

Către Guvernul României

În atenția Domnului Prim-Ministru Victor-Viorel Ponta

Către Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

În atenția Doamnei Ministră Rovana Plumb

Catre Inspectia Muncii

In atentia dlui Inspector General de Stat Dantes Nicolae Bratu

Către Ministerul Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

În atenția Doamnei Ministră Delegat pentru Dialog Social Aurelia Cristea

Către Ministerul Finanțelor Publice

În atenția Doamnei Ministră Ioana-Maria Petrescu

Către Ministerul Afacerilor Externe

În atenția Domnului Ministru Delegat al românilor de pretutindeni Bogdan Stanoevici

MEMORIU

ADRESAT DE AGENȚII DE MUNCĂ TEMPORARĂ

PENTRU SALVAREA A ZECI DE MII DE LOCURI DE MUNCĂ

Stimate Domnule Prim-ministru, Stimată Doamnă Ministru, Stimate Domnule Ministru, Stimate Domnule Inspector,

Vă aducem la cunoștința profunda îngrijorare și consternare a agenților de muncă temporară din România, care se confruntă, în prezent, cu dificultăți care pun în pericol insăși funcționarea și existența lor, precum și locurile de muncă a zeci de mii de angajați români.

Facem apel la dvs să interveniți și să soluționați situația cu care ne confruntăm actualmente și care va conduce inevitabil la un dezastru economic, social și de imagine.

În fapt, în România există aproximativ 400 de firme autorizate ca agent de muncă temporară, majoritatea acestor societăți având salariați care își desfășoară activitatea atât în interiorul statului român, cât și în afara lui. La nivel național au loc, în această perioadă, acțiuni de control ale ANAF prin Direcția Antifraudă, prin care sunt vizate societățile care detasează personal în

Uniunea Europeană și în afara ei (ex. Irak). Modul de desfășurare a controalelor, precum și măsurile stabilite la finalizarea lor conduc la paralizarea activității societăților, cu implicații dezastrosoase pentru angajați și deopotrivă pentru statul roman. Se crează abuzuri care periclitează zeci de mii de locuri de muncă și existența a sute de societăți comerciale.

Referitor la netemeinicia măsurilor stabilite de organele de control

Salariații temporari detașați în alte state de către agenții de muncă temporară sunt remunerati la nivelul salariilor aplicabile în statul unde își desfășoară activitatea, veniturile acestora fiind compuse din salarizul de bază, la care se adaugă indemnizația de deplasare/ detașare.

Conform articolului art 296¹⁵ din Codul Fiscal

“Nu se cuprind în baza lunară a contribuțiilor sociale obligatorii, prevăzută la art. 296¹⁴, următoarele:

g) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, pe perioada delegării și detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare”

În mod eronat, autoritățile de control consideră ca salariaților temporari nu li se cuvin drepturi de delegare sau detașare, statutul lor nefiind acela de angajați delegați sau detașați. În argumentarea acestei considerații, autoritățile fac referire la art 42 Codul Muncii conform căruia: “ Art. 42, [modificarea unilaterală a locului de muncă] (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.”

Motivând că în cazul salariaților temporari, angajați pentru efectuarea unei misiuni într-un loc cunoscut ab initio, nu intervine schimbarea locului muncii, autoritățile de control susțin că salariații temporari nu pot fi considerați delegați și nici detașați, neavând, astfel, dreptul la indemnizația de deplasare. Urmând același raționament, autoritățile de control reconsideră ca venituri salariale sumele acordate de agenții de muncă temporară cu titlu de diurnă, calculând retroactiv contribuțiile sociale și ajungându-se astfel la sume impresionante. Mai mult, înființarea măsurilor asiguratorii și indisponibilizarea conturilor societății conduc la situații dezastrosoase: imposibilitatea firmelor de a achita repatrierea salariaților, cazarea lor și orice cheltuieli aferente. Activitatea societăților este paralizată în totalitate, salariații nu pot fi repatriați și nici cazați acolo unde își desfășoară activitatea.

În respingerea argumentelor autorităților de control, care contestă statutul de detașat al salariaților temporari, facem referire la prevederile DIRECTIVEI 96/71/CE a PARLAMENTULUI EUROPEAN și a CONSILIULUI DIN 16 Decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, care stipulează, prin art 1 alin (3), lit. C) că Directiva se aplică în masura în care întreprinderile menționate la alin (1) iau una dintre urmatoarele măsuri cu caracter transnațional:

(c) detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.

Conform art 14 alin (1) din Regulamentul 987/ 2009, " In sensul aplicării articolului 12, alineatul (1) din regulamentul de baza (883/2004), << persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru>> poate fi o persoană recrutată în vederea detașării în alt stat membru, cu condiția ca persoana în cauză, imediat anterior începerii activității sale salariale, să se afle deja sub incidența legislației statului membru în care este stabilit angajatorul acesteia".

Organele de control nu au coroborat legislația comunitară cu cea națională, neluând în considerare că la nivelul Uniunii Europene, munca temporară reprezintă o formă de detașare. Autoritățile se regăsesc, astfel, într-o situație de totală contradicție cu prevederile Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 Decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, precum și ale Regulamentului 987/ 2009.

Mai mult, pentru fiecare salariat temporar ce își desfășoară activitatea în afara statului român, agenții de muncă temporară obțin FORMULARUL A1, eliberat de Casa Națională de Pensii Publice Bucuresti. Formularul, eliberat pe baza unui dosar ce cuprinde, printre altele, contractul de muncă al salariatului și contractul de punere la dispoziție încheiat între agentul de muncă temporară și client, atestă STATUTUL DE DETAȘAT al salariatului temporar (punctul 3.1 din formular: CONFIRMAREA STATUTULUI DVS: 3.1 Angajat detașat).

Pentru societățile noastre este un şoc, ca după ani în care am fost controlați în mod regulat de autoritățile statului român, suntem puși în față unor controale care ne contestă principiul de funcționare și ne condamnă la faliment.

