

Executive Summary 2009

(EN, FR, DE)



Implementation Report for Romania

**Directive 2003/88/EC of 4 November 2003
concerning certain aspects of the organisation of
working time**

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

The main legal act which provided for specific rules on the organisation of working time was the previous Romanian Labour Code. In addition, supplementary legislation completed the provisions of the previous Labour Code in this area: e.g. Law no. 6/1992 on annual leave and other rest periods; GD 250/1992 on annual leave and other rest periods for the employees of the public authorities; Law 75/1996 on legal holidays when work is not performed; and Law-Decree no. 95/1990 on the maximum length of the working week (5 working days). The provisions of the legislation were detailed and adapted to the needs of the stakeholders by the collective labour agreements. Although stakeholders were generally satisfied with the working time and rest time legislation, there were some implementation issues which will be described below. The stakeholders accepted the need to amend the labour legislation to ensure conformity with the EU labour directives.

Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time has been transposed into the Romanian legislation through the new Romanian Labour Code (Law no. 53/2003 which was adopted on 24 January 2003 and published in the Official Journal of Romania on 5 February 2003). This new LC repealed both the previous LC and the secondary legislation (except the GD 250/1992 on annual leave and other rest periods for the employees of the public authorities). Regarding GD 250/1992, all its provisions contravening the LC were repealed.

Moreover, distinct legal acts implementing the Directive for specific areas have been adopted: Order no. 896/2007 on the organization of working time for workers on board seagoing fishing vessels; Order no. 822/2007 on the organization of working time for offshore workers; Government Decision no. 38/2008 on the organization of working time for workers performing mobile activities of transport by road; Order no. 393/2003 on the organization of working time for civil aviation personnel and the establishment of some of their rights; Law no. 223/2007 on the legal status of the professional navigating civil aeronautic personnel in Romania; Order no. 1074/2008 approving Romanian civil aeronautic Regulation "Limits on working time and rest requirements for navigating civil aeronautic personnel – RACR-LTMO" edition 2/2008; Order 1607/2006 supplementing annex 1 to the Order 319/2006 of the Minister of Transportation, Constructions and Tourism approving the Methodological Norms on establishing the minimum safety team for inland waterways ships under Romania' flag; and Government Decision no. 355/2007 on monitoring employees' health.

Although the LC of 2003 slightly increased the level of protection for employees as compared to previous legislation, the transposition was incomplete and incorrect as regards some of the Directive's requirements (e.g. night work/night worker; definition of rest period and shift worker; calculation of maximum duration of the working week; cumulative granting of the weekly rest; and the granting of annual leave to part-time employees). Therefore, in view of ensuring full compliance with the Directive, the LC was subsequently amended through GEO 65/2005 and GEO 55/2006.

As regards the LC of 2003 (as amended), some implementation issues have been noticed, mainly regarding the performance and compensation of overtime work and night work; compliance with the maximum duration of the weekly working time; and the granting of annual leave as a rest period.

The collective labour agreements concluded at the national, branch, groups of companies and companies' levels increase the level of protection granted by the law in the area of working time and rest time.

2. Legal analysis of the transporting measures and their practical implementation for Directive 2003/88/EC in Romania

The Working Time Directive has been generally correctly transposed by the Romanian Labour Code. However, several non-conformity issues have been found, as described below.

A *gap* was found as regards the definition of ‘adequate rest’ provided by Article 2.9 of the Directive, meaning that workers have regular rest periods, the duration of which is expressed in units of time. These should be sufficiently long and continuous to ensure that (as a result of fatigue or other irregular working patterns) they do not cause injury to themselves, to fellow workers or to others and that they do not damage their health, either in the short or longer term. This definition was not transposed into the Romanian legislation.

Another *gap* was found regarding Article 12 (a) of the Directive requiring that Member States shall take the necessary measures to ensure that night workers and shift workers have safety and health protection appropriate to the nature of their work. This definition was not explicitly transposed into the Romanian legislation. However, this was considered to be a minor issue since the provisions of the health and safety legislation are very detailed. They ensure transposition of the EU directives in this area, and the labour inspectors are very concerned to ensure that employees safeguard the appropriate health and safety protection for all their employees

As regards the implementation of the LC provisions on fixed-term work, there are currently several difficulties in practice, which are analysed below within the report.

The Ministry of Labour mentioned that the Working Time Directive was completely transposed by Romanian legislation and the Labour Inspection did not highlight any relevant issues regarding the implementation of the legal provisions transposing the Working Time Directive. However, the Ministry mentioned that certain problems (similar to those met in Hungary) arose, when certain small and medium companies from different industry levels faced difficulties in applying the provisions related to the maximum duration of the weekly working time.

All the other stakeholders interviewed mentioned that there are problems occurring in the implementation. According to them, the main implementation issues are related to the maximum duration of working time, as well as performance and compensation of overtime. In many cases the collective labour agreements concluded at the branch level provide for a reference period for the calculation of the average duration of the weekly working time higher than the limit provided by law, but not exceeding 12 months. For example, for the alimentary industry FSIA negotiated and obtained that the reference period for the calculation of the average duration of the weekly working time which cannot exceed 48 hours to increase from 3 months to 9 months. However, the trade unions mentioned that the legal provisions on maximum duration of working time are seriously breached (Cartel Alfa) especially when the employees constantly perform overtime (BNS).

All the trade unions highlighted that in many cases the overtime work is not registered and that a large number of employers do not pay the additional benefits provided by the law for performance of overtime. Cartel Alfa mentioned that in many cases the employees are asked to come to work also on Saturdays and Sundays, but they are not paid a higher wage for work performed during the weekend days. According to FSIA in the alimentary branch especially during the summer time the weekly rest is not granted, the minimum duration of the daily rest of 12 hours is not observed and there are always problems in granting to the employees their rights in respect of rest time. However, in this branch, the wage increments provided by the

law and by the applicable collective labour agreements for overtime work, work during the weekly rest and other days off, night work are paid by the employers, especially because in those companies where there are trade unions as the unions monitor the payment of the wage supplements.

One of the reasons highlighted by FSIA that determine such situation of exceeding the maximum duration of the working time is the difficulty to establish the workload and where such workload is not precisely determined, the employees are not efficient during the working hours and perform overtime.

