



PARLAMENTUL ROMÂNIEI
SENAT

Birou permanent al Senatului

611 / 4.02.2026

*Comisia pentru muncă, familie
și protecție socială*

Nr. XXVII/282/03.02.2026

**RAPORT
asupra**

**Proiectului de lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii
(L611/2025)**

În conformitate cu prevederile Regulamentului Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, **Comisia pentru muncă, familie și protecție socială**, prin adresa nr. **L611/2025**, a fost sesizată de către Biroul permanent al Senatului, în vederea dezbaterii și elaborării raportului, asupra **Proiectului de lege pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii**, inițiat de Guvernul României.

Proiectul de lege are ca obiect de reglementare modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu scopul actualizării cadrului normativ privind prevenirea, combaterea și sancționarea violenței și hărțuirii în domeniul raporturilor de muncă, prin definirea conceptelor de violență și hărțuire în domeniul raporturilor de muncă, a principiilor generale de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă, impunerea de sancțiuni cu caracter disuasiv și proporțional, stabilirea în sarcina Inspecției Muncii cu privire la monitorizarea și controlul respectării legislației specifice, 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. 1018/10.12.2025.

Consiliul Economic și Social a transmis **avizul favorabil** cu nr. 5449/18.09.2025.

Comisia pentru politică externă, Comisia juridică, de numiri, disciplină, imunități și validări și Comisia pentru drepturile omului, egalitate de șanse, culte și minorități au transmis **avize favorabile**.

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 modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii
(L611/2025)

Nr. Crt.	Text proiect de lege - L611 /2025	Amendamente admise	Motivare amendament/Observații
1.	Art.I. - Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea 1, nr.345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează: (...) 3. După alineatul (5) al articolului 5, se introduc trei alineate noi, alin.(5¹)- (5³), cu următorul cuprins: (5¹) Violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sunt interzise și se referă la comportamente și practici sau amenințări cu comportamente și practici, 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. (...)	La articolul I, punctul 3, alineatul (5¹) al articolului 5 se modifică după cum urmează: „(5¹) 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 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.”	Introducerea calificării exprese a violenței și hărțuirii ca „comportamente și practici inacceptabile” asigură preluarea fidelă a definiției consacrate de Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190 privind violența și hărțuirii (art. 1), act internațional ratificat de România și parte a dreptului intern. Amendamentul clarifică natura juridică a faptelor vizate și elimină orice ambiguitate privind tolerabilitatea acestora, răspunzând observațiilor Consiliului Legislativ (pct.10 din aviz) referitoare la necesitatea alinierii terminologice la standardele internaționale aplicabile. Prin ratificarea Convenției OIM nr. 190, statul român este obligat să prevină și combată și violența sau hărțuirea care e nu sunt determinate de un tratament pe baza unui criteriu de discriminare. Acest lucru nu contravine Directivei 2000/78/CE (care vizează crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea

			forței de muncă), deoarece Directiva nu califică hărțuirea ca fiind în mod absolut o formă de discriminare, ci doar <i>în ipoteza în care comportamentul nedorit este legat de un criteriu protejat</i>, lăsând statelor membre libertatea de a institui o protecție mai largă. Prin urmare, dreptul Uniunii Europene nu impune statelor membre să definească hărțuirea exclusiv ca formă de discriminare și nu interzice reglementarea unei noțiuni autonome a hărțuirii, cu o sferă de protecție mai largă. Așadar, definirea autonomă a hărțuirii nu contravine dreptului Uniunii Europene, ci dimpotrivă, evită restrângerea nejustificată a sferei de protecție și asigură conformitatea cu standardele stabilite de Convenția OIM nr. 190. Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
2.	(5²) Violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sau care apar pe parcursul, în legătură sau care rezultă din muncă pot avea loc: a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă;	La articolul I, punctul 3, alineatul (5²) al articolului 5 se modifică după cum urmează: „(5²) 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;	Amendamentul clarifică caracterul neexhaustiv al enumerării, în deplină concordanță cu art. 3 din Convenția OIM nr. 190, care prevede că violența și hărțuirea pot avea loc într-o varietate de contexte legate de muncă. Totodată, sunt eliminate formulările restrictive și se precizează legătura necesară cu munca, asigurând claritate, previzibilitate și conformitate cu observațiile din avizul Consiliului Legislativ (pct.10).

	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.	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 dispoziție de angajator; f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă.”	Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
3.	(5³) Violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă include orice comportament exercitat cu privire la un salariat de către un alt salariat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un salariat comparabil din punct de vedere ierarhic sau de către persoane terțe cu care salariatul intră în contact în desfășurarea activităților sale de muncă.	La articolul I, punctul 3, alineatul (5³) al articolului 5 se modifică după cum urmează: „(5³) Violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă este interzisă 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.”	Este necesară eliminarea sintagmei „include orice comportament exercitat” pentru claritatea, coerența și calitatea tehnică a textului legislativ. Această sintagmă creează confuzie în raport cu definiția violenței și hărțuirii deja prevăzută în proiectul de lege introdusă la articolul I, punctul 3, alineatul (5¹) al articolului 5, care este una clară și cuprinzătoare, acoperind în mod explicit comportamente și practici (inacceptabile) sau amenințări cu comportamente și practici (inacceptabile). Amendamentul elimină caracterul restrictiv al enumerării inițiale și acoperă o sferă mai largă a situațiilor în care asemenea acte pot interveni, inclusiv între persoane de la același

