

08 aprilie 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

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
1	<p>Art. 2 - Domeniul de aplicare</p> <p>(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.</p> <p>(2) Dispozițiile prezentei legi privind transparența salarială se aplică și candidaților la ocuparea unui loc de muncă vacant</p>	<p>Art. 2 - Domeniul de aplicare</p> <p>(1) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor angajatorilor din sectorul public și privat</p> <p>(2) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă așa cum este definit de legea română, interpretată ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, 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.</p>	<p>Din perspectiva Uniunii Europene, transparența salarială constituie un instrument fundamental pentru eliminarea diferențelor de <i>salarizare</i> între femei și bărbați. Acest mecanism este conceput să se aplice exclusiv salariaților și să reglementeze obligațiile angajatorilor față de persoanele aflate într-un raport de muncă, raport definit prin existența subordonării juridice. Tocmai de aceea, instrumentele de comparare a nivelurilor salariale și drepturile de acces la informații sunt funcționale doar în cadrul unor relații de muncă în sensul Codului muncii.</p> <p>În consecință, aceste obligații nu ar trebui extinse asupra unor categorii de persoane situate în afara raportului de subordonare Tocmai de aceea, instrumentele de comparare a nivelurilor salariale și drepturile de acces la informații sunt funcționale doar în cadrul unor relații de muncă în sensul Codului muncii.</p> <p>În consecință, aceste obligații nu ar trebui extinse asupra unor categorii de persoane situate în afara raportului de subordonare, cum sunt persoanele care exercită funcții de conducere în temeiul unui contract de mandat sau</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>(2¹) Prezenta lege nu se aplică persoanelor care își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat, precum și persoanelor care prestează servicii în temeiul unui contract de prestări servicii ori își desfășoară activitatea în baza altor raporturi juridice civile care nu au natura unui raport de muncă.</p> <p>(3) Dispozițiile art. 5 din prezenta lege prezentei legi privind transparența salarială se aplică și candidaților la ocuparea unui loc de muncă-vacant.</p>	<p>management, precum și persoanele care nu lucrează pentru angajatorul în cauză, fie pentru că sunt angajați ai unui prestator de servicii în regim de outsourcing, fie pentru că își desfășoară activitatea independent, pe baza unui contract de prestări servicii.</p> <p>În ceea ce privește contractele de mandat, acestea nu generează un raport de muncă, ci un raport de reprezentare, în care mandatarul își îndeplinește atribuțiile cu o autonomie specifică funcțiilor de management. În lipsa subordonării juridice, mecanismele de transparență salarială nu își pot atinge scopul, iar includerea acestor persoane în domeniul de al legii ar reprezenta o extindere nejustificată, cu putina utilitate practica.</p> <p>În privința contractelor de prestări servicii, acestea nu creează o relație de muncă între beneficiar - o societate cu proprii angajați - și persoana fizică prestatoare de servicii în numele angajatorului sau (prestatorul original din contractul de prestari de servicii în regim d În situațiile de outsourcing, angajații prestatorului intră sub incidența transparenței salariale doar în raport cu propriul angajator, iar nu cu beneficiarul serviciilor. Pentru profesioniștii independenți, precum PFA sau alte forme de organizare, remunerația reprezintă un preț negociat liber pe o piață concurențială, fără legătură cu regulile de salarizare aplicabile lucrătorilor. Transparentizarea unor astfel de prețuri nu doar că nu sprijină scopul legii, dar poate genera chiar efecte anticoncurențiale.</p> <p>De asemenea, considerăm necesare următoarele clarificări (nu neapărat în contextul definițiilor, ci oriunde se consideră relevant în textul Proiectului de Lege):</p> <p>a) Situația salariaților detașați în contextul detașării transnaționale: la nivelul cărei entități se realizează analiza comparativă a valorii muncii</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			<p>(în vederea încadrării în categorii)? În ce măsură durata detașării (de exemplu, mai mare sau mai mică de un an) ar trebui să influențeze tratamentul aplicabil?</p> <p>b) Situația angajaților temporari: considerăm oportună o reglementare distinctă referitoare la regimul acestora. În opinia noastră, salariații temporari ar trebui să poată fi comparați (și încadrați în categorii) de către agentul de muncă temporară, în calitate de angajator, și numai în raport cu salariații temporari puși la dispoziția aceluiași utilizator. Prin urmare aceștia (i) nu ar trebui comparați/încadrați împreună cu toți salariați. În opinia noastră, salariații temporari ar trebui să poată fi comparați (și încadrați în categorii) de către agentul de muncă temporară, în calitate de angajator, și numai în raport cu salariații temporari puși la dispoziția aceluiași utilizator. Prin urmare aceștia (i) nu ar trebui comparați/încadrați împreună cu toți salariații temporari ai agentului de muncă temporară iar (ii) compararea nu ar trebui realizată de către și la nivelul utilizatorului.</p> <p><i>În legislația română, termenul lucrător e definit în Legea 319/2006 a securității și sănătății în muncă astfel:</i></p> <p><i>Art. 5</i> <i>În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:</i> <i>a) lucrător - persoană angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studentii, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii</i></p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			<p><i>și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice (...)</i></p> <p><i>Ar trebui evitat ca noțiunea de lucrător din Legea privind transparența salarială să fie echivalată noțiunii de lucrător din Legea 319, care poate include și alți participanți la procesul de muncă, dar care nu au raport de muncă cu angajatorul în sensul legii române și a jurisprudenței CJUE. Considerăm astfel utilă precizarea noțiunii de lucrător în lege.</i></p> <p><i>Referință - considerentul 18 din Directivă: Prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor lucrătorilor, inclusiv lucrătorilor cu fracțiune de normă, lucrătorilor cu contract individual de muncă încheiat pe durată determinată și persoanelor care au un contract de muncă sau un raport de muncă cu un agent de muncă temporară, precum și lucrătorilor cu funcții de conducere, care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în dreptul, convențiile colective de muncă și/sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție. Cu condiția îndeplinirii criteriilor relevante, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin platforme, lucrătorii încadrați în muncă protejată, stagiarii și ucenicii intră sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă ar trebui stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză.</i></p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
2.	Art. 2 alin. (3) – (9)	<p>Solicităm completarea Art. 2 cu șapte noi alineate (3) – (9) după cum urmează:</p> <p>(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.</p> <p>(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 cărora muncesc lucrători temporari, puși la dispoziție de un angajator agent de muncă temporară autorizat.</p>	<p>Propunem separarea celor 2 teze actuale în 2 alineate distincte, pentru mai mare claritate, având în vedere lungimea textului.</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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></p> <p>Înțelegem că utilizatorii au, în mod firesc, calitatea de angajator în raport cu propriii lor salariați. Cu toate acestea, propunerea noastră vizează ca noțiunea de „angajator”, în sensul prezentei legi, să le fie aplicabilă – în coroborare cu celelalte dispoziții propuse – și în raport cu salariații temporari puși la dispoziția lor de către agenții de muncă temporară. Prin urmare, nu ne referim la utilizator în calitatea sa de angajator al propriului personal, ci la o asimilare funcțională a acestuia ca angajator al</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>(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.</p> <p>(5) În sensul prezentei legi, lucrătorii temporari prevăzuți la alin. (4) vor fi avuți în vedere că aparținând unității utilizatorului, în care se găsește locul de muncă al acestora, utilizatorul având în legătura cu lucrătorii temporari puși la dispoziția sa toate obligațiile stabilite prin prezenta lege în sarcina unui angajator uzual, întocmai ca pentru angajații proprii.</p> <p>(6) Utilizatorii prevăzuți la alin. (3), au obligația de furniza în scris agenților de munca temporară toate informațiile și</p>	<p>salariaților temporari, strict în scopul aplicării obligațiilor prevăzute de noul cadru normativ.</p> <p>Nivelurile salariale ale salariaților temporari sunt cele comunicate de utilizator agentului de munca temporară, agreeate de către cele două părți prin contractele de punere la dispoziție și inserate ulterior de către agentul de munca temporară în contractele de munca încheiate cu salariații temporari.</p> <p><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 temporară (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 temporară transpusă în România prin Codul Muncii și HG 1256/2011, principii care trebuie respectate și de acest nou act normativ</u></p> <p>Utilizatorul este responsabil pentru abordarea oricăror diferențe de remunerare între sexe și a oricăror repercusiuni rezultate. Utilizatorul este cel care comunica agentului de munca temporară salariul salariatului temporar, salariu care este stipulat în conținutul contractului de punere la dispoziție încheiat între agentul de munca temporară și utilizator, potrivit obligațiilor din Codul Muncii.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>documentele necesare referitoare la nivelurile de salarizare aplicabile potrivit prezentei legi lucrătorilor temporari solicitați, prin raportare la propria unitate și de a înscrie aceste informații în contractele de punere la dispoziție încheiate cu agenții de munca temporara.</p> <p>(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 și 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.</p> <p>(8) Agentul de munca temporara este obligat să aplice atât în procesele de recrutare a salariaților temporari, cât și în relațiile de munca stabilite cu</p>	<p>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.</p> <p>Din acesta perspectivă, credem că este 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, conform propunerilor alăturate de completare.</p> <p>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.