

TABEL DE CONCORDANȚĂ la proiectul de lege privind modificarea unor acte normative (Codul muncii al republicii Moldova nr.154/2003 și Codul contravențional al Republicii Moldova nr.218/2008)					
1. Titlul actului comunitar, subiectul reglementat și scopul acestuia Titlul: Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, (CELEX: 32003L0088), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 29/9 din 18 noiembrie 2003 / Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time, published in the Official Journal of the European Union L 299/9 of 18 November 2003.					
2. Titlul actului normativ național, subiectul reglementat și scopul acestuia Titlul: Proiectul legii cu privire la modificarea unor acte normative / Draft Law on Amendments normative acts. Scopul: armonizarea cadrului normativ național cu standardele Uniunii Europene în domeniul legislației muncii .					
3. Gradul de compatibilitate Proiectul Legii pentru modificarea unor acte normative <i>este compatibil</i> cu Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 <i>privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.</i>					
4. Actul Uniunii Europene	5. Proiectul de act normativ național	6. Gradul de compatibilitate	7. Diferențele	8. Observațiile	9. Autoritate a/ persoana responsabilă

(1)	Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.	Codul muncii, art. 11 Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. (2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.	Compatibil			
(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;	<p>ORO.FTL.100</p> <p>Prezenta subparte stabilește cerințele care trebuie îndeplinite de un operator și de membrii echipajului său în ceea ce privește limitările timpului de zbor și de serviciu și cerințele privind timpul de odihnă pentru membrii echipajului.</p>	Compatibil			
(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.	<p>Codul muncii, art. 3, lit. d);</p> <p>Dispozițiile prezentului cod se aplică:</p> <p>d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată;</p> <p>Convenția colectivă art. 13;</p> <p>Sub incidența prezentei Convenții cad toate unitățile, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică.</p>	Compatibil			
	Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (8), prezenta directivă nu se aplică navigatorilor, așa		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		

	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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	În sensul prezentei directive:					
1.	prin „timp de lucru” se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale	<p>Codul muncii, art. 95, alin. (1);</p> <p>(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.</p> <p>Convenția colectivă, art. 2</p> <p>Durata normală a timpului de muncă include:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pregătirea locului de muncă pentru începerea activității; - îndeplinirea obligațiilor de muncă; - refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale unității, în contractele colective sau individuale de muncă; - timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității; - timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă; - timpul destinat igienei personale în 	Parțial compatibil			

		<p>cazul muncilor insalubre, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă;</p> <p>- timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă. Convențiile colective (nivel teritorial sau ramural) și contractele colective de muncă pot prevedea și alte perioade de timp care se includ în durata normală a timpului de muncă.</p> <p>ORO.FTL.105, 11</p> <p>11. perioadă de serviciu - o perioadă care începe în momentul în care un operator îi solicită unui membru al echipajului să se prezinte în vederea începerii unei sarcini de serviciu sau să înceapă o sarcină de serviciu și se încheie în momentul în care persoana respectivă este liberă de toate sarcinile, inclusiv de sarcinile de serviciu de după zbor.</p>				
2.	prin „perioadă de repaus” se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru	<p>ORO.FTL.105, 21</p> <p>perioadă de odihnă - o perioadă de timp continuă, neîntreruptă și definită, ulterioară și/sau anterioară perioadei de serviciu, în decursul căreia un membru al echipajului este eliberat de orice sarcină de serviciu și de rezervă;</p>	Compatibil			

3.	<p>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,</p>	<p>Codul muncii, art. 103, alin. (1); (1) Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00.</p> <p>ORO.FTL.105, 16</p>	<p>Parțial compatibil</p>				
----	--	--	-------------------------------	--	--	--	--

	intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața	noapte locală - o perioadă de timp de 8 ore din intervalul cuprins între 22:00 și 08:00 ora locală;				
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;	<p>Codul muncii, Articolul 1</p> <p>Codul muncii se completează cu următoarea noțiune, după cum urmează:</p> <p>muncă în schimburi - mod de organizare a lucrului la unitate, în conformitate cu care salariații se succed la aceleași locuri de muncă în conformitate cu un anumit regim de muncă, inclusiv prin rotație, și care poate fi de flux continuu sau discontinuu;</p>	Compatibil			

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;	<p>HG 831/2018 Anexa nr.1, 12; 48a;</p> <p>12. membru al echipajului de cabină (cabin crew member) - un membru al echipajului calificat corespunzător, altul decât un membru al echipajului de zbor sau al personalului tehnic, care este însărcinat de un operator cu îndeplinirea atribuțiilor legate de siguranța pasagerilor și a zborului în timpul operațiunilor;</p> <p>48a.membru al echipajului de zbor (flight crew member) - un membru al echipajului titular al unui certificat, cu atribuții esențiale pentru operarea unei aeronave în timpul unei perioade de serviciu pentru zbor;</p> <p>ORO.FTL.105, 16 12. perioadă de serviciu pentru zbor (FDP) - o perioadă de timp care începe în momentul în care un membru al echipajului este solicitat să se prezinte pentru începerea sarcinii de serviciu, care include un sector sau o serie de sectoare, și se încheie în momentul în care aeronava este imobilizată și motoarele sunt oprite, la capătul ultimului sector pentru care el are rolul unui membru al echipajului aflat de serviciu;</p>	Compatibil			
8.	prin „activitate offshore” se	HG 831/2018	Parțial			

		operațiuni deasupra mării (offshore)				
--	--	--------------------------------------	--	--	--	--

	<p>înțelege activitatea realizată în principal pe sau de pe o instalație <i>offshore</i> (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 <i>offshore</i>, fie de pe o navă;</p>	<p>operation) - o operațiune efectuată cu elicopterul în cadrul căreia o bună parte din orice zbor se desfășoară pe deasupra unor suprafețe din largul mării spre sau dinspre o locație din larg;</p>	compatibil			
9.	<p>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.</p>	<p>ORO.FTL.105, 16</p> <p>6. pauză - un interval de timp în cadrul unei perioade de serviciu pentru zbor, mai mic decât o perioadă de odihnă, considerat ca sarcină de serviciu și în timpul căruia un membru al echipajului este eliberat de toate sarcinile;</p>	Parțial compatibil			
	<p>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.</p>	<p>Articolul 101 din Codul muncii</p> <p>Codul muncii, art. 100, alin. (1), (6); art. 107 alin. (4);</p> <p>alin. (1¹) din Codul muncii - se abrogă</p> <p>CM, art. 100</p> <p>(1) Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore.</p> <p>(6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin</p>	Compatibil			

