



Елена КУШИНА, консультант по вопросам бухгалтерского учета и налогообложения

РАСЧЕТЫ С РАБОТНИКАМИ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ИЛИ РЕОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Такие события, как ликвидация или реорганизация родного предприятия, могут и не наступить в профессиональной жизни средне-статистического бухгалтера. Но... Все течет, все меняется. Этот всем известный афоризм как никогда актуален в 2020 году – времени начала кризиса, катализатором которого стала пандемия COVID-19. Ведь во время кризиса чаще, чем обычно, закрываются предприятия, которые не смогли выжить в новых условиях или перестроиться под новые реалии. К этому сегодня нужно быть готовым. Как правильно произвести расчеты с работниками, когда предприятие, на котором они трудились, лик-

видируется или реорганизуется, вы узнаете из этой статьи.

Выплаты работникам при ликвидации предприятия

В случае прекращения предприятия в результате ликвидации (т. е. когда у предприятия нет право-преемников) прекращается и трудовой договор предприятия с работником. При этом для целей расчета с тем или иным работником важно, как именно он попрощается с предприятием (см. таблицу).

№ п/п	Варианты увольнения работника*	Выплаты при увольнении
1	2	3
1	По собственному желанию работника	Предприятие должно выплатить уволенному работнику все причитающиеся ему суммы, в частности (ч. 1 ст. 38 КЗоТ): – зарплату за фактически отработанное в месяце увольнения время; – компенсацию за неиспользованные дни отпуска (ежегодного и дополнительного отпуска работникам, имеющим детей или совершеннолетнего ребенка с инвалидностью с детства подгруппы А I группы) (ч. 1 ст. 83 КЗоТ, ст. 24 Закона № 504)
2	По соглашению сторон	Выплаты, приведенные в стр. 1 таблицы, и, возможно** , выходное пособие
3	В связи с переводом на другое предприятие	
4	По инициативе работодателя (собственника или уполномоченного им органа)	Выплаты, приведенные в стр. 1 таблицы, и обязательно*** выходное пособие

* На то, что все эти варианты могут иметь место при ликвидации предприятия, Минсоцполитики указало в Письме № 18.
** Только если такая необходимость установлена в коллективном (трудовом) договоре.
*** В частности, на обязательности выплаты выходного пособия при ликвидации предприятия настаивает Минтруда (см. Письмо № 107). Выходное пособие обязательно выплачивается и в случае, если работник откажется от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 6 ст. 36 КЗоТ).

Дополнительная выплата чернобыльцам

Еще одна выплата касается работников, которые пострадали вследствие Чернобыльской катастрофы или являются участниками ликвидации последствий аварии на ЧАЭС и отнесены к 1–3-й категориям. При увольнении таких работников по п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ работодатель дополнительно обязан выплатить им помощь в размере трех среднемесячных зарплат (п. 7 ч. 1 ст. 20, п. 1 ч. 1 ст. 21, п. 1 ч. 1 ст. 22 Закона № 796).

Предприятие рассчитывает, начисляет и выплачивает помощь чернобыльцам за счет собственных средств. И только потом понесенные расходы возмещаются из бюджета органами соцзащиты по месту регистрации граждан. Механизм возмещения прописан в Порядке № 936.

? Когда нужно произвести расчеты с работником при увольнении?

Причитающиеся работнику выплаты проводятся в день увольнения, то есть в последний день его работы. Если в этот день работник не работал, то деньги следует выплатить на следующий день после предъявления им требования о полном расчете.

? Каковы особенности расчета в случае, если работник до увольнения уже получил отпускные за неотработанную часть года?

По общему правилу при увольнении работника до окончания рабочего года, за который он уже получил отпуск полной продолжительности, для покрытия его задолженности работодатель производит отчисления из зарплаты за дни отпуска, которые были предоставлены в счет неотработанной части рабочего года (ч. 1 ст. 22 Закона № 504).

Но такое отчисление не производится, если работник увольняется с работы в связи с изменениями в организации производства и труда, в частности при ликвидации предприятия (п. 4 ч. 2 ст. 22 Закона № 504).

