



Олена КУШИНА, консультант із питань бухгалтерського обліку та оподаткування

РОЗРАХУНКИ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ В РАЗІ ЛІКВІДАЦІЇ АБО РЕОРГАНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Такі події, як ліквідація або реорганізація рідного підприємства, можуть і не настати в професійному житті середньостатистичного бухгалтера. Але... Усе тече, усе змінюється. Цей усім відомий афоризм, як ніколи, актуальний у 2020 році – часу початку кризи, каталізатором якої стала пандемія COVID-19. Адже під час кризи частіше, ніж звичайно, закриваються підприємства, які не змогли вижити в нових умовах або перелаштуватися під нові реалії. До цього сьогодні потрібно бути готовим. Як правильно здійснити розрахунки із працівниками, коли підприємство, на якому вони трудилися, лік-

відується або реорганізується, ви дізнаєтеся із цієї статті.

Виплати працівникам в разі ліквідації підприємства

У випадку припинення підприємства в результаті ліквідації (тобто коли в підприємства немає правонаступників) припиняється й трудовий договір підприємства із працівником. При цьому для цілей розрахунку з тим або іншим працівником важливо, як саме він попрощається з підприємством (див. таблицю).

№ з/п	Варіанти звільнення працівника*	Виплати при звільненні
1	2	3
1	За власним бажанням працівника	Підприємство повинне виплатити звільненому працівникові всі належні йому суми, зокрема (ч. 1 ст. 38 КЗпП): – зарплату за фактично відпрацьований у місяці звільнення час; – компенсацію за невикористані дні відпустки (щорічної та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи) (ч. 1 ст. 83 КЗпП, ст. 24 Закону № 504)
2	За угодою сторін	Виплати, наведені в ряд. 1 таблиці, і, можливо** , вихідна допомога
3	У зв'язку з переведенням на інше підприємство	
4	З ініціативи роботодавця (власника або уповноваженого ним органу)	Виплати, наведені в ряд. 1 таблиці, та обов'язково*** вихідна допомога
<p>* На те, що всі ці варіанти можуть мати місце при ліквідації підприємства, Мінсоцполітики вказало в Листі № 18. ** Тільки якщо така необхідність установлена в колективному (трудовому) договорі. *** Зокрема, на обов'язковості виплати вихідної допомоги в разі ліквідації підприємства наполягає Мінпраці (див. Лист № 107). Вихідна допомога обов'язково виплачується й у випадку, якщо працівник відмовиться від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП).</p>		

Додаткова виплата чорнобильцям

Ще одна виплата стосується працівників, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи або є учасниками ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС і віднесені до 1-3-ї категорій. Під час звільнення таких працівників за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП роботодавець додатково зобов'язаний виплатити їм допомогу в розмірі трьох середньомісячних зарплат (п. 7 ч. 1 ст. 20, п. 1 ч. 1 ст. 21, п. 1 ч. 1 ст. 22 Закону № 796).

Підприємство розраховує, нараховує та виплачує допомогу чорнобильцям за рахунок власних коштів. І тільки потім понесені витрати відшкодовуються з бюджету органами соцзахисту за місцем реєстрації громадян. Механізм відшкодування прописано в Порядку № 936.

? Коли потрібно здійснити розрахунки із працівником під час звільнення?

Належні працівникові виплати проводяться в день звільнення, тобто в останній день його роботи. Якщо в цей день працівник не працював, то гроші слід виплатити наступного дня після пред'явлення ним вимоги про повний розрахунок.

? Які особливості розрахунку у випадку, якщо працівник до звільнення вже отримав відпусткові за невідпрацьовану частину року?

За загальним правилом при звільненні працівника до закінчення робочого року, за який він уже отримав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості роботодавець здійснює відрахування із зарплати за дні відпустки, які були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року (ч. 1 ст. 22 Закону № 504).

Але таке відрахування не проводиться, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, зокрема при ліквідації підприємства (п. 4 ч. 2 ст. 22 Закону № 504).

Вихідна допомога при ліквідації підприємства

Розрахунок вихідної допомоги при звільненні має свої особливості. Зупинимося на них докладніше.

