

або перебування працівника у відпустці до двотижневого строку попередження, слід дійти висновку, що період перебування працівника на лікарняному або у відпустці не зупиняє перебігу двотижневого строку, і якщо працівник в межах цього строку не відкликав свою заяву, роботодавець повинен його звільнити за ст. 38 КЗпП України.

Таким чином, проведений аналіз порядку припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника свідчить про значне відставання правового регулювання порядку та процедури припинення трудових відносин за вказаними підставами від потреб практики, що негативно впливає на ефективність застосування норм трудового законодавства.

1. *Поліщук М.С.* Правовий аналіз трудового законодавства з позиції однозначності сприйняття термінів [Електронний ресурс] / М.С. Поліщук. – Режим доступу: http://lib.academy.sumy.ua/library/P_Visnik/Numbers/1_6_2012/06_04_02.pdf. 2. *Прилипко С.М., О.М. Ярошенко.* Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Х. : ФІНН, 2009. – С. 354. 3. *Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 6 листопада 1992 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>. 4. *Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>. 5. *Проект Трудового кодексу України (доопрацьований) реєстр. № 2902 від 22.04.2013 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746. 6. *Егоров В.И.* Трудовой договор: учебное пособие / В.И. Егоров, М.В. Харитонова [2-изд., перераб. и доп.]. – М. : КноРус, 2009. – С. 308. 7. *Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 6 листопада 1992 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>. 8. *Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Рогань. І.В. Зуб, Б.С. Сточинський* [6-ге вид., доп. і перероб.]. – К. : А.С.К., 2006. – С. 214. 9. *Курс порівняльного трудового права: підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І.* / за ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х. : НікаНова, 2011. – С. 504. 10. *Курс порівняльного трудового права: підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І.* / за ред. акад. А. Р. Мацюка. – С. 505.

УДК 349.232

Т. Б. ФАРТУШОК

ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПРИ БАНКРУТСТВІ РОБОТОДАВЦЯ

Досліджено сучасний стан захисту прав працівників на оплату праці з урахуванням положень Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» у співвідношенні з чинним трудовим законодавством. Зроблено висновок, що в процедурі банкрутства норми щодо прав працівників на оплату праці

носять охоронний, захисний характер і є більш детально відображені (на відміну від норм, що регулюють захист прав працівників при звільненні, зміні умов праці тощо). Звертається увага на необхідність реформування законодавства в площині захисту прав працівників на оплату праці при процедурі банкрутства, що зумовлено неврахуванням всіх особливостей врегулювання даних питань та необхідністю встановлення більш чіткого та категоричного характеру захисту прав працівників на оплату праці в цій процедурі.

Ключові слова: захист, права працівників, оплата праці, банкрутство.

Фартушок Т.Б. Защита прав работников на оплату труда при банкротстве работодателя

Исследовано современное состояние защиты прав работников на оплату труда с учетом положений Закона Украины «О возобновлении платежеспособности должника или признания его банкротом» в соотношении с действующим трудовым законодательством. Сделан вывод, о том, что в процедуре банкротства нормы относительно прав работников на оплату труда носят охранительный, защитный характер и более детально отображены (в отличие от норм, регулирующих защиту прав работников при увольнении, изменении условий труда и т.п.). Обращается внимание на необходимость реформирования законодательства в плоскости защиты прав работников на оплату труда при процедуре банкротства, что предопределено не учётом всех особенностей урегулирования данных вопросов и необходимостью установления более четкого и категорического характера защиты прав работников на оплату труда в этой процедуре.

Ключевые слова: защита, права работников, оплата труда, банкротство.

Fartushok Taras. Protection of workers rights for payment of labour at bankruptcy of employer

In the article was researched the modern state of protection of workers rights for payment of labour and it was made with taking into account the Law of Ukraine «About renewal in solvency of debtor or confession his bankrupt» in correlation with a current labour legislation. An author did the conclusion, that in procedure of bankruptcy, norms in relation of workers rights for payment of labour carry defensive, protective character and are represented in detail (unlike the norms in relation to the protection of rights for workers at dismissal, changes of terms of labour and others like that). In the article is payed great attention on the necessity of reformation of legislation in the plane of protection of worker's rights for payment of labour at procedure of bankruptcy, what is predefined by untaking into account of all features of settlement of these questions and by the necessity of establishment of more clear and categorical character of protection of worker's rights for payment of labour in this procedure.

Key words: protection, worker's rights, payment of labour, bankruptcy.

