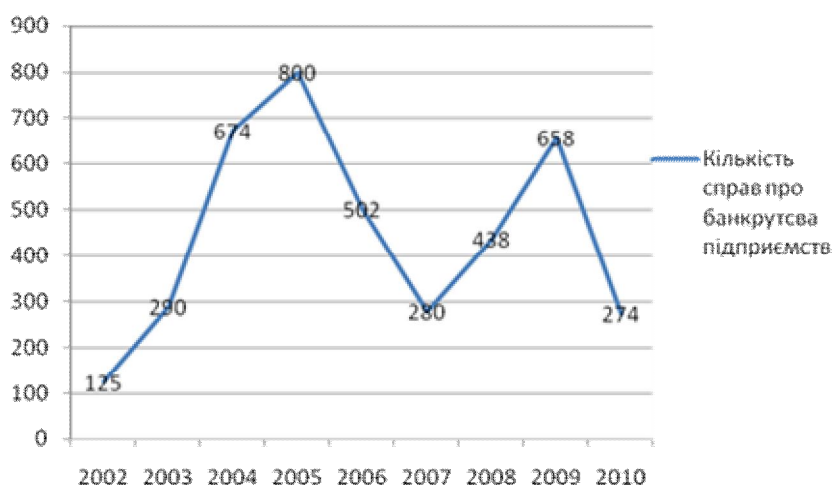


ВИПЛАТИ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА-БАНКРУТА: ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ

Визначено всі виплати, що необхідно нараховувати та сплачувати при звільненні працівника підприємства-банкрута. Запропоновано зміни до чинного законодавства, що дозволять підвищити рівень соціальної захищеності таких працівників

Постановка проблеми. Припинення трудових відносин — найгостріша проблема, що породжує більшість трудових спорів і вимагає найретельнішого документального оформлення, а тим паче при банкрутстві роботодавця. Під час тривалої кризи, що охопила нашу державу, все частіше підприємці змушені приймати рішення про ліквідацію підприємства (рис. 1).



*Дані за 2010р. відповідають періоду 01.01.10 – 01.09.10

Рис. 1. Кількість справ про банкрутство, розглянутих Вищим Господарським Судом України

Варто зазначити, що закриття господарської діяльності підприємства через банкрутство останнього є набагато важчою процедурою на відміну від створення суб'єкта господарювання. Лівову частку проблемних моментів займає процедура звільнення працівників підприємства-банкрута. Це питання виходить за межі конкретної юридичної особи, адже воно породжує іншу соціальну проблему – безробіття (рис. 2).

