



**Parlamentul României  
Senat**

**Comisia pentru sănătate**

**Nr. XXXII/411/2025**

**Comisia pentru muncă, familie și  
protecție socială**

**Nr. XXVII/206/2025**

**RAPORT COMUN SUPLIMENTAR**

**asupra**

**Propunerii legislative privind modificarea și completarea unor acte normative  
pentru reglementarea epuizării profesionale (burnout)  
(L640/2024)**

În conformitate cu prevederile art.109 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 16.12.2024, plenul Senatului a hotărât trimiterea spre reexaminare a Propunerii legislative privind modificarea și completarea unor acte normative pentru reglementarea epuizării profesionale (burnout) - L640/2024, în vederea întocmirii unui raport comun suplimentar.

Prin propunerea legislativă se urmărește reglementarea noțiunii de epuizare profesională și a unor modalități de identificare și prevenire a instalării acestei stări de epuizare fizică și psihică.

Potrivit Expunerii de motive, propunerea legislativă vizează reglementarea epuizării profesionale, în scopul stabilirii unui cadru normativ clar și aplicabil pentru prevenirea, diagnosticarea și gestionarea acestui fenomen în România. Prin modificarea Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, precum și a Legii nr.

418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, sunt propuse soluții legislative referitoare la:

- definirea burnout-ului ca fenomen de muncă;
- obligațiile angajatorilor pentru prevenția burnout-ului;
- diagnosticare burnout-ului de către specialiști;
- concediu medical și indemnizații pentru burnout;
- includerea burnout-ului în asigurările pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- adaptarea programului de lucru și transferul temporar;
- obligații suplimentare pentru medicii de medicina muncii.

În conformitate cu prevederile art.63 din Regulamentul Senatului, republicat, la dezbaterile asupra proiectului de act normativ, au participat reprezentanți ai Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și ai Ministerului Sănătății, precum și reprezentanți ai Confederației Patronale Concordia, Blocului Național Sindical și ai Institutului Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale.

**Consiliul Legislativ** a avizat **favorabil** cu propuneri și observații, inițiativa legislativă.

**Consiliul Economic și Social** a avizat **nefavorabil** propunerea legislativă.

Comisia pentru buget, finanțe, activitate bancară și piață de capital a transmis un **aviz favorabil**.

Propunerea legislativă a fost dezbătută pe parcursul mai multor ședințe, iar în urma finalizării dezbaterilor, membrii Comisiei pentru sănătate și Comisiei pentru muncă, familie și protecție socială, au hotărât, cu **majoritate** de voturi, să adopte un **raport comun suplimentar de respingere**. De asemenea, **amendamentele depuse** au **fost respinse** cu majoritate de voturi și se regăsesc în anexa la prezentul raport comun suplimentar.

În consecință, Comisia pentru sănătate și Comisia pentru muncă, familie și protecție socială supun spre dezbateră și adoptare, plenului Senatului, **raportul comun suplimentar de respingere cu 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 Constituție.

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 Prof.Univ.Dr. Adrian Streinu- Cercel**



**Președinte,**

**Senator Humelnicu Marius**



**Secretar,**

**Senator Ruxandra Cibu Deaconu**



**Secretar,**

**Senator Barcari Dorina**



Amendamente respinse  
la

Propunerea legislativă privind modificarea și completarea unor acte normative pentru reglementarea epuizării profesionale  
(burnout) - L640/2024

