

30.06.2026

Propuneri de modificare ale AmCham România privind

Proiectul de Lege privind transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Bold text nou

~~Strikethrough text eliminat~~

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
1.	Art. 2 alin. (3) – (9) (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor angajatorilor din sectorul public și privat și respectiv, tuturor lucrătorilor, inclusiv funcționarilor publici și cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de personal al căror statut este reglementat prin legi speciale, denumiți în continuare lucrători. (2) Dispozițiile prezentei legi privind transparența salarială se aplică și candidaților la ocuparea unui loc de muncă vacant.	Solicitam completarea Art. 2 cu șapte noi alineate (3) – (9) după cum urmează: (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor angajatorilor din sectorul public și privat și respectiv, tuturor lucrătorilor, inclusiv funcționarilor publici și cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de personal al căror statut este reglementat prin legi speciale, denumiți în continuare lucrători. (2) Dispozițiile prezentei legi privind transparența salarială se aplică și candidaților la ocuparea unui loc de muncă vacant.	Munca prin agent de munca temporara este o forma speciala de munca expres reglementata in România de prevederile art. 88-102 din Codul Muncii si de prevederile HG 1256/2011 Aceasta forma speciala de munca, presupune concursul complex a trei părți diferite (agentul de munca temporara in calitate de angajator, salariatul si utilizatorul acestuia), toate reglementate de legiuitor, deroga de la situația clasica a relației de munca angajator – salariat si necesita prin urmare, de cele mai multe ori, reglementări complementare celor uzuale. Lucrătorii temporari trebuie raportați de către utilizator, acolo unde munca este efectiv prestată și, prin urmare, utilizatorul trebuie ținut de obligațiile de transparență salarială pentru rolurile respective. <u>Locurile de munca ale salariaților temporari sunt la utilizatori si nu la agențiile de munca temporara autorizate.</u>

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
		(3) Dispozițiile prezentei legi, referitoare la angajatori, se aplică întocmai și utilizatorilor definiți potrivit art. 88 alin. (4) din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sub supravegherea și conducerea căroră muncesc lucrători temporari, puși la dispoziție de un angajator agent de muncă temporară autorizat. (4) Dispozițiile prezentei legi, referitoare la lucrători, se aplică întocmai și lucrătorilor temporari definiți potrivit art. 88 alin. (2) din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care au încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii lor la dispoziția unui utilizator, pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. (5) În sensul prezentei legi, lucrătorii temporari prevăzuți la alin. (4) vor fi avuți în vedere ca aparținând unității utilizatorului, în care se găsește locul de munca al acestora, utilizatorul având în legătura cu lucrătorii temporari puși la dispoziția sa toate obligațiile stabilite prin prezenta lege	Nivelurile salariale ale salariaților temporari sunt cele comunicate de utilizator agentului de munca temporara, agreeate de către cele doua părți prin contractele de punere la dispoziție și inserate ulterior de către agentul de munca temporara în contractele de munca încheiate cu salariații temporari. <u>Utilizatorul este deja obligat să își folosească propria forță de muncă drept bază de comparație pentru stabilirea salariului lucrătorilor temporari puși la dispoziția sa de agentul de munca temporara (a se vedea dispozițiile exprese ale art. 91 alin. 1-3 din Codul Muncii), conform principiului parității salariale și de drepturi, statuat de Codul Muncii și de Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de munca temporara transpusă în România prin Codul Muncii și HG 1256/2011, principii care trebuie respectate și de acest nou act normativ</u> Utilizatorul este responsabil pentru abordarea oricăror diferențe de remunerare între sexe și a oricăror repercusiuni rezultate. Utilizatorul este cel care comunica agentului de munca temporara salariul salariatului temporar, salariu care este stipulat în conținutul contractului de punere la dispoziție încheiat între agentul de munca temporara și utilizator, potrivit obligațiilor din Codul Muncii. Propunerea de completare este de natura a asigura și garanta respectarea principiilor dorite de prezenta lege și în legătura cu salariații temporari puși la dispoziție de un agent de munca temporara. Din acesta perspectivă, credem ca este absolut necesară clarificarea responsabilităților între Agenția de muncă temporară în calitate de angajator și Utilizator, în funcție de entitatea care exercită controlul efectiv asupra stabilirii remunerației, în cazul nostru utilizatorul

