

**ASPECTE PRIVIND
REGLEMENTAREA CONTRACTELOR
DE MUNCĂ “ZERO ORE”**

studiu documentar

Iunie 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: Any-Mary Jula, consilier parlamentar
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	6
FINLANDA	20
GERMANIA.....	21
IRLANDA	23
OLANDA	24
SUEDIA	26
REGATUL UNIT.....	27
WEBOGRAFIE.....	30

ABSTRACT

Contractul de muncă "zero ore" (în engleză "zero-hour contract") este un tip de contract atipic, prin care angajatorul nu este obligat să garanteze un număr minim de ore de muncă pe săptămână, iar angajatul poate alege dacă acceptă sau nu să muncească atunci când i se solicită. Practic, angajatul este plătit doar pentru orele efectiv lucrate.

Caracteristici principale

- **Flexibilitate maximă:** Angajatorul cheamă angajatul la muncă doar atunci când are nevoie, iar angajatul are libertatea de a accepta sau refuza munca propusă.
- **Plata la oră:** Remunerația se calculează strict în funcție de numărul de ore prestate.
- **Fără ore garantate:** Nu există o garanție a unui număr minim de ore de muncă săptămânal sau lunar.
- **Beneficii sociale:** Chiar și în cazul acestui tip de contract, angajatul beneficiază de drepturi de bază de securitate socială, cum ar fi plata concediilor de maternitate/paternitate, concediu de odihnă și asigurări de sănătate.

Acest tip de contract generează controverse, având atât avantaje, cât și dezavantaje, pentru ambele părți:

Avantaje pentru angajat:

Flexibilitate: Permite angajatului să își gestioneze timpul liber și să combine munca cu alte activități (studii, alte joburi, responsabilități familiale).

Potrivit pentru anumite categorii: Utile pentru studenți, pensionari sau persoane care doresc un program de lucru foarte flexibil.

Dezavantaje pentru angajat:

- **Instabilitate financiară:** Lipsa unui număr garantat de ore poate duce la venituri incerte și la dificultăți în planificarea financiară.
- **Lipsa de predictibilitate:** Angajatul nu știe dinainte câte ore va munci și când va fi solicitat.
- **Implicare redusă:** Poate duce la o implicare mai mică a angajatului în companie, din cauza lipsei de stabilitate și continuitate.
- **Fără ore suplimentare plătite:** Angajatorul ar putea evita plata orelor suplimentare, chemând angajatul doar pentru orele necesare.

Avantaje pentru angajator:

- **Flexibilitate operațională:** Permite angajatorului să ajusteze rapid forța de muncă în funcție de fluctuațiile volumului de activitate (ex: perioade aglomerate, sezoniere).
- **Reducerea costurilor:** Angajatorul plătește doar pentru munca efectiv prestată, evitând costurile cu personalul inactiv în perioadele cu activitate redusă.
- **Eficiență:** Reduce necesitatea orelor suplimentare plătite angajaților cu normă întreagă.

Dezavantaje pentru angajator:

- Fluctuație mare de personal: Poate duce la o rată ridicată de rotație a angajaților, afectând continuitatea și expertiza.
- Implicare redusă: Angajații pot fi mai puțin loiali și motivați.
- Dificultăți în planificare: Poate fi dificil să se asigure disponibilitatea personalului atunci când este nevoie, dacă angajații refuză munca.

Țări unde contractele "zero ore" sunt comune și legale:

- Regatul Unit: este țara unde conceptul de "[zero-hour contract](#)" este bine-cunoscut și larg răspândit. Este legal, dar există reglementări pentru a proteja angajații, cum ar fi dreptul la salariul minim, concediul plătit și protecția împotriva discriminării. Cu toate acestea, ele rămân o sursă de controverse din cauza instabilității veniturilor angajaților.
- Olanda: Există contracte similare, denumite adesea "[oproepcontract](#)" (contract la cerere). Legea olandeză impune însă anumite limitări. De exemplu, după o anumită perioadă (de obicei 6 luni sau un an), angajatul poate solicita un contract cu un număr fix de ore, bazat pe media orelor lucrate anterior. De asemenea, angajatorul are obligația de a plăti un număr minim de ore dacă angajatul este chemat la muncă și apoi programul este anulat sau redus.

Țări unde contractele "zero ore" sunt interzise sau strict reglementate:

- Irlanda: A adoptat legislație dedicată în 2019 pentru a limita utilizarea contractelor "zero ore", impunând angajatorilor să ofere un număr minim de ore și permițând angajaților să primească compensații pentru orele imprevizibile.
- Franța și Germania: Aceste țări au, în general, o legislație a muncii mai strictă, care necesită garantarea unui număr minim de ore de muncă și nu permit contracte "zero ore" în sensul britanic. Ele pun accent pe contracte cu normă întreagă sau parțială, cu ore prestabilite.
- Suedia: Deși există forme de angajare flexibile (pe oră sau pe durată determinată), sistemul suedez de negocieri colective și legislația muncii descurajează contractele fără ore garantate și oferă o siguranță mai mare angajaților.

La nivelul Uniunii Europene: Directiva UE privind condițiile de muncă transparente și previzibile (Directive (EU) 2019/1152) a încercat să abordeze problema contractelor de muncă precare, inclusiv cele cu program de lucru foarte variabil. Aceasta impune statelor membre să se asigure că angajații au dreptul la o anumită previzibilitate a muncii și la informare transparentă privind condițiile de angajare. Deși nu interzice direct contractele "zero ore", directiva încurajează reglementări mai stricte pentru a proteja angajații.

Pe măsură ce piețele muncii evoluează, dezbaterile și reglementările privind contractele "zero ore" continuă să fie un subiect de interes major la nivel global.

CONSIDERAȚII GENERALE

În februarie 2015 experții Organizației Internaționale a Muncii/OIM în urma unei reuniuni privind formele non-standard de ocupare a forței de muncă au publicat, în urma analizării concluziilor lucrărilor forului respectiv, un raport¹ - rezultat al unui consens semnificativ la nivel internațional.

Respectivul raport abordează patru tipuri de ocupare a forței de muncă non-standard:

- 1) ocuparea temporară a forței de muncă;
- 2) munca cu fracțiune de normă;
- 3) munca prin agenții temporare și alte forme de ocupare a forței de muncă care implică mai multe părți;
- 4) relațiile de muncă deghizate și munca *independentă* dependentă.

Analiza se axează în principal pe salariați și, prin urmare, exclude lucrătorii independenți.

În cadrul celor patru categorii de ocupare a forței de muncă non-standard, există diverse forme de contracte de muncă, dintre care unele sunt specifice anumitor țări.

Munca temporară prin care lucrătorii sunt angajați pentru o anumită perioadă de timp include contractele pe durată determinată, pe proiecte sau pe sarcini, precum și munca sezonieră sau ocazională, inclusiv munca cu ziua. Contractele pe durată determinată (CCD) pot fi scrise sau verbale, dar sunt caracterizate de o durată predefinită sau previzibilă. În majoritatea țărilor, contractele pe durată determinată sunt reglementate prin dispoziții legale specifice privind durata maximă a contractului, numărul de reînnoiri și motivele valabile pentru utilizarea acestuia. Contractele pe durată determinată, precum și munca bazată pe proiecte sau sarcini, sunt întâlnite atât în relațiile de muncă formale, cât și în cele informale. Munca ocazională definește angajarea lucrătorilor pe termen foarte scurt sau în mod ocazional și intermitent, adesea pentru un anumit număr de ore, zile sau săptămâni, în schimbul unui salariu stabilit prin termenii contractului de muncă zilnic sau periodic. Munca ocazională este o caracteristică proeminentă a muncii salariate informale în țările în curs de dezvoltare cu venituri mici, dar a apărut mai recent și în economiile industrializate, în locuri de muncă asociate cu economia „la cerere” sau „gig”.

În cazul muncii cu fracțiune de normă, orele normale de lucru sunt mai puține decât cele ale lucrătorilor cu normă întreagă. Multe țări au praguri legale specifice care definesc munca cu fracțiune de normă în raport cu munca cu normă întreagă, distingând astfel munca cu fracțiune de normă din punct de vedere juridic. În scopuri statistice, munca cu fracțiune de normă este de obicei considerată ca fiind mai puțin de 35 de ore sau chiar 30 de ore pe săptămână. În unele cazuri, modalitățile de lucru pot implica un număr foarte mic de ore de lucru sau niciun program fix previzibil, iar angajatorul nu are astfel obligația de a furniza un anumit număr de ore de lucru. Aceste aranjamente se prezintă sub diferite forme contractuale în funcție de țară, inclusiv așa-numitele „contracte zero ore”, dar sunt denumite în mod obișnuit „muncă la cerere”. Principala lor caracteristică este variabilitatea ridicată a numărului și a programării orelor de lucru. Cu

¹ <https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping>

toate acestea, deoarece un număr substanțial dintre acești lucrători sunt angajați cu fracțiune de normă, în prezentul raport aceștia vor fi considerați drept „muncă cu fracțiune de normă și muncă la cerere”, chiar dacă aceste modalități se suprapun cu conceptul de muncă ocazională.

Atunci când lucrătorii nu sunt angajați direct de societatea căreia îi prestează serviciile, angajarea lor face obiectul unor acorduri contractuale care implică mai multe părți, de exemplu atunci când un lucrător este detașat și plătit de o agenție privată de ocupare a forței de muncă, dar munca este prestată pentru firma utilizatoare. În majoritatea țărilor, un contract sau o relație de muncă există în mod normal între agenție și lucrător, în timp ce un contract comercial leagă agenția și firma utilizatoare. În general, se consideră că nu există un raport de muncă între lucrătorul din agenția de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare; cu toate acestea, anumite jurisdicții impun întreprinderii utilizatoare obligații legale față de lucrătorul din agenția de muncă temporară, în special în ceea ce privește sănătatea și siguranța. Întreprinderea utilizatoare plătește taxe agenției, iar agenția plătește salariile și beneficiile sociale ale lucrătorului. Deși lucrătorii agențiilor de muncă temporară sunt recunoscuți în mod obișnuit ca fiind într-o relație de muncă, din cauza multiplelor părți implicate, pot exista limitări impuse drepturilor lucrătorului sau confuzie cu privire la drepturi, în special dacă lucrătorul a prestat servicii la întreprinderea utilizatoare pentru o perioadă îndelungată de timp.

În conformitate cu OIM, munca deghizată conferă „o aparență diferită de realitatea subiacentă, cu intenția de a anula sau de a atenua protecția oferită de lege”. Aceasta poate implica mascarea identității angajatorului prin angajarea lucrătorilor prin intermediul unei terțe părți sau prin angajarea lucrătorului în cadrul unui contract civil, comercial sau de cooperare în locul unui contract de muncă și, în același timp, dirijarea și monitorizarea activității de muncă într-un mod incompatibil cu statutul independent al lucrătorului. Astfel, lucrătorul este clasificat în mod intenționat greșit ca lucrător independent, lucrător pe cont propriu, chiar dacă, de fapt, se află într-o relație de muncă subordonată.

