TEATRUL
„SICĂ ALEXANDRESCU"
BRAȘOV
Piața Teatrului nr. 1, cod 500092, Brașov cod fiscal: 4383960
Tel. centrală: +40268/418850, Tel. secretariat:+40268/416699, Tel. agenție:+40268/412969, Fax.: +40268/475431
www.teatrulsicaalexandrescu.ro e-mail: thsica@rdslink.ro

Nr. _____/_____

ANEXĂ LA REGULAMENTUL DE ORDINE INTERIOARĂ AL TEATRULUI "SICĂ ALEXANDRESCU" BRAȘOV

CUPRINS

CAP. I REGULI PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ȘI ÎNLĂTURAREA ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII …… 2

CAP. II REGULI PRIVIND PREVENIREA ȘI SANCȚIONAREA TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE …… 8

CAP. III RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ - Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile conform art. 247 – 252 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii ……...…... 11

CAP. IV MĂSURI PRIVIND IGIENA, PROTECȚIA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ A SALARIATELOR GRAVIDE, CARE AU NĂSCUT RECENT SAU CARE ALĂPTEAZĂ ……..…… 13

ANEXA NR. 1 INFORMARE PRIVIND PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ ……..……. 19

2020

CAPITOLUL I
REGULI PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ȘI ÎNLĂTURAREA ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII

Art. 1 (1) În cadrul Teatrului ”Sică Alexandrescu” Brașov, în relațiile de muncă, este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex, în conformitate cu Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Hotărârea nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 și Legea nr. 167/2020.

(2) De asemenea, este interzisă hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex.

(3) Este interzis orice ordin sau dispoziție care poate discrimina o persoană pe criteriul de sex.

Art. 2 Teatrul ”Sică Alexandrescu” asigură cadrul organizatoric pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex prin asigurarea egalității de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă.

Art. 3 (1) Prin *discriminare directă* se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

(2) Prin *discriminare indirectă* se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

(3) Prin *hărţuire sexuală* se înţelege situaţia în care se manifestă un comportament nedorit cu conotaţie sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

(4) Prin *hărţuire psihologică* se înţelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic şi implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenţionate şi care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

(5) Prin *sex* desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice şi fiziologice prin care se definesc femeile şi bărbaţii.

(6) Prin *gen* desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile şi activităţile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei şi, respectiv, pentru bărbaţi.

(7) Prin *acţiuni pozitive* se înţeleg acele acţiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi şi care nu sunt considerate acţiuni de discriminare.

(8) Prin *egalitate de șanse și de tratament între bărbați și femei* se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Art. 4 Atât femeile, cât și bărbații au acces nediscriminatoriu la:

a) Alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
b) Angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
c) Venituri egale pentru muncă de valoare egală;
d) Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
e) Promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
f) Condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;
g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;
h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea;
i) prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Art. 5 Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecţia maternităţii, naşterii, lăuziei, alăptării şi creşterii copilului;

b) acţiunile pozitive pentru protecţia anumitor categorii de femei sau bărbaţi;

c) o diferenţă de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităţilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfăşoară, constituie o cerinţă profesională autentică şi determinantă atât timp cât obiectivul este legitim şi cerinţa proporţională.

Art. 6 (1) În vederea prevenirii și eliminării oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, **angajatorul are următoarele obligații:**

a) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament între angajaţi, femei şi bărbaţi, în cadrul relaţiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare şi funcţionare şi în regulamentele interne ale unităţilor;

b) să prevadă în regulamentele interne ale unităţilor sancţiuni disciplinare, în condiţiile prevăzute de lege, pentru angajaţii care încalcă demnitatea personală a altor angajaţi prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acţiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) şi la art. 11 din Legea 202/2002;

c) să îi informeze permanent pe angajaţi, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă;

d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autorităţile publice abilitate cu aplicarea şi controlul respectării legislaţiei privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

(2) De asemenea, este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, referitoare la:

a) anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

b) încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului;

d) stabilirea remuneraţiei;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la securitate socială;

f) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;

g) evaluarea performanţelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta;

k) orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.

(3) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităţilor profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfăşurate, o caracteristică legată de sex este o cerinţă profesională autentică şi determinantă, cu condiţia ca obiectivul urmărit să fie legitim şi cerinţa să fie proporţională.