Consecințele măsurilor netemeinice stabilite de autoritățile antifraudă

Societățile semnatare ale acestui memoriu își propun să atragă atenția asupra implicațiilor controalelor și măsurilor abuzive. Bazându-se pe o lacuna legislativa, în prezent autoritățile blochează activitatea societăților care în scurt timp vor înceta să existe, creând o situație socială gravă: zeci de mii de șomeri, imposibilitatea de a repatria salariații sau de a le plăti cazarea în afara statului român unde sunt detașați, consecințe dezastroase pentru statul român, atât ca imagine, cât și la nivel economic, prin falimentarea a sute de agenți economici. Sunt afectați minim 100.000 de salariați, care, detașați fiind, câștigă în medie 1500 euro pe lună.

Contestarea principiului de funcționare a agenților de muncă temporară înseamnă închiderea acestor societăți care pe de o parte nu vor putea achita sumele calculate retroactiv, iar pe de altă parte, nu își vor putea continua activitatea, prin prisma prețurilor devenite, în mod evident, necompetitive la nivel european.

Autoritățile nu au luat în considerare că în măsura în care salariații trimiși în străinătate nu mai sunt considerați salariați detașați acest lucru înseamna că ei își desfășoară efectiv activitatea ca salariați ai unui așezământ stabil în străinătate și, pe cale de consecință, nu vor mai plăti deloc impozite și taxe în România și le vor plăti exclusiv în străinătate; dacă se va merge în continuare pe această pantă Statul Român ar putea fi pus în situația de a restituî toate impozitele și taxele deja încasate în legatură cu activitatea acestor salariați în ultimii 5 ani.

Având în vedere caracterul profund îngrijorător și revoltător al problemelor cu care se confruntă societățile noastre, perspectiva a mii de șomeri și închiderea a sute de agenți economici, posibilitatea declanșării unei acute crize sociale, vă rugăm să primiți următoarele solicitări:

1. Stabilirea unei întâlniri în termen de 3 zile cu reprezentanți ai ministerelor în măsura să deblocheze această situație de o importanță capitală pentru statul român

2. Gasirea parghiilor legale de anulare a măsurilor deja luate împotriva agenților de muncă autorizați care au fost controlați și care pe baza argumentelor netemeinice din procesele verbale întocmite, se regăsesc în imposibilitatea de a-și desfășura activitatea, de a-și repatria salariații care și-au încetat misiunea de muncă temporară sau de a le asigura cazarea în statul de detașare

3. Stoparea, până la clarificarea situației, a acțiunilor prin care se vizează efectuarea verificărilor la toate societățile cu același obiect de activitate, cu aceleași consecințe tragice pentru societăți, pentru salariații lor și, în esență, pentru statul român

4. Armonizarea codului muncii cu legislația europeană, în vederea evitării neclarităților referitoare la statutul și acceptarea de salariat detașat

Având credința și speranța că veți considera acest memoriu un semnal de alarmă și de îngrijorare din partea a sute de societați și a mii de salariați pe care îi reprezentăm, vă adresăm salutările noastre respectuoase.

Cu aleasă considerație,

1. SC. MAELDO AMC SRL.
Gheorghe Costea




2. SC KSK PERSONAL LEASING SRL.
Adrian Petruțescu




3. SC ROMFOR LOGISTIC SRL
Al. Marinescu




4. SC BRAVISIM SRL
Dionisie Istrate




5. SC MUNCA INTERIM SRL
Iancu Stoică




MEMORIU

prin care va supune la atenție o situație deosebit de gravă ivită în activitatea agentilor de muncă temporara din România urmăre controlului tematic întreprins de Directiile Generale Antifraudă Fiscală din cadrul ANAF în perioada august-septembrie 2014.

I. CONSTATARILE ORGANULUI DE CONTROL

În esență, inspectorii antifraudă din cadrul Direcției Generale Antifraudă Fiscală au efectuat un control inopinat prin sondaj pentru a stabili realitatea operațiunilor economice desfășurate, respectiv legalitatea și temeinicia înregistrării unor cheltuieli privind diurna acordată săraciaților temporari pe perioada misiunilor de muncă temporară în scopul prestării temporare a unor servicii în favoarea unor utilizatori externi, aferente perioadei 1 ianuarie 2012-30 iunie 2014.

S-a reținut că au fost aplicată greșit dispozițiile legale din domeniu considerându-se că punerea la dispoziție a personalului pentru perioade temporare în favoarea utilizatorilor externi este asimilată detașării și în consecință, diurna plătită săraciaților temporari nu a fost legal acordată întrucât aceștia nu sunt detașați sau delegați în accepțiunea legii, iar sumele înregistrate în contabilitate, reprezentând cheltuieli cu deplasări, detașări și transferuri, reflectă o situație nereală, simulată în detașare pentru lucrătorii ce prestează muncă pe durata unei misiuni prin intermediul unui agent de muncă temporară.

Pentru a argumenta acest rationament fals inspectorii antifraudă au reținut în cuprinsul proceselor-verbale, în mod nelegal, că natura contractelor încheiate de către agentul temporar de muncă cu terții utilizatori, precum și natura operațiunilor desfășurate de agent, nu-i permit să acorde săraciaților temporari detașați la un terț utilizator pe teritoriul unui stat străin, indemnizații/allocații de detașare deoarece:

-angajații agentului se află sub incidența contractelor de muncă temporară, fiind puși la dispoziția persoanelor juridice utilizatoare din străinătate, iar prin specificul obligațiilor fiecărei părți contractante, rezultă că agentul efectuează o intermediere prin punere la dispoziție de personal calificat/necalificat pentru executarea, cu caracter temporar, a unor lucrări în favoarea unor beneficiari externi, sens în care se indică dispozițiile art. 2096 alin. (2) din Codul civil, potrivit căror „intermediarul nu este prepusul părților intermediare și este independent față de acestea” și ale art. 2097: „intermediarul are dreptul la o remunerație din partea clientului nurnai în cazul în care contractul de intermediere se încheie ca urmare a intermedierii sale”. În consecință, agentul de muncă intermediază munca temporară în schimbul unui comision, iar având în vedere scopul și imprejurările în care intervine delegarea sau detașarea, indemnizația de delegare și detașare nu se acordă în cazul muncii prin agent de muncă temporară, întrucât, prin contractul încheiat, locul muncii este stabilit de beneficiarul extern din Italia.

