

**FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA**

Reprezentativă la nivel de sector "Sănătate."

Membră a CNS "Cartel ALFA", afiliată la EUROFEDOP

București, Sector 3, Str. Lipsicani nr. 53, etaj III Mobil: 0721246491/ Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: [www.solidaritatea-sanitara.ro](http://www.solidaritatea-sanitara.ro)e-mail: [solidaritateasanitara@yahoo.fr](mailto:solidaritateasanitara@yahoo.fr)

fb/solidaritatea-sanitara

Către:

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale

În atenția domnului **Dragoș-Nicolae PÎSLARU**, Ministru

Federația „Solidaritatea Sanitară” din România (FSSR), organizație sindicală reprezentativă la nivelul sectorului sanitar, vă transmite propunerile sale de modificare a Proiectului de Lege privind transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați.

FSSR solicită modificarea și completarea proiectului de lege pe 20 de teme, grupate în șase categorii:

- (1) definiții fundamentale;
- (2) criteriile și arhitectura sistemului de salarizare;
- (3) transparența și informarea;
- (4) evaluarea comună a remunerațiilor;
- (5) căile de atac, probatoriu și termene;
- (6) sancțiuni, achiziții publice și dispoziții orizontale.

Propunerile sunt formulate în tabelul comparativ atașat, cu patru coloane: textul directivei, textul proiectului de lege, forma propusă de FSSR și argumentele pentru forma propusă.

Propunerile respectă cinci principii directe asumate de FSSR: transpunerea fidelă a directivei, guvernanta proactivă a salarizării, evaluarea corectă a valorii muncii (inclusiv a muncii relaționale și de îngrijire), rolul sindical efectiv și libertatea responsabilizată de negociere.

FSSR rămâne la dispoziția inițiatorilor proiectului de lege și a comisiilor parlamentare de specialitate pentru orice clarificări sau dezbateri tehnice suplimentare.

Cu stimă,

**Manager, Rotilă Viorel**

## Principii directoare ale propunerilor formulate de FSSR

Propunerile formulate în tabelul care urmează respectă cinci principii directoare, asumate explicit de Federația Solidaritatea Sanitară și compatibile cu ideile personale RV:

- *Principiul transpunerii fidele. Romania trebuie să transpună integral cerințele directivei. Subtranspunerea expune statul acțiunii în constatarea neîndeplinirii obligațiilor și lasă lucrătorii fără protecție efectivă.*
- *Principiul guvernăței proactive. Transpunerea trebuie să treacă de la modelul reactiv (plângere, control, litigiu) la modelul preventiv: sisteme de salarizare documentate, evaluate, monitorizate și remediabile înainte ca o discriminare să fie sesizată.*
- *Principiul evaluării corecte a valorii muncii. Criteriile obligatorii (competențe, efort, responsabilitate, condiții de muncă) trebuie definite larg, astfel încât să recunoască specificul muncii din sănătate și să nu subvalueze munca relațională, de îngrijire și de comunicare clinică.*
- *Principiul rolului sindical efectiv. Evaluarea comună, definirea categoriilor de lucrători, criteriile de evoluție a remunerației și planurile de remediere trebuie elaborate în cooperare reală cu reprezentanții lucrătorilor, nu doar în consultare formală.*
- *Principiul libertății responsabilizate. Negocierea individuală și colectivă, sporurile și bonusurile rămân posibile și legitime; ele trebuie însă exercitate în interiorul unor reguli scrise și verificabile, nu în afară lor. Sectorul public oferă modele de disciplină a criteriilor, dar nu trebuie să devină modelul rigid al sectorului privat.*

FSSR a identificat neconformități sau lacune de transpunere la nivelul următoarelor articole din proiectul de lege, detaliate în tabelul comparativ atașat:

Nr.	Articolul din directivă	Neconformitatea din proiectul de lege	Gravitate
1	Art. 3 alin. (1) lit. a) — definiția remunerației	„Pentru munca prestată” este mai îngust decât „pe motivul încadrării în muncă” — exclude beneficiile în natură și compensațiile care nu remunerează strict timpul lucrat	Critică
2	Art. 3 alin. (1) lit. g) — munca de valoare egală	Criteriul „aceiași indicatori și aceleași unități de măsură” face imposibilă compararea posturilor cu profil diferit dar valoare egală	Critică
3	Art. 3 alin. (1) lit. h) — categoria de lucrători	Absența mecanismului de desemnare ad-hoc a reprezentanților în unitățile fără sindicat	Semnificativă
4	Art. 3 alin. (1) lit. o) — structura de remunerare	„Compartimentul/sistemul” este ambiguu și poate genera conformare birocratică fără substanță reală	Semnificativă

5	Art. 3 alin. (2) + art. 19 — sursa unică și comparatorul ipotetic	Lista enumerativă exclude mecanisme corporative moderne; comparatorul ipotetic absent din textul propus	Critică
6	Art. 4 alin. (4) — factorii minimi + competențe non-tehnice	Factorii minimi obligatorii nu sunt enumerați în lege; interdicția subevaluării competențelor non-tehnice absentă	Importantă
7	Art. 4 — clauza diferențierii legitime	Absența unei clauze exprese care să protejeze diferențierile obiective legitime	Importantă
8	Art. 4 + considerentul (31) — sisteme neutre de evaluare a posturilor	Evaluarea de posturi neutre apare numai ca remediu post-raportare, nu ca obligație proactivă	Importantă
9	Art. 5 alin. (1) lit. b) — CCM aplicabile candidaților	Limitarea la CCM la nivelul angajatorului exclude contractele sectoriale sau naționale	Semnificativă
10	Art. 5 alin. (1) — modalitățile de informare a candidaților	Formularea rigidă exclude platformele digitale de recrutare	Moderată
11	Art. 6 alin. (1) — criteriile de evoluție a remunerației	Formula „dacă există” permite evitarea informării; absența reperelor minime pentru criteriile de evoluție	Semnificativă
12	Art. 7 alin. (5) — divulgarea remunerației	Modificarea exclusivă a CM lasă neacoperite categorii cu statute speciale; viciu de trimitere la art. 163	Semnificativă
13	Art. 9 alin. (4) — metodologia de raportare	Proiectul nu specifică elementele metodologice minime, lăsând la latitudinea ANES o arhitectură esențială	Importantă
14	Art. 9 alin. (6) — confirmarea conducerii superioare	„Angajator” (generic) vs. „conducerea angajatorului” (dir.) — sarcina nu este explicit asumată de vârf	Semnificativă
15	Art. 9 alin. (8) — compilarea administrativă a datelor	Opțiunea de compilare din surse fiscale/sociale nu este transpusă	Moderată
16	Art. 10 alin. (1) și (6) — cooperare față de consultare în evaluarea comună	„Consultare” în loc de „cooperare”; absența mecanismului de desemnare ad-hoc a reprezentanților	Critică
17	Art. 11 — sprijin tehnic pentru angajatorii cu sub 250 de lucrători	Sprijinul este limitat la evaluarea comună, nu extins la toate obligațiile; formarea absentă	Semnificativă
18	Art. 13 + considerentul 45 — dialogul social	Art. 12 PL reduce dialogul social la clauze anti-discriminare generice, fără promovarea negocierii colective tematice	Semnificativă
19	Art. 21 — termenele de prescripție	12 luni de la concediere față de minimum 3 ani de la cunoașterea discriminării; contradicție internă cu trei termene diferite	Critică
20	Art. 23 și considerentul (55) — sancțiuni proporționale	Amenzi fixe (10.000–20.000 lei) nedisproporționate față de capacitatea marilor angajatori; sancțiunile specifice pentru recidivă absente	Importantă

21	Art. 24 — egalitate de remunerare în achizițiile publice	Complet absent din proiect — cea mai gravă lacună practică	Critică
22	Art. 27 alin. (2) — clauza de non-regres	Absentă — proiectul poate fi interpretat ca reducând protecțiile existente	Semnificativă

