



MINISTERUL FINANTELOR PUBLICE
Agenția Națională de
Administrare Fiscală

Direcția Generală Regională a
Finanțelor Publice - Timișoara
Serviciul Soluționare Contestații



str. Gheorghe Lazăr nr. 9B
300081, Timișoara
Tel: +0256 499 334
Fax: +0256 499 332

DECIZIE nr. 2268/ 17.02.2020
privind modul de soluționare a contestației formulată de societatea **XSRL**
înregistrată la D.G.R.F.P Timișoara sub nr.TMR-DGR ...

Direcția generală regională a finanțelor publice Timișoara a fost sesizată de A.J.F.P Hunedoara cu adresa nr. HDG_AIF ... asupra contestației formulate de societatea **XSRL** cu sediul social în municipiul Petroșani, ... jud.Hunedoara, J20..., CUI ... , reprezentată prin dl...., în calitate de administrator și în prezenta procedură de av.... cu sediul cabinetului în Petroșani, ... jud.Hunedoara, împotriva:

1.Deciziei de impunere privind obligațiile fiscale principale aferente diferențelor bazelor de impozitare stabilite în cadrul inspecției fiscale la persoane juridice nr.F-HD ... privind suma de ... lei reprezentând :

- impozit pe salarii ... lei.
 - CAS angajator ... lei;
 - CAS angajat ... lei;
 - Contribuția de asigurare pt.accidente ... lei;
- de muncă și boli profesionale
- Șomaj angajator ... lei;
 - Șomaj angajat ... lei;
 - Fond garantare plată creanțe salariale ...lei;
 - CASS angajator ... lei;
 - CASS angajat ... lei;
 - concedii și indemnizații ... lei;
 - contribuție asiguratorie pentru muncă datorată de angajator ... lei.

2.Raportului de inspecție fiscală nr.F-HD ...;

3.Dispoziției privind măsurile stabilite de organele de inspecție fiscală nr.HDG_AIF

Contestația este semnată de reprezentantul societății, respectiv av..., în baza împuternicirii avocațiale nr....31.10.2019, existentă în original la dosarul cauzei, fiind depusă în termenul prevăzut de art. 270 din Legea nr.207/2015 privind Codul de procedură fiscală, în raport de data comunicării actelor contestate, respectiv 24.10.2019, potrivit semnăturii de primire de pe confirmarea de primire anexată în copie la dosarul contestației.

Contestația a fost înregistrată la AJFP Hunedoara sub nr.HDG_REG ... și la D.G.R.F.P Timișoara sub nr.TMR_DGR

Întrucât sunt întrunite condițiile prevăzute de art.268, art. 269 și art.270 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, Direcția generală regională a finanțelor publice Timișoara este investită să se pronunțe asupra contestației.

Referitor la contestația formulată împotriva Raportului de inspecție fiscală nr. F-HD ... emis de către A.J.F.P Hunedoara – Inspectie Fiscală, se reține că raportul de inspecție fiscală reprezintă un act premergător, rezultatele inspecției fiscale, respectiv constatările inspecției din punct de vedere factic și legal consemnate în raport fiind valorificate prin emiterea deciziei de impunere, care constituie titlu de creanță și care este actul administrativ fiscal susceptibil a fi contestat în cauză, în conformitate cu prevederile în conformitate cu prevederile 131 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, potrivit căroră:

„ART. 131

Rezultatul inspecției fiscale

(1) *Rezultatul inspecției fiscale se consemnează, în scris, într-un raport de inspecție fiscală, în care se prezintă constatările organului de inspecție fiscală din punctul de vedere factic și legal și consecințele lor fiscale.*

(2) *Raportul de inspecție fiscală se întocmește la finalizarea inspecției fiscale și cuprinde toate constatările în legătură cu perioadele și obligațiile fiscale verificate, precum și în legătură cu alte obligații prevăzute de legislația fiscală și contabilă ce au făcut obiectul verificării.*
(...)

(4) *Raportul de inspecție fiscală stă la baza emiterii:*

a) *deciziei de impunere, pentru diferențe în plus sau în minus de obligații fiscale principale aferente diferențelor de baze de impozitare,”* coroborat cu prevederile art. 93 alin.(1) și alin. (2) din același act normativ, care stipulează:

„ART. 93

Sfera și actele de stabilire a creanțelor fiscale

(1) *Stabilirea creanțelor fiscale reprezintă activitatea de determinare a materiei impozabile, de calculare a bazei de impozitare și a creanțelor fiscale.*

(2) *Creanțele fiscale se stabilesc astfel:*

a) *prin declarație de impunere, în condițiile art. 95 alin. (4) și art. 102 alin. (2);*

b) *prin decizie de impunere emisă de organul fiscal, în celelalte cazuri."*

Având în vedere cele precizate mai sus, se reține faptul că raportul de inspecție fiscală este un act premergător emiterii titlului de creanță și nu reprezintă act administrativ fiscal, conform Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, susceptibil de a fi contestat. În această situație, obiectul contestației îl reprezintă Decizia de impunere nr. F-HD 473/17.10.2019 privind obligațiile fiscale suplimentare de plată stabilite de inspecția fiscală pentru persoane juridice emisă de A.J.F.P Hunedoara – Inspectie Fiscală.

Referitor la capătul de cerere privind contestarea de către petentă a Dispoziției privind măsurile stabilite de organele de inspecție fiscală nr. HDG_AIF ...

Prin Dispoziția nr. HDG_AIF ... privind măsurile stabilite de organele de inspecție fiscală nu s-au stabilit impozite și taxe suplimentare și nici o măsură de diminuare a pierderii fiscale, în sarcina contribuabilului fiind dispuse măsuri referitoare la:

- depunerea declarațiilor recapitulative cod 390 pentru perioada 14.08.2015-01.11.2016;

- întocmirea și depunerea declarațiilor rectificative privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, pentru lunile în care societatea a acordat salariaților detașați în alte state membre UE, sume de bani cu titlu de diurnă:

Prin OANAF nr. 3.833/2015 pentru aprobarea formularului "Dispoziție privind măsurile stabilite de organele de inspecție fiscală" se precizează că:

"Formularul "Dispoziție privind măsurile stabilite de organele de inspecție fiscală" reprezintă actul administrativ emis de organele de inspecție fiscală, în aplicarea prevederilor legale, privind obligativitatea contribuabililor de a îndeplini măsurile stabilite. În "Dispoziția privind măsurile stabilite de organele de inspecție fiscală" nu sunt cuprinse măsuri referitoare la sumele pe care contribuabilii/plătitorii le datorează bugetului general consolidat al statului.

Formularul se întocmește în timpul sau ca urmare a finalizării unei inspecții fiscale generale sau parțiale, a unui control inopinat sau a unei constatări la fața locului, în cazul în care organele de inspecție fiscală stabilesc măsuri în sarcina contribuabilului/plătitorului.”

De asemenea, competența de soluționare a contestațiilor formulate împotriva actelor administrativ fiscale este prevăzută la art.272 alin.(1), (2) și (6) din Codul de procedură fiscală, după cum urmează:

“ART. 272 - Organul competent

(1) Contestațiile formulate împotriva deciziilor de impunere, a actelor administrative fiscale asimilate deciziilor de impunere, a deciziilor pentru regularizarea situației emise în conformitate cu legislația în materie vamală, a măsurii de diminuare a pierderii fiscale stabilite prin decizie de modificare a bazei de impunere, precum și împotriva deciziei de reverificare se soluționează de către structurile specializate de soluționare a contestațiilor.

