

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАННЯ ФРАУДАТОРНИМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ БОРЖНИКА В МЕЖАХ ПРОВАДЖЕННЯ У СПРАВІ ПРО БАНКРУТСТВО

REGARDING THE ISSUE OF RECOGNIZING THE DEBTOR'S EMPLOYMENT CONTRACT AS FRAUDULENT WITHIN THE FRAMEWORK OF BANKRUPTCY PROCEEDINGS

Райчева С.І., аспірантка

*Інститут економіко-правових досліджень
Національної академії наук України,*

суддя

Господарський суд Одеської області

У статті проаналізовано стан правового регулювання в національному законодавстві визнання трудового договору (контракту) недейсним в аспекті перебування роботодавця в особливому правовому режимі – відкритті відносно нього провадження у справі про банкрутство. Досліджено специфіку та доведено можливість визнання умов трудового договору fraudatorними у відокремленому провадженні у справі про банкрутство.

Мета статті полягає у здійсненні науково-правового аналізу підходів щодо розуміння особливостей та ознак fraudatorних правочинів. Формування відповідної дефініції з обґрунтуванням специфіки визнання недейсним трудового договору у відокремленому провадженні у справі про банкрутство юридичної особи та впровадження результатів дослідження шляхом обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення законодавства про банкрутство.

Встановлено, що оспоруючи трудовий договір у межах справи про банкрутство, об'єктом перегляду є виключно його економічна, а не соціальна складова, яка перебуває в системному зв'язку з інститутом ліквідаційної маси. Тому, виплата вихідної допомоги роботодавцем-банкрутом на підставі умов трудового договору, а не на підставі норми трудового законодавства, є об'єктом спору, вразі порушення справедливого розподілу ліквідаційної маси банкрута та неможливості виконання його грошових зобов'язань перед іншими кредиторами.

У статті запропоноване визначення «fraudatorний правочин» та надана оцінка практичному впровадженню автором результатів дослідження у судовій практиці.

Як підсумок дослідження автор зазначає, про доцільність в проєкті нового Трудового кодексу передбачити можливість кваліфікації умов трудового договору як fraudatorного, що дозволить розмежувати оцінку недейсності договору, який вчинений у підозрілий період за ознаками ст. 42 Кодексу України з процедур банкрутства, та недейсності умов трудового договору за нормами виключно трудового законодавства.

Ключові слова: трудовий договір, fraudatorний правочин, відокремлене провадження, банкрутство, вимоги кредиторів, майновий спір, учасники справи про банкрутство, господарський процес.

The article analyzes the state of legal regulation in the national legislation of recognizing the employment contract (contract) as invalid in the aspect of the employer's stay in a special legal regime – the opening of bankruptcy proceedings against him. The specifics have been studied and the possibility of recognizing the terms of the employment contract as fraudulent has been proven in a separate bankruptcy case.

The purpose of the article is to carry out a scientific and legal analysis of approaches to understanding the peculiarities and signs of fraudulent acts. Forming the appropriate definition with justification of the specifics of invalidating an employment contract in a separately conducted bankruptcy case of a legal entity and implementing the research results by substantiating proposals for improving the bankruptcy legislation.

It has been established that when disputing an employment contract in pending bankruptcy cases, the object of revision is exclusively its economic, not social, component, which is in systemic connection with the institution of liquidation mass.

Therefore, payment of severance pay by a bankrupt employer on the basis of the terms of the employment contract, and not on the basis of labor legislation, is the subject of a dispute in the event of a violation of the fair distribution of the bankrupt's liquidation assets and the impossibility of fulfilling his monetary obligations to other creditors.

The article proposes a definition of "fraudulent act" and provides an assessment of the author's practical implementation of the research results in judicial practice.

As a conclusion of the study, the author notes that the draft of the new Labor Code provides for the possibility of qualifying the terms of the employment contract as fraudulent, distinguishing between the transactions committed during the suspicious period according to the rules (Article 42 of the Labor Code) and the invalidity of the terms of the employment contract according to the rules of labor legislation.