Textul/conținutul Directivei	Textul proiectului de lege	Forma propusă de FSSR pentru textul de lege	Neconformitatea și argumentele FSSR pentru forma propusă
<p>Articolul 3 Definiții</p> <p>În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:</p> <p>(a) „remunerație” înseamnă salariul sau plata obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură (componente complementare sau variabile) de către angajator unui lucrător pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă;</p>	<p>Art. 3 - Definiții</p> <p>(1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:</p> <p>(a) prin remunerație se înțelege orice remunerație brută de forma salariului de bază, indemnizațiile, sporurile, alte adaosuri, precum și orice alte elemente constitutive complementare sau variabile ale veniturilor salariale brute, pe care lucrătorul le primește direct sau indirect pentru munca prestată;</p> <p>(s) prin componente constitutive complementare sau variabile ale remunerației se înțelege orice fel de prestații în plus față de salariul sau suma obișnuită de bază sau minime, pe care lucrătorul le primește direct sau indirect, în numerar sau în natură pentru munca prestată;</p>	<p>Art. 3 - Definiții</p> <p>(1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:</p> <p>(a) prin remunerație se înțelege salariul sau plata obișnuită de bază ori minimă și orice alt avantaj, plătit direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator unui lucrător în considerarea raportului de muncă ori de serviciu, inclusiv componentele constitutive complementare sau variabile ale remunerației;</p> <p>(s) prin componente constitutive complementare sau variabile se înțelege orice prestații, avantaje, adaosuri, sporuri, indemnizații, prime, bonusuri, comisioane, compensații, beneficii în natură sau alte drepturi acordate în considerarea raportului de muncă ori de serviciu, în plus față de salariul/plata de bază sau minimă;</p>	<p>Textul legii nu respectă spiritul directivei.</p> <p>Formula „pentru munca prestată” este mai îngustă decât standardul UE „pe motivul încadrării în muncă”.</p> <p>Forma propusă în proiectul de lege poate exclude beneficii care nu remunerează strict timpul lucrat, cum ar fi plăți la încetare, prestații de boală suplimentare, compensații de formare, pensii ocupaționale, beneficii în natură. Spiritul directivei este să împiedice mutarea discriminării în zona avantajelor indirecte. Textul propus armonizează noțiunea cu Codul muncii, dar păstrează autonomia conceptului european de remunerație.</p>

<p>Articolul 3 Definiții În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:</p> <p>(g) „muncă de aceeași valoare” înseamnă munca stabilită a fi de aceeași valoare în conformitate cu criteriile nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al sexului menționate la articolul 4 alineatul (4);</p>	<p>Art. 3 - Definiții (1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:</p> <p>g) prin muncă egală sau muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic, responsabilități și condiții de muncă;</p>	<p>Art. 3 - Definiții (1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:</p> <p>(g) prin muncă egală se înțelege munca prestată în posturi sau funcții cu atribuții, sarcini, responsabilități și cerințe esențial identice sau echivalente. Prin muncă de valoare egală se înțelege munca a cărei valoare este stabilită, în cadrul unei evaluări comparative, pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, care includ cel puțin competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă, precum și, dacă este cazul, alți factori relevanți pentru postul sau locul de muncă respectiv. Competențele non-tehnice relevante nu pot fi subevaluate.</p>	<p>Neconformitate critică.</p> <p>Directiva nu cere aceiași indicatori sau aceleași unități de măsură, ci, dimpotrivă, urmărește compararea unor locuri de muncă diferite ca profil, dar egale ca valoare. Formula proiectului importă o viziune veche și restrictivă din legislația internă și poate face imposibilă compararea muncii dominate de femei cu munca dominată de bărbați. Textul propus distinge între „muncă egală” și „muncă de valoare egală” și introduce standardul directivei, inclusiv competențele non-tehnice. Spre exemplu, pentru asistente medicale, infirmiere, îngrijitoare și registratoare medicale (categoriile feminizate), formula curentă a PL face imposibilă demonstrarea valorii egale față de profesii masculin-dominante de pe alte coduri COR. Directiva permite compararea, PL o blochează.</p> <p>Valoarea muncii este compusă din cantitate, calitate și nevoia contextuală satisfăcută. Compararea se face pe factori comuni evaluați pe o scală obiectivă. Spre exemplu, un post de asistentă medicală și un post de</p>
--	--	--	---

			tehnician sunt comparabile nu fiindcă fac același lucru, ci fiindcă scorul agregat al competențelor, efortului, responsabilității și condițiilor de muncă poate fi egal.
Art. 3, alin. 1  h) „categorie de lucrători” înseamnă lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, grupați în mod nearbitrar, pe baza criteriilor nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al sexului menționate la articolul 4 alineatul (4), de angajatorul lucrătorilor și, după caz, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale;	Art. 3, alin. 1  h) prin categorie de lucrători se înțelege grupul lucrătorilor care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, grupați în mod nearbitrar, pe baza criteriilor nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al sexului, prevăzute la art. 4, alin 2 de către angajatorul lucrătorilor și, după caz, convenite cu reprezentanții lucrătorilor;	Art. 3, alin. 1  Prin categorie de lucrători se înțelege grupul lucrătorilor care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală, stabilit în mod nearbitrar, pe baza criteriilor prevăzute la art. 4 alin. (2), de către angajator și, atunci când există reprezentanți ai lucrătorilor, în cooperare cu aceștia; în lipsa reprezentanților, lucrătorii pot desemna reprezentanți ad-hoc pentru exercitarea drepturilor prevăzute de prezenta lege, potrivit unei proceduri interne transparente, nediscriminatorii și comunicate tuturor lucrătorilor. Desemnarea acestor reprezentanți nu afectează regimul reprezentării potrivit Legii nr. 367/2022.	Gravitate: transpunere incompletă. Fără un mecanism pentru unitățile fără sindicat sau reprezentanți aleși, gruparea pe categorii poate rămâne unilaterală, iar dreptul la evaluare comună devine inaplicabil. În România, sindicalizarea în sectorul privat este sub 15%. Absența soluției pentru unitățile nesindicalizate afectează direct aplicabilitatea practică a directivei în mediul privat. În sectorul sanitar, sindicalizarea este ridicată în spitalele publice mari, dar redusă în clinicile private și în serviciile externalizate. Soluția pentru reprezentanți ad-hoc protejează aplicarea drepturilor inclusiv în unitățile private fără structura sindicală stabilă. Textul propus armonizează directiva cu Legea dialogului social nr. 367/2022.
	Art. 3 - Definiții (1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:	Art. 3 - Definiții (1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:	Transpunere formală, dar insuficientă. Directiva nu cere crearea unui „compartiment”, ci o arhitectură salarială, cu un set de principii,

	<p>o) prin structură de remunerare se înțelege compartimentul/ sistemul de remunerare existent la nivelul unității prin care se asigură respectarea principiului egalității de remunerare în scopul eliminării inegalităților și diferențelor de remunerare în funcție de sex, între lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală;</p>	<p>(o) prin structură de remunerare se înțelege ansamblul regulilor, criteriilor, procedurilor, instrumentelor de evaluare și clasificare a locurilor de muncă, intervalelor de remunerare, criteriilor de stabilire și evoluție a remunerației și mecanismelor de monitorizare prin care angajatorul asigură egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru muncă de valoare egală;</p>	<p>criterii și reguli. „Compartiment/sistem” este ambiguu și poate genera conformare birocratică. Textul propus clarifică faptul că structura include evaluarea posturilor, clasificarea, benzile, evoluția, bonusurile, monitorizarea și remedierea. Cea mai bună poziționare a unui angajator raportat la prevederile Directivei este existența și corectitudinea sistemului de salarizare, bazat pe criterii scrise, evaluare de posturi, clasificare, benzi, reguli de evoluție, audit periodic, documente justificative. Textul propus clarifică că structura include evaluarea posturilor, clasificarea, benzile salariale, evoluția, componentele variabile, monitorizarea și remedierea.</p>
<p>Art. 19 alin. (1) Comparabilitatea nu se limitează la același angajator formal, ci se extinde la orice „sursă unică” ce stabilește condițiile de remunerare, inclusiv în grupuri de companii. Art. 19 alin. (3) Dacă nu există comparator real, se permit statistici, date istorice și comparatorul ipotetic.</p>	<p>Art. 3: (2) Pentru realizarea unei situații comparabile pentru lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, care prestează aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare, evaluarea nu se limitează la lucrătorii aceluiși angajator, ci se extinde asupra elementelor de remunerare relevante pentru compararea acestora, în</p>	<p>Art. 3, alin. 2 Evaluarea comparabilității nu se limitează la lucrătorii aceluiși angajator și nici la lucrătorii angajați în același timp, ci se poate raporta la orice sursă unică ce stabilește, direct sau indirect, elementele remunerației relevante pentru comparație. Există sursă unică atunci când condițiile sau criteriile relevante de remunerare sunt stabilite ori coordonate centralizat,</p>	<p>Lista enumerativă din proiectul de lege exclude mecanismele corporative moderne prin care politica salarială se stabilește centralizat la nivel de grup, fără a fi consacrată formal prin CCM sau lege. Absența comparatorului ipotetic creează dificultăți în sectoarele puternic segregate pe gen, unde nu există de facto un comparator real de sex diferit.</p>

