

Indemnizațiile de deplasare și prestațiile pentru clauza de mobilitate. Tratatul fiscal al acestora

Dr. ec. Elena STĂNCIULESCU

București

Abstract

Travel allowances, such as delegation, secondment (including cross-border secondment), and benefits under the mobility clause have specific legal features and are regulated by different provisions and sometimes even by special laws. As professional accountants, we must know the legal provisions for each type of travel to correctly classify income and apply the appropriate tax treatment.

Keywords: travel allowance, delegation, secondment, mobility clause, employment contract, employee, employer

Termeni-cheie: indemnizație de deplasare, delegare, detașare, clauză de mobilitate, contract de muncă, salariat, angajator

Clasificare JEL: K31, J22, J39, J41, J61, J68, J81, J83, J88, M49

To cite this article: Elena Stănciulescu, *Indemnizațiile de deplasare și prestațiile pentru clauza de mobilitate. Tratatul fiscal al acestora*, *CECCAR Business Review*, N° 8/2024, pp. 31-39, <http://dx.doi.org/10.37945/cbr.2024.08.04>

➔ Delegarea versus detașarea

Delegarea reprezintă **exercitarea temporară de către salariat**, din dispoziția angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu **în afara locului său de muncă**.

Detașarea este actul prin care se dispune **schimbarea temporară a locului de muncă**, din dispoziția angajatorului, **la un alt angajator**, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului. **În cazul detașării**, spre deosebire de delegare, **munca se prestează în favoarea angajatorului cesionar**, nu a celui cu care salariatul se află în raporturi contractuale de muncă.

În cazul personalului societăților și al regiilor autonome, precum și al oricăror persoane fizice sau juridice care au personal salariat, drepturile de delegare și cele de detașare se stabilesc prin negociere colectivă sau individuală, în același mod ca salariile. Pentru autoritățile și instituțiile publice, aceste drepturi sunt stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Pe toată durata detașării, persoana detașată primește o indemnizație al cărei **rol**, asemenea indemnizației de delegare, este **de a compensa cheltuielile suplimentare de hrană și întreținere prilejuite de dislocarea sa din mediul de viață obișnuit**. Această indemnizație se poate acorda numai în cazul în care condițiile de muncă și transport nu-i permit salariatului aflat în detașare să se înapoieze zilnic în localitatea de unde a fost detașat.

■ **Principalele caracteristici ale delegării**

- ✓ Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de **cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni**.
- ✓ Aceasta se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, doar cu acordul salariatului.
- ✓ Refuzul angajatului de prelungire (peste primele 60 de zile) în următoarea perioadă nu constituie abateri și deci nu poate determina sancționarea lui disciplinară.
- ✓ Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

■ **Principalele caracteristici ale detașării**

- ✓ Detașarea are caracter temporar, putând fi dispusă pe o perioadă de **cel mult un an**.
- ✓ În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul tuturor celor trei părți: angajatorul care a dispus detașarea, salariatul detașat și angajatorul beneficiar al detașării.
- ✓ Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil. Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.
- ✓ Ca natură juridică, detașarea reprezintă o cesiune a contractului individual de muncă, având clauza retrocesiunii. Ea presupune o relație triunghiulară la care participă angajatorul cedent, salariatul detașat și angajatorul cesionar.
- ✓ Elementul contractual care se modifică este locul muncii. Un angajator este înlocuit temporar cu altul, celelalte elemente (salariul etc.) rămânând neschimbate. **Dacă însă la noul angajator nivelul salariului este mai ridicat, atunci angajatul va beneficia de acest salariu.** Felul muncii (meseria, ocupația, funcția) poate fi modificat numai cu consimțământul scris al salariatului.
- ✓ Dacă pentru detașarea inițială nu se cere consimțământul salariatului, fiind obligatorie pentru acesta, ulterior, în cazul prelungirii ei, este nevoie de consimțământ. El poate refuza numai în mod excepțional detașarea.
- ✓ Dacă la unul dintre angajatori salariul este mai mare decât la celălalt, atunci angajatul respectiv va primi, evident, salariul mai favorabil (adică cel mai mare). Salariul va fi plătit de angajatorul în favoarea căruia se prestează munca.
- ✓ Angajatorul cedent trebuie să ia toate măsurile necesare pentru ca angajatorul cesionar să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariat. Dacă acest lucru nu se întâmplă, ele vor fi îndeplinite de angajatorul cedent, inclusiv în ceea ce privește plata salariului.
- ✓ În cazul în care există divergențe între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile respective, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor nerespectate.
- ✓ Drepturile cuvenite salariatului detașat nu pot depăși nivelul drepturilor de care poate beneficia personalul propriu al Autorității Naționale pentru Administrare și Reglementare în Comunicații (ANCOM).
- ✓ În cazul în care drepturile salariale de la angajatorul care a dispus detașarea sunt mai favorabile, salariatul poate refuza detașarea.

