

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 342/2024 cu privire la aprobarea Regulamentului privind regimul de muncă al echipajului navei

1.	Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
	Proiectul a fost elaborat de Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale. La elaborarea proiectului a participat Agenția Navală (ANRM).
2.	Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1.	Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
	Proiectul se adoptă în temeiul art. 6 lit. h) din Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern. Cadrul primar în care se încadrează intervenția este format din Codul navigației maritime comerciale al Republicii Moldova nr. 599/1999 și din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, care, la art. 4 lit. c), recunoaște hotărârile Guvernului ca izvor al dreptului muncii, iar la art. 294 prevede că durata și particularitățile regimului de muncă și de odihnă pentru salariații a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport se stabilesc de cod, de alte acte normative, precum și de acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte. Sursa proiectului este Foaia de Parcurș pentru îmbunătățirea statutului pavilionului Republicii Moldova în raport cu Memorandumul de înțelegere de la Paris privind controlul statului portului pentru anii 2025-2027, aprobată prin Dispoziția Guvernului nr. 143-d/2025, care include acțiunea privind modificarea HG nr. 342/2024. Actele juridice ale Uniunii Europene din care rezultă intervenția sunt Directiva 1999/63/CE a Consiliului din 21 iunie 1999, în versiunea consolidată, articolul 2 din Directiva 2009/13/CE a Consiliului din 16 februarie 2009 și Directiva 1999/95/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 1999.
2.2.	Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
	Situația actuală în domeniu. Începând cu anul 2022, sub pavilionul Republicii Moldova nu navighează nicio navă maritimă. Registrul de Stat al Navelor cuprinde 65 de nave fluviale, care navighează pe Nistru și pe Prut. Unica infrastructură portuară funcțională comercial este Complexul Portuar Giurgiulești, amplasat pe sectorul maritim al Dunării, unde fac escală nave maritime sub pavilionul altor state. Regulamentul aprobat prin HG nr. 342/2024 are, corespunzător, un dublu obiect. Capitolele I-IV stabilesc regimul de muncă și de odihnă la bordul navelor cu drept de navigație sub pavilionul Republicii Moldova, iar capitolul V reglementează controlul navelor maritime străine în timpul escalei în porturile naționale. Primul segment este, în prezent, un cadru fără destinatari efectivi. Al doilea se aplică zilnic, în activitatea inspectorilor Agenției Navale la Complexul Portuar Giurgiulești. Definirea problemei. Regulamentul în vigoare nu asigură, în privința regimului de muncă și de odihnă, nivelul de protecție al acquis-ului pe care declară că îl transpune și conține norme care nu pot fi aplicate ori care produc un efect contrar celui urmărit de norma-sursă. Actuala HG nr. 342/2024 conține 13 lacune de transpunere și 10

divergențe sau erori de transpunere, pe clauzele 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13 și 16 din anexa la directivă.

Problema nu este, așadar, una de detaliu tehnic. Ea privește însuși nucleul protectiv al reglementării, adică regulile care stabilesc cât poate munci un membru de echipaj, cât trebuie să se odihnească, în ce condiții poate fi suspendat acest regim și cine verifică respectarea lui.

Părțile interesate. Sunt afectați, în primul rând, membrii echipajului, ale căror drepturi la odihnă, la protecția sănătății și la concediu depind direct de aceste norme. Sunt vizati armatorii, care trebuie să se conformeze simultan Regulamentului național și instrumentelor internaționale aplicabile navei, precum și Agenția Navală și Inspectoratul de Stat al Muncii, cărora le revine supravegherea. Contribuie la perpetuarea problemei chiar structura actuală a actului, care lasă unele obligații fără mecanism de executare.

Cauzele problemei. Prima cauză este caracterul parțial al transpunerii realizate în anul 2024, care a preluat arhitectura directivei, dar a omis o serie de norme substanțiale. A doua cauză este preluarea unor norme fără condițiile care le însoțesc în textul-sursă, ceea ce le-a schimbat sensul. Punctul 14 este exemplul cel mai clar: puterea comandantului de a suspenda programul de muncă și de odihnă, care în directivă este strict circumstanțiată la siguranța imediată a navei, a persoanelor și a încărcăturii, a devenit în textul național o putere generală, neîncadrată. A treia cauză este existența unor norme care presupun mecanisme pe care actul nu le instituie: punctul 19 obligă armatorii să aducă la cunoștința echipajului proceduri pe care nicio autoritate nu este desemnată să le stabilească, iar punctul 23 tratează registrul orelor de muncă și de odihnă fără a prevedea examinarea și vizarea lui, deși formularul din anexa nr. 2 la Regulament conține deja rubrica destinată acestei vize, iar punctul 43 obligă inspectorul național să verifice viza autorității statului de pavilion pe registrele navelor străine. A patra cauză este fixarea unor plafoane orare fără corelare cu instrumentele internaționale aplicabile navei, dublată de o alternativă internă: Nota 2 la anexa nr. 1 permite ca plafoanele să fie aplicate fie potrivit Regulamentului, fie potrivit Convenției STCW 78, ceea ce lasă nava să aleagă între două standarde diferite.

