

## DISPOZIȚII CU CARACTER GENERAL

Înainte de a începe analiza drepturilor prevăzute în lucrarea de față, amintim câteva dispoziții cu caracter general sub incidența cărora intră toate aceste drepturi:

- Potrivit articolului 38 din Codul muncii, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la acestea sau limitarea lor fiind lovită de nulitate.
- Articolul 40 din Codul muncii enumeră drepturile și obligațiile angajatorului, dintre care amintim obligația de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă, și obligația angajatorului de a plăti toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și de a reține și a vira contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii.
- Articolul 409 din Codul de procedură civilă prevede expres că aceste drepturi nu pot fi urmărite pentru niciun fel de datorii. Astfel, „alocațiile de stat și indemnizațiile pentru copii, ajutoarele pentru îngrijirea copilului bolnav, ajutoarele de maternitate, (...) precum și orice alte asemenea indemnizații cu destinație specială, stabilite potrivit legii, nu pot fi urmărite pentru niciun fel de datorii.” [art. 409, alin. (7) din Codul de procedură civilă].



# PARTEA ÎNTÂI

## Protecția maternității la locul de muncă

În această primă parte a lucrării sunt prezentate drepturile și obligațiile femeii în trei situații legate de perioada de maternitate:

- femeia însărcinată
- femeia care a născut recent
- femeia care alăptează.

Numitorul comun al acestor trei situații este faptul că femeia alege să meargă la locul de muncă. Așadar, pentru a se încadra în aceste 3 situații, femeia trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să se afle într-una din cele trei faze din punct de vedere fiziologic,
- să fie încadrată cu contract individual de muncă sau funcționar public, adică salariată (art. 1 din Norma metodică din 7.04.2004 de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă),
- să meargă la serviciu.

Această parte este dedicată protecției maternității la locurile de muncă, de aceea situațiile analizate privesc exclusiv femeia care naște<sup>1)</sup>.

---

<sup>1)</sup> În ceea ce privește protecția maternității la locurile de muncă nu are relevanță faptul că femeia aduce pe lume unul sau mai mulți copii (la o naștere), drepturile și obligațiile mamei fiind în legătură cu starea sa fiziologică de graviditate, lăuzie sau alăptare.

### Definiții

1. Munca prestată între orele 22,00 – 6,00 este considerată **muncă de noapte** [art. 122 alin. (1) din Codul muncii].
2. **Munci în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat** sunt următoarele (art. 26 din Norma metodologică din 07/04/2004 de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003):
  - a) colectarea, transportul și depozitarea dejecțiilor menajere, umane, animaliere;
  - b) igienizarea grupurilor sanitare;
  - c) săpatul șanțurilor;
  - d) încărcatul sau descărcatul cu lopata al diverselor produse;
  - e) ridicarea unor greutateți mai mari de 10 kg;
  - f) munca în condiții de expunere la temperaturi extreme, definite conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, aprobată prin Legea nr. 436/2001.

## CAPITOLUL I

# SALARIATA GRAVIDĂ

*Salariata 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 [art. 2 lit. c) din O.U.G. nr. 96/2003].*

Conform art. 6 din Norma metodologică din 07/04/2004 de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003 documentul medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care atestă faptul că o salariată se află în situația de a fi gravidă 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 pentru adoptarea Protocolului privind Metodologia efectuării consultației prenatale și a consultației postnatale, Carnetului gravidei și Anexei pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei<sup>1)</sup>.

Documentul medical trebuie să conțină constatarea stării fiziologice de sănătate a salariatei și recomandări privind protecția acesteia la locul de muncă. În cazul salariatei 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 insalubre sau greu de suportat.

*✍ Salariata are obligația de a prezenta, în copie, documentul medical, în maximum 5 zile lucrătoare de la data eliberării. În cazul în care salariata nu-și îndeplinește această obligație și nu informează în scris*

---

<sup>1)</sup> M. Of. nr. 53 din 24 ianuarie 2004.

angajatorul<sup>1)</sup> despre starea sa, acesta este exonerat de obligațiile sale referitoare la protecția maternității, cu excepția celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 și 25 din O.U.G. nr. 96/2003, și anume:

**„ART. 5**

(1) Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, a căror listă este prevăzută în anexa nr. 1<sup>2)</sup>, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii salariaților prevăzute la art. 2 lit. c)-e), în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusuni asupra sarcinii ori alăptării.

