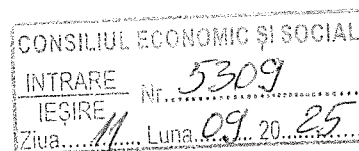


EXPUNERE DE MOTIVE



Secțiunea 1

LEGE

pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

Inițiativa Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale

Prezentul proiect de act normativ a fost inițiat și elaborat de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, ca urmare a ratificării de către România a Convenției nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019, prin Legea nr.69/2024.

2.2. Descrierea situației actuale

În vederea adaptării legislației naționale la rigorile Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM), se impune modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii.

2.3. Schimbări preconizate

Prin prezentul act normativ sunt definite conceptele de violență și hărțuire în domeniul raporturilor de muncă, precum și principiile generale de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă. Totodată, prezenta lege extinde protecția angajaților și asupra altor categorii de locuri de muncă, cum ar fi:

- a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă;
- b) în locurile în care salariatul este plătit, se odihnește, mănâncă sau folosește grupurile sanitare, instalațiile pentru spălare și vestiare, puse la dispoziție de către angajator;
- c) în timpul deplasărilor în interes de serviciu, instruirii, formării, evenimentelor sau activităților sociale în legătură cu munca;

- d) prin intermediul comunicărilor legate de muncă, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor;
- e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator;
- f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă.

De asemenea, sunt prevăzute sancțiuni cu caracter disuasiv și proporțional, prin care se asigură protecția drepturilor salariaților împotriva violenței și hărțuirii în lumea muncii.

Totodată, proiectul de act normativ introduce anumite completări la Codului muncii, prevăzând că monitorizarea și controlul respectării legislației referitoare la violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă se realizează de Inspekția Muncii.

O altă completare se referă la precizarea în cuprinsul proiectului a faptului că la nivelul autorităților din cadrul Sistemului Național de Apărare Ordine Publică și Securitate Socială, organizarea activităților de inspekție a muncii se realizează prin organe proprii de specialitate.

În acest sens, proiectul prevede că organizarea, funcționarea și atribuțiile organelor proprii de specialitate prevăzute anterior se stabilesc prin ordin al conducătorilor instituțiilor din cadrul Sistemului Național de Apărare Ordine Publică și Securitate Națională.

2.4. Alte informații*)

Nu e cazul.

Secțiunea a 3-a

Impactul socioeconomic

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

3.2. Impactul social

Nu e cazul.

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului

Hărțuirea la locul de muncă afectează puternic demnitatea umană. De asemeni ea are efecte importante asupra respectării dreptului la viață privată, asupra integrității fizice și psihice și poate recurge la mijloace care pot

constitui tratamente inumane și degradante. Toate acestea conduc la încălcarea unor drepturi recunoscute prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, Carta drepturilor fundamentale a UE ori Constituția României.

Prevederile prezentului proiect vin cu un dispozitiv normativ de natură să întărească apărarea acestor drepturi fundamentale.

3.4. Impactul macroeconomic

3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici

Una din problemele macroeconomice curente ale României este deficitul de forță de muncă, cauzat de plecarea lucrătorilor în țări unde pot găsi condiții mai bune.

Schimbările preconizate sunt de natură să creeze condiții mai bune de muncă, sporind atractivitatea angajatorilor din România.

3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat

Nu e cazul.

3.5. Impactul asupra mediului de afaceri

În acest moment numeroase firme sunt preocupate în mod spontan de crearea unui mediu de lucru care să protejeze lucrătorul de hărțuire, ceea ce implică eforturi administrative și costuri.

De asemenea, hărțuirea din partea angajatorului este adesea folosită de angajator pentru obține avantaje pe seama angajatului, cum ar fi constrângerea acestuia să presteze ore suplimentare neplătite, intensificarea muncii până la burnout ori acceptarea unor condiții de lucru a căror ameliorare ar fi necesitat costuri.