Cadrul normativ aplicabil și lacunele identificate. Cadrul este format din Regulamentul aprobat prin HG nr. 342/2024, din Codul muncii, în special art. 4 lit. c), art. 13, art. 96 alin. (2) lit. b), art. 103 alin. (1), art. 113, art. 118 alin. (5) și art. 294, din Codul navigației maritime comerciale nr. 599/1999 și din HG nr. 146/2026 cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor. Analiza acestui cadru evidențiază trei categorii de deficiențe. Există norme insuficient reglementate, precum cele privind limitele orelor de muncă, cărora le lipsesc limitele săptămânale, sau cele privind odihna suficientă, unde rolul autorității competente a dispărut din text. Există domenii nereglementate, precum soluționarea îndoielilor privind calificarea navelor și a persoanelor, definirea nopții, excepțiile de la interdicția muncii de noapte pentru membrii de echipaj sub 18 ani sau procedurile de ținere a registrului. Există, în fine, norme ineficiente ori inaplicabile, precum obligația ca exercițiile de instruire să nu reducă perioadele de odihnă, obligație de rezultat absolut, imposibil de respectat, în timp ce norma-sursă cere doar diminuarea perturbării.

În privința concediului de odihnă anual, punctul 40 face trimitere la Codul muncii. Trimiterea nu constituie metodă de transpunere și nu reflectă standardul de calcul specific muncii la bordul navei, întemeiat pe lunile lucrate.

Scenariul de bază. În absența intervenției, capitolele I-IV rămân un cadru care nu poate fi aplicat în forma sa actuală și care, la momentul reînmatriculării unor nave maritime sub pavilion național, ar plasa armatorul în situația de a alege între conformarea cu

norma națională și conformarea cu standardele internaționale recunoscute în controlul statului portului. Registrul orelor de muncă și de odihnă ar continua să fie ținut fără proceduri stabilite și fără viza cerută de formularul din anexa nr. 2, ceea ce ar constitui o deficiență constatabilă la orice inspecție în porturile statelor membre. Membrii echipajului ar rămâne fără limitele săptămânale de protecție, fără încadrarea puterii excepționale a comandantului și cu un regim de concediu inferior standardului internațional. Acțiunea din Foaia de Parcurș ar rămâne neexecutată.

Referințe pentru proiectele cu relevanță UE. Directiva 1999/63/CE pune în aplicare un acord al partenerilor sociali europeni și urmărește protecția sănătății și securității navigatorilor prin limitarea timpului de lucru și garantarea unor perioade minime de odihnă, cu recunoașterea expresă a specificului muncii la bordul navei. Nivelul actual de conformare este parțial, fapt confirmat de tabelele de concordanță care însoțesc proiectul.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

Obiectivele generale. Un regim de muncă și de odihnă al echipajului navei care asigură integral nivelul de protecție al aquis-ului și care poate fi aplicat efectiv la bord și verificat în control. Un statut al pavilionului național consolidat, prin eliminarea neconcordanțelor pe care le-ar constata o inspecție în porturile statelor membre.

Obiectivele specifice. Eliminarea celor 13 lacune de transpunere identificate. Restabilirea sensului protectiv al normelor transpuse cu efect contrar, în special în privința puterii comandantului și a rolului autorității competente. Instituirea mecanismelor pe care actul de bază le presupune, dar nu le prevede, adică procedurile de ținere a registrului și examinarea și vizarea acestuia. Corelarea limitelor orare cu standardele aplicabile navei și eliminarea alternativei interne care permite aplicarea a două seturi diferite de limite. Alinierea concediului de odihnă anual la standardul de calcul specific muncii la bordul navei.

Soluțiile propuse. Fiecărei cauze identificate îi corespunde o intervenție. Transpunerii parțiale îi răspunde completarea Regulamentului cu normele absente. Normelor preluate fără condițiile lor îi răspunde reintroducerea condițiilor. Mecanismelor neinstituie le răspunde desemnarea Agenției Navale ca autoritate competentă și fixarea, direct în Regulament, a intervalului de înregistrare. Necorelării plafoanelor îi răspunde recalibrarea acestora, însoțită de introducerea limitelor săptămânale absente și de eliminarea alternativei din anexa nr. 1. Trimiterii insuficiente privind concediul îi răspunde reglementarea expresă a duratei calculate pe lună lucrată.

