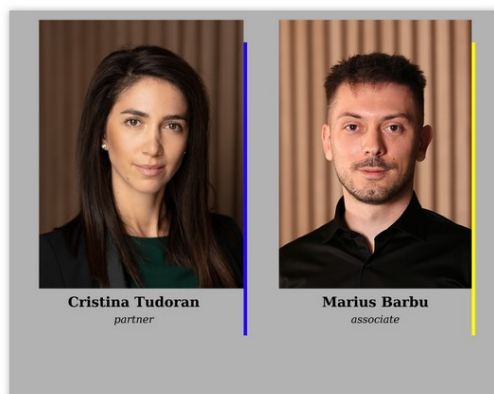


Un pas înainte catre transparența salariala. Ce obligații le revin angajatorilor?



La data de 30 martie 2023, Parlamentul European a adoptat o noua directiva menita sa asigure transparența salariala pentru a proteja dreptul salariaților la un salariu egal. Directiva, ce va fi aplicabila atât în sectorul public, cât și în cel privat, urmărește înlăturarea diferențelor salariale dintre femei și bărbați pentru a respecta principiul egalității de tratament. La nivel european, femeile câștiga în medie cu 13% mai puțin decât bărbații care presteaza aceeași muncă. De data aceasta, România se afla în vârful piramidei, diferența fiind de (doar) 3,6% conform datelor comunicate în 2021. Pentru a contracara efectele negative ale acestei inegalități, accentuate în mare masura și de restructurarile implementate pe parcursul pandemiei, statele membre vor fi obligate sa implementeze o serie de mecanisme legale care sa asigure transparența salariilor, atât înainte de angajare, cât și pe parcursul relațiilor de muncă.

Directiva va intra în vigoare în termen de 20 de zile de la publicarea în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, după ce va fi aprobată formal și de Consiliul UE și, ulterior, va trebui transpusă în legislația internă (termenul propus este de 3 ani). Noile obligații vor deveni efective pentru angajatorii români începând de la data transpunerii, moment care poate parea îndepărtat cunoscând agilitatea legiuitorului român în transpunerea directivelor UE. Cu toate acestea, mecanismele introduse sunt complexe, iar implementarea acestora poate reprezenta o provocare pentru angajatorii din mediul privat. În acest context, evaluarea anticipată a mecanismelor propuse de directiva și stabilirea unei strategii concrete care sa vina în întâmpinarea viitoarelor obligații ar putea fi formula câștigătoare pentru orice angajator.

I. Confidențialitatea salariului și limitele acesteia

Potrivit Codului Muncii, salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității. În egală măsură, și salariatul are obligația de păstrare a confidențialității salariului, ca expresie a obligației de loialitate care îi revine față de angajator. Necesitatea asigurării confidențialității salariului permite angajatorului sa remunereze salariații conform performanțelor individuale și rezultatelor muncii fiecăruia, astfel putând fi recompensați salariații mai productivi sau cu rezultate peste standardele obișnuite, fara a se stârni controverse la locul de muncă.

Codul muncii limiteaza confidențialitatea în scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților. Astfel, un angajator nu poate opune confidențialitatea salariilor sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, atunci când aceștia pun în discuție respectarea drepturilor și intereselor salariaților, cum ar fi respectarea principiului egalității de tratament, sau *la muncă egală, salariu egal* (precum acuzații privind eventuale discriminări, acțiuni pentru recuperarea unor drepturi salariale neacordate). De asemenea, pentru ca negocierile colective sa fie eficiente, sindicatele și reprezentanții salariaților ar trebui sa aiba acces la date privind grilele de salarizare aplicabile în companie.

Contrar percepției publicului larg, regula confidențialității salariului se aplica și în sectorul public. Principiul transparenței veniturilor de natura salariala și a altor drepturi în bani și/sau în natura privește într-adevar toate funcțiile din sectorul bugetar, însă acesta se refera la publicitatea privind funcțiile prevăzute în organigrama autorității și institutiei publice, iar nu la publicitatea salariilor nominalizate, stabilite individual pentru fiecare salariat sau functionar public.

Din perspectiva legislației privind protecția datelor cu caracter personal, salariul se poate califica drept *data cu caracter personal*. Din acest motiv, nevoia protejării confidențialității va trebui pusă în balanță cu necesitatea circulației libere a datelor, în scopul apărării drepturilor și

libertăților celorlalte persoane. De altfel, într-un Raport din 2017 privind transparența salarială în Uniunea Europeană, Comisia Europeană menționa că, în România, legislația privind protecția datelor cu caracter personal și sensibilitatea culturală cu privire la remunerație reprezentau obstacolele cheie pentru care nu fuseseră implementate mecanisme care să asigure o informare corespunzătoare a angajaților cu privire la nivelurile salariale aplicabile.