In respect of annual paid leave, the legal provisions are generally observed by the employers. However, the employers abuse in unilaterally deciding on the scheduling of the employees' annual leave (Cartel Alfa), the minimum number of the annual leave days that must be consecutively granted to the employees (i.e. 15 working days) is not complied with (FSIA)). Although the law requires for scheduling the annual leave by the end of the calendar year for the following year, such schedules are generally not drafted and even in those few cases when the scheduling of the annual leave is done, such schedule is not observed (FSIA).

However, according to the unions, generally the employees do not challenge the employers' behaviour because of being afraid that in time they will lose their job (BNS).

According to the Ministry of Labour, currently, the labour inspectors develop permanent actions of control to all categories of employers, by checking the manner in which the employers apply and observe the legal provisions relating to granting public holidays, when no work is to be performed, overtime, weekly rest and night work. The actions performed in view of controlling the application by the employers of the provisions of the Labour Code on the organization of the working time, had mainly a preventive character. For the encountered inconsistencies there were ordered measures with exact deadlines for compliance, and for certain misconducts there were applied administrative fines, e.g. for breaching the provisions relating to granting public holidays, when no work is to be performed, as well as for breaching the provisions regarding the compensation of these days with corresponding paid time off or payment of additional wage increments to the base salary.

3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 2003/88/EC

The LC included provisions on the normal duration of working time: the maximum length of weekly working time, night work, overtime work, lunch break, daily rest weekly rest, paid annual leave, etc. The LC of 2003 slightly increased the level of protection for the employees as compared with the previous legislation. Thus, the legislation previously in force was very protective both as regards working time and rest time. However, other needs regarding practical implementation (weekly rest of 2 consecutive days, compensation of work performed during the rest period by payment, duration of the annual leave, etc.) were already settled within the applicable collective labour agreements. Thus, the new LC only performed the inclusion of such provisions of the collective labour agreements and improved, completed and clarified the legal provisions as to be in compliance with the Directive's requirements. In addition, distinct legal acts applicable to specific areas referred by the Directive have also been adopted.

As with the previous Labour Code, the LC of 2003 included provisions on the normal duration of working time; maximum duration of the working time; the possibility of establishing unequal and flexible working schedules; night work; overtime work; lunch break; daily rest weekly rest; paid annual leave, etc. In addition, with a view to ensuring compliance with the Working Time Directive, most of the definitions were included. Moreover, it regulated the maximum length of working time as being the maximum duration of the

working week. The law also provides for the possibility of working time being calculated over a reference period. These provisions are distinct to the previous Labour Code which only fixed the maximum duration of overtime during a calendar year. Moreover, the requirements of the Directive with respect to the night work and shift work have also been transposed. As regards annual leave, it prevented the possibility of compensating (by payment) annual leave not taken by the employee if due to a termination of employment relationships. The provisions regarding the performance of overtime work were improved and clarified as regards the need (as a rule) of the employee's consent. Exception from paying overtime salary increment to employees working in executive positions (employees to which other employees are subordinated) was not regulated: LC of 2003 does not make any distinction between employees as regards the calculation of and compensation for overtime work.

Social partners still increase the level of protection granted by the law through clauses of the applicable collective labour agreements concluded at the national, branch, groups of companies and companies' levels by also taking into account the specific needs of the activity. However, there are still implementation issues, such as those related to the performance and compensation of overtime work and night work; compliance with the maximum duration of the weekly working time; and granting annual leave as a rest period.

The adoption of the LC of 2003 (and the discussions related to its amendment) encouraged employees to become increasingly aware of their rights. As such, the number of claims related to workers rights in the area of working time and rest time are increasing. Such claims are generally submitted to the employers. Most of the claims that reach the courts are related to the payment of wage increments. Employees generally succeed in such claims due to the fact that employers are either not aware of the legal provisions on granting such increments, or, as above mentioned, are misinterpreting the legal provisions and do not pay the respective salary increments. There are very few claims in courts related to the observance of the maximum duration of the working week, minimum duration of weekly rest, daily rest, etc. In such cases employees may refuse to perform work or, if they do work, they will expect to be paid the salary increments and are then satisfied. This area is primarily the responsibility of the labour inspectors. Whenever possible they verify employers' observance of the relevant legal provisions. If they observe a failure in implementation, the labour inspectors either impose measures of compliance or impose fines against the respective employer.

The stakeholders consider implementation to be good in general, but some implementation issues are highlighted, mainly regarding: the granting of weekly rest on other days of the week than Saturday or Sunday; compensating overtime undertaken on Saturdays or Sundays; and the failure to limit working time for those workers who cumulate two or more employment contracts. On the other hand, trade unions always claim for employers' observance of the legal provisions of granting the rest periods and compensating the overtime and the work performed during the rest period.

4. Conclusions

The Working Time Directive is generally correctly transposed into the Romanian legislation by the LC (Law 53/2003) and by additional legislation applicable in specific areas. All the collective labour agreements concluded at the national, branch, groups of companies and companies' levels continue to increase the level of protection granted by the law as regards both working time and rest time.

Two issues of non-conformity were found: no definition of "adequate rest" and no explicit transposing of the Directive's requirement that Member States shall take the necessary measures to ensure that night workers and shift workers have the appropriate safety and health protection.

As mentioned above, with respect to the implementation of the LC provisions on working time and rest time, some difficulties were found in practice. These mainly involved the performance and compensation of overtime work and work during Saturdays and Sundays; compliance with the maximum duration of weekly working time and, in some cases, granting of the weekly rest and minimum duration of the daily rest; and granting annual leave as a rest period.

Following the problems that occur in practice during controls performed by the labour inspectors and/or due to misinterpretation of the legal provisions, some of the stakeholders feel the need to establish guidelines regarding the interpretation and implementation of the legal provisions on working time and rest time. Such guidelines would ensure the consistent interpretation and implementation by both employers and labour inspectors, so avoiding differing opinions and subsequent fines imposed by the labour inspectors.

