

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

DURATA TIMPULUI DE LUCRU ÎN UNELE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

studiu documentar

februarie 2026

Lucrările 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:

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

Documentare și sinteză: Dan Alexandreanu,
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

INTRODUCERE	7
ASPECTE COMPARATIVE.....	10
AUSTRIA	10
• <i>Aspecte pe sectoare specifice</i>	11
BELGIA	11
• <i>Durata standard a timpului de lucru</i>	11
• <i>Modificări legislative recente (2024 - 2026)</i>	11
- <i>săptămâna de lucru de 4 zile</i>	11
- <i>liberalizarea muncii de noapte (1 aprilie 2026)</i>	11
• <i>Aspecte pe sectoare specifice</i>	12
CEHIA	12
• <i>Durata standard a timpului de lucru</i>	12
• <i>Modificări legislative recente (2024 - 2026)</i>	13
A. <i>Auto-planificarea programului de lucru - 1 Ianuarie 2025</i>	13
B. <i>Regimul DPP/DPČ (Contractele în afara raportului de muncă)</i>	13
C. <i>Munca minorilor (14 ani+)</i>	13
• <i>Aspecte pe sectoare specifice</i>	13
DANEMARCA	13
• <i>Durata standard a timpului de lucru</i>	14
• <i>Modificări legislative recente</i>	14
A. <i>Înregistrarea obligatorie a timpului de lucru (1 iulie 2024)</i>	14
B. <i>Clauza „Opt-out” pentru 48 de ore</i>	14
• <i>Aspecte pe sectoare specifice</i>	14
ESTONIA	15
• <i>Durata standard a timpului de lucru</i>	15
• <i>Modificări legislative recente</i>	15
A. <i>Acordurile de timp flexibil (intrate în vigoare în 2025)</i>	15
B. <i>Reforma pentru minori (februarie 2026)</i>	15
C. <i>Eliminarea „Tax Hump” (1 ianuarie 2026)</i>	15
• <i>Aspecte pe sectoare specifice</i>	15
FINLANDA	16
• <i>Durata standard a timpului de lucru</i>	16

• Modificări legislative recente	16
A. Extinderea negocierilor colective locale (1 ianuarie 2025)	16
B. Reforma „muncii independente”	16
C. Abrogarea Legii brutărilor (1 Martie 2025)	16
• Aspecte pe sectoare specifice	17
FRANȚA	17
• Durata standard a timpului de lucru	17
• Modificări legislative recente	17
A. Noul concediu parental - 1 iulie 2026.....	17
B. Generalizarea reducerii de cotizații pentru orele suplimentare (1 ianuarie 2026).....	18
C. Alinierea cu standardele UE privind concediul medical (2025)	18
• Aspecte pe sectoare specifice	18
GERMANIA	18
• Durata standard a timpului de lucru	18
• Modificări legislative recente	19
A. Digitalizarea obligatorie a pontajului	19
B. Dezbaterile privind "Săptămâna de 4 zile" vs. "Part-time"	19
• Aspecte pe sectoare specifice	19
IRLANDA	20
• Durata standard a timpului de lucru	20
• Modificări legislative recente	20
A. Dreptul de a solicita munca la distanță sau flexibilă	20
B. Concediul de îngrijire pentru probleme medicale grave	20
C. Codul de practică privind "dreptul la deconectare"	20
• Aspecte pe sectoare specifice	20
ITALIA	21
• Durata standard a timpului de lucru	21
• Modificări legislative recente	21
A. Smart Working (1 ianuarie 2026)	21
B. Taxarea redusă a orelor suplimentare (2026)	21
C. Dreptul la deconectare.....	21
D. Experimentarea „săptămânii scurte”	22
• Aspecte pe sectoare specifice	22
LITUANIA	22
• Durata standard a timpului de lucru	22

• Modificări legislative recente	23
A. <i>Transparența salarială (30 Aprilie - 1 Iunie 2026)</i>	23
B. <i>"Săptămâna de 32 de ore" în sectorul public</i>	23
C. <i>Dreptul la deconectare</i>	23
• Aspecte pe sectoare specifice	23
POLONIA	23
• Durata standard a timpului de lucru	23
B. <i>Perioada-pilot pentru săptămâna de lucru de 4 zile (2026)</i>	24
• Aspecte pe sectoare specifice	24
SLOVENIA	24
• Durata standard a timpului de lucru	25
• Modificări legislative recente	25
A. <i>Modelul "80-90-100" pentru lucrătorii seniori (1 ianuarie 2026)</i>	25
B. <i>Dreptul la deconectare (implementat complet în 2025)</i>	25
C. <i>Schema permanentă de lucru scurt</i>	25
• Aspecte pe sectoare specifice	25
SPANIA	26
• Durata standard a timpului de lucru	26
• Modificări legislative recente	26
A. <i>Reducerea săptămânii de lucru la 37,5 ore</i>	26
B. <i>Înregistrarea digitală obligatorie a timpului de lucru</i>	26
C. <i>Consolidarea dreptului la deconectare</i>	26
• Aspecte pe sectoare specifice	26
SUEDIA	27
• Durata standard a timpului de lucru	27
• Modificări legislative recente	27
A. <i>Dezbaterea privind săptămâna de 35 de ore de muncă</i>	27
B. <i>Înăsprirea regulilor privind odihna zilnică</i>	27
C. <i>Digitalizarea și "Right to Disconnect"</i>	27
• Aspecte pe sectoare specifice	28
ȚĂRILE DE JOS	28
• Durata standard a timpului de lucru	28
• Modificări legislative recente	28
A. <i>Digitalizarea și raportarea obligatorie</i>	28
B. <i>Reforma concediului parental plătit (2025-2026)</i>	29

<i>C. Munca în locație flexibilă</i>	29
• Aspecte pe sectoare specifice	29
UNGARIA	29
• Durata standard a timpului de lucru	29
• Modificări legislative recente	30
<i>A. Extinderea cadrului de referință.....</i>	30
<i>B. Flexibilitatea pentru părinți.....</i>	30
<i>C. Digitalizarea documentației de muncă.....</i>	30
• Aspecte pe sectoare specifice	30
WEBOGRAFIE	31

INTRODUCERE

Durata timpului de lucru în statele membre ale Uniunii Europene trebuie să fie în conformitate cu prevederile Directivei privind timpul de lucru¹. Acestea includ o săptămână de lucru medie maximă de 48 de ore (pe o perioadă de până la 4 luni), o perioadă minimă de odihnă zilnică de 11 ore și o perioadă minimă de odihnă săptămânală neîntreruptă de 24 de ore, pe lângă perioada de odihnă zilnică de 11 ore. Durata timpului de lucru este, de asemenea, stabilită de legislația națională și de negocierile colective.

Majoritatea țărilor și-au stabilit numărul maxim de ore de lucru săptămânale la 40, dar acest număr poate fi crescut în anumite circumstanțe. Belgia și Franța continuă să fie cele mai importante excepții, cu un număr maxim de ore săptămânale de 38, respectiv 35. Atunci când se iau în considerare orele suplimentare, majoritatea țărilor stabilesc numărul maxim săptămânal la 48 de ore. Excepții fac Belgia și Croația (50 de ore), precum și Austria, Germania, Lituania și Țările de Jos (toate cu 60 de ore).

Rolul negocierilor colective în stabilirea duratei timpului de lucru variază foarte mult în UE. De exemplu, sfera de acoperire a negocierilor colective diferă semnificativ de la o țară la alta, iar nivelurile de negociere (intersectoriale, sectoriale și la nivel de companie) variază în ceea ce privește importanța. Conform analizelor experților, semnificația negocierilor poate diferi, de asemenea, foarte mult în funcție de sectoarele de activitate economică și de grupurile de lucrători (Eurofound, 2016). Există, totuși, unele diferențe importante între statele membre care au făcut parte din UE înainte de anul 2004 (UE14) și majoritatea celor care au aderat ulterior (UE13). În primul grup, timpul de lucru tinde să fie mai scurt, iar negocierile colective joacă un rol foarte important în stabilirea duratei timpului de lucru. În multe țări din al doilea grup, negocierile colective nu joacă un rol relevant în stabilirea regulilor privind timpul de lucru.

Durata maximă legală a timpului de lucru săptămânal

Conform raportului Eurofound publicat în octombrie 2025², timpul normal de lucru anual convenit prin contractele colective de muncă în statele membre ale Uniunii Europene pentru anul 2024 a înregistrat o medie de 1.722 de ore.