Key words: employment contract, fraudulent act, separate proceeding, bankruptcy, creditors' claims, property dispute, participants in the bankruptcy case, economic process.

3 01.01.2025р. в сучасному українському законодавстві вперше з'явилась відома ще за часів римського права правова категорія – «fraudatorний правочин» [1]. Так, Кодекс України з процедур банкрутства [2] застосував вказаний вид правочину в контексті ознаки особи, заінтересованої стосовно боржника. Варто відмітити, що визначення та перелік кваліфікуючих ознак категорії fraudatorний правочин на законодавчому рівні відсутні і досі. Проте, вже тривалий час реалії взаємодії учасників економічних відносин ставлять питання про необхідність регулювання тієї частини правовідносин, які формально відбуваються у легальному приватноправовому полі, однак фактично були зумовлені недобросовісною метою порушити права інших учасників. Найяскравіше дана необхідність виявляється у відносинах, коли суб'єкти господарювання втрачають можливість у повній мірі відповідати за своїми

зобов'язаннями як перед одним кредитором, так і перед їх сукупністю.

Саме в межах правовідносин неспроможності обґрунтовано виникла необхідність здійснювати оцінку низки правочинів та майнових дій боржника/банкрута, з огляду на мету їх укладення – чи не вчинялись вони з наміром завдати шкоди іншій особі, або з метою зловживання правом в інших формах. І Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», і в подальшому Кодекс України з процедур банкрутства (далі по тексту КУзПБ) поступово удосконалювали підстави, межі, процедуру та наслідки оцінки «сумнівних» правочинів. Маючи особливий об'єкт регулювання та суб'єктний склад, законодавство про банкрутство не використовувало термін «fraudatorний» правочин, хоча фактично мова йшла саме про правочини,

що вчинені боржником на шкоду кредиторам. В окремій думці судді Верховного Суду у складі Касаційного цивільного суду Крата В.І., викладеній 14.02.2018р. у справі № 379/1256/15-ц (провадження № 61-1300 св 18) [3], на вищезазначені «сумнівні» правочини було поширено кваліфікацію їх як фраздаторних і дана позиція знайшла широке застосування у подальшій судовій практиці. Зокрема, симбіоз форми та змісту – можливість оцінки у відокремленому провадженні дій учасників справи про банкрутство в контексті їх добросовісності та незловживання правом інших – надали можливість розширити площину дослідження відносин, що впливають на формування ліквідаційної маси. У даній статті дослідження автора стосується розгляду можливості впливу трудових відносин неплатоспроможного боржника при захисті прав його кредиторів.

Про особливий порядок інституту визнання правочинів недійсними у відносинах банкрутства неодноразово наголошували у своїх наукових розробках Поляков Б. [4, с. 174], Беляневич О. [5, с. 15; 4], О. Гончаренко, О. Черненко, О. Ковалишин [6, с. 77], С. Жуков [7], О. Кологайда [8, с. 100-101] та інші.

Однак, попри особливу увагу, яка приділяється законодавцем стосовно максимального захисту працівника в Україні за трудовим договором (контрактом), а також зростаючий інтерес у науковому та професійному юридичному середовищі щодо розробки правового концепту «фраздаторності» правочину, актуальним і недослідженим залишається питанням щодо можливості визнання трудового договору (в цілому або окремих його умов) недійсними в контексті його (їх) фраздаторності. На сьогодні, бракує ґрунтовних та системних досліджень у напрямку визнання недійсним трудового договору боржника в межах провадження у справі про банкрутство, що своєю чергою, обумовлює необхідність здійснення наукового аналізу з окресленого питання.

Метою статті є розкриття характерних ознак фраздаторності правочинів у справі про банкрутство (неплатоспроможність), формування відповідної дефініції з обґрунтуванням специфіки визнання недійсним трудового договору у відокремленому провадженні у справі про банкрутство юридичної особи та впровадження результатів дослідження шляхом обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства та законодавства про банкрутство.