</p> <p>De asemenea, în lipsa acceptării propunerilor alăturate și ca și consecința a stabilirii și 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 și a principiului egalității de remunerare de care deja beneficiază aceștia, de vreme ce, la nivelul agentului de munca temporara ar exista salariați temporari plătiți cu aceleași drepturi, indiferent de utilizatorii la dispoziția cărora sunt puși și astfel cu încălcarea principiului</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>aceștia, in baza contractelor de munca temporare sau a actelor adiționale aferente, nivelurile de salarizare comunicate si agreate cu utilizatorul potrivit alineatelor (6) si (7) de mai sus.</p> <p>(9) Dispozițiile prezentei legi se aplică si angajatorilor agenți de munca temporara autorizați, in legătura cu personalul propriu, exceptând lucrătorii temporari puși la dispoziția utilizatorilor conform potrivit alineatelor (3) si (7) de mai sus.</p>	<p>parității salariale prevăzut de Directiva privind munca prin agent de temporara si de art. 91 alin. 3 Codul Muncii, respectiv:</p> <p>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></p> <p><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></p> <p>Același lucru arata si prevederile art. 11 alin. (3) din HG 1256/2011, respectiv:</p> <p><u>(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</u></p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			<p><u>specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariiilor temporari pe durata misiunii de muncă temporară.</u></p> <p>Prin urmare, atâta vreme cat condițiile de remunerare si de încheiere a contractelor de munca temporara dintre AMT si salariatul temporar sunt cele aplicabile la nivelul unității utilizatorului, in mod corect si legal condițiile de salarizare a salariiilor temporari ar trebui sa fie întocmai cele aplicabile la nivelul unității utilizatorului conform propunerilor de modificare alăturate.</p>
3	<p>Art. 3 - Definiții (1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații: 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>Art. 3 - Definiții (1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații: 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>Scopul transparenței salariale este prevenirea și combaterea discriminării pe criteriul de gen în ceea ce privește remunerarea pentru munca prestată, nu echivalarea tuturor formelor de plată care pot apărea în cadrul relațiilor de muncă sau în contextul pieței. Astfel, situații determinate de condițiile pieței muncii, precum deficitul de personal într-un domeniu sau competența într-o limbă rară, pot justifica acordarea unui bonus de retenție cu caracter unic, care nu reflectă munca prestată și nu poate fi utilizat în scopul comparării remunerației. Același raționament se aplică și sumelor acordate cu ocazia încetării unui contract de muncă, întrucât acestea nu reprezintă remunerarea activității lucrătorului. Aceste componente au un caracter strict circumstanțial, nu reflectă structura salarială obișnuită a postului și, prin urmare, nu ar trebui să influențeze mecanismele de analiză, raportare sau comparare prevăzute de Proiectul de Lege. Precizăm că din punctul nostru de vedere, scopul Directivei nu este de standardizare a nivelurilor de remunerație pentru femei și bărbați, ci de transparentizare în scopul evitării discriminării.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
4		<p>Solicitam completarea art. 3 alin. (1) cu o noua litera a), si renumerotarea restului literelor astfel:</p> <p>a) prin <i>angajator</i> 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 si 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;</p>	
5	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	g) prin muncă egală sau muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza unor criterii neutre din punctul de vedere al sexului. 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	Propunem utilizarea unei terminologii și a unor concepte uniforme, pentru a asigura o aplicare corectă și unitară a dispozițiilor legii. Introducerea, pe lângă criteriile neutre, a unor noțiuni suplimentare precum „indicatori” sau „unități de măsură” poate genera confuzie și interpretări neuniforme. În plus, art. 1 lit. g) din Directiva definește deja munca de valoare egală prin raportare la criteriile menționate la art. 4 alin. (4) din Directivă, ceea ce face oportună menținerea unei terminologii consecvente și aliniată cadrului european.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic, responsabilități și condiții de muncă;	similare de efort intelectual și/sau fizic, responsabilități și condiții de muncă;	Acestea includ, fără a se limita la, 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.
6	Art. 3 alin. (1) lit. 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) lit. 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. 4 alin. (2) din proiectul de act normativ stabilește deja modul în care sunt stabilite criteriile (prin raportare la relația cu reprezentanții lucrătorilor) la care face referire textul aici în discuție, încărcarea inutilă a textului de aici inducând în eroare asupra obiectului unei "conveniri" cu reprezentanții lucrătorilor.
7	Art. 3 alin. (1) lit. n) prin reprezentanții lucrătorilor se înțelege sindicatul sau reprezentanții lucrătorilor conform art. 102 punctul B litera a) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;	Art. 3 alin. (1) lit. n) prin reprezentanții lucrătorilor se înțelege sindicatul reprezentativ sau reprezentanții angajaților /lucrătorilor conform art. 102 punctul B litera a) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;	Această problematică presupune ca angajatorul să aibă un partener de dialog care să reflecte în mod real interesele majorității salariaților și să dețină legitimitate în reprezentarea lor. De aceea, în lipsa unei delimitări clare, un sindicat nereprezentativ (care poate avea doar 10 membri într-o companie cu câteva mii de angajați) ar putea ajunge să înlocuiască structurile reprezentative, respectiv reprezentanții salariaților. O astfel de situație ar genera dezechilibre semnificative în relațiile de muncă și ar putea conduce la blocaje procedurale și tensiuni colective. Legislația română este deja insuficient de clară cu privire la rolul

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			<p>sindicatelor nerepresentative. Utilizarea termenului generic „sindicat”, fără precizarea tipului și gradului de reprezentativitate, amplifică dificultățile de interpretare și aplicare, mai ales în contextul necesității corelării cu Legea dialogului social și alte acte normative relevante. Multe companii se confruntă deja cu situația în care există unul sau două sindicate nerepresentative care nu reflectă interesele colective ale salariaților, iar atribuirea unor competențe suplimentare unor astfel de structuri ar crea un cadru de reprezentare dezechilibrat și acesta ar putea fi folosit în mod abuziv.</p> <p>În acest context, considerăm că limitarea rolului de „reprezentant al lucrătorilor” la structurile reprezentative este esențială pentru menținerea unui raport corect între angajator și partea socială, pentru asigurarea unei reprezentări reale și legitime a lucrătorilor și pentru asigurarea unei reprezentări reale și legitime a lucrătorilor și pentru buna funcționare a mecanismelor de consultare și dialog social prevăzute de proiectul de lege. O astfel de clarificare este în concordanță cu scopul directivei privind transparența salarială, care urmărește eliminarea diferențelor de remunerare prin mecanisme eficiente și echitabile, nu redistribuirea competențelor în favoarea unor structuri fără reprezentativitate și fără capacitatea de a reflecta interesele colective ale lucrătorilor</p> <p>Pentru acuratețea trimiterii la textul de lege în cauză.</p>
8	o) prin structură de remunerare se înțelege compartimentul/sistemul de remunerare existent la nivelul	Propunem eliminare.	Definiția așa cum este propusă poate genera confuzii. În sensul directivei, noțiunea de structură de remunerare nu semnifică o structură din cadrul organizației (în sensul de birou/ compartiment etc.)

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>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>Alternativ, propunem următoarea formulare:</p> <p>o) prin structură de remunerare se înțelege compartimentul/sistemul de remunerare sistemul / politica de remunerare existent(a)/ politicile și procesele 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>Termenul <i>sistem</i> este mai adecvat, dar folosirea alternativă cu termenul <i>compartiment</i> nu este oportună, cele două noțiuni nefiind echivalente. De asemenea, apreciem că nu este corectă definirea unei noțiuni neutre prin caracteristicile sale extrinseci (faptul că trebuie să asigure respectarea principiului egalității de remunerare este o condiție care trebuie îndeplinită de structura de remunerare, dar nu poate fi considerat un element al definiției). Definiția ar trebui să descrie conținutul tehnic al structurii (criterii, reguli, grile), nu rezultatul juridic urmărit (respectarea principiului egalității).</p> <p>Astfel, nu considerăm necesară definirea noțiunii de structură de remunerare în art 3 din lege.</p> <p>Nu considerăm necesară definirea noțiunii de structură de remunerare în art 3 din lege</p> <p>Considerăm că Directiva utilizează noțiunea de „pay structures” pentru a desemna sisteme interne de remunerare – inclusiv grile și mecanisme de salarizare – definite prin criterii obiective, transparente și neutre din perspectiva genului. Accentul cade pe transparentizarea modului în care funcționează sistemul de remunerare, astfel încât acesta să fie corect, verificabil și lipsit de elemente discriminatorii, indiferent de arhitectura organizațională.</p> <p>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.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
9	r) prin discriminare intersecțională se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. h) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în care unul dintre criteriile de discriminare pe care se bazează fapta de discriminare este întotdeauna criteriul de sex;	r) prin discriminare intersecțională se înțelege forma de discriminare multiplă, în sensul art. 4 lit. h) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în care unul dintre criteriile de discriminare pe care se bazează fapta de discriminare este întotdeauna criteriul de sex;	
10	Art. 3 alin. (1) lit. 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;	Art. 3 alin. (1) lit. s) prin componente elemente constitutive complementare sau variabile ale remunerației veniturilor salariale se înțelege orice fel de prestații în plus față de salariul sau suma obișnuită de bază sau minime minimă , pe care lucrătorul le primește direct sau indirect, în numerar sau în natură pentru munca prestată;	Pentru acuratețea textului, în linie și cu textul art. 3 lit. a) pe care acest text îl completează.
