

EXPUNERE DE MOTIVE

Durata timpului de lucru reprezintă un element fundamental al relațiilor de muncă și o componentă esențială a drepturilor fundamentale ale salariaților. Reglementarea acesteia este crucială nu doar pentru organizarea eficientă a activităților economice, dar și pentru protecția sănătății, siguranței și bunăstării angajaților. În contextul unei societăți în continuă schimbare, în care ritmul de lucru și cerințele profesionale devin din ce în ce mai intense, reglementarea timpului de lucru își dovedește rolul de a asigura un echilibru între nevoile economice ale angajatorilor și drepturile fundamentale ale salariaților la un trai demn și sănătos.

Repausul este un element esențial pentru prevenirea efectelor negative ale muncii asupra sănătății angajaților, dar și pentru îmbunătățirea performanței profesionale, precum și pentru menținerea echilibrului între viața profesională și viața personală, având un impact direct asupra bunăstării generale a salariaților.

Un stil de viață echilibrat nu presupune doar o reducere a numărului orelor de muncă, ci și un număr adecvat de ore de repaus, care conduce la o performanță mai bună a salariatului la locul de muncă, fapt ce determină implicit o reducere a absenteismului și o productivitate sporită.

Astfel, analiza reglementărilor privind durata timpului de lucru devine nu doar un exercițiu juridic, ci și o abordare profundă a relațiilor de muncă în cadrul societății contemporane.

Directiva 2003/88/CE privind aspecte ale organizării timpului de lucru stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru în Uniunea Europeană: Actul prevede că statele membre trebuie, printre altele, să se asigure că toți lucrătorii au dreptul la o săptămână de lucru medie maximă de 48 de ore. În funcție de normele naționale în vigoare, această limită poate fi mediată pe o perioadă de referință de până la 4, 6 sau 12 luni.

În ceea ce privește cumulul de contracte de muncă, Uniunea Europeană specifică ferm că angajatorul nu poate interzice unui salariat să lucreze și cu alți angajatori în afara timpului de lucru stabilit, dar statele membre pot stabili condiții privind incompatibilitatea exercitării mai multor activități profesionale, pe baza unor motive obiective precum sănătatea și siguranța, secretul comercial, integritatea serviciului public sau evitarea conflictelor de interese.

Conform unui studiu realizat de Direcția studii și documentare legislativă din Camera Deputaților – *Reglementarea duratei maxime a timpului de lucru, a repausului și a cumulului de contracte de muncă în statele membre ale Uniunii Europene*, toate statele membre UE au reglementări privind durata maximă a programului de lucru și repausului zilnic și săptămânal, dar nu toate țările au o legislație specifică privind cumulul de contracte de muncă.

Studiul are caracter documentar și oferă o privire de ansamblu asupra reglementărilor de la nivelul UE, cât și a legislației și politicilor cu privire la acest domeniu din 10 țări - Austria, Belgia, Bulgaria, Germania, Grecia, Italia, Polonia, Spania, Suedia și Țările de Jos.

Legea privind programul de lucru din Austria specifică clar faptul că în cazul în care salariații sunt angajați de mai mulți angajatori, contractele de muncă individuale cumulate nu pot depăși durata maximă legală - douăsprezece ore zilnic și șaiszeci de ore săptămânal, cu excepții expres prevăzute care țin de specificul muncii.

Legislația belgiană permite cumulul de contracte de muncă, după ce Legea de transpunere parțială a Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, intrată în vigoare la 10 noiembrie 2022, a recunoscut dreptul lucrătorilor de a lucra pentru mai mulți angajatori simultan, atâta timp cât nu se află în situația concurenței neloiale, dar este important de precizat că Legea din 10 august 2001 privind reconcilierea muncii cu calitatea vieții a limitat, începând cu ianuarie 2023, timpul maxim săptămânal de muncă la 38 de ore pe săptămână în loc de 40 de ore anterior.

Potrivit Codului muncii din Bulgaria durata maximă a orelor de muncă în cadrul unui raport de muncă, împreună cu durata de muncă suplimentară în cadrul unui raport de muncă în baza unui contract de muncă suplimentar, calculată zilnic, nu poate depăși 48 de ore pe săptămână.