■ **Suspendarea contractului de muncă în cazul detașării**

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pe durata detașării. În cazul detașării, **contractul se suspendă deoarece în acest interval de timp cel în cauză prestează munca la angajatorul la care a fost detașat**, și nu la cel care a încheiat contractul.

■ Desfășurarea activității în străinătate

În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, și informații referitoare la contractul individual de muncă (țara sau țările și perioada de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate, moneda în care vor fi achitate drepturile salariale și modalitățile de plată, prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate) și alte informații (condițiile de climă, reglementările principale din legislația muncii din acea țară, obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală, condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz, și prevederi din alte legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate).

⇒ Clauza de mobilitate

Părțile stabilesc în contractul individual de muncă, prin clauza de mobilitate, că executarea obligațiilor de serviciu de către salariat **nu se realizează într-un loc stabil de muncă**. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

■ Principalele caracteristici ale clauzei de mobilitate

✓ Quantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

✓ Părțile pot stabili, în considerarea specificului muncii, ca executarea obligațiilor de serviciu de către salariat să nu se realizeze într-un loc stabil de muncă, acesta beneficiind, în schimb, de prestații suplimentare în bani sau în natură.

✓ Asemenea prestații, cu caracter minimal, ar putea fi stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul angajatorului.

✓ În mod obișnuit, mobilitatea va putea presupune delegări frecvente ale salariatului, de exemplu, deplasări zilnice la clienți pentru livrarea unor mărfuri, și poate, uneori, detașarea lui. Salariatul trebuie să fie de acord cu această modalitate de lucru, negociere concretizată în clauza de mobilitate.

✓ Această clauză ar trebui să conțină nu numai mențiunea că salariatul își va îndeplini obligațiile de serviciu în mai multe locuri de muncă, efectuând și anumite deplasări, cu evidențierea unităților, subunităților, localităților etc., dar ea va include și natura ori quantumul prestațiilor suplimentare în bani sau în natură la care salariatul are dreptul (cheltuieli de transport, cazare, masă, eventual sporuri la salariu etc.). De asemenea, ar trebui să se precizeze că deplasările salariatului nu vor afecta felul muncii.

⇒ Prestațiile suplimentare primite de lucrătorii mobili

Lucrătorul mobil reprezintă orice angajat al unei întreprinderi care efectuează transporturi rutiere publice și/sau în cont propriu și face parte din personalul implicat efectiv în operațiuni de transport rutier. Cursanții și stagiarii implicați efectiv în operațiuni de transport rutier sunt considerați lucrători mobili.

Locul de muncă al lucrătorului mobil este locul de la sediul principal al întreprinderii sau de la sediile secundare ale acesteia, unde lucrătorul mobil/conducătorul auto independent își îndeplinește atribuțiile, ori vehiculul pe care îl utilizează în exercitarea atribuțiilor sale sau orice alt loc unde acesta desfășoară activități de transport.