Datele arată o diferență semnificativă între statele din „vechea Europă”, unde media este de 1.689 ore, și statele care au aderat ulterior, unde media este de 1.805 ore.

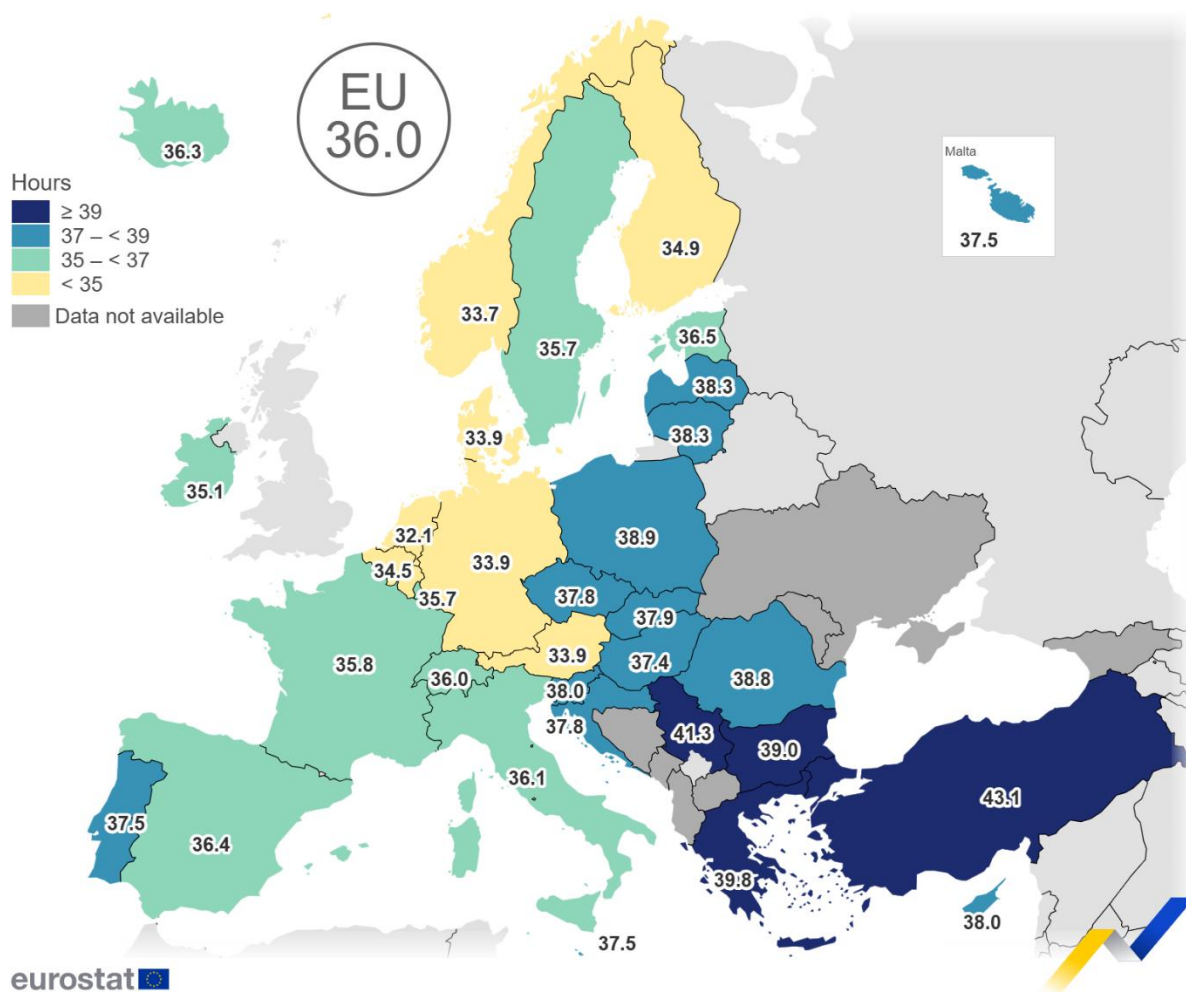
¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>

² <https://www.eurofound.europa.eu/ro/surveys-and-data/data-catalogue/average-collectively-agreed-normal-annual-working-time-eu27-and-norway-2024>

**Orele anuale rezultate după scăderea concediului de odihnă
și a sărbătorilor legale**

Țara	Ore / săptămână	Ore / an	Concediu anual (zile)	Sărbători legale (excluzând duminicile) (zile)	Concedii (ore)	Ore anuale (rotunjite)
Estonia	40	2.080	20	9	232	1.848
Slovacia	40	2.080	20	10	240	1.840
Ungaria	40	2.080	20	11	248	1.832
Letonia	40	2.080	20	11	248	1.832
Polonia	40	2.080	20	12	256	1.824
Slovenia	40	2.080	20	12	256	1.824
Croația	40	2.080	20	13	264	1.816
Grecia	40	2.080	20	13	264	1.816
Lituania	40	2.080	20	13	264	1.816
România	40	2.080	21	13	272	1.808
Irlanda	39	2.028	20	9	226	1.802
Bulgaria	40	2.080	24	12	288	1.792
Luxemburg	40	2.080	26	11	296	1.784
Suedia	39,8	2.069	25	11	287	1.783
Portugalia	39	2.028	22	10	250	1.778
Spania	38,3	1.991,6	22	9	237	1.754
Malta	40	2.080	30	11	328	1.752
Belgia	38	1.976	20	12	243	1.733
Țările de Jos	37,2	1.934,4	20	8	208	1.726
Italia	38	1.976	25	10	266	1.710
Austria	38,25	1.989	25	12	283	1.706
Cipru	38	1.976	21	16	281	1.695
Cehia	37,9	1.970,8	25	12	280	1.690
Norvegia	37,5	1.950	25	10	263	1.688
Finlanda	37,5	1.950	25	13	285	1.665
Germania	37,8	1.965,6	30	10	302	1.663
Danemarca	37	1.924	30	8	281	1.643
Franța	35,8	1.861,60	30	10	286	1.575
EU27	38.20	1.988,6	24,70	10,20	267	1.722

Orele anuale sunt calculate pornind de la săptămâna de lucru brută (52 de săptămâni), din care se scad orele aferente concediului anual de odihnă și sărbătorilor legale care nu cad duminica.



*Numărul mediu de ore de muncă pentru persoane angajate
cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani³*

Franța are cel mai mic număr de ore anuale (1.575), în timp ce Estonia înregistrează cel mai mare volum de muncă (1.848 ore). Această diferență echivalează cu aproape 7 săptămâni de muncă în plus/an pentru un lucrător din Estonia față de unul din Franța.

Numărul mediu de ore lucrate efectiv pe săptămână diferă între țările UE. Cele cu cea mai lungă săptămână de lucru au fost Grecia (39,8 ore), Bulgaria (39,0), Polonia (38,9) și România (38,8). Prin contrast, dintre țările UE, Țările de Jos au avut cea mai scurtă săptămână de lucru (32,1 ore), urmată de Austria, Germania și Danemarca (toate cu 33,9 ore).

În UE, în 2024, 37,3% dintre persoanele angajate au lucrat în medie între 40,0 și 44,5 ore pe săptămână, în timp ce doar 7,2% au înregistrat mai puțin de 20 de ore efectiv lucrate pe săptămână, în locul de muncă principal. Intervalul 40,0 - 44,5 ore efectiv lucrate reprezintă cea mai mare pondere în majoritatea țărilor, cu câteva excepții, cum ar fi Irlanda, Finlanda, Belgia, Franța și Danemarca, unde cea mai mare pondere a persoanelor angajate a fost pentru intervalul 35,0-39,5 ore lucrate în medie pe săptămână.

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

Același interval de ore (40,0 - 44,5) a prezentat și cele mai mari diferențe între țări. Cele mai mari ponderi au fost înregistrate în Bulgaria (84,5%), România și Letonia (78,0%), în timp ce cele mai mici procente s-au înregistrat în Belgia (15,6%), Franța (13,4%) și Danemarca (11,7%).

ASPECTE COMPARATIVE

AUSTRIA

În Austria, reglementările privind timpul de lucru sunt fundamentate pe Legea privind timpul de lucru⁴ și pe Legea privind repausul săptămânal. Deși structura de bază rămâne stabilă, ultimii ani au adus flexibilizări majore, adaptate erei digitale.