(2) Evaluările prevăzute la alin. (1) se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise<sup>3)</sup>.

**ART. 6**

(1) Angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanților salariaților.

(2) Angajatorii vor informa în scris salariaatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.

**ART. 18**

Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariaților 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.

<sup>1)</sup> A se vedea Anexa nr. 1 – Model de înștiințare a angajatorului cu privire la starea de graviditate.

<sup>2)</sup> 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 (a se vedea Anexa nr. 2).

<sup>3)</sup> Dacă în urma evaluării concluzia este că o anumită salariată aflată în situația de a fi gravidă nu poate rămâne la locul ei de muncă, fiind necesară schimbarea acestuia, transferul la noul loc de muncă trebuie făcut în cel mult 15 zile lucrătoare de la data încheierii raportului de evaluare a riscului.

**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. 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”.*

În condițiile în care salariata își îndeplinește obligația de a-și înștiința angajatorul asupra stării sale de graviditate, oferindu-i ca dovadă o copie de pe documentul medical, acesta este obligat să-i ofere protecția cerută de lege la locul de muncă. Astfel, conform O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, salariata gravidă beneficiază de următoarele drepturi:

- 1) Dreptul de a nu fi expusă la riscuri ce îi pot afecta sănătatea și securitatea
- 2) Dreptul de a nu fi constrânsă să efectueze o muncă dăunătoare sănătății ei
- 3) Dreptul la confidențialitate asupra stării de graviditate
- 4) Dreptul de a nu desfășura o activitate care prezintă riscuri pentru ea sau pentru făt
- 5) Dreptul de a schimba poziția de lucru
- 6) Dreptul la reducerea duratei normale de muncă
- 7) Dreptul de a nu îndeplini activități cu grad de risc de expunere la anumiți agenți
- 8) Dreptul de a primi dispensă pentru consultații prenatale
- 9) Dreptul la asigurarea securității și sănătății în muncă
- 10) Dreptul de a nu presta muncă de noapte
- 11) Dreptul de a nu desfășura munca în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat
- 12) Dreptul de a își păstra locul de muncă

### **1) Dreptul de a nu fi expusă la riscuri ce îi pot afecta sănătatea și securitatea**

Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare pentru a preveni expunerea salariatelor gravide la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea [art. 4 lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003].

### **2) Dreptul de a nu fi constrânsă să efectueze o muncă dăunătoare sănătății ei**

Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât salariatele gravide să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății lor sau stării lor de graviditate [art. 4 lit. b) din O.U.G. nr. 96/2003].

### **3) Dreptul la confidențialitate asupra stării de graviditate**

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 [art. 8 din O.U.G. nr. 96/2003].

### **4) Dreptul de a nu desfășura o activitate care prezintă riscuri pentru ea sau pentru făt**

În cazul în care o salariată gravidă «desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, în sensul celor prevăzute la art. 5 alin. (1), angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.» [art. 9 din O.U.G. nr. 96/2003].

Dacă din motive obiective, angajatorul nu poate îndeplini această obligație, salariată gravidă are dreptul la **concediu de risc**



**maternal**<sup>1)</sup> înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale [art. 10 alin. (1) lit a) din O.U.G. nr. 96/2003].

### **5) Dreptul de a schimba poziția de lucru**

Pentru salariatele gravide care «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 șezând sau, respectiv, pentru mișcare» [art. 12 alin. (1) din O.U.G. nr. 96/2003].

Cel care stabilește intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum și durata perioadelor pentru repaus în poziție șezând sau, respectiv, pentru mișcare este medicul de medicina muncii.

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.

### **6) Dreptul la reducerea duratei normale de muncă**

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 menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului [art. 13 din O.U.G. nr. 96/2003].

### **7) Dreptul de a nu îndeplini activități cu grad de risc de expunere la anumiți agenți**

Angajatorul nu poate obliga o salariată gravidă să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la:

---

<sup>1)</sup> A se vedea Capitolul I din Partea a II-a – „Indemnizația și concediul de risc maternal”, *infra*, p. 30.

## 1. Agenți

### a) Agenți fizici:

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

### b) Agenți biologici:

- toxoplasma;
- virusul ruzeolei,

exceptând cazurile în care se dovedește că salariații gravide 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<sup>1)</sup>.

### **8) Dreptul de a primi dispensă pentru consultații prenatale**

Dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariații 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 [art. 2 lit. f) din O.U.G. nr. 96/2003].