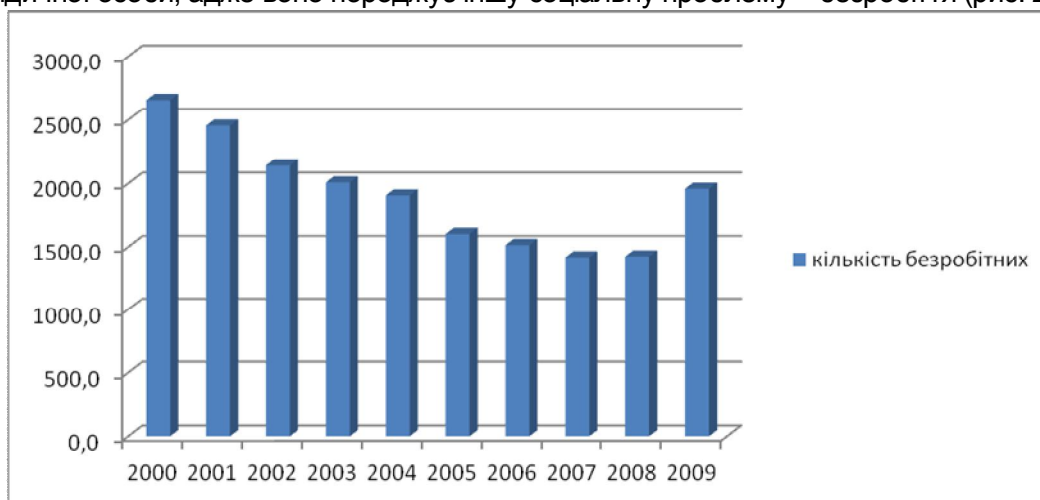


Рис. 2. Безробітне населення України у віці 15-70 років, усього, тис. осіб

Розділивши процедуру звільнення працівників підприємства-банкрута на два етапи: організаційний та технологічний, в нашому дослідженні приділимо увагу саме останньому з них, який полягає в порядку нарахувань та проведенні виплат працівникам, що звільняються.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Все більше вчених в своїх працях підіймають питання захисту прав працівників підприємства-банкрута. Значний внесок до розробки теоретичних і практичних аспектів соціального захисту працівників неплатоспроможних підприємств внесли вітчизняні вчені та науковці такі як: І.А. Бланк, В.Ф. Богачев, М.П. Буров, В.Н. Бобков, А.І. Гончаров, В.В. Григор'єв, Н.Л. Захаров, Б.Г. Збишко, Д.А. Єндовицький, І.А. Іоннікова, О.О. Кабранов, В.В. Ковальов, Н.А. Кричевський, А.Л. Кузнєцов, В.В. Куліков, К.К. Лебедєв, Н.Л. Маренков, В.Г. Павлюченко, Н.Н. Пилипенко, Г.В. Савіцька, В.Н. Ткачев, Г.В. Федорова, Є.М. Шабалін, В.П. Юдін, а також зарубіжні дослідники Е. Альтман, І. Ансофф, Ю. Брігхем, Д. Вестен, У. Кінг, Х. Ментцберг, Р. Пайк, С. Росс, Р. Хоуп, А. Шапіро.

Але на сьогоднішній день все ж таки залишаються невирішеними питання щодо виплат звільненим працівникам підприємства-банкрута. Саме тому, в українській практиці звільнення працівників є "слабкою ланкою" процедури банкрутства, що і підкреслює актуальність проведеного дослідження.

Викладення основного матеріалу дослідження. Після визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури, необхідно звільнити всіх працівників підприємства, про що видається відповідний наказ.

На підставі наказу на звільнення в цей же день необхідно внести відповідний запис до трудової книжки, який завіряється печаткою. Запис щодо причин звільнення у трудовій книжці повинен провадитись у точній відповідності формулюванню законодавства з посиланням на статтю та пункт закону.

Ліквідатор ознайомлює працівника із записом в трудовій книжці про звільнення з роботи під розписку в особистій картці, запис в якій повністю відповідає запису в трудовій книжці. У день звільнення з роботи працівнику видаються:

- належно оформлена трудова книжка;
- копія наказу про звільнення з роботи;
- всі суми, належні йому до виплати.

Всі записи про роботу та нагороди, що передують звільненню та внесені до трудової книжки за час роботи на цьому підприємстві, засвідчуються підписом ліквідатора та печаткою підприємства. При цьому для осіб працездатного віку необхідно вказати час, тривалість та місце проходження підвищення кваліфікації, яке пройшов працівник за останні два роки перед звільненням.

При затримці видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові сплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Днем звільнення в такому разі слід вважати день видачі трудової книжки. Про новий день звільнення ліквідатору необхідно видати окремий наказ і внести запис до трудової книжки працівника. Раніше внесений запис про день звільнення визнається недійсним.

У разі відсутності працівника на роботі в день звільнення ліквідатор у цей день надсилає йому поштове повідомлення, де зазначається необхідність отримання трудової книжки. За письмовою згодою працівника трудову книжку можна надіслати поштою на зазначену ним адресу.

Як зазначалося вище, відповідно до статті 116 Кодексу законів про працю (КЗпП) виплата всіх сум, що належать працівнику від підприємства проводиться в день звільнення.

Як показує практика, не всі працівники у повному розмірі отримують належні їм суми (табл. 1).