			angajator care nu se află în relații ierarhice sau de cooperare (relații organizatorice, verticale sau orizontale), conform observației din avizul Consiliului Legislativ (pct. 10). Totodată, este clarificată noțiunea de „persoane terțe” prin raportare la legătura cu activitatea profesională, asigurând conformitatea cu Convenția OIM nr. 190 și claritatea necesară aplicării normei, conform observației din avizul Consiliului Legislativ (pct.10). Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
4.		La articolul I, punctul 3, după alineatul (5³) al articolului 5, se introduce nou alineat, alineatul (5⁴), având următorul cuprins: „(5⁴) Dispozițiile alin. (5¹)-(5³) se aplică fără a aduce atingere regimului juridic al hărțuirii ca formă de discriminare.”	Introducerea alin. (5⁴) este necesară pentru a clarifica raportul dintre regimul general al violenței și hărțuirii în muncă, reglementat conform Convenției OIM nr. 190, și regimul specific al hărțuirii ca formă de discriminare. Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
5.	5. După articolul 40, se introduce un nou articol, art.40¹ , cu următorul cuprins:	La articolul I, punctul 5, alineatul (2) al articolului 40 se modifică după cum urmează:	Amendamentul corectează improprietatea de limbaj semnalată de Consiliul Legislativ (aviz pct.12), întrucât procedurile nu privesc

	(...) (2) Angajatorul are obligația de a proteja dreptul la viață privată a persoanelor implicate și confidențialitatea derulării procedurilor privind respectarea legislației referitoare la violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă. (...)	„(2) Angajatorul are obligația de a proteja dreptul la viață privată al persoanelor implicate și confidențialitatea derulării procedurilor privind prevenirea, sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în domeniul raporturilor de muncă.”	“respectarea legislației”, ci sunt proceduri prevăzute de legislație pentru gestionarea cazurilor de violență și hărțuire. Totodată, formularea clarifică obiectul procedurilor și sporește previzibilitatea normei, asigurând o protecție efectivă a vieții private, în conformitate cu Convenția OIM nr. 190. Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
6.	6. Alineatul (1) al articolului 175 se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, inclusiv în scopul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în domeniul relațiilor de muncă.”	La articolul I, punctul 6 se modifică după cum urmează: „(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.”	Amendamentul transformă obligația cu caracter general într-una operațională, prin corelarea acesteia cu mecanismele concrete de identificare, evaluare și prevenire a riscurilor, specifice legislației în materie de securitate și sănătate în muncă. Reformularea răspunde observațiilor din avizul Consiliului Legislativ (pct.13) privind caracterul declarativ al textului și asigură conformitatea cu abordarea preventivă impusă de Convenția OIM nr. 190. De asemenea, amendamentul asigură uniformizarea terminologiei utilizate în celelalte articole din L611/2025, prin folosirea sintagmei „violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă”. Adăugarea măsurilor de „combateră” a violenței și hărțuirii în domeniul raporturilor de muncă 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. Adăugarea termenului „combateră” este justificată pentru a reflecta în mod adecvat întinderea obligațiilor angajatorului în materia violenței și hărțuirii la locul de muncă și pentru a asigura coerența cu standardele Convenției OIM nr. 190 și ale Recomandării OIM nr. 206 privind violența și hărțuirea. Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
7.	7. Articolul 177 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul ia măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale, a riscurilor fizice, sexuale și psihosociale asociate violenței și hărțuirii în	La articolul 1, punctul 7, alineatul (1) al articolului 177 se modifică după cum urmează: „(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul ia măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale, a riscurilor fizice, sexuale și psihosociale asociate	Amendamentul aduce claritate operațională, recomandată de avizul Consiliului Legislativ (pct. 14) și asigură implementarea corespunzătoare a prevederilor Convenției OIM nr. 190 care face referire în mod expres la reglementarea prevenirii și combaterii violenței de gen și al hărțuirii sexuale.

	legătură cu munca, inclusiv a violenței de gen și hărțuirii sexuale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării securității și sănătății în muncă și mijloacelor necesare acesteia. (...)	violenței și hărțuirii în legătură cu munca, inclusiv a violenței de gen și 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.”	Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
8.	(1¹) Angajatorii au obligația de a desemna cel puțin un angajat căruia să-i repartizeze, prin fișa postului, și atribuții în domeniul prevenirii hărțuirii/violenței la locul de muncă. (...)	La articolul I, punctul 7, alineatul (1¹) al articolului 177 se modifică după cum urmează: „(1¹) 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.”	Adăugarea termenului „combateră” clarifică rolul angajatului desemnat 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), „combateră” 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. Adăugarea termenului „combateră” este justificată pentru a reflecta în mod adecvat întinderea obligațiilor angajatorului în materia violenței și hărțuirii la locul de muncă și pentru a asigura coerența cu standardele Convenției OIM nr. 190 și ale Recomandării OIM nr. 206 privind violența și hărțuirea. De asemenea, amendamentul asigură uniformizarea terminologiei utilizate în celelalte articole din Codul muncii, prin folosirea sintagmei „violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă”, fără

			limitarea la „locul de muncă”, având în vedere articolul I, punctul 3, alineatul (5²) al articolului 5 ale acestui proiect de lege. Autor amendament: Victoria Stoiciu, senator PSD Amendament admis cu majoritate de voturi
--	--	--	--