

Ministerul Federal al Muncii și Problemelor Sociale

Ministerul Federal al Muncii și Problemelor Sociale, 53107 Bonn

Transportatori rutieri din
România
Domnului secretar general
Radu Dinescu
Str. Ienăchiță Văcărescu
nr. 60
CP 040157
București
România

Astrid Schneider-Sievers
Consilier ministerial
Șef de departament

Sediul	Rochusstraße 1, 53123 Bonn
Adresa poștală	53107 Bonn
Tel	+49 228 99 527-6664
Fax	+49 228 99 527-2619
E-mail	astrid.schneider- sievers@bmas.bund.de
Internet	www.bmas.de

numai prin e-mail: office@untrr.ro

Bonn, 23 martie 2015
Nr. disar IIIa7-39083-34

Aplicarea Legii privind salariul minim în sectorul transporturilor

Stimate domnule Dinescu,

Vă mulțumesc pentru scrisoarea Dumneavoastră adresată ministrului muncii, doamna Andrea Nahles, din data de 5 februarie 2015 prin care ne rugați să vă răspundem la unele întrebări cu privire la aplicarea Legii privind salariul minim. Vă rugăm să aveți înțelegere pentru faptul că din cauza numărului mare de scrisori adresate dumneaei, doamna ministru nu poate răspunde personal acestora. M-a rugat să vă răspund eu la întrebări. Prin aceasta doresc totodată să vă răspund și la scrisoarea Dumneavoastră din 13 ianuarie 2015, adresată doamnei cancelar federal dr. Angela Merkel.

Prin Legea privind salariul minim, în Germania a fost introdus pentru prima dată un salariu minim în toate sectoarele. Prin introducerea salariului minim, urmează să se asigure o protecție minimă adecvată pentru toate angajatele și angajații care lucrează în Germania. Prin aceasta Germania reacționează de asemenea și la criticile internaționale și nu în ultimul rând la cele din alte state membre ale Uniunii

Clădirea de birouri Bonn-Duisdorf, Rochusstraße 1: stația de autobuz Rochusstraße, Ministeriele Federale (608, 609, 800, 843, 845) sau punctul de oprire "Helmholtzstraße" al RB 23 și cca. 10 minute de mers pe jos

Clădirea de birouri Bonn-Duisdorf, Villemombler Straße 76: liniile de autobuz (605, 606, 607, 608, 609, 843)

Europene. Nu a fost criticat numai faptul că Germania permite un dumping al salariilor și că astfel denaturează concurența, ci și că angajații unor angajatori externi ar fi exploatați în Germania. Pentru a întâmpina aceste critici, pentru Germania a fost o preocupare importantă ca nu doar angajații care sunt angajați la angajatori germani să fie protejați, ci toți angajații care activează în Germania.

Pe baza petițiilor corespunzătoare ale uniunii Dumneavoastră internaționale, International Road Transport Union (IRU) – Uniunea Internațională a Transporturilor Rutiere, care a scris explicit și în numele membrilor săi, este deja cunoscut faptul că aplicarea salariului minim asupra tuturor angajaților care activează la angajatori cu sediul în Germania și care efectuează transporturi rutiere de bunuri a întâmpinat critici. Secretarul de stat parlamentar din instituția mea, doamna Anette Kramme, a răspuns deja acestora.

În discuția actuală, declanșată pe baza reclamațiilor, pe problema compatibilității noii legi cu legislația Uniunii Europene, am convingerea că reglementările sunt compatibile cu legislația europeană; ele servesc unui interes public central al binelui general și urmăresc scopul legitim al unui suport social pentru piața internă. Ca urmare a efectului lor de protejare a angajaților, ar trebui ca și în sectorul transporturilor aceste reglementări să cunoască o apreciere categorică și implementarea efectivă.

Totodată luăm bineînțeles la cunoștință faptul că aplicarea salariului minim îndeosebi pentru deplasările pur de tranzit prin Germania, obligațiile de documentare legate de aceasta și eventualele sancțiuni în cazul încălcărilor au creat neliniște în țările vecine. Comisia Europeană a solicitat între timp Germaniei ca în cadrul unei așa-numite proceduri pilot să adopte o poziție cu privire la compatibilitatea Legii salariului minim cu legislația Uniunii în domeniul transporturilor. În cadrul acestei proceduri pilot, Germania va căuta un dialog deschis și constructiv cu Comisia, pentru a clarifica problemele ridicate.

Cu considerație pentru vecinii noștri, în cadrul guvernului federal ne-am hotărât deja la sfârșitul lunii ianuarie ca pentru perioada de timp până la clarificarea problemelor de legislație europeană, începând de acum – și limitat la domeniul tranzitului pur – să prevedem o soluție interimară. Conform acesteia, în traficul pur de tranzit vor fi

suspendate controalele de către autoritățile de stat în privința Legii salariului minim și în acest sens nu vor fi inițiate proceduri în cazul încălcării prevederilor Legii salariului minim. În cazul în care au fost inițiate deja proceduri, acestea vor fi oprite. În beneficiul caracterului complet doresc să fiu clară în privința aspectului că suspendarea nu se aplică pentru domeniul așa-numitelor transporturi de cabotaj și nici pentru traficul rutier cu trecere a granițelor, cu încărcare sau descărcare în Germania. Pentru detalii vă puteți informa de asemenea din paginile de internet ale autorităților vamale (www.zoll.de).