-agentul a plătit salarii la nivelul salariului minim pe economie din România la care se adaugă sporul de vechime și diurna de detasare, considerându-se în mod greșit că punerea la dispoziție a personalului pentru perioade temporare în favoarea utilizatorilor externi este asimilată detașării.

-prin înregistrarea în contul 625-cheltuieli de deplasări, detașări și transferări a unei părți din veniturile salariale acordate săraciaților temporari, se eludează legislația fiscală în domeniu prin necalculararea, nereținerea și nevirarea către bugetele statului a contribuțiilor sociale obligatorii, precum și a impozitului pe venituri din salarii. Indemnația de natură diurnei acordată săraciaților

temporari nu are temei legal și a fost înregistrată în mod eronat în contul „625-cheltuieli cu detașari, deplasări și transferări”

- instituția muncii temporare se asemănă cu instituția detașării deoarece în ambele cazuri salariatul prestează munca în favoarea unui terț, dar desfășurarea muncii în străinătate pe durata misiunii temporare de către un lucrător temporar nu înseamnă detașare în străinătate și pentru faptul că lucrătorul temporar, în prealabil, nu a avut un loc de muncă la agentul de muncă temporară.

- pentru prevenirea abuzurilor și eludărilor, organul de control a considerat că instituția detașării nu este incidentă lucrătorului temporar, din perspectiva legislației speciale pentru fiecare instituție în parte .

- prin coreborarea prevederilor Codului Muncii și Codului fiscal cu cele ale contractului de punere la dispoziție și ale contractului de muncă temporară, întocmite de către agent, s-a considerat că diurna plătită salariașilor temporari ai agentului nu a fost legal acordată, întrucât aceștia nu sunt detașați sau delegați în accepțiunea legii, iar sumele înregistrate în contabilitate reprezentând „cheltuieli cu deplasări, detașări și transferări” – cont 625, reflectă o situație nereală, simulată în detașare în cazul în care lucrătorul prestează munca pe durata unei misiuni prin intermediul unui agent de muncă temporară .

In consecinta, sumele înregistrate ca diurnă și plățile efectuate către angajații temporari cu titlu de cheltuieli cu deplasări, detașări, și transferări au fost reconsiderate ca fiind cheltuieli salariale, respectiv cheltuieli cu salariile personalului, cheltuieli cu asigurări și protecția socială și impozit pe venituri din salarii.

Pe baza acestor concluzii, inspectorii au apreciat că a fost prejudiciat bugetul consolidat al statului, dispunand măsuri asigurătorii în baza Deciziei de instituire a măsurilor asigurătorii.

II. ANALIZA CONSTATARILOR DIN PROCESELOR-VERBALE

Fata de acuzele aduse, și consecințele grave suportate de agentii de muncă temporară, au fost consultati reputati specialisti din mediul universitar, in domeniul dreptului international privat si dreptul muncii care au ajuns la concluzia ca **inspectorii antifrauda au dat o interpretare gresita legislatiei privind munca temporara**, cu reliefarea abuzului comis impotriva agentilor de muncă temporară.

Astfel:

1. Specialistul in drept international privat arată că în art. 45 din Tratatul de functionare a Uniunii Europene este consacrat principiul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene, fiind eliminate orice discriminări și restricții între lucrători în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă, principiu ce a fost respectat în reglementările privind lucrătorii, atât la nivelul uniunii, cât și a statelor membre.

Raporturile juridice ce iau naștere în temeiul principiului liberei circulații în spațiul european sunt raporturi de muncă cu element de extranitățe, fiind guvernate de dipozitiile specifice dreptului international privat, sens în care Uniunea Europeană a impus, pentru unele aspecte, regulamente cuprinzând norme subsantiale ori de drept international privat, iar pentru alte aspecte, a adoptat directive, cu obligația statelor membre de a le transpune în legi interne.

Se indică art.8 din **Regulamentul (CE) nr. 593/2008** al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilită obligațiilor contractuale (Roma I) și art.12 din **Regulamentul CE nr. 883/2004** al Parlamentului European și al Consiliului din 20 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială care a stabilit că „**Persoana care desfășoară o activitate salarială într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supusă legislației primului stat membru...**”, precum Directiva 96/71/CE a Parlamentului și Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detasarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, care în art.1 arată că “**se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de service transnaționale, detasează lucrători pe teritoriul unui stat membru**”, la alin.3 lit. c

este prevazuta "detasarea, in calitate de intreprindere cu incadrare in munca temporara sau intreprindere care a pus la dispozitie un lucrat, a unui lucrat la o intreprindere utilizatoare inaintata sau care isi desfasoara activitatea pe teritoriul unui stat membru, daca exista un raport de munca intre intreprinderea cu incadrare in munca temporara sau intreprinderea care a pus la dispozitie lucratul si lucrat pe perioada detasorii", iar la art.3 alin.1 stabileste ca "Statele membre asigura ca, indiferent de legea aplicabila raporturilor de munca, intreprinderile mentionate la art.3 garanteara lucratilor detasati pe teritoriul lor conditii de munca si de incadrare in munca cu privire la urmatoarele aspect stabilite in statul membru pe teritoriul caruia sunt executate lucraturile.", iar la alin. 7 se statueaza ca "locatiile specifice detasarii sunt considerate parte a salariului minim, in masura in care nu sunt varsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detasare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare si masa".

Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, prevede că se aplică "lucratilor care au incheiat un contract de munca sau se află într-un raport de munca cu un agent de munca temporara și care sunt pusă la dispozitia unor intreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora" (art.1) și care are ca obiectiv "de a asigura protecția lucratilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de munca temporara prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la art.5 lucratilor temporari și prin recunoașterea agentilor de munca temporara în calitate de angajați."(art.2). În acest sens, s-a prevăzut la art.5 alin.1: "condițiile de bază de angajare și de munca aplicabile lucratilor temporari sunt, pe durata misiunii de munca temporara în cadrul unei intreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucratilor în cazul în care acestia ar fi fost recrutati direct de intreprinderea utilizatoare respective pentru a ocupa același loc de munca". Sintagma "condițiile de bază de munca și de angajare" este explicitată la art.3 alin.1 lit. f, ca însemnând "condițiile de munca și de angajare stabilite prin legislație, reglementari, dispozitii administrative, convenii colective și/sau alte dispozitii generale obligatorii în vigoare în intreprinderea utilizatoare cu privire la:(i)durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaos, munca pe timp de noapte, concediile și sărbatorile legale", precum și la (ii)remuneratie.

Directivele europene au fost transpuse în legislația din România privitor la munca temporară cu un agent de muncă temporară, prin capitolul VII, intitulat „Munca prin agent de muncă temporară” din Codul Muncii, Legea nr. 344/2006 privind detasarea salariatilor în cadrul prestării de servicii transnaționale și Hotărarea Guvernului nr. 1256/2012 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară.

Concluzia specialistului:

Contractul de muncă temporară este o specie a contractului individual de muncă. Pentru lucrătorii care prestează servicii transfrontaliere, acestia sunt detasati, conform dispozitiilor Directivei nr.96/71/CE a Parlamentului și Consiliului din 16 decembrie 1996. Detasarea există și în cazul punerii la dispozitia unui utilizator din altă țară de lucrători de către un agent de muncă temporară și locatiile specifice detasarii sunt considerate parte a salariului minim, in masura in care nu sunt varsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detasare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare si masa.

Ipoteza contrară, potrivit căreia contractul de muncă temporară incheiat prin agent de muncă temporară nu îl este aplicabilă instituția detasării, nu este reglementată de legislația europeană și nici de cea din România.

O asemenea ipoteză este contrazisă de legiuitorul roman care în conformitate cu dreptul internațional privat, a respectat principiul reciprocității dintre state și a reglementat prin Legea nr. 344/2006 detasarea salariatilor în cadrul prestării de servicii transnaționale, stabilind că una din formele de detasare este punerea la dispozitie a unui salariat, de către o intreprindere de muncă temporară sau agenție de plasare, la o intreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfasoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detasării, între

salariat și întreprinderea de muncă temporară sau agenție de plasare; totodată, a stabilit că indemnizațiile specifice detasării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detasare, precum cele de transport, cazare, masă.

Cum reglementările sunt cîte interpretările lor nu se justifică potrivit adagiu*interpretatio cessat in clavis* fiind intercasă se disting cîolo unde legea nu a distins (*ubi lex non distinguit nec nos distingere debemus*).

2. Specialistul în dreptul muncii a constatat multiplele erori savarsite de inspectorii antifraudă, ceea ce a condus la constatări și concluzii neconforme cu realitatea și în contradicție cu dispozițiile legale aplicabile.

Se observă eroarea grosolană, cu totul în afara obiectului de control, că agentul efectuează o intermediere, fiind citate art. 2096 alin. (2) și art 2097 din Codul civil și se menționează eronat că aceste articole ar transpună în fapt dispozițiile art. 91 din Codul muncii” (?!!).

Se constată grave confuzii în privința actelor normative aplicabile și, ca o consecință, se ajunge la constatari cu totul false. Este imposibil ca dispozițiile Codului civil să transpună prevederile Codului muncii. Codul civil este dreptul comun, o lege generală pentru dreptul muncii și nu invers! În cauză nu este vorba de nici o intermediere și de nici un contract cu o asemenea denumire, contractul de muncă temporară și contractul de punere la dispoziție fiind reglementate de Codul muncii (art. 91, art. 94-97), existând deosebiri esențiale între acestea.

Organul de control a pornit de la o premiză falsă – inventată în afara vreunui suport legal sau jurisprudențial – considerând și afirmând că desfășurarea muncii pe durata misiunii temporare de către un lucrător temporar nu înseamnă detașare în străinătate. Ca o consecință, cheltuielile efectuate cu diurna, transportul etc. trebuiau impozitat ca și salariul. Construindu-și controlul pe o atare premiză nu putea ajunge decât tot la o concluzie falsă, prejudiciabilă pentru unitatea controlată, dar care afectează, totodată, prestigiul autorității fiscale.

Specialistul constată că în cauză este vorba chiar de operațiunea juridică denumită **detașarea** salariaților în cadrul **prestării de servicii transnaționale**, permisă de Codul muncii român și reglementată de Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, a cărui procedură de punere în aplicare a fost stabilită de Regulamentul (CE) nr. 987/2009 a Parlamentului și a Consiliului din 16 septembrie 2009. Totodată, observă că detașarea potrivit normelor europene are o semnificație diferită de cea dată de art. 45 din Codul muncii român. Potrivit art. 12 alin. (1) din Regulamentul nr. 883/2004 se prevede că detașarea reprezintă situația în care un salariat ce își desfășoară activitatea într-un stat membru pentru un angajator, este trimis de către angajatorul său în alt stat membru pentru a lucra în folosul unui beneficiar. Aceeași definiție rezultă și din art 2 din Legea noastră nr. 344/2006 care a transpus Directiva 96/71/CE. De altfel, această directivă, necunoscută de organele de control, are în vedere, printre modalitățile detașării în cadrul prestării de servicii transfrontaliere și pe cea privind munca prin agentul de muncă temporară (art. 1 pct. 3). În acest caz, instituția muncii temporare se suprapune cu cea a detașării în cadrul prestării de servicii transnaționale. Codul muncii prevede că angajatorii români pot trimite lucrători proprii la muncă în străinătate [art. 18 alin. (1)], operațiune care presupune detașarea lor la un beneficiar extern, ca urmare a încheierii unui contract de muncă temporară cu astfel de lucrător (art. 88 și următoarele din Codul muncii) și încheierii unei contract de punere la dispoziție, cu un utilizator din străinătate (art. 91 Codul muncii).