Выходное пособие при ликвидации предприятия

Расчет выходного пособия при увольнении имеет свои особенности. Остановимся на них подробнее.

Согласно ст. 44 КЗоТ выходное пособие при увольнении работника в связи с ликвидацией предприятия выплачивают в размере не менее среднемесячного заработка. Правда, в Письме № 420 Минтруда подчеркивает, что коллективным договором на предприятии могут быть установлены дополнительные размеры выходного пособия.

? Как определить размер среднемесячной зарплаты работника для расчета выходного пособия?

Для этого нужно рассчитать среднемесячную зарплату работника за два последних месяца работы (абзац третий п. 2 разд. II Порядка № 100).



Важно! Для работника, который проработал меньше двух месяцев, средняя зарплата определяется за отработанное им время.

Порядок расчета среднемесячной зарплаты установлен п. 8 разд. IV Порядка № 100, а именно:

- **шаг 1** – определяется среднедневная зарплата путем деления зарплаты за фактически отработанные в течение двух месяцев рабочие дни на число отработанных рабочих дней;
- **шаг 2** – среднедневной заработок умножается на среднемесячное число рабочих дней.

В расчете среднемесячной зарплаты **участвуют** только выплаты, непосредственно связанные с работой (абзац первый п. 3 разд. III Порядка № 100):

- основная зарплата;
- доплаты и надбавки (за сверхурочную работу и работу в ночное время, совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания, высокие достижения в труде и др.);
- производственные премии, вознаграждения по результатам года и за выслугу лет и т. д. Премии включают в заработок того месяца, на который они приходятся согласно расчетной ведомости на зарплату. Премии, выплачиваемые за квартал и более длительное время, при расчете выходного пособия включают в зарплату в части, соответствующей количеству месяцев в расчетном периоде. Если число рабочих дней в расчетном периоде отработано не полностью, премии учитывают пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде.



Обратите внимание! Все выплаты учитывают в том размере, в котором они начислены, без исключения сумм налогов или других отчислений.

В расчет среднемесячной зарплаты **не берут** (абзац семнадцатый п. 4 разд. III Порядка № 100):

- выплаты за время, в течение которого сохраняется средний заработок работника (за время выполнения государственных и общественных обязанностей, ежегодного и дополнительного отпусков, командировок и т. д.);
- пособие по временной нетрудоспособности.

ПРИМЕР 1

Работник был уволен 7 августа 2020 года в связи с ликвидацией предприятия (на основании п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ). В расчетном периоде (июнь – июль 2020 года) он отработал:

- в июне – 20 рабочих дней (далее – р. д.). Начисленная зарплата – 6 400 грн;
- в июле – 13 р. д. Начисленная зарплата – 4 160 грн. В этом месяце он находился в отпуске, сумма отпускных составила 3 200 грн.

На предприятии установлена пятидневная рабочая неделя (выходные – суббота и воскресенье), в июне и июле – 43 р. д. (20 и 23 соответственно).

Рассчитаем:

- зарплату за расчетный период:
 $6\,400 \text{ грн} + 4\,160 \text{ грн} = 10\,560 \text{ грн}$;
- число отработанных рабочих дней:
 $20 \text{ р. д.} + 13 \text{ р. д.} = 33 \text{ р. д.}$;
- среднедневную зарплату работника:
 $10\,560 \text{ грн} : 33 \text{ р. д.} = 320 \text{ грн}$;
- среднемесячное количество рабочих дней в расчетном периоде:
 $43 \text{ р. д.} : 2 = 21,5 \text{ р. д.}$;
- среднемесячную зарплату работника:
 $320 \text{ грн} \times 21,5 \text{ р. д.} = 6\,880 \text{ грн}$.

Следовательно, работнику при увольнении нужно начислить выходное пособие в размере 6 880 грн. Эту сумму нужно указать в приказе об увольнении работника.

Выплаты работникам при реорганизации предприятия

Предприятие может прекратить свое существование и в случае реорганизации (слияния, присоединения, разделения, преобразования). Однако при реорганизации у такого предприятия есть правопреемник (один или несколько). Именно к правопреемнику (правопреемникам) переходит все имущество, права и обязанности реорганизуемого предприятия.

