

**Propuneri de modificare ale AmCham România privind  
Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii (violență și hărțuire în domeniul raporturilor de muncă)**

#	Nr Articol + Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
1	<p>Articol unic 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:</p> <p>1. După alin (5) al art. 5 se introduc două alineate noi, alin.(51 ) și alin.(5)2 cu următorul cuprins:</p> <p><b>(5<sup>1</sup>)</b> - Violenta și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă se refera la comportamente și practici inacceptabile, sau amenințări cu 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.</p> <p><b>(5<sup>2</sup>)</b> Violenta și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sau care apar pe parcursul, în legătură sau care rezultă din muncă pot avea loc:</p> <p>(a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă;</p> <p>(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;</p> <p>(c) în timpul deplasărilor în interes de serviciu, instruirii, formării, evenimentelor sau activităților sociale în legătură cu munca;</p> <p>(d) prin intermediul comunicărilor legate de muncă,</p>	<p>1. Art. 4 lit. c) din Legea 202/2002 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„ c) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament <del>nedorit</del> <b>sau o practică inacceptabilă sau amenințarea cu un astfel de comportament sau practică, izolată sau repetată</b>, legată de sexul <b>sau genul</b> persoanei, având <del>ca obiect sau</del> ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și, <b>care conduc la</b> crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor <b>sau care generează sau pot genera un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic;</b></p> <p>2. Art. 4 lit. d indice 1) din Legea 202/2002 se elimina:</p> <p><del>d<sup>1</sup>) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;”</del></p> <p>3. Art. 5 indice 1 și indice 2 din O.G. 137/2000 se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p><b>(5<sup>1</sup>)</b> Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal,</p>	<p>Concentrarea legislației privind hărțuirea la locul de muncă pentru evitarea paralelismelor legislative privind hărțuirea salariaților și evitarea confuziilor.</p> <p>Conform expunerii de motive, prezentul proiect de lege are ca obiectiv adaptarea legislației naționale la rigorile Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă, 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 („ Convenția 190”).</p> <p>Obligațiile prevăzute în Convenție trebuie îndeplinite prin adaptarea legislației interne, însă această adaptare trebuie făcută cu respectarea cerințelor de tehnică legislativă prevăzute de Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative („Legea 24/2000”), printre care se numără evitarea paralelismelor legislative care se face prin concentrarea legislației.</p> <p>În acest sens, <i>în primul rând</i>, la momentul rarificării Convenției 190, hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă era reglementată la nivel național printr-o serie de acte normative: Legea nr. 202/2002, O.G. 137/2000 și HG 970/2023, deci acestea sunt actele normative care trebuie modificate, nu Codul muncii.</p>

<p>inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor;</p> <p>(e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator;</p> <p>(f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă.”</p>	<p>după caz, orice <del>comportament</del> <b>tip de conduită descrisă la art. 4 pct. c) din Legea nr. 202/2002</b> cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, <del>în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia,</del> <b>comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: 10/08/2020 – alineatul a fost introdus prin Lege 167/2020:</b></p> <p><b>a) conduită ostilă sau nedorită;</b></p> <p><b>b) comentarii verbale;</b></p> <p><b>e) acțiuni sau gesturi.</b></p> <p><b>(5<sup>2</sup>) Conduitele descrise la alin. (5) indice 1) constituie acte de hartuire la locul de munca cand au loc: sau care apar pe parcursul, în legătură sau care rezultă din muncă pot avea loc:</b></p> <p><b>(a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă;</b></p> <p><b>(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;</b></p> <p><b>(c) în timpul deplasărilor in interes de serviciu, instruirii, formării, evenimentelor sau activităților sociale in legătură cu munca;</b></p> <p><b>(d) prin intermediul comunicărilor legate de muncă, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor;</b></p> <p><b>(e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator;</b></p> <p><b>(f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă.”</b></p> <p>Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice</p>	<p><i>În al doilea rând</i>, hărțuirea, așa cum este definită la art. 5 indice 1 lit. c) din O.G. 137/2000 și art. 4 lit. c, d și d indice 1 din Legea nr. 2002 include actele de violență. Semnalăm necesitatea revizuirii și armonizării cadrului legislativ pentru a elimina paralelismul legal și în ceea ce privește dispozițiile de incriminare a hărțuirii morale la locul de muncă prin intermediul OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, respectiv prin intermediul Metodologiei din 2023 privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.</p> <p>Mai mult, art. 1 pct 2 din Convenție prevede că violența și hărțuirea pot reprezenta 2 concepte separate sau un concept unic.</p> <p>Având în vedere că actualmente, violența este un element inclus în definiția hărțuirii și că prevederile Convenției permit expres acest lucru, nu se justifică introducerea în legislația națională a două concepte separate pentru violență și hărțuire care se suprapun cu alte concepte existente. Apreciem că modalitatea adecvată de instituire a unei noi reglementări în acest context ar fi modificarea art. 5 alin. (5) din Codul Muncii, respectiv modificarea noțiunii de hărțuire definite în cuprinsul acestuia sau eventuala înlocuire a acestuia cu noțiunile de "violență și hărțuire în domeniul raporturilor de muncă", în linie cu terminologia utilizată de Convenția ratificată.</p> <p>Suplimentar, semnalăm că definiția noțiunilor de "violență și hărțuire în domeniul raporturilor de</p>
--	---	---