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a decis că detașarea de lucrători în sensul Directivei 97/71/CE “este o prestare de servicii furnizate în schimbul unei remunerații pentru care lucrătorul detașat rămâne în serviciul întreprinderii prestatoare, fără ca vreun contract de muncă să fi fost încheiat cu întreprinderea utilizatoare. Ea se caracterizează prin împrejurarea că deplasarea lucrătorului în statul membru gazdă constituie obiectul însuși al prestării de servicii efectuate de întreprinderea prestatoare și că acest lucrător îndeplinește sarcinile sub supravegherea și

conducerea întreprinderii utilizate” (C-307-309/2009). Deci, muncă în străinătate a unui lucrător temporar român înseamnă detașarea lui în afara României.

În cazul detașării cu caracter transnațional, salariatul rămâne sub autoritatea angajatorului său, în spate a agentului de muncă temporară, aşa cum rezultă și din art. 88 Codul muncii. Din acest punct de vedere – al conținutului – detașarea respectivă se asemănă cu delegarea reglementată de art. 43 din Codul muncii.

Neobservând dispozitiile legale și jurisprudenta europeana, organul de control reține că având în vedere scopul și împrejurările în care intervine delegarea sau detașarea, indemnizația de delegare și detașare nu se acordă în cazul muncii prin agent de muncă temporară, întrucât, prin contractul încheiat, locul muncii este stabilit de beneficiarul extern (?!).

Specialistul constată eroarea gravă deoarece locul muncii în contractul de muncă temporară NU se stabilește de utilizator, ci de agentul de muncă temporară, deci de către angajator în înțelegere cu salariatul [art. 94 alin. (2), coroborat cu art. 17 alin. (2) lit. h) din Codul muncii]. Este obligatoriu să se inscrie în acest contract “prestațiile în bani și/sau natură aferente desfășurării activității în străinătate” [art. 18 alin. (1) lit. c), coroborat cu art. 94 alin. (2) din Codul muncii], fiind vorba de alte drepturi decât cele de natură strict salarială, de vreme ce contractul individual de muncă [contractul de muncă temporară este un astfel de contract conform art. 94 alin. (1) din Codul muncii] trebuie să cuprindă distinct “salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale...” [art. 17 alin. (2) din Codul muncii].

Atât în cazul delegării, cât și în al detașării, fără să se facă vreo distincție între diferențele categorii de salariați (de exemplu, dacă sunt temporari sau nu), Codul muncii [art. 44 alin. (2) și art. 46 alin. (3)] prevede, în plus față de salariu, dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare și a indemnizației stabilite de lege sau contractul de muncă.

Concluzia specialistului:

Pornind de la premise false, organul de control a considerat că au fost nerespectate prevederile art. 296 indice 18 din Codul fiscal privind plata contribuților de asigurări sociale (șomaj, sănătate etc.) și a impozitului pe veniturile salariale, fără a avea în vedere prevederi ale Codului fiscal care privesc scutiri sau deduceri de plată a acestor obligații bugetare, cum ar fi art. 55 din Codul fiscal, care definește veniturile din salarii și dispune că sunt asimilate salariilor și supuse regulilor de impunere indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați pe perioada delegării și detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește limita de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice [alin. (1), alin. (2) lit. i)], acestea fiind incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile în înțelesul impozitului pe venit aceleași drepturi bănești care nu depășesc nivelul menționat [art. 55 alin. (4) lit. g) din Codul fiscal], art. 296 indice 4 alin. (1) lit. m) și art. 296 indice 5 din același Cod fiscal, potrivit carora baza de calcul a contribuților sociale individuale cuprinde și indemnizațiile de delegare și detașare, însă numai pentru partea care depășește 2,5 ori nivelul legal stabilit prin Hotărârea Guvernului pentru personalul din instituții publice [art. 2964 alin. 7 (1) lit. m]), dispoziție aplicabilă și în ceea ce privește plata contribuților sociale datorate de angajator [art. 2965 alin. (6)] și art. 296 indice 15 care sub denumirea marginală “Excepții generale” dispune că nu se cuprind în baza lunară a contribuților sociale obligatorii „indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, pe perioada delegării și detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare” (lit. g).

Întrucât nivelul plătit salariașilor s-a situat sub nivelul legal de 2,5 ori stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 518/1995, înseamnă că bugetul consolidat al statului NU a fost prejudiciat, aşa cum erau ratificat și constatat prin procesele verbale de control fiscal.

Constatările și concluziile din procesele verbale sunt nelegale și netermeinice, asă cum au demonstrat specialistii consultanți. Remarcam necorelarea prevederilor din legislația națională cu legislația europeană în domeniu și tendința nefirească a inspectorilor antifraudă de a se raporta în argumentație, în mare măsură doar la legislația națională, ignorând legislația europeană care reglementează instituția detașării transnaționale.