(2) Structurile specializate de soluționare a contestațiilor din cadrul direcțiilor generale regionale ale finanțelor publice în a căror rază teritorială își au domiciliul fiscal contestatarii sunt competente pentru soluționarea contestațiilor ce au ca obiect:

a) creanțe fiscale în cuantum de până la 1 milion lei;

b) măsura de diminuare a pierderii fiscale în cuantum de până la 1 milion lei;

c) deciziile de reverificare, cu excepția celor pentru care competența de soluționare aparține direcției generale prevăzute la alin. (5);

d) creanțele fiscale accesorii, indiferent de cuantum, aferente creanțelor fiscale principale stabilite prin decizii de impunere/acte administrative fiscale asimilate deciziilor de impunere contestate și pentru care competența de soluționare a contestației revine structurii specializate de soluționare a contestațiilor din cadrul direcțiilor generale regionale ale finanțelor publice.

(6) Contestațiile formulate împotriva altor acte administrative fiscale decât cele prevăzute la alin. (1) se soluționează de către organele fiscale emitente.”

Potrivit prevederilor pct.5 din OPANAF Nr. 3741/2015 din 23 decembrie 2015 privind aprobarea Instrucțiunilor pentru aplicarea titlului VIII din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală:

“5. Instrucțiuni pentru aplicarea art. 272 din Codul de procedură fiscală - Organul competent

5.1. Actele administrative fiscale care intră în competența de soluționare a organelor specializate prevăzute la art. 272 alin. (1) din Codul de procedură fiscală sunt cele prevăzute expres și limitativ de lege.

5.3. Prin alte acte administrative fiscale, prevăzute la art. 272 alin. (6) din Codul de procedură fiscală, se înțelege actele administrative fiscale emise de organele fiscale competente, altele decât cele stipulate expres și limitativ la art. 272 alin. (1) din Codul de procedură fiscală și pentru care competența de soluționare a contestațiilor aparține organelor fiscale emitente.”

Conform normelor legale mai sus citate, structura specializată de soluționare a contestațiilor din cadrul direcțiilor generale regionale ale finanțelor publice are competență în soluționarea contestațiilor formulate împotriva deciziilor de impunere, a actelor administrative fiscale asimilate deciziilor de impunere, deciziilor pentru regularizarea situației emise în conformitate cu legislația în materie vamală, a măsurii de diminuare a pierderii fiscale stabilite prin dispoziție de măsuri, precum și împotriva deciziei de reverificare.

În ceea ce privește contestațiile formulate împotriva altor acte administrativ fiscale emise de organele de inspecție fiscală, acestea se soluționează de către organul emitent, respectiv de Activitatea de Inspecție Fiscală, întrucât intră în categoria „altor acte administrative fiscale”.

Întrucât cele stabilite în sarcina societății contestatoare prin Dispoziția nr. HDG_AIF ... privind măsurile stabilite de organele de inspecție fiscală nu vizează o măsură de diminuare a pierderii fiscale, se reține că soluționarea contestației pentru acest capăt de cerere aparține organului fiscal emitent al actului administrativ contestat, respectiv A.J.F.P Hunedoara.

Față de cele prezentate mai sus, pentru capătul de cerere referitor la contestația formulată împotriva Dispoziției nr. HDG_AIF ... privind măsurile stabilite de organele de inspecție fiscală încheiată de către AJFP Hunedoara – Activitatea de Inspecție Fiscală, contestația va fi soluționată de organul emitent.

Referitor la contestația formulată împotriva Deciziei de impunere privind obligațiile fiscale principale aferente diferențelor bazelor de impozitare stabilite în cadrul inspecției fiscale la persoane juridice nr. F-HD ...

I. Prin contestație, petenta susține următoarele:

Societatea **XSRL** are ca obiect de activitate „transporturi rutiere de mărfuri” și efectuează transport de mărfuri cu 2 autocamioane tip TIR, pentru beneficiari din străinătate, în Franța, cu precădere pentru

societatea A. Prestarea de servicii, respectiv transportul de mărfuri, se realizează în baza unui contract care prevede că Societatea **XSRL** prestează servicii de transport mărfuri pentru societatea A, pe teritoriul Franței sau în Italia.

Șoferii autocamioanelor sunt angajații petentei și nu sunt detașați la societatea pentru care se efectuează transportul de mărfuri, astfel că aceștia primesc un salariu impozabil și diurnă neimpozabilă în limita a 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituțiile publice prin Hotărâre de Guvern, cu titlu de cheltuieli de hrană, invocând în susținere ca și temeuri de drept, prevederile Legii 344/2006 și ale Legii 16/2017.

Organele de inspecție fiscală au interpretat această stare de lucruri considerând că șoferii ar fi fost detașați pe teritoriul Franței și nu delegați, așa cum au fost încadrați de petentă, invocând ca și temeuri de drept prevederile art.1 lit. b din Legea nr. 344/2006, art. 3 lit. b din Legea nr. 16/2017 și art.76 alin.(2) lit.(s) din Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare și calculând impozit pe salarii și contribuții sociale în cuantum de ... lei, astfel:

- impozit pe salarii	... lei.
- CAS angajator	... lei;
- CAS angajat	... lei;
- Contribuția de asigurare pt. accidente de muncă și boli profesionale	... lei;
- Șomaj angajator	... lei;
- Șomaj angajat	... lei;
- Fond garantare plată creanțe salariale	... lei;
- CASS angajator	... lei;
- CASS angajat	... lei;
- concedii și indemnizații	... lei;
- contribuție asiguratorie pentru muncă datorată de angajator	... lei.

Petenta consideră că nu datorează aceste sume, întrucât șoferii nu au fost detașați în Franța, pentru deplasările care le făceau primeau diurnă pentru hrană și dormeau în cabina tirului.

De asemenea, petenta consideră că se încadrează la excepția reglementată de art.7¹ din Legea 344/2006, respectiv art.9 din Legea 16/2017, coroborate cu art.76 alin.(82) lit.k) și alin.(4) lit.h) ii) din Codul fiscal, norme legale potrivit cărora delegarea personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României care nu se încadrează în situația de detașare, li se aplică prevederile din Codul Muncii privind delegarea.

Motive pentru care se solicită admiterea contestației.

II. Ca urmare a inspecției fiscale efectuate, organele de inspecție fiscală din cadrul A.J.F.P Hunedoara – Inspecție Fiscală, au consemnat următoarele:

In perioada supusa inspectiei fiscale(13.01.2016-31.07.2019), societatea a inregistrat venituri din prestari servicii transnationale constand in transport intracomunitar de marfuri in beneficiul partenerului A din Franta - CIF FR..., fiind incheiat contract intre cele doua parti. Societatea verificata factureaza serviciile efectuate catre partenerul din Franta, iar acesta achita contravaloarea serviciilor, prin banca.

- societatea a inregistrat cheltuieli cu salariile personalului incadrat in munca pe baza contractelor individuale de munca. In acestea este stipulat locul de munca mobil al soferilor de autocamion, respectiv “ transportul international”.

- conform contractelor individuale de munca si a statelor de salarii , societatea acorda salariatilor, salariul minim pe economie din Romania. Aferent acestor salarii societatea a calculat, a inregistrat in contabilitate si a declarat la organul fiscal teritorial impozit pe salarii si contributii aferente.

- pe langa salariul minim pe economie din Romania, societatea acorda conducatorilor auto, indemnizatii de delegare/detasare (diurne externe), intrucat acestia isi desfasoara activitatea exclusiv in alte state membre UE, in principal in Franta, sumele mentionate fiind platite salariatilor prin instrumente de plata bancare.

- societatea nu detine sucursale/puncte de lucru in alt stat membru UE, autocamioanele fiind garate la sediul firmei din Franta, firma cu care societatea verificata are incheiat contract. In concluzie, locul de plecare si sosire a autocamioanelor este sediul firmei Adin Franta, asa cum rezulta si din Foile de parcurs identificate in documentele puse la dispozitie de reprezentantul legal al societatii.