		<p>comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.</p> <p>Se adaugă (5<sup>3</sup>) având următorul conținut:</p> <p><b>"Angajatorului îi revin toate obligațiile prevăzute de legislația în vigoare cu privire la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în raportul de muncă cu privire la toate situațiile pe care acesta le poate controla și/sau influența."</b></p>	<p>muncă" propuse alăturat este mai amplă decât cea care se regăsește în Convenție, instrumentul normativ internațional necondiționând aplicarea reglementărilor preconizate de aptitudinea comportamentelor incriminate de a leza sau nu demnitatea unei persoane sau de a duce sau nu la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.</p> <p><i>În al treilea rând,</i> aducerea la îndeplinire a obligațiilor din Convenția 190 trebuie efectuată prin garantarea diferențelor de gen, concept definit la pct. e) din Legea 202/2002.</p> <p><i>În al patrulea rând,</i> violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă trebuie să se producă într-un context în care angajatorul deține un anumit control asupra comportamentelor și acțiunilor implicate, având în vedere responsabilitatea angajatorilor (inclusiv în domeniul contravențional/despăgubiri) în prevenirea și combaterea acestor comportamente.</p>
2	<p>2. După lit. j) a alin.(2) a art.40 se introduce o nouă literă, litera k), cu următorul cuprins: "k) oferirea de informații, instruire și formare a salariaților și altor participanți prevăzuți la art.5 lit.c) din Legea nr.319/2006, în formate accesibile și adecvate, cu privire la 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 prevăzuți la art.5 lit.c) din Legea nr.319/2006, prin raportare la legislația incidentă în domeniu."</p>	<p><del>După lit. j) a alin.(2) a art.40 se introduce o nouă literă, litera k), cu următorul cuprins: "k) oferirea de informații, instruire și formare a salariaților și altor participanți prevăzuți la art.5 lit.c) din Legea nr.319/2006, în formate accesibile și adecvate, cu privire la 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 prevăzuți la art.5 lit.c) din Legea nr.319/2006, prin raportare la legislația incidentă în domeniu."</del></p>	<p>Codul muncii este o lege organică care reglementează conform art. 73 lit. p) din Constituția României: <b>regimul general privind raporturile de muncă.</b></p> <p>Securitatea în muncă este reglementată separat prin Legea nr. 319/2006 și alte acte normative separate, iar obligațiile angajatorului de informare sunt prevăzute și în HG 970/2023.</p> <p>Având în vedere că obligațiile de informare sunt deja prevăzute în acte normative cu forță juridică inferioară legii organice, acestea ar trebui modificate, pentru a se evita paralelisme</p>

