

CZU: 349.22:340.134(439)

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4570262>

## PRACTICA REGLEMENTĂRII RELAȚIILOR DE MUNCĂ OCAZIONALE PRIN PRISMA LEGISLAȚIEI UNGARE

*Nicolae ROMANDAȘ, Nicolae ALCĂZ\**

*Universitatea de Stat din Moldova*

*\*Universitatea de Studii Politice și Economice Europene „Constantin Stere”*

Munca zilieră reprezintă o practică întâlnită în majoritatea statelor. De obicei, aceasta se plasează în sectorul neformal, datorită complexității sale și derogării de la norma generală. În această lucrare am prezentat modelul ungar de reglementare a muncii ocazionale. Legislația ungară are o experiență de peste 20 de ani de reglementare a raporturilor juridice de muncă ocazională, în acest sens fiind aprobate două legi importante și mai multe norme de aplicare. Legiuitorul ungar a combinat eficient necesitățile de forță de muncă a mediului de afaceri și siguranța socială a zilierilor, la fel sunt prevăzute mecanisme tehnologice noi de raportare pentru a eficientiza procedura efectuată de către angajatori. Considerăm că legea ungară este una dintre cele mai eficiente și complexe legi de reglementare a raporturilor de muncă ocazionale.

**Cuvinte-cheie:** zilier, muncă ocazională, agricultură, turism, angajator, salariat, remunerație, raportare electronică.

### THE PRACTICE OF REGULATING THE CASUAL EMPLOYMENT RELATIONS IN THE HUNGARIAN LEGISLATION

The work of day-labourers is a common practice in most countries, and usually it is placed in the informal sector, due to its complexity and the derogation from the general rule. In this paper we presented the Hungarian model of casual employment regulation. The Hungarian legislation has more than 20 years of experience in regulating casual employment relationships, and two important laws and more enforcement rules being approved for this purpose. The Hungarian legislator has effectively combined the labour needs of the business environment and the social security of the day labourer, new technological reporting mechanisms are also provided to streamline the procedure by employers. We believe that the Hungarian law is one of the most effective and comprehensive laws regulating casual employment relations.

**Keywords:** day worker, casual employment, agriculture, tourism, employer, employee, remuneration, electronic reporting.

### Introducere

Ungaria, la fel ca multe alte state, a avut de soluționat problema privind reglementarea relațiilor de muncă pentru o perioadă scurtă și spontană, determinată preponderent de factori independenți de voința umană, ca: condițiile climaterice, biologice, economice ș.a. Putem menționa că legislația maghiară este una dintre cele mai complexe în ceea ce privește reglementarea raporturilor juridice de muncă speciale, fiind reglementate raporturile de muncă: ocazionale, a studenților, a elevilor, a membrilor cooperativelor ș.a. Pentru prima dată legislația ungară a reglementat raporturile juridice de muncă ocazionale la sfârșitul secolului XX, când la 15 iulie 1997 a fost aprobată Legea cu privire la ocuparea forței de muncă a angajaților ocazionali și plata simplificată a tarifelor publice aferente [1]. Inițial, această lege a stârnit o mare rezistență atât în mediul politic, cât și în cel de afaceri, fiind supusă unei critici dure. Totuși, legiuitorul maghiar a dat curs legii care a început să fie utilizată pe scară largă, cu timpul fiindu-i recunoscute și avantajele.

Așadar, prin Legea nr. LXXV privind angajarea simplificată [2] (abrogând-o pe cea anterioară), care a intrat în vigoare la data de 01.08.2010, s-a reglementat mecanismul de angajare în câmpul muncii a muncitorilor zilieri.

**Esența Legii privind angajarea simplificată.** Legea dată, datorită complexității și practicității, a servit drept inspirație pentru legiuitorul român la formarea legii zilierilor și a fost și un punct de reper pentru reglementarea activității zilierilor de către legislația bulgară.

Legea este mult mai permisivă și permite a minimaliza la maxim posibil munca neînregistrată – la negru, dat fiind faptul că pentru orișice situație există un mecanism legal și practic de încadrare.