Soluția a fost concepută ca intervenție punctuală asupra actului în vigoare, iar nu ca act nou. Regulamentul are o arhitectură corectă, preluată din directivă; deficiențele sunt localizate și pot fi remediate prin modificare, fără a afecta stabilitatea cadrului și fără a impune destinatarilor efortul de a se raporta la un act nou.

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul modifică dispozițiile operative ale HG actuale și Regulamentul, intervenind asupra tuturor celor cinci capitole ale acestuia și înlocuind integral anexa nr. 1. Prevederile se grupează astfel.

Domeniul de aplicare și definițiile. Se completează definițiile cu noțiunile care lipseau și se clarifică cele existente. Noțiunea de armator primește o definiție operațională, construită în limitele art. 22 alin. (2) din Legea nr. 599/1999, care include preluarea răspunderii pentru exploatarea navei. Noțiunea de ore de muncă se aliniază la formula-

sursă, potrivit căreia sunt ore de muncă timpul în care membrului de echipaj i se cere să presteze muncă în beneficiul navei. Se introduce definiția nopții, ca perioadă cuprinsă între orele 22.00 și 7.00. Se instituie competența Agenției Navale de a soluționa îndoielile privind calificarea unei nave și a unor categorii de persoane. Aceste prevederi răspund cauzei privind domeniile nereglementate și contribuie la obiectivul specific al eliminării lacunelor.

Limitele orelor de muncă și de odihnă. Punctul 7 se restructurează pe arhitectura normei-sursă, cu două ramuri alternative: ore maxime de muncă, care nu depășesc 14 ore în orice perioadă de 24 de ore și 72 de ore în orice perioadă de șapte zile, sau ore minime de odihnă, care nu sunt mai puține de 10 ore în orice perioadă de 24 de ore și de 77 de ore în orice perioadă de șapte zile. Limita de 35 de ore pe săptămână pentru membrii de echipaj cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani, întemeiată pe art. 96 alin. (2) lit. b) din Codul muncii, se extrage din alternativă și devine normă transversală, aplicabilă indiferent de ramura pentru care optează armatorul. Se menține regimul de două zile de odihnă pe săptămână, mai favorabil decât cerința minimă a directivei.

Elementul central al acestei intervenții nu este cifra, ci coerența. Textul în vigoare stabilește plafoane pe care Nota 2 la anexa nr. 1 permite, în același timp, să nu fie aplicate, trimitând la Convenția STCW 78 ca standard alternativ. Un act care oferă două limite diferite pentru aceeași situație nu protejează, ci creează incertitudine la bord și în control. Proiectul elimină alternativa, fixează un singur set de limite, corelat cu standardul aplicabil navei în controlul statului de pavilion (Conform Regulamentului privind respectarea și asigurarea aplicării Convenției din 2006 privind munca în domeniul maritim pe navele care arborează pavilionul Republicii Moldova, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. __/2026), și adaugă limitele săptămânale care lipsesc astăzi cu desăvârșire din Regulament. Rezultatul este un nivel de protecție care nu scade, ci se completează și devine aplicabil.

Odihna, exercițiile și puterea comandantului. Exercițiile de instruire se efectuează astfel încât să se diminueze perturbarea perioadelor de odihnă și să nu provoace oboseală, formulare care înlocuiește o obligație imposibil de respectat cu una verificabilă. În lipsa unei convenții colective sau în cazul în care dispozițiile acesteia nu sunt corespunzătoare, Agenția Navală stabilește dispozițiile care asigură odihna suficientă, rol care lipsește integral din textul actual. Puterea comandantului de a suspenda programul se condiționează expres de *siguranța imediată a navei*, a persoanelor de la bord și a încărcăturii sau de ajutorarea altor nave ori a persoanelor aflate în pericol pe mare. Aceasta este, în esență, o reparație: o normă de excepție redevine excepție.

Registrul orelor de muncă și de odihnă. Se instituie competența Agenției Navale de a stabili procedurile pentru ținerea la bord a registrului și se fixează, direct în Regulament, intervalul de înregistrare, adică zilnic. Registrul devine obiect al examinării și vizării de către Agenția Navală la intervale corespunzătoare. Obligațiile armatorului rămân neschimbate în substanță: aducerea procedurilor la cunoștința echipajului și păstrarea informațiilor timp de trei ani se preiau din textul în vigoare.

