



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI
DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

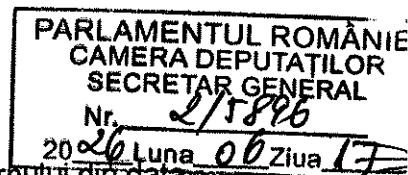
B-dul Primăverii nr. 22, sector 1, București, Tel: 0213143400 int.3000, Email: drparlament@gov.ro

JEP. LE 9

Nr. 7280/2026

17-06-2026

Către: **DOAMNA IOANA BRAN - VOINEA**
SECRETARUL GENERAL AL CAMEREI DEPUTAȚILOR



Ref. la: punctele de vedere ale Guvernului aprobate în ședința Guvernului din data
de 12 iunie 2026

STIMATĂ DOAMNĂ SECRETAR GENERAL,

Vă transmitem, alăturat, în original, **punctele de vedere ale Guvernului** referitoare la:

1. **Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr.2/2021 privind depozitarea deșeurilor (Bp.710/2025, Plx.236/2026);**

2. **Propunerea legislativă pentru modificarea art. 525 din Legea nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă și completarea Legii nr. 303/2022 privind statutul judecătorilor și procurorilor (Plx. 189/2026);**

3. **Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.305/2022 privind Consiliul Superior al Magistraturii (Plx.186/2026);**

4. **Proiectul de lege pentru instituirea unei scheme de ajutor de stat pentru susținerea activității crescătorilor din sectorul suinelor, program de susținere a fermierilor pentru reproducția suinelor din rasa pură și hibridă pentru compensarea cheltuielilor cu creșterea și întreținerea exemplarelor până la vânzare (Bp.89/2025, Plx. 433/2026);**

5. **Proiectul de lege privind instituirea unei scheme de ajutor de stat pentru susținerea activității crescătorilor din sectorul suin în perioada 1 martie 2025 – 1 februarie 2026 în contextul crizei provocate de Pesta Porcină Africană (Bp.88/2026, Plx.432/2026);**

6. **Propunerea legislativă privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență nr. 13/2013 privind serviciile poștale (Bp. 51/2026, Plx.355/2026);**

7. **Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii locuinței nr.114/1996 (Bp.648/2025, Plx.181/2026);**

8. **Propunerea legislativă pentru completarea Legii nr.312/2005 privind dobândirea dreptului de proprietate privată asupra terenurilor de către cetățenii străini și apatrizi, precum și de către persoanele juridice străine (Bp. 133/2026, L 255/2026);**

9. **Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal (Plx.327/2026);**

10. **Propunerea legislativă pentru completarea Legii nr.185/2013 privind amplasarea și autorizarea mijloacelor de publicitate (Bp.735/2025, Plx.238/2026);**

11. **Propunerea legislativă pentru modificarea art. 155 din Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal (Bp.141/2026);**

12. **Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.305/2022 privind Consiliul Superior al Magistraturii (Plx.188/2026);**

13. **Propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 18/1991 privind fondul funciar (Bp.97/2026);**

14. Propunerea legislativă privind modificarea și completarea Legii nr.198 din 2023 a învățământului preuniversitar (**Plx.150/2025**);

15. Propunerea legislativă pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 12/1998 privind transporturile pe căile ferate (**Bp.73/2026, Plx.342/2026**);

16. Propunerea legislativă pentru modificarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal (**Bp.4/2026, Plx.322/2026**);

17. Propunerea legislativă pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 43/1997 privind regimul drumurilor și pentru modificarea și completarea Legii nr. 289/2002 privind perdelele forestiere de protecție (**Bp.571/2025, Plx.133/2026**);

18. Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr.21/1992 privind protecția consumatorului (**Bp.251/2025, Plx.389/2025**);

19. Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea art.30 din Legea nr.500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare (**Bp. 22/2026, Plx. 324/2026**);

20. Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea art.10 din Legii nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România (**Bp. 112/2026, Plx. 392/2026**);