	<p>condițiile stabilirii unor astfel de elemente, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă sau național ori la nivelul întreprinderii-mamă din cadrul unui grup de întreprinderi, atunci când elementele sunt egale sau comparabile.</p>	<p>inclusiv prin lege, contract colectiv, politică de grup, decizie corporativă, sistem comun de evaluare și clasificare a posturilor, buget centralizat de remunerare sau alt mecanism care produce condiții egale ori comparabile.</p> <p>Se introduce un noul aliniat (2<sup>2</sup>) Acolo unde nu poate fi identificat un comparator real de sex diferit, pot fi utilizate: un comparator ipotetic, date statistice, analize de piață, date istorice, comparații intra-grup sau orice alte informații disponibile care permit prezumarea tratamentului aplicabil unui lucrător de sex diferit aflat într-o situație comparabilă.</p>	
<p><b>Articolul 4</b> Aceeși muncă și muncă de aceeași valoare</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii dispun de structuri de remunerare care garantează egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.</p>	<p>Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii</p> <p>(1) Pentru respectarea dreptului la egalitatea de remunerare între femei și bărbați, angajatorii organizează la nivelul unității, compartimentul/sistemul de remunerare care să asigure remunerație egală pentru lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală.</p>	<p>Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii</p> <p>(1) Pentru respectarea dreptului la egalitatea de remunerare între femei și bărbați, angajatorii organizează la nivelul unității, sistemul de remunerare care să asigure remunerație egală pentru lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală. Structurile de remunerare de la nivelul angajatorilor trebuie să permită stabilirea, justificarea,</p>	<p>„Compartimentul/sistemul” (PL) este ambiguu și poate genera conformare birocratică: crearea unui compartiment HR fără substanță arhitecturală reală.</p> <p>Directiva nu cere un compartiment, ci o arhitectură de guvernare salarială: catalog de posturi, evaluare, clasificare, criteriile, benzi, evoluție, audit.</p> <p>Textul propus clarifică că structura include evaluarea posturilor, clasificarea, benzile salariale,</p>

		monitorizarea și remedierea diferențelor de remunerare în conformitate cu principiul egalității de remunerare	evoluția, componentele variabile, monitorizarea și remedierea situației.
<p>Articolul 4</p> <p>(4) Structurile de remunerare permit să se evalueze dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, convenite împreună cu reprezentanții lucrătorilor, atunci când aceștia există. Criteriile respective nu se bazează, direct sau indirect, pe sexul lucrătorilor. Acestea includ competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă și, dacă este cazul, orice alți factori care sunt relevanți pentru postul sau locul de muncă specific. Acestea se aplică în mod obiectiv, neutru din punctul de vedere al sexului, excluzând orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex. În special, competențele non-tehnice relevante nu trebuie să fie subevaluate.</p>	<p>Articolul 4</p> <p>(2) Prin structurile de remunerare prevăzute la alin. (1) se evaluează dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii, pe criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului, criterii convenite împreună cu reprezentanții lucrătorilor.</p>	<p>Articolul 4</p> <p>(2) Structurile de remunerare permit evaluarea și compararea valorii muncii pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, convenite împreună cu reprezentanții lucrătorilor. Criteriile includ cel puțin: a) competențele, inclusiv competențele tehnice și non-tehnice relevante; b) efortul fizic, mental, emoțional și de coordonare; c) responsabilitatea pentru persoane, bunuri, bugete, informații, procese și decizii; d) condițiile de muncă, inclusiv riscurile, mediul, programul atipic, stresul emoțional, responsabilitatea pentru persoane munca de noapte, în zile de repaus sau de sărbători legale, deplasările și presiunea specifică postului, dacă sunt relevante; e) alți factori pertinenti și justificați pentru postul respectiv</p>	<p>Enumerarea factorilor minimi în norma națională este necesară pentru securitate juridică și pentru practicieni. „Condițiile de muncă” trebuie definite larg: nu doar toxicitate sau efort fizic, ci și program, noapte, weekend, sărbători legale, stres emoțional și responsabilitate pentru persoane. Astfel sunt evitate stereotipurile prin care munca fizică masculinizată este supraevaluată, iar munca relațională, administrativă sau de îngrijire este subevaluată.</p> <p>.</p> <p>Absența interdicției subevaluării competențelor non-tehnice din directivă perpetuează stereotipurile de gen în evaluare.</p>
		Art. 4, alin. (7)	Proiectul de lege nu conține o clauză expresă care să protejeze

		<p>Prezenta lege nu împiedică angajatorul să stabilească diferențe de remunerare între lucrători care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală atunci când diferențele sunt justificate prin criterii obiective, relevante, verificabile, neutre din punctul de vedere al sexului și aplicate transparent, cum ar fi: competența relevantă, experiența relevantă, performanța individuală, responsabilitatea suplimentară, condițiile de muncă, raritatea competențelor pe piața muncii sau alți factori legitimi, documentați și aplicați nediscriminatoriu.</p>	<p>diferențierile obiective legitime și să delimiteze clar obligația legală de libertatea angajatorului de a diferenția pe criterii obiective (performanță, competență, responsabilitate).</p> <p>Fără această clauză, legea poate fi citită ca interzicând orice diferențiere salarială, ceea ce contravine spiritului directivei și art. 40 din Codul muncii.</p> <p>Directiva nu transformă sectorul privat într-un sistem public de grile. Ea cere criterii, nu niveluri uniforme; transparență, nu publicarea salariilor individuale; capacitate de justificare, nu abolirea negocierii.</p> <p>Textul propus fixează mesajul esențial: libertate în interiorul regulilor, nu libertate arbitrară. Negocierea individuală nu dispăre din perspectiva directivei, ci se mută în interiorul unor criterii și intervale de remunerare documentate. Libertate în interiorul regulilor, nu libertate arbitrară.</p>
<p>Art. 4, alin. (4) (citat anterior) și considerentul (31) (...) atunci când se utilizează sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului, acestea sunt eficiente în stabilirea unui sistem de</p>	<p>Art. 10, alin. (7) Punerea în aplicare a măsurilor include o analiză a sistemelor existente de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului sau instituirea unor</p>	<p>Art. 4, alin. (8) Angajatorii care utilizează sisteme de clasificare a posturilor sau de stabilire a nivelurilor de remunerare se asigură că acestea sunt neutre din punctul de vedere al sexului.</p>	<p>Plasarea evaluării de posturi neutre exclusiv ca remediu post-raportare înseamnă ca angajatorii vor fi obligați să construiască sisteme abia după ce discriminarea a fost constatată, inversat față de logica directivei.</p>

