
Ordonanta de urgenta nr. 96 din 14/10/2003

privind protectia maternitatii la locurile de munca

Text actualizat la data de 01.01.2006, avându-se în vedere următoarele acte:

- Legea nr. 25/2004

- O.U.G. nr. 158/2005.

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

a) salariate gravide si mame, lauze sau care alaptea, de cetatenie româna 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 România, 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 îndemânarea 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) salariaata 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) salariaata 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, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a nascut;

e) salariaata care alaptea este femeia care, la reluarea activitatii dupa efectuarea concediului de lauzie, își alaptea copilul si anunta angajatorul în scris cu privire la începutul si sfârșitul prezumat al perioadei de alaptare, anexând 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 salariaata 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 încât:

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 constrânse 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 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 5 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 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată ca se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază 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 a 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 în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) și desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori 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 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, salariatele prevăzute la art. 2 lit. c);

b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele 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 fractionat, pe o perioadă ce nu poate depăși 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 legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

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

Art. 11. - Abrogat.

Articolul a fost abrogat prin art. 60 alin. (2) din O.U.G. nr. 158/2005.

Art. 12. - (1) Pentru salariatele care se află 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 salariatei respective.

Art. 13. - În baza recomandării medicului de familie, salariată 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 parte 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 obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale în limita a maximum 16 ore pe luna, 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.

Articolul a fost modificat prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 25/2004.

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 alaptea, în cursul programului de lucru, doua pauze pentru alaptare de câte o ora fiecare, pâna la împlinirea vârstei de un an a copilului. 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.

Alineatul (1) a fost modificat prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 506/2002.

Art. 18. - Pentru asigurarea securitatii si sanatatii în munca a salariatelor gravide si/sau mame, lauze sau care alaptea, 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 concediu 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 greu de suportat.

(2) În cazul în care o salariata care desfasoara în mod curent munca cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadreaza în prevederile art. 2 lit. c)-e), angajatorul are obligatia ca, pe baza solicitarii scrise a salariatei, sa o transfere la un alt loc de munca, cu mentinerea salariului de baza brut lunar.

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

(4) Prevederile art. 19 alin. (3) si (4) se aplica în mod corespunzator.

Alineatele (1)-(3) au fost modificate prin art. unic pct. 6 din Legea nr. 25/2004.

Art. 21. - (1) Este interzis angajatorului sa dispuna încetarea 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 concediu de risc maternal;

c) salariatei care se afla în concediu de maternitate;

d) salariatei care se afla în concediu pentru cresterea copilului în vârsta de pâna la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârsta de pâna la 3 ani;

e) salariatei care se afla în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârsta de pâna la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârsta de pâna la 18 ani.

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

(3) Dispozitiile alin. (1) nu se aplica în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, în conditiile legii.

Articolul a fost modificat prin art. unic pct. 7 din Legea nr. 25/2004.

Art. 22. - (1) Salariatele prevazute la art. 21 alin. (1), ale caror raporturi de munca sau raporturi de serviciu au încetat 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 si 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 pâna la prima zi de înfatisare.

Art. 24. - (1) Angajatorul care a încetat 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 si inspectoratului teritorial de munca ori, dupa caz, Agentiei Nationale a Functionarilor Publici.

(2) Copia deciziei se însoteste de copiile documentelor justificative pentru masura luata.

Art. 25. - (1) Inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza își desfășoara activitatea angajatorul sau, dupa caz, Agentia Nationala a Functionarilor Publici, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei prevazute la art. 23, are obligatia sa emita aviz consultativ corespunzator situatiei constatate.

(2) Inspectoratul teritorial de munca sau, dupa caz, Agentia Nationala a Functionarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum si sindicatului sau reprezentantilor salariatilor din unitate.

Art. 26. - (1) Angajatorii au obligatia sa afiseze la loc vizibil, în fiecare dintre unitatile pe care le detin, câte o copie a prezentei ordonante de urgenta, o perioada de 6 luni de la data publicarii sale în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(2) Reprezentantii sindicali sau reprezentantii alesi ai salariatilor având atributii privind asigurarea respectarii egalitati de sanse între femei si barbati, desemnati în baza Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse între femei si barbati, au obligatia de a organiza semestrial, în unitatile în care functioneaza, informari privind prevederile prezentei ordonante de urgenta.

Art. 27. - (1) Încalcare urmatoarelor dispozitii constituie contraventie si se sanctioneaza astfel:

a) încalcare dispozitiilor prevazute la art. 4, 5, 6, art. 7 alin. (1), art. 8, art. 12 alin. (1) si (2), art. 17, 18 si art. 26 alin. (1), cu amenda de la 25.000.000 lei la 50.000.000 lei;

b) încalcare dispozitiilor prevazute la art. 9, 10, 11, art. 12 alin. (3), art. 13, 14, 15, 19, art. 20 alin. (2) si (4), art. 21 alin. (1) si (2), cu amenda de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor si aplicarea amenzilor contraventionale corespunzatoare se fac de catre:

a) inspectorii de munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca pe a caror raza teritoriala se afla sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului si, respectiv, de catre personalul împuternicit al Agentiei Nationale a Functionarilor Publici, pentru contravențiile la dispozitiile prevazute 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) si (4), art. 20 alin. (2) si (4), art. 21 alin. (1) si (2) si art. 26 alin. (1);

b) personalul împuternicit din casele judetene de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, pentru contravențiile la dispozitiile prevazute la art. 11;

c) personalul împuternicit din cadrul directiilor de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti, conform legislatiei sanitare în vigoare, pentru contravențiile la dispozitiile prevazute la art. 4, 5, 10, art. 12 alin. (1) si (2), art. 14, 15, art. 17 alin. (2) si art. 19 alin. (2).

Litera b) de la alin. (2) a fost modificata prin art. unic pct. 8 din Legea nr. 25/2004.

Art. 28. - Contravențiilor prevazute la art. 27 le sunt aplicabile prevederile Ordonantei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 180/2002, cu modificarile ulterioare.

Art. 29. - Anexele nr. 1 si 2 fac parte integranta din prezenta ordonanta de urgenta.

Art. 30. - Prezenta ordonanta de urgenta intra în vigoare la data depunerii la Parlament si se aplica începând cu data de 1 februarie 2004.

Art. 31. - În termen de 30 de zile de la publicarea legii de aprobare a prezentei ordonante de urgenta, Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei si Ministerul Sanatatii vor elabora normele de aplicare a prezentei ordonante de urgenta, care se aproba prin hotarâre a Guvernului.

Articolul a fost modificat prin art. unic pct. 9 din Legea nr. 25/2004.

PRIM-MINISTRU

ADRIAN NASTASE

Contrasemneaza:

Ministrul muncii, solidaritatii sociale si familiei,
Elena Dumitru
Ministrul sanatatii,
Mircea Beuran
Ministrul finantelor publice,
Mihai Nicolae Tanasescu

Bucuresti, 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, implicând riscuri în special la nivelul coloanei vertebrale dorso-lombare;
- c) zgomot;
- d) radiatii ionizante;
- e) radiatii neionizante;
- f) ambianțe 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 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.

LISTA
minimala a agentilor, procedeeilor si 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 si la scufundari subacvatice

b) Agenti biologici:

? toxoplasma;

? virusul rubeolei,

exceptând cazurile în care se dovedeste ca salariaata 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.

<