

Tax & Legal Weekly Alert

3 – 7 octombrie 2016

În acest număr:

Primirea la muncă a unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat constituie contravenție, a decis Înalta Curte de Casație și Justiție

Prin Decizia nr. 20/2016, Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept) a decis că dispozițiile art. 260 alin.(1) lit. e) din Codul muncii, potrivit cărora reprezintă contravenție „primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin.(1)” se aplică și în ipoteza în care salariații sunt primiți la muncă în baza unui contract individual de muncă suspendat.



Primirea la muncă a unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat constituie contravenție, a decis Înalta Curte de Casație și Justiție

Pe viitor, în cazul în care, în urma efectuării unor controale, Inspectoratele Teritoriale de Muncă vor constata că există până la 5 salariați care prestează muncă, deși contractele lor individuale de muncă sunt suspendate, acestea vor putea aplica angajatorului o amendă de la 10.000 RON la 20.000 RON, pentru fiecare salariat identificat.

Argumentele care au stat la baza Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 20/2016

- Necesitatea combaterii muncii la negru;
- Prestarea muncii pe durata suspendării contractului individual de muncă conduce la eludarea dispozițiilor legale care impun forma scrisă a contractului individual de muncă;
- Prevenirea comportamentului abuziv al părților contractului individual de muncă;
- Necesitatea de a interpreta legea nu numai în litera, ci și în spiritul său.

Pași care ar trebui urmați de angajatori în scopul prevenirii aplicării unei amenzi contravenționale pentru primirea la muncă a unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat

- Consemnarea intervenirii cazului de suspendare a contractului individual de muncă prin intermediul unui act încheiat în formă scrisă, în care să fie indicate atât temeiul juridic, cât și efectele suspendării;
- Înregistrarea cazului de suspendare a contractului individual de muncă în Registrul General de Evidență a Salariaților (cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale);
- Consemnarea încetării cazului de suspendare a contractului individual de muncă prin intermediul unui act încheiat în formă scrisă, în care să fie indicat temeiul încetării suspendării și data la care încetează suspendarea;
- Înregistrarea în Registrul General de Evidență a Salariaților a încetării suspendării contractului individual de muncă (cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale);
- Primirea la muncă a salariatului numai după consemnarea în scris a încetării suspendării contractului individual de muncă și efectuarea înregistrărilor necesare în Registrul General de Evidență al Salariaților.

Posibile consecințe ale Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 20/2016

Pe viitor, Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție ar putea da naștere unor probleme de interpretare a prevederilor:

- Art. 260 alin.(1) lit. f) din Codul muncii, potrivit căruia constituie contravenție „prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă”;
- Art. 264 alin.(4) din Codul muncii, potrivit căruia „constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

Astfel, pornind de la Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 20/2016, pe viitor, se impune a stabili dacă conținutul constitutiv al contravenției, respectiv al infracțiunii sus-menționate (și care nu au fost deduse judecării Înaltei Curți de Casație și Justiție) trebuie interpretat în sensul în care include și situația prestării muncii, respectiv primirii la muncă, în baza unui contract individual de muncă suspendat.

Pentru mai multe detalii vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

Florentina Munteanu

Partener
+40 730 077 934
fmunteanu@reff-associates.ro

Gabriela Ilie

Avocat Senior
+40 726 215 083
ailie@reff-associates.ro



Acest Alert este furnizat cu titlu orientativ și nu trebuie considerat drept serviciu de consultanță. Este bine să solicitați consultanță fiscală/juridică de specialitate înainte de a întreprinde acțiuni bazate pe cuprinsul acestui document.

Această publicație conține doar informații generale și Deloitte Touche Tohmatsu Limited și firmele membre sau afiliate (numite împreună Deloitte Network) nu oferă consultanță profesională sau alte servicii în domeniul contabil, fiscal, juridic, al investițiilor prin intermediul acestei publicații. Această publicație nu înlocuiește consultanța sau serviciile profesionale și nici nu ar trebui să fie utilizată ca bază pentru orice decizie sau acțiune care v-ar putea afecta finanțele sau afacerea. Înainte de a lua orice decizie sau de a acționa într-un mod care v-ar putea afecta finanțele sau afacerea, trebuie să discutați cu un consultant profesionist. Nicio entitate a Deloitte Network nu va fi responsabilă pentru pierderile de orice natură suferite de către persoanele care se bazează pe această publicație.

Numele Deloitte se referă la organizația Deloitte Touche Tohmatsu Limited, o companie cu răspundere limitată din Marea Britanie, la firmele membre ale acesteia, în cadrul careia fiecare firmă membră este o persoană juridică independentă. Pentru o descriere amănunțită a structurii legale a Deloitte Touche Tohmatsu Limited și a firmelor membre, vă rugăm să accesați www.deloitte.com/ro/despre.

Reff și Asociații SCA este societate de avocați membră a Baroului București, independentă în conformitate cu reglementările aplicabile profesiei de avocat, și reprezintă rețeaua de societăți de avocați Deloitte Legal în România. Deloitte Legal înseamnă practicile juridice ale membrilor Deloitte Touche Tohmatsu Limited și afiliatii acestora care oferă servicii de asistență juridică. Pentru o descriere a serviciilor de asistență juridică oferite de entitățile membre ale Deloitte Legal, vă rugăm să accesați: <http://www.deloitte.com/deloittelegal>.

Deloitte furnizează servicii clienților din sectorul public și privat în următoarele domenii profesionale - audit, taxe, consultanță, consultanță financiară - deservind numeroase industrii. Prin intermediul rețelei sale globale de firme membre, care activează în peste 150 de țări, Deloitte pune la dispoziția clienților săi resursele internaționale precum și priceperea locală pentru a-i ajuta să exceleze indiferent de locul în care aceștia își desfășoară activitatea. Obiectivul celor 225 000 de profesioniști din Deloitte este acela de a crea un impact vizibil în societate.

© 2016