



Памятка плательщику (ликвидация / реорганизация)

Комментарий Министерства юстиции.

В соответствии с частью первой пункта 3 статьи 45 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК) **правоспособность юридического лица возникает в момент его создания и прекращается в момент завершения его ликвидации.**

Согласно пункту 8 статьи 59 ГК ликвидация юридического лица считается завершённой, а юридическое лицо – **ликвидированным с даты принятия** регистрирующим органом решения о внесении записи в Единый государственный регистр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (далее – ЕГР) **об исключении юридического лица** из этого регистра.

Аналогичная норма, определяющая момент завершения ликвидации юридического лица, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, закреплена в пункте 22 Положения о ликвидации (прекращении деятельности) субъектов хозяйствования, утвержденного Декретом Президента Республики Беларусь от 16 января 2009 г. № 1 (далее – Положение).

При этом пунктом 23 Положения установлена обязанность юридического лица, индивидуального предпринимателя прекратить свою деятельность **с даты принятия регистрирующим органом решения о внесении записи в ЕГР об исключении из него этого юридического лица, индивидуального предпринимателя.**

На основании вышеизложенного **дата (день) принятия регистрирующим органом решения об исключении субъекта хозяйствования из ЕГР является моментом (днем), когда правоспособность субъекта хозяйствования уже прекращена, и он не вправе осуществлять какие-либо юридические действия.**

Комментарий Министерства труда и социальной защиты.

День увольнения работника является рабочим днем, т.е. за этот день работнику начисляется и выплачивается заработная плата, а также производятся отчисления в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь, что находит отражение в индивидуальных сведениях по форме ПУ-3 (далее – форма ПУ-3).

Согласно статье 36 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) при смене собственника имущества и (или) реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации, сдаче имущественного комплекса организации в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (далее – реорганизация) трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжают. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса (отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации) (часть третья статьи 36 Трудового кодекса).

При отказе работников в случае реорганизации организации от продолжения работы по той же профессии рабочего, занимаемой должности служащего, увольнение таких работников производит соответствующий наниматель, с которым у работников заключены трудовые договоры (контракты), с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Трудовые отношения с работниками продолжают независимо от формы реорганизации юридического лица. Необходимо отметить, что при реорганизации организации трудовые отношения с согласия работника продолжают на условиях, предусмотренных трудовым договором, что не предполагает процедуру увольнения.

На основании приведенных норм следует, что при реорганизации юридического лица возможно принятие работником двух решений – продолжить трудовые отношения в связи с реорганизацией либо прекратить их. **В случае увольнения работника в связи с отказом от продолжения работы в связи с реорганизацией, трудовые отношения должны быть прекращены днем, предшествующим дню принятия решения о внесении записи в ЕГР об исключении из него субъекта хозяйствования.**

В случае продолжения работником (с его согласия) трудовых отношений в связи с реорганизацией он не увольняется, а продолжает трудовые отношения в реорганизованном юридическом лице. В такой ситуации для подачи форм ПУ-2 также необходимо отразить дату исключения данного работника из списочного состава юридического лица (дата, предшествующая дню, принятия решения о внесении записи в ЕГР об исключении из него субъекта хозяйствования, которое подлежит исключению из ЕГР, что не равно увольнению).