

Revoluția sănătății la locul de muncă: Combaterea burnout-ului devine prioritate legală

**Dan Dascălu**Partener
D&B David și Baias**Sonia Bălănescu**Avocat senior
D&B David și Baias**Cosmina Mielă**Avocat colaborator
D&B David și Baias

Noul proiect de lege privind reglementarea burnout-ului (epuizării profesionale) în România aduce schimbări semnificative pentru angajatori, având ca scop final protejarea sănătății mentale a salariaților în contextul relațiilor de muncă. Având în vedere că ne aflăm în Era Burnout-ului, intențiile proiectului de lege sunt primite cu brațele deschise atât de către salariați, cât și de către angajatori. Totuși, este necesară o analiză riguroasă a tuturor consecințelor pe care le pot avea noile prevederi legislative, astfel încât reglementarea să aibă un impact pozitiv în mediul relațiilor de muncă și să nu conducă la dezechilibre de ordin organizațional și financiar.

La nivel global, angajatorii recunosc tot mai mult impactul negativ al burnout-ului (asupra bunăstării angajaților și productivității organizației, prin metode precum distribuirea echitabilă a sarcinilor, rambursarea unor cheltuieli privind serviciile psihoterapeutice, dreptul la deconectare, dreptul la concediu sabbatic sau opțiunea de lucru flexibil și de la distanță).

În România, angajatorii au încercat să se alinieze treptat cu realitățile actuale și au luat unele măsuri pentru combaterea epuizării profesionale, cele mai populare fiind posibilitatea de lucru flexibil și de la distanță și acordarea unui număr de zile de concediu peste minimumul legal, chiar dacă, în prezent, problema epuizării profesionale este reglementată mai degrabă implicit decât direct. Mai precis, angajatorii au obligația de a asigura cele mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, precum și apărarea vieții, integrității fizice și psihice a salariaților, aceștia.

La sfârșitul lunii octombrie 2024 a fost înregistrat la Senat proiectul de lege privind modificarea și completarea unor acte normative pentru reglementarea epuizării profesionale („Proiectul de lege”). Firește, ideea în sine este binevenită, ținând cont că subiectul epuizării profesionale a capatat o incidență din ce în ce mai mare, iar România nu a ținut pasul, la nivel legislativ, cu acest fenomen.

Având în vedere necesitatea reglementării detaliate a acestui subiect, dar și faptul că procedura de urgență solicitată de către inițiator a fost aprobată pentru dezbaterea actului normativ, preconizăm ca proiectul de lege să rămână la stadiul de propunere doar pentru o scurtă perioadă de timp. Din acest motiv se impune încă de la început o analiză atentă, deoarece forma actuală a proiectului de lege poate avea o serie de consecințe negative care pot fi evitate cu succes prin efectuarea anumitor modificări atât timp cât actul normativ nu este încă în vigoare.

În cele ce urmează ne vom concentra atenția doar pe prevederile Proiectului de lege care impactează în mod direct angajatorii. Vom reliefa în final și o serie de aspecte pe care aceștia ar fi recomandabil să le aibă în vedere încă de la acest moment, în anticiparea adoptării și publicării actului normativ, pentru a fi pregătiți în mod corespunzător și

pentru a evita implementarea unor masuri de adaptare sub presiune.

Limitele conceptului de epuizare profesionala

Sindromul de burnout (*epuizare profesionala*), așa cum a fost definit în Proiectul de lege, reprezintă o stare de epuizare fizică și psihică, cauzată de stresul cronic generat de condițiile de muncă. Aceasta se manifestă prin distanțare mentală față de activitatea profesională și scăderea eficienței în îndeplinirea sarcinilor.

Este important de subliniat că nu orice nivel de stres și oboseală intră în categoria epuizării profesionale, deoarece aceste simptome pot să apară temporar, la un nivel scăzut, mediu și chiar ridicat pentru oricare salariat, prin desfășurarea sarcinilor rezonabile de serviciu. Astfel, stresul și epuizarea fizică și mentală reprezintă epuizare profesională doar atât timp cât se manifestă la un nivel de intensitate foarte ridicat, pentru o perioadă îndelungată de timp, ca urmare a unor solicitări nerezonabil de dificile și repetate venite din partea angajatorului.

Evaluările periodice și sesiunile de informare

Proiectul de lege propune introducerea unor evaluări periodice ale stării de sănătate mentală a lucrătorilor expuși riscului de epuizare profesională, realizate de medicul de medicina muncii. Totuși, criteriile pe baza cărora angajatorul trebuie să stabilească care sunt salariații expuși acestui tip de risc nu sunt clar definite, ceea ce ar putea conduce la eventuale acuzații de discriminare. În plus, proiectul prevede obligația angajatorului de a organiza anual sesiuni de informare și conștientizare pentru toți lucrătorii, cu privire la semnele și simptomele epuizării profesionale și măsurile de prevenție. Din punctul nostru de vedere, este necesară armonizarea acestor prevederi, astfel încât atât evaluările periodice, cât și sesiunile de informare să fie aplicabile tuturor salariaților, fără diferențieri.

