

**BUG 96 / 14.10.2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca  
actualizata pana la data de 1.01.2006**

Textul este actualizat cu modificarile aduse prin: **LEGEA 25 / 5.03.2004; BUG 158 / 17.11.2005.**

In temeiul art. 144 alin. (4) din Constitutie,

**Guvernul Romaniei adopta prezenta 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 in Romania, daca fac parte din categoriile de salariate prevazute la lit. a).

**ART. 2**

In 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 in spatiu, in functie de specificul muncii, inzeestrata cu mijloacele si cu materialele necesare muncii, in vederea realizarii unei operatii, lucrari sau pentru indeplinirea unei activitati de catre unul ori mai multi executanti, cu pregatirea si indemanarea lor, in conditii tehnice, organizatorice si de protectie a muncii corespunzatoare, din care se obtine un venit in baza unui raport de munca ori de serviciu cu un angajator;
- c) salariata gravida este femeia care anunta in scris angajatorul asupra starii sale fiziologice de graviditate si anexeaza un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa ii ateste aceasta stare;
- d) salariata care a nascut recent este femeia care si-a reluat activitatea dupa efectuarea concediului de lauzie si solicita angajatorului in 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) salariata care alapteaza este femeia care, la reluarea activitatii dupa efectuarea concediului de lauzie, isi alapteaza copilul si anunta angajatorul in scris cu privire la inceputul si sfarsitul prezumat al perioadei de alaptare, anexand documente medicale eliberate de medicul de familie in 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 salariata mama are obligatia sa il efectueze dupa nastere, in cadrul concediului pentru sarcina si lauzie cu durata totala de 126 de zile, de care beneficiaza salariatele in 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) In cazul in care salariatele nu indeplinesc obligatia prevazuta la alin. (1) si nu informeaza in scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligatiile sale prevazute in 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 incat:

- 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 in 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), in 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 in rapoarte scrise.

#### **ART. 6**

(1) Angajatorii sunt obligati ca, in termen de 5 zile lucratoare de la data intocmirii raportului, sa inmaneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.

(2) Angajatorii vor informa in 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) In termen de 10 zile lucratoare de la data la care angajatorul a fost anuntat in scris de catre o salariata ca se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligatia sa instiinteze medicul de medicina muncii, precum si inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea.

(2) De la data primirii instiintarii medicul de medicina muncii si inspectoratul teritorial de munca vor verifica conditiile de munca ale salariatei la termenele si in 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 in interesul bunei desfasurari a procesului de munca, cand starea de graviditate nu este vizibila.

#### **ART. 9**

In cazul in care o salariata se afla in 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, in sensul celor prevazute la art. 5 alin. (1), angajatorul este obligat sa ii modifice in 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) In cazul in care angajatorul, din motive justificate in mod obiectiv, nu poate sa indeplineasca obligatia prevazuta la art. 9, salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) au dreptul la concediu de risc maternal, dupa cum urmeaza:

a) inainte 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), in cazul in care nu solicita concediul si indemnizatia pentru cresterea si ingrijirea copilului pana la implinirea varstei de 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la 3 ani.

(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, in intregime 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 in 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 in conditiile in care salariata s-a prezentat la consultatiile prenatale si postnatale, conform normelor Ministerului Sanatatii.

#### **Art. 11** – abrogat

#### **ART. 12**

(1) Pentru salariatele care se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c) si d) si isi desfasoara activitatea numai in pozitia ortostatica sau in pozitia asezat, angajatorii au obligatia de a le modifica locul de munca respectiv, astfel incat sa li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze si amenajari pentru repaus in 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 in 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 intemeiate, angajatorul va lua masurile necesare pentru a schimba locul de munca al salariatei respective.

#### **ART. 13**

In baza recomandarii medicului de familie, salariata gravida care nu poate indeplini 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 in limita a maximum 16 ore pe luna, in conditiile prevazute la art. 2 lit. f), in cazul in care investigatiile se pot efectua numai in 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, in conditiile prevazute la art. 2 lit. g) si in 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, in cursul programului de lucru, doua pauze pentru alaptare de cate o ora fiecare, pana la implinirea varstei de un an a copilului. In aceste pauze se include si timpul necesar deplasarii dus-intors de la locul in care se gaseste copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alaptare vor fi inlocuite 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 in timpul de munca si nu diminueaza veniturile salariale si sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) In cazul in care angajatorul asigura in cadrul unitatii incaperi speciale pentru alaptat, acestea vor indeplini conditiile de igiena corespunzatoare normelor sanitare in vigoare.

#### **ART. 18**

Pentru asigurarea securitatii si sanatatii in 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 in munca a acestora, in conformitate cu prevederile prezentei ordonante de urgenta si ale celorlalte acte normative in vigoare.

#### **ART. 19**

(1) Salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) nu pot fi obligate sa desfasoare munca de noapte.

(2) In cazul in 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 insoteste de un document medical care mentioneaza perioada in care sanatatea acesteia este afectata de munca de noapte.

(4) In cazul in care, din motive justificate in mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariaata 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 in conditii cu caracter insalubru sau greu de suportat.

(2) In cazul in care o salariaata care desfasoara in mod curent munca cu caracter insalubru sau greu de suportat se incadreaza in 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 in mod corespunzator.

