

**Directiva 88 din 18-11-2003**

Publicat în Jurnalul Oficial L nr. 299 din 18-11-2003

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului

din 4 noiembrie 2003

privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolul 137 alineatul (2) al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European <sup>(1)</sup>,

după consultarea Comitetului Regiunilor,

hotărând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251 din tratat <sup>(2)</sup>,

întrucât:

(1) [Directiva 93/104/CE](#) a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru <sup>(3)</sup>, care stabilește cerințele minime de securitate și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru, aplicabile perioadelor de repaus zilnic, pauzelor, repaus săptămânal, timpul de lucru maxim săptămânal, concediul anual, precum și anumite aspecte ale muncii de noapte, munca în ture și ritmul muncii, a fost modificată în mod semnificativ; din motive de claritate, este necesară codificarea dispozițiilor în cauză.

(2) Articolul 137 din tratat prevede sprijinirea și completarea de către Comunitate a acțiunii statelor membre în vederea îmbunătățirii mediului de lucru, cu scopul de a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor; directivele adoptate pe baza articolului menționat trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care să împiedice crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

(3) Dispozițiile [Directivei 89/391/CEE](#) a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă <sup>(4)</sup> rămân pe deplin aplicabile domeniilor reglementate de prezenta directivă, fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale conținute de aceasta.

(4) Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.

(5) Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate; este, de asemenea, necesar în acest context să se stabilească o limită maximă pentru durata săptămânii de lucru.



- (6) Trebuie luate în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru, inclusiv cele referitoare la munca de noapte.
- (7) Studiile au demonstrat faptul că organismul uman este mai sensibil noaptea la perturbațiile de mediu și la anumite forme solicitante de organizare a muncii și că perioadele lungi de muncă de noapte pot afecta sănătatea lucrătorilor și pot periclita securitatea la locul de muncă.
- (8) Este necesar să se limiteze durata muncii de noapte, inclusiv orele suplimentare, și să se prevadă că, în cazul în care recurg în mod regulat la lucrători de noapte, angajatorii să informeze în acest sens autoritățile competente, la cererea acestora.
- (9) Este important ca lucrătorii de noapte să beneficieze de un control medical gratuit înaintea numirii într-un post de lucru și la intervale regulate ulterior și ca, în măsura în care acest lucru este posibil, aceștia să fie transferați la o muncă de zi pentru care sunt apti, dacă au probleme de sănătate.
- (10) Situația lucrătorilor de noapte și din schimburi necesită ca nivelul lor de protecție în materie de securitate și sănătate să fie adaptat naturii muncii lor și ca serviciile și mijloacele de protecție și prevenire să fie organizate și să funcționeze în mod eficient.
- (11) Modalitățile de muncă specifice pot avea efecte dăunătoare asupra securității și sănătății lucrătorilor; organizarea muncii după un anumit ritm trebuie să ia în considerare principiul general al adaptării muncii la lucrător.
- (12) În temeiul [Directivei 1999/63/CE](#) a Consiliului din 21 iunie 1999 privind Acordul de organizare a timpului de lucru al navigatorilor, încheiat între Asociația Proprietarilor de Nave din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Transporturi din Uniunea Europeană (FST) (5), a intrat în vigoare, în temeiul articolului 139 alineatul (2) din tratat, un acord european privind timpul de lucru al navigatorilor; prin urmare, dispozițiile prezentei directive nu se aplică navigatorilor.
- (13) În cazul acelorora dintre "pescarii remunerați în cotă-parte" care au statut de salariat, statelor membre le revine sarcina de a stabili, în conformitate cu prezenta directivă, condițiile de obținere și de acordare a concediului anual, inclusiv modalitățile de plată.
- (14) Normele specifice prevăzute de alte instrumente comunitare care se referă, de exemplu, la perioadele de repaus, timpul de lucru, concediul anual și munca de noapte pentru anumite categorii de lucrători trebuie să prevaleze față de dispozițiile prezentei directive.
- (15) Având în vedere problemele pe care organizarea timpului de lucru le poate ridica, este de dorit să se prevadă o anumită flexibilitate în aplicarea anumitor dispoziții din prezenta directivă, asigurându-se în același timp respectarea principiilor protejării securității și sănătății lucrătorilor.
- (16) Este necesar să se prevadă ca anumite dispoziții ale prezentei directive să facă obiectul unor derogări puse în aplicare, după caz, de către statele membre sau de către partenerii sociali; ca regulă generală, în cazul unei derogări, lucrătorilor în cauză trebuie să li se ofere perioade de repaus compensatorii echivalente.
- (17) Prezenta directivă nu trebuie să aducă atingere obligațiilor statelor membre privind termenele de transpunere a directivelor indicate în anexa I partea B,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

