

I. Ce acte normative reglementează diurna?

1. Codul muncii;
2. Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului;
3. Hotărârea Guvernului nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;
4. Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
5. Normele metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României aprobate prin H.G. nr. 337/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 411 din 31 mai 2017;
6. Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 2.634/2015 privind documentele financiar-contabile;
7. Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
8. Hotărârea Guvernului nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
9. Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului privind coordonarea sistemelor de securitate socială, modificat prin Regulamentul (CE) nr. 988/2009;
10. Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 privind stabilirea procedurilor de implementare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială;
11. Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România;

12. Ordinul nr. 874/2023 privind aprobarea procedurii de aplicare a prevederilor art. IV alin. (1) și (2) din Legea nr. 72/2022 pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative

II. Ce este diurna?

Pe durata detașării și a delegării, salariații au dreptul la plata unei sume de bani pe care o regăsim în legislație atât sub denumirea de **indemnizație de delegare/detașare**, cât și sub denumirea de **diurnă**. Rolul acestei sume de bani este acela de a compensa cheltuielile suplimentare de hrană și întreținere prilejuite de dislocarea salariatului din mediul său de viață obișnuit.

Codul muncii nu definește diurna, ci doar stabilește dreptul salariaților la acordarea acesteia pe durata delegării și a detașării.

O definiție a diurnei pentru deplasările în străinătate o regăsim la art. 5 alin. (1) lit. a) din H.G. nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar conform căruia personalului din instituții publice i se acordă o sumă zilnică, denumită în continuare diurnă, în vederea acoperirii cheltuielilor de hrană, a celor mărunte uzuale, precum și a costului transportului în interiorul localității în care își desfășoară activitatea.

III. Când acordăm diurnă salariaților?

Diurna se acordă salariaților în perioada detașării (indemnizație de detașare), în perioada delegării (indemnizație de delegare) și în perioada detașării transnaționale (indemnizație specifică detașării transnaționale).

Unul dintre elementele contractului individual de muncă îl reprezintă locul muncii.

Art. 17 alin. (3) lit. b) coroborat cu alin. (4) din Codul muncii, republicat, stabilesc că în contractul individual de muncă al salariatului se înscrie, ca element obligatoriu, locul muncii sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri.

Astfel, în ceea ce privește locul muncii, sunt posibile două situații:

1. stabilirea în contractul individual de muncă a unui loc de muncă fix, situație în care salariatul își va desfășura activitatea la acest loc de muncă;
2. posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, situație în care, în contractul individual de muncă nu este prevăzut un loc de muncă fix.

Pentru a desfășura activitate în alte locuri de muncă decât cele înscrise în contractul individual de muncă, salariatul poate fi delegat sau detașat în condițiile Codului muncii.

Conform art. 45 din Codul muncii, **detașarea** este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Atunci când angajatorul dispune măsura temporară a detașării, contractul individual de muncă încheiat cu salariatul se suspendă pe toată durata detașării în baza art. 52 alin. (1) lit. d) din Codul muncii (cu excepția detașării transnaționale).

Delegarea reprezintă, potrivit art. 43 din Codul muncii, exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Așadar, salariatul delegat exercită temporar, pentru același angajator, lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Deosebirea dintre delegare și detașare constă în aceea că **salariatul delegat** prestează activitate pentru angajator, dar în alt loc de muncă decât cel stabilit în contractul individual de muncă, în timp ce **salariatul detașat** prestează activitate pentru alt angajator.

În cazul delegării, contractul individual de muncă nu se suspendă, iar angajatorul are obligația de a-i plăti salariatului drepturile salariale, spre deosebire de detașare, situație în care contractul individual de muncă se suspendă, iar drepturile salariale sunt plătite de către angajatorul la care salariatul a fost detașat.

Delegarea nu se înregistrează în Registrul general de evidență a salariaților.

Exemplu de delegare:

Angajatorul X încheie un contract de prestări servicii cu beneficiarul Y, prin care se obligă să execute lucrări de construcții la imobilul în care beneficiarul Y are sediul social. Pentru executarea lucrărilor, angajatorul X îl trimite pe salariatul Z la sediul beneficiarului Y pentru o perioadă de 45 de zile. Astfel, locul muncii al salariatului Z este modificat pe o perioadă de 45 de zile la sediul beneficiarului Y, din dispoziția angajatorului.

Pe durata celor 45 de zile:

- contractul individual de muncă nu se suspendă;
- salariatul Z este plătit de angajatorul X.

Delegarea poate fi dispusă:

- de la sediul unității la o sucursală, la un punct de lucru din aceeași localitate;
- de la o sucursală dintr-o localitate la un punct de lucru din altă localitate;
- de la sediul angajatorului la sediul altei persoane juridice, în scopul negocierii unui contract între cele două unități.

Oricare ar fi noua locație, delegatul își va exercita în continuare aceleași atribuții delimitate prin fișa postului.

În perioada delegării, salariatul își păstrează funcția și celelalte drepturi prevăzute de contractul individual de muncă [art. 42 alin. (2) din Codul muncii].

Exemplu de detașare:

Angajatorul Y (filială a societății X) necesită un specialist pentru implementarea unui sistem informatic. Cunoscând că societatea X a implementat un astfel de sistem, îi solicită acesteia să-l detașeze pe salariatul Z, care s-a ocupat de implementare, pe o perioadă de 2 luni.

Este important să cunoaștem ce reprezintă delegarea și detașarea, deoarece numai în aceste perioade salariații au dreptul la diurnă. În alte situații de deplasare a salariaților, aceștia nu au dreptul la diurnă. Această distincție prezintă **o importanță deosebită din punct de vedere fiscal**, întrucât regulile fiscale aplicabile diurnei sunt diferite de cele aplicabile altor sume acordate salariaților când nu se află în perioada de delegare sau detașare.

În perioada detașării transnaționale salariații au dreptul la indemnizația de detașare transnațională.