Conform cu originalul



Parlamentul României
Camera Deputaţilor
Comisia pentru muncă şi protecţie socială

Bucureşti, 2 septembrie 2026
Nr. 7c-9/154

Către
BIROUL PERMANENT AL CAMEREI DEPUTAŢILOR

Vă înaintăm, alăturat, **raportul** asupra *proiectului de Lege pentru modificarea şi completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii*, trimis Comisiei pentru muncă şi protecţie socială pentru dezbatere şi examinare în fond, în procedură de urgenţă, cu adresa nr. **PLx 82/2026** din 23 februarie 2026.

PREŞEDINTE,
Adrian Solomon

Comisia pentru muncă şi protecţie socială
Telefon: 021.414.11.30, 021.414.11.31; e-mail: cp07@cdep.ro

Bucureşti, 2 septembrie 2026
Nr. 7c-9/154

R A P O R T
asupra proiectului de Lege pentru modificarea şi completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii

În temeiul art.95 şi 118 alin.(1) din Regulamentul Camerei Deputaţilor, republicat, cu modificările ulterioare, Comisia pentru muncă şi protecţie socială a fost sesizată, prin adresa nr. **PLx 82/2026** din 23 februarie 2026, cu dezbaterea pe fond, în procedură de urgenţă, a *proiectului de Lege pentru modificarea şi completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii.*

Proiectul de lege are ca **obiect de reglementare** modificarea şi completarea Legii nr.53/2003, în sensul definirii conceptelor de violenţă şi hărţuire în domeniul raporturilor de muncă, precum şi al principiilor generale de prevenire a violenţei şi hărţuirii la locul de muncă. Totodată, se extinde aria de aplicare a măsurilor de protecţie a angajaţilor şi asupra altor spaţii asociate locului de muncă, cum ar fi: toate spaţiile publice şi private, atunci când acestea constituie un loc de muncă, locurile în care salariatul este plătit, se odihneşte, mănâncă sau foloseşte grupurile sanitare, spaţiile de cazare puse la dispoziţie de către angajator, deplasările în interes de serviciu, perioada instruirii, formării, evenimentelor sau activităţilor sociale în legătură cu munca, comunicările legate de muncă, inclusiv cele efectuate cu ajutorul tehnologiei informaţii şi comunicaţiilor, pe durata efectuării deplasării către şi dinspre locul de muncă.

De asemenea, se instituie măsuri suplimentare privind monitorizarea şi controlul respectării legislaţiei referitoare la violenţa şi hărţuirea în domeniul raporturilor de muncă.

Proiectul de lege a fost **adoptat** de Senat, în calitate de primă Cameră sesizată, în şedinţa din 16 februarie 2026.

Comisia pentru muncă şi protecţie socială
Telefon: 021.414.11.30, 021.414.11.31; e-mail: cp07@cdep.ro

La dezbaterile care au avut loc în şedinţa comisiei din 6 iulie 2026 au participat, în conformitate cu prevederile art.56 şi 57 din Regulamentul Camerei Deputaţilor, republicat, cu modificările ulterioare:

- dna Silvia Monica Dinică - Secretar de Stat, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale;
- dl Radu Ianoș – reprezentant, Confederația Patronală Concordia;
- dl Eduard Floria – reprezentant, Confederația Patronală Concordia.

La lucrări au participat membrii comisiei conform listei de prezenţă.
Raportul a fost adoptat cu unanimitate de voturi.

La întocmirea prezentului **raport**, s-au avut în vedere avizele favorabile ale:

- Consiliului Legislativ (nr.1018/10.12.2025)
- Consiliului Economic şi Social (nr.5449/18.09.2025)
- Comisiei pentru drepturile omului, culte şi problemele minorităţilor naţionale (nr.7c-6/95/03.03.2026)
- Comisiei pentru egalitatea de şanse pentru femei şi bărbaţi (nr.7c-19/68/04.03.2026)
- Comisiei pentru sănătate şi familie (nr.7c-10/42/04.03.2026)
- Comisiei juridice, de disciplină şi imunităţi (nr.7c-13/104/24.03.2026).

Camera Deputaţilor este **Cameră decizională**, potrivit prevederilor art.75 din Constituţia României, republicată, şi ale art.92 alin.(9) pct.2 din Regulamentul Camerei Deputaţilor, republicat, cu modificările ulterioare.

În raport cu obiectul şi conţinutul său, proiectul de lege face parte din categoria legilor **organice**.

În urma finalizării dezbaterilor asupra proiectului de lege şi a documentelor conexe, membrii comisiei au hotărât să transmită plenului Camerei Deputaţilor prezentul **raport,** prin care propun **adoptarea proiectului de lege cu amendamente admise,** redate în anexa care face parte integrantă din prezentul raport.

