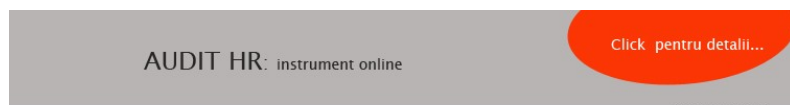


# OUG 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca

aprobata cu modificari prin Legea 25/2004, actualizata cu OUG 158/2005 - privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate 1.01.2006 (MO 1074/2005) + Legea 154 / 18 .06.2015 (MO 445/22.06.2015)

PUBLICATA PE [www.rauflorin.ro](http://www.rauflorin.ro) IN 27.02.2016

GUVERNUL ROMANIEI



1. Concept



2. Termeni de utilizare



3. Demo



4. Accesare cont Audit

In temeiul art. 144 alin. (4) din Constitutie, Guvernul Romaniei adopta prezenta ordonanta de urgenta.

**Art. 1** (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).

(2) Dispozitiile Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006, cu modificarile ulterioare, cu exceptia art. 4, se aplica in intregime intregului domeniu la care se face referire la alin. (1), fara a aduce atingere dispozitiilor mai restrictive si/sau speciale, incluse in prezenta ordonanta de urgenta, ce asigura o mai buna protectie salariatelor carora li se aplica prevederile prezentei ordonante de urgenta. – introdus prin Legea 154/2015

**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, inzestrata 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 corespunzatoare tehnice, organizatorice si de securitate si sanatate in munca, din care se obtine un venit in baza unui raport de munca ori de serviciu cu un angajator (modificat prin Legea 154/2015)
- 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 de lauzie 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; (modificat prin Legea 154/2015)
- 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 care pot prezenta un risc specific de expunere la agenti, procese sau conditii de munca, a caror lista neexhaustiva este prezentata in anexa nr. 1, angajatorul trebuie sa evalueze natura, gradul si durata expunerii salariatelor prevazute la art. 2 lit. c)–e) in intreprinderea si/sau unitatea respectiva si, ulterior, la orice modificare a conditiilor de munca, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protectie si prevenire prevazute la art. 8 si 9 din Legea nr. 319/2006, cu modificarile ulterioare, cu scopul de:

a) a evalua orice risc pentru securitatea sau sanatatea salariatelor si orice efect posibil asupra sarcinii sau alaptarii, in sensul art. 2 lit. c)–e);

b) a decide ce masuri trebuie luate

(2) Evaluările prevazute la alin. (1) se efectueaza de catre angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor, impreuna cu toate masurile care trebuie luate referitor la securitatea si sanatatea in munca, se consemneaza in rapoarte scrise (modificat prin Legea 154/2015)

Obiectivele individuale SMART...

www.rauflorin.ro



**Art. 6** (1) Fara a aduce atingere art. 16 si 17 din Legea nr. 319/2006, cu modificarile ulterioare, angajatorii sunt obligati ca, in termen de 5 zile lucratoare de la data intocmirii rapoartelor scrise prevazute la art. 5 alin. (2), sa inmaneze o copie a acestora reprezentantilor salariatilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor.

(2) Angajatorii vor informa in scris salariatele asupra rezultatelor evaluarii privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de munca, a masurilor care trebuie luate referitor la securitatea si sanatatea in munca, precum si asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanta de urgenta. (modificat prin Legea 154/2015)

**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 medicului 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** (1) Fara a aduce atingere art. 6 si 7 din Legea nr. 319/2006, cu modificarile ulterioare, in cazul in care rezultatele evaluarii la care se face referire la art. 5 si 6 evidentiaza un risc pentru securitatea sau sanatatea salariatelor prevazute la art. 2 lit. c)–e) sau o repercusiune asupra sarcinii sau alaptarii, angajatorul trebuie sa ia masurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporara a conditiilor de munca si/sau a programului de lucru al salariatei in cauza, sa fie evitata expunerea acesteia la riscurile evidentiate, conform recomandarii medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu mentinerea veniturilor salariale.