			<p>legislative și pentru a menține în Codul muncii doar reglementarea care privește regimul general al raporturilor de muncă.</p> <p>Mai mult, o parte din categoriile de persoane prevăzute la lit c) art. 5 din Legea nr. 319/2006 nu au un raport de muncă astfel încât introducerea acestei trimiteri în Codul muncii este incompatibilă cu reglementarea raporturilor de muncă.</p>
3	3. Alin.(1) al articolului 175 se modifică și va avea următorul cuprins: "(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv în scopul prevenirii și combaterii violenței și hărțurii în domeniul relațiilor de muncă."	3. Alin.(1) al articolului 175 se modifică și va avea următorul cuprins: "(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv în scopul prevenirii și combaterii violenței și hărțurii în domeniul relațiilor de muncă."	Conceptul de violență este cuprins în cel de hărțuire și reglementarea unui concept unic este permisă de art. 1 pct. 2 din Convenție.
4	<p>5. După alin.(1) al art.177 se introduce un nou alineat, alin.(11 ) cu următorul cuprins: "Art.177(11 ) Angajatorii au obligația de a desemna cel puțin un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, si atribuții în domeniul prevenirii hărțurii/violenței la locul de muncă."</p> <p>6.La alin.(2) al art.177, lit. 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 la alin.(11 ) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire: a) evitarea riscurilor, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțurii la locul de muncă; b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțurii la locul de muncă; c) combaterea riscurilor la sursă, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțurii la locul de muncă;</p> <p>.....</p> <p>..... g) planificarea prevenirii,</p>	<p><del>5. După alin.(1) al art.177 se introduce un nou alineat, alin.(11 ) cu următorul cuprins: "Art.177(11 ) Angajatorii au obligația de a desemna cel puțin un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, si atribuții în domeniul prevenirii hărțurii/violenței la locul de muncă."</del></p> <p><del>6.La alin.(2) al art.177, lit. 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 la alin.(11 ) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire: a) evitarea riscurilor, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțurii la locul de muncă; b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțurii la locul de muncă; c) combaterea riscurilor la sursă, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțurii la locul de muncă;</del></p> <p><del>.....</del></p> <p><del>..... g) planificarea prevenirii, inclusiv a riscurilor identificate de producere a violenței și</del></p>	<p>Conform HG 970/2023 la nivelul fiecărui angajator trebuie să existe un responsabil/comisie pentru soluționarea cazurilor de hărțuire, iar aceste atribuții trebuie în mod obligatoriu prevăzute în fișa postului.</p> <p>Considerăm că stabilirea unei astfel de obligații în sarcina tuturor angajatorilor din România este o măsură excesivă, care depășește sfera obligației impuse statelor semnatare (conform art. 9 din Convenție) de "a adopta legi și reglementări prin care se solicită angajatorilor să ia măsurile adecvate proporțional cu gradul de control pe care îl exercită [...] și, în special, în măsura în care aceste acțiuni pot fi puse în practică în mod rezonabil".</p> <p>Semnalăm în acest sens, pe de o parte, faptul că, potrivit dispozițiilor cu caracter general din Codul Muncii aplicabile, angajatorul nu poate impune niciun salariat să își asume îndeplinirea unor</p>

<p>inclusiv a riscurilor identificate de producere a violenței și hărțuirii și cu privire la măsurile de prevenție și protecție asociate.”</p>	<p><del>hărțuirii și cu privire la măsurile de prevenție și protecție asociate.”</del></p>	<p>atribuții care nu sunt compatibile cu felul muncii prestate de acesta potrivit contractului individual de muncă. Modificarea propusă are caracter organizatoric, fiind mult prea specifică pentru Codul Muncii – care reprezintă doar cadrul general pentru reglementarea raporturilor de muncă. Obligațiile specifice trebuie să facă obiectul reglementărilor specifice.</p> <p>Pe de altă parte, arătăm că, potrivit art. 7 alin. (4) lit. e) din Metodologia din 2023 privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, angajatorii au deja obligația de ”informare și instruire a tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual”. Totodată, prin intermediul art. 7 alin. (2) al Metodologiei, astfel cum aceste dispoziții sunt detaliate în cadrul Modelului de ghid inclus în Anexă, se instituie obligația de a nominaliza o persoană sau o comisie care să primească și să soluționeze cazurile de hărțuire semnalate de angajați.</p> <p>În raport de aceste obligații deja instituite de legislația în vigoare, considerăm că introducerea obligației suplimentare propuse va genera o povară administrativă suplimentară pentru angajatori. În plus, conformarea cu această obligație ar antrena și necesitatea alocării unor costuri suplimentare pentru a garanta că persoana căreia i se acordă asemenea prerogative dispune de o instruire/formare profesională suficientă pentru a putea gestiona complexitatea problematicei ce ar urmă să îi fie încredințată.</p>
--	--	---

