

ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ Nr. 96 din 14 octombrie 2003  
privind protecția maternității la locurile de muncă

Text în vigoare începând cu data de 25 iunie 2015  
REALIZATOR: COMPANIA DE INFORMATICĂ NEAMȚ

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:** Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003

**Acte modificatoare**

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

**#M2:** Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005

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

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

**#CIN**

**NOTE:**

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

**#B**

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

Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

**ART. 1**

(1) Prezenta ordonanță 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).

**#M3**

(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.

**#B**

**ART. 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;

**#M3**

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;

#### #B

c) salariată gravidă este femeia care anunță 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 această stare;

d) salariată 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) salariată 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) dispensa 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;

#### #M3

g) concediul de lăuzie obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariată 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;

#### #B

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.

#### ART. 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](#).

#### ART. 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.

#### #M3

#### ART. 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.

#### #M3

## ART. 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.

## #B

### ART. 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.

### ART. 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.

## #M3

### ART. 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 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 condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatei 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.

## #M3

### ART. 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.

(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.

## #B

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

## #M2

ART. 11 \*\*\* Abrogat

## #B

ART. 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.

## #M3

ART. 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.*

## #M3

ART. 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](#).*

## #M1

ART. 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.*

## #M3

ART. 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.*

## #M1

ART. 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.*

## #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 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.

#### ART. 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.

#### ART. 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.

#### #M3

(3) Solicitarea salariatei 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.

#### #M1

#### ART. 20

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

(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.

(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.

#### #B

(4) Prevederile [art. 19](#) alin. (3) și (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 creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, 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 dizabilități cu afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

#### #M1

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

#### #M3

(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.

## #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 instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

(2) Acțiunea în justiție a salariații prevăzute la alin. (1) este scutită de taxa judiciară de timbru și 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 înfățișare.

### ART. 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.

### ART. 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.

## #M3

### ART. 26

*(1) Angajatorii au obligația să le informeze permanent pe salariate, 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.*

## #B

(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.

## #M3

### ART. 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.*

## #B

(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 află 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);

## #M3

*b) \*\*\* Abrogată*

## #B

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).

ART. 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.

ART. 29

[Anexele nr. 1 și 2](#) fac parte integrantă din prezenta ordonanță de urgență.

ART. 30

Prezenta ordonanță de urgență intră în vigoare la data depunerii la Parlament și 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 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.*

## #M3

\*

*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.*

## #CIN

### NOTĂ:

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

## #M3

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

## #M3

### ANEXA 1

#### 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](#)*

## #B

### 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).

### **#M3**

#### **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](#).*

### **#B**

#### **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](#):

### **#M3**

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, 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-țintă specific după o expunere unică, categoria 1 sau 2 (H370, H371);

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.

### **#B**

c) mercurul și derivații săi;

d) medicamentele antimicotice;

e) monoxidul de carbon;

f) agenții chimici periculoși cu cale de absorbție cutanată.

### **#M3**

#### **B. Procese**

*Procesele industriale prevăzute în [anexa nr. 1](#) la Hotărârea Guvernului nr. 1. 093/2006, cu modificările ulterioare.*

### **#B**

#### **C. Condiții de muncă**

Activități subterane miniere.

### **#M3**

#### **ANEXA 2**

#### **LISTA**

*neexhaustivă a agenților și condițiilor de muncă, la care se face referire în [art. 14](#)*

## #B

A. Salariatele gravide prevăzute la [art. 2](#) lit. c)

1. Agenți

a) Agenți fizici:

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

b) Agenți biologici:

- toxoplasma;

- virusul rubeolei,

exceptând cazurile în care se dovedește că salariată 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. Salariatele 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.

-----