



CONSILIUL LEGISLATIV

Comisiile permanente ale Senatului

Bp. 149, 26.01.2026

AVIZ

referitor la propunerea legislativă privind prevenirea epuizării profesionale

Analizând **propunerea legislativă privind prevenirea epuizării profesionale** (b749/23.12.2025), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/7201/30.12.2025 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D1252/31.12.2025,

CONSILIUL LEGISLATIV

87, 3.02.2026

În temeiul art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, și al art. 29 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează negativ propunerea legislativă, pentru următoarele considerente:

1. Propunerea legislativă are ca obiect de reglementare, conform art. 1, instituirea unor norme în vederea definirii, identificării timpurii și a prevenirii, „în cadrul raporturilor de muncă, a epuizării profesionale ca fenomen la locul de muncă”, apreciindu-se în Expunerea de motive că legislația în vigoare „nu conține o reglementare distinctă privind epuizarea profesională” și că „Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă stabilește obligații generale pentru angajatori”, aceasta neabordând „riscurile psihosociale într-o manieră specifică, iar fenomenul epuizării profesionale nu este definit, monitorizat sau prevenit în mod formal”.

2. Prin conținutul său normativ, propunerea legislativă se încadrează în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituția României, republicată, iar în aplicarea dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Legea fundamentală, prima Cameră sesizată este Senatul.

3. Precizăm că, prin avizul pe care îl emite, Consiliul Legislativ nu se pronunță asupra oportunității soluțiilor legislative preconizate.

4. Întrucât propunerea legislativă poate avea implicații asupra bugetului de stat și/sau bugetului asigurărilor sociale de stat, este obligatorie solicitarea unei informări din partea Guvernului, în conformitate cu dispozițiile art. 111 alin. (1) din Constituție.

Totodată, sunt incidente prevederile art. 15 alin. (1) din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la obligativitatea întocmirii unei fișe financiare, cu respectarea condițiilor prevăzute de art. 21 din Legea responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Semnalăm că o propunere legislativă având obiect de reglementare similar, dar redactată sub formă de act normativ modificator, **propunerea legislativă privind modificarea și completarea unor acte normative pentru reglementarea epuizării profesionale (burnout)** (b557/30.10.2024), a fost transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/4609/05.11.2024 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D1180/05.11.2024, fiind emis avizul nr. 1203/28.11.2024. După depunerea de rapoarte negative, inclusiv suplimentare, ale comisiilor sesizate în fond, la data de 03.03.2025, proiectul a fost retras de către inițiator.

Precizăm că în avizul amintit, printre altele, s-a semnalat că: „(...) fără a nega existența sindromului de epuizare profesională sau a consecințelor acestuia și necesitatea reglementării unor modalități de prevenire a instalării acestuia sau de diagnosticare, dat fiind că intervențiile preconizate vizează numai acte normative referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, accidente de muncă și boli profesionale și exercitarea profesiei de medic de medicina muncii, propunem a se reflecta asupra reglementării în mod distinct a noțiunii de «epuizare profesională», fără a se relaționa cu sau încadra în vreuna dintre noțiunile de «boală profesională» și «boală legată de profesiune»”.

Însă, propunerea formulată, de reglementare în mod distinct a noțiunii de „epuizare profesională” nu echivala cu propunerea de promovare a unui act normativ de sine stătător, ci viza doar clarificarea sensului noțiunii, deoarece epuizarea profesională, născându-se numai în contextul executării unui raport de muncă, nu poate beneficia de cadru normativ special, în afara dreptului comun în materie, constituit la nivel primar din Codul muncii și Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, decât dacă relațiile sociale care ar trebui legiferate corespund unor situații speciale, care impun derogarea de la normele generale.

Totodată, constatăm că, spre deosebire de propunerea legislativă precedentă, care implica medicul de medicina muncii și preconiza evaluări periodice ale stării de sănătate mentală a angajaților, **prezenta propunere**, care de data aceasta este formulată ca act de sine stătător, **nu cuprinde soluții concrete, specifice și eficiente de identificare și prevenire a instalării acestei stări de epuizare fizică și psihică**, astfel încât scopurile salutare propuse la art. 2 din actualul proiect să poată fi atinse.