Unele raporturi de muncă pot fi ambigue atunci când drepturile și obligațiile părților implicate nu sunt clare sau atunci când există inadecvări sau lacune în legislație, inclusiv în ceea ce privește interpretarea dispozițiilor legale sau aplicarea acestora. Un domeniu în care uneori nu există claritate juridică se referă la munca independentă dependentă, în care lucrătorii prestează servicii pentru o întreprindere în temeiul unui contract civil sau comercial, dar depind de unul sau de câțiva clienți pentru veniturile lor sau primesc instrucțiuni directe cu privire la modul în care trebuie efectuată munca. De obicei, acești lucrători nu sunt acoperiți de dispozițiile legislației muncii sau de securitatea socială bazată pe ocuparea forței de muncă, deși o serie de țări au adoptat dispoziții specifice pentru a extinde anumite protecții la lucrătorii independenți dependenți.

„Munca non-standard” este, prin urmare, un termen generic care grupează forme distincte de contracte de muncă care deviază de la relația de muncă standard. În multe cazuri, este preferabil să se analizeze și să se facă referire la fiecare formă în parte, mai ales că răspunsurile politice la orice deficit potențial de muncă decentă pot fi distincte. Cu toate acestea, poate fi util să existe un cadru general atunci când se examinează munca non-standard, de exemplu, atunci când se abordează situații în care sunt prezente două sau mai multe dimensiuni „non-standard”. De exemplu, un lucrător poate fi angajat cu un contract pe durată determinată de către o agenție de muncă temporară și poate avea un program de lucru cu jumătate de normă. Astfel,

formele de muncă non-standard pot fi adesea asociate și nu ar trebui neapărat să fie considerate doar în mod separat. În plus, referirea la un grup mai general de astfel de contracte de muncă se poate dovedi utilă, în special atunci când este necesar să se examineze și să se abordeze problemele care sunt comune diferitelor forme de muncă neconvențională.

Reglementarea ocupării forței de muncă și conceptul de relație de muncă standard

Deși formele de ocupare a forței de muncă nestandardizate reunesc mai multe modalități de ocupare a forței de muncă distincte, un element comun subiacent este faptul că acestea nu reprezintă o ocupare „standard”. Cu toate acestea, nu există o definiție juridică a „angajării standard”. Mai degrabă, ideea de „încadrare în muncă standard” și, mai precis, de „relație de muncă standard” provine din reglementarea juridică sau „*contractualizarea*” relației de muncă, care a început să apară în Regatul Unit și în alte țări europene în a doua jumătate a secolului al XIX-lea, modelând distincția juridică dintre munca salariată și munca independentă.

Reglementarea juridică a relației de muncă nu a apărut în mod automat ca răspuns la nevoile economice și nici nu a fost un răspuns juridic direct la cererile lucrătorilor sau ale angajatorilor. Mai degrabă, dreptul muncii a apărut și a evoluat odată cu schimbările economice. În Regatul Unit, revoluția industrială a produs un „model ierarhic de serviciu, care își are originea în *Master and Servant Acts* și a fost asimilat în dreptul comun”.

Revoluția industrială nu a dat naștere unui model general de contract de muncă. Abia treptat, ca urmare a influenței crescânde a negocierilor colective și a legislației sociale, precum și a răspândirii întreprinderilor de mari dimensiuni și a formelor birocratice de organizare, vechile distincții și-au pierdut forța, iar termenul „angajat” a început să fie aplicat tuturor salariaților.

În Regatul Unit, „contractualizarea” relației de muncă a urmat dezvoltarea protecției sociale, care a început în secolele al XVI-lea și al XVII-lea cu legile privind săracii și s-a extins în secolul al XIX-lea și la începutul secolului al XX-lea în domeniile indemnizației pentru accidente de muncă, asigurării sociale și protecției muncii. Apariția acestor forme mai cuprinzătoare de protecție socială s-a datorat în parte apariției politicii democratice, care a făcut posibilă apariția negocierii colective și, odată cu aceasta, a „formelor solidariste de asigurare socială”. Pe măsură ce aceste forme de asigurare socială s-au dezvoltat, a devenit necesar să se impună angajatorilor obligații de colectare a veniturilor și de compensare a întreruperii câștigurilor. A apărut o înțelegere prin care salariatul a devenit supus controlului managerial al angajatorului, în schimbul „*condițiilor de bază pentru participarea la societate*”.

Relația de muncă a oferit conducerii puterea de a dirija forța de muncă, în anumite limite, permițând întreprinderilor să investească în competențele forței de muncă. Acest lucru nu se putea face atunci când forța de muncă era furnizată în mod independent ca serviciu. Pentru ca un lucrător să investească în dobândirea de competențe specifice întreprinderii, care aveau o valoare limitată în afara întreprinderii respective, era necesar să se stabilească o relație de muncă. Astfel, lucrătorul obținea stabilitate și continuitate în muncă în schimbul prerogativelor și autorității manageriale acordate întreprinderii. Acesta a fost un rezultat mai eficient decât investiția în schimburi economice repetate, care era cazul în absența unei relații de muncă.

Apariția relației de muncă, dublată de introducerea răspunderii limitate, care a eliberat surse importante de finanțare, a propulsat ascensiunea „întreprinderii comerciale moderne” integrate pe verticală. În același timp, apariția întreprinderilor la scară largă a oferit ocazia extinderii protecției sociale în cadrul raportului de muncă. Astfel, statul „a devenit implicit terță parte la contract, canalizând riscurile insecurității economice asupra întregii forțe de muncă prin intermediul sistemului de asigurări sociale și utilizând contribuțiile la asigurările sociale și impozitul pe venit pentru a sprijini furnizarea publică de servicii sociale”. În consecință, în sistemul britanic de *common law*, instanțele au început să considere contractul de muncă drept un contract „relațional” care ar fi menținut în timp și în care ar exista angajamente reciproce din partea tuturor părților.

În mod similar, în sistemele de drept civil, relația de muncă a evoluat odată cu schimbările economice, îndepărtându-se în majoritatea cazurilor de principiile stabilite care reglementează alte contracte. În jurul angajării s-a construit o reglementare specifică, care a integrat și principii de control managerial, precum și elemente de protecție. Odată cu apariția firmei integrate vertical, „în mai multe sisteme juridice, limitele conceptului juridic de angajator au fost trasate astfel încât să coincidă cu limitele organizației economice în cadrul căreia se desfășoară munca”. Acest lucru a contribuit la consolidarea construcției relației de muncă ca fiind „bilaterale”, și anume între un lucrător și un angajator care este responsabil de organizația economică, exercită controlul asupra lucrătorului și este destinatarul obligațiilor care decurg din relația de muncă.

În ultimele decenii, însă, au avut loc schimbări organizaționale semnificative și au apărut practici comerciale care au pus presiune asupra ideii că relația de muncă este exclusiv bilaterală, reducând totodată influența testelor juridice bazate pe un control ierarhic strict.

Aceste schimbări socio-economice au determinat o reflecție reînnoită asupra modului de abordare a lacunelor în protecția juridică și socială care decurg din dezintegrarea firmei integrate vertical și distribuirea ulterioară a funcțiilor și prerogativelor manageriale concentrate în mod tradițional într-un singur angajator între mai multe entități comerciale. În plus, aceste schimbări „au tensionat interpretările restrânse ale majorității definițiilor timpurii de angajat sau lucrător salariat”, bazate pe noțiunea de subordonare.

Relația de muncă servește unor scopuri multiple, pe lângă furnizarea de protecție socială. În primul rând, relația de muncă oferă „securitatea angajării și a venitului” prin asigurarea continuității în muncă și, în majoritatea jurisdicțiilor, prin solicitarea unor motive valide pentru concediere. Securitatea angajării și a venitului este problema pentru care sunt cele mai evidente diferențele dintre angajarea standard (cu ore fixe și durată nelimitată și, prin urmare, un flux de venit asigurat) și unele forme de angajare nepermanentă (unde orele sunt variabile și nu sunt garantate sau unde nu există nicio așteptare de a continua relația de muncă după o anumită dată sau un anumit eveniment). Prin stabilirea unei relații de muncă, câștigurile din muncă pot fi reglementate prin legile privind timpul de lucru și salariul minim sau prin contractele colective de muncă pentru a oferi un nivel de venit care să ofere o compensație decentă pentru munca prestată și să asigure bunăstarea lucrătorului și a familiei sale, în timp ce legile care reglementează concedierea vizează protejarea lucrătorului de concedierea arbitrară și abuzivă.

În al doilea rând, asigurarea securității și sănătății lucrătorului – deși este o responsabilitate atât a angajatorului, cât și a lucrătorului – este reglementată în primul rând la locul de muncă și asigurată prin relația de muncă. Respectarea securității și

sănătății în muncă (SSM) poate necesita schimbări specifice în procesul de producție: implicarea lucrătorilor este esențială, iar comitetele bipartite de la locul de muncă privind SSM ajută la evitarea riscurilor inutile. Standardele OIM protejează dreptul lucrătorilor de a refuza munca nesigură, însă acest lucru este dificil de asigurat atunci când relația de muncă este fragilă sau inexistentă sau când locul de muncă este diferit de cel al angajatorului principal.

În al treilea rând, „creșterea productivității” - relația de muncă face din muncă un „cost cvasi-fix în producție”, adică un cost care nu este complet variabil, așa cum este cazul atunci când forța de muncă este angajată „ca serviciu”. Datorită acestor costuri fixe, întreprinderile sunt stimulate să îmbunătățească productivitatea investind în competențele forței lor de muncă și în îmbunătățiri tehnologice și organizaționale care sporesc productivitatea. Locurile de muncă sigure și sănătoase contribuie, de asemenea, la creșterea productivității la locul de muncă prin îmbunătățirile organizaționale pe care le aduc de obicei, precum și la evitarea accidentelor și a bolilor costisitoare.

În al patrulea rând, „economia stabilă” este rezultatul securității ocupării forței de muncă și a veniturilor oferite de acordul de angajare pe durată nedeterminată. Cu venituri previzibile și fiabile, lucrătorii pot investi în locuințe, precum și pot achiziționa alte bunuri și servicii care stimulează cererea agregată și, prin urmare, contribuie la creșterea economică, stabilitate și prosperitate. Mai mult, legislația privind protecția locurilor de muncă, coroborată cu investițiile făcute de firme în competențele lucrătorilor, înseamnă că angajatorii nu vor concedia neapărat lucrătorii la începutul unei recesiuni economice, atenuând astfel pierderile de locuri de muncă și efectele economice negative ale unei recesiuni.

Relația de muncă oferă mecanismul prin care lucrătorii își pot organiza „vocea” colectivă la locul de muncă. Reprezentarea sindicală permite lucrătorilor să își exprime preocupările, ceea ce este deosebit de important în ceea ce privește problemele de siguranță la locul de muncă, în timp ce drepturile de negociere colectivă ale lucrătorilor le permit să negocieze salariile, orele de lucru și alte condiții de muncă în condiții de egalitate cu angajatorii. „Vocea” la locul de muncă este adesea văzută ca un pilon al democrației, deoarece exprimarea preocupărilor poate permite lucrătorilor să ajungă la rezultate mai echitabile și mai corecte, stabilind astfel norme sociale care influențează comportamente societale mai largi.