PREŞEDINTE,	SECRETAR,
Adrian Solomon	**Marius-Constantin Budăi**

Şef birou Lidia Vlădescu
Consilier parlamentar Daniela Toma

ANEXA

AMENDAMENTE ADMISE

În urma dezbaterilor, Comisia a hotărât aprobarea proiectului de lege cu următoarele amendamente:

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
1.	__	*Titlul legii* Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii	Nemodificat	
2.	__	**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:	Nemodificat	
3.	Art.5 (2) Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, discriminare prin asociere**, hărţuire** sau faptă de victimizare, bazată pe	**1. La articolul 5, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:** „(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de	Nemodificat	

Comisia pentru muncă şi protecţie socială
Telefon: 021.414.11.30, 021.414.11.31; e-mail: cp07@cdep.ro

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
	criteriul de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată, este interzisă.	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.”		
4.	Art.5 (5) Hărţuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.	**2. La articolul 5, alineatul (5) se abrogă.**	Nemodificat	
5.	—	**3. La articolul 5, după alineatul (5) se introduc patru noi alineate, alin.(5^1)-(5^4), cu următorul cuprins:** „(5^1) Violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sunt interzise, indiferent dacă au sau nu legătură cu un criteriu de discriminare, și se referă la comportamente și practici inacceptabile sau amenințări cu	Nemodificat	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
		comportamente și practici inacceptabile, 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. (5^2) Violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sau care apar pe parcursul muncii, în legătură cu sau care rezultă din muncă pot avea loc, inclusiv, dar fără a se limita la: 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; c) în timpul deplasărilor în interes de serviciu, precum și în timpul instruirii, formării, evenimentelor ori activităților sociale desfășurate 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		

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
		dispoziție de angajator; f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă. (5^3) Violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sunt interzise în toate situațiile în care astfel de fapte sunt exercitate asupra unui salariat de către un alt salariat, de un membru al organelor de conducere sau de control ale angajatorului, indiferent de existența unei relații ierarhice sau de colaborare, precum și de către alte persoane terțe cu care salariatul intră în contact în desfășurarea activităților sale care au legătură cu munca. (5^4) Dispozițiile alin.(5^1) - (5^3) se aplică fără a aduce atingere regimului juridic al hărțuirii ca formă de discriminare.”		
6.	Art.40 (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:	**4. La articolul 40 alineatul (2), după litera j) se introduce o nouă literă, lit.k), cu următorul cuprins:** „k) **oferirea de** informații, instruire și formare a salariaților și altor participanți prevăzuți la art.5 lit.c) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, în formate accesibile și adecvate, cu privire la	*Partea dispozitivă nemodificată* „k) **să ofere** informații, instruire și formare a salariaților și altor participanți prevăzuți la art.5 lit.c) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, în formate accesibile și adecvate, cu privire la	Pentru respectarea exigențelor impuse de normele de tehnică legislativă.

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
		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 la procesul de muncă prevăzuți la art.5 lit.c) din Legea nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare, prin raportare la legislația incidentă în domeniu.”	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 la procesul de muncă prevăzuți la art.5 lit.c) din Legea nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare, prin raportare la legislația incidentă în domeniu.” *Autori: membrii comisiei*	
7.	—	**5. După articolul 40 se introduce un nou articol, art.40[1], cu următorul cuprins:** „Art.40[1]. - (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, prevăzute la art.5 alin.(5[1]) - (5[3]) împotriva oricăror abuzuri sau presiuni exercitate împotriva lor. (2) Angajatorul are obligația de a proteja dreptul la viață privată al persoanelor implicate și confidențialitatea derulării procedurilor privind prevenirea,	Nemodificat	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
		sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire 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		

