

Бізнес як відпочинок

4 ГОЛОВНІ ПОРАДИ ЮРИСТА НОВОМУ ПІДПРИЄМЦЮ



Михайло КОЧЕРОВ,
керуючий партнер IBC Legal Services



арбітражний керуючий, своєю чергою, правомірно очікує на отримання передбаченої законом грошової винагороди у зв'язку з належним здійсненням ним повноважень розпорядника майна, ліквідатора, керуючого санацією, реструктуризацією та реалізацією у конкретній справі. Оплата грошової винагороди у випадку неможливості її здійснення з інших джерел має покладатися на кредиторів (кредитора) неплатоспроможного боржника.

Відмову від оплати винагороди арбітражному керуючому можна розцінювати як примушування до безоплатної праці, що забороняється та притримується до рабства в контек-

Небажання платити за інтелектуальну працю обумовлене також тим, що в Україні після розпаду Радянського Союзу переважним було матеріаломістке виробництво. І хоча цей процес може з наведених вище чи інших причин не подобатися боржнику, але не варто забувати, що йому самому буде вигідно вчасно виплатити винагороду арбітражному керуючому. Адже заробітна плата — це один з найважливіших стимулів, який змушує людину докладати більше зусиль задля досягнення її робочих цілей. Оплата праці спонукає арбітражного керуючого до опанування ще більшої кількості знань, що дає можли-

ПРОДОВЖУВАТИ ПРОВАДЖЕННЯ ПОНАД ВСТАНОВЛЕНІ СТРОКИ МОЖНА ЛИШЕ У РАЗІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕДУРИ КОШТАМИ БОРЖНИКА

сті ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та інших міжнародних актів (зокрема, конвенції 1926 р. про заборону рабства, конвенції Міжнародної організації праці про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., ратифікованої Україною 10.08.1956 р., конвенції Міжнародної організації праці №105 про скасування примусової праці 1957 р., ратифікованої Україною 05.10.2000 р., резолюції Економічної і Соціальної Ради ООН (ЕКОСОС) 1996 р. тощо) та суперечить ст. 4 Конституції України.

Чому боржник, розраховуючи на допомогу арбітражного керуючого і користуючись його послугами, відмовляється йому платити? Причин та виправдань може бути багато. Але варто подивитися на це з точки зору психології.

Існує 2 системи прийняття рішень: автоматична та аналітична. Автоматична система швидка, емоційна, діє, виходячи з простих правил, які все життя спрацьовували. Аналітична — повільна, в її основі лежать розрахунок і неупереджений аналіз. Однією з особливостей автоматичної системи є неприйняття втрат. Люди зі значно більшим емоційним напруженням сприймають втрати, ніж придбання. Втрата чи придбання тисяч гривень принципово відрізнятимуться за силою сприйняття.

У такому випадку до природного небажання розлучатися з грошима додається раціоналізація — пояснення, за яке з радістю хапається наш мозок. А він знаходить виправдання в недооцінюванні та нерозумінні: «Чому я маю платити за те, чого не бачу?» Тобто за інтелектуальну роботу, результат якої з'явиться не раніше, ніж через кілька місяців, а то й півроку, адже нематеріальні послуги можна оцінити тільки після їх отримання.

вість розширити трудові навички й здобути нові знання. Практичному використанню й ефективності системи оплати праці присвячено низку досліджень, результати яких дають підстави для висновку, що гідна оплата, як правило, підвищує продуктивність праці й задоволеність роботою. А впевненість спеціаліста у собі, своїх знаннях та можливостях підвищує його ефективність та результативність, що відображається на підвищенні якості наданих ним послуг.

Грошова винагорода розглядається не лише з точки зору її здатності задовольняти людські потреби нижчого рівня. Гроші суттєво впливають на можливість певного задоволення потреб вищого рівня, оскільки можуть забезпечувати людині владу, статус і бути мірилом успіху.

