

Ambasada Germaniei București

Str. Cpt. Av. Gheorge Demetriade 6-8

011849 București

Via E-Mail: [soz-1@buka.auswaertiges-amt.de](mailto:soz-1@buka.auswaertiges-amt.de)

Prelucrat de: Dr. Melanie Lahr  
Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin CP: 11017 Berlin  
Tel. +49 30 18 527-5247 Fax -  
iia6@bmas.bund.de  
www.bmas.de  
Berlin, 15 august 2023  
Nr. înreg.: IIIa6-96-Anfrage Deutsche Botschaft Bukarest

Traducere neoficială

**Subiect:**

Întrebări suplimentare din partea Asociației Patronale UNTRR cu privire la detașarea în transportul rutier

Stimată doamnă Empen,

Stimate doamne, stimați domni,

Vă mulțumim pentru adresa dumneavoastră din data de 22 mai 2023, în care solicitați un răspuns la întrebările suplimentare din partea Uniunii Naționale a Transportatorilor Rutieri din România (UNTRR). Acestea se referă în special la actualizarea informațiilor privind indemnizația pentru hrană, în conformitate cu Regulamentul privind salarizarea în domeniul asigurărilor sociale (SvEV) (a se vedea punctul 1) și la clarificarea documentelor care trebuie să fie ținute la dispoziție în timpul inspecției rutiere și a controlului ulterior, inclusiv în ceea ce privește respectarea limitelor de greutate (a se vedea punctul 2).

Vă rugăm să ne permiteți și în acest caz precizarea că Ministerul Federal pentru Muncă și Probleme Sociale nu oferă consiliere legală cu privire la cazuri concrete. Interpretarea și aplicarea dispozițiilor dreptului muncii cu caracter juridic obligatoriu se află în competența instanțelor. Vă oferim însă cu plăcere informații generale pentru lămurirea cerințelor legale relevante.

1. Cu privire la solicitarea dumneavoastră de informații din data de 27 martie 2023, vă informăm că la ora actuală nu există nici o lege sau convenție colectivă cu caracter general obligatoriu care să prevadă o indemnizație salarială suplimentară pentru hrana șoferilor.

Tot pe acest subiect, solicitați o informare cu privire la actualitatea datelor cu privire la indemnizația de hrană conform Regulamentului privind salarizarea în domeniul asigurărilor sociale (SvEV) cu referire

la o corespondență anterioară în care era vorba în esență despre obligația de plată a salariului minim conform Legii salariului minim și despre eligibilitatea indemnizațiilor suplimentare acordate pe perioadele de detașare.

Înțelegem întrebarea dumneavoastră în sensul că doriți o clarificare cu privire la tipul de indemnizații de detașare care pot fi adăugate la salariul minim.

În ceea ce privește salariul minim, acesta este un salariu brut care, ca urmare a caracterului obligatoriu al articolelor 1 și 20 din Legea salariului minim (MiLoG), trebuie calculat și plătit ca o prestație în numerar.

Remunerarea sub formă de prestații în natură, adică prestații oferite de angajator în schimbul prestației profesionale sub altă formă decât cea bănească, nu este, în general, permisă.

La ora actuală, salariul minim este de 12,00 euro brut, pe oră. Salariul minim legal va crește de la 1 ianuarie 2024 la 12,41 euro brut, pe oră și de la 1 ianuarie 2025 la 12,82 euro brut, pe oră.

Eligibilitatea pentru indemnizații de detașare este reglementată în Articolul 2 din Legea privind detașarea lucrătorilor (AEntG): În cazul în care un angajat/o angajată primește o indemnizație de la angajatorul din străinătate pentru perioada de muncă prestată în Germania (indemnizație de detașare), aceasta poate fi dedusă din remunerație. Acest lucru nu se aplică în cazul în care indemnizația de detașare este plătită pentru a rambursa costurile suportate efectiv ca urmare a detașării (costuri de detașare). Prin costuri de detașare se înțeleg, în special, costurile de călătorie, cazare și hrană.