Avand in vedere cele prezentate anterior, s-a constatat ca, in perioada supusa inspectiei fiscale, societatea a detasat salariati in cadrul prestarii de servicii transnationale, fiind astfel aplicabile prevederile art.1 lit. b din Legea nr. 344/2006 si ale art. 3 lit. b din Legea nr. 16/2017, legi privind detasarea salariatilor in cadrul prestarii de servicii transnationale.

Potrivit art. 4 alin. (2) din Legea nr. 344/2006 si art. 5 alin. (2) din Legea nr. 16/2017, prezentele legi se aplică în măsura în care întreprinderile prevăzute la art. 1 lit. b) din Legea nr.344/2006 si la art.3 lit. b) din Legea nr.16/2017, iau ca masura cu caracter transnațional, detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care

își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.

Art.3 lit.b) din Legea nr. 344/2006 și art. 2 alin.1 lit. c din Legea nr. 16/2017 definește lucrătorul detașat ca fiind un lucrător care, pe o perioadă limitată de timp, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru, altul decât România.

Art.7 alin. (1) lit.c) din Legea nr. 344/2006 și art. 8 lit.c) din Legea nr. 16/2017 impun acordarea unui salariu minim așa cum este definit de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare.

Totodată, conform art. 9 din Legea nr. 344/2006 și art. 11 din Legea nr. 16/2017, indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cele de transport, cazare și masă.

Conform documentelor privind evidența contabilă, a contractelor de muncă, statelor de salarii, pontajelor, ș.a., s-a constatat că în perioada supusă inspecției fiscale societatea a desfășurat activitate exclusiv în alte state membre UE, beneficiar fiind, în principal, A din Franța.

Pe baza acestor documente organele de inspecție fiscală au constatat că veniturile brute realizate de personalul detașat se constituie din valoarea salariului de încadrare stabilit prin contractele individuale de muncă încheiate între salariați și SC X SRL, completat de indemnizații de delegare/detașare (diurne externe).

Sumele nete în valoare de ... lei, plătite de SC XSRL sub forma de indemnizații de delegare/detașare, către angajații care au prestat munca salarială exclusiv în afara României, sunt înregistrate în contabilitate ca și diurne în contul 625.1 "Cheltuieli diurne salariați". Ori sumele plătite conducătorilor auto nu pot avea o natură din punct de vedere juridic și fiscal în România și o altă natură în alt stat membru al Uniunii Europene.

Având în vedere prevederile art.76 alin.(1) din Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, precum și dispozițiile pct.12 alin.(1) din HG nr.1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, pornind de la sumele nete acordate conducătorilor auto, sub forma de diurne, au fost determinate veniturile salariale brute, totalul acestora fiind de ... lei.

Aferent acestor venituri salariale societatea nu a calculat, nu a înregistrat în contabilitate și nu a declarat la organul fiscal teritorial impozit pe salarii și contribuții aferente salariilor.

Conform Codului fiscal, impozitul lunar se determină prin aplicarea cotei de 16% asupra bazei de calcul, pana la 31.12.2017 si 10% incepand cu 01.01.2018.

Astfel, in timpul inspectiei fiscale, s-a procedat la recalcularea impozitului pe salarii, prin majorarea bazei impozabile cu suma de ... lei , stabilindu-se suplimentar impozit pe salarii și contribuții sociale aferente, după cum urmează:

- impozit pe salarii	... lei.
- CAS angajator	... lei;
- CAS angajat	... lei;
- Contribuția de asigurare pt.accidente de muncă și boli profesionale	... lei;
- Șomaj angajator	... lei;
- Șomaj angajat	... lei;
- Fond garantare plată creanțe salariale	... lei;
- CASS angajator	... lei;
- CASS angajat	... lei;
- concedii și indemnizații	... lei;
- contribuție asiguratorie pentru muncă datorată de angajator	... lei.

III. Luând in considerare constatările organelor de inspecție fiscală, motivele prezentate de contestatoare, documentele existente la dosarul cauzei, precum si actele normative în vigoare pentru perioada verificată, se rețin următoarele:

Societatea **X SRL** are sediul social în municipiul Petroșani, ...jud.Hunedoara, J20..., CUI ... , reprezentată prin dl...., în calitate de administrator și în prezenta procedură de av.... cu sediul cabinetului în Petroșani, ..., conform împuternicirii avocațiale seria HD nr...., existentă în original la dosarul cauzei.

III.1 Cu privire la impozitul pe venituri din salarii în sumă de ... lei

În fapt, organele de inspecție fiscală au consemnat, în actul administrativ încheiat, că în perioada supusă verificării, respectiv 13.01.2016-31.07.2019, societatea petentă a înregistrat venituri din prestări servicii transnaționale constând în transport intracomunitar de mărfuri în beneficiul partenerului A din Franta, pe baza unui contract încheiat între cele două părți.

Petenta acordă salariaților salariul minim pe economie din România, aferent căruia calculează și declară impozit pe salarii și contribuții aferente. Pe lângă salariul minim pe economie din România, se acordă conducătorilor auto sume de bani cu titlu de indemnizații de delegare/detașare (diurne externe), întrucât aceștia își desfășoară activitatea exclusiv în alte state membre UE, în principal în Franța. În contractele individuale de muncă încheiate între petentă și proprii salariați este stipulat locul de muncă mobil al șoferilor de autocamion, respectiv “transportul internațional”.

Petenta nu deține sucursale/puncte de lucru în alt stat membru UE, autocamioanele fiind garate la sediul firmei din Franța, locul de plecare și sosire a autocamioanelor fiind sediul firmei A din Franța, așa cum rezultă și din Foile de parcurs întocmite.

Ca și concluzie, veniturile brute realizate de personalul petentei se constituie din valoarea salariului de încadrare stabilit prin contractele individuale de muncă și indemnizațiile de delegare/detașare (diurne externe), a căror valoare netă este de ... lei, sume înregistrate în contabilitate cu titlu de diurne în contul 625.1 “Cheltuieli diurne salariați”.

Pe baza temeiurilor legale menționate în actul administrativ fiscal contestat și pornind de la sumele nete acordate conducătorilor auto, sub forma de diurne, au fost determinate veniturile salariale brute, totalul acestora fiind de ... lei, aferent căruia s-a stabilit suplimentar un impozit pe venituri de natură salarială în cuantum de ... lei.

Prin contestație petenta susține că efectuează transport de mărfuri cu 2 autocamioane tip TIR, pentru beneficiari din străinătate, în Franța, cu precădere pentru societatea A, iar șoferii autocamioanelor sunt angajații proprii și nu sunt detașați la societatea pentru care se efectuează transportul de mărfuri, astfel că aceștia primesc un salariu impozabil și diurnă neimpozabilă în limita a 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituțiile publice prin Hotărâre de Guvern.

Petenta consideră că nu datorează impozitul pe venituri de natură salarială stabilit suplimentar în urma controlului, întrucât șoferii nu au fost detașați în Franța, pentru deplasările care le făceau primeau diurnă pentru hrană și dormeau în cabina tirului și apreciază că se încadrează la excepția reglementată de normele legale potrivit cărora delegarea personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României care nu se încadrează în situația de detașare, li se aplică prevederile din Codul Muncii privind delegarea.

În drept, pentru perioada 13.01.2016 – 20.05.2017, sunt aplicabile prevederile Legii 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul

prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările introduse de OUG 28/30.06.2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, după cum urmează:

“ART. 1

Prevederile prezentei legi se aplică:

[...]

*b) întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, **detașează**, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, în condițiile stabilite la art. 4 alin. (2).*

ART. 4

(2) Prezenta lege se aplică în măsura în care întreprinderile prevăzute la art. 1 lit. b) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

*a) **detașarea unui salariat de pe teritoriul României**, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;*

[...]