Angajatorii au obligația de a acorda salariaților gravide dispensă pentru consultații prenatale fără diminuarea drepturilor salariale:

- în limita a maximum 16 ore pe lună;
- în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru.

*☞ Acest drept este reglementat și prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 (M. Of., P. a V-a, nr. 5 din 29 ianuarie 2007) care, la art. 17, prevede: „Angajatorii au obligația de a acorda salariaților gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale. Salariații în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit”.*

---

<sup>1)</sup> Anexa 2, litera A din O.U.G. nr. 96/2003 - Lista minimală a agenților, procedeelelor și condițiilor de muncă, la care se face referire în art. 14.

### **9) Dreptul la asigurarea securității și sănătății în muncă**

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 O.U.G. nr. 96/2003 și ale celorlalte acte normative în vigoare [art. 18 din O.U.G. nr. 96/2003].

### **10) Dreptul de a nu presta muncă de noapte**

Conform art. 19 din O.U.G. nr. 96/2003 salariata gravidă nu poate fi obligată să desfășoare muncă de noapte<sup>1)</sup>.

În cazul în care sănătatea îi 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. Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte.

În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariata va beneficia de concediul și indemnizația de risc maternal.

### **11) Dreptul de a nu desfășura munca în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat**

În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat<sup>2)</sup> este gravidă, aceasta are dreptul să solicite angajatorului să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar. Solicitarea trebuie făcută în scris și se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca cu caracter insalubru sau greu de suportat.

În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariata va beneficia de concediul și de indemnizația de risc maternal.

---

<sup>1)</sup> Pentru definiția legală a noțiunii de „muncă de noapte” a se vedea supra, p. 4.

<sup>2)</sup> Pentru definiția legală a noțiunii de „munci în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat” a se vedea supra, p. 4.

## 12) Dreptul de a își păstra locul de muncă

Conform art. 21 din O.U.G. nr. 96/2003 îi este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei gravide, din motive care au legătură directă cu starea sa;

b) salariatei care se află în concediu de risc maternal.

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

Dispozițiile care prevăd acest drept nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii [art. 21 alin. (3) din O.U.G. nr. 96/2003].

Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată gravidă are obligația să-i comunice decizia în scris [art. 24 din O.U.G. nr. 96/2003].

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care femeia salariată este gravidă, *în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere [art. 60 alin. (1) lit. c)].*

## JURISPRUDENȚĂ

1. Cu toate că din definiția dată salariatei gravide în O.U.G. nr. 96/2003 rezultă clar că aceasta trebuie să-și anunțe în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate [art. 2 lit. c)], în ceea ce privește concedierea salariatei gravide, s-a considerat că „din redactarea art. 60 alin. (1) lit. c) C. muncii nu rezultă care ar fi modalitatea de înștiințare a angajatorului, respectiv în formă scrisă, astfel că luarea la cunoștință, fiind o situație de fapt, se poate face în orice mod<sup>1)</sup>”.

2. Interdicția concedierii femeii gravide (sau a celei care a născut de curând ori a celei care alăptează) în perioada de protecție nu se limitează la notificarea deciziei de concediere. Protecția acordată de această dispoziție respectivelor lucrătoare exclude atât luarea unei decizii de concediere, cât și adoptarea acțiunilor premergătoare concedierii,

<sup>1)</sup> C.A. Constanța, s. civ., min. și fam., litigii mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 759 din 21 octombrie 2008, [www.jurisprudenta.org](http://www.jurisprudenta.org).

precum conceperea și planificarea unei înlocuiri definitive a angajatei respective ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil<sup>1)</sup>.

Salariata gravidă ale cărei raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea sa, are dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii. Această acțiune în justiție este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar [art. 22 din O.U.G. nr. 96/2003].

*✍ Instanța competentă este, potrivit art. 284 C. muncii coroborat cu art. 2 pct. 1 lit. c) C. proc. civ., tribunalul de la domiciliul salariatei care contestă decizia.*

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. 23 din O.U.G. nr. 96/2003].