Таблиця 1. Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати станом на початок року, млн.грн.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Україна	6400,8	4928,0	2656,6	2548,2	2232,4	1111,2	960,3	806,4	668,7	1188,7	1473,3
Автономна Республіка Крим	180,8	150,6	72,9	90,6	76,7	43,0	45,6	48,3	44,6	55,5	74,5
області											
Вінницька	219,3	161,9	92,2	91,9	70,0	47,1	50,8	30,5	19,9	27,5	27,2
Волинська	112,2	82,8	32,6	30,3	22,1	9,9	7,3	3,6	2,6	10,2	17,8
Дніпропетровська	578,1	418,2	210,3	197,6	172,5	82,0	65,6	47,3	33,0	68,1	86,6
Донецька	984,7	865,7	695,6	673,4	641,1	282,6	227,7	178,3	169,0	263,6	266,2
Житомирська	162,1	137,9	79,7	82,8	70,0	39,3	33,9	25,1	14,5	34,8	50,8
Закарпатська	48,6	35,2	16,0	11,9	5,7	2,1	2,1	2,2	4,2	9,2	13,1
Запорізька	239,0	137,8	54,0	53,7	50,6	35,7	31,8	27,6	23,9	44,9	58,2
Івано-Франківська	123,6	88,4	50,0	35,8	26,9	12,4	7,2	6,2	4,3	7,2	9,2
Київська	224,4	188,9	97,6	97,7	72,4	37,2	29,4	21,4	17,8	28,2	35,6
Кіровоградська	190,0	133,4	55,2	47,1	43,7	24,1	28,4	36,9	33,4	34,6	52,3
Луганська	578,2	465,6	318,4	339,1	343,8	114,3	84,8	81,5	77,8	92,5	132,4
Львівська	219,5	176,5	114,3	131,5	111,0	41,4	37,5	30,4	22,6	59,9	83,2
Миколаївська	204,9	168,4	37,4	27,0	27,9	23,5	18,8	24,9	14,8	23,8	37,8
Одеська	206,8	156,5	58,9	45,7	38,9	21,2	34,0	28,2	27,7	45,2	43,4
Полтавська	238,7	192,9	76,3	63,6	45,2	26,6	24,2	17,2	8,7	23,6	34,9
Рівненська	126,8	80,5	35,9	36,8	22,3	8,8	9,7	8,4	6,9	11,3	15,9
Сумська	207,0	138,9	40,0	44,4	40,1	31,7	34,1	25,6	16,9	31,2	50,1
Тернопільська	162,6	128,3	51,1	40,7	27,6	26,9	28,3	22,4	14,4	11,5	13,4
Харківська	434,1	306,2	139,5	88,9	70,6	36,4	30,6	51,1	55,5	111,7	119,5
Херсонська	173,3	153,9	68,0	67,1	63,7	42,0	21,5	11,3	8,6	20,7	22,3
Хмельницька	196,6	141,4	65,6	77,2	74,9	63,3	50,6	32,4	16,4	19,2	23,0
Черкаська	210,5	161,3	68,4	63,6	45,9	25,9	26,5	21,3	15,3	26,5	26,9
Чернівецька	73,5	57,7	19,2	21,1	16,1	5,8	5,4	3,6	2,7	5,4	5,7
Чернігівська	157,0	93,9	43,5	37,2	23,7	14,5	14,0	11,8	6,2	21,0	24,9
м. Київ	124,4	83,9	46,4	37,8	18,8	8,9	6,5	7,4	6,6	97,4	140,4
м. Севастополь	24,1	21,3	17,6	13,7	10,2	4,6	4,0	1,5	0,4	4,0	8,0

Примітка. З січня 2005 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати включає дані економічно активних підприємств, суб'єктів господарювання, щодо яких реалізуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом, а також економічно неактивних підприємств. Динаміка показників приведена у відповідність до даної методології.

У разі несвоєчасного розрахунку при звільненні працівника до провадження процедури про банкрутство ліквідатор зобов'язаний компенсувати працівнику середній заробіток за весь час вимушеного прогулу до прийняття постанови про визнання боржника банкрутом. Адже, у відповідності до п. 1 ст. 23 з дня прийняття господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури припиняється нарахування неустойки (штрафу, пені), процентів та інших економічних санкцій по всіх видах заборгованості банкрута. Виходячи з вище наведеного, з дня визнання боржника банкрутом припиняється нарахування компенсаційних виплат працівникам, що звільняються до початку провадження процедури про банкрутство, за час вимушеного прогулу.

Якщо існує спір щодо виплачуваної суми між працівником, який звільняється до відкриття справи про банкрутство та ліквідатором, то частина суми, яка погоджена (не оспорювана) виплачується працівнику в день його звільнення [13, ст. 116].

Розмір компенсації, що виплачується працівникам, звільненим до відкриття справи про банкрутство, за весь час вимушеного прогулу відображений в таблиці 2.

Таблиця 2. Розмір компенсації за весь час вимушеного прогулу, належний працівнику звільненому до відкриття справи про банкрутство

№ з/п	Наявність спору	День фактичного розрахунку	Розмір компенсації
1	Відсутній	До провадження справи про банкрутство	середній заробіток за весь час затримки до дня фактичного розрахунку
		Після провадження справи про банкрутство	середній заробіток за весь час затримки до дня відкриття справи про банкрутство*
2	Вирішений на користь працівника	До провадження справи про банкрутство	середній заробіток за весь час затримки до дня фактичного розрахунку
		Після провадження справи про банкрутство	середній заробіток за весь час затримки до дня відкриття справи про банкрутство*
3	Вирішений на користь працівника частково	До провадження справи про банкрутство	розмір визначається органом, який прийняв відповідне рішення щодо спору
		Після провадження справи про банкрутство	розмір визначається органом, який прийняв відповідне рішення щодо спору*

*Така заборгованість виплачується згідно з черговістю вимог кредиторів, встановленою чинним законодавством [9, ст. 31]

Всі виплати працівникам підприємства-банкрута, що звільняються та фактичний розрахунок з якими буде проводитися після прийняття постанови господарського суду про визнання боржника банкрутом, здійснюються за затвердженим реєстром вимог кредиторів, складеним відповідно до поданих заяв кредиторів у місячний термін після дати публікації оголошення про банкрутство в офіційних друкованих виданнях.