Legea fundamentală a Germaniei protejează dreptul salariatului la angajare multiplă, ca expresie a libertății profesionale și a drepturilor personale generale. Legea germană privind programul de lucru prevede o limitare legală absolută a timpului în care un angajat poate lucra, în sensul că totalitatea orelor de muncă efectuate în baza contractelor nu trebuie să depășească timpul maxim de lucru permis de lege. De asemenea, angajatul este obligat să nu concureze cu angajatorul și nici nu poate îndeplini cealaltă activitate în timpul programului principal de lucru. În sfârșit, salariatul nu se poate exercita în niciun raport de muncă într-o asemenea măsură încât să nu-și mai poată îndeplini în mod corespunzător atribuțiile în celălalt raport de muncă.

Codul muncii din Grecia prevede că nu pot fi încheiate acorduri sau clauze prin care salariatului i se interzice prestarea de muncă pentru alți angajatori în afara programului de lucru convenit cu un anumit angajator, cu excepția cazului în care sunt justificate de motive obiective, precum sănătatea și securitatea, protecția secretelor de afaceri, munca în întreprinderi concurente sau evitarea conflictelor de interese, dar și faptul că angajarea în paralel este permisă fără a aduce atingere prevederilor aplicabile privind timpul de muncă și de odihnă al angajaților. Mai mult decât atât, există prevederea expresă conform căreia "Prin hotărâre a ministrului muncii și securității sociale se stabilește orice problemă necesară privind informarea angajatorului cu privire la existența unui loc de muncă paralel și orice problemă mai specifică pentru punerea în aplicare a

prezentei prevederi.”

Codul muncii italian permite angajaților din domeniul privat posibilitatea să desfășoare activități și la un alt loc de muncă, în afara orelor stabilite prin contractul său inițial, însă impune limite și restricții pentru a asigura respectarea drepturilor angajaților, respectiv respectarea limitelor timpului de lucru - maxim 48 de ore pe săptămână, ceea ce înseamnă că un angajat nu poate avea două contracte de muncă cu normă întreagă, dar poate avea două contracte de muncă cu fracțiuni de normă. De asemenea, legislația permite angajaților din Italia ca al doilea loc de muncă să fie legalizat în baza unui contract de colaborare, a unui contract de prestări ocazionale de servicii ori a muncii independente, atâta timp cât sunt respectate limitările impuse de lege.

Legea poloneză permite cumulul de contracte de muncă, cu condiția ca angajatul să se asigure că are timp să se recupereze și să ia pauzele corespunzătoare.

Statutul muncitorilor din Spania prevede că un lucrător nu poate fi angajat de mai mulți angajatori atunci când se consideră că există concurență neloială sau când se convine dedicarea deplină prin compensare financiară expresă, în condițiile convenite în acest scop.

Legislația suedeză nu are interdicții în materia cumulului de contracte de muncă, atâta timp cât se respectă limita maximă a orelor muncite săptămânal, precum și clauzele de neconcurență și confidențialitate impuse de angajatorul inițial.

În Țările de Jos angajatorul nu poate interzice lucrul pentru alți angajatori decât cu un motiv întemeiat pentru a face acest lucru. Foarte importantă este însă respectarea Legii programului de lucru, potrivit căreia orice angajat trebuie să țină cont de faptul că poate lucra maximum 12 ore pe zi, cu maximum 60 de ore pe săptămână. Pentru perioade mai lungi, numărul maxim de ore este și mai mic - pentru o perioadă de patru săptămâni se poate lucra în medie maximum 55 de ore pe săptămână. Nerespectarea acestor prevederi poate duce la amendarea tuturor angajatorilor cu care salariatul are contract.

În România, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii reglementează durata normală și maximă a timpului de lucru, precum și durata repausului zilnic și săptămânal. În contextul actual al pieței muncii din România, un salariat poate încheia simultan mai multe contracte individuale de muncă, dar, în absența unor prevederi clare, o parte dintre angajați sunt în situația depășirii fără limită a duratei rezonabile a timpului de lucru zilnic, a lipsei repausului legal necesar și a suprapunerii programului de muncă.