Aptitudinea medicală. Fișa de aptitudine medicală se eliberează de un medic calificat, care beneficiază de independență profesională completă în exercitarea aprecierii sale. Se prevede gratuitatea examenului în baza căruia se eliberează fișa și respectarea confidențialității medicale, elemente pe care HG nr. 146/2026 nu le acoperă pentru acest obiect specific. Natura examenului și detaliile fișei se stabilesc de Agenția Navală, după consultarea organizațiilor armatorilor și ale membrilor de echipaj interesate. Termenul de valabilitate a fișei se stabilește la maximum doi ani, respectiv un an pentru membrii

de echipaj sub 18 ani, în corelare cu standardul internațional pe care punctul 27 din același Regulament îl recunoaște deja.

Concediul de odihnă anual. Durata concediului de odihnă anual plătit se calculează pe baza a minimum 2,5 zile calendaristice pentru fiecare lună lucrată și proporțional pentru lunile lucrate incomplet. Se menține interdicția înlocuirii concediului printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă, în formularea Codului muncii.

Controlul statului portului. Agenția Navală informează comandantul navei cu privire la dreptul armatorului sau al reprezentantului acestuia de a contesta decizia privind interzicerea părăsirii portului.

Anexa nr. 1 se înlocuiește integral, ca urmare a modificărilor operate asupra punctelor 7, 8 și 14 și în vederea eliminării alternativei prevăzute în Nota 2.

Prevederi care nu derivă din actele juridice ale UE. Proiectul menține șapte norme cu specific național, care nu excedă obiectul de reglementare al actului UE și sunt permise de art. 2 alin. (1) din Directiva 1999/63/CE, în calitate de dispoziții mai avantajoase pentru membrii echipajului. Acestea sunt justificate la compartimentul 5.1.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Opțiunea de neintervenție. Consecințele sunt descrise la sub-compartimentul 2.2. Ele nu se atenuează în timp, ci devin vizibile în momentul în care nave maritime ar fi reînmatriculate sub pavilion național, adică exact momentul pe care Foaia de Parcurs îl urmărește. Opțiunea a fost respinsă. Măsurile non-normative. Îndrumarea metodologică, informarea armatorilor sau instruirea inspectorilor nu pot suplini normele absente și nu pot conferi Agenției Navale o competență pe care actul nu i-o atribuie. Ele nu ar putea remedia nici contradicția internă a actului. Opțiunea a fost respinsă ca insuficientă. Elaborarea unui act normativ nou. Ar presupune abrogarea Hotărârii Guvernului nr. 342/2024 și rescrierea integrală a Regulamentului. Amploarea intervenției nu justifică această soluție: arhitectura actului este corectă, iar deficiențele sunt localizate. Opțiunea a fost respinsă ca disproporționată.

Perioada de intrare în vigoare. Proiectul este elaborat în corelare cu procesul de aderare a Republicii Moldova la Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim, iar calendarul promovării sale este conceput astfel încât cadrul normativ național privind regimul de muncă al echipajului să fie consolidat concomitent cu evoluția acestui proces.

Compararea opțiunilor. Soluția propusă este singura care adresează toate cele patru cauze identificate, se realizează în limitele competenței Guvernului, nu impune costuri bugetare și nu afectează stabilitatea cadrului normativ. Ea este, în raport cu obiectivele stabilite, cea mai eficientă și cea mai proporțională.

4. Analiza impactului de reglementare

Proiectul nu creează structuri noi, nu instituie funcții noi și nu desemnează autorități noi. Se mențin autoritățile deja desemnate prin HG nr. 342/2024, adică Agenția Navală, Inspectoratul de Stat al Muncii, Ministerul Sănătății și căpitanul portului.

Agenției Navale îi revin sarcini noi. Cea cu efect practic determinant este examinarea și vizarea, la intervale corespunzătoare, a registrului orelor de muncă și de odihnă. Sarcina nu este creată de proiect în sens material: ea preexistă în actul de bază, fără teme

normativ. Formularul din anexa nr. 2 la Regulament conține deja rubrica prin care se atestă examinarea și aprobarea de către autoritatea competentă, iar aceeași rubrică cere ca examinarea să se facă potrivit unor proceduri stabilite de acea autoritate. Proiectul furnizează temeiul normativ al unei rubrici existente și instituie procedurile pe care ea le presupune. Celelalte sarcini noi, adică soluționarea îndoielilor privind calificarea navei și a persoanelor, autorizarea excepțiilor la munca de noapte a membrilor de echipaj sub 18 ani, stabilirea dispozițiilor privind odihna suficientă în lipsa convenției colective, stabilirea procedurilor de ținere a registrului, recunoașterea persoanelor calificate să elibereze fișe privind vederea, stabilirea naturii examenului medical și informarea comandantului privind dreptul de contestare, au frecvență redusă și se încadrează în atribuțiile de supraveghere ale Agenției.

