

ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 96 din 14 octombrie 2003

privind protecția maternității la locurile de muncă

EMITENT **GUVERNUL**

Publicat în **MONITORUL OFICIAL nr. 750 din 27 octombrie
2003**

Data intrării în vigoare 01-02-2004

Formă consolidată valabilă la data 24-09-2018

**Prezenta formă consolidată este valabilă începând cu data de
25-06-2015 până la data de 24-09-2018**

Notă CTCE

*) Notă CTCE:

Forma actualizată a acestui act normativ la data de 24 Septembrie 2018 este realizată de către Departamentul juridic din cadrul S.C. "Centrul Teritorial de Calcul Electronic" S.A. Piatra-Neamț prin includerea tuturor modificărilor și completărilor aduse de către: [LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004](#); [ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 158 din 17 noiembrie 2005](#); [LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#).

Conținutul acestui act aparține exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamț și nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat pentru informarea utilizatorilor.

În temeiul art. 144 alin. (4) din Constituție,
Guvernul României adopta prezenta ordonanța de urgență.

Articolul 1

(1)

Prezenta ordonanța de urgență reglementează măsuri de protecție socială pentru:

a)

salariate gravide și mame, lăuze sau care alăptează, de cetățenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator;

b)

cetățeni ai altor state și apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, dacă fac parte din categoriile de salariate prevăzute la lit. a).

(2)

Dispozițiile [Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006](#), cu modificările ulterioare, cu excepția art. 4, se aplică în întregime întregului domeniu la care se face referire la alin. (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau speciale, incluse în prezenta ordonanță de urgență, ce asigură o mai bună protecție salariatelor cărora li se aplică prevederile prezentei ordonanțe de urgență.

Alin. (2) al art. 1 a fost introdus de pct. 1 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

[NORMA \(A\) 07/04/2004](#)

Articolul 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 ordonanță de urgență.

Articolul 2

În sensul prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:

a)

protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;

b)

locul de muncă este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți executanți, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții corespunzătoare tehnice, organizatorice și de securitate și sănătate în muncă, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;

Lit. b) a art. 2 a fost modificată de pct. 2 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

c)

salariata gravidă este femeia care anunța în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical

eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste aceasta stare;

d)

salariata care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;

e)

salariata care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

f)

dispensă pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;

g)

concediul de lăuzie obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariata mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durată totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condițiile legii;

Lit. g) a art. 2 a fost modificată de pct. 2 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

h)

concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute la lit. c)-e) pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

Articolul 3

(1)

Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.

(2)

În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută la alin. (1) și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este

exonerat de obligațiile sale prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, cu excepția celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 și 25.

[NORMA \(A\) 07/04/2004](#)

Articolul 2

În vederea aplicării prevederilor ordonanței de urgență se parcurg în mod obligatoriu următoarele etape:

a)

salariata gravidă efectuează consultații 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;

b)

medicul de familie și/sau, după caz, medicul specialist completează Carnetul gravidei și Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei pentru atestarea fie a stării fiziologice de graviditate, fie a faptului că salariata a născut recent sau că alăptează, în conformitate cu [Ordinul ministrului sănătății nr. 12/2004](#) pentru adoptarea Protocolului privind Metodologia efectuării consultației prenatale și a consultației postnatale, Carnetului gravidei și Anexei pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 53 din 22 ianuarie 2004;

c)

salariata înștiințează angajatorul, depunând, în copie, Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, 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 i se aplica măsurile de protecție prevăzute de aceasta;

d)

angajatorul transmite copii de pe documentele depuse de salariată, în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii lor, medicului de medicina muncii, care asigură 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 salariata la locul ei de muncă, întocmesc și semnează Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariata 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 salariața, 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 salariața prin Informarea privind protecția maternității la locul de muncă, întocmită potrivit modelului prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezentele norme metodologice;

g)

salariața ia cunoștință 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 salariaței 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.

[NORMA \(A\) 07/04/2004](#)

Articolul 6

(1)

Documentul medical eliberat de medicul de familie sau, după caz, de medicul specialist care atestă faptul că o salariată 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 lăuzei 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 salariaței și recomandări privind protecția acesteia la locul de muncă.

