
Hotărâre nr. 537 din 07/04/2004

pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă

Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 378 din 29/04/2004

Include toate modificările ulterioare, respectiv:

- Hotărâre nr. 1141 din 23/07/2004

Articol unic. - Se aprobă Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU
ADRIAN NĂSTASE

Norma metodologica din 07/04/2004

de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă

Art. 1. - Prezentele norme metodologice cuprind dispoziții în vederea aplicării unitare a măsurilor de protecție a maternității pentru femeile încadrate cu contract individual de muncă sau funcționari publici, denumite în continuare salariate, prevăzute la art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, denumită în continuare ordonanța de urgență.

Art. 2. - În vederea aplicării prevederilor ordonanței de urgență se parcurg în mod obligatoriu următoarele etape:

- salariată gravida efectuează consultatii prenatale la medicul de familie și, după caz, la medicul specialist, în vederea atestării stării sale fiziologice de graviditate, în conformitate cu art. 2 lit. c) din ordonanța de urgență;
- medicul de familie și/sau, după caz, medicul specialist completează Carnetul gravidei și Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lauzei pentru atestarea fie a stării fiziologice de graviditate, fie a faptului că salariată a născut recent sau că alăptează, în conformitate cu Ordinul ministrului sănătății nr. 12/2004 pentru adoptarea Protocolului privind Metodologia efectuării consultatiei prenatale și a consultatiei postnatale, Carnetul gravidei și Anexei pentru supravegherea medicală a gravidei și lauzei, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 53 din 22 ianuarie 2004;
- salariată înștiințează angajatorul, depunând, în copie, Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lauzei, completată corespunzător de medic, la compartimentul resurse umane din cadrul unității, însoțită de o cerere scrisă care să conțină informații referitoare la starea proprie de maternitate, în conformitate cu art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență, și, după caz, solicitarea de a se aplica măsurile de protecție prevăzute de aceasta;

d) angajatorul transmite copii de pe documentele depuse de salariați, în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii lor, medicului de medicina muncii, care asigura supravegherea stării de sănătate a angajaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea;

e) angajatorul împreună cu medicul de medicina muncii efectuează evaluarea privind riscurile la care este supusă salariații la locul ei de muncă, întocmesc și semnează Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariații la locul ei de muncă, denumit în continuare Raport de evaluare, întocmit conform art. 5 alin. (2) din ordonanța de urgență;

f) în baza Raportului de evaluare, angajatorul înștiințează salariații, în termenul prevăzut la art. 9 alin. (3), despre rezultatele evaluării privind riscurile la care poate fi supusă la locul ei de muncă și despre măsurile suplimentare de protecție pe care trebuie să le respecte atât angajatorul, cât și salariații prin Informarea privind protecția maternității la locul de muncă, întocmită potrivit modelului prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezentele norme metodologice;

g) salariații ia cunoștința de conținutul Informării privind protecția maternității la locul de muncă și, dacă este cazul, solicită concediu de risc maternal, în condițiile prevăzute la art. 5, 6 și 7;

h) inspectoratul teritorial de muncă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii documentelor, efectuează o verificare a condițiilor de muncă ale salariații pentru a verifica modul în care se respectă prevederile ordonanței de urgență și ale prezentelor norme metodologice. Rezultatele controlului vor fi înaintate în scris angajatorului, iar în cazul constatării neîndeplinirii unor măsuri vor fi aplicate sancțiunile prevăzute de lege.

Art. 3. - (1) Salariații care a născut recent, definită la art. 2 lit. d) din ordonanța de urgență, este femeia care revine în unitate și își reia activitatea după efectuarea concediului de maternitate, respectiv a concediului postnatal obligatoriu de 42 de zile, sau, după caz, a numărului total de 63 de zile ale concediului de lauzie, prevăzut în Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Salariații prevăzută la alin. (1) poate solicita, pe baza documentului medical eliberat de medicul de familie, măsuri de protecție corespunzătoare, în termen de 6 luni de la data la care a născut.

Art. 4. - (1) Concediul postnatal obligatoriu, prevăzut la art. 2 lit. g) din ordonanța de urgență, cuprinde perioada primelor 42 de zile calendaristice după data nasterii copilului, din timpul concediului de sarcină și lauzie, acordat conform prevederilor Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pe perioada concediului postnatal obligatoriu, mama beneficiază de indemnizație pentru maternitate, acordată în condițiile Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, în baza certificatului de concediu medical eliberat conform reglementărilor legale în vigoare.