Тогда и возникает вопрос: что делать с работниками такого предприятия – увольнять и принимать на новое место работы? А может, как-то иначе нужно с ними поступить?

Ответ можно найти в ч. 4 ст. 36 КЗоТ. Согласно этой норме в случае реорганизации предприятия действие трудовых договоров с работниками продолжается. Поэтому увольнять их и принимать на новое место работы не нужно.

Прекращение трудового договора с работниками по инициативе работодателя возможно, только если такая реорганизация сопровождается (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ, п. 19 Постановления № 9):

- сокращением численности или штата работников;
- изменениями в составе работников по должностям, специальностям, квалификации, профессиям.

То есть в отношении работников возможны следующие варианты (какой вариант имеет место, должна сказать запись в трудовой книжке):

- **вариант 1** – окончательное увольнение по инициативе работодателя на основании п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ. Но увольнение работника также возможно и по другим основаниям: ч. 1 ст. 38 КЗоТ – по собственному желанию работника, п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗоТ – по соглашению сторон, п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗоТ – в связи с переводом на другое предприятие (Письмо № 18). В этом случае работнику производятся все те же выплаты, что и при ликвидации предприятия (см. выше). Сумма выходного пособия рассчитывается так же;
- **вариант 2** – продолжение трудовых отношений с работником согласно ранее заключенному трудовому договору, положения которого обязательны для нового предприятия (т. е. предприятия-правопреемника);
- **вариант 3** – увольнение и перевод работника на новое предприятие на основании п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗоТ по принципу «увольнение

и прием». Это возможно, если в результате реорганизации предприятия изменяются условия трудового договора, должностные обязанности, трудовые функции, условия труда работника. Его принимают на новое предприятие на других условиях и по другой профессии (должности), что исключает возможность продолжения с ним прежних трудовых отношений. Это не противоречит законодательству, а с работником заключается новый трудовой договор;

- **вариант 4** – увольнение работника с реорганизованного (старого) предприятия и прием на работу без каких-либо дополнительных условий на новое предприятие, являющееся правопреемником старого. Этот вариант иногда применяют на практике. Такой «кульбит» вполне возможен, ведь работники реорганизованного предприятия, с которыми трудовой договор расторгнут на основании п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ, в течение года имеют право на заключение трудового договора в случае повторного приема на работу, если новое предприятие осуществляет прием работников аналогичной квалификации (ст. 42¹ КЗоТ). Преимущественное право на заключение трудового договора в случае повторного приема на работу предоставляется лицам, перечисленным в ст. 42 КЗоТ, и в других случаях, установленных в коллективном договоре.

Отпускные после реорганизации

СИТУАЦИЯ 1

Работник продолжает трудиться на предприятии-правопреемнике (вариант 2, см. выше)

В части выплат отпускных на предприятии – правопреемнике реорганизованного (старого) предприятия при продолжении трудовых отношений действуют такие **правила**:

- компенсация за неиспользованные дни отпуска, как при увольнении, не выплачивается (трудовые отношения с работником не прекращаются);
- право на очередной оплачиваемый отпуск определяется с учетом периодов работы как до, так и после реорганизации;
- в расчетный период включается время работы как на старом, так и на новом предприятии;
- если в расчетном периоде была повышена тарифная ставка или должностной оклад, следует применять коэффициент корректировки,

который предусмотрен п. 10 разд. IV Порядка № 100.

Конечно, дела на новом предприятии могут идти не так хорошо, как хотелось бы. Поэтому в п. 10 разд. IV Порядка № 100 предусмотрена возможность уменьшения коэффициента корректировки. Для этого нужно издать соответствующий приказ (распоряжение) и согласовать его с профсоюзом или другим органом, уполномоченным на представительство трудовым коллективом. Однако не проводить корректировку вообще предприятие не имеет права (см. Письмо № 1491).

