



CONSILIUL LEGISLATIV

Circul permanent al Senatului  
Bp. 707 / 16.12.2025

### AVIZ

referitor proiectul de Lege pentru modificarea și completarea  
Legii nr.53/2003 - Codul muncii

Analizând proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr. 244 din 09.12.2025 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr. D1123/09.12.2025,

### 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 modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, urmărind, conform Expunerii de motive, a defini conceptele „de violență și hărțuire în domeniul raporturilor de muncă, precum și principiile generale de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă”, extinderea protecției „angajaților și asupra altor categorii de locuri de muncă”, introducerea de „sanțiuni cu caracter disuasiv și proporțional, prin care se asigură protecția drepturilor salariaților împotriva violenței și hărțuirii în lumea muncii”, precum și de norme referitoare la „monitorizarea și controlul respectării legislației referitoare la violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă” și la „organizarea activităților de inspecție a muncii”, care „se realizează prin organe proprii de specialitate” „la nivelul autorităților din cadrul Sistemului Național de Apărare Ordine Publică și Securitate Socială”.

Totodată, se precizează că proiectul a fost inițiat și elaborat pentru „adaptarea 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. Cu titlu preliminar, semnalăm următoarele:

4.1. În același domeniu al combaterii violenței și hărțuirii la locul de muncă, simultan cu prezentul proiect și cu aceeași adresă a fost transmis un alt proiect de Lege pentru completarea Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, dar și anterior a fost înaintat de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr. 240/04.12.2025 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr. D1098/04.12.2025, proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, fiind emis avizul nr. 998/04.12.2025.

În cuprinsul avizului menționat mai sus, am precizat 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”.

De asemenea, am constatat 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” și am atras 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 norme preconizate nu vor beneficia tocmai persoanele care ar trebui să beneficieze de protecție, adică victimele actelor de hărțuire”.

Observațiile de mai sus sunt valabile *mutatis mutandis* în cazul prezentului proiect, cu atât mai mult cu cât acesta cuprinde intervenții asupra Codului muncii.

Mai mult decât atât, chiar dacă s-ar impune modificarea și completarea mai multor acte normative din domeniul muncii, acestea trebuie realizate printr-un singur act normativ modificator, astfel încât să se respecte principiile de tehnică legislativă referitoare la unicitatea reglementării și la asigurarea concepției generale în materie.

Semnalăm că art. 35 din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, este valabil în cazul tuturor proiectelor de acte normative vizând aceeași problemă, motiv pentru care, redactarea textelor cuprinzând toate intervențiile preconizate trebuie precedată de întocmirea unui plan de grupare a ideilor în funcție de conexiunile și de raportul firesc dintre ele, în cadrul concepției generale a reglementării.

Din modalitatea de prezentare a soluțiilor normative, deocamdată în cuprinsul a trei proiecte de legi, și din conținutul Expunerilor de motive care le însoțesc, extrem de sumare în ceea ce privește descrierea situației actuale și a schimbărilor preconizate, unde se precizează că proiectele au fost convenite în cazul unui grup de lucru sau unor grupuri de lucru, nefiind clar câte s-au constituit, și din care reprezentanți ai Consiliului Legislativ nu au făcut parte, cu toate că toate privesc adaptarea legislației naționale la prevederile Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, nu rezultă că normele de tehnică legislativă menționate au fost respectate.

4.2. Consecințele inerente ale atomizării legislației în domeniul violenței și hărțuirii la locul de muncă (în lumea muncii) vor fi, printre altele: lipsa de predictibilitate a normelor, persoanele care se consideră victime ale unor asemenea comportamente trebuind să aibă vaste cunoștințe juridice pentru a identifica unde sunt prevăzute drepturile lor și care sunt modalitățile de a obține respectarea acestora, și, implicit, privarea de efect util al a măsurilor preconizate, prin dificultatea punerii acestora în aplicare.