RESUME

1. Introduction

Le principal acte juridique prévoyant des règles spécifiques sur l'organisation du temps de travail était l'ancien Code du Travail roumain. De plus, la législation supplémentaire complétait les dispositions du Code du Travail dans ce domaine: par exemple, la loi no. 6/1992 sur le congé annuel et autres périodes de repos; l'Ordonnance Gouvernementale (OG) 250/1992 sur les congés annuels et autres périodes de repos pour les travailleurs dans les administrations publiques; la loi 75/1996 sur les jours fériés lorsque le travail n'est pas effectué, et le décret-loi no. 95/1990 sur la durée maximale hebdomadaire de travail (5 jours ouvrables). Les dispositions de la législation ont été détaillées et adaptées aux besoins des parties prenantes par les accords collectifs de travail. Bien que les intervenants étaient généralement satisfaits du temps de travail et de la législation sur le temps de repos, certains problèmes de mise en œuvre qui seront décrits ci-dessous, ont été constatés. Les intervenants ont convenu de la nécessité de modifier la législation du travail pour assurer sa conformité avec les directives relatives au travail de l'UE.

La directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail a été transposée dans la législation roumaine par l'intermédiaire du nouveau Code du Travail roumain (loi no. 53/2003 adoptée le 24 janvier 2003 et publiée au Journal Officiel de la Roumanie le 5 février 2003). Ce nouveau CDT abroge à la fois le CDT antérieur ainsi que la législation secondaire (à l'exception des OG 250/1992 relatives aux congés annuels et autres périodes de repos pour les travailleurs dans les administrations publiques). En ce qui concerne l'OG 250/1992, toutes ses dispositions qui contrevenaient au CDT ont été abrogées.

En outre, des actes juridiques particuliers mettant en œuvre la directive dans des domaines spécifiques ont été adoptés: l'Ordonnance 896/2007 sur l'aménagement du temps de travail pour les travailleurs à bord des navires de pêche; l'Ordonnance no. 822/2007 sur l'aménagement du temps de travail pour les travailleurs en mer; la Décision du Gouvernement no. 38/2008 sur l'aménagement du temps de travail pour les travailleurs exécutant des activités mobiles de transport par route; l'Ordonnance no. 393/2003 sur l'aménagement du temps de travail pour le personnel de l'aviation civile et la mise en place de certains de leurs droits, la loi no. 223/2007 sur le statut juridique du personnel professionnel de l'aéronautique civil navigant en Roumanie; l'Ordonnance no. 1074/2008 approuvant le règlement aéronautique civil roumain sur la "limitation du temps de travail et les exigences de repos pour le personnel navigant de l'aéronautique civil - RACR-LTMO" édition 2 / 2008; l'Ordonnance 1607/2006 complétant l'annexe 1 de l'Ordonnance 319/2006 du Ministre des Transports, de la Construction et du Tourisme approuvant les normes méthodologiques sur la création de l'équipe de sécurité minimale pour les navires de navigation intérieure battant pavillon roumain, et la Décision du Gouvernement no. 355/2007 sur la surveillance sanitaire des travailleurs.

Bien que le CDT de 2003 ait légèrement augmenté le niveau de protection pour les travailleurs par rapport au texte antérieur, la transposition était incomplète et incorrecte concernant certaines exigences de la directive (par exemple le travail de nuit / travailleur de nuit, la définition de la période de repos et du travailleur posté, le calcul de la durée maximale de la semaine de travail, l'octroi du repos hebdomadaire cumulatif et l'octroi d'un congé annuel pour les travailleurs à temps partiel). Par conséquent, en vue d'assurer le plein respect de la directive, le CDT a été modifié par l'OGU 65/2005 et 55/2006.

En ce qui concerne le CDT de 2003 (tel que modifié), certains problèmes de mise en œuvre ont été constatés, concernant principalement les heures supplémentaires de travail et leur

rémunération, ainsi que le travail de nuit, le respect de la durée maximale du temps de travail hebdomadaire et l'octroi du congé annuel en tant que période de repos.

Les conventions collectives de travail conclues au niveau national, sectoriel, et au niveau des entreprises et groupes d'entreprises ont augmenté le niveau de protection accordé par la loi dans le domaine du temps de travail et temps de repos.

2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 2003/88/CE en Roumanie

La directive relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail a dans l'ensemble été correctement transposée par le Code du Travail roumain. Toutefois, plusieurs cas de non-conformité ont été constatés et sont décrits ci-dessous.

Une lacune a été constatée dans la transposition de la définition du «repos suffisant» établie par l'Article 2(9) de la directive, qui prévoit que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps. Celles-ci doivent être suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irréguliers. Cette définition n'a pas été transposée dans la législation roumaine.

Une autre lacune a été notée concernant la transposition de l'Article 12(a) de la directive qui exige que les États membres prennent les mesures nécessaires pour veiller à ce que les travailleurs de nuit et les travailleurs postés bénéficient d'un niveau de protection en matière de sécurité et de santé, adapté à la nature de leur travail. Cette définition n'a pas été explicitement transposée dans la législation roumaine. Toutefois, cela a été considéré comme un problème mineur, puisque les dispositions de la législation sur la santé et la sécurité sont très détaillées. Cette législation assure la transposition des directives européennes dans ce domaine, et les inspecteurs du travail sont très soucieux de vérifier que les employeurs assurent une protection suffisante en matière de santé et de sécurité pour tous les travailleurs.

En ce qui concerne la mise en œuvre des dispositions du CDT pour le travail à durée déterminée, il existe actuellement plusieurs difficultés en pratique, qui sont analysées ci-dessous dans le rapport.

Le Ministère du Travail a indiqué que la directive relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail a été complètement transposée en Roumanie et l'Inspecteur du Travail n'a pas signalé de problèmes quant à l'application des dispositions juridiques transposant cette directive. Toutefois, le ministère a indiqué que certains problèmes (semblables à ceux rencontrés en Hongrie) ont surgi lorsque des petites et moyennes entreprises de secteurs industriels différents ont eu des difficultés à mettre en œuvre des dispositions relatives à la durée maximale hebdomadaire du temps de travail.

Tous les intervenants interrogés ont souligné l'existence de problèmes de mise en œuvre. Selon eux, les questions d'application sont principalement liées à la durée maximale du temps de travail, ainsi qu'aux heures supplémentaires et à leur rémunération. Dans de nombreux cas, les conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel prévoient une période de référence pour calculer la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire supérieur à la limite prévue par la loi, mais pas pour une période de plus de 12 mois. Par exemple, pour l'industrie alimentaire, la FSIA a négocié et conclu que la période de référence pour le calcul de la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire, qui ne peut pas être supérieur à 48 heures, passerait de 3 à 9 mois. Toutefois, les syndicats ont indiqué que les dispositions juridiques fixant la durée maximale du temps de travail sont gravement enfreintes (Cartel

Alfa), en particulier lorsque les travailleurs effectuent constamment des heures supplémentaires (BNS).