ART. 3

(1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

*b) **salariat detașat de pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 4 alin. (2);***

*c) **salariu minim - salariul minim aplicabil pe teritoriul României pentru salariatul detașat pe teritoriul României, respectiv salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României;***

*d) **cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării;***

e) indemnizație specifică detașării - indemnizația acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare.

ART. 7

(1) Salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin acte cu putere de lege, acte administrative prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare valabile în statul membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau în Confederația Elvețiană, pe al cărui teritoriu sunt prestate serviciile, cu privire la:

a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;

b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;

[...]

(2) În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de "salariu minim" prevăzută la alin. (1) lit. c) este definită de legislația și/sau practica statului membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau Confederației Elvețiene, pe al cărui/cărei teritoriu este detașat salariatul.

ART. 7¹

Personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene și care nu se încadrează în situațiile prevăzute la art. 4 alin. (2), i se aplică prevederile art. 43 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. (2) din același act normativ.

ART. 9

Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cele de transport, cazare și masă.

Începând cu data de 20.05.2017, sunt aplicabile prevederile Legii 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, care la art.54 alin.(2) precizează că " La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă [Legea nr. 344/2006](#) privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale..."

Astfel, deși în marea lor majoritate conținutul articolele citate este preluat de noul act normativ, fiind schimbată numerotarea articolelor, există însă și câteva deosebiri și elemente nou introduse, după cum urmează:

„ART. 1

(1) Prezenta lege instituie un cadru comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control, aplicabile pe teritoriul României detașării salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv măsurile de prevenire și sancționare a oricărui abuz ori a eludării acestora.

ART. 2

(1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) stat membru - orice stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European;

[...]

c) salariat detașat de pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 5 alin. (2);

d) detașare transnațională - 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, în situațiile reglementate de art. 5;

e) salariul minim aplicabil pe teritoriul României pentru salariatul detașat pe teritoriul României este cel prevăzut de legislația română și/sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale;

f) salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât România, sau Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul;

*g) **cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării;***

ART. 5

(2) Prezenta lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

ART. 9

Personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, și care nu se încadrează în situațiile prevăzute la art. 5 alin. (2), i se aplică prevederile art. 43 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. (2) din același act normativ.

ART. 11

Orice indemnizație specifică detașării transnaționale este considerată parte a salariului minim, în măsura în care nu este acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă.”

Așadar, în interpretarea prevederilor legale mai-sus citate:

- salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României care în mod normal lucrează în România, dar care este **trimis** să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, **în baza unui raport de muncă existent între el și angajatorul român**, poartă denumirea de salariat detașat de pe teritoriul României;

- **indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cele de transport, cazare și masă;**

Din actele existente la dosarul contestației se rețin următoarele:

În perioada 13.01.2016-31.07.2019 societatea petentă a trimis în Franța, la societatea A, să lucreze pentru o perioadă de timp limitată, un număr de 5 salariați , șoferi autocamion/mașină de mare tonaj.

Societatea petentă a încheiat contracte individuale de muncă cu acești salariați, cu următoarele elemente specifice:

1. ..., contract încheiat pe o perioadă nedeterminată, cu **începere din 12.02.2018**. Locul de muncă:

“a) locul de muncă fix: la sediul firmei și la punctele de lucru ale acesteia;

b) locul de muncă mobil: în țară sau în străinătate, după cum urmează:

- la sediul clienților cu care firma încheie contracte de transport marfă;*
- la sediul beneficiarilor, unde firma transportă mărfuri potrivit contractelor încheiate;*
- la locurile de parcare, staționare a autovehiculelor;*
- la bordul autovehiculelor, indiferent că acestea se află în mișcare sau în repaus, potrivit graficului de transport”*

În ceea ce privește veniturile salariatului, acestea sunt formate din *“salariul de bază lunar brut de ... lei”*, la care se adaugă indemnizații de tipul *“diurnă, conform prevederilor legale”*.

2. ..., contract încheiat pe o perioadă nedeterminată, cu **începere din 20.05.2019**. Locul de muncă:

“a) locul de muncă fix: la sediul firmei și la punctele de lucru ale acesteia;

b) locul de muncă mobil: în țară sau în străinătate, după cum urmează:

- la sediul clienților cu care firma încheie contracte de transport marfă;*
- la sediul beneficiarilor, unde firma transportă mărfuri potrivit contractelor încheiate;*
- la locurile de parcare, staționare a autovehiculelor;*
- la bordul autovehiculelor, indiferent că acestea se află în mișcare sau în repaus, potrivit graficului de transport”*

În ceea ce privește veniturile salariatului, acestea sunt formate din *“salariul de bază lunar brut de 2.080 lei”*, la care se adaugă indemnizații de tipul *“diurnă legală pentru deplasările în interes de serviciu, diurna legală și cheltuielile de cazare pentru detașările în interes de serviciu, cheltuielile de transport pentru deplasările în interes de serviciu”*.

3. ..., contract încheiat pe o perioadă determinată pe perioada **31.07.2018-31-08.2018**. Locul de muncă:

“a) locul de muncă fix: -

b) locul de muncă mobil:transport internațional”

În ceea ce privește veniturile salariatului, acestea sunt formate din *“salariul de bază lunar brut de ... lei”*, la care se adaugă indemnizații de tipul *“diurnă legală pentru deplasările în interes de serviciu, diurna legală și cheltuielile de cazare pentru detașările în interes de serviciu, cheltuielile de transport pentru deplasările în interes de serviciu”*.

4., contract încheiat pe o perioadă determinată pe perioada **15.02.2016 – 15.03.2016**. Locul de muncă:

“a) locul de muncă fix: -

b) locul de muncă mobil:transport internațional”

În ceea ce privește veniturile salariatului, acestea sunt formate din *“salariul de bază lunar brut de ... lei”*, la care se adaugă *“sporuri nepermanente de weekend de 1% pe zi din salariul tarifar.Se acordă diurnă legală.”*

5., contract încheiat pe o perioadă nedeterminată, cu **începere din 13.01.2016**. Locul de muncă:

“a) locul de muncă fix: -

b) locul de muncă mobil:transport internațional”

În ceea ce privește veniturile salariatului, acestea sunt formate din *“salariul de bază lunar brut de ... lei”*, la care se adaugă *“sporuri nepermanente de weekend de 1% pe zi din salariul tarifar.Se acordă diurnă legală.”*

6. ..., contract încheiat pe o perioadă nedeterminată, cu **începere din 11.07.2016, normă parțială**, durata timpului de lucru fiind de 1 oră/zi, echivalentul a 5 ore/săptămână. Locul de muncă:

“a) locul de muncă fix: la sediul firmei și la punctele de lucru ale acesteia;

b) locul de muncă mobil: în țară sau în străinătate, după cum urmează:

- la sediul clienților cu care firma încheie contracte de transport marfă;

- la sediul beneficiarilor, unde firma transportă mărfuri potrivit contractelor încheiate;

- la locurile de parcare, staționare a autovehiculelor;

- la bordul autovehiculelor, indiferent că acestea se află în mișcare sau în repaus, potrivit graficului de transport”

Nivelul postului este de conducere.

În ceea ce privește veniturile salariatului, acestea sunt formate din *“salariul de bază lunar brut de ... lei”*, la care se adaugă *“sporuri nepermanente de weekend de 1% pe zi din salariul tarifar.”*

De menționat că dl.... este asociatul unic și administratorul societății petente.

Așa după cum se poate observa, salariații sunt încadrați cu salariul minim, în cazul celor cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, fiindu-le acordată diurnă legală, iar salariaților cu contract de muncă încheiat pe perioadă determinată li se acordă, cu titlu de sporuri nepermanente de weekend, un procent de 1% pe zi din salariul tarifar, precum și diurnă legală.