Окремих питанням у проблематиці захисту прав працівників на оплату праці є належне забезпечення права працівників на отримання заробітної плати у разі банкрутства роботодавця. Актуальність даної теми обумовлюється значною кількістю банкрутств підприємств, стрімкою динамікою розвитку інститутів банкрутства та необхідністю законодавчого забезпечення реального захисту прав працівників на оплату праці при неплатоспроможності роботодавця.

Дослідженню наведених питань приділяли увагу наступні науковці: В. Бондик, О. Боева, Л. Величко, В. Вітряський, Н. Весенева, Л. Гершанок, В. Джуль, А. Москаленко, В. Радзивілюк, Б. Поляков, Е. Павлодський, М. Тітов, М. Фесюра, М. Харченко. Проте на сьогодні залиша-

ється невирішеним питання щодо належної реалізації права працівників на оплату праці при банкрутстві роботодавця. Отже, метою цієї статті є проведення аналізу чинного законодавства України про банкрутство та вироблення пропозицій щодо удосконалення механізму захисту права працівників на оплату праці у разі банкрутства роботодавця.

Слід зазначити, що правове регулювання процедури банкрутства в Україні до 1 січня 2000 року здійснювалося на підставі Закону України, який мав назву Закон України «Про банкрутство», відтак, і коло питань в розрізі захисту прав працівників на оплату праці, які він регулював, було дещо вужчим, оскільки не в повній мірі регулювались випадки захисту прав працівників на оплату праці при відновленні платоспроможності боржника (роботодавця).

Основним нормативно-правовим актом, який регулює це питання на даний час, є Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»¹. Так, у ст. 28 Закону України «Про оплату праці»² передбачено, 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».

За час дії згаданого Закону науковцями проблема захисту прав працівників на оплату праці при банкрутстві чи санації досліджувалась не достатньо. Наведене пояснюється постійним внесенням змін у даний Закон, а відтак, стрімкій динаміці розвитку інститутів банкрутства.

Нововведенням у Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» є ч. 4 ст. 10 у редакції Закону України від 6 грудня 2012 року № 5518-VI, відповідно до якої суд, у провадженні якого перебуває справа про банкрутство, вирішує усі майнові спори з вимогами до боржника, у тому числі спори про стягнення заробітної плати³.

Крім того, згаданим Законом статтю 12 Господарського процесуального кодексу України («Справи, підвідомчі господарським судам») було доповнено пунктом 7 наступного змісту: «Справи у спорах з майновими вимогами до боржника, стосовно якого порушено справу про банкрутство, у тому числі справи у спорах про ... стягнення заробітної плати». Відтак, розгляд спорів про стягнення заробітної плати перебуває у компетенції господарського суду, у провадженні якого знаходиться справа про банкрутство.

Щодо статусу судді при розгляді справ про банкрутство варто навести твердження Б.М. Полякова, який вважає, що статус судді при розгляді справ про банкрутство відрізняється від його статусу при розгляді іншої категорії справ, підвідомчих господарському суду; в останньому випадку він є ширшим. На його думку, при розгляді справ про банкрутство суддя господарського суду виступає в ролі менеджера⁴. Водночас, не можна

повністю підтримати позицію О.С. Боевої, яка зазначила, що роль суду при процедурі банкрутства не обмежується лише “арбітражною” або “менеджерською” діяльністю, оскільки законом суду надані відповідні владні повноваження, тому, якщо план санації, звіт керуючого санацією, ліквідатора або мирова угода не відповідають вимогам закону, суд не затверджує їх. Оскільки надані владні повноваження у процедурі розгляду справ про банкрутство входять в зміст «арбітражної» та «менеджерської» компетенції (як синтезу прав та обов’язків) судді, яка чітко регламентована та окреслена законом, та є правами, наданими судді з метою реалізації покладених на нього обов’язків⁵.

Відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” інтереси працівників боржника може представляти представник працівників боржника – особа, уповноважена загальними зборами (конференцією), на яких присутні не менш як дві третини штатної чисельності працівників боржника, або відповідним рішенням первинної профспілкової організації боржника (а за наявності кількох первинних організацій – їх спільним рішенням) представляти їх інтереси під час провадження у справі про банкрутство з правом дорадчого голосу. Представник працівників боржника є учасником у справі про банкрутство.

Наведене гарантує працівникам представництво на участь у зборах. Так, відповідно до ч. 1 ст. 26 цього ж Закону, протягом десяти днів після винесення ухвали за результатами попереднього засідання господарського суду розпорядник майна письмово повідомляє кредиторів згідно з реєстром вимог кредиторів, уповноважену особу працівників боржника та уповноважену особу засновників (учасників, акціонерів) боржника про місце і час проведення зборів кредиторів та організовує їх проведення. Відтак, представник працівників боржника може брати участь у зборах з правом дорадчого голосу.

