

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**REGLEMENTAREA DURATEI
MAXIME A TIMPULUI DE LUCRU, A
REPAUSULUI ȘI A CUMULULUI DE
CONTRACTE DE MUNCĂ ÎN STATE
MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE–
ASPECTE COMPARATIVE**

studiu documentar

aprilie 2025

Materialele elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa:

<https://www.cdep.ro/pls/dic/site2015.page?den=dsdl-home1>

Documentare și sinteză: Irina-Sorina ANASTASE, consilier parlamentar; Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

CONSIDERAȚII GENERALE	4
UNIUNEA EUROPEANĂ	5
AUSTRIA	8
BELGIA	11
BULGARIA	14
GERMANIA	17
GRECIA	18
ITALIA.....	21
POLONIA.....	23
SPANIA.....	25
SUEDIA	27
ȚĂRILE DE JOS	29
WEBOGRAFIE	34

CONSIDERAȚII GENERALE

De-a lungul timpului, Uniunea Europeană a dezvoltat un ansamblu de reglementări și politici în domeniul legislației muncii (implementate de către statele membre) contribuind astfel la conturarea unui cadru legislativ coerent la nivel comunitar și la alinierea legislațiilor naționale. Obiectivul general al eforturilor de armonizare a fost și este acela de a stabili cerințe minime de securitate și sănătate în muncă precum și norme în ceea ce privește organizarea timpului de lucru al salariaților în Uniunea Europeană.

Toate statele membre UE au reglementări privind durata maximă a programului de lucru, repaosul zilnic și săptămânal precum și privind durata concediilor de odihnă. De menționat că nu toate țările au o legislație specifică privind munca la domiciliu sau cumulul de contracte de muncă.

Prezentul studiu cu caracter documentar 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 relevante. Lucrarea se axează în principal pe reglementările referitoare la programul de lucru, repaosul zilnic și săptămânal, zilele de concediu anual plătit și posibilitatea de cumulare a mai multor contracte de muncă.

UNIUNEA EUROPEANĂ

Directiva 2003/88/CE¹ privind aspecte ale organizării timpului de lucru stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru în Uniunea Europeană (referitoare la perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal, concediile anuale, pauzele și timpul maxim de muncă săptămânal; aspecte ale muncii de noapte și în ture).

Actul prevede că statele membre trebuie, printre altele, să se asigure că toți lucrătorii au dreptul la:

- o perioadă minimă de odihnă zilnică de 11 ore consecutive în fiecare perioadă de 24 de ore;
- o pauză de odihnă în orice zi de lucru mai mare de 6 ore;
- o perioadă de odihnă neîntreruptă de 24 de ore în fiecare perioadă de 7 zile, în plus față de cele 11 ore zilnice;
- minim 4 săptămâni de concediu anual plătit;
- o săptămână de lucru medie maximă de 48 de ore, inclusiv orele suplimentare, pe 7 zile. 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.

De asemenea, în conformitate cu normele UE privind timpul de lucru, angajații din UE beneficiază de un concediu anual plătit de minim patru săptămâni². Salariații lucrători temporari și/sau cu fracție de normă au dreptul la un concediu anual plătit proporțional cu timpul de muncă prestat.

Statisticile oficiale³ arată că, în 2023, săptămâna medie de lucru la nivelul UE a fost de 36,1 ore. Aceasta a variat în UE, de la 32,2 ore efective de muncă în Țările de Jos la 39,8 ore în Grecia.

În majoritatea statelor UE, în 2023, lucrătorii pe cont propriu au lucrat mai multe ore pe săptămână decât angajații, cu unele excepții, inclusiv Cipru și Estonia, unde

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10418>

² https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/general-employment-terms-conditions/working-hours/index_en.htm

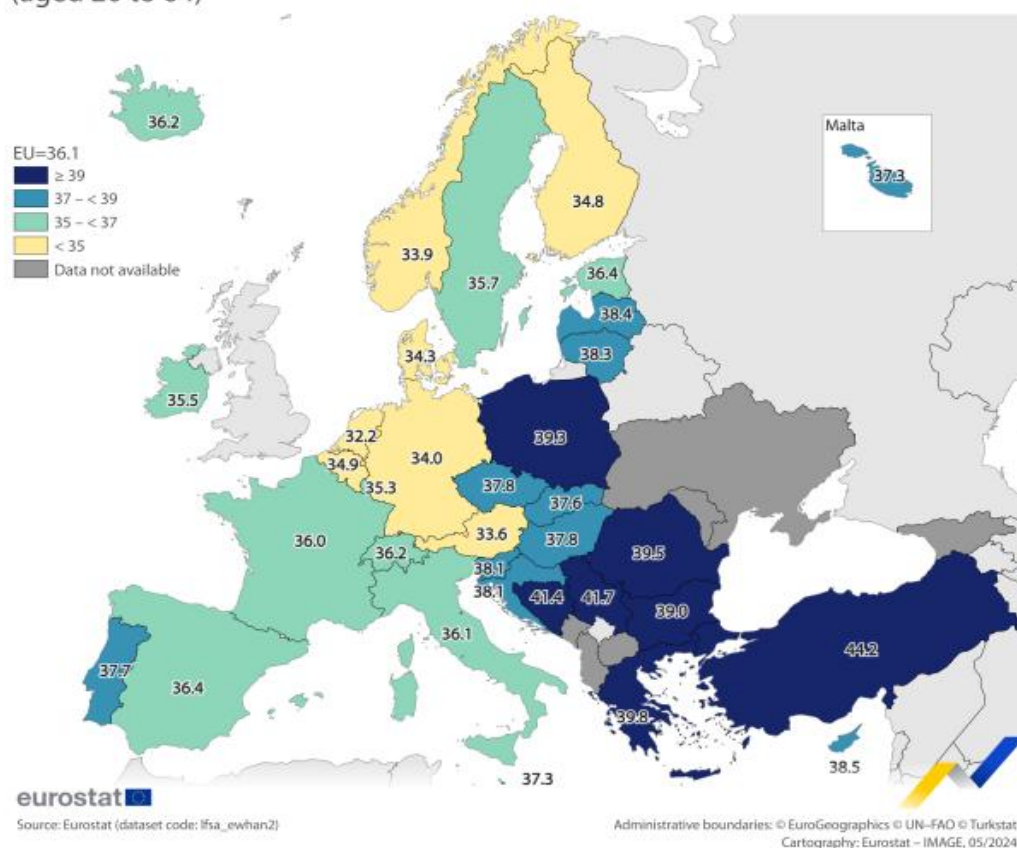
³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work#Highlights

angajații au lucrat în medie mai mult decât lucrătorii pe cont propriu (+5,7 și, respectiv, +4,6 ore mai mult).

De asemenea, persoanele cu vârsta cuprinsă între 20-64 de ani au lucrat în medie 36,1 ore pe săptămână. Acest număr se referă la orele lucrate efectiv la locul lor principal de muncă în săptămâna de referință (a se vedea notele metodologice pentru diferența dintre orele de muncă efective și obișnuite).

Orele de lucru efective medii pe săptămână diferă între țările UE (a se vedea harta 1). Lucrătorii cu cea mai lungă săptămână de lucru au fost în Grecia (39,8 ore), România (39,5), Polonia (39,3) și Bulgaria (39,0). În schimb, Olanda a avut cea mai scurtă săptămână de lucru (32,2 ore), urmată de Austria (33,6) și Germania (34,0).

Average number of actual weekly hours of work in main job, 2023
(aged 20 to 64)



Datele mai arată că în UE, în 2023, 37,1 % dintre angajații au lucrat în medie între 40 și 44,5 ore pe săptămână, și doar 7,1% dintre angajați au înregistrat mai puțin de 20 de ore efective de muncă pe săptămână, la locul de muncă principal. Intervalul de 40-44,5 ore efective de lucru reprezintă cea mai mare pondere în majoritatea țărilor - cu excepția Irlandei, Finlandei, Belgiei, Franței și Danemarcei, unde cea mai mare pondere (a angajaților) s-a situat în intervalul 35-39,5 ore medii lucrate pe săptămână.

Același interval (40 până la 44,5 ore lucrate) indică existența unor diferențe semnificative între țări, ca ponderi /total lucrători - cele mai mari cote au fost înregistrate în Bulgaria (82,2%), România (80,2%) și Letonia (77,7%). Cele mai scăzute ponderi au fost găsite în Belgia (16,1 %), Franța (13,3%) și Danemarca (10,6%).