## CAPITOLUL 1 DOMENIUL DE APLICARE. DEFINIȚII

### Articolul 1

#### Obiectul și domeniul de aplicare

(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal;

(b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.

(3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din [Directiva 89/391/CEE](#), fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.

Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (8), prezenta directivă nu se aplică navigatorilor, așa cum sunt definiți în [Directiva 1999/63/CE](#).

(4) Dispozițiile [Directivei 89/391/CEE](#) se aplică în totalitate aspectelor prevăzute la alineatul (2), fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale din prezenta directivă.

### Articolul 2

#### Definiții

În sensul prezentei directive:

1. prin "timp de lucru" se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;
2. prin "perioadă de repaus" se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;
3. prin "timp de noapte" se înțelege orice perioadă de minimum șapte ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața;
4. prin "lucrător de noapte" se înțelege:
  - (a) pe de o parte, orice lucrător care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal;
  - (b) pe de altă parte, orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, așa cum se definește în funcție de alegerea statului membru în cauză:
    - (i) în legislația națională, după consultarea cu partenerii sociali sau



(ii) prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional;

5. prin "muncă în schimburi" se înțelege orice mod de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care lucrătorii se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit ritm, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând lucrătorilor necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni;
6. prin "lucrător în schimburi" se înțelege oricare lucrător al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;
7. prin "lucrător mobil" se înțelege orice lucrător care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;
8. prin "activitate offshore" se înțelege activitatea realizată în principal pe sau de pe o instalație offshore (inclusiv sonde de foraj), în legătură directă sau indirectă cu explorarea, extracția sau exploatarea resurselor minerale, inclusiv hidrocarburi, și scufundările realizate în legătură cu aceste activități, efectuate fie de pe o instalație offshore, fie de pe o navă;
9. prin "repaus suficient" se înțelege faptul că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.

## CAPITOLUL 2

### PERIOADE MINIME DE REPAUS. ALTE ASPECTE ALE ORGANIZĂRII TIMPULUI DE LUCRU

#### Articolul 3

##### Repausul zilnic

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.

#### Articolul 4

##### Timpul de pauză

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește șase ore, de un timp de pauză ale cărui modalități, în special durata și condițiile în care se acordă, sunt stabilite prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali sau, în absența acestora, prin legislația națională.

#### Articolul 5

##### Repausul săptămânal



Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3.

În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.

## Articolul 6

### Timpul de lucru maxim săptămânal

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor:

- (a) timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali;
- (b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.

## Articolul 7

### Concediul anual

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

## CAPITOLUL 3 MUNCA DE NOAPTE. MUNCA ÎN SCHIMBURI. RITMUL DE LUCRU

## Articolul 8

### Durata muncii de noapte

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca:

- (a) timpul normal de lucru al lucrătorilor de noapte să nu depășească în medie opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore;
- (b) lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte.

În sensul literei (b), lucrul care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite este definit de legislațiile și practicile naționale sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, luând în considerare efectele și riscurile inerente muncii de noapte.



## Articolul 9

### Controlul medical și transferul lucrătorilor de noapte la munca de zi

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca:

(a) lucrătorii de noapte să beneficieze de un control medical gratuit înainte de numirea și la intervale regulate ulterior;

(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.

(2) Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) trebuie să respecte principiul secretului medical.

(3) Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.

## Articolul 10

### Garanții pentru munca de noapte

Statele membre pot condiționa munca anumitor categorii de lucrători de noapte de anumite garanții, în condițiile prevăzute de legislațiile și practicile naționale, în cazul lucrătorilor care sunt expuși unor riscuri de securitate sau sănătate, generate de munca în schimbul de noapte.