Art. 7 (1) Constituie *discriminare bazată pe criteriul de sex* orice comportament nedorit, definit drept hărţuire sau hărţuire sexuală, având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influenţa negativ situaţia persoanei angajate în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală.

(2) Constituie discriminare şi este interzisă, modificarea unilaterală de către angajator a relaţiilor sau a condiţiilor de muncă pe criterii de sex, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamaţie la nivelul unităţii sau care a depus o plângere, în condiţiile prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea 202/2002, la instanţele judecătoreşti competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi şi după ce sentinţa judecătorească a rămas definitivă, cu excepţia unor motive întemeiate şi fără legătură cu cauza.

Art. 8 Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de instruire şi de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecţionare şi, în general, la educaţia continuă.

Art. 9 Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de asistenţă medicală şi la programele de prevenire a îmbolnăvirilor şi de promovare a sănătăţii.

Art. 10 (1) Angajatorul are obligaţia să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producţiile culturale.

(2) De asemenea, angajatorul asigură nediscriminatoriu condiţiile necesare de manifestare şi de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin şi, respectiv, feminin şi tratamentul egal al acestora în domeniul creaţiei culturale.

Art. 11 În cadrul Teatrului ”Sică Alexandrescu” este interzisă publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană și care aduce atingere imaginii unei persoane în viaţa publică şi/sau particulară.

Art. 12 (1) Angajatorul asigură accesul la informaţiile de interes public, în limitele legii, solicitanţilor, femei sau bărbaţi, fără discriminare.

(2) Informaţiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi nu vor conţine, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

Art. 13 (1) Angajatorul promovează și susține participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

(2) Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, angajatorul asigură reprezentarea echitabilă şi echilibrată a femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile decizionale.

Art. 14 În vederea prevenirii, combaterii şi eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11 din Legea nr. 202/2002 și art 5 din Hotărârea nr. 262/2019, angajatorul va aplica următoarele **măsuri** de prevenire şi acţiune:

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relaţiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranţei la hărţuirea la locul de muncă și măsuri antihărţuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acţiuni, campanii de informare, educare şi conştientizare a angajaţilor în scopul asigurării unei înţelegeri comune, asupra politicii interne privind hărţuirea la locul de muncă şi a cunoaşterii modalităţilor de raportare a unei astfel de situaţii;

c) asigurarea unor sesiuni de informare şi formare specializată în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi pentru conducerea instituţiei şi celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc şi bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului şi în afara orelor de serviciu, precum şi în mediul on-line;

e) informarea angajaţilor privind procedura de depunere a unei plângeri de hărţuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă şi cu privire la modul de soluţionare a sesizărilor/reclamaţiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Art. 15 Pentru realizarea măsurii prevăzute la art. 14 lit. a , conducerea teatrului va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, cu angajatul căruia i-au fost repartizate atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau cu expertul/tehnicianul angajat cu responsabilități în egalitate de șanse și cu reprezentantul organizației sindicale.

Art. 16 (1) Expertul/tehnicianul în egalitatea de şanse sau persoana desemnată cu atribuţii în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi are următoarele *atribuţii principale*:

a) analizează contextul de apariţie şi evoluţie a fenomenului de discriminare de gen, precum şi nerespectarea principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi şi recomandă soluţii în vederea respectării acestui principiu, conform legii;

b) formulează recomandări/observaţii/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi cu respectarea principiului confidenţialităţii;

c) propune măsuri privind asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, evaluează impactul acestora asupra femeilor şi bărbaţilor;

d) elaborează planuri de acţiune privind implementarea principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi în care să fie cuprinse cel puţin: măsuri active de promovare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi eliminarea discriminării directe şi indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea şi combaterea hărţuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce priveşte politica de remunerare, promovare în funcţii şi ocuparea funcţiilor de decizie;

e) elaborează, fundamentează, evaluează şi implementează programe şi proiecte în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;

f) acordă consultanţă de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislaţiei naţionale şi comunitare în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi.

Art. 18 (1) Angajatorul elaborează anual planuri de acţiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi atât în politicile interne de gestionare a resurselor umane, cât şi în politicile, programele şi proiectele specifice domeniului de activitate și raportează către Agenţia Naţională pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi progresele obţinute.

(2) Planurile de acţiune prevăzute la alin. (1) sunt evaluate şi avizate de ANES, care urmăreşte aplicarea lor.