<p>remunerare transparent și sunt esențiale pentru a asigura excluderea discriminării directe sau indirecte pe criteriul de sex. Aceste sisteme detectează discriminarea indirectă în privința remunerării legată de subevaluarea locurilor de muncă ocupate de obicei de femei. Ele realizează acest lucru prin măsurarea și compararea locurilor de muncă al căror conținut este diferit, dar de aceeași valoare, sprijinind astfel principiul egalității de remunerare.</p>	<p>astfel de sisteme, pentru a se asigura excluderea oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex în privința remunerării.</p>	<p>Angajatorii cu cel puțin 50 de lucrători documentează criteriile minime de evaluare și clasificare a locurilor de muncă. Angajatorii cu cel puțin 100 de lucrători integrează aceste criterii în structurile de remunerare utilizate pentru raportarea prevăzută la art. 9.</p>	
<p>Art. 4 alin. (2) Statele membre, cu consultarea organismelor de promovare a egalității, iau măsurile necesare pentru a se asigura că sunt puse la dispoziție, în mod ușor accesibil, instrumente sau metodologii analitice menite să sprijine și să ghideze procesul de evaluare și comparare a valorii muncii în conformitate cu criteriile stabilite la prezentul articol. Respectiv instrumente sau metodologii le permit angajatorilor și/sau partenerilor sociali să instituie și să utilizeze cu ușurință sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de</p>	<p>Art. 4 alin. (4) În sprijinul aplicării de către angajatori a prevederilor de la alin. (1), Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu consultarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pune la dispoziția angajatorilor și a partenerilor sociali, în mod ușor accesibil, instrumente/metodologii pentru stabilirea unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului care stau la baza evaluării unei situații comparabile în ceea ce privește valoarea muncii.</p>	<p>Art. 4 (4) În sprijinul aplicării de către angajatori a prevederilor de la alin. (1), Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu consultarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pune la dispoziția angajatorilor și a partenerilor sociali, în mod ușor accesibil, instrumente/metodologii pentru stabilirea unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului care stau la baza evaluării unei situații comparabile în ceea ce privește valoarea muncii.</p>	<p>Proiectul de lege transpune obligația de a dezvolta instrumente, dar nu specifică conținutul minimal al acestora, lăsând la discreția ANES o arhitectură metodologică esențială pentru conformarea angajatorilor. Directiva (Art. 4, alin. (2) și (3)) cere că instrumentele să permită instituirea de sisteme „neutre din punctul de vedere al sexului”, nu doar „criterii obiective”. Fără un test de paritate de gen post-evaluare, orice sistem de job grading, oricât de analitic, poate reproduce discriminarea neintenționat. Specificarea conținutului minimal al instrumentelor și termenul de 12</p>

<p>vedere al sexului, care exclud orice discriminare pe criteriul de sex în privința remunerării.</p>		<p>(4<sup>1</sup>) Instrumentele și metodologiile prevăzute la alin. (4) trebuie să includă obligatoriu:  a) metode analitice de evaluare a posturilor bazate pe factorii prevăzuți la alin. (2), cu descriptori de nivel neutri față de gen;  b) un test de paritate de gen, aplicabil după finalizarea evaluării, care verifică că rezultatele nu corelează sistematic cu genul ocupanților de posturi;  c) ghiduri pentru aplicarea de angajatori cu mai puțin de 50 de lucrători.  (4<sup>2</sup>) ANES publică aceste instrumente pe site-ul propriu în termen de 12 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi.</p>	<p>luni pentru publicare asigură că angajatorii au instrumentele necesare înainte de termenul de raportare.</p>
<p>Articolul 5  Transparența salarială înainte de angajare  (1) Candidații la ocuparea unui loc de muncă au dreptul de a primi, de la angajatorul potențial, informații cu privire la:  (...)  (b) după caz, clauzele relevante ale convenției colective de muncă aplicate de angajator în legătură cu postul respectiv. (...)</p>	<p>Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare  (1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la:  (...)  b) clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă aplicabile postului la nivelul angajatorului, după caz.</p>	<p>Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare  (1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la:  (...)  b) clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă aplicabile postului la nivelul angajatorului, după caz, clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă sau ale convenției</p>	<p>Limitarea la CCM la nivelul angajatorului exclude contractele colective sectoriale sau cel național, care pot conține clauze relevante pentru remunerare.</p>

		colective de muncă aplicabile postului respectiv, indiferent de nivelul la care acestea sunt încheiate, în măsura în care produc efecte asupra angajatorului și a postului în cauză	
<p>Articolul 5</p> <p>Transparența salarială înainte de angajare</p> <p>(1) Candidații la ocuparea unui loc de muncă au dreptul de a primi, de la angajatorul potențial, informații cu privire la:</p> <p>(...)</p> <p>(b) (...)</p> <p>Aceste informații se furnizează într-un mod care să asigure o negociere în cunoștință de cauză și transparentă în ceea ce privește remunerația, de exemplu printr-un anunț de post vacant publicat, înaintea interviului de angajare sau, în alt mod.</p>	<p>Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare</p> <p>(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) se vor regăsi în anunțul pentru ocuparea unui post vacant, publicat pe pagina de internet a angajatorului sau în orice spațiu accesibil publicului ori vor fi comunicate în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului de angajare, într-un mod care să îi permită acestuia o negociere informată și transparentă, în ceea ce privește remunerația.</p>	<p>Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare</p> <p>Informațiile prevăzute la alin. (1) se aduc la cunoștința candidatului într-un mod care îi permite o negociere informată și transparentă privind remunerația, prin includerea lor în anunțul de post vacant, prin comunicare scrisă înaintea interviului sau prin alt mijloc documentabil, inclusiv prin platforme electronice de recrutare, cu condiția ca informația să fie accesibilă înaintea interviului ori, dacă nu există interviu, înaintea începerii raportului de muncă.</p>	<p>Formularea rigidă (anunț sau scris) poate crea dificultăți pentru platformele digitale de recrutare și pentru partenerii sociali care utilizează alte forme de comunicare. Transparența pre-contractuală elimină asimetria cognitivă care face negocierea salarială inegală, fără a afecta libertatea propriu-zisă de a negocia.</p>
<p>Articolul 6</p> <p>Transparența procesului de stabilire a remunerațiilor și a politicii privind evoluția remunerației</p> <p>(1)</p> <p>Angajatorii pun la dispoziția lucrătorilor, într-un mod ușor de accesat, criteriile care sunt</p>	<p>Art. 6 - Transparența politicilor de stabilire a remunerației</p> <p>(1) Angajatorii au obligația de a pune la dispoziția lucrătorilor în cadrul unității, într-un mod ușor accesibil lucrătorilor, criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, a nivelurilor de remunerare, precum și</p>	<p>Art. 6 - Transparența politicilor de stabilire a remunerației</p> <p>(1) Angajatorii pun la dispoziția lucrătorilor, într-un mod ușor accesibil, criteriile utilizate pentru determinarea remunerației, a nivelurilor de remunerare, a intervalelor de remunerare, a</p>	<p>Formula „dacă există” din PL nu trebuie să permită evitarea informării. Dacă nu există criteriile de evoluție, angajatorul trebuie să spună explicit acest lucru. Absența reperelor minime pentru criteriile de evoluție lasă angajatorii fără ghidare și poate genera contestații privind caracterul</p>

<p>utilizate pentru a determina remunerația, nivelurile de remunerare și evoluția remunerației. Aceste criterii trebuie să fie obiective și neutre din punctul de vedere al sexului.</p>	<p>modalitățile de evoluție a remunerației, dacă există.</p>	<p>componentelor complementare sau variabile și, după caz, a evoluției remunerației. Dacă angajatorul nu utilizează un mecanism de evoluție a remunerației, această împrejurare este comunicată expres lucrătorilor. Criteriile trebuie să fie obiective, neutre din punctul de vedere al sexului și aplicate transparent.</p> <p>(1<sup>1</sup>) Criteriile de evoluție a remunerației pot include, în măsura în care sunt relevante pentru postul respectiv și aplicate nediscriminatoriu: performanța individuală, dezvoltarea competențelor, experiența relevantă, vechimea în muncă sau în specialitate, creșterea responsabilității, rezultatele evaluării profesionale, raritatea competențelor pe piața muncii și alte criterii obiective. Vechimea poate fi utilizată ca reper numai în măsura în care reflectă experiență relevantă, competență acumulată, autonomie profesională sau valoare adăugată pentru postul respectiv.</p>	<p>discriminatoriu al sporurilor sau bonusurilor.</p> <p>Vechimea este un criteriu obiectiv ce poate fi utilizat, atât ca expresie a experienței relevante într-o anumită specialitate (vechime în specialitate) cât și ca experienței relevante în domeniul relațiilor de muncă. Performanța este legitim diferențiable, dar trebuie definită înainte, măsurată corect și documentată.</p>
	<p>ART. II Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul</p>	<p>ART. II Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al</p>	<p>Referirea la „salariul de bază” din Codul muncii este mai îngustă decât</p>