Cu privire la **munca de la domiciliu**, *Raportul privind reglementarea muncii la distanță într-o Europă post-COVID-19*⁴ din 2021 analizează modul în care acest domeniu a fost reglementat la nivelul UE și la nivel național înainte de COVID-19, explorând legislația, condițiile de muncă și de muncă, problemele de securitate și sănătate în muncă și echilibrul dintre viața profesională și viața privată. În general, politicile privind „dreptul la deconectare” implementate în anumite state membre și în companii au avut efecte pozitive asupra sănătății și bunăstării angajaților, mai mulți lucrători raportând un grad mai mare de satisfacție profesională decât în țările în care astfel de politici nu există.

În ceea ce privește **cumulul de contracte de muncă**, Uniunea Europeană specifică⁵ ferm că angajatorul nu poate interzice unui salariat să lucreze și cu alți angajatori în afara timpului de lucru stabilit și nu poate trata un angajat într-un mod mai puțin favorabil dacă face acest lucru. Țările UE pot însă 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.

⁴ https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/Telework_%20post_COVID.pdf

⁵ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/employment-contracts/index_ro.htm#inline-nav-4

AUSTRIA

Legea privind programul de lucru din Austria⁶ clarifică încă de la articolul 2 că prevederile referitoare la timpul de lucru se aplică inclusiv angajaților care muncesc în propria locuință, în atelier sau în alt mod în afara companiei. De asemenea, este specificat faptul că **în cazul în care salariații sunt angajați de mai mulți angajatori, contractele de muncă individuale împreună/ cumulate nu pot depăși durata maximă legală.**

În ceea ce privește **programul normal de muncă**, acesta nu poate depăși, potrivit articolului 3, alineatul (1), **8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână**. Secțiunea 4 a legii prevede mai multe scenarii de distribuție a programului normal de lucru, inclusiv procedura care se aplică în zilele de sărbători legale, și cazurile în care programul de lucru zilnic / săptămânal poate fi prelungit.

De asemenea, legea reglementează și **programul maxim de lucru**. Astfel, articolul 9 prevede:

(1) Orele de lucru zilnice nu pot depăși douăsprezece ore și orele de lucru săptămânale nu pot depăși 60 de ore, cu excepția cazului în care paragrafele 2-4 prevăd altfel. Aceste limite maxime de timp de lucru nu pot fi depășite chiar dacă o distribuție diferită a orelor normale de lucru săptămânale coincide cu programul de lucru prelungit.

(2) Programul zilnic de lucru poate depăși douăsprezece ore în cazurile secțiunii 13b alineatele 2 și 3 (prelungirea programului de lucru pentru șoferi) și a secțiunii 18 alin. 2 (societăți de transport public) și în cazurile secțiunii 5a (oportunități speciale de recreere), secțiunii 7 alineatele 3 și 5 (cerințe de muncă sporite), secțiunea 8 alineatele 8 și 4b alin. (serviciul naval al companiilor de transport maritim) și Secțiunea 19a paragraful 2 (farmacii) poate depăși douăsprezece ore în măsura în care acest lucru este permis în temeiul acestor prevederi.

⁶ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>

(3) *Programul de lucru săptămânal poate depăși 60 de ore în cazul secțiunii 4c și în cazurile secțiunilor 5a (oportunități speciale de recreere), 7 alin.5 (cerințe de muncă sporite), 18 alin.3 (societăți de transport public) și 19a alin. 2 și 6 (farmacii) 60 de ore în măsura în care acest lucru este permis.*

(4) *Dacă, conform prevederilor prezentei legi federale, este permis un timp de lucru săptămânal mai mare de 48 de ore, timpul mediu de lucru săptămânal într-o perioadă de calcul de 17 săptămâni nu poate depăși 48 de ore. Contractul colectiv poate permite prelungirea perioadei medii de până la 26 de săptămâni. Contractul colectiv poate permite prelungirea perioadei medii până la 52 de săptămâni dacă există motive tehnice sau organizatorice a muncii.*

În ceea ce privește **repausul zilnic**, articolul 11 prevede ca în cazul în care timpul total de lucru zilnic depășește șase ore, timpul de lucru trebuie întrerupt printr-o pauză de odihnă de cel puțin jumătate de oră. Dacă este în interesul angajaților societății sau este necesar din motive operaționale, în locul unei pauze de jumătate de oră se pot acorda două pauze de odihnă de câte un sfert de oră sau trei pauze de câte zece minute fiecare. De asemenea, după încheierea programului zilnic de lucru, angajaților li se va acorda o perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin unsprezece ore, potrivit articolului 12. Contractul colectiv poate scurta perioada de odihnă neîntreruptă la cel puțin opt ore, însă astfel de reduceri ale perioadelor de repaus trebuie compensate în următoarele zece zile calendaristice printr-o prelungire corespunzătoare a unei alte perioade de repaus (zilnic sau săptămânal).

Legea federală din 7 iulie 1976⁷ privind standardizarea drepturilor de vacanță și introducerea concediului de îngrijire oferă fiecărui angajat dreptul de a-și lua **concedii plătite**. Durata concediului depinde de numărul de ani în care angajatul a lucrat pentru angajator. De asemenea, prevede dreptul angajatului de a beneficia de concediu plătit suplimentar în cazul în care angajatul trebuie să aibă grijă de persoane care au nevoie de îngrijire care locuiesc cu el sau ea în aceeași gospodărie sau dacă angajatul trebuie să aibă grijă de copii din cauza absenței îngrijitorului obișnuit. Acest drept este limitat la o perioadă de o săptămână (subsecțiunea 16(1)), dar poate fi

⁷ <https://digital.oegbverlag.at/recht/g/10008376,NOR40144614/Urlaubsgesetz/%C2%A7-2?g=2>

prelungit în condițiile enumerate în subsecțiunea 16(2). Astfel, articolul 2 din secțiunea I prevede:

*(1) Salariatul are dreptul la o perioadă neîntreruptă de concediu plătit pentru fiecare an de muncă. **Valoarea concediului este de 30 de zile lucrătoare pentru o perioadă de serviciu mai mică de 25 de ani și crește la 36 de zile lucrătoare după împlinirea celui de-al 25-lea an.***

(2) Dreptul la concediu ia naștere în primele șase luni ale primului an de lucru proporțional cu perioada de serviciu realizată în acel an și integral după șase luni. Începând cu al doilea an de angajare, întregul drept de concediu ia naștere la începutul anului de lucru. Dreptul la concediu nu se reduce cu perioadele în care nu există dreptul la remunerație, cu excepția cazului în care legea prevede altfel în mod expres.

(3) Toate perioadele realizate de salariat în raporturi de muncă (de ucenicie) imediat precedente cu același angajator sunt considerate perioade de serviciu în scopul îndeplinirii perioadei de așteptare, al determinării cuantumului concediului și al calculării anului de concediu.

(4) Prin contract colectiv, contract de muncă sau, în unitățile fără comitet de întreprindere, prin acord individual scris, anul calendaristic sau o altă perioadă anuală poate fi convenit ca an de vacanță în locul anului de lucru. Astfel de acorduri pot, prin derogare de la secțiunea 12, să prevadă că:

1. Salariații al căror contract de muncă a fost încheiat în anul de vacanță curent și care nu și-au împlinit încă perioada de așteptare la începutul noului an de vacanță vor primi o a 12-a parte din concediul anual pentru fiecare lună începută; Dacă perioada de așteptare este îndeplinită, se datorează concediul complet;

2. un concediu mai mare se datorează pentru prima dată în anul calendaristic (perioada anuală) în care se încadrează cea mai mare parte a anului de lucru;

3. drepturile salariaților care au fost încadrați de același angajator timp de cel puțin un an la începutul noului an de vacanță se calculează separat pentru perioada de conversie.

Perioada de conversie este perioada de la începutul anului de lucru până la sfârșitul anului calendaristic următor sau al unei alte perioade anuale convenite. În orice caz, angajatul trebuie să aibă dreptul la un drept de concediu complet pentru perioada de tranziție și un drept suplimentar pro rata pentru perioada de la începutul anului de lucru până la începutul noului an de concediu. Orice concediu acumulat și utilizat deja

pentru anul de lucru anterior trecerii va fi creditat pentru dreptul de concediu în timpul perioadei de conversie.

