

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. Поясним 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

Суду України від 12.04.85 р. № 2 «Про деякі питання, що виникли у практиці застосування судами Житлового кодексу України», з наступними змінами, повинні з'ясувати, чи є гуртожитком приміщення, яке займає відповідач. Для цього, зокрема, необхідно витребувати дані про те, чи перебуває будинок, у якому розміщено таке приміщення, у віданні позивача; чи побудований він як гуртожиток або спеціально в нього переобладнаний; чи є дозвіл санепідстанції на його заселення як гуртожитку; чи зареєстрований він як гуртожиток у виконкомі районної, міської, районної в місті Ради; чи видавався відповідно до Положення про гуртожиток ордер на зайняття жилої площі в гуртожитку; чи укомплектований будинок (жиле приміщення) меблями, спеціальним устаткуванням, інвентарем, культурно-побутовими предметами, необхідними для проживання, занять і відпочинку громадян, чи є штати для обслуговування гуртожитку, як оплачується проживання та ін. Судам слід урахувати, що гуртожитками є також спеціально побудовані підприємствами, установами, організаціями жилі будинки для малосімейних, щодо яких адміністрацією, органом громадської організації та профспілковим комітетом до початку будівництва прийнято рішення про їх використання як сімейних гуртожитків і вони зареєстровані у виконкомі як гуртожитки.

Якщо гуртожиток надано у зв'язку з роботою, слід з'ясувати вид трудового договору, укладеного між позивачем і відповідачем, та на яких підставах він був припинений.

Як убачається із суті запитання, будинок, який використовується підприємством в якості гуртожитку, знаходиться в аварійному стані, підлягає знесенню та не має статусу гуртожитку. При цьому реєстрація та ордери, видані працівникам, а також оплата ними за користування жилими приміщеннями провадяться не за місцем фактичного проживання в даному будинку, а за місцем знаходження основного гуртожитку.

Самі по собі вже всі ці обставини можуть стати підставою суду для відмови у позові про виселення пра-

цівника із жилого приміщення в зазначеному будинку без надання іншого жилого приміщення.

Крім того, особа, про яку вказується у запитанні, була внесена до ордеру та поселилася у вказане приміщення у якості члена сім'ї працівника підприємства (його матері).

У такому разі його право на користування гуртожитком пов'язано з правом матері, незалежно від того, що у подальшому він сам став працювати на цьому підприємстві. У зв'язку зі смертю матері він не міг бути виселений з гуртожитку без надання іншої житлової площі, навіть і в разі звільнення його за власним бажанням без поважних причин (ч. 3 ст. 132 та ч. 6 ст. 125 ЖКУ).

У листі вказується, що зазначена особа зараз у спірному приміщенні фактично не проживає, місцезнаходження її невідоме.

Судова практика свідчить про те, що вказана особа при відсутності на житловій площі, навіть і в гуртожитку, понад 6 місяців без поважних причин за позовом наймодавця відповідно до ст. 71, 72 ЖКУ судом може бути визнана такою, що втратила право користування жилим приміщенням. При цьому одночасно може бути заявлено вимогу про виселення, якщо, наприклад, приміщення не звільнено особою від її майна, вона вже знову вселилася у приміщення тощо.

Також важливо, щоб був уточнений та підтверджений термін, з якого колишній працівник не проживає у приміщенні, а також відсутність поважних причин його непроживання.

Тому наймодавцю перед зверненням до суду із зазначеним позовом треба вжити всіх заходів для встановлення місцезнаходження такої особи або причин її відсутності.

Олександра БОРИСОВА
юрисконсульт адвокатської
компанії «Верітас»

Мінімальна зарплата – це сума нарахована чи виплачена?

Сума мінімальної заробітної плати - це сума, нарахована підприємством до виплати працівнику, чи сума, що належить до видачі йому на руки? Прокуратура наполягає на тому, що це сума, що належить до видачі на руки, тобто вже за вирахуванням всіх податків і зборів.

Чи відповідають нормам чинного законодавства дані вимоги?

