

Ordonanță de Urgență nr. 96 din 14.10.2003

protectia maternitatii la locurile de munca

Publicat in Monitorul Oficial nr. 750 din 27.10.2003

In temeiul art. 144 alin. (4) din Constitutie,

Guvernul României adopta prezenta ordonanta de urgenta.

Art. 1.

Prezenta ordonanta de urgenta reglementeaza masuri de protectie sociala pentru:

- a) salariate gravide și mame, lauze sau care alăptează, de cetățenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator;
- b) cetățeni ai altor state și apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, dacă fac parte din categoriile de salariate prevăzute la lit. a).

Art. 2.

In sensul prevederilor prezentei ordonante de urgenta, termenii și expresiile de mai jos sunt definite dupa cum urmeaza:

- a) protectia maternitatii este protectia sanatatii si/sau securitatii salariatelor gravide si/sau mame la locurile lor de munca;
- b) locul de munca este zona delimitata în spatiu, în functie de specificul muncii, inzebrata cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizarii unei operatii, lucrari sau pentru indeplinirea unei activitati de catre unul ori mai multi executanti, cu pregatirea și indemanarea lor, în conditii tehnice, organizatorice și de protectie a muncii corespunzatoare, din care se obtine un venit în baza unui raport de munca ori de serviciu cu un angajator;
- c) salariată gravida este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa ii ateste aceasta stare;
- d) salariată care a nascut recent este femeia care si-a reluat activitatea dupa efectuarea concediului de lauzie și solicita angajatorului în scris masurile de protectie prevazute de lege, anexand un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data la care a nascut;
- e) salariată care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lauzie, isi alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la inceputul și sfarsitul prezumat al perioadei de alaptare, anexand documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;
- f) dispensa pentru consultatii prenatale reprezinta un numar de ore libere platite salariatei de catre angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultatiilor și examenelor prenatale pe baza recomandarii medicului de familie sau a medicului specialist;
- g) concediul postnatal obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariată mama are obligatia sa il efectueze dupa nastere, în cadrul concediului pentru sarcina și lauzie cu durata totala de 126 de zile, de care beneficiaza salariatele în conditiile legii;
- h) concediul de risc maternal este concediul de care beneficiaza salariatele prevazute la lit. c)-e) pentru protectia sanatatii și securitatii lor si/sau a fatului ori a copilului lor.

Art. 3.

(1) Salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) au obligatia de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care sa le ateste starea.

(2) In cazul în care salariatele nu indeplinesc obligatia prevazuta la alin. (1) și nu informeaza în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligatiile sale prevazute în prezenta ordonanta de urgenta, cu exceptia celor prevazute la art. 5, 6, 18, 23 și 25.

Art. 4.

Angajatorii au obligatia sa adopte masurile necesare, astfel incat:

a) sa previna expunerea salariatelor prevazute la art. 2 lit. c)-e) la riscuri ce le pot afecta sanatatea și securitatea;

b) salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) sa nu fie constranse sa efectueze o munca daunatoare sanatatii sau starii lor de graviditate ori copilului nou-nascut, dupa caz.

Art. 5.

(1) Pentru toate activitatile susceptibile sa prezinte un risc specific de expunere la agenti, procedee și conditii de munca, a caror lista este prevazuta în anexa 1, angajatorul este obligat sa evalueze anual, precum și la orice modificare a conditiilor de munca natura, gradul și durata expunerii salariatelor prevazute la art. 2 lit. c)-e), în scopul determinarii oricarui risc pentru securitatea sau sanatatea lor și oricarei repercusiuni asupra sarcinii ori alaptarii.

(2) Evaluările prevazute la alin. (1) se efectueaza de catre angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemneaza în rapoarte scrise.

Art. 6.

(1) Angajatorii sunt obligati ca, în termen de 5 zile lucratoare de la data intocmirii raportului, sa inmaneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.

(2) Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluarii privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de munca, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanta de urgenta.

Art. 7.

(1) În termen de 10 zile lucratoare de la data la care angajatorul a fost anuntat în scris de catre o salariata ca se afla în una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligatia sa instiinteze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea.