În concluzie, pentru personalul trimis în străinătate, mai sus nominalizat, petenta are încheiate contracte individuale de muncă înregistrate la Inspectoratul Teritorial de Muncă și în REVISAL, în care se stipulează salariul de bază lunar brut, compensații bănești de natura sporurilor și indemnizațiilor, durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată, moneda în care vor fi plătite drepturile salariale și modalitățile de plată, **fără însă a fi prevăzute condițiile de locuit, transport, cazare, asigurarea hranei sau condiții de închiriere a unei locuințe.**

Angajaților deplasați la muncă în străinătate, societatea le-a acordat, lunar, următoarele sume de bani:

- suma înscrisă în contractul individual de muncă reprezentând salariul de bază lunar, pentru care petenta întocmește state de plată, calculează obligațiile fiscale aferente privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale, le declară și le achită la organul fiscal teritorial din România;

- o sumă cu titlu de “diurnă legală”, conform HG 518/1995 actualizată, funcție de numărul de zile în care salariatul a fost delegat în Franța, considerată de societate și înregistrată în contabilitate ca și diurnă externă.

Sumele de bani acordate salariaților cu titlu de diurnă externă sunt în sumă totală de ... lei, din care ... lei pentru anul 2016, ... lei pentru anul 2017, ... lei pentru anul 2018 și ... lei pentru anul 2019.

În considerarea celor prezentate, se reține că soluționarea cauzei implică delimitarea sferei de acțiune și aplicare a noțiunii “diurnă” față de cea denumită “indemnizație de detașare”.

Este de principiu că legea generală se aplică în orice materie și în toate cazurile, mai puțin în acelea în care legiuitorul stabilește un regim special și derogatoriu, instituind în anumite materii reglementări speciale, care sunt prioritare față de norma de drept comun.

Conform principiului de drept „*specialia generalibus derogant*” (norma specială e cea care derogă de la norma generală), norma specială se aplică prioritar față de norma generală. În acest sens, prin Decizia nr.33/09.06.2008, Înalta Curte de Casație și Justiție a României a stabilit că, în virtutea principiului mai-sus enunțat, „*concurusul dintre legea specială și legea generală se rezolvă în favoarea legii speciale, chiar dacă acest fapt nu este prevăzut expres în legea specială...*”

Cu alte cuvinte, deși Legea nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, este actul normativ care reglementează cu caracter general dreptul salariaților la diurnă, în materia acordării de indemnizații bănești salariaților detașați de pe teritoriul României pe teritoriul altor state membre ale Comunității Europene prioritare sunt prevederile Directivei 96/71/CE a Parlamentului European, cele ale Legii 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările introduse de OUG 28/30.06.2015, precum și cele ale Legii 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În acest sens, prevederile art.3 alin.(1) primul paragraf lit.c) din Directivă, prevăd că:

“Statele membre asigură ca, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în munca cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare”

De asemenea, la art.3 alin.7) din aceeași Directivă se stabilește că:

“Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă”,

iar la alineatul 13 din preambulul Directivei , se motivează necesitatea aplicării unui nucleu de norme imperative de protecție minimă a lucrătorilor detașați pe teritoriul unui stat membru în cadrul furnizării transnaționale de servicii, respectiv :

“ întrucât legislațiile statelor membre trebuie coordonate astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă, care trebuie respectate, în țara gazdă, de angajatorii care detașează lucrători în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar pe teritoriul statului membru în care sunt prestate serviciile;

întrucât o astfel de coordonare nu poate fi asigurată decât pe baza dreptului comunitar” .

În spiritul prevederilor comunitare instituite prin Directiva 96/71/CE a Parlamentului European, transpunerea în legislația română a drepturilor și obligațiilor salariaților detașați de pe teritoriul României este asigurată de Legea nr.344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de

servicii transnaționale, cu modificările și completările introduse de OUG 28/30.06.2015, care la art.7 precizează că:

„Salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin acte cu putere de lege, acte administrative prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare valabile în statul membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau în Confederația Elvețiană, pe al cărui teritoriu sunt prestate serviciile, cu privire la:

c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare”,

iar la art. 9 :

“ Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cele de transport, cazare și masă.”

Aceleași prevederi sunt preluate și de Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, acte normative , unde la art.2 se precizează că :

„ f) salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât România, sau Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul;

g) cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării;”

Deși prin contestație petenta susține că „șoferii autocamioanelor sunt angajații societății noastre și nu sunt detașați la societatea pentru care se efectuează transportul de mărfuri, astfel că aceștia primesc un salariu impozabil și diurnă neimpozabilă în limita a 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituțiile publice prin Hotărâre de Guvern, cu titlu de cheltuieli de hrană”, precum și faptul că aceștia dorm în cabină, din textele legale mai sus citate se observă că terminologia utilizată atât în Directiva europeană, cât și în legislația autohtonă de transpunere a prevederilor acesteia, nu mai cuprinde termenul „diurnă”, întrucât conținutul faptic și concret , precum și efectul deplasărilor salariaților pe și de pe teritoriul României îl constituie realizarea obiectului unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene .

Altfel spus, **măsura trimiterii salariaților** pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene **să lucreze pentru o perioadă de timp**

limitată, se înscrie în categoria activităților prevăzute la art.4 alin.(2) lit.a) din Legea nr.344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările introduse de OUG 28/30.06.2015, respectiv:

*„a) **detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;**”*

precum și în cele prevăzute de Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale:

“ART. 2

(1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

[...]

c) salariat detașat de pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 5 alin. (2);

ART. 5

(2) Prezenta lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;”

În considerarea calității de detașați, potrivit temeiurilor legale antecitate, salariații beneficiază de indemnizație specifică destinată să acopere inconvenientelor cauzate de detașare.

Indemnizația de detașare definită atât de Legea nr. 344/2006, cât și de Legea 16/2017, nu include și cheltuielile cu cazarea, masa și transportul, acestea intrând în categoria cheltuielilor generate de detașare. Spre deosebire de prevederile cuprinse în actele normative

invocate mai sus, HG nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, definește indemnizația cuvenită personalului trimis în străinătate ca fiind suma în valută acordată în vederea acoperirii cheltuielilor de hrană, a celor mărunte uzuale, precum și a costului transportului în interiorul localității în care își desfășoară activitatea.

În raport cu domeniul de reglementare, respectiv regimul detașării, **prevederile Legii nr. 344/2006 și Legii 16/2017 sunt speciale în raport cu cele ale HG nr. 518/1995** și în consecință, în temeiul principiului *“specialia generalibus derogant”*, prevederile celor două legi se vor aplica cu prioritate, motiv pentru care sumele acordate salariaților cu titlu de „diurnă” nu vor fi destinate să acopere cheltuielile cu masa sau transportul salariaților în interiorul localității.

În situația în care cheltuielile cu cazarea și transportul salariaților sunt efectuate, de regulă, de angajatorul care deplasează salariații, nu se mai justifică acordarea unor sume de bani cu titlu de „diurnă”. Acest aspect are la bază prevederea din Codul Muncii potrivit căreia *„salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege...”*

În considerarea celor prezentate anterior, și în condițiile în care petenta nu prezintă documente referitoare la modul în care au fost suportate și de către cine c/valoarea cheltuielilor cu transportul, cazarea și masa angajaților deplasați în Franța, considerăm că sumele de bani acordate cu titlu de diurnă acestor angajați, reprezintă de fapt indemnizații de detașare, definite conform Legii nr.344/2006 cu modificările și completările ulterioare.

