

# PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENATUL

CAMERA DEPUTAȚILOR

## Lege

### pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

#### 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:

#### 1. După alin (5) al art. 5 se introduc două alineate noi, alin.(5<sup>1</sup>) și alin.(5)<sup>2</sup> cu următorul cuprins:

“(5<sup>1</sup>) - 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.

(5<sup>2</sup>) Violenta 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;
- (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.”

#### 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 hărțurii 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.”

**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 hărțuirii în domeniul relațiilor de muncă.”

**4. Alin.(1) al art.177 se modifică și va avea următorul cuprins:**

„(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv prin activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii la locul de muncă, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora.”

**5. După alin.(1) al art.177 se introduce un nou alineat, alin.(1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:**

“**Art.177(1<sup>1</sup>)** Angajatorii au obligația de a desemna cel puțin un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, și atribuții în domeniul prevenirii hărțuirii/violenței la locul de muncă.”

**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.(1<sup>1</sup>) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii la locul de muncă;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii la locul de muncă;
- c) combaterea riscurilor la sursă, inclusiv a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii la locul de muncă;
- .....
- g) planificarea prevenirii, inclusiv a riscurilor identificate de producere a violenței și hărțuirii și cu privire la măsurile de prevenție și protecție asociate.”

**7. După art.237 se introduc două noi articole, art.237<sup>1</sup> și art.237<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:**

“**Art.237<sup>1</sup>** – Monitorizarea și controlul respectării legislației referitoare la violența și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă stabilit prin prezentul cod sau legi speciale se realizează de Inspekția Muncii.”

**Art. 237<sup>2</sup>** – La nivelul autorităților din cadrul Sistemului Național de Apărare Ordine Publică și Securitate Națională organizarea activităților de inspekție a muncii se realizează prin organe proprii de specialitate.”

**8. Lit b) a art. 242 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

“**Art.242 – b)** reguli privind respectarea principiului nediscriminării, al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității și reguli privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în raportul de muncă;

**9.După lit. u) a alin.(1) al art.260, se introduc două litere noi, lit. v) și w), cu următorul cuprins:**

„**w)** nerespectarea dispozițiilor prevăzute la art.266<sup>1</sup> alin.(1) cu amendă de la 5000 la 10000 lei.”

x) 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.”

**10. După articolul 266, se introduce un articol nou, art.266<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

„**Art.266<sup>1</sup> - (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 oricăror abuzuri sau presiuni exercitate împotriva lor.

**(2)** Angajatorul are obligația de a proteja dreptul la viață privată a persoanelor implicate și confidențialitatea derulării procedurilor administrative

**(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. (4) 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 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.”