Nr. crt.	Text propunerea legislativă - L640/2024	Text amendamente respinse	Observații
1.	<b>Art. I – Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă, privind sistemul public de pensii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, se modifică și se completează după cum urmează:</b>	<b>La articolul I, prima teză se modifică și va avea următorul cuprins:</b>  „Art. I – Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă, privind sistemul public de pensii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, se modifică și se completează după cum urmează:”  <b>Autor: Irineu Darău, senator USR</b>	Propunerea are în vedere observațiile și propunerile Consiliului Legislativ.  <b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b>
2.	<b>2. La articolul 5, după litera r), se adaugă o nouă literă, lit.s) cu următorul cuprins:</b>  <b>„epuizare profesională - stare de epuizare</b>	<b>Punctul 2 se modifică și va avea următorul cuprins:</b>  „2. La articolul 5, după litera r), se adaugă o nouă literă, lit.s) cu următorul cuprins:  <b>„epuizare profesională - sindrom profesional, cauzat de stresul cronic</b>	<b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b>  Propunerea are în vedere redarea cât mai fidelă a definiției epuizării profesionale din ICD-11, recunoscută la nivel internațional.

	<p><i>fizică și psihică, cauzată de stresul cronic generat de condițiile de muncă, care se manifestă prin distanțare mentală față de activitatea profesională și scăderea eficienței în îndeplinirea sarcinilor.”</i></p>	<p><i>generat de condițiile de muncă, ce se manifestă printr-o stare de epuizare fizică și psihică, caracterizată prin distanțare mentală față de activitatea profesională și prin scăderea eficienței în îndeplinirea sarcinilor <b>specifice activității de muncă.”</b></i></p> <p><b>Autor: Irineu Darău, senator USR</b></p>	<p>Formularea „<i>sindrom profesional, cauzat de stresul cronic generat de condițiile de muncă</i>” delimitează clar epuizarea profesională, ca fenomen specific contextului ocupațional de orice boală generală. Această precizare ajută la evitarea confuziilor cu alte afecțiuni patologice, inclusiv bolile profesionale sau alte boli legate de profesie.</p> <p>Sintagma „<i>distanțare mentală față de activitatea profesională</i>” este esențială, deoarece reunește componentele psihologice specifice fenomenului, așa cum reiese din definiția ICD-11 (care menționează „<i>increased mental distance</i>”). Această expresie reflectă experiența subiectivă a lucrătorului, evidențiind detașarea emoțională și atitudinea de cinism față de sarcinile profesionale. Menținerea acestei sintagme permite, astfel, o recunoaștere mai precisă a fenomenului în practică și în evaluările legale.</p>
3.	<p>3. După articolul 15, se introduce un nou articol, articolul (15<sup>1</sup>), ce va avea următorul cuprins: [...]</p>	<p>La punctul 3, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p>	<p>Această formulare asigură faptul că angajatorul are obligația de a facilita accesul lucrătorilor la serviciile de consiliere psihologică, în cazul în care evaluările periodice prevăzute</p>

	<p>(2) Cheltuielile aferente serviciilor de consiliere psihologică pentru epuizare profesională sunt decontate fie de angajator, fie prin asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, conform Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă sau boli profesionale.</p> <p>[...]</p>	<p>„În cazul în care, în urma evaluărilor periodice prevăzute la alin. (1), se constată necesitatea acordării de consiliere psihologică, angajatorul va asigura accesul la serviciile de consiliere psihologică, iar cheltuielile aferente acestora se vor deconta prin asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, conform normelor de aplicare a prezentei legi.”</p> <p><i>Autor: Irineu Darău, senator USR</i></p>	<p>la alin. (1) indică necesitatea acordării acestora. <b>Totodată, nu se impune obligativitatea angajatorului de a oferi direct aceste servicii sau de a le deconta.</b> Decontarea cheltuielilor se realizează prin asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, conform normelor de aplicare a legii.</p> <p><b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b></p>
<p>4.</p>	<p><b>4. La articolul 27, după alineatul (3), se introduce un nou alineat, alin.(4), cu următorul cuprins:</b></p> <p>[...]</p> <p><i>(2) Orice medic, inclusiv medicul de medicină a muncii aflat într-o relație contractuală cu angajatorul, conform prevederilor legale, va semnala obligatoriu suspiciunea de boală profesională sau legată de profesiune, depistată cu prilejul prestațiilor medicale.</i></p> <p>[...]</p>	<p><b>La punctul 4, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</b></p> <p><i>„(2) Orice medic va semnala obligatoriu suspiciunea de <b>epuizare profesională</b>, boală profesională sau legată de profesiune, <b>depistate</b> cu prilejul prestațiilor medicale.”</i></p> <p><i>Autor: Irineu Darău, senator USR</i></p>	<p>Modificarea propusă a alineatului (2) extinde obligația de semnalare obligatorie, incluzând suspiciunea de epuizare profesională, pe lângă boala profesională sau legată de profesie, astfel asigurând o abordare cuprinzătoare a fenomenelor ce pot afecta lucrătorii. Această clarificare este esențială pentru a reflecta realitatea actuală a riscurilor ocupaționale și pentru a asigura că toate cazurile relevante sunt semnalate de către orice medic, fără restricții legate de tipul de boală identificată.</p> <p><b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b></p>