În acest context, cu toate că inițiativa avertizării asupra efectelor epuizării profesionale, inclusiv la nivelul forului legislativ, este de apreciat, **prin modul deficitar de formulare a soluțiilor preconizate și caracterul declarativ al acestora, prezentul proiect**, având un conținut ideatic în mare parte diferit de propunerea legislativă anterior menționată (b557/30.10.2024), **prezintă lacune sistematice, dintre care le menționăm pe cele referitoare la definirea fără echivoc a noțiunii juridice de *epuizare profesională*, la identificarea și combaterea fenomenului sau stării pe care o reprezintă, deoarece aceasta nu este considerată de inițiatori boală profesională, precum și la instituirea unor mecanisme concrete de evitare a intrării de către angajați în starea de epuizare profesională sau de remediere a neajunsurilor, disfuncționalităților sau stărilor de fapt care au generat instalarea epuizării profesionale.**

De altfel, întrucât cele mai multe dintre textele propuse au caracter declarativ sau de clauze contractuale facultative, se observă că demersul nu prezintă trăsăturile unui act normativ, elaborat conform Constituției și Legii nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ci doar ale **demarării unei campanii de conștientizare a fenomenului epuizării profesionale, care potrivit informațiilor prezentate în Expunerea de motive, este de amploare și are consecințe foarte grave.**

6. Referitor la **Expunerea de motive**, în primul rând, semnalăm că aceasta nu cuprinde elementele prevăzute la art. 31 din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nefiind prezentate, printre altele, **neconcordanțele sau insuficiențele reglementărilor în vigoare**, impactul financiar asupra bugetului general consolidat, **impactul socioeconomic, concluziile studiilor** care au stat la baza elaborării proiectului de act normativ și nici informații referitoare la **consultările derulate** în vederea elaborării proiectului.

În mod firesc, pentru o corectă fundamentare a soluțiilor legislative urmărite, ar fi trebuit consultați cel puțin specialiști în dreptul muncii, medici și psihologi, dat fiind caracterul interdisciplinar al

problematicii abordate în proiect. De altfel, specialiști în domeniu și Asociația Română pentru Securitate și Sănătate în Muncă au transmis Consiliului Legislativ, dar și Senatului **puncte de vedere cuprinzând argumente pertinente și susținând respingerea propunerii legislative.**

În al doilea rând, precizăm că din cuprinsul documentului analizat **nu reiese ca soluțiile preconizate să fi fost precedate de o temeinică fundamentare**, nefiind respectate prevederile art. 6 alin. (1) și (2) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora *„proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă. Soluțiile pe care le cuprinde trebuie să fie temeinic fundamentate, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne și ale armonizării legislației naționale cu legislația comunitară și cu tratatele internaționale la care România este parte, precum și cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului”*, respectiv *„pentru fundamentarea noii reglementări se va porni de la dezideratele sociale prezente și de perspectivă, precum și de la insuficiențele legislației în vigoare”*.

Astfel, nu se argumentează în Expunerea de motive de ce cadrul legislativ actual, primar și secundar, chiar dacă nu se ocupă în mod expres de problema epuizării cauzate de activitatea profesională, nu conține elemente suficiente pentru prevenirea stărilor de epuizare din motive relaționate cu munca și pentru înlăturarea cauzelor care le pot genera, dar și soluții pentru restabilirea echilibrului angajatului, astfel încât să-și poată recupera capacitatea de muncă.

Precizăm în legislația internă există multiple prevederi referitoare la drepturile la sănătate, securitate și demnitate în muncă ale angajatului, precum și la obligații concrete ale angajatorului de a asigura sănătatea și securitatea în muncă.

Spre exemplu, în Codul muncii se prevede la art. 6 alin. (1) și la art. 39 alin. (1) lit. e), f) și i) că orice salariat beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare și are dreptul la demnitate în muncă, la securitate și sănătate în muncă și de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă.

De asemenea, Titlul V integral, intitulat *Sănătatea și securitatea în muncă*, cuprinde dispoziții generale referitoare la aceste aspecte, reglementând, printre altele:

- la art. 175, obligația angajatorului să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă;

- la art. 177, faptul că angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, ținând cont de mai multe principii generale de prevenire (evitarea riscurilor, evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate, combaterea riscurilor la sursă, **adaptarea muncii la om**; planificarea prevenirii și altele);

- la art. 186, obligația angajatorilor să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii;

- la art. 190, faptul că medicul de medicină a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator, iar elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator și sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Dintre dispozițiile Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, exemplificăm cu:

- art. 1 alin. (2), conform căruia: „Prezenta lege stabilește principii generale referitoare la **prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc** și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii”;

- art. 7 alin. (1), care prevede că „În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația sa ia măsurile necesare pentru: a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor; b) prevenirea riscurilor profesionale; (...)”;

- art. 7 alin. (4), care dispune că „ținând seama de natura activităților din întreprindere și/sau unitate, angajatorul are obligația: a) **sa evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor**, (...); b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, **măsurile de prevenire**, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator **să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor** și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice; c) **să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce**

privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini”.

Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006 detaliază aspectele precizate mai sus.

Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor are ca obiect, conform art. 1, **„stabilirea cerințelor minime pentru supravegherea sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate și sănătate, pentru prevenirea cu boli profesionale cauzate de agenți nocivi chimici, fizici, fizico-chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum și a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă”.** În același act normativ:

- la art. 5 se prevede obligația angajatorului de a se afla în posesia unei evaluări a riscului asupra sănătății lucrătorilor, evaluare care se actualizează dacă s-au produs schimbări semnificative din cauza cărora evaluarea ar fi depășită sau atunci când rezultatele supravegherii sănătății o impun;

- la art. 6 se dispune că „angajatorii din orice domeniu de activitate, atât din sectorul public, cât și din sectorul privat, sunt obligați să respecte reglementările în vigoare privind supravegherea sănătății lucrătorilor”;

- la art. 7 se stabilește obligația angajatorilor „să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale”;

- la art. 8 sunt prevăzute serviciile medicale profilactice prin care se asigură supravegherea sănătății lucrătorilor;

- sunt prevăzute și ipotezele care necesită examen psihologic periodic.

7. Cu titlu preliminar, având în vedere că soluțiile normative avansate prin prezentul proiect vizează, în principal, **prevenirea epuizării profesionale**, asigurarea unor condiții de muncă echilibrate, reducerea riscurilor psihosociale asociate activității profesionale, dar și asigurarea protecției împotriva suprasolicitării profesionale, **aspecte care nu pot fi separate de sănătatea fizică sau psihică a angajatului**, este evident că problematicele abordate în proiect intră, la nivel primar, în domeniul de reglementare al Codului muncii – a se vedea în mod special, Titlul V *Sănătatea și securitatea în muncă* - și al Legii a securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, care transpune Directiva

Consiliului nr. 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, motiv pentru care constatăm că **nu este respectat principiul unicității reglementării**, având ca scop evitarea atomizării legislației și asigurarea accesului facil al destinatarului final al oricărei legi la normele reglementate, dar și evitarea interpretărilor divergente determinate de intervenții legislative implicite.

Astfel, dacă soluțiile preconizate ar fi fost corecte pe fond, acestea ar fi trebuit integrate într-una dintre cele două legi menționate la paragraful anterior, iar dacă erau de rang secundar, în hotărâri ale Guvernului.

Însă, propunerea legislativă în integralitate nu respectă normele de tehnică legislativă, precum cele cuprinse la art. 6 alin. (1) teza I¹, la art. 8 alin. (4) teza I² și la art. 36 alin. (1)³ din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și, implicit, **principiul legalității**, prevăzut la **art. 1 alin. (5) din Constituție**, în componenta referitoare la calitatea legii.

Precizăm că, pentru a asigura legislației interne o cât mai bună înțelegere și o aplicare corectă, este esențial ca redactarea acesteia să fie una de calitate și să respecte normele de tehnică legislativă prevăzute de Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Cu privire la aceste aspecte, Curtea Constituțională s-a pronunțat în mai multe rânduri⁴, statuând că **„una dintre cerințele principiului respectării legilor vizează calitatea actelor normative”** și că **„respectarea prevederilor Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative se constituie într-un veritabil criteriu de constituționalitate prin prisma aplicării art. 1 alin. (5) din Constituție”**.

Totodată, menționăm că, astfel cum a fost dezvoltat în jurisprudența Curții Constituționale⁵, principiul legalității presupune existența unor norme de drept intern suficient de accesibile, precise și previzibile în aplicarea lor, conducând la caracterul de *lex certa* al normei. *„Legiuitorului îi revine obligația ca în actul de legiferare,*

¹ „Proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă”.

² „Textul legislativ trebuie să fie formulat clar, fluent și inteligibil, fără dificultăți sintactice și pasaje obscure sau echivoce”.