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
		libere avute în vedere sunt stabilite în regulamentul intern sau negociate în contractul colectiv de muncă.”		
8.	Art. 175 (1) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.	**6. La articolul 175, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:** „Art.175. - (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, **inclusiv prin identificarea, evaluarea și prevenirea riscurilor de violență și hărțuire în domeniul raporturilor de muncă, precum și prin adoptarea măsurilor necesare pentru combaterea acestora.”**	Nemodificat	
9.	Art. 177 (1) În cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul **va lua** măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, **inclusiv** pentru **activităţile de** prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi **pentru** punerea în aplicare a organizării **protecţiei muncii** şi	**7. La articolul 177, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:** „Art.177. - (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul **ia** măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, **pentru** prevenire**a** riscurilor profesionale, **a riscurilor fizice, sexuale și psihosociale asociate violenței și hărțuirii în legătură cu munca, inclusiv a violenței de gen și**	Nemodificat	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
	mijloacelor necesare acesteia.	**hărțuirii sexuale, prin acțiuni de** informare și pregătire, precum și **prin** punerea în aplicare a organizării **securității și sănătății în muncă** și mijloacelor necesare acesteia.”		
10.	—	**8. La articolul 177, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin.(1^1), cu următorul cuprins:** „(1^1) Angajatorii au obligația de a desemna cel puțin un angajat căruia să-i repartizeze, prin fișa postului, și atribuții în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în domeniul raporturilor de muncă.”	Nemodificat	
11.	Art.177 (2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se **va ţine seama de** următoarele principii generale de prevenire: a) evitarea riscurilor;	**9. La articolul 177 alineatul (2), partea introductivă și literele 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 (1^1),** se **respectă** următoarele principii generale de prevenire: a) evitarea riscurilor, **inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii în legătură cu munca, a violenței de gen și a hărțuirii sexuale;**	Nemodificat	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
	b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate; c) combaterea riscurilor la sursă; g) planificarea prevenirii;	b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate**, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii în legătură cu munca, 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, 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;”**		
12.	Nemodificat	**10. După articolul 237 se introduc două noi articole, art.237[1] și 237[2], cu următorul cuprins:** „Art.237[1]. - 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 Inspecția Muncii.	Nemodificat	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
		Art.237[2]. - (1) La nivelul instituțiilor și autorităților publice din cadrul sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională, monitorizarea și controlul respectării legislației referitoare la violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sau de serviciu, reglementate prin prezentul cod sau prin legi speciale, se realizează de organe proprii de specialitate. (2) Pentru aplicarea prevederilor alin.(1), conducătorii instituțiilor și autorităților publice din cadrul sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională emit acte normative specifice referitoare la organizarea, funcționarea, atribuțiile și desfășurarea activităților de monitorizare și control privind violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sau de serviciu.”		
13.	Art.242. - Regulamentul intern cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii: b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării **şi** al înlăturării oricărei forme de încălcare	**11. La articolul 242, litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:** „b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării**,** al înlăturării oricărei forme de încălcare	Nemodificat	

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
	a demnităţii;	a demnității **și reguli privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în raportul de muncă**;”		
14.	Art.260 (1) Următoarele fapte constituie contravenţii, dacă nu au fost săvârşite în astfel de condiţii încât să fie considerate, potrivit legii, infracţiuni:	**12. La articolul 260 alineatul (1), după litera u) se introduc două noi litere, lit.v) și w), cu următorul cuprins:** „v) nerespectarea dispozițiilor prevăzute la art.40[1] alin.(1), cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei. w) neacordarea de către angajator a zilelor libere prevăzute la art.40[1] alin.(5) în condițiile prevăzute în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei.”	Nemodificat	
15.	—	**Art.II. -** Prezenta lege intră în vigoare la 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.	Art.II. - Prezenta lege intră în vigoare la 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, **cu excepția prevederilor art.I punctul 12 care intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2027.** *Autori: deputat Alin-Bogdan Stoica şi senator Victoria-Violeta Alexandru*	În vederea pregătirii angajatorilor și salariaților cu noile dispoziții privind prevenirea hărțuirii la locul de muncă, este necesară o perioadă de tranziție până la aplicarea amenzilor, dovedind înțelegere și deschidere față de noile sarcini pe care le au de implementat.

Nr. crt.	Text act normativ de bază	Text adoptat de Senat	Text propus de comisie (autor amendament)	Motivare
16.	—	—	Art. III. – (1) În vederea aplicării unitare a legislaţiei referitoare la violenţa şi hărţuirea în domeniul raporturilor de muncă, stabilite prin Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu cele aduse prin prezenta lege, sau prin legi speciale, Inspecția Muncii are obligația de a elabora, în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, ghiduri, îndrumări și instrucțiuni destinate angajatorilor, salariaților și inspectorilor de muncă. (2) Ghidurile, îndrumările și instrucțiunile prevăzute la alin.(1) se publică pe pagina de internet a Inspecției Muncii și se actualizează periodic. *Autori: deputat Alin-Bogdan Stoica şi senator Victoria-Violeta Alexandru*	În practică, aplicarea noilor dispoziții privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă poate genera interpretări diferite la nivelul angajatorilor și al inspectorilor de muncă. Prin elaborarea unor ghiduri specifice și instrucțiuni de aplicare, se reduce posibilitatea abuzurilor și a litigiilor de muncă, se asigură aplicarea unitară a practicii de control, respectiv crește gradul de conformare voluntară a angajatorilor.