Multe instituții care au în centrul preocupărilor „tratamentul echitabil” la locul de muncă se bazează pe recunoașterea realității unui raport de muncă. Mecanismele de „tratament echitabil” includ sistemele de soluționare a litigiilor, instanțele și tribunalele muncii și oferă lucrătorilor protecție juridică în caz de tratament inechitabil - de exemplu, în cazuri de discriminare salarială - precum și oportunități de reparație.

„Egalitatea de acces” recunoaște faptul că „angajatorii sunt cei care asigură accesul la ocuparea forței de muncă; strategiile lor de angajare, selecție și păstrare determină accesul la ocuparea forței de muncă”. Legile care interzic discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, care îi obligă pe angajatori să nu discrimineze pe motive precum rasa, culoarea, sexul, religia, opiniile politice, apartenența națională, originea socială, vârsta sau orientarea sexuală, asigură o piață a muncii mai favorabilă incluziunii. Aceste legi pot oferi o protecție importantă împotriva excluderii și marginalizării, însă adesea domeniul lor de aplicare este limitat la relația de muncă.

În sfârșit, „protecția socială” - deși uneori considerată în mod eronat ca fiind singura funcție a relației de muncă - este totuși o funcție esențială. În timp ce unele forme de protecție socială pot fi, și adesea sunt, furnizate în afara relației de muncă, alte forme, cum ar fi indemnizațiile de șomaj, compensațiile pentru lucrători și pensiile sunt legate de ocuparea unui loc de muncă. Aceste programe sunt componente esențiale ale unui sistem global de securitate socială care permite un nivel mai ridicat de protecție.

Aceste funcții principale ale relației de muncă nu sunt neapărat limitate la munca „standard”. Cu toate acestea, în cazul anumitor forme de NSE – munca non-standard, discutate în menționatul Raport OIM, în special formele mai ocazionale de muncă - poate fi dificil să se obțină venituri și siguranța locului de muncă, cu ramificații pentru multe alte aspecte, cum ar fi protecția socială, creșterea productivității și stabilitatea economiei. De asemenea, în funcție de modul în care aceste forme non-standard sunt reglementate și respectate, pot exista consecințe pentru egalitatea de acces, locuri de muncă sigure și sănătoase, tratament echitabil și “voce”.

Deși **relația de muncă „standard” nu este un concept juridic**, aceasta a fost asociată pe scară largă cu bărbatul tipic „susținător de familie” în țările industrializate². Tendința de a clasifica munca cu normă întreagă, pe durată nedeterminată și subordonată drept muncă „model” sau „standard” și dezvoltarea ulterioară a protecției muncii asociate acestui model au perpetuat prejudecățile de gen pe piața muncii în ceea ce privește munca remunerată în afara gospodăriei și activitățile neremunerate de îngrijire la domiciliu. Astfel, se presupunea că bărbații sunt susținătorii familiei, iar femeile îngrijitoare, în cadrul unui „contract de gen” tacit. Ca urmare, femeile au fost adesea relegate la „marginea muncii plătite”. Din cauza responsabilităților de îngrijire, se presupunea că femeile nu sunt capabile să se dedice unei munci cu normă întreagă, iar aceste obligații le împiedicau, de asemenea, să facă acest lucru.

În plus, unele legi și standarde inițiale au fost concepute pentru a limita orele de lucru ale femeilor și, în industriile dominate de femei, salariile minime au fost stabilite sub salariile comparabile ale bărbaților, legiferând, de fapt, rolul secundar al acestora în gospodărie și pe piața muncii. Din aceste motive, participarea femeilor pe piața muncii a luat adesea forma unei angajări non-standard.

Distincția dintre locurile de muncă non-standard și locurile de muncă precare

Munca non-standard este uneori denumită „muncă precară”, deși trebuie făcute distincții importante între cele două descrieri. Deși „precaritatea” are propriile definiții variate, aceasta este de obicei înțeleasă ca o muncă slab plătită, în special dacă este asociată cu câștiguri care se situează la sau sub nivelul sărăciei și sunt variabile; nesigure, ceea ce înseamnă că există incertitudine în ceea ce privește continuitatea locului de muncă și că riscul de pierdere a locului de muncă este ridicat; cu un control minim din partea lucrătorului, astfel încât lucrătorul, fie individual, fie colectiv, nu are niciun cuvânt de spus cu privire la condițiile sale de muncă, salarii sau ritmul de lucru; și neprotejată, ceea ce înseamnă că munca nu este protejată prin lege sau prin convenții colective în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, protecția socială, discriminarea sau alte drepturi acordate în mod normal lucrătorilor într-un raport de muncă. O caracteristică definitorie a precarității este faptul că lucrătorul suportă riscurile

²https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf p14

asociate locului de muncă, mai degrabă decât întreprinderea care îl angajează. În plus, precaritatea a fost legată de anumite caracteristici demografice, astfel încât atributele specifice ale lucrătorilor - sexul, etnia și locul de origine - îi predispun adesea să fie canalizați către munca precară. Anumite sectoare sunt, de asemenea, mai frecvent asociate cu munca precară, reflectând, în parte, diferitele grade de reglementare care guvernează diferite sectoare, inclusiv prezența - sau absența - reprezentării sindicale și a negocierii colective

Ca și în cazul *informalității*, precaritatea poate fi întâlnită atât în cadrul locurilor de muncă standard, cât și a celor non-standard. Într-adevăr, este important să se țină seama de faptul că, deși „locurile de muncă standard” sunt luate ca punct de referință în discuțiile privind ESN, există diferențe între țări și în interiorul acestora în ceea ce privește condițiile de muncă ale multor locuri de muncă «standard», iar mulți lucrători cu locuri de muncă „standard” pot ajunge într-o situație precară, de exemplu, dacă salariile lor sunt la nivelul sărăciei, dacă continuitatea locului de muncă este incertă sau dacă locul de muncă expune lucrătorul la riscuri profesionale. Utilizarea termenului „standard” ca punct de referință nu se datorează faptului că condițiile de muncă sunt întotdeauna bune, ci mai degrabă faptului că au apărut noi forme contractuale care se abat de la principalele caracteristici asociate cu munca standard (faptul că aceasta este continuă, cu normă întreagă și face parte dintr-o relație de muncă bilaterală). Dar, la fel cum locurile de muncă standard pot fi precare, se întâmplă și ca locurile de muncă non-standard să nu fie neapărat precare - cele două nu sunt sinonime. Non-standard se referă la o formă contractuală, în timp ce precaritatea se referă la atributele locului de muncă. Cu toate acestea, ambele „reflectă schimbarea condițiilor de ocupare a forței de muncă și pierderea condițiilor la care s-a aspirat sau s-a aspirat”.

OIM ia în considerare șapte domenii de insecuritate potențială:

1. Ocuparea forței de muncă. Insecuritatea ocupării forței de muncă se axează pe preocupările legate de menținerea locului de muncă sau pe riscul de a pierde locul de muncă generator de venituri. Aceste riscuri sunt mai mari în cazul în care nu există impedimente la concediere sau acestea sunt foarte limitate, în cazul în care există așteptări reduse privind menținerea locului de muncă, dar și în cazul în care există perspective limitate pe piața muncii dacă lucrătorul își pierde locul de muncă.
2. Veniturile. Insecuritatea câștigurilor provine din câștiguri atât de mici încât nu asigură un „salariu minim de subzistență” sau din incertitudinea cu privire la câștigurile viitoare dacă, de exemplu, munca este incertă.
3. Orele. Prea puține ore, prea multe ore sau ore care se schimbă în mod constant pun probleme specifice pentru lucrători. Orele insuficiente sau imprevizibile pot duce la preocupări legate de veniturile insuficiente. Orele excesive creează riscuri pentru siguranța și sănătatea lucrătorilor și pot duce la conflicte legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Orele imprevizibile, în special în cazul în care lucrătorii nu își pot exprima îngrijorarea cu privire la programul lor sau nu pot influența stabilirea orelor lor, pot duce, de asemenea, la conflicte între viața profesională și cea privată, precum și la repercusiuni asupra siguranței și sănătății și la nesiguranța veniturilor. În plus, anumite modele de planificare a timpului de lucru pot constitui, de asemenea, un obstacol în calea interacțiunii cu sindicatele sau cu alți lucrători, împiedicând astfel reprezentarea preocupărilor lucrătorilor.

4. Securitatea și sănătatea la locul de muncă. Nesiguranța în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă provine din faptul că lucrătorii nu au sau nu sunt suficient protejați de dispozițiile privind securitatea și sănătatea la locul de muncă care îi protejează pe lucrători de pericole, de bolile și leziunile legate de muncă, dar și de condițiile generale de muncă care pot afecta sănătatea și bunăstarea. Formarea insuficientă în domeniul securității și sănătății în muncă exacerbează acest risc.
5. Acoperirea de securitate socială. Insecuritatea în ceea ce privește acoperirea de securitate socială provine fie din faptul că nu există o acoperire de securitate socială, fie din faptul că aceasta este inadecvată.
6. Formare. Insecuritatea în ceea ce privește formarea reflectă preocupările legate de faptul că nu au acces sau au un acces inadecvat la oportunități de formare care pot dezvolta competențe pentru a contribui la promovarea dezvoltării profesionale și a avansării în carieră.
7. Reprezentarea și alte principii și drepturi fundamentale la locul de muncă. Insecuritatea reprezentării se referă la obstacolele cu care se confruntă lucrătorii în exercitarea drepturilor lor de a fi reprezentați de un sindicat și de a fi protejați prin convenții colective, inclusiv protecția insuficientă împotriva represaliilor pentru aderarea la un sindicat. Aceasta se referă, de asemenea, la capacitatea de a exercita celelalte trei drepturi fundamentale la locul de muncă: libertatea de a nu fi discriminat în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, eliminarea muncii forțate sau obligatorii și abolirea muncii copiilor.

Fiecare dintre diferitele tipuri de ESN luate în considerare în acest raport are propriile sale insecurități specifice, dintre care unele sunt mai pronunțate decât altele. O parte din această insecuritate provine din reglementările care reglementează contractul de muncă, care, în anumite jurisdicții, oferă o protecție juridică mai limitată decât cea care este acordată relației de muncă standard.

Două sau mai multe dimensiuni ale NSE pot fi prezente în aceeași relație de muncă (de exemplu, un lucrător cu fracțiune de normă poate fi angajat de o agenție privată de ocupare a forței de muncă sau de un subcontractant în temeiul unui contract pe durată determinată). Cu toate acestea, este important de reținut că formele de angajare nestandardizate sunt legate și din punct de vedere al reglementării.

