



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENAT

*Comisia pentru muncă, familie
și protecție socială*

Nr. XXVII/281/03.02.2026

**RAPORT
asupra**

**Proiectului de lege pentru completarea Legii securității și sănătății în muncă
nr.319/2006
(L610/2025)**

În conformitate cu prevederile Regulamentului Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, **Comisia pentru muncă, familie și protecție socială**, prin adresa nr. **L610/2025**, a fost sesizată de către Biroul permanent al Senatului, în vederea dezbaterii și elaborării raportului, asupra **Proiectului de lege pentru completarea Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006**, inițiat de Guvernul României.

Proiectul de lege are ca obiect de reglementare completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, în sensul introducerii unor noi obligații în sarcina angajatorului, cu scopul prevenirii violenței și hărțuirii la locul de muncă, ca urmare a ratificării de către România a Convenției nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată în cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva 21 iunie 2019, ratificată prin Legea nr.69/2024.

Consiliul Legislativ a transmis **avizul favorabil** cu nr. 998/04.12.2025.

Consiliul Economic și Social a transmis **avizul favorabil** cu nr. 5448/18.09.2025.

Comisia juridică, de numiri, disciplină, imunități și validări a transmis avizul cu nr. 402-**FAVORABIL**.

În conformitate cu prevederile art.63 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, la dezbaterile asupra proiectului de lege, au participat reprezentanți ai Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, precum și reprezentanți ai Confederației Patronale Concordia și ai Blocului Național Sindical.

Proiectul de lege a fost dezbătut pe parcursul mai multor ședințe, iar în ședința din data de **03 februarie a.c.**, membrii Comisiei pentru muncă, familie și protecție socială au examinat textul proiectului de act normativ, avizele transmise, precum și punctele de vedere exprimate și au hotărât, cu **majoritate de voturi**, întocmirea unui **raport de admitere**, 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, la Geneva 21 iunie 2019, ratificată prin Legea nr.69/2024. **Amendamentele** depuse **au fost adoptate** cu majoritate de voturi și se regăsesc în **Anexa** la prezentul raport.

În consecință, Comisia pentru muncă, familie și protecție socială supune spre dezbateră și adoptare, plenului Senatului, **raportul de admitere cu amendamente admise și proiectul de lege**.

În raport cu obiectul de reglementare, proiectul de lege face parte din categoria legilor **organice** și urmează a fi adoptat în conformitate cu prevederile art.76 alin.(1) din Constituția României, republicată.

Potrivit art.75 alin.(1) din Constituția României, republicată, și ale art.92 alin.(7) pct. 2 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, **Senatul este primă Cameră sesizată.**

Președinte,

Senator Marius HUMELNICU



Secretar,

Senator Dorina BARCARI



Amendamente ADMISE

la

Proiectul de lege pentru completarea Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006 – L610/2025

Nr. Crt.	Text proiect de lege - L610 /2025	Amendamente admise	Motivare amendament/Observații
1.	Art. I. - Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea 1, 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 nou alineat, alin. (7), cu următorul cuprins: „(7) Angajatorul are obligația să ia următoarele măsuri pentru prevenirea 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: (...) ”	La articolul I, punctul 1, alineatul (7), teza I se modifică după cum urmează: „(7) Angajatorul are obligația să ia următoarele măsuri pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în toate formele de manifestare, inclusiv a violenței de gen și a hărțuirii sexuale:”	Adăugarea termenului „combatere” clarifică obligația angajatorului și aliniază textul legal cu obiectivul de a garanta un mediu de muncă sigur, în care violența și hărțuirea nu sunt doar prevenite, ci și abordate prompt și eficient atunci când apar. În timp ce „prevenirea” vizează măsuri proactive (ex. informare, politici interne, formare), „combaterea” acoperă intervenția efectivă în situațiile în care violența sau hărțuirea au avut deja loc, inclusiv identificarea faptelor, gestionarea sesizărilor, aplicarea măsurilor corective și asigurarea protecției persoanelor afectate. De asemenea, adăugarea termenului „combatere” este justificată pentru a reflecta în mod adecvat întinderea obligațiilor angajatorului în materia violenței și hărțuirii în lumea muncii și pentru a asigura coerența cu amendamentele propuse la Codul muncii prin L611/2025 și cu standardele Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190 privind violența și hărțuirea și Recomandarea OIM nr. 206 privind violența și hărțuirea. În legislația specială privind discriminarea (OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legea nr.

			202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) sunt reglementate fapte de hărțuire specifică: hărțuirea morală în domeniul muncii, hărțuirea sexuală și hărțuirea psihologică. În Codul Muncii sunt reglementate obligații ale angajatorilor și ale angajaților corelative faptelor de violență și hărțuire. Astfel, sintagma “așa cum sunt definite în Legea nr. 53/2003 Codul muncii” este inadecvată deoarece formele de manifestare ale violenței și hărțuirii nu sunt definite <i>per se</i> în Codul muncii, ci doar circumstanciate, și lasă în afara acoperirii reglementării privind siguranța și sănătatea în muncă fapte de hărțuire care sunt incluse în legile speciale. Este necesar ca textul proiectului să abordeze explicit violența de gen și hărțuirea sexuală. Fără menționarea explicită a prevenirii și combaterii violenței de gen și hărțuirii sexuale, Legea nr. 319/2006 rămâne neutră din perspectiva egalității de gen și invizibilizează unele dintre cele mai frecvente forme de violență și hărțuire la locul de muncă, care afectează în mod discriminatoriu și disproporționat femeile. Această lacună nu doar că este în neconcordanță cu propunerile de modificare propuse la proiectul de lege de modificare a Codului muncii (L611/2025), dar este contrară însăși prevederilor cheie din Convenția OIM nr. 190 (art.1; 4 alin. 2; 7 și 9) și Recomandarea OIM nr. 206 (art.8 lit. c)), care impun statelor măsuri clare pentru prevenirea și combaterea violenței de gen și a hărțuirii sexuale din lumea muncii. În plus, necesitatea includerii explicite a hărțuirii sexuale și
--	--	--	---