Concediul poate fi efectuat în două părți, dar o parte trebuie să fie de cel puțin șase zile lucrătoare. Dreptul de concediu expiră după doi ani de la sfârșitul anului de concediu în care a luat naștere.

Legislația austriacă permite **cumulul de contracte de muncă**, dacă sunt respectate mai multe condiții⁸: să nu se depășească numărul maxim de ore săptămânale de muncă, să se respecte clauzele de ne-concurență și de confidențialitate și, dacă este cazul, să se achite plăți suplimentare de asigurări sociale și impozit pe venit⁹.

BELGIA

În Belgia, Legea din 16 martie 1971 privind munca¹⁰ stabilește, în articolul 19, **timpul maxim zilnic de lucru pentru un salariat cu normă întreagă la 8 ore pe zi**. Această durată desemnează timpul efectiv dedicat de către salariat activității sale profesionale și executării sarcinilor care îi sunt încredințate de către angajatorul său. Articolul 20 al actului normativ prevede însă că limita zilnică a timpului de lucru poate fi mărită la nouă ore atunci când programul de lucru include o jumătate de zi, o zi sau mai mult de o zi de odihnă pe săptămână, alta decât duminica. De asemenea, poate fi mărită la zece ore pentru lucrătorii care, din cauza depărtării locului de muncă, nu pot ajunge la domiciliu sau la reședința lor în fiecare zi, legea înțelegând prin acest concept angajații trebuie să absenteze mai mult de paisprezece ore de acasă pentru a munci (articolul 20, alineatul 2).

În ceea ce privește **repausul**, potrivit articolului 38ter. din Legea din 16 martie 1971 privind munca, salariații au dreptul la o pauză de minim 15 minute, odată ce timpul zilnic de muncă ajunge la 6 ore consecutive și o perioadă minimă de repaus zilnic de 11 ore neîntrerupte între două zile lucrătoare.

⁸ https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/berufsleben/5/Seite.2070050.html

⁹ https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/berufsleben/5/Seite.2070020.html

¹⁰ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel#LNK0011>

Este important de precizat că Legea din 10 august 2001 privind reconcilierea muncii cu calitatea vieții¹¹ a limitat, începând cu ianuarie 2023, **timpul maxim săptămânal de muncă la 38 de ore pe săptămână în loc de 40 de ore anterior**, fără a implica nicio reducere a salariului.

În Belgia, orice oră lucrată de angajați peste limita legală zilnică și săptămânală este considerată la secțiunea **ore suplimentare**. Condițiile de efectuare a orelor suplimentare sunt stabilite în legea din 16 martie 1971 menționată anterior, care enumeră toate documentele justificative și formalitățile pe care angajatorii sunt obligați să le îndeplinească în vederea aplicării acestui sistem. Cu toate acestea, angajații care trebuie să efectueze ore suplimentare la cererea angajatorului nu trebuie în niciun caz să lucreze mai mult de 11 ore pe zi și 50 de ore pe săptămână. Este important să se clarifice faptul că munca suplimentară dă dreptul lucrătorilor la o creștere a salariului și la odihnă compensatorie .

Legea muncii fezabile și gestionabile din 5 martie 2017¹² a introdus un nou tip de ore suplimentare, denumită „voluntară ”, care permite angajaților care doresc să-și completeze veniturile să lucreze până la 100 de ore suplimentare pe an. Lucrătorii interesați trebuie să încheie un acord scris cu angajatorul lor. Perioada de valabilitate a acestui acord este în general de șase luni și poate fi reînnoită la cererea angajatului. Acest lucru permite angajatorilor să distribuie aceste ore suplimentare în funcție de nevoile afacerii lor, cu condiția să respecte limitele maxime prevăzute de lege. Este important de menționat că efectuarea orelor suplimentare „voluntare” oferă dreptul la o creștere salarială cu 50% pentru fiecare oră suplimentară efectuată de luni până sâmbătă și cu 100% în cazul orelor suplimentare muncite duminica sau în timpul sărbătorilor legale.

Durata concediului anual¹³ se determină pe baza duratei serviciilor prestate de lucrător în timpul anului calendaristic anterior celui în care urmează să se acorde concediul. Durata concediului trebuie să fie de cel puțin 24 de zile pentru douăsprezece luni de muncă, inclusiv zilele de inactivitate care sunt tratate prin decret regal drept zile de muncă efectivă normală. Lucrătorul are dreptul la

¹¹ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2001/08/10/2001012825/justel>

¹² https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-05-mars-2017_n2017011012.html

¹³ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-4>

maximum 4 săptămâni de concediu pe an în programul său de lucru la momentul luării zilelor de concediu. În plus, contractele colective de muncă încheiate în cadrul unui organism mixt și făcute obligatorii prin decret regal pot prevedea acordarea de zile de concediu suplimentare lucrătorilor.

Pe lângă concediul anual, angajații belgieni mai pot beneficia de următoarele tipuri de concedii¹⁴:

- de adopție
- de maternitate
- de paternitate și concediul de copilărie
- credit de timp și pauză în carieră, care include și concediul pentru îngrijiri paliative
- concediu pentru evenimente familiale
- concediul politic
- concediu educațional plătit

Reglementările referitoare la repaos și concediu se aplică și **angajaților care lucrează de la domiciliu**, a căror activitate este reglementată prin articolul 119 din Legea din 3 iulie 1978 referitoare la contractele de muncă¹⁵.

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 Europeană¹⁶, 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.

În 2024, aproximativ 279.000 dintre angajații belgieni aveau două locuri de muncă la angajatori diferiți, potrivit unui studiu Statbel¹⁷. Astfel 5,5% din populația activă din Belgia avea anul trecut două locuri de muncă la angajatori diferiți. Este vorba despre categoria de 25-49 de ani cu un nivel ridicat de studii care au cel mai adesea un al doilea loc de muncă. În peste 57% din cazuri, locul de muncă secundar se desfășoară ca activitate independentă.

¹⁴ https://www.belgium.be/fr/emploi/conges_et_interruption_de_carriere

¹⁵ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1978/07/03/1978070303/justel#LNK0028>

¹⁶ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2022/10/07/2022206298/moniteur>

¹⁷ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/deuxieme-emploi>

BULGARIA

Capitolul șapte din Codul muncii (CL)¹⁸, „**Programul de lucru și perioadele de odihnă**”, abordează aspectele legate de programul de lucru, durata zilei de lucru și a săptămânii de lucru, pauzele zilnice și săptămânale obligatorii, pauzele din timpul zilei de lucru, orele suplimentare, munca de noapte, munca cu programul de lucru însumat etc. Durata normală a programului de lucru, așa-numita „normă întreagă”, stabilită de Codul Muncii în articolul 136, presupune o săptămână de muncă de 5 zile cu o durată normală a zilei de muncă de până la 8 ore și săptămâna de muncă până la 40 de ore. Durata normală a programului de lucru nu poate fi prelungită decât în cazurile și în conformitate cu procedura prevăzută de Codul muncii (art. 136, alin. 4). Prevederea permite angajatorilor, în caz de necesitate a producției, să prelungească programul de lucru în unele zile lucrătoare, în detrimentul reducerii duratei programului de lucru în alte zile lucrătoare.

Ziua de lucru prelungită nu poate depăși 10 ore pentru lucrătorii și angajații cu normă de până la 8 ore, iar pentru cei care lucrează în condițiile unei zile de lucru reduse de 7 (sau 6) ore, sporul poate fi de numai 1 oră pe zi¹⁹. Prelungirea programului de lucru este permisă pentru cel mult 20 de zile lucrătoare consecutive și pentru cel mult 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic. Compensarea pentru programul de lucru prelungit printr-o reducere corespunzătoare a programului de lucru pentru alte perioade trebuie făcută în termen de 4 luni pentru fiecare zi de lucru prelungită.

În ceea ce privește munca de acasă, Bulgaria a adoptat în ultimii ani mai multe modificări legislative în acest sens, o analiză pe aceste articole fiind disponibilă [aici](#).