(3)

În cazul salariaței gravide, documentul medical trebuie să conțină data prezumtivă a nașterii, 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 salariaței 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)

Consultațiile postnatale efectuate de salariată 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)

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

Articolul 4

Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât:

a)

să prevină expunerea salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c)-e) la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

b)

salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

Articolul 5

(1)

Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa nr. 1, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c)-e) în întreprinderea și/sau unitatea respectivă și, ulterior, la orice modificare a condițiilor de muncă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire prevăzute la [art. 8 și 9 din Legea nr. 319/2006](#), cu modificările ulterioare, cu scopul de:

a)

a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul art. 2 lit. c)-e);

b)

a decide ce măsuri trebuie luate.

(2)

Evaluările prevăzute la alin. (1) se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor, împreună cu toate măsurile care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, se consemnează în rapoarte scrise.

Art. 5 a fost modificat de pct. 3 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

Articolul 6

(1)

Fără a aduce atingere [art. 16 și 17 din Legea nr. 319/2006](#), cu modificările ulterioare, angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii rapoartelor scrise prevăzute la art. 5 alin. (2), să înmâneze o copie a acestora reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

(2)

Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.

Art. 6 a fost modificat de pct. 4 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

Articolul 7

(1)

În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că 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.

Articolul 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.

Articolul 9

(1)

Fără a aduce atingere [art. 6 și 7 din Legea nr. 319/2006](#), cu modificările ulterioare, în cazul în care rezultatele evaluării la care se face referire la

art. 5 și 6 evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariaților prevăzute la art. 2 lit. c)-e) sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariații în cauză, să fie evitată expunerea acesteia la riscurile evidențiate, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

(2)

Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Art. 9 a fost modificat de pct. 5 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

[NORMA \(A\) 07/04/2004](#)

Articolul 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 muncă 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.

[NORMA \(A\) 07/04/2004](#)

Articolul 15

Dacă locul de muncă în care își desfășoară activitatea salariații prevăzute 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 muncă 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 muncă 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.

[NORMA \(A\) 07/04/2004](#)

Articolul 16

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

Articolul 10

(1)

În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația prevăzută la art. 9 alin. (2), 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 dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, salariatele prevăzute la art. 2 lit. c);

b)

după data revenirii din concediul de lăuzie 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 dizabilități, până la 3 ani.

Alin. (1) al art. 10 a fost modificat de pct. 6 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

(2)

Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, 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 Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Alin. (2) al art. 10 a fost modificat de pct. 6 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

(3)

Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariața s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.

[NORMA \(A\) 07/04/2004](#)

Articolul 7

(1)

Salariata poate solicita concediul de risc maternal, în întregime sau fracționat, 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 salariații 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 fracționat, până în a 63-a zi anterioară datei estimate a nașterii copilului, respectiv anterioară datei intrării în concediul de maternitate;

b)

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

[NORMA \(A\) 07/04/2004](#)

Articolul 17

(1)

Potrivit art. 10 și 11 din ordonanța de urgență, pe durata concediului de risc maternal salariața are dreptul la indemnizație de risc maternal care se suportă din bugetul asigurărilor sociale, plătită de angajator.

(2)

Indemnizația de risc maternal se plătește salariatei, 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 înscrisuri 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 înscrie "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 ștampilă, 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.

Articolul 18

(1)

Baza de calcul a indemnizației de risc maternal se constituie din media veniturilor lunare realizate în ultimele 10 luni anterioare primei zile înscrise 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 lună, 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 lună 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 întrecește 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.

Articolul 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 lună 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 Națională a României, din data stabilită pentru plata drepturilor salariale.

Articolul 20

(1)

Cuantumul indemnizației de risc maternal este egal cu 75% din baza de calcul determinată potrivit art. 18 și 19.

(2)

Indemnizația de risc maternal se plătește pentru numărul de zile lucrătoare din durata calendaristică a concediului de risc maternal.

Articolul 21

(1)

Concediul de risc maternal nu poate fi acordat simultan cu un concediu medical sau cu concediul pentru creșterea copilului, acordate conform [Legii nr. 19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare.

