



Birou permanent al Senatului

87. 12.03.2026

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
SENAT

*Comisia pentru muncă, familie
și protecție socială*

Nr. XXVII/26/10.03.2026

RAPORT
asupra
Propunerii legislative privind prevenirea epuizării profesionale
(L87/2026)

În conformitate cu prevederile Regulamentului Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, **Comisia pentru muncă, familie și protecție socială**, prin adresa nr. **L87/2026**, a fost sesizată de către Biroul permanent al Senatului, în vederea dezbaterii și elaborării raportului, asupra **Propunerii legislative privind prevenirea epuizării profesionale**, inițiată de Anghel Răzvan-Paul - senator USR; Anisie Monica-Cristina - senator PNL; Bochileanu George-Cătălin - senator USR; Bota Gheorghe-Ioan - senator PNL; Cernic Sebastian - senator USR; Cîmpeanu Sorin-Mihai - senator PNL; Darău Ambrozie-Irineu - senator USR; Dobra Elena-Adelina - senator USR; Dunca Marius-Alexandru - senator PSD; Fenechiu Cătălin-Daniel - senator PNL; Ghinea Cristian - senator USR; Humelnicu Marius - senator PSD; Jitaru Ovidiu - senator PNL; Kondor Ágota - senator UDMR; Mazilu Liviu-Lucian - senator PSD; Negoii Eugen-Remus - senator USR; Nicula Mircea-Cristian - senator PSD; Oprinoiu Aurel - senator USR; Pălărie Ștefan - senator USR; Pauliuc Nicoleta - senator PNL; Păun Ana-Cynthia-Ioana - senator USR; Șipoș Sorin-Gheorghe - senator USR; Ștefănaș Gheorghe - senator USR; Stoiciu Victoria - senator PSD; Tánčzos Barna - senator UDMR; Veșteș Mihail - senator PNL; Vlașin Sorin - senator PSD.

Propunerea legislativă are ca obiect de reglementare stabilirea cadrului juridic pentru definirea, identificarea timpurie și prevenirea, în cadrul raporturilor de muncă, a epuizării profesionale ca fenomen la locul de muncă.

Consiliul Legislativ a transmis **avizul negativ** cu nr. 89/23.01.2026.

Consiliul Economic și Social a transmis **avizul nefavorabil** cu nr. 470/21.01.2026.

Comisia pentru sănătate a transmis **avizul negativ** cu nr. XXXII/46/17.02.2026.

În conformitate cu prevederile art.63 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, la dezbaterile asupra propunerii legislative, au participat reprezentanți ai Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale. De asemenea, la dezbateri au participat și reprezentanți ai Consiliului Investitorilor Străini și ai Confederației Patronale Concordia.

În urma finalizării dezbaterilor, în ședința din data de **10 martie a.c.**, membrii Comisiei pentru muncă, familie și protecție socială au analizat punctele de vedere exprimate și avizele negative transmise și au hotărât, cu **majoritate de voturi**, întocmirea unui **raport de respingere**, având în vedere că măsurile propuse creează o dublă reglementare cu legislația în domeniul securității și sănătății în muncă și nu asigură un cadru legislativ clar și predictibil. **Amendamentele** depuse au fost **respinse** cu majoritate de voturi și se regăsesc în anexă.

În consecință, Comisia pentru muncă, familie și protecție socială supune spre dezbateri și adoptare, plenului Senatului, **raportul de respingere a propunerii legislative însoțit de amendamente respinse**.

În raport cu obiectul de reglementare, propunerea legislativă face parte din categoria legilor **organice** și urmează a fi adoptată 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 respinse
la
Propunerea legislativă privind prevenirea epuizării profesionale
(L87/2026)

