

Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca

Publicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 750 din 27/10/2003

În temeiul prevederilor art. 114 alin. (4) din Constitutia Romaniei, Guvernul Romaniei emite urmatoarea ordonanta de urgenta:

Art. 1. - Prezenta ordonanta de urgenta reglementeaza masuri de protectie sociala pentru:

- a) salariate gravide si mame, lauze sau care alapteaza, de cetatenie romana ori a unui stat membru al Uniunii Europene si din Spatiul Economic European, care au raporturi de munca sau raporturi de serviciu cu un angajator;
- b) cetateni ai altor state si apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau resedinta în Romania, daca fac parte din categoriile de salariate prevazute la lit. a).

Art. 2. - În sensul prevederilor prezentei ordonante de urgenta, termenii si 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, înzestrata cu mijloacele si cu materialele necesare muncii, în vederea realizarii unei operatii, lucrari sau pentru îndeplinirea unei activitati de catre unul ori mai multi executanti, cu pregatirea si îndemanarea lor, în conditii tehnice, organizatorice si 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 anunta în scris angajatorul asupra starii sale fiziologice de graviditate si anexeaza un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa îi ateste aceasta stare;
- d) salariată care a nascut recent este femeia care si-a reluat activitatea dupa efectuarea concediului de lauzie si 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 alapteaza este femeia care, la reluarea activitatii dupa efectuarea concediului de lauzie, își alapteaza copilul si anunta angajatorul în scris cu privire la începutul si 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 si 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 îl efectueze dupa nastere, în cadrul concediului pentru sarcina si 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 si 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) În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligatia prevazuta la alin. (1) si 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 si 25.

Art. 4. - Angajatorii au obligatia sa adopte masurile necesare, astfel încat:

- a) sa previna expunerea salariatelor prevazute la art. 2 lit. c)-e) la riscuri ce le pot afecta sanatatea si 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 si conditii de munca, a caror lista este prevazuta în anexa nr. 1, angajatorul este obligat sa evalueze anual, precum si la orice modificare a conditiilor de munca natura, gradul si durata expunerii salariatelor prevazute la art. 2 lit. c)-e), în scopul determinarii oricarui risc pentru securitatea sau sanatatea lor si 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 întocmirii raportului, sa înmaneze 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 si 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 înstiinteze medicul de medicina muncii, precum si inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza își desfasoara activitatea.

(2) De la data primirii înstiintarii medicul de medicina muncii si inspectoratul teritorial de munca vor verifica conditiile de munca ale salariatei la termenele si 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 si nu va anunta alti angajati decat cu acordul scris al acesteia si 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) si desfasoara la locul de munca o activitate care prezinta riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii si alaptarii, în sensul celor prevazute la art. 5 alin. (1), angajatorul este obligat sa îi 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 îndeplineasca obligatia prevazuta la art. 9, salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) au dreptul la concediu de risc maternal, dupa cum urmeaza:

a) înainte de data solicitarii concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementarilor legale privind sistemul public de pensii si 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) si e), în cazul în care nu solicita concediul si indemnizatia pentru cresterea si îngrijirea copilului pana la împlinirea varstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pana la 3 ani.

(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime 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 si alte drepturi de asigurari sociale.

(3) Eliberarea certificatului medical se va face în conditiile în care salariata s-a prezentat la consultatiile prenatale si postnatale, conform normelor Ministerului Sanatatii.

Art. 11. - (1) Pe durata concediului de risc maternal salariata are dreptul la indemnizatie de risc maternal, care se suporta din bugetul asigurarilor sociale de stat.

(2) Cuantumul indemnizatiei prevazute la alin. (1) este egal cu 75% din media veniturilor lunare realizate în cele 10 luni anterioare solicitarii, pe baza carora s-a achitat contributia de asigurari sociale de stat.

(3) Pentru indemnizatia de risc maternal nu se datoreaza contributia de asigurari sociale de stat. Durata concediului de risc maternal reprezinta perioada asimilata stagiului de cotizare.

(4) Calculul si plata indemnizatiei de risc maternal se fac lunar de catre angajator, cel mai tarziu o

data cu lichidarea drepturilor salariale pe luna în care se acorda concediul de risc maternal.

Art. 12. - (1) Pentru salariatele care se afla în una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c) si d) si își desfasoara activitatea numai în pozitia ortostatica sau în pozitia asezat, angajatorii au obligatia de a le modifica locul de munca respectiv, astfel încat sa li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze si amenajari pentru repaus în pozitie sezanda sau, respectiv, pentru miscare.

(2) Medicul de medicina muncii stabileste intervalele de timp la care este necesara schimbarea pozitiei de lucru, perioadele de activitate, precum si durata perioadelor pentru repaus în pozitie sezanda sau, respectiv, pentru miscare.