Muncă temporară

I. Muncă pe durată determinată

Munca pe durată determinată este un contract de muncă al cărui sfârșit este legat implicit sau explicit de condiții precum atingerea unei anumite date, apariția unui anumit eveniment sau finalizarea unei anumite sarcini sau a unui anumit proiect. Contractele de muncă pe durată determinată sau temporară nu sunt reglementate direct de standardele internaționale de muncă. Cu toate acestea, [Convenția privind încetarea raporturilor de muncă](#), 1982 (nr. 158), impune să se prevadă garanții adecvate împotriva utilizării contractelor pe durată determinată doar cu scopul de a evita protecția impusă de convenție.

La nivel regional, cel mai detaliat instrument de reglementare a muncii pe durată determinată este [Directiva 1999/70/CE a Consiliului Uniunii Europene din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat de partenerii sociali \(CES, UNICE și CEEP\)](#). În această directivă se recunoaște că contractele pe durată nedeterminată reprezintă și vor continua să reprezinte forma generală a raporturilor de muncă între angajatori și lucrători, dar că contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde, în anumite circumstanțe, atât nevoilor angajatorilor, cât și ale lucrătorilor. Directiva definește termenul „lucrător pe durată determinată” ca fiind „o persoană care are un contract sau un raport de muncă încheiat direct între un angajator și un lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi atingerea unei anumite date, îndeplinirea unei anumite sarcini sau apariția unui anumit eveniment”. Lucrătorii care sunt plasați de o agenție de muncă temporară la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare sunt astfel excluși din domeniul său de aplicare și fac obiectul unei directive separate (a se vedea mai jos). În majoritatea țărilor, contractele pe durată determinată sunt reglementate prin dispoziții legale specifice, dar ele pot fi reglementate și prin convenții colective la nivel de întreprindere, sectorial sau național, așa cum se întâmplă în țările nordice.

II. Munca ocazională

Munca ocazională poate fi definită ca o muncă executată pentru o perioadă foarte scurtă sau ocazional și intermitent, adesea pentru un anumit număr de ore, zile sau săptămâni. Munca ocazională este de obicei informală și, ca atare, se presupune adesea că nu intră în domeniul de aplicare al reglementărilor privind ocuparea forței de muncă. Cu toate acestea, o analiză comparativă a legislației naționale a muncii arată că munca ocazională și munca zilnică sunt definite sau reglementate în mod explicit în peste 40 de țări din lume. Cele mai multe dintre acestea sunt țări în curs de dezvoltare, deși acordurile ocazionale sunt prezente și reglementate și în economiile industrializate.

Munca în regim de gardă - *call-on*, inclusiv contractele „zero ore”, vor fi analizate împreună cu munca cu fracțiune de normă, deoarece au în comun cu așa-numitul „timp parțial marginal” dimensiuni politice importante legate de caracterul scurt și imprevizibil al orelor de lucru. De asemenea, este important să se țină seama, așa cum s-a discutat deja la începutul acestei secțiuni, de faptul că există adesea granițe neclare între formele de SNS și că acestea nu ar trebui înțelese ca categorii juridice etanșe. Ca atare, unele regimuri de muncă pot foarte bine să se situeze la intersecția a două sau mai multe forme diferite de muncă neconvențională, așa cum este cu siguranță cazul regimurilor de permanență, care prezintă multe caracteristici comune cu munca ocazională și cu munca marginală cu fracțiune de normă.

În pofida faptului că este reglementată ca o formă specifică de angajare într-un număr mare de jurisdicții, lipsește o definiție juridică comună a muncii ocazionale sau a angajării. Cu toate acestea, pot fi identificate unele modele: un element comun este natura temporară, intermitentă sau ocazională a muncii;

Un alt element recurent în definițiile muncii ocazionale este necesitatea ca activitatea profesională respectivă să fie separată de activitatea obișnuită sau permanentă a angajatorului. O definiție destul de comună combină prevederea unei durate maxime cu necesitatea ca activitatea de muncă să fie străină de activitatea comercială permanentă sau obișnuită a angajatorului.

III. Munca ocazională și alte concepte conexe

Unele jurisdicții nu se referă în mod expres la „munca ocazională”, dar reglementează munca zilnică sau orară în moduri care sunt adesea foarte asemănătoare cu reglementarea muncii ocazionale în alte jurisdicții.

Unele legislații includ munca ocazională în conceptul mai larg de muncă pe durată determinată. În unele țări, necesitatea de a efectua o muncă cu caracter ocazional este un motiv codificat în mod expres pentru a încheia un contract pe durată determinată.

Definițiile și reglementarea muncii ocazionale, intermitente și zilnice sunt mai frecvent întâlnite în țările în curs de dezvoltare. Formele de muncă ocazională, însă, sunt prezente și în economiile industrializate. Deoarece multe dintre aceste forme sunt caracterizate de contracte instabile și cazuri în care lucrătorii sunt „chemați” informal la muncă, acestea se suprapun cu „munca la cerere”

Mai multe jurisdicții au adoptat aranjamente de muncă „simplificate” care nu oferă acces deplin la protecția angajării. România, de exemplu, a introdus în 2011 o reglementare a muncii cu ziua pentru prestarea de „activități de muncă necalificate cu caracter ocazional”, definite ca fiind cele desfășurate „întâlnitor, sporadic sau accidental”. Zilierii nu pot fi angajați „pentru a desfășura activități în beneficiul unei terțe părți” și nici pentru mai mult de 90 de zile pe an. În Slovacia, aceste tipuri de aranjamente sunt reglementate în cadrul a trei scheme diferite de „acorduri de muncă efectuate în afara relației de muncă”, în timp ce Ungaria reglementează așa-numita „angajare simplificată”, un aranjament care poate fi instituit pentru prestarea de muncă sezonieră în agricultură și turism sau muncă ocazională în alte sectoare.

Pentru a combate *informalitatea*, unele țări europene au adoptat munca „pe bază de vouchere”, un aranjament de lucru extrem de flexibil. În cazul muncii pe bază de vouchere, un angajator „dobândește un voucher de la o terță parte (în general o autoritate guvernamentală) care va fi utilizat ca plată pentru un serviciu de la un lucrător, mai degrabă decât numerar”. Adesea, „serviciile prestate sunt sarcini specifice sau misiuni pe durată determinată și, prin urmare, sunt legate de munca ocazională [...]”. Reglementarea națională a muncii pe bază de vouchere diferă, de asemenea, semnificativ în ceea ce privește sectoarele în care este permisă utilizarea lor. Printre țările care au adoptat aceste scheme se numără Austria, Belgia, Franța, Grecia și Italia. În Italia, reglementarea a fost liberalizată semnificativ în ultimii ani, ceea ce a dus la o creștere a utilizării lor; eficacitatea lor în combaterea informalității a fost însă pusă sub semnul întrebării. În unele cazuri, informalizarea a fost stimulată de sistemele IT care facilitează extinderea sau reducerea dimensiunii forței de muncă cu ușurință și rapiditate. Aceste fenomene se suprapun cu alte forme de NSE, în special cu relațiile de muncă deghizate și activitățile *independente* dependente.

Munca cu fracțiune de normă și munca call-on

Muncă cu fracțiune de normă „tradițională” și marginală

Termenul „lucrător cu fracțiune de normă” este definit de Convenția OIM privind munca cu fracțiune de normă, 1994 (nr. 175), ca fiind o persoană angajată ale cărei ore normale de lucru (calculate săptămânal sau în medie pe o perioadă dată de angajare) sunt mai mici decât cele ale lucrătorilor cu normă întreagă (comparabili). O definiție similară este conținută în [Directiva 97/81/CE a Consiliului UE din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru privind munca cu fracțiune de normă, încheiat de UNICE, CEEP și](#)

[CES](#), dar aici se limitează la un an perioada de referință pe parcursul căreia se pot calcula în medie orele de lucru pentru a determina dacă un lucrător este angajat cu fracțiune de normă. Distincția dintre munca cu fracțiune de normă și alte forme de angajare non-standard poate fi astfel neclară, de exemplu atunci când lucrătorii sunt angajați în muncă sezonieră cu normă întreagă sau în muncă intermitentă. Orele lor de lucru zilnice și săptămânale pot fi „normale”, dar atunci când sunt calculate pe o perioadă de un an, acestea ar putea fi considerate astfel pentru lucrătorii cu fracțiune de normă.

Convenția nr. 175 specifică faptul că lucrătorii afectați de angajarea parțială, definită ca o reducere colectivă și temporară a orelor normale de lucru din motive economice, tehnice sau structurale, nu sunt considerați lucrători cu fracțiune de normă. Munca cu fracțiune de normă ar trebui, de asemenea, să facă distincție de cazurile în care orele de lucru ale anumitor categorii de lucrători cu normă întreagă sunt reduse, de exemplu din cauza vârstei lor, a substanțelor periculoase la care sunt expuși sau a turelor de noapte pe care le efectuează.

Definiția muncii cu fracțiune de normă din Convenția nr. 175 rămâne foarte largă și nu conține nicio indicație cu privire la numărul real de ore lucrate sub care se consideră că lucrătorii lucrează cu fracțiune de normă. Legislația națională din diferite țări a adoptat o varietate de abordări cu privire la această chestiune. De asemenea, trebuie să se țină cont de faptul că numărul de ore de lucru considerat normal pentru angajații cu normă întreagă depinde uneori de ocupația sau activitatea în cauză.

Unele țări utilizează o definiție legală a muncii cu fracțiune de normă similară cu cea din Convenția nr. 175. Altele au stabilit un număr maxim de ore lucrate (exprimat în termeni absoluți sau ca procent din orele normale de lucru cu normă întreagă) pentru lucrătorii cu fracțiune de normă. O mică minoritate de state au stabilit un număr minim de ore pentru lucrătorii cu fracțiune de normă.

Formele specifice de muncă cu fracțiune de normă includ partajarea locului de muncă (un acord voluntar prin care două persoane își asumă responsabilitatea comună pentru un loc de muncă cu normă întreagă și împart orele de lucru între ele, de acord cu angajatorul), pensionarea progresivă (prin care orele de lucru ale lucrătorilor apropiați de vârsta de pensionare sunt reduse treptat) și concediul parental cu fracțiune de normă (atunci când părinții copiilor mici continuă să lucreze cu un program de lucru redus).

Faptul că diversele definiții (juridice, în primul rând, dar și din perspectivă statistică) ale muncii cu fracțiune de normă nu coincid neapărat, creează o zonă gri, astfel încât, de exemplu, lucrătorii cu fracțiune de normă ale căror ore de lucru depășesc pragul de 30 de ore pot fi acoperiți de legislația națională pentru munca cu fracțiune de normă, dar nu ar apărea și în statisticile privind munca cu fracțiune de normă (depășind 30 de ore).

În schimb, în perioade de criză economică, lucrătorii pot lucra temporar mai puțin de 30 de ore pe săptămână în urma introducerii unui sistem de „partajare a muncii”, astfel încât orele de lucru sunt reduse colectiv pentru a distribui un volum redus de muncă pe același număr (sau similar) de lucrători, pentru a evita concedierile. Din punct de vedere juridic, acești lucrători nu sunt lucrători cu jumătate de normă, ci mai degrabă lucrători cu normă întreagă afectați de șomaj parțial, așa cum se prevede în Convenția OIM nr. 175. Cu toate acestea, aceștia sunt incluși în statisticile privind angajarea cu jumătate de normă.