(2) Daca modificarea conditiilor de munca si/sau a programului de lucru nu este posibila ori nu poate fi realizata din motive bine intemeiate, angajatorul va lua masuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fara riscuri pentru sanatatea ori securitatea sa, conform recomandarii medicului de medicina muncii ori a medicului de familie, cu mentinerea veniturilor salariale. (modificat prin Legea 154/2015)

**Art. 10** (1) In cazul in care angajatorul, din motive justificate in mod obiectiv, nu poate sa indeplineasca obligatia prevazuta la art. 9 alin. (2), 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 dispozitiilor Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 399/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, salariatele prevazute la art. 2 lit. c);

b) dupa data revenirii din concediul de lauzie 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 dizabilitati, 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 Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 158/2005, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 399/2006, cu modificarile si completarile ulterioare (modificat prin Legea 154/2015)

(3) Eliberarea certificatului medical se va face in conditiile in care salariaata 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, salariaata 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 (modificat prin Legea 154/2015)

**Art. 14** Pe langa dispozitiile generale referitoare la securitatea si sanatatea in munca a lucratorilor, in special cele referitoare la valorile-limita de expunere profesionala, angajatorul trebuie sa aiba in vedere si urmatoarele:

a) salariatele prevazute la art. 2 lit. c) nu pot fi obligate, in niciun caz, sa realizeze activitati pentru care evaluarea a evidentiat riscul de expunere la agenti sau conditiile de munca prevazute la lit. A din anexa nr. 2;

b) salariatele prevazute la art. 2 lit. e) nu pot fi obligate, in niciun caz, sa realizeze activitati pentru care evaluarea a evidentiat riscul de expunere la agenti sau conditiile de munca prevazute la lit. B din anexa nr. 2;

c) in cazul in care o salariaata care exercita o activitate interzisa in temeiul lit. a) sau b) ramane insarcinata sau alapteaza si isi informeaza angajatorul cu privire la aceasta se aplica, in mod corespunzator, dispozitiile art. 9 si 10. (modificat prin Legea 154/2015)

**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.

OUG 96 2003 actualizata prin:

Legea 2004 - pentru aprobarea Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca din 5 martie 2004, Monitorul Oficial 214/2004 ;

**Art. 16** Pentru protectia sanatatii lor si a copilului lor, dupa nastere, salariatele au obligatia de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lauzie, in conditiile prevazute la art. 2 lit. g) si in cadrul concediului pentru lauzie stabilit prin Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 158/2005, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 399/2006, cu modificarile si completarile ulterioare. (modificat prin Legea 154/2015)

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

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

OUG 96/2003 actualizată prin:

Legea 2004 - pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de

muncă din 5 martie 2004, Monitorul Oficial 214/2004 ;

## Departamentul Resurse Umane

www.rauflorin.ro



**Art. 18** Pentru asigurarea securității și sănătății în munca a salariaților gravide și/sau mame, lauze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în munca a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanțe de urgență și ale celorlalte acte normative în vigoare.

**Art. 19** (1) Salariațele prevăzute la art. 2 lit. c)–e) nu pot fi obligate să desfășoare munca de noapte. (2) În cazul în care sănătatea salariațelor menționate la alin. (1) este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariaței, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de

baza brut lunar.

(3) Solicitarea salariaței se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă.

(4) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariața va beneficia de concediul de risc maternal conform art. 10 și indemnizația de risc maternal, potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. (modificat prin Legea 154/2015)

**Art. 20** (1) Salariațele prevăzute la art. 2 lit. c)–e) nu pot desfășura munca în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat. (2) În cazul în care o salariață care desfășoară în mod curent munca cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 2 lit. c)–e), angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariaței, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de baza brut lunar.

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

(4) Prevederile art. 19 alin. (3) și (4) se aplică în mod corespunzător.