Згідно зі ст. 44 КЗпП вихідну допомогу при звільненні працівника у зв'язку з ліквідацією

підприємства виплачують у розмірі не менше середньомісячного заробітку. Правда, у Листі № 420 Мінпраці підкреслює, що колективним договором на підприємстві можуть бути встановлені додаткові розміри вихідної допомоги.

? Як визначити розмір середньомісячної зарплати працівника для розрахунку вихідної допомоги?

Для цього потрібно розрахувати середньомісячну зарплату працівника за два останніх місяці роботи (абзац третій п. 2 розд. II Порядку № 100).



Важливо! Для працівника, який пропрацював менше двох місяців, середня зарплата визначається за відпрацьований ним час.

Порядок розрахунку середньомісячної зарплати встановлено п. 8 розд. IV Порядку № 100, а саме:

- **крок 1** – визначається середньоденна зарплата шляхом ділення зарплати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі дні на число відпрацьованих робочих днів;
- **крок 2** – середньоденний заробіток помножується на середньомісячне число робочих днів.

У розрахунку середньомісячної зарплати **беруть участь** тільки виплати, безпосередньо пов'язані з роботою (абзац перший п. 3 розд. III Порядку № 100):

- основна зарплата;
- доплати та надбавки (за понаднормову роботу та роботу в нічний час, суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування, високі досягнення в праці та ін.);
- виробничі премії, винагороди за результатами року та за вислугу років і т. д. Премії включають у заробіток того місяця, на який вони доводяться згідно з розрахунковою відомістю на зарплату. Премії, виплачувані за квартал і більш тривалий час, при розрахунку вихідної допомоги включають до зарплати в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді. Якщо кількість робочих днів у розрахунковому періоді відпрацьовано не повністю, премії враховують пропорційно до часу, відпрацьованого в розрахунковому періоді.



Зверніть увагу! Усі виплати враховують у тому розмірі, у якому вони нараховані, без виключення сум податків або інших відрахувань.

У розрахунку середньомісячної зарплати **не беруть** (абзац сімнадцятий п. 4 розд. III Порядку № 100):

- виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної та додаткової відпусток, відряджень і т. д.);
- допомога з тимчасової непрацездатності.

ПРИКЛАД 1

Працівник був звільнений 7 серпня 2020 року у зв'язку з ліквідацією підприємства (на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП). У розрахунковому періоді (червень – липень 2020 року) він відпрацював:

- у червні – 20 робочих днів (далі – р. д.). Нарахована зарплата – 6 400 грн;
- у липні – 13 р. д. Нарахована зарплата – 4 160 грн. У цьому місяці він перебував у відпустці, сума відпусткових становить 3 200 грн.

На підприємстві встановлений п'ятиденний робочий тиждень (вихідні – субота та неділя), у червні та липні – 43 р. д. (20 і 23 відповідно).

Розрахуємо:

- зарплату за розрахунковий період:
 $6\,400 \text{ грн} + 4\,160 \text{ грн} = 10\,560 \text{ грн};$
- кількість відпрацьованих робочих днів:
 $20 \text{ р. д.} + 13 \text{ р. д.} = 33 \text{ р. д.};$
- середньоденну зарплату працівника:
 $10\,560 \text{ грн} : 33 \text{ р. буд.} = 320 \text{ грн};$
- середньомісячну кількість робочих днів у розрахунковому періоді:
 $43 \text{ р. д.} : 2 = 21,5 \text{ р. д.}$
- середньомісячну зарплату працівника:
 $320 \text{ грн} \times 21,5 \text{ р. д.} = 6\,880 \text{ грн.}$

Отже, працівникові при звільненні потрібно нарахувати вихідну допомогу в розмірі 6 880 грн.

Цю суму потрібно вказати в наказі про звільнення працівника.

Виплати працівникам при реорганізації підприємства

Підприємство може припинити своє існування й у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення). Однак при реорганізації в такого підприємства є правонаступник (один або декілька). Саме до правонаступника (правонаступників) переходить усе майно, права та обов'язки реорганізованого підприємства.