Legea maghiară prevede un domeniu vast de aplicare care poate fi considerat cel mai accesibil, deoarece admite angajarea zilierilor atât în domeniile agricol și turistic, cât și în alte ramuri ale economiei fără careva restricții. Legea prevede angajarea zilierilor în domeniile:

- ✓ Munca sezonieră agricolă: cultivarea plantelor, silvicultură, creșterea animalelor, pescuit, industria vânătoarească, activități desfășurate de către producători, grupuri de producători sau asociații de producători care efectuează lucrări de manipulare a produselor agricole, cu excepția prelucrării ulterioare (care va intra în grupa muncitorilor ocazionali). Acest tip de muncă nu poate depăși 120 de zile pe parcursul unui an calendaristic între aceleași părți. Legiuitorul maghiar a făcut tangență cu munca sezonieră și a legat condiția de existență a acesteia cu perioada caracteristică biologică a plantei sau a animalului. Astfel fiind exclusă posibilitatea de a angaja muncitori zilieri pentru munci agricole fără motivarea biologicosezonieră (ex., recoltarea merelor în septembrie și nu în martie).
- ✓ Munca sezonieră turistică: este prevăzută pentru activitatea turistică comercială așa cum este stipulată de Legea comerțului și la fel este legată de perioada de timp sezonieră (ex., sezonul de schi), în caz contrar aceștia vor fi considerați ocazionali. În sensul acestei legi, se consideră servicii turistice comerciale următoarele activități: ghid turistic; ecvestre (activități de călărie); serviciile de cazare; din utilizarea pe termen lung a locuințelor; activitățile agenților de turism și ale agenților de turism. Acest tip de muncă la fel nu poate depăși 120 de zile pe parcursul unui an calendaristic între aceleași părți.
- ✓ Munca ocazională: acest tip de muncă este prevăzut pentru toate ramurile economiei fără careva restricții de domeniu și nu poate depăși 90 de zile pe parcursul unui an calendaristic între aceleași părți. În același timp, sunt impuse restricții de angajare pentru perioade consecutive. Astfel pentru munca ocazională se pot angaja muncitori pe o perioadă ce nu poate depăși 5 zile consecutiv pe parcursul unei săptămâni și 15 zile calendaristice pe parcursul unei luni.

De regulă, zilierii sunt angajați mai frecvent în calitate de [3]: muncitori agricoli, lucrători în construcții, administratori, asistent, magazioner, chelner, recepționar, host/hostess, conducător auto, pentru efectuarea lucrărilor manuale semicalificate, în domeniile de divertisment, salubritate, publicitate.

Este stipulat că în cazul combinării domeniilor muncilor executate (ex., agricolă cu ocazională ș.a.) numărul maxim de zile admisibil este de 120 de zile pentru același angajat, fiind exclusă posibilitatea combinării domeniilor declarate, pentru a putea prelungi termenul pe parcursul anului în număr total de 200 de zile lucrătoare combinate.

Legea maghiară prevede un mecanism special de calculare a numărului de angajați zilieri posibili, fiind stabilit un raport în mărime de 1/5 (20%) dintre angajații titulari și cei zilieri. Angajatorul poate angaja: 1 zilier în cazul în care este singurul angajat; până la 5 zilieri în cazul în care are un angajat titular; până la 20 de zilieri în cazul în care are 4 angajați titulari; mai mult de 20 de zilieri, cu condiția ca numărul angajaților titulari să nu fie mai mic de 20% din numărul total de angajați.

Pe parcursul anului numărul salariaților poate varia, stabilirea numărului de zilieri posibili de a fi angajați se determină în baza mediei de 6 luni înainte de angajare. Această capacitate, numărul de angajați neutilizat pentru anul în curs nu poate fi transferat la următorul an calendaristic. La fel, legea prevede că în cazul depășirii numărului posibil ceilalți zilieri care nu se încadrează în limita admisibilă vor fi considerați și taxați ca angajați cu normă întreagă pe bază de contract individual de muncă.

