки, заяви працівників, відомості з Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, довідки про роботу, банківські виписки, квитанції про переказ коштів, платіжні відомості, затверджені графіки відпусток та інші документи; при цьому тягар доказування належності виплат коштів на оплату праці покладається на роботодавця, що посилює захист більш вразливої сторони трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боева О.С. Судовий захист права на працю : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Запоріжжя, 2009. 223 с.
2. Бутирська І.А. Учасники провадження у справі про банкрутство : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.04. Київ, 2017. 204 с.
3. Любимов О.К. Захист прав працівників на оплату праці у разі банкрутства підприємства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2014. 23 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. додаток до № 50. ст. 375.

5. Постанова Верховного Суду від 28.05.2025 справа №521/12004/23. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL : <https://reustr.court.gov.ua/Review/127744546> (дата звернення 28.08.2025).
6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. ст. 121.
7. Кодекс України з процедур банкрутства від 18.10.2018 № 2597-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2019, № 19, ст. 74.
8. Постанови Великої Палати Верховного Суду від 15 січня 2020 року у справі № 607/6254/15-ц, від 07.09.2022 у справі №910/16579/20. *ЄДРСР*. URL : <https://reustr.court.gov.ua/Review/87115553> , <https://reustr.court.gov.ua/Review/107140913> (дата звернення 28.09.2025).
9. Руданецька О.С., Хомко Л.В. Особливості звільнення працівників у процедурі банкрутства: міжнародне та національне правове регулювання. *Наше право*. № 1, 2022. С. 137–143. DOI 10.32782/NP.2022.1.20. с.142.
10. Застосування принципу концентрації розгляду в межах справ про банкрутство всіх спорів, стороною в яких є боржник: науково-практичний дискурс. 2023. Верховний Суд. URL : <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1504279/> (дата звернення 28.09.2025).
11. Постанова Верховного Суду від 15.10.2020 справа №922/1174/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL : <https://reustr.court.gov.ua/Review/92439967> (дата звернення 28.08.2025).
12. Постанова Верховного Суду від 22.12.2022 справа №910/14923/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL : <https://reustr.court.gov.ua/Review/108653138> (дата звернення 28.08.2025).
13. Постанова Верховного Суду від 17.04.2019 справа №911/4610/15. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/81435079> (дата звернення 28.08.2025).
14. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 40. ст. 365.
15. Податковий кодекс України: Закон України від 02 грудня 2010 р. № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13-14, № 15-16, № 17. Ст. 112.
16. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : наказ Держкомстат від 05.12.2008 № 489. Сайт ВРУ. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення 28.08.2025).
17. Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших юридичних осіб : наказ Міністерства юстиції України №578/5 від 12.04.2012. Сайт ВРУ. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0571-12#Text> (дата звернення 28.08.2025).
18. Конвенція про захист заробітної плати №95. Міжнародної організації праці. Сайт ВРУ. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення 28.08.2025).
19. Конвенція №173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. Міжнародної організації праці . Сайт ВРУ. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_286 (дата звернення 28.08.2025).
20. Проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця №9510 від 19.07.2023. Сайт ВРУ. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42312> (дата звернення 28.08.2025).

Дата першого надходження рукопису до видання: 19.08.2025
Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 18.09.2025
Дата публікації: 26.09.2025