		<p>convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.</p> <p>Convenția colectivă, art. 3;</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 107</p> <p>(4) Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă zilnic.</p> <p>CC, art. 3</p> <p>În baza art.100 alin.(6) al Codului muncii, pentru profesiile specificate în anexă, care face parte integrantă din prezenta Convenție, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.</p> <p>ORO.FTL.235</p> <p>(a) Perioada minimă de odihnă la baza de reședință</p> <p>1. Perioada minimă de odihnă prevăzută înainte de desfășurarea unei FDP care începe la baza de reședință este cel puțin la fel de lungă ca perioada de serviciu precedentă sau este de 12 ore, oricare dintre acestea este mai mare.</p> <p>2. Prin derogare de la pct.1, perioada minimă de odihnă prevăzută la lit.(b) se aplică în cazul în care operatorul oferă o cazare adecvată membrului echipajului la reședința de bază.</p> <p>(b) Perioada minimă de odihnă în alt loc decât la baza de reședință</p> <p>Perioada minimă de odihnă prevăzută înainte de o FDP care începe în alt loc decât baza de reședință este cel puțin la fel de lungă ca perioada de serviciu</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>precedentă sau este de 10 ore, oricare dintre acestea este mai mare. Această perioadă cuprinde 8 ore de somn în plus față de timpul alocat călătoriei și nevoilor fiziologice.</p> <p>(c) Perioada redusă de odihnă Prin derogare de la lit.(a) și (b), regimurile de specificare a timpului de zbor pot reduce perioadele minime de odihnă în conformitate cu specificațiile de certificare aplicabile pentru tipul de operațiune și luând în considerare următoarele elemente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. perioada minimă redusă de odihnă; 2. prelungirea perioadei de odihnă ulterioare; și 3. reducerea FDP după o perioadă redusă de odihnă. <p>(d) Perioade recurente de recuperare și de odihnă prelungite Regimurile de specificare a timpului de zbor precizează perioadele recurente de recuperare și de odihnă prelungite care să compenseze oboseala acumulată. Perioada minimă de recuperare și de odihnă prelungită este de 36 de ore, incluzând 2 nopți locale, și, în orice caz, timpul scurs între sfârșitul unei perioade recurente de recuperare și de odihnă prelungite și începutul următoarei astfel de perioade nu depășește 168 de ore. Perioada recurentă de recuperare și de odihnă prelungită se extinde până la 2 zile locale de două ori pe lună. Regimurile de specificare a timpului de zbor precizează perioadele de odihnă suplimentare, în conformitate cu</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>specificațiile de certificare aplicabile, pentru a compensa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. efectele diferențelor de fus orar și ale prelungirilor FDP; 2. oboseala suplimentară acumulată din cauza orarelor perturbatoare; și 3. o schimbare a bazei de reședință. <p>ORO.FTL.105</p> <p>14. bază de reședință - locul repartizat membrului echipajului de un operator, unde membrul echipajului își începe și își încheie în mod normal perioada de serviciu sau o serie de perioade de serviciu și unde, în condiții normale, operatorul nu este responsabil cu asigurarea cazării membrilor echipajului în cauză;</p>				
	<p>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 cărei 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.</p>	<p>Codul muncii, art. 107, alin. (1)-(2);</p> <p>(1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute.</p> <p>(2) Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, nu se vor include în timpul de muncă.</p> <p>Convenția colectivă, art. 12;</p> <p>Durata pauzei pentru masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții:</p>	Compatibil			

		<p>- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6-10 ore – la mijlocul programului;</p> <p>- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă;</p> <p>- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore – la decizia unității.</p> <p>Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și/sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.</p> <p>ORO.FTL.240</p> <p>(a) În timpul FDP, trebuie să existe posibilitatea pentru consumul de alimente și lichide, astfel încât să se evite diminuarea performanței unui membru al echipajului, în special atunci când FDP depășește 6 ore.</p> <p>(b) Operatorul indică în manualul său de operațiuni modul în care asigură alimentația membrilor echipajului în timpul unei FDP.</p>				
	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.	<p>Codul muncii, art. 98 alin. (1), art. 109, alin. (1)-(3);</p> <p>art. 98</p> <p>(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.</p> <p>art. 109</p> <p>(1) Repausul săptămânal se acordă timp</p>	Compatibil			

		de 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>(2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sîmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămînal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica.</p> <p>(3) În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămînal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămîinii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.</p> <p>Convenția colectivă, art. 1; Pornind de la durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămîină, unitățile (angajatorii), indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, vor aplica săptămîina de lucru de 5 zile, cu durata muncii de 8 ore pe zi și 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica.</p> <p>Ținînd cont de specificul muncii, se permite aplicarea altor tipuri de săptămîină de lucru, cu repartizarea timpului de muncă după cum urmează:</p> <p>a) săptămîina de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea;</p> <p>b) săptămîina de lucru de 4 zile cu</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus;</p> <p>c) săptămîna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus.</p> <p>Tipul săptămîinii de lucru, timpul începerii și încheierii lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare se stabilesc prin regulamentul intern al unității și pot fi clauze ale contractului colectiv sau individual de muncă.</p> <p>ORO.FTL.235</p> <p>(d) Perioade recurente de recuperare și de odihnă prelungite</p> <p>Regimurile de specificare a timpului de zbor precizează perioadele recurente de recuperare și de odihnă prelungite care să compenseze oboseala acumulată. Perioada minimă de recuperare și de odihnă prelungită este de 36 de ore, incluzând 2 nopți locale, și, în orice caz, timpul scurs între sfârșitul unei perioade recurente de recuperare și de odihnă prelungite și începutul următoarei astfel de perioade nu depășește 168 de ore. Perioada recurentă de recuperare și de odihnă prelungită se extinde până la 2 zile locale de două ori pe lună. Regimurile de specificare a timpului de zbor precizează perioadele de odihnă suplimentare, în conformitate cu specificațiile de certificare aplicabile, pentru a compensa:</p> <p>1. efectele diferențelor de fus orar și</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>ale prelungirilor FDP;</p> <p>2. oboseala suplimentară acumulată din cauza orarelor perturbatoare; și</p> <p>3. o schimbare a bazei de reședință.</p>				
	<p>În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.</p>	<p>Codul muncii, art. 98 alin. (2), art. 109, alin. (4);</p> <p>La unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.</p> <p>art. 109</p> <p>Durata repausului săptămânal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor când săptămîna de muncă este de 6 zile.</p> <p>Convenția colectivă, art. 1</p> <p>Ținînd cont de specificul muncii, se permite aplicarea altor tipuri de săptămîna de lucru, cu repartizarea timpului de muncă după cum urmează:</p> <p>a) săptămîna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea;</p> <p>b) săptămîna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus;</p> <p>c) săptămîna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea</p>	Compatibil			

		și 2 zile și jumătate de repaus. Tipul săptămânii de lucru, timpul începerii și încheierii lucrului, durata				
--	--	---	--	--	--	--

		schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare se stabilesc prin regulamentul intern al unității și pot fi clauze ale contractului colectiv sau individual de muncă.				
	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;	Codul muncii, art. 95-98, 104 alin. (5), 105; Convenția colectivă, art.1;	Compatibil			
(b)	timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.	Codul muncii, art. 95 alin. (2), art. 98 alin. (1), art. 100 alin. (5), art. 104 alin. (5), art. 105 alin. (3); Art. 95 (2) Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. Art. 98 (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus. Art. 100 (5) Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.	Compatibil			

		<p>Art. 104</p> <p>(5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>reprezentanților salariaților, poate fi extinsă pînă la 240 de ore.</p> <p>Art. 105</p> <p>(3) Efectuarea muncii suplimentare nu poate avea ca efect majorarea duratei zilnice a timpului de muncă peste 12 ore.</p> <p>ORO.FTL.210</p> <p>(a) Perioadele totale de serviciu care i se pot repartiza unui membru al echipajului nu depășesc:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 60 de ore de serviciu în oricare 7 zile consecutive; 2. 110 ore de serviciu în oricare 14 zile consecutive; și 3. 190 de ore de serviciu pe durata oricăror 28 de zile consecutive, repartizate cât mai egal posibil pe întreaga durată a perioadei respective. <p>(b) Timpul total de zbor al sectoarelor în cadrul cărora un membru al echipajului este desemnat ca membru al echipajului aflat de serviciu nu depășesc:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 100 de ore de timp de zbor pe durata oricăror 28 de zile consecutive; 2. 900 de ore de timp de zbor pe durata oricărui an calendaristic; și 3. 1 000 de ore de timp de zbor pe durata oricăror 12 luni calendaristice consecutive. <p>(b) Sarcina de serviciu de după zbor este considerată perioadă de serviciu. Operatorul specifică în manualul său de operațiuni durata minimă a perioadei pentru sarcinile de serviciu de după zbor.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