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
		în sarcina unui angajator uzual, întocmai ca pentru angajații proprii. (6) Utilizatorii prevăzuți la alin. (3), au obligația de furniza în scris agenților de munca temporara toate informațiile si documentele necesare referitoare la nivelurile de salarizare aplicabile potrivit prezentei legi lucrătorilor temporari solicitați, prin raportare la propria unitate si de a înscrie aceste informații în contractele de punere la dispoziție încheiate cu agenții de munca temporara. (7) Utilizatorul prevăzut la alin. (3), are obligația de a informa în scris agentul de munca temporara în legătura cu orice modificări intervenite la nivelurile de salarizare aplicabile potrivit prezentei legi lucrătorilor temporari puși la dispoziția sa, pe durata unei misiuni de munca temporara si de a agreea în scris aceste modificări împreună cu agentul de munca temporara pe baza de act adițional la contractul de punere la dispoziție, în termen de cel mult 10 zile de la data intervenției unei astfel de modificări. (8) Agentul de munca temporara este obligat sa aplice atât în procesele de recrutare a salariaților temporari, cat si în relațiile de munca stabilite cu	salariaților temporari, conform propunerilor alăturate de completare. În lipsa unor astfel de clarificări, raportările efectuate de angajatorii agenți de munca temporara pentru salariații temporari puși la dispoziția diverșilor utilizatori vor genera date inexacte și neconforme, riscul ca în virtutea legii, salariați temporari să invoce dreptul la egalitate salarială raportat la nivele salariale existente în companiile unor alți Utilizatori, posibile încălcări ale legislației GDPR, divergențe/litigii. De asemenea, în lipsa acceptării propunerilor alăturate si ca si consecința a stabilirii si raportării salariilor tuturor angajaților temporari la nivelul agentului de munca temporara, noul text de lege poate produce tocmai efectele contrare celor urmărite de legiuitor, respectiv încălcarea protecției salariaților temporari si a principiului egalității de remunerare de care deja beneficiază aceștia, devreme ce, la nivelul agentului de munca temporara ar exista salariați temporari plătiți cu aceleași drepturi, indiferent de utilizatorii la dispoziția cărora sunt puși si astfel cu încălcarea principiului parității salariale prevăzut de Directiva privind munca prin agent de temporara si de art. 91 alin. 3 Codul Muncii, respectiv: Art. 91 – Codul Muncii <u>(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.</u> <u>(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.</u>

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
		aceștia, în baza contractelor de munca temporare sau a actelor adiționale aferente, nivelurile de salarizare comunicate și agreeate cu utilizatorul potrivit alineatelor (6) și (7) de mai sus. (9) Dispozițiile prezentei legi se aplică și angajatorilor agenți de munca temporară autorizați, în legătura cu personalul propriu, exceptând lucrătorii temporari puși la dispoziția utilizatorilor conform potrivit alineatelor (3) și (7) de mai sus.	Același lucru arată și prevederile art. 11 alin. (3) din HG 1256/2011, respectiv: <i>(3) Condițiile de bază de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea aplicabile salariaților temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară la un utilizator, cel puțin acelea care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă. Toate condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară.</i> Prin urmare, atâta vreme cât condițiile de remunerare și de încheiere a contractelor de munca temporară dintre AMT și salariatul temporar sunt cele aplicabile la nivelul unității utilizatorului, în mod corect și legal condițiile de salarizare a salariaților temporari ar trebui să fie întocmai cele aplicabile la nivelul unității utilizatorului conform propunerilor de modificare alăturate. Proiectul de act normativ urmărește transpunerea Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare, având ca premisă modelul clasic bilateral angajator-salariat. Directiva prevede în mod expres faptul că aceasta se aplică tuturor lucrătorilor, inclusiv persoanelor care au un contract de munca sau un raport de munca cu un agent de munca temporară.

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
			În practică, sectorul muncii temporare funcționează printr-o relație triunghiulară (agent de muncă temporară – utilizator – salariat temporar), în care munca se prestează sub supravegherea și conducerea utilizatorului, Astfel, rezulta necesitatea introducerii unor dispoziții explicite care să stabilească (i) cine îndeplinește obligațiile de transparență salarială și raportare pentru salariații temporari, (ii) baza de comparație relevantă și (iii) mecanismele de colaborare și protecție a confidențialității, pentru a evita neclarități, distorsiuni, obligații administrative disproporționate etc. Regimul național al muncii temporare prevede că salariații temporari sunt puși la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, deși angajatorul formal este agentul de muncă temporară. În absența unei adaptări a transpunerii la specificul relației triunghiulare, agențiile de munca temporară pot deveni responsabile pentru obligații și sancțiuni în legătură cu diferențe de remunerare asupra cărora nu au control sau vizibilitate.
2.	Modificarea/Completarea Art. 2 (Domeniul de aplicare) sau Art. 3 (Definiții).	În cazul lucrătorilor prin agent de muncă temporară, obligațiile prevăzute la Art. 5 (transparența la recrutare), Art. 6 (criteriile de stabilire a remunerației) și Art. 9 (obligația de raportare) revin utilizatorului la care aceștia sunt puși la dispoziție, raportat la numărul total de lucrători care își desfășoară activitatea în cadrul unității utilizatorului (inclusiv cei temporari).	În cazul contractelor de muncă temporară, structura salarială este stabilită de către utilizator, nu de către agentul de muncă temporară, conform specificului pieței de personal. Mixarea datelor salariaților temporari în raportul anual al Agentului de Muncă Temporară va genera statistici eronate și imposibilitatea identificării corecte a indicatorilor de tip cuartilă sau mediană
3.	Art. 3 alin. (1) lit. a)	Solicitam completarea art. 3 alin. (1) cu o noua litera a), si renumerotarea restului literelor astfel:	Idem motivare pct. 1