Крім того, як зазначено у ч. 8 ст. 26 вказаного вище Закону, представник працівників боржника має право дорадчого голосу та брати участь і у роботі комітету кредиторів.

Н. Весенєва⁶ та Л. Гершанок⁷ вважають, що працівники повинні бути виведені зі складу кредиторів. Водночас, на думку Б.М. Полякова⁸, це є неприйнятним, оскільки зменшує вплив працівників на роботодавців.

На мою думку, ця проблема залишатиметься відкритою ще доволі тривалий час, оскільки, враховуючи динаміку розвитку інститутів банкрутства та змін до Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” (з часу прийняття – внесено більше 60 змін та доповнень), виключення працівників зі складу кредиторів може зменшити їх вплив на роботодавців, а відтак, гарантії реалізації права захисту на оплату праці. З іншого боку, залишення працівників у складі кредиторів без надання їм пріоритетних прав (в межах першої черги) над іншими кредиторами щодо задоволення вимог з погашення заборгованості

з виплати заробітної плати чи з інших питань (щодо активів, ліквідаційної маси тощо) не є безумовною гарантією захисту прав працівників на оплату праці.

З метою вирішення цієї проблеми пропоную внести до законодавства норму, за якою суб'єкт господарювання перед початком найму працівників (а для прийнятих працівників, – протягом певного встановленого періоду часу) був би зобов'язаний створити гарантійний фонд виплати заробітної плати в межах фонду оплати праці від одного до трьох місяців хоча у теперішній економічній ситуації така норма законодавства буде суперечити інтересам роботодавців, оскільки покладатиме додатковий економічний тягар на фонди суб'єкта господарювання.

Слід звернути увагу, що представлення інтересів боржника окремим працівником та участь його у провадженні у справі про банкрутство Законом не передбачено. Крім цього, не передбачено і представлення представником працівників боржника інтересів звільнених працівників до початку процедури банкрутства.

При цьому, відповідно до ч. 2 ст. 23 Закону “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”, кредитори за вимогами щодо виплати заробітної плати мають право протягом тридцяти днів від дня офіційного оприлюднення оголошення про порушення провадження у справі про банкрутство подати до господарського суду письмові заяви з вимогами до боржника, а також документи, що їх підтверджують.

Як зазначено у ч. 4 ст. 23 цього Закону, особи, вимоги яких заявлені після закінчення строку, встановленого для їх подання, або не заявлені взагалі, не є конкурсними кредиторами, а їх вимоги погашаються в шосту чергу в ліквідаційній процедурі; проте, відповідне правило не поширюється на вимоги кредиторів щодо виплати заробітної плати.

Слід зазначити, що відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону до заяви про порушення провадження у справі про банкрутство повинно бути додано протокол загальних зборів (конференції) працівників боржника, відповідне рішення первинної профспілкової організації боржника (за наявності кількох первинних організацій – їхнє спільне рішення), на яких обраний представник працівників боржника для участі у справі про банкрутство, якщо такі збори (конференція) відбулися до подачі заяви боржника до господарського суду.

Права працівників на оплату праці гарантуються також обов'язком боржника зазначати у відзиві загальну суму заборгованості боржника перед кредиторами за зобов'язаннями, що передбачають виплату грошей, у тому числі з виплати заробітної плати (ч. 2 ст. 13 Закону).

Законом України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” передбачено можливість введення мораторію на задоволення вимог кредиторів. Так, відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону, мораторій на задоволення вимог кредиторів – зупинення виконання боржником грошових зобов'язань і зобов'язань щодо сплати податків і зборів

(обов'язкових платежів), термін виконання яких настав до дня введення мораторію, і припинення заходів, спрямованих на забезпечення виконання цих зобов'язань та зобов'язань щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), застосованих до дня введення мораторію.

Проте, згідно з ч. 5 ст. 19 Закону, дія мораторію на задоволення вимог кредиторів не поширюється на вимоги поточних кредиторів; на виплату заробітної плати та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне та інше соціальне страхування.

Крім того, відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 45 Закону, вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута та інші виплати працівникам задовольняються у першу чергу.

Відповідно до ч. 1 ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Згідно з ч. 1 ст. 117 КЗпП України у разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені у ст. 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку⁹.

Виходячи зі змісту статей 116, 117 КЗпП України, середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю сутністю не належить до неустойки та не є санкцією за невиконання грошового зобов'язання. Це компенсаційна виплата за порушення права на оплату праці, яка нараховується у розмірі середнього заробітку.

