

# Tendințe ANAF

## Reclasificarea diurnelor ca venituri salariale

**Începând cu data de 1 mai 2014, Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF) a derulat un proiect pilot de prevenire și combatere a evaziunii fiscale în domeniul muncii nedeclarate și/sau subdeclarată pe un eșantion semnificativ de contribuabili din orașele Ploiești și Brașov.**

Unul dintre aspectele identificate pe parcursul acestui proiect a fost practica contribuabililor autorizați ca agenți de muncă temporară de a acorda venituri salariale disimulate angajaților săi prin acordarea salariului minim în România și plata unor diurne de aproximativ 1.500 euro pe lună (acestea fiind venituri neimpozabile din punct de vedere al impozitului pe venit și contribuțiilor sociale). În urma identificării acestor aspecte, ANAF a procedat la reîncaadrarea diurnelor din punct de vedere fiscal drept venituri salariale și perceperea de obligații fiscale suplimentare din punct de vedere al impozitului pe venit datorat de angajați, contribuții sociale datorate atât de angajator și angajat, dar și dobânzi și penalități de întârziere.

### Clauza de mobilitate

Deși ANAF recunoaște existența anumitor diferențe între agenții de muncă temporară (care încheie un contract de muncă temporar cu salariații și contracte de punere la dispoziția altor contribuabili a salariatului angajat) și alți contribuabili, precum cei care activează în domeniul transportului rutier național și/sau internațional, aceștia din urmă ar trebui să aibă în vedere următoarele aspecte cu privire la modul de remunerare/recompensare a angajaților.

Astfel, diurna sau indemnizația de delegare/detașare este un drept legal recunoscut unui salariat angajat în baza unui contract de muncă, care își desfășoară activitatea temporar, la dispoziția unilaterală a angajatorului, în alt loc decât cel menționat în cuprinsul contractului individual de muncă la capitolul D „Locul de muncă”. Drept urmare, pentru perioadele în care angajații își desfășoară activitatea în locurile menționate în cuprinsul contractului de muncă



Alexandru Boboc

(chiar și în cazul conducătorilor auto implicați în transport de persoane sau marfă care, în cuprinsul contractului de muncă, la capitolul „Locul de muncă” au menționate diversele locuri în care aceștia vor efectua munca) nu se poate acorda indemnizația de delegare/detașare.

În acest context, trebuie avute în vedere prevederile din Codul Muncii cu privire la clauza de mobilitate, respectiv situațiile când salariatul, datorită specificului muncii, nu își execută obligațiile de serviciu dintr-un

loc stabil de muncă, motiv pentru care salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

### Controalele vor viza ultimii 5 ani

Astfel, spre deosebire de delegare, care este de regulă o măsură unilaterală a angajatorului pentru o perioadă determinată de timp, clauza de mobilitate este agreată bilateral de angajator și salariat și în baza acesteia salariatul își execută obligațiile de muncă prin deplasări de serviciu fie intermitente, fie continue, într-o anumită durată sau chiar pe întreaga durată a contractului de muncă.

Din punct de vedere fiscal, diferențele sunt semnificative: diurnele acordate angajaților reprezintă venituri neimpozabile din punct de vedere al impozitului pe venit și contribuțiilor sociale în cazul în care nu depășesc de 2,5 ori nivelul stabilit prin actele normative relevante. Remunerația primită de angajat în baza includerii în contractul individual de muncă a unei clauze de mobilitate este asimilată veniturilor salariale și impozitată corespunzător prin aplicarea impozitului pe venit și contribuțiilor sociale aferente obligatorii.

Întrucât ANAF intenționează ca de la 1 ianuarie 2015 să extindă la nivel național proiectul pilot întreprins în 2014 și să introducă un program riguros de inspecție axat pe identificarea muncii nedeclarate/subdeclarată pe întreaga perioadă de prescripție a obligațiilor fiscale (5 ani), transportatorii ar trebui să efectueze anticipat o revizuire din punct de vedere juridic și fiscal a contractelor individuale de muncă, dar și a altor modalități de colaborare (ex: contracte cu persoane fizice autorizate).

**Alexandru BOBOC**

Consultant Fiscal, Partener Jinga & Asociații  
alexandru.boboc@ja.ro  
Telefon: 0371 136 502