



GUVERNUL ROMÂNIEI

ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ

privind protecția maternității la locurile de muncă

În temeiul art.114 alin. (4) din Constituție,

Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență:

Art.1. - Prezenta ordonanță de urgență reglementează măsuri de protecție socială pentru:

a) salariate gravide și mame, lăuze sau care alăptează, de cetățenie română sau 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. - În sensul prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:

a) *protecția maternității* este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;

b) *locul de muncă* este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul sau mai mulți executanți, cu pregătirea și îndemânarea

lor, în condiții tehnice, organizatorice și de protecție a muncii corespunzătoare, din care se obține un venit, în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;

c) *salariata gravidă* 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 să îi ateste această stare;

d) *salariata care a născut recent* este femeia ce și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului, în scris, măsuri de protecție, prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;

e) *salariata care alăptează* este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul, în scris, cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

f) *dispensa pentru consultații prenatale* reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale, pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;

g) *concediul postnatal obligatoriu* este concediul de 42 de zile pe care salariata mamă are obligația să îl efectueze, după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durata totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele, în condițiile legii;

h) *concediul de risc maternal* este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute la literele c)-e) pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului sau a copilului lor.

Art.3. - (1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit.c) - e), au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.

(2) În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută la alin. (1) și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, cu excepția celor prevăzute la art. 5, art. 6, art. 18, art. 23 și art. 25.

Art.4. - Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare astfel încât:

a) să prevină expunerea salariatelor prevăzute la art.2 lit. c) – e) la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

b) salariatele prevăzute la art.2 lit. c) – e) să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate sau copilului nou născut, după caz.

Art.5. - (1) Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă a căror listă este prevăzută în anexa nr.1, angajatorul este obligat să evalueze anual precum și la orice modificare a condițiilor de muncă, natura, gradul și durata expunerii salariatelor prevăzute la art.2 lit. c) - e), în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării.

(2) Evaluările prevăzute la alin. (1) se efectuează de către angajator cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise.

Art.6. - (1) Angajatorii sunt obligați ca, în termen de cinci zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanților salariaților.

(2) Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.

Art.7. - (1) În termen de zece zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat, în scris, de către o salariată, că se află într-una din situațiile prevăzute la art. 2 lit. c) – e), acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii precum și inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia își desfășoară activitatea.

(2) De la data primirii înștiințării medicul de medicina muncii și inspectoratul teritorial de muncă vor verifica condițiile de muncă ale salariatei, la termenele și în condițiile stabilite prin normele de aplicare ale prezentei ordonanțe de urgență.

Art.8. - Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei, și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

Art.9. - În cazul în care o salariată se află într-una din situațiile prevăzute la art.2 lit. c) - e), și desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa sau cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, în sensul celor prevăzute la art. 5 alin. (1), angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la un alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Art.10. - (1) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația prevăzută la art.9, salariatele prevăzute la art.2 lit. c)–e), au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează:

a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salarialele prevăzute la art.2 lit. c);

b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salarialele prevăzute la art.2 lit. d) și e), în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap până la 3 ani.

(2) Concediul de risc maternal se poate acorda în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

(3) Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariața s-a prezentat la consultațiile 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 din 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 perioadă asimilată stagiului de cotizare.

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

Art.12. - (1) Pentru salariatele care se află într-una din 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 șezândă 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 șezândă 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 salariatei respective.

Art.13. - În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă, din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu 1/4 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. - Salariatele, 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 nr.2.

Art.15. - Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide *dispensă pentru consultații 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, salariatele 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 lăuzie stabilit prin Legea nr.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, 2 pauze pentru alăptare de câte 1 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 său de muncă cu 2 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 securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanțe de urgență și a celorlalte acte normative în vigoare.

Art.19. - (1) Salariatele prevăzute la art.2 lit. c) - e), nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

(2) În cazul în care sănătatea salariatelor, menționate la alin. (1), este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de baza brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea salariatei este afectată de munca de noapte.

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

Art.20. - (1) Salariatele prevăzute la art.2 lit. c) - e), nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau penibil.

(2) În cazul în care o salariată care desfășoară, în mod curent, muncă cu caracter insalubru sau penibil se încadrează în prevederile art.2 lit. c) - e), angajatorul are obligația să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea 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 ordonanțe de urgență.

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

Art.21. - (1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei prevăzute la art.2 lit. c) - e), din motive care au legătură directă cu starea sa;

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

c) salariatei care se află în concediul de maternitate;

d) salariatei care se află în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;

e) salariatei care se află în concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

(2) Interdicția prevăzută la alin.(1) lit. b) - e), se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.

(3) Dispozițiile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierilor pe motive economice ce rezultă din desființarea postului ocupat de salariată, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării angajatorului, în condițiile legii.