(2) De la data primirii instiintarii medicul de medicina muncii și inspectoratul teritorial de munca vor verifica conditiile de munca ale salariatei la termenele și în conditiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonante de urgenta.

Art. 8.

Angajatorul are obligatia sa pastreze confidentialitatea asupra starii de graviditate a salariatei și nu va anunta alti angajati decat cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfasurari a procesului de munca, cand starea de graviditate nu este vizibila.

Art. 9.

În cazul în care o salariata se afla în una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e) și desfasoara la locul de munca o activitate care prezinta riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alaptarii, în sensul celor prevazute la art. 5 alin. (1), angajatorul este obligat sa ii modifice în mod corespunzator conditiile si/sau orarul de munca ori, daca nu este posibil, sa o repartizeze la alt loc de munca fara riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa, conform recomandarii medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu mentinerea veniturilor salariale.

Art. 10.

(1) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate sa indeplineasca obligatia prevazuta la art. 9, salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) au dreptul la concediu de risc maternal, dupa cum urmeaza:

a) inainte de data solicitarii concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementarilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurari sociale, salariatele prevazute la art. 2 lit. c);

b) dupa data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele prevazute la art. 2 lit. d) și e), în cazul în care nu solicita concediul și indemnizatia pentru cresterea și ingrijirea copilului pana la implinirea varstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pana la 3 ani.

(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în intregime sau fractionat, pe o perioada ce nu poate depasi 120 de zile, de catre medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevazute de legislatia privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurari sociale.

(3) Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariața s-a prezentat la consultările prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.

Art. 11.

(1) Pe durata concediului de risc maternal salariața are dreptul la indemnizație de risc maternal, care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat.

(2) Cuantumul indemnizației prevăzute la alin. (1) este egal cu 75% din media veniturilor lunare realizate în cele 10 luni anterioare solicitării, pe baza cărora s-a achitat contribuția de asigurări sociale de stat.

(3) Pentru indemnizația de risc maternal nu se datorează contribuția de asigurări sociale de stat. Durata concediului de risc maternal reprezintă perioada asimilată stagiului de cotizare.

(4) Calculul și plata indemnizației de risc maternal se fac lunar de către angajator, cel mai târziu o dată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna în care se acordă concediul de risc maternal.

Art. 12.

(1) Pentru salariațele care se afla în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c) și d) și își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție sezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

(2) Medicul de medicina muncii stabilește intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum și durata perioadelor pentru repaus în poziție sezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

(3) Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariaței respective.

Art. 13.

În baza recomandării medicului de familie, salariața gravida care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fatului său, are dreptul la reducerea cu o patrimă a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Art. 14.

Salariațele prevăzute la art. 2 lit. c) și e) nu pot fi obligate de către angajator să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condiții de muncă prevăzute la lit. A și B din anexa 2.

Art. 15.

Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f), în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Art. 16.

Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariațele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. g) și în cadrul concediului pentru lauzie stabilit prin **Legea 19/2000** privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 17.

(1) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic.

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Art. 18.

Pentru asigurarea securitatii și sanatații în munca a salariatelor gravide și/sau mame, lauze sau care alăptează, regulamentele interne ale unitatilor trebuie sa contina masuri privind igiena, protectia sanatații și securitatea în munca a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonante de urgenta și ale celorlalte acte normative în vigoare.

Art. 19.

(1) Salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) nu pot fi obligate sa desfasoare munca de noapte.

(2) În cazul în care sanatatea salariatelor mentionate la alin. (1) este afectata de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitarii scrise a salariatei, sa o transfere la un loc de munca de zi, cu mentinerea salariului de baza brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei se insoteste de un document medical care mentioneaza perioada în care sanatatea acesteia este afectata de munca de noapte.

(4) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariata va beneficia de concediul și indemnizatia de risc maternal, conform art. 10 și 11.

Art. 20.

(1) Salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) nu pot desfasura munca în conditii cu caracter insalubru sau penibil.

(2) În cazul în care o salariata care desfasoara în mod curent munca cu caracter insalubru sau penibil se incadreaza în prevederile art. 2 lit. c)-e), angajatorul are obligatia sa o transfere la un alt loc de munca, cu mentinerea salariului de baza brut lunar.