11	(2) Pentru realizarea unei situații comparabile pentru lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, care prestează aceeași muncă sau	(2) Pentru realizarea unei situații comparabile pentru lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, care prestează aceeași muncă sau muncă de	Textul propus spre eliminare se suprapune, în fond, cu dispozițiile art. 18 alin. (2), care reglementează în mod expres și suficient extinderea evaluării în afara raportului strict dintre lucrători aflați la același angajator sau angajați în același timp.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>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 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>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 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. 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 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, daca</p>	<p>Ambele texte consacra aceeași regulă de principiu, respectiv faptul că evaluarea comparabilității muncii nu este limitată la cadrul strict al aceluiși angajator, ci poate avea în vedere elemente de remunerare relevante stabilite prin lege sau prin contracte colective aplicabile la nivel superior. Diferențele dintre formulări sunt de stil și de structură, nu de conținut normativ.</p> <p>Mentinererea ambelor texte generează o redundanță normativă inutilă, cu riscul unor interpretări divergente sau al creării de confuzii și aplicare incorectă. Din perspectiva tehnicii legislative și a coerenței interne a actului normativ, este preferabilă păstrarea unei singure reglementări clare și unitare, respectiv cea de la art. 18 alin. (2).</p> <p>Solicitam 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.</p> <p>Formularea lacunara a textului de act normativ ar putea conduce la situația extrem de grava 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.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>aceasta este înregistrată în România, atunci când elementele sunt egale sau comparabile.</p> <p>Alternativ, propunem următoarea formulare: [...] (2) Atunci când se evaluează dacă lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, 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, ci se extinde la o sursă unică ce stabilește condițiile de remunerare. Prin sursă unică se înțelege legea sau contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități, sector de negociere colectivă sau național. [...]</p>	<p>Formularea este preluată din cuprinsul art. 19 (prima teză) din Directivă, întrucât acesta este mult mai clară. Formularea inițială nu reflectă scopul urmărit prin art. 19 din Directivă și extinde definiția „sursei unice” dincolo de cadrul stabilit de Directivă. În concret, definiția inițială conduce la extinderea sferei de aplicare a evaluării la o categorie de lucrători care nu este prevăzută prin Directivă (i.e. lucrătorii care fac parte din același grup de întreprinderi).</p>
12	Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii	Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii	În sensul directivei, noțiunea de structură de remunerare nu semnifică o structură din cadrul organizației (în sensul de birou/ compartiment etc.).

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<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>(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>(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>(1) Angajatorii implementează structuri, politici și procese de remunerare prin care să asigure eliminarea inegalităților și diferențelor de remunerare în funcție de sex și egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.</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>(2) Structurile de remunerare permit să se evalueze dacă lucrătorii se află într-o</p>	<p>Formularea este de asemenea improprie din moment ce noțiunea de structură de remunerare era definită în lege.</p> <p>Pentru o corectă coroborare a textelor din proiectul de act normativ, fiind deja definite aceste structuri la art. 3 alin. (1) lit. o) din proiectul de act normativ. În plus, scopul acestor structuri trebuie să fie subsumat definiției data structurilor în chiar textul actului normativ și scopului declarat al actului normativ, acela de a stabili "măsurile privind transparența salarială și mecanismele de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați" (art. 1 din proiectul de act normativ).</p> <p>În lipsa numirii reprezentanților lucrătorilor (proces care care, deși facilitat de angajator, poate să nu aibă o finalitate din motive străine de acesta - de ex. lucrătorii nu sunt interesați sau nu ajung la un acord cu privire la numirea reprezentanților), s-a putea ajunge la un blocaj în aplicarea textului.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		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. Competențele non-tehnice relevante nu trebuie să fie subevaluate.	
13	<p>Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare</p> <p>(1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la:</p> <p>a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul aferent acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective,</p>	<p>Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare</p> <p>(1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la:</p> <p>a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul aferent acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul</p>	<p>Recomandăm clarificarea termenului „<i>inițial</i>”. În vederea asigurării unei interpretări unitare și a evitării dificultăților de aplicare, considerăm necesară includerea unei definiții exprese a acestui termen secțiunea de definiții de mai sus, în sensul precizării că, prin „<i>inițial</i>” se înțelege nivelul minim de remunerare aferent postului.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	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. [...]	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) Prin „inițial” se înțelege nivelul minim de remunerare aferent postului.	
14	Art. 5 (2): Informațiile [...] vor fi comunicate în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului de angajare...	Informațiile [...] vor fi comunicate în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului de angajare, prin grija angajatorului sau a agentului de recrutare/intermediarului desemnat de acesta.	<i>Este necesară clarificarea responsabilității în cazul proceselor de recrutare externalizate către agenții, pentru a evita dublarea sarcinilor sau omisiunile.</i>
15	Art. 5 (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.		Deși formularea actuală a art. 5 alin. (3) pare să instituie o interdicție generală privind solicitarea informațiilor referitoare la istoricul salarial al candidaților, lipsa unei precizări exprese cu privire la sursa acestor informații permite o interpretare formalistă, contrară scopului normei. În absența unei clarificări, interdicția ar putea fi eludată cu ușurință prin obținerea informațiilor de la terți (de exemplu, foști angajatori, agenți de recrutare sau alte persoane), situație în care regula ar rămâne aplicabilă doar în mod aparent, iar protecția urmărită de Directivă ar fi golită de conținut. Or, scopul art. 5 din Directiva este acela de a preveni perpetuarea inegalităților salariale încă din etapa recrutării, prin eliminarea oricărei raportări la istoricul salarial anterior al candidatului, indiferent de

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			modalitatea concretă prin care angajatorul ar putea avea acces la aceste informații.
16	<p>Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare</p> <p>(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.</p>	<p>(4) Angajatorii iau măsurile necesare pentru a asigura că anunțurile de posturi vacante și denumirile locurilor de muncă sunt neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului.</p> <p>(5) Folosirea denumirii ocupației astfel cum este prevăzută de Clasificarea Ocupațiilor din România nu constituie o încălcare a obligației de la alin. (4).</p> <p>(6) 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.</p>	<p>Am propus introducerea unui nou alin. (5) pentru a clarifica situația în care angajatorul folosește denumirea COR, întrucât aceasta încă include termeni care nu pot fi considerați neutri din punct de vedere al sexului (511102 Stewardesă, 911201, Femeie de serviciu, 911101, Menajeră, 912101 Călcătoreasă lenjerie etc.)</p> <p>Referirea la art. 9 din Legea 202/2002 nu este utilă, pe de o parte întrucât art. 9 include mai multe componente decât recrutarea, iar, pe de altă parte, întrucât respectiva dispoziție nu oferă nicio clarificare suplimentară cu privire la modul în care ar trebui derulată procedura pentru a nu fi discriminatorie.</p>
17	Art. 5 alin. (5)	Solicităm completarea Art. 5 – cu un nou alin. (5) după cum urmează:	Idem motivare pct. 1

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		(5) In cazul lucrătorilor temporari recrutați de agenții de munca temporara in vederea angajării si punerii lor la dispoziția utilizatorului, agentul de munca temporara, in calitate de angajator al acestora, va utiliza informațiile comunicate in prealabil de utilizator, conform prevederilor art. 2 alin. (6) si (7) din prezenta lege.	
18	Art. 6 alin. (3) Prevederile alin. (1) referitoare la obligația de informare a criteriilor de evoluție a remunerației, nu se aplică angajatorilor care au mai puțin de 50 de lucrători.	Art. 6 alin. (3) Prevederile alin. (1) referitoare la obligația de informare a criteriilor de evoluție a remunerației, nu se aplică angajatorilor care au mai puțin de 50 de lucrători.	Pentru claritatea textului și coroborarea conformă cu prevederile art. 6 alin. (1) din proiectul de act normativ.