			<p>Nu în ultimul rând, angajatorii ar trebui să distingă între obligațiile ce ar urma să fie alocate acestui angajat desemnat și respectiv obligațiile persoanei sau comisiei nominalizate să primească și să soluționeze cazurile de hărțuire semnalate de angajați, fiind generate și pe această cale complicații de ordin administrativ, inclusiv potențiale neclarități privind procedurile interne aplicabile inclusiv pentru angajații ale căror drepturi se tind a fi protejate.</p> <p>Având în vedere că regula instituită prin prezentul articol face deja obiectul direct și indirect al altor prevederi legale, recomandarea este de a elimina această modificare.</p>
5	<p><b>Art. 260 alin. (1) lit. w) / x) (numerotare necorelată)</b> neacordarea de către angajator a zilelor libere stabilite la art. 266<sup>1</sup> alin. (5), în condițiile prevăzute în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, cu amendă de la 5000 la 10000 lei.</p>	<p><b>Se elimină Art. 260 alin. (1) lit. w) / x).</b></p>	<p>Propunem eliminarea acestei prevederi ca urmare a propunerii de eliminare a alin. (5) al art. 266<sup>1</sup> pentru motivele prezentate mai jos.</p>
6	<p><b>10. După articolul 266, se introduce un articol nou, art.266<sup>1</sup> , cu următorul cuprins:</b> (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, împotriva oricărui abuzuri sau presiuni exercitate împotriva lor.</p> <p>(2) Angajatorul are obligația de a proteja dreptul la viață privată a persoanelor implicate și confidențialitatea derulării procedurilor administrative</p> <p>(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</p>	<p><b>Se renumerează articolul Art. 266<sup>1</sup></b></p> <p><b>Art. 266<sup>1</sup> alin. (1)</b> Angajatorul are obligația să dispună toate măsurile <b>pe care le apreciază</b> necesare <b>și care sunt în competența sa</b> în vederea asigurării protecției victimelor violenței și hărțuirii și persoanelor care reclamă fapte de hărțuire sau violență, împotriva oricărui abuzuri sau presiuni exercitate împotriva lor.</p> <p><b>Se elimină Art. 266<sup>1</sup> alin. (3), (4) și (5).</b></p>	<p>Propunem renumerotarea articolului deoarece numărul articolului propus este eronat întrucât există deja un art. 266<sup>1</sup> în Codul Muncii.</p> <p>Obligațiile angajatorului sunt deja prevăzute în Metodologia aprobată prin HG 970/2023 și modificată prin HG 27/2025, deci reglementarea acestor aspecte în Codul muncii ar conduce la existența unui paralelism legislativ.</p> <p>Propunerea de modificare a prevederii (1) este menită să clarifice responsabilitățile angajatorului, limitând obligațiile impuse la măsuri justificate și realizabile potrivit competențelor sale. Această abordare previne interpretări excesive, menținând</p>

<p>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.</p> <p><b>(4)</b> În cazul victimei hărțuirii și violenței în domeniul raporturilor de muncă, modificarea locului sau felului muncii conform alin. (4) se poate realiza în baza cererii salariatului.</p> <p><b>(5)</b> 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 afectați, Condițiile de acordare a acestora și numărul de zile libere avute în vedere sunt stabilite în regulamentul intern sau negociate în contractul colectiv de muncă.</p>		<p>protecția victimelor.</p> <p>Așa cum este redactat în prezent, articolul este greoi și creează confuzie cu privire la subiectul față de care angajatorul poate dispune anumite măsuri. Totodată, reglementarea posibilității de a modifica, prin acord, locul sau felul muncii este redundantă cât timp această este oricum regulă generală în materie.</p> <p>Propunem eliminarea prevederilor (3), (4), (5) întrucât instituie obligații excesive pentru angajatori, fără a asigura claritate și predictibilitate în aplicare, în special din cauza lipsei unei definiții precise a conceptului de „<i>pericol iminent și grav</i>”. Definiția sintagmei „<i>pericol grav și iminent de accidentare</i>” din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă are un domeniu de aplicare clar delimitat, vizând riscuri concrete și imediate de accidentare, ceea ce nu corespunde situațiilor generale de violență sau hărțuire la locul de muncă. Aplicarea acestui concept într-un context diferit ar putea genera incertitudine și dificultăți în interpretare.</p> <p>În acest context, introducerea unor obligații suplimentare, precum acordarea de zile libere plătite, în absența unui cadru de aplicabilitate determinat sau determinabil, ar crea sarcini financiare și administrative disproporționate pentru angajatori.</p> <p>În plus, reglementările existente deja oferă soluții adecvate pentru protejarea salariaților: art. 48 din Codul Muncii permite deja angajatorilor să modifice temporar locul sau felul muncii cu titlu</p>
--	--	--

			<p>de măsură de protecție a salariatului.</p> <p>În practică, vedem că fiind cea mai utilă măsura modificării liniilor de raportare, pentru că de multe ori cazurile de hărțuire/violență apar pe liniile ierarhice. Iar o astfel de modificare nu presupune de principiu consimțământ (dacă fișa postului nu este exagerat de detaliată).</p>
--	--	--	--