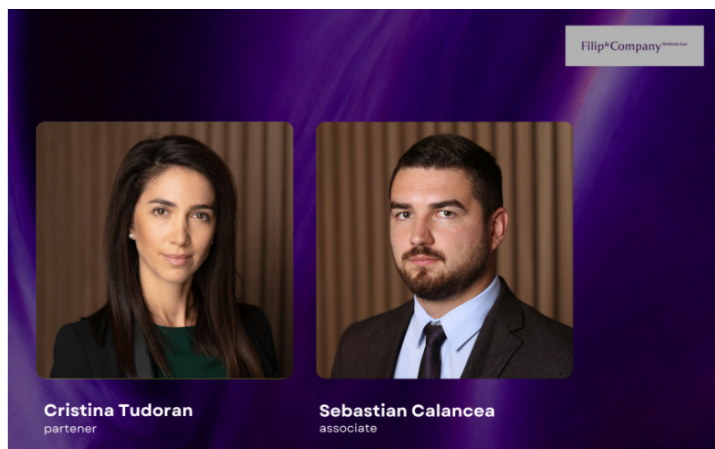


„EMPLOYEE-SHARING” – o soluție practică pentru partajarea unui angajat de către mai multe companii din același grup



În 2026, piața muncii se confruntă cu transformări fără precedent. Pe de o parte, presiunea pe costuri și noile pachete de taxe aduse de reformele fiscale continuă să accelereze ciclurile restructurărilor masive și măsurile de optimizare a resurselor, în vreme ce digitalizarea și inteligența artificială aduc presiune suplimentară în materie de eficiență și productivitate. De cealaltă parte, angajații caută tot mai mult un echilibru real între muncă și viața personală, fără să fie necesar să renunțe la stabilitatea locului de muncă. În acest context, flexibilizarea raporturilor de muncă este mai necesară ca oricând.

Adoptarea proiectului legislativ privind *employee-sharing*. În ultimii ani, dinamica pieței muncii a generat adaptarea constantă a cadrului legislativ la noile realități socio-economice, atât la nivel european, cât și național, prin introducerea unor noi forme de organizare a muncii sau a programului de muncă. Telemunca, munca hibrid, contractul de muncă cu timp parțial, cel cu timp inegal sau programul de lucru flexibil au devenit puncte negociate recurente la debutul relației de muncă, mai ales după pandemie. Transformările continue ale pieței muncii și imprevizibilitatea vremurilor în care trăim dictează însă nevoia adoptării unor noi mecanisme de organizare a muncii, care să pună în echilibru necesitatea asigurării protecției juridice a angajaților și nevoia încurajării dezvoltării mediului de afaceri.

Aceste deziderate au determinat adoptarea proiectului de lege înregistrat la Senat sub nr. 633/2022, care vizează modificarea Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii prin introducerea unor noi forme de organizare a muncii, între care și **contractul individual de muncă cu mai mulți angajatori**.

Potrivit propunerii legislative, în forma adoptată de Senat, *contractul individual de muncă cu mai mulți angajatori reprezintă contractul cu normă întreagă în baza căruia un salariat prestează munca pentru și în subordinea mai multor angajatori, pentru desfășurarea aceluiași tip de activitate, care implică exercitarea aceluiași atribuții*. Un astfel de contract ar putea fi încheiat doar de către angajatori care aparțin aceluiași grup de întreprinderi, definit drept structură formată din două sau mai multe întreprinderi în care una exercită controlul asupra celorlalte (în sensul exercitării unei influențe dominante în temeiul dreptului de proprietate, al participării financiare sau al regulilor de guvernare).

Blocajele birocratice din cadrul legislativ actual și imperativul adoptării contractului de muncă cu mai mulți angajatori. Prin contrast, în ipoteza în care în prezent un grup de întreprinderi și un angajat ar agreea ca acesta din urmă să presteze activitate pentru beneficiul mai multor întreprinderi din acel grup, astfel încât să fie subordonat fiecăreia dintre acestea, părțile trebuie să încheie mai multe contracte individuale de muncă, fie toate cu timp parțial, fie unul cu normă întreagă și unul cu timp parțial. Acest mecanism aduce însă o serie întreagă de provocări, de natură operațională și administrativă: nevoia gestionării mai multor dosare de personal, ținerea

REGES în cadrul fiecărui angajator, dublarea operațiunilor de payroll, ținerea zilnică a pontajului, declararea concediilor medicale, nevoia alinierii concediilor de odihnă și a zilelor libere, ș.a.m.d.

O cale eficientă pentru depășirea acestor obstacole birocratice nenecesare este chiar cea reglementată de proiectul legislativ menționat mai sus: încheierea unui singur contract individual de muncă la care să fie parte mai multe întreprinderi, membre ale aceluiași grup. Dintre acestea, potrivit proiectului legislativ, întreprinderea care exercită controlul asupra celorlalți angajatori semnatori va fi cea care își asumă obligația de a acorda salariatului drepturilor care decurg din raportul de muncă, conform legii, contractului individual sau celui colectiv de muncă aplicabil. Drept protecție suplimentară pentru salariat, proiectul legislativ prevede ca toți angajatorii semnatori ai contractului răspund solidar față de acesta.

Astfel, acest instrument juridic flexibil este absolut necesar pentru a corela legislația muncii cu realitățile actuale ale pieței muncii, în care partajarea resurselor umane între mai multe întreprinderi din același grup a devenit normă. Proiectul a fost deja adoptat de Senat (încă din 12 octombrie 2022), fiind înaintat Camerei Deputaților pentru dezbatere și adoptare, aceasta fiind camera decizională (ultimul aviz - favorabil - fiind emis de *Comisia juridică, de disciplină și imunități* la data de **7 decembrie 2022**).