19	Art. 7 - Dreptul la informare al lucrătorilor (1) Lucrătorii au dreptul de a solicita și de a primi, în scris, personal sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, informații privind nivelul lor individual de remunerare și nivelurile medii de remunerare,	Art. 7 - Dreptul la informare al lucrătorilor (1) Lucrătorii au dreptul de a solicita și de a primi, în scris, personal sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, informații privind nivelul lor individual de remunerare și nivelurile medii de remunerare, defalcate pe criteriul de sex,	Termenul din Directivă e mai simplu de calculat decât 30 de zile lucrătoare.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>defalcate pe criteriul de sex, pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală. Angajatorul furnizează informațiile solicitate de lucrători într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare de la data solicitării.</p> <p>(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. Angajatorul furnizează informațiile solicitate într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării.</p> <p>(3) Angajatorii au obligația, ca, anual, până la sfârșitul primului</p>	<p>pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă precum a lor sau o muncă de valoare egală cu aceasta. Angajatorul furnizează informațiile solicitate de lucrători într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare două luni de la data solicitării.</p> <p>(2) În cazul în care nu au primit un răspuns de la angajator în termenul menționat la alin. (1), 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. Angajatorul furnizează informațiile solicitate într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare două luni de la data primirii solicitării.</p> <p>(3) Angajatorii au obligația, ca, anual, până la sfârșitul primului trimestru, să asigure informarea lucrătorilor cu privire la</p>	<p>La alin. (2), completarea s-a propus pentru a nu încărca suplimentar CNCD, fiind rezonabil să aibă prioritate solicitarea directă către angajator.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>trimestru, să asigure informarea lucrătorilor cu privire la dreptul prevăzut la alin. (1) și la procedurile care trebuie urmate pentru exercitarea acestuia.</p> <p>(4) Dacă informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, lucrătorii au dreptul de a solicita angajatorului, personal sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, clarificări și informații suplimentare și rezonabile în legătură cu oricare dintre datele furnizate, precum și de a primi un răspuns motivat, în termen de maxim 30 de zile lucrătoare.</p> <p>(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</p>	<p>dreptul prevăzut la alin. (1) și la procedurile care trebuie urmate pentru exercitarea acestuia.</p> <p>(4) Dacă informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, lucrătorii au dreptul de a solicita angajatorului, personal sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, clarificări și informații suplimentare și rezonabile în legătură cu oricare dintre datele furnizate, precum și de a primi un răspuns motivat, în termen de maxim 2 luni 30 de zile lucrătoare.</p> <p>(5) Sunt interzise clauzele contractuale care limitează posibilitatea lucrătorilor de a divulga informații despre remunerația lor în scopul exercitării drepturilor dreptului la egalitatea de remunerare, prevăzute de prezenta lege. Clauzele de confidențialitate a salariului din contractele individuale sau colective de muncă încheiate anterior intrării în vigoare a prezentei legi nu pot împiedica lucrătorii să divulge informații despre remunerația lor în scopul asigurării aplicării principiului egalității de remunerare.</p>	<p>Pare că a fost omis art 7 alin (5) din Directivă, ceea ce poate conduce la o transpunere neconformă și la probleme de aplicare în practică. În plus, alin. (6) nu are același sens fără alin. (5)</p> <p>Considerăm necesară precizarea expresă a dreptului în legătură cu care pot fi utilizate informațiile obținute, respectiv dreptul la egalitatea de remunerare.</p> <p>În lipsa unei astfel de clarificări, formularea generală „exercitarea drepturilor, conform prezentei legi” poate conduce la interpretări excesiv de largi, permițând utilizarea informațiilor obținute și în alte scopuri decât cel avut în vedere de Directivă și de mecanismul instituit prin art. 7, inclusiv în contexte care depășesc verificarea respectării principiului egalității de remunerare.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	exercitarea drepturilor, conform prezentei legi.	(6) 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 prevăzute de prezenta lege, conform prezentei legi.	
20	Art. 7 (4): ...dreptul de a solicita angajatorului [...] clarificări și informații suplimentare [...] în termen de maxim 30 de zile lucrătoare.	...dreptul de a solicita angajatorului [...] clarificări și informații suplimentare [...] în termen de maxim 30 de zile lucrătoare. Acest drept poate fi exercitat o singură dată pe an calendaristic de către același lucrător.	Limitarea frecvenței solicitărilor de clarificare previne abuzul de drept și supraîncărcarea administrativă a departamentelor de HR cu cereri repetitive de la aceiași angajați.
21	Art. 8 - Accesibilitatea informațiilor Informațiile furnizate în temeiul articolelor 5, 6 și 7 vor fi puse la dispoziție lucrătorilor sau solicitanților de locuri de muncă într-un format accesibil persoanelor cu dizabilități, adaptat nevoilor specifice acestora.	Art. 8 - Accesibilitatea informațiilor Informațiile furnizate comunicate în temeiul articolelor 5, 6 și 7 vor fi puse la dispoziția persoanelor cu dizabilități într-un format accesibil acestora, luând în considerare tipul de dizabilitate, respectiv nevoile lor specifice.	Pentru a fi mai clar ca informatiile se comunica in format accesibil doar atunci cand solicitantul face parte din categoria persoanelor cu dizabilități. (considerentul 37 din Directivă)

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
22	<p>Art. 9 - Obligația de raportare (...) (2) Informațiile care fac obiectul raportării includ cel puțin următoarele date: (...) e) proporția dintre lucrători de sex feminin și cei de sex masculin care primesc componente complementare sau variabile ale remunerației; (...) (8) Angajatorul poate publica informațiile menționate la alin. (2) literele a) - f) pe pagina sa de internet sau le poate pune la dispoziție în orice spațiu accesibil publicului. (...) (10) Lucrătorii, reprezentanții lucrătorilor, Inspectoratele Teritoriale de Muncă și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării au dreptul de a solicita angajatorilor clarificări și detalii suplimentare cu privire la orice date</p>	<p>Art. 9 - Obligația de raportare (...) (2) Informațiile care fac obiectul raportării includ cel puțin următoarele date: (...) e) proporția dintre lucrători de sex feminin și cei de sex masculin care primesc beneficiază de componente complementare sau variabile ale remunerației; (...) (8) Angajatorul poate publica informațiile menționate la alin. (2) literele a) - f) pe pagina sa de internet sau le poate pune la dispoziție în orice spațiu accesibil publicului în alt mod. (...) (10) Lucrătorii, reprezentanții lucrătorilor, Inspectoratele Teritoriale de Muncă și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării au dreptul de a solicita angajatorilor clarificări și detalii suplimentare cu privire la orice date furnizate, inclusiv explicații privind orice diferență de remunerare între femei și bărbați. Angajatorii răspund acestor</p>	<p>Corecții terminologice și facilitarea calculului termenelor (și pentru corelare cu art. 10 dpdv al termenului)</p> <p>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</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>furnizate, inclusiv explicații privind orice diferență de remunerare între femei și bărbați. Angajatorii răspund acestor solicitări într-un termen de 30 de zile lucrătoare cu posibilitatea de prelungire cu un termen de până la 30 de zile lucrătoare, furnizând un răspuns argumentat.</p> <p>(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 și/sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, după caz.</p> <p>(12) Prin excepție, în situații temeinic justificate, termenul de la alin. (11) se poate prelungi, dar nu mai mult de 6 luni.</p>	<p>solicitări într-un termen de 30 de zile lucrătoare două luni cu posibilitatea de prelungire cu un termen de până la 30 de zile lucrătoare două luni, furnizând un răspuns argumentat.</p> <p>(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 6 luni, în cooperare consultare cu reprezentanții lucrătorilor, Inspectoratul Teritorial de Muncă și/sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, după caz.</p> <p>(12) Prin excepție, în situații temeinic justificate, termenul de la alin. (11) se poate prelungi, dar nu mai mult de 6 luni.</p>	
23	Art. 10 - Evaluarea comună a remunerațiilor	Art. 10 - Evaluarea comună a remunerațiilor	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	(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.	(1) În cazul în care raportarea prevăzută la art. 9 alin. (2) relevă o diferență medie în ceea ce privește nivelul mediu 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.	
24	Art. 10 alin. (2) Scopul evaluării comune este de a identifica, a remedia și a preveni diferențele de remunerare nejustificate, care nu se justifică prin factori obiectivi, neutri, din punctul de vedere al sexului.	Art. 10 alin. (2) Scopul evaluării comune este de a identifica, a remedia și a preveni diferențele de remunerare nejustificate dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin , care nu se justifică prin factori obiectivi, neutri, din punctul de vedere al sexului.	Pentru claritatea textului de lege, în linie cu prevederile art. 10 alin. (2) din Directiva 2023/970 și cu scopului declarat al actului normativ, acela de a stabili "măsurile privind transparența salarială și mecanismele de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați" (art. 1 din proiectul de act normativ).