(2)

Calculul și plata indemnizației de risc maternal se efectuează lunar de către angajator, cel mai târziu o dată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna în care se acordă concediul de risc maternal.

(3)

Sumele reprezentând indemnizații de risc maternal plătite de angajator se deduc de către plătitori din contribuțiile de asigurări sociale datorate pentru luna respectivă.

Articolul 22

(1)

Pentru indemnizația de risc maternal nu se datorează contribuția de asigurări sociale de stat.

(2)

La stabilirea drepturilor de asigurări sociale prevăzute de [Legea nr. 19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare, se utilizează cuantumul indemnizației de risc maternal.

(3)

Durata concediului de risc maternal reprezintă perioadă asimilată stagiului de cotizare în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Articolul 23

Sumele reprezentând indemnizații de risc maternal cumulate cu sumele reprezentând prestații de asigurări sociale plătite de angajator, care depășesc contribuțiile datorate în luna respectivă, se recuperează de către plătitori de la casele județene de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, în conformitate cu dispozițiile legislației în vigoare.

Articolul 11

Abrogat.

Art. 11 a fost abrogat de alin. (2) al [art. 60 din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 158 din 17 noiembrie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005.

Articolul 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 șezândă 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 șezândă 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.

Articolul 13

În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

Art. 13 a fost modificat de pct. 7 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

Articolul 14

Pe lângă dispozițiile generale referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor, în special cele referitoare la valorile-limită de expunere profesională, angajatorul trebuie să aibă în vedere și următoarele:

a)

salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) nu pot fi obligate, în niciun caz, să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condițiile de muncă prevăzute la lit. A din anexa nr. 2;

b)

salariatele prevăzute la art. 2 lit. e) nu pot fi obligate, în niciun caz, să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condițiile de muncă prevăzute la lit. B din anexa nr. 2;

c)

în cazul în care o salariată care exercită o activitate interzisă în temeiul lit. a) sau b) rămâne însărcinată sau alăptează și își informează angajatorul cu privire la aceasta se aplică, în mod corespunzător, dispozițiile art. 9 și 10.

Art. 14 a fost modificat de pct. 8 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

Articolul 15

Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f), în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Art. 15 a fost modificat de pct. 4 al [art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.

Articolul 16

Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lăuzie, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. g) și în cadrul concediului pentru lăuzie stabilit prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005](#), aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 399/2006](#), cu modificările și completările ulterioare.

Art. 16 a fost modificat de pct. 9 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

Articolul 17

(1)

Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

Alin. (1) al art. 17 a fost modificat de pct. 5 al [art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.

(2)

La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două 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.

Articolul 18

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

Articolul 19

(1)

Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

(2)

În cazul în care sănătatea salariatelor menționate la alin. (1) este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza

solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(3)

Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă.

Alin. (3) al art. 19 a fost modificat de pct. 10 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

(4)

În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariată 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.

Alin. (4) al art. 19 a fost modificat de pct. 10 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

Articolul 20

(1)

Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.

Alin. (1) al art. 20 a fost modificat de pct. 6 al [art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.

(2)

În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă 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 salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

Alin. (2) al [art. 20 a fost modificat de pct. 6 al articolului unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.

(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.

Alin. (3) al art. 20 a fost modificat de pct. 6 al [art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.

(4)

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

Articolul 21

(1)

Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a)

salariatei prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa;

b)

salariatei care se află în concediu de risc maternal;

c)

salariatei care se află în concediu de maternitate;

d)

salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;

Lit. d) a alin. (1) al art. 21 a fost modificată de pct. 11 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

e)

salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Lit. e) a alin. (1) al art. 21 a fost modificată de pct. 11 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

(2)

Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.

(3)

Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a dizolvării sau falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Alin. (3) al art. 21 a fost modificat de pct. 12 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

Art. 21 a fost modificat de pct. 7 al [art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.

Articolul 22

(1)

Salariatele prevăzute la art. 21 alin. (1), ale căror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

(2)

Acțiunea în justiție a salariatei prevăzute la alin. (1) este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

Articolul 23

În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Articolul 24

(1)

Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art. 21 are obligația ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii în scris către salariată, să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă ori, după caz, Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

(2)

Copia deciziei se însoțește de copiile documentelor justificative pentru măsura luată.

