

ЛУЦЕНКО О. Є.,кандидат юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)Стаття поширюється на умовах
ліцензії CC BY 4.0УДК 349.232:[331.105.2-057.15:005.334.4]
DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.4.2.9>**ВИЗНАННЯ НЕДІЙСНИМИ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ «НАПЕРЕДОДНІ»
БАНКРУТСТВА РОБОТОДАВЦЯ: ПАРАДОКСИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

Авторка структурувала на дві групи ситуації, пов'язані з виплатами працівникам «напередодні» банкрутства роботодавця: 1) виплати заробітної плати і (або) премії працівникам (далі – оплата праці) напередодні банкрутства роботодавцем здійснювалися з метою вилучення активів боржника; 2) виплати працівникам «напередодні» банкрутства роботодавця здійснюються без мети вилучення активів боржника. Іншими словами, мав місце певний збіг між «передбанкрутським» станом боржника і особливими досягненнями працівника, які реалізовувалися у вигляді преміювання або підвищення заробітної плати.

Авторка установила, що зловживання при здійсненні оплати праці під час процедури банкрутства роботодавця можуть виражатися, по-перше, у вигляді так званих «золотих парашутів» («Golden Parachute»); по-друге, як збільшення «незаслуженої» виплати премій та заробітної плати. Категорія «золотий парашут» означає компенсацію, що виплачується працівникові при розірванні трудового договору в розмірі декількох (іноді декількох десятків, а то і сотень) окладів. У низці випадків «золоті парашути» – цілком виправданий механізм, а часом і єдиний, щоб вивести підприємство з кризи. Такий механізм називають правовою формою широко поширеної технології управління, зазначаючи, що «золотий парашут» характерний для країн з розвинутою ринковою економікою.

У статті доводиться, що «золотий парашут» не входить в поняття «оплата праці», так як у такій ситуації заробітна плата фактично нараховується не за виконання працівником трудових обов'язків, а як компенсація у разі розірвання трудового договору у випадку банкрутства. Пункт про «золотий парашут» може бути прив'язаний не тільки до звичайного розірвання трудового договору, але й до його припинення або внесення змін у зв'язку з банкрутством, а також незалежно від стадії процедури банкрутства.

Авторка відстоює позицію, що встановлення переліку підстав для визначення розміру «золотого парашуту» є прикладом обмеження розміру преміальних і компенсаційних виплат, що повинен враховувати фактичні обставини справи, наприклад, тривалість періоду роботи звільненої особи на посаді керівника організації, час, що залишився до закінчення строку трудового договору, розмір заробітної плати, яку могла б отримати звільнена особа, якщо продовжувала б працювати на посаді керівника організації, додаткові витрати, які може понести в результаті розірвання трудового договору. Як бачимо, мається на увазі не тільки обмеження суми виплат, але й їх обґрунтованість, визначення якої залежить від конкретних обставин.

Ключові слова: дія норм трудового права, доктрина трудового права, недійсність умов, неплатоспроможність, банкрутство, скорочення чисельності та штату, масові вивільнення, оплата праці, переважні права, вихідна допомога.



Lutsenko O. Ye. Invalidation of payment to employees “on the eve” of the employer’s bankruptcy: paradoxes of theory and practice

The author has structured the situations related to payments to employees “on the eve” of the employer’s bankruptcy into two groups: 1) payments of wages and (or) bonuses to employees (hereinafter referred to as remuneration) on the eve of bankruptcy by the employer were made to seize the debtor’s assets; 2) payments to employees “on the eve” of the employer’s bankruptcy are made without the aim of seizing the debtor’s assets. In other words, there was a certain coincidence between the “pre-bankruptcy” state of the debtor and the employee’s special achievements, which were realized in the form of bonuses or salary increases.

The author has established that abuses in the payment of remuneration during the employer’s bankruptcy proceedings may be expressed, firstly, in the form of the so-called “Golden Parachute”; secondly, as an increase in undeserved payment of bonuses and wages. The “golden parachute” category means compensation paid to an employee upon termination of an employment contract in the amount of several (sometimes several dozen or even hundreds) salaries. In a number of cases, golden parachutes are a fully justified mechanism, and sometimes the only one, to get a company out of a crisis. The author calls this mechanism a legal form of a widespread management technology, noting that the “golden parachute” is typical for countries with developed market economies.

