

ного Суда Украины от 12.04.85 г. № 2 «О некоторых вопросах, возникших в практике применения судами Жилищного кодекса Украины», с последующими изменениями, должны выяснить, является ли общежитием помещение, которое занимает ответчик. Для этого, в частности, необходимо истребовать данные о том, находится ли дом, в котором размещено такое помещение, в ведении истца; построен ли он как общежитие или специально в него переоборудован; есть ли разрешение санэпидстанции на его заселение как общежития; зарегистрирован ли он как общежитие в исполкоме районного, городского, районного в городе Совета; выдавался ли в соответствии с Положением об общежитии ордер на занятие жилой площади в общежитии; укомплектован ли дом (жилое помещение) мебелью, специальным оборудованием, инвентарем, культурно-бытовыми предметами, необходимыми для проживания, занятий и отдыха граждан, есть ли штаты для обслуживания общежития, как оплачивается проживание и др. Судам следует учитывать, что общежитиями являются также специально построенные предприятиями, учреждениями, организациями жилые дома для малосемейных, относительно которых администрацией, органом общественной организации и профсоюзным комитетом до начала строительства принято решение об их использовании в качестве семейных общежитий и они зарегистрированы в исполкоме как общежития.

Если общежитие предоставлено в связи с работой, следует выяснить вид трудового договора, заключенного между истцом и ответчиком, и на каких основаниях он был прекращен.

Как усматривается из сути вопроса, дом, который используется предприятием в качестве общежития, находится в аварийном состоянии, подлежит сносу и не имеет статуса общежития. При этом регистрация и ордера, выданные работникам, а также оплата ими за пользование жилыми помещениями осуществляются не по месту фактического проживания в данном доме, а по месту нахождения основного общежития.

Сами по себе уже все эти обстоятельства могут стать основанием суда для отказа в иске о выселении

работника из жилого помещения в указанном доме без предоставления другого жилого помещения.

Кроме того, лицо, о котором идет речь в вопросе, было внесено в ордер и поселилось в указанное помещение в качестве члена семьи работника предприятия (его матери).

В таком случае его право на пользование общежитием связано с правом матери, независимо от того, что в последующем он сам стал работать на этом предприятии. В связи со смертью матери он не мог быть выселен из общежития без предоставления другой жилой площади, даже и в случае увольнения его по собственному желанию без уважительных причин (ч. 3 ст. 132 и ч. 6 ст. 125 ЖКУ).

В письме указывается, что данное лицо сейчас в спорном помещении фактически не проживает, местонахождение его неизвестно.

Судебная практика свидетельствует о том, что указанное лицо при отсутствии на жилой площади, даже и в общежитии, свыше 6 месяцев без уважительных причин по иску наймодателя в соответствии со ст. 71, 72 ЖКУ судом может быть признано утратившим право пользования жилым помещением. При этом одновременно может быть заявлено требование о выселении, если, например, помещение не освобождено лицом от его имущества, оно уже опять вселилось в помещение и т. п.

Также важно, чтобы был уточнен и подтвержден срок, с которого прежний работник не проживает в помещении, а также отсутствие уважительных причин его непроживания.

Поэтому наймодателю перед обращением в суд с указанным иском нужно применить все меры для установления местонахождения такого лица или причин его отсутствия.

Александра БОРИСОВА
юрист адвокатской
компании «Веритас»

Минимальная зарплата – это сумма начисленная или выплаченная?

Сумма минимальной заработной платы - это сумма, начисленная предприятием к выплате работнику, или сумма, полагающаяся выдаче ему на руки? Прокуратура настаивает на том, что это сумма, полагающаяся выдаче на руки, т. е. уже за вычетом всех налогов и сборов.

Соответствуют ли нормам действующего законодательства данные требования?

На наш взгляд, нет. Поясим свою точку зрения. Действующее законодательство Украины не определяет понятие «сумма минимальной заработной платы», а закрепляет только лишь понятие «минимальная заработная плата».