(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.	Codul muncii, art. 113, alin.(1); Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.	Compatibil			
(2)	Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.	Codul muncii, art. 118, alin.(5); Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul.	Compatibil			
	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;	Codul muncii, art. 100 alin. (1), art. 103 alin. (2)-(3); Art. 100 (1) Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore. Art. 103 (2) Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. (3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum și salariaților angajați special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.	Compatibil			

(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	Codul muncii, art. 96 alin. (3) Pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore	Parțial compatibil			
-----	---	---	--------------------	--	--	--

	perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte.	pe săptămână.				
	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.					
(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;	<p>Codul muncii, art. 103, alin. (4);</p> <p>CM, art. 103 Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului.</p> <p>Legea nr. 186/2008, art. 13 Angajatorul are și alte obligații:</p> <p>l) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute;</p> <p>m) să asigure efectuarea examenului medical periodic și, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor;</p> <p>art. 21 (1) Măsurile prin care lucrătorilor li se asigură examenul medical corespunzător riscurilor profesionale cu care aceștia se confruntă la locul de</p>	Compatibil			

		muncă se stabilesc potrivit actelor				
--	--	-------------------------------------	--	--	--	--

		<p>normative emise de Ministerul Sănătății, cu consultarea patronatelor și sindicatelor.</p> <p>(2) Măsurile prevăzute la alin.(1) vor fi formulate astfel încât fiecare lucrător să beneficieze cu regularitate de examen medical.</p> <p>(3) Angajarea și transferul unor categorii de lucrători la alt lucru se vor face conform avizelor medicale eliberate în temeiul examenelor medicale.</p> <p>(4) Cheltuielile ce țin de organizarea și efectuarea examenului medical sînt suportate de angajator</p>				
(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.	<p>Codul muncii, art. 74 alin. (2), art. 103 alin. (5)</p> <p>Art. 74</p> <p>(2) Salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțămîntul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată.</p> <p>Art.103</p> <p>(5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform</p>	Compatibil			

		certificatului medical.				
(2)	Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) trebuie să respecte principiul secretului medical.	<p>Legea nr. 263/2005 cu Privire la drepturile și responsabilitățile pacientului, art. 12 alin. (1)-(2);</p> <p>Legea 263/2005 art.12</p> <p>(1) Toate datele privind identitatea și starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, pronosticul, tratamentul, precum și datele cu caracter personal sînt confidențiale și urmează a fi protejate și după moartea acestuia.</p> <p>(2) Confidențialitatea informațiilor cu privire la solicitarea de asistență medicală, examinare și tratament, inclusiv a altor informații ce constituie secret medical, este asigurată de medicul curant și specialiștii implicați în acordarea serviciilor de sănătate sau în cercetarea biomedicală (studiul clinic), precum și de alte persoane cărora aceste informații le-au devenit cunoscute datorită exercitării obligațiilor profesionale și de serviciu.</p>	Compatibil			

		aeronautică, instituit în conformitate cu actele normative naționale și internaționale în domeniul aviației civile.				
(3)	Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.		Compatibil			
	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.	<p>Codul muncii, art. 103, 159, art. 218 alin. (4) lit. c);</p> <p>Art.103 (1) Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00. (2) Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. (3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum și salariaților angajați special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel. (4) Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului. (5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform</p>	Compatibil			

		certificatului medical.				
--	--	-------------------------	--	--	--	--

(6) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte..

Art. 159

Pentru munca prestată în program de noapte se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.

Art. 218

(4) În cazul salariaților încadrați în formarea profesională continuă sînt interzise:

- a) munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- b) munca suplimentară;
- c) munca de noapte;
- d) detașarea nelegată de formarea profesională.

ORO.FTL.120

(a) Dacă pentru prezenta subparte este nevoie de un FRM sau de o specificație de certificare aplicabilă, operatorul stabilește, pune în aplicare și actualizează un FRM ca parte integrantă a sistemului său de

		<p>management. Managementul riscului de oboseală asigură conformitatea cu cerințele esențiale de la pct.26, 27 și 33 din anexa nr.3 la Codul aerian. Managementul riscului de oboseală este descris în manualul de operațiuni.</p> <p>(b) Un FRM stabilit, pus în aplicare și actualizat asigură îmbunătățirea continuă a performanțelor sale globale și include:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. descriere a filozofiei și principiilor generale ale operatorului în ceea ce privește FRM, denumite generic politica FRM; 2. documentația pentru procesele FRM, inclusiv un proces de conștientizare a personalului cu privire la responsabilitățile sale și procedura pentru modificarea acestei documentații; 3. principii și cunoștințe științifice; 4. o identificare a pericolelor și un proces de evaluare a riscurilor care permite managementul riscului (riscurilor) operațional (operaționale) al (ale) operatorului care rezultă din oboseala continuă a unui membru al echipajului; 5. un proces de atenuare a riscurilor, care prevede acțiuni de remediere ce urmează să fie puse în aplicare cu promptitudine, necesare pentru a atenua în mod eficient riscul (riscurile) operatorului care rezultă din oboseala unui membru al echipajului și pentru monitorizarea continuă și evaluarea periodică a atenuării riscurilor de oboseală obținute prin astfel de acțiuni; 				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>6. procesele de asigurare a securității FRM;</p> <p>7. procesele de promovare a FRM.</p> <p>(c) Managementul riscului de oboseală corespunde regimului de specificare a timpului de zbor, anvergurii operatorului, precum și naturii și complexității activităților sale, ținând seama de pericolele și riscurile inerente asociate acestor activități și de regimul aplicabil de specificare a timpului de zbor.</p> <p>(d) Operatorul ia măsuri de atenuare atunci când procesul de asigurare a securității FRM demonstrează că performanța necesară în materie de siguranță nu este asigurată.</p>				
	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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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;	<p>Legea nr. 186/2008, art. 5 lit. b), art. 10 alin. (3) lit. d), alin. (4) lit. c);</p> <p>Legea nr. 186/2008 Art. 5</p> <p>Politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă include următoarele sfere de acțiune, în măsura în care ele afectează securitatea și sănătatea lucrătorilor, mediul de lucru:</p> <p>b) legăturile care există între</p>	Compatibil			

