



Către: Doamnei Marilena MATEI, director editorial *revista Tranzit*

marilena.matei@traficmedia.ro

Ref: *Solicitare de informații de interes public*

Stimată doamnă,

Referitor la solicitarea dumneavoastră de informații, în temeiul Legii nr.544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, transmisă Inspectiei Muncii unde a fost înregistrată cu nr. 225i/16430/19.10.2020, vă comunicăm următoarele:

1. Având în vedere că întrebarea adresată este generală, fără a specifica care este activitatea prestată de „șofer”, vă comunicăm următoarele:

Locul de muncă al conducătorului auto, este stabilit de art. 3 lit. d) din H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, cu modificările și completările ulterioare „loc de muncă al lucrătorului mobil/conducătorului auto independent, locul de la sediul principal al întreprinderii sau de la sediile secundare ale acesteia, unde lucrătorul mobil/conducătorul auto independent își îndeplinește atribuțiile, ori vehiculul pe care îl utilizează în exercitarea atribuțiilor sale sau orice alt loc unde acesta desfășoară activități de transport”.

Pornind de la definiția locului de muncă, conform art. 3 lit. d) din H.G. nr. 38/2008, se desprind două teze:

În teza a I-a, respectiv „locul de la sediul principal al întreprinderii sau de la sediile secundare ale acesteia, unde lucrătorul mobil/conducătorul auto independent își îndeplinește atribuțiile”, considerăm că a stabilirea locului de muncă la sediul principal sau sediile secundare ale unității în contractul individual de muncă are legătură cu locațiile respective de unde acesta pleacă și revine, potrivit atribuțiilor stabilite în fișa postului.

Pentru faptul că acesta efectuează în mod frecvent deplasări (delegații), îi sunt aplicabile prevederile art. 43 din Codul muncii - Legea nr. 53/2003, republicată, cu



modificările și completările ulterioare, care stabilește că delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă. Astfel că pe perioada în care acesta se află în delegare, beneficiază de prevederile art. 44 alin. 2) din Codul muncii.

În teza a II-a, respectiv „vehiculul pe care îl utilizează în exercitarea atribuțiilor sale sau orice alt loc unde acesta desfășoară activități de transport”, considerăm că stabilirea locului de muncă în contractul individual de muncă în „cabina vehiculului” sau orice alt loc unde, conducătorul auto transport rutier de mărfuri conform cod COR desfășoară activități de transport are legătură cu activitatea sa, aşa cum este definită de art. 3 alin. 1) lit. a) din H.G. nr. 38/2008 privind timpul de muncă al conducătorului auto.

În acest caz, conducătorul auto este definit ca fiind lucrător mobil, angajatorul stabilind în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, acordarea unor drepturi față de specificul muncii sau sarcinile menționate în fișa postului, respectiv stabilirea unor sume de bani pentru perioada în care acesta se va afla în deplasare printr-o clauză de mobilitate care să acopere, spre exemplu, acoperirii cheltuielilor zilnice pe care acesta le realizează în perioada de deplasare (hrană, a celor mărunte uzuale, etc.), precum și a unei indemnizații de cazare, în cazul în care vehiculul nu este dotat cu cabină de dormit corespunzătoare.

2. Transportul rutier nu este exclus din domeniul de aplicare al Directivei nr. 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, care, prin art. 1 alin. (2) exclude explicit doar personalul navigant al întreprinderilor din cadrul marinei comerciale.

Totuși, nu în toate serviciile de transport rutier ar trebui aplicate normele de detașare transnațională. Pentru aplicarea directivelor de detașare în sectorul transportului rutier sunt necesare norme sectoriale care să reglementeze activitatea operatorilor de transport rutier, proporțional și justificat, ținând seama de necesitatea asigurării unor condiții adecvate de muncă și o protecție socială corespunzătoare pentru conducătorii auto, având în vedere dificultățile de aplicare a normelor în sectorul transportului rutier caracterizat prin gradul ridicat de mobilitate.