Art. 19 (1) Angajaţii, în cazul în care se consideră discriminaţi pe baza criteriului de sex, au dreptul să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamaţie nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, în baza

prevederilor legii 202/2002, are dreptul atât să sesizeze instituţia competentă, cât şi să introducă cerere către instanţa judecătorească competentă în a cărei circumscripţie teritorială îşi are domiciliul ori reşedinţa, respectiv la secţia/completul pentru conflicte de muncă şi drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanţa de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârşirii faptei.

(3) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituţiei competente sau să introducă cerere către instanţa judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, şi să solicite despăgubiri materiale şi/sau morale, precum şi/sau înlăturarea consecinţelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârşit.

(4) Orice sesizare sau reclamaţie a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată şi după încetarea relaţiilor în cadrul cărora se susţine că a apărut discriminarea, în termenul şi în condiţiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Art. 20 (1) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentinţe judecătoreşti rămase definitive, în temeiul prevederilor legii nr. 202/2002, este obligat să plătească remuneraţia pierdută datorită modificării unilaterale a relaţiilor sau a condiţiilor de muncă, precum şi toate sarcinile de plată către bugetul de stat şi către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât şi angajatului.

(2) Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanţa judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral şi nejustificat, de către angajator, relaţiile sau condiţiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat. Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Art. 21 (1) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamaţia sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existenţa unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi.

Art. 22 Încălcarea legii privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Art. 23 Constatarea și sancționarea contravențiilor se efectuează, după caz, de către: Inspecția Muncii, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau Ministerul Afacerilor Interne.

CAPITOLUL II
REGULI PRIVIND PREVENIREA ȘI SANCȚIONAREA TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE

Art. 24 (1) Teatrul ”Sică Alexandrescu” asigură cadrul organizatoric pentru prevenirea și eliminarea tuturor formelor de discriminare directă sau indirectă față de orice salariat, în cadrul relațiilor de muncă conform prevederilor Ordonanței nr. 137/2000, Legii nr. 167/2020, Legii nr. 151/2020 și ale Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii.

(2) În cadrul Teatrului ”Sică Alexandrescu” este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau apartenență la o categorie defavorizată.

Art. 25 (1) Prin *discriminare* se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată, precum şi orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

(2) Sunt discriminatorii, potrivit legii, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), faţă de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate şi necesare.

(3) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate faţă de alte persoane, grupuri de persoane sau comunităţi atrage răspunderea contravenţională, dacă nu intră sub incidenţa legii penale.

(4) Constituie *hărţuire* şi se sancţionează contravenţional orice comportament pe criteriu de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenenţă la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(5) Constituie *hărţuire morală la locul de muncă* şi se sancţionează disciplinar, contravenţional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat, care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

a) conduită ostilă sau nedorită;
b) comentarii verbale;
c) acţiuni sau gesturi.

(6) Constituie *hărţuire morală la locul de muncă* orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. De asemenea, stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

(7) Constituie *victimizare* şi se sancţionează contravenţional conform legii orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau acţiune în justiţie cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

(8) Prin *categorie defavorizată* se înțelege acea categorie de persoane care fie se află pe o poziţie de inegalitate în raport cu majoritatea cetăţenilor datorită diferenţelor identitare faţă de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere şi marginalizare.

Art. 26 Conform legii, fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărţuire morală. Niciun angajat nu va fi sancţionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărţuirii morale la locul de muncă.

Art. 27 Angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravenţională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

Art. 28 Angajatorul are obligaţia de a lua toate măsurile necesare în scopul prevenirii şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.

Art. 29 Este interzis ca angajatorul să stabilească, reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.

Art. 30 Angajatul, victimă a hărţuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărţuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condiţiile legii. Intenţia de a prejudicia prin acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Art. 31 Orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la art. 25 alin. (1) constituie circumstanţă agravantă la stabilirea răspunderii contravenţionale, dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidenţa legii penale.

Art. 32 Măsurile luate în favoarea unei persoane sau unui grup de persoane cu privire la asigurarea dezvoltării lor fireşti şi realizarea efectivă a egalităţii de şanse a acestora în raport cu celelalte persoane sau grupuri de persoane, precum şi măsurile pozitive ce vizează protecţia grupurilor defavorizate nu constituie discriminare.