Так, согласно ст. 1 Закона Украины от 24.03.95 г. № 108/95-ВР «Об оплате труда» **заработная плата** - это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачи-

вает работнику за выполненную им работу.

В свою очередь, в соответствии со ст. 3 этого же законодательного акта **минимальная заработная плата** – это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может проводиться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму труда (объем работ).

Поскольку указанный документ не относится к налоговому законодательству или нормативным актам, устанавливающим ставки, порядок уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей, вполне объяснимо, что законодатель не оговорил в указанных нормах, включает ли в себя минимальная заработная плата соответствующие налоги и сборы или же минимальная заработная плата – это сумма, подлежащая выплате работнику уже за вычетом налогов.

Считаем, что для внесения однозначности в этот момент необходимо обратиться к налоговому законодательству Украины и определить, каким образом начисляются и уплачиваются налоги, сборы и обязательные платежи с сумм заработной платы.

Порядок начисления и уплаты налогов в Украине согласно ст. 1 Закона Украины от 25.06.91 г. № 1251-III «О системе налогообложения» регулируется отдельным видом законов – законами о налогообложении.

С заработной платы, в том числе и минимальной, уплачивается ряд налогов и сборов. Основным видом налога, который начисляется и уплачивается (удерживается) с заработной платы, является налог с доходов физических лиц, порядок уплаты которого регламентируется Законом Украины от 22.05.03 г. № 889-IV «О налоге с доходов физических лиц» (далее – Закон о НДФЛ), на примере которого мы рассмотрим этот вопрос.

Согласно п. 1.3 ст. 1 указанного Закона заработная плата – это **доход**, начисленный (выплаченный, предоставленный) вследствие осуществления плательщиком налога трудовой деятельности на территории Украины от работодателя, независимо от того, является ли такой работодатель резидентом либо нерезидентом, заключающим трудовые договоры (контракты) с наемными лицами и несущим обязанности по уплате им заработной платы, а также по начислению, удержанию и перечислению в бюджет налога с доходов физических лиц, начислений (удержаний) с заработной платы, иные обязанности, предусмотренные законами. Нормами пп. 4.2.1 Закона

о НДФЛ также определено, что доходы в виде заработной платы, другие выплаты и вознаграждения, начисленные (выплаченные) плательщику налога в соответствии с условиями трудового или гражданско-правового договора, **включаются в состав месячного налогооблагаемого дохода такого плательщика налога.**

В соответствии с пп. 8.1.1 этого же Закона налоговый агент, который начисляет (выплачивает) налогооблагаемый доход в пользу плательщика налога, удерживает налог с суммы такого дохода за его счет, используя ставку налога, определенную в соответствующих пунктах ст. 7 такого Закона.

При этом Закон о НДФЛ не выделяет минимальную заработную плату как отдельную категорию дохода, не подлежащего обложению данным налогом.

Аналогичный порядок начисления, удержания и уплаты и других налогов и сборов с сумм заработной платы, в том числе и с минимальной, предусмотрен также иными законодательными актами Украины в сфере налогообложения (Закон Украины от 26.06.97 г. № 400/97-ВР «О сборе на обязательное государственное пенсионное страхование», Закон Украины от 02.03.2000 г. № 1533-III «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» и пр.).

Таким образом, законодатель в нормативных актах, регулирующих налогообложение в Украине, не выделил минимальную заработную плату как отдельный вид дохода, не подлежащий налогообложению, и, соответственно, к данному понятию необходимо применять общие положения законов о налогообложении.

С учетом изложенного можем заключить: **минимальная заработная плата – это сумма, начисленная предприятием к выплате работнику, с которой производятся удержания соответствующих налогов и сборов в предусмотренном действующим законодательством порядке.**

Кирилл КАЗАК
адвокат
партнер юридической
компании «КПД Консалтинг»



СПЕЦІАЛЬНА ПРОПОЗИЦІЯ!
CD-довідники від ЛІГА:ЗАКОН



Оформіть передплату – отримайте **ПОДАРУНОК!**



www.liga.net

(044) 538-01-02