Mai mult, în documentele existente la dosarul cauzei, respectiv *„fișa totală la contul 625 perioada 14.08.2015-31.07.2019”* sunt reflectate plăți ale petentei din contul 5124 „Conturi la bănci în valută” către WIZZ AIR HUNGARY, plăți către companii de transport persoane pe ruta Petroșani –Timișoara, aspect care explică faptul că petenta suportă pe cheltuieli deductibile costul deplasărilor propriilor salariați către și dinspre Franța.

Diurna asigurată de angajator constituie, în fapt, un drept de natură salarială, deoarece nu se identifică cu indemnizația de detașare, astfel cum aceasta este reglementată de prevederile Legii nr.344/2006 și Legii 16/2017.

Având în vedere faptul că sumele plătite angajaților deplasați în Franța cu titlu de „diurnă” nu reprezintă rambursări ale unor cheltuieli de transport, cazare și masă, justificate cu documente în condițiile Directivei

96/71/CE a Parlamentului European , aceste sume sunt venituri de natură salarială în conformitate prevederile Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, iar nu indemnizații de delegare/detașare reglementate de art.76 alin.(2) lit.k) și alin.(4) lit.h) ii) din actul normativ menționat mai sus, așa cum susține petenta.

În lămurirea aspectelor care țin de obiectul cauzei, cităm în cele ce urmează, câteva din Concluziile Avocatului General Nils Wahl prezentate la 18 septembrie 2014 în Cauza C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry Finlanda împotriva Elektrobudowa Spółka Akcyjna Polonia:

“31. Într-adevăr, aspectele considerate ca fiind de o importanță deosebită pentru garantarea unui nivel minim de protecție pentru lucrătorii detașați sunt formulate în mod clar la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71. Respectivul aspecte, care pot fi descrise ca nucleul de norme imperative de protecție minimă, includ orele de lucru, concediul anual și salariul minim. În ceea ce privește acest nucleu, directiva se bazează pe ideea că legislația statului membru gazdă trebuie aplicată lucrătorilor detașați. Întreprinderile care își detasează angajații trebuie, în consecință, să aplice legislația țării în care este executat contractul, cu excepția cazului în legislația statului de origine este mai favorabilă pentru lucrător.

[...]

51. *Avem convingerea că articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 – și măsurile naționale de punere în aplicare a acestei dispoziții – constituie expresia unei astfel de norme în ceea ce privește aspectele reglementate de această dispoziție. Astfel, este deosebit de important faptul că articolul 3 alineatul (1) prevede că statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile respectă nucleul de norme imperative menționate în această dispoziție (inclusiv salariul minim). Prin urmare, această dispoziție stabilește, după cum a remarcat deja Curtea, „nivelul de protecție care trebuie garantat” de statul membru gazdă. În această privință, referitor la normele imperative identificate în directivă, norma conflictuală care rezultă din articolul 3 alineatul (1) din Regulamentul Roma I are prioritate față de toate celelalte norme (mai generale) prevăzute de același regulament.*

[...]

76. *În al doilea – și probabil cel mai important – rând, în Hotărârea Laval, Curtea a pus un accent deosebit pe faptul că articolul 3 alineatul (1) litera (c) se referă la salariul „minim”. Prin urmare, această dispoziție exclude salariile mai mari decât salariile minime stabilite în*

dispozițiile relevante. Cu alte cuvinte, chiar în ipoteza în care, în practică, majoritatea lucrătorilor (sau toți lucrătorii) primesc de facto un salariu mai mare ca urmare a situației personale, acest lucru nu schimbă faptul că salariul minim absolut stabilit, după caz, de legislația și/sau de convenția colectivă în cauză reprezintă punctul de referință relevant în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c). În practică, orice altă soluție ar avea ca rezultat acceptarea unei multitudini de salarii minime sau, mai degrabă, a unor salarii diferite care s-ar baza pe situația personală a fiecărui lucrător și care, în consecință, ar depăși salariul minim absolut acceptat în statul membru gazdă.

[...]

78. Notiunea „salariu minim” poate include o multitudine de elemente și poate lua numeroase forme diferite în state membre diferite. Astfel, salariul minim se poate baza pe o anumită perioadă (lunar sau orar) sau pe un anumit nivel de productivitate; acesta ar putea implica un salariu unic pe bază de contract pentru toți angajații dintr-un anumit sector de activitate sau salarii minime diferite în funcție de ocupație, de competențe și de funcții, astfel cum sunt stabilite în convențiile colective. În plus, diferite indemnizații și prime sunt de obicei incluse în salariul minim aplicabil.

[...]

102. În primul rând, o diurnă fixă precum cea din cauza principală este concepută pentru a compensa cheltuielile suplimentare care pot fi suportate de un angajat pentru perioada în care se află (temporar) plecat de la locul său de reședință. De obicei, acesta este cazul sarcinilor de serviciu care necesită sedere peste noapte. Deși nu se contestă faptul că lucrătorii au fost angajați în Polonia, în timpul detașării lor în Finlanda, ei au beneficiat totuși de cazare, plătită de angajator, în imediata apropiere a șantierului de construcție a centralei nucleare. În aceste condiții, pare dificil de argumentat în mod convingător că plata diurnei este necesară pentru protecția lucrătorilor detașați.

103. În al doilea rând, în cazul în care statul membru gazdă ar fi autorizat să impună o indemnizație precum cea în discuție, care să fie plătită lucrătorilor detașați pentru întreaga perioadă a detașării, avem convingerea că acest lucru ar afecta în mod semnificativ capacitatea întreprinderilor străine de a concura cu întreprinderile concurente de pe piața națională, întrucât întreprinderile străine ar fi, fără îndoială, descurajate de costurile pe care le implică detașarea lucrătorilor. Prin însăși natura sa, obligația de a plăti lucrătorilor detașați o indemnizație,

cum ar fi diurna fixă, pentru întreaga perioadă a detașării lor ar dezavantaja întreprinderile străine.

[...]

108. În concluzie, considerăm că **diurna fixă și indemnizația pentru deplasarea zilnică la locul de muncă intră sub incidența articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 96/71.**

109. Astfel cum a încercat să evidențieze analiza de mai sus, la întrebarea cu privire la elementele care poate fi incluse în „salariul minim” în fiecare caz individual și cu privire la fiecare element individual de remunerație se poate răspunde luând ca punct de pornire salariul care corespunde salariului minim stabilit în dispozițiile relevante aplicabile în statul membru gazdă și verificând, în ceea ce privește indemnizațiile care depind de situația personală a angajatului, dacă plata acestor indemnizații este necesară pentru protecția socială a lucrătorilor.

[...]

IV – Concluzie

120. În lumina considerațiilor de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Satakunnan käräjäoikeus după cum urmează:

[...]

2) În lumina articolului 56 TFUE, articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 96/71 trebuie interpretat în sensul că noțiunea de salariu minim poate cuprinde tariful orar de bază în funcție de categoria salarială, salariul garantat pentru munca în acord, indemnizația de concediu, diurna fixă și o despăgubire pentru deplasarea zilnică la locul de muncă, întrucât respectivele condiții de muncă și de încadrare în muncă sunt definite într-o convenție colectivă de generală aplicare în sensul articolului 3 alineatul (8) din Directiva 96/71 și intră în sfera de aplicare a anexei la această directivă (sau, dacă este cazul, a altor reglementări relevante). “

Din economia textului mai-sus citat, se reține că:

-în ceea ce privește indemnizațiile care depind de situația personală a angajatului, se impune verificarea faptului dacă plata acestor indemnizații este necesară pentru protecția socială a lucrătorilor;

- diurna fixă intră sub incidența articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 96/71, respectiv este parte a salariului minim;

- în condițiile în care salariații au beneficiat de cazare, potrivit celor susținute de petentă în contestație, în sensul că șoferii au dormit în

cabina autocamionului, pare dificil de argumentat în mod convingător că plata diurnei este necesară pentru protecția lucrătorilor detașați.