		componentele materiale ale muncii și persoanele care execută sau				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>supervizează munca, precum și adaptarea mașinilor, materialelor, timpului de muncă, organizării muncii și procedeele de lucru la capacitățile fizice și mintale ale lucrătorilor;</p> <p>Art. 10</p> <p>(3) Angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) și (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire:</p> <p>d) adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății;</p> <p>(4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei legi și ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat:</p> <p>c) să ia în considerare capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea acestora ori de câte ori le încredințează o sarcină;</p> <p>ORO.FTL.110</p> <p>Operatorul:</p> <p>(a) publică orare de lucru cu suficient timp înainte pentru a oferi ocazia membrilor echipajului să își planifice odihna corespunzătoare;</p> <p>(b) se asigură că perioadele de serviciu pentru zbor sunt planificate într-un mod care să permită membrilor echipajului să rămână suficient de odihniți, astfel încât aceștia să poată</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>opera la un nivel de siguranță satisfăcător în orice circumstanțe;</p> <p>(c) specifică ore de prezentare pentru începerea serviciului care să acorde suficient timp pentru sarcinile de la sol;</p> <p>(d) ia în considerare relația dintre frecvența și modelul perioadelor de serviciu pentru zbor și al perioadelor de odihnă, precum și efectele cumulate ale perioadelor lungi de serviciu, combinate cu perioade minime de odihnă;</p> <p>(e) alocă modele de programe de lucru care să evite practicile ce cauzează o perturbare gravă a unui program de somn/serviciu stabilit, cum ar fi alternanța serviciu pe timp de zi/serviciu pe timp de noapte;</p> <p>(f) respectă dispozițiile privind orarele perturbatoare în conformitate cu ARO.OPS.230;</p> <p>(g) asigură perioade de odihnă suficient de lungi pentru a permite membrilor echipajului să depășească efectele sarcinilor de serviciu anterioare și să fie odihniți la începutul următoarei perioade de serviciu pentru zbor;</p> <p>(h) planifică perioade recurente de recuperare și de odihnă prelungite și notifică membrii echipajului cu suficient timp înainte;</p> <p>ORO.FTL115 Membrii echipajului: (a) respectă CAT.GEN.MPA.100 lit.(b) din anexa nr.4 (Partea CAT); și</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		(b) utilizează în mod optim posibilitățile și facilitățile de odihnă puse la dispoziție și își planifică și utilizează în mod corespunzător perioadele de odihnă.				
(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	<p>Legea nr. 186/2008, art. 2, 3,</p> <p>Legea nr. 186/2008 Art. 2 (1) Prezenta lege reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. (2) Prezenta lege stabilește principiile generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor la locul de muncă, eliminarea factorilor de risc și de accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.</p> <p>Art. 3 (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică în toate domeniile de activitate atât publice, cât și private. (2) Dispozițiile prezentei legi se aplică: a) angajatorilor; b) lucrătorilor; c) reprezentanților lucrătorilor; d) persoanelor care solicită angajarea în câmpul muncii, aflate în unitate cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale; e) persoanelor care desfășoară muncă</p>	Compatibil			

		neremunerată în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat;				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>f) persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care dovada clauzelor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă;</p> <p>g) persoanelor care, pe durata ispășirii pedepsei în locuri de detenție, lucrează în atelierele instituțiilor penitenciare sau la alte locuri de muncă;</p> <p>h) șomerilor, pe durata participării acestora la o formă de pregătire profesională.</p>				
	<p>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</p>	<p>Legea nr. 186, art. 10 alin. (3) lit. d);</p> <p>Art. 10</p> <p>(3) Angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) și (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire:</p> <p>d) adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor</p>	Compatibil			

	pauzele pe parcursul timpului de lucru.	acestora asupra sănătății;				
	Prezenta directivă nu se aplică în măsura în care alte instrumente comunitare conțin cerințe speciale referitoare la organizarea programului de lucru pentru anumite ocupații sau activități profesionale.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	Statele membre pot prevedea:		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(a)	pentru aplicarea Articolul 5		Incompatibil	Prevederi UE		

	(repaus săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească 14 zile;			neaplicabile		
(b)	pentru aplicarea Articolul 6 (timpul maxim de lucru săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească patru luni;		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(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;		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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;		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(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	Codul muncii, art. 100 alin. (6); (6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24	Compatibil			

	specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul:	<p>de ore.</p> <p>Convenția colectivă, art. 3, 12 ¹În baza art.100 alin.(6) al Codului muncii, pentru profesiile specificate în anexă, care face parte integrantă din prezenta Convenție, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.</p> <p>art. 12 ¹ Unitățile cu flux continuu – unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (cupatoare de cocsificare, furnale și cupatoare deschise tip vatra, stațiile de pompare etc.) sau ca urmare a necesității deservirii continue a populației (termo- și electrocentrale, centrale telefonice, transportul, instituțiile medico-sanitare etc.). Durata pauzei de masă se va include în timpul de muncă și pentru salariații care activează la alte unități decât cele cu flux continuu, dacă specificul muncii acestor salariați face necesară prezența lor permanentă la locul de muncă (paznici, garda de corp, recepționiști etc.). Lista acestor profesii (funcții) și activități se aprobă prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității.</p>				
(a)	directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;	<p>Codul muncii, art. 266 În legislația în vigoare și/sau documentele de constituire ale unității pot fi prevăzute și alte particularități de</p>	Compatibil			

		reglementare a muncii conducătorilor unităților, precum și particularitățile de				
--	--	--	--	--	--	--

		reglementare a muncii membrilor organului executiv colegial al unității, care activează în baza unui contract individual de muncă.				
(b)	lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau					
(c)	lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.	Codul muncii, art. 309 Regimul de muncă al salariaților din asociațiile religioase se stabilește în corelație cu regimul îndeplinirii ritualurilor sau a altor activități prevăzute de reglementările interioare ale asociației religioase și ținându-se cont de durata normală a timpului de muncă și a timpului de odihnă prevăzută de prezentul cod.	Compatibil			

(2)	<p>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.</p>	<p>Convenția colectivă, Anexă; Lista ocupațiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.</p> <p>ORO.FTL.205</p> <p>(a) Operatorul:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. definește orele de prezentare pentru începerea serviciului pentru fiecare operațiune în parte, luând în considerare ORO.FTL.110 lit.(c); 2. instituie proceduri care specifică modul în care comandantul de bord, în cazul unor circumstanțe speciale care ar putea duce la oboseală severă și după consultarea cu membrii echipajului afectați, reduce FDP efectivă și/sau prelungește perioada de odihnă, pentru a elimina orice efect negativ asupra siguranței zborului. 	Compatibil			
-----	--	--	------------	--	--	--

