

Ioana Dumitru, avocat, Popovici Nițu Stoica & Asociații: Angajatorii care au acordat bonusuri pentru a menține netul angajaților nu pot fi sancționați de autorități

Autor: Adelina Mihai 04.03.2018



Transferul contribuțiilor de la angajator la angajat de la începutul acestui an a determinat unele firme să acorde bonusuri de compensare a veniturilor angajaților pentru ca aceștia să rămână cu același venit net din 2017 până când proiectul de lege trece de Parlament.

Săptămâna trecută, ministrul muncii Lia Olguța Vasilescu a avertizat asupra faptului că firmele pot să mai acorde bonusuri până la data de 31 martie și că astfel vor fi nevoite „să transforme cheltuiala totală a angajatorului de anul trecut în noul brut”.

„O astfel de abordare, la nivel de declarație politică deocamdată, redeschide discuția inițiată la sfârșitul anului 2017 apropo dacă guvernul, prin ministerul de resort, are sau nu bază legală pentru a cere sau a obliga angajatorii la o anumită conduită predeterminată în contextul transferului contribuțiilor. Trebuie să ne reamintim așadar că la acel moment actul normativ care a reglementat transferul contribuțiilor de asigurări sociale de la angajator la angajat (OUG nr. 79/2017) nu a stabilit (pentru că nu a putut să stabilească) în sarcina angajatorilor obligații de compensare a scăderii venitului net al angajaților”, a explicat Ioana Dumitru, avocat colaborator coordonator în cadrul casei de avocatură Popovici Nițu Stoica & Asociații.

Ea a mai spus că, din punctul său de vedere, orice obligație de acest gen ar fi riscat să încalce anumite garanții și protecții de constituționalitate și legalitate care ocrotesc dreptul de proprietate și libertatea de voință care guvernează relațiile de muncă.

„Astfel, angajatorii care au decis să adopte o soluție au făcut-o fie ca urmare a negocierilor colective, fie asumându-și o asemenea măsură în mod unilateral – nicidecum pentru că ar fi fost constrânși de o prevedere legală.”

Din această perspectivă, declarația politică foarte hotărâtă din partea doamnei ministru nu pare a fi corelată nici cu un temei legal identificabil și nici a ține cont de tipul eforturilor și soluțiilor apărute - voluntar- în mediul privat pentru a echilibra consecințele cauzate de transferul contribuțiilor”, a mai spus Ioana Dumitru.

Odată cu transferul contribuțiilor sociale de la angajator la angajat, a menține același nivel net al salariilor angajaților ca în 2017, companiile ar fi trebuit să crească salariile brute ale angajaților cu valori cuprinse între 17% și 22%, potrivit consultanților. De aceea, o mare parte dintre angajatori au decis să suplinească diferența prin acordarea de bonusuri, până când ordonanța- aflată în dezbatere în Parlament – devine lege.

Avocata Ioana Dumitru spune că acordarea bonusurilor, precum și alte forme de compensare a efectelor negative, prevăzute sau nu de Guvern, în urma transferului contribuțiilor, au fost derulate pe baze preponderent voluntare în mediul privat.

„Dacă ne uităm la soluțiile practice utilizate de angajatori în ultimele 3 luni pentru a face față modificărilor fiscale, ne așteptăm că aceia care au ales să acorde bonusuri să mențină aceeași abordare până când OUG nr. 79/2017 își va finaliza parcursul legislativ în Parlament și va fi, eventual, aprobată prin lege, apoi promulgată. În plus, actul normativ va trebui să reziste unor eventuale teste de constituționalitate și legalitate care ar putea fi derulate între timp”, a mai spus Ioana Dumitru. Ea a mai precizat că legislația în vigoare nu a pus la dispoziția inspectorilor de muncă instrumente speciale de intervenție sau de o eventuală sancționare a practicii de a acorda bonusuri (adaosuri la salariu) după data de 31 martie 2018.

„Prin urmare, deși nu putem anticipa siajul declarațiilor politice de acest tip, este destul de puțin probabil ca, la nivel tehnic, un control să fie derulat prin raportare strictă la o tematică de inspirație politică dar care nu are corespondența clară în cadrul legal în vigoare”.

Potrivit prevederilor legislative în vigoare, singura referință la data de 31 martie este într-o hotărâre de guvern dată la finalul anului trecut (HG nr. 905/2017 privind registrul general de evidența a salariaților), o normă care a permis ca orice modificări salariale intervenite în perioada 19 decembrie 2017 – 31 martie 2018 să fie înscrise în Revisal până la 31 martie 2018.

„Angajatorii care au operat sau vor opera modificări salariale în acest interval de timp le pot înscrie în Revisal până la data de 31 martie 2018; nu pot fi amenințați cu sancțiuni sau alte riscuri legale”, a mai spus Ioana Dumitru.

Atenție: Această scriere publicistică este destinată exclusiv abonaților ZF Corporate. Utilizatorii pot descărca și tipări conținut de pe acest site doar pentru uzul personal sau fără scop direct ori indirect comercial. Toate materialele publicate sunt protejate de către Legea nr. 8/1996, cu modificările și completările ulterioare - privind dreptul de autor și drepturile conexe.