OUG 96/2003 actualizată prin:



Legea 2004 - pentru aprobarea Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca din 5 martie 2004, Monitorul Oficial 214/2004 ;

**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 dizabilitati, 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 dizabilitati cu afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani. (modificat prin Legea 154/2015)

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

(3) Dispozitiile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a dizolvarii sau falimentului angajatorului, in conditiile legii. (modificat prin Legea 154/2015)

#### COR

Clasificarea Ocupatiilor din  
Romania: prim pas catre  
definirea corecta a pozitiiilor din  
organizatie



**Art. 22** (1) Salariatele 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 salariatei 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 le informeze permanent pe salariate, inclusiv prin afisare in locuri vizibile, o perioada de 6 luni, in fiecare din unitatile pe care le detin, asupra drepturilor pe care acestea le au in ceea ce priveste respectarea prevederilor prezentei ordonante de urgenta, de la intrarea in vigoare a actelor normative care statueaza drepturile respective. (modificat prin Legea 154/2015)

(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:

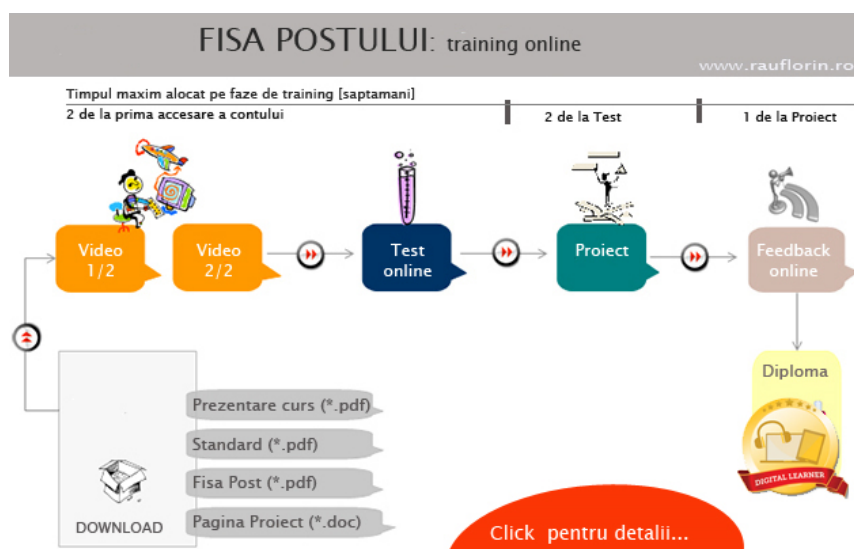
- a) incalcarea dispozitiilor prevazute la art. 4-6, art. 7 alin. (1), art. 8, art. 12 alin. (1) si (2), art. 17, 18 si art. 26 alin. (1), cu amenda de la 2.500 lei la 5.000 lei;
- b) incalcarea dispozitiilor prevazute la art. 9, 10, art. 12 alin. (3), art. 13-15, 19, art. 20 alin. (2) si (4), art. 21 alin. (1) si (2), cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei. (modificat prin Legea 154/2015)

(2) Constatarea contravențiilor si aplicarea amenzilor contravenționale corespunzătoare se fac de către:

- 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 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) abrogat prin Legea 154/2015

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.

\*

Prezenta ordonanta de urgenta transpune dispozitiile Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de masuri pentru promovarea imbunatatirii securitatii si a sanatatii la locul de munca in cazul lucratoarelor gravide, care au nascut de curand sau care alapteaza [a zecea directiva speciala in sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 348 din 28 noiembrie 1992. – precizare introdusa prin Legea 154/2015

PRIM-MINISTRU  
ADRIAN NASTASE

Contrasemneaza:

Ministrul muncii, solidaritatii sociale si familiei,

Elena Dumitru

Ministrul sanatatii,

Mircea Beuran

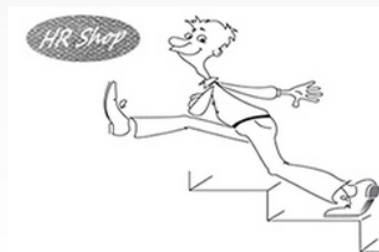
Ministrul finantelor publice,

Mihai Nicolae Tanasescu

LISTA neexhaustiva a agentilor, proceselor si conditiilor de munca care pot prezenta un risc specific de expunere, la care se face referite in art. 5 – denumire modificata prin Legea 154/2015

## HR Shop

Training online HR  
Alege sa te dezvolti  
June 12th, 2013



Sistem online de dezvoltare **OOO: Oricand este posibil** (la orice ora din zi si din noapte), **Oriunde exista o conexiune la net** (acasa, in pauza la job, in vacanta, in orice loc acoperit wireless), **in Orice cantitate** (sunteti dispus/a la un moment-dat)...