Capacitatea administrativă se descrie realist. Agenția Navală dispune de aproximativ 30 de angajați efectivi, din 45 de posturi aprobate, iar activitatea operativă la Complexul Portuar Giurgiulești este asigurată zilnic de doi inspectori. Pe de altă parte, unitatea de personal cu atribuții de inspecții pe zona de MLC cuprinde 4 unități de personal (conform noii structuri ANRM, aprobată recent). Sarcinile noi nu modifică această configurație pe termen scurt, întrucât segmentul pavilionului nu are, în prezent, destinatari. Pe termen mediu, în ipoteza reînmatriculării unor nave maritime sub pavilion național, exercitarea lor va necesita consolidarea corespunzătoare a capacității Agenției, aspect care excedă obiectul prezentului proiect.

4.1. Impactul asupra sectorului public

Impactul asupra bugetului public este nul sau nesemnificativ. Proiectul nu generează costuri de implementare inițiale sau recurente, întrucât nu creează structuri, funcții ori proceduri administrative noi care să necesite finanțare distinctă. Sarcinile noi ale Agenției Navale se exercită în cadrul efectivului și al bugetului existente. Nu sunt necesare realocări și nu se ratează venituri.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Impactul asupra bugetului public este nul sau nesemnificativ. Proiectul nu generează costuri de implementare inițiale sau recurente, întrucât nu creează structuri, funcții ori proceduri administrative noi care să necesite finanțare distinctă. Sarcinile noi ale Agenției Navale se exercită în cadrul efectivului și al bugetului existente. Nu sunt necesare realocări și nu se ratează venituri.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Destinatarii direcți sunt armatorii navelor cu drept de navigație sub pavilionul Republicii Moldova. În prezent, această categorie nu are membri efectivi, nicio navă maritimă nefiind înmatriculată sub pavilion național din anul 2022. Impactul direct actual asupra mediului de afaceri este, prin urmare, limitat.

Pentru viitorii destinatari, efectul este de clarificare, nu de împovărare. Eliminarea alternativei dintre două seturi de limite orare reduce incertitudinea de conformare și costul asociat interpretării. Singura sarcină nouă efectivă este prezentarea registrului spre examinare și vizare, sarcină de natură administrativă, cu frecvență redusă, care nu implică investiții. Obligațiile privind informarea echipajului și păstrarea înregistrărilor rămân neschimbate.

	Pentru companiile care operează în Complexul Portuar Giurgiulești, aproximativ 74 de rezidenți ai Portului Internațional Liber, proiectul nu modifică regimul aplicabil, capitolul V rămânând, în substanță, neschimbat.
4.4. Impactul social	Acesta este segmentul asupra căruia proiectul produce efectul cel mai consistent. Beneficiarii sunt membrii echipajului navei, categorie profesională a cărei protecție depinde, în mod specific, de norme, întrucât la bord nu există separație între locul de muncă și locul de odihnă, iar oboseala constituie un factor de risc direct pentru siguranța navei și pentru viața persoanelor de la bord. Efectele concrete sunt următoarele. Se introduc limite săptămânale ale timpului de muncă și de odihnă, care astăzi lipsesc, ceea ce înseamnă că protecția nu se mai epuizează la nivelul zilei, ci acoperă și cumulum de oboseală pe parcursul săptămânii. Limita de 35 de ore pe săptămână pentru membrii de echipaj cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani devine aplicabilă în toate situațiile, în timp ce în textul actual ea dispare dacă armatorul optează pentru ramura orelor de odihnă. Puterea comandantului de a suspenda programul de muncă și de odihnă redevine o putere de excepție, exercitabilă doar pentru siguranța imediată a navei, a persoanelor și a încărcăturii sau pentru ajutorarea celor aflați în pericol pe mare, iar nu o prerogativă generală. Noțiunea “noaptea” primește o definiție proprie, cu o durată de nouă ore, superioară celei de opt ore care rezultă din art. 103 alin. (1) din Codul muncii și necesară pentru specificul muncii la bord. Munca de noapte a membrilor de echipaj sub 18 ani rămâne interzisă, iar excepțiile devin admisibile doar prin autorizare individuală și în condiții expres determinate. Dreptul la concediu de odihnă anual se raportează la lunile efectiv lucrate, formulă adaptată contractelor de îmbarcare. Examenul medical în baza căruia se eliberează fișa de aptitudine devine gratuit pentru membrul de echipaj și confidențial, iar medicul beneficiază de independență profesională completă. Recalibrarea plafoanelor zilnice se apreciază în ansamblul acestor efecte. Ea nu diminuează protecția, întrucât nivelul rezultat corespunde cerințelor minime ale acquis-ului și standardului aplicabil navei în control, iar completările descrise mai sus acoperă dimensiuni pe care textul actual nu le atinge deloc. Diferența de fond este că protecția devine una pe care echipajul o poate invoca, iar inspectorul o poate verifica. Nu se identifică riscuri de discriminare. Nu se produc efecte asupra gradului de ocupare a forței de muncă și asupra nivelului de salarizare.
4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal	Registrul orelor de muncă și de odihnă conține date privind timpul de muncă al fiecărui membru de echipaj, prelucrate în scopul monitorizării respectării regimului de muncă și de odihnă și al asigurării siguranței navigației. Categoriile de date, operatorii, termenul de păstrare de trei ani și obligația de informare a persoanei vizate rămân cele prevăzute de actul de bază, proiectul nefiind de natură să le modifice. Proiectul consolidează, în schimb, garanțiile în privința datelor privind starea de sănătate, prin instituirea expresă a confidențialității examenului medical în baza căruia se eliberează fișa de aptitudine.
4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen	Nu se aplică.
4.5. Impactul asupra mediului	