(3) Denumirea și enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau penibil la care face referire alin. (1) sunt stabilite în normele de aplicare ale prezentei ordonante de urgenta.

(4) Prevederile art. 19 alin. (3) și (4) se aplică în mod corespunzator.

Art. 21.

(1) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu în cazul:

a) salariatei prevazute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legatura directa cu starea sa;

b) salariatei care se afla în concediul de risc maternal;

c) salariatei care se afla în concediul de maternitate;

d) salariatei care se afla în concediul pentru cresterea copilului în varsta de pana la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în varsta de pana la 3 ani;

e) salariatei care se afla în concediul pentru ingrijirea copilului bolnav în varsta de pana la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în varsta de pana la 18 ani.

(2) Interdictia prevazuta la alin. (1) lit. b)-e) se extinde o singura data cu pana la 6 luni, dupa revenirea salariatei în unitate.

(3) Dispozitiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierilor pe motive economice ce rezulta din desfiintarea postului ocupat de salariata, ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii angajatorului, în conditiile legii.

(4) Prevederile alin. (1) lit. d) și e) și ale alin. (2) și (3) se aplică în mod corespunzator și salariatilor barbati aflati în situatiile respective.

Art. 22.

(1) Salariatele prevazute la art. 21 alin. (1), ale caror raporturi de munca sau raporturi de serviciu au incetat din motive pe care le considera ca fiind legate de starea lor, au dreptul sa conteste decizia angajatorului la instanta judecatoreasca competenta, în termen de 30 de zile de la data comunicarii acesteia, conform legii.

(2) Actiunea în justitie a salariatei prevazute la alin. (1) este scutita de taxa judiciara de timbru și de timbru judiciar.

Art. 23.

În cazul în care o salariata contesta o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat sa depuna dovezile în apararea sa pana la prima zi de infatisare.

Art. 24.

(1) Angajatorul care a incetat raportul de munca sau de serviciu cu o salariata prevazuta la art. 21 are obligatia ca, în termen de 7 zile de la data comunicarii acestei decizii în scris catre salariata, sa

transmita o copie a acestui document sindicatului sau reprezentantilor salariatilor din unitate, precum și inspectoratului teritorial de munca ori, după caz, Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

(2) Copia deciziei se însoțește de copiile documentelor justificative pentru măsura luată.

Art. 25.

(1) Inspectoratul teritorial de munca pe a cărui rază își desfășoară activitatea angajatorul sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei prevăzute la art. 23, are obligația să emită aviz consultativ corespunzător situației constatate.

(2) Inspectoratul teritorial de munca sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum și sindicatului sau reprezentantilor salariatilor din unitate.

Art. 26.

(1) Angajatorii au obligația să afișeze la loc vizibil, în fiecare dintre unitățile pe care le dețin, câte o copie a prezentei ordonanțe de urgență, o perioadă de 6 luni de la data publicării sale în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(2) Reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși ai salariatilor având atribuții privind asigurarea respectării egalității de șanse între femei și bărbați, desemnați în baza **Legii 202/2002** privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, au obligația de a organiza semestrial, în unitățile în care funcționează, informări privind prevederile prezentei ordonanțe de urgență.

Art. 27.

(1) Încălțarea următoarelor dispoziții constituie contravenție și se sancționează astfel:

a) încălțarea dispozițiilor prevăzute la art. 4, 5, 6, art. 7 alin. (1), art. 8, art. 12 alin. (1) și (2), art. 17, 18 și art. 26 alin. (1), cu amenda de la 25.000.000 lei la 50.000.000 lei;

b) încălțarea dispozițiilor prevăzute la art. 9, 10, 11, art. 12 alin. (3), art. 13, 14, 15, 19, art. 20 alin. (2) și (4), art. 21 alin. (1) și (2), cu amenda de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale corespunzătoare se fac de către:

a) inspectorii de munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca pe a căror rază teritorială se află sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului și, respectiv, de către personalul împuternicit al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute la art. 6, art. 7 alin. (1), art. 8, 9, art. 12 alin. (3), art. 13, art. 17 alin. (1), art. 18, art. 19 alin. (1) și (4), art. 20 alin. (2) și (4), art. 21 alin. (1) și (2) și art. 26 alin. (1);

b) personalul de control din casele județene de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute la art. 11;

c) personalul împuternicit din cadrul direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București, conform legislației sanitare în vigoare, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute la art. 4, 5, 10, art. 12 alin. (1) și (2), art. 14, 15, art. 17 alin. (2) și art. 19 alin. (2).