5.	<p><b>4. La articolul 27, după alineatul (3), se introduce un nou alineat, alin.(4), cu următorul cuprins:</b></p> <p><b>[...]</b></p> <p><i>(4) Orice medic, psiholog, inclusiv medicul de medicină a muncii aflat într-o relație contractuală cu angajatorul, conform prevederilor legale, va diagnostica cazurile de epuizare profesională.”</i></p>	<p><b>Se elimină.</b></p> <p><b>Autor: Irineu Darău, senator USR</b></p>	<p>Eliminarea alineatului (4) urmărește evitarea suprapunerii atribuțiilor de diagnosticare, care ar putea conduce la confuzii privind competența specialiștilor implicați. Astfel, se previne duplicarea procedurilor și se consolidează responsabilitatea semnalării în cadrul procedurilor medicale standard, în concordanță cu prevederile legale.</p> <p>Această modificare <b>se corelează direct cu prevederile art.34<sup>1</sup></b>, care stabilește un procedeu clar și structurat în <b>trei etape</b> pentru evaluarea și diagnosticarea epuizării profesionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b><u>- de la trimiterea persoanei la unitatea sanitară de medicina muncii,</u></b></li> <li><b><u>- la stabilirea diagnosticului prezumtiv de către medicul specialist de medicina muncii și, ulterior,</u></b></li> <li><b><u>- la confirmarea sau infirmarea caracterului profesional în termen de 30 de zile.</u></b></li> </ul> <p>Prin urmare, amendamentul propus asigură o procedură mai clară și uniformă în diagnosticarea cazurilor de epuizare profesională.</p>
----	---	--	---

			<b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b>
6.	<p>5. La Capitolul VI, după Secțiunea a 3-a, se introduce o nouă secțiune, Secțiunea a 4-a, intitulată „Epuizarea profesională”, care va avea următorul cuprins:</p> <p>„34<sup>1</sup>. (1) Medicul sau psihologul care suspectează o epuizare profesională, în sensul art. 5 lit.s), trimite bolnavul la unitatea sanitară de medicina muncii, respectiv clinica/secția de medicina muncii sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor, în vederea stabilirii diagnosticului de epuizare profesională.</p> <p>[...]</p>	<p><b>La punctul 5, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</b></p> <p>„34<sup>1</sup>. (1) Medicul sau psihologul care suspectează <b>un caz de</b> epuizare profesională, în sensul art. 5 lit.s), trimite <b>persoana</b> la unitatea sanitară de medicina muncii, respectiv clinica/secția de medicina muncii sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor, în vederea stabilirii diagnosticului de epuizare profesională.”</p> <p><i>Autor: Irineu Darău, senator USR</i></p>	<p>Propunerea are în vedere observațiile și propunerile Consiliului Legislativ.</p> <p><b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b></p>
7.	<p>5. La Capitolul VI, după Secțiunea a 3-a, se introduce o nouă secțiune, Secțiunea a 4-a, intitulată „Epuizarea profesională”, care va avea următorul cuprins:</p> <p>[...]</p>	<p><b>La punctul 5, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins:</b></p> <p>„(3) În termen de 30 de zile de la primirea</p>	<p>Propunerea are în vedere observațiile și propunerile Consiliului Legislativ.</p> <p><b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b></p>