На наш погляд, ні. Пояснимо свою точку зору.

Чинне законодавство України не визначає поняття «сума мінімальної заробітної плати», а закріплює тільки поняття «мінімальна заробітна плата».

Так, згідно зі ст. 1 Закону України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці» **заробітна плата** - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або

уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.

У свою чергу, відповідно до ст. 3 цього ж законодавчого акта **мінімальна заробітна плата** – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за простій, некваліфіковану працю, нижче за який не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Оскільки зазначений документ не належить до податкового законодавства або нормативних актів, що встановлюють ставки, порядок сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів, цілком зрозуміло, що законодавець не застеревив у вказаних нормах, чи включає мінімальна заробітна плата відповідні податки та збори або ж мінімальна заробітна плата – це сума, що підлягає виплаті працівнику вже за вирахуванням податків.

Вважаємо, що для внесення однозначності до цього моменту необхідно звернутися до податкового законодавства України і визначити, яким чином нараховуються та сплачуються податки, збори й обов'язкові платежі із сум заробітної плати.

Порядок нарахування та сплати податків в Україні згідно зі ст. 1 Закону України від 25.06.91 р. № 1251-XII «Про систему оподаткування» регулюється окремим видом законів – законами про оподаткування.

Із заробітної плати, у тому числі і мінімальної, сплачується ряд податків і зборів. Основним видом податку, який нараховується і сплачується (утримується) із заробітної плати, є податок з доходів фізичних осіб, порядок сплати якого регламентується Законом України від 22.05.03 р. № 889-IV «Про податок з доходів фізичних осіб» (далі – Закон про ПДФО), на прикладі якого ми розглянемо це питання.

Згідно з п. 1.3 ст. 1 зазначеного Закону заробітна плата – це дохід, нарахований (виплачений, наданий) унаслідок здійснення платником податку трудової діяльності на території України від працедавця, незалежно від того, чи є такий працедавець резидентом або нерезидентом, що укладає трудові договори (контракти) з найманими особами і несе обов'язки зі сплати ним заробітної плати, а також з нарахування, утримання та перерахування до бюджету податку з доходів фізичних осіб, нарахувань (утримань) із за-

робітної плати, інші обов'язки, передбачені законами. Нормами пп. 4.2.1 Закону про ПДФО також визначено, що доходи у вигляді заробітної плати, інші виплати та винагороди, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового або цивільно-правового договору, включаються до складу місячного оподатковуваного доходу такого платника податку.

Відповідно до пп. 8.1.1 цього ж Закону податковий агент, який нараховує (виплачує) оподатковуваний дохід на користь платника податку, утримує податок від суми такого доходу за його рахунок, використовуючи ставку податку, визначену у відповідних пунктах ст. 7 такого Закону.

При цьому Закон про ПДФО не виділяє мінімальну заробітну плату як окрему категорію доходу, що не підлягає обкладенню даним податком.

Аналогічний порядок нарахування, утримання та сплати й інших податків і зборів із сум заробітної плати, у тому числі і з мінімальної, передбачений також іншими законодавчими актами України у сфері оподаткування (Закон України від 26.06.97 р. № 400/97-ВР «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування», Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та ін.).

Таким чином, законодавець у нормативних актах, що регулюють оподаткування в Україні, не виділив мінімальну заробітну плату як окремий вид доходу, що не підлягає оподаткуванню, і, відповідно, до даного поняття необхідно застосовувати загальні положення законів про оподаткування.

З урахуванням викладеного можемо зробити висновок: **мінімальна заробітна плата – це сума, нарахована підприємством до виплати працівнику, з якої здійснюються утримання відповідних податків і зборів у передбаченому чинним законодавством порядку.**

Кирило КАЗАК
адвокат
партнер юридичної
компанії «КПД Консалтинг»



СПЕЦІАЛЬНА ПРОПОЗИЦІЯ!
CD-довідники від ЛІГА:ЗАКОН



Оформіть передплату – отримайте **ПОДАРУНОК!**



www.liga.net

(044) 538-01-02