Тоді й виникає запитання: що робити із працівниками такого підприємства – звільнити чи приймати на нове місце роботи? А може, якось інакше потрібно з ними вчиняти?

Відповідь можна знайти в ч. 4 ст. 36 КЗпП. Згідно із цією нормою у випадку реорганізації підприємства дія трудових договорів із працівниками триває. Тому звільняти їх та приймати на нове місце роботи не потрібно.

Припинення трудового договору із працівниками з ініціативи роботодавця можливе, тільки якщо така реорганізація супроводжується (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП, п. 19 Постанови № 9):

- скороченням чисельності або штату працівників;
- змінами в складі працівників за посадами, спеціальностями, кваліфікацією, професіями.

Тобто відносно працівників можливі такі варіанти (який варіант має місце, повинен сказати запис у трудовій книжці):

- **варіант 1** – остаточне звільнення з ініціативи роботодавця на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП. Але звільнення працівника також можливе й за іншими підставами: ч. 1 ст. 38 КЗпП – за власним бажанням працівника, п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП – за угодою сторін, п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП – у зв'язку з переведенням на інше підприємство (Лист № 18). У цьому випадку працівникові здійснюються всі ті самі виплати, що й при ліквідації підприємства (див. вище). Сума вихідної допомоги розраховується так само;
- **варіант 2** – продовження трудових відносин із працівником згідно з раніше укладеним трудовим договором, положення якого обов'язкові для нового підприємства (тобто підприємства- правонаступника);

- **варіант 3** – звільнення та переведення працівника на нове підприємство на підставі п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП за принципом «звільнення та прийняття». Це можливо, якщо в результаті реорганізації підприємства змінюються умови трудового договору, посадові обов'язки, трудові функції, умови праці працівника. Його приймають на нове підприємство на інших умовах та за іншою професією (посадою), що виключає можливість продовження з ним колишніх трудових відносин. Це не суперечить законодавству, а із працівником укладається новий трудовий договір;
- **варіант 4** – звільнення працівника з реорганізованого (старого) підприємства та прийняття на роботу без будь-яких додаткових умов на нове підприємство, що є правонаступником старого. Цей варіант іноді застосовують на практиці. Такий «кульбінг» цілком можливий, адже працівники реорганізованого підприємства, з якими трудовий договір розірвуть на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП, протягом року мають право на укладення трудового договору у випадку повторного прийняття на роботу, якщо нове підприємство здійснює прийняття працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42¹ КЗпП). Переважне право на укладення трудового договору у випадку повторного прийняття на роботу надається особам, переліченим у ст. 42 КЗпП, і в інших випадках, установлених у колективному договорі.

Відпусткові після реорганізації

СИТУАЦІЯ 1

Працівник продовжує трудитися на підприємстві- правонаступнику (варіант 2, див. вище)

У частині виплат відпусткових на підприємстві – правонаступнику реорганізованого (старого) підприємства при продовженні трудових відносин діють такі **правила**:

- компенсація за невикористані дні відпустки, як під час звільнення, не виплачується (трудова відносина із працівником не припиняються);
- право на чергову оплачувану відпустку визначається з урахуванням періодів роботи як до, так і після реорганізації;
- до розрахункового періоду включається час роботи як на старому, так і на новому підприємстві;

- якщо в розрахунковому періоді була підвищена тарифна ставка або посадовий оклад, слід застосовувати коефіцієнт коригування, який передбачено п. 10 розд. IV Порядку № 100.

Звичайно, справи на новому підприємстві можуть іти не так добре, як хотілося б. Тому в п. 10 розд. IV Порядку № 100 передбачена можливість зменшення коефіцієнта коригування. Для цього потрібно видати відповідний наказ (розпорядження) та узгодити його із профспілкою або іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом. Однак не проводити коригування взагалі підприємство не має права (див. Лист № 1491).