	<p><b>(3) În termen de 30 de zile de la primirea fișei de semnalare a epuizării profesionale transmisă de medicul prevăzut la alin.(2), medicul specialist de medicina muncii din cadrul direcției de sănătate publică județene sau a municipiului București, confirmă sau infirmă epuizarea profesională prin proces-verbal.</b></p>	<p>fișei de semnalare a epuizării profesionale transmisă de medicul prevăzut la alin.(2), medicul specialist de medicina muncii din cadrul direcției de sănătate publică județene, <b>respectiv</b> a municipiului București, confirmă sau infirmă <b>diagnosticul de</b> epuizare profesională prin proces-verbal.”</p> <p><i>Autor: Irineu Darău, senator USR</i></p>	
<p><b>8.</b></p>	<p><b>Art. 132. – Codul muncii</b></p> <p>Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.</p>	<p><b>După articolul III, se introduce un nou articol, art. IV, urmând ca articolele următoare să fie renumerotate în mod corespunzător, cu următorul cuprins:”</b></p> <p><b>„Art. IV – Legea nr.53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, se modifică și se completează după cum urmează:</b></p> <p><b>Se modifică art. 132 și va avea următorul cuprins:</b></p> <p>„Normele de muncă se elaborează de către angajator, <b>prin acord încheiat împreună</b></p>	<p>Burnout-ul este definit de literatura de specialitate ca fiind o stare de epuizare intensă, cauzată de <b>stresul prelungit</b> și de <b>cerințele excesive la locul de muncă.</b></p> <p>Una dintre cele mai frecvente cauze ale burnout-ului este suprasolicitarea constantă la locul de muncă. Cerințele prea mari și sarcinile care depășesc capacitatea unei persoane de a le gestiona pot duce la o stare cronică de stres.</p> <p>Așadar, printre motivele principale ale apariției fenomenului de burnout se numără cerințele excesive de la locul de munca și</p>

		<p>organizațiile sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate conform Legii nr.367/2022 ori, după caz, împreună cu reprezentanții salariaților, conform normativelor în vigoare. În cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator <b>prin acord încheiat cu organizațiile sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate conform Legii nr.367/2022, ori, în cazul în care nu există, prin acord cu salariatul.</b></p> <p><i>Autor: Irineu Darău, senator USR</i></p>	<p>intensitatea muncii, determinate de <b><u>normele de munca stabilite subiectiv si unilateral.</u></b> Astfel, volumul constant și excesiv de munca peste limitele normale are ca efect epuizarea fizică și mentală a lucrătorului, fiind în sine unul dintre motivele stresului prelungit.</p> <p>Principala modalitate de a combate eficient fenomenul de burnout este <b><u>reglementarea cauzelor care determină fenomenul.</u></b></p> <p>Prin urmare, proiectul ar trebui să conțină nu doar prevederi pentru gestionarea efectelor burnout-ului, ci și modalități de prevenire a fenomenului, prin îmbunătățirea normelor care reglementează <b><u>cauzele burnout-ului.</u></b></p> <p>În plus, <b><u>norma de munca reprezintă un element esențial al contractului de munca.</u></b> Obiectul unui contract individual de munca îl reprezintă salariul acordat de angajator, pe deoparte, și munca prestată de lucrător, pe de alta parte. Totuși, contractul trebuie să includă</p>
--	--	--	---