Nr.	Text Propunerea legislativă L87/2026	Amendamente respinse	Argumentare/Observații
1.	Art. 2. - Prezenta lege are ca scop: a) prevenirea epuizării profesionale în cazul salariaților; b) promovarea unor condiții de muncă echilibrate; c) reducerea riscurilor psihosociale asociate activității profesionale; d) asigurarea protecției salariaților împotriva suprasolicitării profesionale	Articolul 2 se modifică și se completează după cum urmează: Art. 2 (1) Prezenta lege are ca scop: a) prevenirea epuizării profesionale în cazul salariaților; b) promovarea unor condiții de muncă echilibrate; c) reducerea riscurilor psihosociale asociate activității profesionale; d) asigurarea protecției salariaților împotriva suprasolicitării profesionale (2) Prezenta lege se aplică persoanelor care desfășoară activitate în temeiul unui raport juridic de muncă, astfel cum acesta este reglementat de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.”	Conform observațiilor Consiliului Legislativ, proiectul ar limita aplicabilitatea legii exclusiv la salariați, fără a clarifica în mod expres domeniul de aplicare și fără a ancora reglementarea în dreptul comun al muncii. Textul propus vizează corectarea acestei lacune prin introducerea unei dispoziții privind sfera de aplicare <i>ratione personae</i> a legii. Prin trimiterea expresă la raportul juridic de muncă reglementat de Codul muncii, se asigură se evită orice interpretare restrictivă sau confuzie cu alte tipuri de raporturi juridice. Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori

			USR Amendament respins cu majoritate de voturi
2	Art. 3. - (1) În sensul prezentei legi, <i>epuizarea profesională</i> reprezintă o stare asociată activității profesionale, care apare ca rezultat al unor factori de stres persistenți în organizarea și desfășurarea muncii și care se manifestă prin următoarele dimensiuni: a) senzație persistentă de epuizare sau de consumare a resuselor de energie; b) distanțare mentală față de activitatea profesională, inclusiv apariția sentimentelor de negativism sau cinism în legătură cu munca; c) diminuarea eficienței profesionale, manifestată prin percepția ineficienței și a lipsei de realizare profesională.	La articolul, 3 alineatul (1) se modifică după cum urmează: „Art. 3 – (1) În sensul prezentei legi, <i>epuizarea profesională</i> reprezintă un sindrom asociat activității profesionale, rezultat din expunerea prelungită la stres în cadrul muncii, care nu a fost gestionat în mod adecvat și care are următoarele caracteristici: a) senzație continuă sau recurentă de epuizare ori de consumare a energiei, manifestată pe o perioadă care depășește fluctuațiile obișnuite ale stării de oboseală asociate activității profesionale; b) distanțare mentală față de activitatea profesională ori apariția sentimentelor de negativism sau cinism în legătură cu munca; c) sentiment de ineficiență și de lipsă a realizării profesionale.”	Conform observațiilor Consiliului Legislativ, definiția inițială a noțiunii de epuizare profesională ar fi fost imprecisă, incoerentă terminologic și insuficient aliniată accepțiunii stabilite în ICD-11 de către Organizația Mondială a Sănătății. S-a semnalat utilizarea alternativă a termenilor „stare” și „fenomen”, lipsa clarității cu privire la caracterul „persistent” al simptomelor și o formulare care putea genera confuzii în raport cu noțiunea de boală profesională. Textul propus vizează corectarea acestor aspecte prin utilizarea termenului „sindrom”, în acord cu terminologia OMS, și prin formularea unei definiții fidelă celei date de OMS. Se elimină ambiguitățile terminologice și se integrează într-un singur alineat elementele definitorii ale burnout-ului. De asemenea, formularea „senzație continuă sau recurentă (...)”

			manifestată pe o perioadă care depășește fluctuațiile obișnuite ale stării de oboseală” clarifică sensul caracterului persistent, răspunzând direct criticii privind lipsa unui reper temporal și asigurand previzibilitatea normei. Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori USR Amendament respins cu majoritate de voturi
3	(2) Epuizarea profesională se referă exclusiv la fenomene apărute în context ocupațional și este un rezultat al expunerii îndelungate la factori care nu au fost gestionați în mod adecvat, fără a constitui o afecțiune medicală și fără efecte asupra încadrării în categoria bolilor profesionale sau a afecțiunilor din sfera sănătății mintale.	La articolul 3, alineatul (2) se modifică după cum urmează: „(2) Epuizarea profesională se referă exclusiv la contextul ocupațional și nu constituie boală profesională și nici boală legată de profesiune, în sensul art. 5 lit. h) și r) din Legea nr. 319/2006.”	Conform observațiilor Consiliului Legislativ, definiția propusă pentru epuizarea profesională ar putea genera suprapuneri sau confuzii cu noțiunile de „boală profesională” și „boală legată de profesiune” reglementate de Legea nr. 319/2006, fiind necesară o delimitare între aceste concepte. Textul propus prin amendament vizează corectarea acestei potențiale suprapuneri prin precizarea expresă că epuizarea profesională se referă exclusiv la contextul ocupațional și nu constituie boală profesională și nici

