ORDONANŢĂ DE URGENŢĂ Nr. 96\*) din 14 octombrie 2003

privind protecţia maternităţii la locurile de muncă

    Art. 1 - Prezenta ordonanţă de urgenţă reglementează măsuri de protecţie socială pentru:

    a) salariate gravide şi mame, lăuze sau care alăptează, de cetăţenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene şi din Spaţiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator;

    b) cetăţeni ai altor state şi apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau reşedinţa în România, dacă fac parte din categoriile de salariate prevăzute la lit. a).

    Art. 2 - În sensul prevederilor prezentei ordonanţe de urgenţă, termenii şi expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:

    a) protecţia maternităţii este protecţia sănătăţii şi/sau securităţii salariatelor gravide şi/sau mame la locurile lor de muncă;

    b) locul de muncă este zona delimitată în spaţiu, în funcţie de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele şi cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operaţii, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activităţi de către unul ori mai mulţi executanţi, cu pregătirea şi îndemânarea lor, în condiţii tehnice, organizatorice şi de protecţie a muncii corespunzătoare, din care se obţine un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;

    c) salariata gravidă este femeia care anunţă în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate şi 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 care şi-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie şi solicită angajatorului în scris măsurile de protecţie 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 activităţii după efectuarea concediului de lăuzie, îşi alăptează copilul şi anunţă angajatorul în scris cu privire la începutul şi sfârşitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

    f) dispensa pentru consultaţii prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultaţiilor şi 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 obligaţia să îl efectueze după naştere, în cadrul concediului pentru sarcină şi lăuzie cu durată totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condiţiile legii;

    h) concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute la lit. c) - e) pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lor şi/sau a fătului ori a copilului lor.

    Art. 3 - (1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) - e) au obligaţia 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 obligaţia prevăzută la alin. (1) şi nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligaţiile sale prevăzute în prezenta ordonanţă de urgenţă, cu excepţia celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 şi 25.

    Art. 4 - Angajatorii au obligaţia 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 şi securitatea;

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

    Art. 5 - (1) Pentru toate activităţile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenţi, procedee şi condiţii de muncă, a căror listă este prevăzută în anexa nr. 1, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum şi la orice modificare a condiţiilor de muncă natura, gradul şi durata expunerii salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c) - e), în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor şi oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori 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 obligaţi ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

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

    Art. 7 - (1) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunţat în scris de către o salariată că se află în una dintre situaţiile prevăzute la art. 2 lit. c) - e), acesta are obligaţia să înştiinţeze medicul de medicina muncii, precum şi inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază îşi desfăşoară activitatea.

    (2) De la data primirii înştiinţării medicul de medicina muncii şi inspectoratul teritorial de muncă vor verifica condiţiile de muncă ale salariatei la termenele şi în condiţiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanţe de urgenţă.

    Art. 8 - Angajatorul are obligaţia să păstreze confidenţialitatea asupra stării de graviditate a salariatei şi nu va anunţa alţi angajaţi decât cu acordul scris al acesteia şi doar în interesul bunei desfăşurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

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

    Art. 10 - (1) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligaţia 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 şi alte drepturi de asigurări sociale, salariatele prevăzute la art. 2 lit. c);

    b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele prevăzute la art. 2 lit. d) şi e), în cazul în care nu solicită concediul şi indemnizaţia pentru creşterea şi 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 fracţionat, pe o perioadă ce nu poate depăşi 120 de zile, de către 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 prevăzute de legislaţia privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale.

    (3) Eliberarea certificatului medical se va face în condiţiile în care salariata s-a prezentat la consultaţiile prenatale şi postnatale, conform normelor Ministerului Sănătăţii.

    Art. 11 - \*\*\* Abrogat de *O.U.G. Nr. 158/2005*

    Art. 12 - (1) Pentru salariatele care se află în una dintre situaţiile prevăzute la art. 2 lit. c) şi d) şi îşi desfăşoară activitatea numai în poziţia ortostatică sau în poziţia aşezat, angajatorii au obligaţia de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze şi amenajări pentru repaus în poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare.

    (2) Medicul de medicina muncii stabileşte intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziţiei de lucru, perioadele de activitate, precum şi durata perioadelor pentru repaus în poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare.