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
25	Art. 10 (6) Pentru respectarea principiului egalității de remunerare, Inspecția Muncii, Inspectoratele Teritoriale de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și partenerii sociali, vor colabora în vederea aplicării prevederilor prezentei legi.	Art. 10 (6) Pentru respectarea principiului egalității de remunerare, Inspecția Muncii, Inspectoratele Teritoriale de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și partenerii sociali, vor colabora în vederea aplicării prevederilor prezentei legi. Propunem eliminarea alin. 6.	Eliminarea art. 10 alin. (6) este necesară pentru a evita o suprapunere normativă inutilă cu dispozițiile art. 22 alin. (1), care reglementează în mod expres și general obligația de colaborare între autoritățile competente și partenerii sociali pentru aplicarea prezentei legi. Cele două texte au un conținut substanțial identic (mai ales având în vedere că am propus mai jos și modificarea art. 22 alin. (1)), vizând aceiași actori instituționali și același scop – respectarea principiului egalității de remunerare și aplicarea prevederilor legii. Menținerea ambelor dispoziții conduce la o dublare nejustificată a aceleiași obligații, fără a aduce un plus de claritate sau eficiență
26	Art. 11 - Protecția datelor	Propunem mutarea la capitolul III – articolul nu are legătură cu căile de atac	
27	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	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	Această prevedere se regăsește în aceeași formă la art. 13 din Legea 202/2002. Paralelismul legislativ este inoportun. Pe de altă parte, art. 13 din Directivă are alt sens – a se vedea considerentul 45: <i>Este important ca partenerii sociali să discute și să acorde, în cadrul negocierilor colective, o atenție deosebită aspectelor legate de egalitatea de remunerare. Ar trebui să se respecte diferitele caracteristici ale dialogului social național și ale sistemelor de negociere colectivă din întreaga Uniune și autonomia și libertatea contractuală a partenerilor sociali, precum și capacitatea acestora de a reprezenta lucrătorii și angajatorii. Prin urmare, în conformitate cu sistemul și practicile lor naționale, statele membre ar trebui să ia măsuri adecvate pentru a încuraja partenerii sociali să acorde o atenție</i>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.	<p>persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.</p> <p>Alternativ, propunem reformularea după cum urmează: Pentru prevenirea și combaterea actelor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii remunerării, 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 acestor faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.</p>	<p><i>corespunzătoare aspectelor legate de egalitatea de remunerare, care pot include discuții la nivelul adecvat privind negocierile colective, măsuri de stimulare și măsuri de eliminare a restricțiilor nejustificate privind exercitarea dreptului la negociere colectivă referitoare la chestiunile respective, precum și dezvoltarea unor sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului.</i></p> <p>Mai degrabă s-ar completa art. 100 alin. (5) din Legea 367/2022: <i>Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:</i></p> <p><i>f) modalitățile prevenire și corectare a diferențelor de remunerare între femei și bărbați, precum și mecanisme de monitorizare a punerii în aplicare a dreptului la egalitatea de remunerare.</i></p> <p>În plus, art. 12 – dialogul social nu ar trebui să fie în capitolul privind căile de atac.</p> <p>Reformularea este realizată în conformitate cu Directiva. Articolul 13 din Directivă se referă strict la discriminarea în privința remunerării și nu impune părților contractante să reglementeze în contractele colective de muncă toate formele posibile de discriminare. Formularea propusă interferează cu o serie de dispoziții deja existente în legislația națională și se îndepărtează de la scopul urmărit de Directivă.</p>
28	Art. 13 - Apărarea drepturilor	Art. 13 - Apărarea drepturilor	Acest articol include multiple paralelisme, suprapuneri și contradicții.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>(1) Lucrătorii care consideră că sunt discriminați în privința remunerării pe criteriul de sex, au dreptul să se adreseze angajatorului sau instituției competente, să recurgă la conciliere sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit jurisdicției muncii, și, după caz, să solicite despăgubiri materiale și/sau morale sau reparații integrale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la angajatorul care le-a săvârșit.</p> <p>(2) Procedurile prevăzute la alin.(1) sunt accesibile lucrătorilor și persoanelor care acționează în numele lor, chiar și după încetarea raportului de muncă în cadrul căruia se presupune că a avut loc discriminarea, în termen de 12 luni de la încetarea raportului de muncă.</p> <p>(3) Lucrătorii, reprezentanții acestora sau orice persoană care depune o plângere sau sprijină o victimă a discriminării salariale sunt</p>	<p>(1) Lucrătorii care consideră că sunt discriminați în privința remunerării pe criteriul de sex, au dreptul, personal sau prin reprezentanții acestora, să se adreseze angajatorului, să recurgă la conciliere sau mediere, conform Codului Muncii să sesizeze Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau să introducă cerere către la instanța judecătorească competentă, în condițiile legii. și, după caz, să solicite despăgubiri materiale și/sau morale sau reparații integrale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la angajatorul care le-a săvârșit. Cu aprobarea sa, lucrătorul poate fi reprezentat și de reprezentanții lucrătorilor .</p> <p>(2) Procedurile prevăzute la alin.(1) sunt accesibile lucrătorilor și persoanelor care acționează în numele lor, chiar și după încetarea raportului de muncă în cadrul căruia se presupune că a avut loc discriminarea, în termen de 12 luni de la încetarea raportului de muncă.</p>	<p>Modificările propuse au în vedere, în esență:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alin. 1, 6, 7, 8, 9 sunt repetitive și contradictorii - Repararea integrală include despăgubiri materiale și, dacă este cazul, morale. - alin. (2) și alin. (3), precum și art. 15, recunosc în mod explicit posibilitatea exercitării procedurilor și formulării plângerilor de către reprezentanții lucrătorilor sau de către persoane care acționează în numele acestora. Menținerea unei formulări mai restrictive la alin. (1) creează o inconsecvență normativă și poate genera interpretări neunitare cu privire la titularii procedurilor prevăzute de acest articol. - Totodată, soluția propusă este în linie cu Directiva, care permite și încurajează exercitarea căilor de atac și prin intermediul organizațiilor, organismelor de promovare a egalității sau al altor entități cu interes legitim, cu acordul lucrătorului, în vederea asigurării unui acces efectiv la justiție - Alin. (2) se suprapune și se contrazice cu alin. (9). În plus, așa cum e redactat, reprezintă de fapt o restrângere a termenului de prescripție față de situația actuală (acum avem 3 ani de la săvârșirea faptei). Nimic în dreptul național, la momentul actual, nu se opune introducerii unei acțiuni sau formulării unei plângeri la autorități după încetarea CIM. - Există discrepanțe între temnele de prescripție indicate. Coexistența a două termene diferite – 12 luni (alin. 2) și 3 ani (alin. 9) – pentru acțiuni care, în esență, se suprapun ca obiect, este o necorelare gravă. Directiva, la art. 21 alin. (3), impune statelor

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>protejați împotriva concedierii și a oricărui tratament advers din 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>(4) În soluționarea cererilor aflate pe rolul instanței judecătorești competente, cu privire la o presupusă discriminare directă sau indirectă în privința remunerării pe criteriul de sex, și care vizează obligațiile de transparență salarială prevăzute la art. 5-7, art. 9 și art. 10 alin. (1)-(7), lucrătorii, victime ale discriminării, vor prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare</p>	<p>(2) Lucrătorul care se consideră discriminat în materie de remunerare pe criteriul sex, poate sesiza Lucrătorii menționați la alin. (1) pot sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, dispozițiile în termenul prevăzut de art. 20 alin. (4) din Ordonanța fiind aplicabile în mod corespunzător, cu respectarea termenului general de prescripție extinctivă prevăzut la alin. (9).</p> <p>(3) Lucrătorul care se consideră discriminat în materie de remunerare pe criteriul sex, poate sesiza Lucrătorii menționați la alin. (1) sau reprezentanții acestora care depun o plângere pot formula în fața instanței de judecată o cerere de chemare în judecată pentru acordarea de despăgubiri prin care pot solicita repararea integrală a prejudiciului suferit, restabilirea situației anterioare discriminării și/ sau anularea</p>	<p>membre să se asigure că termenele de prescripție nu împiedică exercitarea efectivă a dreptului la egalitate de remunerare. Termenul de 12 luni este nejustificat de scurt comparativ cu termenul de 3 ani din dreptul comun al discriminării (Legea 202/2002 și OG 137/2000) și ar putea fi contestat ca fiind contrar principiului efectivității dreptului UE.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Din perspectiva angajatorilor, deși un termen mai scurt ar părea avantajos, existența a două termene paralele creează insecuritate juridică și litigii privind termenul aplicabil, ceea ce este mai - Dacă scopul real e ca dreptul de prescripție să fie "reînviat" la momentul încetării CIM, indiferent de data săvârșirii faptei, atunci, pe de o parte, formularea este improprie și cel mai probabil va genera confuzii, iar, pe de altă parte, nu o considerăm adecvată întrucât ar crea premisele prelungirii la nesfârșit a unor situații juridice. - Față de prevederile de drept comun deja existente, nu considerăm că sunt necesare derogări de la regimul general al prescripției pentru îndeplinirea obiectivelor Directivei. - În acest context a se vedea și faptul că prevederile art. 21 alin. (2) din Directiva 2023/970 stabilesc ca doar cererea de chemare în judecată și sesizarea angajatorului au incidență asupra termenului de prescripție, nu și sesizarea altor instituții (cum este cazul CNCD). - La alin. (3) actual (mutat la final) completarea a fost propusă pentru evitarea interpretării că orice persoană ar putea depune o plângere în numele lucrătorului (corelat inclusiv cu art. 12 din Legea 202/2002).