Слід зазначити, що реєстр оформлюється за врегульованою діючим законодавством черговістю. Вимоги тих кредиторів (в тому числі і працівників підприємства), що не подали своєчасно заявки, розглядаються лише після погашення всіх заборгованостей, передбачених реєстром вимог кредиторів. Проаналізувавши черговості задоволення вимог кредиторів у різних країнах, що затверджені на законодавчому рівні, зведемо в таблицю дані щодо погашення відповідних виплат перед працівниками підприємства (табл. 3).

Таблиця 3. Виплати працівникам підприємства-банкрута різних країн згідно з діючим законодавством

№ з/п	Країна	Черговість задоволення вимог перед працівниками
1	2	3
1	Україна [9, ст. 31]	<p>1) у першу чергу задовольняються вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати за три місяці роботи, що передують порушенню справи про банкрутство чи припиненню трудових відносин у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи, грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, право на які виникло протягом двох років, відпрацьованих до порушення справи про банкрутство чи припинення трудових відносин, інших коштів, належних працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), право на які виникло протягом трьох останніх місяців до порушення справи про банкрутство чи припинення трудових відносин, а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин;</p> <p>2) у другу чергу задовольняються вимоги, що виникли із зобов'язань банкрута перед працівниками підприємства-банкрута (за винятком повернення внесків членів трудового колективу до статутного фонду підприємства), крім вимог, задоволених у першу чергу, зобов'язань, що виникли внаслідок заподіяння шкоди життю та здоров'ю громадян, шляхом капіталізації відповідних платежів, у тому числі до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за громадян, які застраховані в цьому Фонді, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, зобов'язань зі сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інші види загальнообов'язкового державного соціального страхування;</p> <p>3) у третю чергу задовольняються вимоги щодо повернення внесків членів трудового колективу до статутного фонду підприємства</p>
2	Російська Федерація [15, ст. 134]	у другу чергу задовольняються вимоги щодо оплати праці осіб, які працюють за трудовими договорами, а також вимоги щодо оплати діяльності осіб, залучених арбітражним керуючим для забезпечення виконання покладених на них обов'язків у справі про банкрутство, в тому числі про стягнення заборгованості з оплати діяльності цих осіб, за винятком осіб, що зазначені в абзаці другому цього пункту
3	Республіка Білорусь [2, ст. 144]	у другу чергу проводяться розрахунки із виплати вихідної допомоги та заробітної плати осіб, що працюють у боржника за трудовим договором (контрактом), із виплати винагород за авторськими договорами
4	Республіка Вірменія [1, ст. 33]	в) виконання вимог, що виникли протягом трьох років до відкриття справи, пов'язане із виплатою найманим працівникам боржника винагороди, пенсій та допомог, а також здійснення виплат звільненим з роботи працівникам встановлених трудовим законодавством Республіки Вірменія компенсації

1	2	3
5	Казахстан [3, ст. 75]	у другу чергу проводяться розрахунки з оплати праці та виплати компенсацій особам, що працюють за трудовим договором, заборгованостей за соціальними відрахуваннями до Державного фонду соціального страхування, з оплати утриманих із заробітної лати аліментів та обов'язкових пенсійних внесків, а також винагород за авторськими договорами, за винятком випадків, передбачених Законом
6	Киргизська Республіка [4, ст. 87]	у другу чергу – проводяться розрахунки з виплати вихідної та соціальної допомог та оплати праці з особами, що працюють за трудовим договором (контрактом). Але не більше ніж 3 три місяці до моменту визнання (оголошення) боржника банкрутом
7	Молдова [5, ст. 54]	2) вимоги по виплаті заробітної плати працівникам та винагород за авторські права
8	Таджикистан [6, ст. 78]	у другу чергу проводяться розрахунки з оплати вихідної допомоги та оплати праці з особами, що працюють за трудовим договором, в тому числі по контракту або по виплаті винагороди за авторськими договорами
9	Туркменістан [8, ст. 34]	у другу чергу – працівники підприємства-банкрута з оплати їх діяльності, заборгованості по виплаті пенсій та допомог протягом трьох років до відкриття ліквідаційної справи
10	Узбекистан [7, ст. 134]	в першу чергу задовольняються вимоги за платіжними (виконавчими) документами, що передбачають обов'язкові платежі та видачу грошових коштів на виплату заробітної плати, за виконавчими документами, що передбачають перерахування або виплату грошових коштів із рахунку для задоволення вимог щодо стягнення аліментів, із виплати винагород за авторські права, що забезпечують рівний ступінь виконання зобов'язань боржника за обов'язковими платежами та вимогами, що впливають із трудових та прирівнюваних до них правовідносин, а також вимоги громадян щодо відшкодування збитку, спричиненого їх майну злочином або адміністративним правопорушенням
11	Республіка Польща [16, ст. 342]	перша категорія - витрати процедури банкрутства, претензії щодо пенсійних внесків, пенсій і хвороб працівників, претензії стосовно праці, претензії в рамках контрактів з фермерами на поставку продукції нашого господарства протягом останніх двох років, виплати за спричинені хвороби, нездатність працювати, інвалідність або смерть, що тягне виплату аліментів; вимоги, що виникли внаслідок діяльності ліквідатора або арбітражного керуючого; вимоги за взаємними договорами, що виникли перед оголошенням банкрутства, виконання яких вимагає ліквідатор або арбітражний керуючий, вимоги щодо безпідставного збільшення ліквідаційної маси, а також вимоги, що виникли внаслідок дій банкрута за згодою судового наглядача

