

1	Titlul actului UE, inclusiv cele mai recente amendamente incluse Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299 din 18 noiembrie 2003		
2	Titlul proiectului de act normativ național Proiect de Hotărâre de Guvern cu privire la examenele medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor		
3	Gradul general de compatibilitate compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Sănătății		
5	Data întocmirii/actualizării 30.11.25		
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate
6		7	8
CAPITOLUL 1 DOMENIUL DE APLICARE. DEFINIȚII Articolul 1 Obiectul și domeniul de aplicare (1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru. (2) Prezenta directivă se aplică: (a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal; (b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru. (3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE, fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă. Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (8), prezenta directivă nu se aplică navigatorilor, așa cum sunt definiți în Directiva 1999/63/CE. (4) Dispozițiile Directivei 89/391/CEE se aplică în totalitate aspectelor prevăzute la alineatul (2), fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale din prezenta directivă.			netranspus
Articolul 2 Definiții În sensul prezentei directive: 1. prin „timp de lucru” se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția			Compatibil parțial/ Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat
			Transpus parțial prin Codul Muncii al Republicii Moldova (Cod nr. 154/2003)

angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale; 2.prin „perioadă de repaus” se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru; 3.prin „timp de noapte” se înțelege orice perioadă de minimum șapte ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața; 4.prin „lucrător de noapte” se înțelege: (a)pe de o parte, orice lucrător care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal; (b)pe de altă parte, orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, așa cum se definește în funcție de alegerea statului membru în cauză: (i)în legislația națională, după consultarea cu partenerii sociali sau (ii)prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional; 5.prin „muncă în schimburi” se înțelege orice mod de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care lucrătorii se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit ritm, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând lucrătorilor necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni; 6.prin „lucrător în schimburi” se înțelege oricare lucrător al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi; 7.prin „lucrător mobil” se înțelege orice lucrător care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare; 8.prin „activitate offshore” se înțelege activitatea realizată în principal pe sau de pe o instalație offshore (inclusiv sonde de foraj), în legătură directă sau indirectă cu explorarea, extracția sau exploatarea resurselor minerale, inclusiv hidrocarburi, și scufundările realizate în legătură cu aceste activități, efectuate fie de pe o instalație offshore, fie de pe o navă; 9.prin „repaus suficient” se înțelege faptul că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue			
---	--	--	--

pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.			
CAPITOLUL 2 PERIOADE MINIME DE REPAUS. ALTE ASPECTE ALE ORGANIZĂRII TIMPULUI DE LUCRU Articolul 3 Repausul zilnic Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Transpus prin Codul Muncii al Republicii Moldova (Cod nr. 154/2003)
Articolul 4 Timpul de pauză Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește șase ore, de un timp de pauză ale cărui modalități, în special durata și condițiile în care se acordă, sunt stabilite prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali sau, în absența acestora, prin legislația națională.		netranspus	
Articolul 5 Repausul săptămânal Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3. În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Transpus prin Codul Muncii al Republicii Moldova (Cod nr. 154/2003)
Articolul 6 Timpul de lucru maxim săptămânal Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor: (a)timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali; (b)timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.		netranspus	
Articolul 7 Concediul anual		netranspus	

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale. (2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.			
CAPITOLUL 3 MUNCA DE NOAPTE. MUNCA ÎN SCHIMBURI. RITMUL DE LUCRU Articolul 8 Durata muncii de noapte Statele membre iau măsurile necesare pentru ca: (a) timpul normal de lucru al lucrătorilor de noapte să nu depășească în medie opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore; (b) lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte. În sensul literei (b), lucrul care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite este definit de legislațiile și practicile naționale sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, luând în considerare efectele și riscurile inerente muncii de noapte.		Compatibil / Prevederi UE netranspuse prin proiectul dat	Transpus prin Codul Muncii al Republicii Moldova (Cod nr. 154/2003)
Articolul 9 Controlul medical și transferul lucrătorilor de noapte la munca de zi (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca: (a) lucrătorii de noapte să beneficieze de un control medical gratuit înaintea numirii și la intervale regulate ulterior;	Anexa nr. 1 la proiectului Hotărârii Guvernului 1. Regulamentul cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor expuși riscurilor profesionale (în continuare – Regulament) stabilește cerințe minime de organizare și efectuare a examenelor medicale profilactice obligatorii, responsabilitățile și obligațiile părților implicate în procesul de supraveghere a sănătății lucrătorilor expuși riscurilor. 4. Supravegherea sănătății lucrătorilor expuși riscurilor profesionale are ca scop prevenirea și diagnosticarea precoce a oricărei modificări în starea de sănătate asociate expunerii la riscurile profesionale, iar rezultatele acesteia sunt luate în considerare la aplicarea măsurilor preventive pentru locul de muncă a lucrătorului.	compatibil	