Виклад основного матеріалу. Захищеність різних категорій кредиторів у справі про банкрутство є неоднорідною. Зокрема, відмінності полягають у черговості задоволення вимог кредиторів (наявність шести черг); визначенні майна, за рахунок якого буде здійснюватися погашення вимог (особливий статус забезпечених кредиторів); законодавчої вимоги про примусове списання кредиторської заборгованості за певний період часу (в контексті податкових зобов'язань) та інше. Проте, видається, що одними з найбільш захищених у справах про банкрутство є вимоги кредиторів працюючих або звільнених працівників боржника/банкрута з виплати заборгованості із заробітної плати, що підлягають задоволенню у першу чергу.

Відповідно до ч. 8 ст. 45 КУЗПБ розпорядник майна зобов'язаний окремо повідомити господарський суд про вимоги щодо виплати заробітної плати згідно із заявами таких кредиторів та/або даними обліку боржника [2]. Навіть якщо такі кредитори не звертаються до суду із заявами особисто згідно вимог ч. 2 ст. 45 КУЗПБ, їх вимоги будуть розглянуті судом у справі в будь-якому разі та підлягатимуть задоволенню в першу чергу. Крім того, відповідно до положень ч. 5 ст. 41 КУЗПБ на вказані вимоги не поширюється дія мораторію на задоволення вимог кредиторів.

У той же час, варто зазначити, що відносно кредиторів з вимогами щодо заборгованості по заробітній платі поширена спрощена процедура розгляду судом такої

заборгованості: подання доказів розміру вимог здебільшого обмежується довідкою боржника, складеною за даними його бухгалтерського обліку. Вказане стосується як подання працівником заяви особисто, як і у випадку формування даних по заборгованості із заробітної плати розпорядником майном боржника. Отже, ми маємо ситуацію, коли судом не перевіряється структура заробітної плати, обґрунтованість її розміру, а приймаються вже зведені боржником дані як такі, що надані його структурним підрозділом, який не має бути зацікавленим у спотворенні реальної інформації. Та чи завжди це виправдано? Як у такому випадку, захистити учасників провадження від ситуації, коли боржник може використати такий «полегшений порядок» для створення штучної кредиторської заборгованості саме у сфері трудових правовідносин.

Підкреслимо твердження Б.М. Полякова, що об'єктом справи про банкрутство є грошове зобов'язання. Це зобов'язання боржника виплатити кредитору певну грошову суму відповідно до цивільно-правової угоди (договору) та на інших підставах, передбачених законодавством України. І тому усі майнові та немайнові правовідносини, що прямо або опосередковано стосуються об'єкта справи про банкрутство, підлягають судовій перевірці [9]. Отже, зобов'язання, що виникають на підставі укладеного трудового договору з боржником, якраз і є грошовими зобов'язаннями за «іншими» підставами. Тому, належна судова перевірка грошових зобов'язань боржника на підставі трудового правочину, безумовно, має бути перепону для створення штучної кредиторської заборгованості у площині трудових відносин, попри пріоритетний порядок її погашення.

В попередніх дослідженнях ми наголошували, що наповнення справи якісним, повним та своєчасним розглядом питань (перелік яких у принципі дійсно не є вичерпним) у відокремлених провадженнях максимально заповнює пустоти, які можуть зашкодити належному захисту суб'єктивних прав учасників справи про банкрутство [10].

Впроваджене в господарське судочинство відокремлене провадження у справах про банкрутство відкрило можливість для розгляду спорів про визнання недійсними не лише угод за договірними зобов'язаннями в контексті цивільних, господарських правочинів, а й дозволило розширити коло питань, які знаходяться у сфері регулювання трудового законодавства та окреслене трудовими правовідносинами з боржником/банкрутом. Зокрема, окрім способів захисту, що можуть стати предметом розгляду, прямо визначених у Кодексі, а саме: поновлення на роботі, стягнення заробітної плати, компенсації (вихідної допомоги), можливим стало оспорування трудового договору або його окремих пунктів, якщо він або його положення були укладені на шкоду іншим кредиторам, тобто містять ознаки фраздаторності, і є такими, що спрямовані на виведення грошових коштів банкрута з метою ухилення від погашення кредиторської заборгованості.

