

Transparența salarială: obligație legală sau oportunitate strategică? Noile reguli propuse de proiectul de lege

**Sonia Bălănescu**

Avocat senior coordonator

**Cosmina Mieilă**

Avocat colaborator



Connected Law Firm of PwC

Deși principiul egalității de remunerare între femei și bărbați este consacrat de multă vreme în legislația europeană, aplicarea sa practică a rămas limitată, în lipsa unor mecanisme concrete de transparență salarială care să permită evaluarea efectivă a echității remunerării.

Directiva (UE) 2023/970 (Directiva) intervine tocmai în acest punct: nu restructurează arhitectura juridică existentă, ci o consolidează, oferind lucrătorilor instrumente clare prin care pot obține informațiile necesare pentru a verifica dacă remunerația de care beneficiază respectă principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală și pentru a contesta eventualele discrepanțe.

În România, transpunerea Directivei s-a lăsat așteptată, iar proiectul de lege publicat la data de 30 martie 2026 (*Proiectul*) marchează începutul unui proces de realiniere legislativă cu implicații concrete pentru angajatori. Textul de lege preia, în linii mari, elementele esențiale ale Directivei, însă introduce și particularizări la nivel național care merită analizate atent, întrucât vor determina modul de aplicare efectivă a regulilor privind egalitatea de remunerare.

Mai jos prezentăm, într-o formă sintetică, principalele diferențe dintre Directiva și proiectul de lege, astfel încât angajatorii să poată anticipa corect implicațiile viitoare.

Definiții

Pentru a defini “munca de aceeași valoare”, Directiva se bazează pe criterii clare – competențe, efort, responsabilitate și condiții de muncă. Proiectul nu preia exact aceeași terminologie, ci utilizează în continuare noțiunea de „munca de valoare egală”, deja prezentă în legislația națională. Totuși, conținutul definiției este aliniat la standardul european, deoarece integrează aceleași criterii: cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale, efort intelectual și/sau fizic, responsabilități și condiții de muncă). Astfel, se asigură cel puțin o aliniere la nivel conceptual.

În privința “structurii de remunerare”, Directiva o abordează ca instrument metodologic - un set de reguli, factori și indicatori care permit determinarea valorii muncii și compararea remunerării fără a fi influențate de elemente subiective sau discriminatorii. În schimb, Proiectul definește termenul ca pe un „compartiment/sistem de remunerare”, existând, astfel, posibilitatea să se refere fie la aceeași structură metodologică prevăzută de Directiva (“sistem”), fie la o componentă organizațională (“compartiment”), cum ar fi crearea unui departament intern responsabil cu aplicarea și monitorizarea politicilor salariale.

Dreptul la informare

Atât Directiva, cât și Proiectul prevad dreptul lucratorilor de a solicita și de a primi, în scris, personal sau prin intermediul reprezentanților lucratorilor, informații privind nivelul lor individual de remunerare și nivelurile medii de remunerare, defalcate pe criteriul de sex, pentru categoriile de lucratori care presteaza aceeași munca sau o munca de valoare egala.

Totuși, deși Directiva reglementeaza un termen de maximum doua luni pentru a raspunde la astfel de solicitari, Proiectul scurteaza termenul de raspuns la maximum 30 de zile lucratoare. Prin urmare, angajatorii trebuie sa își pregateasca intern proceduri clare pentru gestionarea rapida a acestor solicitari.

Proiectul mai prevede și:

- obligația angajatorilor de a informa anual lucratorii cu privire la dreptul de a primi aceste informații și la procedura de urmat;
- dreptul lucratorilor de a solicita clarificari în situația în care informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, angajatorul fiind obligat sa ofere un raspuns motivat, în termen de maximum 30 de zile lucratoare.

Raportare privind diferențele de remunerare

Raportarea privind diferențele de remunerare se refera la obligația angajatorilor cu minimum 100 de lucratori de a transmite periodic autoritaților competente o serie de indicatori care arata în mod concret diferențele de remunerare dintre femei și barbați. Printre informațiile raportate se numara diferența de remunerare între femei și barbați, diferența mediana de remunerare între aceștia, proporția dintre lucratorii de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare interval de remunerare de tip cuartila, precum și alte date care permit analizarea modului în care este aplicat principiul egalității de remunerare.

În plus, informațiile privind diferența de remunerare între femei și barbați pe categorii de lucratori trebuie furnizate tuturor lucratorilor lor și reprezentanților acestora, dar și anumitor autorități (Inspectoratul Teritorial de Munca și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării), însa, pentru acestea din urma, doar la cerere, inclusiv pentru ultimii patru ani, daca datele sunt disponibile.

În esența, structura raportarii prevazute în Proiect urmeaza liniile generale ale Directivei: aceiași indicatori, aceeași categorie de angajatori vizați și aceeași finalitate – monitorizarea diferențelor salariale și identificarea situațiilor care necesita masuri corective.