Opinia noastră, argumentată pe baza legislației comunitare și naționale, cu privire la natura activității desfășurate de către agenții temporari de muncă, la calificarea corectă a instituției detașării transnaționale și la drepturile cuvenite angajaților temporari este următoarea:

- a. Relevăm, în primul rând, calificarea eronată dată de către organele de control naturii juridice a activității desfășurate de către agenții temporari de muncă, respectiv reținerea că agentul efectuează o intermediere, cu trimitere la prevederile art. 2097 și următoarele din Codul Civil și cu menționarea că art. 2096-2097 din Legea nr. 287/2009 transpun în fapt dispozițiile art. 91 din Codul Muncii. Instituția juridica a agentului de muncă temporara implica o relație triunghiulară, în care angajatorul *de facto* este un tert, beneficiarul, iar angajatorul *de jure* este agentul de muncă temporara. Aceasta relație triunghiulară este bazată pe două tipuri de contracte: un contract individual de muncă și un contract de punere la dispoziție, acesta din urma fiind un contract de prestări servicii, încheiat, de regula, între profesioniști, cu titlu oneros, comutativ, consensual, sinalagmatic și cu executare succesiva. Contractul de punere la dispoziție încheiat între agentul de muncă temporara și utilizator este un contract civil, de prestări servicii, guvernat de regulile Codului civil. Însă chiar dacă contractul de punere la dispoziție este un contract de prestări servicii încheiat între cele două părți, agentul de muncă temporara și utilizatorul, acesta este un tip aparte de contract de prestări servicii, în principal în considerarea includerii, în mod obligatoriu, în cuprinsul sau a anumitor clauze specifice, prevăzute de Codul Muncii (durata misiunii, caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesara, etc).
- b. În al doilea rând, instituția detașării și drepturile de detașare ce li se cuvin angajaților temporari trebuie abordate și înțelese raportându-ne la legislația europeană, corelată în mod judicios cu transpunerea acesteia în legislația națională, astfel încât interpretarea normelor juridice să fie de natură a produce efecte juridice în mod deplin și nu de a restricționa/limita drepturile de care beneficiază agentul de muncă temporar în desfășurarea activității sale, precum și angajații temporari. Organul de control a pornit de la o premisă falsă – în afara vreunui suport legal sau jurisprudențial – considerând că desfășurarea muncii pe durata misiunii temporare de către un lucrător temporar nu înseamnă detașare în străinătate și în consecință, cheltuielile efectuate cu diurna, transportul etc. trebuiau impozitate ca și salariul. Construindu-și argumentația pe o aceasta premisă, organul de control a ajuns la o concluzie falsă. Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale este reglementată și priveste și cea prin agentul de muncă temporară. În acest caz, instituția muncii temporare se suprapune cu cea a detașării în cadrul prestării de servicii transnaționale. De aceea salariații unui agent de muncă temporara pot fi subiecți ai detasării transnaționale și au alocatiile specifice detasării (prin aceasta înțelegandu-se indemnizatia de detasare sau „diurna”) ca parte a salariului minim, în masura în care nu sunt versate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detasare: cheltuieli de transport, cazare și masa.
- c. În al treilea rând, organul de control sustine în mod eronat că angajaților temporari nu li se cuvin drepturi de detasare, statutul acestora nefiind acela al salariaților detasati. Facem mențiunea că un aspect deloc de neglijat al realitatii economice contemporane îl reprezinta mobilitatea salariaților. Un tip de mobilitate este detasarea unor angajați ai unei societăți, înregistrate pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, pe teritoriul altui stat membru în scopul realizării unor lucrări sau prestării unor servicii având ca temei legal un contract comercial. Asă cum vom arata în cele ce urmează, salariații unui agent de muncă temporara pot fi, fără niciun fel de dubiu, subiecți ai detasării transnaționale.

la nivelul Uniunii Europene, detasarea lucratorilor în cadrul furnizării de servicii este reglementată de către Directivă 96/71/CE. Directiva se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestației de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform art. (3), pe teritoriul unui alt stat membru, prin salariați detasati înțelegându-se acei salariați care pe o perioadă limitată de timp își desfășoară activitatea pe teritoriul unui alt stat membru decât cel în care lucrează în mod obisnuit.

Directiva reglementează trei cazuri, care intră în sfera sa de aplicare, cel de-al treilea fiind, „*detașarea, în calitate de întreprindere cu incadrare în munca temporara sau întreprindere care a pus la dispozitie un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de munca între întreprinderea cu incadrare în munca temporara și lucrător pe durata detasării*”.

Astfel, în situația în care agentul de munca temporara pune la dispozitia unui utilizator aflat într-un alt stat membru decât cel în care s-a încheiat contractul de munca temporara dispozitiile Directivei sunt aplicabile. Având în vedere obiectul sau de activitate, agentii de munca temporara, în temeiul Hotărarii 1256/2011, sunt înțelesul Directivei, o întreprindere cu incadrare de munca temporara.

În baza Directivei, alocatiile specifice detasarii (prin aceasta înțelegându-se indemnizația de detasare sau „diurna”) sunt considerate parte a salariaului minim, în măsură în care nu sunt versate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detasare: cheltuieli de transport, cazare și masa. Prin urmare, atunci când se calculează salariau minim, se va lua în calcul indemnizația de detasare, dar nu și celelalte cheltuieli (transport, cazare, masa) pe care le suportă angajatorul (inclusiv angajatorul agent de munca temporara).

În ceea ce privește negocierea salariaului minim, trebuie avute în vedere prevederile aplicabile în țara utilizatorului. Acest aspect a fost respectat de către agentii romani, salariatii primind salariau minim aplicabil în unitatea utilizatorului din strainatate, statul membru unde au fost detasati la utilizator.

Organul de control, în mod eronat, nu a aplicat prevederile Directivei. Ori în cazul detasării, inclusiv cea transnațională, trebuie să fie respectate prevederile Codului Muncii, însă acestea trebuie coroborate cu prevederile Directivei. Altfel spus, salariatul temporar, pus la dispozitia unui utilizator, care își are sediul într-un stat membru al Uniunii Europene îl sunt aplicabile prevederile Directivei, cu respectarea prevederilor legislației romane cu privire la detasare, inclusiv cu privire la drepturile și obligațiile partilor privind acoperirea indemnizației de detasare, precum și a cheltuielilor de transport, cazare și masa. Nivelul indemnizației de detasare este stabilit la un nivel negociat de partile contractului de munca, adică agentul de munca temporara și salariatul temporar detasat.