ПРИКЛАД 2

Після приєднання підприємства А до підприємства Б (реорганізація відбулася 1 вересня 2020 року) у колишнього працівника підприємства А підвищився посадовий оклад (до 1 вересня 2020 року він становив 10 000 грн, після цієї дати – 12 000 грн). Крім окладу, працівникові нічого не виплачували. При цьому працівник не був переведений на іншу посаду, а зі старого підприємства не звільнявся. З 12 жовтня працівник пішов у щорічну основну відпустку тривалістю 14 календарних днів (далі – к. д.). Як розрахувати йому відпусткові?

Середня зарплата для виплати відпусткових розраховується виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців (далі – к. міс.) роботи, що передують місяцю надання відпустки (абзац перший п. 2 розд. II Порядку № 100).



Слід знати! Якщо працівник пропрацював на підприємстві менше року, середня зарплата визначається виходячи з виплат за фактично відпрацьований час, тобто з 1-го числа місяця після оформлення на роботу до 1-го числа місяця, у якому надається відпустка. Якщо працівник працював менше місяця, розрахунки здійснюються виходячи з установленної йому в трудовому договорі тарифної ставки (посадового окладу).

У нашому випадку розрахунковим періодом буде жовтень 2019 року – вересень 2020-го (як було зазначено вище, до розрахункового періоду входять місяці роботи як до, так і після реорганізації). При цьому в розрахунковому періоді

був підвищений посадовий оклад. А значить, зарплатні виплати для визначення відпусткових потрібно відкоригувати на коефіцієнт коригування. Зробити це потрібно в такому порядку.

1. Визначимо коефіцієнт коригування шляхом ділення окладу, встановленого після реорганізації, на оклад, що діяв до реорганізації:

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

2. Обчислимо середньоденну зарплату з урахуванням скоригованої зарплати (у розрахунковому періоді – 355 к. д. без урахування святкових і неробочих днів):

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

3. Розрахуємо суму відпусткових:

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

СИТУАЦІЯ 2

Звільнення або переведення працівника на нове підприємство (варіанти 3 і 4, див. вище)

Якщо працівник був звільнений зі старого підприємства без виплати грошової компенсації за невикористані дні щорічних відпусток, а потім прийнятий на нове підприємство (див. **варіант 4**), розрахунок відпусткових на новому підприємстві здійснюється як для нового працівника.

Тому для працівника реорганізованого підприємства вигідніше оформити не просте звільнення, а переведення на нове підприємство за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП (див. **варіант 3**).

Тоді можна використовувати грошову компенсацію за невикористані дні відпустки. Згідно із ч. 3 ст. 24 Закону № 504 така компенсація за бажанням працівника повинна бути перерахована на рахунок підприємства, куди перевівся працівник. У такому випадку при наданні відпустки на новому місці роботи:

- до стажу роботи, що дає право на відпустку, зараховується час, за який працівник не використав відпустку за попереднім місцем роботи;
- розрахунковий період для обчислення середньої зарплати для оплати часу відпусток або виплати компенсації за невикористані відпустки, який настане після переведення на нове місце роботи, визначається за новим місцем роботи;

- дні щорічної відпустки, надаваної за період роботи на попередньому місці роботи, оплачуються із суми компенсації, яка перерахована на нове місце роботи.

Це впливає із ч. 3 ст. 9, п. 8 ч. 7 ст. 10 Закону № 504, а також Листів № 749, № 1531.

Правда, у випадку реорганізації перераховувати нічого не потрібно, адже все майно, права та обов'язки автоматично переходять до правонаступника. Зокрема, до обов'язків відносять і залишок нарахованого резерву відпусткових (сальдо субрахунка **471** «Забезпечення виплат відпусток»), що з'явився в балансі нового підприємства. При цьому нарахування відпусткових відбувається у звичайному порядку: Дт **471** – Кт **661** «Розрахунки із заробітної плати». Однак з формальної точки зору новому підприємству не зашкодить заява працівника із проханням про урахування цим підприємством «відпусткової» компенсації, переданої зі старого підприємства.