În cazul în care în condițiile de muncă aplicabile raportului de muncă nu este stabilit, ce componente ale unei indemnizații de detașare sunt plătite ca rambursare a costurilor de detașare sau ce componente ale unei indemnizații de detașare fac parte din remunerație, se presupune irefutabil că întreaga indemnizație de detașare va fi plătită ca rambursare a costurilor de detașare. În consecință, indemnizația de detașare nu poate fi dedusă din remunerația stabilită prin lege în Germania.

Prezumția legală irefutabilă nu este valabilă, dacă angajatorul face dovada că în condițiile de muncă aplicabile raportului de muncă este stabilit, cărui scop servește indemnizația de detașare și în ce măsură servește aceasta rambursării costurilor sau altor scopuri.

În cazul activităților transfrontaliere, condițiile de muncă aplicabile în raportul de muncă, sunt, de regulă, cele prevăzute de legislația statului de origine în care angajatul își desfășoară activitatea în mod regulat, conform cerințelor prevăzute la Art. 8 din Regulamentul Roma I. Precizarea scopurilor indemnizației de detașare poate reieși din contractul de muncă, contractul colectiv de muncă sau din lege.

În încheiere trebuie precizat în acest caz că reglementarea tranzitorie a Art. 27 din Legea privind detașarea lucrătorilor (AEntG), privind deducerea indemnizației de detașare din remunerație conform Art. 2 AEntG nu era valabilă pentru transportul rutier, nu mai este în vigoare. Prin urmare, nu se mai poate recurge la reglementările anterioare, cum ar fi cazul în care cheltuielile efective nu pot fi clarificate, iar valoarea serviciilor de cazare și masă stabilite conform Art. 2 SvEV pot fi deduse din diurnă.

Mai mult, Art. 2 AEntG și în special prezumția irefutabilă a rambursării costurilor de detașare sunt valabile când nu există o reglementare concretă în condițiile de muncă aplicabile raportului de muncă.

2.

În a doua dumneavoastră întrebare solicitați lămuriri cu privire documentele care trebuie prezentate în cadrul unui control fix sau ulterior prin intermediul Sistemului de Informare al pieței interne (IMI).

Conform reglementărilor din Art. 17, aliniatul 2a MiLoG și Aliniatul 2a AentG, șoferii care transportă persoane sau bunuri în sectorul rutier, indiferent de categoria de greutate a vehiculului, trebuie să aibă asupra lor următoarele documente și să le prezinte, în cazul unui control rutier, autorităților vamale în format tipărit sau electronic:

- o copie a notificării de detașare (numai în cazul detașării),
- dovada operațiunilor de transport și
- toate înregistrările tahografului, inclusiv cardul șoferului.

Comaniile de transport trebuie să se asigure că șoferilor le stau la dispoziție aceste documente, fie în format letric, fie în format electronic.

La încheierea unui interval de angajare, companiile de transport rutier trebuie, de asemenea, în conformitate cu Art. 17, alineatul (2b) din MiLoG și Art. 19,alineatul (2b) din AEntG, să prezinte în decursul următoarelor opt săptămâni, la solicitarea autorității vamale, următoarele documente prin Sistemul de informare al pieței interne:

- documente privind remunerarea șoferului, inclusiv dovada de plată
- contractul de muncă sau documente echivalente
- documente referitoare la înregistrarea timpului, în special înregistrările tahografului.

Detaliile privitoare la acest subiect le puteți găsi pe pagina de internet a Administrației Vămilelor:

[https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Sonstige-Pflichten/sonstige-pflichten\\_node.html](https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Sonstige-Pflichten/sonstige-pflichten_node.html)

precum și

[https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohngesetz-grenzueberschreitender-Personen-und-Gueterbefoerderung/mindestlohngesetz-grenzueberschreitender-personen-und-gueterbefoerderung\\_node.html](https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohngesetz-grenzueberschreitender-Personen-und-Gueterbefoerderung/mindestlohngesetz-grenzueberschreitender-personen-und-gueterbefoerderung_node.html).

Cu salutări cordiale,

din însărcinare

dr. Melanie Lahr