

ÎCCJ invalideaza o practica des întâlnita, nelegala și pagubitoare a ANAF privind reîncadrarea diurnei în venituri de natura salariala. O echipa specializata de drept fiscal a D&B David si Baias a obținut soluția



**O companie din domeniul construcțiilor a carei activitate comerciala a fost grav afectata de practica organelor fiscale de a impune obligații fiscale suplimentare ridicate, ca urmare a reîncadrării sumelor achitate angajaților sai aflați într-o detașare transnaționala în diferite state ale Uniunii Europene cu titlu de diurna/indemnizații de detașare în venituri de natura salariala, a obținut o soluție favorabila la Înalta Curte de Casație și Justiție (ÎCCJ). Compania a fost reprezentata în fața ÎCCJ de o echipa specializata de drept fiscal a D&B David si Baias, formata din *Dan Dascalu*, Partener Coordonator al practicii de litigii, *Mihail Boian*, Partener și *Ana Maria Vasile*, Avocat senior.**

Soluția ÎCCJ prezinta o deosebita importanța, chiar și în contextul Legii nr. 72/2022 care a instituit amnistia pentru acest tip de obligații fiscale, întrucât invalideaza o practica des întâlnita, profund nelegala, dar mai ales extrem de pagubitoare pentru companiile din domeniul construcțiilor. Practica organelor fiscale era susținuta exclusiv de aspecte ce țin de neclaritatea legii și de o interpretare forțata, incompleta și mecanica a unor mențiuni din documentele contabile, cu ignorarea totala a probelor existente la dosar și a dispozițiilor legale relevante.

Totodata, aceasta soluție definitiva aduce o clarificare binevenita a cadrului legal incident atât din perspectiva fiscala, cât și din perspectiva legislației muncii, care confirma - cu titlu obligatoriu fața de organele fiscale pentru controalele fiscale viitoare derulate la nivelul companiei - interpretarea și poziția corecta a companiei din perspectiva tratamentului fiscal aplicat sumelor acordate cu titlu de diurna angajaților sai detașați transnațional până la modificarea legislației fiscale în acest domeniu.

Astfel, ÎCCJ a respins recursul formulat de ANAF, validând soluția Curții de Apel București care, în mod corect și legal, a cenzurat actele de impunere de peste 23 de milioane de lei, într-o cauza complexa atât prin raportare la cuantumul obligațiilor fiscale suplimentare stabilite și a impactului dramatic pe care impunerea a avut-o asupra activității comerciale a companiei, cât și a problematicii dezlegate ce a necesitat administrarea unui amplu probatoriu.

În concret, echipa D&B a obținut, într-o prima faza, suspendarea judecatoreasca a executarii actelor de impunere pe toata perioada judecării cauzei, atât Curtea de Apel, cât și Înalta Curte reținând aparența de nelegalitatea a actelor de impunere ce a fost ulterior confirmata prin admiterea definitiva a acțiunii în anulare și invalidarea actelor de impunere.

În esența, chestiunea litigioasa în cauza a vizat stabilirea naturii juridice a sumelor platite de Societate catre angajații sai aflați într-o detașare transnaționala în Germania, respectiv, daca acestea reprezinta indemnizații de detașare care sunt scutite de la plata contribuțiilor sociale potrivit Codului Fiscal, astfel cum au fost tratate de

Societate, sau dimpotriva, venituri salariale pentru care se datoreaza contribuții sociale, astfel cum au constatat organele fiscale.

Astfel, în urma unei inspecții fiscale desfășurate la sediul companiei, organele fiscale au constatat ca, în desfășurarea activității sale economice de executare de lucrari de construcții cladiri civile și industriale în colaborare cu diverși parteneri naționali și intracomunitari, Societatea asigura personalul (aproape 500 de angajați ai sai) și echipamentele de munca pentru realizarea lucrarilor în regim de detașare transnaționala. Societatea acorda o indemnizație de detașare pe perioada detașarii și suporta și cheltuielile cu cazarea, deplasarea, masa și plata drepturilor salariale și a altor drepturi convenite salariaților aflați în detașarea transnaționala.

În acest context, organele de inspecție fiscala au procedat la reîncadrarea sumelor achitate de Societate angajaților sai detașați în Germania cu titlu de indemnizație de detașare, în venituri salariale, pornind de la interpretarea eronata și incompleta a mențiunilor din statele de plata întocmite de companie în statul membru în care își desfășurau salariații detașați activitatea (în special mențiunea venitul brut include diurna). Inspectorii fiscali nu au negat, însă, existența detașarii transnaționale. În plus, aceștia au aplicat greșit dreptul național în detrimentul dreptului european, precum și au ignorat prevederile Contractului colectiv de munca de la nivelul companiei care prevedea în mod expres drepturile convenite salariaților detașați, între care și diurna.

Curtea de Apel București a cenzurat actele de impunere stabilind în mod judicios ca natura juridica a sumelor achitate cu titlu de diurna/indemnizație de detașare angajaților detașați ai Societații era de indemnizație de detașare. Raționamentul instanței pornește de la constatarea existenței situației de detașare transnaționala, determinata din perspectiva prevederilor legislației naționale speciale, respectiv, legislația de transpunere a Directivei privind detașarea transnaționala și nu prin aplicarea mecanica a prevederilor Codului Muncii. În continuare, instanța a constatat, prin raportare la clauzele contractelor individuale de munca, a Contractului colectiv de munca precum și pe baza raportului de expertiza întocmit în cauza pe baza evidențelor contabile ale Societații, ca în componența sumelor acordate de companie salariaților detașați se regasesc, pe lângă cheltuielile cu masa, cazare și transport, și sume achitate cu titlu de indemnizație de detașare. Aceste sume au fost acordate doar salariaților aflați într-o detașare transnaționala și doar pe perioada detașarii. Astfel, prin raportare la prevederile Codului fiscal, instanța conchide ca tratamentul fiscal aplicat de Societate este corect, iar ÎCCJ a confirmat dezlegarea data de instanța fondului.

ÎCCJ a concluzionat ca reîncadrarea realizata este lipsita de orice fundament legal, indiferent de componența salariului minim garantat pe care companie trebuia sa îl asigure angajaților sai detașați în statul membru.