În acest sens s-a pronunțat și Curtea de Apel Ploiești, care prin Hotărârea nr. 188/05.10.2015 precizează:

“Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996, privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, prevede că exercitarea cu caracter temporar a muncii reprezintă o delegare, iar plata angajaților temporari are ca și componentă principală salariul, iar ca și componentă secundară, sume care sunt plătite cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare.

Față de dispozițiile legale prezentate de Codul muncii și de Codul fiscal, petenta a considerat în mod greșit că salariații care prestează muncă temporară în străinătate sunt detașați în străinătate și, tot în mod eronat, a înregistrat în evidențele contabile și fiscale sumele convenite ca remunerație de natură salarială ca reprezentând cheltuieli cu diurna pentru personalul detașat în străinătate.”

În cazul de față, sumele de bani acordate salariaților detașați în Franța de către societatea **XSRL**, în cuantum de ... lei, sunt abordate în contestație **din perspectiva** unei diurne externe acordate conform HG nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, legal constituită din punct de vedere fiscal.

Facem precizarea că petenta nu prezintă situații privind acordarea acestor sume, detaliat pe fiecare salariat, perioada pentru care i-a fost acordată indemnizația suplimentară, suma în valută/lei, perioada în care a lucrat pentru societatea din Franța, semnătura de primire a salariatului etc.

Petenta invocă, prin contestație, excepția reglementată de art.7¹ din Legea 344/2006, respectiv art.9 din Legea 16/2017, referitoare la faptul că personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, și care nu se încadrează în situațiile prevăzute la art. 5 alin. (2), i se aplică prevederile din Codul fiscal de la Titlul IV- Impozitul pe venit și beneficiază de drepturile prevăzute la art. 76.

Într-adevăr, art. 7¹ din 344/2006, precum și art.9 din Legea 16/2017, introduc un regim derogatoriu de la prevederile Codului muncii, stabilind că acestor salariați li se aplică prevederile art. 43 din

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, și beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. (2) din același act normativ:

“ART. 43

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

ART. 44

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) 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.”

Pentru a putea beneficia însă de acest regim derogatoriu de la prevederile legale privind serviciile transnaționale, petenta trebuie să facă dovada îndeplinirii anumitor condiții și anume:

- salariații în mod normal lucrează în România, în fișa postului sunt prevăzute clar sarcinile de serviciu, este prevăzut natura locului de muncă (fix sau mobil). Având în vedere că excepția introdusă prin art. 7¹ din lege se referă la salariații care prestează activități de transport internațional, activitate care, prin însăși natura ei, nu presupune un loc fix, ci mobilitate, și nici caracter temporar (activitatea are caracter continuu), rezultă că elementul primordial urmărit de legiuitor prin introducerea acestei excepții este “locul normal de muncă”;

– sunt trimiși să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru al UE:

a) în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii;

b) la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului;

c) prin punerea la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare.

Deși prin contestație se susține că între societatea petentă și societatea A din Franța este încheiat un contract, în susținere petenta nu a depus documentul invocat pentru ca organul de soluționare a contestației să analizeze cadrul general în care a avut loc trimiterea temporară a propriilor salariați în vederea prestării unor servicii către societatea din Franța. De asemenea, **din actele existente la dosarul cauzei, nu rezultă cu claritate dacă salariații petentei au fost trimiși în Franța să lucreze pentru o perioadă de timp limitată în vederea realizării obiectului de activitate al contractului încheiat între**

societatea XSRL și societatea A sau au fost puși la dispoziția societății A în scopul realizării, de către aceasta din urmă, a propriilor obiective de afaceri, aspect susținut și de explicațiile înscrise în facturile emise de petentă către societatea A, pentru transporturile efectuate pe ruta Franța-Italia de societatea A, utilizând personalul salariat al societății petente (șoferii de autocamioane):

- Factura seria ..., explicații: „transport de mărfuri France-Italia în perioada 15.02.2016-29.06.2016”;
- Factura seria ... explicații: „transport marfă France-Italia în perioada 16.01.2017-31.01.2017”;
- Factura seria ... explicații: „transport marfă France-Italia în perioada 03.05.2017-15.05.2017”;
- Factura seria ..., explicații: „transport marfă France-Italia în perioada 08.01.2018-15.01.2018”;
- Factura seria ..., explicații: „transport marfă France-Italia în perioada 16.01.2019-31.01.2019”.

În aceste condiții și în lipsa documentelor care să probeze afirmațiile petentei din contestație, se reține că sumele de bani plătite de petentă salariaților cu titlu de „diurnă” au caracterul unor venituri de natură salarială.

În acest sens s-au pronunțat și instanțele de contencios naționale, din care exemplificăm:

- Decizia nr.708/CA/2019 a Curții de Apel Oradea:

„...rezultă că este de esența delegării, respectiv a detașării transnaționale ...exercitarea temporară de către salariat a activității în alt loc decât cel în care lucrează în mod normal, scopul indemnizației de delegare/detașare transnațională (a diurnei) fiind, conform legislației naționale (art.3 alin.1 lit.e din Legea 344/2006) și a jurisprudenței CJUE (C-393/13, par.48), de a asigura protecția socială a lucrătorului în cauză, compensând inconvenientele cauzate de delegare/detașare, care constau în îndepărtarea persoanelor interesate de mediul lor obișnuit”

- Decizia nr.390/2019, Curtea de Apel Oradea:

„ ...deși din corelarea dispozițiilor de drept intern cu cele comunitare ar rezulta că reclamanta intimată și-a delegat angajații în Franța și, deși noțiunii de delegare din dreptul intern i-ar corespunde noțiunea de detașare transnațională, cum este ea definită în Directiva nr.96/71/CE a Parlamentului European, în speță, nu s-a dovedit nici îndeplinirea condițiilor prevăzute de legea internă pentru ca salariații să poată fi considerați delegați și nici cele prevăzute de legea comunitară în materie, pentru a se considera salariații detașați pentru prestări de servicii transnaționale.

Pentru aceste aspecte, Curtea consideră că în mod corect organul fiscal a reîncadrat din punct de vedere fiscal sumele acordate cu titlu de diurnă, recalificând aceste venituri ca venituri de natură salarială...”

Potrivit prevederilor art. 76 alin.(1) și alin.(2) lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal :

“ART. 76 - Definirea veniturilor din salarii și asimilate salariilor

(1) Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă acordate persoanelor care obțin venituri din salarii

2) Regulile de impunere proprii veniturilor din salarii se aplică și următoarelor tipuri de venituri, considerate asimilate salariilor:

s) orice alte sume sau avantaje în bani ori în natură.”

Veniturile brute realizate de personalul detașat de petentă în Franța în perioada 13.01.2016-31.07.2019 se constituie din :

- valoarea salariului de încadrare stabilit prin contractele individuale de munca încheiate între salariați și angajatorul român;

- indemnizațiile acordate de angajator cu titlu de diurnă externă, în sumă totală ... lei.

Pornind de la această sumă netă acordată șoferilor , au fost determinate veniturile de natură salarială brute, totalul acestora fiind ... lei.

Având în vedere considerentele prezentate, precum și modul eronat în care petenta a considerat, acordat și contabilizat sumele de bani acordate salariaților pentru munca prestată în străinătate, se constată că în mod legal organele de inspecție fiscală au recalculat baza de impozitare a impozitului pe venit din salarii, fiind stabilit impozit pe venit din salarii suplimentar în sumă totală de ... lei.