## Articolul 11

### Informarea cu privire la folosirea regulată a lucrătorilor în schimbul de noapte

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii care folosesc în mod regulat lucrători de noapte informează autoritățile competente despre acesta, la cererea lor.

## Articolul 12

### Protecția în materie de securitate și sănătate

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că:

(a) lucrătorii de noapte și cei în schimburi beneficiază de un nivel de protecție în materie de securitate și de sănătate, adaptat naturii muncii lor;

(b) lucrătorii de noapte și cei în schimburi dispun în orice moment de servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire în materie de securitate și sănătate echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători.

## Articolul 13

### Ritmul de lucru



Statele membre iau măsurile necesare pentru ca angajatorul care preconizează să organizeze munca în conformitate cu un anumit ritm să țină cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în special în vederea atenuării muncii monotone și a muncii într-un ritm predeterminat, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și sănătate, în special în ceea ce privește pauzele pe parcursul timpului de lucru.

## CAPITOLUL 4

### DISPOZIȚII DIVERSE

#### Articolul 14

##### Dispoziții comunitare speciale

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.

#### Articolul 15

##### Dispoziții mai favorabile

Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.

#### Articolul 16

##### Perioade de referință

Statele membre pot prevedea:

- (a) pentru aplicarea Articolul 5 (repaus săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească 14 zile;
- (b) pentru aplicarea Articolul 6 (timpul maxim de lucru săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească patru luni.

Perioadele de concediu anual plătit, acordat în conformitate cu articolul 7, și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau sunt neutre în calculul mediei;

- (c) pentru aplicarea articolului 8 (durata muncii de noapte), o perioadă de referință definită după consultarea partenerilor sociali sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional.

Dacă perioada minimă de repaus săptămânal de 24 ore prevăzută la articolul 5 se încadrează în perioada de referință, aceasta nu se include în calculul mediei.

## CAPITOLUL 5

### DEROGĂRI ȘI EXCEPȚII



## Articolul 17

## Derogări

(1) Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul:

- (a) directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;
- (b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau
- (c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.

(2) Derogările prevăzute la alineatele (3) - (5) pot fi adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, lucrătorii beneficiază de protecție adecvată.

(3) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3-5, 8 și 16:

(a) în cazul activităților în care locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sunt la distanță unul de celălalt, cum ar fi activitățile offshore, sau dacă locurile în care lucrătorul își desfășoară activitatea sunt la distanță unul față de celălalt;

(b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;

(c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special:

(i) servicii privind primirea, tratamentul și îngrijirea oferite de spitale sau instituții similare, inclusiv activitățile medicilor stagiari, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor;

(ii) lucrătorii la docuri sau aeroporturi;

(iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă;

(iv) producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare;

(v) sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice;

(vi) activități de cercetare și dezvoltare;

(vii) agricultură;



(viii) lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate;

(d) dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în:

(i) agricultură;

(ii) turism;

(iii) servicii poștale;

(e) în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar:

(i) ale căror activități sunt intermitente;

(ii) care petrec timpul de lucru în trenuri sau

(iii) ale căror activități sunt legate de orarele de transport și de asigurarea continuității și regularității traficului;

(f) în situațiile descrise la articolul 5 alineatul (4) din [Directiva 89/391/CEE](#);

(g) în cazurile de accident sau risc de accident iminent.

(4) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3 și 5:

(a) în cazul muncii în ture, de fiecare dată când lucrătorul schimbă tura și nu poate beneficia de perioade de repaus zilnic și săptămânal între sfârșitul unei ture și începutul următoarei;

(b) în cazul activităților care implică perioade de lucru fracționate de-a lungul zilei, mai ales acelea ale personalului însărcinat cu activitățile de curățenie.

(5) În conformitate cu alineatul (2) al prezentului articol, se poate deroga de la articolul 6 și articolul 16 litera (b) în cazul medicilor 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.