• Durata standard a timpului de lucru

- ziua de lucru: maxim 8 ore.
- săptămâna de lucru: maxim 40 de ore.
- contractele colective - În majoritatea sectoarelor din Austria, acestea reduc timpul normal de lucru la 38,25 sau 38,5 ore pe săptămână.

• Limite maxime (inclusiv ore suplimentare)

- maxim zilnic: 12 ore.
- maxim săptămânal: 60 de ore.
- media săptămânală - Nu trebuie să depășească 48 de ore pe o perioadă de referință de 17 săptămâni.

• Modificări legislative recente (2024 - 2026)

Cea mai semnificativă modificare privește Legea privind telemunca (1 ianuarie 2025), care înlocuiește vechile reguli de "home office"⁵.

- *flexibilitate* - Angajații pot lucra nu doar de acasă, ci și din cafenele, spații de co-working sau locuințe secundare (vacanță), prin acord scris cu angajatorul.

- *echipament* - Angajatorul trebuie să furnizeze instrumentele digitale sau să compenseze financiar angajatul (până la 3 euro/zi, maxim 100 de zile pe an, sumă neimpozabilă).

- *asigurare* - Accidentele survenite în timpul telemuncii (indiferent de locația agreată) sunt considerate accidente de muncă.

⁴<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>

⁵ <https://kpmg.com/at/de/media/newsletter/tax-news/2024/09/tn-kmu-telearbeitsgesetz.html>

• **Aspecte pe sectoare specifice**

Sector	particularități privind timpul de lucru
HoReCa / turism	Repausul zilnic poate fi redus de la 11 ore la 8 ore, cu condiția compensării în următoarele săptămâni. Munca în zilele de duminică este des întânită, fiind reglementată prin contract colectiv.
Sănătate (spitale)	Permite gărzi lungi (până la 25 ore în cazuri excepționale) și medii săptămânale de până la 48-60 ore în anumite condiții.
Construcții	Se folosește des modelul de timp flexibil sau "săptămâna de 4 zile" (4 x 10 ore) pentru a permite weekenduri prelungite.
Retail	Program strict reglementat de ora de închidere (de regulă sâmbăta după-amiaza și duminica este închis, cu excepția gărilor și aeroporturilor).

BELGIA

În Belgia, reglementările privind timpul de lucru sunt adaptate prin contracte colective de muncă la nivel de sector.

• **Durata standard a timpului de lucru**

Chiar dacă legea generală permite limite mai largi, standardele aplicate sunt:

- săptămâna de lucru - 38 de ore.
- ziua de lucru - maxim 8 ore.
- limita maximă absolută - 40 de ore pe săptămână (doar dacă se acordă zile de recuperare pentru a menține media de 38 ore/săptămână pe parcursul anului).

• **Modificări legislative recente (2024 - 2026)**

- *săptămâna de lucru de 4 zile*

Introdusă prin „Labor Deal”, aceasta permite angajaților cu normă întreagă să lucreze cele 38 de ore în 4 zile (aprox. 9,5 ore/zi) în loc de 5, fără reducerea salariului. Angajatul trebuie să facă o cerere scrisă, iar angajatorul poate refuza doar cu o justificare solidă.

- *liberalizarea muncii de noapte (1 aprilie 2026)*

Se elimină interdicția de principiu de a muncii între orele 20:00 și 06:00. Toate sectoarele vor putea introduce munca de noapte. Pentru noile angajări după 1 aprilie 2026, sporurile de noapte se vor aplica obligatoriu doar pentru intervalul 23:00 - 06:00, oferind flexibilitate firmelor de logistică între orele 20:00 și 23:00.

- *ore suplimentare*

Angajații vor putea efectua până la 360 de ore suplimentare voluntare pe an (față de pragurile anterioare mai mici). Dintre acestea, 240 de ore vor fi scutite de impozit și contribuții sociale. Deși termenul pentru aplicare este 2027, companiile au început deja pregătirile pentru înregistrarea orelor suplimentare. Toți angajatorii vor fi obligați să dețină un sistem digital fiabil pentru pontaj, pentru a asigura transparența orelor suplimentare⁶.

• **Aspecte pe sectoare specifice**

Sector	Reguli privind timpul de lucru
HoReCa (restaurante/hoteluri)	Plafon special de 450 de ore suplimentare voluntare pe an (360 fiind scutite de taxe).
Construcții	Programul este strict (40h/săptămână cu 12 zile de recuperare/an). Există restricții specifice privind munca sâmbăta, permisă doar în cazuri de urgență sau forță majoră.
Transport și logistică	Beneficiază de regulile relaxate pentru e-commerce. Timpul de condus și odihnă trebuie să respecte reglementările UE.
Retail (comerț)	Programul de lucru sâmbăta este standard, dar duminica activitatea este permisă doar în zone turistice sau pentru anumite tipuri de magazine.

CEHIA

În Cehia, reglementările privind timpul de lucru au fost recent modificate prin Codul Muncii (2024 - 2025), cu scopul de a alinia piața muncii la standardele de flexibilitate europene și la nevoile de digitalizare.

• **Durata standard a timpului de lucru**

Conform Codului Muncii (Zákoník práce), limitele de bază sunt⁷:

- săptămâna de lucru - 40 de ore.
- ziua de lucru (tura) - maxim 12 ore.
- repaus zilnic - minim 11 ore consecutive în decurs de 24 de ore (cu anumite excepții unde poate fi redus la 8 ore, urmat de o recuperare corespunzătoare).

⁶ <https://www.partena-professional.be/en/our-insights/infoflashes/compulsory-working-time-registration-also-horizon-belgium-1-january-2027>

⁷ <https://zakonik-prace.cz/zakonik/cast-4.html>

• **Modificări legislative recente (2024 - 2026)**

A. Auto-planificarea programului de lucru - 1 Ianuarie 2025⁸

Angajații pot să își stabilească singuri programul de lucru (nu doar cei care lucrează de acasă, ci și cei de la sediu), dacă există un acord scris cu angajatorul. Angajatul decide când începe și când termină lucrul, respectând durata săptămânală medie. Angajatorul poate interzice prin contract lucrul în weekend, noaptea sau în zilele de sărbători legale.

B. Regimul DPP/DPČ (Contractele în afara raportului de muncă)

Începând cu anul 2024 și continuând în 2025, lucrătorii pe contracte de tip joburi sezoniere/part-time au primit o serie de drepturi:

- dreptul la concediu: Calculat în funcție de orele lucrate.
- programare în avans: Angajatorul trebuie să le comunice programul cu cel puțin 3 zile înainte.
- limită venit - Din 1 ianuarie 2026, pragul de venit de la care se plătesc asigurările sociale pentru DPP este ajustat la 11.999 CZK/lună.

C. Munca minorilor (14 ani+)

O schimbare recentă permite tinerilor de 14 ani (care nu au terminat încă școala obligatorie) să lucreze pe timpul vacanțelor de vară, cu limite stricte - maxim 7 ore pe zi și 35 de ore pe săptămână.

• **Aspecte pe sectoare specifice**

Sector	Timpul de lucru
Sănătate (spitale)	Există reglementări speciale pentru gărziile suplimentare. În 2024, au fost introduse bonusuri specifice pentru „stresul crescut” în sectorul medical pentru a compensa orele lungi.
Minerit / mediu periculos	Săptămâna de lucru standard este redusă prin lege la 37,5 ore.
Sisteme de ture	Pentru munca în 2 ture: 38,75 ore/săpt. Pentru munca în 3 ture sau flux continuu: 37,5 ore/săpt.
E-commerce / logistică	Noile reguli de raportare lunară digitală (JMHZ) din aprilie 2026 vor impune o evidență mult mai strictă a orelor de lucru pentru a combate munca „la negru”.

DANEMARCA

În Danemarca, reglementările privind timpul de lucru sunt definite printr-un mix între legislația națională și contractele colective de muncă. Spre deosebire de alte țări europene, sindicatele și asociațiile patronale au un rol decisiv în stabilirea normelor.

⁸ <https://www.idoklad.cz/blog/zamestnanci-si-od-roku-2025-mohou-sami-rozvrhnout-pracovni-dobu>

• **Durata standard a timpului de lucru**

- săptămâna de lucru - durata stabilită prin majoritatea contractelor colective este de 37 de ore.