	6. Fiecare lucrător expus riscurilor profesionale beneficiază de supravegherea sănătății prin următoarele tipuri de examene medicale: 6.1. la angajarea în muncă; 6.2. periodic; 6.3. la reluarea activității; 6.4. la încetarea expunerii profesionale; 6.5. post-expunerii profesionale, în cazul expunerii la agenți chimici, inclusiv azbest, agenți cancerigeni, mutageni, substanțe toxice pentru reproducere, agenți biologici, radiație ionizantă. 7. Supravegherea sănătății lucrătorilor expuși riscurilor profesionale include examinarea clinică a aparatelor și sistemelor organismului efectuată de medicul specialist în medicina muncii sau cu competențe în medicina muncii (în continuare – medic specialist în medicina muncii), cu participarea, la necesitate a medicilor specialiști de profil și efectuarea investigațiilor paraclinice în funcție de tipul și intensitatea expunerii profesionale, în conformitate cu anexa nr. 1 privind serviciile medicale acordate lucrătorilor expuși riscurilor profesionale, aprobată prin prezentul Regulament.														
	<table><tr><th colspan="4">Anexa nr. 1 a Regulamentului sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor expuși riscurilor profesionale</th></tr><tr><th></th><th>examen medical la angajare</th><th>examen medical periodic/ la reluare/ la solicitare</th><th>frecvența efectuării examenului medical periodic</th></tr><tr><td>Lucrul în tura de noapte (cel puțin trei ore în intervalul de timp 22.00-06.00 sau o treime din orele lucrate anual în intervalul de timp 22.00-06.00)</td><td>- examen clinic general, - glicemie - ECG - examen psihologic, la indicație</td><td>12 luni</td><td>- diabet zaharat decompensat - epilepsie - psihoze manifeste - boală cardiacă ischemică - hipertensiune arterială (gradul III, complicată) - ulcer gastric/duodenal forme active - tineri sub 18</td></tr></table>	Anexa nr. 1 a Regulamentului sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor expuși riscurilor profesionale					examen medical la angajare	examen medical periodic/ la reluare/ la solicitare	frecvența efectuării examenului medical periodic	Lucrul în tura de noapte (cel puțin trei ore în intervalul de timp 22.00-06.00 sau o treime din orele lucrate anual în intervalul de timp 22.00-06.00)	- examen clinic general, - glicemie - ECG - examen psihologic, la indicație	12 luni	- diabet zaharat decompensat - epilepsie - psihoze manifeste - boală cardiacă ischemică - hipertensiune arterială (gradul III, complicată) - ulcer gastric/duodenal forme active - tineri sub 18		
Anexa nr. 1 a Regulamentului sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor expuși riscurilor profesionale															
	examen medical la angajare	examen medical periodic/ la reluare/ la solicitare	frecvența efectuării examenului medical periodic												
Lucrul în tura de noapte (cel puțin trei ore în intervalul de timp 22.00-06.00 sau o treime din orele lucrate anual în intervalul de timp 22.00-06.00)	- examen clinic general, - glicemie - ECG - examen psihologic, la indicație	12 luni	- diabet zaharat decompensat - epilepsie - psihoze manifeste - boală cardiacă ischemică - hipertensiune arterială (gradul III, complicată) - ulcer gastric/duodenal forme active - tineri sub 18												