	Proiectul reglementează timpul de muncă și de odihnă la bordul navei și nu produce efecte asupra calității mediului. Impactul nu a fost analizat din acest motiv.
4.6.	Alte impacturi și informații relevante
	Beneficiile constau în alinierea integrală a cadrului național privind timpul de muncă al navigatorilor la acquis-ul aplicabil, în restabilirea caracterului protectiv al unor norme transpuse cu efect contrar, în instituirea mecanismelor de supraveghere pe care actul de bază le presupunea fără a le prevedea și în eliminarea unei contradicții interne care face astăzi inaplicabile regulile privind limitele orare. Costurile sunt nule pentru bugetul public și limitate, pentru destinatarii privați, la o sarcină administrativă de frecvență redusă. Raportul este net favorabil intervenției. Soluția propusă este proporțională cu problema identificată, se realizează în limitele competenței Guvernului și produce beneficii pe care niciuna dintre alternativele analizate nu le poate atinge.
5.	Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE
	Proiectul este un act normativ cu relevanță UE, marcat cu sigla „UE” și însoțit de clauza de armonizare și de tabelele de concordanță.
5.1.	Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională
	a) Actele juridice ale UE care se transpun. Directiva 1999/63/CE a Consiliului din 21 iunie 1999 privind Acordul de organizare a timpului de lucru al navigatorilor, încheiat între Asociația Proprietarilor de Nave din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Transporturi din Uniunea Europeană (FST), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 167 din 2 iulie 1999, CELEX 31999L0063, în versiunea consolidată, așa cum a fost modificată prin Directiva 2009/13/CE. Directiva 2009/13/CE a Consiliului din 16 februarie 2009, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 124 din 20 mai 2009, CELEX 32009L0013. Directiva 1999/95/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 1999, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 14 din 20 ianuarie 2000, CELEX 31999L0095. Niciunul dintre aceste acte nu se află în proces de revizuire de către instituțiile Uniunii Europene. b) Obiectivele actelor juridice ale UE. Directiva 1999/63/CE pune în aplicare acordul partenerilor sociali europeni privind organizarea timpului de lucru al navigatorilor și urmărește protecția sănătății și securității acestora prin stabilirea unor limite ale timpului de lucru, a unor perioade minime de odihnă și a unor garanții privind vârsta minimă, aptitudinea medicală și concediul anual, cu luarea în considerare a specificului muncii la bordul navei. Directiva 2009/13/CE pune în aplicare acordul partenerilor sociali privind Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim și, prin articolul 2, modifică Directiva 1999/63/CE. Directiva 1999/95/CE asigură aplicarea dispozițiilor privind timpul de lucru al navigatorilor la bordul navelor care fac escală în porturile statelor membre, indiferent de pavilion. c) Gradul de transpunere. Prin prezentul proiect, Directiva 1999/63/CE se transpune. Directiva 2009/13/CE se transpune în privința articolului 2 punctele 1-5. Directiva 1999/95/CE se transpune. d) Argumentarea reglementărilor care nu sunt prevăzute expres în actele juridice ale UE sau care depășesc cerințele minime. Proiectul menține șapte norme cu specific național, permise de art. 2 alin. (1) din Directiva 1999/63/CE, care rezervă statelor dreptul de a