Aspectele menționate sunt tratate de considerentul 9 din Directiva nr. 2020/1057/UE* de stabilire a unor norme specifice cu privire la Directiva nr. 96/71/CE și la Directiva nr. 2014/67/UE privind detașarea conducătorilor auto în sectorul transportului rutier și de modificare a Directivei nr. 2006/22/CE în ceea ce privește cerințele de control și a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012, care stabilește că normele sectoriale echilibrate privind detașarea ar trebui să se bazeze pe existența unei legături suficiente între conducătorul auto și serviciul prestat și teritoriul unui stat membru gazdă. Pentru a facilita asigurarea respectării normelor respective, ar trebui să se facă o distincție între diferitele tipuri de operațiuni de transport în funcție de gradul de legătură cu teritoriul statului membru gazdă.

Atunci când un conducător auto efectuează operațiuni de transport bilateral din statul membru în care este stabilită întreprinderea (denumit în continuare „statul membru de stabilire”) către teritoriul unui alt stat membru sau al unei țări terțe sau înapoi către statul membru de stabilire, natura serviciului este strâns legată de statul membru de stabilire. Există posibilitatea ca un conducător auto să efectueze mai multe operațiuni de transport bilateral în cursul unei singure călătorii (considerentul 10 din Directiva nr. 2020/1057/UE).

Activitatea combinată a transportului rutier este precizată în considerentul 12 din Directiva nr. 2020/1057/UE, care stabilește că în cazul în care un conducător auto este angajat în cadrul unei operațiuni de transport combinat, natura serviciului furnizat în timpul segmentului rutier inițial sau final este strâns legată de statul membru de stabilire în cazul în care segmentul rutier propriu-zis reprezintă o operațiune de transport bilateral. În schimb, atunci când operațiunea de transport pe segmentul rutier se efectuează în interiorul unui stat membru gazdă sau ca o operațiune de transport internațional non-bilateral, există o legătură suficientă cu teritoriul unui stat membru gazdă și, prin urmare, ar trebui să se aplice normele referitoare la detașare.

* **Transpunere Articolul 9 alin.** (1) Statele membre adoptă și publică, până la 2 februarie 2022, dispozițiile necesare pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. Statele membre aplică dispozițiile respective de la 2 februarie 2022.



Pentru stabilirea operațiunilor de transport rutier dacă se aplică normele de detașare, trebuie să se facă o distincție între diferitele tipuri de operațiuni de transport în funcție de gradul de legătură cu teritoriul statului membru gazdă.

Tinând cont de considerentele stabilite prin Directiva nr. 2020/1057/UE, pentru exemplele menționate în primul caz de dvs., natura serviciului prestat este strâns legată de statul membru gazdă, aplicându-se normele specifice cu privire la Directiva nr. 96/71/CE și la Directiva nr. 2014/67/UE privind detașarea conducătorilor auto în sectorul transportului rutier.

În cel de-al doilea caz prezentat de dvs. în care se efectuează un transport bilateral, aşa cum se menționează în considerentul 10 din Directiva nr. 2020/1057/UE, nu se aplică normele referitoare la detașare, conducătorul auto fiind definit ca lucrător mobil va beneficia de unele drepturi față de specificul muncii sau sarcinile menționate în fișa postului, respectiv de clauza de mobilitate care să acopere, spre exemplu, acoperirii cheltuielilor zilnice pe care acesta le realizează în perioada de deplasare (hrană, a celor mărunte uzuale, etc.), precum și a unei indemnizații de cazare, în cazul în care vehiculul nu este dotat cu cabină de dormit corespunzătoare.

3. În cazul „șoferilor care lucrează exclusiv pe Comunitate ...”, această situația se regăsește stabilită în considerentul 13 din Directiva nr. 2020/1057/UE: „Atunci când un conducător auto efectuează alte tipuri de operațiuni, în special operațiuni de cabotaj sau operațiuni de transport internațional non-bilateral, există o legătură suficientă cu teritoriul statului membru gazdă. Legătura există în cazul operațiunilor de cabotaj, astfel cum sunt definite în Regulamentele nr. 1072/2009/CE și nr. 1073/2009/CE, având în vedere că întreaga operațiune de transport are loc într-un stat membru gazdă și, în felul acesta, serviciul este strâns legat de teritoriul statului membru gazdă. O operațiune internațională de transport non-bilateral se caracterizează prin faptul că conducătorul auto efectuează operațiuni de transport internațional în afara statului membru de stabilire a întreprinderii care face detașarea. Prin urmare, serviciile prestate sunt mai degrabă legate de statele membre gazdă implicate, decât de statul membru de stabilire. În aceste cazuri, sunt necesare norme sectoriale doar în ceea ce privește cerințele administrative și măsurile de control”.