				ani - gravide		
(b)lucrătorii de noapte care au probleme de sănătate recunoscute ca fiind în legătură cu munca de noapte să fie transferați, ori de câte ori este posibil, la muncă de zi pentru care sunt calificați.	83. Aptitudinea în muncă a lucrătorului, stabilită în cadrul supravegherii sănătății, se clasifică după cum urmează: 83.1. aptitudine în muncă Apt – lucrătorul este declarat capabil să execute atribuțiile ocupației, în condițiile reale ale locului de muncă, fără riscuri nejustificate pentru sănătatea proprie, a altor persoane sau pentru securitatea și sănătatea în muncă, fără necesitatea unor restricții sau adaptări; 83.2. aptitudine în muncă Apt condiționat – lucrătorul este declarat capabil să execute atribuțiile ocupației, numai cu respectarea unor condiții, restricții, limitări, adaptări, măsuri de protecție sau supraveghere/ monitorizare medicală suplimentară, necesare pentru prevenirea riscurilor asupra sănătății proprii, a altor persoane și asigurarea securității și sănătății în muncă; 83.3. aptitudine în muncă Inapt temporar – lucrătorul este declarat incapabil, din punct de vedere medical, să execute atribuțiile ocupației în condițiile reale ale locului de muncă, pe o perioadă limitată, determinată de existența unei cauze medicale reversibile, până la dispariția acesteia și reevaluarea sănătății de către medicul specialist în medicina muncii; 83.4. aptitudine în muncă Inapt – lucrătorul este declarat incapabil, din punct de vedere medical, să execute atribuțiile ocupației în condițiile reale ale locului de muncă, datorită unei contraindicații medicale care împiedică, în mod definitiv sau nedeterminat, adaptările rezonabile, restricții sau măsuri suplimentare care să permită exercitarea ocupației fără riscuri nejustificate pentru sănătatea proprie, a altor persoane sau pentru securitatea și sănătatea în muncă fiind imposibile. 30. Angajatorul aplică în mod integral recomandările medicului specialist în medicina muncii, inclusiv pe cele înscrise în Fișa de aptitudine în muncă, implementând măsurile necesare pentru eliminarea sau reducerea riscurilor profesionale și după caz, dispunând repartizarea lucrătorului la activități fără risc de expunere, după cum urmează: 30.1. Apt - continuarea activităților la locul de muncă și funcția pentru care a fost evaluat, cu respectarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă; 30.2. Apt condiționat - continuarea activităților la locul de muncă și funcția pentru care a fost evaluat, cu respectarea condițiilor, restricțiilor și recomandărilor medicale stabilite, asigurând					

	adaptarea, după caz, a locului de muncă sau a sarcinilor, cu respectarea prevederilor articolului 74, aliniatul (2) din Codul Muncii, Cod nr. 154/2003; 30.3. Inapt temporar – nu permite desfășurarea activității până la reevaluarea sănătății la termenul stabilit de medicul specialist în medicina muncii; 30.4. Inapt - angajatorul nu permite încadrarea sau continuarea activității și identifică, după posibilități, un loc de muncă compatibil cu starea de sănătate a lucrătorului, în conformitate cu articolul 74, aliniatul (2) din Codul Muncii, Cod nr. 154/2003;		
(2) Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) trebuie să respecte principiul secretului medical.	15. Costurile pentru examenelor medicale efectuate în cadrul supravegherii sănătății lucrătorilor expuși riscurilor profesionale se acoperă după cum urmează: 15.1. de către angajator pentru: 15.1.1. examenul medical la angajarea în muncă. În cazul în care persoana care solicită încadrarea în câmpul muncii achită examenul medical la momentul angajării, cheltuielile se restituie de către angajator, în termen de o lună; 15.1.2. examenul medical periodic; 15.1.3. examenul medical la reluarea activității; 15.1.4. examenul medical la încetarea expunerii profesionale; 15.1.5. examenul medical la solicitare. 15.2. de către lucrătorii independenți și cei de pe platforme digitale – pentru propriile examene obligatorii; 15.3. de către agentul de muncă temporară - pentru lucrătorii temporari, în cazul în care aceștia au încheiat un contract individual de muncă sau se află într-un raport de muncă cu agentul de muncă temporară; 15.4. de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - pentru șomerii participanți la programe de formare; 15.5. din fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală pentru: 15.5.1. ucenici; 15.5.2. examenul medical post-expunerii profesionale. 19. Informațiile privind sănătatea lucrătorilor, obținute în cadrul supravegherii sănătății acestora și gestionate integral sau parțial prin mijloace automatizate ori prin alte mijloace neautomatizate, sunt administrate în conformitate cu cerințele privind protecția datelor cu caracter personal.		
(3) Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.		Norme UE neaplicabile	Prevedere cu caracter opțional