Art. 28.

Contravențiilor prevăzute la art. 27 le sunt aplicabile prevederile **O.G. 2/2001** privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin **Legea 180/2002**, cu modificările ulterioare.

Art. 29.

Anexele 1 și 2 fac parte integrantă din prezenta ordonanță de urgență.

Art. 30.

Prezenta ordonanță de urgență intră în vigoare la data depunerii la Parlament și se aplică începând cu data de 1 februarie 2004.

Art. 31.

În termen de 90 de zile de la publicare Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și Ministerul Sănătății vor elabora normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

ANEXA 1

LISTA

minimala a agentilor, procedeeelor și conditiilor de munca susceptibile sa prezinte un risc specific de expunere, la care se face referire în art. 5

A. Agenti

1. Agenti fizici, considerati ca agenti cauzali pentru leziuni ale foetusului si/sau dezlipirea de placenta, în special:

- a) socuri, vibratii sau miscari bruste;
- b) manipularea manuala de mase grele, implicand riscuri în special la nivelul coloanei vertebrale dorsolombare;
- c) zgomot;
- d) radiatii ionizante;
- e) radiatii neionizante;
- f) ambianțe termice extreme, reci sau calde;
- g) miscari și pozitii de munca, deplasari (fie în interiorul, fie în exteriorul unitatii), oboseala mentala, fizica, alte eforturi fizice legate de activitatea salariatelor prevazute la art. 2 lit. c)-e).

2. Agenti biologici

Agentii biologici din grupele de risc 2, 3 și 4, definite astfel conform legislației în vigoare, în masura în care secunoaste ca acesti agenti sau masurile terapeutice cerute de existenta lor pun în pericol sanatatea femeii gravide și a copilului ce urmeaza a se naste și în masura în care nu figureaza în anexa 2.

3. Agenti chimici

Urmatorii agenti chimici, în masura în care se stie ca pun în pericol sanatatea femeii gravide și a copilului ce urmeaza a se naste și în masura în care nu figureaza în anexa 2:

- a) agentii cancerigeni si/sau mutageni, în masura în care nu sunt mentionati în listele de valori limita de expunere profesionala la agenti chimici și pulberi din normele generale de protectie a muncii și în masura în care nu figureaza în anexa 2;
- b) agentii chimici prevazuti în lista de valori limita de expunere profesionala la agenti chimici din normele generale de protectie a muncii;
- c) mercurul și derivatii sai;
- d) medicamentele antimitotice;
- e) monoxidul de carbon;
- f) agentii chimici periculosi cu cale de absorbtie cutanata.

B. Procedee

Procedeele industriale ce pot duce la aparitia cancerului, prevazute în normele generale de protectie a muncii.

C. Conditii de munca

Activitati subterane miniere.

ANEXA 2

LISTA

minimala a agentilor, procedeeelor și conditiilor de munca, la care se face referire în art. 14

A. Salariatele gravide prevazute la art. 2 lit. c)

1. Agenti

- a) Agenti fizici:
 - activitatea în atmosfera hiperbarica, de exemplu în incinte presurizate și la scufundari subacvatice
- b) Agenti biologici:
 - toxoplasma;
 - virusul rubeolei, exceptand cazurile în care se dovedeste ca salariata gravida este suficient protejata fata de acesti agenti prin imunizare.
- c) Agenti chimici:

- plumbul și derivatii acestuia, în masura în care pot fi absorbiti de organismul uman.

2. Conditii de munca

Activitati subterane miniere

B. Salariatele care alăptează, prevăzute la art. 2 lit. e)

1. Agenți

Agenti chimici - plumbul și derivații săi, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman.

2. Condiții de muncă

Activități subterane miniere.