Noile norme sunt de natură să impună un mediu concurențial corect, unde angajatorii care oferă condiții adecvate lucrătorilor nu sunt penalizați indirect.

3.6. Impactul asupra mediului înconjurător

Nu e cazul.

3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării

Nu e cazul.

3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile

Nu e cazul.

3.9. Alte informații

Nu e cazul.						
Secțiunea a 4-a Impactul financiar asupra bugetului general consolidat atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani), inclusiv informații cu privire la cheltuieli și venituri						
- în mii lei (RON) -						
Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
1.	2025	2026	2027	2028	2029	
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) impozit pe profit						
(ii) impozit pe venit						
(iii) contribuții de asigurări						
b) bugete locale						
(i) impozit pe profit						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat						
(i) contribuții de asigurări						
d) alte tipuri de venituri						
Se va menționa natura acestora						
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) cheltuieli de personal						

(ii) bunuri și servicii						
b) bugete locale:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
i) cheltuieli de personal						
ii) bunuri și servicii						
d) alte tipuri de cheltuieli Se va menționa natura acestora						
4.3. Impact financiar, plus/ minus, din care:						
a) buget de stat						
b) bugete locale						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat						
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare						
4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente: a) fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată; b) declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară.						

4.8. Alte informații
Secțiunea a 5-a Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare
5.1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ <i>Nu e cazul.</i>
5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice <i>Nu e cazul.</i>
5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE) 5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE <i>Nu e cazul.</i>
5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene <i>Nu e cazul.</i>
5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente asumate <i>Nu e cazul.</i>
5.6. Alte informații <i>Nu e cazul.</i>
Secțiunea a 6-a Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ
6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative <i>Nu e cazul.</i>
6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate <i>Nu e cazul.</i>
6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii

Guvernului nr. 635/2022 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative:

Nu e cazul.

6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative

Nu e cazul.

6.5. Informații privind avizarea de către:

- a) Consiliul Legislativ
- b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării
- c) Consiliul Economic și Social
- d) Consiliul Concurenței
- e) Curtea de Conturi

Proiectul de act normativ va fi supus avizării Consiliului Economic și Social și Consiliului Legislativ.

6.6. Alte informații

Nu e cazul.

Secțiunea a 7-a

Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ

7.1. Informarea societății civile cu privire la elaborarea proiectului de act normativ

În procesul de elaborare a prezentului proiect de act normativ au fost respectate regulile procedurale aplicabile pentru asigurarea transparenței decizionale prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată.

Prezentul proiect de act normativ a fost supus comentariilor publicului prin publicarea pe pagina de internet a Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, în perioada 03.02-14.03.2025.

Perioada în care pot fi transmise propuneri: 03- 12.02.2025.

Au fost întreprinse demersurile legale prevăzute de art. 7 din Regulamentul privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2009.

7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice

Secțiunea a 8-a

Măsuri privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ

8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ

Nu e cazul.

8.2. Alte informații

Nu e cazul.

Față de cele prezentate, a fost elaborat prezentul proiect de **Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii**, pe care îl supunem spre aprobare Guvernului.

**MINISTRUL MUNCII, FAMILIEI,
TINERETULUI ȘI
SOLIDARITĂȚII SOCIALE**

Petre-Florin MANOLE

**ȘEFUL CANCELARIEI
PRIM-MINISTRULUI**

Mihai JURCA

AVIZAT :

