

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](http://www.liga.net)

(044) 538-01-02