Spre deosebire de Directiva, care folosește un concept mai flexibil de „termen rezonabil” pentru a raspunde la solicitari și clarificari, Proiectul introduce termene concrete: angajatorii trebuie sa raspunda solicitarilor de clarificare în termen de 30 de zile lucratoare, cu posibilitatea de prelungire cu pâna la 30 de zile lucratoare, furnizând un raspuns argumentat.

De asemenea, atât Directiva, cât și Proiectul prevad faptul ca, în cazul în care din raportare rezulta diferențe de remunerare dintre femei și barbați care nu se justifica pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorii remediaza situația în strânsa cooperare cu reprezentanții lucratorilor, cu inspectoratul de munca și/sau cu organismul de promovare a egalității, dupa caz.

Însa, spre deosebire de Directiva, care face trimitere la un „termen rezonabil” și în acest caz, proiectul prevede un termen de pâna la 90 de zile lucratoare pentru remedierea diferențelor. În plus, în situații temeinic justificate, termenul se poate prelungi, dar nu mai mult de 6 luni.

Evaluarea comuna

Atât Directiva, cât și Proiectul prevad faptul ca, în cazul în care raportarea privind diferențele de remunerare releva o diferență medie de remunerare între femei și bărbați de cel puțin 5% în oricare dintre categoriile de lucratori, iar angajatorul nu a justificat aceasta diferență pe baza unor criterii obiective și neutre din perspectiva sexului și nu a remediat aceasta diferență nejustificata în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare în termen de 6 luni de la transmiterea raportarii remunerațiilor, angajatorul are obligația de a efectua o evaluare comuna a remunerațiilor, în consultare cu reprezentanții lucratorilor.

Scopul evaluarii comune este de a identifica, remedia și preveni diferențele de remunerare nejustificate, care nu se justifica prin factori obiectivi, neutri din punctul de vedere al sexului.

Directiva prevede ca masurile rezultate din evaluarea comuna trebuie implementate într-un interval de timp rezonabil. Proiectul concretizeaza acest interval: angajatorul are obligația de a remedia diferențele de remunerare nejustificate într-un termen de 6 luni, în consultare cu reprezentanții lucratorilor, cu posibilitatea implicării Inspecției Muncii și/sau a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Aparearea drepturilor

Atât Directiva, cât și Proiectul prevad ca lucratorii care se considera nedreptați din cauza neaplicării principiului egalității de remunerare au dreptul sa recurga la conciliere și la proceduri judiciare care sa fie ușor accesibile lucratorilor și persoanelor care acționeaza în numele lor, inclusiv dupa încetarea raportului de munca.

Proiectul introduce totuși un element suplimentar: acest drept nu se menține nelimitat în timp dupa încetarea raportului de munca, ci este limitat la o perioada de 12 luni de la încetarea acestuia. Prin urmare, orice lucrator care se considera discriminat în privința remunerării pe criteriul de sex poate sa recurga la proceduri judiciare pe toata durata raportului de munca și pentru o perioada de maximum 12 luni dupa încetarea acestuia.

De asemenea, Proiectul menține regulile privind inversarea sarcinii probei și protecția împotriva represaliilor pentru lucratorii care depun plângeri sau sprijina victime ale discriminării salariale.

Achiziții publice

Deși Directiva permite excluderea operatorilor economici din achizițiile publice pentru nerespectarea regulilor privind transparența și egalitatea salariala – inclusiv pentru menținerea unor diferențe de remunerație nejustificate de peste 5% – Proiectul de lege nu include o astfel de prevedere în forma sa actuala.

Cu toate acestea, nu este exclus ca aceasta regula sa fie reglementata ulterior, prin modificarea legislației în materia achizițiilor publice sau prin acte normative distincte care sa integreze criteriile de conformare cu principiul egalității de remunerare în procedurile de achiziție.

Sanțiuni

Directiva cere sanțiuni eficace, proporționale și disuasive, fara a impune un quantum minim sau maxim. În linie cu Directiva, dar mergând mai departe în detaliu, Proiectul stabilește expres amenzi între 10.000–30.000 lei, cu circumstanțe agravante pentru repetitivitate și discriminare intersecționala.

Concluzii

În ansamblu, Directiva (UE) 2023/970 și Proiectul de lege românesc urmăresc același obiectiv: creșterea transparenței salariale și asigurarea unei aplicari reale a principiului remunerării egale pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. Directiva stabilește cadrul general și instrumentele de baza, iar Proiectul îl operaționalizează prin termene, proceduri și responsabilități clare la nivelul angajatorilor și al autorităților naționale.

Pentru companii, conformarea nu înseamnă doar o serie de obligații administrative, ci și o oportunitate de a:

- revizui criteriile de evaluare și clasificare a posturilor,
- consolida coerența politicilor salariale,
- adapta procesele de recrutare astfel încât comunicarea nivelurilor de remunerare să fie transparentă și coerentă,
- îmbunătăți modul în care sunt colectate, structurate și utilizate datele salariale.

Prin pregătirea echipelor interne și organizarea riguroasă a fluxurilor de lucru, aceste schimbări pot fi transformate dintr-o simplă obligație de conformare într-un avantaj competitiv pe piața muncii, contribuind la un climat organizațional bazat pe echitate, transparență și încredere.