



*Євгенія Руженцева,
юрист*

Розірвання трудових відносин у разі ліквідації підприємства

Припинення діяльності підприємства, тим паче в результаті ліквідації, — стрес не лише для його власників і кредиторів, а й для кадрових служб, які змушені оформляти звільнення всіх працівників, а подеколи навіть першого керівника. Така ж доля, зрештою, чекає і на членів ліквідаційної комісії, які тимчасово беруть на себе управління справами підприємства. Хто і як розриває трудові відносини із цими людьми, як бути з так званими захищеними категоріями працівників у випадку ліквідації підприємства та чи варто призначати директора головою ліквідаційної комісії — про це та інше наша дискусія з правниками провідних юридичних фірм України

Для правильного розуміння підстав розірвання трудового договору, про які йтиметься далі, насамперед з'ясуймо, що означають терміни «припинення юридичної особи» і «ліквідація», оскільки єдиного підходу до вживання відповідної термінології в КЗпП не спостерігається. Так, називаючи підстави припинення трудових відносин, у статті 40 КЗпП законодавець згадує і «ліквідацію», і «банкрутство», і «повну ліквідацію». Таку, на перший погляд, несистемність вживання термінів спостерігаємо і в інших статтях КЗпП (240¹, 247 та ін.).

Тому звернемося до цивільного законодавства. Відповідно до статті 104 Цивільного кодексу України (ЦКУ) юридична особа **припиняється** в результаті передання всього свого майна, прав та обов'язків іншим юридичним особам — правонаступникам (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або в результаті ліквідації.

Ліквідація — це така форма припинення юридичної особи, за якої припиняються всі її права та обов'язки. Ліквідація поділяється на так звану добровільну (за рішенням учасників юридичної особи) та примусову (зокрема, банкрутство), і згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП є однією з підстав для розірвання трудового до-

говору: трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, у т. ч. ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

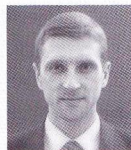
Загальний порядок ліквідації юридичних осіб врегульовано статтями 111, 112 ЦКУ, а порядок ліквідації у зв'язку з банкрутством визначено Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14 травня 1992 р. № 2343-ХІІ (далі — Закон № 2343-ХІІ).

Через поширення практики ліквідації підприємств, установ, організацій (далі — підприємства) з наступним створенням на їхній базі нових юридичних осіб законодавець, вочевидь, і вживає поряд із терміном «ліквідація» ще й термін «повна ліквідація», якого немає в цивільному праві. Тому слід розуміти, що **повна ліквідація** в трудовому праві має означати ліквідацію без правонаступництва. Цікаво, що в такій, здавалося б, напівфіктивній ліквідації не вбачає «криміналу» і Пленум Верховного Суду України, який визнає право підприємства, створеного на базі ліквідованого, приймати на роботу працівників свого «попередника» на загальних підставах (п. 19 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, далі — Постанова ВСУ № 9).

Звільнити не можна працевлаштувати

У разі ліквідації підприємства не застосовуються додаткові гарантії захисту від звільнення, передбачені для деяких категорій праців-

У дискусії взяли участь:



Євген Греков,
старший юрист
ЮФ «ILF»



Юлія Новікова,
молодший юрист
ЮФ «Юрзовнішсервіс»



Світлана Гапало,
юрист МЮК «Ноєрр»



Андрій Довганюк,
юрист МЮК «Ноєрр»



Євгенія Новичкова,
старший юрист
ЮК «Arzinger»



Оксана Войнаровська,
радник ЮФ «Василь Кісіль
і партнери»



Ярослава Івасюк,
експерт з юридичних питань
ТОВ «КМ Партнери»

Олександр Галицький,
партнер ЮФ «Галицький та Яременко»

ників, зокрема, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста ст. 179 КЗпП), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. «Звільнення таких працівників можливе, але з обов'язковим працевлаштуванням, тобто наступного дня після звільнення особа має бути влаштована на іншу роботу, — коментує старший юрист ЮФ «ILF» Євген Греков. — Проте виконання цього обов'язку у випадку ліквідації підприємства є проблематичним».