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	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; b) prin nivel de remunerare se înțelege remunerația anuală brută și valoarea orară brută corespunzătoare; c) prin diferență de remunerare între femei și bărbați se înțelege diferența dintre nivelurile medii de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul mediu	a) prin angajator se înțelege persoana care încheie un contract de munca cu lucrătorul, în înțelesul art.14 alin. (1) din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și utilizatorul lucrătorului temporar pus la dispoziție de un angajator agent de munca temporara, astfel cum este definit la art. 88 alin. (4) din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; ă) b) 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; ă) c) prin nivel de remunerare se înțelege remunerația anuală brută și valoarea orară brută corespunzătoare; ê) d) prin diferență de remunerare între femei și bărbați se înțelege diferența dintre nivelurile medii de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul mediu de remunerare al lucrătorilor de sex masculin;	

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	de remunerare al lucrătorilor de sex masculin; d) prin nivel median de remunerare se înțelege nivelul de remunerare la care jumătate din numărul total al lucrătorilor unui angajator câștigă mai mult și cealaltă jumătate câștigă mai puțin; e) prin diferență mediană de remunerare între femei și bărbați se înțelege diferența dintre nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex feminin și nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin; f) prin interval de remunerare de tip cuartilă se înțelege fiecare dintre cele patru grupuri egale de lucrători în care sunt împărțiți aceștia în funcție de nivelurile lor de remunerare, de la cel mai mic la cel mai mare; 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	de e) prin nivel median de remunerare se înțelege nivelul de remunerare la care jumătate din numărul total al lucrătorilor unui angajator câștigă mai mult și cealaltă jumătate câștigă mai puțin; e) f) prin diferență mediană de remunerare între femei și bărbați se înțelege diferența dintre nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex feminin și nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin; f) g) prin interval de remunerare de tip cuartilă se înțelege fiecare dintre cele patru grupuri egale de lucrători în care sunt împărțiți aceștia în funcție de nivelurile lor de remunerare, de la cel mai mic la cel mai mare; g) h) 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; h) i) prin categorie de lucrători se înțelege grupul lucrătorilor care	

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic, responsabilități și condiții de muncă; 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; i) prin discriminare directă se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; j) prin discriminare indirectă se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; k) prin organism de control se înțelege organismul care exercită funcții de control și de inspecție pe piața forței de muncă, conform prevederilor legale care reglementează activitatea de inspecție a muncii;	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; î) j) prin discriminare directă se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; ș) k) prin discriminare indirectă se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; ț) l) prin organism de control se înțelege organismul care exercită funcții de control și de inspecție pe piața forței de muncă, conform prevederilor legale care reglementează activitatea de inspecție a muncii; u) m) prin organism de promovare a egalității se înțelege organismul care este autoritatea de stat în domeniul discriminării, în înțelesul art.16 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;	

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	l) prin organism de promovare a egalității se înțelege organismul care este autoritatea de stat în domeniul discriminării, în înțelesul art.16 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare; m) prin organism de monitorizare se înțelege organismul care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în înțelesul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; n) reprezentanții lucrătorilor la nivelul angajatorului sunt cei înțeleși conform art. 102 alin. (1) punctul B litera a) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social; 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	⇒ n) prin organism de monitorizare se înțelege organismul care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în înțelesul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; ⇒ o) reprezentanții lucrătorilor la nivelul angajatorului sunt cei înțeleși conform art. 102 alin. (1) punctul B litera a) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social; ⇒ p) 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; ⇒ r) prin hărțuirea și hărțuirea sexuală se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. c) și d) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; ⇒ s) prin discriminare intersecțională se înțelege discriminarea bazată atât pe	

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	aceeași muncă sau o muncă de valoare egală; p) prin hărțuirea și hărțuirea sexuală se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. c) și d) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; r) prin discriminare intersecțională se înțelege discriminarea bazată atât pe criterii de sex, cât și pe orice alte motive de discriminare, care interacționează în mod inseparabil, pentru care se acordă protecție în temeiul OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare. 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;	criterii de sex, cât și pe orice alte motive de discriminare, care interacționează în mod inseparabil, pentru care se acordă protecție în temeiul OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare. ⇒ ș) 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;	
4.	Art. 3 alin. (2)	Solicitam completarea art. 3 alin. (2) după cum urmează:	

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	(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 condițiile stabilirii unor astfel de elemente, prin lege națională sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă sau național ori a impunerii acestor elemente prin reglementarea de la nivelul întreprinderii-mama din cadrul unui grup de întreprinderi, atunci când elementele sunt egale sau comparabile.	(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 condițiile stabilirii unor astfel de elemente, prin lege națională sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă sau național ori a impunerii acestor elemente prin reglementarea de la nivelul întreprinderii-mama din cadrul unui grup de întreprinderi, dacă aceasta este înregistrată în România , atunci când elementele sunt egale sau comparabile.	Solicităm completarea alăturată pentru evitarea riscului de comparație între lucrătorii de același sex sau de sex diferit și care prestează aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare la o entitate mama sau la o alta entitate a grupului stabilită în alt stat. Formularea lacunara a textului de act normativ ar putea conduce la situația extrem de gravă și nejustificată în care nivelurile salariale ale salariaților din România ar trebui să fie echivalente cu cele ale lucrătorii de același sex sau de sex diferit și care prestează aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare la o entitate mama sau la o alta entitate a grupului stabilită în alt stat. Considerăm necesar să fie definit în mod expres ce se înțelege prin „întreprindere-mamă”/grup de întreprinderi.
5.	Art. 3 – Definiții r) prin discriminare intersecțională se înțelege discriminarea bazată atât pe criterii de sex, cât și pe orice alte motive de discriminare, care interacționează în mod inseparabil, pentru care se acordă protecție în temeiul O.G. nr. 137/2000	Art. 3 – Definiții r) prin discriminare intersecțională se înțelege discriminarea bazată atât pe criterii de sex, acest criteriu interacționând în mod inseparabil împreună cu cât și pe unul sau mai multe orice alte motive criterii de	Deși, pentru a corespunde scopului Directivei, intenția legiuitorului nu poate fi decât aceea de a reglementa situațiile în care criteriul de sex se manifestă concomitent cu unul sau mai multe alte criterii protejate, formularea utilizată în Proiectul de lege nu exprimă cu suficientă claritate caracterul obligatoriu al criteriului de sex în configurarea noțiunii de „discriminare intersecțională”.