În funcție de natura muncii și de organizarea muncii, ziua de lucru poate fi împărțită în două sau trei părți. Această formă de împărțire a timpului de lucru în părți în timpul zilei se aplică acolo unde munca nu se desfășoară continuu și permite stabilirea în prealabil a numărului de **pauze** și a duratei acestora. La alocarea orelor de lucru pentru o zi, trebuie respectate următoarele restricții statutare:

- numărul de pauze excluzând pauza de masă nu poate fi mai mare de două într-o zi lucrătoare, iar durata fiecărei pauze nu poate fi mai mică de 1 oră. Se

¹⁸ <https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/2024/kt-bg-0824.pdf>

¹⁹ <https://www.mlsp.government.bg/rabotno-vreme>

admite o excepție doar pentru pauza de masă, care nu poate fi mai mică de 30 de minute;

- suma orelor de lucru ale părților individuale nu poate depăși durata normală a programului de lucru (ore de lucru pe zi) a zilei normale de lucru stabilite pentru lucrătorul sau salariatul în cauză;
- să prevină încălcarea perioadelor minime de repaus zilnic și săptămânal stabilite de Codul muncii.

În ceea ce privește **repausul**²⁰, salariatul are dreptul la o perioadă de repaus zilnic neîntrerupt, care nu poate fi mai mică de 12 ore. De asemenea, lucrătorul sau salariatul are dreptul la o perioadă de repaus săptămânal de două zile consecutive, dintre care una este inițial duminică. În aceste cazuri, salariatului i se asigură cel puțin 48 de ore de repaus săptămânal neîntrerupt. La calcularea timpului total de lucru, perioada de odihnă săptămânală continuă nu este mai mică de 36 de ore. La schimbarea schimburilor în calculul agregat al timpului de lucru, repausul săptămânal continuu poate fi de o valoare mai mică, dar nu mai mică de 24 de ore, în cazurile în care organizarea efectivă și tehnică a muncii în întreprindere impune acest lucru. Pentru munca suplimentară efectuată în cele două zile ale perioadei de repaus săptămânal la calculul zilnic al orelor de lucru, lucrătorul sau salariatul are dreptul, pe lângă majorarea salariului pentru această muncă, la odihnă neîntreruptă în cursul săptămânii de lucru următoare în cuantum de cel puțin 24 de ore.

De asemenea, Codul Muncii reglementează dreptul lucrătorului sau salariatului la **diferite tipuri de concedii** - concediu anual de bază și suplimentar plătit, fără plată, pentru pregătire, pentru sarcină, naștere și maternitate, pentru incapacitate temporară de muncă etc. Potrivit art. 155, alin. 1 din Codul muncii /LC/, orice lucrător sau salariat are dreptul la concediu anual plătit. Pentru exercitarea acestui drept este necesar să fi dobândit cel puțin 4 luni de experiență în muncă. Nu contează dacă acest stagiu este la unul sau mai mulți angajatori. Odată dobândit, dreptul la concediu anual plătit se păstrează până la încetarea angajării salariatului. La încetarea raportului de muncă înainte de dobândirea a 4 luni de experiență în muncă, salariatul are dreptul la

²⁰ <https://www.ctc-bg.com/%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE-%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5/>

compensație pentru concediul anual plătit neutilizat, calculată în conformitate cu art. 224, alin. 1. din Codul Muncii.

În alin. 4 al art. 155 din Codul muncii prevede că **durata minimă a concediului de bază anual plătit nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare**. Anumite categorii de lucrători și salariați, în funcție de natura particulară a muncii, au dreptul la concediu anual plătit prelungit, care include concediul prevăzut la alin. 4. Categoriile de lucrători și salariați și perioada minimă a acestui concediu sunt stabilite prin ordonanță a Consiliului de Miniștri.

Articolul 156 din Codul muncii reglementează cazurile în care lucrătorii sau salariații au dreptul la **concediu de odihnă anual plătit suplimentar**:

- pentru munca în condiții specifice și riscuri pentru viață și sănătate care nu pot fi eliminate, limitate sau reduse, indiferent de măsurile luate - nu mai puțin de 5 zile lucrătoare;
- pentru munca în zile neregulate - nu mai puțin de 5 zile lucrătoare.

Detalii despre toate celelalte tipuri de concedii prevăzute de legislația bulgară pot fi consultate pe [pagina Ministerului Muncii și Politicii Sociale](#).

În ceea ce privește **cumulul de contracte**, Codul Muncii prevede:

Munca suplimentară la același angajator

Art. 110. Lucrătorul sau salariatul poate încheia un contract de muncă cu angajatorul pentru care lucrează, pentru prestarea unei munci care nu intră în sfera atribuțiilor de serviciu ale acestuia, în afara programului de lucru stabilit pentru acesta.

Munca suplimentară pentru alt angajator

Art. 111. Lucrătorul sau salariații care efectuează (muncă suplimentară) în afara orelor de muncă stabilite de către angajatori pot încheia și cu alți angajatori contracte – respectând cadrul contractelor de muncă stabilite prin raportul de muncă principal (combinație externă), cu excepția cazului în care în contractul său individual de muncă este convenită o interdicție în cadrul raportului său principal de muncă din cauza protecției unui secret comercial și/sau prevenirii unui conflict de interese.

Art. 113 (1) Durata maximă a orelor de muncă suplimentare 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:

- 1. 40 de ore pe săptămână - pentru lucrătorii și angajații cu vârsta sub 18 ani;*
- 2. 48 de ore pe săptămână - pentru alți lucrători și angajați.*

GERMANIA

Legea privind programul de lucru (ArbZG)²¹ din Germania prevede, la articolul 3, că **programul de lucru** al salariaților într-o zi lucrătoare nu poate depăși opt ore. Acesta poate fi prelungit până la zece ore numai dacă nu se depășește o medie de opt ore pe zi lucrătoare în decurs de șase luni calendaristice sau în decurs de 24 de săptămâni. Munca trebuie întreruptă prin **pauze de odihnă** stabilite în avans cu cel puțin 30 de minute pentru orele de lucru mai mari de șase până la nouă ore și 45 de minute pentru orele de lucru mai mari de nouă ore în total. Pauzele de odihnă menționate pot fi împărțite în perioade de cel puțin 15 minute (fiecare). Angajații nu pot munci mai mult de șase ore consecutive fără pauză de odihnă.

În ceea ce privește **repausul zilnic**, articolul 5 prevede că angajații trebuie să aibă o perioadă de odihnă neîntreruptă de 11 ore după încheierea programului zilnic.

De asemenea, legea germană prevede că duminica și zilele de sărbători legale sunt **zile libere**. Articolele 10 și 11 reglementează și cazurile în care această reglementare poate fi exceptată, cu condiția ca fiecare angajat să aibă cel puțin 15 duminici libere pe an, să primească o zi liberă înlocuitoare.

Conform articolului 3, alineatul 1 din Legea Federală a Vacanțelor²², toți angajații cu normă întreagă (8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână) au dreptul, după 6 luni de la angajare, la cel puțin 24 de zile de concediu pe an. Potrivit articolului 12, prevederile privind acordarea concediului plătit se acordă și angajaților care muncesc de la domiciliu.

²¹ <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbz/BjNR117100994.html>

²² <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BUrlG.pdf>

Articolul 2 paragraful 1 și articolul 12 din Legea fundamentală a Germaniei²³ protejează dreptul salariatului la **angajare multiplă**, ca expresie a libertății profesionale și a drepturilor personale generale. Legea privind programul de lucru reprezintă 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 obligat²⁴ 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.

GRECIA

Decretul prezidențial 80/2022 - Codul individual al dreptului muncii²⁵ din Grecia stabilește, la articolul 180, faptul că **programul de lucru nu poate depăși opt ore în fiecare zi și 48 de ore în fiecare săptămână**.

Totuși, este permisă depășirea limitei maxime a timpului de lucru zilnic cu până la o oră pe zi, fără ca această depășire să fie considerată *ore suplimentare*, cu condiția ca angajatorul să:

- nu angajeze lucrători sâmbăta sau în orice altă zi a săptămânii;
- plătească întregul salariu (zilnic) pentru aceste zile.

De asemenea, limita maximă de muncă poate fi depășită până la îndeplinirea a 9 ore de muncă pe zi, în întreprinderi, ferme sau exploatații, în care este în vigoare sau se aplică un timp de muncă săptămânal mai mic de 45 de ore, cu condiția suplimentară de a nu exista o creștere a timpului de muncă săptămânal în vigoare sau aplicat.