The article argues that the “golden parachute” is not included in the concept of “remuneration”, since in such a situation, wages are accrued not for the performance of labor duties by the employee, but as compensation in case of termination of the employment contract in the event of bankruptcy. The “golden parachute” clause may be tied not only to the ordinary termination of an employment agreement, but also to its termination or amendment in connection with bankruptcy, as well as regardless of the stage of bankruptcy proceedings. The author notes that “often in bankruptcy cases, the payment of the “golden parachutes” to top managers is questioned.

The author advocates the position that establishing a list of grounds for determining the amount of the “golden parachute” is an example of limiting the amount of bonus and compensation payments, which should take into account the actual circumstances of the case, for example, the length of the period of work of the dismissed person as a head of the organization, the time remaining until the expiration of the employment contract, the amount of salary that the dismissed person could receive if he or she continued to work as a head of the organization, additional costs that may be incurred as a result of termination of the employment contract, etc. Not only does limiting the amount of payments depend on specific circumstances, but also on their reasonableness.

Key words: *scope of labor law provisions, labor law doctrine, invalidity of terms and conditions, insolvency, bankruptcy, redundancy, mass layoffs, remuneration, preemptive rights, severance pay.*

Вступ. У контексті економічної нестабільності та зростання кількості випадків банкрутства підприємств, особливої актуальності набуває питання захисту майнових інтересів кредиторів від зловживань з боку недобросовісних керівників та власників, які, з метою виведення активів, вдаються до різноманітних схем, однією з яких є штучне збільшення виплат на користь окремих працівників «напередодні» банкрутства. Водночас, забезпечення балансу між захистом інтересів кредиторів та соціальними гарантіями трудових прав працівників є складним завданням, що потребує ретельного наукового осмислення. Складність полягає у визначенні чіткої межі між правомірними виплатами, пов’язаними з трудовими досягненнями та ефективністю роботи працівників, та виплатами, метою яких є приховане виведення активів на шкоду кредиторам.



У доктрині та практиці трудового права сформувалося неоднозначне ставлення до правомірності виплати так званих «золотих парашутів» («Golden Parachute») – значних компенсаційних виплат керівникам при звільненні у зв'язку з банкрутством, що ставить під сумнів обґрунтованість та справедливість таких виплат з точки зору інтересів кредиторів та фінансової стабільності підприємства.

Окремої уваги також потребує питання захисту прав працівників, які не є посадовими особами та отримують підвищені виплати (заробітну плату, премії) внаслідок збігу обставин із настанням періоду неплатоспроможності підприємства. У таких ситуаціях, правомірність виплат може ставитися під сумнів кредиторами, що вимагає всебічного аналізу та обґрунтування критеріїв добросовісності та обґрунтованості таких виплат. Відсутність чітких критеріїв та уніфікованих підходів до визначення правомірності виплат працівникам «напередодні» банкрутства створює ризики зловживань, порушує баланс інтересів сторін та ускладнює процес відновлення платоспроможності підприємства.

Ураховуючи викладене, виникає нагальна потреба у комплексному дослідженні теоретичних та практичних проблем, пов'язаних із визнанням недійсними виплат працівникам «напередодні» банкрутства роботодавця, з метою розробки обґрунтованих критеріїв та механізмів для забезпечення справедливого та ефективного захисту прав та законних інтересів усіх сторін у процесі банкрутства.

Постановка завдання. Саме цим і зумовлена актуальність цієї наукової статті, метою якої є виявлення та аналіз існуючих парадоксів у теорії та практиці у контексті визнання недійсними виплат працівникам «напередодні» банкрутства роботодавця. Стаття зосереджується на аналізі різних сценаріїв здійснення виплат у наведеній ситуації та їх правових наслідків, а також на формуванні рекомендацій для удосконалення правового регулювання в цій сфері, що включає визначення обґрунтованих меж «золотих парашутів». Відтак, завдання статті зосереджені на: (1) класифікації ситуацій, коли виплати працівникам здійснюються «напередодні» банкрутства, розділивши їх на дві групи: виплати з метою вилучення активів та без такої мети; (2) аналізі видів зловживань, пов'язаних з оплатою праці під час процедур банкрутства, зокрема, механізм «золотих парашутів» і випадки невинноватого збільшення премій; (3) оцінці правомірності «золотих парашутів»; (4) розробці критеріїв та рекомендацій для обмеження і обґрунтування розміру «золотих парашутів».