До переліку так званих захищених категорій працівників, які у випадку ліквідації підлягають обов'язковому працевлаштуванню, молодший юрист ЮФ «Юрзовнішсервіс» Юлія Новікова додає також батьків, які виховують дітей без матері (у т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікунів (піклувальників), прийомних батьків (ст. 186¹ КЗпП).

У разі ліквідації підприємства не застосовуються додаткові гарантії захисту від звільнення, передбачені для деяких категорій працівників, зокрема, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів

Не слід забувати і про чорнобильців, нагадує пані Юлія. Так, згідно зі статтями 20–22 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 грудня 1991 р. № 796-XII (далі — Закон № 796-XII) працівникам, віднесеним до категорій 1, 2 постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС, та учасникам ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській

АЕС, які належать до категорії 3, гарантується працевлаштування з урахуванням їхніх побажань або можливість навчання нових професій (спеціальностей) із збереженням у встановленому порядку середньої заробітної плати за останнім місцем роботи за весь період перепідготовки, але не більше одного року. Крім того, звертає увагу юрист, роботу їм необхідно пропонувати з огляду на досвід трудової діяльності та в межах кваліфікації.

На практиці здійснити обов'язкове працевлаштування вкрай важко, а якщо працівники перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами чи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, практично неможливо, погоджуються з паном Грековим юристи МЮК «Ноєрр» Світлана Гапало та Андрій Довганюк. Виходом із цієї ситуації вони вважають припинення трудових відносин за угодою сторін на підставі пункту 1 статті 36 КЗпП.

За таку ж форму узаконювання «розлучення» з працівниками в разі ліквідації підприємства виступає і старший юрист ЮК «Arzinger» Євгенія Новичкова, хоча з інших мотивів. Річ у тім, що одночасно з попередженням про звільнення працівників у зв'язку з ліквідацією (за два місяці), підприємство зобов'язане повідомити центр зайнятості про майбутнє вивільнення працівників не пізніше ніж за два місяці у письмовій формі (звіт форми № 4-ПН (план)), а в 10-денний строк після вивільнення — надати списки фактично вивільнених працівників (звіт форми № 4-ПН (факт)). Санкції за невиконання цих вимог значні — штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника (частина п'ята ст. 20 Закону «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-XII). Тому в разі порушення строків зазначеного повідомлення з метою уникнення накладення штрафу пані Новичкова радить за домовле-

ністю із працівником змінити підставу звільнення на звільнення за угодою сторін.

Також пані Євгенія рекомендує сповіщати персонал у письмовій формі з отриманням підприємством доказу такого повідомлення. Водночас, згідно з усталеною судовою практикою порушення строку повідомлення про звільнення в разі ліквідації підприємства не призведе до визнання такого звільнення незаконним, а лише до зміни дати звільнення (абзац шостий п. 19 Постанови ВСУ № 9).

Як зауважує **Юлія Новікова**, відповідно до статті 47 КЗпП у день звільнення працівникові необхідно видати належно оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення та провести з ним остаточний розрахунок. Зокрема, у разі звільнення працівника у зв'язку з ліквідацією підприємства йому мають виплатити:

- заробітну плату за час, фактично відпрацьований у місяці звільнення (у випадку заборгованості із зарплати — усі заборговані підприємством суми);

- грошову компенсацію за всі не використані ним дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (ст. 83 КЗпП, ст. 24 Закону «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР);

- вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП). Працівникам, віднесеним до категорій 1, 2 постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС і до категорії 3 із числа учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, вихідну допомогу виплачують у розмірі трьох середньомісячних заробітних плат (ст. 20–22 Закону № 796-III).

Якщо працівник у день звільнення не працював, зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові під час звільнення, його слід письмово повідомити перед їх виплатою (ст. 116 КЗпП).