Tous les syndicats ont souligné que, dans de nombreux cas, les heures supplémentaires ne sont pas déclarées et qu'un grand nombre d'employeurs ne paient pas les prestations supplémentaires prévues par la loi pour les heures de travail supplémentaires. Cartel Alfa a mentionné que, dans de nombreux cas, les travailleurs sont invités à venir travailler le samedi et le dimanche, sans recevoir de salaire plus élevé pour le travail effectué pendant les jours de week-end. Selon la FSIA, dans le secteur alimentaire, surtout pendant l'été, le repos hebdomadaire n'est pas accordé, la durée minimale du repos journalier de 12 heures n'est pas respectée et il y a toujours des problèmes concernant l'octroi des droits relatifs au temps de repos des travailleurs. Toutefois, dans le domaine alimentaire, les augmentations salariales prévues par la loi et par les conventions collectives applicables pour les heures de travail supplémentaires, pour le travail durant le repos hebdomadaire et les autres jours de congés, ainsi que pour le travail de nuit, sont accordées par les employeurs, en particulier dans les entreprises où il existe des syndicats car ceux-ci contrôlent les versements de compléments de salaire.

Une des raisons mises en évidence par la FSIA pour expliquer le dépassement de la durée maximale du temps de travail est liée à la difficulté d'établir la charge de travail. Lorsque la charge de travail n'est pas déterminée avec précision, les travailleurs ne sont pas efficaces pendant les heures de travail et font des heures supplémentaires.

Au titre du congé annuel rémunéré, les dispositions légales sont généralement respectées par les employeurs. Cependant, les employeurs commettent des abus en décidant de façon unilatérale du calendrier des congés annuels des travailleurs (Cartel Alfa). Le nombre minimum de jours de congé annuels qui doivent être accordés consécutivement aux travailleurs (soit 15 jours de travail) n'est pas respecté (FSIA), et bien que la loi exige une planification des congés annuels à la fin de l'année civile pour l'année suivante, ces horaires ne sont généralement pas rédigés et même dans les rares cas où le calendrier des congés annuels est prévu, il n'est pas respecté (FSIA).

Toutefois, selon les syndicats, les travailleurs ne remettent généralement pas en cause le comportement des employeurs car ils ont peur de finir par perdre leur emploi (BNS).

Selon le Ministère du Travail, les inspecteurs du travail élaborent actuellement des actions permanentes de contrôle pour toutes les catégories d'employeurs, en vérifiant la manière dont les employeurs appliquent et observent les dispositions légales relatives à l'octroi de jours fériés, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire et les cas où aucun travail ne doit être exécuté. Les actions effectuées en vue de contrôler l'application des dispositions du Code du Travail relatives à l'aménagement du temps de travail par les employeurs ont essentiellement un caractère préventif. Dans les cas où des incohérences ont été constatées, des mesures ont été prises établissant des délais précis pour assurer la conformité. Pour certaines fautes, des amendes administratives sont imposées, par exemple en cas d'infraction aux dispositions relatives à l'octroi de jours fériés, lorsqu'aucun travail ne doit être effectué, ainsi que pour les infractions aux dispositions concernant la compensation de ces jours par des congés ou par des suppléments de salaire.

3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 2003/88/CE

Le CDT contient des dispositions sur la durée normale du temps de travail: la durée maximale du temps de travail hebdomadaire, du travail de nuit, des heures supplémentaires, de la pause de midi, de la période de repos journalière et hebdomadaire, des congés annuels payés, etc. Le

CDT de 2003 a légèrement augmenté le niveau de protection pour les salariés par rapport à la législation antérieure. Ainsi, la législation précédemment en vigueur était très protectrice à la fois en ce qui concerne le temps de travail et le repos. Toutefois, d'autres exigences en matière de mise en œuvre pratique (repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs, la rémunération du travail effectué pendant la période de repos, la durée des congés annuels, etc.) ont déjà été réglementées dans les conventions collectives du travail. Ainsi, le nouveau CDT a uniquement reflété les dispositions des accords collectifs de travail et amélioré, complété et clarifié les dispositions légales pour en assurer la conformité avec les exigences de la directive. En outre, des actes juridiques particuliers applicables à des domaines spécifiques visés par la directive ont également été adoptés.

Comme l'ancien Code du Travail, le CDT de 2003 comprend des dispositions sur la durée normale du temps de travail ; la durée maximale du temps de travail; la possibilité de créer des horaires de travail souples et variées; le travail de nuit; les heures supplémentaires; la pause de midi ; le repos quotidien et hebdomadaire; les congés annuels payés, etc. En outre, la plupart des définitions ont été rajoutées pour assurer la conformité avec la directive en ce qui concerne certains aspects de l'aménagement du temps de travail. De plus, le code réglemente la durée maximale du temps de travail comme étant la durée maximale de travail hebdomadaire. La loi prévoit également la possibilité de calculer le temps de travail à partir d'une période de référence. Ces dispositions sont différentes de celles de l'ancien Code du Travail, qui ne fixait la durée maximale des heures supplémentaires que pendant une année civile. En outre, les exigences de la directive relatives au travail de nuit et au travail posté ont également été transposées. En ce qui concerne les congés annuels, le CDT ne prévoyait pas de compensation (financière) pour les congés annuels qui n'avaient pas été pris par le travailleur en cas de cessation des relations de travail. Les dispositions relatives à l'exécution de travaux supplémentaires ont été améliorées et clarifiées en ce qui concerne l'exigence (en règle générale) du consentement du travailleur. La rémunération des heures supplémentaires pour les travailleurs occupant des postes de direction (c'est-à-dire les travailleurs dirigeant d'autres travailleurs) n'a pas été spécifiquement réglementée: le CDT de 2003 ne fait aucune distinction entre les employés en ce qui concerne le calcul et la compensation des heures supplémentaires.