Аналізуючи законодавство різних країн бачимо майже однакову черговість щодо задоволення вимог перед працівниками, в основному такі вимоги задовольняються у другу чергу. Вважаємо за доцільне, через соціальну незахищеність працівників підприємства-банкрута, внести зміни до чинного законодавства в частині погашення вимог перед працівниками позачергово. Це дозволить хоча б частково відшкодувати збитки завдані працівникам шляхом втрати робочих місць.

Діючим законодавством України передбачено, що всі своєчасно заявлені вимоги кредиторів необхідно внести до реєстру вимог кредиторів, не виключенням є і вимоги співробітників (як працюючих, так і тих, що звільнилися) стосовно заробітної плати. Обов'язковість формування такого реєстру покладена на ліквідатора [9, абз. 3 ч. 6 ст. 14].

Слід зазначити, що незалежно від того, чи працівник підприємства-банкрута звільнився до відкриття справи про банкрутство чи після, він має право подати до господарського суду письмову заяву з відповідними документами, що підтверджують його вимоги [9, абз. 2 ч. 1 ст. 14].

У випадку звільнення працівника у зв'язку з ліквідацією підприємства йому повинні виплатити відповідні суми (рис. 3).



Рис. 3. Належні виплати працівникам при звільненні у випадку банкрутства роботодавця у відповідності до вимог чинного законодавства

Розглянемо детальніше виплати, належні працівникам, що мають ряд особливостей при банкрутстві роботодавця.

Слід відмітити, що в першу чергу виплачується заборгованість із заробітної плати за три місяці роботи, що передують:

- відкриттю справи про банкрутство;

– припиненню трудових відносин у випадку звільнення працівника до провадження зазначеної справи.

Отже, розглянемо на конкретній ситуації суми, які будуть виплачуватися працівникам підприємства-банкрута в першу чергу.

Ситуація 1. Підприємство було оголошено банкрутом 01 листопада ц.р. Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам підприємства-банкрута наведена в таблиці 4.

Таблиця 4. *Наявність заборгованості із заробітної плати працівникам підприємства-банкрута по місяцях*

Місяць	ПІБ		
	Іванов І.В.	Петров П.В.	Сидоров С.В.
Січень	-	+	-
Лютий	-	+	-
Березень	-	+	-
Квітень	+	+	-
Травень	+	+	-
Червень	+	+	-
Липень	+	-
Серпень	+	-
Вересень	+	+
Жовтень	+	+

Примітки:

-- Відсутність заборгованості

+ - Наявність заборгованості

..... – Працівника звільнено

В таблиці кольором позначено місяці, заборгованість по яким буде виплачуватися в першу чергу.

На практиці постає питання з якого часу відраховувати три місяці, якщо, наприклад, підприємство було оголошено банкрутом в середині місяця. Задля уникнення таких непорозумінь пропонуємо в ст.31 Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” внести уточнення в п. б цієї статті та викласти його у наступній редакції “б) вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати за три місяці роботи, що передують місяцю порушення справи про банкрутство чи припинення трудових відносин у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи ...”.

Перед тим, як розрахуватися з працівниками за останні три місяці, необхідно нарахувати заробітну плату за фактично відпрацьований ним у місяці звільнення час. Якщо працівник отримував погодинну заробітну плату, то цей розрахунок здійснюється згідно з табелем обліку робочого часу, а якщо відрядну – первинних документів з обліку виробітку.

Як відомо, доходи у вигляді грошових коштів населення підлягають обов’язковій індексації, і місяць звільнення при цьому не є виключенням. Проіндексувати необхідно частину нарахованої заробітної плати в межах прожиткового мінімуму. Нарахована сума індексації включається до фонду оплати праці [12, пп. 2.2.7].

В місяці звільнення працівника проводиться перерахунок сум доходів, отриманих таким працівником у вигляді заробітної плати. При цьому перерахунок здійснюється лише за ті місяці, в яких працівнику надавалася податкова соціальна пільга [11, пп.6.5.2]. За результатами такого перерахунку з працівника слід стягнути недоплату з податку з доходів фізичних осіб або повернути йому суму зайво утриманого податку. Звернемо увагу, що в місяці звільнення податкова соціальна пільга не застосовується.