		<p>(b) FDP zilnică maximă de bază</p> <p>(c) FDP cu prezentări diferite pentru începerea serviciului pentru echipajul de zbor și echipajul de cabină.</p> <p>Ori de câte ori echipajul de cabină necesită mai mult timp decât echipajul de zbor pentru informarea înainte de zbor pentru același sector sau aceleași serii de sectoare, FDP a echipajului de cabină poate fi prelungită cu diferența de timp dintre momentul prezentării pentru începerea serviciului a echipajului de cabină și a echipajului de zbor. Diferența nu trebuie să depășească 1 oră. FDP zilnică maximă pentru echipajul de cabină are la bază momentul prezentării pentru începerea serviciului al echipajului de zbor pentru perioada sa de serviciu pentru zbor, însă perioada de serviciu pentru zbor începe la momentul prezentării echipajului de cabină pentru începerea serviciului.</p> <p>(d) FDP zilnică maximă pentru membrii aclimatizați ai echipajului, cu utilizarea prelungirilor, fără odihnă în timpul zborului</p> <p>1. FDP zilnică maximă poate fi prelungită cu până la 1 oră de maximum două ori în oricare 7 zile consecutive. În acest caz:</p> <p>(i) perioadele minime de odihnă de dinainte și de după zbor se prelungesc cu 2 ore; sau</p> <p>(ii) perioada de odihnă de după zbor se prelungește cu 4 ore.</p> <p>2. Atunci când prelungirile se utilizează pentru FDP consecutive,</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>perioadele suplimentare de odihnă de dinainte și de după zbor dintre cele două FDP prelungite necesare conform pct.1 se acordă consecutiv.</p> <p>3. Utilizarea prelungirii se planifică în avans și se limitează la un maximum de:</p> <p>(i) 5 sectoare, dacă fereastra de reducere circadiană nu este încălcată; sau</p> <p>(ii) 4 sectoare, dacă fereastra de reducere circadiană este încălcată cu 2 ore sau mai puțin; sau</p> <p>(iii) 2 sectoare, dacă fereastra de reducere circadiană este încălcată cu mai mult de 2 ore.</p> <p>4. Prelungirea FDP zilnică maximă de bază, fără perioade de odihnă în timpul zborului, nu se combină cu prelungiri determinate de perioade de odihnă în timpul zborului sau de perioade de serviciu fracționat în cadrul aceleiași perioade de serviciu.</p> <p>5. Regimurile de specificare a timpului de zbor precizează limitele pentru prelungirile FDP zilnice maxime de bază, în conformitate cu specificațiile de certificare aplicabile tipului de operațiune, luând în considerare:</p> <p>(i) numărul de sectoare parcurse; și</p> <p>(ii) încălcarea ferestrei de reducere circadiană.</p> <p>(e) FDP maximă zilnică cu utilizarea de prelungiri determinate de perioade de odihnă în timpul zborului</p> <p>Regimurile de specificare a timpului de zbor precizează condițiile de prelungire a FDP maxime zilnice de bază cu</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>perioade de odihnă în timpul zborului, în conformitate cu specificațiile de certificare aplicabile tipului de operațiune, luând în considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) numărul de sectoare parcurse; (ii) perioada minimă de odihnă în timpul zborului alocată fiecărui membru al echipajului; (iii) tipul facilităților pentru odihnă în timpul zborului; și (iv) majorarea echipajului de zbor de bază. <p>(f) Circumstanțe neprevăzute în cadrul operațiunilor de zbor – putere discreționară a comandantului de bord</p> <p>1. Condițiile de modificare a limitelor perioadelor de zbor, de serviciu și de odihnă de către comandantul de bord în cazul unor circumstanțe neprevăzute în operațiunile de zbor, care încep la momentul raportării pentru începerea serviciului sau ulterior acestuia, respectă următoarele condiții:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) FDP maximă zilnică, care rezultă după aplicarea lit.(b) și (e) de la ORO.FTL.205 sau de la ORO.FTL.220 nu poate fi prelungită cu mai mult de 2 ore, cu excepția cazului în care echipajul de zbor a fost majorat, caz în care perioada maximă de serviciu pentru zbor poate fi prelungită, dar nu cu mai mult de 3 ore; (ii) dacă, pe parcursul sectorului final al unei FDP, majorarea permisă este depășită din cauza unor situații neprevăzute survenite după decolare, zborul poate continua către destinația planificată sau către un alt aerodrom; și 				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>(iii) perioada de odihnă de după o FDP poate fi redusă, dar niciodată sub 10 ore.</p> <p>2. În cazul unor circumstanțe neprevăzute care ar putea duce la oboseală severă, comandantul de bord reduce perioada efectivă de serviciu pentru zbor și/sau prelungește perioada de odihnă, pentru a elimina orice efect negativ asupra siguranței zborului.</p> <p>3. Comandantul de bord consultă toți membrii echipajului cu privire la nivelurile lor de vigilență înainte de a decide modificările prevăzute la pct.1 și pct.2.</p> <p>4. Comandantul de bord transmite operatorului un raport atunci când o FDP este prelungită sau o perioadă de odihnă este redusă la decizia sa.</p> <p>5. În cazul în care prelungirea unei FDP sau reducerea unei perioade de odihnă depășește 1 oră, o copie a raportului, la care operatorul adaugă observațiile sale, este trimisă de către acesta AAC în termen de cel mult 28 de zile de la eveniment.</p> <p>6. Operatorul pune în aplicare un proces nepunitiv pentru utilizarea puterii discreționare descrise în această dispoziție și îl descrie în manualul de operațiuni.</p> <p>(g) Circumstanțe neprevăzute în cadrul operațiunilor de zbor – prezentarea întârziată pentru începerea serviciului</p> <p>Operatorul include, în manualul de operațiuni, o serie de proceduri pentru prezentarea întârziată pentru începerea serviciului în cazul unor circumstanțe</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>neprevăzute, în conformitate cu specificațiile de certificare aplicabile tipului de operațiune.</p> <p>ORO.FTL.105</p> <p>5. echipaj de zbor majorat - un echipaj de zbor alcătuit din mai mulți membri decât minimul necesar pentru operarea aeronavei, care permite fiecărui membru al echipajului de zbor să părăsească postul care i-a fost desemnat și să fie înlocuit de un alt membru al echipajului de zbor calificat corespunzător, în scopul petrecerii unei perioade de odihnă în timpul zborului;</p>				
(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 <i>offshore</i> , sau dacă locurile în care lucrătorul își desfășoară activitatea sunt la distanță unul față de celălalt	<p>Codul muncii, art. 317 alin. (1), art. 319, art. 321 alin. (1);</p> <p>(1) Munca în tură continuă reprezintă o formă specifică de desfășurare a procesului de muncă în afara localității în care domiciliază salariații, în cadrul căreia nu poate fi asigurată revenirea lor zilnică la locul permanent de trai.</p> <p>Art. 319</p> <p>(1) Durata turei continue reprezintă perioada care include timpul îndeplinirii lucrărilor și timpul de odihnă între schimburi în orașele speciale menționate la art.317 alin.(3).</p> <p>(2) Durata unei ture continue nu trebuie să depășească o lună. În cazuri excepționale, la anumite obiective, angajatorul, după consultarea</p>	Compatibil			

		reprezentanților salariaților, poate				
--	--	--------------------------------------	--	--	--	--

		<p>majora durata turei continue pînă la 3 luni.</p> <p>Art. 321</p> <p>(1) Timpul de muncă și timpul de odihnă în perioada de evidență sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator în comun cu reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.</p> <p>Convențiacolectivă, art. 6;</p> <p>În cazurile cînd salariaților nu li se poate asigura revenirea zilnică de la locul de muncă situat în afara localității la locul permanent de trai, se permite, cu acordul acestora, munca în tură continuă cu evidența globală a timpului de muncă.</p> <p>Timpul de muncă și de odihnă în perioada acestei evidențe este reglementat prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator în comun cu reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de aplicarea lui.</p> <p>ORO.FTL.105, 18</p> <p>18. poziționare - transferul, dintr-un loc în altul și la indicația operatorului, al unui membru al echipajului care nu este de serviciu, cu excepția:</p> <ul style="list-style-type: none"> - timpului de călătorie de la locul de odihnă privat la locul de prezentare pentru începerea serviciului desemnat la baza de reședință și invers; și 				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>- a timpului necesar pentru transferul local de la locul de odihnă la locul de începere a serviciului și invers;</p> <p>ORO.FTL.215</p> <p>Dacă un operator poziționează un membru al echipajului, se aplică următoarele cerințe:</p> <p>(a) poziționarea după prezentarea pentru începerea serviciului, dar înainte de operare, este considerată a fi o FDP, dar nu este considerată a fi un sector;</p> <p>(b) tot timpul petrecut pentru poziționare se consideră perioadă de serviciu.</p>					
(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;	Numărul grupei de bază sau codul ocupației	Denumirea ocupației sau a grupei de bază	Compatibil			
		962904	Gardian public				
		352153	Operator de supraveghere video				
		962908	Paznic				
		962909	Paznic parcare autoturisme				
		962911	Portar				
		962912	Supraveghetor				
		962913	Supraveghetor cimitir				
		962914	Supraveghetor hotel				
		962916	Supraveghetor noapte				
(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 stagieri, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor;	<p>Codul muncii, art. 324;</p> <p>(1) Pentru personalul medico-sanitar se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămână.</p> <p>(2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabilește de Guvern potrivit funcției și/sau specialității și ținându-se cont de specificul muncii prestate (art.96 alin.(3)).</p> <p>Convenția colectivă, Anexă</p> <table><tr><th>Numărul grupei de bază sau codul ocupației</th><th>Denumirea ocupației sau a grupei de bază</th></tr><tr><td>325801</td><td>Brancardier</td></tr><tr><td>532104</td><td>Infirmier /infirmieră</td></tr><tr><td>532106</td><td>Îngrijitoare la unități de ocrotire social și sanitară</td></tr></table>	Numărul grupei de bază sau codul ocupației	Denumirea ocupației sau a grupei de bază	325801	Brancardier	532104	Infirmier /infirmieră	532106	Îngrijitoare la unități de ocrotire social și sanitară	Compatibil			
Numărul grupei de bază sau codul ocupației	Denumirea ocupației sau a grupei de bază													
325801	Brancardier													
532104	Infirmier /infirmieră													
532106	Îngrijitoare la unități de ocrotire social și sanitară													
(ii)	lucrătorii la docuri sau aeroporturi;	<p>Convenția colectivă, Anexă</p> <table><tr><th>Numărul grupei de bază sau</th><th>Denumirea ocupației sau a grupei de bază</th></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>	Numărul grupei de bază sau	Denumirea ocupației sau a grupei de bază			Compatibil							
Numărul grupei de bază sau	Denumirea ocupației sau a grupei de bază													