Результати дослідження. Проблема визнання недійсними виплат працівникам «напередодні» банкрутства роботодавця залишається актуальною у науковому просторі через її складну правову та економічну природу. Стан опрацювання проблематики визнання недійсними виплат працівникам «напередодні» банкрутства відзначається складністю та багатогранністю, що вимагає подальшого вдосконалення нормативної бази та інтеграції міжнародного досвіду, що може стати запорукою ефективнішого захисту прав працівників у контексті загальної економічної безпеки, позаяк цією точковою проблемою майже не займалися науковці, хоча й різні аспекти процедури банкрутства вивчалися і вченими-економістами, і цивілістами, і трудовиками, як-от: О. М. Глушук, Л. В. Хомко, А. В. Яновицька, Л. Ю. Величко, В. О. Радіонова-Водяницька та ін.

Із виплатами на користь працівників такі механізми, як вказівка в трудовому договорі обов'язку роботодавця виплатити працівникові певну суму при звільненні, в тому числі в результаті банкрутства; підвищення за посадою як раз у випадках підготовки до процедури банкрутства; виплати працівникам шляхом нарахування значних премій чи бонусів, тощо, підлягають виплаті працівникам на законних підставах. Утім, інтереси таких сумнівних співробітників можуть порушуватися спробами (іноді успішними) оскаржити такі виплати через те, що вони були здійснені «напередодні» банкрутства, мотивуючи це так званими «виведенням» коштів.

У цьому контексті варто наголосити на існуванні такого небезпечного правового явища, яке можна назвати *ab uno disce omnes*: працівники, які «напередодні» банкрутства отримали надбавку до зарплати або премію, залишаються незахищеними, навіть якщо це не пов'язано з будь-якими зловживаннями і не завдало збитків роботодавцю-боржнику.



Відтак, варто виокремити дві групи ситуацій, пов'язаних із виплатами працівникам «напередодні» банкрутства роботодавця: 1) виплати заробітної плати і (або) премії працівникам (далі – оплата праці) напередодні банкрутства роботодавцем здійснювалися з метою вилучення активів боржника; 2) виплати працівникам «напередодні» банкрутства роботодавця здійснюються без мети вилучення активів боржника. Іншими словами, мав місце певний збіг між «передбанкрутським» станом боржника і особливими досягненнями працівника, які реалізовувалися у вигляді преміювання або підвищення заробітної плати.

Проілюструю такими нижченаведеними прикладами із наукових досліджень та правозастосування.

А. Зловживання при здійсненні оплати праці під час процедури банкрутства роботодавця. Такі зловживання можуть виражатися, по-перше, у вигляді так званих «золотих парашутів» («Golden Parachute») [1]; по-друге, як збільшення незаслуженої виплати премій та заробітної плати. Категорія «золотий парашут» означає компенсацію, що виплачується працівникові при розірванні трудового договору в розмірі декількох (іноді декількох десятків, а то і сотень) окладів. Як і будь-яке явище, це має як позитивні, так і негативні сторони. У доктрині зарубіжного трудового права наголошується, що назва «золотий парашут» походить від випадку американської авіакомпанії Trans World Airlines, акціонери якої в 1961 році зробили Чарльзу Тіллінгхасту пропозицію про багатомільйонну виплату в разі припинення трудових відносин незалежно від результатів роботи з метою, щоб він буквально врятував компанію від банкрутства. Пізніше в США і країнах Європи «золоті парашути» стали широко використовуватися для захисту інтересів керівників від свавілля нових власників компаній при злитті. Також в деяких випадках «золоті парашути» визнаються засобом боротьби з незаконними поглинаннями (рейдерськими захопленнями), оскільки обов'язок здійснювати багатомільйонні платежі може порушити плани компанії-покупця [2]. У той же час, наявність у трудовому договорі пункту про «золотий парашут» давала можливість для зловживань з боку самих топ-менеджерів у вигляді шантажу акціонерів. Однак у низці випадків «золоті парашути» – навпаки цілком виправданий механізм, а часом і єдиний, щоб вивести підприємство з кризи. Такий механізм називають правовою формою широко поширеної технології управління, зазначаючи, що «золотий парашут» характерний для країн з розвинутою ринковою економікою.

