ORDONANŢĂ DE URGENŢĂ Nr. 96 din 14 octombrie 2003

privind protecţia maternităţii la locurile de muncă

*Text în vigoare începând cu data de 25 iunie 2015*

*REALIZATOR: COMPANIA DE INFORMATICĂ NEAMŢ*

*Text actualizat prin produsul informatic legislativ LEX EXPERT în baza actelor normative modificatoare, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, până la 22 iunie 2015.*

***Act de bază***

**#B**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003*

***Acte modificatoare***

**#M1**: *Legea nr. 25/2004*

**#M2**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005*

**#M3**: *Legea nr. 154/2015*

*Modificările şi completările efectuate prin actele normative enumerate mai sus sunt scrise cu font italic. În faţa fiecărei modificări sau completări este indicat actul normativ care a efectuat modificarea sau completarea respectivă, în forma* ***#M1****,* ***#M2*** *etc.*

**#CIN**

***NOTE:***

***1.*** *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 a fost aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004 (****#M1****).*

***2.*** *Prin Hotărârea Guvernului nr. 537/2004 au fost aprobate Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.*

**#B**

În temeiul art. 144 alin. (4) din Constituţie,

Guvernul României adoptă prezenta ordonanţă de urgenţă.

ART. 1

(1) Prezenta ordonanţă de urgenţă reglementează măsuri de protecţie socială pentru:

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

b) cetăţeni ai altor state şi apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau reşedinţa în România, dacă fac parte din categoriile de salariate prevăzute la lit. a).

**#M3**

*(2) Dispoziţiile Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, cu excepţia art. 4, se aplică în întregime întregului domeniu la care se face referire la alin. (1), fără a aduce atingere dispoziţiilor mai restrictive şi/sau speciale, incluse în prezenta ordonanţă de urgenţă, ce asigură o mai bună protecţie salariatelor cărora li se aplică prevederile prezentei ordonanţe de urgenţă.*

**#B**

ART. 2

În sensul prevederilor prezentei ordonanţe de urgenţă, termenii şi expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:

a) protecţia maternităţii este protecţia sănătăţii şi/sau securităţii salariatelor gravide şi/sau mame la locurile lor de muncă;

**#M3**

*b) locul de muncă este zona delimitată în spaţiu, în funcţie de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele şi cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operaţii, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activităţi de către unul ori mai mulţi executanţi, cu pregătirea şi îndemânarea lor, în condiţii corespunzătoare tehnice, organizatorice şi de securitate şi sănătate în muncă, din care se obţine un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;*

**#B**

c) salariata gravidă este femeia care anunţă în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate şi anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;

d) salariata care a născut recent este femeia care şi-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie şi solicită angajatorului în scris măsurile de protecţie 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 activităţii după efectuarea concediului de lăuzie, îşi alăptează copilul şi anunţă angajatorul în scris cu privire la începutul şi sfârşitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

f) dispensa pentru consultaţii prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultaţiilor şi examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;

**#M3**

*g) concediul de lăuzie obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariata mamă are obligaţia să îl efectueze după naştere, în cadrul concediului pentru sarcină şi lăuzie cu durată totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condiţiile legii;*

**#B**

h) concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute la lit. c) - e) pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lor şi/sau a fătului ori a copilului lor.

ART. 3

(1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) - e) au obligaţia 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 obligaţia prevăzută la alin. (1) şi nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligaţiile sale prevăzute în prezenta ordonanţă de urgenţă, cu excepţia celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 şi 25.

ART. 4

Angajatorii au obligaţia 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 şi securitatea;

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

**#M3**

ART. 5

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

*a) a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor şi 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 şi sănătatea în muncă, se consemnează în rapoarte scrise.*

**#M3**

ART. 6

*(1) Fără a aduce atingere art. 16 şi 17 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, angajatorii sunt obligaţi 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 reprezentanţilor salariaţilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii 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 şi sănătatea în muncă, precum şi asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanţă de urgenţă.*

**#B**

ART. 7

(1) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunţat în scris de către o salariată că se află în una dintre situaţiile prevăzute la art. 2 lit. c) - e), acesta are obligaţia să înştiinţeze medicul de medicina muncii, precum şi inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază îşi desfăşoară activitatea.