Timpul de muncă al lucrătorului mobil este perioada de la începutul până la sfârșitul timpului de lucru, în cursul căreia acesta se află la postul său de lucru, la dispoziția angajatorului, adică perioada dedicată tuturor activităților de transport rutier, respectiv conducerea autovehiculului, încărcarea și descărcarea, ajutorul acordat

pasagerilor la urcarea și coborârea din vehicul, curățenia și întreținerea tehnică și toate celelalte activități vizând siguranța vehiculului, a încărcăturii sale și a pasagerilor sau îndeplinirea obligațiilor legate direct de operațiunea de transport aflată în desfășurare, inclusiv supravegherea încărcării și descărcării, formalitățile administrative legate de poliție, vamă, serviciul de imigrare etc.

■ Organizarea timpului de muncă al persoanelor care realizează activități mobile de transport rutier

În cursul unei săptămâni, timpul total de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier poate fi de **cel mult 48 de ore**.

Durata maximă a timpului de lucru săptămânal **poate fi prelungită până la 60 de ore**, cu condiția ca, pentru orice perioadă de patru luni consecutive, media timpului de lucru săptămânal să nu depășească 48 de ore.

În cazul lucrătorilor mobili care muncesc pentru mai mulți angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toți angajatorii. Angajatorul îi va cere lucrătorului mobil în cauză o evidență a timpului lucrat pentru alt/alți angajator(i), iar cel din urmă va furniza în scris această informație.

Persoanele care efectuează activități mobile de transport rutier pot lucra **cel mult șase ore consecutive fără pauză**.

Timpul de lucru va fi întrerupt de **pauze de cel puțin 30 de minute** dacă durata totală de lucru este de șase până la nouă ore și, respectiv, **de cel puțin 45 de minute** dacă durata totală de lucru depășește nouă ore. Pauzele pot fi împărțite în perioade de minimum 15 minute fiecare.

Timpul de muncă zilnic **nu va depăși 10 ore într-un interval de 24 de ore** dacă lucrătorul mobil/conducătorul auto independent efectuează muncă de noapte. Aceasta se va compensa în conformitate cu prevederile legale în vigoare sau cu condițiile generale negociate de partenerii sociali, astfel încât să nu fie pusă în pericol siguranța rutieră.

■ Obligațiile angajatorilor din domeniul transportului rutier

Angajatorii din domeniul transportului rutier au următoarele obligații:

- să informeze lucrătorii mobili cu privire la reglementările naționale, regulamentele interne ale întreprinderii și prevederile contractelor colective de muncă aplicabile în acest domeniu;
- să angajeze transporturile și să întocmească programul de executare a acestora, astfel încât să fie respectate prevederile privind timpul de lucru;
- să țină evidența timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier și să păstreze aceste evidențe pentru o perioadă de cel puțin doi ani de la desfășurarea activităților respective;
- să elibereze lucrătorilor mobili, la cerere, copii ale evidențelor cu privire la timpul de muncă;
- să prezinte organelor de control, la solicitarea acestora, evidențele privind timpul de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier pentru o perioadă de doi ani.

⇒ Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Detașarea transnațională este situația în care o întreprindere stabilită într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă.

Indemnizația specifică detașării transnaționale reprezintă indemnizația destinată să asigure protecția socială a salariaților, fiind acordată în vederea compensării inconveniențelor cauzate de detașare, care

constau în îndepărtarea salariatului de mediul său obișnuit, fiindu-i aplicabil regimul fiscal prevăzut în Codul fiscal.

Persoanele vizate sunt:

- întreprinderile stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care în cadrul prestării de servicii transnaționale detașează pe teritoriul țării noastre salariați cu care au stabilite raporturi de muncă;
- întreprinderile stabilite pe teritoriul României care în cadrul prestării de servicii transnaționale detașează pe teritoriul unui stat membru, altul decât țara noastră, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene salariați cu care au stabilite raporturi de muncă.