(3) Daca amenajarea conditiilor de munca si/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic si/sau obiectiv posibila sau nu poate fi ceruta din motive bine întemeiate, angajatorul va lua masurile necesare pentru a schimba locul de munca al salariatei respective.

Art. 13. - În baza recomandarii medicului de familie, salariata gravida care nu poate îndeplini durata normala de munca din motive de sanatate, a sa sau a fatului sau, are dreptul la reducerea cu o patrime a duratei normale de munca, cu mentinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementarilor legale privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale.

Art. 14. - Salariatele prevazute la art. 2 lit. c) si e) nu pot fi obligate de catre angajator sa realizeze activitati pentru care evaluarea a evidentiat riscul de expunere la agenti sau conditii de munca prevazute la lit. A si B din anexa nr. 2.

Art. 15. - Angajatorii au obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale, în conditiile prevazute la art. 2 lit. f), în cazul în care investigatiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fara diminuarea drepturilor salariale.

Art. 16. - Pentru protectia sanatatii lor si a copilului lor, dupa nastere, salariatele au obligatia de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal, în conditiile prevazute la art. 2 lit. g) si în cadrul concediului pentru lauzie stabilit prin Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. 17. - (1) Angajatorii sunt obligati sa acorde salariatelor care alapteaza, în cursul programului de lucru, doua pauze pentru alaptare de cate o ora fiecare. În aceste pauze se include si timpul necesar deplasarii dus-întors de la locul în care se gaseste copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alaptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de munca cu doua ore zilnic.

(3) Pauzele si reducerea duratei normale a timpului de munca, acordate pentru alaptare, se includ în timpul de munca si nu diminueaza veniturile salariale si sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) În cazul în care angajatorul asigura în cadrul unitatii încaperi speciale pentru alaptat, acestea vor îndeplini conditiile de igiena corespunzatoare normelor sanitare în vigoare.

Art. 18. - Pentru asigurarea securitatii si sanatatii în munca a salariatelor gravide si/sau mame, lauze sau care alapteaza, regulamentele interne ale unitatilor trebuie sa contina masuri privind igiena, protectia sanatatii si securitatea în munca a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonante de urgenta si 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 însoteste 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 si indemnizatia de risc maternal, conform art. 10 si 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 salariaată care desfășoară în mod curent munca 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 bază 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) salariații prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa;

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

c) salariații care se află în concediul de maternitate;

d) salariații 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) salariații 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 salariații în unitate.

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

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

Art. 22. - (1) Salariațele prevăzute la art. 21 alin. (1), ale caror rapoarte de muncă sau rapoarte 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 salariații prevăzute la alin. (1) este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

Art. 23. - În cazul în care o salariaată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acesteia, 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 salariaată prevăzută la art. 21 are obligația ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii în scris către salariaată, să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă 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 muncă 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 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, 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, 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) încălcarea 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 muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă pe a căror rază teritorială se afla 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 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 nr. 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 NASTASE

Contrasemneaza:

Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei,

Elena Dumitru

Ministrul sănătății,

Mircea Beuran

Ministrul finanțelor publice,

Mihai Nicolae Tanasescu

București, 14 octombrie 2003
Nr. 96

LISTA

minimala a agentilor, procedeeelor si 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 dorso-lombare;
- c) zgomot;
- d) radiatii ionizante;
- e) radiatii neionizante;
- f) ambiane termice extreme, reci sau calde;
- g) miscari si 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 si 4, definite astfel conform legislatiei în vigoare, în masura în care se cunoaste ca acesti agenti sau masurile terapeutice cerute de existenta lor pun în pericol sanatatea femeii gravide si a copilului ce urmeaza a se naste si în masura în care nu figureaza în anexa nr. 2.

3. Agenti chimici

Urmatorii agenti chimici, în masura în care se stie ca pun în pericol sanatatea femeii gravide si a copilului ce urmeaza a se naste si în masura în care nu figureaza în anexa nr. 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 si pulberi din normele generale de protectie a muncii si în masura în care nu figureaza în anexa nr. 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 si derivatii sai;
- d) medicamentele antimototice;
- 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.

LISTA

minimala a agentilor, procedeeelor si conditiilor de munca, la care se face referire in 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 si 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 si derivatii acestuia, în masura în care pot fi absorbiti de organismul uman.

2. Conditii de munca

Activitati subterane miniere

B. Salariatele care alapteaza, prevazute la art. 2 lit. e)

1. Agenti

Agenti chimici - plumbul si derivatii sai, în masura în care pot fi absorbiti de organismul uman.

2. Conditii de munca

Activitati subterane miniere.