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;	discriminare care interacționează în mod inseparabil , pentru care se acordă protecție în temeiul O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;	Sintagma „criterii de sex” este utilizată la plural și este urmată de expresia generală „orice alte motive de discriminare”, ceea ce poate genera interpretări potrivit cărora accentul cade pe existența unei combinații de criterii de discriminare, fără a rezulta neechivoc faptul că unul dintre acestea trebuie să fie, în mod necesar, criteriul de sex. Or, având în vedere obiectul de reglementare al legii, care va transpune dispozițiile Directivei referitoare la egalitatea de remunerare între femei și bărbați, noțiunea de discriminare intersecțională trebuie să rămână clar și indisolubil legată de criteriul de sex. Formularea propusă evidențiază, astfel, în mod expres faptul că existența criteriului de sex reprezintă o condiție esențială a discriminării intersecționale în sensul acestei legi, iar celelalte criterii protejate au caracter complementar, fiind necesară manifestarea lor cumulativă și inseparabilă pentru incidența acestei forme de discriminare. Totodată, propunerea de reformulare este justificată și din perspectiva respectării normelor de tehnică legislativă. Potrivit art. 8 alin. (4) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, textul legislativ trebuie să fie formulat clar, fluent și inteligibil, fără dificultăți sintactice și pasaje obscure sau echivoce. În acest context, precizarea expresă a faptului că discriminarea intersecțională presupune existența criteriului de sex, alături de unul sau mai multe alte motive de discriminare protejate de lege, contribuie la asigurarea clarității, preciziei și previzibilității normei și la evitarea unor interpretări neunitare în procesul de aplicare.

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
6.	Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii (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. [...]	Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii (1) Pentru respectarea dreptului la egalitatea de remunerare între femei și bărbați, angajatorii organizează implementează la nivelul unității, compartimentul/sistemul politici și procese de remunerare care să asigure remunerație egală pentru lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală. [...]	Directiva nu instituie în sarcina angajatorilor obligația înființării la nivelul acestora a unor structuri organizatorice prin care se asigură respectarea principiului egalității de remunerare. Noțiunea de „structuri de remunerare” utilizată de Directivă are un caracter funcțional și se referă la criteriile și mecanismele aplicabile în vederea stabilirii remunerației lucrătorilor. Menținerea acestei obligații în forma actuală introduce o obligație suplimentară, excesiv de oneroasă pentru angajatori, dificil sau chiar imposibil de aplicat în cazul angajatorilor cu un număr redus de lucrători. În ipoteza în care se va opta pentru păstrarea prevederii în forma propusă, considerăm necesară limitarea sferei de aplicare, astfel încât obligația de implementare a compartimentului de remunerare la nivelul unității să revină exclusiv angajatorilor care au cel puțin 50 de lucrători.
7.	Adăugarea unui alineat nou la Art. 4 sau Art. 5	Utilizatorul are obligația de a transmite agentului de muncă temporară nivelul de remunerare stabilit pentru postul vacant sau intervalul salarial aferent, în condițiile Art. 5 alin. (1), înainte de demararea procesului de selecție și recrutare.	<i>Pentru ca un agent de muncă temporară să poată respecta neutralitatea de gen și transparența cerută de lege, el depinde 100% de grila de salarizare a clientului.</i>
8.	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: a) nivelul inițial de remunerare sau	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:	Soluția normativă propusă prin Proiect contravine dispozițiilor art. 5 alin. (1) lit. a) din Directivă, care se referă la comunicarea nivelului inițial de remunerare sau a intervalului aferent nivelului inițial de remunerare. Directiva instituie o alternativă clară și limitativă: angajatorul trebuie să comunice fie nivelul inițial de remunerare, fie intervalul salarial aferent acestui nivel inițial de remunerare. Așadar, intervalul reglementat de