- limita de 48 de ore - Niciun angajat nu poate lucra mai mult de 48 de ore pe săptămână, în medie, pe o perioadă de referință de 4 luni (regula europeană).

- repaus zilnic și săptămânal - Angajații au dreptul la 11 ore de odihnă continuă în fiecare interval de 24 de ore și la o zi liberă pe săptămână (de regulă, duminică)⁹.

• **Modificări legislative recente**

A. Înregistrarea obligatorie a timpului de lucru (1 iulie 2024)

Toți angajatorii danezi sunt obligați să implementeze un sistem obiectiv, fiabil și accesibil pentru înregistrarea orelor de lucru zilnice. Se înregistrează doar durata totală a zilei de lucru (nu neapărat orele exacte de început și sfârșit).

Angajații care își pot planifica singuri programul sau au funcții de conducere pot fi exceptați de la pontaj, dar acest lucru trebuie specificat clar în contractul de muncă.

B. Clauza „Opt-out” pentru 48 de ore

O noutate legislativă permite acum sectoarelor acoperite de contracte colective să introducă o clauză de „opt-out”. Angajații care prestează servicii critice sau de gardă pot accepta să lucreze peste limita de 48 de ore, cu condiția unui acord voluntar și a unor condiții specifice de sănătate și siguranță¹⁰.

• **Aspecte pe sectoare specifice**

Sector	Particularități
Transport (șoferi)	Poliția și Autoritatea Rutieră verifică strict munca de noapte (intervalul 01:00 - 05:00). Amenda pentru încălcarea timpului de lucru este semnificativă.
Construcții	Sindicatul 3F domină acest sector. Timpul de lucru este de 37h, iar munca suplimentară este plătită cu sporuri de 50% (primele 2 ore) și 100% (ulterior/weekend). Din 2026, se introduc carduri de ID obligatorii pe șantierele mari.
Sănătate / sector public	Acordul OK24 (2024-2026) a adus o flexibilitate sporită și o aliniere a salariilor cu sectorul privat, menținând totodată reguli stricte pentru gărzile de noapte.
E-commerce / logistică	Se pune accent pe înregistrarea digitală a timpului pentru a monitoriza pauzele obligatorii, în special pentru lucrătorii din depozite.

⁹ <https://www.bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar>

¹⁰ <https://www.pwc.dk/en/articles-publications/2024/danish-act-working-hours.html>

ESTONIA

În Estonia, legislația muncii este reglementată prin Legea privind contractele de muncă¹¹. Recent, au fost introduse "acordurile de timp flexibil", o reformă menită să modernizeze piața muncii pentru era post-pandemică.

• *Durata standard a timpului de lucru*

- săptămâna de lucru - 40 de ore (normă întreagă).
- ziua de lucru - 8 ore.
- repaus zilnic - minim 11 ore consecutive. Aceasta înseamnă că tura maximă (inclusiv orele suplimentare) nu poate depăși 13 ore.
- repaus săptămânal: 48 de ore consecutive (pentru program fix) sau 36 de ore (pentru program în ture/sumarizat).

• *Modificări legislative recente*

A. Acordurile de timp flexibil (intrate în vigoare în 2025)

Permite angajatorilor și angajaților să semneze contracte cu „interval de ore” (de exemplu, între 20 și 40 de ore pe săptămână).

Sunt disponibile doar pentru angajații al căror salariu/oră este de cel puțin 1,2 ori salariul minim stabilit de guvern. Contractul trebuie să specifice un număr minim de ore garantate (minim 10 ore/săptămână) și un volum de „ore adiționale”. Angajatul are dreptul de a refuza orele adiționale fără repercusiuni.

B. Reforma pentru minori (februarie 2026)

Estonia a actualizat regulile pentru tinerii de peste 15 ani care au finalizat educația de bază. Aceștia pot lucra acum până la normă întreagă (40 ore/săptămână) în timpul vacanțelor, cu acordul părinților. Anterior, restricțiile erau mult mai limitative, eliminând, practic, participarea tinerilor pe piața muncii sezoniere.

C. Eliminarea „Tax Hump” (1 ianuarie 2026)

Deși este o măsură fiscală, ea influențează direct timpul de lucru. Introducerea scutirii de impozit de 700 euro/lună pentru toți angajații (indiferent de venit) face ca orele suplimentare să fie mult mai profitabile net, eliminând penalizarea fiscală care exista anterior pentru veniturile medii.

• *Aspecte pe sectoare specifice*

Sector	Regimul timpului de lucru
Tech & Start-ups	Sistemul beneficiază cel mai mult de noile acorduri de timp flexibil și de reglementările clare pentru telemuncă, care permit acum angajarea facilă a specialiștilor străini.
Sănătate și agricultură	Perioada de referință pentru calculul orelor (sumarizat) poate fi extinsă prin contract colectiv până la 12 luni (față de standardul de 4 luni), pentru a gestiona vârfurile sezoniere sau gărziile din spitale.

¹¹ <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122012030>

Sector	Regimul timpului de lucru
Transport (maritim)	Reguli speciale confirmate în 2025: maxim 14 ore de lucru în 24 de ore și un plafon de 72 de ore în orice perioadă de 7 zile.
Sectorul public	Zilele de lucru care preced sărbătorile naționale (ex: Ajunul Crăciunului, Ziua Victoriei) sunt scurtate obligatoriu cu 3 ore prin lege.

FINLANDA

În Finlanda, timpul de lucru este reglementat prin Legea privind timpul de lucru¹², însă, spre deosebire de alte țări, detaliile specifice sunt stabilite în principal prin Contractele colective de muncă (TES), care sunt extrem de importante și adesea mai favorabile angajatului decât legea de bază.

• *Durata standard a timpului de lucru*

- săptămâna de lucru - durata legală este de 40 de ore, dar majoritatea contractelor colective (TES) prevăd 37,5 ore.
- ziua de lucru - de regulă, 7,5 - 8 ore.
- repaus zilnic - minim 11 ore consecutive (poate fi redus la 9 ore în cazuri excepționale, cu compensare ulterioară).
- flexibilitate - angajații pot ajusta începutul și sfârșitul zilei cu până la 4 ore (limită mărită recent), acumulând un sold de maxim 60 de ore.

• *Modificări legislative recente*

A. Extinderea negocierilor colective locale (1 ianuarie 2025)

Cea mai importantă schimbare recentă permite companiilor care nu aparțin unei asociații patronale să negocieze condiții de muncă (inclusiv timpul de lucru) direct cu angajații lor la nivel local, la fel ca marile corporații. Aceasta oferă IMM-urilor posibilitatea de a stabili programe de lucru mai flexibile, adaptate nevoilor lor specifice¹³.

B. Reforma „muncii independente”

Introdusă pentru a ajuta experții și consultanții, această categorie permite angajaților a căror muncă nu depinde de timp sau loc să decidă singuri peste 50% din program. Totuși, ei trebuie să respecte o medie de maxim 40 de ore/săptămână pe o perioadă de 4 luni.

C. Abrogarea Legii brutărilor (1 Martie 2025)

S-a abrogat legea specifică ce reglementa munca de noapte în brutării, acestea trecând acum sub incidența Legii generale a timpului de lucru, facilitând producția pe timp de noapte.

¹² <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2019/872>

¹³ <https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/working-hours>

• **Aspecte pe sectoare specifice**

Sector	Reglementări
Comerț (retail)	Din 1 octombrie 2026, intră în vigoare un nou sistem de salarizare și organizare. Angajații au dreptul la minim 7 weekenduri lungi libere pe an (de vineri ora 22:00 până luni ora 06:00).
Logistică	Începând cu 1 octombrie 2026, bonusul dublu pentru munca de duminică noaptea este eliminat (rămâne bonus simplu), dar sporul de noapte general crește la 5,30 euro/oră.
Tehnologie	Contractul colectiv 2025 - 2027 menține o flexibilitate ridicată. Orele suplimentare sunt plătite cu +50% pentru primele 2 ore și +100% pentru următoarele.
Sănătate și social	Sunt în curs negocieri intense pentru sectorul privat de sănătate (TPTES). Se pune accent pe limitarea schimbărilor de tură de ultim moment.

