

DREPTUL TRANSPORTURILOR

- ❖ Redactarea și revizuirea contractelor specifice activităților prestate, respectiv contracte de transport, de expediție, de intermediere, etc.
- ❖ Efectuarea formalităților obligatorii în raport cu organismele competente
- ❖ Consiliere de specialitate privind respectarea normelor specifice în domeniul transporturilor, incluzând evaluarea și interpretarea cadrului legal la nivel național și internațional
- ❖ Asistarea companiilor private în cadrul procedurilor de orice natură desfășurate în fața autorităților competente, în cadrul procedurilor specifice de înregistrare – licențiere – autorizare
- ❖ Redactarea cererilor, acțiunilor, actelor procedurale în vederea reprezentării în litigiile legate de contractele și operațiunile specifice domeniului transporturilor rutiere
- ❖ Securizarea relațiilor comerciale cu parteneri contractuali străini
- ❖ Opinii juridice de specialitate cu privire la modalitatea de detașare a salariaților conducători auto pe teritoriul țărilor din Uniunea Europeană, respectiv verificarea respectării condițiilor privind detașarea în aceste țări;
- ❖ Interpretarea și aplicarea în raport cu practica judiciară internă, a următoarelor acte normative:
 - Legea Macron (Loi Macron - Franța),
 - Legea MiLoG (Mindestlohngesetz – Germania)
 - Contractul colectiv de muncă din domeniul logisticii, transportului rutier și expedițiilor din Italia (Logistica, Transporto Merci e Spedizione Contratto Collettivo Lavoro)
 - Contractul colectiv de muncă de la Girona (Convenio colectivo de trabajo en Girona – Spania)
 - Contractul colectiv al industriei transportului de mărfuri valabil pentru muncitori (Kollektivvertrag für das Guterbeforderungsgewerbe Kollektivvertrag für Arbeiter – Austria)
 - Regulamentul (CE) nr. 593/2008 – Regulamentul Roma I
 - Regulamentul (CE) nr. 864/2007 Regulamentul Roma II



PREVENȚIA ÎN MATERIA TRANSPORTULUI INTERNAȚIONAL DE MĂRFURI ÎN RELAȚIA CU PROPRII ANGAJAȚI

Aspecte prealabile. Transportul rutier rămâne soluția preferată pentru transportul călătorilor și al mărfurilor în Europa. Din punct de vedere economic, este principala modalitate de transport de mărfuri. Ocupă ponderea cea mai mare în cadrul transportului terestru pe teritoriul Uniunii Europene și a luat amploare în mod constant în ultimele decenii.

În România, industria transporturilor rutiere reprezintă peste 5% din Produsul Intern Brut (PIB) prin cele peste 35.000 de firme de transport mărfuri și persoane active, care operează 173.738 de autovehicule licențiate de transport marfă de peste 3,5t și de transport persoane de peste 1 plus 8 locuri, angajând 358.184 șoferi profesioniști potrivit datelor vehiculate în spațiul public prin intermediul asociațiilor patronale.

Tendențe.

Promovarea cererilor de chemare în judecată prin care salariații/foștii salariați solicită, în contradictoriu cu angajatorii/foștii angajatori, obligarea acestora din urma la plata întregii munci prestate la nivelul salarial în:

- ❖ Legea MiLoG (Mindestlohngesetz – Germania); Legislația aplicabilă la nivelul Belgiei în materie de transporturi, inclusiv cu privire la declarația LIMOSA în cazul cabotajului;
- ❖ Contractul colectiv de muncă din domeniul logisticii, transportului rutier și expedițiilor din Italia (Logistica, Transporto Merci e Spedizione Contratto Collettivo Lavoro);
- ❖ Contractul colectiv de muncă de la Girona (Convenio colectivo de trabajo en Girona – Spania);
- ❖ Contractul colectiv al industriei transportului de mărfuri valabil pentru muncitori (Kollektivvertrag für das Guterbeforderungsgewerbe Kollektivvertrag für Arbeiter – Austria);
- ❖ Legea Macron (Loi Macron – Franța);
- ❖ Alte normative de drept public sau privat, aplicabile pe teritoriul statelor membre UE.