Окрім заборгованості заробітної плати за три місяці роботи працівнику виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, що мають дітей, право на які виникло протягом двох років, відпрацьованих до провадження справи про банкрутство або припинення трудових відносин.

При розрахунку суми компенсації за невикористані дні відпустки необхідно керуватися Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою № 100 [14].

Процедуру самого розрахунку цих сум пропонуємо визначати, за наступними етапами:

1. Визначення кількості днів відпустки, за які необхідно виплатити компенсацію.
2. Розрахунок суми грошової компенсації.
3. Оподаткування сум компенсації.

Згідно зі ст. 75 КЗпП тривалість щорічної відпустки складає не менше 24 календарних днів за повний рік роботи. Відповідно розділивши відпустку на 12 місяців, виходить, що за один відпрацьований місяць працівнику надаються два календарних дні щорічної відпустки. За звичайних умов господарювання відлік відпустки повної тривалості починається з дня підписання трудового договору між працівником та власником підприємства. Слід звернути увагу, що особам до вісімнадцяти років щорічна відпустка надається тривалістю 31 календарний день [13, ст. 75].

“Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів” [13, ст. 182-1].

Варто зазначити, що щорічні основні та додаткові відпустки повної тривалості в перший рік роботи надаються працівникам після шести місяців безперервної роботи на цьому підприємстві.

У випадку надання зазначених відпусток до шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, окрім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості [13, ст. 79].

Визначення тривалості відпусток, за якими працівникам буде виплачена компенсація в наслідок її не використання через банкрутство роботодавця наведено в таблиці 5.

Таблиця 5. Порядок визначення тривалості відпусток

Відпрацьований період	Тривалість за категорією працівників, к.дн.		
	без пільг	віком до 18 років	які мають дітей у відповідності до чинного законодавства [13, ст. 182-1]
6-12 місяців	24	31	24 + 10* (без урахування святкового і неробочих днів)
менше 6 місяців	Пропорційно до відпрацьованого часу, враховуючи всі пільги		

* максимальна тривалість додаткової відпустки 17 календарних днів

Якщо працівник використав повну відпустку, а рік повністю не відпрацював через визнання підприємства банкрутом, то при звільненні такого працівника сума отриманих раніше відпускних не утримується [10, п. 4 ст. 22].

Після визначення тривалості відпусток, за невикористання яких необхідно виплатити компенсацію, слід розрахувати суму такої грошової компенсації. Вона проводиться аналогічно розрахунку відпусток при звичайній діяльності підприємства, виходячи з середньої заробітної плати, визначеної в розрахунковому періоді (12 календарних місяців, що передують виплаті компенсації). [14, п.2].

Працівнику, що пропрацював на підприємстві менше року, середня заробітна плата обраховується виходячи з виплат за фактично відпрацьований час, тобто з 1 числа місяця після оформлення на роботу до 1 числа місяця, в якому виплачується компенсація за невикористану відпустку [14].

Час, протягом якого працівники згідно з діючим законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається із розрахункового періоду.

Ситуація 2. Працівник звільняється 20.10.2010 р. через банкрутство роботодавця. Заробітна плата за розрахунковий період з 01.10.2009 р. по 30.09.2010 р. – 31 500 грн. Кількість невикористаних днів відпустки – 15 к. дн.

Визначимо середньоденну заробітну плату:

$31500 \text{ грн.} : (366 \text{ к. дн.} - 10 \text{ с. н. дн.}) = 88,48 \text{ грн.}$

Слід зазначити, що до розрахункового періоду не був включений жовтень місяць, оскільки згідно з чинним законодавством компенсація розраховується за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю виплати компенсації за невикористані дні відпустки.

У нашому випадку сума компенсації становитиме:

$88,48 \times 15 \text{ к. дн.} = 1327,20 \text{ грн.}$

Грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки включається до фонду заробітної плати [12, пп. 2.2.12]. На суму компенсації повинні нараховуватися та з неї утримуватися внески до всіх фондів соціального страхування. Крім того, суми компенсації за невикористану відпустку не підлягають індексації.

Згідно зі ст. 44 КЗоТ кожному працівнику, який звільняється у зв'язку з банкрутством роботодавця, повинна бути виплачена вихідна допомога у зв'язку з припиненням трудових відносин.

Так, абз. 10 ч. 1 ст. 25 Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом", ст. 44 КЗпП встановлюють обов'язок ліквідатора виплатити найманим працівникам, які звільняються у зв'язку з ліквідацією підприємства внаслідок визнання його банкрутом, вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку.

В цьому випадку слід діяти за наступними етапами:

1. Визначення середньоденної заробітної плати.
2. Визначення суми вихідної допомоги.
3. Оподаткування суми вихідної допомоги.