21. Propunerea legislativă privind prevenirea epuizării profesionale (**Bp.749/2025, Plx.263/2026**);

22. Propunerea legislativă pentru completarea Legii nr.286/2009 privind Codul penal și a Legii nr. 487/2002 a sănătății mintale și a protecției persoanelor cu tulburări psihice (**Bp.46/2026, Plx.386/2026**);

23. Propunerea legislativă privind măsurile de aplicare a Regulamentului (UE) 2024/1.252 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 aprilie 2024 de instituire a unui cadru pentru asigurarea aprovizionării sigure și durabile cu materii prime critice și de modificare a Regulamentelor (UE) nr.168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1.724 și (UE) 2019/1.020, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative pentru activitatea de extracție a materiilor prime critice (**Bp.69/2026, Plx.379/2026**).

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

~~SECRETAR DE STAT~~



PRIM MINISTRU

Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție și în temeiul art. 25 lit. (b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul Administrativ, Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la *propunerea legislativă privind prevenirea epuizării profesionale*, inițiată de doamna senator USR Ana Cynthia Păun împreună cu un grup de parlamentari PNL, PSD, USR, UDMR (Bp. 749/2025, Plx. 263/2026).

I. Principalele reglementări

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare instituirea unui cadru normativ distinct dedicat prevenirii epuizării profesionale, aceasta reprezentând o stare asociată activității profesionale și care apare ca rezultat al unor factori de stres persistență în organizarea și desfășurarea muncii.

Astfel, potrivit *Expunerii de motive*, inițiativa legislativă are ca scop creșterea capacității angajatorilor de a preveni riscurile psihosociale, îmbunătățirea climatului organizațional și al relațiilor de muncă, reducerea efectelor negative ale suprasolicitării profesionale asupra activității, creșterea nivelului de protecției a salariaților, alinierea legislației naționale la standardele europene în materie de prevenire a riscurilor psihosociale.

II. Observații

A. Considerații generale

1. Considerăm că, pentru a reglementa fenomenul epuizării profesionale era necesar ca, mai întâi, să fie reglementată normarea activității, cu stabilirea unor parametri clari și preciși pentru determinarea timpului necesar în realizarea sarcinilor, lucrând cu intensitate normală, precum și a gradului de ocupare și cu stabilirea standardelor de performanță, astfel încât să fie prevenită îmbolnăvirea salariaților.

Cu toate acestea, raportat la inițiativa legislativă supusă analizei, precizăm că, în prezent, protecția sănătății fizice și psihice a salariaților, inclusiv prevenirea riscurilor profesionale și a riscurilor de natură psihosocială, este reglementată în mod unitar și coerent prin:

- *Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;*

- *Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;*

- *Hotărârea Guvernului nr.1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.*

Aceste acte normative instituie obligația generală a angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, obligație care include, în mod implicit și explicit, protecția sănătății psihice, prevenirea stresului profesional și managementul riscurilor psihosociale.

În acest context, inițiativa legislativă analizată nu introduce un obiect de reglementare distinct, fiind vorba despre reluarea, sub o altă formă, a unor obligații deja prevăzute de legislația în vigoare, ceea ce conduce la suprapuneri și redundanțe normative.

Așadar, *principiul unicității reglementării* este încălcat prin instituirea unui paralelism legislativ, interzis de prevederile¹ art. 16 alin.(1) și (2) din *Legea nr.24/2000*. Sub acest aspect, examinând

¹ " în procesul de legiferare este interzisă instituirea aceluiași reglementări în mai multe articole sau alineate din același act normativ ori în două sau mai multe acte normative. Pentru sublinierea unor conexiuni legislative se utilizează norma de trimitere. (2) În cazul existenței unor paralelisme acestea vor fi înlăturate fie prin abrogare, fie prin concentrarea materiei în reglementări unice."

jurisprudența Curții Constituționale, constatăm că instanța constituțională a fost chemată de mai multe ori să se pronunțe asupra încălcării art.1 alin. (5) din *Constituție* determinat de existența unor paralelisme legislative în sensul normelor de tehnică legislativă citate.