Слід зазначити, що застосування ознак фраздаторності до трудового договору є новим підходом у судовій практиці, оскільки норми прямого правового регулювання не містяться ні у трудовому законодавстві, ні у законодавстві про банкрутство. А усталена судова практика, за недавнього часу, навпаки була направлена на мінімізацію можливостей визнання умов трудового договору недійсним.

У постанові Верховного Суду у складі Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 18.04.2022 р. у справі № 760/30693/19-ц [11] колегія суддів зазначила, що не вбачає підстав для відступу від правової позиції викладеної у постанові Верховного Суду України від 24.06.2015р. у справі № 6-530цс15, а саме, що аналіз норми статті 9 КЗпП України разом з нормами статті 91, 44 цього Кодексу та іншими положеннями законодавства (статті 58, 62 Закону України «Про акціонерні товариства», статті 39 Закону України «Про банки і банківську

діяльність») дає підстави для висновку про те, що встановлення підприємством, установою, організацією в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів у трудових договорах чи інших угодах додаткових, порівняно із законодавством, трудових чи соціально-побутових пільг для працівників, тобто які покращують їх становище, не може бути приводом для визнання таких умов недійсними.

Між тим, захищеність окремо взятого працівника повинна мати адекватну кореляцію стосовно захищеності сукупності інших працівників від недобросовісності роботодавця. Тим більше трудові правовідносини не можуть використовуватись для створення тінювих (штучно створених) кредиторів.

Реалії економічно-соціального вектора трудових відносин в межах судових процедур, які обумовлені організаційними, майновими, процедурними та процесуальними правовідносинами диктують необхідність аналізувати трудові правовідносини неплатоспроможного суб'єкта господарювання як чинник, який міг призвести до цієї неплатоспроможності суб'єкта або суттєво на неї вплинути. Тим більше, сутність трудової угоди, незважаючи на рудиментність діючого Кодексу законів про працю України, виходить з концепції договірної (зобов'язального) права. Саме Цивільний кодекс України замінив категоріальний апарат з «угоди» та «правочин», та визначив договір як домовленість сторін, що має місце й в трудових правовідносинах, підставою виникнення яких є трудовий договір. І не зважаючи на той факт, що у 21 статті чинного Кодексу законів про працю України 1971 року, трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем [12], що, на жаль, незмінним залишилося в проєкті Трудового кодексу 2023 р. повторюючи визначення трудового договору через угоду [13], слід погодитися з професором П. Пилипенко, який закликає визначитись із поняттям «трудоного договору» та узгодити його з правилами і вимогами українського словотворення, уніфікувавши у такий спосіб конструктивні елементи з дефініціями цивільного, договірної права. Безперечно, при цьому необхідно зберегти усі ознаки, які відображають специфіку й характеризують юридичну природу соціально-трудоих відносин [14, с. 100].

Принагідно зауважимо, що в разі укладення трудових договорів, які не мають економічних обґрунтувань та доцільності, і наслідком яких є завдана іншим кредиторам шкода, то грошові вимоги такого конкурсного кредитора (звільненого працівника банкрута) мають бути предметом прискіпливого судового розгляду, як з боку суду, так і арбітражного керуючого, із можливим оспорюванням окремих умов такого трудового договору. І тут важливо зосередити свою увагу, не на положеннях недійсності умов трудового договору, що передбачені ст. 9 КУзПБ, або ваді волі сторін правочину, як визначено цивільним законодавством, а виключно на кваліфікуючих ознаках фраздаторного правочину.