Згідно з усталеною судовою практикою порушення строку повідомлення про звільнення в разі ліквідації підприємства не призведе до визнання такого звільнення незаконним, а лише до зміни дати звільнення

Із досвіду радника ЮФ «Василь Кісіль і партнери» **Оксани Войнаровської**, у випадку позову про поновлення на роботі на підприємстві, яке згодом ліквідоване, судовою практика пішла тим шляхом, що в разі встановлення судом незаконності звільнення працівника з такого підприємства його порушене право може бути поновлене судом шляхом зміни формулювання підстави звільнення на звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП. Щодо вимог про поновлення на роботі, то вони задоволенню не підлягають. У разі звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП з підприємства, що припинилося з наступним створенням іншого підприємства (правонаступника), працівник не має права вимагати поновлення на роботі на новоутвореному підприємстві, якщо він не був переведений на це підприємство в установленому порядку. Крім того, підставою для звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією може бути винятково ліквідація всього підприємства, а не його окремого структурного підрозділу.

Ліквідаційна комісія: свої кадри чи запрошені?

Ліквідаційна процедура, розповідає **Оксана Войнаровська**, розпочинається з дня прий-

няття рішення про ліквідацію та призначення комісії з припинення юридичної особи, до якої переходять функції управління підприємством. До складу такої комісії можуть входити кілька осіб (ліквідаційна комісія) чи одна особа (ліквідатор).

«Чинне законодавство не містить спеціальних правил щодо оформлення відносин між суб'єктом господарювання, що ліквідується, та членами ліквідаційної комісії, — зауважує **Євген Греков**. — Не регулює цього питання і Закон України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 р. № 514-VI у частині ліквідації акціонерних товариств. Тому порядок оформлення відносин із членами ліквідаційної комісії має визначатися окремо в кожному конкретному випадку залежно від того, хто включається до її складу — працівники підприємства чи залучені спеціалісти».

Що ж до наявних законодавчих норм, то частина перша статті 20 Закону України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р. № 1576-XII передбачає, що ліквідація товариства проводиться призначеною ним ліквідаційною комісією, а в разі припинення діяльності товариства за рішенням суду — ліквідаційною комісією, що призначається цим органом. У разі визнання товариства банкрутом його ліквідація проводиться згідно з ліквідаційною процедурою, передбаченою Законом № 2343-XII.

«Тобто учасники юридичної особи на свій розсуд вирішують питання про персональний і кількісний склад ліквідаційної комісії, — аналізує описану вище норму партнер **ЮФ «Галицький та Яременко» Олександр Галицький**. — Водночас до складу ліквідаційної комісії можуть залучатися як особи, які керують підприємством (тоді функції з ліквідації підприємства виконуватимуться ними в межах їхніх трудових функцій), так і особи, які не перебувають із підприємством у трудових відносинах. Також під час створення ліквідаційної комісії не-

обхідно враховувати положення статутних документів, оскільки порядок формування цієї комісії може бути визначено саме ними».

Трудові відносини між підприємством та членами ліквідаційної комісії виникають лише у випадку, якщо проведення ліквідації доручено органу управління цього підприємства або якщо із членами ліквідаційної комісії укладено строкові трудові договори на час виконання ліквідаційної роботи. У такому разі трудові відносини будуть регулюватися трудовим законодавством, умовами трудових договорів, локальними актами підприємства.

Призначення членів ліквідаційної комісії відбувається шляхом визначення кількісного та персонального складу цієї комісії рішенням учасників юридичної особи, які прийняли рішення про ліквідацію, і наказом по підприємству.

«Залучення працівника підприємства до роботи в ліквідаційній комісії може відбуватися шляхом зміни умов його трудового договору, зокрема, шляхом покладення на працівника поряд з його основною роботою додаткових обов'язків: здійснення повноважень члена ліквідаційної комісії в порядку, передбаченому статтею 32 КЗпП, — вважає пан **Греков**. — Якщо на це є згода працівника (бажано письмова), то дотримання двомісячного строку для попередження про зміну умов договору не є обов'язковим. У разі залучення до роботи в комісії працівника, який згідно з його посадовою інструкцією виконував обов'язки, подібні до тих, що покладаються на члена ліквідаційної комісії, зміна істотних умов праці не відбувається (наприклад, призначення бухгалтера членом ліквідаційної комісії для складання ліквідаційного балансу). Якщо ж такий працівник ухиляється від роботи в ліквідаційній комісії, до нього можуть бути застосовані заходи дисциплінарної відповідальності як за невиконання посадових обов'язків».