Articolul 25

(1)

Inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea angajatorul sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei prevăzute la art. 23, are obligația să emită aviz consultativ corespunzător situației constatate.

(2)

Inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum și sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate.

Articolul 26

(1)

Angajatorii au obligația să le informeze permanent pe salariați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, o perioadă de 6 luni, în fiecare din unitățile pe care le dețin, asupra drepturilor pe care acestea le au în ceea ce privește respectarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, de la intrarea în vigoare a actelor normative care statuează drepturile respective.

Alin. (1) al art. 26 a fost modificat de pct. 13 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

(2)

Reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși ai salariaților având atribuții privind asigurarea respectării egalității de șanse între femei și bărbați, desemnați în baza [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, au obligația de a organiza semestrial, în unitățile în care funcționează, informări privind prevederile prezentei ordonanțe de urgență.

Articolul 27

(1)

Încălcarea următoarelor dispoziții constituie contravenție și se sancționează astfel:

a)

încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 4-6, art. 7 alin. (1), art. 8, art. 12 alin. (1) și (2), art. 17, 18 și art. 26 alin. (1), cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei;

b)

încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 9, 10, art. 12 alin. (3), art. 13-15, 19, art. 20 alin. (2) și (4), art. 21 alin. (1) și (2), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

Alin. (1) al art. 27 a fost modificat de pct. 14 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

(2)

Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale corespunzătoare se fac de către:

a)

inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă pe a căror rază teritorială se afla sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului și, respectiv, de către personalul împuternicit al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute la art. 6, art. 7 alin. (1), art. 8, 9, art. 12 alin. (3), art. 13, art. 17 alin. (1), art. 18, art. 19 alin. (1) și (4), art. 20 alin. (2) și (4), art. 21 alin. (1) și (2) și art. 26 alin. (1);

Lit. b) a alin. (2) al art. 27 a fost modificată de pct. 8 al art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.

b)

abrogată;

Lit. b) a alin. (2) al art. 27 a fost abrogată de pct. 15 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

c)

personalul împuternicit din cadrul direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București, conform legislației sanitare în vigoare, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute la art. 4, 5, 10, art. 12 alin. (1) și (2), art. 14, 15, art. 17 alin. (2) și art. 19 alin. (2).

Articolul 28

Contravențiilor prevăzute la [art. 27 le sunt aplicabile prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001](#) privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 180/2002](#), cu modificările ulterioare.

Articolul 29

Anexele nr. 1 și 2 fac parte integrantă din prezenta ordonanță de urgență.

Articolul 30

Prezenta ordonanță de urgență intră în vigoare la data depunerii la Parlament și se aplică începând cu data de 1 februarie 2004.

Articolul 31

În termen de 30 de zile de la publicarea legii de aprobare a prezentei ordonanțe de urgență, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și Ministerul Sănătății vor elabora normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Art. 31 a fost modificat de pct. 9 al [art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.

*

Prezenta ordonanță de urgență transpune dispozițiile [Directivei 92/85/CEE](#) a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din [Directiva 89/391/CEE](#)], publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 348 din 28 noiembrie 1992.

Mențiunea privind transpunerea normelor comunitare a fost introdusă de pct. 16 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

PRIM-MINISTRU
ADRIAN NĂSTASE
Contrasemnează:

Ministrul muncii,
solidarității sociale și familiei,
Elena Dumitru
Ministrul sănătății,
Mircea Beuran
Ministrul finanțelor publice,
Mihai Nicolae Tănăsescu
București, 14 octombrie 2003.
Nr. 96.