(3) Pentru protecția sănătății mamei și a copilului este interzis angajatorilor să permită salariaților să revină la locul de muncă în cele 42 de zile de concediu postnatal obligatoriu.

Art. 5. - (1) Concediul de risc maternal, definit la art. 2 lit. h) din ordonanța de urgență, este concediul pe care poate să îl solicite o salariații care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență, în cazul în care angajatorul, ca urmare a evaluării riscurilor prezente la locul de muncă al salariații, nu poate, din motive justificate în mod obiectiv, să dispună măsura modificării condițiilor și/sau programului de muncă al acesteia sau măsura repartizării ei la alt loc de muncă, fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa și/sau a fatului ori a copilului.

(2) Concediul de risc maternal se solicită de către salariații prevăzută la alin. (1) ca urmare a primirii Informării privind protecția maternității la locul de muncă, prevăzută la art. 2 lit. f).

Art. 6. - (1) Documentul medical eliberat de medicul de familie sau, după caz, de medicul specialist care atestă faptul că o salariații se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență este fie adeverința medicală-tip aprobată de Ministerul Sănătății, fie Carnetul gravidei și Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lauzei în conformitate cu Ordinul ministrului sănătății nr. 12/2004.

(2) Documentul medical menționat la alin. (1) trebuie să conțină constatarea stării fiziologice de sănătate a salariații și recomandări privind protecția acesteia la locul de muncă.

(3) În cazul salariații gravide, documentul medical trebuie să conțină data prezumtivă a nasterii, precum și recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia pe timp de zi sau, dacă este cazul, pe timp de noapte, precum și în condiții de muncă definite în prezentele norme metodologice ca insalubre sau greu de suportat.

(4) În cazul salariatei care a născut recent și/sau alăptează, documentul medical trebuie să conțină datele privind începutul și sfârșitul prezumtiv al perioadei vizate și recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia.

(5) Consultările postnatale efectuate de salariața pe o perioadă de 6 luni după naștere vor lua în considerare eventualele modificări ale capacității de muncă a salariatei și vor conține recomandări corespunzătoare.

(6) Salariața va prezenta angajatorului, în copie, documentul medical menționat la alin. (1), în maximum 5 zile lucrătoare de la data eliberării.

Art. 7. - (1) Salariața poate solicita concediul de risc maternal, în întregime sau fractionat, în funcție de recomandarea medicului și de justificarea angajatorului privind perioada posibilă de eliminare a riscurilor de la locul de muncă, pentru sănătatea sau securitatea ei.

(2) Angajatorul aprobă solicitarea salariatei pentru concediul de risc maternal numai dacă solicitarea este însoțită de documentul medical prevăzut la art. 6.

(3) Concediul de risc maternal se acordă pe durate care nu pot depăși, cumulativ, 120 de zile calendaristice, astfel:

a) integral sau fractionat, până în a 63-a zi anterioară datei estimate a nașterii copilului, respectiv anterioară datei intrării în concediul de maternitate;

b) integral sau fractionat, după expirarea concediului postnatal obligatoriu și, dacă este cazul, până la data intrării în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani;

c) integral sau fractionat, înainte sau după nașterea copilului, pentru salariața care nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediul de maternitate, în conformitate cu prevederile legii.

Art. 8. - (1) Evaluarea riscurilor prevăzută la art. 5 alin. (1) din ordonanța de urgență este de natură particulară, în raport cu evaluarea care se realizează în cazul oricărui alt salariat aflat la același loc de muncă, deoarece stabilește riscurile specifice datorate agenților, proceselor și condițiilor existente la locul de muncă, la care este supusă salariața gravida, care a născut recent sau care alăptează și, după caz, fatul sau copilul, de-a lungul unui proces evolutiv, respectiv sarcina, lauzie sau alăptare.

