



Biroul permanent al Senatului

Bp. 706 / 16.12.2025

CONSILIUL LEGISLATIV

AVIZ

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

Analizând proiectul de **Lege pentru modificarea și completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006**, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr. 240 din 04.12.2025 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr. D1098/04.12.2025,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, și al art. 29 alin. (3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează favorabil proiectul de lege, cu următoarele observații și propuneri:

1. Proiectul de lege are ca obiect, în fapt, completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit Expunerii de motive, intervențiile legislative preconizate vizează *„introducerea unor noi obligații în sarcina angajatorului, în scopul prevenirii violenței și hărțuirii în toate formele de manifestare”*, în vederea adaptării legislației naționale la prevederile 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, ratificată prin Legea nr. 69/2024.

2. Prin conținutul său normativ, proiectul de lege se încadrează în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituția României, republicată, iar în aplicarea dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Legea fundamentală, prima Cameră sesizată este Senatul.

3. Precizăm că, prin avizul pe care îl emite, Consiliul Legislativ nu se pronunță asupra oportunității soluțiilor legislative preconizate.

4. Având în vedere faptul că intervențiile legislative preconizate la **art. I** sunt exclusiv de natura **completării**, precum și pentru un spor de rigoare normativă, este necesară reformularea **titlului**, a **părții introductive a art. I** precum și a părților dispozitive ale **pct. 1 și 2 ale art. I**, astfel:

„**Lege pentru completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006**”;

„**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 completează după cum urmează:**”;

„**1. La articolul 7, după alineatul (6) se introduce un alineat nou, alin. (7), cu următorul cuprins:**”;

„**2. La articolul 39, după alineatul (5) se introduce un nou alineat, alin. (5¹), cu următorul cuprins:**”.

5. La art. I pct. 1, la textul propus pentru art. 7 alin. (7), semnalăm următoarele:

5.1. În primul rând, precizăm că aspecte referitoare la hărțuirea la locul de muncă sunt prevăzute în Codul muncii, dreptul comun în materia raporturilor de muncă, iar prin introducerea în cuprinsul Legii nr. 319/2006 a unor obligații în sarcina angajatorilor de a lua măsuri pentru prevenirea hărțuirii, nu este respectat **principiul unicității reglementării în materie**, prevăzut la art. 14 din Legea nr. 24/2000.

În plus, constatăm că, la art. 175 alin. (1) din Codul muncii se prevede pentru angajator obligația „să asigure **securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă**”, aspectul vizat prin prezentul proiect încadrându-se în mod clar în obligația anterior menționată.

În acest context, atragem atenția asupra faptului că, în absența prevederii într-un singur act normativ a obligațiilor pe care angajatorii trebuie să le respecte pentru a preveni hărțuirea la locul de muncă și a unor reglementări clare, precise și predictibile, **de normele preconizate nu vor beneficia tocmai persoanele care ar trebui să beneficieze de protecție, adică victimele actelor de hărțuire.**

5.2. Prin formulările propuse, textul preconizat este neclar, imprecis și lipsit de predictibilitate, nefiind asigurată respectarea

prevederilor art. 1 alin. (5) din Constituție privind principiul legalității, în componenta referitoare la calitatea legii, după cum vom arăta în cele ce urmează.

5.2.1. La **partea introductivă**, precizăm că, prin folosirea sintagmei „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”, norma este neclară, întrucât nu se înțelege dacă violența și hărțuirea ar fi definite în Codul muncii sau formele de manifestare a acestora. În același timp, menționăm faptul că **nici violența și nici formele de manifestare a acestora nu sunt definite/prevăzute în cuprinsul Codului muncii**, neînțelegându-se ce fapte au fost avute în vedere.

5.2.2. La **lit. a) - d)**, semnalăm că, în actuala redactare, normele **nu au caracter dispozitiv** (aspectele vor fi detaliate exemplificativ mai jos), astfel cum prevede art. 38 din Legea nr. 24/2000, și **nici nu sunt eficiente, nefiind prevăzut un termen în care angajatorii trebuie să îndeplinească obligațiile respective**. Precizăm că o observație similară a formulat și Ministerul Justiției în avizul nr. 2/54047/20.08.2025.

5.2.3. La **lit. b)**, precizăm că expresia „să ia în considerare ... reguli referitoare la prevenirea violenței și hărțuirii, precum și riscurile psihosociale” nu asigură normei caracter dispozitiv, claritate și predictibilitate, deoarece nu se înțelege care este obligația concretă a angajatorului și nici ce reguli și riscuri psihosociale ar trebui să aibă în vedere (dacă sunt prevăzute în alte acte normative).

