

ЧАСТІ ПИТАННЯ

ТЕМА:

Винагорода

ПИТАННЯ

Чи може виплата мені винагороди здійснюватися у натуральній формі? На яких умовах?

ВИНАГОРОДА

Так, може.

Винагородою вважається виплата, на яку за умовами трудового договору, згідно з регламентуючими його нормами чи видами використання, має право працівник в обмін на свою роботу (стаття 258 та наступні статті Трудового кодексу).

Працівники мають право на рівні умови праці – зокрема щодо винагороди, і елементи, що визначають її величину, не повинні містити жодної ознаки дискримінації. При визначенні величини винагороди враховуються кількість, характер та якість роботи з дотриманням принципу: за однакову чи рівноцінну роботу – рівна оплата.

Винагорода може бути фіксованою, змінною або змішаною, причому остання складається з фіксованої та змінної частин.

Передбачається, що будь-яка виплата, здійснена роботодавцем на користь працівника, є винагородою.

Винагорода складається з основної винагороди та інших регулярних та періодичних виплат, що здійснюються прямо чи опосередковано, у грошовій чи натуральній формі.

Виплата у натуральній (негрошовій) формі має бути спрямована на задоволення особистих потреб працівника або його сім'ї, і не може мати розмір, вищий за поточний розмір винагороди у регіоні.

З поняття винагороди виключаються виплати, що здійснюються роботодавцем з метою компенсації працівникові витрат, понесених ним на службі, таких як: добові, надбавки на проїзд та транспортні витрати, надбавки на виїзд на об'єкт, за винятком випадків частих поїздок або витрат, коли вони перевищують звичайні розміри або були передбачені договором.
(стаття 260 Трудового кодексу).

Допомога на харчування надається лише у тому випадку, якщо вона передбачена колективним договором про регулювання праці (КДРП) або трудовим договором, і не вважається винагородою, за винятком вищезазначених випадків.

До розміру продовольчої допомоги або добових, що перевищує розмір виплачуваних на державній службі за ті самі предмети, застосовується податок на доходи фізичних осіб та соціальний податок на розмір різниці.

ВИПЛАТИ, ЯКІ МОЖУТЬ БУТИ ВКЛЮЧЕНІ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Працівникам гарантується виплата гарантованої мінімальної щомісячної винагороди (ГМЩВ), розмір якої визначається спеціальним законодавством: у 2022 році вона становить 705 євро, що є еквівалентом мінімального рівня 4,067 євро на годину, відповідно до формули Трудового кодексу.

(стаття 271 Трудового кодексу та Декрет-закон 109-V/2021 від 7 грудня.)

Сторони завжди можуть домовитися, за допомогою КДРП або трудового договору, щодо виплати іншої суми, за умови, що вона не перевищуватиме ГМЩВ, а також щодо виділення допомоги на харчування та інших компенсаційних та не компенсаційних виплат, які, якщо не обумовлено або не узгоджено інше, виплачуються за тиждень, два тижні або календарний місяць (стаття 278 Трудового кодексу).

До суми ГМЩВ входить, зокрема, розмір натуральних виплат, а саме *"харчування чи проживання, належне працівникові за його звичайну роботу"* (стаття 274 Трудового кодексу).

Загальний розмір винагороди (включаючи негрошові виплати) має бути виражений у грошовій формі для розрахунку різних видів допомог, компенсацій та відшкодувань, а також для цілей оподаткування щодо податку на доходи фізичних осіб та соціального податку.

Розмір винагороди у натуральній формі не може бути вищим від розміру винагороди у грошовій формі, за винятком випадків, передбачених КДРП.

Поки трудовий договір залишається чинним, роботодавець не може зарахувати невикрадену заробітну плату в рахунок кредиту, наданого працівникові, а також робити з неї будь-які відрахування або утримання, за деякими винятками. Серед таких винятків слід виокремити:

- i)* амортизація капіталу або сплата процентів за кредитом, наданим роботодавцем працівнику;
- ii)* витрати на харчування на робочому місці, користування телефоном, забезпечення продуктами харчування, паливом або матеріалами на прохання працівника або інші витрати, здійснені роботодавцем за дорученням працівника за його згодою;
- iii)* надбавки або аванси, включені до винагороди.

Однак ці відрахування в цілому не можуть перевищувати 1/6 частини винагороди (у 2022 році, у разі ГМЦВ, це еквівалентно 117,50 євро). (стаття 279 Трудового кодексу)

Роботодавцю забороняється зобов'язувати працівника купувати товари або послуги у себе або в зазначеної ним особи, а також використовувати з метою отримання прибутку їдальню, буфет, контору або іншу установу, безпосередньо пов'язану з роботою, для постачання товарів чи надання послуг своїм працівникам (стаття 129 Трудового кодексу).

Нижче наведено приклади деяких галузевих КДРП:

– Будівництво

[Колективний договір між АКБГРП – Асоціацією компаній з виконання будівельних та громадських робіт чи послуг та іншими сторонами та Федерацією профспілок працівників промисловості та сфери послуг – ФППСП та іншими сторонами – Глобальний огляд – опубліковано у ВТЕ № 37/2021](#)

Пункти 27-31 – Положення щодо виплат, пов'язаних з поїздками

– Сільське господарство

У зв'язку з широким охопленням національної території, слід звернутися до КДРП, підписаного між Конфедерацією фермерів Португалії (КФП) та Національною профспілкою працівників сільського, лісового та рибного господарства, туризму, виробництва продуктів харчування, напоїв та аналогічних видів діяльності – НППГВ.

Зверніть увагу на зазначену мінімальну денну оплату за сезонну роботу.

[Колективний договір між АСПК - Асоціацією садівників, плодівників і квітників муніципалітетів Одеміра і Алжесур і Національною профспілкою працівників сільського, лісового та рибного господарства, туризму, виробництва продуктів харчування, напоїв та аналогічних видів діяльності - НППГВ - Глобальний огляд](#)

Пункт 58 - Утримання з суми мінімальної винагороди у межах проживання може передбачати ситуації, коли розмір утримуваних коштів може становити 20%.

– Готельний/ресторанний сектор

З широким територіальним охопленням, без шкоди для інших застосованих колективних договорів, згадується колективний договір з Асоціацією готелів, ресторанів та аналогічних закладів Португалії (АГРАЗП), положення якого підтверджують, що за домовленістю з працівником компанія може надати житло у власних приміщеннях чи приміщеннях, розташованих на іншій території, та що ні за яких обставин вартість житла не може бути вирахована з грошової частини винагороди.

– Приватні установи соціальної солідарності

Безкоштовне проживання та харчування, коли в інтересах установи працівники повинні залишатися на ніч.

[Коллективный договор між Національною конфедерацією інститутів солідарності - НКІС та Національною федерацією профспілок працівників державних та соціальних служб - НФПДСС - Глобальний огляд, опубліковано у ВТЕ 01.2020 р.](#)

Пункт 70 Харчування

– Робота з ведення домашнього господарства

Цей вид діяльності часто здійснюється з наданням житла та/або харчування для працівників. Роботодавець зобов'язаний надати (...), якщо це є необхідним, житло та харчування в умовах, які забезпечують гігієну та здоров'я працівників.

Правова основа трудових відносин, що виникають на основі договору про надання послуг з ведення домашнього господарства - [Декрет-закон № 235/92, від 24.10](#), із змінами та доповненнями (стаття 26).

ДАТА:

квітень 2022 року