Cele de mai sus sunt cu atât mai mult adevărate cu cât deja există mai multe acte normative interne în domeniul combaterii violenței și hărțuirii, inclusiv la locul de muncă, dar și în dreptul Uniunii Europene, inclusiv prevederile generale referitoare la dreptul la demnitate și la viață privată din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, despre care, fie nu se face nicio precizare în Expunerile de motive, fie informațiile prezentate sunt declarative și pur formale.

4.3. Prin urmare, constatăm că nu este respectată nici obligația fundamentării temeinice a soluțiilor preconizate, prevăzută la art. 6 din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevede că demersul legislativ „va porni de la dezideratele sociale prezente și de perspectivă, precum și de la insuficiențele legislației în vigoare”, iar proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă, soluțiile trebuind să fie temeinic fundamentate, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne și ale armonizării legislației naționale cu legislația comunitară și cu tratatele internaționale la care România este parte, precum și cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului<sup>1</sup>.

Precizăm că, în Decizia Curții Constituționale nr. 153/2020 s-a statuat că „lipsa de fundamentare temeinică a actelor normative și caracterul sumar al instrumentului de prezentare și motivare contravin exigențelor de claritate, predictibilitate a legii și securitate a raporturilor juridice impuse de art. 1 alin. (5) din Constituție” și că „fundamentarea temeinică a inițiativelor legislative reprezintă o exigență impusă de dispozițiile constituționale menționate, întrucât previne arbitrarul în activitatea de legiferare”.

4.4. În același aviz nr. 998/04.12.2025, în mod concludiv s-a atras atenția asupra necesității revederii integrale 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, (...) 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”.

Totodată, s-a precizat 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 sancționarea conduitei angajatorului, care prin neluarea de măsuri adecvate sau

---

<sup>1</sup> A se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 682/2012.

prin luarea unor măsuri 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”.

De asemenea, s-a semnalat că, deși nu se preciza în instrumentul de prezentare și motivare, proiectul își propunea „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”.

Observațiile menționate la acest subpunct își găsesc deplina aplicabilitate și în cazul prezentului proiect.

5. Date fiind cele de mai sus, este necesară reflectarea în legislație a unei viziuni unitare asupra problematicii violenței și hărțuirii la locul de muncă (în lumea muncii), și cu atât mai mult în Codul muncii, motiv pentru care se impune reevaluarea și reformularea prezentului proiect, adăugând și soluțiile preconizate în proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, transmis cu adresa nr. 240/04.12.2025, pentru care a fost emis avizul nr. 998/04.12.2025, după corectarea lor în mod corespunzător observațiilor din aviz.

6. În cele ce urmează, formulăm unele observații și propuneri cu privire la Expunerea de motive și la normele preconizate prin prezentul proiect, spre a fi valorificate cu prilejul elaborării altui proiect de lege, care să acopere aspectele menționate *supra* și să asigure corecta implementare a Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii.

7. La Expunerea de motive, semnalăm că lipsesc informații concrete cu privire la impactul asupra drepturilor fundamentale<sup>2</sup>, fiind doar menționate cele care au legătură cu violența și hărțuirea la locul de

---

<sup>2</sup> A se vedea, în acest sens, și art. 7 alin. (3<sup>1</sup>) din Legea nr. 24/2000, care prevede necesitatea unei evaluări preliminare a impactului noilor reglementări asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

muncă. Impactul asupra drepturilor fundamentale presupune identificarea normelor de drept european și internațional incidente din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, din Carta Socială Europeană revizuită și din Declarația Universală a Drepturilor Omului și a jurisprudenței CEDO incidente, precum și analiza modului în care prezentul proiect le respectă.

Totodată, nu se regăsesc informații cu privire la dreptul Uniunii Europene și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene relevante, aceasta din urmă fiind consistentă. Cu titlu de exemplu, precizăm că la nivel primar sunt incidente dispozițiile art. 153 și 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene referitoare la acțiuni în domeniul politicii sociale în ceea ce privește îmbunătățirea mediului de muncă pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor, dar și tratamentul la locul de muncă, iar ca act juridic derivat în domeniu menționăm Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

8. La art. I pct. 1, cu privire la textul art. 5 alin. (2), constatăm că prin modificarea propusă rezultă că hărțuirea nu va mai fi interzisă în domeniul relațiilor de muncă, ceea ce este contrar atât principiului nediscriminării, cât și chiar scopului urmărit prin prezentul proiect, motiv pentru care este necesară revederea normei.