(2) Evaluarea riscurilor prevăzută la alin. (1) se efectuează de către angajator:

a) în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentelor norme metodologice, pentru toate salariațele care se află în situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență;

b) după expirarea termenului prevăzut la lit. a), în termen de 10 zile de la data informării în scris a angajatorului de către salariața sau concomitent cu evaluarea riscurilor pe care angajatorul o realizează ca urmare a îndeplinirii obligațiilor care îi revin potrivit prevederilor art. 11 lit. b) din Normele generale de protecție a muncii, aprobate prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății și familiei nr. 508/933/2002, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 880 din 6 decembrie 2002.

(3) Evaluarea riscurilor pentru salariața care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență se evidențiază într-un capitol special al documentului pe care angajatorul îl întocmește potrivit obligațiilor ce îi revin, stabilite de prevederile art. 11 lit. b) din Normele generale de protecție a muncii, cu respectarea art. 5 alin. (2) din ordonanța de urgență.

Art. 9. - (1) Raportul de evaluare, întocmit potrivit prevederilor art. 5 alin. (2) din ordonanța de urgență, va fi semnat de către toți cei implicați și va fi structurat astfel:

a) descrierea procesului, a tehnologiei, a activității supuse evaluării;

b) lista agenților, procedeele sau a condițiilor de lucru care sunt identificate drept pericole pentru sănătatea salariatei gravide, care a născut recent și, respectiv, fatului, copilului născut și, după caz, salariatei care alăptează.

(2) Pentru fiecare element din lista prevăzută la alin. (1) lit. b) trebuie menționate următoarele:

a) justificarea utilizării și alegerii agentului, procedeele sau condițiilor de lucru; în cazul în care informațiile sunt confidențiale, este necesar să se indice posibilitățile de eliminare sau de diminuare a riscului;

b) durata, intensitatea, frecvența și natura expunerii la agenți a salariatei la locul de muncă;

c) măsurile de prevenire care trebuie aplicate în vederea reducerii riscului la cel mai scăzut nivel posibil;

d) recomandarea medicului de medicina muncii cu privire la schimbarea locului de munca, de la început sau după o anumită perioadă;

e) concluzia evaluării: dacă salariații poate rămâne sau nu la locul ei de munca. Dacă este necesară schimbarea locului de munca, vor fi indicate locurile de munca unde poate fi repartizată, pe baza evaluării riscurilor.

(3) Angajatorul este obligat să transfere salariații vizată la un nou loc de munca dacă se recomandă aceasta prin concluzia raportului menționat la alin. (1), în cel mult 15 zile lucrătoare de la data încheierii raportului de evaluare a riscului.

(4) Face excepție de la prevederile alin. (3) situația prevăzută la art. 8 alin. (2) lit. a), pentru care schimbarea se va face la cel mult 5 zile lucrătoare de la data încheierii Raportului de evaluare.

(5) În termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii, Raportul de evaluare se înaintea după cum urmează:

a) medicului de medicina muncii din direcția de sănătate publică teritorială;

b) inspectoratului teritorial de munca;

c) în unitate, după caz, Comitetului de securitate și sănătate în munca, Compartimentului de protecție a muncii sau responsabilului cu protecția muncii desemnat de angajator;

d) celor prevăzuți la art. 6 alin. (1) din ordonanța de urgență.

Art. 10. - Medicul de medicina muncii sau medicul cu competență în medicina de întreprindere, conform reglementărilor Ministerului Sănătății, care asigură supravegherea stării de sănătate a angajaților, va dispune efectuarea de examene paraclinice și de laborator, după caz, în funcție de noxele constatate la locurile de munca, cu respectarea Normelor generale de protecție a muncii, pentru a se stabili influența acestora asupra stării de sănătate a salariaților.

Art. 11. - Medicul de medicina muncii din direcția de sănătate publică teritorială și inspectoratul teritorial de munca, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare de la data informării acestora de către angajator, efectuează verificarea condițiilor de munca ale salariații care a anunțat angajatorul în scris că se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență.

Art. 12. - Medicul de medicina muncii din cadrul direcției de sănătate publică împreună cu inspectoratul teritorial de munca vor efectua periodic un control la locurile de munca din unitatea la care lucrează salariații prevăzuți la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență, pentru a verifica modul în care se respectă măsurile stabilite.

Rezultatele controlului vor fi înaintate în scris angajatorului, iar în cazul constatării neîndeplinirii unor măsuri vor fi aplicate sancțiunile prevăzute de lege.