		<table><tr><td>codul ocupației</td><td></td></tr><tr><td>4323</td><td>Funcționari în transporturi</td></tr><tr><td>8312</td><td>Frânari, acari și agenți de manevră</td></tr></table>	codul ocupației		4323	Funcționari în transporturi	8312	Frânari, acari și agenți de manevră								
codul ocupației																
4323	Funcționari în transporturi															
8312	Frânari, acari și agenți de manevră															
(iii)	servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă;	<p>Codul muncii, art. 325, Sportivilor profesioniști, salariaților mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizațiilor cinematografice, teatrale și concertistice, precum și altor persoane care participă la crearea și/sau interpretarea operelor de artă, li se aplică prevederile prezentului cod, cu particularitățile prevăzute de legislația în vigoare.</p> <p>Convenția colectivă, Anexă</p> <table><tr><td>Numărul grupei de bază sau codul ocupației</td><td>Denumirea ocupației sau a grupei de bază</td></tr><tr><td>215310</td><td>Inginer telecomunicații în</td></tr><tr><td>311402</td><td>Dispecer telecomunicații la</td></tr><tr><td>311403</td><td>Dispecer telecomunicații la antiincendiar</td></tr><tr><td>352202</td><td>Electromecanic Telecomunicații</td></tr></table>	Numărul grupei de bază sau codul ocupației	Denumirea ocupației sau a grupei de bază	215310	Inginer telecomunicații în	311402	Dispecer telecomunicații la	311403	Dispecer telecomunicații la antiincendiar	352202	Electromecanic Telecomunicații	Compatibil			
Numărul grupei de bază sau codul ocupației	Denumirea ocupației sau a grupei de bază															
215310	Inginer telecomunicații în															
311402	Dispecer telecomunicații la															
311403	Dispecer telecomunicații la antiincendiar															
352202	Electromecanic Telecomunicații															

		422301	Funcționar de serviciu la întreprinderea de telecomunicații				
		422302	Operator la				

			telecomunicații				
		4412	Curieri și sortatori corespondență				
		441902	Funcționar de gardă operativ (în detașamentul de pompieri, controlul zborurilor, punct de comandă, serviciu de căutare-salvare)				
		441903	Funcționar de serviciu pupitru de comandă				
		5411	Pompieri				
		962103	Curier special				
		962105	Expeditor presă				
(iv)	producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare;	Numărul grupei de bază sau codul ocupației	Denumirea ocupației sau a grupei de bază	Compatibil			
		215106	Dispecer dispeceratul sistemului electroenergetic național				
		215105	Dispecer întreprindere (raion) de rețele				
		313103	Mașinist (focist) în sala de cazane				
		313106	Mașinist la cazane				
		313116	Mașinist la panoul termic central de comandă a turbinelor cu abur				
		313117	Mașinist la panourile termice centrale de comandă a cazanelor				

		313118	Mașinist la sistemul-bloc de comandă a agregatelor (cazan-turbină)				
		313120	Mașinist – revizor la utilajul de cazane				
		313121	Mașinist-revizor la utilajul cu turbine				
		313122	Mașinist superior în secția de cazane și turbine				
		313125	Mașinist superior la utilajul cu cazane				
		313203	Aparatist la epurarea chimică a apei				
		313204	Aparatist la epurarea chimică a apei la centralele electrice				
		313212	Mașinist la instalațiile de compresoare				
		7126	Instalatori și montatori de țevi				
		723208	Electromecanic la încercarea și repararea echipamentului electric				
		723310	Lăcătuș la deservirea centrelor termice				
		723311	Lăcătuș la deservirea rețelelor termice				
		741229	Electromontor la deservirea substațiilor				
		741230	Electromontor la deservirea utilajului electric de la centralele electrice				
		741248	Lăcătuș-electrician la				

		<div> <div>întreținerea automaticii și a mijloacelor de măsură de la centralele electrice</div> <div>741256</div> <div>Lăcătuș la deservirea utilajului de la centralele electrice</div> <div>741309</div> <div>Electromontor în formație de întreținere operativă a instalațiilor electrice</div> <div>818206</div> <div>Operator în sala de cazane</div> <div>818961</div> <div>Mașinist la instalațiile de pompare</div> <div>818980</div> <div>Operator la panoul de comandă al utilajului în clădirile de locuit și publice</div> <div>818981</div> <div>Operator la pupitrul de telecomandă al sistemelor de canalizare și alimentare cu apă</div> <div>818983</div> <div>Operator la stația de distribuire a gazelor</div> <div>962403</div> <div>Fochist</div> </div>				
(v)	sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice;	<p>Circumstanțe neprevăzute în cadrul operațiunilor de zbor – putere discreționară a comandantului de bord</p> <p>1. Condițiile de modificare a limitelor perioadelor de zbor, de serviciu și de odihnă de către comandantul de bord în cazul unor circumstanțe neprevăzute în operațiunile de zbor, care încep la momentul raportării pentru începerea</p>	Compatibil			

		<p>serviciului sau ulterior acestuia, respectă următoarele condiții:</p> <p>(i) FDP maximă zilnică, care rezultă după aplicarea lit.(b) și (e) de la ORO.FTL.205 sau de la ORO.FTL.220 nu poate fi prelungită cu mai mult de 2 ore, cu excepția cazului în care echipajul de zbor a fost majorat, caz în care perioada maximă de serviciu pentru zbor poate fi prelungită, dar nu cu mai mult de 3 ore;</p> <p>(ii) dacă, pe parcursul sectorului final al unei FDP, majorarea permisă este depășită din cauza unor situații neprevăzute survenite după decolare, zborul poate continua către destinația planificată sau către un alt aerodrom; și</p> <p>(iii) perioada de odihnă de după o FDP poate fi redusă, dar niciodată sub 10 ore.</p> <p>2. În cazul unor circumstanțe neprevăzute care ar putea duce la oboseală severă, comandantul de bord reduce perioada efectivă de serviciu pentru zbor și/sau prelungește perioada de odihnă, pentru a elimina orice efect negativ asupra siguranței zborului.</p> <p>3. Comandantul de bord consultă toți membrii echipajului cu privire la nivelurile lor de vigilență înainte de a decide modificările prevăzute la pct.1 și pct.2.</p> <p>4. Comandantul de bord transmite operatorului un raport atunci când o FDP este prelungită sau o perioadă de odihnă este redusă la decizia sa.</p> <p>5. În cazul în care prelungirea unei FDP sau reducerea unei perioade de</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		odihnă depășește 1 oră, o copie a raportului, la care operatorul adaugă observațiile sale, este trimisă de către acesta AAC în termen de cel mult 28 de zile de la eveniment.				
(vi)	activități de cercetare și dezvoltare;	<p>Codul muncii, art. 299, alin. (2)-(3), art. 300 alin. (2)</p> <p>Art. 299 (2) Cadrelor științifice din instituțiile de învățământ de toate nivelurile li se acordă un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 62 de zile calendaristice. (3) Cadrele științifice din organizațiile din sfera științei și inovării, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de: a) 42 de zile calendaristice – pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor habilitat; b) 36 de zile calendaristice – pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor; c) 30 de zile calendaristice – pentru cadrele științifice fără grad științific.</p> <p>Art. 300 (2) Cadrelor științifice din organizațiile din sfera științei și inovării li se acordă, în modul și în condițiile stabilite de statutul organizației respective:</p> <p>a) un concediu plătit cu durata de până la 6 luni, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate științifică, pentru finalizarea unor tratate, studii incluse în</p>	Compatibil			