Legiuitorul ungar a identificat un mecanism eficient, care exclude posibilitatea înlocuirii angajatului titular cu cel zilier. Pentru a putea beneficia de posibilitatea angajării zilierilor angajatorul va fi obligat să aibă un minim de angajați titulari. Putem menționa că acest mecanism stimulează angajarea salariaților titulari pentru a putea beneficia de posibilitatea angajării zilierilor. Riscul evaziunii fiscale oricum rămâne, dar ca procedură este mult mai dificil de a fi executată.

Cu titlu de excepție în industria cinematografică și la munca în cooperativele sociale raportul de 1/5 (20%) nu este obligatoriu, fiind admisă excluderea totală a acestuia; astfel, pot fi angajați zilieri fără careva limitări la număr.

În calitate de salariați zilieri pot fi angajați și cetățenii străini (nonmembri ai UE), cu condiția că aceștia se vor înregistra la organele abilitate. Astfel, cetățenii străini trebuie să se înregistreze la Autoritatea Fiscală care le va elibera un cod de identificare fiscală și la Organismul de Asigurări Sociale. În urma înregistrării cetățeanul străin primește personal cardul de identitate și certificatul care prevede dreptul său de a fi angajat în calitate de zilier.

La fel pot fi angajați și tineri, doar cu condiția respectării restricțiilor prevăzute în art.114 din Codul Muncii al Ungariei [4], potrivit cărora limitele de ore lucrate sunt stabilite în dependență de vârstă. Astfel, persoanele sub 16 ani pot fi angajate doar cu acordul autorităților tutelare în următoarele activități: culturale, artistice,

sportive, publicitare și de divertisment. În acelaș timp, pentru angajații cu vârsta până la 18 ani cumulul orelor de muncă nu poate depăși 8 ore pe zi, aceștia nu pot munci extraprogram în orele nocturne; pauza între regi-murile/zilele de muncă trebuie să fie de minim 12 ore; se admit la muncă cu condiția că nu va fi afectat orarul de studii al angajatului.

Legea din 1997 prevede interzicerea angajării simplificate a pensionarilor, cu această categorie de muncitori era posibilă doar angajarea pe bază de contract individual de muncă.

În acest context menționăm că autoritățile publice centrale și locale nu pot avea statut de angajatori.

**Conținutul contractului de muncă.** Conform art.3 al legii, contractul de muncă simplificat este de formă tipizată confor anexei din lege. Nu este obligatorie forma scrisă a contractului, se admite înțelegerea verbală, care, de fapt, și este cea mai des utilizată. Inițial, în lege era stipulat că forma scrisă era obligatorie [5] la anga-jare, dacă salariatul efectua munca mai multe zile (cu indicarea expresă a efectuării salarizării). Ulterior această obligație a fost anulată. Experții recomandă forma scrisă conform modelului tipizat datorită faptului că garantează angajatului înregistrarea contractului, iar angajatorul va putea beneficia liber de prevederile art.201-203 din Codului Muncii al Ungariei și pentru ambele părți va servi ca probă în cazul cărorva contradicții.

Datele contractului de muncă tipizat conform anexei și datele din notificare cuprind următoarea informație: date de identificare a angajatorului – numele, adresa și codul fiscal al angajatorului (întreprindere sau persoană fizică), la fel și datele persoanei responsabile de completarea notificării cu indicarea numelui și a numărului de telefon (de obicei, este chiar administratorul întreprinderii); datele de identificare a angajatului – numele, adresa de reședință, codul fiscal și codul social al angajatului; tipul muncii – agricultură, turism, ocazional; date despre munca prestată – ora începerii și finisării muncii, numărul de ore lucrate, locul desfășurării muncii; remunerația.

În cazul contractului tipizat este prevăzută și partea de autentificare, unde părțile semnează la începutul lucrării și la finalizare, după primirea remunerației.