În acest context, implementarea directivei va aduce obligații noi pentru mediul de afaceri, angajatorii fiind obligați să asigure transparența salariului (atât înainte de angajare, cât și pe parcursul relației de muncă), precum și a criteriilor utilizate pentru stabilirea salariului, respectiv creșterea în timp a acestuia, pregătind raportări periodice și luând măsurile necesare pentru limitarea acelor diferențe salariale nejustificate.

II. Noile obligații impuse în sarcina angajatorilor

1. **Transparența salarială pentru candidați.** Înainte de angajare, candidații vor avea dreptul să fie informați cu privire la salariul inițial sau limitele în care acesta se poate stabili, precum și cu privire la clauzele contractului colectiv de muncă referitoare la pachetul salarial, dacă există. Informarea trebuie să fie efectuată într-o manieră și la un moment care să permită candidatului o negociere avizată a salariului (de exemplu, prin anunțul de angajare). Angajatorilor le va fi interzis să solicite candidaților informații referitoare la salariul pe care îl au la locul actual de muncă sau la alte locuri de muncă deținute anterior.

Angajatorii trebuie să se asigure că anunțurile de angajare și titlurile locurilor de muncă sunt neutre din punctul de vedere al genului. Legiuitorul național ar trebui să ia în considerare și actualizarea prevederilor privind codurile COR, unde încă regăsim funcția de *”femeie de serviciu”* (cod COR 911201), iar titulatura de *”șef”* apare de câteva sute de ori. Va fi curios de văzut dacă și cum vor fi acestea actualizate astfel încât să asigure neutralitatea de gen.

2. **Dreptul de informare al salariaților.** Pe parcursul relației de muncă, angajatorul va fi obligat să dezvăluie salariaților, la cererea acestora, informații cu privire la:

- (i) criteriile care sunt utilizate pentru stabilirea și majorarea salariului și nivelurile salariale aplicabile (acestea trebuie să fie obiective și neutre din punctul de vedere al genului);
- (ii) nivelul salarial individual și cel mediu, defalcate în funcție de sex, aplicabil la nivelul companiei categoriilor de angajați care desfășoară aceeași activitate sau una de valoare egală precum angajatul solicitant – angajatorii trebuie să informeze angajații anual cu privire la acest drept și cu privire la pașii necesari pentru exercițiul acestui drept la informare. Angajatorii trebuie să răspundă într-un termen rezonabil, dar în orice caz în cel mult două luni de la data solicitării.

Totuși, angajatorii pot solicita salariaților care vor fi obținut aceste informații să nu utilizeze acele date (cu excepția celor care privesc salariul lor sau nivelul aplicabil lor) pentru alt scop decât cel privind exercițiul dreptului la salariu egal.

În orice caz, orice astfel de procesare de date trebuie să respecte cerințele legislației privind protecția datelor cu caracter personal, fără să poată fi extinsă către alte scopuri decât acela de a asigura aplicarea principiului salariului egal.

3. **Stabilirea muncii de valoare egală.** Directiva stabilește expres două reguli deja recunoscute în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene pe care angajatorii vor trebui să le aibă în vedere atunci când evaluează dacă munca unui salariat are o valoare egală cu a altuia:

• *Comparația nu ar trebui efectuată doar între salariați care lucrează pentru același angajator atunci când condițiile de stabilire a salariului au la bază aceeași sursă.* Astfel, atunci când regulile privind stabilirea salariului sunt reglementate prin lege sau acte statutare ori prin contracte colective de muncă aplicabile mai multor angajatori (de exemplu, cele încheiate la nivel de sector), comparația trebuie efectuată inclusiv cu salariații care lucrează pentru alți angajatori, dacă munca este identică sau de valoare egală. Aceeași este situația și atunci când, în cadrul unui grup de întreprinderi, condițiile de stabilire a salariului sunt decise la nivel central pentru toți salariații care lucrează în companiile din grup.

• *Comparația nu ar trebui limitată la salariații angajați în același timp cu salariatul comparat.* Prin urmare, în evaluarea și stabilirea remunerației unui angajat, angajatorii trebuie să se raporteze inclusiv la activitatea desfășurată de foști angajați.

4. **Angajatorii nu mai pot include obligații de menținere a confidențialității salariilor în contractele individuale de munca.** În același raport menționat mai sus, se preciza ca la nivel european, un obstacol major împotriva mecanismelor de informare a salariaților era generat de existența clauzelor standard de confidențialitate a salariului. Prin urmare, pentru a asigura transparența deplină, directiva obliga statele membre să implementeze în legislația internă mecanismele necesare care să garanteze faptul că angajații nu vor fi împiedicați să divulge informații despre remunerația lor. Practic, statele membre vor trebui să interzică introducerea în contractele de munca a unor clauze de confidențialitate a salariului sau clauze precum cele incluse în regulamentul intern sau în politica disciplinara ce vizează atragerea răspunderii angajaților pentru dezvaluirea informațiilor referitoare la salarizare.