³ „Actele normative trebuie redactate într-un limbaj și stil juridic specific normativ, concis, sobru, clar și precis, care să excludă orice echivoc, cu respectarea strictă a regulilor gramaticale și de ortografie”.

⁴ A se vedea paragraful 35 din Decizia Curții Constituționale nr. 22/2016, care trimite la Decizia nr. 1 din 10 ianuarie 2014 și la Decizia nr. 17 din 21 ianuarie 2015.

⁵ A se vedea, în acest sens, spre exemplu, Decizia nr. 193 din 6 aprilie 2022, paragraful 23, Decizia nr. 26 din 18 ianuarie 2012 sau Decizia nr. 189 din 2 martie 2006.

*indiferent de domeniul în care își exercită această competență constituțională, să dea dovadă de o atenție sporită în respectarea acestor cerințe*⁶, concretizate în claritatea, precizia și predictibilitatea legii.

8. Referitor la definirea noțiunii de ***epuizare profesională***, care comportă mai multe dimensiuni - medicală, psihologică, sociologică și juridică, afectând starea generală a individului, prestația profesională și relațiile interumane - învederăm că aceasta nu se poate face fără luarea în considerare a noțiunilor de „***boală profesională***” și „***boală legată de profesiune***”, prevăzute la art. 5 lit. h) și r) din **Legea nr. 319/2006**, ca fiind „afecțiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenți nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă”, respectiv „***boala cu determinare multifactorială, la care unii factori determinanți sunt de natură profesională***”.

În acest context, atragem atenția supra faptului că **definiția** juridică preconizată la art. 3 pentru noțiunea de „***epuizare profesională***” stabilește o **accepțiune** - stare asociată activității profesionale, ce apare ca rezultat al unor factori de stres persistenți în organizarea și desfășurarea muncii, manifestându-se prin senzație persistentă de epuizare sau de consumare a resurselor de energie, distanțare mentală față de activitatea profesională și diminuarea eficienței în îndeplinirea sarcinilor - care **prezintă în mod evident elemente de suprapunere cu semnificațiile stabilite de lege lata pentru noțiunile de „boală profesională” și „boală legată de profesiune”**.

Nu rezultă nici din proiect, nici din Expunerea de motive rațiuni pentru care epuizarea profesională nu poate fi considerată boală profesională sau boală legată de profesiune, observându-se că, în acest caz **starea de epuizare apare ca urmare a exercitării unei activități profesionale și are în mod vădit valențe medicale sau cel puțin psihologice**.

Totodată, precizăm că **definiția** propusă la art. 3 alin. (1) este deopotrivă **incompletă**, deoarece elemente suplimentare se regăsesc la alin. (2), **incorectă**, deoarece o stare nu se manifestă prin dimensiuni, ci îmbracă forme, dar și **ambiguă**, pentru că la art. 1 ***epuizarea profesională*** este considerată *fenomen la locul de muncă*, la art. 3 alin. (1), *stare asociată activității profesionale*, iar la alin. (2) se

⁶ A se vedea Decizia nr. 845 din 18 noiembrie 2020, paragraful 95.

precizează că „se referă exclusiv la *fenomene apărute în context ocupațional*”.

Semnalăm că imprecizia și caracterul incomplet al definiției noțiunii de „*epuizare profesională*”, întrucât textul propus nu valorifică de o manieră fidelă accepțiunea stabilită pentru *burnout* în Clasificarea Internațională Statistică a Bolilor și Problemelor de Sănătate Înrudite (ICD-11), unde este considerată o **problemă de sănătate înrudită asociată cu angajarea sau cu lipsa locului de muncă**, va determina în mod cert dubii în interpretare, prin dificultatea identificării sau diagnosticării *epuizării profesionale*, **neexistând elemente clare pentru diferențierea acestei stări de o boală profesională sau o boală legată de profesiune**, prejudiciind astfel intenția de reglementare exprimată în Expunerea de motive.

Totodată, precizăm că textul propus în proiect ca definiție pentru noțiunea de „*epuizare profesională*” nu reflectă accepțiunea noțiunii de „*burnout*”, stabilită în ICD-11⁷, considerat **sindrom și nu stare**, combinând unele elemente ale definiției sau adăugând detalii la acestea și identificând drept manifestare a epuizării profesionale, diminuarea eficienței profesionale, aspect neregăsit în accepțiunea sindromului din ICD-11.