²³ https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_servicelD=2006&_leongshared_externalcontentid=HI768004#idesk%5BchapterHi%5D=HI36130

²⁴ https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_servicelD=2010&_leongshared_externalcontentid=HI521776

²⁵ <https://www.forin.gr/laws/law/4217/kwdikas-atomikou-ergatikou-dikaiou#!/?article=56102,55945,55941,55948,56042,56043,56118,56119,61185,56120,56121,56123,56124,56125>

Actul normativ mai prevede, la articolul 182, că atunci când se aplică un sistem de cinci zile de lucru pe săptămână, orele de lucru contractuale complete se ridică la opt (8) ore pe zi, în timp ce atunci când se aplică un sistem de șase zile pe săptămână, orele complete de lucru se ridică la șase (6) ore și patruzeci (40) de minute pe zi.

Legea permite efectuarea de ore suplimentare, inclusiv sâmbăta, cu condiția ca acestea să fie plătite (articolele 184-186). Salariatul are dreptul de a refuza prestarea acestei munci suplimentare, dacă este în imposibilitatea de a o presta și refuzul său nu este contrar bunei-credințe (articolul 192, alineatul 1, litera b).

Orele de lucru sunt considerate a fi cele efectuate efectiv, fără să includă vacanțele sau pauzele de muncă.

Este permisă o singură **pauză** pentru un mic dejun ușor, care nu depășește niciodată jumătate de oră. Pauzele de masă nu depășesc niciodată două ore iarna și trei ore vara și nu sunt în niciun caz mai scurte de o oră. În cazul în care, din cauza naturii muncii, o pauză de o oră întreagă este complet imposibilă, Inspectorul de Muncă competent poate stabili o pauză redusă. În mod excepțional, pauza de prânz, pe tot parcursul anului, în atelierele de mașini, cazane, turnătorii și lucrări metalurgice este stabilită la o oră. În cazul în care aceste afaceri sunt însă situate într-o zonă rezidențială, întreruperea prânzului menționată mai sus poate fi stabilită pentru până la două ore, care trebuie să se încadreze în limitele întreruperii stabilite prin ordin de poliție „cu privire la măsurile de pace publică”. În cazul în care, din cauza naturii muncii, o pauză de două ore este complet imposibilă, inspectorul de muncă competent poate stabili o pauză redusă. Angajatorului îi este interzis să solicite angajaților să rămână la locul de muncă în timpul pauzelor de masă sau a perioadelor de odihnă. Fiecare angajator este obligat să pună la dispoziția lucrătorilor și angajaților un spațiu adecvat și igienic pentru masă și odihnă.

Grecia are 9 zile de sărbătoare libere legal, prevăzute în articolul 193 al legii, care sunt definite ca “sărbători obligatorii pentru toate întreprinderile, fermele și operațiunile în general”. Duminica și sărbătorile prevăzute la articolul 193 este interzisă orice activitate industrială, meșteșugărească, comercială și orice activitate profesională în general (art. 197, al. 2).

Salariaților li se asigură 24 de ore de timp liber continuu **repaos săptămânal**, începând de la ora 00:00 duminică până la ora 24:00 din aceeași zi.

În ceea ce privește **concediul anual**, potrivit articolului 211, orice salariat, de la începerea angajării într-o întreprindere obligată și până la finalizarea a douăsprezece (12) luni de angajare continuă, are dreptul să primească un procent din concediul anual regulat cu plată proporțional cu timpul în care a lucrat în aceeași întreprindere obligată. Acest procent se calculează pe baza unui concediu anual de **24 de zile lucrătoare sau, în cazul în care societatea aplică un sistem de cinci zile de lucru pe săptămână, douăzeci (20) de zile lucrătoare**, fără a socoti ziua din săptămână în care salariații nu sunt încadrați din cauza sistemului de muncă aplicat.

Pe durata concediului salariatul are dreptul la remunerația obișnuită la care ar avea dreptul dacă ar fi angajat. Conceptul de remunerare include și orice fel de prestații obișnuite suplimentare (de exemplu indemnizația de masă). Salariile se plătesc în avans împreună cu indemnizația de concediu salariatului la începutul concediului.

În privința **cumulului de contracte de muncă**, articolul 189 din Codul Muncii, modificat prin Legea 5053/2023, prevede:

„Fiecare angajator este obligat să pună la dispoziția lucrătorilor și angajaților un spațiu adecvat și igienic pentru masă și odihnă.

Lucrătorilor nu li se permite să fie angajați de către angajatori sau agenții acestora în interiorul sau în afara fabricii în timpul orelor de masă sau de odihnă.

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.

Acordurile sau clauzele care interzic furnizarea de muncă altor angajatori sunt invalide.

În cazul asigurării multiple sau plății multiple a contribuțiilor, câștigurile lunare de pensie ale salariatului se majorează în funcție de cca. a' din paragraful. 2 al articolului 28 din lege. 4387/2016 (A' 85).

Angajarea în paralel de la al treilea paragraf este permisă fără a aduce atingere prevederilor aplicabile privind timpul de muncă și de odihnă al angajaților, în special articolele 162 până la 179 din prezentul articol.

Este interzis orice tratament nefavorabil al angajatului de către angajator din cauza furnizării/prestării de muncă altor angajatori.

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.”

ITALIA

Codul muncii italian²⁶ prevede, la articolul 22, că **durata normală de muncă este de 40 de ore pe săptămână.**

În scopul protejării sănătății fizice și psihice a lucrătorului, articolul 4 din Decretul legislativ 66/2003²⁷ prevede o limită a duratei maxime a programului de lucru săptămânal de 48 de ore pentru o perioadă de lucru de șapte zile, inclusiv orele suplimentare. Același decret, la articolul 7, prevede dreptul fiecărui salariat de a se bucura de minimum **11 ore consecutive de odihnă la fiecare 24 de ore.**

De asemenea, potrivit articolului 23 din Codul Muncii, angajatorul și salariatul sunt liberi să convină și asupra unei durate de muncă mai scurte decât durata normală. În cazul în care acordul prevede, de asemenea, variabilitatea plasamentului sau extinderea în timp a serviciului la discreția angajatorului sau a clientului, trebuie să prevadă și o remunerație adecvată pentru această flexibilitate percepută furnizorului.

Un salariat are dreptul la **o zi de odihnă la fiecare șapte zile de muncă**, care coincide de obicei cu duminica, sau cu cealaltă zi de repaus săptămânal prevăzută de un acord între statul italian și comunitatea religioasă din care face parte angajatul, se arată în articolul 24 din Codul Muncii.

²⁶ <https://www.pietroichino.it/?p=24064>

²⁷ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/04/14/003G0091/sg>

Pe lângă repausul săptămânal, salariatul are dreptul **în fiecare an la zece zile suplimentare de repaus săptămânal plătit**, care coincid în general cu **sărbătorile stabilite prin decret** al Președintelui Republicii, la propunerea Președintelui Consiliului de Miniștri.

Munca prestată în zilele de duminică sau de sărbătorile legale trebuie să fie remunerată cu un spor de cel puțin 10 la sută din salariul total normal.

Salariatul are dreptul la **patru săptămâni de repaus plătit pentru fiecare an de muncă**, în perioada pe care proprietarul societății o stabilește, ținând cont de nevoile societății și de interesele personale și familiale ale salariatului însuși.

Angajaților care își desfășoară munca de la domiciliu, atunci când contractul lasă salariatului deplină libertate în ceea ce privește locul și timpul de efectuare a muncii, nu li se aplică articolele 22-24 ale legii, așa cum se arată în alineatul (1) al articolului 38 care reglementează acest domeniu. Însă atunci când contractul obligă salariatul să presteze serviciul prin conexiune telematică cu societatea sau cu alți colaboratori la ore prestabilite, se aplică articolele 22, 23, 24 și 25.

În ceea ce privește **cumulul de contracte de muncă**²⁸, problema a fost trasată odată cu adoptarea Decretului 104/2022²⁹ („Decretul Transparenței Muncii”), care la articolul 8 are în vedere posibilitatea ca lucrătorul să desfășoare activități și la un alt loc de muncă, în afara orelor stabilite prin contractul său inițial.

Concret, legea italiană permite acest lucru angajaților din domeniul privat, însă impune limite și restricții pentru a asigura respectarea drepturilor angajaților și prevenirea conflictelor de interese, 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 2 contracte de muncă cu fracțiune de normă
- **Respectarea principiilor confidențialității și non-concurenței** – ceea ce înseamnă că o persoană nu se poate angaja simultan la două companii concurente, care activează în același domeniu

²⁸ <https://inhrgroup.it/2023/08/10/doppio-lavoro-cosa-dice-la-legge-e-quali-sono-le-eccezioni/>

²⁹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00113/SG>

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 de mai sus.

