

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 pentru următoarele considerente:

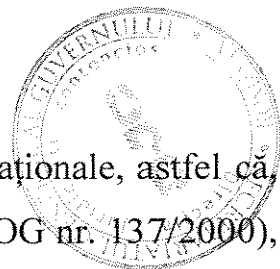
În prezent, nu există o definiție exhaustivă a conceptului de „violență în lumea muncii”, fapt care afectează eficiența mecanismelor de protecție și generează inegalități în aplicarea legii.

Legislația națională nu cuprinde, la acest moment, o definiție completă a violenței și hărțuirii în lumea muncii, în accepțiunea largă consacrată de Convenția OIM nr. 190/2019.

Absența unei definiții uniforme conduce la:

- dificultăți de calificare juridică a comportamentelor violente sau abuzive,
- neclarități în aplicarea concretă a normelor,
- diferențe de interpretare între autoritățile competente.

Totodată, conceptul de hărțuire este necorelat cu standardele internaționale, astfel că, deși în dreptul intern există referiri la hărțuire (în Codul muncii și OG nr. 137/2000),



acestea nu acoperă spectrul complet al formelor de violență: fizică, psihologică, sexuală, economică și nu reflectă abordarea pronunțat preventivă introdusă de Convenția OIM nr. 190/2019;

De asemenea, există o lipsă a obligațiilor preventive explicite în sarcina angajatorilor și actualul cadru normativ nu impune în mod expres evaluarea riscurilor psihosociale, adoptarea unor proceduri interne anti-hărțuire, desemnarea unor persoane responsabile cu gestionarea situațiilor de violență, măsuri de informare și instruire a salariaților.

Aceste lacune afectează posibilitatea reală de prevenire a situațiilor de hărțuire și generează responsabilități neclare pentru angajatori.

În plus, lipsește un mecanism de protecție imediată pentru victime. În dreptul comparat și în instrumentele internaționale sunt prevăzute mecanisme de protecție temporară, precum relocarea victimelor, adaptarea temporară a condițiilor de muncă, posibilitatea lucrului la distanță, acordarea unor zile libere plătite.

Legislația românească nu oferă astfel de instrumente, ceea ce determină ca victimele să fie adesea nevoite să părăsească locul de muncă sau chiar profesia, cu impact sever asupra drepturilor fundamentale.

Rapoartele Inspecției Muncii relevă dificultăți persistente privind absența unor proceduri clare de investigare, imposibilitatea verificării faptelor în lipsa unor instrumente legale adecvate, lipsa unei definiții operaționale a violenței și hărțuirii.

Aceste constatări subliniază în mod obiectiv nevoia de intervenție legislativă.

În ansamblu, deficiențele anterior menționate presupune faptul că legislația în vigoare nu oferă un cadru complet și eficient de protecție, iar completarea acesteia reprezintă o necesitate imperativă.

2.3. Schimbări preconizate

Pentru adaptarea legislației naționale la prevederile Convenției nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, la inițiativa Cancelariei prim-ministrului, a fost constituit un grup de lucru coordonat de Secretariatul General al Guvernului din care au făcut parte reprezentanți ai ministerelor cu atribuții în domeniu, ai organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, precum și reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale implicate în domeniul social.

Prezentul proiect de lege reprezintă varianta agreată în cadrul grupului de lucru.

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 în spații aferente locului 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.

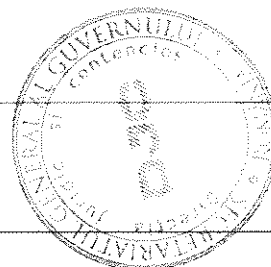
Totodată, proiectul de act normativ introduce anumite completări la Codului muncii, prevăzând că monitorizarea și controlul respectării legislației referitoare la violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă se realizează de Inspekția Muncii.

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 asemenea, aceasta are efecte importante asupra respectării dreptului la viață privată, asupra integrității fizice și psihice și se 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 au ca scop consolidarea acestor drepturi fundamentale.

- Dreptul la demnitate: Potrivit art. 1 din Constituție și art. 1, 22 și 30 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, demnitatea umană reprezintă fundamentul ordinii constituționale, iar statul are obligația pozitivă de a garanta exercitarea sa în mediul profesional, prin mecanisme reale de prevenire a violenței și hărțuirii.
- Dreptul la integritate fizică și psihică: Art. 22 din Constituție și art. 8 din CEDO consacră dreptul persoanei la integritate fizică și psihică, iar hărțuirea la locul de muncă constituie o încălcare gravă a acestui drept. Intervenția legislativă urmărește întărirea mecanismelor de protecție a integrității persoanelor aflate într-o relație de muncă.
- Dreptul la condiții de muncă sigure: Art. 41 alin. (2) din Constituție garantează dreptul salariaților la securitate și sănătate în muncă. În lipsa unor norme eficiente privind prevenirea și sancționarea violenței, acest drept rămâne pur teoretic.

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.

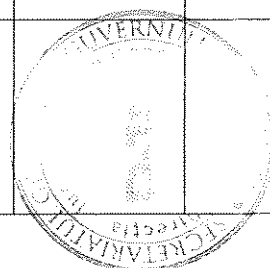
Secțiunea a 4-a

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) -

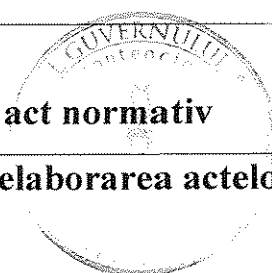
Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
1.	2025	2026	2027	2028	2029	

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. Măsurile 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. Măsurile 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 Prezentul proiect se corelează cu dreptul Uniunii Europene respectiv cu: Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene: - Art. 153 care stabilește competența UE de a acționa în domeniul sănătății și securității în muncă, inclusiv prin norme privind prevenția riscurilor psihosociale, - Art. 157 : Consacrat principiului egalității de tratament între femei și bărbați, acest articol fundamentează obligația de prevenire și sancționare a hărțuirii. Directiva 2000/78/CE care definește hărțuirea ca formă de discriminare și impune statelor membre obligația de a institui proceduri adecvate de protecție și sancționare. Directiva-cadru 89/391/CEE care obligă angajatorii să evalueze toate riscurile — inclusiv cele psihosociale — și să adopte măsuri preventive. De asemenea, proiectul se corelează cu jurisprudența CEDO, respectiv Cauza C. c. România (2022), prin care Curtea a stabilit că statul are obligația de a asigura protecția efectivă a integrității fizice și psihice a persoanei,, autoritățile adoptând măsuri adecvate pentru evitarea victimizării secundare, Prin urmare, măsurile propuse sunt pe deplin justificate din perspectiva standardelor convenționale.
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: <i>Nu e cazul.</i>
6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative <i>Nu e cazul.</i>
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 a fost avizat de Consiliul Legislativ prin avizul nr. 1018/2025. Proiectul de act normativ a fost avizat de Consiliul Economic și Social prin avizul nr. 5449/2025.
6.6. Alte informații <i>Nu e cazul.</i>
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

Nu e cazul.

Secțiunea a 8-a

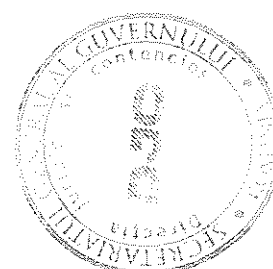
Măsurile privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ

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 proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare.

PRIM-MINISTRU

ILIE-GAVRIEL BOLOJAN