			a violenței de gen în Legea nr. 319/2006 este susținută și de jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului: în 2022, România a fost condamnată de CEDO în cauza C c. România (cererea nr. 47358/20), ca urmare a eșecului angajatorului și al statului român de a proteja victimele hărțuirii sexuale la locul de muncă. Implementarea deciziei CEDO se află în prezent sub supravegherea sporită a Comitetului Miniștrilor Consiliului Europei, iar introducerea unor prevederi explicite privind prevenirea violenței de gen și hărțuirii sexuale în Legea sănătății și securității în muncă ar veni în sprijinul implementării acestei decizii. Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
2.	b) să ia în considerare, în reglementările interne, reguli referitoare la prevenirea violenței și hărțuirii, precum și riscurile psihosociale asociate acestora în gestionarea securității și sănătății la locul de muncă;	La articolul I, punctul 1, alineatul (7), litera b) al articolului 7 se modifică după cum urmează: „b) să includă în reglementările interne, reguli și proceduri referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii, luând în considerare riscurile psihosociale asociate acestora;”	Reformularea înlătură caracterul vag al obligației și conferă normei caracter dispozitiv, clar și predictibil, prin stabilirea explicită a conținutului minim al obligației angajatorului. Amendamentul este în concordanță cu abordarea preventivă consacrată de Legea nr. 319/2006 și cu Convenția OIM nr. 190, care impune integrarea riscurilor psihosociale în managementul securității și sănătății în muncă. Adăugarea termenului „combatere” clarifică obligația angajatorului și aliniază textul legal cu obiectivul de a garanta un mediu de muncă sigur, în care violența și hărțuirea nu sunt doar prevenite, ci și abordate prompt și eficient atunci când apar. În timp ce „prevenirea” vizează măsuri proactive (ex.

			informare, politici interne, formare), „combaterea” acoperă intervenția efectivă în situațiile în care violența sau hărțuirea au avut deja loc, inclusiv identificarea faptelor, gestionarea sesizărilor, aplicarea măsurilor corective și asigurarea protecției persoanelor afectate. De asemenea, adăugarea termenului „combatere” reflectă în mod adecvat întinderea obligațiilor angajatorului în materia violenței și hărțuirii în lumea muncii și asigură coerența cu amendamentele propuse la Codul muncii prin L611/2025 și cu standardele Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190 privind violența și hărțuirea și Recomandarea OIM nr. 206 privind violența și hărțuirea. Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
3.	c) să identifice, cu participarea sindicatelor sau reprezentanților lucrătorilor, după caz, pericolele și să evalueze riscurile de producere a violenței și hărțuirii, inclusiv din partea terților, și să ia măsuri de prevenire și protecție a lucrătorilor;	La articolul I, punctul 1, alineatul (7), litera c) al articolului 7 se modifică după cum urmează: „c) să identifice, cu participarea organizațiilor sindicale sau a reprezentanților lucrătorilor, după caz, pericolele și să evalueze riscurile de producere a violenței și hărțuirii care apar pe parcursul, în legătură cu sau care rezultă din muncă, inclusiv din partea terților, și să ia măsuri de prevenire și protecție a lucrătorilor;”	Este necesară reformularea amendamentului pentru a conferi normei finalitate și caracter dispozitiv, conform avizului Consiliului Legislativ, și pentru definirea clară a etapelor și a obligațiilor concrete ale angajatorului, în concordanță cu mecanismele de prevenire consacrate de Legea nr. 319/2006. Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi

4.	2. La articolul 39, după alineatul (5) se introduce un nou alineat, alin. (5¹), cu următorul cuprins: La articolul 39, după alineatul (5) se introduce un nou alineat, alin. (5¹), cu următorul cuprins: „(5¹) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.500 lei la 7.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (7).”	La articolul I, punctul 2 se modifică după cum urmează: „(5¹) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 30.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (7).”	Este necesară creșterea sancțiunilor aplicate angajatorilor care nu iau măsurile impuse de lege pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în lumea muncii, lucru recomandat și de Avocatul Poporului în Raportul Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă (2023) având în vedere diferențele majore ale cuantumului amenzilor din Legea nr. 319/2006 și cele aplicate prin Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 (art.26 alin.(1[^]2)), care prevede un regim sancționator contravențional clar pentru neîndeplinirea obligațiilor angajatorilor de prevenire a hărțuirii morale la locul de muncă, cu amenzi cuprinse între 30.000 și 50.000 lei. Această diferență evidențiază necesitatea alinierii Codului muncii la standarde similare de protecție și descurajare, pentru a asigura o aplicare coerentă și eficientă a normelor privind prevenirea violenței și hărțuirea la locul de muncă. Creșterea sancțiunilor este necesară pentru ca acestea să aibă un real caracter de descurajare a toleranței hărțuirii în lumea muncii (în conformitate cu prevederile Convenției OIM nr. 190, art.4 alin. (2) și art.10 lit.(d)). În mod practic, dacă pragul minim rămâne la 3.500lei, contravenientul poate plăti, în termen de 15 zile, jumătate din plafonul minim, adică 1.750 lei, conform prevederilor Legii nr.203/2018 privind măsuri de eficientizare a achitării amenzilor contravenționale. Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
----	--	---	---