Precizăm că noțiunea de *hărțuire* nu poate fi extrasă din conceptul de *discriminare*, dat fiind că, la art. 1 alin. (3) din Directiva 2000/78, hărțuirea este calificată în mod expres ca o formă de discriminare.

9. La pct. 2, referitor la abrogarea art. 5 alin. (5), semnalăm că acesta înglobează în textul *de lege lata* definiția hărțuirii, constând în „orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”. Precizăm că acest text constituie transpunerea art. 2 alin. (3) din Directiva 2000/78, iar eliminarea sa și redarea unei eventuale alte definiții în care se combină și cu sensul noțiunii de „violență la locul de muncă” va conduce la încălcarea dreptului derivat al Uniunii Europene, motiv pentru care este necesară renunțarea la intervenția de abrogare propusă.

10. La pct. 3, la textul propus pentru art. 5 alin. (5<sup>1</sup>), precizăm că, deși se urmărește definirea violenței și a hărțuirii în domeniul raporturilor de muncă, în vederea implementării Convenției nr. 190/2019, această convenție deja face parte din ordinea juridică

internă în urma ratificării și conține chiar definiția expresiei „*violență și hărțuire*” în lumea muncii, motiv pentru care existența a două definiții pentru aceeași noțiune, aplicabilă în același domeniu este inacceptabilă, generând paralelism legislativ și lipsă de predictibilitate în privința conceptelor vizate.

Totodată, semnalăm că din definiția propusă în prezentul proiect lipsește tocmai calificarea comportamentelor și practicilor ca fiind inacceptabile, așa cum se prevede în Convenție, și că definiția se îndepărtează clar de accepțiunea din Convenție prin faptul că nu ține cont de „scopul de a genera, generează sau pot genera un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic și includ violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen”, care trebuie să caracterizeze orice comportament sau practici care pot intra în sfera violenței și hărțuirii în domeniul raporturilor de muncă. În proiect, acest scop este menționat ca una dintre alternative la consecințele actelor de violență sau hărțuire, aspectul fiind contrar prevederilor Convenției.

La alin. (5<sup>2</sup>), în primul rând, semnalăm că achiesăm la observația formulată de Ministerul Justiției, care precizează că locurile din enumerarea conținută în textul propus nu sunt singurele în care pot apărea acte de violență sau hărțuire în domeniul raporturilor de muncă.

La lit. a), semnalăm că sintagma „în spații publice și private” este neclară, neînțelegându-se ce spații sunt avute în vedere, raportat la locul de muncă, textul fiind lipsit de predictibilitate.

La lit. b), precizăm că sintagma „puse la dispoziție de către angajator” nu se regăsește în cuprinsul Convenției nr. 190/2019, restrângând sfera locurilor în care pot interveni violența și hărțuirea prevăzute de Convenție.

La lit. c), semnalăm că textul nu corespunde art. 3 lit. (c) din Convenție, unde se precizează că toate acțiunile vizate de situațiile în care pot interveni violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă, vizate la această literă, trebuie să fie realizate în interes de serviciu.

La alin. (5<sup>3</sup>), semnalăm că sfera persoanelor care se pot afla într-un raport juridic de violență sau hărțuire la locul de muncă este incompletă, deoarece asemenea acte pot interveni și între persoane de la același angajator care nu se află în relații ierarhice sau de cooperare (relații organizatorice, verticale sau orizontale), spre exemplu între persoane care lucrează la compartimente diferite la același angajator.

Totodată, textul este lipsit de predictibilitate prin folosirea expresiei „persoane terțe”, neînțelegându-se ce subiecte de drept ar fi vizate.