Organul de control, facând o interpretare deformată și incorectă, a retinut ca instituția agentului de munca temporara este reglementată distinct de instituția detasării, conchizând că, în lipsa unor prevederi expuse, care să expliciteze că și salariatii agentilor de munca temporari pot fi detasati în cadrul prestației de servicii transnaționale (într-un alt stat membru al Uniunii Europene), nu poate fi retinuta aplicabilitatea prevederilor legale care reglementează detasarea și plata indemnizației de detasare.

Mai mult, organul de control a explicitat tratamentul fiscal aplicabil indemnizațiilor de detașare prin raportarea exclusivă la instituția detașării, astfel cum este reglementată de Codul Muncii, cu ignorarea prevederilor din Directiva, care stabilesc expres situația salariatilor agentilor de munca temporara detasati într-un alt stat membru.

Tinem să subliniem suprematia legislației Uniunii Europene asupra legislației statelor membre, acest principiu fiind fundamentat prin Hotărarea Curții Europene de Justiție Costa vs. Enel. Principiul priorității dreptului național presupune și garantează ca forța executivă a dreptului

comunitar să nu varieze de la un stat la altul în funcție de legile sale interne. Acest principiu al priorității dreptului Uniunii Europene exclude posibilitatea ca un stat membru să se prevaleze de un izvor de drept intern, indiferent de fosta juridică a acestuia (i.e. Codul Muncii), pentru a nu aplica normele de drept comunitar.

De asemenea, înțelegem sa invocam prevederile art. 148 alin. 2 din Constituția României, „*urmare a aderării, prevederile tratatelor constitutive ale Uniunii Europene, precum și celelalte reglementări comunitare cu caracter obligatoriu, au prioritate față de dispozițiile contrare din legile interne, cu respectarea prevederilor octului de aderare*”, iar potrivit art. 20 alin. 2 din legea fundamentală, „*dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțind dispoziții mai favorabile*”.

Mai mult, daca am avea in vedere ipoteza unui angajator agent de munca temporara care poate avea salariati cetateni straini, care sunt detasati pe teritoriul Romaniei, intr-o asemenea situatie sunt aplicabile prevederile Legii nr.344/2006, care transpune Directiva in legislatia romana. Vă invederăm faptul că Legea nr.344/2006 defineste salariatul detasat ca fiind salariatul care in mod normal lucreaza in alt stat membru decat Romania, iar aceasta lege i se aplica inclusiv in masura in care este pus la dispozitie „*de o întreprindere de munca temporara sau agentie de plasare, la o întreprindere utilizatoare, stabilită sau care își desfăsoara activitatea pe teritoriul României, dacă există raport de munca pe perioada detasării, între salariat și întreprinderea de munca temporara sau agentia de plasare*”. De asemenea, Legea nr. 344/2006 prevede ca indemnizatiile specifice detasarii sunt considerate parte a salariului minim, doar in masura in care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cheltuielile de cazare, masa si transport.

Prin urmare, opinam ca, desi Legea nr.344/2006 priveste institutia detasarii exclusiv din punctul de vedere al strainilor, care vin sa munceasca pentru o anumita perioada de timp in Romania, inclusiv prin punerea la dispozitie a acestor salariati de o intreprindere de munca temporara sau agentie de plasare, la o intreprindere utilizatoare de pe teritoriul Romaniei, aceasta este considerata o detasare a salariatului respectiv, in timp ce situatia inversa nu este reglementata.Totusi, prevederile Directivei trebuie luate in considerare, avand caracter obligatoriu pentru statele membre, inclusiv Romania.

Facem mentiunea ca principiul nediscriminării a fost consacrat la nivelul Uniunii Europene, prin urmare consideram ca nu este posibila o discriminare fata de salariatilor romani, angajati de agenti de munca temporara din Romania, care isi desfăsoara activitatea pe teritoriul altui stat membru, fata de salariatii straini care isi desfăsoara activitatea in Romania.

Cu toate acestea, ni se pare important sa subliniem faptul ca persoanele fizice cat si persoanele juridice de drept privat pot invoca in mod direct prevederile directivelor europene (efectul direct vertical al directivei). Acest efect direct vertical al directivelor a fost susținut și de jurisprudența Curtii Europene de Justiție, e.g. hotărârea pronunțată în cauza *Mark & Spencer*, în care s-a afirmat că și după ce un stat membru a implementat corect o directivă în dreptul național, o persoană privată poate continua să se prevaleze direct de prevederile directivei împotriva statului, atât timp cât aceasta nu este aplicată în mod corespunzător în practică.

Apreciam ca, in vederea stabilirii in mod corect a tratamentului fiscal al indemnizatiilor de detașare, organul de control nu avut in vedere toate aspectele legale aplicabile salariatilor Polara SRL, in principal faptul ca societatea este un agent de munca temporara, iar salariati au fost detasati in Italia, in vederea desfasurarii activitatii la utilizatori din aceasta tara din Uniunea Europeana.

Pentru lucrătorii care presteaza servicii transfrontaliere, acestia sunt detasati, conform dipozitiilor Directivei nr. 96/71/CE a Parlamentului si Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detasarea lucrătorilor in cadrul prestarii de servicii.

Detasarea există si in cazul punerii la dispozitia unui utilizator din altă țară de lucrători de către un agent de muncă temporară atunci cand există un raport de muncă intre acesta si lucrator pe perioada detasării.

Alocatiile specifice detasării sunt considerate parte a salariului minim, în masura în care nu sunt versate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detasare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și mase.

Fata de considerentele expuse, tratamentul fiscal al sumelor achitate de către agentul de munca temporara ca indemnizații/allocații de detașare și calificate a fost apreciat eronat de către organul de control ca fiind cheltuieli salariale.

a.Ca regula generală, Legea nr.571/2003 privind Codul fiscal („Codul Fiscal”) prevede la art. 55, alin. (1) că sunt considerate „venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă 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”. În plus, alin. (2) al aceluiași articol prevede ca „regulile de impunere proprii veniturilor din salarii se aplică și următoarelor tipuri de venituri, considerate assimilate salariilor: indemnizația și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați pe perioada delegării și detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice [...]”.