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>a principiului egalității de tratament.</p> <p>(5) Prevederile alin. (4) nu se aplică dacă angajatorul face dovada că încălcarea obligațiilor prevăzute la art. 5-7, art. 9 și art. 10 alin. (1)-(7) a fost, în mod vădit, neintenționată și are un caracter minor.</p> <p>(6) Cererile formulate către instanța judecătorească competentă de către lucrătorii menționați la alin.(1) sunt scutite de taxa de timbru.</p> <p>(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 sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(8) Lucrătorul care se consideră discriminat în materie de</p>	<p>înlăturarea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea de chemare în judecată este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.</p> <p>(4) În soluționarea cererilor aflăte pe rolul instanței judecătorești competente menționate la alin. (3), cu privire la o presupusă discriminare directă sau indirectă în privința remunerării pe criteriul de sex, și care vizează obligațiile de transparență salarială prevăzute la art. 5-7, art. 9 și art. 10 alin. (1)-(7), lucrătorii, victime ale discriminării personal sau prin reprezentanții acestora, după caz vor prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de remunerare tratament. Simpla diferență de remunerare între lucrători de sex diferit nu constituie, în sine, o</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cererile în instanță sunt deja scutite în temeiul art. 270 din Codul muncii, nefiind necesară încă o prevedere specială. - Clarificarea expresă că simpla diferență salarială nu constituie automat o prezumție de discriminare este importantă, deoarece diferențele salariale pot fi justificate de criterii obiective (experiență, performanță, pregătire profesională, negociere individuală etc.). Fără această precizare, orice diferență salarială ar putea conduce automat la inversarea sarcinii probei, transformând practic angajatorul într-un garant absolut al egalității salariale numerice, dincolo de ceea ce impune Directiva.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>remunerare pe criteriul sex, poate formula în fața instanței de judecată o cerere de chemare în judecată pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea de chemare în judecată este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.</p> <p>(9) Sesizarea către instanța de judecată poate fi depusă și după încetarea raportului de muncă în cadrul căruia se presupune că a avut loc discriminarea, cu respectarea termenului general de prescripție extinctivă.</p> <p>(10) La momentul introducerii unei cereri de chemare în judecată, formulării unei sesizări la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau a unei plângeri în</p>	<p>prezumție de discriminare, dacă nu este însoțită de elemente suplimentare referitoare la comparabilitatea muncii sau la absența unor criterii obiective de diferențiere. Inversarea sarcinii probei operează numai în legătură cu discriminarea în privința remunerării pe criteriul de sex, în sensul prezentei legi.</p> <p>(5) Prevederile alin. (4) nu se aplică dacă angajatorul face dovada că încălcarea obligațiilor prevăzute la art. 5-7, art. 9 și art. 10 alin. (1)-(7) a fost, în mod vădit, neintenționată și are un caracter minor.</p> <p>(6) Repararea integrală a prejudiciului conform alin. (3) poate include: recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, prejudicii morale sau orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și dobânzi de întârziere.</p>	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>atenția angajatorului, termenul prevăzut la alin. (9) se întrerupe.</p>	<p>(7) În situația în care, în cadrul acțiunii împotriva discriminării privind remunerarea introdusă în fața instanțelor de judecată acțiunilor menționate la alin. (3), partea pârâtă obține câștig de cauză, instanța poate dispune ca partea reclamantă să nu fie obligată la plata cheltuielilor de judecată dacă, în urma evaluării materialului probator, constată că acesta a avut motive rezonabile pentru introducerea acțiunii.</p> <p>(8) Lucrătorul care se consideră discriminat în materie de remunerare pe criteriul sex, poate formula în fața instanței de judecată o cerere de chemare în judecată pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea de chemare în judecată este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.</p>	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>Alternativ, propunem următoarea formulare:</p> <p>(8) Lucrătorii, reprezentanții acestora sau orice persoană care, în exercitarea atribuțiilor sau competențelor legale, depune o plângere sau sprijină o victimă a discriminării salariale sunt protejați împotriva concedierii și a oricărui tratament advers din 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>(6) Cererile formulate către instanța judecătorească competentă de către lucrătorii menționați la alin.(1) sunt scutite de taxa de timbru.</p> <p>(9) Sesizarea către instanța de judecată poate fi depusă și după încetarea raportului de muncă în cadrul căruia se presupune că a avut loc discriminarea, cu</p>	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>respectarea termenului general de prescripție extinctivă.</p> <p>(10) La momentul introducerii unei cereri de chemare în judecată, formulării unei sesizări la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau a unei plângeri în atenția angajatorului, termenul prevăzut la alin. (9) se întrerupe.</p> <p>Alternativ:</p> <p>(10) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (9) se suspendă în următoarele cazuri:</p> <p>a) pe durata soluționării de către angajator a plângerii formulate de lucrător. Suspendarea încetează la data comunicării răspunsului/clarificării suplimentare a angajatorului sau, dacă angajatorul nu comunică un răspuns, la expirarea termenului în care acest răspuns trebuia furnizat conform legii sau normelor interne ale angajatorului.</p> <p>b) pe durata procedurii de soluționare a sesizării formulate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, dar nu mai mult de 12 luni de la data înregistrării sesizării;</p>	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>c) pe durata soluționării cererii de chemare în judecată de către instanța competentă.</p> <p>Abuzul de drept în domeniul actelor care pot să conducă la suspendarea prescripției extinctive săvârșit de către un salariat lipsește de efecte actul juridic care altfel ar fi condus la suspendarea prescripției extinctive.</p>	
29	<p>Art. 14 - Cheltuieli judiciare</p> <p>În situația în care, în cadrul acțiunii împotriva discriminării privind remunerarea introdusă în fața instanțelor de judecată, partea pârâtă obține câștig de cauză, instanța poate dispune ca partea reclamantă să nu fie obligată la plata cheltuielilor de judecată dacă, în urma evaluării materialului probator, constată că acesta a avut motive rezonabile pentru introducerea acțiunii.</p>	Mutat la art. precedent	
30	<p>Art. 15, alin. (1) Organizațiile sindicale pot iniția orice procedură administrativă sau judiciară cu privire la o încălcare presupusă a</p>	<p>Art. 15 (1) Organizațiile sindicale Organizațiile sindicale Reprezentanții lucrătorilor pot iniția orice procedură administrativă sau judiciară cu privire la o încălcare</p>	Modificarea art. 15 alin. (1) este necesară pentru a asigura coerența exprimării în raport de definiția reprezentanților lucrătorilor oferită de proiectul de lege.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.	presupusă a drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.	
31	Art. 15 alin. (2) Procedura administrativă sau judiciară prevăzută la alin. (1) poate fi realizată în numele sau în sprijinul unui lucrător care este o presupusă victimă a încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare, cu acordul persoanei respective.	Art. 15 alin. (2) Procedura administrativă sau judiciară prevăzută la alin. (1) poate fi realizată în numele sau în sprijinul unui lucrător, membru al organizației sindicale respective , care este o presupusă victimă a încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare, cu acordul persoanei respective.	Modificare propusă pentru claritatea textului de lege, în linie cu prevederile art. 28 alin. 2 din Legea 367/2022 privind dialogul social care reglementează dreptul organizațiilor sindicale de a iniția acțiuni în justiție în numele membrilor lor.
32	Art. 16 - Dreptul la despăgubiri (1) Despăgubirile sau reparațiile integrale menționate la art. 13 alin. (1) se referă la o despăgubire sau o reparație reală și efectivă, care se acordă de către instanță potrivit legii, proporțional cu prejudiciul suferit. (2) Despăgubirile sau reparațiile integrale pot include: recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură	Art. 16 – Dreptul la despăgubiri (1) Despăgubirile sau reparațiile integrale menționate la art. 13 alin. (1) se referă la o despăgubire sau o reparație reală și efectivă, care se acordă de către instanță potrivit legii, proporțional cu prejudiciul suferit. (2) Despăgubirile sau reparațiile integrale pot include: recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, prejudicii morale	Pentru a evita repetarea unor prevederi, propunem comprimarea și mutarea la articolul 13

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, prejudicii morale sau orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și dobânzi de întârziere.</p> <p>(3) Lucrătorul, care se consideră victimă a unei discriminări, are dreptul de a sesiza instanța de judecată competentă și de a solicita constatarea existenței discriminării și obligarea angajatorului la acordarea de despăgubiri.</p> <p>(4) Reparația trebuie să fie integrală și efectivă, asigurând plasarea victimei în situația în care s-ar fi aflat, dacă nu ar fi fost discriminată. Aceasta include recuperarea integrală a plăților restante, a primelor sau a plăților în natură aferente, precum și despăgubiri pentru prejudiciul moral și pentru oportunitățile pierdute.</p>	<p>sau orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și dobânzi de întârziere.</p> <p>(3) Lucrătorul, care se consideră victimă a unei discriminări, are dreptul de a sesiza instanța de judecată competentă și de a solicita constatarea existenței discriminării și obligarea angajatorului la acordarea de despăgubiri.</p> <p>(4) Reparația trebuie să fie integrală și efectivă, asigurând plasarea victimei în situația în care s-ar fi aflat, dacă nu ar fi fost discriminată. Aceasta include recuperarea integrală a plăților restante, a primelor sau a plăților în natură aferente, precum și despăgubiri pentru prejudiciul moral și pentru oportunitățile pierdute.</p>	