Astfel, spre exemplu, prin Decizia nr.1/2014² par.111, Decizia nr.61/2017³ par.51 și 52, Decizia nr.612/2017⁴ par.55, Decizia nr.45/2018⁵ par.239, Decizia nr.63/2018⁶ par.55, sau Decizia nr.420/2019⁷ par.55 și 58, Curtea a statuat, în esență, că ori de câte ori există o dublare sau o suprapunere între diverse soluții sau ipoteze normative cuprinse în două sau mai multe articole ori legi, se constată existența unui paralelism legislativ contrar art.1 alin.(5) din *Constituție*.

Totodată, în jurisprudența sa recentă⁸ Curtea, a statuat că un paralelism legislativ poate fi reținut în condițiile în care există „*atât o suprapunere în privința obiectului de reglementare, cât și a termenelor avute în vedere de legiuitorul primar și, respectiv, delegat, fără ca legea adoptată să realizeze vreo corelare sub acest aspect*”.

Astfel, dacă o lege care are același obiect de reglementare cu un act normativ în vigoare nu prevede vreo dispoziție referitoare la soluționarea conflictului între aceste acte normative, generează situații de instabilitate și incoerență legislativă, cu consecințe negative asupra aplicării legii la cazurile concrete, din moment ce promovează soluții legislative necorelate cu legislația în vigoare⁹.

Prin *Legea nr.319/2006*, care transpune integral *Directiva - cadru 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă*, angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, de a evalua riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru lucrători și de a întocmi planul de prevenire și protecție, cuprinzând măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură.

Atât *Directiva – cadru*, cât și *Legea nr. 319/2006*, reglementează gestionarea tuturor pericolelor și riscurilor de la locurile de muncă fără a

² publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 123 din 19 februarie 2014

³ publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.219 din 30 martie 2017

⁴ publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.922 din 23 noiembrie 2017.

⁵ publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 199 din 5 martie 2018.

⁶ publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 199 din 5 martie 2018.

⁷ publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.883 din 1 noiembrie 2019, par.55-58

⁸ Decizia nr. 154 din 6 mai 2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.398 din 15 mai 2020, par.87.

⁹ Decizia nr. 155 din 6 mai 2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 4 iunie 2020

le enumera/nominaliza, evitându-se, astfel, limitarea acestora și putându-se oricând gestiona și riscuri noi sau emergente.

În plus, angajatorul are obligația să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute.

Astfel, apreciem că unul din scopurile propunerii de reglementare de la art. 2, și anume reducerea riscurilor psihosociale asociate activității profesionale, este deja acoperit de prevederile din *Legea nr. 319/2006*, și anume: „*Art. 1 - (1) Prezenta lege are ca scop instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătorilor.*

(2) 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. 12 - (1) Angajatorul are următoarele obligații:

a) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;

b) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat; (...)

Art. 13 – În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de muncă, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;

b) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității; (...)

j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de

muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării”.

De asemenea, în cuprinsul aceluiași act normativ sunt stipulate cerințe privind riscurile profesionale, care includ riscurile psihosociale, din care face parte și epuizarea profesională, astfel:

„Art. 5 În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:(...)

e) prevenire - ansamblul de dispoziții sau măsuri luate ori prevăzute în toate etapele procesului de muncă, în scopul evitării sau diminuării riscurilor profesionale;

n) securitate și sănătate în muncă - ansamblul de activități instituționalizate având ca scop 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; (...)

Art. 7 (1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea și instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

(2) Angajatorul are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

(3) Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;

e) adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;

h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;

i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

(4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ținând seama de natura activităților din întreprindere și/sau unitate, angajatorul are obligația:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;

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;

d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.(...)

Art. 16 (1) Ținând seama de mărimea întreprinderii și/sau a unității, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să primească, în conformitate cu prevederile legale, toate informațiile necesare privind:

a) riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție atât la nivelul întreprinderii și/sau unității, în general, cât și la nivelul fiecărui post de lucru și/sau fiecărei funcții;

b) măsurile luate în conformitate cu prevederile art. 10 alin. (2) și (3). (...)