POLONIA

Partea a VI-a a Codului Muncii din Polonia³⁰ prevede la articolul 129 că **timpul de lucru nu poate depăși 8 ore pe zi și o medie de 40 de ore într-o săptămână lucrătoare medie de cinci zile**. Dacă este justificat de tipul muncii sau de organizarea acesteia, se poate aplica un sistem echilibrat al timpului de lucru, în care este permisă prelungirea timpului de lucru zilnic, dar nu mai mult de 12 ore, într-o perioadă de decontare care nu depășește 1 lună (a se vedea și articolele 135-136 ale legii). Timpul de lucru zilnic prelungit este echilibrat de timpul de lucru zilnic mai scurt în unele zile sau de zilele libere de la muncă (art. 135).

Legislația poloneză prevede, la articolele 143-144, că la cererea scrisă a unui angajat, acestuia se poate aplica un sistem de săptămână de lucru scurtată. În acest sistem, salariatului i se permite să lucreze mai puțin de 5 zile pe săptămână, timpul de lucru zilnic fiind prelungit la cel mult 12 ore, într-o perioadă de decontare care nu depășește 1 lună. La cererea scrisă a unui salariat, se poate aplica un sistem de timp de lucru în care munca se prestează numai în zilele de vineri, sâmbătă, duminică și de sărbătorile legale. În acest sistem, este permisă prelungirea timpului de lucru zilnic, dar nu mai mult de 12 ore, într-o perioadă de decontare care nu depășește 1 lună.

Zilele libere de la serviciu sunt duminica și de sărbătorile specificate în regulamentul zilelor libere de la muncă. Dacă un salariat prestează muncă în zilele de duminică și de sărbătorile legale, angajatorul este obligat să acorde încă o zi liberă de la muncă. De asemenea, un angajat care lucrează duminica trebuie să aibă o duminică liberă de la serviciu cel puțin o dată la 4 săptămâni.

³⁰ <https://antal.pl/wiedza/kodeks-pracy/dzial-vi-czas-pracy>

În ceea ce privește **repausul zilnic**, acesta se stabilește în funcție de numărul de ore prestate, fapt reglementat de articolul 134 astfel:

§ 1. Dacă timpul de lucru zilnic al angajatului:

1) este de cel puțin 6 ore - salariatul are dreptul la o pauză de la muncă cu o durată de cel puțin 15 minute;

2) este mai mare de 9 ore - salariatul are dreptul la o pauză suplimentară de la muncă cu o durată de cel puțin 15 minute;

3) este mai mare de 16 ore - salariatul are dreptul la o altă pauză de la muncă cu o durată de cel puțin 15 minute.

§ 2. Pauzele prevăzute la § 1 sunt incluse în timpul de lucru.

Angajatorul poate introduce o **pauză la locul de muncă** care nu este inclusă în timpul de lucru și care nu depășește 60 de minute, pentru a lua masa sau a se ocupa de probleme personale (art. 141).

Un angajat are dreptul cel puțin 35 de ore de **odihnă neîntreruptă** în fiecare săptămână, inclusiv cel puțin 11 ore de odihnă zilnică neîntreruptă, conform articolului 133. În cazul modificării programului de lucru al salariatului ca urmare a trecerii acestuia într-un alt schimb, în conformitate cu programul de lucru stabilit, perioada de repaus săptămânal neîntrerupt poate cuprinde un număr mai mic de ore, dar nu poate fi mai scurt de 24 de ore.

Salariatul are dreptul la un **concediu anual**, neîntrerupt, plătit, care conform articolului 154, este de:

- 20 de zile - în cazul în care salariatul a fost angajat de mai puțin de 10 ani;
- 26 de zile - în cazul în care salariatul este angajat de cel puțin 10 ani.

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.

De la 1 august 2022, Codul Muncii a fost modificat prin Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană (Directiva UE/1152019). Una dintre principalele modificări a fost garantarea angajaților a

posibilității de **a lucra pentru mai mulți angajatori diferiți**. Astfel, angajatorul nu poate interzice nicio altă activitate lucrativă sau trata angajatul în mod nefavorabil din această cauză. Cu toate acestea, modificările nu prevăd renunțarea la interdicția de concurență. Prin urmare, dacă un angajat semnează un contract de loialitate sau nu, tot nu va putea lucra într-o industrie similară (cumulat). Concret, la Codul Muncii a fost adăugat articolul 26(1) care la alineatul 1 prevede că un angajator nu poate interzice unui salariat să rămână simultan într-un raport de muncă cu un alt angajator sau să rămână simultan într-un raport juridic care stă la baza prestării unei alte munci decât raportul de muncă. La propunerea Ministerului Familiei, Muncii și Politicii Sociale de la acea vreme, s-a decis ca prevederea să nu fie aplicată în cazul prevăzut la art. 101(1) alin. 1 (clauza de ne-concurență aplicabilă unui angajat într-un raport de muncă), precum și dacă dispoziții separate prevăd altfel (minori și șoferi).

SPANIA

Legea privind Statutului Muncitorilor³¹ limitează prin articolul 34 timpul de lucru la maxim *“patruzeci de ore de muncă efectivă pe săptămână, în medie pe an”*. De asemenea, actul normativ precizează că repartizarea neregulată a programului de lucru pe parcursul anului poate fi stabilită prin contract colectiv sau, în lipsă, prin acord între societate și reprezentanții lucrătorilor. Această repartizare trebuie să respecte în toate cazurile perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal prevăzute de lege.

Același articol din Statutul Muncitorului mai prevede că, între sfârșitul unei zile și începutul zilei următoare trebuie să treacă cel puțin douăsprezece ore, iar numărul de ore obișnuite de muncă efectivă nu poate depăși nouă pe zi, cu excepția cazului în care printr-un contract colectiv sau, în lipsă, un acord între societate și reprezentanții lucrătorilor se stabilește o altă repartizare a timpului de lucru zilnic, respectând întotdeauna perioada de odihnă între schimburi.

³¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

În ceea ce privește **repausul zilnic**, ori de câte ori durata (neîntreruptă) zilei de muncă depășește șase ore, pe durata acesteia trebuie să se stabilească o perioadă de repaus de cel puțin cincisprezece minute.

Potrivit alineatului 1 al articolului 37, lucrătorii au dreptul la o perioadă minimă de **repaus săptămânal** de până la paisprezece zile, care poate fi acumulată, constând dintr-o zi și jumătate neîntreruptă. Această perioadă de odihnă, ca regulă generală, include sâmbăta după-amiaza sau, după caz, luni dimineața și toată ziua de duminică.

Acestor zile se adaugă **14 zile reglementate ca fiind sărbători legale**, dintre care 2 pot fi stabilite de către comunitățile autonome.

În plus, potrivit alineatului 3, **angajatul**, cu înștiințare și justificare prealabilă, **poate lipsi de la serviciu, cu drept la remunerație**, din mai multe motive și pentru perioade diverse:

- Cincisprezece zile calendaristice în cazul căsătoriei sau al înregistrării unui parteneriat de fapt.
- Cinci zile pentru accident sau boală gravă, spitalizare sau intervenție chirurgicală nespitalizată care necesită repaus la domiciliu pentru soțul/soția, partenerul de drept sau rudele până la gradul II de sânge sau căsătorie, inclusiv ruda de sânge a partenerului de fapt, precum și orice altă persoană decât cea de mai sus, care locuiește cu lucrătorul în aceeași locuință și necesită îngrijirea efectivă a lucrătorului.
- Două zile pentru decesul unui soț, partener de drept sau rude de sânge până la gradul II sau afinitate. Atunci când lucrătorul trebuie să se deplaseze din acest motiv, termenul va fi prelungit cu două zile.
- O zi pentru mutarea din reședința obișnuită.
- Pentru timpul necesar îndeplinirii unei îndatoriri de natură publică și personală, inclusiv exercitarea dreptului de vot activ.
- Până la patru zile din cauza imposibilității de a accesa locul de muncă sau de a deplasa pe traseele necesare ajungerii acolo, ca urmare a recomandărilor, limitărilor sau interdicțiilor de circulație stabilite de autoritățile competente, precum și atunci când intervine o situație de risc grav și iminent.

