



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Nr. 5448/18.09.2025

Circul permanent al Senatului

Bp. 706 18.09.2025

AVIZ

referitor la proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *proiectului de Lege pentru modificarea și completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006*.

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 18.09.2025, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu **propunerea de modificare** prevăzută în anexă și cu următoarele **observații**:

- proiectul de act normativ necesită îmbunătățiri pentru a asigura eficiența și conformitatea deplină cu Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 și Recomandarea nr. 206;
- în forma actuală, în textul proiectului:
 - nu se menționează explicit violența de gen și hărțuirea sexuală, deși acestea sunt forme predominante de hărțuire, care afectează disproporționat femeile;
 - nu există claritate privind dimensiunea de gen și riscurile psihosociale;
 - se propun sancțiuni contravenționale insuficient de disuasive, în comparație cu reglementări similare din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind

prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;

- alin. (7) al art. 7 din proiectul de act normativ necesită reformulare pentru a reflecta expres și clar riscurile psihosociale și hărțuirea sexuală, în concordanță cu cerințele impuse de Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 și Recomandarea nr. 206;
- este necesară alinierea cuantumului amenzilor prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, cu cele din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare: respectiv între 30.000 și 50.000 lei;
- este necesară creșterea sancțiunilor aplicate angajatorilor care nu iau măsurile impuse de lege pentru prevenirea și combaterea faptelor de hărțuire, lucru recomandat și de Avocatul Poporului în Raportul Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă¹, având în vedere diferențele majore ale cuantumului amenzilor dintre Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, noile prevederi propuse la Codul Muncii și cele aplicate prin Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare [art.26 alin.(1²)], care prevede amenzi între 30.000 și 50.000 lei. Creșterea sancțiunilor este necesară pentru ca acestea să aibă un real caracter de descurajare a toleranței hărțuirii în lumea muncii (în conformitate cu Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190, art.4 alin. (2) și art.10 lit. d).

În mod practic, dacă pragul minim rămâne la 3.500 lei, contravenientul poate plăti, în termen de 15 zile, jumătate din plafonul minim, adică 1.750 lei, conform prevederilor Legii nr. 203/2018. De asemenea, recomandăm ca amenzile aplicate în acest domeniu să nu facă obiectul facilității introduse prin Legea nr.203/2018 (plata a jumătate din minimul prevăzut de lege în termen de 15 zile). În context, amintim că începând cu noiembrie 2023, prin Legea nr.296/2023, facilitatea menționată a fost eliminată pentru toate contravențiile din domeniul fiscal.

Președinte,
Sterică FUDULEA



¹ Avocatul Poporului, *Raport Special privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă*, 2023, p.66

Propunere de modificare aferentă
proiectului de Lege pentru modificarea și completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006

Nr. crt.	Text inițial	Text propus
1.	Art. I Legea nr. 319/2006, legea securității și sănătății, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează: 1. După alineatul (6) al art. 7 se introduce un alineat nou, alin. (7), cu următorul cuprins: (7) - Angajatorul are obligația să ia următoarele măsuri pentru prevenirea violenței și hărțuirii în toate formele de manifestare, așa cum sunt definite în Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare: a) ... b) să ia în considerare, în reglementările interne, reguli referitoare la prevenirea violenței și hărțuirii, precum și riscurile psihosociale asociate acestora în gestionarea securității și sănătății la locul de muncă;	(7) - Angajatorul are obligația să ia măsurile adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii, inclusiv a violenței de gen și a hărțuirii sexuale, în toate formele de manifestare, respectiv: (b) să ia în considerare în reglementările interne și să aplice reguli referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii, precum și riscurile psihosociale asociate acestora în gestionarea securității și sănătății la locul de muncă.