Articolul 10 Garanții pentru munca de noapte Statele membre pot condiționa munca anumitor categorii de lucrători de noapte de anumite garanții, în condițiile prevăzute de legislațiile și practicile naționale, în cazul lucrătorilor care sunt expuși unor riscuri de securitate sau sănătate, generate de munca în schimbul de noapte.		netranspus	
Articolul 11 Informarea cu privire la folosirea regulată a lucrătorilor în schimbul de noapte Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii care folosesc în mod regulat lucrători de noapte informează autoritățile competente despre acesta, la cererea lor.		netranspus	
Articolul 12 Protecția în materie de securitate și sănătate Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că: (a)lucrătorii de noapte și cei în schimburi beneficiază de un nivel de protecție în materie de securitate și de sănătate, adaptat naturii muncii lor; (b)lucrătorii de noapte și cei în schimburi dispun în orice moment de servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire în materie de securitate și sănătate echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători.		netranspus	
Articolul 13 Ritmul de lucru Statele membre iau măsurile necesare pentru ca angajatorul care preconizează să organizeze munca în conformitate cu un anumit ritm să țină cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în special în vederea atenuării muncii monotone și a muncii într-un ritm predeterminat, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și sănătate, în special în ceea ce privește pauzele pe parcursul timpului de lucru.		netranspus	
Articolul 14 Dispoziții comunitare speciale Prezenta directivă nu se aplică în măsura în care alte instrumente comunitare conțin cerințe speciale referitoare la		norme neaplicabile	UE

organizarea programului de lucru pentru anumite ocupații sau activități profesionale.			
Articolul 15 Dispoziții mai favorabile Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.		netranspus	
Articolul 16 Perioade de referință Statele membre pot prevedea: (a) pentru aplicarea Articolul 5 (repaus săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească 14 zile; (b) pentru aplicarea Articolul 6 (timpul maxim de lucru săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească patru luni. Perioadele de concediu anual plătit, acordat în conformitate cu articolul 7, și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau sunt neutre în calculul mediei; (c) pentru aplicarea articolului 8 (durata muncii de noapte), o perioadă de referință definită după consultarea partenerilor sociali sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional. Dacă perioada minimă de repaus săptămânal de 24 ore prevăzută la articolul 5 se încadrează în perioada de referință, aceasta nu se include în calculul mediei.		netranspus	
CAPITOLUL 5 DEROGĂRI ȘI EXCEPȚII Articolul 17 Derogări (1) Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul: (a) directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;		netranspus	

(b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau (c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase. (2) Derogările prevăzute la alineatele (3) - (5) pot fi adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, lucrătorii beneficiază de protecție adecvată. (3) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3-5, 8 și 16: (a) în cazul activităților în care locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sunt la distanță unul de celălalt, cum ar fi activitățile offshore, sau dacă locurile în care lucrătorul își desfășoară activitatea sunt la distanță unul față de celălalt; (b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate; (c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special: (i) servicii privind primirea, tratamentul și îngrijirea oferite de spitale sau instituții similare, inclusiv activitățile medicilor stagiari, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor; (ii) lucrătorii la docuri sau aeroporturi; (iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă; (iv) producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare; (v) sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice; (vi) activități de cercetare și dezvoltare; (vii) agricultură; (viii) lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate;			
--	--	--	--

