

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

УДК 657.2.016.8

Атаманчук Л. О.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ЗВІЛЬНЕНИМ ПРАЦІВНИКАМ ПРИ ЛІКВІДАЦІЙНІЙ ПРОЦЕДУРІ ПІДПРИЄМСТВ-БАНКРУТІВ

Ліквідаційна процедура є одним із можливих варіантів відновлення платоспроможності підприємства. Це зумовлено особливостями економічних проблем, кризових явищ, а також нерентабельністю деяких видів господарської діяльності.

Зазначимо, що на початок II півріччя 2013 року в Україні нараховувалося 8 811 підприємств-банкрутів. З них – 438 підприємств – це державні або підприємства, у статутному капіталі яких державі належать більше 25 відсотків. На початок 2014 року загальна кількість підприємств в Україні, які перебувають у процедурах банкрутства, становить 13 642, це на 11 % більше, ніж у листопаді 2013 року [1, 2].

Метою роботи є визначення особливостей та проблемних аспектів, що виникають на підприємстві-банкруті під час розрахунків з працівниками.

Важливим моментом при переході до ліквідаційної процедури є звільнення працівників підприємства-банкрута, оскільки діяльність підприємства з моменту визнання його банкрутом припиняється. Саме це породжує іншу соціальну проблему – безробіття. Тобто, збільшення кількості підприємств-банкрутів призводить до збільшення безробітного населення.

В табл. 1 представлено статистичні дані по безробіттю за напрямками незайнятості [1].

Таблиця 1

Безробітне населення за причинами незайнятості у 2010-2014 рр.

Рік	Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, відсотків						
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням	демобілізовані з військової строкової служби	не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії за віком, інвалідністю	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту	інші причини безробіття
2010	1 713,9	39,3	29,6	1,3	15,7	0,9	10,0	3,2
2011	1 661,9	34,6	32,6	1,2	18,3	0,9	9,2	3,2
2012	1 589,8	32,3	36,5	1,4	17,0	1,5	8,4	2,9
2013	1 510,4	30,3	38,4	1,0	17,0	1,2	8,1	4,0
2014	1 847,6	31,6	36,4	0,3	17,3	1,4	7,8	5,2

Відповідно до проаналізованих даних кількість безробітних щороку збільшується, що в свою чергу підтверджує актуальність даного дослідження.

Рівень безробіття у першому кварталі 2014 року зріс на 0,7 % у порівнянні з аналогічним показником 2013 року. Найбільша кількість незайнятого населення проживає у Житомирській та Тернопільській областях, де невлаштованих на роботу по 11,1 %. Лише на 0,1 % менше таких людей у Чернігівській області. Також багато безробітних на Вінниччині, Рівненщині та Полтавщині по 10,9 %, 10,8 % та 10,6 % відповідно [1].

Питанню виплат при звільненні працівників в ліквідаційній процедурі приділяли увагу такі вчені: Н. Блуашвілі, О. Глушук, В. Радіонова-Водяницька, О. Галенко та інші.

Облікове відображення та нарахування виплат працівникам регулює Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», яке визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності [2].

До основних видів виплат при звільненні працівників у ліквідаційній процедурі банкрута відносяться наступні виплати:

1. За відпрацьований час (виконану роботу);
2. Компенсація за невикористану відпустку;
3. Допомоги з втрати тимчасової працездатності (лікарняні).
4. Вихідна допомога

Відповідно до ст. 41 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», чинного з 19 січня 2013 року (далі – Закон), ліквідатор повинен закрити всі рахунки підприємства-банкрута в банках, крім основного, який необхідний в подальшому для розрахунків з кредиторами. В зв'язку з цим, виплата працівникам допомоги з тимчасової втрати працездатності є неможливою, оскільки для цього необхідний спеціальний рахунок, який підлягає закриттю. Виплата допомоги з тимчасової втрати працездатності неможлива, навіть при наявності відкритого спеціального рахунку в разі не сплати податків та зборів, які утримуються з цієї допомоги, оскільки банки дотримуються Інструкції НБУ «Про безготівкові розрахунки в національній валюті» [3].

Відповідно до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (у редакції, що діяла до 19 січня 2013 року) заборгованість із заробітної плати була віднесена до вимог 1 (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) і 2 черги задоволення вимог кредиторів (всі інші вимоги, крім віднесених до 1 черги). Тобто передбачалось, що у першу чергу задовольнялись вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати лише за три місяці роботи, що передують порушенню справи про банкрутство чи припиненню трудових відносин у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи, а інша частина заборгованості із заробітної плати погашалась у другу чергу.

Редакцією Закону, яка набрала чинності 19 січня 2013 року, змінено черговість задоволення вимог кредиторів, а саме всі вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні 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), а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі задовольняються у першу чергу [4].

З дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури, арбітражний керуючий повідомляє працівників банкрута про звільнення. Призначений господарським судом ліквідатор, відповідно до ст. 41 Закону та ст. 49 Кодексу законів про працю (далі-КЗпП) [5], має персонально попередити працівників про наступне звільнення не пізніше ніж за два місяці.

Перед тим, як розрахуватися з працівниками, необхідно нарахувати заробітну плату за фактично відпрацьований ними 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 [6].