(2) De asemenea, diferenţa de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 25 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităţilor ocupaţionale sau al contextului în care acestea se desfăşoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerinţă profesională reală şi determinantă, cu condiţia ca obiectivul să fie legitim şi cerinţa proporţională.

Art. 33 Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acţiuni afirmative, în vederea protecţiei persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea şanselor;

b) mediere prin soluţionarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârşirii unor acte/fapte de discriminare;

c) sancţionarea comportamentului discriminatoriu.

Art. 34 Comportamentul discriminatoriu prevăzut în articolele menționate mai sus, atrage răspunderea civilă, contravenţională sau penală, după caz, în condiţiile legii.

Art. 35 (1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termen de un an de la data săvârşirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoştinţă de săvârşirea ei.

(2) Prin cererea introdusă potrivit alin. (1), persoana care se consideră discriminată are dreptul să solicite înlăturarea consecinţelor faptelor discriminatorii şi restabilirea situaţiei anterioare discriminării.

(3) Hotărârea Colegiului director poate fi atacată la instanţa de contencios administrativ, potrivit legii.

(4) Hotărârile emise potrivit prevederilor alin. (2) şi care nu sunt atacate în termenul de 15 zile constituie de drept titlu executoriu.

Art. 36 (1) La cererea agenților constatatori, angajatorul are obligația:

a) să pună la dispoziţie orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului;

b) să dea informaţii şi explicaţii în legătură cu problemele care formează obiectul controlului;

c) să elibereze copiile documentelor solicitate;

d) să asigure sprijinul şi condiţiile necesare bunei desfăşurări a controlului şi să-şi dea concursul pentru clarificarea constatărilor.

Art. 37 (1) Persoana care se consideră discriminată poate formula în faţa instanţei de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare discriminării sau anularea situaţiei create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru şi nu este condiţionată de sesizarea Consiliului.

(2) Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani şi curge de la data săvârşirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoştinţă de săvârşirea ei.

(3) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existenţa unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalităţii de tratament. În faţa instanţei

se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituţional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio şi video sau date statistice.

(4) Hotărârea pronunţată de instanţa de judecată se comunică Consiliului.

CAPITOLUL III
RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ
Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile conform art. 247 – 252 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii

Art. 38 Managerul Teatrului ”Sică Alexandrescu” dispune de prerogativă organizatorică și disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților, de fiecare dată când constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Art. 39 Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, Regulamentul de Ordine Interioară, Contractul individual de muncă, deciziile și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 40 Sancțiunile disciplinare se aplică după cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere, ascultarea salariatului şi verificarea susţinerilor făcute de acesta (cu excepţia avertismentului). Aplicarea sancţiunilor este de competenţa managerului.

Art. 41 (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară pentru nerespectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau în cazul săvârșirii de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, sunt:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5 -10%;

d) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Amenzile disciplinare sunt interzise.

Art. 42 Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăţie a salariatului;

c) consecinţele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 43 Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen.

Art. 44 Sub sancţiunea nulităţii absolute, nici o măsură, cu excepţia avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Art. 45 (1) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către președintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciți de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

(2) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alineatul anterior fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(3) Actele de cercetare constituie temeiul măsurii de sancţionare.

(4) Refuzul salariaţilor de a da explicaţiile cerute se consemnează în actul de cercetare.

Art. 46 Abaterea disciplinară săvârşită de un salariat în perioada în care este detaşat, se sancţionează de conducerea unităţii la care acesta este detaşat.

ART. 47 (1) Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

(2) Sancţiunea disciplinară va cuprinde enunţarea faptelor comise, indicarea dispoziţiilor încălcate, sancţiunea aplicată, termenul pentru contestarea dispoziţiei de sancţionare, precum şi organul competent să rezolve această contestaţie.

(3) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 48 În cadrul Teatrului ”Sică Alexandrescu” se aplică următoarele principii în materie disciplinară:

a) unui salariat nu i se poate aplica decât o singură sancțiune pentru o abatere;
b) în cazul unor abateri comise simultan, se poate aplica sancțiunea corespunzătoare abaterii celei mai grave;
c) este interzisă aplicarea de sancțiuni colective;
d) până la aplicarea sancțiunii, salariatul se prezumă ca fiind nevinovat.