11. La pct. 4, pentru respectarea uzanțelor normative, partea dispozitivă se va reformula astfel:

„4. La articolul 40 alineatul (2), după litera j) se introduce o nouă literă, lit. k), cu următorul cuprins:”.

La textul propus pentru art. 40 alin. (2) lit. k), pentru corelare cu norma de trimitere, sintagma „altor participanți prevăzuți la” se va reda sub forma „altor participanți la procesul de muncă prevăzuți la”.

De asemenea, deoarece referirea la Legea nr. 319/2006 va fi realizată pentru prima dată în actul normativ de bază, este necesar norma de trimitere la respectiva lege să fie realizată astfel: „Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare”. Precizăm că titlul se va reda doar la prima menționare a legii.

12. La pct. 5, la textul propus pentru art. 40<sup>1</sup> alin. (1), semnalăm că, în actuala redactare, acesta are caracter declarativ, iar obligația prevăzută nu este suficient de clar stabilită, astfel încât sancționarea sa contravențională, astfel cum se prevede la art. 260 alin. (1) lit. u), propus la art. I pct. 12, să poată fi considerată că respectă principiul legalității, care, așa cum a reținut Curtea Constituțională în jurisprudența sa constantă, guvernează dreptul contravențional.

Avem în vedere faptul că art. 40<sup>1</sup> alin. (1) impune angajatorului „să dispună toate măsurile necesare în vederea asigurării protecției victimelor violenței și hărțuirii și persoanelor care reclamă fapte de hărțuire și violență”.

Din redactarea textului, în lipsa unor precizări suplimentare, ar putea rezulta că obligația angajatorului este una generală, referitoare la orice situații de hărțuire și violență, ceea ce este, evident, excesiv. În acest sens, textul ar fi trebuit să prevadă în mod expres că sunt vizate situațiile de violență și hărțuire în domeniul raporturilor de muncă, prevăzute la art. 5 alin. (5<sup>1</sup>) - (5<sup>3</sup>).

Pe de altă parte, textul este neclar din punct de vedere al stabilirii sferei măsurilor pe care angajatorul trebuie să le ia pentru asigurarea protecției victimelor și a persoanelor care reclamă fapte de hărțuire sau violență în domeniul raporturilor de muncă.

Astfel, prin referirea generică la obligația angajatorului de a lua „toate măsurile necesare”, norma nu respectă dispozițiile art. 3 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, potrivit căroră „actele normative prin care se stabilesc contravenții vor cuprinde descrierea faptelor ce constituie contravenții și sancțiunea ce urmează să se aplice pentru fiecare dintre acestea”.

În plus, în lipsa unor criterii în funcție de care măsurile respective să poată fi calificate drept „necesare”, norma devine imprecisă, lăsând stabilirea faptelor a căror săvârșire constituie contravenții la aprecierea subiectivă a agentului constatatator, ceea ce contravine principiului legalității.

Așa cum a subliniat Curtea Constituțională în Decizia nr. 30/2025, norma de sancționare *„trebuie redactată cu suficientă precizie pentru a permite cetățeanului să își controleze conduita, astfel încât să fie apt să prevadă, într-o măsură rezonabilă, consecințele care ar putea rezulta din săvârșirea unei anumite fapte. Ca atare, legea trebuie să definească în mod clar contravențiile și sancțiunile aplicabile, fiind necesar ca destinatarul normei să cunoască din însuși textul normei juridice aplicabile care sunt actele, faptele sau omisiunile ce pot angaja răspunderea sa contravențională”* (par. 22). În plus, în aceeași decizie, s-a reținut că, *„în lipsa unei reprezentări clare a elementelor care constituie contravenția, nici judecătorul însuși nu dispune de reperele necesare în aplicarea și interpretarea legii, cu prilejul soluționării plângerii îndreptate asupra procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției”* (par. 24).