Conducătorii auto angajați de întreprinderile care aplică măsurile cu caracter transnațional **nu sunt considerați salariați detașați** pe teritoriul României, respectiv de pe teritoriul României, **atunci când:**

- efectuează operațiuni de transport rutier bilateral de mărfuri;
- realizează, pe lângă efectuarea unei operațiuni de transport rutier bilateral, o activitate de încărcare/descărcare în statele membre sau în țările terțe pe care le tranzitează, cu condiția ca acesta să nu încarce mărfuri și să le descarce în același stat membru;
- efectuează maximum două activități suplimentare de încărcare/descărcare în statele membre sau în țările terțe pe care le tranzitează, cu condiția de a nu încărca/descărca mărfuri în același stat membru, atunci când operațiunea de transport rutier bilateral începută în statul membru de stabilire, în cursul căreia nu a fost efectuată nicio activitate suplimentară, este urmată de o operațiune de transport rutier bilateral către statul membru de stabilire;
- realizează operațiuni de transport rutier bilateral de persoane;
- în cadrul transportului rutier bilateral de persoane efectuează o îmbarcare/debarcare de persoane în statele membre sau în țările terțe pe care le traversează, cu condiția ca acesta să nu ofere servicii de transport de persoane între două puncte din statul membru traversat. Aceleași dispoziții se aplică și călătoriei de întoarcere;
- tranzitează teritoriul unui stat membru fără a încărca/descărca mărfuri ori fără a îmbarca/debarca persoane;
- efectuează segmentul rutier inițial sau final al unei operațiuni de transport combinat, în cazul în care segmentul rutier, luat separat, reprezintă o operațiune de transport bilateral de mărfuri.

Transportul rutier bilateral de persoane are loc atunci când un conducător auto efectuează oricare dintre următoarele operațiuni: îmbarcă persoane în statul membru de stabilire și le debarcă într-un alt stat membru sau într-o țară terță, îmbarcă persoane într-un stat membru sau într-o țară terță și le debarcă în statul membru de stabilire sau îmbarcă și debarcă persoane în statul membru de stabilire în scopul efectuării de excursii locale într-un alt stat membru sau într-o țară terță.

Transportul rutier bilateral de mărfuri constituie o deplasare de mărfuri, pe baza unui contract de transport, din statul membru de stabilire al operatorului de transport rutier al cărui angajat este conducătorul auto sau dintr-o țară terță către România ori din România către statul membru de stabilire sau o țară terță.

Transportul combinat reprezintă transportul de mărfuri pentru care autocamionul, remorca, semiremorca având sau nu autotractor, cutia mobilă sau containerul se deplasează sau sunt deplasate pe căile rutiere, pe parcursul inițial și/sau final, iar restul transportului se efectuează pe calea ferată sau o cale navigabilă interioară ori pe un parcurs maritim ce depășește 100 de kilometri în linie dreaptă.

➤ Reguli de impunere a indemnizației de delegare, indemnizației de detașare, prestației suplimentare primite de lucrătorii mobili și a prestației primite de salariați în baza clauzei de mobilitate

Regulile de impunere aferente veniturilor din salarii se aplică și veniturilor realizate de salariați potrivit legislației în materie pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, reprezentând următoarele:

| Tipuri de venituri din indemnizații | Regulile de impunere se aplică pentru |
|---|--|
| Indemnizația de delegare | Partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel: (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a trei salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat; |
| Indemnizația de detașare, inclusiv cea specifică detașării transnaționale | (ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a trei salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat. |
| Prestațiile suplimentare primite de lucrătorii mobili care efectuează activități mobile de transport rutier | Plafonul privind valoarea a trei salarii de bază aferente locului de muncă ocupat se calculează distinct pentru fiecare lună în parte, prin raportarea celor trei salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă și înmulțirea rezultatului cu numărul de zile corespunzător fiecărei luni din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate. |
| Prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, pentru partea care depășește limitele prevăzute la art. 76 alin. (4 ¹) din Codul fiscal În cazul indemnizațiilor privind clauza de mobilitate, veniturile cumulate lunar nu reprezintă venit impozabil în înțelesul impozitului pe venit, în limita plafonului lunar de 33% din salariul de bază aferent locului de muncă ocupat sau din solda lunară/salariul lunar acordat(ă). | Partea care depășește de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizația de delegare/detașare, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice |
| Indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management | Partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel: (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a trei remunerații prevăzute în raportul juridic; (ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a trei remunerații prevăzute în raportul juridic. Plafonul aferent valorii a trei remunerații prevăzute în raportul juridic se calculează distinct pentru fiecare lună în parte, prin raportarea celor trei remunerații la numărul de zile lucrătoare din acea lună și înmulțirea rezultatului cu numărul de zile corespunzător fiecărei luni din perioada deplasării. |