Окрім заборгованості по заробітній платі працівнику виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, що мають дітей, відпрацьованих до провадження справи про банкрутство або припинення трудових відносин. Ці суми також є базою для нарахування єдиного соціального внеску та податку з доходів фізичних осіб.

Згідно зі ст. 44 КЗпП кожному працівнику, який звільняється у зв'язку з банкрутством роботодавця, повинна бути виплачена вихідна допомога у зв'язку з припиненням трудових відносин. Так, ст. 41 Закону, 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.

Усі виплати працівникам підприємства-банкрута, що звільняються, фактичний розрахунок з якими буде проводитися після прийняття постанови господарського суду про визнання боржника банкрутом, здійснюються за затвердженим реєстром вимог кредиторів, з врахуванням конкурсної заборгованості із заробітної плати, що виникла на дату порушення провадження у справі, невикраченої заборгованості, що виникла в процедурі розпорядження майном та санації, сум нарахованих в процедурі ліквідації банкрута у зв'язку зі звільненням. Суми заборгованості із заробітної плати в реєстрі кредиторів відображаються окремим рядком без зазначення прізвищ працівників.

Окремі працівники, звертаються до суду з заявами про визнання їх кредиторами. В такому разі працівник повинен сплати судовий збір. У судовій практиці суд 1 інстанції приймає до розгляду такі заяви, визнає такі вимоги, а обов'язок сплати судового збору покладає на банкрута. Тобто, працівник додатково є лише стороною у справі, а саме, кредитором.

Ліквідатор, видає наказ про звільнення працівників. Відповідно до ст. 116 КЗпП, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

На практиці часто виникають ситуації, коли підприємство-банкрут має заборгованість перед працівниками по заробітній платі, але своєчасно не погашає борг у зв'язку з відсутністю коштів. За трудовим законодавством (ст. 117 КЗпП), звільненому працівникові, з яким не був проведений повний розрахунок, за кожен місяць прострочення йому повинна нараховуватися середня заробітна плата, яка є заробітною платою [5]. Це в свою чергу суперечить самій процедурі ліквідації, оскільки господарська діяльність банкрута заборонена Законом, а задоволення вимог кредиторів, в тому числі працівників, відбувається лише після отримання коштів від продажу майна на аукціоні.

В свою чергу у ліквідаційній процедурі, ліквідатору доводиться залучати спеціалістів (бухгалтер, охоронці та інші). Відповідно до Закону у банкрута не виникає жодних додаткових зобов'язань (у тому числі зі сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), крім витрат, безпосередньо пов'язаних із здійсненням ліквідаційної процедури. Тому, постає питання, яким чином залучати ліквідатору таких спеціалістів на підприємстві-банкруті без сплати податків на нараховану заробітну плату таким працівникам. Варіантами залучення спеціалістів в такій ситуації можуть бути:

- фізичні особи-підприємці (зобов'язані самостійно сплачувати за себе податки та збори);
- юридичні особи, що надають послуги (аудиторські фірми, охороні служби та інші).

Тобто, ліквідатор не може залучати на роботу найманих працівників та фізичних осіб по договору цивільно-правового характеру із-за неможливості нарахування і сплати податків та зборів на підприємством-банкрутом.

Нараховані суми податків, утриманих із заробітної плати та винагороди та нарахованих за договорами цивільно-правового характеру, що не визнані судом, підлягають списанню в бухгалтерському обліку

На нашу думку, необхідним є внесення змін до Закону, щодо сплати нарахованих та утриманих податків, зборів і внесків на винагороди за трудовою угодою та договорами цивільно-правового характеру, оскільки діючий порядок приводить до збільшення витрат на проведення ліквідаційної процедури.

ВИСНОВКИ

При дослідженні виплати заробітної плати нами було визначено наступні проблемні моменти та особливості.

1. Суперечність норм Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» та Кодексу законів про працю, що стосуються дати виплати заборгованості перед працівником.

2. Заборгованість перед бюджетом, що була нарахована та утримана із заробітної плати за останній звітний період перед відкриттям ліквідаційної процедури боржника сплаті не підлягає, навіть в разі подання заяв до господарського суду про визнання таких вимог.

3. Ліквідатор не може залучати на роботу найманих працівників та фізичних осіб по договору цивільно-правового характеру із-за неможливості нарахування і сплати податків та зборів на підприємстві-банкруті на нараховану винагороду. Проблеми зазначені в статті щодо сплати нарахованих та утриманих податків, зборів і внесків на винагороди за трудовою угодою та договорами цивільно-правового характеру, можливо вирішити лише шляхом внесення змін до Закону.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України 1998-2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>

2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» затверджений наказом МФУ від 23.10.2003 р. № 601.

3. Інструкція «Про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті», затверджена постановою Правління НБУ від 21.01.2004 № 22 (зі змінами та доповненнями).

4. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 7 березня 2002 № 3088-III (3088-14) (з наступними змінами та доповненнями)[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2343-12>

5. 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>.

6. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати [Електронний ресурс] : наказ Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5 (зі змінами та доповненнями). – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

Стаття надійшла до редакції 12.05.2015 р.