Totodată, lipsa unor criterii clare în funcție de care să poată fi apreciată îndeplinirea obligației de către angajator, are ca efect și încălcarea principiului proporționalității stabilirii contravenției și a aplicării sancțiunii, în raport cu natura și gravitatea faptei, consacrat de dispozițiile art. 5 și 21 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001.

Astfel cum a reținut Curtea Constituțională în Decizia nr. 30/2025, *„acest principiu are o dublă valență, întrucât impune obligații atât în sarcina legiuitorului (individualizarea legală a faptei contravenționale, stabilirea limitelor și a criteriilor legale de individualizare a sancțiunii: gradul de pericol social al faptei săvârșite, împrejurările în care a fost săvârșită fapta, modul și mijloacele de săvârșire a acesteia, scopul urmărit, urmarea produsă, circumstanțele personale ale contravenientului), cât și în sarcina organelor de constatare a contravențiilor și de aplicare a sancțiunilor corespunzătoare și a instanțelor judecătorești (individualizarea administrativă/judiciară a faptei contravenționale și aplicarea sancțiunii concrete, cu respectarea criteriilor legale de individualizare). Ca atare, organele competente să aplice și să verifice aplicarea sancțiunilor contravenționale au obligația să o facă de o manieră proporțională, între limitele stabilite prin actul normativ. Or, pentru a permite organului constatatator și instanței judecătorești*

realizarea acestei atribuții, este necesar ca norma care constituie temeiul sancțiunilor contravenționale să fie clară, precisă și previzibilă, așadar, legiuitorul să își fi îndeplinit obligația de transpunere a principiului proporționalității, reglementând norme prin care fapta contravențională este individualizată legal (a se vedea în acest sens Decizia nr. 152 din 6 mai 2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 387 din 13 mai 2020, paragrafele 130 - 132).” (par. 24).

Având în vedere cele de mai sus, se impune reanalizarea și reformularea corespunzătoare a dispoziției propuse la art. I pct. 5 pentru art. 40<sup>1</sup> alin. (1), a cărei nerespectare constituie contravenție potrivit art. 260 alin. (1) lit. v), astfel cum norma este propusă la art. I pct. 12.

La alin. (2), semnalăm că sintagma „procedurilor privind respectarea legislației”, este incorectă, deoarece procedurile nu privesc respectarea legislației, ci sunt prevăzute în legislație.

Totodată, semnalăm că trimiterea la legislația „referitoare la violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă” este imprecisă, cu atât mai mult cu cât astfel de norme sunt prevăzute în Codul muncii, actul normativ asupra căruia se intervine prin prezentul proiect.

La alin. (3) - (5), semnalăm că nu este clar dacă măsurile prevăzute sunt toate măsurile necesare în vederea asigurării protecției victimelor violenței și hărțuirii și persoanelor care reclamă fapte de hărțuire sau violență.

13. La pct. 6, la textul propus pentru art. 175 alin. (1), semnalăm că acesta are caracter declarativ, fiind necesară detalierea aspectului introdus în textul *de lege lata*.

14. La pct. 7, la textul propus pentru art. 177 alin. (1), semnalăm că prin introducerea, în cuprinsul textului *de lege lata*, a sintagmei „a riscurilor fizice, sexuale și psihosociale asociate violenței și hărțuirii în legătură cu munca, inclusiv a violenței de gen și hărțuirii sexuale”, nu se mai înțelege care sunt obligațiile concrete ale angajatorului, în special în ceea ce privește informarea și pregătirea.

15. La pct. 8, la textul propus pentru art. 177 alin. (1<sup>1</sup>), semnalăm că obligația prevăzută pentru angajatori este în mod evaziv redactată, deoarece conduce la concluzia că acesta va trasa sarcini cel puțin unui angajat în domeniul vizat de prezentul proiect, fără a avea în vedere și faptul că aceste atribuții trebuie să fie concrete, iar persoanele responsabilizate în acest sens trebuie să aibă și pregătire de specialitate.