Les partenaires sociaux améliorent aussi le niveau de protection accordé par la loi à travers les clauses des accords collectifs de travail en vigueur conclus aux niveaux national, sectoriel, ainsi qu'au niveau des groupes d'entreprises et des entreprises, en prenant également en compte les besoins spécifiques de l'activité en question. Toutefois, il existe encore des problèmes d'application, tels que ceux liés aux heures supplémentaires et à leur rémunération ; au travail de nuit; au respect de la durée maximale du temps de travail hebdomadaire et à l'octroi de congés annuels en tant que période de repos.

L'adoption du CDT de 2003 (et les discussions relatives à sa modification), encourage les travailleurs à devenir plus conscients de leurs droits. Ainsi, le nombre de réclamations liées aux droits des travailleurs dans le domaine du temps de travail et du temps de repos sont en augmentation. Ce genre de réclamation est généralement soumis aux employeurs. La plupart des réclamations qui vont jusqu'aux tribunaux sont liées au paiement des augmentations de salaires. Les travailleurs réussissent généralement dans ces demandes car les employeurs ont soit peu de connaissances concernant les dispositions légales relatives à l'octroi de telles augmentations, ou, comme a été mentionné ci-dessus, n'interprètent pas correctement les dispositions légales et ne paient pas les augmentations de salaire correspondantes. Il y a très peu de plaintes devant les tribunaux relatives au respect de la durée maximale hebdomadaire du travail, la durée minimale du repos hebdomadaire, du repos journalier, etc. Dans ces cas, les travailleurs peuvent refuser d'exécuter un travail ou, s'ils ne travaillent, ils s'attendent à ce que les augmentations de salaire soient payées et sont ensuite satisfaits. Ce domaine est essentiellement réglementé par les inspecteurs du travail. Dans la mesure du possible, ils vérifient que le respect par les employeurs des dispositions juridiques pertinentes. S'ils

constatent une carence dans la mise en œuvre, les inspecteurs du travail peuvent soit imposer des mesures de mise en conformité, soit imposer des amendes à l'encontre des employeurs en question.

Les parties prenantes considèrent que la mise en œuvre est efficace dans l'ensemble, mais ont mis en évidence certains problèmes, concernant essentiellement: l'octroi de repos hebdomadaire (durant les jours autres que le samedi ou le dimanche); la rémunération des heures supplémentaires effectuées le samedi ou le dimanche ainsi que l'incapacité de limiter le temps de travail pour les travailleurs qui cumulent deux ou plusieurs contrats de travail. D'autre part, les syndicats réclament encore le respect de la part des employeurs des dispositions juridiques concernant l'octroi de périodes de repos et l'indemnisation des heures supplémentaires et du travail accompli durant les périodes de repos.

4. Conclusions

Dans l'ensemble, la directive relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail est correctement transposée dans la législation roumaine par le CDT (loi 53/2003) et par la législation complémentaire applicable à des domaines particuliers. Toutes les conventions collectives de travail conclues aux niveaux national, sectoriel, et au niveau des groupes d'entreprises et des entreprises continueront à améliorer le niveau de protection accordé par la loi concernant le temps de travail et le temps de repos.

Deux cas de non-conformité ont été constatés: le terme "repos suffisant" n'est pas défini et l'obligation faite par la directive aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les travailleurs de nuit et les travailleurs postés bénéficient d'une protection à la sécurité et à la santé appropriée n'a pas été transposée.

Ainsi que mentionné ci-dessus, quelques difficultés ont été remarquées en pratique concernant la mise en œuvre des dispositions du CDT sur le temps de travail et le temps de repos. Ces difficultés concernent principalement l'exécution et la rémunération des heures supplémentaires et du travail le samedi et le dimanche; le respect de la durée maximale du temps de travail hebdomadaire et, dans certains cas, l'octroi du repos hebdomadaire et la durée minimale de la période de repos journalière, ainsi que l'octroi de congés annuels en tant que période de repos.

Suite aux difficultés rencontrées en pratique lors des contrôles effectués par les inspecteurs du travail et/ou en raison d'une mauvaise interprétation des dispositions juridiques, certaines parties prenantes considèrent qu'il est nécessaire d'élaborer des lignes directrices concernant l'interprétation et l'application des dispositions juridiques sur le temps de travail et les périodes de repos. De telles lignes directrices permettraient d'assurer une interprétation et une application cohérente par les employeurs et par les inspecteurs du travail, évitant ainsi des opinions divergentes et des amendes imposées par la suite par les inspecteurs du travail.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Der wichtigste Rechtsakt, der besondere Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung vorsah, war das ehemalige Rumänische Arbeitsgesetzbuch (Romanian Labour Code, LC). Darüber hinaus vervollständigten zusätzliche Gesetze das vorherige Arbeitsgesetzbuch in diesem Gebiet: z. B. das Gesetz Nr. 6/1992 über den Jahresurlaub und sonstige Ruhezeiten; der Regierungsbeschluss (GD) Nr. 250/1992 über Jahresurlaub und sonstige Ruhezeiten von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes; das Gesetz Nr. 75/1996 über gesetzliche Feiertage an denen nicht gearbeitet wird; und das Gesetzesdekret Nr. 95/1990 über die Höchstdauer der Arbeitswoche (fünf Arbeitstage). Die Gesetzesvorschriften waren detailliert und durch Tarifverträge an die Bedürfnisse der betroffenen Sozialpartner angepasst. Selbst wenn die Sozialpartner in der Regel mit der Gesetzgebung zur Arbeits- und Ruhezeit zufrieden waren, gab es einige Durchführungsprobleme, die unten beschrieben werden. Die Sozialpartner akzeptierten das Bedürfnis nach einer Änderung der Arbeitsgesetze um die Übereinstimmung mit den EU-Arbeitsrichtlinien sicherzustellen.

Die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist anhand des neuen rumänischen Arbeitsgesetzbuchs (Gesetz Nr. 53/2003, verabschiedet am 24 Januar 2003 und veröffentlicht im Amtsblatt des 5. Februar 2003) in die rumänische Rechtsordnung umgesetzt worden. Das neue LC hob das vorhergehende LC und das vervollständigende Sekundärrecht (mit Ausnahme des GD 250/1992 über den Jahresurlaub und Ruhezeiten für die Mitarbeiter der Behörden) auf. Was das GD 250/1992 betrifft, wurden alle seine dem LC widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.