Art. 13. - (1) Dacă în urma efectuării controalelor medicale periodice se constată modificări ale stării de sănătate a salariații, în condițiile în care buletinele de analiză dovedesc că nu au existat depășiri ale valorilor limită de expunere profesională la agenți în cadrul locului de munca al salariații, atunci angajatorul va aplica prevederile art. 9 din ordonanța de urgență, la recomandarea medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

(2) Angajatorul va aplica prevederile art. 9 și, după caz, prevederile art. 10 din ordonanța de urgență în cazul salariaților care se încadrează la art. 14 din ordonanța de urgență.

Art. 14. - Amenajările pentru repaus și încăperile speciale pentru alăptat destinate femeilor gravide sau care alăptează, potrivit art. 12 alin. (1) și art. 17 alin. (4) din ordonanța de urgență, trebuie să îndeplinească toate condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare și cerințelor prevăzute la cap. IV titlul IV din Normele generale de protecție a muncii în vigoare.

Art. 15. - Dacă locul de munca în care își desfășoară activitatea salariații prevăzuți la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență este încadrat în condiții deosebite, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de munca în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, sau în condiții speciale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1.025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de munca în condiții speciale, în mod obligatoriu se vor aplica măsurile de protecție prevăzute la art. 9 sau, după caz, la art. 10 din ordonanța de urgență.

Art. 16. - În toate cazurile, indiferent dacă salariați este trecută sau nu la alt loc de muncă, se vor respecta prevederile legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 17. - (1) Potrivit art. 10 și 11 din ordonanța de urgență, pe durata concediului de risc maternal salariați are dreptul la indemnizație de risc maternal care se suportă din bugetul asigurărilor sociale, plătită de angajator.

(2) Indemnizația de risc maternal se plătește salariați, la cerere, pe baza certificatului medical care se eliberează de medicul de familie sau de medicul specialist, cu avizul medicului de medicina muncii.

(3) După caz, certificatul medical va fi însoțit de certificatul de naștere al copilului.

(4) Certificatul medical pentru acordarea concediului de risc maternal se va completa pe formularul cu regim special - tipizat, utilizat la plata indemnizațiilor de asigurări sociale reglementate de Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, fără înregistrări privind:

a) codul diagnosticului;

b) codul indemnizației;

c) elementele de identificare a cauzelor incapacității temporare de muncă;

d) avize privind prelungirea concediilor medicale pentru incapacitate temporară de muncă;

e) orice alte date specifice indemnizațiilor de asigurări sociale reglementate de Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(5) În caseta "Cod diagnostic" se va înregistra "Concediu de risc maternal".

(6) Indemnizația de risc maternal se plătește cu condiția ca, prin grija angajatorului, medicul de medicina muncii care a efectuat evaluarea prevăzută la art. 5 din ordonanța de urgență să vizeze certificatul medical, în caseta "Cod diagnostic", sub semnătură, parafă și stampilă, cu privire la imposibilitatea îndeplinirii de către angajator a obligațiilor prevăzute de lege și la motivul pentru care nu a putut fi evitată acordarea acestei prestații.

(7) Nerespectarea prevederilor alin. (6) atrage răspunderea angajatorului, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(8) Controlul corectitudinii completării certificatelor medicale pentru concediu de risc maternal se efectuează de serviciile specializate sau de persoanele împuternicite din direcțiile teritoriale de sănătate publică.

Art. 18. - (1) Baza de calcul a indemnizației de risc maternal se constituie din media veniturilor lunare realizate în ultimele 10 luni anterioare primei zile înregistrate în certificatul medical, pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale, conform prevederilor Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În cazul în care concediul de risc maternal se acordă în cursul lunii, intervalul celor 10 luni din care se determină baza de calcul a indemnizației de risc maternal cuprinde 9 luni și 2 fracțiuni de luna, respectiv luna în care începe și luna în care se sfârșește perioada din care se stabilește baza de calcul a drepturilor.

(3) În situația în care, în una sau mai multe dintre lunile ori, după caz, în una sau în ambele fracțiuni de luna din care se constituie baza de calcul a indemnizației de risc maternal, numărul de zile pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale este mai mic decât numărul de zile lucrătoare legale, perioada respectivă se întregeste cu numărul corespunzător de zile lucrătoare.