Conceptul de *employee sharing* există deja în legislație. Un mecanism similar existent în cadrul legislativ în vigoare este cel reglementat de art. 37 paragraful al doilea din Regulamentul privind protecția datelor, potrivit căruia *un grup de întreprinderi poate numi un responsabil cu protecția datelor unic, cu condiția ca responsabilul cu protecția datelor să fie ușor accesibil din fiecare întreprindere*. Se recunoaște astfel posibilitatea grupului de a partaja activitatea responsabilului cu protecția datelor (DPO), fără a se oferi însă pârghiile necesare pentru implementarea acestei partajări de resurse.

Conceptul de *employee sharing* la nivel european. Eurofound a publicat încă din 2015 un raport^[1] în care a cartografiat formele emergente de prestare a muncii în statele membre ale UE (revizuit în 2020), identificând noua astfel de categorii: **(a) *employee sharing***: împărțirea aceluiași salariat între mai mulți angajatori; **(b) *job sharing***: două sau mai multe persoane împart un post cu normă întreagă; **(c) *voucher-based work***: munca remunerată prin tichete/vouchere; **(d) *interim management***: manageri temporari angajați pentru misiuni specifice; **(e) *casual work***: munca ocazională, cu program imprevizibil; **(f) *ICT-based mobile work***: munca mobilă bazată pe TIC, la distanță din locații variabile; **(g) *platform work***: activități intermediare prin platforme digitale; **(h) *portfolio work***: combinarea mai multor proiecte/contracte pentru venituri; **(i) *collaborative employment***: aranjamente de muncă în parteneriat/consorții.

Conform Eurofound, conceptul de *employee sharing* este caracterizat prin formarea unei rețele de către mai mulți angajatori care angajează unul sau mai mulți lucratori care primesc sarcini de lucru individuale de la companiile angajatoare participante. Structura este similară cu cea a agențiilor de muncă temporară, cu diferența că lucratorii se rotesc în mod regulat între angajatorii participanți și lucrează exclusiv pentru acești angajatori, iar rețeaua în sine nu are ca scop obținerea de profit.

Conform aceluiași raport (tabelul de la pag. 8-9), au fost identificate forme de tip *employee sharing* în numeroase state membre UE, precum: Austria, Belgia, Bulgaria, Finlanda, Franța, Germania și Ungaria, fapt care demonstrează fezabilitatea și avantajele unor astfel de aranjamente. Spre exemplu:

(i) **În Franța**^[2] este reglementat conceptul de **Groupement d'Employeurs** (denumită în continuare, „GE”), ce reprezintă o entitate asociativă (non-profit) sau societară (cu scop patrimonial) formată din mai mulți angajatori, care angajează salariați și îi repartizează către întreprinderile membre, GE fiind responsabil cu administrarea contractelor, plata salariilor și contribuțiilor, precum și compatibilizarea timpului de lucru. Rezultatele raportate de autoritățile franceze includ reducerea costurilor fixe pentru IMM-uri, formalizarea muncii sezoniere și menținerea protecției sociale într-un cadru transparent.

(ii) În Ungaria[3], conceptul de „shared employees” este reglementat în Codul muncii (art. 195), fiind permisă încheierea unui singur contract care nominalizează mai mulți angajatori, stabilește procentul de timp pentru fiecare și prevede modalitatea de distribuire a obligațiilor între ei. Contractul trebuie să desemneze un angajator principal, acesta gestionând salarizarea și reținerile fiscale, dar toți angajatorii poartă o răspundere solidară față de salariat. Beneficiile identificate includ utilizarea eficientă a timpului de lucru, acoperire socială continuă, împărțirea liberă a sarcinilor fiscale între angajatori și reducerea poverii administrative pentru întreprinderi.

Dintre noile forme de prestare a muncii identificate, raportul Eurofound menționează *employee sharing* (partajarea angajaților) între **cele mai favorabile forme noi de muncă** pentru piața muncii, constatând că aceasta îmbină o **flexibilitate sporită pentru lucratori** cu un **nivel bun de siguranță a locului de muncă**.

Concluzii. Așadar, se impune accelerarea adoptării proiectului legislativ - desigur, după revederea și revizuirea acestuia, pentru a-l aduce în acord cu mențiunile aduse de Comisiile relevante din Parlament și rigorile procesului legislativ. Acest nou mecanism va facilita alinierea legislației naționale cu practicile europene și va răspunde într-un mod coerent nevoii de flexibilizare a cadrului juridic în vigoare, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori:

a) pentru angajați, introducerea posibilității de a încheia un singur contract individual de muncă cu mai mulți angajatori din același grup ar aduce o mai mare stabilitate și claritate contractuală, un program coerent și un venit predictibil. În locul fragmentării în multiple CIM-uri sau a soluțiilor informale precum detașările repetate, angajatul ar beneficia de o relație de muncă unică, cu un set comun de drepturi și obligații, acces la proiecte diverse și oportunități profesionale mai largi în cadrul grupului.

b) pentru angajatori, modelul ar permite o flexibilitate ridicată în alocarea resurselor umane, optimizarea costurilor și reducerea birocrăției, întrucât administrarea ar fi realizată centralizat.

În același timp, un cadru legislativ clar ar elimina zonele gri privind răspunderea, pontajul și alocarea muncii, și ar alinia piața muncii la tendințele europene moderne privind formele alternative de angajare.

[1] <https://www.eurofound.europa.eu/en/topics/new-forms-employment#eurofound-research>

[2] <https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-le-groupe-demployeurs-ge?utm> (sursa accesată la data de 16 octombrie 2025).

[3] https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/HU-2012-1_2651.html?utm (sursa accesată la data de 16 octombrie 2025).