			boală legată de profesiune, în sensul legislației în vigoare. Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori USR Amendament respins cu majoritate de voturi
4		La articolul 3, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins: „(3) Factorii de risc care pot contribui la apariția epuizării profesionale sunt: a) suprasolicitarea sau subsolicitarea profesională; b) volumul de muncă ori norma de muncă, prin raportare la cerințele postului, calificarea salariatului, intensitatea muncii și condițiile concrete de desfășurare a activității; c) modul de organizare și desfășurare a muncii; d) cerințele postului contradictorii sau neclare.	Prin acest amendament se urmărește o clarificare noțiunii de epuizare profesională, pentru a putea delimita în concret situațiile de epuizare determinată de activitatea profesională. Conform observațiilor Consiliului Legislativ, proiectul nu ar fi identificat în mod suficient elementele care permit diferențierea și înțelegerea fenomenului epuizării profesionale, existând riscul unor interpretări neunitare sau al unei aplicări dificile în practică. Textul propus vizează corectarea acestei critici prin introducerea unui alineat distinct care enumeră, în mod neechivoc, factorii organizaționali, de risc, care pot

			contribui la apariția epuizării profesionale. Enumerarea nu are caracter limitativ, dar oferă repere concrete pentru angajatori, salariați și autorități, <u>astfel încât să se poată identifica în mod corect caracterul profesional al epuizării.</u> Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori USR Amendament respins cu majoritate de voturi
5	Art. 5. - Angajatorii au următoarele obligații: a) să informeze anual salariații cu privire la riscurile de epuizare profesională și la metodele de prevenire, prin materiale informative, sesiuni interne sau alte mijloace adecvate; b) să includă riscurile psihosociale în evaluarea internă a riscurilor la nivel de unitate, utilizând instrumente recomandate	Articolul 5 se modifică și se completează după cum urmează: „Art. 5. - (1) Angajatorii au următoarele obligații: a) să asigure informarea salariaților, cel puțin o dată pe an și ori de câte ori intervin modificări semnificative în organizarea activității, cu privire la riscurile de epuizare profesională și la metodele de prevenire, prin materiale informative, sesiuni interne sau alte mijloace adecvate, cu evidențierea îndeplinirii acestei obligații în documentele interne ale angajatorului. b) să includă riscurile de epuizare	Conform observațiilor Consiliului Legislativ, obligația de informare prevăzută inițial la art. 5 ar fi avut un caracter insuficient determinat și, în lipsa unor elemente de concretizare, ar fi putut rămâne una pur formală și inefficientă. De asemenea, s-a semnalat că noțiunea de riscuri psihosociale nu era suficient explicată și că mecanismul de evaluare nu era suficient clar ancorat în practică. Textul propus vizează corectarea acestor aspecte prin clarificarea obligației de informare, atât sub aspectul frecvenței, cât și al

	de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale;	profesională în evaluarea internă a riscurilor la nivel de unitate, utilizând instrumente recomandate de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.	trasabilității. Introducerea obligației de evidențiere în documentele interne ale angajatorului conferă caracter efectiv și verificabil acestei măsuri, eliminând critica privind caracterul declarativ. De asemenea, precizarea că informarea se realizează nu doar anual, ci și ori de câte ori intervin modificări semnificative în organizarea activității, asigură adaptarea măsurii la realitatea din unitate și întărește dimensiunea preventivă a legii. În ceea ce privește lit. b), reformularea clarifică faptul că evaluarea riscurilor de epuizare profesională se integrează în evaluarea internă a riscurilor la nivel de unitate, utilizând instrumente recomandate de minister. <i>Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori USR</i> <i>Amendament respins cu majoritate de voturi</i>
6		La articolul 5, după alin. (1) se introduce	Conform observațiilor Consiliului