О.С. Боева зазначає, що положення ст. 31 (а в новій редакції – 45 статті) Закону “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” містять певні протиріччя зі статтями 116, 117 КЗпП України, оскільки за змістом ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства провадиться в день звільнення, а порушення цієї вимоги тягне за собою у відповідності до ст. 117 КЗпП України застосування до підприємства економічних санкцій у вигляді виплати підприємством працівникові середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Така обставина не може не позначитися негативно на економічному стані підприємства – боржника та на його платоспроможності. Відтак, О.С. Боевою робиться висновок, що такий стан законодавства потребує внесення певних змін до ст. 117 КЗпП України – шляхом виключення з неї відповідальності за затримку розрахунку при звільненні щодо підприємств – боржників, які знаходяться в стадії ліквідаційної процедури або в стадії банкрутства¹⁰.

Не заперечуючи правової позиції О.С. Боевої, дозволю собі зазначити, що виключення зі ст. 117 КЗпП відповідальності за затримку розрахунку при звільненні щодо підприємств – боржників, які знаходяться в стадії ліквідаційної процедури або в стадії банкрутства, може призвести до послаб-

лення гарантій захисту прав працівників на оплату праці. Внесення ж змін чи доповнень до ст. 117 КЗпП, на мою думку, не є обов'язковим, оскільки встановлена даною нормою відповідальність за затримку проведення розрахунку при звільненні визначається з урахуванням вини, як обов'язкової підстави та складової відповідальності. Відтак, при проведенні розрахунків при звільненні працівників у порядку та у відповідності до вимог Закону “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” відсутня буде вина зобов'язаної особи, а отже, і підстави для встановленої у ст. 117 КЗпП відповідальності.

Частиною 5 ст. 5, ст. 6 Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” передбачена санація боржника до порушення справи про банкрутство – система заходів щодо відновлення платоспроможності боржника, які може здійснювати засновник (учасник, акціонер) боржника, власник майна (орган, уповноважений управляти майном) боржника, кредитор боржника, інші особи з метою запобігання банкрутству боржника шляхом вжиття організаційно-господарських, управлінських, інвестиційних, технічних, фінансово-економічних, правових заходів відповідно до законодавства до порушення провадження у справі про банкрутство.

При цьому, як зазначено у ч. 8 ст. 23 цього Закону, розпорядник майна зобов'язаний окремо внести до реєстру відомості про вимоги щодо виплати заробітної плати. Крім того, відповідно до ч. 1 ст. 29 Закону, план санації обов'язково повинен передбачати забезпечення погашення заборгованості боржника з виплати заробітної плати.

У випадку санації боржника ч. 2 ст. 29 Закону («План санації боржника») передбачено такий захід як одержання кредиту для виплати вихідної допомоги працівникам боржника, які звільняються згідно з планом санації, що відшкодовується відповідно до вимог цього Закону позачергово за рахунок продажу майна боржника. Таке право наявне і у ліквідатора (ч. 2 ст. 41), при чому, право ліквідатора кореспондується обов'язком – виплата вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута провадиться ліквідатором у першу чергу за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута, або отриманого для цієї мети кредиту.

Крім того, відповідно до ч. 4 ст. 29 Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”, якщо планом санації передбачено звільнення працівників, праця яких не може бути задіяною під час його виконання, вихідна допомога в такому разі виплачується за рахунок боржника або коштів від продажу майна боржника, або кредиту, одержаного для цієї мети.

Слід зазначити, що провадження у справі про банкрутство може бути завершене і шляхом затвердження господарським судом мирової угоди.

При цьому, Закон України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” у ч. 2 ст. 78 встановлює також додаткові гарантії прав працівників на оплату праці при укладенні мирової

угоди, а саме – заборгованість із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута та інші виплати працівникам не підлягають прощенню (списанню), відстрочці та/або розстрочці за умовами мирової угоди.

Згідно з ч. 1 ст. 81 Закону до заяви про затвердження мирової угоди в обов'язковому порядку додаються і зобов'язання боржника щодо погашення заборгованості із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута.