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	intervalul salarial al componentelor constitutive complementare sau variabile și a altor componente în natură sau de natură salarială (ex: bonus sau beneficii de natură salarială) distinct față de dreptul de natură salarială, aferent acesteia, descriere sumară, fără divulgare de secrete comerciale, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză;	a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul aferent acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză;	Directivă are ca obiect chiar remunerația inițială în ansamblul său, nu componentele sale interne. Prin contrast, Proiectul de lege modifică în mod esențial această arhitectură normativă, prin înlocuirea intervalului aferent nivelului inițial de remunerare cu „intervalul salarial al componentelor constitutive complementare sau variabile și a altor componente în natură sau de natură salarială”. Această formulare deturneză obiectul obligației de transparență de la remunerația inițială ca sumă globală către o structură analitică a componentelor constitutive complementare sau variabile. O asemenea modificare este incompatibilă cu Directiva, întrucât introduce o obligație diferită ca obiect juridic: în locul transparenței privind nivelul/intervalul remunerației inițiale, se instituie o transparență fragmentată pe componente salariale complementare sau variabile. Or, Directiva nu reglementează și nu autorizează substituirea intervalului aferent remunerației totale cu intervale ale componentelor complementare sau variabile ale acesteia. În consecință, Proiectul de lege depășește cadrul de transpunere și modifică substanța obligației europene, ceea ce conduce la o transpunere incorectă și neconformă cu art. 5 alin. (1) lit. a) din Directivă.
9.	Art. 5 alin. (5) Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare	Solicitam completarea Art. 5 – cu un nou alin. (5) după cum urmează: Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare	

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	(1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la: a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul salarial al componentelor constitutive complementare sau variabile și a altor componente în natură sau de natură salarială (ex: bonus sau beneficii de natură salarială) distinct față de dreptul de natură salarială, aferent acesteia, descriere sumară, fără divulgare de secrete comerciale, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză; b) clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă aplicabile postului la nivelul angajatorului, după caz. (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.	(1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la: a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul salarial al componentelor constitutive complementare sau variabile și a altor componente în natură sau de natură salarială (ex: bonus sau beneficii de natură salarială) distinct față de dreptul de natură salarială, aferent acesteia, descriere sumară, fără divulgare de secrete comerciale, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză; b) clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă aplicabile postului la nivelul angajatorului, după caz. (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. (3) În cadrul procedurii de ocupare a unui loc de muncă vacant, se interzice angajatorilor solicitarea de informații cu	

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	(3) În cadrul procedurii de ocupare a unui loc de muncă vacant, se interzice angajatorilor solicitarea de informații cu privire la nivelul de remunerare al candidaților, din cadrul raporturilor lor de muncă curente sau anterioare. (4) Anunțurile de posturi vacante și denumirile locurilor de muncă sunt neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului. Recrutarea lucrătorilor se realizează în mod nediscriminatoriu, potrivit dispozițiilor art. 9 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu respectarea dreptului la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală.	privire la nivelul de remunerare al candidaților, din cadrul raporturilor lor de muncă curente sau anterioare. (4) Anunțurile de posturi vacante și denumirile locurilor de muncă sunt neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului. Recrutarea lucrătorilor se realizează în mod nediscriminatoriu, potrivit dispozițiilor art. 9 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu respectarea dreptului la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. (5) În cazul lucrătorilor temporari recrutați de agenții de munca temporara în vederea angajării și punerii lor la dispoziția utilizatorului, agentul de munca temporara, în calitate de angajator al acestora, va utiliza informațiile comunicate în prealabil de utilizator, conform prevederilor art. 2 alin. (6) și (7) din prezenta lege.	Idem motivare pct. 1
10.	Completarea Art. 7 prin introducerea unui nou alineat dedicat muncii temporare.	În cazul lucrătorilor prin agent de muncă temporară, solicitarea de informații prevăzută la alin. (1) se depune la agentul de muncă	<i>Justificarea obiectivă a eventualelor diferențe salariale (bazată pe criterii precum performanța, experiența specifică, sporurile de proiect sau condițiile de muncă de la locul de muncă al utilizatorului) ține exclusiv de</i>

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
		temporară. Utilizatorul are obligația de a pune la dispoziția agentului de muncă temporară datele necesare în termen de maximum 30 de zile de la solicitare, dar nu mai târziu de data la care expiră termenul legal de răspuns către lucrător. Utilizatorul răspunde direct pentru corectitudinea datelor furnizate.	<i>politica de management și HR a utilizatorului, nu a agentului de muncă temporară.</i> <i>Agentul nu poate emite opinii sau „răspunsuri argumentate” cu privire la deciziile de business ale clienților săi. Alinierea termenului la 30 de zile pentru utilizator asigură un flux procedural corect, oferind timp clientului să își construiască argumentația tehnică și obiectivă, protejând în același timp agentul de muncă temporară de riscul de a oferi răspunsuri incomplete sau eronate către salariat.</i>
11.	Art. 7 – Dreptul la informare al lucrătorilor (2) Lucrătorii pot solicita și primi informațiile prevăzute la alin. (1) și prin intermediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Acesta, după primirea solicitării din partea lucrătorilor, realizează demersurile necesare pe lângă angajator și, după primirea informațiilor necesare, le transmite către solicitanți, în format electronic, în termen de 30 de zile de la primirea acestora. Angajatorul furnizează informațiile solicitate într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării.	Art. 7 – Dreptul la informare al lucrătorilor (2) Lucrătorii pot solicita și primi informațiile prevăzute la alin. (1) și prin intermediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Acesta, după primirea solicitării din partea lucrătorilor, realizează demersurile necesare pe lângă angajator și, după primirea informațiilor necesare, le transmite către solicitanți, în format electronic, în termen de 30 de zile de la primirea acestora. Angajatorul furnizează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării informațiile solicitate de autoritate într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării.	Menționarea expresă a faptului că angajatorul furnizează informațiile către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării elimină orice posibil echivoc cu privire la destinatarul obligației de transmitere a informațiilor și asigură o aplicare previzibilă a normei. Această soluție de redactare este mai adecvată și din perspectiva art. 36 alin. (1) din Legea nr. 24/2000, potrivit căruia actele normative trebuie redactate într-un limbaj juridic clar și precis, care să excludă orice echivoc. Prin urmare, precizarea expresă a destinatarului informațiilor solicitate de autoritate contribuie la coerența procedurii și la evitarea unei interpretări potrivit căreia angajatorul ar avea obligația de a comunica aceleași informații direct lucrătorului, în cadrul mecanismului intermediat de CNCD.