#### **ART. 21**

(1) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul:

a) salariatei prevazute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legatura directa cu starea sa;

b) salariatei care se afla in concediu de risc maternal;

c) salariatei care se afla in concediu de maternitate;

d) salariatei care se afla in concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, in varsta de pana la 3 ani;

e) salariatei care se afla in concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, in varsta de pana la 18 ani.

(2) Interdictia prevazuta la alin. (1) lit. b) se extinde, o singura data, cu pana la 6 luni dupa revenirea salariatai in unitate.

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

#### **ART. 22**

(1) Salariatale prevazute la art. 21 alin. (1), ale caror raporturi de munca sau raporturi de serviciu au incetat din motive pe care le considera ca fiind legate de starea lor, au dreptul sa conteste decizia angajatorului la instanta judecatoreasca competenta, in termen de 30 de zile de la data comunicarii acesteia, conform legii.

(2) Actiunea in justitie a salariatai prevazute la alin. (1) este scutita de taxa judiciara de timbru si de timbru judiciar.

#### **ART. 23**

In cazul in care o salariata contesta o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat sa depuna dovezile in apararea sa pana la prima zi de infatisare.

#### **ART. 24**

(1) Angajatorul care a incetat raportul de munca sau de serviciu cu o salariata prevazuta la art. 21 are obligatia ca, in termen de 7 zile de la data comunicarii acestei decizii in 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 insoteste de copiile documentelor justificative pentru masura luata.

#### **ART. 25**

(1) Inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea angajatorul sau, dupa caz, Agentia Nationala a Functionarilor Publici, in 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, in fiecare dintre unitatile pe care le detin, cate o copie a prezentei ordonante de urgenta, o perioada de 6 luni de la data publicarii sale in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.

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

#### **ART. 27**

(1) Incalcarea urmatoarelor dispozitii constituie contraventie si se sanctioneaza astfel:

a) incalcarea 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) incalcarea 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 contraventiilor 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 imputernicit al Agentiei Nationale a Functionarilor Publici, pentru contraventiile 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 imputernicit din casele judetene de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, pentru contraventiile la dispozitiile prevazute la art. 11;

c) personalul imputernicit din cadrul directiilor de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti, conform legislatiei sanitare in vigoare, pentru contraventiile 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).

#### **ART. 28**

Contraventiilor prevazute la art. 27 le sunt aplicabile prevederile Ordonantei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contraventiilor, 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 in vigoare la data depunerii la Parlament si se aplica incepand cu data de 1 februarie 2004.

#### **ART. 31**

In 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 hotarare a Guvernului.

PRIM-MINISTRU  
ADRIAN NASTASE

#### **ANEXA 1**

#### **LISTA minimala a agentilor, procedeeelor si conditiilor de munca susceptibile sa prezinte un risc specific de expunere, la care se face referire in art. 5**

##### **A. Agenti**

1. Agenti fizici, considerati ca agenti cauzali pentru leziuni ale foetusului si/sau dezlipirea de placenta, in special:

- a) socuri, vibratii sau miscari bruste;
- b) manipularea manuala de mase grele, implicand riscuri in special la nivelul coloanei vertebrale dorsolombare;
- c) zgomot;
- d) radiatii ionizante;
- e) radiatii neionizante;
- f) ambianțe termice extreme, reci sau calde;
- g) miscari si pozitii de munca, deplasari (fie in interiorul, fie in 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 in vigoare, in masura in care se cunoaste ca acesti agenti sau masurile terapeutice cerute de existenta lor pun in pericol sanatatea femeii gravide si a copilului ce urmeaza a se naste si in masura in care nu figureaza in anexa nr. 2.

##### **3. Agenti chimici**

Urmatorii agenti chimici, in masura in care se stie ca pun in pericol sanatatea femeii gravide si a copilului ce urmeaza a se naste si in masura in care nu figureaza in anexa nr. 2:

- a) agentii cancerigeni si/sau mutageni, in masura in care nu sunt mentionati in listele de valori limita de expunere profesionala la agenti chimici si pulberi din normele generale de protectie a muncii si in masura in care nu figureaza in anexa nr. 2;
- b) agentii chimici prevazuti in lista de valori limita de expunere profesionala la agenti chimici din normele generale de protectie a muncii;
- c) mercurul si derivatii sai;
- d) medicamentele antimetabolice;
- e) monoxidul de carbon;
- f) agentii chimici periculosi cu cale de absorbtie cutanata.

##### **B. Procedee**

Procedeele industriale ce pot duce la aparitia cancerului, prevazute in normele generale de protectie a muncii.

##### **C. Conditii de munca**

Activitati subterane miniere.

#### **ANEXA 2**

#### **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 in atmosfera hiperbarica, de exemplu in incinte presurizate si la scufundari subacvatice
- b) Agenti biologici:
  - toxoplasma;
  - virusul rubeolei,

exceptand cazurile in care se dovedeste ca salariatul gravida este suficient protejata fata de acesti agenti prin imunizare.

c) Agenti chimici:

- plumbul si derivatii acestuia, in masura in 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, in masura in care pot fi absorbiti de organismul uman.

2. Conditii de munca

Activitati subterane miniere.

www.rauflorin.ro