

## 法令及び判例ニュース (n.º 11-08)

### A.- 法令

#### 1.- 滞納連邦租税の分割決済制度

連邦納税局は滞納連邦租税額(INSS への滞納金を除く)が10万レイス 以下の場合、60回の分割決済を認める指令を発表した。申請の様式、金利その他条件は連邦納税局のサイト(Parcelamento simplificado –簡易分割方式)へアクセスし情報を得られる。

#### 2.- 社員の採用内定の取り消し

アメリカを源泉とした金融危機から実体経済の不況化が進む中、日本では来年春に大学を卒業予定している学生の採用内定の取り消しが、多発しつつあると報道されている。

ある弁護士は、会社都合による採用内定取り消しは不当行為との主張をしているが、ブラジルでの社員採用方式は次の通りとなる。

- a. 当国では社員のタンオーバーが高く、企業の必要に従い、新社員の採用又は社員の解雇を年中行っているのが多くの会社の実態と思われる。
- b. 大学生を研修生(Estagiário)として採用し、大学卒業後に社員として採用する方式もあるが、日本の様に、翌年卒業する大学生の採用を内定する制度はほとんど無いといえる。
- c. 社員の採用は雇用主又は人事担当社員が候補者から提出された履歴書の審査と候補者の面接、採用条件等を説明した後、配属される部署の課長又は部長が候補者を面接し採用を内定する。
- d. 勿論、役職者(部長又は課長)の採用は、役員が面接を行い、最終決定するのが一般と思われる。
- e. 社内で採用を内定した後、候補者は採用に必要な健康診断書その他書類を提出し、全てがOKとなった後に、会社と候補者が労働契約書へサインして正式採用となる。
- f. 従って、労働契約書へサインするまで、労働者の権利保障は無く、不当行為等の主張は出来ない点から、会社都合で採用内定を取り消すことは問題ない。
- g. 更に、原則として、労働契約書は会社都合により何時でも解約できる。勿論解雇の際に、労働法に従い、予告通知、賠償金等を

支払う義務があるが、労働組合の事前了解等を取る必要は発生しない。

以上から、当国で労働契約書へサインする前に、会社が採用内定を取り消すことは会社の自由であり問題にならない。

## B.- 判例

### 1.- INSS（国内社会保険院）への納入金の時効

当国の租税法典は租税の支払い義務及び納税局が追加徴収できる期間は納税義務発生時(Fato Gerador da Obrigação Tributária)から起算して5年で時効が発生すると規定している。

一方、INSSへの納入金制度を規定した1991年の法令 第 8.212 は、INSSが追加徴収出来る期間は納税義務発生時から10年で時効と租税法典の規定と違った内容になっている。

最高裁判所は1991年の法令第 8.212 の時効規定は租税法典の規定に反し無効との結論を下した。

上記判決に従い、INSSから追加徴収の摘発を受け、摘発時から10年間に遡り、追加徴収が請求されているケースの場合は、摘発時点から5年間は追加徴収対象期間であり、その期間以前は既に時効になっている内容の異議申請が可能となり、行政裁判或いは司法裁判で案件がペンディングの場合再チェックをする必要がある。

### 2.- 非営利団体(Entidades sem fins lucrativos) - COFINS 免税

大蔵省の第2納税者審議委員会(2º Conselho de Contribuintes)の第一部(Primeira Câmara)は非営利団体の会費、寄付金、金利等の歳入総額が団体の目的に使用される場合は2001年の暫定令第 2.158 - 35(M.Provisória)の14条により COFINS は免除している判決を下した。(RDDT 157/127)

S. P. 01/11/08. Flavio Tsuyoshi Oshikiri

Ohno & Oshikiri Advogados

AV. 9 de Julho, 4954 - Jardim Europa - São Paulo- SP. Tel.(011) 3068-2053