Перед тим, як обрахувати суму вихідної допомоги необхідно визначити суму середньоденної заробітної плати, яка обраховується виходячи із виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують місяцю звільнення працівника. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обраховується виходячи з виплат за фактично відпрацьований час.

Якщо протягом двох останніх календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата розраховується виходячи з виплат за попередні два місяці роботи. Якщо і протягом цих місяців працівник не працював жодного робочого дня, розраховувати необхідно виходячи з тарифної ставки посадового (місячного) окладу (рис. 5).



Рис. 4. Порядок розрахунку середньої заробітної плати

Отже, середньоденна заробітна плата обраховується шляхом ділення суми виплат за останні два календарні місяці або ж за інший період (рис. 4) на робочі дні, відпрацьовані за відповідний період.

В свою чергу, помноживши отриману середньоденну заробітну плату на середньомісячне число робочих днів (що визначається діленням сумарного числа робочих днів за останні два календарних місяці, які передують звільненню на два), отримуємо суму вихідної допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин.

Ситуація 3. Працівник звільняється 20.10.2010 р. через банкрутство роботодавця. Заробітна плата за розрахунковий період з 01.08.2010 р. по 30.09.2010 р. – 5000 грн. При цьому відпрацьовано у розрахунковому періоді 42 робочих дні.

Визначимо середньоденну заробітну плату:

$$5000 \text{ грн.} : 42 \text{ р.дн.} = 119,05 \text{ грн.}$$

Визначимо середньомісячну кількість робочих днів у розрахунковому періоді:

$$42 \text{ р.дн.} : 2 = 21 \text{ р.дн.}$$

Сума вихідної допомоги становитиме:

$$119,05 \text{ грн.} \times 21 \text{ р.дн.} = 2500,05 \text{ грн.}$$

Наведений вище приклад передбачає виплату вихідної допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин в розмірі не менше середнього місячного заробітку. Проте, колективні договори й угоди, що діють на збанкрутілому

підприємстві можуть передбачати інший, більший розмір цієї вихідної допомоги. В цьому випадку вихідна допомога має виплачуватися в розмірі, встановленому такими колективними договорами та угодами.

Зазначимо, що, як і суми компенсації за невикористану відпустку, суми вихідної допомоги не підлягають індексації, але їх необхідно оподатковувати податком з доходів фізичних осіб на загальних підставах. Проте вихідна допомога не включається до фонду оплати праці, і тому на такі суми не нараховуються і з них не утримуються внески до фондів соціального страхування.

У зв'язку з тим, що підприємство-роботодавець ліквідується і діяльність вважається такою, що припиняється пропонуємо нарахування всіх виплат здійснювати за дебетом рахунку 949 "Інші витрати операційної діяльності" та кредитом рахунку 661 "Розрахунки за заробітною платою".

Слід зазначити, що виплата вихідної допомоги та інших виплат, передбачених чинним законодавством звільненим працівникам банкрута, здійснюється ліквідатором, перед усім за рахунок коштів, отриманих від продажу майна банкрута, або отриманого для цих цілей кредиту.

Висновки, пропозиції та перспективи подальших досліджень.

Підсумовуючи особливості трудових відносин при банкрутстві, пропонуємо внести зміни до Кодексу законів про працю України у частині удосконалення норм трудового законодавства з чіткими формулюваннями та визначеннями, щодо трудових відносин під час провадження процедур банкрутства. Окремо треба визначити гарантії звільненим працівникам підприємства-банкрута. На законодавчому рівні пропонуємо врегулювати право "повноцінного" голосу представнику працівників у комітеті кредиторів (голові профспілкового комітету), який міг би контролювати дотримання всіх виплат працівникам згідно з вимогами законодавства.

Задоволення вимог кредиторів у разі ліквідації банкрута тісно пов'язане з продажем майна підприємства, і тому можливість виплати вихідної допомоги та проведення інших розрахунків з найманими працівниками в багатьох випадках обумовлюється отриманням коштів від продажу зазначеного майна. Водночас, відповідно до ч. 1 ст. 47 та ч. 1 ст. 116 КЗпП, виплата належних найманому працівникові сум має здійснюватися в день звільнення.

Виконання цих норм КЗпП може істотним чином залежати від того, в який строк надійдуть кошти від продажу майна банкрута. У зв'язку з цим наймані працівники можуть заперечувати проти їх звільнення раніше, ніж з ними буде проведено повний розрахунок щодо оплати праці. Підставою для цього є зазначені вище норми КЗпП, які передбачають попередження найманих працівників про звільнення не пізніше ніж за два місяці до такого звільнення, допускаючи таким чином їх звільнення пізніше ніж через два місяці після такого попередження, а саме – після отримання коштів, необхідних для задоволення вимог найманих працівників щодо виплати вихідної допомоги, заробітної плати та інших платежів. Зазначене підсилюється також наявністю санкцій (у вигляді виплати середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку) за несвоєчасний розрахунок з найманими працівниками, які звільняються, в тому числі у зв'язку з ліквідацією підприємства, що визнане банкрутом (ст. 117 КЗпП).