	<p>Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se completează, după cum urmează: (...) 5. La articolul 159, după alineatul (3) se introduc trei noi alineate, alineatele (4) - (6), cu următorul cuprins: ”(4) Angajatorii pun la dispoziția salariaților informații privind criteriile care sunt utilizate pentru determinarea salariului de bază, nivelurile de remunerare și evoluția remunerației, într-un mod ușor accesibil acestora.</p>	<p>României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se completează, după cum urmează: (...) 5. La articolul 159, după alineatul (3) se introduc trei noi alineate, alineatele (4) - (6), cu următorul cuprins: „(4) Angajatorii pun la dispoziția salariaților criteriile utilizate pentru determinarea remunerației, a nivelurilor de remunerare, a componentelor remunerației și a evoluției remunerației.”</p>	<p>remunerația, excluzând componentele variabile și indirecte.</p>
<p>Articolul 7 Dreptul la informare</p> <p>(5) Lucrătorii nu sunt împiedicați să divulge informații despre remunerația lor în scopul asigurării aplicării principiului egalității de remunerare. În special, statele membre introduc măsuri de interdicere a clauzelor contractuale care limitează posibilitatea lucrătorilor de a divulga informații despre remunerația lor.</p>		<p>Art. 7 - Dreptul la informare al lucrătorilor <i>(Introducerea a două noi aliniate:)</i> (6) Lucrătorii nu pot fi împiedicați să divulge informații despre propria remunerație în scopul aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru muncă de valoare egală. (7) Sunt nule de drept clauzele contractuale, dispozițiile regulamentare, instrucțiunile interne sau actele administrative individuale care interzic ori</p>	<p>Protecția trebuie extinsă la remunerație în sens larg, nu doar la salariu; sporurile și bonusurile pot fi divulgate în scopul egalității.</p>

	<p>ART. II                  Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se completează, după cum urmează:                  (...)                  2. La articolul 17, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alin. (4<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:                  ”(4<sup>1</sup>) Contractul individual de muncă nu poate conține elemente contrare prevederilor art. 163 alin. (2) din prezentul cod”.                  (...)                  6. La articolul 163, se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:                  ”ART. 163                  (3)                  Prin excepție de la prevederile alin. (1) lucrătorul poate prezenta informații despre nivelul salariului individual, în scopul aplicării principiului egalității de tratament între</p>	<p>limitează exercitarea dreptului prevăzut la alin. (6).</p> <p>ART. II                  Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se completează, după cum urmează:                  (...)                  2. La articolul 17, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alin. (4<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:                  ”(4<sup>1</sup>) Contractul individual de muncă nu poate conține elemente contrare prevederilor art. 163 alin. (3) din prezentul cod”.                  (...)                  Art. 163 alin. (3) Codul muncii — reformulare:                  „Prin excepție de la alin. (1), salariatul poate divulga informații privind propria remunerație în scopul aplicării principiului egalității de remunerare.”</p>	<p>Modificarea exclusivă a Codului Muncii lasă neacoperite categoriile de lucrători cu statute speciale (funcționari publici, personal sanitar bugetar, cadre didactice). Consacrarea dreptului în legea specială asigură acoperirea tuturor categoriilor definite la art. 2 din directiva.</p> <p>Protecția trebuie extinsă la remunerație în sens larg, nu doar la salariu, sporurile și bonusurile pot fi divulgate în scopul egalității.</p> <p>Art. 17 alin. (4<sup>1</sup>) din proiectul de lege face trimitere la art. 163 alin. (2) din Codul muncii, un alineat care conține interdicția generală a divulgării salariului. Trimiterea corectă este la alin. (3), care este tocmai excepția introdusă prin pct. 6 din același articol. Această eroare produce un efect auto-contradictoriu: același CIM nu poate conține elemente contrare... interdicției de divulgare, adică ar impune divulgarea, invers față de intenție.</p>
--	---	---	--

	femei și bărbați, înțeles în sensul dispozițiilor art. 1 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare”.		
Observație generală: art. 9 și art. 10 precizează faptul că raportarea utilizează medie, mediană, componente variabile/complementare și quartile pentru a evidenția segregarea orizontală/verticală.	Art. 9 - Obligația de raportare (4) Metodologia de raportare, formatul standard al raportării și termenele exacte se stabilesc prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, la propunerea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.	Art. 9 - Obligația de raportare (4) Metodologia de raportare, formatul standard al raportării și termenele exacte se stabilesc prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, la propunerea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Metodologia de raportare stabilește cel puțin: modul de calcul al remunerației anuale și orare; tratamentul fracțiunii de normă; evaluarea beneficiilor în natură; includerea bonusurilor și a componentelor variabile; identificarea și justificarea efectului salariilor extreme; calculul mediei, medianei și quartilelor; procedura de verificare și corectare a datelor.”	Simulările statistice arată că salariile extreme, salariile minime concentrate la un sex sau beneficiile în natură ale top managementului pot distorsiona media și quartilele. Angajatorii trebuie să înțeleagă aceste efecte pentru a explica obiectiv diferențele.
Articolul 9	Art. 9 - Obligația de raportare	Art. 9 - Obligația de raportare	Raportarea lăsată exclusiv departamentului HR sau de

<p>Raportarea privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin</p> <p>(6) Corectitudinea informațiilor trebuie să fie confirmată de conducerea angajatorului, după consultarea reprezentanților lucrătorilor. Reprezentanții lucrătorilor au acces la metodologiile aplicate de angajator</p>	<p>(6) Corectitudinea informațiilor care fac obiectul raportării de la alin. (2) trebuie să fie confirmată de angajator, după consultarea reprezentanților lucrătorilor. Reprezentanții lucrătorilor au acces la metodologiile aplicate de angajator.</p>	<p>(6) Corectitudinea informațiilor prevăzute la alin. (2) se confirmă de conducerea angajatorului sau de persoanele care exercită conducerea executivă ori funcția echivalentă, după consultarea reprezentanților lucrătorilor. Confirmarea include asumarea metodologiei aplicate, a surselor de date și a tratamentului componentelor complementare sau variabile. Reprezentanții lucrătorilor au acces la metodologiile aplicate de angajator.</p>	<p>salarizare, fără responsabilizare managerială superioară, reduce seriozitatea și trasabilitatea datelor. Confirmarea de către conducerea executivă crește responsabilizarea și previne raportări ficționale.</p>
<p>Articolul 9 Raportarea privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin</p> <p>(8) Statele membre pot compila ele însele informațiile prevăzute la alineatul (1) literele (a)-(f) de la prezentul articol, pe baza datelor administrative, cum ar fi datele furnizate de angajatori autorităților fiscale sau de securitate socială. Informațiile se fac publice în temeiul articolului 29 alineatul (3) litera (c).</p>		<p>Articolul 9 Raportarea privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin</p> <p>(13) Guvernul poate stabili, prin hotărâre, un sistem de compilare administrativă a informațiilor prevăzute la alin. (2) lit. a)–f), pe baza datelor existente la autoritățile fiscale, de muncă și de asigurări sociale, cu respectarea RGPD. În măsura în care informațiile astfel compilate ating obiectivul obligației de raportare, acestea pot înlocui total sau parțial raportarea angajatorului.</p>	<p>Proiectul nu transpune opțiunea de compilare administrativă a datelor din surse fiscale/sociale.</p> <p>Compilarea administrativă este o oportunitate ratată de a reduce sarcina angajatorilor prin utilizarea datelor deja colectate prin declarațiile D112. România are infrastructura necesară. Automatizarea compilării statistice corespunde nevoii de a nu transforma directiva într-o povară birocratică necalibrată, mai ales pentru IMM-uri.</p>