---

## JURISPRUDENȚĂ

**Stare de graviditate adusă la cunoștința angajatorului anterior emiterii deciziei de concediere.** Reclamanta a făcut dovada că anterior emiterii deciziei de concediere a încunoștințat conducerea pârâtei despre starea de graviditate, astfel că se află în situația prevăzută de art. 60 alin. (1) lit. c) C. muncii<sup>\*</sup>. Pârâta nu se află în situațiile de excepție reglementate de art. 60 alin. (2) C. muncii, nefiind în prezența reorganizării judiciare sau a falimentului. Nu are relevanță faptul că hotărârea de reducere a posturilor a fost luată anterior survenirii stării de graviditate, relevant fiind momentul emiterii deciziei de concediere, această concluzie rezultând din interpretarea dispozițiilor art. 60 alin. (1) C. muncii, care pre-

---

<sup>1)</sup> Hotărârea din 11 octombrie 2007, Nadine Paquay împotriva Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, cauza C-460/06, eur-lex.europa.eu, în L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, Codul muncii adnotat. Legislație. Jurisprudență națională și comunitară. Doctrină și comentarii, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 407.

<sup>\*)</sup> Prevedere referitoare la interdicția concedierii salarietei gravide (n.n.).

vede în mod expres ca starea de graviditate să fie adusă la cunoștința conducerii anterior emiterii deciziei de concediere. Articolul 76 C. muncii sancționează cu nulitatea concedierile nelegale, astfel că decizia de concediere este lovită de nulitate, cu toate consecințele care decurg din aceasta<sup>1)</sup>.

*✍ Alte reglementări cu caracter de protecție a salariațelor gravide: 1. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.*

*Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare, astfel încât orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați<sup>2)</sup>.*

*Astfel, este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă, cu excepția locurilor de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.*

*Potrivit art. 39 din Legea nr. 202/2002, angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă, iar în cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor Legii nr. 202/2002, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere la instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului*

<sup>1)</sup> C.A. Timișoara, s. civ. – complet litigii mun. și asig. soc., decizia nr. 381 din 15 februarie 2006, portal.just.ro, în L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, op. cit., p. 530.

<sup>2)</sup> M. Of. nr. 150 din 1 martie 2007.

*sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.*

**2. Contractul colectiv de muncă unic la nivel național 2007-2010** <sup>1)</sup> prevede de asemenea la art. 33 alin. (2) și (3) că „salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, (precum și cele care alăptează) nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(3) *La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată (precum și al salariatei care alăptează) și să le informeze cu privire la acestea”.*

---

## JURISPRUDENȚĂ

Existența sarcinii nu justifică absența de la locul de muncă fără acte medicale care să ateste incapacitatea de muncă; prin interdicția concedierii pe durata în care femeia salariată este gravidă, prevăzută de art. 60 lit. c) C. muncii, angajatorul nu este lipsit de posibilitatea sancționării angajatei gravide care săvârșește abateri disciplinare. Însă, pe de o parte, pentru abateri disciplinare, angajatorul nu poate aplica salariatei gravide sancțiunea concedierii, ci, eventual, una dintre celelalte sancțiuni disciplinare prevăzute de art. 264 C. muncii, iar, pe de altă parte, trebuie să se facă dovada vinovăției salariatei care trebuie să depună în acest sens la dosarul cauzei acte medicale (ce atestă existența unei sarcini dificile, prezentând pericolul unui avort spontan de exemplu) sau care trebuie să facă dovada că nu s-a putut prezenta la locul de muncă din motive care nu îi pot fi imputate.

Numai dacă se probează existența vinovăției, alături de fapta ilicită, se pot prezuma celelalte condiții cerute de lege pentru antrenarea răspunderii disciplinare, respectiv rezultatul dăunător și legătura cauzală<sup>2)</sup>.

---

<sup>1)</sup> M. Of., P. a V-a, nr. 5 din 29 ianuarie 2007.

<sup>2)</sup> C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 3846/R din 27 mai 2009, în L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, op. cit., p. 417.

## CAPITOLUL AL II-LEA

### SALARIATA CARE A NĂSCUT RECENT

Conform art. 2 lit. d) din O.U.G. nr. 96/2003, *salariata care a născut recent este femeia care revenind în unitate și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de maternitate<sup>1)</sup> 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.*

Conform art. 6 din Norma metodologică din 07/04/2004 de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003 documentul medical eliberat de medicul de familie care atestă faptul că femeia se află în situația de salariată care a născut recent 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.

Documentul medical trebuie să conțină constatarea stării fiziologice de sănătate a salariatei și recomandări privind protecția acesteia la locul de muncă. În cazul salariatei care a născut recent, documentul medical trebuie să conțină datele privind începutul și sfârșitul prezumtiv al perioadei vizate și recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia. 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.