Проблемним моментом є врегулювання трудових відносин з директором у процесі ліквідації підприємства

Розглядаючи практичний аспект формування складу ліквідаційної комісії, **Олександр Галицький** радить уникати формування ліквідаційної комісії шляхом залучення осіб, що перебувають із підприємством у трудових відносинах: «Це пов'язано з тим, що таким особам необхідно виплачувати заробітну плату (винагороду за участь у роботі ліквідаційної комісії) і, як наслідок, виникає «дороге» обкладення таких виплат податками, зборами (відрахуваннями), неможливість вчасного зняття з обліку у фондах, складнощі з формування «нульового» балансу, необхідність урахування меж функціональних обов'язків кожного чле-

на ліквідаційної комісії тощо. Щоб уникнути цих незручностей, варто сформувати ліквідаційну комісію з осіб, з якими будуть укладені цивільно-правові договори, що регламентуватимуть їхні обов'язки з ліквідації підприємства. Винагорода за такими договорами може бути визначена як одноразовий платіж».

Ліквідується підприємство — «ліквідувати» й директора?

Іще одним проблемним моментом є врегулювання трудових відносин з директором у

процесі ліквідації підприємства. Часто постають запитання: чи доцільно залишати керівника на посаді в разі початку процедури банкрутства, чи може директор звільнитися за власним бажанням, якщо його призначено головою ліквідаційної комісії, до завершення процедури припинення підприємства?

На думку **Світлани Гапало й Андрія Довганюка**, навіть якщо директора призначено головою ліквідаційної комісії, він не може бути позбавлений права розірвати трудовий договір на загальних підставах. Адже таке призначення, як правило, відбувається в межах його трудових відносин з підприємством і на період роботи ліквідаційної комісії він користується всіма трудовими гарантіями й має всі права працівника, передбачені трудовим законодавством. «Якщо трудовий договір з директором укладено на невизначений строк, директор має право розірвати його відповідно до частини першої статті 38 КЗпП. Строковий трудовий договір або контракт на вимогу директора

може бути розірвано достроково в порядку частини першої статті 39 КЗпП, а також з підстав, передбачених контрактом», — переконані юристи.

Погоджуються з колегами щодо можливості звільнення «директора-ліквідатора» за власним бажанням і **Оксана Войнаровська**. Утім, застерігає вона, за рішенням учасників юридичної особи головою ліквідаційної комісії в такому разі має бути призначено його наступника.

Євгенія Новичкова зауважує, що на практиці можуть виникнути проблеми зі звільненням керівника за власним бажанням, якщо власники з ним не погоджуються або не приймають відповідного рішення та не вносять зміни до Єдиного реєстру юридичних осіб чи фізичних осіб-підприємців. У такому випадку юрист радить керівникові написати письмову заяву на ім'я власників (у разі обрання голови товариства — також і на його ім'я), відправити її поштою (з повідомленням про вручення та описом вкладення) і після



Звільнення керівника в разі банкрутства

Андрій Яровенко,
юрист адвокатського об'єднання
«С. Т. Партернс»

У випадку звільнення керівника підприємства у зв'язку з порушенням щодо суб'єкта господарювання процедури банкрутства необхідно звернути увагу на той факт, що повноваження стосовно його звільнення належать не власнику, а ліквідатору підприємства, що прямо й однозначно визначено в статті 25 Закону № 2343-XII.

Згідно із зазначеною статтею ліквідатор з дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю. Виплата вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута провадиться ліквіда-

тором у першу чергу за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута або отриманого для цієї мети кредиту. Таким чином, Закон № 2343-XII відсилає нас до загальних норм трудового права, що регулюють порядок і підстави звільнення.