În cazul veniturilor prezentate în tabelul de mai sus se aplică aceleași reguli ca la stabilirea bazei de calcul al contribuției de asigurări sociale și al contribuției de asigurări sociale de sănătate.

| Tipuri de beneficii neimpozabile (care cumulate nu depășesc 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă) | Limite individuale |
|---|--------------------------------------|
| Clauza de mobilitate pentru alte categorii decât șoferi (Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, cu modificările ulterioare) | De 2,5 ori nivelul legal al diurnei |
| Hrana acordată de angajator | Valoarea unui tichet pe zi |
| Cazarea/chiria | 20% din salariul de bază minim brut |
| Contravaloarea serviciilor turistice | Un salariu mediu brut/an (7.567 lei) |
| Contribuția la un fond de pensii facultative | 400 euro/an |
| Primele/abonamentele de sănătate | 400 euro/an |
| Abonamentul la sala de sport | 100 euro/an |
| Sumele suportate de angajatori pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, potrivit legii | 1.500 lei/lună |
| Diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață pentru credite și depozite | |

■ Modul de calcul al indemnizației de delegare, indemnizației de detașare și prestației primite de salariați în baza clauzei de mobilitate

Angajatorii privați **pot acorda indemnizații de deplasare în cuantumul dorit**, reglementat intern prin regulamentul, contract colectiv de muncă sau contract individual de muncă.

Pentru a beneficia de deductibilitate, companiile trebuie să se încadreze în cele două plafoane:

Plafonul 1:

✓ Indemnizația pe care un angajator o poate acorda salariaților trebuie să fie de cel mult 2,5 ori mai mare decât cuantumul indemnizației de delegare și detașare stabilit pentru personalul instituțiilor publice, respectiv de 23 lei, conform Ordinului ministrului finanțelor nr. 1.235/2023 pentru actualizarea cuantumului indemnizației de delegare/detașare și a cuantumului alocației de cazare. Astfel, pentru a beneficia de scutirea de la plata taxelor, un angajator poate acorda salariaților o **diurnă de maximum 57,5 lei** (23 lei x 2,5 ori) pentru fiecare zi de delegare pe teritoriul țării.

✓ Indemnizația de delegare și detașare în străinătate plătită de angajator nu trebuie să depășească de 2,5 ori cuantumul reglementat prin lege pentru diurna de deplasare a personalului român trimis în străinătate, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, cu modificările și completările ulterioare.

Plafonul 2. Suma aferentă indemnizației de delegare nu trebuie să depășească trei salarii de bază/indemnizații corespunzătoare poziției ocupate.

Exemplul 1

Un salariat este detașat transnațional în Germania pentru 10 zile, dintre care opt lucrătoare. Societatea îi plătește acestuia pentru fiecare zi în care este detașat suma de 100 euro, respectiv 1.000 euro pentru cele

10 zile. În cazul deplasărilor în Germania, diurna neimpozabilă pentru salariații instituțiilor publice este de 35 euro/zi (presupunem un curs valutar de 5 lei/euro). Salariul brut de încadrare al angajatului este de 4.000 lei, iar luna are 20 de zile lucrătoare.

| Elemente de calcul | Mod de calcul (luna are 20 de zile lucrătoare) |
|---|---|
| Diurna plătită pe zi | 100 euro/zi x 5 lei/euro = 500 lei |
| Diurna plătită pentru cele 10 zile | 500 lei/zi x 10 zile = 5.000 lei |
| Suma zilnică neimpozabilă | 35 euro/zi x 2,5 zile x 5 lei/euro = 437,5 lei |
| Suma neimpozabilă conform plafonului 1 | 437,5 lei/zi x 10 zile = 4.375 lei |
| Suma neimpozabilă conform plafonului 2 | 4.000 lei (salariu) x 3 salarii x 10 zile/20 zile = 6.000 lei |
| Suma neimpozabilă, respectiv min (plafon 1; plafon 2) | Min (4.375 lei; 6.000 lei) = 4.375 lei |
| Suma impozabilă | 5.000 lei – 4.375 lei = 625 lei |
| Total venit brut impozabil aferent lunii | 4.000 lei + 625 lei = 4.625 lei |
| Venit neimpozabil | 4.375 lei |