*✍ Salariata are obligația de a prezenta, în copie, documentul medical, în maximum 5 zile lucrătoare de la data eliberării. În cazul în care salariata nu îndeplinește această obligație și nu informează în scris*

---

<sup>1)</sup> Este vorba de efectuarea concediului postnatal obligatoriu de 42 de zile calendaristice sau, după caz, a numărului total de 63 de zile ale concediului de lăuzie.



*angajatorul<sup>1)</sup> despre starea sa, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în prezenta O.U.G. nr. 96/2003, cu excepția celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 și 25 din O.U.G. nr. 96/2003<sup>2)</sup>.*

În condițiile în care femeia își îndeplinește obligația de a-și înștiința angajatorul asupra stării sale de salariată care a născut recent, oferindu-i ca dovadă o copie de pe documentul medical, acesta este obligat să-i ofere protecție la locul de muncă. Astfel, conform O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, salariata care a născut recent beneficiază de următoarele drepturi:

- 1) Dreptul de a nu fi expusă la riscuri ce îi pot afecta sănătatea și securitatea
- 2) Dreptul de a nu fi constrânsă să efectueze o muncă dăunătoare sănătății ei ori copilului nou-născut
- 3) Dreptul de a nu desfășura o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa
- 4) Dreptul de a schimba poziția de lucru
- 5) Dreptul la asigurarea securității și sănătății în muncă
- 6) Dreptul de a nu presta muncă de noapte
- 7) Dreptul de a nu desfășura munca în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat
- 8) Dreptul de a își păstra locul de muncă

### **1) Dreptul de a nu fi expusă la riscuri ce îi pot afecta sănătatea și securitatea**

Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare pentru a preveni expunerea salariatelor care au născut recent la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea [art. 4 lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003].

### **2) Dreptul de a nu fi constrânsă să efectueze o muncă dăunătoare sănătății ei ori copilului nou-născut**

Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât salariatele care au născut recent să nu fie constrânse să

<sup>1)</sup> A se vedea Anexa nr. 3 – Model de înștiințare a angajatorului cu privire la starea salariatei care a născut recent, *infra*, p. 149.

<sup>2)</sup> A se vedea supra, p. 5.

efectueze o muncă dăunătoare sănătății lor ori copilului nou-născut [art. 4 lit. b) din O.U.G. nr. 96/2003].

### **3) Dreptul de a nu desfășura o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa**

În cazul în care o salariată care a născut recent desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, în sensul celor prevăzute la art. 5 alin. (1), angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o reparațizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale (art. 9 din O.U.G. nr. 96/2003).

Dacă din motive obiective angajatorul nu poate să îndeplinească această obligație, salariată care a născut recent are dreptul la concediu de risc maternal<sup>1)</sup> după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu 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 handicap, până la 3 ani [art. 10 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 96/2003].

### **4) Dreptul de a schimba poziția de lucru**

Pentru salariatele care au născut recent și care «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 șezând sau, respectiv, pentru mișcare» [art. 12 alin. (1) din O.U.G. nr. 96/2003].

Cel care stabilește intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum și durata perioadelor pentru repaus în poziție șezând sau, respectiv, pentru mișcare este medicul de medicina muncii.

---

<sup>1)</sup> A se vedea Capitolul I din Partea a II-a „Indemnizația și concediul de risc maternal”, *infra*, p. 30.

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 [art. 12 alin. (3) din O.U.G. nr. 96/2003].

### **5) Dreptul la asigurarea securității și sănătății în muncă**

Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor 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. 18 din O.U.G. nr. 96/2003].

### **6) Dreptul de a nu presta muncă de noapte**

Conform art. 19 din O.U.G. nr. 96/2003 salariata care a născut recent nu poate fi obligată să desfășoare muncă de noapte<sup>1)</sup>.

În cazul în care sănătatea îi 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. Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte.

În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariata va beneficia de concediul și indemnizația de risc maternal.

### **7) Dreptul de a nu desfășura munca în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat**

În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent munca cu caracter insalubru sau greu de suportat<sup>2)</sup> se află în situația în care a născut recent, angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a acesteia, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar [art. 20

<sup>1)</sup> Pentru definiția legală a noțiunii de „muncă de noapte” a se vedea *supra*, p. 4.

<sup>2)</sup> Pentru definiția legală a noțiunii de „munci în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat” a se vedea *supra*, p. 4.