

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1 LEGE pentru modificarea și completarea Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006

Secțiunea a 2-a Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

Inițiativa Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale

2.2. Descrierea situației actuale

Prezentul proiect de act normativ a fost inițiat și elaborat de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, ca urmare a ratificării de către România a 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 a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019, prin Legea nr.69/2024

Una din consecințele aderării României la Convenției OIM nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, ratificată prin Legea nr. 69/2024, constă în necesitatea adaptării legislației în domeniul sănătății și securității în muncă astfel încât aceasta să ia în calcul noile elemente legate de hărțuire.

În România, angajatorii au obligația să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor, fără însă a exista prevederi legale exprese, acoperitoare pentru implementarea Convenției nr.190 a OIM. Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006, în forma actuală, nu prevede explicit combaterea hărțuirii. Legea se limitează la a solicita asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă. În fapt, felul în care a fost concepută legislația actuală cu privire la securitatea și sănătatea în muncă a avut în vedere, ca domeniu intenționat de aplicare, accidente fizice și bolile profesionale, riscurile asociate hărțuirii nefiind abordate de o manieră care să ofere o bază legală suficientă pentru cele asumate prin ratificarea Convenția 190 a OIM.

Nu în ultimul rând, întrucât legislația în domeniul sănătății și securității în muncă nu prevede măsuri direcționate explicit către combaterea hărțuirii și violenței în lumea muncii, angajatorii nu au obligația expresă de a include hărțuirea în planurile de prevenire, protecție și instruire privind securitatea și sănătatea în muncă.

2.3. Schimbări preconizate

Prin prezenta lege se propune introducerea unor noi obligații în sarcina angajatorului, în scopul prevenirii violenței și hărțuirii în toate formele de manifestare, respectiv:

- adoptarea și implementarea unei politici cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă care să cuprindă inclusiv un mecanism intern de raportare confidențială a cazurilor de violență și hărțuire;
- luarea în considerare, în reglementările interne, a unor reguli referitoare la prevenirea violenței și hărțuirii, precum și a riscurilor psihosociale asociate acestora în gestionarea securității și sănătății la locul de muncă;
- identificarea, cu participarea sindicatelor sau reprezentanților lucrătorilor, a pericolelor și evaluarea riscurilor de producere a violenței și hărțuirii, precum și luarea măsurilor de prevenție și protecție a lucrătorilor;
- oferirea de informații și instruire lucrătorilor și altor participanți la procesul de muncă, 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 lucrătorilor și altor participanți la procesul de muncă prin raportare la politica prevăzută la litera (a).

De asemenea, s-a introdus o nouă sancțiune contravențională pentru încălcarea acestor obligații, în cuantum de la 3 500 lei la 7 000 lei.

Totodată, prin prezenta lege s-a stabilit ca prevederile legale susmenționate să intre în vigoare în termen de 90 de zile de la data publicării acesteia în Monitorul Oficial în scopul ca angajatorul să dispună de suficient timp pentru a-și adapta regulamentul și procedurile interne cu noile dispoziții.

2.4. Alte informații*)

Nu e cazul.

Secțiunea a 3-a Impactul socioeconomic

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

Prezentul proiect nu se referă la acest subiect.

3.2. Impactul social

Prin stabilirea unor obligații angajatorului și sancționarea contravențională a încălcării acestora, se asigură o mai bună protecție a salariaților împotriva violenței și hărțuirii în lumea muncii.

De asemenea, schimbările preconizate sunt de natură să creeze condiții mai bune de muncă, sporind atractivitatea angajatorilor din România.

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului

Hărțuirea la locul de muncă afectează puternic demnitatea umană. De asemeni ea are efecte importante asupra respectării dreptului la viață private, asupra integrității fizice și psihice și poate recurge la mijloace care pot constitui tratamente inumane și degradante. Toate acestea conduc la încălcarea unor drepturi recunoscute prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, Carta drepturilor fundamentale a UE ori Constituția României. Prevederile prezentului proiect vin cu un dispozitiv normativ de natură să întărească apărarea acestor drepturi fundamentale.