		un nou alineat, alin.(2), cu următorul cuprins: „(2) Obligațiile prevăzute la alin. (1) se realizează cu respectarea principiului organizării echilibrate a muncii, inclusiv prin analizarea volumului de muncă, a normei de muncă și a distribuirii sarcinilor.”	Legislativ, soluțiile propuse ar fi insuficient corelate cu organizarea concretă a muncii și nu ar distinge între diferitele cauze care pot genera epuizarea profesională, în special cele legate de volumul de muncă și de modul de repartizare a sarcinilor. Textul propus vizează corectarea acestei critici prin introducerea unui alineat care ancorează obligațiile de informare și evaluare într-un principiu concret: organizarea echilibrată a muncii. Prin menționarea expresă a volumului de muncă, a normei de muncă și a distribuirii sarcinilor, se creează o legătură directă între prevenirea epuizării profesionale și modul concret de organizare a activității la nivelul angajatorului. Textul propus va clarifica faptul că prevenția nu se reduce la simple informări formale, ci presupune o analiză reală a condițiilor de muncă, în concordanță cu prevederile Codului muncii privind normarea muncii. Astfel, legea dobândește consistență practică și răspunde criticii potrivit căreia normele ar fi doar declarative sau insuficient
--	--	--	--

			fundamentate. <i>Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori USR</i> <i>Amendament respins cu majoritate de voturi</i>
7	Art. 7. Angajatorii pot institui, prin regulament intern sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, un număr anual de zile lucrătoare de concediu plătit pentru refacere profesională, aferente fiecărui angajat sau unui grup de angajați, ce pot fi acordate la cerere, fără justificări medicale.	Articolul 7 se modifică și se completează după cum urmează: „Art. 7 – (1) Angajatorii pot institui, prin regulament intern sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, un număr anual de zile lucrătoare de concediu plătit pentru refacere profesională, distinct de concediul de odihnă prevăzut de Codul muncii. (2) Concediul prevăzut la alin. (1) nu înlocuiește și nu afectează dreptul la concediul de odihnă și se acordă în condițiile și cu indemnizația stabilite prin actele prevăzute la alin. (1).”	Având în vedere observațiile Consiliului Legislativ, amendamentul vizează corectarea criticii potrivit cu care concediul pentru refacerea profesională ar genera confuzie cu concediul de odihnă. Astfel, se precizează în mod expres că acest concediu este distinct de concediul de odihnă și nu îl înlocuiește. Se elimină astfel orice risc de suprapunere sau interpretare eronată privind natura juridică a dreptului. De asemenea, stabilirea faptului că acordarea și indemnizația se determină prin regulament intern sau contract colectiv de muncă clarifică natura facultativă a măsurii și o plasează în sfera autonomiei de voință și a negocierii colective, fără a impune obligații financiare rigide angajatorilor.

			<i>Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori USR</i> <i>Amendament respins cu majoritate de voturi</i>
8	Art. 8 (...) (3) Angajatorul poate suporta parțial sau integral costurile unor pachete pentru sprijin psihoemoțional profesional.	La articolul 8, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins: „(3) Angajatorul poate suporta, în tot sau în parte, costurile activităților prevăzute la alin. (1), în condițiile stabilite prin regulamentul intern aplicabil sau prin contractul colectiv de muncă.”	Conform observațiilor Consiliului Legislativ, dispoziția referitoare la facilitarea accesului la ședințe de sprijin psiho-emoțional ar fi fost lipsită de eficiență în absența suportării costurilor și ar fi putut ridica probleme din perspectiva libertății economice în măsura în care s-ar fi interpretat ca o obligație financiară impusă prin lege. Amendamentul propus vizează faptul că suportarea costurilor este facultativă la nivel legislativ, însă, în momentul în care angajatorul optează pentru includerea acestei măsuri în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă, aceasta devine obligatorie pentru angajator, în condițiile art. 241 și următoarele din Codul muncii, care consacră caracterul obligatoriu al regulamentului intern pentru toate părțile raportului de muncă.