Art. 20 (1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:

- a) la angajare;*
- b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;*
- c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;*
- d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;*
- e) la executarea unor lucrări speciale.*

(2) Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să fie:

- a) adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;*
- b) periodică și ori de câte ori este necesar.*

(3) Angajatorul se va asigura că lucrătorii din întreprinderi și/sau unități din exterior, care desfășoară activități în întreprinderea și/sau unitatea proprie, au primit instrucțiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate și sănătate în muncă, pe durata desfășurării activităților.

(4) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare”.

De asemenea, în *Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006*, aprobate prin *Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006*, sunt prevăzute cerințe referitoare la prevenirea expunerii lucrătorilor la riscurile profesionale, inclusiv la cele psihosociale, dintre care se menționează:

„Art. 15 (1) Activitățile de prevenire și protecție desfășurate prin modalitățile prevăzute la art. 14 în cadrul întreprinderii și/sau al unității sunt următoarele:

1. identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcină de muncă, mijloace de muncă/ echipamente de muncă și mediul de muncă pe locuri de muncă/posturi de lucru;

2. elaborarea, îndeplinirea, monitorizarea și actualizarea planului de prevenire și protecție; (...)

14. evidența posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicina muncii, necesită testarea aptitudinilor și/sau control psihologic periodic;

(3) *Evaluarea riscurilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă la nivelul întreprinderii și/sau unității, inclusiv pentru grupurile sensibile la riscuri specifice, trebuie revizuită, cel puțin, în următoarele situații:*

a) ori de câte ori intervin schimbări sau modificări în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă, substanțele ori preparatele chimice utilizate și amenajarea locurilor de muncă/posturilor de muncă;

b) după producerea unui eveniment;

c) la constatarea omiterii unor riscuri sau la apariția unor riscuri noi;

d) la utilizarea postului de lucru de către un lucrător aparținând grupurilor sensibile la riscuri specifice;

e) la executarea unor lucrări speciale. (...)

Art. 46 (1) Conform prevederilor art. 13 lit. b) din lege, angajatorul trebuie să întocmească un plan de prevenire și protecție care va fi revizuit ori de câte ori intervin modificări ale condițiilor de muncă, la apariția unor riscuri noi și în urma producerii unui eveniment.

(2) În urma evaluării riscurilor pentru fiecare loc de muncă/post de lucru se stabilesc măsuri de prevenire și protecție, de natură tehnică, organizatorică, igienico - sanitară și de altă natură, necesare pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor. (...)

Art. 77 Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde 3 faze:

a) instruirea introductiv - generală;

b) instruirea la locul de muncă;

c) instruirea periodică. (...)

Art. 88 (1) În cadrul instruirii introductiv - generale se vor expune, în principal, următoarele probleme:

a) legislația de securitate și sănătate în muncă;

b) consecințele posibile ale necunoașterii și nerespectării legislației de securitate și sănătate în muncă;

c) riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice unității;

d) măsuri la nivelul întreprinderii și/sau unității privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor. (...)

Art. 90 (1) Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductiv - generală și are ca scop prezentarea riscurilor pentru

securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru și/sau fiecărei funcții exercitate. (...)

Art. 95 Instruirea periodică se face tuturor lucrătorilor prevăzuți la art. 83 și are drept scop reîmprospătarea și actualizarea cunoștințelor în domeniul securității și sănătății în muncă. (...)

Art. 98 Instruirea periodică se face suplimentar celei programate în următoarele cazuri:

- a) când un lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;*
- b) când au apărut modificări ale prevederilor de securitate și sănătate în muncă privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru sau ale instrucțiunilor proprii, inclusiv datorită evoluției riscurilor sau apariției de noi riscuri în unitate;*
- c) la reluarea activității după accident de muncă;*
- d) la executarea unor lucrări speciale;*
- e) la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;*
- f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;*
- g) la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor proceduri de lucru”.*

2. De asemenea, prin *Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare*, sunt stabilite cerințele minime pentru supravegherea sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate și sănătate, pentru prevenirea îmbolnăvirii lucrătorilor 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.