VICEPRIM-MINISTRU

Marian NEACȘU

**VICEPRIM-MINISTRU
MINISTRUL AFACERILOR INTERNE**

Marian-Cătălin PREDOIU

**SECRETARUL GENERAL AL
GUVERNULUI**

Ștefan-Radu OPREA

**VICEPRIM-MINISTRU
MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE**

Liviu-Ionuț Moșteanu

**DIRECTORUL
SERVICIULUI DE INFORMAȚII EXTERNE**

Gabriel VLASE

**p. DIRECTORUL
SERVICIULUI ROMÂN DE INFORMAȚII**

Răzvan IONESCU

**DIRECTORUL
SERVICIULUI DE PAZĂ ȘI PROTECȚIE**

Lucian-Silvan PAHONȚU

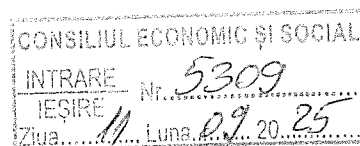
**DIRECTORUL
SERVICIULUI DE TELECOMUNICAȚII
SPECIALE**

Ionel-Sorin BĂLAN

MINISTRUL JUSTIȚIEI

Radu MARINESCU

PARLAMENTUL ROMÂNIEI



SENATUL

CAMERA DEPUTAȚILOR

Lege

pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art.I - Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Alin.(2) al articolului 5 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

2. Alin.(5) al articolului 5 se abrogă.

3. După alin (5) al art. 5 se introduc trei alineate noi, alin.(5¹)- (5)³ cu următorul cuprins:

“(5¹) - Violenta și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sunt interzise și se refera la comportamente și practici , sau amenințări cu comportamente și practici , indiferent dacă au loc în mod izolat sau repetat, care lezează demnitatea unei persoane sau duc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator sau au scopul de a genera, generează sau pot genera un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic.

(5²) Violenta și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sau care apar pe parcursul, în legătură -sau care rezultă din muncă pot avea loc:

- (a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă;
- (b) în locurile în care salariatul este plătit, se odihnește, mănâncă sau folosește grupurile sanitare, instalațiile pentru spălare și vestiare, puse la dispoziție de către angajator;
- (c) în timpul deplasărilor în interes de serviciu, instruirii, formării, evenimentelor sau activităților sociale în legătură cu munca;
- (d) prin intermediul comunicărilor legate de muncă, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor;

- (e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator;
- (f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă.

(5³) Violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă include orice comportament exercitat cu privire la un salariat de către un alt salariat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un salariat comparabil din punct de vedere ierarhic sau de către persoane terțe cu care salariatul intră în contact în desfășurarea activităților sale de muncă.”

4. După lit. j) a alin.(2) a art.40 se introduce o nouă literă, litera k), cu următorul cuprins:

„k) oferirea de informații, instruire și formare a salariaților și altor participanți prevăzuți la art.5 lit.c) din Legea nr.319/2006, în formate accesibile și adecvate, cu privire la pericolele și riscurile identificate de producere a violenței și hărțuirii și cu privire la măsurile de prevenție și protecție asociate, inclusiv cu privire la drepturile și responsabilitățile salariaților și altor participanți prevăzuți la art.5 lit.c) din Legea nr.319/2006, prin raportare la legislația incidentă în domeniu.”

5. După articolul 40, se introduce un articol nou, art.40¹, cu următorul cuprins:

„Art. 40¹ - (1) Angajatorul are obligația să dispună toate măsurile necesare în vederea asigurării protecției victimelor violenței și hărțuirii și persoanelor care reclamă fapte de hărțuire sau violență, împotriva oricărui abuzuri sau presiuni exercitate împotriva lor.

(2) Angajatorul are obligația de a proteja dreptul la viață privată a persoanelor implicate și confidențialitatea derulării procedurilor privind respectarea legislației referitoare la violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă.

(3) În situația în care există un pericol iminent și grav pentru viața, sănătatea sau siguranța salariaților din cauza violenței și hărțuirii, angajatorul, acolo unde este posibil poate modifica temporar locul sau felul muncii cu acordul salariatului, corespunzător pregătirii profesionale a salariatului, cu respectarea condițiilor generale și specifice de ocupare a postului, care să-i asigure securitatea și sănătatea la locul de muncă.

(4) În cazul victimei hărțuirii și violenței în domeniul raporturilor de muncă, modificarea locului sau felului muncii conform alin.(3) se poate realiza în baza cererii salariatului.