Spre deosebire de angajarea regulată cu jumătate de normă, „angajarea marginală cu jumătate de normă” se caracterizează printr-un număr foarte mic de ore de lucru - de obicei mai puțin de 15 sau 20 de ore pe săptămână.

În Germania, în contextul unor reforme semnificative ale pieței muncii introduse la începutul anilor 2000, a fost introdus un nou contract de muncă pentru așa-numitele „mini-locuri de muncă”, prin care lucrătorii erau scutiți de contribuțiile la asigurările sociale dacă câștigurile lor erau mai mici de 400 de euro pe lună. Pragul a fost ulterior majorat la 450 de euro, iar lucrătorii cu mini-joburi sunt acum parțial acoperiți de sistemul de pensii. În majoritatea cazurilor, aceste locuri de muncă se încadrează în sfera de aplicare a ocupării forței de muncă marginale cu fracțiune de normă.

Alte forme non-standard de angajare, cum ar fi munca ocazională și munca la cerere, pot implica, de asemenea, ore foarte scurte. Deși angajarea marginală cu fracțiune de normă poate fi o alegere personală pentru un număr de lucrători, aceasta este adesea asociată cu sub-ocuparea legată de timp.

Munca on-call

Aranjamentele privind programul de lucru care implică ore de lucru extrem de variabile și imprevizibile au crescut în importanță, în special în țările industrializate, ca modalitate de adaptare a personalului la nevoile în schimbare ale afacerilor. Astfel de aranjamente, denumite în mod obișnuit „muncă de gardă”, se caracterizează printr-o notificare prealabilă scurtă a programului, fluctuații mari ale orelor de lucru și o contribuție redusă sau inexistentă la programul de lucru. De asemenea, sunt denumite în mod obișnuit „locuri de muncă ocazionale” în unele țări industrializate.

Munca on-call poate pune probleme pentru securitatea veniturilor și echilibrul dintre viața profesională și cea personală a lucrătorilor dacă aceștia pot fi solicitați la discreția angajatorului și nu li se garantează un număr minim de ore sau o plată. Probleme suplimentare apar atunci când sunt chemați și se prezintă la muncă, dar tura lor este anulată în ultimul moment. Mai mult, chiar dacă angajatorul nu garantează un număr minim de ore, se poate aștepta ca lucrătorii să răspundă la apeluri cu preaviz foarte scurt și se pot teme că nu li se va mai oferi de lucru dacă refuză o ofertă pentru o anumită tură, chiar dacă acordul lor exclude în mod oficial o astfel de obligație.

În Regatul Unit, de exemplu, contractele cu zero ore de lucru au generat o atenție considerabilă din partea mass-media. Acestea au fost descrise ca fiind **acorduri prin care „oamenii sunt de acord să fie disponibili pentru muncă atunci când este necesar, dar nu au ore de lucru garantate... oferind angajatorilor un grup de persoane care sunt «de gardă» și pot fi utilizate atunci când apare nevoia”**. Interesul angajatorilor în utilizarea unor astfel de contracte ar trebui înțeles în contextul doctrinei juridice a „reciprocității obligațiilor”. Unele contracte au inclus, de asemenea, o clauză de exclusivitate care a împiedicat lucrătorii cu zero ore să lucreze pentru un alt angajator, chiar și în perioadele în care angajatorul principal nu avea de oferit nicio muncă. Astfel de clauze au fost considerate abuzive și au devenit inaplicabile din mai 2015. Contractele cu zero ore și acordurile similare sunt, de asemenea, utilizate pe scară largă în alte țări, inclusiv Canada, Irlanda.

În Statele Unite, unele magazine importante de vânzare cu amănuntul și companii de servicii alimentare utilizează software de programare *just-in-time* pentru a determina „personalul optim” în magazinele lor pe baza prognozelor meteo, a modelelor de vânzări și a altor date. Când vânzările sunt mai lente decât se prevede, managerii pot trimite angajații acasă înainte de sfârșitul unei ture programate sau chiar pot anula turele în ultimul moment pentru a reduce costurile. Angajații sunt uneori obligați să-și sune managerul cu una sau două ore înainte de tura lor sau să aștepte un apel de la managerul

lor pentru a afla dacă trebuie să se prezinte la muncă. Aceasta indică un program de lucru extrem de variabil, uneori fără un număr garantat de ore.

O serie de inițiative legislative recente și contracte colective de muncă încearcă să abordeze deficitele de muncă decentă adesea asociate cu aceste tipuri de contracte.

În țările în curs de dezvoltare, deși legislația muncii include în principal prevederi privind munca ocazională și nu abordează în mod specific munca on-call, aceste două forme de angajare se suprapun într-o oarecare măsură.

Doctrina britanică a „Reciprocității Obligațiilor” și contractele cu zero ore de muncă

În Regatul Unit, dincolo de distincția tradițională dintre angajați și lucrători independenți, există o a treia categorie – cea a lucrătorilor – care include atât angajații, cât și persoanele care prestează muncă sau prestează servicii în baza unui contract pentru o altă parte la acel contract, al cărei statut nu este cel de client. Lucrătorii care nu sunt angajați beneficiază de anumite drepturi de muncă, cum ar fi salariul minim național sau limitarea orelor de lucru, dar, pe de altă parte, nu au dreptul la o perioadă minimă de preaviz în cazul încetării contractului de muncă sau la protecție împotriva concedierii abuzive. Printre criteriile utilizate de instanțe pentru a determina dacă un contract este sau nu unul de muncă, reciprocitatea obligațiilor dintre părți a stârnit cea mai mare îngrijorare pentru lucrătorii cu zero ore de muncă, deoarece se poate argumenta că nu există niciun angajament din partea angajatorului de a furniza muncă și adesea niciun angajament din partea lucrătorului de a accepta orice propunere de muncă. Cu toate acestea, tribunalul nu se limitează la a lua în considerare doar termenii scriși ai contractului și poate examina și realitatea acordului. Dacă, în practică, un lucrător cu zero ore de lucru lucrează în mod regulat și persoana respectivă acceptă în mod regulat oferte de muncă, tribunalul poate considera că părțile sunt obligate printr-un acord de muncă „cadru” sau „global”. În alte cazuri, acești lucrători pot fi considerați angajați pentru perioadele – uneori scurte – în care sunt efectiv la muncă.

Cu toate acestea, pentru a anula o clauză falsă de non-mutualitate sau de „zero ore”, lucrătorii ar trebui să se adreseze în continuare instanței, deoarece circumstanțele fiecărui caz specific vor fi esențiale în stabilirea statutului lor de angajare. În realitate, un număr vast de lucrători pot fi blocați într-o relație de muncă deghizată sau în aranjamente de muncă care îi împiedică să acceseze drepturi legale importante.

Angajarea cu **normă parțială și munca on-call (de gardă) au o importanță** tot mai mare în multe țări. Adesea, acest model este un mijloc pentru grupurile altfel excluse de a participa sau de a rămâne în muncă plătită, în special pentru lucrătorii (de obicei femei) cu responsabilități familiale, studenți și lucrători mai în vârstă.

În nordul Europei, munca cu normă parțială a fost încurajată în mod explicit de politicile guvernamentale pentru a promova accesul femeilor la piața muncii și pentru a permite lucrătorilor cu responsabilități familiale să echilibreze responsabilitățile de îngrijire cu munca plătită. Munca cu normă parțială este uneori utilizată și de companii pentru a păstra lucrătorii mai în vârstă, calificați, care altfel s-ar putea pensiona, precum și pentru a atrage și a păstra lucrătorii pentru programe specifice sau locuri de muncă dificile. Munca cu normă parțială poate fi definită ca orice aranjament de muncă cu o durată mai scurtă decât munca cu normă întreagă (cf. Convenția OIM privind munca cu normă parțială, 1994). Întrucât legislația națională variază în definirea săptămânii de

lucru cu normă întreagă, în scopuri statistice / comparative, „norma parțială” este definită în mod obișnuit ca un număr specificat de ore, pragul pentru lucrătorii cu normă parțială fiind de obicei stabilit la aproximativ 30-35 de ore pe săptămână.

Angajarea cu normă parțială este cel mai puțin răspândită în țările din estul și sudul Europei, dar este o caracteristică proeminentă a ocupării forței de muncă în nordul Europei, Irlanda, Regatul Unit, Malta, Austria și Elveția. În Olanda – numită uneori prima „economie cu fracțiune de normă” din lume – ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă a reprezentat peste 45% din totalul locurilor de muncă salariate în 2014. Aproape două treimi dintre femeile din Olanda erau angajate cu fracțiune de normă (64,6%) în 2014, dar incidența angajării cu fracțiune de normă a fost, de asemenea, ridicată în rândul bărbaților (28,2%).

Motivele pentru care se lucrează cu fracțiune de normă sunt diverse. În Europa, aproximativ o cincime (21,2%) dintre toți lucrătorii cu fracțiune de normă din 2014 aveau grijă de copii sau adulți incapabili, în timp ce 12,2% aveau „alte motive personale” - aceste procente fiind semnificativ mai mari pentru femei decât pentru bărbați. Aproximativ 10% dintre toți lucrătorii cu fracțiune de normă au combinat munca cu educația sau formarea profesională, această incidență fiind semnificativ mai mare în rândul bărbaților. Cu toate acestea, puțin sub o treime au lucrat cu fracțiune de normă pentru că nu și-au putut găsi un loc de muncă permanent cu normă întreagă, ceea ce sugerează că, pentru mulți, lucrul cu fracțiune de normă este o alegere involuntară. Incidența muncii part-time involuntare, ca pondere din totalul locurilor de muncă part-time, a variat de la 7,9% în Elveția la 71,2% în Grecia.

Mai mult de jumătate din totalul muncii part-time este involuntar în Bulgaria, Cipru, Italia, România și Spania. În ultimul deceniu, majoritatea țărilor europene au înregistrat o creștere a incidenței muncii part-time involuntare (cu o dublare observată în Spania și Slovacia). O scădere a fost observată în Belgia, Bulgaria, statele baltice și România, deși, cu excepția Belgiei și Estoniei, aceste țări au rate ale muncii part-time involuntare de peste 40%.

Angajarea cu fracțiune de normă „marginală”, care implică un program foarte scurt, poate fi o opțiune atractivă pentru cei care doresc să dedice un timp limitat muncii plătite. Cu toate acestea, în multe cazuri, aceasta este asociată cu un nivel ridicat de variabilitate și o lipsă de previzibilitate a orelor de lucru și a programelor și poate lua forma muncii de gardă. În Danemarca, Germania, Olanda și Regatul Unit, peste 40% dintre unități angajează cel puțin o parte din forța lor de muncă pentru mai puțin de 15 ore pe săptămână.