16. La pct. 9, semnalăm că se modifică și partea introductivă a alin. (2) al art. 177, nu doar literele enumerate.

Ca urmare, apreciem că intervenția ar trebui să vizeze modificarea în întregime a respectivului alineat al art. 177, în cadrul căruia, pentru rigoarea exprimării, sintagma „prevăzute la alin. (1) și la alin. (1<sup>1</sup>)” se va reda sub forma „prevăzute la alin. (1) și (1<sup>1</sup>)”.

De asemenea, ținând cont de faptul că, în forma în vigoare, art. 177 este structurat în doar 2 alineate, iar prin intervențiile de la pct. 7 - 9 primul alineat este modificat integral, se introduce alin. (1<sup>1</sup>), iar pentru alin. (2) se recomandă modificarea sa în întregime, apreciem că se impune comasarea acestor puncte în unul singur care să vizeze modificarea în întregime a art. 177 și redarea sa în noua configurație dorită, care va cuprinde 3 alineate, evident cu revederea normelor de trimitere la alineatele acestui articol, care trebuie să aibă în vedere noua numerotare a acestora.

La textul propus pentru art. 177 alin. (2) lit. a), semnalăm că folosirea termenului „inclusiv” de două ori în cuprinsul textului face dificilă înțelegerea normei. În consecință, este necesară revederea și reformularea textului. Observația este valabilă și pentru lit. b) și c).

17. La pct. 10, la textul propus pentru art. 237<sup>1</sup>, semnalăm caracterul imprecis al trimiterii la legislația referitoare la violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă stabilite prin prezentul cod sau legi speciale, de natură să afecteze predictibilitatea normei.

La art. 237<sup>2</sup> alin. (1), precizăm că excepția prevăzută în privința monitorizării și controlului respectării legislației referitoare la violența și hărțuirea în raporturile de muncă, în cazul „instituțiilor și autorităților publice din cadrul sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională” are caracterul unui paralelism legislativ, în considerarea prevederilor art. 6 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2014 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Totodată, în măsura în care se urmărește ca aceste aspecte să fie prevăzute de norme speciale, acestea trebuie stabilite în mod expres în legile speciale incidente în domeniul sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională, cu desemnarea organelor proprii în fiecare caz în parte.

La alin. (2), precizăm că aspectele vizate în materia monitorizării și controlului violenței și hărțuirii în domeniul raporturilor de muncă sau de serviciu trebuie reglementate în primul rând prin acte normative de rangul legii, apoi prin acte normative specifice secundare.

18. La pct. 11, pentru respectarea uzanțelor normative, partea dispozitivă se va reformula astfel:

„11. La articolul 242, litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:”.

19. La pct. 12, pentru același considerent, partea dispozitivă se va reformula astfel:

„12. La articolul 260 alineatul (1), după litera u) se introduc două noi litere, lit. v) și w), cu următorul cuprins:”.

Referitor la art. 260 alin. (1) lit. w), semnalăm că, pentru rigoarea exprimării, sintagma „zilelor libere stabilite la art. 40<sup>1</sup> alin. (5)” trebuie înlocuită cu expresia „zilelor libere prevăzute la art. 40<sup>1</sup> alin. (5)”.

20. La art. II, pentru a putea determina exact data la care legea ce face obiectul prezentului proiect va intra în vigoare, sintagma „în termen de 60 de zile” se va înlocui cu sintagma „la 60 de zile”.

21. În concluzie, 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, articole care stabilesc obligații pentru statele membre ale Organizației Internaționale Muncii, care au ratificat convenția, respectând, totodată, normele de tehnică legislativă prevăzute de Legea nr. 24/2000 și, implicit, principiului legalității.

Așa cum am precizat, este necesară reflectarea în legislație a unei viziuni unitare asupra problematicii violenței și hărțuirii la locul de muncă (în lumea muncii), și cu atât mai mult în Codul muncii, de natură să asigure atât scopul preventiv al măsurilor, cât și cel represiv, în cazul actelor de violență și hărțuire la locul de muncă.

PREȘEDINTE

Florin IORDACHE

București

Nr. 1018/10.12.2025