aplica dispoziții mai favorabile navigatorilor. Durata normală de șapte ore pe zi și limita de 35 de ore pe săptămână pentru membrii de echipaj cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani decurg din art. 96 alin. (2) lit. b) din Codul muncii și asigură coerența cu regimul general al muncii minorilor. Regimul de două zile de odihnă pe săptămână este mai favorabil decât cerința clauzei 4 din anexa la directivă și se menține din același motiv. Repausurile în timpul orelor de muncă constituie o garanție suplimentară, fără corespondent în textul-sursă, dar compatibilă cu acesta. Cerințele privind brevetul sau certificatul de capacitate și contractul de muncă decurg din cadrul național de brevetare a personalului navigant. Păstrarea registrului timp de trei ani constituie o normă națională de arhivare. Copia lunară a înregistrărilor, remisă membrului de echipaj, reprezintă o specificare a clauzei 8 alineatul (1). Niciuna dintre aceste norme nu excedă obiectul de reglementare al actelor UE transpuse și niciuna nu reduce nivelul de protecție stabilit de acestea.

e) Modalitatea de transpunere totală, în situația transpunerii parțiale. Transpunerea parțială privește exclusiv Directiva 2009/13/CE. Articolul 2 al acesteia aparține acquis-ului privind timpul de lucru al navigatorilor și constituie obiectul prezentului proiect, fiind transpus integral prin preluarea versiunii consolidate a Directivei 1999/63/CE. **Articolul 1 și anexa, care pun în aplicare Acordul dintre ECSC și ETF cu privire la Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim, au un obiect de reglementare distinct**, care cuprinde contractul de muncă al navigatorului, salarizarea, repatrierea, cazarea, alimentația, asistența medicală, răspunderea armatorului și protecția socială. Acest obiect nu poate fi introdus într-un act normativ consacrat regimului de muncă al echipajului fără a încălca cerința unității obiectului de reglementare, prevăzută de Legea nr. 100/2017. Delimitarea corespunde structurii proprii a Acordului, care, la Norma A1.1 și la Reglementarea 1.2, prevede expres că vârsta minimă și certificatul medical al navigatorilor sunt reglementate prin Directiva 1999/63/CE, partenerii sociali excluzând deliberat aceste materii, împreună cu timpul de lucru, din corpul Acordului. Transpunerea articolului 1 și a anexei se va realiza printr-o intervenție normativă separată, corelată cu procesul de aderare a Republicii Moldova la Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim, în cadrul căreia se va stabili termenul-limită și autoritatea responsabilă.

Se precizează că, prin efectul adoptării prezentului proiect, pe segmentul timpului de lucru al navigatorilor acquis-ul se transpune integral, fără rest. La data elaborării proiectului, din articolul 2 al Directivei 2009/13/CE sunt transpuse punctul 2 litera (c) și, în privința clauzei 6 alineatul (3), punctul 3. Delimitarea față de partea aferentă Acordului privind munca în domeniul maritim nu constituie, prin urmare, o restrângere a transpunerii, ci o repartiție corectă a obiectului de reglementare între două acte normative distincte.

f) Transpunerea anterioară. Nu este vorba despre o transpunere primară. Directiva 1999/63/CE și Directiva 1999/95/CE au constituit anterior obiect al transpunerii prin HG nr. 342/2024 cu privire la aprobarea Regulamentului privind regimul de muncă al echipajului navei, act care le enumeră în clauza sa de armonizare. Prin actul menționat au fost transpuse parțial prevederile Directivei 1999/63/CE privind domeniul de aplicare și definițiile (clauzele 1 și 2), programul de muncă și limitele orelor de muncă și de odihnă (clauzele 4 și 5), munca de noapte și vârsta minimă (clauzele 6 și 11), evidența orelor de muncă și de odihnă (clauza 8), echipajul minim de siguranță (clauza 12), aptitudinea medicală (clauza 13) și concediul anual (clauza 16), precum și, integral, prevederile Directivei 1999/95/CE, cu excepția articolului 7 alineatul (3). Directiva 2009/13/CE nu a fost transpusă anterior în legislația națională, deși clauza de armonizare a Hotărârii Guvernului nr. 342/2024 o menționează ca act de modificare a Directivei