FRANȚA

În Franța, timpul de lucru rămâne unul dintre cele mai reglementate aspecte ale dreptului muncii, fiind centrat pe săptămâna de 35 de ore. Totuși, sub o aparență de rigiditate, legislația franceză a devenit extrem de flexibilă prin acorduri colective și reforme recente aplicabile în 2025 și 2026.

• **Durata standard a timpului de lucru**

Durata de 35 de ore reprezintă pragul de la care se calculează orele suplimentare, nu o limită maximă de muncă¹⁴.

- săptămâna de lucru: 35 de ore (standard legal).
- limita maximă zilnică: 10 ore (poate fi extinsă la 12 ore prin acord colectiv).
- limita maximă săptămânală: 48 de ore sau o medie de 44 de ore pe parcursul a 12 săptămâni consecutive.
- repaus: minim 11 ore consecutive pe zi și 35 de ore consecutive pe săptămână.

• **Modificări legislative recente**

A. Noul concediu parental - 1 iulie 2026

Aceasta este reforma majoră a anului 2026, menită să înlocuiască parțial vechiul concediu parental:

- durată - până la 2 luni suplimentare pentru fiecare părinte.
- plată - 70% din salariul net în prima lună și 60% în a doua lună, finanțat de stat.

¹⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

- impact - angajatorii trebuie să integreze absența angajaților în planificarea timpului de lucru începând cu a doua jumătate a anului 2026.

B. Generalizarea reducerii de cotizații pentru orele suplimentare (1 ianuarie 2026)

Anterior rezervată companiilor mici, o deducere forfetară de 0,50 euro pe ora suplimentară pentru cotizațiile patronale este acum extinsă la toate companiile (indiferent de numărul de angajați). Această măsură încurajează companiile mari să utilizeze orele suplimentare în loc să angajeze personal nou.

C. Alinierea cu standardele UE privind concediul medical (2025)

În urma deciziilor Curții de Casație, angajații francezi:

- Acumulează zile de concediu plătit chiar și în perioada concediului medical (anterior acest lucru era limitat).
- Pot reprograma zilele de concediu dacă se îmbolnăvesc în timpul vacanței.

• Aspecte pe sectoare specifice

Sector	Particularități
Cadre (manageri)	Majoritatea angajaților lucrează sub regimul "Forfait-jours" (218 zile/an), fără o limită orară zilnică/săptămânală strictă, beneficiind în schimb de zile de odihnă suplimentare (RTT).
Sănătate (spitale)	Gărzile pot duce timpul de lucru la 60 de ore pe săptămână în cazuri excepționale. În 2026, se pune accent pe „dreptul la deconectare” și monitorizarea oboselii cronice.
HoReCa și retail	Munca de duminică este permisă în „Zonele turistice internaționale” (ZTI). Plata este de obicei dublă, iar angajații au dreptul la repaus compensatoriu.
Platforme digitale	Până în decembrie 2026, Franța trebuie să transpună Directiva UE privind lucrătorii pe platforme (Uber, Deliveroo), ceea ce ar putea reclasifica mulți freelanceri ca angajați cu drept la 35h de muncă ¹⁵ .

GERMANIA

În Germania, regulile privind timpul de lucru sunt fundamentate pe Legea privind timpul de lucru¹⁶, însă anul 2026 marchează o perioadă de tranziție majoră, definită de digitalizarea obligatorie a evidenței muncii și de o presiune politică pentru creșterea productivității.

• Durata standard a timpului de lucru

Regulile de bază sunt stricte, dar permit flexibilitate pe termen scurt:

- ziua de lucru - maxim 8 ore. Poate fi extinsă la 10 ore, cu condiția ca media pe 6 luni să nu depășească 8 ore/zi.

¹⁵ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

¹⁶ <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

- săptămâna de lucru - maxim 48 de ore (durata legală include și sâmbăta). În realitate, majoritatea contractelor colective stabilesc un interval cuprins între 37,5 - 40 de ore.

- pauze obligatorii: 30 de minute (dacă se lucrează peste 6 ore) sau 45 de minute (peste 9 ore).

- repaus zilnic: minim 11 ore consecutive de odihnă între schimburi.

• **Modificări legislative recente**

A. Digitalizarea obligatorie a pontajului

Începând cu prima jumătate a anului 2026, se așteaptă intrarea în vigoare a noii legislații care concretizează deciziile anterioare ale instanțelor¹⁷.

- Formatul electronic: Angajatorii vor fi obligați să înregistreze electronic începutul, sfârșitul și durata totală a muncii (inclusiv pauzele) în mod obiectiv și fiabil.

- Există încă dezbateri privind „munca bazată pe încredere”, unde angajații își gestionează singuri timpul fără un control strict, dar și aceștia vor trebui să își documenteze durata totală de muncă pentru a respecta limitele legale.

B. Dezbaterea privind "Săptămâna de 4 zile" vs. "Part-time"

Există propuneri de restricționare a acestui drept pentru a combate deficitul de forță de muncă. Programul-pilot pentru săptămâna de 4 zile (cu același salariu) a fost finalizat, dar rezultatele sunt aplicate acum la nivel de negociere individuală sau de sector, nu ca lege națională.

• **Aspecte pe sectoare specifice**

<i>Sector</i>	<i>Particularități</i>
Sectoare de transport (EVG/GDL)	Din 2026, angajații din transportul feroviar au opțiunea de a-și crește voluntar săptămâna la 42 de ore pentru un salariu proporțional mai mare sau de a alege mai multe zile de concediu.
Sănătate și îngrijire	Perioadele de repaus pot fi reduse la 10 ore (în loc de 11) dacă se oferă compensare rapidă, din cauza crizei de personal.
Sectorul public (TVöD)	Noile acorduri din 2025-2026 permit o flexibilitate mai mare pentru munca de acasă și "conturi de timp" pentru pensionarea anticipată.
Construcții și industrie	Documentația electronică este obligatorie și verificată strict de structurile de control pentru a preveni munca la negru.

¹⁷ <https://www.dgb.de/service/ratgeber/arbeitszeiterfassung/>

IRLANDA

În Irlanda, reglementările privind timpul de lucru sunt guvernate în principal de Legea privind organizarea timpului de lucru¹⁸. Irlanda a introdus recent reforme semnificative pentru a se alinia la noile directive europene, punând un accent deosebit pe echilibrul dintre viață și muncă în contextul post-pandemic.

• *Durata standard a timpului de lucru*

Legislația irlandeză stabilește limite clare pentru protecția angajaților:

- săptămâna de lucru - media maximă de lucru pentru majoritatea angajaților este de 48 de ore.

- perioada de referință - această medie de 48 de ore se calculează de obicei pe o perioadă de 4 luni (sau 6 luni în anumite sectoare).

- repaus zilnic - angajații au dreptul la 11 ore de odihnă consecutivă în fiecare interval de 24 de ore.

- repaus săptămânal - cel puțin 24 de ore de odihnă consecutivă într-o săptămână (de regulă precedate de cele 11 ore de odihnă zilnică).

• *Modificări legislative recente*

A. Dreptul de a solicita munca la distanță sau flexibilă

Sub prevederile Legii privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală¹⁹, se regăsesc:

- munca la distanță - Din martie 2024, toți angajații au dreptul legal de a solicita lucrul de acasă. Angajatorii trebuie să urmeze un cod de practică strict și să justifice refuzul.

- munca flexibilă - Părinții și persoanele care oferă îngrijire bolnavilor pot solicita program flexibil de lucru.

B. Concediul de îngrijire pentru probleme medicale grave

S-a implementat un drept prin care se acordă 5 zile de concediu neplătit pe an pentru scopuri medicale grave legate de o rudă sau o persoană din aceeași locuință.

C. Codul de practică privind "dreptul la deconectare"

Angajatorii sunt sancționați dacă trimit e-mailuri sau solicită sarcini în afara orelor de program, încălcând dreptul angajatului de a nu fi deranjat.

• *Aspecte pe sectoare specifice*

Sector	Particularități
Retail și HoReCa	Angajații trebuie să primească o notificare cu cel puțin 24 de ore înainte de începerea programului de lucru. Dacă tura este anulată fără preaviz, aceștia au dreptul la o compensație minimă.
Sănătate (medici)	Din 2026, se monitorizează strict respectarea limitei de 48 de ore prin sisteme de pontaj digital centralizate.