Încă din anul 2017 s-a observat o creștere semnificativă a litigiilor prin care angajatorii au fost chemați în instanță în vederea obligării acestora la plata în favoarea salariaților a diferențelor de drepturi salariale dintre salariul efectiv încasat, potrivit

contractului individual de muncă și salariul minim prevăzut de normativele mai sus indicate în raport cu prevederile Regulamentului CE nr. 593/2008 Roma I.

Conform art. 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I): „(1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3 <articolul 3 se referă la libertatea de alegere de către părți a legii care guvernează contractul, aceasta trebuind să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din clauzele contractuale sau din împrejurările cauzei>. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol. (2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit. (3) În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului (2), contractul este reglementat de legea țării în care este situată unitatea angajatoare. (4) În cazul în care reiese din circumstanțele de ansamblu ale cazului că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la alineatul (2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări”

Astfel, salariații invocă faptul că sunt îndreptățiți la plata salariilor prevăzute de normativele indicate mai sus, întrucât aceștia își desfășoară activitatea pe teritoriul mai multor state europene, iar drepturile salariale prevăzute de normativele aplicabile la nivelul acestor state mult mai mari față de cele reglementate de legea română, astfel că în raport cu art. 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I).

De cele mai multe ori, angajatorii s-au apărat invocând faptul că diurna (indemnizația specifică detașării/delegării) de care beneficiază salariații pe durata cât sunt în afara teritoriului României cumulată cu salariul negociat potrivit Contractului individual de muncă, este cel puțin egală cu salarizarea prevăzută de normativele aplicabile la nivelul statelor membre UE.

Însă, au existat spețe în care instanțele de judecată au reținut faptul că angajatorii pot fi obligați la plata în favoarea angajaților a diferențelor de drepturi salariale dintre salariul efectiv încasat, potrivit contractului individual de muncă și salariul minim aplicabil la nivel țărilor membre UE, în situația în care:

- ❖ angajatorul nu face dovada faptului că părțile au ales ca legea care guvernează contractul individual de muncă să fie legea română;

- ❖ angajatorul nu dovedește că locul de unde se organiza munca este din România; Potrivit art. 272 din Codul muncii „*Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.*” În acest sens, sa reținut faptul că pentru a dovedi aspectele mai sus indicate, angajatorii trebuie să prezinte documente din care să rezulte cu certitudine modul de organizare și funcționare al societății. Spre exemplu, dar fără a se limita la: organigramă, proceduri operaționale etc.
- ❖ diurna nu este vărsată cu titlu de compensare a cheltuielilor de cazare, masă și transport.

S-a reținut în practica judiciară că în raport cu Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.

- ❖ Angajatorul face dovada achitării indemnizației specifică detasării transnationale, cu destinația de a asigura protecția socială a salariaților în vederea compensării inconvenientelor cauzate de îndepărtarea salariatului de mediul sau obișnuit.

Impozitarea diurnelor. Începând cu anul 2018, în urma controalelor efectuate la agenți economici care au ca obiect de activitate transportul internațional de mărfuri, inspectorii fiscali au emis o serie de rapoarte de inspecție fiscală, soldate cu emiterea unor decizii de impunere, prin care au recalificat diurna acordată salariaților ca venit de natură salarială.

Astfel, se invocă faptul că în virtutea prevederilor Directivei Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale, Legii nr.344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 28 din 30 iunie 2015 și abrogată Legea nr.16 din 17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnațional, coroborate cu prevederile Legii nr.571/2003, respectiv Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal, organele de inspecție fiscală au stabilit că pentru munca prestată în pe teritoriul statelor membre UE, societățile au obligația să asigure angajaților săi, ca plată pentru munca prestată în aceste țări, salariul minim definit de legea aplicabilă în ramura transporturi. Prin urmare, organele de inspecție fiscală, în baza art.11 din Codul fiscal au reîncadrat sumele acordate salariaților cu titlu de "diurne externe" ca fiind venituri de natură salarială, stabilindu-se astfel impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor, respectiv contribuții sociale.