- Pentru timpul necesar efectuării examinărilor prenatale și tehnicilor de pregătire a nașterii și, în cazurile de adopție, încredințare în vederea adopției sau plasamentului maternal, pentru participarea la ședințele de informare și pregătire solicitate și pentru completarea rapoartelor psihologice și sociale solicitate înainte de declararea aptitudinii, întotdeauna, în toate cazurile, care trebuie să aibă loc în timpul programului de lucru.

Perioada concediului de odihna anual plătit nu va fi mai mică de treizeci de zile calendaristice, stabilește articolul 38.

Domeniul muncii la domiciliu este reglementat separat, prin Legea 10/2021³². Potrivit acestei legi, lucrătorii la distanță au dreptul de a-și exercita drepturile colective ca și restul lucrătorilor.

În ceea ce privește **cumulul de contracte de muncă**, articolul 21 din Statutul muncitorilor 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 (un salariat poate avea două contracte de muncă în același timp cu angajatori diferiți, cu condiția ca unul dintre aceștia să nu aibă o clauză de exclusivitate care să-l interzică acest lucru).

SUEDIA

Legea privind orele de lucru (1982:673)³³ prevede, la secțiunea 5 că **programul normal de lucru nu poate depăși 40 de ore pe săptămână**, cu mențiunea că atunci când este necesar din cauza naturii muncii sau a altor condiții de muncă, timpul de lucru poate ajunge la 40 de ore pe săptămână în medie pentru o perioadă de cel mult patru săptămâni. O altă excepție privind programul de lucru se regăsește la secțiunea 6, care specifică faptul că în cazul în care, din

³² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

³³ <https://lagen.nu/1982:673#P15S3>

cauza naturii activității, este necesar ca un salariat să fie la dispoziția angajatorului la locul de muncă pentru a presta munca atunci când este necesar, se poate acorda timp de gardă pentru maximum 48 de ore per salariat pe o perioadă de patru săptămâni sau 50 de ore pe o lună calendaristică. Timpul în care angajatul efectuează muncă în numele angajatorului nu este considerat timp de gardă.

Numărul maxim de ore de muncă care pot fi prestate într-o săptămână este reglementat la Secțiunea 10 b care prevede:

„Numărul total de ore de lucru în fiecare perioadă de șapte zile poate ajunge la maximum 48 de ore în medie pe o perioadă de calcul de maximum patru luni. La calcularea orelor totale de lucru, concediile de odihnă și concediile medicale în timpul perioadei în care angajatul ar fi lucrat altfel vor fi tratate ca ore de lucru complete.”.

Cu privire la **repausul zilnic**, secțiunea 13 impune cel puțin unsprezece ore consecutive de odihnă pentru fiecare perioadă de douăzeci și patru de ore.

Pauzele sunt înțelese ca fiind întreruperi ale programului zilnic de lucru în timpul cărora angajații nu sunt obligați să rămână la locul de muncă și trebuie aranjate astfel încât angajații să nu lucreze mai mult de cinci ore consecutive (secțiunea 15). Angajatorul va stabili timpul de muncă astfel încât angajații să poată face pauzele necesare.

De asemenea, potrivit secțiunii 14, angajații trebuie să aibă cel puțin 36 de ore consecutive de concediu în fiecare perioadă de șapte zile (**repaus săptămânal**). Repausul săptămânal trebuie aranjat pe cât posibil pentru weekend.

Suedezii au dreptul la **25 de zile de concediu anual**, cu posibilitatea ca numărul acestora să poată fi mărit prin contractul colectiv sau contractul individual de muncă, prevederile aplicându-se și angajaților cu fracțiune de normă.

Potrivit Legii sărbătorilor³⁴, anul de vacanță se referă la perioada cuprinsă între 1 aprilie a unui an și 31 martie a anului următor. Perioada corespunzătoare imediat înaintea unui an de vacanță se numește anul de angajare. Dacă angajarea începe după data de 31 august în timpul anului de vacanță, angajatul are dreptul la doar cinci zile de concediu.

În 2023 aproximativ **300.000 de suedezi aveau două locuri de muncă**³⁵. Legislația suedeză nu are interdicții în acest sens, atâta timp cât se respectă limita maximă a orelor muncite săptămânal, precum și clauzele de neconcurență și confidențialitate impuse de angajatorul inițial. În acest sens, Legea angajării publice³⁶ prevede, la secțiunea 7: *“Un angajat nu poate deține niciun loc de muncă sau misiune sau să se angajeze în vreo activitate care ar putea submina încrederea în imparțialitatea lui sau a oricărui alt angajat la locul de muncă sau care ar putea afecta reputația autorității.”*.

Legislația aplicată salariaților, atât în privința drepturilor cât și a obligațiilor, nu comportă modificări în cazul **muncii de la domiciliu**³⁷.

ȚĂRILE DE JOS

În Țările de Jos (Olanda), programul de lucru este reglementat printr-o combinație de legi, care se completează reciproc - două dintre cele mai importante sunt:

Legea programului de lucru³⁸ (**Arbeidstijdenwet - ATW**) este legea principală care stabilește:

- Numărul maxim de ore de muncă pe zi/săptămână
- Pauzele minime obligatorii

³⁴ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/semesterlag-1977480_sfs-1977-480/

³⁵ <https://arbetet.se/2023/02/21/att-ha-dubbla-jobb-vad-galler/>

³⁶ <https://lagen.nu/1994:260>

³⁷ <https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsmiljo/juridiken-kring-distansarbete-5-fragor-till-tco-s-jurist-lise-donovan>

³⁸ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2022-08-02#Hoofdstuk5>

- Timpul de odihnă între schimburi
- Reguli pentru munca de noapte, ore suplimentare și ture

Codul muncii olandez³⁹ (Burgerlijk Wetboek, Boek 7) reglementează:

- Drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților
- Tipurile de contracte de muncă
- Salariul, concediul și alte condiții de muncă
- Flexibilitatea programului, în unele cazuri (de exemplu, lucrul part-time)

Legea programului de lucru are prevederi distincte pentru angajații minori și pentru cei peste 18 ani, documentarea de față urmând să se concentreze pe cele din urmă.

Actul normativ impune, la Capitolul 5, articolul 5.3, o **perioadă de odihnă zilnică** neîntreruptă de cel puțin 11 ore în fiecare perioadă consecutivă de 24 de ore, perioadă de odihnă care poate fi scurtată o dată în fiecare perioadă consecutivă de 7 ori 24 de ore la cel puțin 8 ore, dacă natura muncii sau condițiile de funcționare o impun.

Potrivit articolului 5.4., angajatorul trebuie să organizeze munca unui angajat cu vârsta de 18 ani sau mai mult astfel încât, dacă:

- efectuează mai mult de 5,5 ore de muncă pe tură, munca sa este întreruptă printr-o pauză de cel puțin 30 de minute, care poate fi împărțită în pauze de cel puțin 15 minute fiecare;
- dacă lucrează mai mult de 10 ore de muncă pe tură, munca sa este întreruptă printr-o pauză de cel puțin 45 de minute, care poate fi împărțită în pauze de cel puțin 15 minute fiecare.

De asemenea, legea prevede o perioadă de odihnă neîntreruptă de 36 de ore în orice perioadă consecutivă de 7 ori 24 de ore sau 72 de ore în orice perioadă consecutivă de 14 ori 24 de ore, a căror perioadă de odihnă poate fi împărțită în perioade de odihnă neîntreruptă de cel puțin 32 de ore fiecare.

³⁹ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0028202/2025-01-01#Hoofdstuk6>

În plus, angajatorul trebuie să se asigure ca salariatul să nu presteze nicio muncă duminică, cu excepția cazului în care aceasta decurge din natura muncii și s-a convenit contrariul, caz în care trebuie să îi acorde angajatului cel puțin 13 duminici libere într-un an.

Cu privire la **timpul maxim de lucru**, articolul 5.7 alineatul 3 prevede:

Angajatorul organizează munca în așa fel încât salariatul în vârstă de 18 ani sau mai mult să presteze muncă pentru maximum:

a. 12 ore pe tură;

b. 60 de ore pe săptămână și

c. o medie de 48 de ore pe săptămână în orice perioadă de 16 săptămâni consecutive.