(2) De la data primirii înştiinţării medicul de medicina muncii şi inspectoratul teritorial de muncă vor verifica condiţiile de muncă ale salariatei la termenele şi în condiţiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanţe de urgenţă.

ART. 8

Angajatorul are obligaţia să păstreze confidenţialitatea asupra stării de graviditate a salariatei şi nu va anunţa alţi angajaţi decât cu acordul scris al acesteia şi doar în interesul bunei desfăşurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

**#M3**

ART. 9

*(1) Fără a aduce atingere art. 6 şi 7 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, în cazul în care rezultatele evaluării la care se face referire la art. 5 şi 6 evidenţiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor 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 condiţiilor de muncă şi/sau a programului de lucru al salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acesteia la riscurile evidenţiate, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menţinerea veniturilor salariale.*

*(2) Dacă modificarea condiţiilor de muncă şi/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 menţinerea veniturilor salariale.*

**#M3**

ART. 10

*(1) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligaţia 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 dispoziţiilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi 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) şi e), în cazul în care nu solicită concediul şi indemnizaţia pentru creşterea şi îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilităţi, până la 3 ani.*

*(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracţionat, pe o perioadă ce nu poate depăşi 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 Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare.*

**#B**

(3) Eliberarea certificatului medical se va face în condiţiile în care salariata s-a prezentat la consultaţiile prenatale şi postnatale, conform normelor Ministerului Sănătăţii.

**#M2**

*ART. 11 \*\*\* Abrogat*

**#B**

ART. 12

(1) Pentru salariatele care se află în una dintre situaţiile prevăzute la art. 2 lit. c) şi d) şi îşi desfăşoară activitatea numai în poziţia ortostatică sau în poziţia aşezat, angajatorii au obligaţia de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze şi amenajări pentru repaus în poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare.

(2) Medicul de medicina muncii stabileşte intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziţiei de lucru, perioadele de activitate, precum şi durata perioadelor pentru repaus în poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare.

(3) Dacă amenajarea condiţiilor de muncă şi/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic şi/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.

**#M3**

ART. 13

*În baza recomandării medicului de familie, salariata 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 menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.*

**#M3**

ART. 14

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

*a) salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) nu pot fi obligate, în niciun caz, să realizeze activităţi pentru care evaluarea a evidenţiat riscul de expunere la agenţi sau condiţiile 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 activităţi pentru care evaluarea a evidenţiat riscul de expunere la agenţi sau condiţiile 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 şi îşi informează angajatorul cu privire la aceasta se aplică, în mod corespunzător, dispoziţiile art. 9 şi 10.*

**#M1**

ART. 15

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

**#M3**

ART. 16

*Pentru protecţia sănătăţii lor şi a copilului lor, după naştere, salariatele au obligaţia de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lăuzie, în condiţiile prevăzute la art. 2 lit. g) şi în cadrul concediului pentru lăuzie stabilit prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare.*

**#M1**

ART. 17

*(1) Angajatorii sunt obligaţi 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 şi timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găseşte copilul.*

**#B**

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

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

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

ART. 18

Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă a salariatelor gravide şi/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităţilor trebuie să conţină măsuri privind igiena, protecţia sănătăţii şi securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanţe de urgenţă şi ale celorlalte acte normative în vigoare.

ART. 19

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

(2) În cazul în care sănătatea salariatelor menţionate 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 menţinerea salariului de bază brut lunar.