Викладені проблеми в процесі виплати вихідної допомоги працівникам, яких звільняють можна частково подолати шляхом отримання кредиту на виплату цієї допомоги. Проте отримання такого кредиту далеко не завжди є вірогідним.

Ряд особливостей існує і при проведенні розрахунків між підприємством та найманими працівниками щодо оплати праці. Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 31 Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”, ці вимоги найманих працівників задовольняються у другу чергу після повного задоволення вимог першої черги.

Виходячи з формулювання зазначеного вище п. 2 ч. 1 ст. 31 Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”, до вимог найманих працівників, що задовольняються у другу чергу й впливають із трудових відносин, слід віднести також вимоги щодо виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, компенсації за невикористані щорічні відпустки, суми індексації грошових доходів, суми компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, а також суми відшкодування шкоди, заподіяної з вини банкрута життю та здоров'ю найманих працівників.

Законом України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” передбачено наслідки неперед'явлення або несвоєчасного пред'явлення найманими працівниками своїх вимог до підприємства, а також відсутності в підприємства достатніх коштів і майна для задоволення вимог найманих працівників. Такі наслідки полягають у тому, що вимоги кредиторів (у даному випадку – найманих працівників), заявлені після закінчення строку, встановленого для їх подання, не розглядаються і вважаються погашеними. Так само вважаються погашеними вимоги кредиторів (найманих працівників), не задоволені з-за недостатності майна

Враховуючи особливості процедури банкрутства подальші дослідження будуть присвячені реалізації майна підприємства-банкрута задля максимального забезпечення вимог кредиторів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон Республики Армения “О банкротстве предприятий и индивидуальных предпринимателей” от 15 июня 1995 г. С-1168-1.-ЗР-1-Н [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.sng.allbusiness.ru/content/document_r_3CD2B46A-3BB2-4C60-9A84-300B7F30B243.html.

2. Закон Республики Беларусь “Об экономической несостоятельности (банкротстве)” от 18 июля 2000 г. № 423-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.forbankrot.com/node/325>.

3. Закон Республики Казахстан “О банкротстве” от 21.01.1997 г. N 67-1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pavlodar.com/zakon/index.html?dok=00098&ogl=all>.

4. Закон Кыргызской Республики “О банкротстве (несостоятельности)” от 15 октября 1997 г. N 74 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.sng.allbusiness.ru/content/document_r_0319D541-704A-40A6-A1C5-4F1677987BF0.html

5. Закон Республики Молдова “О несостоятельности” от 14 ноября 2001 г. N 632-XV [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.law-moldova.com/laws/rus/nesostoeatelnosti-ru.txt>

6. Закон Республики Таджикистан “О несостоятельности (банкротстве)” от 08.12.2003 г. № 46 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.tajinvest.tj/downloads/zakon/025.pdf.

7. Закон Республики Узбекистан “О банкротстве” от 05.05.1994 г. № 1054-XII [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.lawyer.uz/res/Zakon_o_Bankrotstve.pdf?...9593.

8. Закон Туркменистана “О банкротстве” от 1 октября 1993 г. № 861-XII [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cac-civillaw.org/gesetz/turkmenistan/InsolvenzG.TURKM.ru.rtf>.

9. Закон України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” від 14 травня 1992 р. № 2343-XII, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2343-12>.

10. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року N 504/96-ВР – К.: CD – вид-во “Інфодиск”, 2010. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium-266; 32 Mb RAM; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP.

11. Закон України “Про податок з доходів фізичних осіб” від 22 травня 2003 року № 889-IV, зі змінами та доповненнями – К.: CD – вид-во “Інфодиск”, 2010. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium-266; 32 Mb RAM; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP.

12. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.04 р. № 5. – К.: CD – вид-во “Інфодиск”, 2010. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium-266; 32 Mb RAM; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP.

13. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.

14. Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. N 100 “Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати” – К.: CD – вид-во “Інфодиск”, 2010. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium-266; 32 Mb RAM; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP.

15. Федеральный закон “О несостоятельности (банкротстве)” от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/185181/>.

16. Ustawa “Prawo upadłościowe i naprawcze” z dnia 28 lutego 2003 r. Dz.U. 2003 Nr 60 poz. 535 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://prawo.money.pl/akty-prawne/ujednoczone-akty-prawne/prawo-gospodarcze/ustawa;z;dnia;28;lutego;2003;r;prawo;upadlosciowe,2003,60,535,DU,1221.html>