¹⁸ <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>

¹⁹ <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2023/act/8/enacted/en/html>

Sector	Particularități
Transporturi	Se aplică reguli specifice pentru timpul de condus, iar înregistrarea este făcută prin tahografe inteligente de generația a 2-a.
Construcții	Programul este reglementat prin Sectoral Employment Orders (SEO), care stabilesc adesea rate de plată mai mari pentru orele suplimentare și munca în weekend.

ITALIA

În Italia, reglementările privind timpul de lucru sunt fundamentate de Decretul Legislativ nr. 66/2003²⁰, dar cadrul actual este influențat de Legea bugetului pe 2026 și de noile directive europene privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

• *Durata standard a timpului de lucru*

În Italia, Contractele colective de muncă (CCNL) au o putere juridică importantă, putând modifica normele legale:

- săptămâna de lucru: 40 de ore, dar majoritatea CCNL-urilor reduc această durată la 38 sau 37,5 ore.
- limita maximă: nu se pot depăși 48 de ore pe săptămână (incluzând orele suplimentare), calculate ca medie pe o perioadă de 4 luni.
- repaus: angajatul are dreptul la 11 ore de odihnă consecutive la fiecare 24 de ore și la cel puțin 24 de ore de repaus săptămânal (de regulă, duminica).

• *Modificări legislative recente*

A. Smart Working (1 ianuarie 2026)

Conform noilor prevederi din Legea nr. 106/2025²¹ și a bugetului pe 2026, anumite categorii au acum un drept de prioritate la solicitarea desfășurării unei activități:

- părinții cu cel puțin 3 copii (până când cel mai mic împlinește 10 ani).
- îngrijitorii persoanelor cu dizabilități grave.
- angajații care suferă de boli oncologice sau cronice degenerative.

B. Taxarea redusă a orelor suplimentare (2026)

Pentru a stimula productivitatea, Guvernul a introdus o măsură fiscală temporară pentru anul 2026:

- impozit de 15% - Orelor suplimentare, munca de noapte și cea din zilele festive (până la un plafon de 1.500 euro/an) sunt taxate cu o cotă fixă de 15%, în loc de grilele IRPEF obișnuite, pentru angajații cu venituri de până la 40.000 euro.

C. Dreptul la deconectare

Deși introdus anterior pentru *Smart working*, în 2026 se finalizează cadrul legislativ care extinde acest drept la toți angajații. Companiile sunt obligate să

²⁰ <https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm>

²¹ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2025;106>

implementeze măsuri tehnice (cum ar fi blocarea serverelor de e-mail după ora 18:00 sau în weekend) pentru a preveni contactarea angajaților în afara orelor de program.

D. Experimentarea „săptămânii scurte”

Deși legea națională a fost respinsă în Parlament în 2025, a fost creat un Observator Național care monitorizează companiile mari (precum Intesa Sanpaolo sau EssilorLuxottica) care au adoptat voluntar săptămâna de 4 zile (9 ore/zi) fără reducerea salariului.

• Aspecte pe sectoare specifice

Sector	Reglementări
Sănătate (medici/asistenți)	Pentru a combate criza de personal, asistenții medicali beneficiază în 2026 de o taxare specială de 5% pentru orele suplimentare efectuate pentru a reduce listele de așteptare.
HoReCa și turism	Munca suplimentară în zilele festive este acum parțial detaxată prin noul „tratament integrativ special” pentru lucrătorii cu venituri mici.
Transporturi	CCNL-urile actualizate în 2025 impun limite stricte pentru „disponibilitate”, care trebuie acum plătită ca timp de lucru dacă angajatul are restricții de mișcare.
Pază privată	Un sector critic unde în perioada 2025-2026 au fost semnalate creșteri salariale masive și reducerea turelor de 12 ore.

LITUANIA

În Lituania, reglementările privind timpul de lucru sunt stabilite prin Codul Muncii²².

• Durata standard a timpului de lucru

Regulile de bază în Lituania rămân aliniate la standardele europene, dar cu o flexibilitate ridicată în negociere:

- săptămâna de lucru - 40 de ore (8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână).
- limita maximă - timpul de lucru, inclusiv orele suplimentare, nu poate depăși 48 de ore pe săptămână (media pe 7 zile).
- limita maximă absolută - cu acorduri de muncă suplimentară, se poate ajunge la 60 de ore pe săptămână, dar nu mai mult de 12 ore pe zi.
- repaus: minim 11 ore de odihnă între schimburi și cel puțin 35 de ore de repaus săptămânal continuu.

²² <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>

• **Modificări legislative recente**

A. Transparența salarială (30 Aprilie - 1 Iunie 2026)

Cea mai importantă reformă este transpunerea Directivei UE privind transparența salarială. Până la 7 iunie 2026, toți angajatorii trebuie să aibă stabilit un sistem clar și transparent de plată a muncii (Art. 140 din Codul Muncii).

B. "Săptămâna de 32 de ore" în sectorul public

O măsură importantă care a devenit standard pentru angajații din instituțiile de stat, companiile municipale și Banca Lituaniei. De această regulă beneficiază părinții cu copii sub vârsta de 3 ani, care lucrează 32 de ore pe săptămână, dar primesc salariul întreg pentru 40 de ore.

C. Dreptul la deconectare

În cursul anului 2025 și începutul lui 2026, Lituania a introdus în Codul Muncii clauze care protejează angajații împotriva contactării prin e-mail sau telefon în afara orelor de program. Orice muncă prestată astfel este considerată, prin lege, timp de gardă sau ore suplimentare și trebuie plătite în consecință.

• **Aspecte pe sectoare specifice**

Sector	Reglementări
Educație și psihologie	Timpul de lucru este redus prin lege la 36 de ore pe săptămână pentru profesori, educatori și psihologi școlari.
Farmaceutic	Farmaciștii au o săptămână standard de lucru de maximum 37 de ore.
Muncă în condiții grele	Pentru mediile cu factori chimici sau ergonomici peste limite, săptămâna de lucru este limitată la 36 de ore.
Sectorul bugetar	Introducerea obligatorie a sistemelor de raportare a egalității de gen în 2026 pentru companiile cu peste 100 de angajați.

POLONIA

În Polonia, reglementările privind timpul de lucru sunt prevăzute de Codul Muncii²³.

• **Durata standard a timpului de lucru**

Regulile de bază rămân neschimbate în esență, dar aplicarea lor devine mai complexă:

- ziua de lucru: maxim 8 ore.
- săptămâna de lucru: o medie de 40 de ore într-o săptămână de 5 zile.
- limita maximă (cu ore suplimentare): nu poate depăși 48 de ore pe săptămână într-un interval de referință (de regulă 4 luni).

²³ <https://przepisy.gofin.pl/przepisy,2,9,9,212,,20251213,ustawa-z-dnia-26061974-r-kodeks-pracy1.html>

- repaus: minim 11 ore de odihnă zilnică și 35 de ore de odihnă săptămânală continuă.

• **Modificări legislative recente**

A. Reforma privind vechimea în muncă (1 ianuarie 2026)

Aceasta este cea mai importantă schimbare pentru piața muncii din ultimii ani.

Perioadele de auto-angajare și contractele de mandat vor fi incluse în vechimea totală în muncă. Drept consecință, mulți angajați vor trece automat de la 20 la 26 de zile de concediu anual. De asemenea, se vor prelungi perioadele de preaviz și vor crește plățile compensatorii.

Perioada de implementare este 1 ianuarie 2026 pentru sectorul public, 1 mai 2026 pentru sectorul privat.

B. Perioada-pilot pentru săptămâna de lucru de 4 zile (2026)

Guvernul polonez a lansat un program pilot de anvergură care se desfășoară pe tot parcursul anului 2026²⁴. Firmele participante pot alege între săptămâna de 4 zile (luni-joi), reducerea zilei la 7 ore sau acordarea de zile libere suplimentare lunar. Salariul angajaților rămâne nemodificat (100%), chiar dacă timpul de lucru scade cu minim 10-20%.

• **Aspecte pe sectoare specifice**

Sector	Regimul de lucru
Sănătate (medici)	Pot lucra peste 48 de ore/săptămână doar cu clauza "opt-out". În 2026, se introduc noi reglementări privind plata gărzilor de noapte pentru a preveni exodul personalului.
Transporturi	Înregistrarea timpului prin tahografe digitale de generația a 2-a devine obligatorie pentru toate vehiculele comerciale peste 2,5t, monitorizând strict pauzele.
Retail / comerț	Interdicția comerțului duminică rămâne în vigoare, cu excepția a 7 duminici pe an. Există discuții politice active pentru relaxarea acestei reguli în 2026.
IT & freelancing	Datorită noii legi a vechimii, profesioniștii IT care trec de la auto-angajare pe contract de muncă în 2026 vor avea recunoscută întreaga experiență anterioară pentru dreptul la concediu.