Відтак, у таких ситуаціях інститут визнання недійсними правочинів боржника у межах справи про банкрутство є універсальним засобом захисту у відносинах неплатоспроможності та частиною єдиного механізму правового регулювання відносин неплатоспроможності, що спрямований на дотримання балансу інтересів не лише осіб, які беруть участь у справі про банкрутство, а й осіб, залучених у справу про банкрутство, наприклад, контрагентів боржника, працівників та ін. Визнання недійсними правочинів боржника у межах справи про банкрутство спрямоване на досягнення однієї з основних цілей процедури неплатоспроможності – максимально можливе справедливе задоволення вимог кредиторів. Саме тому застосування принципу правової презумпції сумнівності правочинів та майнових дій боржника при дослідженні угод боржника, що мають сумнівний характер з точки зору відповідності їх чесним звичаям у підприємницькій діяльності, є обов'язковим.

Вважається, що «золотий парашут» не входить в поняття «оплата праці», так як у такій ситуації заробітна плата фактично нараховується не за виконання працівником трудових обов'язків, а як компенсація у разі розірвання трудового договору у випадку банкрутства. Пункт про «золотий парашут» може бути прив'язаний не тільки до звичайного розірвання трудового договору, але й до його припинення або внесення змін у зв'язку з банкрутством, а також незалежно від стадії процедури банкрутства. Вчені зазначають, що «часто у справах про банкрутство ставляться під сумнів виплати «золотих парашутів» топ-менеджерам. Так, у деяких країнах Агентства зі страхування вкладів активно оскаржують виплати «золотих парашутів» экс-топ-менеджерам банків, визнаних банкрутами, адже спірні платежі, на думку Агентства, завдають шкоди майновим правам кредиторів банків, що збанкрутували з вини керівників [3].



Б. У цьому контексті спірним на практиці залишаються питання щодо поширення дії норм трудового права на трудові правовідносини із спецсуб'єктами в аспекті нарахування вихідної допомоги у випадках ліквідації установ. Наведу приклад із судової практики. Так, внесені зміни Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» від 19.09.2019 року № 113-IX [4] до Закону України «Про прокуратуру» [5] та до КЗпП України [6] не встановлюють жодних обмежень щодо виплати вихідної допомоги при звільненні прокурора на підставі п. 9 ч. 1 ст. 51 Закону України «Про прокуратуру» [5]. Згаданий Закон [5] встановлює обмеження тільки щодо непоширення положення законодавства щодо пропозиції іншої роботи та переведення на іншу роботу при звільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, щодо строків попередження про звільнення, щодо переважного права на залишення на роботі, щодо переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, щодо збереження місця роботи на період щорічної відпустки та на період відрядження. Відтак, внесені зміни в КЗпП України [6] стосуються обмежень щодо застосування положень ч. 2 ст. 40, статей 42, 42-1, ч. 1, 2 та 3 ст. 49-2, ст. 74, ч. 3 ст. 121 КЗпП України [6]. Застереження щодо виплати прокурорам вихідної допомоги при звільненні ані Закон №1687, ані КЗпП України не містять. У той же час, відсутність у наказі про звільнення посилань на приписи п. 1 ч.1 ст. 40 КЗпП України [6] не може бути підставою для обмеження права позивача на отримання вихідної допомоги. Таким чином, суд дійшов висновку, що ч. 5 ст. 51 Закону № 1697-VII [5] та ч. 4 ст. 40 КЗпП України [6] передбачений виключний перелік випадків коли до правовідносин щодо звільнення прокурорів не застосовуються норми КЗпП України [6]. Разом з тим, у такий виключний перелік не включено питання виплати вихідної допомоги при звільненні прокурора, а отже, не заборонено застосування положень ст. 44 КЗпП України [6] при вирішенні спірного питання [7]. Аналогічна правова позиція викладена у постановках Верховного Суду від 01.10.2021 року у справі № 260/1890/19 [8] та від 28.02.2023 року у справі № 140/730/20 [9]. Отже, оскільки позивача звільнено на підставі п. 9 ч. 1 ст. 51 Закону України «Про прокуратуру» [5] у разі ліквідації чи реорганізації органу прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду, або в разі скорочення кількості прокурорів органу прокуратури, позивач набув право на виплату вихідної допомоги у розмірі, не менше середнього місячного заробітку відповідно до ст. 44 КЗпП України [6].