Pe cale de consecință, pentru acest capăt de cerere contestația urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, conform prevederilor art. 279 alin. (1) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, potrivit căruia:

„(1) Prin decizie contestația va putea fi admisă, în totalitate sau în parte, ori respinsă.”

coroborat cu pct. 11.1. lit. a) din Ordinul A.N.A.F. nr. 3741/2015 pentru aprobarea Instrucțiunilor pentru aplicarea titlului VIII din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, care prevede:

„11.1. Contestația poate fi respinsă ca:

a) neîntemeiată, în situația în care argumentele de fapt și de drept prezentate în susținerea contestației nu sunt de natură să modifice cele dispuse prin actul administrativ fiscal atacat”.

III.2 Cu privire la contribuțiile sociale datorate în sumă totală de ... lei

În fapt, urmare inspecției fiscale, s-a constatat că sumele acordate de societatea X SRL, cu titlu de diurne externe, salariaților care și-au desfășurat activitatea în Franța, au caracter de venituri de natură salarială. Astfel, pentru veniturile salariale brute stabilite suplimentar în sumă totală de ... lei, în conformitate cu prevederile Titlului V-Contribuții sociale obligatorii din Legea 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, s-a procedat la stabilirea suplimentară a contribuțiilor sociale datorate în sumă totală de ... lei.

Prin contestație petenta susține că nu datorează aceste sume, întrucât șoferii nu au fost detașați în Franța, pentru deplasările care le făceau primeau diurnă pentru hrană și dormeau în cabina tirului.

În drept, prevederile care reglementează baza de calcul a contribuțiilor sociale datorate atât de angajator, cât și de angajat, sunt cele cuprinse la Titlul V - Contribuții sociale obligatorii, din Legea 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

ART. 137 - Categoriile de venituri supuse contribuțiilor de asigurări sociale

(1) Contribuabilii/Plătitorii de venit la sistemul public de pensii, prevăzuți la [art. 136](#), datorează, după caz, contribuția de asigurări sociale pentru următoarele categorii de venituri realizate din România și din afara României, cu respectarea legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, pentru care există obligația declarării în România:

a) venituri din salarii sau asimilate salariilor, definite conform [art. 76](#) ;

ART. 139 - Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor

(1) Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate

salariilor, o reprezintă câștigul brut realizat din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în alte state, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte

ART. 140 - Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate de angajatori sau persoane asimilate acestora

(1) Pentru persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, baza lunară de calcul pentru contribuția de asigurări sociale o reprezintă suma câștigurilor brute prevăzute la [art. 139](#), realizate de persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor asupra cărora se datorează contribuția, pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite, speciale sau în alte condiții de muncă.

ART. 157 - Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor

(1) Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, în țară și în străinătate, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, o reprezintă câștigul brut care include: [Norme metodologice](#)

a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege.

ART. 185 - Categoriile de venituri supuse contribuțiilor de asigurări pentru șomaj

(1) Contribuabilii/plătitorii de venit la sistemul de asigurări pentru șomaj, prevăzuți la [art. 184](#), datorează, după caz, contribuții de asigurări pentru șomaj pentru veniturile din salarii sau asimilate salariilor, definite conform [art. 76](#).

ART. 187 - Baza de calcul al contribuției individuale de asigurări pentru șomaj în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor

(1) *Baza lunară de calcul al contribuției individuale de asigurări pentru șomaj, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, reprezintă câștigul brut realizat din salarii și venituri asimilate salariilor în țară și în alte state, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, care include*

ART. 195 - Baza de calcul al contribuției pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate

(1) *Pentru persoanele prevăzute la [art. 192](#) lit. a) baza lunară de calcul al contribuției pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate o reprezintă suma câștigurilor brute realizate din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în străinătate, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, care include: [Norme metodologice](#)*

a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege;

Așa după cum rezultă din textele legale citate, toate aceste categorii de contribuții se calculează asupra sumei câștigurilor brute realizate lunar de salariații încadrați cu contract individual de muncă. Aplicând aceste prevederi legale, prin actul de impunere contestat s-au stabilit suplimentar următoarele contribuții sociale:

- CAS angajator	... lei;
- CAS angajat	... lei;
- Contribuția de asigurare pt. accidente de muncă și boli profesionale	... lei;
- Șomaj angajator	... lei;
- Șomaj angajat	... lei;
- Fond garantare plată creanțe salariale	... lei;
- CASS angajator	... lei;
- CASS angajat	... lei;
- concedii și indemnizații	... lei;
- contribuție asiguratorie pentru muncă datorată de angajator	... lei.
TOTAL:	... lei

În acest sens s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție care, prin Decizia nr.378/2014 precizează:

„Odată stabilit caracterul de drepturi salariale a sumelor menționate anterior, consecința logică este existența tuturor obligațiilor instituite de legislația în vigoare pentru această categorie.

Curtea de apel a apreciat că organul fiscal a reținut corect că contribuțiile sociale se calculează asupra tuturor veniturilor de natură salarială, legiuitorul stabilind că aceste venituri cuprind totalitatea sumelor încasate ca urmare a unei relații contractuale de muncă și, în consecință, reclamanta are obligația să calculeze și să vireze către bugetele sociale aferente contribuțiile pentru veniturile de natură salarială ...”

Întrucât prin contestație petenta nu aduce argumente și nu prezintă dovezi prin care să se determine o stare de fapt diferită de cea constatată de organele de inspecție fiscală privind legalitatea calculului de contribuții sociale, pentru acest capăt de cerere contestația urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, conform prevederilor art. 279 alin. (1) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, potrivit căruia:

„(1) Prin decizie contestația va putea fi admisă, în totalitate sau în parte, ori respinsă.”

coroborat cu pct. 11.1. lit. a) din Ordinul A.N.A.F. nr. 3741/2015 pentru aprobarea Instrucțiunilor pentru aplicarea titlului VIII din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, care prevede:

„11.1. Contestația poate fi respinsă ca:

a) neîntemeiată, în situația în care argumentele de fapt și de drept prezentate în susținerea contestației nu sunt de natură să modifice cele dispuse prin actul administrativ fiscal atacat”.

Având în vedere considerentele expuse în cuprinsul prezentei și în temeiul prevederilor art.279 din Legea nr.207/2015 privind Codul de procedură fiscală, se

DECIDE

1.Respingerea, ca neîntemeiată, a contestației formulată de societatea **X SRL** împotriva Deciziei de impunere privind obligațiile fiscale principale aferente diferențelor bazelor de impozitare stabilite în cadrul inspecției fiscale la persoane juridice nr.F-HD ... privind suma de ... lei reprezentând :

- impozit pe salarii ... lei.
- CAS angajator ... lei;
- CAS angajat ... lei;
- Contribuția de asigurare pt.accidente ... lei;

de muncă și boli profesionale

- Șomaj angajator ... lei;
- Șomaj angajat ... lei;
- Fond garantare plată creanțe salariale ...lei;
- CASS angajator ... lei;
- CASS angajat ... lei;
- concedii și indemnizații ... lei;
- contribuție asiguratorie pentru muncă datorată de angajator ... lei.

2. Constatarea necompetenței materiale a D.G.R.F.P. Timișoara privind soluționarea contestației formulate împotriva Dispoziției privind măsurile stabilite de organele de inspecție fiscală nr. HDG_AIF ... încheiată de către A.J.F.P. Hunedoara – Inspecție Fiscală, în legătură cu acest capăt de cerere A.J.F.P.Hunedoara urmând a soluționa contestația petentei în condițiile legii.

3. Prezenta decizie se comunică la:

- av.... cu sediul cabinetului în Petroșani, ... jud.Hunedoara;
- DGRFP Timișoara – A.J.F.P Arad-Inspecția Fiscală, cu aplicarea prevederilor pct. 7.6 din OPANAF nr.3741/2015.

Decizia este definitivă în sistemul căilor administrative de atac și poate fi atacată, potrivit prevederilor legale, la Tribunalul Hunedoara, în termen de 6 luni de la primirea prezentei.

...
DIRECTOR GENERAL