SLOVENIA

În Slovenia, reglementările privind timpul de lucru sunt definite de Legea privind relațiile de muncă²⁵, dar anul 2026 aduce o schimbare de paradigmă prin introducerea unor măsuri de flexibilitate, menite să combată îmbătrânirea forței de muncă.

²⁴ <https://www.gov.pl/web/rodzina/skrocony-czas-pracy--to-sie-dzieje-pracodawco-dowiedz-sie-wiecej-o-pilotazu>

²⁵ <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

• **Durata standard a timpului de lucru**

În mod tradițional, limitele legale în Slovenia sunt următoarele:

- săptămâna de lucru - 40 de ore, dar perioada poate fi redusă prin contract colectiv la 36 de ore (considerată tot normă întreagă).
- ziua de lucru - include o pauză de masă plătită de 30 de minute (pentru 8 ore de muncă), ceea ce înseamnă că timpul efectiv de lucru este de 7,5 ore.
- repaus - minim 12 ore consecutive între două zile de lucru și 24 de ore pe săptămână.

• **Modificări legislative recente**

A. Modelul "80-90-100" pentru lucrătorii seniori (1 ianuarie 2026)

Aceasta este cea mai importantă reformă recentă, vizând angajații de peste 58 de ani sau pe cei cu peste 35 de ani de vechime, scopul fiind menținerea experienței în câmpul muncii și reducerea epuizării profesionale:

- program: redus la 80% (ex: 32 de ore pe săptămână sau vineri liberă).
- salariu: plătit la un nivel de 90%.
- beneficii: contribuțiile pentru pensie și asigurări sunt plătite la nivel de 100% (ca pentru normă întreagă).

B. Dreptul la deconectare (implementat complet în 2025)

Slovenia a impus obligația ca toți angajatorii să adopte măsuri pentru a garanta că salariații nu sunt contactați în afara orelor de program. Până în 2026, toate companiile trebuie să fi inclus aceste protocoale în regulamentele interne sau contractele colective, sub sancțiunea unor amenzi severe.

C. Schema permanentă de lucru scurt

Se aplică un mecanism permanent care permite statului să subvenționeze salariile atunci când firmele reduc programul de lucru (între 5 și 20 de ore/săptămână) din cauza unor crize economice sau dezastre naturale, eliminând necesitatea adoptării unor legi de urgență.

• **Aspecte pe sectoare specifice**

Sector	Reglementări și limite
Sănătate	Orele suplimentare pot fi extinse până la 230 de ore/an (față de standardul de 170) cu acordul scris al angajatului.
Muncă de noapte	Este definită între orele 23:00 și 06:00. Dacă tura este de noapte, aceasta nu poate depăși o medie de 8 ore într-un interval de 24 de ore.
Muncă sezonieră	Angajatorii pot folosi distribuția inegală a timpului de lucru, dar acesta nu poate depăși 56 de ore/săptămână într-o perioadă de 6 luni.
Pensionari	Din 2026, limita de muncă ocazională pentru pensionari a crescut de la 60 la 85 de ore pe lună.

SPANIA

În Spania, legislația muncii traversează o perioadă de reforme în 2025 și 2026, marcate de tranziția către o săptămână de lucru mai scurtă și de digitalizarea strictă a controlului programului.

• *Durata standard a timpului de lucru*

Până la finalizarea reformei actuale, limitele stabilite prin Statutul lucrătorilor²⁶ sunt:

- săptămâna de lucru: 40 de ore (media anuală).
- ziua de lucru: maxim 9 ore (cu excepția cazurilor prevăzute în contractele colective).
- repaus zilnic: minim 12 ore între sfârșitul unei zile și începutul următoarei zile.
- repaus săptămânal: minim 1,5 zile neîntrerupte (de regulă sâmbătă după-amiaza și duminica).

• *Modificări legislative recente*

A. Reducerea săptămânii de lucru la 37,5 ore²⁷

Guvernul a aprobat în februarie 2025 proiectul de lege pentru reducerea săptămânii legale de lucru de la 40 la 37,5 ore, fără nicio scădere salarială. În 2026 măsura este aplicată deja pe scară largă în sectorul public și prin Contractele colective de muncă.

B. Înregistrarea digitală obligatorie a timpului de lucru

Companiile nu mai pot folosi simple tabele Excel sau pe support de hârtie. Acestea trebuie să utilizeze sisteme digitale care să permită Inspectoratului Muncii accesul de la distanță și în timp real la date.

Amenzile pentru nerespectarea înregistrării timpului au crescut semnificativ, putând ajunge la 10.000 euro per angajat în caz de fraudă gravă.

C. Consolidarea dreptului la deconectare

Legea întărește interdicția companiilor de a contacta angajații prin e-mail, WhatsApp sau apeluri în afara orelor de program. Angajații nu pot renunța la acest drept prin contract individual.

• *Aspecte pe sectoare specifice*

Sector	Regimul de lucru
HoReCa și turism	Unul dintre sectoarele care nu a fost de acord cu reducerea programului la 37,5 h. Se folosește tura fracționată, cu o pauză lungă la prânz (2-3 ore).
Construcții	Contractele colective din acest sector au fost printre primele care au adaptat programul anual pentru a include ziua de vineri liberă, pentru a atinge media de ore cerută.

²⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

²⁷ <https://www.lamoncloa.gob.es/lang/en/gobierno/councilministers/paginas/2025/20250506-council-press-conference.aspx>

Sector	Regimul de lucru
Sectorul public	Majoritatea administrațiilor lucrează deja în program de 35 sau 37,5 ore pe săptămână, servind drept model pentru reforma națională.
Agricultură	Se menține o flexibilitate ridicată pentru perioadele de recoltă, dar înregistrarea digitală a timpului a devenit obligatorie pentru a combate exploatarea forței de muncă migrante.

SUEDIA

În Suedia, timpul de lucru nu este reglementat doar de o lege specifică, ci mai ales de un sistem complex de contracte colective, care oferă o flexibilitate ridicată.

• *Durata standard a timpului de lucru*

Cadrul general este stabilit prin Legea privind timpul de lucru²⁸.

- săptămâna de lucru: 40 de ore.
- limita maximă de ore suplimentare: 48 de ore pe parcursul a 4 săptămâni sau 200 de ore pe an calendaristic.

- repaus zilnic: minim 11 ore consecutive de odihnă în orice interval de 24 de ore.

- repaus săptămânal: minim 36 de ore consecutive (de regulă în weekend).

În practică, majoritatea angajaților lucrează 37,5 sau 38,5 ore pe săptămână, conform acordurilor sindicale, iar pauza de prânz (de obicei 30-60 minute) nu este inclusă în timpul de lucru plătit.

• *Modificări legislative recente*

A. Dezbaterea privind săptămâna de 35 de ore de muncă

Propunerea vizează o implementare treptată până în 2030, începând cu sectoarele cele mai solicitante (sănătate și industrie). Deși nu este încă lege universală, multe municipalități au început proiecte-pilot de "6 ore pe zi" cu salariu întreg.

B. Înăsprirea regulilor privind odihna zilnică

Suedia a ajustat modul de interpretare a celor 11 ore de odihnă. Începând cu 2024 și consolidat în 2025-2026, excepțiile pentru serviciile de urgență sau gărzile la domiciliu au fost drastic limitate. Angajatorii trebuie acum să demonstreze că odihna compensatorie este acordată imediat după tura prelungită.

C. Digitalizarea și "Right to Disconnect"

Suedia nu a legiferat un "drept la deconectare" rigid, lăsând sindicatelor sarcina de a negocia protocoalele. În 2026, majoritatea contractelor noi includ clauze care specifică faptul că angajatul nu are obligația de a răspunde la comunicări digitale după ora 17:00, cu excepția funcțiilor de conducere.