### A. Agenti

1. Agenti fizici, considerati ca agenti cauzali pentru leziuni ale foetusului si/sau dezlipirea de placentă, 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, in intelesul art. 5 lit. b)-d) din Hotararea Guvernului nr. 1.092/2006 privind protectia lucrarilor impotriva

riscurilor legate de expunerea la agenti biologici in munca, in masura in care se cunoaste ca acesti agenti sau masurile terapeutice pe care le necesita existenta lor pun in pericol sanatatea femeilor gravide si a copiilor ce urmeaza sa se nasca si in masura in care nu apar inca in anexa nr. 2 (modificare prin Legea 154/2015)

### 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) substante si amestecuri care indeplinesc criteriile de clasificare in conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1. 272/2008 al Parlamentului European si al Consiliului in una sau mai multe din urmatoarele clase de pericol si categorii de pericol, cu una sau mai multe din urmatoarele fraze de pericol, in masura in care nu apar inca in anexa nr. 2:

- mutagenitatea celulelor embrionare, categoria 1A, 1B sau 2 (H340, H341);
- cancerigenitate, categoria 1A, 1? sau 2 (H350, H350i, H351);
- toxicitate pentru reproducere, categoria 1A, ? sau 2 sau categoria suplimentara pentru efecte asupra alaptarii ori prin intermediul alaptarii (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);
- toxicitate asupra unui organ-tinta specific dupa o expunere unica, categoria 1 sau 2 (H370, H371);

b) agentii chimici din anexa nr. 1 la Hotararea Guvernului nr. 1.093/2006 privind stabilirea cerintelor minime de securitate si sanatate pentru protectia lucrarilor impotriva riscurilor legate de expunerea la agenti cancerigeni sau mutageni la locul de munca, cu modificarile ulterioare. (modificare prin Legea 154/2015)

- c) mercurul si derivatii sai;
- d) medicamentele antimetabolice;
- e) monoxidul de carbon;
- f) agentii chimici periculosi cu cale de absorbtie cutanata.

### B. Procese

Procesele industriale prevazute in anexa nr. 1 la Hotararea Guvernului nr. 1.093/2006, cu modificarile ulterioare. (modificare prin Legea 154/2015)

### C. Conditii de munca

Activitati subterane miniere.



Curs serial online de Obiective SMART

© 2013 www.raufloirin.ro

SMART  
SUCCES(x)=OBIECTIV(y)

SMART

Click aici!

## ANEXA Nr. 2

LISTA neexhaustiva a agentilor si conditiilor de munca, la care se face referire in art. 14 (denumire modificata prin Legea 154/2015)

### 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 salariata 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.

NOTA.

Potrivit art II din Legea 154/2015:

Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 25/2004, cu modificarile ulterioare, precum si cu modificarile si completarile aduse prin prezenta lege, se va republica in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, dandu-se textelor o noua numerotare.

\*

Prezenta lege transpune articolul 2 din Directiva 2014/27/UE a Parlamentului European si a Consiliului din 26 februarie 2014 de modificare a Directivelor 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/93/CE, 98/24/CE ale Consiliului si a Directivei 2004/37/CE a Parlamentului European si a Consiliului pentru a le alinia la Regulamentul (CE) nr. 1.272/2008 privind clasificarea, etichetarea si ambalarea substantelor si a amestecurilor, publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 65 din 5 martie 2014.

Aceasta lege a fost adoptata de Parlamentul Romaniei, cu respectarea prevederilor art. 75 si ale art. 76 alin. (1) din Constitutia Romaniei, republicata.