33	Art. 17 - Alte măsuri reparatorii	Art. 17 - Alte măsuri reparatorii	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>(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:</p> <p>a) o măsură de a pune capăt încălcării;</p> <p>b) o măsură pentru aplicarea drepturilor sau obligațiilor 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>(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, obligarea acestuia:</p> <p>a) o măsură de a pune să pună capăt încălcării;</p> <p>b) să adopte măsurile necesare pentru aplicarea pentru asigurarea aplicării drepturilor sau obligațiilor privind respectarea principiului egalității de remunerare.</p> <p>(2) În cazul neconformării pârâtului cu măsurile de prevăzute la alin. (1), instanța competentă poate dispune stabilirea unor penalități cu titlu cominatoriu în condițiile Codului de procedură civilă.</p>	
34	<p>Art. 18 - Dovada privind aceeași muncă sau muncă de valoare egală</p> <p>(1) Dovada privind aceeași muncă sau muncă de valoare egală se realizează prin raportare la</p>	<p>Art. 18 - Dovada privind aceeași muncă sau muncă de valoare egală</p> <p>(1) 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</p>	<p>Pentru evitarea paralelismului cu art. 3(2) și delimitarea comparației temporale de comparația -formularea propusă este preluată din cuprinsul art. 19 (prima teză) din Directivă, întrucât acesta este mult mai clară. Formularea inițială nu reflectă scopul urmărit prin art. 19 din Directivă și extinde definiția „sursei unice” dincolo de cadrul stabilit de Directivă. În concret, definiția inițială conduce la extinderea sferei de aplicare a evaluării</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>prevederile art. 3 alin. (1) lit. g) și alin. (2);</p> <p>(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 sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități, de sector de negociere colectivă sau național ori la nivelul întreprinderii-mamă din cadrul unui grup de întreprinderi.</p>	<p>angajator sau la lucrătorii angajați în același timp cu lucrătorul în cauză. Atunci când se evaluează dacă lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, 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, ci se extinde la o sursă unică ce stabilește condițiile de remunerare. Prin sursă unică se înțelege legea sau contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități, sector de negociere colectivă sau național.</p> <p>Alternativ, propunem reformularea alin. 2 după cum urmează:</p> <p>(2) Evaluarea realizată în scopul stabilirii situației comparabile între lucrători nu se limitează la situațiile în care lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin sunt angajați de același angajator sau activează în aceeași</p>	<p>la o categorie de lucrători care nu este prevăzută prin Directivă (i.e. lucrătorii care fac parte din același grup de întreprinderi).</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>perioadă de timp cu lucrătorul vizat. Atunci când nu există un comparator valid la nivelul angajatorului, compararea se poate extinde asupra elementelor de remunerare relevante ale lucrătorilor din alte unități / întreprinderi din același grup, cu condiția ca aceste elemente să fie stabilite prin lege sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități, de sector de negociere colectivă, la nivel național ori la nivelul întreprinderii decizionale din cadrul unui grup de întreprinderi, pentru întreprinderile în care sunt încadrați lucrătorii în cauză..</p>	<p>Directiva (UE) 2023/970 permite compararea remunerațiilor și în afara aceluiași angajator doar în situația în care criteriile de remunerare sunt stabilite la un nivel superior (de exemplu, prin contract colectiv de muncă pe sector, de grup sau prin politici salariale centralizate într-o entitate decizională a grupului). Acest lucru rezultă din obligația statelor membre de a utiliza criterii „obiective și neutre” aplicabile în mod uniform lucrătorilor aflați în situații comparabile, iar o astfel de uniformitate nu poate exista decât dacă politica salarială este comună la nivelul entităților comparate.</p> <p>Deși acest principiu nu este enunțat în mod expres în textul Directivei, apreciem că din interpretarea acesteia rezultă că, comparatorul primar este lucrătorul din cadrul aceluiași angajator. Recurgerea la comparatori externi este posibil doar în situațiile în care criteriile de remunerare sunt stabilite la un nivel superior și există elemente comune ale structurii salariale care permit compararea. Cu alte cuvinte, compararea se realizează mai întâi la nivelul angajatorului, iar doar în absența unui comparator valid intern se poate recurge la un comparator dintr-o altă unitate sau întreprindere, cu condiția ca aceasta să fie supusă aceleiași politici salariale stabilite de o entitate decizională („sursa”).</p> <p>Mai mult decât atât, compararea cu un lucrător dintr-o altă unitate sau întreprindere este posibilă doar dacă există elemente comune ale politicii de remunerare care permit realizarea unei comparații reale și obiective.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			Astfel de elemente pot include factori precum nivelul salariului minim, si alte elemente economice precum costul coșului de consum, inflația, sau alți indicatori utilizați în stabilirea salariilor. În absența acestor elemente comune, nu se poate considera că există o bază comparabilă care să permită evaluarea valorii muncii între lucrători din angajatori diferiți, chiar dacă aceștia se află în același grup de întreprinderi.
35	Art. 18 alin. (4)	Solicitam completarea Art. 18 cu un nou alin. (4) astfel: (4) Prevederile alin. (1) si art. 3 lit. g) referitoare la aceeași muncă sau muncă de valoare egală nu se aplica in cazul lucrătorilor temporari comparabili, angajați de același agent de munca temporara, dar care sunt puși la dispoziția unor utilizatori diferiți si in legătura cu care se aplica niveluri ori condiții de salarizare diferite, specifice fiecărui utilizator in parte.	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 AMT. 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>
36	Art. 20 (1) Constituie contravenție și se sancționează următoarele fapte: (...) b) adresarea de întrebări privind istoricul salarial, conform interdicției de la art. 5 alin. (3);	Art. 20 (1) Constituie contravenție și se sancționează următoarele fapte: (...) b) adresarea de întrebări solicitarea și/sau obținerea de informații privind istoricul salarial, conform interdicției de la art. 5 alin. (3)	Modificarea art. 20 alin. (1) lit. b) este necesară pentru a asigura coerența între norma de conduită prevăzută la art. 5 alin. (3) și norma sancționatorie corespunzătoare. În forma actuală, sancțiunea vizează exclusiv „adresarea de întrebări privind istoricul salarial”, formulare care nu acoperă toate modalitățile de încălcare

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			<p>a interdicției instituite la art. 5 alin. (3), astfel cum am propus să fie modificat.</p> <p>În lipsa acestei corelări, angajatorii ar putea eluda cu ușurință interdicția, prin obținerea informațiilor privind istoricul salarial din alte surse decât candidatul sau prin alte mijloace indirecte, fără a se expune unei sancțiuni contravenționale, ceea ce ar goli de conținut obligația legală.</p>
37	<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>(3) În situația în care încălcarea principiului egalității de remunerare are la bază două sau mai multe criterii dintre care unul este cel de sex, discriminarea intersecțională constituie circumstanță agravantă.</p> <p>(4) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se realizează de către personalul de control din cadrul Inspectoratelor Teritoriale de Muncă, conform competențelor legale.</p> <p>5) Încălcarea repetată a drepturilor și obligațiilor prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă și</p>	<p>Art. 20 - Sancțiuni</p> <p>(2) Contravențiile prevăzute la alin. (1) se sancționează cu avertisment la prima abatere, urmat de un plan de remediere de 90 de zile, și ulterior cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei dacă deficiențele persistă.</p> <p>(3) În cazul în care fapta este de gravitate redusă se poate aplica sancțiunea avertismentului.</p> <p>(4) În situația în care încălcarea principiului egalității de remunerare are la bază două sau mai multe criterii dintre care unul este cel de sex, discriminarea intersecțională constituie circumstanță agravantă. Constatarea unei situații de discriminare intersecțională reprezintă o circumstanță ce se ia în considerare la individualizarea sancțiunii conform art. 21 alin. (3) din</p>	<p>Având în vedere noutatea și complexitatea raportărilor, se impune aplicarea principiului prevenției, oferind companiilor timp să corecteze erorile de raportare înainte de aplicarea unor sancțiuni financiare drastice.</p> <p>Modificări propuse în principal pentru corelare cu OG 2/2001.</p> <p>Alineatele (3) și (5) reglementează circumstanțe agravante ale răspunderii contravenționale, în timp ce alin. (4) are un caracter procedural, stabilind autoritatea competentă să constate contravențiile și să aplice sancțiunile. Din punct de vedere sistematic, este firesc ca toate dispozițiile referitoare la circumstanțele agravante să fie grupate, urmând ca ulterior să fie reglementat aspectul legat de agentul constator.</p> <p>Referitor la alin. (5), Noțiunea de circumstanță agravantă nu există în OG 2/2001. OG 2/2001 cuprinde deja prevederi pentru situația în care se constată mai multe contravenții (art. 10 alin. 2 - Când contravențiile au fost</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	se sancționează cu amendă de la 20.000 lei la 30.000 lei.	Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. (5) Încălcarea repetată a drepturilor și obligațiilor prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă și se sancționează cu amendă de la 20.000 lei la 30.000 lei. (5) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se realizează de către personalul de control din cadrul Inspectoratelor Teritoriale de Muncă, conform competențelor legale.	constatate prin același proces-verbal, sancțiunile contravenționale se cumulează fără a putea depăși dublul maximului amenzii prevăzut pentru contravenția cea mai gravă). De asemenea textul alin. (5) din proiect este impropriu, o circumstanță agravantă neputând fi sancționată ca atare cu amendă separată. În plus, inexistența unui criteriu temporal lasă loc la abuzuri (ex. se constată săvârșirea unei contravenții similare după mai mulți ani). Totodată, reordonarea alin. (4) și (5) este necesară pentru o mai bună structurare logică a dispozițiilor privind regimul sancționator.