(5) În cazul în care există un pericol iminent și grav pentru viața, sănătatea sau siguranța salariaților din cauza violenței și hărțuirii, acolo unde nu este posibilă modificarea locului sau felului muncii conform alin. (3), inclusiv în situația în care nu este posibilă prestarea muncii în regim de telemuncă, angajatorul acordă zile libere plătite pentru salariații victime ale violenței și hărțuirii. Condițiile de acordare a acestora și numărul de zile libere avute în vedere sunt stabilite în regulamentul intern sau negociate în contractul colectiv de muncă.”

6. Alin.(1) al articolului 175 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, inclusiv în scopul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în domeniul relațiilor de muncă.”

7. Alin.(1) al art.177 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul ia măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale, a riscurilor fizice, sexuale și psihosociale asociate violenței și hărțuirii în legătură cu munca, inclusiv a violenței de gen și hărțuirii sexuale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării securității și sănătății în muncă și mijloacelor necesare acestora”.

8. După alin.(1) al art.177 se introduce un nou alineat, alin.(1¹) cu următorul cuprins:

„Art.177 (1¹) Angajatorii au obligația de a desemna cel puțin un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, si atribuții în domeniul prevenirii hărțuirii/violenței la locul de muncă.”

9. La alin.(2) al art.177, lit. a) - c) și g) se modifică și vor avea următorul cuprins:

„(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) și la alin.(1¹) se respectă următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii în legătură cu munca, inclusiv violenței de gen și a hărțuirii sexuale;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii în legătură cu munca, inclusiv a violenței de gen și a hărțuirii sexuale;

c) combaterea riscurilor la sursă, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii în legătură cu munca, inclusiv a violenței de gen și a hărțuirii sexuale;

.....
.....

g) planificarea prevenirii, inclusiv a riscurilor identificate de producere a violenței și hărțuirii, inclusiv a violenței de gen și a hărțuirii sexuale, precum și cu privire la măsurile de prevenție și protecție asociate;

10. După art.237 se introduc două noi articole, art.237¹ și art.237², cu următorul cuprins:

“Art.237¹ – Monitorizarea și controlul respectării legislației referitoare la violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă stabilite prin prezentul cod sau legi speciale se realizează de Inspekția Muncii.”

Art. 237² – (1) La nivelul autorităților din cadrul Sistemului Național de Apărare Ordine Publică și Securitate Națională, organizarea activităților de inspecție a muncii se realizează prin organe proprii de specialitate.

(2) Organizarea, funcționarea și atribuțiile organelor proprii de specialitate prevăzute la alin.(1) se stabilesc prin ordin al conducătorilor instituțiilor din cadrul Sistemului Național de Apărare, Ordine Publică și Securitate Națională”.

11. Lit. b) a art. 242 se modifică și vor avea următorul cuprins:

“Art.242 – b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării, al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității și reguli privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în raportul de muncă;

12. După lit. u) a alin.(1) al art.260 , se introduc două litere noi, lit. v) și w), cu următorul cuprins:

„v) nerespectarea dispozițiilor prevăzute la art.40¹ alin.(1) cu amendă de la 30.000 la 50.000 lei.”

w) neacordarea de către angajator a zilelor libere stabilite la art.40¹ alin.(5) în condițiile prevăzute în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, cu amendă de la 30.000 la 50.000 ei.”

Art.II - Prezenta lege intră în vigoare în termen de 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Acest proiect de lege a fost adoptat de Camera Deputaților/Senat în ședința din, cu respectarea prevederilor art.76 alin.(1) și ale art.76 alin.(2) din Constituția României, republicată.

PREȘEDINTELE CAMEREI
DEPUTAȚILOR

Sorin GRINDEANU

PREȘEDINTELE SENATULUI

Mircea ABRUDEAN