		<p>programele de cercetare ale organizațiilor din sfera științei și inovării, cu aprobarea consiliului</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>științific al organizației;</p> <p>b) un concediu plătit cu durată de până la un an, o singură dată, pentru redactarea tezei de doctor habilitat, cu aprobarea consiliului științific al organizației.</p>				
(vii)	agricultură;					
(viii)	lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate	<p>Codul muncii. art. 293 alin. (3), 294-295</p> <p>Art. 293</p> <p>(3) Nomenclatorul profesiilor (funcțiilor) și lucrărilor legate nemijlocit de circulația mijloacelor de transport se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor din ramura respectivă.</p> <p>Art. 294</p> <p>Regimul de muncă și de odihnă al salariaților a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport</p> <p>Durata, particularitățile regimului de muncă și de odihnă pentru anumite categorii de salariați a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sînt stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, precum și de acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte.</p> <p>Art. 295</p> <p>Drepturile și obligațiile salariaților a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sînt reglementate de prezentul cod, de regulamentele (statutele) pentru diferite tipuri de transport, aprobate în modul</p>	Parțial compatibil			

		stabilit, de alte acte normative în vigoare.				
--	--	---	--	--	--	--

(d)	dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în:	<p>Codul muncii, art. 104;</p> <p>Art. 104. Munca suplimentară</p> <p>(1) Se consideră muncă suplimentară munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4), la art.98 alin.(3) și la art.99 alin.(1).</p> <p>(2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului:</p> <p>a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;</p> <p>b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.</p> <p>(3) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator cu acordul scris al salariatului:</p> <p>a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor</p>				
-----	---	---	--	--	--	--

		angajatorului sau ale proprietarului, a				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>patrimoniului municipal sau de stat;</p> <p>b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;</p> <p>c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;</p> <p>d) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.</p> <p>(4) Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la alin.(2) și (3) se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților.</p> <p>(5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă până la 240 de ore.</p> <p>(6) În cazul în care solicită prestarea muncii suplimentare, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții normale de muncă, inclusiv cele privind securitatea și</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>sănătatea în muncă.</p> <p>ORO.FTL.110</p> <p>Operatorul:</p> <p>(j) modifică un program și/sau componenta echipajelor dacă operațiunea efectivă depășește perioada maximă de serviciu pentru zbor în cazul a mai mult de 33 % dintre sarcinile de zbor din cadrul acelui program pe parcursul unei perioade sezoniere programate.</p>				
(i)	agricultură;	<p>Codul muncii, art. 279,</p> <p>CM, art. 279</p> <p>(1) Se consideră lucrări sezoniere lucrările care, în virtutea condițiilor climaterice și a altor condiții naturale, se efectuează într-o perioadă concretă a anului calendaristic, ce nu depășește 6 luni.</p> <p>(2) Nomenclatorul lucrărilor sezoniere se aprobă de Guvern.</p>				
(ii)	turism;					

(iii)	servicii poștale;	<p>Codul muncii. art. 104, alin. (2) lit. b)</p> <p>(2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului:</p> <p>b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de</p>				
-------	-------------------	--	--	--	--	--

		distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.				
(e)	în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar;					
(i)	ale căror activități sunt intermitente;	Codul muncii, art. 100 alin. (8); La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiția ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decât durata zilnică normală a timpului de muncă.				
(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;	Codul muncii, art. 294 Durata, particularitățile regimului de muncă și de odihnă pentru anumite categorii de salariați a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sînt stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, precum și de acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte.				

(f)	<p>în situațiile descrise la articolul 5 alineatul (4) din Directiva 89/391/CEE;</p>	<p>Codul muncii, art. 104 alin. (2), (3) (2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului: a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale; b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de</p>				
-----	--	--	--	--	--	--

		<p>telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.</p> <p>(3) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator cu acordul scris al salariatului:</p> <p>a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;</p> <p>b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;</p> <p>c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;</p> <p>d) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

(g)	<p>în cazurile de accident sau risc de accident iminent.</p>	<p>Codul muncii, art. 104 alin. (2) (2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului: a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;</p>				
(4)	<p>În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3 și 5:</p>					
(a)	<p>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;</p>					

(b)	<p>în cazul activităților care implică perioade de lucru fracționate de-a lungul zilei, mai ales acelea ale personalului însărcinat cu activitățile de curățenie.</p>	<p>Codul muncii, art. 100 alin. (8); (8) La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiția ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decât durata zilnică normală a timpului de muncă.</p> <p>ORO.FTL.220 Condițiile pentru prelungirea FDP zilnică maximă de bază ca urmare a unei pauze la sol este în conformitate cu următorii factori: (a) regimurile de specificare a timpului de zbor precizează următoarele elemente pentru perioada de serviciu</p>				
-----	---	---	--	--	--	--

		<p>fracționat, în conformitate cu specificațiile de certificare aplicabile tipului de operațiune:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. durata minimă a unei pauze la sol; și 2. posibilitatea de a prelungi FDP, prevăzută la ORO.FTL.205 lit.(b), luând în considerare durata pauzei la sol, facilitățile oferite membrilor echipajului pentru odihnă și alți factori relevanți; <p>(a) pauza la sol se contabilizează integral ca FDP;</p> <p>(b) perioada de serviciu fracționat nu urmează după o perioadă redusă de odihnă</p> <p style="text-align: center;">ORO.FTL.230</p> <p>Dacă operatorii desemnează membri ai echipajului să efectueze un serviciu de rezervă, se aplică următoarele cerințe, în conformitate cu specificațiile de certificare aplicabile tipului de operațiune:</p> <p>(a) rezerva figurează în programul de lucru;</p> <p>(b) regimurile de specificare a timpului de zbor indică următoarele elemente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. durata maximă a oricărei perioade de rezervă individuale; 2. numărul de zile consecutive de rezervă care pot fi repartizate unui membru al echipajului. 				
(5)	În conformitate cu alineatul (2) al prezentului articol, se poate deroga de la articolul 6 și articolul 16 litera (b) în cazul medicilor stagiari, 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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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 <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> și se înaintează Parlamentului European.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	Statele membre pot dispune de încă un termen suplimentar de un an, dacă este necesar, pentru a ține cont de dificultățile speciale legate de		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		