    (3) Dacă amenajarea condiţiilor de muncă şi/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic şi/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, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale.

    Art. 14 - Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) şi e) nu pot fi obligate de către angajator să realizeze activităţi pentru care evaluarea a evidenţiat riscul de expunere la agenţi sau condiţii de muncă prevăzute la lit. A şi B din anexa nr. 2.

    Art. 15 - Angajatorii au obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condiţiile prevăzute la art. 2 lit. f), în cazul în care investigaţiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

    Art. 16 - Pentru protecţia sănătăţii lor şi a copilului lor, după naştere, salariatele au obligaţia de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal, în condiţiile prevăzute la art. 2 lit. g) şi în cadrul concediului pentru lăuzie stabilit prin Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările şi completările ulterioare.

    Art. 17 - (1) Angajatorii sunt obligaţi să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include şi timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găseşte copilul.

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

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

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

    Art. 18 - Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă a salariatelor gravide şi/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităţilor trebuie să conţină măsuri privind igiena, protecţia sănătăţii şi securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanţe de urgenţă şi ale celorlalte acte normative în vigoare.

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

    (2) În cazul în care sănătatea salariatelor menţionate 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 menţinerea salariului de bază brut lunar.

    (3) Solicitarea salariatei se însoţeşte de un document medical care menţionează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte.

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

    Art. 20 - (1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) - e) nu pot desfăşura muncă în condiţii cu caracter insalubru sau greu de suportat.

    (2) În cazul în care o salariată care desfăşoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 2 lit. c) - e), angajatorul are obligaţia ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menţinerea salariului de bază brut lunar.

    (3) Denumirea şi enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau greu de suportat la care face referire alin. (1) sunt stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanţe de urgenţă.

    (4) Prevederile art. 19 alin. (3) şi (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 concediu de risc maternal;

    c) salariatei care se află în concediu de maternitate;

    d) salariatei care se află în concediu pentru creşterea 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 concediu 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) Interdicţia prevăzută la alin. (1) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.

    (3) Dispoziţiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

    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 instanţa judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

    (2) Acţiunea în justiţie a salariatei prevăzute la alin. (1) este scutită de taxa judiciară de timbru şi 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 înfăţişare.

    Art. 24 - (1) Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art. 21 are obligaţia 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 reprezentanţilor salariaţilor din unitate, precum şi inspectoratului teritorial de muncă ori, după caz, Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici.

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

    Art. 25 - (1) Inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază îşi desfăşoară activitatea angajatorul sau, după caz, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei prevăzute la art. 23, are obligaţia să emită aviz consultativ corespunzător situaţiei constatate.

    (2) Inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum şi sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor din unitate.

    Art. 26 - (1) Angajatorii au obligaţia să afişeze la loc vizibil, în fiecare dintre unităţile pe care le deţin, câte o copie a prezentei ordonanţe de urgenţă, o perioadă de 6 luni de la data publicării sale în Monitorul Oficial al României, Partea I.

    (2) Reprezentanţii sindicali sau reprezentanţii aleşi ai salariaţilor având atribuţii privind asigurarea respectării egalităţi de şanse între femei şi bărbaţi, desemnaţi în baza Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, au obligaţia de a organiza semestrial, în unităţile în care funcţionează, informări privind prevederile prezentei ordonanţe de urgenţă.

    Art. 27 - (1) Încălcarea următoarelor dispoziţii constituie contravenţie şi se sancţionează astfel:

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

    b) încălcarea dispoziţiilor prevăzute la art. 9, 10, 11, art. 12 alin. (3), art. 13, 14, 15, 19, art. 20 alin. (2) şi (4), art. 21 alin. (1) şi (2), cu amendă de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei.

    (2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor contravenţionale 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 şi, respectiv, de către personalul împuternicit al Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici, pentru contravenţiile la dispoziţiile 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) şi (4), art. 20 alin. (2) şi (4), art. 21 alin. (1) şi (2) şi art. 26 alin. (1);

    b) personalul împuternicit din casele judeţene de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, pentru contravenţiile la dispoziţiile prevăzute la art. 11;

    c) personalul împuternicit din cadrul direcţiilor de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti, conform legislaţiei sanitare în vigoare, pentru contravenţiile la dispoziţiile prevăzute la art. 4, 5, 10, art. 12 alin. (1) şi (2), art. 14, 15, art. 17 alin. (2) şi art. 19 alin. (2).