Având în vedere cele de mai sus, în prezent, angajatorii sunt obligați să implementeze măsuri de prevenire a expunerii lucrătorilor la toate riscurile profesionale, inclusiv la riscurile psihosociale (din care face parte și epuizarea profesională), în conformitate cu prevederile legislației de securitate și sănătate în muncă.

În acest sens, după cum am precizat anterior, considerăm necesară evitarea paralelismelor și respectarea normelor de tehnică legislativă instituite prin *Legea nr.24/2000*¹⁰, potrivit căreia reglementările care au

¹⁰ *Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*

același obiect și același nivel de generalitate trebuie, de regulă, să fie cuprinse într-un singur act normativ. Astfel, propunerea legislativă analizată:

- dublează obligații deja existente în sarcina angajatorilor (informare, evaluare a riscurilor, măsuri de prevenție, mecanisme interne);
- creează un cadru normativ paralel celui din domeniul securității și sănătății în muncă, fără a clarifica raportul său cu legislația existentă;
- nu abrogă, nu modifică și nu corelează în mod expres dispozițiile deja aplicabile.

În aceste condiții, adoptarea unei legi distincte ar genera riscul unor interpretări neunitare, conflicte de norme și dificultăți în aplicarea coerentă a obligațiilor legale, contrar principiilor de claritate, coerență și previzibilitate a legii.

3. Precizăm, totodată, faptul că, la nivel european și internațional, epuizarea profesională este calificată ca fenomen ocupațional, nu ca boală profesională. Această calificare limitează posibilitatea stabilirii unor criterii juridice precise de identificare, evaluare și atribuire a răspunderii. De altfel, potrivit inițiativei legislative analizate, epuizarea profesională nu constituie o afecțiune medicală, nu produce efecte asupra încadrării în categoria bolilor profesionale sau a afecțiunilor din sfera sănătății mintale.

În aceste condiții, susținerea caracterului exclusiv profesional al epuizării profesionale nu este susținută de instrumente medicale, juridice sau probatorii obiective, întrucât:

- stresul profesional nu este recunoscut, în prezent, în România, ca factor de risc profesional cuantificabil;
- situațiile generatoare de stres pot avea atât cauze profesionale, cât și cauze personale, care nu pot fi delimitate prin măsurători sau criterii standardizate;
- lipsesc mecanismele de evaluare obiectivă care să permită atribuirea certă a cauzei stării de epuizare exclusiv mediului de muncă.

Prin urmare, inițiativa legislativă creează premisele unei responsabilizări nejustificate a angajatorului pentru un fenomen complex, multifactorial și dificil de cuantificat, ceea ce contravine *principiilor securității juridice și proporționalității*.

În plus, inițiativa legislativă poate crea unele neclarități raportat la domeniul securității și sănătății în muncă, deoarece, în ceea ce privește evaluarea reglementată în cuprinsul acesteia, se identifică următoarele manifestări ale epuizării profesionale: senzație de epuizare, distanțare mentală și diminuarea eficienței profesionale, și nu afecțiuni ale organismului.

În situația în care a fost avută în vedere o evaluare a riscurilor de epuizare profesională care conduce la senzație de epuizare, distanțare mentală și diminuarea eficienței profesionale, și nu la vătămări sau îmbolnăviri ale lucrătorilor, era necesară completarea propunerii legislative cu prevederi referitoare la o evaluare specifică acestor tipuri de manifestări.

4. De asemenea, menționăm faptul că intervenția legislativă instituie obligații suplimentare în sarcina angajatorilor (planuri anuale, evaluări specifice, mecanisme interne de sesizare), fără a:

- defini criterii obiective și verificabile pentru constatarea existenței epuizării profesionale;
- stabili standarde minime clare de conformare;
- corela noile obligații cu mecanismele existente de control, evaluare medicală și inspecție a muncii.

În lipsa acestor elemente, aplicarea legii ar deveni formală sau arbitrară, cu risc de creștere a situațiilor care pot genera litigii și de practică neunitară la nivelul autorităților de control.