(4) Prevederile alin. (1) lit. d) și e), alin. (2) și (3) se aplică în mod corespunzător și salariaților bărbați aflați în situațiile respective.

Art.22. - (1) Salariatele prevăzute la art. 21 alin. (1), ale căror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

(2) Acțiunea în justiție a salariatei prevăzută la alin.(1), este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

Art.23. - În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Art.24. - (1) Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art.21 are obligația ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii, în scris, către salariată, să transmită o

copie a acestui document sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate precum și inspectoratului teritorial de muncă sau, 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 muncă pe raza căruia 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 muncă sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei precum și sindicatului sau reprezentanților salariaților 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, pe o perioadă de 6 luni de la data publicării sale în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(2) Reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși ai salariaților, având atribuții privind asigurarea respectării egalității de șanse între femei și bărbați, desemnați în baza Legii nr. 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) Încălcarea următoarelor dispoziții constituie contravenție și se sancționează astfel:

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

b) încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 9, art. 10, art. 11, art. 12 alin. (3), art. 13, art. 14, art. 15, art. 19, art. 20 alin. (2) și (4), art. 21 alin. (1) și (2) - cu amendă 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 muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă 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, art. 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, art. 5, art. 10, art. 12 alin. (1) și (2), art. 14, art. 15, art. 17 alin (2) și art. 19 alin. (2).

Art.28. - Contravențiilor prevăzute la art. 27 le sunt aplicabile prevederile Ordonanței Guvernului nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.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.



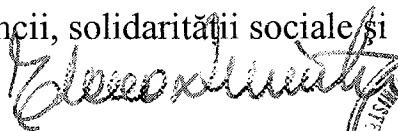
PRIM-MINISTRU



ADRIAN NĂSTASE

Contrasemnează:

Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei



Elena DUMITRU



Ministrul sănătății



Mircea BEURAN

Ministrul finanțelor publice



Mihai Nicolae RĂNĂȘESCU

București, 14 octombrie 2003

Nr. 96

LISTA

minimală a agenților, procedeele și condițiilor de muncă susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la care se face referire la articolul 5

A. Agenți

1. Agenți fizici, considerați ca agenți cauzali pentru leziuni ale fătului și/sau desprindere de placenta, în special:
 - a) șocuri, vibrații sau mișcări bruște;
 - b) manipularea manuală de mase grele implicând riscuri, în special la nivelul coloanei vertebrale dorsolombare;
 - c) zgomot;
 - d) radiații ionizante;
 - e) radiații neionizante;
 - f) ambianțe termice extreme, reci sau calde;
 - g) mișcări și poziții de muncă, deplasări (fie în interiorul fie în exteriorul unității), oboseală mentală, fizică, alte eforturi fizice legate de activitatea salariaților prevăzute la art. 2 lit. c) – e).

2. Agenți biologici

Agenții biologici din grupele de risc 2, 3 și 4, definite astfel conform legislației în vigoare, în măsura în care se cunoaște că acești agenți sau măsurile terapeutice cerute de existența lor pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului ce urmează a se naște și în măsura în care nu figurează în Anexa nr.2.

3. Agenți chimici

Următorii agenți chimici în măsura în care se știe că pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului ce urmează a se naște și în măsura în care nu figurează în Anexa nr.2:

- a) agenții cancerigeni și/sau mutageni, în măsura în care nu sunt menționați în listele de valori limită de expunere profesională la agenți chimici și

pulberi din Normele generale de protecție a muncii și în măsura în care nu figurează în Anexa nr.2;

- b) agenții chimici prevăzuți în lista de valori limită de expunere profesională la agenți chimici din Normele generale de protecție a muncii;
- c) mercurul și derivații săi;
- d) medicamentele antimitotice;
- e) monoxidul de carbon;
- f) agenții chimici periculoși cu cale de absorbție cutanată.

B. Procedee

Procedeele industriale ce pot duce la apariția cancerului, prevăzute în Normele generale de protecție a muncii.

C. Condiții de muncă

Activități subterane miniere.

LISTA

minimală a agenților, procedeeelor și condițiilor de muncă la care se face
referire la articolul 14

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

1. Agenți

a) Agenți fizici :

Activitatea în atmosferă hiperbarică, de exemplu în incinte presurizate și la scufundări subacvatice.

b) Agenți biologici :

- toxoplasma,
- virusul rubeolei,

exceptând cazurile în care se dovedește că salariaata gravidă este suficient protejată față de acești agenți prin imunizare.

c) Agenți chimici Plumbul și derivații acestuia în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman.

2. Condiții de muncă Activități subterane miniere.

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

1.Agenți

Agenți chimici- Plumbul și derivații săi în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman.

2. Condiții de muncă Activități subterane miniere.