



## CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

---

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)  
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

---

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Nr. 470/21.01.2026

### AVIZ

#### referitor la propunerea legislativă privind prevenirea epuizării profesionale (b749/23.12.2025)

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative privind prevenirea epuizării profesionale (b749/23.12.2025)*.

### CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 21.01.2026, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea **motivare**:

- propunerea legislativă se poziționează ca act autonom, complementar legislației muncii, însă, în practică, intră pe teritoriul SSM (Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare) prin mecanisme de evaluare a riscurilor. Fără corelări exprese (trimitere clară la obligațiile deja existente, rolul inspectoratului de muncă, integrarea în evaluarea SSM și în documentațiile standard), există risc de paralelism normativ și de confuzie operațională pentru angajatori și pentru organele de control;

- arhitectura „obligății” versus „dispoziții facultative” produce un efect practic ambiguu în zona cea mai sensibilă, respectiv sprijinul concret pentru salariați. De exemplu, expunerea de motive introduce noțiunea de „*zile de concediu pentru refacere profesională*”. Ca instrument de protecție, însă în propunerea legislativă acestea apar ca opțiune („*pot institui*”) lăsată la latitudinea angajatorului, la fel ca facilitarea accesului la ședințe de sprijin psiho-emoțional și suportarea costurilor, ceea ce înseamnă că partea cu adevărat tangibilă pentru salariat rămâne, juridic, neexigibilă. Așadar, ar trebui calibrate așteptările și justificările, pentru că altfel apare o tensiune între promisiunea de protecție și forța juridică reală a măsurilor. Trebuie luat în considerare și faptul că evaluarea factorilor psihosociali diferă de la persoană la persoană și poate fi influențată de factori personali sau familiali;
- din cuprinsul propunerii legislative lipsesc reperele de conformare și sancționare;
- inițiativa legislativă instituie obligații (informare, evaluare, plan, mecanism confidențial), însă nu se regăsește un regim contravențional, o trimitere explicită la sancțiunile din sfera dispozițiilor legale aflate în vigoare, nici o definiție clară a autorității de control și a probatoriului minim, existând un risc serios ca norma să fie tratată ca „soft law” chiar dacă este lege, iar efectul să fie mai degrabă declarativ;
- substanțial, mai merită urmărită și zona de confidențialitate și protecția datelor cu caracter personal, în contextul în care mecanismul intern confidențial de sesizare și sesiunile de sprijin psiho-emoțional presupun prelucrarea unor date, iar propunerea legislativă se oprește la formula generală a confidențialității, fără garanții procedurale minime;
- în fapt, măsurile propuse dublează deja reglementări existente și obligații pe care angajatorii le au deja stabilite prin Codul Muncii și legislația specială existentă. Angajatorii sunt deja responsabili de asigurarea condițiilor de muncă sigure, ceea ce include și o încărcare de lucru rezonabilă, evitând supraîncărcarea care ar putea periclita sănătatea;
- companiile conștientizează importanța sănătății mintale și a bunăstării angajaților ca elemente vitale în ceea ce privește implicarea și motivarea acestora, productivitatea muncii și performanța. În societate, și în special în lumea muncii, este nevoie de o atenție sporită privind această dimensiune și se observă o tendință de preocupare substanțială în rândul angajatorilor pentru amenajarea unui climat psihosocial propice pentru angajați;
- companiile mari, în special, dispun de numeroase proceduri și programe instituite pentru protejarea sănătății mintale a angajaților. Totodată, comunitățile de angajatori

fac eforturi în această direcție [(merită avut în vedere, cu titlu de exemplu, Ghidul pentru promovarea sănătății mintale la locul de muncă, elaborat în 2023 de Organizația Internațională a Angajatorilor (IOE)];

- sănătatea mintală este un subiect extrem de complex, care reclamă o abordare multidisciplinară și la care trebuie să participe toate părțile cu atribuții și expertiză în domeniu. Pentru legiferarea epuizării profesionale, este necesară o dezbatere aprofundată, cu implicarea specialiștilor din domeniu (psihologi, psihiatri și alți practicieni), precum și mai ales a medicilor de medicina muncii. Numai așa se poate asigura că reglementarea se realizează în mod corect și va putea fi aplicată la nivelul angajatorilor, dar și al instituțiilor statului și al sistemului medical și de asigurări de sănătate;
- epuizarea profesională trebuie să se bucure, înainte de toate, de o definiție medicală oficială, profesionist elaborată. Fără o definire clară în Manualul Statistic al Afecțiunilor Mentale (DSM) și fără un set strict de criterii pentru o evaluare legală, posibilitatea de utilizare a noțiunii de epuizare profesională, în mod discreționar, este una ridicată. Din cauza lipsei de caracteristici specifice ale fenomenului, anumite manifestări descrise de angajați pot fi confundate cu alte afecțiuni psihologice, care au impact asupra performanței profesionale, precum depresia sau anxietatea socială. O reglementare prematură, fără criterii clare, ar putea dăuna angajaților care suferă efectiv, prin confuzie diagnostică și tratament inadecvat;
- pentru a putea preveni și gestiona eficient cazurile de epuizare profesională, este nevoie ca acestea să fie identificate în mod corect, în relație cu sfera profesională. Se impune o diferențiere exactă a simptomelor și a tulburărilor care își au originea în contextul ocupațional, care poate fi realizată doar pe baza criteriilor medicale;
- o abordare responsabilă necesită mai întâi un consens medical și științific solid, pentru a proteja angajații și a asigura aplicarea coerentă a oricărei reglementări. În cazul de față, considerăm că este necesară o evaluare temeinică prealabilă a criteriilor de diagnostic și a modalităților de aplicare practică.

**Președinte,**  
**Sterică FUDULEA**