

## Mituri despre transparența salarială: Ce trebuie să știe companiile și profesioniștii HR despre noua Directivă europeană



**Sonia Bălănescu**  
Avocat senior coordonator



**Marius Barbu**  
Avocat senior



**Transparența salarială a devenit unul dintre cele mai fierbinți subiecte, odata cu apropiata transpunere a Directivei europene în domeniu, generând și unele mituri care pot crea confuzie sau chiar teama în rândul angajatorilor și angajaților. În acest articol vom demonta unele dintre cele mai frecvente mituri despre transparența salarială.**

### 1. Publicarea salariului în anunțurile de angajare devine obligatorie

Directiva nu obliga angajatorii să publice salariul aplicabil cu ocazia postării anunțurilor de angajare. În realitate, Directiva introduce dreptul candidaților care aplică pentru ocuparea unui loc de muncă de a fi informați cu privire la nivelul inițial de remunerare sau intervalul remunerației, care se stabilește pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, precum și clauzele relevante ale convenției colective de muncă aplicate de angajator în legătură cu postul respectiv. Important este ca informația să fie clară și să permită o negociere transparentă, înainte de semnarea contractului.

Ce înseamnă asta pentru companii? Flexibilitate: câtă vreme legiuitorul român nu deviază de la prevederile Directivei cu ocazia transpunerii, companiile vor putea să informeze candidații pe parcursul procesului de recrutare, însă înainte de discuția referitoare la remunerație.

### 2. Salariații vor putea să își divulge reciproc salariile pe care le câștiga

Directiva interzice clauzele de confidențialitate a salariilor, însă aceasta nu înseamnă că orice discuții cu privire la nivelurile salariale sunt permise. Mai exact, Directiva reglementează faptul că lucrătorii nu trebuie să fie împiedicați să divulge informații despre remunerația lor în scopul asigurării aplicării principiului egalității de remunerare.

Așadar, există o reglementare expresă a scopului în care un salariat își poate divulga remunerația, și anume „asigurarea aplicării principiului egalității de remunerare”. Acest lucru înseamnă că un salariat nu își va putea divulga remunerația dacă scopul asigurării aplicării principiului egalității de remunerare nu este atins.

Spre exemplu, un angajat poate discuta despre salariul său cu un coleg care are aceeași funcție sau responsabilități similare, pentru a verifica dacă există diferențe nejustificate. Însă nu este justificat ca un CFO să-și divulge salariul unui junior din alt departament.

### 3. Angajatorul va fi obligat să divulge, la cererea unui salariat, remunerația altor colegi

Directiva reglementează dreptul lucrătorilor de a solicita și a primi, în scris, informații cu privire la propriul nivel de remunerare și la nivelurile medii de remunerare aplicabile la nivelul organizației (defalcate în funcție de sex, pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare ca a lor), însă aceste date sunt statistice și anonime. Nu există o obligație de divulgare remunerației unui anumit lucrător.

#### **4. Toate salariile vor fi publice, oricine va putea afla cât câștiga fiecare**

Un mit des întâlnit sugerează că, odată cu transpunerea Directivei, salariile tuturor angajaților vor fi făcute publice, la vedere. Nimic mai neadevărat! Directiva nu impune publicarea salariilor individuale, ci doar raportarea nivelurilor medii de salarizare pe categorii de posturi și pe gen, în mod anonim. Salariile nominale ale angajaților nu vor fi făcute publice, iar datele personale rămân protejate.

#### **5. Companiile mici nu vor fi afectate de noile reguli**

Un alt mit răspândit este că doar companiile mari trebuie să se conformeze. Deși, conform Directivei, raportarea diferențelor salariale este obligatorie doar pentru companiile cu peste 100 de angajați, toate firmele – indiferent de mărime – trebuie să respecte principiile de egalitate de tratament și să poată justifica criteriile de salarizare. De asemenea, interdicția clauzelor de confidențialitate se aplică tuturor.

#### **6. Nu mai avem voie să negociem salariul la angajare**

Unii cred că Directiva va elimina negocierea individuală a salariului, însă nu este cazul. Negocierea rămâne posibilă, dar trebuie să se bazeze pe criterii obiective, transparente și neutre din punct de vedere al genului. Directiva nu interzice negocierile, ci cere ca acestea să fie corecte și documentate.

#### **7. Angajatorii nu mai pot oferi bonusuri sau beneficii diferențiate**

Se vehiculează ideea că bonusurile și beneficiile nu vor mai putea fi acordate diferențiat. În realitate, acestea pot fi oferite în continuare, dar trebuie să fie bazate pe criterii clare, transparente și aplicate uniform pentru posturi similare. Diferențele trebuie justificate și comunicate transparent.

În loc de concluzii, subliniem că pregătirea pentru transparentizare este un proces laborios, care necesită coeziune între expertiza profesioniștilor în resurse umane și cea a avocaților specializați în dreptul muncii.

Abordarea acestui subiect trebuie să țină cont de nivelul de pregătire al fiecărei companii. Ideea de bază este că, înainte de transparentizare, trebuie construit un sistem de salarizare coerent, echitabil și bine documentat. Construirea sistemului de salarizare trebuie, de asemenea, să țină cont de jurisprudența bogată a Curții de Justiție a Uniunii Europene care, în activitatea sa, a oferit interpretări de substanță asupra modului în care egalitatea de remunerare trebuie transpusă în practică.