Darüber hinaus wurden verschiedene Rechtsakte zur Umsetzung der Richtlinie in bestimmten Bereichen erlassen: die Verordnung Nr. 896/2007 über die Arbeitszeitgestaltung für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen; die Verordnung Nr. 822/2007 über die Arbeitszeitgestaltung für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen; den Regierungsbeschluss Nr. 38/2008 über die Arbeitszeitgestaltung mobiler Arbeitnehmer im Straßenverkehr; die Verordnung Nr. 393/2003 über die Arbeitszeitgestaltung für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt und die Schaffung einiger ihrer Rechte; das Gesetz Nr. 223/2007 über den rechtlichen Status des Berufspersonals der Zivilluftfahrt in Rumänien; die Verordnung Nr. 1074/2008 die die Zivilluftfahrt-Verordnung "Begrenzung der Arbeitszeit und Anforderungen an die Ruhezeit für das Personal der Zivilluftfahrt - RACR-LTMO Fassung 2/2008 - billigt; die Verordnung Nr. 1607/2006 zur Ergänzung des Anhangs 1 der Verordnung Nr. 319/2006 des Ministers für Verkehr, Bau und Tourismus, die die methodologischen Normen für die Schaffung von Mindestvorschriften für die Mannschaftssicherheit auf Binnenschiffen unter rumänischer Flagge billigt; und den Regierungsbeschluss Nr. 355/2007 über die Überwachung der Arbeitnehmergesundheit.

Obwohl das LC des Jahres 2003 leicht den Umfang des Arbeitnehmerschutzes im Vergleich zur vorherigen Regelung erhöhte, war die Umsetzung in Bezug auf einige der Anforderungen der Richtlinie unvollständig und fehlerhaft (z.B. was Nachtarbeit / Nachtarbeiter, die Definition von Ruhezeit und von Schichtarbeitern, die Berechnung der Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit, die kumulative Gewährung der wöchentlichen Ruhezeiten und das Recht auf Jahresurlaub von Teilzeitangestellten betrifft). Um die vollständige Einhaltung der Richtlinie zu gewährleisten, wurde daher das LC später durch GEO 65/2005 und GEO 55/2006 geändert.

In Bezug auf das LC von 2003 (in geänderter Fassung), wurden einige Umsetzungsprobleme bemerkt, vor allem in Bezug auf die Leistung und Vergütung von Überstunden und

Nacharbeit, die Einhaltung der Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit, und die Gewährung von Jahresurlaub als Ruhezeit.

Die tarifvertraglichen Vereinbarungen auf Landes-, Branchen-, Unternehmensgruppen- und Unternehmensebene erweitern das Schutzniveau, das das Gesetz im Bereich der Arbeits- und Ruhezeit sichert.

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG in Rumänien

Die Arbeitszeit-Richtlinie wurde in der Regel korrekt vom rumänischen Arbeitsgesetzbuch umgesetzt. Es wurden jedoch mehrere Fälle von Nichtübereinstimmung entdeckt, wie unten beschrieben.

Eine Lücke wurde in Bezug auf die Definition des Begriffs der "angemessenen Ruhezeit" im Sinne von Artikel 2.9 der Richtlinie gefunden, welcher vorsieht, dass Arbeitnehmer über regelmäßige Ruhezeiten verfügen müssen, deren Dauer in Zeiteinheiten angegeben ist. Diese sollten ausreichend lang und ununterbrochen sein, um sicherzustellen, dass (als Folge von Übermüdung oder unregulären Arbeitszeiten) sie nicht sich selbst, ihre Kollegen oder andere Menschen verletzen, und dass sie nicht ihrer Gesundheit schädigen, weder kurz- noch langfristig. Diese Definition wurde nicht in das rumänische Recht umgesetzt.

Eine weitere Lücke wurde bezüglich Artikel 12 (a) der Richtlinie ausgemacht. Dieser verlangt, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit Nacht- und Schichtarbeitern hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit in einem Maß Schutz zuteil wird, das der Art ihrer Arbeit Rechnung trägt. Diese Definition wurde nicht explizit in das rumänische Recht umgesetzt. Da die Bestimmungen der Gesundheits- und Sicherheitsgesetzgebung jedoch sehr detailliert sind, ist dies ein geringeres Umsetzungsproblem. Diese Bestimmungen setzen die EU-Richtlinien in diesem Bereich um, und die Arbeitsinspektoren sind sehr damit befasst, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer die Sicherheit und den Gesundheitsschutz aller ihrer Angestellten wahren.

Im Hinblick auf die Umsetzung der Bestimmungen des LC über befristete Arbeitsverträge gibt es derzeit eine Reihe von Schwierigkeiten in der Praxis, die weiter unten im Bericht analysiert werden.

Das Arbeitsministerium erwähnt, dass die Arbeitszeit-Richtlinie vollständig vom rumänischen Arbeitsrecht umgesetzt wurde, und die Arbeitsinspektion hat keine relevanten Probleme in Bezug auf die Durchführung der Arbeitszeitrichtlinie ausgemacht. Allerdings hat das Ministerium darauf hingewiesen, dass bestimmte Probleme (ähnlich wie die in Ungarn getroffenen) entstanden, wenn bestimmte kleine und mittlere Unternehmen aus verschiedenen Industriebranchen Schwierigkeiten bei der Anwendung der Bestimmungen über die Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit hatten.

Alle anderen befragten Interessensvertreter erwähnten, dass es Probleme in der Durchführung gibt. Ihnen zufolge sind die Höchstdauer der Arbeitszeit und die Leistung und Vergütung von Überstunden die wichtigsten Umsetzungsprobleme. In vielen Fällen sieht die tarifvertragliche Vereinbarung auf Branchenebene einen Bezugszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vor, der höher als die vom Gesetz vorgesehene Frist ist, jedoch nicht mehr als 12 Monate beträgt. So hat zum Beispiel die Lebensmittelindusriegewerkschaft FSIA ausgehandelt und erreicht, dass der Bezugszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, die 48 Stunden nicht überschreiten darf, von drei Monaten auf neun Monate zu erhöhen. Die Gewerkschaften haben jedoch darauf hingewiesen, dass die gesetzlichen Bestimmungen über

die maximale Dauer der Arbeitszeit ernsthaft missachtet werden (Cartel Alfa), vor allem wenn die Mitarbeiter regelmäßig Überstunden machen (BNS).