Statele membre pot dispune de un termen suplimentar care nu poate depăși doi ani, dacă este necesar, pentru a ține cont de dificultățile de a respecta dispozițiile privind timpul de lucru în ceea ce privește responsabilitățile lor în materie de organizare și prestare a serviciilor de sănătate și îngrijire medicală. Cu cel puțin șase luni înainte de sfârșitul perioadei de tranziție, statul membru în cauză informează motivat Comisia, astfel încât aceasta să poată emite un aviz, după consultări adecvate, în termen de trei luni de la primirea acestor informații. Dacă nu se conformează avizului Comisiei, statul membru trebuie să își justifice decizia. Notificarea și justificarea statului membru, precum și avizul Comisiei se publică în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene și se înaintează Parlamentului European.

Statele membre pot dispune de încă un termen suplimentar de un an, dacă este necesar, pentru a ține cont de dificultățile speciale legate de responsabilitățile menționate în al treilea paragraf. Ele respectă procedura definită în paragraful respectiv.



Statele membre iau măsurile necesare pentru ca numărul de ore de lucru săptămânale să nu depășească în nici un caz media de 58 în timpul primilor trei ani ai perioadei de tranziție, media de 56 pentru următorii doi ani și media de 52 pentru orice perioadă suplimentară.

Angajatorul consultă reprezentanții lucrătorilor în timp util pentru a ajunge, dacă este posibil, la un acord cu privire la regimurile aplicabile în cursul perioadei de tranziție. În limitele prevăzute în paragraful al cincilea, un astfel de acord poate reglementa:

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

În ceea ce privește articolul 16 litera (b), derogările prevăzute în primul paragraf sunt permise în măsura în care perioada de referință nu depășește 12 luni în timpul primei părți a perioadei de tranziție prevăzute în al cincilea paragraf și șase luni ulterior.

## Articolul 18

### Derogări prin convenții colective

Se poate deroga de la articolele 3 - 5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute în acestea, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la un nivel inferior.

Statele membre în care nu există un sistem juridic care să asigure încheierea unor convenții colective sau acorduri între partenerii sociali la nivel național sau regional, în aspectele reglementate de prezenta directivă, sau statele membre în care există un cadru legislativ specific în acest scop și, în limitele acestuia, pot permite, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, derogări de la articolele 3 - 5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivelul colectiv adecvat.

Derogările prevăzute în primul și al doilea paragraf sunt permise numai cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale în care din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, să beneficieze de protecția adecvată.

Statele membre pot reglementa:

- (a) aplicarea prezentului articol de către partenerii sociali;
- (b) extinderea dispozițiilor din convențiile colective sau acordurile încheiate în conformitate cu prezentul articol la alți lucrători, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

## Articolul 19

### Limitări ale derogărilor la perioadele de referință

Posibilitatea de a deroga de la dispozițiile articolului 16 litera (b), prevăzută la articolul 17 alineatul (3) și la articolul 18, nu poate conduce la stabilirea unei perioade de referință mai mari de șase luni.



Cu toate acestea, statele membre au posibilitatea, sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, de a permite ca, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, acordurile colective sau acordurile încheiate între partenerii sociali să stabilească perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni.

Înainte de 23 noiembrie 2003, Consiliul, pe baza unei propuneri a Comisiei, însoțită de un raport de evaluare, reexaminează dispozițiile prezentului articol și decide asupra măsurilor care trebuie luate în continuare.

## Articolul 20

### Lucrătorii mobili și munca offshore

(1) Articolele 3 - 5 și 8 nu se aplică lucrătorilor mobili.

Cu toate acestea, statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că lucrătorii mobili au dreptul la un repaus suficient, cu excepția împrejurărilor prevăzute la articolul 17 alineatul (3) literele (f) și (g).

(2) Sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și sub rezerva consultării partenerilor sociali în cauză și a eforturilor de încurajare a tuturor formelor relevante de dialog social, inclusiv concertare, dacă părțile doresc acest lucru, statele membre pot, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, să extindă perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b) la 12 luni pentru lucrătorii care realizează în principal o activitate offshore.

(3) Până la 1 august 2005, Comisia revizuieste, după consultarea statelor membre și a angajatorilor și lucrătorilor la nivel european, funcționarea dispozițiilor aplicabile lucrătorilor offshore, în ceea ce privește sănătatea și securitatea, cu scopul de a prezenta, dacă este cazul, modificările corespunzătoare.