Indiferent de forma contractului, condiția de bază de existență a acestuia o constituie obligarea de notificare a organelor competente. Angajatorul este obligat la începutul zilei de muncă, înainte de începerea lucrărilor, să informeze telefonic sau electronic autoritățile fiscale de primă instanță. Prevederea dată a fost cel mai dur criticată, deoarece ca procedură inițial ocupa foarte mult timp, iar în unele cazuri, cum ar fi muncile agricole sau turistice în zone, care nu aveau acoperire de rețea sau erau defectuoase, făcea imposibilă raportarea.

Angajatorul este obligat să furnizeze următoarea informație: codul fiscal al angajatorului, numele lucrăto-rului, numărul de identificare fiscală a angajatului, numărul de identificare a asigurării sociale, natura muncii prestate de angajat (după domeniul de activitate specificat în lege) și numărul de zile angajate; în total sunt 19 capitole care urmează a fi completate. În cazul în care angajatul nu este cetățean ungar și beneficiază de prestații sociale din partea altui stat al UE sau membru al Convenției bilaterale cu Ungaria și faptul este demonstrat în fața angajatorului, el este obligat să informeze autoritatea fiscală de stat competentă, în același timp cu notificarea angajării simplificate.

Informarea electronică se face în baza art.31 alin.(2) al Legii impozitării [6], modificare intrată în vigoare din 2006. Pentru a eficientiza și ușura modul de înregistrare au fost aprobate două instrucțiuni cu privire la modul de completare a formularului electronic: Ghidul de completare a fișei T1042E din 2010 – „Notificarea și completarea fișei electronice de notificare a datelor în baza legii LXXV din 2010 privind ocuparea forței de muncă simplificată” și Broșura (din 2013) cu privire la regulile simplificate de angajare în baza legii LXXV 2010.

Pentru înregistrarea electronică a muncitorilor ocazionali este folosit un soft special, care este actualizat în funcție de modificările legislative; ultima versiune a fost actualizată la 07.05.2018.

Pentru executarea notificării electronice angajatorul completează fișa T1042E. Aceasta se completează în următoarele cazuri: a) apariția raportului de muncă ocazional; b) schimbarea sau modificarea datelor eronat introduse; c) pentru înlocuirea persoanei (la lucru vine o altă persoană decât cea stabilită anterior); d) modifi-carea parametrilor timpului de muncă; e) anularea zilei de muncă din cauza stabilirii incapacității zilierului de a munci; f) anularea zilei de muncă din cauza condițiilor climaterice. Angajatorul completează zilnic formu-larele. Pentru a ușura activitatea el poate să bifeze rubrica „U” pentru angajații noi și rubrica „T” pentru an-gajații care au fost incluși în notificări anterioare. La fel, angajatorul poate crea și salva machete de comple-tare care vor cuprinde de la 1 la 18 rubrici dintre cele 19. Aceste machete pot fi salvate ca copii în număr total de 999; astfel a fost optimizat timpul completării formularului, indiferent de faptul dacă e angajat nou sau cel anterior.

Inițial, în 2010 a fost prevăzută și notificarea autorităților competente prin SMS. Pe parcursul primului an de funcționare a legii, 99,8% din notificări au fost efectuate pe cale electronică, doar 129 de notificări din 120.400 de contracte au fost efectuate telefonic. Din acest considerent, în anul 2012 a fost exclusă prevederea ce ținea de notificarea prin SMS, din cauza că ar fi avut o pondere și mai mică, iar costul pentru a iniția și a menține acest soft ar fi de sute de milioane de HUF, ceea ce ar fi fost inutil și inefficient [7].

La fel, era admisă raportarea numărului de angajați și prezentarea datelor acestora pe suport de hârtie, așa cum era prevăzut și în Legea din 1997, când se făceau înscrieri în registrul de înregistrare a salariaților prin angajare simplificată.