<p>Articolul 10 Evaluarea comună a remunerațiilor</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că angajatorii care fac obiectul raportării remunerațiilor în temeiul articolului 9 efectuează, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor lor, o evaluare comună a remunerațiilor în cazul în care sunt îndeplinite toate condițiile următoare:</p>	<p>Art. 10 - Evaluarea comună a remunerațiilor (1) În cazul în care raportarea prevăzută la art. 9 alin. (2) relevă o diferență medie de remunerare între femei și bărbați de cel puțin 5% în oricare dintre categoriile de lucrători, iar angajatorul nu a justificat această diferență pe baza unor criterii obiective și neutre din perspectiva sexului și nu a remediat această diferență nejustificată în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare în termen de 6 luni de la transmiterea raportării remunerațiilor, angajatorul are obligația de a efectua o evaluare comună a remunerațiilor, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor.</p>	<p>Art. 10 - Evaluarea comună a remunerațiilor (1) În cazul în care raportarea prevăzută la art. 9 alin. (2) relevă o diferență medie de remunerare între femei și bărbați de cel puțin 5% în oricare dintre categoriile de lucrători, iar angajatorul nu a justificat această diferență pe baza unor criterii obiective și neutre din perspectiva sexului și nu a remediat această diferență nejustificată în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare în termen de 6 luni de la transmiterea raportării remunerațiilor, angajatorul are obligația de a efectua o evaluare comună a remunerațiilor, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor.</p>	<p>„Consultarea” (PL) este juridic mai slabă decât „cooperarea” (dir.): la consultare, angajatorul poate lua notă de opinie și decide unilateral; la cooperare, ambele părți contribuie activ la identificarea problemelor și soluțiilor. Dacă se dorește înlocuirea expresiei „cooperare” atunci termenul cel mai apropiat din logica dialogului social este cel de acord.</p>
<p>Art. 10 alin. (2) lit. d) prevede evaluarea comună include motivele diferențelor, „astfel cum au fost convenite de reprezentanții lucrătorilor și de angajator”.</p> <p>Art. 10 alin. (2) lit. f)–g) dir. include măsuri de eliminare a diferențelor nejustificate și evaluarea eficacității măsurilor din evaluările anterioare.</p>	<p>Art. 10 alin. (3) lit. d) proiect indică motive „astfel cum au fost convenite”, dar nu cere un plan de acțiune cu termene, responsabilități și indicatori. Proiectul riscă să genereze rapoarte de evaluare fără remediere concretă.</p>	<p>Art. 10 (propunere de aliniat nou) (3<sup>1</sup>) Evaluarea comună include un plan de acțiune pentru eliminarea diferențelor de remunerare nejustificate, cu indicarea: măsurilor concrete de remediere; termenelor de implementare; persoanelor responsabile; categoriilor de lucrători afectați;</p>	<p>Fără un plan de acțiune cu termene și responsabilități, evaluarea comună devine un exercițiu de constatare, nu de remediere. Spiritul directivei cere că raportarea să conducă la acțiune și corectare structurală, nu doar la constatare statistică.</p>

		<p>modalității de finanțare; indicatorilor de progres și calendarului de revizuire. Planul include, după caz, revizuirea sistemului de evaluare și clasificare a locurilor de muncă, a criteriilor de acordare a sporurilor, indemnizațiilor și bonusurilor și a componentelor variabile ale remunerației</p>	
<p>Articolul 11 Sprijin pentru angajatorii cu mai puțin de 250 de lucrători Statele membre oferă sprijin, sub formă de asistență tehnică și formare, angajatorilor cu mai puțin de 250 de lucrători și reprezentanților lucrătorilor în cauză, pentru a facilita respectarea de către aceștia a obligațiilor prevăzute în prezenta directivă.</p>	<p>Art. 10  (8) În vederea sprijinirii angajatorilor cu mai puțin de 250 de lucrători și a reprezentanților lucrătorilor, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați oferă asistență de specialitate și pune la dispoziție metodologii, suport logistic și alte tipuri de materiale informative.</p>	<p>După art. 4 se introduce art. 4<sup>1</sup>  (1) ANES, cu consultarea CNCD, Inspecției Muncii și partenerilor sociali, elaborează și publică modele, ghiduri, instrumente digitale și metodologii standard pentru evaluarea și clasificarea locurilor de munca neutre din punctul de vedere al sexului. (2) Instrumentele includ modele adaptate pentru microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii, precum și exemple de criterii pentru competențe, efort, responsabilitate, condiții de munca, performanța, experiență și componente variabile. (3) ANES și Inspecția Muncii asigură programe de formare și asistență tehnică pentru</p>	<p>Directiva impune sprijin real, nu doar materiale informative. Pentru angajatori privați, în special IMM-uri, metodologia și formarea sunt decisive. Testul de paritate este singură garanție ca un sistem aparent obiectiv nu reproduce discriminarea neintenționat.</p> <p>Transpunerea trebuie să fie separată și generală, nu anexată evaluării comune. Pentru IMM-uri, problema principală este capacitatea tehnică de a construi sisteme de remunerare. Textul propus creează baza pentru sprijin real, inclusiv automatizare și modele standard.</p>

		<p>angajatorii cu mai puțin de 250 de lucrători și pentru reprezentanții lucrătorilor.</p> <p>(4) Instrumentele includ un test de paritate de gen aplicabil după finalizarea evaluării, care verifică dacă rezultatele corelează sistematic cu genul ocupanților de posturi.</p> <p>(5) ANES publică aceste instrumente pe site-ul propriu în termen de 12 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi.</p>	
<p>Art. 13 și considerentul 45: statele iau măsuri pentru implicarea efectivă a partenerilor sociali și pentru promovarea negocierii colective privind egalitatea de remunerare și evaluarea locurilor de muncă.</p>	<p>Art. 12 – Dialogul social Pentru prevenirea și combaterea actelor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de sector de negociere colectivă, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.</p>	<p>Art. 12 - Statul asigură implicarea efectivă a partenerilor sociali în dezbaterile, elaborarea, implementarea și evaluarea măsurilor prevăzute de prezenta lege. Partenerii sociali sunt încurajați să negocieze clauze privind criteriile obiective de remunerare, evaluarea și clasificarea locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului, regulile de evoluție a remunerației, criteriile de acordare a sporurilor, indemnizațiilor și bonusurilor, procedurile de informare și remediere a diferențelor nejustificate.</p>	<p>Art. 13 din directivă nu se reduce la clauze anti-discriminare generice. Negocierea colectivă trebuie să devină spațiu de construcție a regulilor salariale.</p>

<p>Art. 2, art. 7 și art. 25 se aplică tuturor lucrătorilor. Considerentul 18 insistă asupra noțiunii largi de lucrător, nu doar salariat CIM.</p>	<p>Amendamentele la Codul muncii folosesc „salariat”, iar unele drepturi sunt transpuse doar în Codul muncii. Art. 13(2) vorbește generic, dar fără armonizare completă pentru funcționari, militari și statute speciale.</p>	<p>După art. 13 se introduce art. 13<sup>1</sup> cu următorul cuprins: Art. 13<sup>1</sup> Drepturile prevăzute de prezenta lege se aplică tuturor lucrătorilor definiți la art. 2, indiferent de natura raportului de muncă ori de serviciu. În cazul categoriilor reglementate prin legi speciale, dispozițiile prezentei legi se aplică în măsura în care nu există norme speciale mai favorabile și cu respectarea specificului raportului, fără restrângerea substanței drepturilor prevăzute de directivă.</p>	<p>Armonizare necesară cu legislația română. Codul muncii nu acoperă toate categoriile vizate de proiect. Textul propus reduce riscul ca drepturi esențiale (divulgare remunerație, informare, protecție anti-victimizare) să fie aplicabile doar salariaților.</p>
<p>Articolul 21 Termene de prescripție (1) Statele membre se asigură că normele naționale care se aplică termenelor de prescripție pentru introducerea de acțiuni privind egalitatea de remunerare stabilesc când încep să curgă aceste termene, care este durata lor și care sunt circumstanțele în care pot fi suspendate sau întrerupte. Termenele de prescripție nu încep să curgă înainte ca reclamantul să aibă cunoștință de o încălcare, sau înainte de a se putea presupune în mod rezonabil că are cunoștință de aceasta. Statele membre pot</p>	<p>Art. 13 alin. (2) „...procedurile sunt accesibile lucrătorilor... în termen de 12 luni de la încetarea raportului de muncă.” Art. 13 alin. (7) Trimite la termenul din OG 137/2000 (1 an). Art. 13 alin. (9) PL Trimite la „termenul general de prescripție extinctivă”. Contradicție internă: trei termene diferite în același articol.</p>	<p>Art. 13, alin. (2) Procedurile prevăzute la alin. (1) sunt accesibile lucrătorilor și persoanelor care acționează în numele sau în sprijinul acestora, inclusiv după încetarea raportului de muncă ori de serviciu în cadrul căruia se presupune că a avut loc încălcarea. (7) Lucrătorul care se consideră discriminat în materie de remunerare pe criteriul sex, poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termenul prevăzut de art. 20 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și</p>	<p>Termenul de 12 luni de la data concedierii este de 3 ori mai scurt decât minimul de 3 ani impus de directivă. Termenul pornește din momentul greșit: directiva cere pornirea de la cunoașterea discriminării, deoarece fără transparența salarială (care se implementează abia din 2026–2027), lucrătorul nu poate cunoaște discriminarea înainte de a o fi suferit ani de zile. Termenele lungi care curg de la cunoașterea discriminării amplifică riscul revendicărilor retrospective, adică tocmai stimulentele corecte</p>