## Articolul 21

### Lucrătorii de pe navele de pescuit maritime

(1) Articolele 3 - 6 și articolul 8 nu se aplică lucrătorilor de la bordul navelor de pescuit maritime aflate sub pavilionul unui stat membru.

Cu toate acestea, statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că orice lucrător de la bordul navelor de pescuit maritime aflate sub pavilionul unui stat membru are dreptul la un repaus suficient și pentru a limita numărul de ore de muncă la o medie de 48 pe săptămână, calculată pe baza unei perioade de referință de cel mult 12 luni.

(2) În limitele stabilite la alineatul (1) al doilea paragraf și la alineatele (3) și (4), statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta că, având în vedere necesitatea de a proteja securitatea și sănătatea acestor lucrători:

(a) orele de muncă să se limiteze la un număr maxim care nu trebuie depășit într-o perioadă dată sau

(b) să se asigure un număr minim de ore de repaus într-o perioadă dată.

Numărul maxim de ore de muncă sau numărul minim de ore de repaus se stabilesc prin acte cu putere de lege și acte administrative, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali.



(3) Limitele orelor de muncă sau de repaus se stabilesc după cum urmează:

(a) numărul maxim de ore de muncă care nu depășește:

(i) 14 ore în orice perioadă de 24 de ore și

(ii) 72 de ore în orice perioadă de șapte zile

sau

(b) numărul minim de ore de repaus care este de cel puțin:

(i) 10 ore în orice perioadă de 24 de ore și

(ii) 77 de ore în orice perioadă de șapte zile.

(4) Orele de repaus pot fi împărțite în maximum două perioade, una dintre acestea având cel puțin șase ore, iar intervalul dintre perioadele de repaus consecutive nu trebuie să depășească 14 ore.

(5) În conformitate cu principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și din motive obiective sau tehnice sau din motive legate de organizarea muncii, statele membre pot permite derogări, inclusiv în ceea ce privește stabilirea perioadelor de referință, de la limitele stabilite la alineatul (1) al doilea paragraf și la alineatele (3) și (4). Aceste derogări trebuie, în măsura în care este posibil, să fie în conformitate cu normele stabilite, dar pot lua în considerare perioade de concediu mai frecvente sau mai lungi sau acordarea de concedii compensatorii lucrătorilor. Aceste derogări pot fi stabilite prin:

(a) acte cu putere de lege și acte administrative, cu condiția să fie consultați, dacă este posibil, reprezentanții patronatului și ai lucrătorilor și să fie depuse eforturi de încurajare a tuturor formelor pertinente de dialog social sau

(b) convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali.

(6) Căpitanul unei nave de pescuit maritim are dreptul să solicite lucrătorilor de la bord să presteze orele de muncă necesare pentru securitatea imediată a vasului, a persoanelor de la bord sau a încărcăturii sau în scopul de a acorda ajutor altor nave sau altor persoane aflate în pericol pe mare.

(7) Statele membre pot prevedea ca lucrătorii de pe navele de pescuit maritime care, în temeiul legislației sau practicii naționale, nu pot fi exploatate într-o anumită perioadă a anului calendaristic care depășește o lună, să își ia concediul anual, în conformitate cu articolul 7, în acea perioadă.

## Articolul 22

### Dispoziții diverse

(1) Un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și cu condiția să ia măsurile necesare pentru a asigura că:



- (a) nici un angajator nu cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b), dacă nu a obținut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă;
- (b) nici un lucrător nu suferă nici un prejudiciu din partea angajatorului dacă refuză să își dea acordul de a efectua o asemenea muncă;
- (c) angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă;
- (d) evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente care pot, din motive legate de securitatea și sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale;
- (e) angajatorul furnizează autorităților competente, la cererea acestora, informații cu privire la cazurile în care lucrătorii și-au dat acordul de a munci mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b).

Înainte de 23 noiembrie 2003, Consiliul, pe baza unei propuneri a Comisiei, însoțită de un raport de evaluare, reexaminează dispozițiile prezentului alineat și decide cu privire la măsurile care trebuie luate în continuare.