Angajatorul, înainte de începerea programului de muncă, trebuie să se asigure că angajatul este apt de muncă și poate să execute sarcinile stabilite. La fel, această obligație este stabilită și în art.6, art.51 alin.(3) din Codul Muncii al Ungariei care prevăd că angajatorul trebuie să adapteze condițiile de muncă ținând seama de starea de sănătate a angajatului, să stabilească un program de lucru cu bună credință, bazat pe corectitudine. Munca prestată trebuie să corespundă condițiilor fiziologice ale muncitorului, iar angajatorul trebuie să asigure că munca nu va avea efect negativ asupra dezvoltării fiziologice a angajatului. Totodată, sunt excluse obligațiile angajatorului prevăzute de Legea XCIII din 1993 cu privire la securitatea muncii și de Decretul nr.33 din 24.06.1998 cu privire la examinarea medicală a angajatului, igiena profesională, personală și capacitatea de muncă. Cu toate acestea, în contextul unui accident de muncă cu un lucrător, se poate stabili răspunderea civilă a angajatorului, astfel încât este necesar să se acorde atenție condițiilor de muncă care nu pun în pericol sănătatea angajatului.

Remunerarea zilnică, conform derogării de la legislația munci, este stabilită în mărime minimă, de 85% din salariul minim pe economie pentru munca necalificată.

Angajatul este obligat să achite contribuțiile de pensie, asigurarea medicală, contribuțiile de șomaj și plățile pentru impozitul pe venit personal.

Codul Muncii maghiar prevede derogările admise de Legea zilierilor (art.203) ce țin de: stabilirea salariului minim, dreptul la majorarea salariului pe parcursul anului de muncă, obligația angajatorului de a notifica modificările cu privire la termenul de lucru și locul desfășurării acesteia, permisiunea de a lucra duminică, modul de acordare a concediilor plătite și neplătite, clauzele speciale – de mobilitate și transfer – sunt interzise; obligațiile angajatorului de a prezenta fișa postului și certificatul care atestă capacitatea angajatului. După cum observăm, derogările țin de respectarea procedurilor de notificare, începere și finalizare a raportului juridic de muncă, precum și de aplicarea clauzelor speciale sau cu executare în timp (concediile) care nu pot fi aplicabile zilierilor. Considerăm că indicarea expresă a derogărilor de la norma generală în Codul Muncii este efectuată pentru încadrarea legii în prevederile Directivei 1999/70/CE [8] privind Acordul-Cadru cu privire la munca pe durată determinată. Directiva este instituită pentru a egala drepturile salariaților angajați pe perioadă determinată și nedeterminată. Sunt admise derogări de la Directivă doar în condițiile în care executarea acestora este motivată de perioada de executare ce depășește perioada de angajare. La fel, Codul Muncii prevede interzicerea angajării simplificate a persoanelor care au lucrat în calitate de salariați, interzice aplicarea termenului de probă pentru muncitorii zilieri.

Legea prevede expres necesitatea conformității acesteia cu Regulamentul CE 883/2004 [9] din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și cu Regulamentul CE 987/2009 [10] din 16.09.2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr.883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială. Regulamentul 883/2004 stabilește în art.5 alin.(b): „*Asimilarea prestațiilor, veniturilor, faptelor sau evenimentelor, în cazul în care, în temeiul legislației statului membru competent, anumite fapte sau evenimente produc efecte juridice, statul membru respectiv ia în considerare faptele sau evenimentele similare desfășurate în oricare alt stat membru, ca și cum ar fi avut loc pe teritoriul său*”. Iar în art.10 stipulează: „*Prevenirea cumulului de prestații. Cu excepția cazului în care se prevede altfel, prezentul regulament nici nu conferă, nici nu menține dreptul de a beneficia de mai multe prestații de același tip, pentru aceeași perioadă de asigurare obligatorie*”. Efectul principal al acestor prevederi se răsfrânge asupra cetățenilor străini și permite evitarea dublei prestații și obligații sociale.

În prima jumătate a anului 2018 în Ungaria au fost angajați 631.000 de zilieri cu 11 mil. de zile lucrate (aproximativ 18 zile lucrate de fiecare zilier). În primul semestru al anului 2017 au fost angajați 590.000 de zilieri cu 10 mil. de zile lucrate, iar în 2016 au fost angajați 550.000 de zilieri, cu mai puțin de 9 mil. de zile lucrate. Se observă o dinamică pozitivă în utilizarea muncii zilierilor, cu o creștere de 10% anual. În 2018 au

fost înregistrate 135.000 de întreprinderi angajatoare de zilieri [11]. Pe lângă faptul utilizării tot mai sporite a angajării simplificate, este de menționat și existența încălcărilor stabilite de Inspecția Muncii. Totuși, aceste încălcări se află cu mult în descreștere, comparativ cu creșterea utilizării angajării simplificate.