5. Totodată, apreciem că aspectele referitoare la facilitarea accesului salariaților la sprijin psiho-emoțional profesional, reglementate prin prevederile art.8 din propunerea legislativă, au un caracter mult prea general.

De asemenea, prin apelarea la serviciile unor „*psihologi cu drept de liberă practică în specialitatea psihologia muncii și organizațională sau consiliere psihologică*”, apreciem că poate crește povara administrativă asupra angajatorilor, iar aceste măsuri suplimentare în sarcina angajatorilor cresc riscul de non-conformare, ținând seama de faptul că angajații sunt asigurați obligatoriu prin sistemul public de asigurări sociale de sănătate și au acces la servicii medicale de specialitate, în conformitate cu legislația națională.

6. În ceea ce privește *Ghidul național privind prevenirea epuizării profesionale*, prevăzut la *Cap.VI – Rolul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale* din inițiativa legislativă analizată, considerăm că reglementarea, prin ghid, a aspectelor aferente, nu poate depăși limitele stabilite prin cadrul legal (de nivel primar) de reglementare a epuizării profesionale.

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS), prin Inspekția Muncii, instituție publică subordonată, a pus la dispoziția tuturor celor interesați instrumente și ghiduri, inclusiv pentru evaluarea riscurilor psihosociale, care sunt postate pe site-ul Inspekției Muncii, și din care exemplificăm:

<https://www.inspectiamuncii.ro/ghidul-de-evaluare-a-riscurilor>

<https://www.inspectiamuncii.ro/materiale-de-formare>

www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/71703401/Ghid+riscuri+psihosociale_6.pdf/73967fa2-0e33-4b23-a28b-98ddf47db806

www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/260282/Broșură+Riscuri+psihosociale+la+locul+de+muncă/465f893c-3a76-478d-9d5b-a62885193c2f

În general, în instrumente recomandate de MMFTSS, riscul se evaluează/apreciază ca o funcție între probabilitatea de manifestare a pericolului și consecința acestuia, consecință tradusă în accidente (vătmări sau decese) sau îmbolnăviri (care au coduri de diagnostic).

Mai mult decât atât, evaluarea riscurilor trebuie să aibă în vedere toate tipurile de riscuri de la locul de muncă, atât fizice, cât și psihosociale. Un ghid de apreciere a acestei evaluări, specific destinat riscurilor psiho-sociale, există și poate fi utilizat ca referință metodologică de autoritățile din România (*Ghid pentru aprecierea calității evaluării riscurilor și a măsurilor de gestionare a riscurilor în vederea prevenirii riscurilor psihosociale* - publicație fără caracter obligatoriu destinată inspectorilor de muncă din Uniunea Europeană, elaborat de Comitetul înalților responsabili cu inspekția muncii - Grup de lucru: Riscuri noi și emergente (EMEX), adoptat la 8 octombrie 2018 ce poate fi descărcat de pe link-ul:

<https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/7e560e88-e240-4eac-841e-678d8f765263/details>

Factorii de risc psiho-sociali sunt deja reglementați și în mod specific prin legi la care pot apela lucrătorii pentru a-și asigura drepturile legate de suprasolicitarea neuro-psihică:

- Programul de muncă și numărul maxim de ore suplimentare (*Codul Muncii, republicat, Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare*).

- Problemele legate de hărțuire sau discriminare (*Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 6 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare*). În cazul apariției unor fenomene izolate, lucrătorii au posibilitatea să facă uz de aceste legi pentru a-și apăra drepturile.

- În cazul existenței unor probleme sistemice în organizație, lucrătorii pot interveni pentru inițierea unor programe de remediere ale acestora prin intermediul *Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă conform prevederilor Legii 319/2006*, care prevede, la art. 18 alin. (4),: "*Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru lucrători și/sau al eliminării surselor de pericol*". În acest cadru legislativ, serviciul de medicina muncii poate contribui la prevenție prin supravegherea stării de sănătate în relație cu factorii ocupaționali, semnalarea indicatorilor de risc și formularea de recomandări privind adaptarea muncii și măsurile colective, cu respectarea confidențialității datelor medicale.