<p>decide ca termenele de prescripție să nu înceapă să curgă atât timp cât încălcarea este în curs ori înainte de încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă. Aceste termene de prescripție durează cel puțin trei ani.</p>		<p>sanționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>Aliniat nou: (11) Acțiunile și sesizările întemeiate pe prezenta lege pot fi formulate în termen de 3 ani. Termenul nu începe să curgă înainte ca persoana vătămată să fi cunoscut sau să fi trebuit, în mod rezonabil, să cunoască existența încălcării. Pentru încălcările continue, termenul nu începe să curgă înainte de încetarea încălcării. Termenul se suspendă sau, după caz, se întrerupe prin formularea unei plângeri la angajator, sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, sesizarea inspectoratului de muncă sau introducerea acțiunii în justiție.</p>	<p>pentru angajatorii care preferă conformarea proactivă.</p>
<p>Art. 25 directiva arată că lucrătorii și reprezentanții lor nu trebuie tratați mai puțin favorabil pentru exercitarea drepturilor privind egalitatea de remunerare. Art. 27 alin. (2) dir. — „Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în niciun caz un motiv de</p>	<p>Art. 13 - Apărarea drepturilor (3) Lucrătorii, reprezentanții acestora sau orice persoană care depune o plângere sau sprijină o victimă a discriminării salariale sunt protejați împotriva concedierii și a oricărui tratament advers din</p>	<p>Art. 13 - Apărarea drepturilor (3) Este interzis orice tratament mai puțin favorabil, măsură punitivă, represalii, presiune, concediere, modificare nefavorabilă a raportului de muncă, retrogradare, sancțiuni disciplinară, excludere de la</p>	<p>Trimiterea la Legea 202/2002 este insuficientă pentru noul cadru al transparenței salariale deoarece ea nu acoperă represaliile specifice: refuzul informației, penalizarea cererilor de clarificare, sancțiunile pentru divulgarea propriei remunerații.</p>

<p>reducere a nivelului de protecție existent.”</p> <p>Art. 30 dir. — Directiva nu aduce atingere dreptului de negociere colectivă; clauzele CCM privind remunerarea nu pot justifica discriminarea.</p>	<p>partea angajatorului în legătură cu plângerea/demersurile de a sprijini o victimă a discriminării salariale, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>beneficii, evaluare negativă nejustificată sau orice alt prejudiciu aplicat lucrătorilor, reprezentanților lucrătorilor ori persoanelor care îi sprijină, ca reacție la exercitarea drepturilor prevăzute de prezenta lege</p>	
<p>Art. 18 alin. (2) dir. — „...dacă angajatorul nu a pus în aplicare obligațiile de transparență salarială prevăzute la art. 5, 6, 7, 9 și 10, sarcina de a dovedi că nu a existat discriminare îi revine angajatorului. Această excepție se aplică numai dacă angajatorul dovedește că încălcarea a fost în mod vădit neintenționată și de natură minoră.”</p>	<p>Art. 13 alin. (4) PL — Schema clasică <i>prima facie</i>: lucrătorul prezintă fapte care permit prezumarea discriminării, iar angajatorul dovedește absența încălcării. Nu leagă explicit inversarea de nerespectarea transparenței. Nu se extinde la proceduri administrative.</p>	<p>Art. 13 – aliniat nou</p> <p>(9) În procedurile administrative sau judiciare privind o presupusă discriminare directă ori indirectă în materie de remunerare pe criteriul de sex, dacă angajatorul nu a respectat obligațiile prevăzute la art. 5, 6, 7, 9 sau 10 din prezenta lege, sarcina de a dovedi că nu a existat discriminare îi revine angajatorului. Această regulă nu se aplică numai dacă angajatorul dovedește că încălcarea obligațiilor menționate a fost, în mod vădit, neintenționată și are un caracter minor</p>	<p>Proiectul reproduce schema generală <i>prima facie</i>, dar nu prevede explicit legătura dintre nerespectarea transparenței și inversarea automată a sarcinii probei — ceea ce directiva impune distinct.</p> <p>Extinderea la proceduri administrative (CNCD, ITM) este esențială: victimele apelează mai des la aceste căi, iar regula trebuie să funcționeze identic.</p>
<p>Articolul 16 Dreptul la despăgubiri</p> <p>(3) Despăgubirea sau reparația pune lucrătorul care a suferit un prejudiciu în situația în care s-ar fi aflat persoana respectivă dacă nu ar fi fost discriminată pe criteriul</p>	<p>Art. 16 din proiectul de lege consacră reparația integrală, dar nu prevede expres interdicția plafonării prealabile a despăgubirilor.</p>	<p>Art. 16 alineate noi propuse:</p> <p>(5) Despăgubirea sau reparația acordată în temeiul prezentului articol nu poate fi limitată prin stabilirea unui plafon sau a unui</p>	<p>Chiar dacă dreptul comun al răspunderii civile susține repararea integrală, directiva cere o garanție textuală. Practică instanțelor române este de a stabili despăgubiri modeste în litigiile de munca, fără</p>

<p>de sex sau dacă nu ar fi avut loc nicio încălcare a vreunui dintre drepturile sau obligațiile legate de principiul egalității de remunerare. Statele membre se asigură că despăgubirea sau reparația include recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, prejudicii morale, orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și dobânzi de întârziere. (4) Despăgubirea sau reparația nu se limitează prin stabilirea unei limite superioare prealabile.</p>	<p>Dobânzile de întârziere — explicit prevăzute în directiva — lipsesc. Discriminarea intersecțională este menționată, dar fără a preciza ca poate majora cuantumul despăgubirii.</p>	<p>quantum maxim prealabil, indiferent de actul normativ sau practică administrativă națională aplicabilă. (6) Despăgubirea poate lua în considerare prejudiciul cauzat de discriminarea intersecțională, atunci când discriminarea pe criteriul de sex se combina cu alte criterii de discriminare protejate de lege.  (7) Cuantumul despăgubirii include, după caz, dobânzi de întârziere calculate de la data la care discriminarea salarială a produs efecte financiare documentate.”</p>	<p>interdicție legală expresă, efectul disuasiv se reduce.  Dobânzile de întârziere și interdicția plafonului transformă acțiunile în despăgubire într-un instrument cu impact financiar real, descurajând angajatorii să amâne remedierea.  Riscul practic este dat de faptul că instanțele române au tendința de a stabili despăgubiri modeste în litigiile de muncă. Fără o interdicție legală a plafonului, practica judiciară poate reduce efectul disuasiv al directivei, contrar obligației de transpunere efectivă.</p>
<p>Articolul 17 Alte măsuri reparatorii (1) Statele membre se asigură că, în cazul încălcării drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare, autoritățile competente sau instanțele naționale pot emite, în conformitate cu dreptul intern, la cererea reclamantului și pe cheltuiala pârâtului: (a) un ordin de a pune capăt încălcării; (b) un ordin de a se lua măsuri pentru asigurarea aplicării</p>	<p>Art. 17 - Alte măsuri reparatorii (1) În situația încălcării drepturilor și obligațiilor privind respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, instanța competentă poate dispune la cererea reclamantului și pe cheltuiala pârâtului: a) o măsură de a pune capăt încălcării; b) o măsură pentru aplicarea drepturilor sau obligațiilor</p>	<p>Art. 17 - Alte măsuri reparatorii (1) În situația încălcării drepturilor și obligațiilor privind respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, instanța competentă poate dispune la cererea reclamantului și pe cheltuiala pârâtului: a) o măsură de a pune capăt încălcării; b) o măsură pentru aplicarea drepturilor sau obligațiilor privind respectarea principiului egalității de remunerare.</p>	<p>Directiva vede remedierea ca schimbare de sistem, nu doar ca despăgubire individuală. Textul propus leagă sancțiunea de reorganizarea reală a sistemului de salarizare.</p>