**#M3**

*(3) Solicitarea salariatei se însoţeşte de un document medical care menţionează 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, salariata va beneficia de concediul de risc maternal conform art. 10 şi indemnizaţia de risc maternal, potrivit prevederilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare.*

**#M1**

ART. 20

*(1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) - e) nu pot desfăşura muncă în condiţii cu caracter insalubru sau greu de suportat.*

*(2) În cazul în care o salariată care desfăşoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 2 lit. c) - e), angajatorul are obligaţia ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menţinerea salariului de bază brut lunar.*

*(3) Denumirea şi enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau greu de suportat la care face referire alin. (1) sunt stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanţe de urgenţă.*

**#B**

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

**#M1**

ART. 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;*

**#M3**

*d) salariatei care se află în concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilităţi, în vârstă de până la 3 ani;*

*e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilităţi cu afecţiuni intercurente, pană la împlinirea vârstei de 18 ani.*

**#M1**

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

**#M3**

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

**#B**

ART. 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 instanţa judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

(2) Acţiunea în justiţie a salariatei prevăzute la alin. (1) este scutită de taxa judiciară de timbru şi de timbru judiciar.

ART. 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 înfăţişare.

ART. 24

(1) Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art. 21 are obligaţia 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 reprezentanţilor salariaţilor din unitate, precum şi inspectoratului teritorial de muncă ori, după caz, Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici.

(2) Copia deciziei se însoţeşte de copiile documentelor justificative pentru măsura luată.

ART. 25

(1) Inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază îşi desfăşoară activitatea angajatorul sau, după caz, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei prevăzute la art. 23, are obligaţia să emită aviz consultativ corespunzător situaţiei constatate.

(2) Inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum şi sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor din unitate.

**#M3**

ART. 26

*(1) Angajatorii au obligaţia să le informeze permanent pe salariate, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, o perioadă de 6 luni, în fiecare din unităţile pe care le deţin, asupra drepturilor pe care acestea le au în ceea ce priveşte respectarea prevederilor prezentei ordonanţe de urgenţă, de la intrarea în vigoare a actelor normative care statuează drepturile respective.*

**#B**

(2) Reprezentanţii sindicali sau reprezentanţii aleşi ai salariaţilor având atribuţii privind asigurarea respectării egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, desemnaţi în baza Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, au obligaţia de a organiza semestrial, în unităţile în care funcţionează, informări privind prevederile prezentei ordonanţe de urgenţă.

**#M3**

ART. 27

*(1) Încălcarea următoarelor dispoziţii constituie contravenţie şi se sancţionează astfel:*

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

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

**#B**

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor contravenţionale corespunzătoare se fac de către:

a) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă pe a căror rază teritorială se află sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului şi, respectiv, de către personalul împuternicit al Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici, pentru contravenţiile la dispoziţiile 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) şi (4), art. 20 alin. (2) şi (4), art. 21 alin. (1) şi (2) şi art. 26 alin. (1);

**#M3**

*b) \*\*\* Abrogată*

**#B**

c) personalul împuternicit din cadrul direcţiilor de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti, conform legislaţiei sanitare în vigoare, pentru contravenţiile la dispoziţiile prevăzute la art. 4, 5, 10, art. 12 alin. (1) şi (2), art. 14, 15, art. 17 alin. (2) şi art. 19 alin. (2).

ART. 28

Contravenţiilor prevăzute la art. 27 le sunt aplicabile prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările ulterioare.

ART. 29

Anexele nr. 1 şi 2 fac parte integrantă din prezenta ordonanţă de urgenţă.

ART. 30

Prezenta ordonanţă de urgenţă intră în vigoare la data depunerii la Parlament şi se aplică începând cu data de 1 februarie 2004.