În ceea ce privește reglementările din Codul Muncii, actul normativ prevede la articolul 8 că **programul de lucru nu poate depăși 40 de ore pe săptămână**, calculate pe o perioadă de patru săptămâni, cu condiția ca programul de lucru pe zi să nu depășească zece ore. Aceeași limitare de 10 ore pe zi se regăsește și la alineatul 2, care precizează că **timpul de lucru pentru un salariat care efectuează muncă programată este de maximum 45 de ore pe săptămână**, calculat pe o perioadă de patru săptămâni. Actul normativ mai prevede că este interzis ca un salariat să presteze muncă care depășește orele de lucru menționate, altfel decât prin ore suplimentare.

Prin excepție, ministrul poate, dacă există o cerere în acest sens, să stabilească prin decizie programul de lucru, inclusiv orele suplimentare, pentru o anumită perioadă de timp de maximum 60 de ore pe săptămână, calculate pe o perioadă de patru săptămâni, în măsura în care acest lucru este necesar pentru buna desfășurare a afacerii respectivei societăți, date fiind circumstanțele speciale ale cazului (articolul 24, alineatul 1).

În ceea ce privește **perioada de odihnă zilnică și săptămânală**, articolul 9 prevede că aceasta este:

- zilnic (ora de dinainte de ora 7:00 și ora de după ora 20:00) cu condiția ca, pentru un angajat dintr-o întreprindere care are o oră de închidere prescrisă în temeiul oricărei dispoziții legale, ultima perioadă de repaus să nu depășească o jumătate de oră după acea oră de închidere, iar ora la care începe munca în

ziua următoare trebuie să fie astfel încât să se aplice o perioadă de odihnă neîntreruptă pentru cel puțin 1 oră de odihnă;

- ziua de odihnă săptămânală;
- cel puțin de două ori pe săptămână (alta perioadă decât ziua de odihnă menționată anterior) înainte sau după ora 13:00;
- sărbătorile legale.

Prin excepție de la primul paragraf, ca **timp de odihnă pentru salariatul care efectuează muncă programată** se aplică următoarele:

- zilnic, timpul în afara orelor la care începe și se încheie programul său de lucru, cu condiția ca perioada de odihnă a acestuia într-o perioadă continuă de 24 de ore să fie de cel puțin **11 ore consecutive**, deși perioada de odihnă continuă poate fi scurtată la cel puțin opt ore o dată într-o perioadă continuă de șapte ori 24 de ore, începând cu ora din zi la care salariatul efectuează munca;
- ziua de odihnă săptămânală aplicabilă salariatului conform programului său de lucru;
- cel puțin o dată pe săptămână partea de zi, alta decât ziua de odihnă menționată la punctul anterior, care precede programul sau după ora 13:00;
- sărbătorile legale, în măsura în care salariatul nu lucrează în conformitate cu programul său de lucru în acele sărbători legale, cu condiția ca salariatul să fie scutit de muncă cel puțin cinci sărbători legale pe an calendaristic.

Angajatorul organizează munca în așa fel încât ziua de odihnă a salariatului care efectuează munca programată să cadă duminică cel puțin o dată la șapte săptămâni.

Cu privire la pauzele din timpul programului zilnic de muncă, articolul 10 spune că în orice zi în care un salariat lucrează mai mult de șase ore, fie sau nu cu titlu de ore suplimentare, timpul de lucru trebuie să fie întrerupt printr-o **pauză de cel puțin o jumătate de oră după cel mult cinci ore de muncă**. Este interzis salariatului să presteze muncă în timpul pauzei, altfel decât prin ore suplimentare. O întrerupere a timpului de lucru mai mică de 15 minute nu se consideră pauză.

Angajații olandezi au dreptul la un număr legal de zile de **concediu plătit pe an**⁴⁰. În ore, acesta este de 4 ori numărul de ore pe care le lucrează pe săptămână. Zilele de concediu legal pe care un angajat nu le-a efectuat expiră după 5 ani, în timp ce zilele de sărbători legale își pierd valabilitatea la 6 luni după anul calendaristic în care au fost acumulate⁴¹.

În Țările de Jos nu există restricții legale specifice privind **cumulul de contracte de muncă**⁴². Angajatorul nu poate interzice lucrul pentru alți angajatori decât cu un motiv întemeiat pentru a face acest lucru (evitarea conflictelor de interese, prevenirea problemelor de sănătate sau respectarea Legii privind programul de lucru. Foarte importantă este însă respectarea Legii programului de lucru, așa că 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 ceea ce privește **munca de la domiciliu**, Guvernul olandez⁴³ pune accent pe faptul că angajatorii trebuie să se asigure că, muncind de acasă, salariați beneficiază de condiții care să nu le pună în pericol sănătatea fizică, sănătatea mentală, siguranța sau confortul⁴⁴, respectând astfel Legea privind condițiile de muncă⁴⁵.

⁴⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/op-hoeveel-vakantiedagen-heb-ik-recht>

⁴¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/hoe-kan-ik-mijn-vakantiedagen-opnemen>

⁴² <https://nl.indeed.com/carrieregids/baan-vinden/hoeveel-banen-mag-je-hebben>

⁴³ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/arbeidsomstandigheden-thuiswerken>

⁴⁴ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/fit-en-vitaal-thuiswerken>

⁴⁵ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2025-02-01>

WEBOGRAFIE

UNIUNEA EUROPEANĂ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10418>

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/general-employment-terms-conditions/working-hours/index_en.htm

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual and usual hours of work#Highlights](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work#Highlights)

[https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/Telework %20post COVID.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/Telework_%20post_COVID.pdf)

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/employment-contracts/index_ro.htm#inline-nav-4

AUSTRIA

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>

<https://digital.oegbverlag.at/recht/g/10008376,NOR40144614/Urlaubsgesetz/%C2%A7-2?g=2>

https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/berufsleben/5/Seite.2070050.html

https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/berufsleben/5/Seite.2070020.html

BELGIA

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel#LNK0011>

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2001/08/10/2001012825/justel>

https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-05-mars-2017_n2017011012.html

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-4>

[https://www.belgium.be/fr/emploi/conges et interruption de carriere](https://www.belgium.be/fr/emploi/conges_et_interruption_de_carriere)

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-4>

[https://www.belgium.be/fr/emploi/conges et interruption de carriere](https://www.belgium.be/fr/emploi/conges_et_interruption_de_carriere)

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1978/07/03/1978070303/justel#LNK0028>

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2022/10/07/2022206298/moniteur>

<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/deuxieme-emploi>

BULGARIA

<https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/2024/kt-bg-0824.pdf>

<https://www.mlsp.government.bg/rabotno-vreme>

<https://www.ctc-bg.com/%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE-%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5/>

<https://www.mlsp.government.bg/otpuski>

GERMANIA

<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

<https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BUrlG.pdf>

https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceId=2006&_leongshared_externalcontentId=HI768004#idesk%5BchapterHi%5D=HI36130

https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceId=2010&_leongshared_externalcontentId=HI521776

GRECIA

<https://www.forin.gr/laws/law/4217/kwdikas-atomikou-ergatikou-dikaious#!/?article=56102,55945,55941,55948,56042,56043,56118,56119,61185,56120,56121,56123,56124,56125>

ITALIA

<https://www.pietroichino.it/?p=24064>

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/04/14/003G0091/sq>

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00113/SG>

<https://inhrgroup.it/2023/08/10/doppio-lavoro-cosa-dice-la-legge-e-quali-sono-le-eccezioni/>

POLONIA

<https://antal.pl/wiedza/kodeks-pracy/dzial-vi-czas-pracy>

SPANIA

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

SUEDIA

<https://lagen.nu/1982:673#P15S3>

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/semesterlag-1977480_sfs-1977-480/

<https://arbetet.se/2023/02/21/att-ha-dubbla-jobb-vad-galler/>

<https://lagen.nu/1994:260>

<https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsmiljo/juridiken-kring-distansarbete-5-fragor-till-tco-s-jurist-lise-donovan>

ȚĂRILE DE JOS

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0028202/2025-01-01#Hoofdstuk6>

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2022-08-02#Hoofdstuk5>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/op-hoeveel-vakantiedagen-heb-ik-recht>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/hoe-kan-ik-mijn-vakantiedagen-opnemen>

<https://nl.indeed.com/carrieregids/baan-vinden/hoeveel-banen-mag-je-hebben>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/arbeidsomstandigheden-thuiswerken>

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/fit-en-vitaal-thuiswerken>

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2025-02-01>