<p>drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.</p> <p>(2) În cazul în care pârâtul nu se conformează niciunui ordin emis în temeiul alineatului (1), statele membre se asigură că autoritățile lor competente sau instanțele lor naționale sunt în măsură,</p>	<p>privind respectarea principiului egalității de remunerare.</p> <p>(2) În cazul neconformării pârâtului cu măsurile de la alin. (1), instanța competentă poate dispune stabilirea unor penalități cu titlu cominatoriu.</p>	<p>(2) În cazul neconformării pârâtului cu măsurile de la alin. (1), instanța competentă poate dispune stabilirea unor penalități cu titlu cominatoriu</p> <p>(3) Măsurile prevăzute la alin. (1) pot include, după caz: revizuirea structurii de remunerare; realizarea sau actualizarea evaluării și clasificării locurilor de muncă; adoptarea unui plan de acțiune pentru eliminarea diferențelor nejustificate; corectarea criteriilor de bonusare, sporuri, indemnizații și beneficii; informarea lucrătorilor cu privire la drepturile lor; formarea personalului HR și a managerilor privind egalitatea de remunerare. CNCD, Inspekția Muncii și instanțele pot dispune sau recomanda măsuri structurale în limitele competențelor lor legale.</p>	
<p>Art. 23 din directivă și considerentul (55) stabilesc că sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și disuasive. Amenzile „s-ar putea baza pe cifra de afaceri anuală brută a angajatorului sau pe masa salarială totală”. Se iau în considerare factori agravanți.</p>	<p>Art. 20 – Sancțiuni</p> <p>(2) Contravențiile prevăzute la alin. (1) se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei.</p>	<p>Art. 20 alin. (2)</p> <p>Contravențiile se sancționează gradual, în funcție de gravitatea faptei, numărul lucrătorilor afectați, durata încălcării, dimensiunea angajatorului, masa salarială, cifra de afaceri, existența discriminării intersecționale și conduita de remediere:</p>	<p>Amenzile fixe (10.000–20.000 lei ≈ 2.000–4.000 euro) sunt insuficient disuasive pentru companii mari — echivalentul câtorva ore de activitate ale unui director executiv. Considerentul (55) din directivă anticipează explicit că amenzile bazate pe cifra de afaceri sunt necesare pentru efectul disuasiv față de angajatorii mari.</p>

<p>Art. 23 alin. (4) din directivă prevede ca sancțiuni specifice pentru încălcări repetate: revocarea beneficiilor publice sau excluderea din achiziții publice.</p>		<p>a) pentru angajatori cu sub 50 de lucrători: 5.000–30.000 lei;  b) pentru angajatori cu 50–249 de lucrători: 15.000–100.000 lei;  c) pentru angajatori cu 250 sau mai mulți lucrători: 50.000 lei până la 0,5% din cifra de afaceri anuală netă sau din masa salarială anuală, dar nu mai puțin de 100.000 lei.  Pentru încălcări repetate, plafonul maxim poate fi majorat până la 1%.</p> <p>Art. 20 alin. alineat nou propus: (5<sup>1</sup>) Sancțiunile specifice aplicabile în cazul încălcărilor repetate includ: excluderea de la beneficierea de ajutoare de stat sau subvenții publice; excluderea de la participarea la proceduri de achiziții publice; obligarea de a efectua o evaluare comună a remunerațiilor, chiar dacă pragul de 5% nu a fost atins.</p>	<p>Sanțiunile specifice pentru recidivă (excludere din achiziții publice, revocare beneficii) din art. 23 alin. (4) din directivă sunt complet absente din proiectul de lege.</p>
<p>Art. 24 alin. (1) din directivă: „Printre măsurile pe care statele membre le iau în conformitate cu directivele privind achizițiile publice se numără măsuri de asigurare că, la executarea contractelor de achiziții publice sau a concesiunilor, operatorii economici respectă obligațiile</p>	<p>Proiectul de lege nu conține nicio dispoziție care să transpună art. 24 din directivă. Nici legea specială, nici modificările la Codul Muncii, Legea 202/2002 sau OG 137/2000 nu abordează dimensiunea achizițiilor publice.</p>	<p>După art. 20 se introduce art. 20<sup>1</sup> cu următorul cuprins:  „Art. 20<sup>1</sup> — Egalitatea de remunerare în procedurile de achiziții publice și concesiuni  (1) În procedurile de atribuire și în executarea contractelor de achiziții publice, achizițiile sectoriale și a concesiunilor, autoritățile și</p>	<p>Art. 24 din directivă este un mecanism puternic de control. Netranspunerea lui echivalează cu renunțarea la instrumentul cu cel mai mare efect de levier asupra comportamentului angajatorilor. Un angajator cu diferență &gt;5% nejustificat poate fi sancționat cu amendă de 20.000–30.000 lei, dar</p>

<p>privind principiul egalității de remunerare.”</p> <p>Art. 24 alin. (2) din directivă prevede că autoritățile contractante pot exclude un operator economic dacă demonstrează: (a) nerespectarea obligațiilor de transparență salarială sau (b) o diferență de remunerare nejustificată de peste 5% în oricare categorie de lucrători.</p>		<p>entitățile contractante se asigură că operatorii economici respectă obligațiile privind principiul egalității de remunerare prevăzute de prezenta lege.</p> <p>(2) Documentațiile de atribuire și contractele pot include clauze privind respectarea prezentei legi, sancțiuni contractuale și condiții de reziliere.</p> <p>(3) Autoritatea contractantă poate exclude operatorul economic sau poate refuza atribuirea contractului dacă demonstrează, prin mijloace adecvate, încălcarea obligațiilor de transparență salarială ori existența unei diferențe de remunerare mai mare de 5% în orice categorie de lucrători, nejustificată prin criterii obiective și neutre.</p>	<p>poate câștiga simultan contracte publice de milioane de lei. Riscul de infringement este evident deoarece directiva califică expres art. 24 ca obligație de transpunere a statelor membre</p>
<p>Art. 25 din directivă: lucrătorii și reprezentanții lor nu trebuie tratați mai puțin favorabil pentru exercitarea drepturilor privind egalitatea de remunerare.</p> <p>Art. 27 alin. (2) din directivă: „Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în niciun caz un motiv de reducere a nivelului de protecție existent.”</p>	<p>Nu există clauza de non-regres.</p>	<p>Se introduc două articole noi, art. 26 și art. 27, cu următorul cuprins:</p> <p>Art. 26</p> <p>Prezenta lege stabilește standarde minime de protecție și nu aduce atingere dispozițiilor legale, contractelor colective de muncă, regulamentelor interne sau politicilor angajatorului care acordă lucrătorilor drepturi ori garanții mai favorabile în materia egalității de remunerare și a</p>	<p>Absența clauzei de non-regres permite interpretarea că noua lege „epuizează” obligațiile angajatorilor, chiar dacă legile anterioare ofereau protecție mai largă.</p>

		transparenței salariale. Punerea în aplicare a prezentei legi nu poate constitui motiv pentru reducerea nivelului de protecție existent.	
Art. 30 din directivă: Directiva nu aduce atingere dreptului de negociere colectivă; clauzele CCM privind remunerarea nu pot justifica discriminarea.	Nu există clauza privind relația cu negocierea colectivă.	Art. 27 Prezenta lege nu aduce atingere dreptului de negociere colectivă. Clauzele din contractele colective de muncă referitoare la remunerare se interpretează în conformitate cu principiul egalității de remunerare și cu criteriile de diferențiere legitimă prevăzute la art. 4 alin. (7). Diferențele de remunerare stabilite prin contracte colective de muncă trebuie să fie justificate prin criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului.	Absența unui articol expres poate genera lectura că negocierea colectivă este incompatibilă cu directiva. Textul propus clarifică: negocierea colectivă rămâne liberă, dar nu poate însă valida discriminarea.

26.05.2026

**Manager, Rotilă Viorel**