Anexa 1

LISTA

minimală a agenților, procedeele și condițiilor de muncă
susceptibile să prezinte un risc specific de expunere,

la care se face referire în art. 5

LISTA

neexhaustivă a agenților, proceselor și condițiilor de muncă care pot prezenta un risc specific de expunere, la care se face referire în art. 5

Titlul anexei 1 a fost modificat de pct. 17 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

A. Agenți

1. Agenți fizici, considerați ca agenți cauzali pentru leziuni ale fătului și/sau dezlipirea de placentă, în special:

a)

șocuri, vibrații sau mișcări bruște;

b)

manipularea manuală de mase grele, implicând riscuri în special la nivelul coloanei vertebrale dorsolombare;

c)

zgomot;

d)

radiații ionizante;

e)

radiații neionizante;

f)

ambianțe termice extreme, reci sau calde;

g)

mișcări și poziții de muncă, deplasări (fie în interiorul, fie în exteriorul unității), oboseală mentală, fizică, alte eforturi fizice legate de activitatea salariaților prevăzute la art. 2 lit. c)-e).

2. Agenți biologici

Agenții biologici din grupele de risc 2, 3 și 4, definite astfel conform legislației în vigoare, în măsura în care se cunoaște că acești agenți sau măsurile terapeutice cerute de existența lor pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului ce urmează a se naște și în măsura în care nu figurează în anexa nr. 2.

2. Agenți biologici

Agenții biologici din grupele de risc 2, 3 și 4, în înțelesul [art. 5 lit. b\)-d\) din Hotărârea Guvernului nr. 1.092/2006](#) privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici în muncă, în măsura în care se cunoaște că acești agenți sau măsurile terapeutice pe care le necesită existența lor pun în pericol sănătatea femeilor gravide și

a copiilor ce urmează să se nască și în măsura în care nu apar încă în anexa nr. 2.

Pct. 2 al lit. A din anexa 1 a fost modificat de pct. 18 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

3. Agenți chimici

Următorii agenți chimici, în măsura în care se știe că pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului ce urmează a se naște și în măsura în care nu figurează în anexa nr. 2:

a)

substanțe și amestecuri care îndeplinesc criteriile de clasificare în conformitate cu [Regulamentul \(CE\) nr. 1. 272/2008](#) al Parlamentului European și al Consiliului în una sau mai multe din următoarele clase de pericol și categorii de pericol, cu una sau mai multe din următoarele fraze de pericol, în măsura în care nu apar încă în 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 suplimentară pentru efecte asupra alăptării ori prin intermediul alăptării (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);
- toxicitate asupra unui organ-țintă specific după o expunere unică, categoria 1 sau 2 (H370, H371);

Lit. a) a pct. 3 al lit. A din anexa 1 a fost modificată de pct. 19 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

b)

agenții chimici din [anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1.093/2006](#) privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă, cu modificările ulterioare.

Lit. b) a pct. 3 al lit. A din anexa 1 a fost modificată de pct. 19 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

c)

mercurul și derivații săi;

d)

medicamentele antimitotice;

e)

monoxidul de carbon;

f)

agenții chimici periculoși cu cale de absorbție cutanată.

B. Procedee

Procedeele industriale ce pot duce la apariția cancerului, prevăzute în normele generale de protecție a muncii.

B. Procese

Procesele industriale prevăzute în anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1. 093/2006, cu modificările ulterioare.

Lit. B din anexa 1 a fost modificată de pct. 20 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

C. Condiții de muncă

Activități subterane miniere.

Anexa 2

LISTA

minimală a agenților, procedeeelor și condițiilor de muncă, la care se face referire în art. 14

LISTA

neexhaustivă a agenților și condițiilor de muncă, la care se face referire în art. 14.

Titlul anexei 2 a fost modificat de pct. 21 al [art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.

A. Salariatele gravide prevăzute la art. 2 lit. c)

1. Agenți

a)

Agenți fizici:

- activitatea în atmosfera hiperbarică, de exemplu în incinte presurizate și la scufundări subacvatice

b)

Agenți biologici:

• toxoplasma;

• virusul rubeolei,

exceptând cazurile în care se dovedește ca salariaata gravidă este suficient protejată față de acești agenți prin imunizare.

c)

Agenți chimici:

- plumbul și derivații acestuia, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman.

2. Condiții de muncă

Activități subterane miniere

B. Salariile care alăptează, prevăzute la art. 2 lit. e)

1. Agenți

Agenți chimici - plumbul și derivații săi, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman.

2. Condiții de muncă

Activități subterane miniere.

Toate drepturile rezervate © 2018 - **iLegis** - SC CTCE SA