ПРИМЕР 2

После присоединения предприятия А к предприятию Б (реорганизация состоялась 1 сентября 2020 года) у бывшего работника предприятия А повысился должностной оклад (до 1 сентября 2020 года он составлял 10 000 грн, после этой даты – 12 000 грн). Кроме оклада, работнику ничего не выплачивали. При этом работник не был переведен на другую должность, а со старого предприятия не увольнялся. С 12 октября работник ушел в ежегодный основной отпуск продолжительностью 14 календарных дней (далее – к. д.). Как рассчитать ему отпускные?

Средняя зарплата для выплаты отпускных рассчитывается исходя из выплат за последние 12 календарных месяцев (далее – к. мес.) работы, предшествующих месяцу предоставления отпуска (абзац первый п. 2 разд. II Порядка № 100).



Следует знать! Если работник проработал на предприятии меньше года, средняя зарплата определяется исходя из выплат за фактически отработанное время, то есть с 1-го числа месяца после оформления на работу до 1-го числа месяца, в котором предоставляется отпуск. Если работник работал меньше месяца, расчеты производятся исходя из установленной ему в трудовом договоре тарифной ставки (должностного оклада).

В нашем случае расчетным периодом будет октябрь 2019 года – сентябрь 2020-го (как было отмечено выше, в расчетный период входят месяцы работы как до, так и после реорганизации). При этом в расчетном периоде был повышен должностной оклад. А значит, зарплатные вы-

платы для определения отпускных нужно откорректировать на коэффициент корректировки. Сделать это нужно в следующем порядке.

1. Определим коэффициент корректировки путем деления оклада, установленного после реорганизации, на оклад, действующий до реорганизации:

$$12\ 000\ \text{грн} : 10\ 000\ \text{грн} = 1,2.$$

2. Исчислим среднедневную зарплату с учетом скорректированной зарплаты (в расчетном периоде – 355 к. д. без учета праздничных и нерабочих дней):

$$(10\ 000\ \text{грн} \times 1,2 \times 11\ \text{мес.} + 12\ 000\ \text{грн}) : 355\ \text{к. д.} = 405,63\ \text{грн.}$$

3. Рассчитаем сумму отпускных:

$$405,63\ \text{грн} \times 14\ \text{к. д.} = 5\ 678,82\ \text{грн.}$$

СИТУАЦИЯ 2

Увольнение или перевод работника на новое предприятие (варианты 3 и 4, см. выше)

Если работник был уволен со старого предприятия без выплаты денежной компенсации за неиспользованные дни ежегодных отпусков, а затем принят на новое предприятие (см. **вариант 4**), расчет отпускных на новом предприятии осуществляется как для нового работника.

Поэтому для работника реорганизуемого предприятия выгоднее оформить не просто увольнение, а перевод на новое предприятие по п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗоТ (см. **вариант 3**).

Тогда можно использовать денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска. Согласно ч. 3 ст. 24 Закона № 504 такая компенсация по желанию работника должна быть перечислена на счет предприятия, куда перевелся работник. В таком случае при предоставлении отпуска на новом месте работы:

- в стаж работы, дающий право на отпуск, засчитывается время, за которое работник не использовал отпуск по предыдущему месту работы;
- расчетный период для исчисления средней зарплаты для оплаты времени отпусков или выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, который наступит после перевода на новое место работы, определяется по новому месту работы;

- дни ежегодного отпуска, предоставляемого за период работы на предыдущем месте работы, оплачиваются из суммы компенсации, которая перечислена на новое место работы.

Это следует из ч. 3 ст. 9, п. 8 ч. 7 ст. 10 Закона № 504, а также Писем № 749, № 1531.

Правда, в случае реорганизации перечислять ничего не нужно, ведь все имущество, права и обязанности автоматически переходят к правопреемнику. В частности, к обязанностям относятся и остаток начисленного резерва отпускных (сальдо субсчета **471** «Обеспечение выплат отпусков»), появившийся в балансе нового предприятия. При этом начисление отпускных происходит в обычном порядке: Дт **471** – Кт **661** «Расчеты по заработной плате». Однако, с формальной точки зрения, новому предприятию не помешает заявление работника с просьбой об учете этим предприятием «отпускной» компенсации, переданной со старого предприятия.