Щодо позицій В.І. Власова та Б.М. Полякова про необхідність включення до законодавства норми щодо внесення до колективного договору положень, які б при процедурі санації мали характер компромісу та відображали соціальне партнерство між кредиторами та працівниками (трудовим колективом)¹¹, і така колективна угода повинна стати елементом санації¹² слід зазначити, що в будь-якому випадку включення таких положень до колективного договору сприяло б захисту прав працівників на оплату праці як працюючих, так і звільнених у зв'язку із запровадженням процедури санації, у тому числі шляхом розширення засобів захисту таких прав. Проте, наявність такої колективної угоди не повинна виключати законодавче регулювання захисту прав працівників на оплату праці при процедурі санації, оскільки це може призвести до порушень прав на оплату праці, а відтак, необхідності захисту таких поза межами розгляду справи про банкрутство, що ускладнюватиме і затягуватиме процедуру захисту.

Щодо пропозицій В.І. Власова та Б.М. Полякова про необхідність включення до законодавства норми щодо внесення до колективного договору положень, які б при процедурі санації мали характер компромісу та відображали соціальне партнерство між кредиторами та працівниками (трудовим колективом)¹³, і така колективна угода повинна стати елементом санації¹⁴, слід зазначити, що в будь-якому випадку включення таких положень до колективного договору сприяло б захисту прав працівників на оплату праці як працюючих, так і звільнених у зв'язку із запровадженням процедури санації, у тому числі шляхом розширення засобів захисту таких прав. Проте, наявність такої колективної угоди не повинна виключати законодавче регулювання захисту прав працівників на оплату праці при процедурі санації, оскільки це може призвести до порушень прав на оплату праці, а відтак, необхідності захисту таких поза межами розгляду справи про банкрутство, що ускладнюватиме і затягуватиме процедуру захисту.

При цьому, пропозиції В.І. Власова та Б.М. Полякова стосовно передачі спорів щодо укладення колективного договору до компетенції судів загальної юрисдикції, законодавчого встановлення мінімального строку для розгляду цих справ і неможливості оскарження рішення з таких справ, в розрізі захисту прав працівників на оплату праці викликають певні сумніви. Як наведено вище, Законом України від 6 грудня 2012 року № 5518-VI спори про стягнення заробітної плати при розгляді справ про банкрутство передані до компетенції господарських судів. Для встановлення мінімаль-

ного строку розгляду таких спорів необхідно внести зміни до процедури розгляду справ про банкрутство, оскільки вимоги працівників з виплати заробітної плати є кредиторськими вимогами. Також, з огляду на судову практику в аспекті розгляду справи (не за наказним провадженням) про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати дещо суперечливими у співвідношенні видаються пропозиції щодо, з одного боку, мінімізації строку розгляду зазначеної категорії справ, а з іншого – встановлення норм, що судові рішення з таких справ не підлягають оскарженню.

На підставі проведеного дослідження можна дійти висновку, що норми щодо прав працівників на оплату праці під час процедури банкрутства носять охоронний, захисний характер і детально відображені у спеціальному нормативно-правовому акті. Проте необхідність реформування законодавства в площині захисту прав працівників на оплату праці при процедурі банкрутства є очевидною, що зумовлено неврахуванням у правовому регулюванні всіх практичних особливостей та необхідністю встановлення більш чіткого механізму реалізації права працівників на оплату праці у разі банкрутства роботодавця.

1. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14 травня 1992 р. № 2343-ХІІ – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2343-12>. **2.** Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // ВВР України – 1995. – № 17 (25.04.95). – Ст. 121. **3.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо подальшого удосконалення адміністрування податків і зборів: Закон України від 06 грудня 2012 р. № 5518-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5518-17>. **4.** Поляков Б.М. Правовые проблемы регулирования несостоятельности (банкротства) : дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.04 / Поляков Б.М. – К., 2003. – С. 265, 321-333. **5.** Босва О.С. Судовий захист права на працю [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Босва О.С.; Запоріж. юрид. ін-т Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ. – Запоріжжя, 2009. – С.148. **6.** Весенева Н. О некоторых вопросах рассмотрения дел о банкротстве / Н.О. Весенева // Хозяйство и право. – 1999. – № 2. – С. 114-124. **7.** Гершанок Л. Особенности взыскания заработной платы при процедурах банкротства / Л. Гершанок // Законность. – 2001. – № 9. – С. 43-44. **8.** Поляков Б.М. Міркування про шляхи вдосконалення трудового законодавства / Б.М. Поляков // Право України. – 1992.– № 3.– С. 22–24. **9.** Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/main>. **10.** Босва О.С. Цит. праця. – С. 140. **11.** Власов В.И. Социальная защита в условиях банкротства / В.И. Власов // Государство и право. – 1995. – № 4. – С. 51-54. **12.** Поляков Б.М. Цит. работа. – С. 254-257. **13.** Власов В.И. Цит. работа. – С. 51-54. **14.** Поляков Б.М. Цит. работа. – С. 254-257.