În ceea ce privește **munca de gardă – on-call** se apreciază că în Statele Unite, aproximativ 10% din forța de muncă are programe de lucru neregulate, lucrătorii cu cele mai mici venituri fiind cei mai afectați. Munca de gardă este o caracteristică comună în sectorul serviciilor din țară și în special în industria de retail, care este marcată de ore de deschidere extinse ale magazinelor și fluxuri fluctuante de clienți pe parcursul zilei și al săptămânii. ore.

ASPECTE COMPARATIVE

FINLANDA

Un contract cu zero ore se referă de obicei la un contract de muncă în care programul de lucru săptămânal variază între 0 și 40 de ore. Cu toate acestea, angajatorul și angajatul ar putea conveni și asupra altor ore variabile (de exemplu, ca programul de lucru săptămânal să varieze de la 10 la 30 de ore) sau ca angajatul să fie chemat la muncă atunci când este nevoie.

Noi limitări privind utilizarea contractelor cu zero ore - caracteristici

- Modificările aduse legislației finlandeze privind utilizarea așa-numitelor contracte „zero ore” și a altor forme de contracte cu program variabil de lucru au intrat în vigoare la 1 iunie 2018.
- Aceste modificări impun angajatorilor să utilizeze contracte cu zero ore numai atunci când sunt în măsură să demonstreze o nevoie reală de ore variabile; de exemplu, din cauza fluctuației cererii. Atunci când aceste contracte sunt utilizate la inițiativa angajatorului, angajatorii sunt obligați să furnizeze angajaților o declarație scrisă care să confirme rațiunea și amploarea utilizării lor³.
- Scopul modificărilor este de a îmbunătăți poziția angajaților și de a asigura implementarea eficientă a prevederilor privind protecția locurilor de muncă. În urma modificărilor, programul de lucru trebuie să reflecte nevoile reale de forță de muncă ale angajatorului. În plus, angajatorii trebuie să renegocieze programul de lucru atunci când programul de lucru real al unui angajat din ultimele șase luni nu corespunde cu nevoile reale de forță de muncă ale angajatorului. Dacă angajatorul și angajatul nu ajung la un acord, angajatorul trebuie să furnizeze angajatului o explicație scrisă cu privire la situație.

Noua legislație include, de asemenea, revizuirii ale regulilor privind concediul medical și calcularea plății în perioada de preaviz și impune ca angajatorii să obțină consimțământul explicit al angajatului (pentru fiecare caz individual sau pentru o perioadă scurtă de timp) pentru muncă suplimentară - permițând efectiv angajaților să refuze munca suplimentară. Modificările vor îmbunătăți semnificativ poziția angajaților care au un program de lucru variabil și vor reduce o parte din flexibilitatea de care s-au bucurat angajatorii cu aceste contracte.

Modificările oferă mai multă claritate cu privire la utilizarea contractelor cu zero ore și a altor contracte cu program de lucru variabil și ar trebui să aducă o oarecare

³ <https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/working-hours/flexible-working-hours>
<https://ogletree.com/international-employment-update/articles/october-2018/finland/2018-09-25/new-limitations-on-the-use-of-zero-hour-contracts/>

consecvență circumstanțelor în care acestea pot fi utilizate. Cu toate acestea, aceste circumstanțe sunt, fără îndoială, mai restricționate decât înainte și, ca urmare a modificărilor, angajatorii ar putea dori să își revizuiască cerințele de forță de muncă pe termen lung și să se asigure că un contract cu program de lucru variabil este justificat înainte de a angaja un angajat pe această bază.

Alte modificări au fost aduse [Legii contractelor de muncă](#) și [Legii timpului de lucru](#), intrate în vigoare la 1 august 2022⁴, și care reglementează programul de lucru variabil mai detaliat decât înainte, pentru a asigura protecția angajaților. Prevederea privind programul de lucru variabil înseamnă un aranjament al programului de lucru în care programul de lucru al angajatului pe parcursul unei anumite perioade variază între numărul minim și maxim specificat în contractul de muncă („contract zero ore”) sau un aranjament al programului de lucru în care angajatul se angajează să lucreze separat pentru angajator atunci când este chemat la muncă („lucrători de gardă”).

Programul de lucru variabil poate fi convenit la inițiativa angajatorului numai dacă nevoia de forță de muncă variază în mod real. Dacă angajatorul este conștient de faptul că nevoia de muncă este, de exemplu, de 20-25 de ore pe săptămână, programul de lucru nu poate fi convenit la doar 10-25 de ore. Angajatorul trebuie să revizuiască în mod proactiv numărul de ore lucrate și nevoia de forță de muncă la fiecare 12 luni. Dacă revizuirea indică faptul că numărul minim de ore de lucru convenit în contractul de muncă ar putea fi definit ca fiind mai mare, clauza privind programul de lucru va fi modificată pentru a reflecta rezultatul revizuirii. Prima revizuire a raporturilor de muncă în vigoare la momentul intrării în vigoare a legislației trebuie efectuată până la 1 august 2023.

Angajatorul poate dispune numărul minim de ore convenit, iar angajatul trebuie să fie de acord să lucreze acest număr de ore. Angajatorul nu poate dispune unilateral un program de lucru care depășește numărul minim de ore; în schimb, angajatul trebuie să își dea consimțământul în acest sens. Un angajat care lucrează cu program variabil își poate da consimțământul pentru fiecare program separat sau pentru o perioadă scurtă de timp, fie că este vorba de introducerea unui schimb în programul de lucru, fie de comandarea de lucrări suplimentare. În principiu, consimțământul este necesar chiar dacă angajatul s-a angajat să efectueze lucrări suplimentare în contractul său de muncă. În plus, Legea contractelor de muncă include prevederi speciale privind angajații care lucrează cu program variabil, care sunt legate de indemnizația de boală și de stabilirea salariului în perioada de preaviz.

GERMANIA

Spre deosebire de Regatul Unit și alte state membre ale UE, contractele cu zero ore nu sunt (încă) o practică obișnuită în Germania. Până în prezent, alte aranjamente care vizează realizarea unui contract cu „muncă flexibilă”, cum ar fi contractele pe durată determinată sau cu jumătate de normă, detașarea de personal și - mai recent - contractele de prestare de servicii, au fost mai răspândite. Cu toate acestea, deoarece jurisprudența și legislația germană restricționează treptat flexibilitatea oferită

⁴<https://www.tradenomi.fi/en/news/what-does-the-law-say-about-zero-hour-contracts-and-the-rights-of-on-call-workers/>

odinioară de aceste aranjamente, contractele cu zero ore sunt utilizate din ce în ce mai mult în Germania (în special în ceea ce privește lucrătorii de îngrijire, profesorii și paramedicii).

Prevederi tipice care pot fi găsite în contractele de muncă sunt, de exemplu: *„Timpul de lucru este variabil. O detașare a angajatului are loc la instrucțiunile angajatorului. Angajatul nu are dreptul la un timp mediu lunar de lucru pentru a obține o remunerație de o anumită valoare.”*

Prin intermediul unor astfel de prevederi, mulți angajatori - în special cei care operează pe piețe extrem de competitive - încearcă să eludeze obligația de a atribui angajatului un timp de lucru fix și o valoare fixă a remunerației, intenționând astfel să atingă un nivel ridicat de flexibilitate și costuri reduse cu personalul.

Cu toate acestea, spre deosebire de alte țări, **în Germania nu este posibil să se încheie un contract valid de zero ore**. Legislația germană respectă principiul inherent conform căruia riscul economic și de angajare al angajatorului nu ar trebui să revină angajatului. Părțile trebuie fie să desemneze întotdeauna timpul de lucru specific în contractul de muncă, fie să încheie o relație de „muncă la cerere” ca parte a unui contract de muncă limitat în timp, în conformitate cu articolul 12 din [Legea germană privind munca cu fracțiuni de normă și angajarea pe durată determinată \(TzBfG\)](#). O relație de „muncă la cerere” este valabilă numai cu respectarea unor cerințe stricte de protecție a angajatului, care în anumite cazuri pot fi modificate printr-un contract colectiv de muncă. Acordul de muncă la cerere trebuie să includă o durată specificată a timpului de lucru săptămânal, precum și zilnic.

Legea permite angajatorului doar flexibilitate în ceea ce privește alocarea fiecărei sarcini de muncă, nu și timpul total de lucru. În cazul în care nu este prevăzut timpul de lucru săptămânal, se consideră că acordul prevede zece ore. În cazul în care contractul nu menționează timpul de lucru zilnic, angajatorul trebuie să ofere întotdeauna angajatului minimum trei ore succesive atunci când este angajat să presteze muncă. În plus, angajatul are obligația de a presta muncă numai în cazul în care angajatorul a făcut cererea cu cel puțin patru zile înainte de data preconizată a misiunii. În cazul în care părțile convin asupra unei componente flexibile de muncă la cerere, pe lângă un timp minim de lucru fix, Curtea Federală a Muncii a decis că volumul săptămânal de muncă flexibilă la cerere nu poate depăși 25% din timpul minim de lucru săptămânal. Fără a aduce atingere acestui fapt, angajatorul este în orice caz obligat să stabilească un timp de lucru săptămânal sau lunar fix și să plătească o anumită remunerație lunară.

În plus, chiar dacă părțile încheie un contract cu zero ore de lucru, ignorând regulile stabilite mai sus, acesta va fi considerat a fi un raport de muncă, acordând astfel angajatului toate drepturile și protecțiile aplicabile garantate de legislația germană. În special, angajatul ar avea dreptul la:

- Salariu minim;
- Protecție împotriva concedierii abuzive în temeiul Legii germane privind protecția împotriva concedierii (KSchG);
- Protecție specială împotriva concedierii (femei însărcinate, angajați aflați în concediu parental, persoane cu dizabilități grave);
- Plăți continue a salariului în caz de boală și de sărbătorile legale;
- Număr minim de concedii legale;
- Ore de lucru, așa cum sunt restricționate de Legea germană privind timpul de lucru (ArbZG); Perioade de preaviz legale; și
- Respectarea reglementărilor de protecție a muncii.

IRLANDA

Un contract de zero ore este atunci când angajatul este disponibil pentru muncă, dar orele de lucru nu sunt specificate în contractul de muncă.

Un contract de zero ore obligă angajatul să fie disponibil pentru un anumit număr de ore pe săptămână sau atunci când este necesar, sau ambele. Nu i se garantează un număr fix de ore.

Angajații cu contracte de zero ore sunt protejați de [Legea privind organizarea timpului de lucru din 1997](#). Cu toate acestea, acest lucru nu se aplică muncii ocazionale.

Contractele de zero ore sunt prevăzute în [Legea privind ocuparea forței de muncă din 2018](#). Această lege consolidează drepturile de muncă în mai multe domenii, inclusiv interzicerea contractelor de zero ore în majoritatea cazurilor.

Contractele de zero ore sunt interzise în majoritatea cazurilor, dar există unele excepții.