În sectorul privat, angajatorul are mai multă libertate în gestionarea programului de lucru, inclusiv în ceea ce privește numărul de ore lucrate și flexibilitatea acestora, având în vedere că telemunca a devenit o practică tot mai frecventă, iar scopul principal al acestui sector este maximizarea eficienței economice.

În sectorul public, unde statul are un rol direct în protecția drepturilor angajaților, dar și în garantarea unei administrări eficiente a serviciilor publice, reglementarea clară a duratei timpului de lucru este imperios necesară.

În conformitate cu art. 41 alin. (2) din Constituția României care garantează dreptul la condiții de muncă sigure și sănătoase, cu prevederile Directivei Europene 2003/88/CE privind organizarea timpului de lucru și cu art. 31 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, coroborate cu art. 114-115 și art. 135 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, prezenta propunere legislativă reglementează durata maximă zilnică a timpului de muncă în cazul salariaților care încheie mai multe contracte individuale de muncă cu instituțiile și autoritățile publice, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, cu regiile autonome și/sau societățile din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea autorităților administrației publice centrale sau locale, după caz.

De asemenea, inițiativa legislativă prevede și obligația angajatorului de a solicita salariatului o declarație pe proprie răspundere privind existența altor contracte individuale de muncă și durata timpului de muncă aferentă fiecărui contract, precum și obligația de a verifica situația salariatului în Registrul General de Evidență a salariaților REVISAL/REGES – ONLINE, dar și obligația salariatului de a da această declarație, obligații care vor asigura transparența și respectarea limitelor legale, dar vor preveni și eventuala plată necuvenită a impozitului, respectiv a contribuțiilor sociale.

Totodată, pentru aplicarea noilor prevederi, Inspekția Muncii va controla respectarea duratei maxime a timpului de lucru și va asigura implementarea și administrarea unui mecanism automat de alertă, în cadrul Registrul General de Evidență a salariaților REVISAL/REGES – ONLINE, care semnalează depășirea acestei durate ca urmare a cumulului de contracte individuale de muncă.

Beneficiile prevederilor prezentei propuneri legislative sunt evidente și semnificative: reducerea riscului de oboseală cronică, reducerea absenteismului, creșterea eficienței și productivității muncii, responsabilizarea angajatorilor, prevenirea abuzurilor, stimularea unui mediu de lucru echitabil și competitiv, impozitarea corectă a veniturilor, reducerea cheltuielilor publice.

Având în vedere argumentele prezentate mai sus, înaintăm Parlamentului României, spre dezbateră și adoptare, prezenta propunere legislativă.

Pentru inițiatori,
Oprea Octavian, deputat PNL
Andrei Alexandru - Ioan, deputat PNL
Rusu Sebastian, deputat PNL

TABEL NOMINAL CU INIȚIATORII
Propunerii legislative
privind modificarea și completarea Legii nr. 53/3003 - Codul muncii
și a art. 6 din Legea nr.108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției
Muncii

Nr. crt.	Nume și prenume	Grup Parlamentar	Semnătura
1.	Președinte Antoniu	PNL	
2.	ANDREI ALEXANDRU IAN	PNL	
3.	Pandea Ciprian	PNL	
4.	Robert SIGHIARTĂU	PNL	
5.	ȚIPLEA DUMITRU	PNL	
6.	CRĂCIUN OVIDIU	PNL	
7.	ALINA GORGHIU	PNL	
8.	CIOBOTARU DRAGOS	PNL	
9.	MĂCUTA SORIN	PNL	
10.	DOGDAN IONEL OVIDIU	PNL	
11.	Cotinescu Aurelian	PNL	
12.	Crusoveanu Marian	PNL	
13.	Rusu Sebastian Mihail	PNL	
14.	CIOBANU ADRIAN	PNL	
15.	CADAR RAZVAN	PNL	
16.	Alexandru MURARU	PNL	
17.	STANESCU VERUȚA	PNL	

18.	Ștefan Găjel	PNL	
19.	PIȘTEU-POPĂ CRĂNINA	PNL	
20.	MOȘ ARIANA	PNL	
21.	Teodoru Andrei'	PNL	
22.	HITITELU EUGENIA-TATIAN	PNL	
23.	Gheorghe Octavian	P.N.L	
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			