Exemplul 2

Un salariat este delegat pentru șase zile în România. Societatea îi plătește acestuia pentru fiecare zi în care este plecat în delegație suma de 100 lei, respectiv 600 lei pentru cele șase zile. Potrivit OMF nr. 1.235/2023, indemnizația actuală pentru personalul public este de 23 lei. Salariul brut de încadrare al angajatului este de 4.000 lei, iar luna are 20 de zile lucrătoare.

| Elemente de calcul | Mod de calcul (luna are 20 de zile lucrătoare) |
|---|--|
| Diurna plătită pe zi | 100 lei |
| Diurna plătită pentru cele șase zile | 100 lei/zi x 6 zile = 600 lei |
| Suma zilnică neimpozabilă | 23 lei/zi x 2,5 zile = 57,5 lei |
| Suma neimpozabilă conform plafonului 1 | 57,5 lei/zi x 6 zile = 345 lei |
| Suma neimpozabilă conform plafonului 2 | 4.000 lei (salariu) x 3 salarii x 6 zile/20 zile = 3.600 lei |
| Suma neimpozabilă, respectiv min (plafon 1; plafon 2) | Min (345 lei; 3.600 lei) = 345 lei |
| Suma impozabilă | 600 lei – 345 lei = 255 lei |
| Total venit brut impozabil aferent lunii | 4.000 lei + 255 lei = 4.255 lei |
| Venit neimpozabil | 345 lei |

Exemplul 3

Administratorul societății X, angajat cu contract de mandat, este delegat pentru patru zile în România. Firma îi plătește acestuia pentru fiecare zi în care este plecat în delegație suma de 100 lei, respectiv 400 lei pentru cele patru zile. Indemnizația brută este de 300 lei, conform contractului de mandat, iar luna are 20 de zile lucrătoare.

| Elemente de calcul | Mod de calcul (luna are 20 de zile lucrătoare) |
|---|--|
| Diurna plătită pe zi | 100 lei |
| Diurna plătită pentru cele patru zile | 100 lei/zi x 4 zile = 400 lei |
| Suma zilnică neimpozabilă | 23 lei/zi x 2,5 zile = 57,5 lei |
| Suma neimpozabilă conform plafonului 1 | 57,5 lei/zi x 4 zile = 230 lei |
| Suma neimpozabilă conform plafonului 2 | 300 lei (indemnizație) x 3 indemnizații x 4 zile/20 zile = 180 lei |
| Suma neimpozabilă, respectiv min (plafon 1; plafon 2) | Min (230 lei; 180 lei) = 180 lei |
| Suma impozabilă | 400 lei – 180 lei = 220 lei |
| Total venit brut impozabil aferent lunii | 300 lei + 220 lei = 520 lei |
| Venit neimpozabil | 180 lei |

În acest articol am redat aspecte privind indemnizațiile de deplasare, respectiv indemnizația de delegare și cea de detașare, inclusiv cea de detașare transfrontalieră, și prestațiile pentru clauza de mobilitate, scopul fiind acela de a cunoaște dispozițiile legale pentru fiecare tip de deplasare în vederea încadrării corecte a veniturilor și a aplicării corespunzătoare a tratamentului fiscal.

Bibliografie

- Hotărârea Guvernului nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, publicată în Monitorul Oficial nr. 154/19.07.1995, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului, publicată în Monitorul Oficial nr. 797/18.09.2018, cu modificările ulterioare.
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial nr. 345/18.05.2011, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688/10.09.2015, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 196/21.03.2017, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordinul ministrului finanțelor nr. 1.235/2023 pentru actualizarea cuantumului indemnizației de delegare/detașare și a cuantumului alocației de cazare prevăzute în anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului, publicat în Monitorul Oficial nr. 261/29.03.2023.