### Concluzii

Astfel, putem conchide că legislația Ungariei privind reglementarea raporturilor juridice de muncă ocazionale este una complexă. Aceasta prevede un domeniu vast de aplicare și stabilește mecanisme complexe de promovare a utilizării legii, dar și condiționarea acesteia. Considerăm că prin acest mecanism legiuitorul maghiar a elaborat un cadru legal bine conturat, în scopul de a evita diminuarea muncii neformale fiind stabilite oportunități reale pentru legalizarea acesteia. În acest context, facem trimitere și la Legea Republicii Moldova privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, nr.22 din 23.02.2018 [12], care de asemenea prevede reglementarea muncii zilere. Însă, cu regret, până în prezent nu s-a adoptat niciun act normativ care ar prevedea modul de implementare a ei în practică.

### Referințe:

1997. évi LXXIV. Törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről, A törvényt az Országgyűlés az 1997. július 15-i ülésnapján fogadta el. Időállapot: közlönyállapot (24.07.1997).
2010. évi LXXV. Törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról, 29.09.2017 MHK Jogszabály szolgáltatás, nr.15, 01.01.2017.
- <https://www.cvonline.hu/blog/2018/karriertanacsok/alkalmi-munka-2018-adozas-feltetelek-berezes/17527>
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, Kihirdetve: 2012. I. 6, A jogszabály mai napon (3.02.2019) hatályos állapota.
- <https://www.hrportal.hu/hr/tul-bonyolult-lett-az-egyszerusített-foglalkoztatás-20100409.html>
2003. évi XCII. Törvény az adózás rendjéről, A törvényt az Országgyűlés a 2003. november 10-I ülésnapján fogadta el, Időállapot: közlönyállapot (14.11.2003).
- <https://www.hrportal.hu/c/sms-ben-nem-lehet-bejelenteni-az-egyszerusített-foglalkoztatást-20101129.html>
- Directiva 1999/70/CE a Consiliului privind Acordul-Cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiată între CES, UNICE și CEEP, din 28 iunie 1999. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, L 175/43 din 10.07.1999.
- Regulamentul (CE) nr.883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004, privind coordonarea sistemelor de securitate socială, Text cu relevanță pentru SEE și Elveția. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, L 166 din 30.04.2004, p.1-92.
- Regulamentul (CE) nr.987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială. Text cu relevanță pentru SEE și Elveția. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, L 284/1 din 30.10.2009, p.1-42.
- [https://www.google.com/url?q=https://www.hrportal.hu/hr/megugrott-a-kereslet-az-alkalmi-es-idenymunkara20180817.html&sa=U&ved=0ahUKEwjRemMsYTfAhVH\\_KQKHbjEDZkQFggLMAI&client=internal-uds-cse&cx=012148946334507196615:e75pay3u3hk&usq=AOvVaw2XwFQpXGoEgIPQIGYv9u1k](https://www.google.com/url?q=https://www.hrportal.hu/hr/megugrott-a-kereslet-az-alkalmi-es-idenymunkara20180817.html&sa=U&ved=0ahUKEwjRemMsYTfAhVH_KQKHbjEDZkQFggLMAI&client=internal-uds-cse&cx=012148946334507196615:e75pay3u3hk&usq=AOvVaw2XwFQpXGoEgIPQIGYv9u1k)
- Legea Republicii Moldova privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, nr.22 din 23.02.2018. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2018, nr.68-76, art.147.

### Date despre autori:

**Nicolae ROMANDAȘ**, doctor în drept, profesor universitar, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova.  
**Nicolae ALCAZ**, Universitatea de Studii Politice și Economice Europene „Constantin Stere”.

Prezentat la 17.11.2020