Codul Fiscal include și anumite excepții aplicabile în cazul veniturilor realizate de către o persoană fizică în baza unui contract de munca. Astfel, potrivit art. 55, alin. (4), lit. g) „următoarele sume nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile, în înțelesul impozitului pe venit: indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, pe perioada delegării și detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare”.

În plus, potrivit Hotărârii de Guvern 44/2004 pentru abrogarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 571/2003 privind Codul Fiscal („Norme”) punctul 85 de aplicare a art. 55, alin. 4, lit. g) „în categoria cheltuielilor de delegare și detașare se cuprind cheltuielile cu transportul, cazarea, precum și indemnizatia de delegare și de detașare în țară și în străinătate, stabilite în condițiile prevăzute de lege sau în contractul de muncă aplicabil”.

Nivelul legal al diurnei este stabilit prin Hotărârea 518/1995 (H. 518/1996) privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

b.Din punct de vedere al contribuțiilor sociale, Codul fiscal prevede la art. 296⁴ că „baza lunară de calcul este reprezentată de câștigul brut realizat din activități dependente, în țară și în străinătate, cu respectarea prevederilor instrumentelor juridice internaționale la care România este parte, care include 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”, coroborat cu excepțiile generale prevăzute la art. 296¹⁵ și excepțiile specifice prevăzute la art. 296¹⁶ din Codul fiscal. Totodata, conform art. 296⁴, alin. 1, lit. m) baza lunara de calcul al contribuțiilor sociale include și „indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați pe perioada delegării și detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice [...]”. În plus, conform punctului 6 din Norme privind aplicarea art. 296⁴, alin.1, lit. m) „în cazul depășirii limitei prevăzute la art. 296⁴ alin. (1) lit. m) din Codul fiscal, partea care depășește reprezintă venit asimilat salariilor și se cuprinde în baza de calcul al contribuțiilor sociale individuale”. În același timp, potrivit art. 296¹⁵, lit. g) , nu se cuprind în baza lunara a contribuțiilor sociale obligatorii „indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, pe perioada delegării și detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în

limită a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituții publice, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare”

c. Pentru diurna acordată în condițiile legii Codul Fiscal stabilește expres limită în care aceasta este considerată neimpozabilă din punct de vedere al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale. Astfel, indemnizațiile primite de salariați pe perioada delegării/detașării în limită a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt subiect de impozit pe venit și contribuții sociale.

Nivelul diurnei pentru personalul trimis în Italia este stabilit prin Hotărârea 518/1995 la 35 euro/zi. Analizând prevederile legale în vigoare, rezulta că angajații POLARA SRL trănișă să desfășoare activitatea în străinătate în cazul unei structuri de detașare, beneficiază de tratamentul favorabil din punct de vedere a impozitului pe venit și contribuțiilor sociale.

Astfel, partea indemnizației de detasare ce se încadrează în limitele prevăzute de lege nu va fi subiect de impozit și contribuții sociale.

d. Cu privire la acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, normele de aplicare a Codul Fiscal, punctul 85, privind aplicarea art. 55, alin. 4, lit. g) precizează că „*în categoria cheltuielilor de delegare și detasare se cuprind cheltuielile cu transportul, cazarea, precum și indemnizarea de delegare și de detasare în țărăși în străinătate, stabilite în condițiile prevăzute de lege sau în contractul de muncă aplicabil*” Prin urmare, în cazul detașărilor, Codul Fiscal delimită expres cheltuielile de transport și cazare de cheltuielile cu indemnizația de detasare/delegare. Considerăm, astfel, că în cazul unei structuri de detasare, POLARA SRL poate să asigure angajaților atât indemnizația de delegare/detasare cat și acoperirea cheltuielilor de transport, acestea având același tratament fiscal favorabil.

Din texte legale citate, obligatorii erga omnes, rezultă insistență legiuitorului în ceea ce privește nivelul indemnizațiilor de detasare și a cheltuielilor de transport, cazare și masă până la care NU există obligația plății impozitului pe veniturile din salarii și a contribuțiilor de asigurări sociale.

Întrucât nivelul plătit salariajilor de către agentii de munca temporara s-a situat sub nivelul legal de 2,5 ori stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 518/1995, înseamnă că bugetul consolidat al statului NU a fost prejudiciat, așa cum eronat s-a afirmat de control fiscal.

Raportându-ne atât la legislația europeană cât și la legislația națională, agentii nu au încălcăt în niciun fel actele normative care reglementează activitatea de agent temporar de muncă, instituția detașării și modul de acordare a indemnizației/alocației de detasare salariajilor temporari. Pe cale de consecință, desfășurându-și în mod legal activitatea de agent de muncă temporară nu au săvârșit nicio abateră de la disciplina fiscală și nu a prejudiciat bugetul consolidat al statului.

III. CONCLUZII

Organul de control, procedand greșit și abuziv la interpretarea unor dispozitii legale clare, deci care nu permit interpretarea, a retinut că instituția agentului de munca temporara este reglementata distinct de instituția detasarii, conchizand că, în lipsa unor prevederi exprese, care să expliciteze că și salariajii agentilor de munca temporari pot fi detasati în cadrul prestarii de servicii transnaționale (intr-un alt stat membru al Uniunii Europene), nu poate fi retinuta aplicabilitatea prevederilor legale care reglementează detasarea, inclusiv plata indemnizației de detasare.

Prin aceasta s-au incalcăt dispozitii legale imperitive și s-a ajuns la o discriminare evidentă fata de salariajii detasati in Romania.

Abuzul savarsit de organul de control ne-a prejudiciat atat imaginea, cat și activitatea noastră desfasurata.

Va solicita să analizați situația mentionată mai sus și să dispuneti măsurile legale.

Semnatura