	1999/63/CE. Prezentul proiect avansează gradul de transpunere, motiv pentru care completează clauza de armonizare a actului de bază. g) Reglementări similare în legislația statelor membre. Nu se invocă. h) Tabelul de concordanță. Pentru fiecare dintre cele trei acte juridice ale Uniunii Europene s-a întocmit un tabel de concordanță distinct, potrivit modelului 1 din anexa nr. 2 la Regulamentul aprobat prin HG nr. 1171/2018. Tabelele se anexează la prezenta notă și se actualizează în funcție de procesul de consultare publică și de obiecțiile CAL.
5.2.	Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE Proiectul are ca scop transpunerea, iar nu crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE. Nu se aplică.
6.	Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul privind inițierea procesului de elaborare a proiectului a fost plasat pe platforma guvernamentală www.particip.gov.md la adresa: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16546 Proiectul va fi supus procesului de consultare publică și de avizare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative și ale Legii nr. 239/2008. Proiectul urmează a fi transmis spre avizare, cel puțin, următoarelor autorități și instituții interesate: - Ministerul Muncii și Protecției Sociale; - Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării; - Ministerul Mediului; - Ministerul Sănătății; - Ministerul Finanțelor; - Centrul de Armonizare a Legislației.
7.	Concluziile expertizelor Se va completează după finalizarea expertizei anticorupție și a expertizei juridice, în conformitate cu prevederile articolelor 36 și 37 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative.
8.	Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent Proiectul se încorporează în cadrul normativ existent prin modificarea HG nr. 342/2024 cu privire la aprobarea Regulamentului privind regimul de muncă al echipajului navei. Nu se propun modificarea sau abrogarea altor acte normative și nu este necesară adoptarea unor acte normative noi pentru implementarea prevederilor sale. Raportul cu Codul muncii se stabilește astfel. Potrivit art. 4 lit. c), hotărârile Guvernului sunt izvor al dreptului muncii. Potrivit art. 294, care se află în Titlul X, consacrat particularităților de reglementare a muncii unor categorii de salariați, durata și particularitățile regimului de muncă și de odihnă pentru salariații a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport se stabilesc de cod și de alte acte normative. Regimul de muncă al echipajului navei se încadrează integral în această normă de delegare materială, iar concediul de odihnă anual face parte, prin plasarea sa sistematică în Titlul IV al Codului, din timpul de odihnă. Prevederile proiectului nu

derogă de la Codul muncii. Art. 113 alin. (1) garantează tuturor salariaților un concediu de odihnă anual plătit cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, iar norma propusă la punctul 40, întemeiată pe calculul de 2,5 zile calendaristice pentru fiecare lună lucrată, se situează în limitele acestei garanții, fără a coborî sub ea. Interdicția înlocuirii concediului printr-o compensație în bani reproduce art. 118 alin. (5) din Cod.

Trimiterea din punctul 37 al Regulamentului se actualizează la HG nr. 146/2026 cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor, care abrogă HG nr. 1079/2023, la care textul în vigoare face trimitere. Hotărârea Guvernului nr. 146/2026 nu reglementează examenul medical maritim ca obiect distinct, motiv pentru care garanțiile privind gratuitatea și confidențialitatea acestuia se prevăd expres în Regulament.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Implementarea revine ANRM, cu participarea Inspectoratului de Stat al Muncii în limitele competenței sale.

Măsurile concrete de implementare sunt stabilirea procedurilor pentru ținerea la bord a registrului orelor de muncă și de odihnă, stabilirea naturii examenului medical și a detaliilor care se includ în fișa de aptitudine medicală, după consultarea organizațiilor armatorilor și ale membrilor de echipaj interesate, precum și organizarea examinării și vizării registrelor la intervale corespunzătoare.

Aceste măsuri se realizează în cadrul competențelor, al efectivului și al bugetului existente ale Agenției Navale, care dispune de aproximativ 30 de angajați efectivi. Nu sunt necesare resurse materiale sau financiare suplimentare. Termenul de șase luni de la data publicării, prevăzut pentru intrarea în vigoare, asigură intervalul necesar pentru adoptarea procedurilor menționate.

Performanța actului normativ se măsoară prin monitorizarea, de către ANRM, a respectării regimului de muncă și de odihnă la bordul navelor, pe baza registrelor examinate și vizate, precum și prin rezultatele controlului statului portului efectuat asupra navelor sub pavilion național în porturile statelor părți la Memorandumul de înțelegere de la Paris. Evaluarea se realizează anual.

**Viceprim-ministru, ministrul
Infrastructurii și dezvoltării regionale**

Vladimir BOLEA