(2) Statele membre au posibilitatea, în ceea ce privește aplicarea articolului 7, de a folosi o perioadă de tranziție de cel mult trei ani începând cu 23 noiembrie 1996, cu condiția ca în cursul perioadei de tranziție:

- (a) orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de trei săptămâni, în conformitate cu condițiile de obținere și acordare a concediului prevăzute de legislațiile și practicile naționale și
- (b) perioada de trei săptămâni de concediu anual plătit să nu poate fi înlocuită cu o indemnizație, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

(3) Dacă statele membre recurg la opțiunile prevăzute de prezentul articol, ele informează de îndată Comisia în acest sens.

## CAPITOLUL 6

### DISPOZIȚII FINALE

#### Articolul 23

##### Nivelul de protecție

Fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, în funcție de evoluția situației, acte cu putere de lege, norme administrative și de natură contractuală diferite în domeniul timpului de lucru, în măsura în care se respectă cerințele minime prevăzute în prezenta directivă, punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un temei valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor.

#### Articolul 24

##### Rapoarte



(1) Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern pe care le-au adoptat deja sau pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

(2) Statele membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani cu privire la adoptarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali.

Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.

(3) Începând cu 23 noiembrie 1996, Comisia prezintă, la fiecare cinci ani, Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European un raport cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive, având în vedere articolele 22 și 23 și alineatele (1) și (2) din prezentul articol.

## Articolul 25

### Examinarea funcționării dispozițiilor privind lucrătorii de pe navele de pescuit maritime

Comisia examinează până la 1 august 2009, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali la nivel european, funcționarea dispozițiilor privind lucrătorii de la bordul navelor de pescuit maritime și verifică în special dacă aceste dispoziții rămân adecvate, în special în ceea ce privește sănătatea și securitatea, în vederea prezentării, dacă este cazul, a modificărilor corespunzătoare.

## Articolul 26

### Examinarea funcționării dispozițiilor privind lucrătorii din domeniul transportului de călători

Comisia examinează până la 1 august 2005, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali la nivel european, funcționarea dispozițiilor privind lucrătorii din domeniul transportului de călători pe liniile urbane regulate, în vederea prezentării, dacă este cazul, a modificărilor corespunzătoare, pentru a asigura o abordare coerentă și adaptată în acest sector.

## Articolul 27

### Abrogarea

(1) [Directiva 93/104/CE](#) (modificată de directiva prevăzută în anexa I partea A) se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre privind termenele de transpunere prevăzute în anexa I partea B.

(2) Referirile la directivele abrogate se interpretează ca referiri la prezenta directivă și sunt citite în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.

## Articolul 28

### Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare la 2 august 2004.

## Articolul 29



## Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 4 noiembrie 2003.

Pentru Parlamentul European

Pentru Consiliu

Președintele

Președintele

P. Cocs

G. Tremonti

---

(<sup>1</sup>) JO C 61, 14.3.2003, p. 123.

(<sup>2</sup>) Avizul Parlamentului European din 17 decembrie 2002 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial) și Decizia Consiliului din 22 septembrie 2003.

(<sup>3</sup>) JO L 307, 13.12.1993, p. 18, modificată de [Directiva 2000/34/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului (JO L 195, 1.8.2000, p. 41).

(<sup>4</sup>) JO L 183, 29.6.1989, p. 1.

(<sup>5</sup>) JO L 167, 2.7.1999, p. 33.

---



## ANEXA I

## PARTEA A DIRECTIVA ABROGATĂ ȘI MODIFICAREA ACESTEIA

(prevăzute la articolul 27)

	Consiliului	<u>Directiva 93/104/CE</u> a 13.12.1993, p. 18)	(JO L 307,
<u>Directiva 2000/34/CE</u> a Parlamentului European și a Consiliului		(JO L 195, 1.8.2000, p. 41)	

PARTEA B  
TERMENE DE TRANSPUNERE  
(prevăzute la articolul 27)

Directiva	Termenul de transpunere
93/104/CE 2000/34/CE	23 noiembrie 1996  1 august 2003 <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> 1 august 2004 în cazul medicilor stagiați. Vezi articolul 2 din Directiva 2000/34/CE.