5.2.4. La **lit. c)**, semnalăm că norma este neclară și lipsită de finalitate, deoarece nu stabilește concret obligația angajatorului, ci reia secvențial partea introductivă a alin. (7), în loc să o detalieze/clarifice. În actuala redactare, ar însemna că una dintre măsurile pe care angajatorul este obligat să o ia pentru prevenirea violenței și hărțuirii este „să ia măsuri de prevenire și protecție a lucrătorilor”.

Totodată, pentru asigurarea unei reglementări complete, textul ar trebui să prevadă modalitatea prin care trebuie îndeplinite respectivele obligații, astfel încât să poată exista criterii pentru constatarea nerespectării acestora.

5.2.5. La **lit. d)**, precizăm că sintagma „lucrătorilor și altor participanți la procesul de muncă”, prin caracterul tautologic, este contrară normelor de tehnică legislativă, deoarece nu are în vedere definiția „lucrătorului”, prevăzută la art. 5 lit. a) din Legea nr. 319/2006, care include deja în accepțiune și alți participanți la

procesul de muncă, definiția fiind formulată astfel: „persoana angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenții, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii **și alți participanți la procesul de muncă**, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice”.

Totodată, observăm că norma este lipsită de claritate prin folosirea sintagmei „informații și instruire ... adecvate și accesibile”, neînțelegându-se cine și în funcție de ce criterii apreciază că acele informații și acea instruire sunt adecvate și accesibile.

6. La **art. I pct. 2**, la textul propus pentru **art. 39 alin. (5¹)**, semnalăm că prevederea, în text, a condiției ca măsurile pentru prevenirea violenței și hărțuirii trebuie să fie „adecvate” nu este corelată cu prevederile art. 7 alin. (7), propus la pct. 1, care nu se referă la o astfel de condiție.

Mai mult decât atât, precizăm că, prin prevederea unei astfel de condiții, în lipsa unor criterii în funcție de care măsurile respective să poată fi calificate drept „adecvate”, **norma devine imprecisă, lăsând stabilirea faptelor a căror săvârșire constituie contravenții la aprecierea subiectivă a agentului constatator, ceea ce contravine principiului legalității care, așa cum a reținut Curtea Constituțională în jurisprudența sa constantă, guvernează dreptul contravențional.**

Se impune, de aceea, eliminarea din text a sintagmei „privind nerespectarea de către angajator a obligației de a lua măsurile adecvate pentru prevenirea violenței și hărțuirii în toate formele de manifestare”.

7. La **art. II**, semnalăm că sintagma „Prevederile art. 39 alin. (5¹)” este insuficient de precisă, fiind necesar să fie prevăzut în mod expres actul normativ din care face parte norma.

8. Având în vedere aspectele prezentate mai sus, este necesară **revederea integrală a proiectului, astfel încât să conducă la o implementare corectă și completă a articolelor din Convenția 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, ratificată de România prin Legea nr. 69/2024, articole care stabilesc obligații pentru statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii, care au ratificat convenția, respectând, totodată, normele de tehnică legislativă prevăzute de Legea nr. 24/2000 și, implicit, principiului legalității.**

Atragem atenția că revederea și reformularea normelor preconizate trebuie să pornească de la **cele două scopuri complementare ale intervențiilor preconizate: prevenirea actelor de hărțuire și violență**, care presupune și posibilitatea victimelor de a realiza că sunt subiecte ale unor asemenea acte și **sanționarea conduitei angajatorului**, care prin neluarea de măsuri adecvate sau prin luarea unor insuficiente, ar permite ca unii lucrători ai săi să devină victime ale hărțuirii și violenței la locul de muncă.

Niciunul dintre cele două scopuri nu se va realiza în absența unor norme clare, precise și predictibile formulate care să permită lucrătorului sau victimei actului de hărțuire sau violență la locul de muncă să reacționeze, cunoscându-și drepturile, dar și angajatorului să înțeleagă ce obligații are, astfel încât să le poată respecta și să nu devină contravenient.

În altă ordine de idei, semnalăm că, deși nu se precizează în instrumentul de prezentare și motivare, proiectul își propune să implementeze doar art. 9 din Convenția nr. 190/2019, preluând aproape identic textele de la lit. (a) – (d), omițând însă că **însăși convenția stabilește definiția expresiei „violență și hărțuire” în lumea muncii** și că, în partea introductivă a art. 9 se stabilește că statul le poate solicita angajatorilor să ia **măsurile adecvate proporțional cu gradul de control pe care îl exercită**, pentru prevenirea violenței și hărțuirii în lumea muncii, inclusiv a violenței și hărțuirii bazate pe diferența de gen, și, în special, în măsura în care aceste acțiuni pot fi puse în practică în mod rezonabil.

PREȘEDINTE

Florin IORDACHE

București
Nr. 998/04.12.2025