²⁸ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673_sfs-1982-673/

• **Aspecte pe sectoare specifice**

Sector	Regimul de lucru
Sănătate	După grevele din 2024, noile contracte (2025-2026) prevăd reducerea timpului de lucru pentru turele de noapte și weekend, cu scopul de a preveni exodul asistenților medicali.
Tehnologie	Este sectorul cu cea mai mare flexibilitate. Se practică un timp de lucru bazat pe încredere, unde angajatul își gestionează singur orele, fără pontaj strict.
Construcții	Programul se desfășoară în perioada 06:30/07:00 - 15:30/16:00. Vinerea se lucrează adesea un program scurt (până la ora 13:00).
Transporturi	Reguli extrem de stricte privind perioadele de condus și odihnă, monitorizate prin tahografe inteligente de ultimă generație, obligatorii din 2025.

ȚĂRILE DE JOS

În Țările de Jos, reglementările specifice sunt definite de Legea privind timpulul de lucru²⁹. Sistemul este important pentru prevalența contractelor *part-time* și pentru un echilibru solid între viața profesională și cea privată, însă anul 2026 aduce o rigoare sporită în monitorizare și noi drepturi pentru părinți.

• **Durata standard a timpului de lucru**

Legislația stabilește limitele maxime, dar contractele colective (CAO) definesc de obicei realitatea întâlnită în practică:

- săptămâna de lucru: standardul contractual este de 36, 38 sau 40 de ore.
- limita maximă legală: 12 ore pe schimb și 60 de ore pe săptămână.
- media pe termen lung: nu se pot lucra mai mult de 48 de ore pe săptămână în medie pe o perioadă de 16 săptămâni.
- pauze: 30 de minute pentru o zi de peste 5,5 ore (poate fi împărțită în două reprize de 15 minute).

• **Modificări legislative recente**

A. Digitalizarea și raportarea obligatorie

În conformitate cu jurisprudența europeană, Țările de Jos au implementat norme mai stricte pentru înregistrarea timpului de lucru:

- **transparența orelor:** Angajatorii trebuie să dețină un sistem digital care să permită inspecției muncii să verifice nu doar totalul orelor, ci și respectarea perioadelor de odihnă.
- **combaterea exploataării:** Această măsură vizează în special sectoarele unde lucrează mulți lucrători migranți (construcții, agricultură, logistică).

²⁹ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2025-07-01>

B. Reforma concediului parental plătit (2025-2026)

Sistemul a fost optimizat pentru a încuraja ambii părinți să își reducă timpul de lucru în primul an de viață al copilului: Părinții pot beneficia de 9 săptămâni de concediu plătit, cu 70% din salariul zilnic maxim, cu condiția ca acestea să fie luate în primul an. Aceasta a dus la o creștere a contractelor de "4 zile pe săptămână" pentru tați.

C. Munca în locație flexibilă

În 2026 s-a consolidat cadrul prin care angajatorii sunt obligați să analizeze temeinic cererile de telemuncă și să ofere o justificare scrisă în caz de refuz.

• Aspecte pe sectoare specifice

<i>Sector</i>	<i>Particularități</i>
Sănătate	CAO-ul pentru spitale a introdus în 2025 dreptul angajaților de a refuza turele suplimentare dacă acestea le afectează sănătatea, fără penalizări.
Logistică și depozite	Un control foarte strict asupra muncii de noapte. După o tură de noapte care se termină după ora 02:00, sunt obligatorii 14 ore de odihnă.
HoReCa	Există reglementări specifice pentru tinerii sub 18 ani (nu pot lucra după ora 23:00) și reguli de compensare a timpului pentru orele lucrate în zilele de sărbătoare.
Construcții	Se utilizează frecvent "contul de ore", unde orele suplimentare din vară sunt transformate în zile libere plătite în timpul iernii.

UNGARIA

În Ungaria, reglementările privind timpul de lucru sunt prevăzute de Codul Muncii³⁰. Recent, legislația a suferit ajustări pentru a crește flexibilitatea în sectoarele industriale și pentru a implementa directivele europene privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

• Durata standard a timpului de lucru

Regulile de bază sunt stricte, dar permit o marjă mare de manevră prin acorduri între angajator și angajat:

- ziua de lucru: 8 ore.
- săptămâna de lucru: 40 de ore.
- limita maximă zilnică: nu poate depăși 12 ore (incluzând orele suplimentare).
- limita maximă săptămânală: nu poate depăși 48 de ore.
- repaus zilnic: minim 11 ore consecutive (poate fi redus la 8 ore în anumite sectoare, cu condiția compensării).

³⁰ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv#>

• **Modificări legislative recente**

A. Extinderea cadrului de referință

Pentru a sprijini marii investitori industriali (în special fabricile de baterii și industria auto), legislația permite acum mai ușor utilizarea unui cadru de referință extins:

- Angajatorii pot calcula media orelor de lucru pe o perioadă de până la 6 luni (sau 36 de luni prin contract colectiv).

- Acest lucru permite lucrul intensiv în perioadele de vârf, urmat de perioade libere, fără a plăti ore suplimentare atât timp cât media se menține în limitele legale la finalul perioadei.

B. Flexibilitatea pentru părinți

În conformitate cu reglementările UE, Ungaria a consolidat în 2025-2026 drepturile privind următoarele chestiuni:

- 5 zile de concediu de îngrijitor - Angajații au dreptul la 5 zile lucrătoare pe an (fără plată, dar cu menținerea vechimii) pentru a îngriji o rudă cu probleme medicale grave.

- Program flexibil - Părinții cu copii de până la 8 ani pot solicita modificarea locului de muncă (telemuncă) sau a programului de lucru. Angajatorul trebuie să justifice în scris orice refuz.

C. Digitalizarea documentației de muncă

Ungaria a introdus obligativitatea ca evidența timpului de lucru și a repausului să fie disponibilă în format digital pentru controlul imediat al Inspectoratului de Stat al Muncii, reducând posibilitatea manipulării registrelor fizice.

• **Aspecte pe sectoare specifice**

Sector	Particularități
Industria auto și baterii	Utilizarea frecventă a sistemului de 12 ore/zi în ture (3 zile de lucru, 3 libere). Cadrul de referință este adesea maximizat la 3 ani prin acorduri cu sindicatele sau consiliile de muncă.
Sănătate	Gărzile pot fi prelungite, dar timpul total de lucru nu poate depăși 60 de ore pe săptămână în medie. Repausul după o gardă de 24 de ore este obligatoriu și nu poate fi mai mic de 11 ore.
Retail (comerț)	Programul este limitat în zilele de duminică pentru anumite categorii, iar orele suplimentare în comerț sunt printre cele mai controlate de autorități.
Agricultură	Se permite utilizarea unui cadru de referință anual pentru a compensa sezonalitatea extremă a muncii.

WEBOGRAFIE

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>
- <https://www.eurofound.europa.eu/ro/surveys-and-data/data-catalogue/average-collectively-agreed-normal-annual-working-time-eu27-and-norway-2024>
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work
- <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>
- <https://kpmg.com/at/de/media/newsletter/tax-news/2024/09/tn-kmu-telearbeitsgesetz.html>
- <https://www.partena-professional.be/en/our-insights/infoflashes/compulsory-working-time-registration-also-horizon-belgium-1-january-2027>
- <https://zakonik-prace.cz/zakonik/cast-4.html>
- <https://www.idoklad.cz/blog/zamestnanci-si-od-roku-2025-mohou-sami-rozvrhnout-pracovni-dobu>
- <https://www.bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar>
- <https://www.pwc.dk/en/articles-publications/2024/danish-act-working-hours.html>
- <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122012030>
- <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2019/872>
- <https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/working-hours>
- https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/
- <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1911>
- <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>
- <https://www.dgb.de/service/ratgeber/arbeitszeiterfassung/>
- <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>
- <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2023/act/8/enacted/en/html>

- <https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm>
- <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2025;106>
- <https://www.e-tar.it/portal/It/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>
- <https://przepisy.gofin.pl/przepisy,2,9,9,212,,20251213,ustawa-z-dnia-26061974-r-kodeks-pracy1.html>
- <https://www.gov.pl/web/rodzina/skrocony-czas-pracy--to-sie-dzieje-pracodawco-dowiedz-sie-wiecej-o-pilotazu>
- <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- <https://www.lamoncloa.gob.es/lang/en/gobierno/councilministers/paginas/2025/20250506-council-press-conference.aspx>
- https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673_sfs-1982-673/
- <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2025-07-01>
- <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv#>