Так господарський суд Одеської області у справах № 916/3619/19(916/958/23) [15, 16] та встановив, що за наявності кредиторської заборгованості у сумі більше 15 млн грн. між ТОВ та трьома його співзасновниками, які виступали і як працівники і як уповноважені особи від імені ТОВ, у «підозрілий період» було укладено трудові договори (контракти), які передбачали у разі дострокового припинення вказаних договорів не з ініціативи працівника, а у безстроковому договорі директора і з ініціативи працівника, виплати вихідної допомоги у загальному розмірі 17 000 00 грн., яка перевищувала розмір основних засобів та оборотних активів ТОВ. Таким чином, за відсутності відповідної фінансової спроможності, ТОВ взяло на себе додаткові зобов'язання (у порівнянні з передбаченими трудовим законодавством гарантіями) з виплати вихідної допомоги (саме і лише) своїм співзасновникам, створивши умови для першочергового погашення даних

зобов'язань у разі реалізації майнових активів ТОВ. У поєднанні з необґрунтованою реалізацією оскаржуваних пунктів контрактів було завдано шкоду іншим кредиторам ТОВ, позбавивши їх права на справедливе розподілення ліквідаційної маси банкрута.

Таким чином, судом було зроблено висновок, що ознаки фраздаторності можуть бути притаманні й трудовим договором (контрактам), якщо вони в цілому або їх частини були направлені на завдання шкоди кредиторам учасників угоди, зокрема шляхом зменшення конкурсної або ліквідаційної маси, або виведення майна для уникнення погашення вимог інших кредиторів. З огляду на наявність процедури неплатоспроможності фізичної особи, умови трудового договору, окремі його пункти, можуть бути фраздаторними як щодо кредиторів роботодавця, так і щодо кредиторів працівника. Вказаний підхід до кваліфікації трудового договору був підтриманий при перегляді в апеляційному та касаційному порядкух.

Метою закріплення судовою практикою підходу щодо невизнання трудового договору недійсним на загальних підставах, передбачених Цивільним кодексом України, було і залишається прагнення захистити працівника як менш впливову сторону договору від недобросовісних дій роботодавця. Однак, вказаною правовою позицією не охоплюються обставини спільних недобросовісних дій обох учасників трудового договору (контракту), від яких негативних наслідків зазнають інші зацікавлені особи (кредитори) і які мають право бути захищеними від таких дій.

Ігнорування обставин фраздаторності трудових договорів (контрактів) може призвести до фіктивного збільшення кредиторської заборгованості першої черги та у подальшому слугувати прецедентом для недобросовісних керівників суб'єктів господарювання, якими як запобіжник негативних для них наслідків банкрутства підприємства будуть укладатись відповідні трудові контракти з наблизеним (пов'язаним, заінтересованим) працівником, що нівелює суть усього конкурсного процесу.

До заінтересованої особи стосовно боржника законодавець в рамках внесення змін до Кодексу України з процедур банкрутства та деяких інших законодавчих актів України щодо імплементації Директиви Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу 2019/1023 та запровадження процедур превентивної реструктуризації відніс сторін фраздаторного правочину, вчиненого боржником, або правочину, який згідно із статтею 42 цього Кодексу визнано недійсним, тим самим підтвердивши *особливість конкурсного процесу*, намагаючись не допустити до участі у справі кредиторів, які є дружніми до боржника і вимоги яких ґрунтуються на штучно створеній заборгованості [17, с. 45].

Тому, маємо розуміти, що вимоги із виплати заробітної плати у справі про банкрутство вимагають не менш ретельної перевірки, ніж інші вимоги. Оскільки, вимога кредитора у справах про банкрутство, це підтверджений господарським судом правоутворювальний та формалізований акт правореалізації, спрямований уповноваженою особою до зобов'язаної особи – суб'єкта господарювання, змістом якого є належне виконання грошових зобов'язань, що виникають з цивільних, господарських, податкових, трудових та інших відносин [18, с. 35].