Art. 49 (1) Conform prevederilor Legii 202/2002 - republicată, Hotărârii 262/2019, Ordonanței 137/2000 - republicată și a Legii 53/2003 – Codul Muncii se interzice orice faptă de discriminare cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și orice faptă de hărțuire sexuală, hărțuire morală sau victimizare prin care are loc lezarea demnității unei persoane prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare.

(2) Persoanele găsite vinovate răspund pentru nerespectarea prevederilor legale menționate în prezentul regulament și vor fi sancționate disciplinar.

CAPITOLUL IV
MĂSURI PRIVIND IGIENA, PROTECȚIA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ A SALARIATELOR GRAVIDE, CARE AU NĂSCUT RECENT SAU CARE ALĂPTEAZĂ

Art. 50 In ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, angajatorul va asigura la locul de muncă măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora conform OUG. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă.

Art. 51 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. 52 (1) Salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează au obligația de a se prezenta la medical 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 OG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu excepția celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 și 25.

Art. 53 (1) **În vederea aplicării prevederilor OG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă se parcurg în mod obligatoriu următoarele etape:**

a) Salariata gravidă efectuează consultații prenatale la medicul de familie și, după caz, la medicul specialist, în vederea atestării stării sale fiziologice de graviditate.

b) Medicul de familie și/sau, după caz, medicul specialist completează Carnetul gravidei și Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și a lăuzei pentru atestarea fie a stării fiziologice de graviditate, fie a faptului că salariata a născut recent sau că alăptează.

c) Salariata înștiințează angajatorul, depunând, în copie, Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, completată corespunzător de medic, la biroul resurse umane, însoțită de o cerere scrisă care să conțină informații referitoare la starea proprie de maternitate și, după caz, solicitarea de a i se aplica măsurile de protecție prevăzute de ordonanță.

d) Angajatorul transmite copii de pe documentele depuse de salariată, în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii lor, medicului de medicina muncii, care asigură supravegherea stării de sănătate a angajaților din teatru, precum și inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea.

e) Angajatorul împreună cu medicul de medicina muncii efectuează evaluarea privind riscurile la care este supusă salariata la locul de muncă, întocmesc și semnează Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariata la locul de muncă.

f) În baza Raportului de evaluare, angajatorul înștiințează salariata, în cel mult 15 zile lucrătoare de la data încheierii Raportului de evaluare a riscului, despre rezultatele evaluării

privind riscurile la care poate fi supusă la locul ei de muncă și despre măsurile suplimentare de protecție pe care trebuie să le respecte atât angajatorul, cât și salariata prin *Informarea privind protecția maternității la locul de muncă* al cărui model este prezentat în **Anexa nr. 1.**

g) Salariata ia cunoștință de conținutul informării privind protecția maternității la locul de muncă și, dacă este cazul, solicită concediu de risc maternal.

(2) Medicul de medicina muncii din direcția de sănătate publică teritorială și inspectoratul teritorial de muncă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii documentelor, efectuează o verificare a condițiilor de muncă ale salariatei pentru a verifica modul în care se respectă prevederile ordonanței de urgență și ale normelor metodologice.

(3) Rezultatele controlului vor fi înaintate în scris angajatorului, iar în cazul constatării neîndeplinirii unor măsuri vor fi aplicate sancțiunile prevăzute de lege.

Art. 54 (1) Documentul medical eliberat de medicul de familie sau, după caz, de medicul specialist care atestă faptul că o salariată este gravidă, a născut recent sau alăptează 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 cu modificările ulterioare.

(2) Documentul medical menționat la alin. (1) trebuie să conțină constatarea stării fiziologice de sănătate a salariatei și recomandări privind protecția acesteia la locul de muncă.

(3) 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.

(4) În cazul salariatei care a născut recent și/sau alăptează, documentul medical trebuie să conțină datele privind începutul și sfârșitul prezumtiv al perioadei vizate și recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia.

(5) Consultațiile postnatale efectuate de salariată pe o perioadă de 6 luni după naștere vor lua în considerare eventualele modificări ale capacității de muncă a salariatei și vor conține recomandări corespunzătoare.

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

Art. 55 (1) Salariata poate solicita concediul de risc maternal, în întregime sau fracționat, în funcție de recomandarea medicului și de justificarea angajatorului privind perioada posibilă de eliminare a riscurilor de la locul de muncă, pentru sănătatea sau securitatea ei.