Таким чином, вчасна винагорода є одним з найважливіших стимулів, за допомогою якого можна спонукати арбітражного керуючого докладати більше зусиль та бути проактивним, що, безумовно, впливатиме на успішність справ банкрута. Невчасна виплата заробітної плати негативно впливає на ставлення людини до роботи та повноту віддачі справі. Питання заробітної плати та заборгованості з її виплати є складовою рівня життя населення. Як свідчить досвід розвинутих країн, найбільших успіхів в економічному розвитку досягають держави, де створені сприятливі умови для нарахування та виплати заробітної плати.

Тож від вчасного авансування винагороди арбітражному керуючому залежить не лише стан справ банкрута чи кредиторів, але й розвиток економіки України. Економічне піднесення в країні неможливе без підвищення результативності праці, яке може бути досягнуто через посилення в суспільстві ролі заробітної плати, її розміру та вчасності виплати. **ЮФ**

Ще на рубежі VI та V століть до н.е. Конфуцій сказав, що треба обрати собі роботу до душі, щоб не працювати жодного дня у своєму житті. І хоча вже минуло багато часу, його слова досі актуальні.

На сьогодні існує безліч об'єктивних та суб'єктивних факторів, які відволікають молодих підприємців від ведення бізнесу, заважають їм сфокусувати увагу на його розвитку. А скільки існує причин, стільки ж і порад для їх запобігання. Не зупиняючись на загальних та суто економічних питаннях, як юрист поради молодим підприємцям на старті їх бізнесу дотримуватися наступних правил.

• Перше — визначитися з корпоративним управлінням, письмово оформивши свої відносини з партнерами. Справа в тому, що Україна є молододержавою, в якій правила ринкової економіки запозичені та ще не сформувалась ментальність письмово «домовлятися на березі» зі своїми друзями, з якими існує бажання спільно розвивати бізнес. Формальний підхід до засування підприємства або джентльменська домовленість, яка ґрунтується на довірі, призводять до того, що невиконання усно взятих зобов'язань з боку бізнес-партнера залишається безкарним. А підписаний договір стимулює. Тому радимо не боятися образити друга-партнера наполяганням на письмовому оформленні відносин, передбачивши відповідні санкції за порушення погоджених умов співпраці.

• Друге — не ухилятися від оподаткування, тобто не намагатися умисно не сплачувати обов'язкові платежі, передбачені законом. Мова зараз не йде про оптимізацію чи податкове планування, які здійснюються в рамках закону. Незважаючи на те, що багато податківців мають низькій професійний рівень, біль-

шість схем ухилення від оподаткування чи мінімізації їм добре відомі. Перефразовуючи відомий вислів, поради не робити класичну помилку всіх розумників: не думати, що немає податківців, розумніших за підприємців.

• Третє — не порушувати трудові права своїх працівників та не обманювати їх. Трудовий колектив — це не просто штатний розклад. Це специфічне об'єднання людей, яке створюється молодим керівником на основі єдності їх трудових інтересів та для досягнення економічного результату діяльності підприємства. Кожен з працівників є частиною механізму роботи такого підприємства. І хоч кажуть, що незмінних людей не буває, трудовий конфлікт, якщо він виникне, може значно пригальмувати бізнес, який тільки починає робити перші кроки.

• Четверте — не економити на бухгалтерях, юристах чи будь-яких інших спеціалістах, які забезпечують безпеку бізнесу. Ця порада не

є намаганням просування юридичних

послуг. Молоді

бізнесмени зар-

аз вважають,

що все можна

прочитати в інтер-

неті та отримати

будь-який зразок

документа, про-

сто скачавши його

за першим поси-

ланням у Google. І це

серйозна помилка. Чи

то договір, чи податкова

консультація — їх відповідність

чинному законодавству чи можли-

вість застосування до конкретної

ситуації здатний визначити тільки

спеціаліст з досвідом. Скупий пла-

тить двічі. Така економія призведе

до збитків, які в декілька разів пе-

ревищать витрати на спеціаліста.

Втім, вказані поради слід засто-

совувати не тільки молодим бізнес-

менам, а й досвідченим керівникам,

які хоча й не можуть повністю ви-

правити раніше допущені помилки,

проте здатні змінити підхід до

побудови бізнесу. **ЮФ**