(d) dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în: (i) agricultură; (ii) turism; (iii) servicii poștale; (e) în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar: (i) ale căror activități sunt intermitente; (ii) care petrec timpul de lucru în trenuri sau (iii) ale căror activități sunt legate de orarele de transport și de asigurarea continuității și regularității traficului; (f) în situațiile descrise la articolul 5 alineatul (4) din Directiva 89/391/CEE; (g) în cazurile de accident sau risc de accident iminent. (4) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3 și 5: (a) în cazul muncii în ture, de fiecare dată când lucrătorul schimbă tura și nu poate beneficia de perioade de repaus zilnic și săptămânal între sfârșitul unei ture și începutul următoarei; (b) în cazul activităților care implică perioade de lucru fracționate de-a lungul zilei, mai ales acelea ale personalului însărcinat cu activitățile de curățenie. (5) În conformitate cu alineatul (2) al prezentului articol, se poate deroga de la articolul 6 și articolul 16 litera (b) în cazul medicilor stagiați, în condițiile stabilite la al doilea la al șaptelea paragraf din prezentul alineat. În ceea ce privește articolul 6, derogările prevăzute în primul paragraf sunt permise pentru o perioadă de tranziție de cinci ani începând cu 1 august 2004. Statele membre pot dispune de un termen suplimentar care nu poate depăși doi ani, dacă este necesar, pentru a ține cont de dificultățile de a respecta dispozițiile privind timpul de lucru în ceea ce privește responsabilitățile lor în materie de organizare și prestare a serviciilor de sănătate și îngrijire medicală. Cu cel puțin șase luni înainte de sfârșitul perioadei de tranziție, statul membru în cauză informează motivat Comisia, astfel încât aceasta să poată emite un aviz, după consultări adecvate, în termen de trei luni de la primirea acestor informații. Dacă nu se conformează avizului Comisiei, statul membru trebuie să își justifice decizia. Notificarea și justificarea statului membru,			
---	--	--	--

precum și avizul Comisiei se publică în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene și se înaintează Parlamentului European. Statele membre pot dispune de încă un termen suplimentar de un an, dacă este necesar, pentru a ține cont de dificultățile speciale legate de responsabilitățile menționate în al treilea paragraf. Ele respectă procedura definită în paragraful respectiv. Statele membre iau măsurile necesare pentru ca numărul de ore de lucru săptămânale să nu depășească în nici un caz media de 58 în timpul primilor trei ani ai perioadei de tranziție, media de 56 pentru următorii doi ani și media de 52 pentru orice perioadă suplimentară. Angajatorul consultă reprezentanții lucrătorilor în timp util pentru a ajunge, dacă este posibil, la un acord cu privire la regimurile aplicabile în cursul perioadei de tranziție. În limitele prevăzute în paragraful al cincilea, un astfel de acord poate reglementa: (a) numărul mediu de ore de lucru săptămânale în timpul perioadei de tranziție; (b) măsurile care trebuie adoptate pentru a se reduce orele de lucru săptămânale la o medie de 48 până la sfârșitul perioadei de tranziție. În ceea ce privește articolul 16 litera (b), derogările prevăzute în primul paragraf sunt permise în măsura în care perioada de referință nu depășește 12 luni în timpul primei părți a perioadei de tranziție prevăzute în al cincilea paragraf și șase luni ulterior.			
Articolul 18 Derogări prin convenții colective Se poate deroga de la articolele 3 - 5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute în acestea, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la un nivel inferior. Statele membre în care nu există un sistem juridic care să asigure încheierea unor convenții colective sau acorduri între partenerii sociali la nivel național sau regional, în aspectele reglementate de prezenta directivă, sau statele membre în care există un cadru legislativ specific în acest scop și, în limitele acestuia, pot permite, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, derogări de la articolele 3 - 5, 8 și 16 prin		netranspus	

convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivelul colectiv adecvat. Derogările prevăzute în primul și al doilea paragraf sunt permise numai cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale în care din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, să beneficieze de protecția adecvată. Statele membre pot reglementa: (a) aplicarea prezentului articol de către partenerii sociali; (b) extinderea dispozițiilor din convențiile colective sau acordurile încheiate în conformitate cu prezentul articol la alți lucrători, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.			
Articolul 19 Limitări ale derogărilor la perioadele de referință Posibilitatea de a deroga de la dispozițiile articolului 16 litera (b), prevăzută la articolul 17 alineatul (3) și la articolul 18, nu poate conduce la stabilirea unei perioade de referință mai mari de șase luni. Cu toate acestea, statele membre au posibilitatea, sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, de a permite ca, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, acordurile colective sau acordurile încheiate între partenerii sociali să stabilească perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni. Înainte de 23 noiembrie 2003, Consiliul, pe baza unei propuneri a Comisiei, însoțită de un raport de evaluare, reexaminează dispozițiile prezentului articol și decide asupra măsurilor care trebuie luate în continuare.		netranspus	
Articolul 20 Lucrătorii mobili și munca offshore (1) Articolele 3 - 5 și 8 nu se aplică lucrătorilor mobili. Cu toate acestea, statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că lucrătorii mobili au dreptul la un repaus suficient, cu excepția împrejurărilor prevăzute la articolul 17 alineatul (3) literele (f) și (g). (2) Sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și sub rezerva consultării partenerilor sociali în cauză și a eforturilor de încurajare a tuturor formelor relevante de dialog social, inclusiv concertare,		netranspus	

dacă părțile doresc acest lucru, statele membre pot, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, să extindă perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b) la 12 luni pentru lucrătorii care realizează în principal o activitate offshore. (3) Până la 1 august 2005, Comisia revizuieste, după consultarea statelor membre și a angajatorilor și lucrătorilor la nivel european, funcționarea dispozițiilor aplicabile lucrătorilor offshore, în ceea ce privește sănătatea și securitatea, cu scopul de a prezenta, dacă este cazul, modificările corespunzătoare.			
Articolul 21 Lucrătorii de pe navele de pescuit maritime (1) Articolele 3 - 6 și articolul 8 nu se aplică lucrătorilor de la bordul navelor de pescuit maritime aflate sub pavilionul unui stat membru. Cu toate acestea, statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că orice lucrător de la bordul navelor de pescuit maritime aflate sub pavilionul unui stat membru are dreptul la un repaus suficient și pentru a limita numărul de ore de muncă la o medie de 48 pe săptămână, calculată pe baza unei perioade de referință de cel mult 12 luni. (2) În limitele stabilite la alineatul (1) al doilea paragraf și la alineatele (3) și (4), statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta că, având în vedere necesitatea de a proteja securitatea și sănătatea acestor lucrători: (a) orele de muncă să se limiteze la un număr maxim care nu trebuie depășit într-o perioadă dată sau (b) să se asigure un număr minim de ore de repaus într-o perioadă dată. Numărul maxim de ore de muncă sau numărul minim de ore de repaus se stabilesc prin acte cu putere de lege și acte administrative, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali. (3) Limitele orelor de muncă sau de repaus se stabilesc după cum urmează: (a) numărul maxim de ore de muncă care nu depășește: (i) 14 ore în orice perioadă de 24 de ore și (ii) 72 de ore în orice perioadă de șapte zile sau (b) numărul minim de ore de repaus care este de cel puțin:		netranspus	

(i) 10 ore în orice perioadă de 24 de ore și (ii) 77 de ore în orice perioadă de șapte zile. (4) Orele de repaus pot fi împărțite în maximum două perioade, una dintre acestea având cel puțin șase ore, iar intervalul dintre perioadele de repaus consecutive nu trebuie să depășească 14 ore. (5) În conformitate cu principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și din motive obiective sau tehnice sau din motive legate de organizarea muncii, statele membre pot permite derogări, inclusiv în ceea ce privește stabilirea perioadelor de referință, de la limitele stabilite la alineatul (1) al doilea paragraf și la alineatele (3) și (4). Aceste derogări trebuie, în măsura în care este posibil, să fie în conformitate cu normele stabilite, dar pot lua în considerare perioade de concediu mai frecvente sau mai lungi sau acordarea de concedii compensatorii lucrătorilor. Aceste derogări pot fi stabilite prin: (a) acte cu putere de lege și acte administrative, cu condiția să fie consultați, dacă este posibil, reprezentanții patronatului și ai lucrătorilor și să fie depuse eforturi de încurajare a tuturor formelor pertinente de dialog social sau (b) convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali. (6) Căpitanul unei nave de pescuit maritim are dreptul să solicite lucrătorilor de la bord să presteze orele de muncă necesare pentru securitatea imediată a vasului, a persoanelor de la bord sau a încărcăturii sau în scopul de a acorda ajutor altor nave sau altor persoane aflate în pericol pe mare. (7) Statele membre pot prevedea ca lucrătorii de pe navele de pescuit maritime care, în temeiul legislației sau practicii naționale, nu pot fi exploatate într-o anumită perioadă a anului calendaristic care depășește o lună, să își ia concediul anual, în conformitate cu articolul 7, în acea perioadă.			
Articolul 22 Dispoziții diverse (1) Un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și cu condiția să ia măsurile necesare pentru a asigura că: (a) nici un angajator nu cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca		netranspus	

medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b), dacă nu a obținut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă; (b) nici un lucrător nu suferă nici un prejudiciu din partea angajatorului dacă refuză să își dea acordul de a efectua o asemenea muncă; (c) angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă; (d) evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente care pot, din motive legate de securitatea și sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale; (e) angajatorul furnizează autorităților competente, la cererea acestora, informații cu privire la cazurile în care lucrătorii și-au dat acordul de a munci mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b). Înainte de 23 noiembrie 2003, Consiliul, pe baza unei propuneri a Comisiei, însoțită de un raport de evaluare, reexaminează dispozițiile prezentului alineat și decide cu privire la măsurile care trebuie luate în continuare. (2) Statele membre au posibilitatea, în ceea ce privește aplicarea articolului 7, de a folosi o perioadă de tranziție de cel mult trei ani începând cu 23 noiembrie 1996, cu condiția ca în cursul perioadei de tranziție: (a) orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de trei săptămâni, în conformitate cu condițiile de obținere și acordare a concediului prevăzute de legislațiile și practicile naționale și (b) perioada de trei săptămâni de concediu anual plătit să nu poate fi înlocuită cu o indemnizație, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. (3) Dacă statele membre recurg la opțiunile prevăzute de prezentul articol, ele informează de îndată Comisia în acest sens.			
CAPITOLUL 6 DISPOZIȚII FINALE Articolul 23 Nivelul de protecție Fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, în funcție de evoluția situației, acte cu putere de lege, norme administrative și de natură contractuală diferite în domeniul		netranspus	

timpului de lucru, în măsura în care se respectă cerințele minime prevăzute în prezenta directivă, punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un temei valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor.			
Articolul 24 Rapoarte (1) Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern pe care le-au adoptat deja sau pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă. (2) Statele membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani cu privire la adoptarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali. Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă. (3) Începând cu 23 noiembrie 1996, Comisia prezintă, la fiecare cinci ani, Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European un raport cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive, având în vedere articolele 22 și 23 și alineatele (1) și (2) din prezentul articol.		norme UE neaplicabile	
Articolul 25 Examinarea funcționării dispozițiilor privind lucrătorii de pe navele de pescuit maritime Comisia examinează până la 1 august 2009, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali la nivel european, funcționarea dispozițiilor privind lucrătorii de la bordul navelor de pescuit maritime și verifică în special dacă aceste dispoziții rămân adecvate, în special în ceea ce privește sănătatea și securitatea, în vederea prezentării, dacă este cazul, a modificărilor corespunzătoare.		norme UE neaplicabile	
Articolul 26 Examinarea funcționării dispozițiilor privind lucrătorii din domeniul transportului de călători Comisia examinează până la 1 august 2005, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali la nivel european, funcționarea dispozițiilor privind lucrătorii din domeniul transportului de călători pe liniile urbane regulate, în vederea prezentării, dacă este cazul, a modificărilor corespunzătoare, pentru a asigura o abordare coerentă și adaptată în acest sector.		norme UE neaplicabile	

Articolul 27 Abrogarea (1) Directiva 93/104/CE (modificată de directiva prevăzută în anexa I partea A) se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre privind termenele de transpunere prevăzute în anexa I partea B. (2) Referirile la directivele abrogate se interpretează ca referiri la prezenta directivă și sunt citite în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.		norme UE neaplicabile	
Articolul 28 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare la 2 august 2004.		norme UE neaplicabile	
Articolul 29 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		norme UE neaplicabile	