(2) Angajatorul aprobă solicitarea salariatei pentru concediul de risc maternal numai dacă solicitarea este însoțită de documentul medical prevăzut în O.M.S. 12/2004.

Art. 56 (1) Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, angajatorul trebuie să evalueze în teatru, în termen de 10 zile de la data informării în scris de către salariată, natura, gradul și durata expunerii salariatelor gravide, care au născut recent sau care alăptează 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 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, cu scopul de:

a) a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării;
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. În termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii, Raportul de evaluare se înaintează după cum urmează:

a) medicului de medicina muncii din direcția de sănătate publică teritorială;

b) inspectoratului teritorial de muncă;

c) în teatru, responsabilului cu protecția muncii desemnat de angajator;

d) reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

(3) Angajatorul va 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 legislația în domeniu.

(4) În cazul în care rezultatele evaluării la care se face referire la alin. (1) evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor gravide, care au născut recent sau care alăptează 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.

(5) 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.

(6) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația prevăzută la alin. (5), salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează au dreptul la concediu de risc maternal.

(7) Pe durata concediului de risc maternal salariata are dreptul la indemnizație de risc maternal care se suportă din bugetul asigurărilor sociale, plătită de angajator. Indemnizația de risc maternal se plătește salariatei, la cerere, pe baza certificatului medical care se eliberează de medicul de familie sau de medicul specialist, cu avizul medicului de medicina muncii. După caz, certificatul medical va fi însoțit de certificatul de naștere al copilului.

(8) Indemnizația de risc maternal se plătește cu condiția ca, prin grija angajatorului, medicul de medicina muncii care a efectuat evaluarea locurilor de muncă să vizeze certificatul medical, în caseta ”Cod diagnostic”, sub semnătură, parafă și ștampilă, cu privire la imposibilitatea îndeplinirii de către angajator a obligațiilor prevăzute de lege și la motivul pentru care nu a putut fi evitată acordarea acestei prestații.Nerespectarea acestor prevederi atrage răspunderea angajatorului, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(9) Durata concediului de risc maternal reprezintă perioada asimilată stagiului de cotizare în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Art. 57 **Angajatorul are următoarele obligații:**

a) să prevină expunerea salariatelor gravide, care au născut recent sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
b) să nu constrângă salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz;
c) să nu oblige, în niciun caz, pe salariatele gravide 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 din OG nr. 96/2003;
d) să nu oblige, în niciun caz, pe salariatele care alăptează 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 din OG nr. 96/2003;
e) să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Art. 58 (1) Pentru salariatele gravide sau care au născut recent 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.

Art. 59 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, potrivit reglementărilor legale.

Art. 60 (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.

(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.

Art. 61 (1) Salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

(2) În cazul în care sănătatea salariatelor menționate la alin. (1) este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(3) Salariata anexează la solicitare 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, salariata gravidă va beneficia de concediul de risc maternal.

Art. 62 (1) Salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.

(2) În cazul în care o salariată menționată la alin. (1) desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat, 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) Muncile cu caracter insalubru sau greu de suportat la care face referire alin. (1) sunt următoarele:

a) igienizarea grupurilor sanitare;

b) săpatul șanțurilor;

c) încărcatul sau descărcatul cu lopata al diverselor produse;

d) ridicarea unor greutăți mai mari de 10 kg;

e) muncă în condiții de expunere la temperaturi extreme, definite conform prevederilor OUG nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

Art. 63 (1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei gravide, care a născut recent sau care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;
b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;
c) salariatei care se află în concediu de maternitate;
d) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respective 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
e) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție;
f) 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.

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

(3) Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. d) și e) se extinde, o singură dată, cu 6 luni, după revenirea definitive a salariatei/salariatului în unitate.

(4) 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.

Art. 64 Salariatele prevăzute la art. 63 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.

Art. 65 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. 66 (1) Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art. 63 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 instituție, precum și inspectoratului teritorial de muncă.

(2) Copia deciziei este însoțită de copiile documentelor justificative pentru măsura luată.

Art. 67 (1) Inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea angajatorul, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei prevăzute la art. 65, are obligația să emită aviz consultativ corespunzător situației constatate.

(2) Inspectoratul teritorial de muncă va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum și reprezentanților salariaților din instituție.