Больничные после реорганизации

СИТУАЦИЯ 3

Работник продолжает работу на предприятии-правопреемнике (вариант 2, см. выше)

В соответствии с п. 25–27 Порядка № 1266 расчетным периодом, за который исчисляется средняя зарплата для расчета больничных, зависит от продолжительности трудовых отношений. Если по последнему основному месту работы застрахованного лица они продолжаются:

- более года, то расчетным периодом являются 12 к. мес. пребывания в трудовых отношениях (с 1-го по 1-е число), которые предшествуют месяцу наступления болезни;
- менее 12 месяцев – фактически отработанные к. мес. (с 1-го по 1-е число);
- меньше месяца – фактически отработанное время (к. д.) перед наступлением страхового случая.

Как видим, Порядок № 1216 для определения расчетного периода требует установить последнее основное место работы.

Но ведь при реорганизации предприятия таким последним основным местом работы при наступлении страхового случая будет уже новое предприятие. Однако **напомним**: согласно ч. 4 ст. 36 КЗоТ трудовые отношения в случае реорганизации предприятия не прекращаются.

Поэтому расчетный период нужно определять в общем порядке – в него войдут 12 к. мес. или более короткий фактически отработанный период, предшествующий месяцу болезни (с учетом месяцев, отработанных до реорганизации). Этот вывод, в частности, подтвержден Минтруда в Письме № 129 и ФСС по ВПТ в Письме № 924.

СИТУАЦИЯ 4

Увольнение или перевод работника на новое предприятие (варианты 3 и 4, см. выше)

Если работник в процессе реорганизации был уволен, а затем принят (см. **вариант 4**) либо переведен на новое предприятие, которое является правопреемником старого (см. **вариант 3**), расчетный период нужно определять уже по новому месту работы с нуля (Порядок № 1216).

Правда, здесь может возникнуть неясность с суммой компенсации за неиспользованный отпуск со старого предприятия. Что с ней делать, разъяснило Минсоцполитики в Письме № 1531: если с нее был уплачен ЕСВ на предыдущем месте работы, а сама компенсация выплачена на новом месте работы, то при наступлении страхового случая в период пребывания в трудовых отношениях по новому месту работы при исчислении средней зарплаты она не учитывается.

Индексация зарплаты после реорганизации

Поскольку при реорганизации трудовые отношения с работником продолжаются (допустим, он не был уволен по каким-либо основаниям, см. выше **вариант 2**), новое предприятие продолжает индексировать зарплату так же, как и старое, согласно Порядку № 1078.

Что касается работников, уволенных со старого предприятия, а затем принятых на новое, в том числе в связи с переводом (см. **варианты 3 и 4**), то по ноябрь 2015 года правила индексации были логичными. Для вновь принятых работников расчеты начинали с месяца их трудоустройства. Для работников, переведенных с другого предприятия, сохраняли сумму индексации, заработанную на предыдущем месте работы, если величина прироста зарплаты меньше, чем сумма индексации, которая должна начисляться за соответствующий месяц. Если сумма увеличения зарплаты была больше, чем сумма индексации, такой месяц считался базовым.

Ныне действует норма п. 10² Порядка № 1078: и для вновь принятых, и для переведенных работников исчисление индекса потребительских цен для проведения индексации осуществляется с месяца, следующего за месяцем повышения тарифной ставки (оклада) по должности, которую занимает работник. То есть переведенных работников приравнивали к новым. И новый работник, и переведенный дожидается повышения оклада в статусе работника нового предприятия.

ВЫВОДЫ

При ликвидации предприятия уволенному работнику нужно выплатить все причитающиеся ему суммы.

Если работник уволен по инициативе работодателя (в т. ч. при реорганизации предприятия), обязательно выплачивается выходное пособие.

При реорганизации предприятия действие трудовых договоров с работниками продолжается. Поэтому увольнять работников и принимать их на новое место работы не нужно. Новое предприятие продолжает политику расчета выплат, начатую своим предшественником. Но такая возможность должна следовать из записей в трудовой книжке.



www.balance.ua

- Демоверсія БСБ
- Одна відкрита стаття кожного номера
- Інформація про семінари/вебінари
- Анонси та архіви номерів