	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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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:		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(a)	numărul mediu de ore de lucru săptămânale în timpul perioadei de tranziție;		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(b)	măsurile care trebuie adoptate pentru a se reduce orele de lucru săptămânale la o medie de 48 până la sfârșitul perioadei de tranziție.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		

	cincilea paragraf și șase luni ulterior.					
	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:		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(a)	numărul mediu de ore de lucru săptămânale în timpul perioadei de tranziție;		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(b)	măsurile care trebuie adoptate pentru a se reduce orele de lucru săptămânale la o medie de 48 până la sfârșitul perioadei de tranziție.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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	Codul muncii, art. 30 alin. (1); art. 31 alin. (2) lit. d) - e), g), i), alin. (3) - (4); art. 35 alin. (1), alin. (2) lit. b) - c). Art. 30 (1) Contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează	Compatibil			

		<p>raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.</p> <p>Art. 31</p> <p>(2) În contractul colectiv de muncă pot</p>				
--	--	--	--	--	--	--

	la un nivel inferior.	<p>fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind:</p> <p>d) timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor;</p> <p>e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a securității și sănătății în muncă salariaților, inclusiv a femeilor, a tineretului și a invalizilor;</p> <p>g) securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție;</p> <p>i) recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor;</p> <p>(3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective.</p> <p>(4) În contractul colectiv de muncă pot fi incluse și clauze normative, dacă acestea nu contravin legislației în vigoare.</p> <p>Art. 35</p> <p>(1) Convenția colectivă este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor.</p>				
--	-----------------------	---	--	--	--	--

		(2) În convenția colectivă pot fi incluse clauze privind: b) condițiile de muncă și securitatea și sănătatea în muncă; c) regimul de muncă și de odihnă;				
	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 convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivelul colectiv adecvat.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	Derogările prevăzute în primul și al doilea paragraf sunt permise numai cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus echivalente sau, în cazuri excepționale în care din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, să beneficieze de protecția adecvată.	Codul muncii, art. 11, 12; (1) Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. (2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative. Art. 12. Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de	Compatibil			

		<p>muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice.</p> <p>Convenția colectivă, art.12, 12¹</p> <p>Durata pauzei pentru masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții:</p> <ul style="list-style-type: none"> - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6-10 ore – la mijlocul programului; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă; - în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore – la decizia unității. <p>Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și/sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.</p> <p>Art.12¹. Unitățile cu flux continuu – unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (cupatoare de cocsificare, furnale și cupatoare deschise tip vatra, stațiile de pompare etc.) sau ca urmare a necesității deservirii continue a populației (termo-și electrocentrale, centrale telefonice,</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>transportul, instituțiile medico-sanitare etc.).</p> <p>La unitățile cu flux continuu, durata pauzei de masă se include în timpul de muncă doar pentru profesiile (funcțiile) și lucrările cu regim de muncă neîntrerupt.</p> <p>Durata pauzei de masă se va include în timpul de muncă și pentru salariații care activează la alte unități decât cele cu flux continuu, dacă specificul muncii acestor salariați face necesară prezența lor permanentă la locul de muncă (paznici, garda de corp, recepționiști etc.). Lista acestor profesii (funcții) și activități se aprobă prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității.</p>				
	Statele membre pot reglementa:		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(a)	aplicarea prezentului articol de către partenerii sociali;		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(b)	extinderea dispozițiilor din convențiile colective sau acordurile încheiate în conformitate cu prezentul articol la alți lucrători, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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.	<p>La articolul 104 alin. (8¹) din Codul muncii va avea următorul cuprins:</p> <p>„(8¹) Salariatul poate exprima acordul sau refuzul de a presta munca suplimentară în formă scrisă pe suport de hârtie sau în format electronic cu utilizarea semnăturii electronice avansate, până la atragerea efectivă la muncă</p>	Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		

		suplimentară.”				
--	--	----------------	--	--	--	--

	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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(1)	Articolele 3 - 5 și 8 nu se aplică lucrătorilor mobili.					
	<p>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).</p>	<p>ORO.FTL.110</p> <p>Operatorul:</p> <p>(a) publică orare de lucru cu suficient timp înainte pentru a oferi ocazia membrilor echipajului să își planifice odihna corespunzătoare;</p> <p>(b) se asigură că perioadele de serviciu pentru zbor sunt planificate într-un mod care să permită membrilor echipajului să rămână suficient de odihniți, astfel încât aceștia să poată opera la un nivel de siguranță satisfăcător în orice circumstanțe;</p> <p>(c) specifică ore de prezentare pentru</p>	Compatibil			

		începerea serviciului care să acorde				
--	--	--------------------------------------	--	--	--	--

		<p>suficient timp pentru sarcinile de la sol;</p> <p>(d) ia în considerare relația dintre frecvența și modelul perioadelor de serviciu pentru zbor și al perioadelor de odihnă, precum și efectele cumulate ale perioadelor lungi de serviciu, combinate cu perioade minime de odihnă;</p> <p>(e) alocă modele de programe de lucru care să evite practicile ce cauzează o perturbare gravă a unui program de somn/serviciu stabilit, cum ar fi alternanța serviciu pe timp de zi/serviciu pe timp de noapte;</p> <p>(f) respectă dispozițiile privind orarele perturbatoare în conformitate cu ARO.OPS.230;</p> <p>(g) asigură perioade de odihnă suficient de lungi pentru a permite membrilor echipajului să depășească efectele sarcinilor de serviciu anterioare și să fie odihniți la începutul următoarei perioade de serviciu pentru zbor;</p> <p>(h) planifică perioade recurente de recuperare și de odihnă prelungite și notifică membrii echipajului cu suficient timp înainte;</p> <p>(i) planifică sarcini de zbor astfel încât acestea să se încheie în perioada de serviciu pentru zbor admisibilă, luând în considerare timpul necesar pentru sarcinile anterioare zborului, sectorul și timpii de escală;</p> <p>(j) modifică un program și/sau componenta echipajelor dacă operațiunea efectivă depășește perioada maximă de serviciu pentru</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		zbor în cazul a mai mult de 33 % dintre sarcinile de zbor din cadrul acelui program pe parcursul unei perioade sezoniere programate.				
(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, 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 <i>offshore</i> .		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(3)	Până la 1 august 2005, Comisia revizuieste, după consultarea statelor membre și a angajatorilor și lucrătorilor la nivel european, funcționarea dispozițiilor aplicabile lucrătorilor <i>offshore</i> , în ceea ce privește sănătatea și securitatea, cu scopul de a prezenta, dacă este cazul, modificările corespunzătoare.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(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:					
(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.					
(1)	Un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		

	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 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;	Codul muncii, art. 104 alin. (4)-(6) Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la alin.(2) și (3) se admite cu acordul scris al salariațului și al reprezentanților salariaților. (5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă până la 240 de ore. (6) În cazul în care solicită prestarea muncii suplimentare, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții normale de muncă, inclusiv cele privind securitatea și sănătatea în muncă.	Compatibil			
(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;	Codul muncii, art. 106 Angajatorul este obligat să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare	Compatibil			

		nelucrătoare.				
(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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(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:		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(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		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		

(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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(3)	Dacă statele membre recurg la opțiunile prevăzute de prezentul articol, ele informează de îndată Comisia în acest sens.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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 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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	(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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	(2) Statele membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani cu privire la adoptarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		

	partenerilor sociali.					
	Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	(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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
	Comisia examinează până la 1 august 2005, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali la nivel european,		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		

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.					
(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.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
(2) Referirile la directivele abrogate se interpretează ca referiri la prezenta directivă și sunt citite în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
Prezenta directivă intră în vigoare la 2 august 2004.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		
Adoptată la Bruxelles, 4 noiembrie 2003.		Incompatibil	Prevederi UE neaplicabile		