## ANEXA II

## TABEL DE CORESPONDENȚĂ

<u>Directiva 93/104/CE</u>	Prezenta directivă
Articolele 1 la 5	Articolele 1 la 5
Articolul 6, partea introductivă	Articolul 6, partea introductivă
Articolul 6 alineatul (1)	Articolul 6 litera (a)
Articolul 6 alineatul (2)	Articolul 6 litera (b)
Articolul 7	Articolul 7
Articolul 8, partea introductivă	Articolul 8, partea introductivă
Articolul 8 alineatul (1)	Articolul 8 litera (a)
Articolul 8 alineatul (2)	Articolul 8 litera (b)
Articolele 9, 10 și 11	Articolele 9, 10 și 11
Articolul 12, partea introductivă	Articolul 12, partea introductivă
Articolul 12 alineatul (1)	Articolul 12 litera (a)
Articolul 12 alineatul (2)	Articolul 12 litera (b)
Articolele 13, 14 și 15	Articolele 13, 14 și 15
Articolul 16, partea introductivă	Articolul 16, partea introductivă



Articolul 16 alineatul (1)	Articolul 16 litera (a)
Articolul 16 alineatul (2)	Articolul 16 litera (b)
Articolul 16 alineatul (3)	Articolul 16 litera (c)
Articolul 17 alineatul (1)	Articolul 17 alineatul (1)
Articolul 17 alineatul (2), partea introductivă	Articolul 17 alineatul (2)
Articolul 17 alineatul (2) punctul (1)	Articolul 17 alineatul (3) literele (a) la (e)
Articolul 17 alineatul (2) punctul (2)	Articolul 17 alineatul (3) literele (f) la (g)
Articolul 17 alineatul (2) punctul (3)	Articolul 17 alineatul (4)
Articolul 17 alineatul (2) punctul (4)	Articolul 17 alineatul (5)
Articolul 17 alineatul (3)	Articolul 18
Articolul 17 alineatul (4)	Articolul 19
Articolul 17a alineatul (1)	Articolul 20 alineatul (1) primul paragraf
Articolul 17a alineatul (2)	Articolul 20 alineatul (1) al doilea paragraf
Articolul 17a alineatul (3)	Articolul 20 alineatul (2)
Articolul 17a alineatul (4)	Articolul 20 alineatul (3)
Articolul 17b alineatul (1)	Articolul 21 alineatul (1) primul paragraf
Articolul 17b alineatul (2)	Articolul 21 alineatul (1) al doilea paragraf
Articolul 17b alineatul (3)	Articolul 21 alineatul (2)
Articolul 17b alineatul (4)	Articolul 21 alineatul (3)
Articolul 17b alineatul (5)	Articolul 21 alineatul (4)
Articolul 17b alineatul (6)	Articolul 21 alineatul (5)
Articolul 17b alineatul (7)	Articolul 21 alineatul (6)
Articolul 17b alineatul (8)	Articolul 21 alineatul (7)
Articolul 18 alineatul (1) litera (a)	-
Articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i)	Articolul 22 alineatul (1)
Articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (ii)	Articolul 22 alineatul (2)
Articolul 18 alineatul (1) litera (c)	Articolul 22 alineatul (3)
Articolul 18 alineatul (2)	-
Articolul 18 alineatul (3)	Articolul 23
Articolul 18 alineatul (4)	Articolul 24 alineatul (1)
Articolul 18 alineatul (5)	Articolul 24 alineatul (2)
Articolul 18 alineatul (6)	Articolul 24 alineatul (3)
-	Articolul 25 <sup>(1)</sup>
-	Articolul 26 <sup>(2)</sup>
-	Articolul 27
-	Articolul 28
Articolul 19	Articolul 29
-	Anexa I
-	Anexa II

<sup>(1)</sup> [Directiva 2000/34/CE](#), Articolul 3.

<sup>(2)</sup> [Directiva 2000/34/CE](#), Articolul 4.



Toate drepturile rezervate © 2026 - [iLegis](#) - SC CTCE SA



+40 720 528 028



[legis@legistm.ro](mailto:legis@legistm.ro)



[www.legistm.ro](http://www.legistm.ro)