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
12.	Art. 7 – Dreptul la informare al lucrătorilor (5) În situația în care, în urma furnizării informațiilor în temeiul alin. (1), lucrătorii sau reprezentanții lucrătorilor au obținut și alte informații decât cele referitoare la remunerația sau nivelul de remunerare al lucrătorului, lucrătorul sau reprezentanții lucrătorilor au obligația de a folosi aceste informații doar în legătură cu exercitarea drepturilor, conform prezentei legi.	Art. 7 – Dreptul la informare al lucrătorilor (5) În situația în care, în urma furnizării informațiilor în temeiul alin. (1), lucrătorii sau reprezentanții lucrătorilor au obținut și alte informații decât cele referitoare la remunerația sau nivelul de remunerare al lucrătorului, lucrătorul sau reprezentanții lucrătorilor au obligația de a folosi aceste informații doar în legătură cu exercitarea drepturilor privind egalitatea de remunerare, conform prezentei legi.	Propunem această modificare pentru aliniere la dispozițiile art. 7 alin. (6) din Directivă și pentru mai multă claritate cu privire la modul în care lucrătorii au dreptul să folosească informațiile obținute.
13.	Art. 9 - Obligația de raportare (11) În cazul în care diferențele de remunerare dintre femei și bărbați nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorii remediază situația în termen de 90 de zile lucrătoare, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, Inspectoratul Teritorial de Muncă	Art. 9 - Obligația de raportare [...] (11) În cazul în care diferențele de remunerare dintre femei și bărbați nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorii remediază situația în termen de 90 de zile lucrătoare, în cooperare consultare cu reprezentanții lucrătorilor, dacă aceștia există, Inspectoratul Teritorial de Muncă și/sau Consiliul	Instituția cooperării nu beneficiază de reglementare în legislația națională în materia relațiilor de muncă. În vederea asigurării clarității normative și a unei interpretări unitare, recomandăm înlocuirea termenului „cooperare” preluat din Directivă cu termenul „consultare”. Cu privire la tipologia de interacțiune dintre angajator și reprezentanții lucrătorilor, considerăm că Directiva impune acordul doar în ceea ce privește stabilirea criteriilor (art. 4 alin. 4 din Directivă). În rest, terminologia utilizată de legiuitorul european în cuprinsul Directivei nu presupune necesitatea existenței unui acord între angajator și reprezentanții lucrătorilor.

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	și/sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, după caz.	Național pentru Combaterea Discriminării, după caz. [...]	Totodată, întrucât art. 4 alin. (2), art. 9 alin. (2) și art. 10 alin. (1) din prezentul Proiect de lege condiționează în mod logic și expres interacțiunile ce trebuie întreprinse alături de / cu consultarea reprezentanților salariaților de însăși existența reprezentanților salariaților, concluzionăm că și în cazul acestui articol, intenția legiuitorului nu poate fi alta decât să condiționeze consultarea reprezentanților salariaților de existența acestora. Prin urmare, apreciem că, pentru consecvență legislativă și coerență normativă, aceeași abordare ar trebui menținută și în prezenta ipoteză, prin includerea mențiunii „dacă există”.
14.	Art. 10 – Evaluarea comună a remunerațiilor (6) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare nejustificate, într-un interval de 6 luni, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor. Inspekția Muncii, Inspectoratul Teritorial de Muncă competent și/sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pot fi invitați să participe la proces. Evaluarea comună a remunerațiilor se realizează cu respectarea normelor privind protecția	Art. 10 – Evaluarea comună a remunerațiilor (6) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare nejustificate, într-un interval de 6 luni, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor, dacă există. Inspekția Muncii, Inspectoratul Teritorial de Muncă competent și/sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pot fi invitați să participe la proces. Evaluarea comună a remunerațiilor se realizează cu respectarea normelor privind protecția	Explicația de mai sus rămâne valabilă. Pentru consecvență logică și legislativă și pentru coerență normativă, și în prezenta ipoteză trebuie adăugată sintagma „dacă există”, referitoare la reprezentanții salariaților.