Prin urmare, în situația în care conducătorului auto efectuează operațiuni de cabotaj, astfel cum sunt definite în Regulamentele nr. 1072/2009/CE și nr. 1073/2009/CE, este considerat ca fiind detașat în temeiul Directivei nr. 96/71/CE (art. 1 alin. 7 din Directiva nr. 2020/1057/UE** de stabilire a unor norme specifice cu privire la Directiva nr. 96/71/CE și la Directiva nr. 2014/67/UE privind detașarea conducătorilor auto în sectorul transportului rutier și de modificare a Directivei nr. 2006/22/CE în ceea ce privește cerințele de control și a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012), iar statele implicate vor adopta cerințele administrative și măsurile de control.

Prin urmare, norma națională de detașare, stabilește la art. 2 alin. (1) lit. f), g) și h) din Legea nr. 16/2017 „următoarele expresii și semnificații:

- salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât România, sau Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul;

**** Transpunere Articolul 9 alin. (1)** Statele membre adoptă și publică, până la 2 februarie 2022, dispozițiile necesare pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. Statele membre aplică dispozițiile respective de la 2 februarie 2022.

- cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării;

- indemnizație specifică detașării transnaționale - indemnizația destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconveniențelor cauzate de detașare, care constau în îndepărțarea salariatului de mediul său obișnuit, fiindu-i aplicabil regimul fiscal prevăzut la art. 76 alin. (2) lit. k) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare”.

4. Indemnizația specifică detașării transnaționale, denumită în mod neconvențional „diurnă” are rolul de a compensa inconvenientele cauzate de detașare, care constau în îndepărțarea salariatului de mediul său obișnuit, este considerată parte a remunerației, în măsura în care nu este acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă, potrivit art. 11 din Legea nr. 16/2017. Sumele acordate cu titlu de cheltuieli generate de detașare precum transportul,



INSPECȚIA MUNCII

cazarea și masă, precum și alte facilități, sunt sume de bani care nu reprezintă contraprestații pentru munca depusă de salariat. Aceste sume au destinație precisă fără a putea fi folosite în mod liber de salariat, ci doar pentru scopul în care au fost acordate.

Dacă indemnizațiile specifice detașării constau în cheltuielile generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă, acestea nu ar trebui să fie considerate ca parte a remunerației. Acest aspect este tratat în considerentul 19 din Directiva (UE) nr. 2018/957 „Indemnizațiile specifice detașării servesc adeseori mai multor scopuri. În măsura în care scopul acestora îl constituie rambursarea cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă, acestea nu ar trebui să fie considerate ca parte a remunerației. Normele privind rambursarea cheltuielilor respective se stabilesc de către statele membre în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale. Angajatorul ar trebui să ramburseze lucrătorilor detaşați cheltuielile respective, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale aplicabile raportului de muncă”.

Art. 2 alin. 1) lit. y) din Legea nr. 16/2017, definește termenul de remunerație, reprezentând suma de bani stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, reprezentând toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective sau sentințelor arbitrale, care au fost declarate cu aplicabilitate generală sau care se aplică în conformitate cu art. 3 alin. (8) din Directiva nr. 96/71/CE în statul membru respectiv.

5. Celelalte aspecte solicitate de dvs. nu intră în competența Inspecției Muncii, motiv pentru care vă recomandăm să vă adresați autorităților competente.

Cu deosebită considerație,
Mihaela PÂRLEA,
Şef serviciu



Întocmit: Marin DINU, consilier S.C.R.P.P.A.U.