Contractele de zero ore sunt permise în următoarele circumstanțe:

- Muncă ocazională
- Muncă prestată în situații de urgență
- Ajutor pe termen scurt pentru a acoperi absențele de rutină

Exemple:

- Un membru al personalului dintr-o unitate de îngrijire trebuie să însoțească un rezident la spital cu preaviz scurt.
- Un lucrător suplinitor adecvat poate fi chemat pentru a-l înlocui în baza unui contract de zero ore.
- Școlile au un grup de profesori care oferă înlocuire în cazul absenței neașteptate a unui membru permanent al personalului didactic.

În cazul în care contractul actual de muncă nu reflectă cu exactitate media orelor pe săptămână pe care le-a lucrat efectiv angajatul pe o perioadă de 12 luni, are dreptul la un contract în intervale orare.

Un contract în intervale orare oferă dreptul de a lucra o medie a orelor din intervalul specificat timp de 12 luni. Există 8 intervale orare care acoperă un anumit număr de ore pe săptămână (de exemplu, 6-11 sau 11-16 ore pe săptămână).

Dacă angajatul este chemat la muncă și ulterior trimis acasă din lipsă de activitate trebuie să primească o plată minimă. Angajatul trebuie să fie plătit pentru 25% din orele posibile sau pentru 15 ore. Această regulă nu se aplică în caz de urgență, circumstanțe excepționale sau ajutor pe termen scurt.

Salariul trebuie calculat fie ca fiind de 3 ori salariul minim național, fie ca fiind de 3 ori tariful orar minim prevăzut într-un Ordin de Reglementare a Ocupării Forței de Muncă (ERO) (dacă este cazul).

Un angajat cu un contract de zero ore care lucrează mai puțin de 25% din orele sale potențiale într-o săptămână trebuie să fie plătit. Nivelul salariului depinde de faptul dacă a lucrat sau nu. Dacă nu a lucrat, trebuie să fie plătit ca și cum ar fi lucrat 25% din orele disponibile posibile sau plătit pentru 15 ore.

OLANDA

Un *contract de gardă* cu zero ore este un contract de muncă standard pe o perioadă determinată sau nedeterminată. Contractul stabilește o relație de muncă între angajator și angajat pe o perioadă determinată sau nedeterminată, dar nu specifică numărul de ore pe care angajatul trebuie să le lucreze. În schimb, contractul de gardă cu zero ore specifică faptul că angajatul va fi chemat la muncă atunci când este disponibilă muncă. Un angajat cu un astfel de contract este cunoscut și sub denumirea de lucrător de gardă.

Începând cu 1 august 2022, a intrat în vigoare o nouă lege pentru lucrătorii de gardă și angajații cu modele de lucru imprevizibile. Contractele de gardă sunt contracte de muncă în care angajatul lucrează doar atunci când este chemat de angajator și în care salariul depinde de numărul de ore pe care angajatul este chemat să le lucreze. Protecțiile existente pentru contractele de gardă rămân neschimbate, dar angajatorii sunt acum obligați să stabilească zile de referință. Acestea sunt zilele și orele în care angajatul poate fi obligat să lucreze.

Modele de lucru imprevizibile

Angajații cu un contract care implică un model de lucru complet sau în mare parte imprevizibil vor beneficia de mai multă protecție. **Angajatorii trebuie să stabilească zile de referință, care sunt zilele și orele în care angajatul poate fi obligat să lucreze. Dacă angajatul este programat în afara acestor zile, nu este obligat să lucreze.** Angajații trebuie să aibă claritate cu privire la zilele și orele în care sunt obligați să lucreze cu cel puțin patru zile înainte. Dacă angajatul este anulat în termen de patru zile, acesta are în continuare dreptul la plată, ca și în cazul unui acord de gardă.

Când angajatul este solicitat, acesta trebuie să se prezinte la locul de muncă. Angajatorul plătește salariul doar pentru orele lucrate de angajat. Aceste aranjamente sunt specificate într-un contract de muncă cu zero ore.

Când un angajat cu un contract de zero ore a fost angajat timp de cel puțin 12 luni, angajatorul este obligat să facă angajatului o ofertă pentru un număr fix de ore. Această ofertă trebuie să fie (cel puțin) echivalentă cu numărul mediu de ore lucrate în acel an.

Angajatul nu este obligat să accepte această ofertă și poate, de asemenea, să aleagă să își păstreze contractul de zero ore. Dacă angajatul face acest lucru și este apoi angajat pentru încă un an cu un contract de zero ore, sunteți din nou obligat să faceți o ofertă.

În timpul bolii, angajatul cu un contract de muncă cu zero ore are anumite drepturi. Dacă angajatul se îmbolnăvește în timpul unei perioade în care este de gardă, va primi cel puțin 70% din salariul pentru perioada de gardă convenită (dacă acesta este mai mic decât salariul minim, va primi salariul minim legal).

Angajatul cu un contract de muncă cu zero ore care rămâne bolnav după expirarea perioadei de gardă nu mai are dreptul la salariu.

Angajatorul nu poate rezilia contractul de muncă cu zero ore doar prin faptul că nu mai cheamă angajatul. Acest lucru se datorează faptului că, pur și simplu, contractul continuă să existe în acest fel. Angajatorul poate rezilia contractul doar prin efectul legii (deoarece contractul de muncă pe durată determinată a expirat) sau prin preaviz sau reziliere corespunzătoare. Acest lucru se poate realiza, de exemplu, prin concediere de comun acord, printr-un acord de soluționare a problemelor.

Atunci când angajatorul încheie un contract cu zero ore cu același angajat pentru o perioadă determinată de fiecare dată și încheie un nou contract pe durată determinată după încetarea acestui contract, acesta riscă să intre în joc regulile lanțului de contracte.

În cazul a 3 contracte consecutive, în care intervalele (perioada în care angajatul nu are contract) sunt mai mici de 6 luni de fiecare dată, ultimul contract (al treilea) este convertit automat într-un contract pe durată nedeterminată (fără dată de încheiere).

Regula lanțului se aplică și atunci când au fost încheiate mai multe contracte cu angajatul la intervale de până la 6 luni, iar durata acestor contracte depășește 24 de luni (2 ani). Ultimul contract este, de asemenea, convertit automat într-un contract pe durată nedeterminată.

În concluzie, un contract cu zero ore este o modalitate convenabilă și utilă pentru angajatori de a permite angajaților să lucreze flexibil, dar, pe de altă parte, există multe reguli atașate acestuia. În plus, pentru angajat, există puține avantaje ale unui contract cu zero ore de lucru.

Un nou proiect de lege, menit să consolideze drepturile persoanelor cu contracte temporare și flexibile, a fost publicat recent (mai 2025) de ministrul afacerilor sociale, Eddy van Hijum.

Proiectul de lege are ca scop acordarea lucrătorilor din agențiile de plasare a forței de muncă unei aceleași protecții ca și angajaților obișnuiți și reducerea utilizării contractelor cu zero ore de lucru⁵.

În schimb, noile prevederi introduc diferite niveluri de flexibilitate, cu contracte care specifică un număr minim și maxim de ore. Lucrătorii trebuie să fie plătiți cel puțin pentru minimul și pot refuza să lucreze peste limita maximă.

Contractele cu zero ore vor rămâne însă legale pentru studenții și adolescenții care lucrează în paralel cu studiile.

Legislația extinde, de asemenea, pauza necesară între trei contracte temporare succesive și un al patrulea de la șase luni la cinci ani. Van Hijum speră că acest lucru va încuraja angajatorii să ofere în schimb locuri de muncă permanente.

Aproximativ 2,7 milioane de persoane din Olanda au în prezent o formă de contract temporar sau flexibil, cea mai mare proporție din Uniunea Europeană. Alte 5,5 milioane de persoane au un loc de muncă permanent, în timp ce 1,5 milioane sunt clasificate ca lucrători independenți.

Măsura se bazează pe eforturile guvernului anterior de a obține un control mai bun asupra pieței muncii, în urma recomandărilor oficiale formulate în urmă cu câțiva ani.

În 2020, comisia Borstlap a declarat că Olanda trebuie să ia „măsuri drastice” pentru a reforma piața muncii pentru a-și menține nivelul actual de prosperitate.

Van Hijum speră că legislația va intra în vigoare în 2027 dacă este aprobată de ambele camere ale parlamentului.

Sursa: <https://dutch-law.com/employment-law/freelancer-contract.html>

⁵ <https://dutch-law.com/employment-law/freelancer-contract.html>

SUEDIA

În Suedia, situația contractelor "zero ore" este diferită față de alte țări unde acestea sunt mai des întâlnite (precum Marea Britanie sau Olanda). Legislația muncii suedează, în special Legea privind Protecția Angajării ([Employment Protection Act - LAS](#)), pune un accent puternic pe contractele permanente (tillsvidareanställning)⁶.

Iată câteva aspecte cheie despre cum funcționează contractele de muncă în Suedia și de ce "zero ore" nu este o formă de contract recunoscută ca atare:

- Conform [Legii suedeze privind protecția locurilor de muncă](#) (Sw. Lag om anställningsskydd), există doar două tipuri de contracte de muncă: pe durată nedeterminată (Sw. tillsvidareanställning) și pe durată determinată (Sw. tidsbegränsad anställning).
- Regula principală este că un loc de muncă este pe durată nedeterminată. Aceasta înseamnă că, atâta timp cât părțile nu convin asupra unui loc de muncă pe durată determinată, acesta se aplică până la o nouă notificare.
- Părțile pot conveni ca primele 6 luni ale unui loc de muncă pe durată nedeterminată să fie de probă. În timpul acestei perioade de probă, ambele părți pot rezilia contractul de muncă în orice moment, fără a oferi un motiv și fără notificare prealabilă. În cazul în care niciuna dintre părți nu rezilia contractul de muncă, fie în timpul, fie la sfârșitul perioadei de probă, contractul de muncă va continua pe termen nelimitat.

Există patru tipuri de contracte de muncă pe durată determinată admisibile, conform Legii suedeze privind protecția locurilor de muncă:

- Angajare generală pe durată determinată (General Fixed-Term Employment): Poate fi folosită pentru diverse nevoi temporare, dar există limite de durată. De exemplu, dacă un angajat a fost angajat pe un astfel de contract pentru mai mult de 12 luni într-o perioadă de cinci ani, contractul devine automat permanent.
- Angajare de substituție (Substitute Employment): Atunci când cineva înlocuiește un angajat absent (ex: concediu medical, concediu parental). Dacă o persoană a lucrat ca substitut pentru mai mult de doi ani într-o perioadă de cinci ani, are dreptul la un contract permanent.
- Angajare sezonieră (Seasonal Employment): Pentru muncă legată de anumite sezoane (ex: turism, agricultură). Există, de asemenea, reguli privind dreptul la reangajare pentru sezonul următor.
- Angajare de probă (Provanställning): Este o perioadă de probă, de maxim 6 luni, care se transformă automat într-un contract permanent dacă ambele părți sunt mulțumite.

Spre deosebire de contractele de muncă pe durată nedeterminată, contractele de muncă pe durată determinată se aplică pentru o perioadă specificată și expiră automat la expirarea duratei contractului.