3.4. Impactul macroeconomic

3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici

3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat

Nu e cazul.

3.5. Impactul asupra mediului de afaceri

3.6. Impactul asupra mediului înconjurător

Nu e cazul.

3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării

Nu e cazul.

3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile

Nu e cazul.

3.9. Alte informații

Reglementările prezentului proiect de act normativ sunt de natură să creeze un mediu competitiv mai corect. În acest moment numeroase firme au implementat proceduri interne care să creeze un mediu unde hărțuirea este combătută. Aceasta presupune eforturi și costuri pe care companiile ce ignoră fenomenul hărțuirii le evită, obținând un avantaj competitiv incorect. De asemenea, hărțuirea din partea angajatorului este adesea folosită pentru extrage pe seama angajatului și a spori competitivitatea abuzatorului. Prezentul act normativ aduce setul de obligații legale pe care orice angajator trebuie să le respecte, eliminând penalizarea indirectă a companiilor care oferă un mediu de lucru care respectă lucrătorul.

Secțiunea a 4-a

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani), inclusiv informații cu privire la cheltuieli și venituri

- în mii lei (RON) -

Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
		2024	2025	2026	2027	
1.	2024	2025	2026	2027	2028	
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) impozit pe profit						
(ii) impozit pe venit						
(iii) contribuții de asigurări						
b) bugete locale						
(i) impozit pe profit						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat						
(i) contribuții de asigurări						
d) alte tipuri de venituri						
Se va menționa natura acestora						
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
b) bugete locale:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
i) cheltuieli de personal						
ii) bunuri și servicii						
d) alte tipuri de cheltuieli						
Se va menționa natura acestora						
4.3. Impact financiar, plus/ minus, din care:						
a) buget de stat						
b) bugete locale						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat						
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare						
4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente:						
a) fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată;						
b) declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară.						
4.8. Alte informații						

Secțiunea a 5-a Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare
5.1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ <i>Nu e cazul.</i>
5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice <i>Nu e cazul.</i>
5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE) 5.3.1. Măsurile normative necesare transpunerii directivelor UE <i>Nu e cazul.</i>
5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene <i>Nu e cazul.</i>
5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente asumate <i>Nu e cazul.</i>
5.6. Alte informații <i>Nu e cazul.</i>
Secțiunea a 6-a Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ
6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative <i>Nu e cazul</i>
6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate <i>Nu e cazul.</i>
6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 635/2022 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative: <i>Nu e cazul.</i>
6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative <i>Nu e cazul.</i>
6.5. Informații privind avizarea de către: a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi Proiectul de act normativ va fi supus avizării Consiliului Legislativ și Consiliului Economic și Social.
6.6. Alte informații <i>Nu e cazul.</i>
Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ
7.1. Informarea societății civile cu privire la elaborarea proiectului de act normativ

Au fost respectate prevederile Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2009.

Proiectul de act normativ se inițiază cu respectarea procedurilor aplicabile pentru asigurarea transparenței decizionale, prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, fiind publicat pe site-ul MMSS, în perioada 03.02.-14.03.2025.

Prezentul proiect de act normativ a fost supus comentariilor publicului, în perioada 03.02.-12.02.2025.

7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice

Nu e cazul.

Secțiunea a 8-a

Măsuri privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ

8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ

Nu e cazul.

8.2. Alte informații

Nu e cazul.

Față de cele prezentate, a fost elaborat prezentul proiect de Lege pentru modificarea și completarea Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006 pe care îl supunem spre aprobare Guvernului.

Ministrul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale

Simona BUCURA - OPRESCU

AVIZAT:

VICEPRIM - MINISTRU

Marian NEACȘU

Secretarul General al Guvernului

Mihnea - Claudiu DRUMEA

Ministrul Justiției

Radu MARINESCU