Alle Gewerkschaften hoben hervor, dass in vielen Fällen die Überstunden nicht aufgezeichnet sind, und dass eine große Anzahl der Arbeitgeber nicht die zusätzliche Vergünstigung zahlt, die das Gesetz für die Leistung von Überstunden vorsieht. Cartel Alfa erwähnt, dass in vielen Fällen die Mitarbeiter gebeten werden, auch an Samstagen und Sonntagen zu arbeiten, aber sie keinen höheren Lohn für die Arbeit an Wochenendtagen erhalten. Laut der FSIA ist in der Ernährungs-Branche vor allem im Sommer die wöchentliche Ruhezeit nicht gewährt, die Mindestdauer der täglichen Ruhezeit von 12 Stunden wird nicht eingehalten, und es gibt immer Probleme bei der Gewährung der Arbeitnehmerrechte in Bezug auf die Pausenzeiten. Jedoch werden in dieser Branche die Lohnerhöhungen, die Gesetz und geltende Tarifverträge für Überstunden, Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit und an anderen Ruhetagen, und Nacharbeit vorsehen, von den Arbeitgebern bezahlt, vor allem in den Unternehmen, in denen es Gewerkschaften gibt, da die Gewerkschaften die Zahlung der Lohnzulagen überwachen.

Einer der von der FSIA hervorgehoben Gründe, der eine solche Situation der Überschreitung der Höchstdauer der Arbeitszeit bestimmt, ist die Schwierigkeit, die Arbeitsbelastung zu bestimmen, da in Fällen, in denen diese Arbeitsbelastung nicht genau bestimmt ist, die Mitarbeiter während der Arbeitszeit nicht effizient sind und Überstunden machen.

In Bezug auf bezahlten Jahresurlaub sind die gesetzlichen Bestimmungen im Allgemeinen von den Arbeitgebern eingehalten. Die Arbeitgeber missbrauchen allerdings die Möglichkeit der einseitigen Entscheidung über die Planung des Jahresurlaubs der Arbeitnehmer (Cartel Alfa). Die minimale Anzahl der jährlichen Urlaubstage, die von den Mitarbeitern aufeinander folgend genommen werden dürfen (d.h. 15 Arbeitstage), ist nicht gewährleistet (FSIA). Obwohl das Gesetz verlangt, den Jahresurlaub am Ende des Kalenderjahres für das darauf folgende Jahr zu planen, findet diese Planung in der Regel nicht statt. Und selbst in den wenigen Fällen, in denen die Planung des Jahresurlaubs vorgenommen wird, ist diese Planung nicht eingehalten (FSIA).

Laut den Gewerkschaften fechten jedoch in der Regel die Arbeitnehmer das Verhalten der Arbeitgeber nicht an, aus Angst, dass sie sonst ihre Arbeit verlieren (BNS).

Nach Angaben des Arbeitsministeriums entwickeln die Arbeitsinspektoren derzeit ständige Kontrollen aller Kategorien von Arbeitgebern, indem sie die Art und Weise, wie die Arbeitgeber die gesetzlichen Bestimmungen über die Gewährung von öffentlichen Feiertagen, an denen nicht gearbeitet werden darf, über die Überstunden, die wöchentliche Ruhezeit und die Nacharbeit, anwenden und beachten. Die genommenen Kontrollmaßnahmen im Hinblick auf die Einhaltung seitens der Arbeitgeber der Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches über die Arbeitszeitgestaltung hatten vor allem einen vorbeugenden Charakter. Für die entdeckten Unstimmigkeiten wurden Maßnahmen mit genauen Fristen für die Wiederherstellung der Ordnungsmäßigkeit angeordnet, und für bestimmte Fehlverhalten wurden Geldbußen verhängt, z. B. im Falle von Verstößen gegen die Bestimmungen über die Gewährung von öffentlichen Feiertagen, an denen nicht gearbeitet werden darf, sowie im Falle von Verstößen gegen die Vorschriften über die Entschädigung dieser Tage durch entsprechende bezahlte Freistellung oder Bezahlung von zusätzlichen Lohnzulagen.

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG

Das LC enthielt Bestimmungen über die normale Dauer der Arbeitszeit: die maximale Länge der wöchentlichen Arbeitszeit, Nacharbeit, Überstunden, Mittagspausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeit, bezahlten Urlaub, usw. Das LC des Jahres 2003 erhöht leicht das Niveau des Schutzes für die Arbeitnehmer im Vergleich zu den vorherigen

Rechtsvorschriften. So sicherte die vorherige Gesetzregelung bereits hohen Schutz, sowohl in Bezug auf Arbeits-, als auch Ruhezeiten. Aber auch andere Bedürfnisse in Bezug auf die Durchführung in der Praxis (wöchentliche Ruhezeit von zwei aufeinander folgenden Tagen, der Ausgleich der während der Ruhezeit durchgeführten Arbeit durch zusätzlichen Lohn, die Dauer des Jahresurlaubs, usw.) wurden bereits im Rahmen der geltenden Tarifverträge geregelt. So hat das neue LC nur zur gesetzlichen Aufnahme dieser Bestimmungen der Tarifverträge geführt, und die rechtlichen Bestimmungen verbessert, ergänzt und präzisiert, um sie in Einklang mit den Anforderungen der Richtlinie zu bringen. Darüber hinaus sind getrennte Rechtsakte verabschiedet worden, die auf besondere, auch von der Richtlinie betroffene, Bereiche anwendbar sind.