Отже, ознаки фраздаторного правочину у справах про банкрутство дозволяють поставити під сумнів будь-який правочин, у тому числі трудовий договір, і відіяти, як вказувала у своєму науковому висновку щодо застосування інституту недійсності правочину (щодо фраздаторних та фіктивних правочинів) О. Біляневич [19] від оцінки суб'єктивного (вольового) критерію недійсності правочинів боржника, а зосередитись на негативних наслідках виконання боржником правочинів, для чого необхідною є економіко-правова оцінка усієї діяльності боржника, а не його окремих (атомарних) правочинів (договорів), яка

(оцінка) в принципі є зайвою при застосуванні норм ЦК про недійсність цивільно-правових правочинів.

Базуючись на вказаних висновках, з урахуванням спеціального законодавства про неспроможність до кваліфікуючих ознаках фраздаторного правочину слід віднести:

- статус сторони фраздаторного правочину – банкрут;
- наявність шкоди інтересам або майновим правам кредиторів: зокрема шляхом зменшення конкурсної або ліквідаційної маси, або виведення майна для уникнення погашення вимог інших кредиторів, порушуючи принцип справедливого розподілу ліквідаційної маси;
- участь заінтересованої особи;
- підозрілий період – після відкриття провадження у справі про банкрутство або протягом трьох років, що передували відкриттю провадження у справі про банкрутство;
- зловживанням правом;
- мета – прихована, але проявляється через дії або бездіяльність, що вчиняються боржником як до, так і після настання строку виконання зобов'язання цілеспрямовано на ухилення від виконання обов'язку;
- наслідки – субсидіарна відповідальність за зобов'язаннями боржника у межах суми завданих боржнику такими майновими діями збитків.

Висновки. Таким чином, попри пріоритетність захисту трудових прав гарантованих Конституцією України, в провадженні у справах про банкрутство, для охорони інтересів інших кредиторів та дотримання балансу інтересів не лише осіб, які беруть участь у справі про банкрутство, а й осіб, залучених у справу про банкрутство, визнання недійсними окремих умов/частин трудового договору та недопустимість зловживанням правом, при умові спільних недобросовісних дій обох учасників трудового договору, є належним способом захисту.

Окремо вважаємо за доцільне запропонувати дефініцію «фраздаторний договір» доповнивши статтю 1 КУЗПБ відповідною правовою категорією наступного змісту:

«фраздаторний договір – будь-який правочин, який вчиняється боржником з використанням пов'язаних (або непов'язаних) осіб із боржником, після відкриття провадження у справі про банкрутство або протягом трьох років, що передували відкриттю провадження у справі про банкрутство, для уникнення сплати боргу, що може полягати, як у виведенні майна боржника власником на третіх осіб, так і у створенні преференцій у задоволенні вимог певного кредитора на шкоду іншим кредиторам боржника, внаслідок чого виникає ризик незадоволення вимог інших кредиторів та призводить до порушення принципів справедливого розподілу ліквідаційної маси та черговості задоволення вимог кредиторів боржника».