De altfel, diminuarea eficienței profesionale nu se manifestă prin percepția ineficienței și a lipsei de realizare profesională, ci cel mult poate fi o consecință a celor două.

Prin urmare, într-un eventual demers legislativ viitor, va fi necesară reanalizarea accepțiunii propuse pentru noțiunea vizată, iar, în măsura în care s-ar opta pentru neincluderea acesteia în sfera noțiunii de *boală profesională* sau de *boală legată de profesiune*, va fi obligatorie clarificarea diferențelor între cele trei noțiuni, astfel încât normele subsecvente referitoare la acestea să poată fi aplicate fără dificultăți de interpretare, generate de caracterul dificil al identificării sau diagnosticării stării/sindromului/bolii/problemei de sănătate înrudite.

În altă ordine de idei, este de analizat dacă „*epuizarea profesională*” nu ar putea fi inclusă, din punct de vedere juridic, în Tabelul cu bolile profesionale cu declarare obligatorie, prevăzut în Anexa nr. 22 la Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea

⁷ "Burnout is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterised by three dimensions: 1) feelings of energy depletion or exhaustion; 2) increased mental distance from one's job, or feelings of negativism or cynicism related to one's job; and 3) a sense of ineffectiveness and lack of accomplishment. Burn-out refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life", conform https://icd.who.int/ct/icd11_nmms/en/release.

Guvernului nr. 1425/2006, la pct. 3 - *Afecțiuni psihice și comportamentale profesionale*, unde sunt deja prevăzute două sindroame, dar acest aspect necesită o analiză și o dezbatere multidisciplinară.

9. Sub rezerva celor de mai sus, în cele ce urmează formulăm unele observații la **actualele soluții preconizate**, cu scopul de argumenta, printre altele, faptul că acestea, cu excepția exprimării unei definiții mai mult sau mai puțin cuprinzătoare, **în absența implicării statului, prin programe speciale de identificare a acestui sindrom și de eliminare a cauzelor generatoare, alături de oferirea de soluții efective de recuperare cognitivă, afectivă, dar și fizică, sau prin impunerea de obligații concrete angajatorilor, care în caz de nerespectare să poată fi sancționate**, nu vor conduce nici la eliminarea sau reducerea situațiilor în care se manifestă epuizarea profesională și cu atât mai puțin la oferirea unor soluții de depășire a momentelor dificile pentru persoanele care suferă de acest sindrom.

10. Din conținutul proiectului reiese că **pot suferi de epuizare profesională doar salariații**, adică cei care desfășoară activitate în temeiul unui contract de muncă, excluzând orice altă categorie de raporturi juridice, fiind evident faptul în stare de epuizare profesională nu se pot afla numai salariații.

11. La **art. 3 alin. (1) lit. a)**, alături de aspectele echivoce menționate mai sus, observăm că se folosește expresia „senzație persistentă”, fără a se preciza cât de mult timp trebuie să dureze această senzație, astfel încât să poată fi considerată persistentă.

12. La **art. 5 lit. a)** se stabilește pentru angajatori obligația de a informa anual, nu lunar sau măcar semestrial, salariații cu privire la riscurile de epuizare profesională și la metodele de prevenire, prin materiale informative, sesiuni interne sau alte mijloace adecvate.

Observăm că, pe de o parte, în absența unei sancțiuni, bazându-se doar pe buna-credință a angajatorului, instituirea obligației va fi în cele mai multe cazuri lipsită de rezultat și eficiență.

Pe de altă parte, chiar dacă angajatorul și-ar îndeplini obligația de mai sus, de cele mai multe ori, starea de epuizare profesională se instalează: fie ca **rezultat al necorespunderii profesionale a angajatului**, adică din culpa angajatorului (care încadrat o persoană după o recrutare superficială sau fără o perioadă de probă) sau din culpa angajatului (care și-a supraevaluat abilitățile profesionale) ori din culpa lor comună, fie **o ca urmare a unei organizări deficitare a activității la nivelul angajatorului**, care solicită un volum de activitate sau o

calitate a muncii fără să țină cont de resursele umane avute la dispoziție sau respectarea unor termene ce nu pot fi în mod obiectiv îndeplinite pe durata normală a timpului de lucru, adică exclusiv din culpa angajatorului.

Prin urmare, nedistingându-se între situații, cu prevederea de soluții de corectare corespunzătoare, norma este inutilă.