У разі банкрутства підприємства повноваження щодо звільнення керівника переходять до ліквідатора підприємства, який повідомляє керівника про звільнення, видає відповідний наказ та проводить розрахунки з керівником.

Слід також зазначити, що на підставі вимог статті 25 Закону № 2343-XII відповідальність за правильність оформлення документів і взагалі за обґрунтованість підстав та законність процедури звільнення керівника покладається не на власника (орган управління), а саме на ліквідатора, оскільки власник втрачає повноваження щодо вирішення, зокрема, кадрових питань на підприємстві, а відтак, звільняється від відповідальності за порушення трудових прав працівників.

закінчення двотижневого строку вважати себе звільненим. «Звичайно, у разі nereєстрації зміни в Єдиному реєстрі до вже звільненого керівника ймовірно будуть звертатися уповноважені державні органи, і тоді свою «непричетність» до підприємства доведеться доводити шляхом пред'явлення відповідних документів (заяви, доказів відправлення листа із заявою, запису в трудовій книжці). Копію заяви про звільнення на практиці можна надіслати і до Єдиного реєстру (але це не матиме юридичних наслідків, а слугуватиме лише додатковим доказом у спорі)», — попереджає пані **Новичкова**.

Звільнення директора на початку призначення ліквідаційної процедури — це не лише його право, а й обґрунтована необхідність для підприємства, — переконана експерт з юридичних питань **ТОВ «КМ Партнери» Ярослава Івасюк**.

Навіть більше: пані Івасюк категорично проти виконання директором обов'язків голови ліквідаційної комісії в межах його трудових функцій: «Поширеною є практика, коли власники підприємства призначають директора головою ліквідаційної комісії і формалізують таке рішення тільки в протоколі загальних зборів учасників без оформлення цього факту жодним іншим чином. Однак відносини, що виникають між головою ліквідаційної комісії та власниками підприємства, не є трудовими, а мають іншу — цивільно-правову природу. Власне тому посадові обов'язки та повноваження директора, що виникають на підставі трудового договору, і права та обов'язки голови ліквідаційної комісії, що впливають із самого призначення, не мають ототожнюватися. З моменту призначення голови ліквідаційної комісії директор позбавляється своїх повноважень (визначених законом, статутом підприємства, трудовим договором), припиняє виконувати свої тру-

дові функції. А отже, у продовженні трудових відносини, відтак, і у виплаті заробітної плати директору немає сенсу».

А от оплату праці голови ліквідаційної комісії на підставі цивільно-правового договору, який укладається між власниками підприємства та головою ліквідаційної комісії, експерт вважає обґрунтованою: «Необхідність укладення цивільно-правового договору обумовлюється не тільки доцільністю договірного закріплення порядку та розміру оплати послуг з ліквідації підприємства (адже такі послуги можуть надаватись і на безоплатній основі), а й тим, що цей документ має детально регламентувати діяльність голови ліквідаційної комісії, його права та обов'язки. На відміну від рішення загальних зборів учасників, оформленого в протоколі, такий договір є двостороннім правочином, тому голова ліквідаційної комісії, поставивши свій підпис під цим договором, тим самим визнає всі його умови та погоджується з ними. Цей договір може містити, наприклад, обмеження щодо односторонньої відмови голови ліквідаційної комісії продовжувати виконувати свої обов'язки, що є суттєвим моментом з огляду на той факт, що це питання не знайшло належного відображення в чинному законодавстві».

*Ще одним аргументом на користь звільнення директора **Ярослава Івасюк** називає те, що підприємство неможливо зняти з обліку у фондах, в які перераховуються «зарплатні внески», та не можна здати документи довгострокового зберігання до архівної установи, доки на підприємстві працюватиме хоча б один працівник. А тому, для невідкладного та безперешкодного проходження перевірок, звільнення директора, на її думку, має відбутися на початку процедури ліквідації підприємства, а в ідеалі — одночасно з призначенням голови ліквідаційної комісії. ●*