Поряд з цим, для уникнення зловживань, у питаннях гарантій щодо виплати вихідної допомоги, розмір якої, безумовно може бути більший ніж визначений у КЗпП України, адже такий розмір може бути встановлений, зокрема, у трудовому договорі, варто в новому проєкті Трудового кодексу доопрацювати не тільки визначення «трудова договір» у ст. 31 проєкту, та чітко визначити, що це правочин, але й мати відсильну норму до КУЗПБ, оскільки категорія недійсності в конкурсному праві має свої особливості порівняно із її традиційним цивілістичним розумінням. Тому, для усунення проблем колізій при застосуванні норм обох кодексів убачається доцільним в проєкті нового Трудового кодексу передбачити можливість кваліфікації умов трудового договору як фраздаторного, що дозволить розмежувати оцінку недійсності договору, який вчинений у підозрілий період за ознаками ст. 42 Кодексу України з процедур банкрутства, та недійсність умов трудового договору за нормами виключно трудового законодавства. Законодавчо закріплена можливість оцінки умов трудових контрактів як фраздаторних стане превентивним засобом не використовувати роботодавцем сферу трудових правовідносин для маніпуляції у питанні виконання обов'язків перед своїми кредиторами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін до Кодексу України з процедур банкрутства та деяких інших законодавчих актів України щодо імплементації Директиви Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу 2019/1023 та запровадження процедур превентивної реструктуризації: Закон України від 19.09.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3985-20#Text> (дата звернення 11.02.2025 р.)
2. Кодекс України з процедур банкрутства. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19?find=1&text=%D1%84%D1%80%D0%B0%D0%B4%D1%83%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9#n1031> (дата звернення 9.02.2025 р.)
3. Окрема думка судді Верховного Суду Крата В.І. від 14.02.2018 року по справі № 379/1256/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72348706> (дата звернення: 11.02.2025).
4. Поляков Б. М. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»: Науково-практичний коментар: в 2-х т. Т. І/ Б.М. Поляков. К.: Логос, 2014. 407 с.
5. Беляневич О.А. Визнання недійсними правочинів (договорів) боржника у справах про банкрутство. URL: https://iusprivatumjournal.online/wp-content/uploads/2020/09/IP_5-18_Belianevych.pdf (дата звернення 9.02.2025 р.)
6. Гончаренко О., Черненко О., Ковалишин О. Правова природа трирічного строку, передбаченого статтею 42 Кодексу України з процедур банкрутства. *Підприємництво, господарство і право*. №6, 2021. С. 75.
7. Жуков С.В. Проблемні питання визнання недійсними правочинів боржника у справі про банкрутство: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми процедур банкрутства в Україні та міжнародний досвід врегулювання неплатоспроможності» (18 жовтня, 2019 р.). URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/16678>. (дата звернення 10.02.2025 р.)
8. Кологайда О. Захист прав та інтересів кредиторів у разі неплатоспроможності господарського товариства. *Право України*. – №9.– 2023. – С. 96-114.
9. Поляков Б.М. Зона вирішення. Юридична практика. 2017. № 24(1016). URL: <https://pravo.ua/articles/zona-razresheniya/>. (дата звернення 11.02.2025 р.)
10. Антошук С.І. Щодо поняття та правової природи відокремленого провадження у процедурі банкрутства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер. : Юриспруденція. 2021. №54 Т. 2. С. 34-38.
11. Постанова Верховного суду від 18.04.2022 р. справа № 760/30693/19-ц URL <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104045211> (дата звернення 11.02.2025 р.)
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: (дата звернення 11.02.2025 р.)
13. Трудовий кодекс: проєкт 2023 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 11.02.2025 р.)
14. Пилипенко П. Трудові відносини і трудовий договір у проєкті трудового кодексу України, *Право України*. № 5. – 2024. – С. 91-102.
15. Рішення господарського суду від 19.07.2023 р. Справі № 916/3619/19(916/958/23) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113268777> (дата звернення 11.02.2025 р.)
16. Рішення господарського суду від 19.07.2023 р. Справі № 916/3619/19(916/959/23) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113268778>
17. Поляков Р.Б. Попереднє засідання у справі про банкрутство (неплатоспроможність). *Держава та регіони*. 2023. №2(80). С. 44-54.
18. Грабован Л.І. Погашення вимог кредиторів у процедурі банкрутства: теорія і практика: монографія / Л.І. Грабован. – Одеса : Фенікс, 2018. – 308 с.
19. Беляневич О.А. *Науковий висновок щодо застосування інституту недійсності правочину (щодо фраздаторних та фіктивних правочинів)*. URL: <https://coordynata.com.ua/naukovij-visnovok-sodo-zastosuvanna-institutu-nedijnsnosti-pravocinu-sodo-fraudatornih-ta-fiktivnih-pravociniv> (дата звернення 10.02.2025 р.)