La lit. b) se face vorbire despre *riscuri psihosociale*, fără a se preciza în ce constau acestea, menționarea posibilității de utilizare a instrumentelor recomandate de un minister, nefacilitând înțelegerea noțiunii.

13. La art. 6 lit. c) se stabilește o „obligatie suplimentară” pentru angajatorii cu mai mult de 50 de salariați, de instituire a unui mecanism confidențial și accesibil pentru sesizarea riscurilor și a situațiilor de epuizare profesională, deși orice angajator ar trebui să aibă o asemenea obligație și, în plus, lipsește sancțiunea în caz de nerespectare a obligației, ceea ce echivalează cu ineficiența normei.

14. La art. 7 și 8 sunt stabilite cu titlu de recomandare anumite comportamente pe care angajatorii ar putea să le adopte: oferirea unui concediu plătit de refacere profesională și facilitarea accesului la ședințe de sprijin psiho-emoțional profesional, adică la psiholog.

Evident, aceste norme facultative, în cele mai multe situații, nu vor fi aduse la îndeplinire la angajator, nu din rea-voință, ci dintr-o rațiune primară extrem de evidentă, aceea economică.

Referitor la concediul plătit de refacere profesională mai apar și alte aspecte ce necesită lămurire, spre exemplu: prin ce se diferențiază de concediul de odihnă, având ca principal rol refacerea forței de muncă a salariatului, ce condiții trebuie îndeplinite pentru acordare și care ar fi cuantumul indemnizației corespunzătoare concediului.

Cât privește facilitarea accesului la ședințe de consiliere psihologică, norma și-ar atinge finalitatea numai în măsura în care costul ședințelor ar fi suportat de angajator, ceea ce poate fi susceptibil de neconstituționalitate, din perspectiva garantării libertății economice.

În actuala formă, lipsite de forța de coerciție a statului pentru a le pune în aplicare, aceste obligații facultative ar putea deveni imperative prin includerea lor în cuprinsul unor clauze contractuale negociate de părți.

15. La art. 9, dreptul salariatului prevăzut la lit. b) este incomplet configurat, nereieșind dacă poate sesiza o situație de epuizare personală sau a altui angajat și cui ar putea să o sesizeze.

În ceea ce privește recunoașterea dreptului de la lit. c), de a solicita și a beneficia de o discuție formală cu angajatorul referitor la

sarcinile sale și la volumul de muncă, precizăm că în prezent nu există o interdicție în acest sens, fiind, de altfel logică solicitarea renegocierii condițiilor de muncă, în contextul consacării legale a principiului libertății contractuale. Altfel, o discuție, fie ea și formală (adică înregistrată sau consemnată, probabil), nefinalizată cu o soluție la problema ridicată ar fi la fel de inutilă, prin persistența situației care a generat starea de epuizare profesională sau de suprasolicitare.

16. Textul de la **art. 10** conține o contradicție logică, deoarece salariatul care nu este obligat să participe la activitățile de sprijin psiho-emoțional profesional, conform art. 8 alin. (4), participarea sa fiind voluntară, nu poate fi sancționat în caz de neparticipare.

17. La **art. 11** se prevede elaborarea și publicarea unui ghid, a unor instrumente, orientări și standarde, fără a fi respectate prevederile art. 55 din Legea nr. 24/2000, referitoare la măsurile necesare pentru punerea în aplicare a actului normativ, nereieșind, de altfel și dacă acestea sunt adoptate sau emise de autoritatea indicată, având caracter de act administrativ-normativ și nici tipologia actelor juridice care le conțin.

Referitor la ultimul aspect, menționăm că la art. 14 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 29/2025 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, în exercitarea atribuțiilor sale, ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității **sociala emite ordine și instrucțiuni**.

18. La **art.12**, precizăm că legile intră în vigoare la o dată, moment de la care destinatarii trebuie să se conformeze prevederilor sale, și nu într-un termen.

19. Având în vedere cele de mai sus, întrucât prezintă vicii de neconstituționalitate și nici nu va conduce la instituirea unui cadru legislativ concret, coerent și eficient cu privire la reducerea situațiilor de apariție a epuizării din motive profesionale și de remediere atunci când aceasta este deja instalată, propunem renunțarea la promovarea propunerii legislative.

PREȘEDINTE

Florin TORDACHE

București
Nr. 89/23.01.2026