Установлення переліку підстав для визначення розміру «золотого парашуту» є прикладом обмеження розміру преміальних і компенсаційних виплат, що повинен враховувати фактичні обставини справи, наприклад, тривалість періоду роботи звільненої особи на посаді керівника організації, час, що залишився до закінчення строку трудового договору, розмір заробітної плати, яку могла б отримати звільнена особа, якщо продовжувала б працювати на посаді керівника організації, додаткові витрати, які може понести в результаті розірвання трудового договору. Як бачимо, мається на увазі не тільки обмеження суми виплат, але й їх обґрунтованість, визначення якої залежить від конкретних обставин.

Виплати по заробітній платі, зокрема в аспекті її збільшення, в тому числі нарахування премій, під час процедури банкрутства можуть бути оскаржені. Виникає логічне запитання – чи можна кваліфікувати виплати по оплаті праці як транзакції? Перший підхід опосередковує позитивну відповідь, яка полягає в тому, що оплата праці є бухгалтерською операцією; другий підхід – оплата праці не є правочином, оскільки правова природа цих платежів різна, тобто це особливий метод юридичної техніки, в рамках якого норми, що регулюють одні відносини, застосовуються до інших відносин. Таким чином, видиться юридично коректним не враховувати оплату праці як транзакції у рамках процедури банкрутства, але в контексті процедури банкрутства на них поширюються правила про правочини. Відтак, застосування норм про правочини до дій, спрямованих на відчуження майна боржника «напередодні» банкрутства, спрямоване на захист інтересів кредиторів і не змінює правовий характер таких дій, не називаючи такі дії правочинами, а лише вказуючи на можливість їх оскарження за правилами про оскарження угод боржника.



На практиці часто менеджери, не вникаючи в деталі, заявляють про недійсність усіх наказів керівника боржника, видані за рік до порушення провадження у справі про банкрутство щодо підвищення заробітної плати, переведення працівників на більш високооплачувані посади та/або преміювання працівників. Таким чином, оскаржуючи угоду про збільшення суми оплати праці, заявник повинен надати докази, що підтверджують різний розмір заробітної плати, яка виплачується працівнику такої самої кваліфікації за порівнянних обставин, а також назвати, які частини заробітної плати, встановлені оспорюваною додатковою угодою.

Отже, на підставі проаналізованих ситуацій можна сформулювати умови, при яких варто вважати правомірним підвищення заробітної плати «напередодні» банкрутства: 1) відповідність підвищеного окладу суми заробітної плати за аналогічними посадами (за регіонами); 2) відповідність кваліфікації та професійних якостей працівника підвищеному розміру заробітної плати; 3) пропорційність складності та обсягу виконуваних робіт установленням умовам оплати праці.

Якщо говорити про оскарження виплат з оплати праці, в аспекті недійсності таких умов напередодні банкрутства, то необхідно зважати на презумпцію добросовісності працівника щодо роботодавця стосовно якого запроваджено процедуру банкрутства, і ця презумпція може спростовуватися лише за наявності вагомих доказів. Для цього необхідно встановити, що працівник при укладенні (внесенні змін) до трудового договору знав про наявність ознак неплатоспроможності роботодавця, і формально, вступаючи у трудові відносини з боржником, переслідував мету виведення грошових коштів. Також необхідно встановити наявність змови між працівником і представником боржника, відповідальним за укладення (внесення змін) до трудового договору, з наміром отримувати великі виплати від роботодавця.

Однак факт укладення формального трудового договору, що охоплює угоду між роботодавцем і працівником про «відкликання» активів, слід не припускати, а доводити. Закріплення системи преміювання роботодавцями на практиці здійснюється шляхом прийняття відповідного локального нормативно-правового акта, який має охоплювати розумність механізму, який поєднує в собі стимулювання працівника і користь компанії. Насправді, питання про те, чи є виплата премії обов'язковою для роботодавця, є дискусійним, але якщо рішення про виплату премії приймається, а така оплата обумовлена конкретними діями працівника і ці дії виконуються, то у роботодавця виникає відповідний обов'язок. Якщо обов'язок виплати премій працівникам за певних умов встановлений локальними нормативними актами роботодавця, то це його обов'язок, а якщо не встановлено – право. Відтак, премії вважаються виплаченими на законних підставах, якщо працівники виконували свої трудові функції задовго до визнання боржника банкрутом; а також ті премії, які нараховуються пропорційно ціні договорів, укладених з клієнтами, є так би мовити мірилом стимулювання, використовуються при розрахунку заробітної плати в залежності від ефективності виконуваних трудових обов'язків.