Cheltuielile cu consilierea psihologică

Proiectul de lege prevede că cheltuielile aferente serviciilor de consiliere psihologică pentru epuizare profesională sunt decontate fie de către angajator, fie prin asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale. Totuși, nu este clar cine decide necesitatea consilierii psihologice și cine suportă aceste cheltuieli, respectiv din ce moment ar deveni angajatorul responsabil de plată. Este esențial ca legiuitorul să clarifice aceste aspecte pentru a respecta principiul accesibilității și previzibilității legii.

Indemnizația de incapacitate temporară de muncă

Proiectul de lege modifică, printre altele, art. 34 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, adăugându-se precizarea că pentru epuizarea profesională se poate acorda indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă. Aceasta este suportată în primele 3 zile de incapacitate de către angajator, iar din cea de-a 4-a zi, angajatorul poate recupera sumele plătite salariatului de la casele teritoriale de pensii. Aceasta prevedere aduce sarcini financiare suplimentare semnificative pentru angajatori.

Schimbarea locului de muncă și reducerea timpului de muncă

Proiectul de lege prevede că salariatul care, din cauza epuizării profesionale, nu își mai poate desfășura activitatea la locul de muncă anterior poate trece temporar în alt loc de muncă. De asemenea, salariatul care nu mai poate realiza durata normală de muncă ca urmare a epuizării profesionale ar putea primi o indemnizație pentru reducerea timpului de lucru cu o patrimoniu din durata normală. Aceste măsuri pot crea dificultăți în organizarea mediului de lucru al angajatorului și pot conduce la epuizarea profesională a altor salariați, creându-se astfel un cerc vicios.

Impactul financiar și social al măsurilor

Decontarea cheltuielilor de consiliere psihologica și indemnizația pentru incapacitate temporara de munca ar avea un impact financiar semnificativ atât pentru angajatori, cât și pentru bugetul de stat. Stabilirea unor astfel de obligații legale fara a impune limitari și reguli stricte poate avea un efect daunator din punct de vedere financiar. În plus, aceste modificari pot conduce la un impact social negativ, generând nemulțumiri atât din partea angajatorilor, cât și a salariaților. Pe de-o parte, angajatorii ar putea fi nemulțumiți de împovărare a acestora cu obligații suplimentare semnificative din punct de vedere organizațional și financiar, iar, pe de alta parte, atât angajatorii, cât și salariații ar putea fi nemulțumiți de creșterea inevitabilă a taxelor pe care vor trebuie să le plătească pentru a acoperi aceste masuri pentru combaterea epuizării profesionale. Aceste nemulțumiri pot conduce în final la proteste sau chiar greve.

Concluzii și recomandari utile de avut în vedere și de implementat înca de acum

Indiferent de forma finală a Proiectului de lege, având în vedere complexitatea potențialului impact, dar și faptul că, finalmente, acordarea unei atenții marite înca de acum nu poate decât să le profite nu doar pe termen scurt, ci și mediu și lung, recomandam ca angajatorii să fie proactivi, să efectueze o analiză atentă și o pregătire temeinică în prealabil intrării în vigoare a acestuia.

Astfel, în primul rând, este importantă efectuarea unui audit intern în materie de securitate și sănătate în munca, cu accent pe evaluările de risc și planurile de prevenire și protecție. Scopul unui astfel de audit ar fi reprezentat de identificarea ariilor ce necesită revizuire, respectiv modificare ori adaptare, în raport de existența unui potențial risc de epuizare profesională, având în vedere specificul activității desfășurate de fiecare tip de post în parte.

În al doilea rând, recomandam efectuarea unei analize financiare cu privire la impactul pe care noile măsuri le vor avea asupra bugetului companiei (e.g. acordarea indemnizației, asigurarea consilierii psihologice, asigurarea sesiunilor de informare, dinamica personalului etc.). Analiza financiară poate fi urmată de negocierea unor polițe de asigurare care să includă și riscurile legate de epuizarea profesională sau de crearea unui buget intern dedicat combaterii burnout-ului.

În al treilea rând, recomandam ca angajatorul să înceapă promovarea wellbeing-ului la toate nivelurile companiei. Pentru început, pot fi organizate sesiuni de informare privind burnout-ul pentru salariați, vizând chestiuni precum simptomele, impactul, modalități de prevenție ale acestuia. S-ar putea dovedi utilă inclusiv pregătirea implementării unui sistem confidențial și accesibil pentru ca salariații să raporteze simptomele de burnout, în condiții de confidențialitate și fără teama de represalii. De asemenea, angajatorul poate începe negocierea unor contracte cu specialiști în domeniu, precum psihologi sau traineri de dezvoltare personală, în vederea furnizării de servicii în acest sens.

Nu în ultimul rând, este deosebit de importantă implicarea activă a angajatorilor în procesul legislativ, inclusiv prin intermediul organizațiilor din care aceștia fac parte, pentru a înainta propuneri de modificare, respectiv îmbunătățire a Proiectului de lege.

Așadar, Proiectul de lege privind reglementarea burnout-ului în România aduce o serie de completări care pot avea un impact semnificativ asupra mediului de munca. Este esențial ca legiuitorul să clarifice și să detalieze toate aspectele ambigue ale proiectului pentru a asigura o aplicare eficientă și echitabilă a noilor prevederi legislative. Înșă este la fel de important ca angajatorii să ia măsuri din timp, pentru a nu fi luați prin surprindere de noile prevederi legislative. Numai astfel se poate asigura protejarea sănătății mentale a salariaților fără a crea dezechilibre organizaționale și financiare.