**#M1**

ART. 31

*În termen de 30 de zile de la publicarea legii de aprobare a prezentei ordonanţe de urgenţă, Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei şi Ministerul Sănătăţii vor elabora normele de aplicare a prezentei ordonanţe de urgenţă, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.*

**#M3**

*\**

*Prezenta ordonanţă de urgenţă transpune dispoziţiile Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi a sănătăţii 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.*

**#CIN**

***NOTĂ:***

*Reproducem mai jos prevederile menţiunii privind transpunerea normelor comunitare din Legea nr. 154/2015 (****#M3****).*

**#M3**

*"Prezenta lege transpune articolul 2 din Directiva 2014/27/UE a Parlamentului European şi a Consiliului din 26 februarie 2014 de modificare a Directivelor 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE ale Consiliului şi a Directivei 2004/37/CE a Parlamentului European şi a Consiliului pentru a le alinia la Regulamentul (CE) nr. 1.272/2008 privind clasificarea, etichetarea şi ambalarea substanţelor şi a amestecurilor, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 65 din 5 martie 2014."*

**#M3**

ANEXA 1

*LISTA*

*neexhaustivă a agenţilor, proceselor şi condiţiilor de muncă care pot prezenta un risc specific de expunere, la care se face referite în art. 5*

**#B**

A. Agenţi

1. Agenţi fizici, consideraţi ca agenţi cauzali pentru leziuni ale foetusului şi/sau dezlipirea de placentă, în special:

a) şocuri, vibraţii sau mişcări bruşte;

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

c) zgomot;

d) radiaţii ionizante;

e) radiaţii neionizante;

f) ambianţe termice extreme, reci sau calde;

g) mişcări şi poziţii de muncă, deplasări (fie în interiorul, fie în exteriorul unităţii), oboseală mentală, fizică, alte eforturi fizice legate de activitatea salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c) - e).

**#M3**

*2. Agenţi biologici*

*Agenţii biologici din grupele de risc 2, 3 şi 4, în înţelesul art. 5 lit. b) - d) din Hotărârea Guvernului nr. 1.092/2006 privind protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenţi biologici în muncă, în măsura în care se cunoaşte că aceşti agenţi sau măsurile terapeutice pe care le necesită existenţa lor pun în pericol sănătatea femeilor gravide şi a copiilor ce urmează să se nască şi în măsura în care nu apar încă în anexa nr. 2.*

**#B**

3. Agenţi chimici

Următorii agenţi chimici, în măsura în care se ştie că pun în pericol sănătatea femeii gravide şi a copilului ce urmează a se naşte şi în măsura în care nu figurează în anexa nr. 2:

**#M3**

*a) substanţe şi amestecuri care îndeplinesc criteriile de clasificare în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1. 272/2008 al Parlamentului European şi al Consiliului în una sau mai multe din următoarele clase de pericol şi 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, 1B sau 2 (H350, H350i, H351);*

*- toxicitate pentru reproducere, categoria 1A, B 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-ţintă specific după o expunere unică, categoria 1 sau 2 (H370, H371);*

*b) agenţii chimici din anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1.093/2006 privind stabilirea cerinţelor minime de securitate şi sănătate pentru protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenţi cancerigeni sau mutageni la locul de muncă, cu modificările ulterioare.*

**#B**

c) mercurul şi derivaţii săi;

d) medicamentele antimitotice;

e) monoxidul de carbon;

f) agenţii chimici periculoşi cu cale de absorbţie cutanată.

**#M3**

*B. Procese*

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

**#B**

C. Condiţii de muncă

Activităţi subterane miniere.

**#M3**

ANEXA 2

*LISTA*

*neexhaustivă a agenţilor şi condiţiilor de muncă, la care se face referire în art. 14*

**#B**

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

1. Agenţi

a) Agenţi fizici:

- activitatea în atmosferă hiperbarică, de exemplu în incinte presurizate şi la scufundări subacvatice

b) Agenţi biologici:

- toxoplasma;

- virusul rubeolei,

exceptând cazurile în care se dovedeşte că salariata gravidă este suficient protejată faţă de aceşti agenţi prin imunizare.

c) Agenţi chimici:

- plumbul şi derivaţii acestuia, în măsura în care pot fi absorbiţi de organismul uman.

2. Condiţii de muncă

Activităţi subterane miniere

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

1. Agenţi

Agenţi chimici - plumbul şi derivaţii săi, în măsura în care pot fi absorbiţi de organismul uman.

2. Condiţii de muncă

Activităţi subterane miniere.

---------------