Astfel, considerăm că, în prezent, legislația națională în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde măsuri legislative care includ riscurile psihosociale în categoria riscurilor și suprasolicitărilor profesionale care pot fi evaluate în vederea protecției și securității lucrătorilor.

Un alt act legislativ care ar viza distinct un singur factor de risc, profesional, ar putea genera fragmentare normativă, confuzii de aplicare și interpretări neunitare pentru angajatori și lucrători, precum și dezechilibre de tratament în raport cu celelalte categorii de riscuri ocupaționale deja încadrate în obligațiile generale de evaluare și prevenție.

B. Considerații punctuale

1. Cu titlu preliminar, semnalăm că inițiativa legislativă nu respectă normele de tehnică legislativă cuprinse la art. 6 alin. (1), art. 8

alin. (4) și la art. 36 alin. (1) din *Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, deoarece măsurile preconizate sunt neclare, imprecise, lipsite de predictibilitate ori pur declarative sau fac trimitere de o manieră generală la dreptul comun.

Prin urmare, este încălcat *principiul legalității*, prevăzut la art. 1 alin. (5) din *Constituția României, republicată*, în componenta referitoare la calitatea legii.

Referitor la aceste aspecte, Curtea Constituțională a conturat o vastă jurisprudență¹¹, statuând că „*una dintre cerințele principiului respectării legilor vizează calitatea actelor normative*” iar „*respectarea prevederilor Legii nr. 24/2000 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 Constituționale, *principiul legalității* presupune existența unor norme de drept intern suficient de accesibile, precise și previzibile, conducând la caracterul de *lex certa* al normei, astfel că legiuitorului îi revine obligația ca, în actul de legiferare, indiferent de domeniul în care își exercită această componentă constituțională, să dea dovadă de o atenție sporită în respectarea acestor cerințe, concretizate în claritatea, precizia și predictibilitatea legii.

2. 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 prezintă elemente de suprapunere cu semnificațiile stabilite *de lege lata* pentru noțiunile 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*”.

¹¹ A se vedea paragraful 35 din Decizia Curții Constituționale nr. 22, care trimite la Decizia nr. 1 din 10 ianuarie 2014 și la Decizia nr. 17 din 21 ianuarie 2015.

3. Menționăm că prezenta inițiativă legislativă nu cuprinde soluții concrete, specifice și eficiente de identificare și prevenire a instalării acestei stări de epuizare fizică și psihică, astfel încât scopurile propuse la art. 2 din propunere să poată fi atinse.

4. De asemenea, inițiativa legislativă este deficientă și prin faptul că nu instituie 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.

5. În plus, cele mai multe dintre textele propuse au caracter declarativ sau de clauze contractuale facultative (a se vedea spre exemplu Capitolul III și art.12 din inițiativa legislativă - texte ce prevăd obligații fără sancțiuni corelative), astfel că nu prezintă trăsăturile unui act normativ, elaborat conform *Constituției și Legii nr. 24/2000*.

6. Totodată, textul de la art. 10 din inițiativa legislativă nu se corelează cu art.8 din norma propusă, deoarece conform art. 8 alin. (4) salariatul nu este obligat să participe la activitățile de sprijin psiho-emoțional profesional, participarea sa fiind voluntară, însă la art. 10 se prevede că acesta nu poate fi sancționat în caz de neparticipare.

7. Norma de la art. 11 din inițiativa legislativă este deficitară deoarece, desi, aceasta prevede elaborarea și publicarea unui ghid, a unor instrumente, orientări și standarde, nu sunt prevăzute actele juridice prin care vor fi adoptate, fiind astfel nerespectate prevederile art. 55 din *Legea nr. 24/2000*.

8. Din textul propus, 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, aspect ce prezintă vicii de neconstituționalitate, prin raportare la prevederile art. 16 alin. (1) din *Constituție*.

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele menționate, Guvernul nu susține adoptarea acestei inițiative legislative.

Cu stimă,

Gavril-Ilie BOLOJAN

PRIM-MINISTRU



Domnului deputat Sorin - Mihai GRINDEANU

Președintele Camerei Deputaților