			<p>și cantitatea/volumul obiectului contractului, respectiv valoarea salariului (stabilit prin contract) și cantitatea/volumul muncii prestate/unitatea de timp (stabilit prin norma de munca). <b>Niciunul dintre aceste elemente esențiale ale raportului de muncă nu ar trebui să fie modificat unilateral de părțile contractului pe durata acestuia, deoarece</b> orice modificare reprezintă o schimbare esențială a obiectului contractului, echivalentă cu modificarea salariului lucratorului.</p> <p>Sindicatul este singura entitate care are mandatul legal și expertiză necesară pentru a reprezenta și apăra drepturile și interesele lucrătorilor în relația cu angajatorul. Implicarea activă a sindicatului în stabilirea normelor de muncă este esențială, deoarece <b><u>doar printr-un parteneriat echitabil se poate asigura că cerințele de muncă sunt adaptate capacității reale a angajaților.</u></b> În lipsa acestei colaborări, <i>există riscul ca normele</i></p>
--	--	--	---

			<p><i>de muncă să fie stabilite unilateral, punând în pericol sănătatea și echilibrul psihologic al lucrătorilor.</i></p> <p>Normele de muncă, prin natura lor, trebuie să reflecte un volum de muncă realist, echitabil și sustenabil. <b><u>Sindicatul este singura parte care poate asigura o evaluare obiectivă și echilibrată a acestor norme, în mod special în sectoarele unde intensitatea muncii și condițiile dificile sunt factori majori de risc pentru burnout.</u></b> Aceasta contribuie la prevenirea abuzurilor, garantând că normele nu depășesc limitele suportabile ale angajaților.</p> <p><b><u>Introducerea unei obligații pentru angajatori de a elabora normele împreună cu sindicatele reprezentative sau reprezentanții salariaților, după caz, reprezintă o măsură esențială de prevenție.</u></b></p> <p>Organizațiile sindicale pot contribui, astfel, la stabilirea unor norme care să prevină suprasolicitarea și să</p>
--	--	--	--

			<p>mențină angajații sănătoși, atât fizic, cât și mental.</p> <p>Normele de muncă stabilite unilateral cresc riscul ca angajații să fie supuși unor sarcini excesive și disproporționate față de capacitatea lor, ceea ce poate conduce la o stare cronică de epuizare. Implicarea sindicatelor în acest proces ar putea a asigura că normele sunt rezonabile, că reflectă cerințele reale ale posturilor și că respectă capacitatea de lucru normală a angajaților, astfel încât să se prevină burnout-ul.</p> <p><b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b></p>
9.	<p>2. La articolul 5, după litera r), se adaugă o nouă literă, lit.s) cu următorul cuprins:</p> <p><i>„epuizare profesională - stare de epuizare fizică și psihică, cauzată de stresul cronic generat de condițiile de muncă, care se manifestă prin distanțare mentală față de activitatea profesională și scăderea eficienței în îndeplinirea sarcinilor.”</i></p>	<p>2. La articolul 5, după litera r), se adaugă o nouă literă, lit.s) cu următorul cuprins:</p> <p><i>„epuizare profesională - stare de epuizare fizică <b>sau</b> psihică, cauzată de stresul cronic generat de condițiile de muncă, care se manifestă prin distanțare mentală față de activitatea profesională <b>sau</b> scăderea eficienței în îndeplinirea sarcinilor.”</i></p> <p><b>Autor: Irineu Darău, senator USR</b></p>	<p>Textul propus poate genera interpretări restrictive prin formularea care implică <b>îndeplinirea cumulativă</b> a condițiilor, ceea ce poate crea ambiguități în aplicarea definiției. În cazul burnout-ului, nu este necesară simultaneitatea epuizării fizice și psihice, fiind suficient ca una dintre aceste forme de epuizare să fie prezentă. Aceeași observație se</p>