Instanțele investite cu acțiuni îndreptate împotriva deciziilor de impune emise ca urmare a rapoartelor de inspecție fiscală rețin în mod constant faptul că toate constatările autorităților fiscale trebuie combătute, de către agentul economic verificat, cu documente pertinente, din care să rezulte o situație de fapt diferită de cea constatată de autoritățile fiscale.

Se mai reține de către instanțele de judecată faptul că simpla înregistrare contabilă în contul,, 625 "Cheltuieli cu deplasările/detașările" nu are menirea să răstoarne constatările inspectorilor fiscali, ci agentul economic este ținut să combată cu înscrisuri aplicabile la nivel societății faptul că salariaților nu li se cuvine plata salariului minim definit de legea aplicabilă în ramura transporturi pe teritoriul țării în care salariatul își desfășoară activitatea și pentru cea mai scurtă perioadă de timp.

Lipsa documentelor în baza cărora să poată fi angajată răspunderea civilă contractuală a salariaților pentru prejudiciile cauzate angajatorului. Spre exemplu, în cazul traficului de migranți, angajatorul este pus în dificultate atunci când trebuie să recupereze prejudiciul cauzat de angajat în situația în care:

- ❖ șoferul nu deține instrucțiuni care să descrie sistemul care trebuie utilizat pentru a împiedica transportul de migranți ilegali;
- ❖ șoferul nu este instruit în domeniul prevenirii accesului migranților ilegali, aspect care să rezulte atât din proba cu înscrisuri, cât și din proba cu martori, în situația în care se contestă veridicitatea înscrisului;
- ❖ șoferul nu este informat, în scris, cu privire la drepturile și obligațiile acestuia în raport cu activitatea desfășurată, informarea urmând să fie detaliată și nu una generală.

Astfel, potrivit art. 254 alin. (1) din Codul Muncii: *“Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.”*

Din interpretarea logico-gramaticală a acestor norme juridice, în acord cu cele ce se arată în mod constant în doctrină și jurisprudență, rezultă că pentru antrenarea răspunderii patrimoniale a salariatului față de angajator, trebuie îndeplinite cumulativ mai multe cerințe:

- ❖ să existe o faptă ilicită a salariatului, faptă constând în încălcarea atribuțiilor, sarcinilor sau obligațiilor de serviciu;
- ❖ fapta să fi fost săvârșită cu vinovăție, chiar și sub forma celei mai simple culpe;
- ❖ să existe un prejudiciu material suferit de angajator;
- ❖ să existe legătură de cauzalitate între faptă și prejudiciu.

Inexistența, fie și doar a uneia dintre aceste condiții, face ca răspunderea prevăzută de dispozițiile art. 254 alin. (1) din Codul Muncii să nu mai poată fi angajată. Obligația de a dovedi întrunirea tuturor acestor condiții revine angajatorului în acord cu prevederile art. 272 din Codul Muncii, conform cărora: *“Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare”*.

Pentru stabilirea răspunderii patrimoniale, caracterul ilicit al faptei salariatului se analizează în raport cu obligațiile de serviciu, ce decurg din contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil, regulamentul intern sau alte normative aplicabile la nivelul unității angajatoare. Un reper esențial este, din acest punct de vedere, fișa postului. Unitatea trebuie să facă dovada sarcinilor de serviciu ale salariatului a căror neîndeplinire sau îndeplinire necorespunzătoare au cauzat prejudicii.

Concluzii. Periodic, angajatorul trebuie să reevalueze activitățile în subdiviziunile societății, respectiv să se asigure că la nivel de unitate există reguli clare privind derularea raporturilor de muncă în materia transportului internațional de mărfuri, reguli care să fie opozabile salariaților, respectiv deține toate documentele necesare în vederea eliminării semnificative a riscurilor la care poate fi supus în una dintre situațiile prezentate.