Wie auch das frühere Arbeitsgesetzbuch, enthält das LC des Jahres 2003 Bestimmungen über die gewöhnliche Dauer der Arbeitszeit, die maximale Dauer der Arbeitszeit, die Möglichkeit der Einrichtung ungleicher und flexibler Arbeitszeiten, Nachtarbeit, Überstunden, Mittagspausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeit, bezahlten Jahresurlaub, usw. Zusätzlich wurden im Hinblick auf die Einhaltung der Arbeitszeitrichtlinie die meisten Begriffsbestimmungen aufgenommen. Darüber hinaus regelt es gesetzlich die maximale Dauer der Arbeitszeit im Zuge der Höchstdauer der Arbeitswoche. Das Gesetz sieht auch die Möglichkeit vor, die Arbeitszeit über einen Bezugszeitraum zu errechnen. Diese Bestimmungen unterscheiden sich von denen des vorherigen Arbeitsgesetzbuches, die nur die maximale Dauer von Überstunden während eines Kalenderjahres festlegten. Des Weiteren wurden ebenfalls die Anforderungen der Richtlinie in Bezug auf die Nacht- und Schichtarbeit umgesetzt. Hinsichtlich des Jahresurlaubs, verhindert das LC die Möglichkeit der Entschädigung (gegen Bezahlung) von Jahresurlaub, der nicht vom Arbeitnehmer genommen wurde, wenn dies aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Fall ist. Die Bestimmungen über die Leistung von Überstunden wurden im Hinblick auf die Notwendigkeit (im Regelfall) der Zustimmung des Arbeitnehmers verbessert und präzisiert. Ausnahmen von der Zahlung von Lohnzuschüssen aufgrund von Überstunden für Arbeitnehmer in leitenden Positionen (Arbeitnehmer, denen andere Mitarbeiter unterstellt sind) wurden nicht geregelt: das LC des Jahres 2003 macht keine Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern hinsichtlich der Berechnung und des Ausgleichs von Überstunden.

Die Sozialpartner erhöhen noch das Niveau des gesetzlichen Schutzes durch die Bestimmungen der geltenden Tarifverträge, die auf Landes-, Branchen-, Unternehmensgruppen- und Unternehmensebene abgeschlossen sind, und die die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit berücksichtigen. Es gibt jedoch noch Umsetzungsprobleme, wie diejenigen, die die Leistung und Vergütung von Überstunden und Nachtarbeit betreffen; die Einhaltung der maximalen Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und die Gewährung von Jahresurlaub als Ruhezeit.

Die Verabschiedung des LC von 2003 (und die Diskussionen über seine Änderung) haben die Arbeitnehmer ermutigt, zunehmend über ihre Rechte bewusst zu sein. Daher steigt die Zahl der mit Arbeits- und Ruhezeit verbundenen Arbeitnehmerklagen. Solche Klagen werden in der Regel an die Arbeitgeber gerichtet. Die meisten der Klagen, die vor Gericht kommen, stehen in Zusammenhang mit der Zahlung von Lohnzuschlägen. Den Arbeitnehmern gelingt es in der Regel, solche Ansprüche durchzusetzen, da sich die Arbeitgeber entweder nicht über die gesetzlichen Bestimmungen bewusst sind, oder, wie oben erwähnt, diese falsch auslegen, und nicht die vorgesehenen Lohnzuschläge zahlen. Es gibt nur sehr wenige gerichtliche Klagen, die die Einhaltung der Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit, der Mindestdauer der wöchentlichen Ruhezeit, der täglichen Ruhezeiten, usw. betreffen. In solchen Fällen können die Arbeitnehmer die Leistung der Arbeit verweigern, oder wenn sie arbeiten, erwarten sie, zusätzlich bezahlt zu werden, womit sie dann zufrieden sind. Dieser Bereich unterliegt in erster Linie der Verantwortung der Arbeitsinspektoren. Wann immer dies möglich ist, überprüfen sie die Einhaltung seitens der Arbeitgeber der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen. Wenn sie einen Fehler bei der Durchführung feststellen,

verhängen die Arbeitsaufsichtsbeamten entweder Maßnahmen zur Einhaltung des Gesetzesvorschriften, oder Geldbußen, gegen den jeweiligen Arbeitgeber.

Die betroffenen Interessensvertreter betrachten die Umsetzung im Allgemeinen als gelungen, wenn auch einige Umsetzungsprobleme hervorgehoben wurden, vor allem in Bezug auf: die Gewährung der wöchentlichen Ruhezeit an anderen Wochentagen als Samstag oder Sonntag; den Ausgleich der Überstunden, die an Samstagen oder Sonntagen geleistet sind, und die mangelnde Begrenzung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die zwei oder mehr Arbeitsverträge häufen. Auf der anderen Seite fordern die Gewerkschaften die Einhaltung von Seiten der Arbeitgeber der gesetzlichen Bestimmungen für die Gewährung der Ruhezeiten und die Entschädigung der Überstunden und der Arbeit, die während der Ruhezeit durchgeführt wird.

4. Schlussfolgerungen

Die Arbeitszeitrichtlinie ist in der Regel korrekt in die rumänischen Rechtsvorschriften durch das LC (Gesetz Nr. 53/2003) und durch weitere sektorielle Rechtsvorschriften umgesetzt. Alle auf Landes-, Branchen-, Unternehmensgruppen- und Unternehmensebene geschlossen Tarifverträge erhöhen das Schutzniveau, das das Gesetz in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten vorsieht.

Zwei Fälle fehlender Übereinstimmung wurden gefunden: die fehlende Definition des Begriffs "angemessene Ruhezeiten" und der Mangel der ausdrücklichen Umsetzung der Anforderung der Richtlinie, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass Nacht- und Schichtarbeitern der nötige Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit zuteil wird.

Wie bereits erwähnt, wurden einige Durchführungsschwierigkeiten im Hinblick auf die Umsetzung der Bestimmungen des LC über die Arbeits- und Ruhezeit ausgemacht. Diese betreffen hauptsächlich die Leistung und Vergütung von Überstunden und Arbeit an Samstagen und Sonntagen, die Einhaltung der maximalen Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, und in einigen Fällen die Gewährung der wöchentlichen Ruhezeit und die Mindstdauer der täglichen Ruhezeit, und die Gewährung von Jahresurlaub als Ruhezeit.

Im Anschluss an die Probleme, die in der Praxis während der Kontrollen durch die Arbeitsinspektoren und/oder aufgrund einer falschen Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen auftreten, sehen einige der beteiligten Interessensvertreter die Notwendigkeit, Leitlinien für die Auslegung und Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit vorzusehen. Solche Leitfäden würden die kohärente Auslegung und Umsetzung sowohl von Arbeitgebern als auch Arbeitsinspektoren sicherstellen, und so Meinungsverschiedenheiten und die anschließende Verhängung von Geldbußen durch die Arbeitsinspektoren vermeiden.