Pe paginile de internet ale autorităților vamale găsiți și informații cuprinzătoare în limbile germană, engleză și franceză cu privire la Legea salariului minim și la obligațiile care rezultă din aceasta.

La întrebările adresate de Dumneavoastră în scrisoarea din 5 februarie, pentru care pagina de internet a Administrației Vamale oferă de asemenea informații cuprinzătoare în limbile germană, engleză și franceză, vă pot comunica următoarele:

Calculul salariului minim

Calculul descris de Dumneavoastră a remunerației de lucru sub forma unei remunerații lunare este unul uzual și în Germania în multe branșe. Conform Legii salariului minim, plata unui astfel de salariu lunar permanentizat este în continuare admisibilă dacă este asigurat faptul că orele prestate în Germania sunt plătite cu salariul minim. În măsura în care în acest context susțineți că în cazul unui salariu orar apar fluctuații numai pe baza numărului variabil de zile de lucru din luna calendaristică și că astfel plata unui salariu lunar permanentizat ar putea fi inadmisibilă, sunt valabile următoarele: conform paragrafului 2 alineatul 2 al Legii privind salariul minim, în mod excepțional o oră de muncă prestată nu trebuie plătită în momentul termenului de plată prescris legal dacă angajatul primește o remunerație de lucru permanentizată și angajatorul și angajatul au convenit în scris operarea unei evidențe a timpului de lucru. În opinia Ministerului Federal al Muncii și Problemelor Sociale, o astfel de convenție scrisă există și atunci când angajatorul și angajatul au convenit în scris o remunerație lunară fixă. Fluctuațiile care rezultă pe baza numărului diferit de zile lucrătoare din lună pot fi compensate prin intermediul acestei

reglementări. Însă în cazul în care raporturile de muncă încetează, trebuie să se asigure faptul că orele care încă nu au fost compensate să fie plătite odată cu ultima remunerație de lucru. Acest lucru poate deveni relevant îndeosebi atunci când raporturile de muncă încetează într-o lună cu multe zile lucrătoare.

În măsura în care ridicăți problema care componente ale remunerației de lucru pot fi calculate la salariul minim, în esență redați corect situația legală. Principiile de bază citate de Dumneavoastră, care sunt redată pe pagina de internet a Administrației Vamale Germane, se bazează pe practica judiciară a Curții Europene de Justiție, care este preluată de Curtea Federală a Muncii. Din aceasta rezultă:

în măsura în care se plătește o diurnă **suplimentar** la rambursarea cheltuielilor efective ale angajatului pentru transport și cazare, și anume servește scopului de a compensa dezavantajele care se creează prin aceea că angajatul nu își poate executa munca în locul său de reședință și în mediul său obișnuit, iar mărimea acestora depinde de țara în care este utilizat angajatul și astfel sunt compensate costurile de viață diferite dintre România și Germania, atunci o astfel de diurnă poate fi luată în calcul ca fiind o parte din salariul minim.

Eu înțeleg explicațiile Dumneavoastră în legătură cu aceasta astfel: conform legislației românești, se pot identifica clar care plăți rambursează cheltuielile angajatorului și care plăți urmează să compenseze în calitate de diurnă suplimentară dezavantajele generale create prin activitatea din străinătate. În cazul în care nu se întâmplă așa și angajatorul plătește o sumă totală care urmează să compenseze atât cheltuielile efective ale angajatorului, cât și dezavantajele suplimentare ca urmare a muncii în străinătate, atunci diversele scopuri ale plății trebuie examinate separat. Ar trebui mai întâi scăzută cota care revine cheltuielilor și numai partea rămasă poate fi calculată la salariul minim. Cu privire la detaliile de calcul informează pagina de internet a Administrației Vamale (www.zoll.de) la rubrica "Salariul minim conform Legii privind salariul minim, calculul și plata salariului minim".

Obligația de punere la dispoziție a documentelor

Aveți dreptate când porniți de la faptul că angajatorii care depun o planificare a personalului pentru angajați mobili cu formularul 033037, trebuie să prezinte documentele necesare controlului salariului minim numai la o solicitare corespunzătoare a autorităților vamale. Acest lucru reprezintă pentru sectorul de transporturi o ușurare considerabilă în raport cu obligația existentă în rest de a păstra la dispoziție aceste documente în Germania.

De regulă, Administrația Vamală poate solicita următoarele documente:

- contract de muncă, respectiv documentele din care să rezulte conținuturile principale ale raporturilor de angajare (Directiva privind documentele de evidență, Monitorul Oficial al CE nr. L 288/32 din 18.10.1991),
- documente de evidență pentru timpul de lucru,
- calculul salariilor și
- documente de evidență a efectuării plăților salariilor

Aceste documente nominalizate mai sus corespund toate documentelor care puteau fi solicitate conform Directivei Europene 2014/67/UE din 15 mai 2014, care trebuie implementată până în iunie 2016, pentru intrarea în vigoare a Directivei privind delegarea forței de muncă.

Am speranța că explicațiile de mai sus vă vor ajuta să răspundeți la problemele ridicate de Dumneavoastră din practică.

Cu salutări cordiale,

Semnătura indescifrabilă

Astrid Schneider-Sievers