



INSPECȚIA MUNCII INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

COMUNICAT DE PRESA - **Protecția maternității la locul de muncă**

OUG nr.96/2003 cu modificările și completările ulterioare, începînd cu data intrării în vigoare angajatorii și salariații care se află în una din situațiile prezentate mai jos au o serie de drepturi și obligații care au ca scop asigurarea unor condiții adecvate de muncă și de protecție socială.

Astfel în accepțiunea prezentei ordonanțe există trei categorii de salariați care beneficiază de prevederile acesteia și care au următoarele obligații:

- **salariața gravida** să anunțe în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și să anexeze în copie Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei document medical eliberat de medic care să îi ateste această stare, însoțit de o cerere care conține informații referitoare la starea de maternitate și solicitarea de a i se aplica măsurile de protecție prevăzute de ordonanță;
- **salariața care a născut recent** și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lauzie, respectiv a concediului postnatal obligatoriu de 42 de zile, sau după caz a 63 de zile ale concediului de lauzie să solicite angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexînd un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tîrziu de 6 luni de la data la care a născut
- **salariața care alăptează**, la reluarea activității după efectuarea concediului de lauzie, să anunțe angajatorul în scris cu privire la începutul și sfîrșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexînd documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens care va cuprinde recomandări cu privire la capacitatea de muncă a acesteia

Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, **angajatorul este obligat** să evalueze anual și să întocmească Rapoarte de evaluare, cu participarea medicului de medicină muncii, cu privire la natura, gradul și durata de expunere a angajaților în unitate pentru a depista orice risc pentru sănătatea și securitatea acestora și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării și pentru a stabili măsurile ce trebuie luate.

În termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, angajatorul trebuie să înmîneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanților salariaților precum și să informeze în scris salariații asupra rezultatelor evaluării referitoare la riscurile la care pot fi supuse la locurile de muncă, și asupra drepturilor acestora.

Angajatorii vor informa în scris salariații asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care sunt supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență prin Informarea privind protecția maternității la locul de muncă în termen de cel puțin 15 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului de evaluare.

În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariață din cele menționate mai sus, asupra stării sale fiziologice, aceasta are obligația să instiinteze medicul de

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

medicina muncii precum și **Inspectoratul Teritorial de Munca**, care urmează să verifice condițiile de muncă ale salariaților.

La ITM Harghita în anul 2018 s-au depus 108 notificări în acest sens iar în anul 2019 până la începutul lunii octombrie 90.

Angajatorului îi mai revin următoarele obligații:

- să prevină expunerea salariaților (gravide, lauze sau care alăptează) la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea în situația în care rezultatele evaluării evidențiază riscuri;
- să nu constrângă salariații să efectueze o muncă daunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori a copilului nou născut, după caz;
- să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariații și să nu anunțe alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări al procesului de muncă;
- să modifice locul de muncă al salariaților care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat astfel încât să li se asigure la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție sezindă sau pentru mișcare, la recomandarea medicului de medicină muncii.
- să acorde salariaților gravide dispensa pentru consultații prenatale constând în ore libere plătite salariații, în cazul în care investigațiile medicale se pot efectua numai în timpul programului de lucru.
- să acorde salariaților care alăptează pauze de alăptare de câte o oră fiecare, în timpul programului de lucru fie să reducă durata timpului de lucru cu 2 ore zilnic, fără diminuarea drepturilor salariale.
- să transfere la un alt loc de muncă cu menținerea salariului de bază brut lunar salariații gravide, lauze sau care alăptează, care desfășoară în mod curent munca cu caracter insalubru sau penibil;
- să transfere la un loc de muncă de zi, salariații care desfășoară munca de noapte și a căror sănătate este afectată, pe baza solicitării scrise a acestora;
- să modifice în mod corespunzător condițiile/orarul de muncă, ori să repartizeze la alt loc de muncă salariații gravide, lauze sau care alăptează care desfășoară activitate ce prezintă riscuri pentru sănătate, securitate ori repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, conform recomandării medicului de medicină muncii. În cazul în care din motive justificate, angajatorul nu poate îndeplini cele două obligații, salariații au dreptul la concediu de risc maternal, astfel: **a) înainte de data solicitării** concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale pentru salariații gravide; **b) după data revenirii** din concediul postnatal obligatoriu, salariații gravide, lauze sau care alăptează în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap până la 3 ani.

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 specialist. Salariații au dreptul la indemnizație de risc maternal suportată din bugetul asigurărilor sociale de stat, al cărui quantum este egal cu 75% din media veniturilor lunare realizate în cele 10 luni anterioare solicitării, și se achită la lichidarea drepturilor salariale.

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

Angajatorul nu poate dispune incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul:

- salariații gravide, lauze sau care alăptează din motive care au legătura directă cu starea sa;
- salariații care se afla în concediul de risc maternal;
- salariații care se afla în concediul de maternitate;
- salariații care se afla în concediul pentru creșterea copilului în vîrsta de 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap pînă la 3 ani.
- salariații care se afla în concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrsta de pînă la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap în vîrsta de pînă la 18 ani.

Aceste interdicții nu au aplicabilitate în cazul concedierilor pe motive economice ce rezulta din desființarea postului ocupat de salariații ca urmare a dificultăților economice, a transformării tehnologice sau reorganizării angajatorului.

Dacă riscurile [SSM](#) pun în pericol sănătatea și securitatea salariilor sau există repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, angajatorii trebuie să ia măsuri necesare pentru modificarea condițiilor de muncă, programului de lucru și nu numai, altfel riscă amenzi contravenționale de la 2.500 la 10.000 lei în conformitate cu prevederile art.27 alin. 1 și 2 din OUG nr.96/2003 modificată și completată.