			Prin urmare, norma nu este lipsită de eficiență, ci respectă principiul libertății economice, lăsând angajatorului opțiunea de a institui măsura, iar odată instituită, aceasta produce efecte juridice obligatorii. <i>Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori USR</i> <i>Amendament respins cu majoritate de voturi</i>
9	Art. 9. - Salariații au următoarele drepturi: a) să primească informațiile prevăzute la art. 5 lit. a); b) să sesizeze riscuri și situații de epuizare profesională fără a suporta consecințe negative sau represalii; c) să solicite și să beneficieze de o discuție formală cu angajatorul privind reorganizarea sarcinilor sau a volumului de muncă, fără consecințe disciplinare ori alte efecte negative asupra raportului lor de muncă.	La articolul 9, literele b) și c) se modifică după cum urmează: „Art. 9. - Salariații au următoarele drepturi: a) să primească informațiile prevăzute la art. 5 lit. a); b) să sesizeze, prin mecanismul prevăzut la art. 6 lit. c), situații de epuizare profesională care îl privesc ori riscuri organizaționale susceptibile de a genera epuizare profesională, fără a suporta consecințe negative sau represalii; c) să solicite analizarea situației sale profesionale din perspectiva volumului de muncă și a organizării sarcinilor și să primească un răspuns motivat din partea angajatorului, într-un termen rezonabil, fără consecințe disciplinare sau alte efecte	Forma inițială a art. 9 era incomplet configurată, nefiind clar dacă salariatul poate sesiza propria situație sau pe cea a altui angajat, cui se adresează sesizarea și ce efecte produce dreptul de a solicita o discuție formală, existând riscul ca norma să rămână pur declarativă. Astfel, se propune corelarea expresă a dreptului de sesizare cu mecanismul intern instituit potrivit art. 6, lit. c), ceea ce arată destinatarul sesizării și cadrul procedural aplicabil. În același timp, se precizează că sesizarea poate privi atât situația proprie, cât și riscuri organizaționale, eliminând

		negative asupra raportului de muncă.”	ambiguitatea semnalată. În ceea ce privește lit. c), reformularea transformă dreptul la o simplă „discuție formală” într-un drept la analizarea situației și la primirea unui răspuns motivat într-un termen rezonabil. Astfel, norma dobândește eficiență practică și nu se limitează la consacrarea unei posibilități deja existente în temeiul libertății contractuale, ci instituie o obligație minimă de analiză și de răspuns din partea angajatorului. Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori USR Amendament respins cu majoritate de voturi
10	Art.11. - În termen de 180 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale elaborează și publică pe site-ul propriu: a) Ghidul național privind prevenirea epuizării profesionale;	La articolul 11, alineatul (1) se modifică după cum urmează: „Art. 11 – (1) În termen de 180 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale elaborează și aprobă, prin ordin al ministrului, următoarele documente: a) Ghidul național privind prevenirea epuizării profesionale;	Art. 11, în forma inițială, nu respecta cerințele art. 55 din Legea nr. 24/2000, întrucât nu preciza natura juridică a actelor prin care se pun în aplicare dispozițiile legii și nu indica tipologia actului administrativ prin care acestea urmează să fie adoptate. Prin amendamentul propus se

	b) instrumente recomandate de auto-evaluare a riscurilor psihosociale, destinate utilizării de către angajatori; c) orientări metodologice minimale privind implementarea mecanismelor de sesizare și a activităților de sprijin psiho-emoțional profesional prevăzute de prezenta lege; d) standardele recomandate pentru activitățile de consiliere profesională non-clinică, în conformitate cu legislația aplicabilă profesiei de psiholog.	b) instrumente recomandate de evaluare a riscurilor de epuizare profesională; c) orientări metodologice privind implementarea mecanismelor de sesizare și a activităților de sprijin psiho-emoțional profesional; d) standarde minimale recomandate pentru activitățile de consiliere profesională non-clinică, în conformitate cu legislația aplicabilă profesiei de psiholog.”	precizează expres că documentele respective sunt elaborate și aprobate prin ordin al ministrului muncii. Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori USR Amendament respins cu majoritate de voturi
11	Art. 12. - Angajatorii au obligația să se conformeze prevederilor prezentei legi într-un termen de 12 luni de la data intrării în vigoare.	Articolul 12 se modifică după cum urmează: „Art. 12. - Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I, cu excepția art. 5 și 6 care intră în vigoare în termen de 12 luni de la publicare.	Pentru a nu crea obligații excesive asupra angajatorilor într-un termen scurt, obligațiile menționate la art. 5 și 6 au ca termen de intrare în vigoare un an de la publicarea legii. Autori amendamente: Irineu DARĂU, Cynthia PĂUN - senatori USR Amendament respins cu majoritate de voturi