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	datelor cu caracter personal și a confidențialității datelor, în conformitate cu legislația națională și cu Regulamentul (UE) 2016/679.	datelor cu caracter personal și a confidențialității datelor, în conformitate cu legislația națională și cu Regulamentul (UE) 2016/679.	
15.	Art. 12 – Dialogul social Pentru prevenirea și combaterea actelor de discriminare pe criteriul de sex în materie de remunerare, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de sector de negociere colectivă, grup de unități și unitate, părțile contractante vor conveni 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.	Art. 12 – Dialogul social Pentru prevenirea și combaterea actelor de discriminare pe criteriul de sex în materie de remunerare, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de sector de negociere colectivă, grup de unități și unitate, părțile contractante vor conveni introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare pe criteriul de sex în materie de remunerare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.	Adăugarea sintagmei „pe criteriul de sex în materie de remunerare” este utilă, întrucât clarifică faptul că obligația părților contractante privește clauze referitoare la prevenirea și combaterea discriminării salariale pe criteriul de sex, iar nu orice faptă de discriminare. Această precizare asigură corelarea textului cu obiectul și domeniul de aplicare al Directivei și contribuie la o aplicare mai clară și previzibilă a normei, prin delimitarea expresă a criteriului protejat și a domeniului vizat, respectiv remunerarea.
16.	Art. 18 Dovada privind aceeași muncă sau muncă de valoare egală (1) Dovada privind aceeași muncă sau muncă de valoare egală se realizează prin raportare la prevederile art. 3 alin. (1) lit. g) și alin. (2);	Solicitam completarea Art. 18 cu un nou alin. (4) astfel: Art. 18 - Dovada privind aceeași muncă sau muncă de valoare egală (1) Dovada privind aceeași muncă sau muncă de valoare egală se realizează prin	

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	(2) Evaluarea, cu scopul de a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă, nu se limitează la situațiile în care lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin lucrează pentru același angajator sau la lucrătorii angajați în același timp cu lucrătorul în cauză, ci se extinde asupra elementelor de remunerare relevante pentru compararea lucrătorilor, în condițiile stabilirii unor astfel de elemente, prin lege națională sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități, de sector de negociere colectivă sau național ori a impunerii lor prin reglementare de la nivelul întreprinderii-mamă din cadrul unui grup de întreprinderi.. (3) În cazul în care nu se poate stabili niciun comparator real, se permite utilizarea oricăror alte dovezi pentru a se dovedi presupusa discriminare în privința remunerării, inclusiv date statistice sau o analiză comparativă a modului în care ar fi tratat un lucrător într-o situație comparabilă.	raportare la prevederile art. 3 alin. (1) lit. h) și alin. (2); (2) Evaluarea, cu scopul de a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă, nu se limitează la situațiile în care lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin lucrează pentru același angajator sau la lucrătorii angajați în același timp cu lucrătorul în cauză, ci se extinde asupra elementelor de remunerare relevante pentru compararea lucrătorilor, în condițiile stabilirii unor astfel de elemente, prin lege națională sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități, de sector de negociere colectivă sau național ori a impunerii lor prin reglementare de la nivelul întreprinderii-mamă din cadrul unui grup de întreprinderi, daca aceasta este înregistrata in Romania. (3) În cazul în care nu se poate stabili niciun comparator real, se permite utilizarea oricăror alte dovezi pentru a se dovedi presupusa discriminare în privința remunerării, inclusiv date statistice sau o analiză comparativă a modului în care ar fi tratat un lucrător într-o situație comparabilă. (4) Prevederile alin. (1) si art. 3 lit. h) referitoare la aceeași muncă sau	In practica si potrivit legii Agentul de muncă temporară are salariați care își desfășoară activitatea în beneficiul mai multor Utilizatori, fiecare dintre aceștia având politici și grile salariale diferite, ceea ce face imposibilă realizarea unei comparații salariale relevante la nivelul angajatorilor agenți de munca temporara. In plus, așa cum am arătat la punctul 1 de mai sus, <u>in cazul salariaților temporari si prin raportare la prevederile Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de munca temporara transpusa in Romania prin Codul Muncii si HG 1256/2011 se aplica principiul parității salariale cu angajații comparabili ai utilizatorului, din unitatea utilizatorului si împreuna cu care salariații temporari își desfășura activitatea de munca.</u>

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
		muncă de valoare egală nu se aplica în cazul lucrătorilor temporari comparabili, angajați de același agent de munca temporara, dar care sunt puși la dispoziția unor utilizatori diferiți și în legătura cu care se aplica niveluri ori condiții de salarizare diferite, specifice fiecărui utilizator în parte.	Nu agentul de munca temporara stabilește salariile salariaților temporari pe care îi angajează și îi pune la dispoziția utilizatorilor, ci chiar utilizatorul face acest lucru. Salariile salariaților temporari sunt cele comunicate de Utilizatorul acestora, astfel cum sunt stabilite prin contractul de punere la dispoziție dintre agentul de munca temporara și utilizator, și ulterior preluate și introduse de agentul de munca temporara în ofertele de munca și în contractele de munca ale salariaților temporari puși la dispoziția Utilizatorului. Astfel, grilele de salarizare aplicabile salariaților temporari sunt cele ale utilizatorului la care aceștia sunt puși la dispoziție, iar salariile salariaților temporari trebuie să reflecte nivelurile salariale ale salariaților interni comparabili ai utilizatorului, împreună cu care salariații temporari lucrează în unitatea utilizatorului.
17.	Introducerea unor noi articole	Utilizatorul este responsabil pentru identificarea, justificarea și, după caz, remedierea diferențelor de remunerare constatate în raportările și evaluările realizate potrivit prezentei legi. Salariatii temporari puși la dispoziție nu se includ în categoriile de lucrători utilizați pentru raportările privind angajații interni ai agentului de muncă temporară și nu se compară cu personalul intern al agentului, raportarea acestora se va realiza distinct.	