Cel mai comun tip de angajare pe durată determinată este angajarea pe durată determinată generală.

⁶⁶ <https://www.twobirds.com/en/insights/2018/global/types-of-employment-contracts-in-finland-denmark-and-sweden>

Pentru a proteja angajatul de utilizarea extensivă a contractelor de muncă temporare, angajările pe durată determinată generale și contractele de înlocuire temporară (cu același angajator) care depășesc 2 ani pe parcursul unei perioade de 5 ani se vor transforma automat în contracte pe durată nedeterminată.

În plus, un contract de muncă pe durată determinată se transformă automat într-un contract pe durată nedeterminată odată ce angajatul a fost angajat ulterior în baza unor contracte de muncă generale pe durată determinată, contracte de înlocuire temporară și/sau contracte sezoniere pentru o perioadă totală mai mare de 2 ani. Contractele de muncă sunt considerate ulterioare dacă nu au trecut mai mult de 6 luni între începerea contractelor de muncă separate.

Pentru a evita situația în care un contract pe durată determinată se transformă într-un contract pe durată nedeterminată, angajatorii ar trebui să ia în considerare durata angajării pe durată determinată și, de asemenea, dacă angajatul a mai fost angajat anterior.

În concluzie, în Suedia, conceptul de "tjänstställning" (angajare pe oră) există, dar acesta nu este echivalentul unui contract "zero ore" în sensul britanic, unde nu există ore garantate. Chiar și angajarea pe oră în Suedia tinde să se încadreze într-una dintre formele de angajare pe durată determinată menționate mai sus, iar legislația și contractele colective de muncă oferă o anumită protecție și predictibilitate.

Rolul Acordurilor Colective de Muncă (Kollektivavtal): Suedia are un sistem puternic de negocieri colective. Majoritatea angajaților sunt acoperiți de acorduri colective de muncă, care stabilesc condiții minime de muncă, salarii, preaviz, perioade de probă și alte beneficii, adesea depășind cerințele legale minime. Aceste acorduri pot oferi o anumită predictibilitate chiar și în cazul angajărilor cu orar flexibil.

Așadar, deși Suedia permite contracte cu un grad de flexibilitate (cum ar fi cele pe durată determinată sau angajările pe oră), conceptul de contract "zero ore" în care angajatorul nu are nicio obligație de a oferi ore, iar angajatul poate refuza fără consecințe, nu este o formă contractuală distinctă și larg răspândită, așa cum este în alte țări. Legislația și sistemul de negocieri colective din Suedia sunt concepute pentru a oferi angajaților o siguranță a locului de muncă mai mare.

REGATUL UNIT

Contractele de zero ore

Contractele de zero ore pot fi o opțiune flexibilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători. De exemplu, dacă munca nu este constantă sau este „pe moment” angajatorul nu este obligat să ofere un număr minim de ore de lucru iar angajatul nu trebuie / nu poate fi obligat să accepte nicio muncă oferită.

Angajatorii folosesc adesea contracte de zero ore pentru o parte din forța lor de muncă în sectoare precum:

- muncă în bancă;
- ore ocazionale (de exemplu, studenți care lucrează doar în timpul vacanțelor);
- muncă de îngrijire;
- livrare prin șoferi;

- muncă în gig economy (de exemplu, livrarea de mâncare la pachet sau oferirea de transport cu mașina);
- muncă în domeniul ospitalității;
- muncă în depozit.

Drepturile angajaților în baza unui contract de zero ore

Cu un contract de zero ore, o persoană este clasificată legal ca angajat sau lucrător. Drepturile angajatului decurg din statutul de angajat, nu din faptul că deține un contract de zero ore.

Conform legii, în calitate de angajat sau lucrător, o persoană are drepturi la locul de muncă, inclusiv:

- Salariul minim național și salariul minim de subzistență;
- concediile de odihnă și concediile de odihnă;
- protecția împotriva discriminării;
- primirea *fluturașilor* de salariu, etc.

Conform legii ([Legea privind drepturile de muncă din 1996](#)), un angajat cu un contract de muncă cu zero ore poate avea mai mulți angajatori.

Un contract cu zero ore poate fi un contract continuu sau o serie de contracte scurte de fiecare dată când angajatul lucrează pentru un angajator.

Dacă contractul se încheie, angajatorul trebuie să plătească:

- orice concediu acumulat și neefectuat – cu excepția cazului în care se plătește concediul cumulat;
- salarii restante și preaviz (dacă angajatul a fost clasificat legal ca angajat și a fost angajat mai mult de o lună sau dacă contractul prevede acest lucru)

Contractele cu zero ore pot funcționa bine atunci când:

- cererea de muncă se schimbă de la o săptămână la alta
- angajatul sau lucrătorul dorește flexibilitate din cauza studiilor sau a îngrijirii copiilor
- munca se desfășoară într-un sector cu perioade aglomerate și liniștite - cum ar fi industria ospitalității, cateringului și divertismentului
- înființarea unei noi afaceri
- există creșteri ale cererii în anumite perioade ale anului, cum ar fi festivalurile de vară.⁷

Munca în baza unui contract de zero ore nu determină în sine ce drepturi de angajare are sau nu are o persoană. Mai degrabă, aceasta depinde de statutul său de angajare, pentru care există o serie de teste juridice.

Cu toate acestea, contractele de zero ore pot face dificilă stabilirea statutului de angajare al cuiva și a calificării sale pentru anumite drepturi de angajare. „Reciprocitatea obligațiilor” - în care o persoană este obligată să ofere de lucru, iar cealaltă este obligată să îl accepte - este un test juridic cheie pentru a stabili dacă cineva este un „angajat”. În cazul unor contracte de zero ore, poate fi dificil să se stabilească dacă există sau nu o astfel de reciprocitate a obligațiilor.

⁷ https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/guides/zero-hours-contracts-guide-web-2021_tcm18-10706.pdf
<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/67e429cf2621ba30ed9776d1/zero-hours-contracts.pdf>

În mod similar, este dificil pentru unii angajați cu contract de zero ore să construiască suficientă continuitate neîntreruptă a serviciului pentru a se califica pentru anumite drepturi de angajare, cum ar fi concedierea abuzivă. Acest lucru se datorează faptului că o pauză de o săptămână fără muncă poate fi suficientă pentru a reseta cronometrul continuității serviciului lor.

Din 2015, angajatorilor li s-a interzis, prin secțiunea 27A din Legea privind drepturile de muncă din 1996, să insereze „clauze de exclusivitate” în contractele de muncă cu zero ore, care încearcă să împiedice angajații cu astfel de contracte să lucreze și în altă parte⁸.

Pe 10 octombrie 2024 a fost introdus Proiectul de lege privind drepturile muncii 2024-25 (proiectul de lege nr. 11 din sesiunea parlamentară 2024-25⁹).

Proiectul de lege implementează în mare măsură planurile prezentate în publicația preelectorală a Partidului Laburist din iunie 2024, intitulată „[Planul Partidului Laburist pentru a face munca rentabilă: O nouă înțelegere pentru oamenii care lucrează](#)” . Acest plan s-a bazat în mare măsură pe *Cartea verde a Partidului Laburist privind drepturile muncii din septembrie 2022: O nouă înțelegere pentru oamenii care lucrează* .

Printre principalele subiecte abordate de proiectul de lege se numără:

- **Contractele cu zero ore – introducerea dreptului la un preaviz rezonabil pentru ture și la oferirea unui contract cu ore garantate, care să reflecte orele lucrate în mod regulat.**
- Program de lucru flexibil – obligarea angajatorilor să justifice refuzul solicitărilor de program de lucru flexibil.
- Indemnizație legală de boală – eliminarea perioadei de așteptare de trei zile (astfel încât angajații să fie eligibili din prima zi de boală sau accidentare) și a testului de eligibilitate pentru limita inferioară a veniturilor.
- Concediu familial – eliminarea perioadei de calificare pentru concediul de paternitate și concediul parental obișnuit (astfel încât angajații să aibă dreptul din prima zi de angajare) și extinderea eligibilității pentru concediul de deces.
- Protecție împotriva hărțuirii – extinderea obligațiilor angajatorilor de a preveni hărțuirea personalului.
- Concedierea abuzivă – eliminarea perioadei de calificare de doi ani (astfel încât angajații să fie protejați de concedierea abuzivă din prima zi de angajare), sub rezerva unei potențiale perioade de probă.
- Concedierea și reangajarea – concedierea lucrătorilor devine automat nedreaptă pentru că aceștia refuză să accepte o modificare a contractului.
- Negocierea colectivă sectorială – reintroducerea Organismului de negociere pentru personalul școlar și crearea unui Organism de negociere pentru asistența socială a adulților, care ar putea determina salariile și alte condiții pentru lucrătorii din aceste sectoare.

⁸ <https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers/zero-hours-contracts-guidance-for-employers>

⁹ <https://bills.parliament.uk/bills/3737>

- Sindicatele – introducerea drepturilor sindicatelor de a accesa locurile de muncă și abrogarea Legii privind grevele (nivelurile minime de servicii) din 2023 și a majorității prevederilor Legii sindicatelor din 2016.
- Aplicarea legii – reunirea competențelor organismelor existente de aplicare a legii pe piața muncii, împreună cu unele competențe noi, sub conducerea Secretarului de Stat și a ofițerilor de aplicare a legii.

WEBOGRAFIE

<https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping>

<https://dutch-law.com/employment-law/freelancer-contract.html>

<https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/working-hours/flexible-working-hours>

[https://ogletree.com/international-employment-update/articles/october-](https://ogletree.com/international-employment-update/articles/october-2018/finland/2018-09-25/new-limitations-on-the-use-of-zero-hour-contracts/)

[2018/finland/2018-09-25/new-limitations-on-the-use-of-zero-hour-contracts/](https://ogletree.com/international-employment-update/articles/october-2018/finland/2018-09-25/new-limitations-on-the-use-of-zero-hour-contracts/)

<https://www.tradenomi.fi/en/news/what-does-the-law-say-about-zero-hour-contracts-and-the-rights-of-on-call-workers/>

<https://www.twobirds.com/en/insights/2018/global/types-of-employment-contracts-in-finland-denmark-and-sweden>

https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/guides/zero-hours-contracts-guide-web-2021_tcm18-10706.pdf

<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/67e429cf2621ba30ed9776d1/zero-hours-contracts.pdf>

<https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers/zero-hours-contracts-guidance-for-employers>

<https://bills.parliament.uk/bills/3737>

https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/375-378_10.pdf

https://www.avocatnet.ro/articol_61704/Contractul-de-munc%C4%83-%E2%80%9Ezero-ore-zero-bani-o-propunere-prin-care-salaria%C8%9Bii-ar-deveni-zilieri-cu-contract.html

<https://www.cxcglobal.com/global-hiring-guide/sweden/employment-contracts-in-sweden/>

<https://www.twobirds.com/en/insights/2018/global/types-of-employment-contracts-in-finland-denmark-and-sweden>

<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06553/SN06553.pdf>

<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-10109/CBP-10109.pdf>