5. **Directiva obliga statele membre să creeze mecanisme de raportare.** În baza acestora, angajatorii care au peste 100 de salariați trebuie să comunice autorităților competente o serie de date referitoare, în principal, la diferențele salariale dintre femei și bărbați. Frecvența raportării va depinde de numărul de angajați. Directiva nu obliga statele membre să creeze mecanisme obligatorii de raportare pentru angajatorii care au mai puțin de 100 de salariați, însă acestea nu sunt împiedicate să reglementeze astfel de mecanisme, acolo unde apreciază necesar.

6. **Angajatorii care înregistrează diferențe notabile trebuie să ia măsuri.** Dacă angajatorul supus obligației de raportare înregistrează o diferență de 5% sau mai mare între salariile femeilor și bărbaților, fără ca aceasta diferență să fie susținută prin criterii obiective și neutre din punctul de vedere al genului și fără ca aceasta diferență să fie remediată într-un termen de 6 luni de la data raportării, angajatorul este obligat să efectueze o evaluare a situației împreună cu reprezentanții salariaților. Evaluarea trebuie să includă un set specific de informații și date și trebuie efectuată cu scopul de a identifica, remedia și preveni în viitor diferențele de salarii dintre femei și bărbați, care nu au la baza criterii obiective și neutre din punctul de vedere al genului.

7. **Sarcina probei este la angajatori.** Directiva obliga statele membre să creeze mecanismele necesare prin care angajatorii devin obligați să dovedească faptul că nu a avut loc o discriminare în ceea ce privește valoarea salariului, atunci când sunt parte într-o procedură administrativă sau judiciară demarată de un salariat care afirmă că i-a fost încălcat dreptul la un salariu egal. Cu toate acestea, atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligațiile privind transparența salariului și obligațiile de raportare și de evaluare menționate anterior, sarcina probei se inversează și va reveni salariatului.

III. Concluzii. Cum se pot pregăti angajatorii

Pentru început, până la transpunerea Directivei în dreptul intern, departamentele de resurse umane ar trebui să verifice dacă în interiorul organizației există diferențe între salariile femeilor și cele ale bărbaților care desfășoară aceeași muncă sau una de valoare egală. Acest audit trebuie să vizeze comparația rolurilor existente la nivelul companiei din perspectiva activităților desfășurate în concret de fiecare rol (indiferent de denumirea internă a acestora sau codurile COR alocate), și reflectarea grilei de salarizare aplicabile fiecărei categorii de angajați. Dacă se constată diferențe (cel mai probabil ca acestea vor exista), angajatorii ar trebui să fie în măsură să indice criteriile obiective care justifică diferențele salariale (care nu trebuie să aibă nicio legătură cu genul), precum experiența profesională, nivelul de specializare sau rezultatele evaluărilor periodice.

Întrucât sarcina probei este la angajator, concluziile acestui audit ar trebui reflectate într-o politică internă privind remunerarea, care să poată fi depusă oricând în apărare în cazul unui litigiu sau al unei plângeri la CNCD. O asemenea politică internă poate clarifica și regulile prin care sunt stabilite salariile la nivelul companiei, pornind de la identificarea unor valori specifice și criterii determinante pentru nivelul salarial, care să fie în acord cu legislația în vigoare și cu spiritul noii directive europene.

Este esențial de reținut că noile prevederi nu obliga angajatorii la dezvaluirea salariilor individuale ale angajaților la simpla solicitare a altor angajați. Angajatorii trebuie să fie în măsură să prezinte date agregate aplicabile pentru categoria de angajați care prestează aceeași muncă sau una de valoare egală cu cea a solicitantului. Dezvaluirea mai multor date decât cele minime necesare pentru a compara nivelurile de remunerare poate reprezenta o încălcare a legislației datelor cu caracter personal sau, dacă astfel de informații ar ajunge la terțe părți sau în public, putem vorbi chiar de o încălcare a legislației privind concurența, prin diseminarea de date sensibile din punct de vedere comercial. De aceea, angajatorii trebuie să se asigure că angajații care vor realiza aceste verificări și analize trebuie să își asume ei înșiși o serie de obligații de confidențialitate a caror încălcare să atragă aplicarea de sancțiuni energice și să permită recuperarea integrală a eventualelor prejudicii provocate angajatorilor.