    Art. 28 - Contravenţiilor prevăzute la art. 27 le sunt aplicabile prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările ulterioare.

    Art. 29 - Anexele nr. 1 şi 2 fac parte integrantă din prezenta ordonanţă de urgenţă.

    Art. 30 - Prezenta ordonanţă de urgenţă intră în vigoare la data depunerii la Parlament şi se aplică începând cu data de 1 februarie 2004.

    Art. 31 - În termen de 30 de zile de la publicarea legii de aprobare a prezentei ordonanţe de urgenţă, Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei şi Ministerul Sănătăţii vor elabora normele de aplicare a prezentei ordonanţe de urgenţă, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

PRIM-MINISTRU

ADRIAN NĂSTASE

Contrasemnează:

Ministrul muncii, solidarităţii sociale şi familiei,

Elena Dumitru

Ministrul sănătăţii,

Mircea Beuran

Ministrul finanţelor publice,

Mihai Nicolae Tănăsescu

    Anexa Nr. 1

LISTA

minimală a agenţilor, procedeelor şi condiţiilor de muncă susceptibile să prezinte un risc specific de expunere, la care se face referire în art. 5

    A. Agenţi

    1. Agenţi fizici, consideraţi ca agenţi cauzali pentru leziuni ale foetusului şi/sau dezlipirea de placentă, în special:

    a) şocuri, vibraţii sau mişcări bruşte;

    b) manipularea manuală de mase grele, implicând riscuri în special la nivelul coloanei vertebrale dorsolombare;

    c) zgomot;

    d) radiaţii ionizante;

    e) radiaţii neionizante;

    f) ambianţe termice extreme, reci sau calde;

    g) mişcări şi poziţii de muncă, deplasări (fie în interiorul, fie în exteriorul unităţii), oboseală mentală, fizică, alte eforturi fizice legate de activitatea salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c) - e).

    2. Agenţi biologici

    Agenţii biologici din grupele de risc 2, 3 şi 4, definite astfel conform legislaţiei în vigoare, în măsura în care se cunoaşte că aceşti agenţi sau măsurile terapeutice cerute de existenţa lor pun în pericol sănătatea femeii gravide şi a copilului ce urmează a se naşte şi în măsura în care nu figurează în anexa nr. 2.

    3. Agenţi chimici

    Următorii agenţi chimici, în măsura în care se ştie că pun în pericol sănătatea femeii gravide şi a copilului ce urmează a se naşte şi în măsura în care nu figurează în anexa nr. 2:

    a) agenţii cancerigeni şi/sau mutageni, în măsura în care nu sunt menţionaţi în listele de valori limită de expunere profesională la agenţi chimici şi pulberi din normele generale de protecţie a muncii şi în măsura în care nu figurează în anexa nr. 2;

    b) agenţii chimici prevăzuţi în lista de valori limită de expunere profesională la agenţi chimici din normele generale de protecţie a muncii;

    c) mercurul şi derivaţii săi;

    d) medicamentele antimitotice;

    e) monoxidul de carbon;

    f) agenţii chimici periculoşi cu cale de absorbţie cutanată.

    B. Procedee

    Procedeele industriale ce pot duce la apariţia cancerului, prevăzute în normele generale de protecţie a muncii.

    C. Condiţii de muncă

    Activităţi subterane miniere.

    Anexa Nr. 2

LISTA

minimală a agenţilor, procedeelor şi condiţiilor de muncă, la care se face referire în art. 14

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

    1. Agenţi

    a) Agenţi fizici:

    - activitatea în atmosferă hiperbarică, de exemplu în incinte presurizate şi la scufundări subacvatice

    b) Agenţi biologici:

    • toxoplasma;

    • virusul rubeolei,

exceptând cazurile în care se dovedeşte că salariata gravidă este suficient protejată faţă de aceşti agenţi prin imunizare.

    c) Agenţi chimici:

    - plumbul şi derivaţii acestuia, în măsura în care pot fi absorbiţi de organismul uman.

    2. Condiţii de muncă

    Activităţi subterane miniere

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

    1. Agenţi

    Agenţi chimici - plumbul şi derivaţii săi, în măsura în care pot fi absorbiţi de organismul uman.

    2. Condiţii de muncă

    Activităţi subterane miniere.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_