(4) Pentru perioadele în care s-a întregit numărul de zile lucrătoare prevăzute la alin. (3), în calculul indemnizației de risc maternal se ia în considerare salariul minim brut pe țară, corespunzător numărului de zile lucrătoare creditate.

Art. 19. - (1) Media zilnică a indemnizației de risc maternal se determină prin raportarea sumei veniturilor salariale pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale și/sau a salariului minim brut pe țară la numărul total de zile lucrătoare legale existente în perioada din care se constituie baza de calcul a dreptului.

(2) În fiecare dintre lunile sau, după caz, fracțiunile de luna din care se constituie baza de calcul a indemnizației de risc maternal veniturile salariale pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale cumulate cu salariul minim brut pe țară nu pot depăși plafonul prevăzut la art. 23 alin. (3) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Pentru constituirea bazei de calcul a indemnizației de risc maternal convenite persoanelor care realizează venituri exprimate în moneda altor țări, se ia în considerare contravaloarea în lei a acestor venituri, obținută prin

aplicarea cursului de schimb valutar, comunicat de Banca Nationala a României, din data stabilita pentru plata drepturilor salariale.

Art. 20. - (1) Cuantumul indemnizatiei de risc maternal este egal cu 75% din baza de calcul determinata potrivit art. 18 si 19.

(2) Indemnizatia de risc maternal se plateste pentru numarul de zile lucratoare din durata calendaristica a concediului de risc maternal.

Art. 21. - (1) Concediul de risc maternal nu poate fi acordat simultan cu un concediu medical sau cu concediul pentru cresterea copilului, acordate conform Legii nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Calculul si plata indemnizatiei de risc maternal se efectueaza lunar de catre angajator, cel mai târziu o data cu lichidarea drepturilor salariale pe luna în care se acorda concediul de risc maternal.

(3) Sumele reprezentând indemnizatii de risc maternal platite de angajator se deduc de catre platitori din contributiile de asigurari sociale datorate pentru luna respectiva.

Art. 22. - (1) Pentru indemnizatia de risc maternal nu se datoreaza contributia de asigurari sociale de stat.

(2) La stabilirea drepturilor de asigurari sociale prevazute de Legea nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare, se utilizeaza cuantumul indemnizatiei de risc maternal.

(3) Durata concediului de risc maternal reprezinta perioada asimilata stagiului de cotizare în sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale.

Art. 23. - Sumele reprezentând indemnizatii de risc maternal cumulate cu sumele reprezentând prestatii de asigurari sociale platite de angajator, care depasesc contributiile datorate în luna respectiva, se recupereaza de catre platitori de la casele judetene de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, în conformitate cu dispozitiile legislatiei în vigoare.

Art. 24. - Potrivit art. 17 alin. (3) din ordonanta de urgenta, pauzele pentru alaptare sau reducerea duratei normale a timpului de munca prin comasarea acestor pauze, se includ în timpul de munca, nu afecteaza drepturile salariale si nu diminueaza stagiul de cotizare necesar pentru acordarea prestatiilor din sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale.

Art. 25. - În Declaratia privind evidenta nominala a asiguratilor si a obligatiilor de plata catre bugetul asigurarilor sociale de stat, prevazuta la art. 6 din Legea nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare, toate datele privind salariata care beneficiaza de indemnizatie de risc maternal vor fi înscrise de angajatori în acelasi mod ca cel pentru asiguratii care beneficiaza de prestatii de asigurari sociale în temeiul Legii nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. 26. - În întelesul art. 20 din ordonanta de urgenta, munci în conditii cu caracter insalubru sau greu de suportat sunt urmatoarele:

a) colectarea, transportul si depozitarea dejectiilor menajere, umane, animaliere;

b) igienizarea grupurilor sanitare;

c) sapatul santurilor;

d) încarcatul sau descarcatul cu lopata al diverselor produse;

e) ridicarea unor greutati mai mari de 10 kg;

f) munca în conditii de expunere la temperaturi extreme, definite conform prevederilor Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 99/2000 privind masurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protectia persoanelor încadrate în munca, aprobata prin Legea nr. 436/2001.

Art. 27. - Angajatorii au obligatia ca, în termen de 10 zile lucratoare de la data intrarii în vigoare a prezentelor norme metodologice sa le aduca la cunostinta salariatelor, în scris, cu confirmare de luare la cunostinta.