Переконана, що наразі оскарженню можуть підлягати виплати працівникам «напередодні» банкрутства роботодавця в таких випадках:

- для того, щоб оскаржити оплату праці у період банкрутства, необхідно довести, що саме підвищення заробітної плати призвело до неплатоспроможності та неможливості задовольнити вимоги до кредиторів;
- виплата заробітної плати може бути оскаржена за наявності доказів відсутності факту виконання працівником трудових обов'язків;
- виплата доплати до зарплати працівнику боржника підпадає під ознаки недійсного правочину, якщо відсутні відомості про зміни умов праці відповідного працівника, накази про призначення додаткових обов'язків, розмір надбавки значно перевищує розмір посадового окладу;
- оскаржити виплату заробітної плати і премій можна тільки при наявності доказів невідповідності офіційного окладу розміру середньої заробітної плати за аналогічними посадами в регіоні, а також доказів, що підтверджують невідповідність кваліфікації та професійним якостям працівника встановленому розміру заробітної плати.



Висновки. Вбачається юридично коректним не враховувати оплату праці як транзакції у рамках процедури банкрутства, але в контексті процедури банкрутства на них поширюються правила про правочини. Відтак, застосування норм про правочини до дій, спрямованих на відчуження майна боржника «напередодні» банкрутства, спрямоване на захист інтересів кредиторів і не змінює правовий характер таких дій, не називаючи такі дії правочинами, а лише вказуючи на можливість їх оскарження за правилами про оскарження угод боржника.

На підставі проаналізованих ситуацій можна сформулювати умови, при яких варто вважати правомірним підвищення заробітної плати «напередодні» банкрутства: 1) відповідність підвищеного окладу сумі заробітної плати за аналогічними посадами (за регіонами); 2) відповідність кваліфікації та професійних якостей працівника підвищеному розміру заробітної плати; 3) пропорційність складності та обсягу виконуваних робіт установленим умовам оплати праці.

Якщо говорити про оскарження виплат з оплати праці, в аспекті недійсності таких умов напередодні банкрутства, то необхідно зважати на презумпцію добросовісності працівника щодо роботодавця стосовно якого запроваджено процедуру банкрутства, і ця презумпція може спростовуватися лише за наявності вагомих доказів. Для цього необхідно встановити, що працівник при укладенні (внесенні змін) до трудового договору знав про наявність ознак неплатоспроможності роботодавця, і формально, вступаючи у трудові відносини з боржником, переслідував мету виведення грошових коштів. Також необхідно встановити наявність змови між працівником і представником боржника, відповідальним за укладення (внесення змін) до трудового договору, з наміром отримувати великі виплати від роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Okafor, C.E.; Ujah, N.U.; Cho, E.; Okafor, W.U.; James, K.L. The Moderating Effect of a Golden Parachute on the Association between CSR and Firm Value: Does Gender-Driven Innovation Matter? *Sustainability*. 2023. No 15. P. 5483. <https://doi.org/10.3390/su15065483> (дата звернення 13.06.2025 р.)
2. Huo, Z., Zhang, J., & Huang, M. The Motivation and Consequences of Golden Parachute Provisions: A Case Study of TBEA Co., Ltd. *China Journal of Accounting Studies*. 2021. No 9(1). P. 54–80. <https://doi.org/10.1080/21697213.2021.1977890> (дата звернення 13.06.2025 р.)
3. Gordon, Jeffrey N., Too Many Mergers? The Golden Parachute as a Driver of M&A Activity in the 21 st Century. *Columbia Law and Economics Working Paper*. 2025 No. 5125065. URL: <https://ssrn.com/abstract=5125065> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5125065> (дата звернення 13.06.2025 р.)
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури: Закон України від 19.09.2019 р. № 113-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 42. Ст. 238.
5. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. Ст. 2471.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
7. Рішення Рівненського окружного адміністративного суду від 13.05.2025 року №640/10586/21 URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/127303000/> (дата звернення 15.06.2025 р.)
8. Постанова Верховного Суду від 01.10.2021 року у справі № 260/1890/19 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100050074> (дата звернення 17.06.2025 р.)
9. Постанова Верховного Суду від 28.02.2023 року у справі № 140/730/20 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109260753> (дата звернення 17.06.2025 р.)

Дата першого надходження рукопису до видання: 16.07.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 18.08.2025

Дата публікації: 26.09.2025