			<p>aplică și pentru a doua parte a definiției, unde este suficient ca <b>oricare dintre situațiile descrise în simptomatologie</b> să fie prezentă pentru a se încadra în definiția legală.</p> <p>Recomandarea ar fi reformularea textului în sensul clarificării că fiecare element al definiției poate fi aplicabil <b>alternativ</b>, și nu doar cumulativ. Astfel, s-ar evita o interpretare mai restrictivă decât intenția legislativă și s-ar reflecta mai fidel natura specifică a fenomenului burnout, conform literaturii de specialitate și practicilor internaționale.</p> <p><b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b></p>
10.	<p>4. La articolul 27, după alineatul (3), se introduce un nou alineat, alin.(4), cu următorul cuprins:</p> <p><i>„(4) Orice medic, psiholog, inclusiv medicul de medicină a muncii aflat într-o relație contractuală cu angajatorul, conform prevederilor legale, va diagnostica cazurile de epuizare</i></p>	<p>4. La articolul 27, după alineatul (3), se introduce un nou alineat, alin.(4), cu următorul cuprins:</p> <p><i>„(4) Orice medic sau psiholog va diagnostica cazurile de epuizare profesională.”</i></p>	<p>Sintagma „<b>inclusiv medicul de medicina a muncii</b>” este redundantă, întrucât acesta este deja cuprins în expresia „<b>orice medic</b>”. Eliminarea acestei sintagme ar contribui la clarificarea textului și la evitarea redundanței.</p>

	<i>profesională.”</i>	<b>Autor: Irineu Darău, senator USR</b>	<p>În plus, formularea actuală poate genera ambiguități prin acordul propoziției „<b>aflat într-o relație contractuală cu angajatorul</b>”, care poate fi interpretată fie că se aplică doar la medicul de medicina muncii, fie la toate categoriile enumerate.</p> <p>Pentru a elimina aceste probleme, propunerea ar fi reformularea textului astfel încât să fie clar și lipsit de echivoc.</p> <p><b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b></p>
11.	<p><b>12. La articolul 41, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</b></p> <p><i>„Indemnizațiile prevăzute la art. 39 alin. (2) și la art. 40 se acordă la propunerea medicului curant <b>sau a medicului de medicina muncii, după caz, cu avizul medicului asigurătorului, pentru cel mult 90 de zile într-un an calendaristic, în una sau mai multe etape.</b>”</i></p>	<p><b>1. Articolul 41, alineatul (1) se mentine în forma actuala:</b></p> <p><i>„Indemnizațiile prevăzute la art. 39 alin. (2) și la art. 40 se acordă la propunerea medicului curant, cu avizul medicului asigurătorului, pentru cel mult 90 de zile într-un an calendaristic, în una sau mai multe etape.”</i></p> <p><b>Autor: Irineu Darău, senator USR</b></p>	<p>Mențiunea „medicul de medicina muncii, după caz” este într-adevăr superfluă, având în vedere că <b>noțiunea de „medic curant”</b> acoperă deja toate categoriile relevante de medici, conform reglementărilor legale în vigoare. Aceasta include atât medicii aflați în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate, cât și medicii cu autorizație de liberă practică (inclusiv medici de familie sau</p>

			<p>specialiști care încheie convenții în acest sens).</p> <p>Menținerea acestei mențiuni poate crea confuzii și interpretări restrictive, sugerând că medicul de medicina muncii are un statut distinct sau că este inclus într-un alt sens decât cel general definit de „medic curant”.</p> <p><b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b></p>
12.	<p><b>Art. IV.</b> – În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale modifică în mod corespunzător Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, aprobate prin Hotărârea de Guvern nr.1425/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.882 din 30 octombrie 2006.</p>	<p><b>Art.V</b> “– În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și <b>Ministerul Sănătății</b> modifică în mod corespunzător Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, aprobate prin Hotărârea de Guvern nr.1425/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.882 din 30 octombrie 2006.</p> <p><b>Autor: Irineu Darău, senator USR</b></p>	<p>Pentru implementarea și adaptarea situațiilor existente la cerințele legii, se impune completarea normelor de aplicare a Legii nr. 319/2006, atât cu dispoziții referitoare la semnalarea, cercetarea, declararea și raportarea situațiilor de „epuizare profesională”, cât și cu privire la includerea bolilor generate de „epuizarea profesională” în categoria bolilor legate de profesie, cu declarare obligatorie.</p> <p><b>Amendament respins cu majoritate de voturi</b></p>