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
		În situația în care, în urma raportării sau evaluării comune, sunt necesare ajustări, plăți compensatorii ori regularizări de remunerare aferente salariatilor temporari puși la dispoziție, acestea sunt suportate de utilizator. Răspunderea pentru caracterul complet și corect al informațiilor referitoare la baza de comparație și la criteriile de remunerare ale utilizatorului revine utilizatorului/clientului.	
18.	Introducere articol nou in cap IV - Acordarea unei perioade tranzitorii pentru implementare	„Art. 26 (1) Obligatiile prevazute de prezenta lege privind implementarea structurilor de remunerare, mecanismele de transparenta salariala, raportarea diferentelor de remunerare si evaluarea comuna a remunerarii se aplica dupa expirarea unui termen de 6 luni de la data intrarii in vigoare a prezentei legi.”	Avand in vedere amploarea acestor masuri, precum si impactul administrativ si organizational semnificativ generat de noile obligatii, consideram necesara instituirea unei perioade tranzitorii care sa permita angajatorilor conformarea intr-un mod rezonabil, gradual si proportional.
19.	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	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	Textul inițial nu reflectă în mod corect intenția legiuitorului european, astfel cum aceasta rezultă din considerentul (44) și din art. 7 alin. (5) din Directivă. În forma sa actuală, textul consacră un drept necondiționat al salariaților de a divulga informații privind remunerația, fără a delimita scopul

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	ulterioare, se completează, după cum urmează: La articolul 16, după alineatul (1³) se introduce un nou alineat, alin. (1⁴), cu următorul cuprins: (1⁴) Prin contractul individual de muncă nu se poate interzice sau limita posibilitatea salariaților de a divulga informații despre remunerația lor.	ulterioare, se completează, după cum urmează: La articolul 16, după alineatul (1³) se introduce un nou alineat, alin. (1⁴), cu următorul cuprins: (1⁴) Prin contractul individual de muncă nu se poate interzice sau limita posibilitatea salariaților de a divulga informații despre remunerația lor în scopul asigurării aplicării principiului egalității de remunerare.	exercitării acestui drept. Or, Directiva nu instituie o asemenea libertate absolută, ci limitează posibilitatea divulgării acestor informații la situațiile în care o astfel de divulgare este necesară pentru asigurarea aplicării principiului egalității de remunerare. Așadar, introducerea mențiunii referitoare la scopul divulgării este necesară pentru a asigura conformitatea dispoziției naționale cu textul Directivei și pentru a reflecta corect echilibrul urmărit de legiuitorul european între transparența salarială și protecția intereselor legitime ale angajatorului.
20.	ART. IV - Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 07 martie 2014, cu modificările și completările ulterioare, se completează și se modifică, după cum urmează: 1. La articolul 2, alineatul (5¹) se modifică cu următorul cuprins: „Art. 2 (5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează conform legii, orice conduită abuzivă de lungă durată, repetată sau sistematică, pe baza criteriilor prevăzute la art. 2 alin. 1,	ART. IV - Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 07 martie 2014, cu modificările și completările ulterioare, se completează și se modifică, după cum urmează: 1. La articolul 2, alineatul (5¹) se modifică cu următorul cuprins: „Art. 2 (5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează conform legii, orice conduită abuzivă de lungă durată, repetată sau sistematică, pe baza criteriilor prevăzute la art. 2 alin. 1,	În forma sa actuală, textul nu delimitează suficient hărțuirea morală la locul de muncă de celelalte forme de hărțuire reglementate de O.G. nr. 137/2000, întrucât utilizează o formulare generală, fără a evidenția elementele specifice acestei conduite în contextul relațiilor de muncă. Această abordare poate genera neclarități de interpretare și aplicare cu privire la sfera faptelor vizate. În acest sens, prin completarea propusă, textul clarifică autorul conduitei, persoana vizată și raportul ierarhic/profesional dintre aceștia, prin acoperirea ipotezelor în care fapta este săvârșită de un superior ierarhic, de un subaltern sau de un angajat aflat pe un nivel ierarhic comparabil. Astfel, redactarea în această variantă adaugă claritate textului și asigură circumscrierea normei contextului specific relațiilor de muncă.

Nr.	Forma proiect Senat	Forma propusă	Motivare
	care se manifestă prin comportament, limbaj, acte, gesturi și înscrisuri care sunt intenționate și care aduc atingere personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice ale unei persoane.	săvârșită cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care se manifestă prin comportament, limbaj, acte, gesturi și înscrisuri care sunt intenționate și care aduc atingere personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice ale unei persoane.	