Лікарняні після реорганізації

СИТУАЦІЯ 3

Працівник продовжує роботу на підприємстві- правонаступнику (варіант 2, див. вище)

Відповідно до п. 25–27 Порядку № 1266 розрахунковим періодом, за який обчислюється середня зарплата для розрахунку лікарняних, залежить від тривалості трудових відносин. Якщо за останнім основним місцем роботи застрахованої особи вони тривають:

- більше року, то розрахунковим періодом є 12 к. міс. перебування в трудових відносинах (з 1-го по 1-ше число), які передують місяцю настання хвороби;
- менше 12 місяців – фактично відпрацьовані к. міс. (з 1-го по 1-ше число);
- менше місяця – фактично відпрацьований час (к. д.) перед настанням страхового випадку.

Як бачимо, Порядок № 1216 для визначення розрахункового періоду вимагає встановити останнє основне місце роботи.

Але ж при реорганізації підприємства таким останнім основним місцем роботи при настанні страхового випадку буде вже нове підприємство. Однак **нагадаємо**: згідно із ч. 4 ст. 36 КЗпП трудові відносини у випадку реорганізації підприємства не припиняються.

Тому розрахунковий період потрібно визначити в загальному порядку – у нього ввійдуть 12 к. міс. або більш короткий фактично відпрацьований період, що передує місяцю хвороби (з урахуванням місяців, відпрацьованих до реорганізації). Цей висновок, зокрема, підтверджений Мінпраці в Листі № 129 і ФСС з ТВП у Листі № 924.

СИТУАЦІЯ 4

Звільнення або переведення працівника на нове підприємство (варіанти 3 і 4, див. вище)

Якщо працівник у процесі реорганізації був звільнений, а потім прийнятий (див. **варіант 4**) або переведений на нове підприємство, яке є правонаступником старого (див. **варіант 3**), розрахунковий період потрібно визначити вже за новим місцем роботи з нуля (Порядок № 1216).

Правда, тут може виникнути неясність із сумою компенсації за невикористану відпустку зі старого підприємства. Що з нею робити, роз'яснило Мінсоцполітики в Листі № 1531: якщо з неї був сплачений ЄСВ на попередньому місці роботи, а сама компенсація виплачена на новому місці роботи, то при настанні страхового випадку в період перебування в трудових відносинах за новим місцем роботи при обчисленні середньої зарплати вона не враховується.

Індексація зарплати після реорганізації

Оскільки при реорганізації трудові відносини із працівником тривають (припустимо, він не був звільнений з яких-небудь підстав, див. вище **варіант 2**), нове підприємство продовжує індексувати зарплату так само, як і старе, згідно з Порядком № 1078.

Що стосується працівників, звільнених зі старого підприємства, а потім прийнятих на нове, у тому числі у зв'язку з переведенням (див. **варіанти 3 і 4**), то по листопад 2015 року правила індексації були логічними. Для новоприйнятих працівників розрахунки починали з місяця їх працевлаштування. Для працівників, переведених з іншого підприємства, зберігали суму індексації, зароблену на попередньому місці роботи, якщо величина приросту зарплати менша, ніж сума індексації, яка повинна нараховуватися за відповідний місяць. Якщо сума збільшення зарплати була більша, ніж сума індексації, такий місяць уважався базовим.

Нині діє норма п. 10² Порядку № 1078: і для новоприйнятих, і для переведених працівників обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації здійснюється з місяця, що настає за місяцем підвищення тарифної ставки (окладу) за посадою, яку обіймає працівник. Тобто переведених працівників дорівняли до нових. І новий працівник, і переведений чекає підвищення окладу в статусі працівника нового підприємства.

ВИСНОВКИ

При ліквідації підприємства звільненому працівникові потрібно виплатити всі належні йому суми.

Якщо працівник звільнений з ініціативи роботодавця (у т. ч. при реорганізації підприємства), обов'язково виплачується вихідна допомога.

При реорганізації підприємства дія трудових договорів із працівниками триває. Тому звільняти працівників і приймати їх на нове місце роботи не потрібно. Нове підприємство продовжує політику розрахунку виплат, розпочату своїм попередником. Але така можливість повинна впливати із записів у трудовій книжці.

P

www.balance.ua

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