

## Accace Romania | Calatoriile de afaceri: Cât cheltuiesc angajatorii români pe diurne și ce trebuie să știe angajații care calatoresc în interes de serviciu



**Într-un peisaj economic dinamic, calatoriile de afaceri au devenit un factor cheie în dezvoltarea companiilor și în consolidarea relațiilor comerciale. Astfel, aspectele referitoare la diurne devin importante, atât pentru angajatori, cât și pentru salariați. Indemnizația de delegare zilnică neimpozabilă în România este setată la un plafon maxim de 57,5 lei pe zi și în limita a 3 salarii de baza corespunzătoare locului de munca ocupat.**

Conform Accace Romania, majoritatea angajatorilor din sectorul privat stabilesc nivelul diurnelor la limita superioară a plafonului neimpozabil. Prin comparație, în majoritatea statelor membre UE, indemnizația de delegare zilnică este de 35 euro pe zi, cu un maxim neimpozabil de 87,5 euro pe zi, în limita a 3 salarii de baza corespunzătoare locului de munca ocupat.

Potrivit analiștilor Accace, companiile private pot decide care este suma pe care o vor aloca pentru delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil. În lipsa unui contract colectiv de munca, este recomandat ca indemnizația de delegare să fie stabilită prin contractul individual de munca și prin regulamentul intern al companiei.

Durata maximă de delegare poate ajunge cel mult la 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, însă numai cu acordul salariatului. În Uniunea Europeană, în majoritatea statelor membre, diurna zilnică se ridică la 35 euro, cu un plafon fiscal de 87,5 euro pe zi, respectând limita a 3 salarii de baza corespunzătoare locului de munca ocupat.

### **Cum se stabilesc costurile acoperite de angajator în cazul deplasărilor de serviciu**

În cazul deplasărilor în afara țării, indemnizația de delegare neimpozabilă pentru angajații români din domeniul privat este de 2,5 ori nivelul legal al diurnei reglementate pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar. Aceasta se acordă în funcție de suma stabilită prin lege în țara unde se realizează călătoria de afaceri. Perioada pentru care se acordă diurna zilnică în străinătate se poate determina în funcție de mijlocul de transport utilizat (de ex. tren, mașina și/sau avion), respectiv momentul trecerii frontierei sau decolării și aterizării avionului.

Pentru deplasările efectuate în interiorul țării, diurna neimpozabilă se stabilește la nivelul legal acordat de către instituțiile publice, indexată cu 2,5. Suma se acordă pe zi calendaristică, fiind calculată de la plecarea până la întoarcerea în localitatea în care salariatul își are locul permanent de munca. În ceea ce privește cuantumul diurnei

datorate pentru o zi de delegare, legislația din România nu impune vreo limitare angajatorilor privați, însă stabilește un plafon neimpozabil de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice. Acest cuantum se traduce în 57,5 lei pe zi, în limita a 3 salarii de baza corespunzătoare locului de munca ocupat.

### **Diferențe în cazul deplasărilor interne și a celor din afara țării: România vs. Polonia, Ungaria și Cehia**

Pentru călătoriile de afaceri în interiorul României, condițiile de acordare a diurnelor și valoarea lor neimpozabila sunt aceleași indiferent de localitatea unde este delegat salariatul. În schimb, pentru deplasările în străinătate, diurna poate diferi în funcție de țara unde este delegat salariatul.

Analizând modalitatea în care delegarea este reglementată în mai multe țări ECE, putem confirma ca aceasta suportă reglementări similare, dar nu identice. De exemplu, în ceea ce privește cheltuielile de transport, în România, cheltuielile pentru vehiculele folosite exclusiv în scopuri profesionale sunt integral deductibile. Compania trebuie să mențină un jurnal al kilometrilor parcurși, iar angajatul să furnizeze bonuri pentru combustibil în vederea justificării kilometrilor. Costul combustibilului se bazează pe consumul mediu și pe documentele prezentate de angajat. În cazul în care combustibilul este achiziționat în străinătate, costul este convertit în moneda românească, având la baza cursul BNR la data alimentării autoturismului.

În Polonia, la începutul fiecărei călătorii, angajatul trebuie să înscrie în raportul de kilometraj numărul de kilometri parcurși afișat pe tabloul de bord al mașinii. La sfârșitul fiecărei călătorii, angajatul trebuie să introducă din nou numărul de kilometri efectuați. Diferența dintre aceste două numere reprezintă numărul de kilometri parcurși în timpul călătoriei. Pe baza acestor date, angajatul are dreptul la o compensație. Tarifele sunt stabilite prin lege, în funcție de tipul de vehicul și de mărimea motorului.

Ungaria are proceduri similare pentru a justifica utilizarea mașinii în scopuri de serviciu, inclusiv înregistrarea kilometrajului la început și sfârșitul călătoriilor. În plus, angajatul are dreptul la o compensație pentru kilometri parcurși și pentru combustibil dacă mașina este proprietatea angajatului sau a unei rude directe.

În Cehia, angajatul poate utiliza propriul autovehicul în timpul delegației, astfel, are dreptul la o indemnizație de baza pentru fiecare 1 km parcurs, dar și pentru combustibilul consumat. Indemnizația este destinată să compenseze uzura autovehiculului, dar și service-ul acestuia.

### **Ce trebuie să știe angajații care se pregătesc de o călătorie în interes de serviciu**

Potrivit specialiștilor Accace, indemnizația de delegare include, de exemplu, costul de masă și cheltuieli neprevăzute: taxe de oraș, autostrada și parcare, inclusiv taxe de internet. Cheltuielile de deplasare sau transport precum: bilet de avion, bilet de călătorie, combustibil, respectiv cheltuielile de cazare sunt și ele deductibile. Documentele necesare pentru justificarea acestor cheltuieli includ, de exemplu, decizia de delegare emisă de angajator, ordinul de deplasare, decontul de cheltuieli, facturile de cazare și transport, respectiv boarding pass-urile pentru deplasările cu avionul. Una din cele mai eficiente metode de coordonare a tuturor acestor documente sunt software-urile dedicate gestiunii și decontării cheltuielilor presupuse de călătoriile de afaceri, puse la dispoziție de companiile care asigură servicii de salarizare și administrare de personal.

### **Diurnele sunt considerate drepturi ale angajatului**

Deși plata cheltuielilor de transport, cazare și indemnizația de delegare sunt drepturi garantate salariaților prin lege și/sau prin contractul colectiv de muncă, Codul Muncii nu stabilește explicit o sancțiune contravențională pentru situațiile în care aceste drepturi nu sunt respectate de către angajator. Însă, angajații care se considera lezați în privința acestor drepturi au la dispoziție mijloace civile pentru a solicita respectarea lor, conform legii. Ca urmare, angajatorul ar putea fi supus unor costuri legale, inclusiv cheltuieli de judecată și executare, dobânzi și penalități

pentru neplata sumelor datorate angajatului etc.