38	N/A	Completarea art. 20 cu alin. (6), având următorul cuprins: În situația în care procesele prevăzute la art. 5 alin. (1) și (3) și art. 7 sunt delegate de către angajator unui terț, prestator de servicii (inclusiv, dar fără a se limita la societăți care furnizează servicii de resurse umane, societăți care furnizează servicii de recrutare, agenți de plasare a forței de muncă în străinătate, furnizori de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă), terțul răspunde	Textul actual al art. 20 instituie o răspundere contravențională exclusivă în sarcina angajatorului, chiar și atunci când fapta a fost săvârșită nemijlocit de un terț. Terțul rămâne complet în afara sferei sancționatorii, ceea ce elimină orice efect disuasiv al legii în privința sa. Completarea propusă remediază acest dezechilibru, consacrand posibilitatea aplicării sancțiunii contravenționale și terțului care a săvârșit nemijlocit fapta, fără a exonera angajatorul.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>contravențional pentru faptele cuprinse la alin. (1) lit. a), b) și d) din prezentul articol. Răspunderea terțului nu înlătură răspunderea</p> <p>contravențională a angajatorului.</p>	
39	<p>Art. 22 (1) Pentru respectarea principiul egalității de remunerare, Inspectoratele Teritoriale de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și dacă este cazul partenerii sociali, vor colabora în vederea aplicării prevederilor prezentei legi.</p>	<p>Art. 22 (1) Pentru respectarea principiul egalității de remunerare, Inspekția Muncii, Inspectoratele Teritoriale de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și dacă este cazul partenerii sociali, vor colabora în vederea aplicării prevederilor prezentei legi</p>	<p>Modificarea art. 22 alin. (1) este necesară pentru a asigura coerența și alinierea terminologică a textului cu celelalte dispoziții ale proiectului care reglementează cooperarea instituțională în aplicarea principiului egalității de remunerare.</p> <p>Astfel, Inspekția Muncii este menționată expres ca actor relevant în aplicarea legii în alte articole ale proiectului, inclusiv la art. 4 alin. (6) și art. 22 alin. (2). Omiterea acesteia din cuprinsul art. 22 alin. (1) creează o inconsecvență nejustificată între dispoziții care vizează același mecanism de colaborare.</p>
40	<p>Art. II pct. 1 La articolul 16, după alineatul (1³) se introduce un nou alineat, alin. (1⁴), cu următorul cuprins:</p> <p>“(1⁴) Prin contractul individual de muncă nu se poate interzice sau limita posibilitatea salariaților de a</p>	<p>Art. II pct. 1 La articolul 16, după alineatul (1³) se introduce un nou alineat, alin. (1⁴), cu următorul cuprins:</p> <p>“(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</p>	<p>Modificare propusa pentru claritatea textului de lege, fiind în linie cu prevederile art. 7 alin. (5) din Directiva 2023/970, transpusă prin acest proiect de act normativ.</p> <p>De asemenea, Propunerea de introducere a noii dispoziții la art. 16 alin. (8) este justificată pentru respectarea logicii și coerenței interne a art. 16 din Codul muncii.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	divulga informații despre remunerația lor”.	<p>egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. Divulgarea oricăror informații despre propria remunerație în scopul indicat în prezentul articol se poate realiza de către salariați strict în cadrul procedurilor de adresare sau sesizare a angajatorului, reprezentanților lucrătorilor, instituțiilor competente sau instanțelor de judecată.”</p> <p>Alternativ, propunem ca prevederea să se introducă print-un nou alineat, alin. (8)</p> <p>“(148) Prin contractul individual de muncă nu se poate interzice sau limita posibilitatea salariaților de a divulga informații despre remunerația lor, însă numai în scopul asigurării respectării principiului egalității de remunerare”.</p>	<p>În forma actuală, alineatele (1¹)–(1⁷) ale art. 16 reglementează exclusiv aspecte legate de utilizarea semnăturii electronice în relațiile de muncă. Introducerea unei interdicții privind limitarea dreptului salariaților de a divulga informații despre remunerație în interiorul acestui bloc normativ ar fi lipsită de coerență și ar afecta claritatea textului.</p> <p>Plasarea dispoziției propuse la finalul articolului, într-un alineat distinct, permite integrarea sa firească în structura Codului muncii, fără a interfera cu reglementările privind semnătura electronică și fără a crea confuzie cu privire la domeniul de aplicare al alineatelor existente.</p> <p>Totodată, precizarea expresă a scopului pentru care salariații pot divulga informații despre remunerația lor este necesară pentru a reflecta corect finalitatea reglementării europene. Directiva nu consacră un drept general și nelimitat de divulgare a remunerației, ci protejează această posibilitate exclusiv în măsura în care este exercitată pentru asigurarea respectării principiului egalității de remunerare.</p>
41	<p>Art. II pct. 3</p> <p>3. La articolul 39, după alineatul (1) litera n) se introduce o nouă literă, litera o), cu următorul cuprins:</p>	Eliminarea Art. II pct. 3, 4, 5	<p>Eliminarea acestor puncte este justificată pentru a evita o dublă reglementare a aceluiași prevederi în două acte normative distincte. Aceleași prevederi deja consacrat în mod expres și detaliat prin dispozițiile prezentei legi, care reglementează exhaustiv mecanismul de transparență</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>”o) dreptul de a solicita și a primi, în scris, informații cu privire la nivelurile medii de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoriile de salariați care prestează aceeași muncă ca ei sau o muncă de aceeași valoare ca a lor”.</p> <p>4. La articolul 40 alineatul (2), după litera j) se introduce o nouă literă, litera k), cu următorul cuprins: „k) să răspundă, în scris, în termen de 30 de zile lucrătoare de la primirea solicitării lucrătorului, prevăzută la art. 39 alin. (1) lit. o)”.</p> <p>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>salarială, condițiile de exercitare a dreptului și obligațiile corelative ale angajatorilor.</p> <p>Reiterarea aceluiași drept în Codul muncii, fără a adăuga elemente noi de conținut, este contrară principiilor de tehnică legislativă, putând genera confuzii privind regimul juridic aplicabil, precum și o aplicare eronată.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>(5) Criteriile prevăzute la alin. (4) trebuie să aibă un caracter obiectiv și să respecte principiul egalității de tratament între 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.</p> <p>(6) Prevederile alin. (4), referitoare la obligația de informare a evoluției remunerației, nu se aplică angajatorilor care au mai puțin de 50 de salariați”.</p>		
42	<p>Art. II pct. 5. La articolul 159, după alineatul (3) se introduc trei noi alineate, alineatele (4) - (6), cu următorul cuprins:</p> <p>“(4) Angajatorii pun la dispoziția salariaților informații privind criteriile care sunt utilizate pentru determinarea salariului de bază, nivelurile de remunerare și evoluția</p>	<p>Alternativ propunerii de eliminare de mai sus, propunem ajustarea textului Art. II pct. 5 astfel:</p> <p>”Art. II pct. 5. La articolul 159, după alineatul (3) se introduc trei noi alineate, alineatele (4) - (6), cu următorul cuprins:</p> <p>“(4) Angajatorii pun la dispoziția salariaților informații privind criteriile care sunt utilizate pentru determinarea salariului de bază, nivelurile a nivelurilor</p>	<p>Modificare propusă în linie cu scopul Directivei 2023/970 și cu prevederile art. 6 alin. 1 din proiectul de act normativ. Lipsa acestei clarificări ar transforma total obligația instituită în sarcina angajatorului, care ar trebui să pună la dispoziția salariaților însăși nivelurile de remunerare și nu criteriile de stabilire a acestora.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	remunerației, într-un mod ușor accesibil acestora.[...]"	de remunerare și evoluția modalitățile de evoluție remunerației, dacă există , într-un mod ușor accesibil acestora. [...]"	
43	<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:</p> <p>La articolul 16, după alineatul (1³) se introduce un nou alineat, alin. (1⁴), cu următorul cuprins:</p> <p>(1⁴) Prin contractul individual de muncă nu se poate interzice sau limita posibilitatea salariaților de a divulga informații despre remunerația lor.</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:</p> <p>La articolul 16, după alineatul (1³) se introduce un nou alineat, alin. (1⁴), cu următorul cuprins:</p> <p>(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.</p>	<p>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.</p> <p>În forma sa actuală, textul consacră un drept necondiționat al salariaților de a divulga informații privind remunerația, fără a delimita scopul 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.</p> <p>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.</p>
44	<p>Art. III pct. 1</p> <p>1. La articolul 23, după alineatul (2) litera d) se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:</p>	<p>1. La articolul 23, după alineatul (2) litera d) se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:</p> <p>"e) de organism de monitorizare, prin care se asigură monitorizarea supravegherea</p>	<p>Textul actual conține o redundanță lingvistică evidentă – sintagma „egalității de remunerare egală pentru o muncă egală” – care afectează claritatea normei și contravine cerințelor de tehnică legislativă, conform cărora actele normative trebuie redactate într-un limbaj clar, fluent și inteligibil.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	"e) de organism de monitorizare, prin care se asigură monitorizarea egalității de remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală între femei și bărbați"	aplicării — principiului egalității de remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală "	
45	N/A	<p>În sensul prezentei legi:</p> <p>- „Salariat Temporar” este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă;</p> <p>- Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de</p>	<p>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.</p> <p>Directiva prevede în mod expres faptul că aceasta se aplică tuturor lucrătorilor, inclusiv persoanelor care au un contract de muncă sau un raport de muncă cu un agent de muncă temporară.</p> <p>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,</p> <p>Astfel, rezulta necesitatea introducerii în proiectul de lege a 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,</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>funcționare a agentului de muncă temporară, precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>- „Utilizator” este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.</p>	<p>pentru a evita neclarități, distorsiuni, obligații administrative disproporționate etc.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>În lipsa unor prevederi exprese în cadrul legislației naționale de transpunere, rezultatul probabil este o aplicare neuniformă, agenția de munca temporară având obligații de raportare pe baza unor informații (criterii de remunerare, arhitectura posturilor, comparatori) pe care, în practică, le deține utilizatorul, astfel nefiind fezabilă implementarea cadrului legal.</p>
46	N/A	(1) În cazul lucrătorilor puși la dispoziție în cadrul muncii temporare, obligațiile de	Sunt aplicabile comentariile de mai sus

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>transparență salarială prevăzute la art. 5–7 și obligațiile de raportare și evaluare comună prevăzute la art. 9–10 se îndeplinesc, pentru rolurile în care munca este prestată efectiv, de către utilizatorul în cadrul căruia se desfășoară activitatea.</p> <p>Lucrătorii puși la dispoziție în cadrul misiunilor de muncă temporară cu o durată mai mică de 4 săptămâni nu se includ în indicatorii statistici utilizați pentru raportarea prevăzută la art. 9, fără a aduce atingere dreptului individual al lucrătorilor la egalitate de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, precum și accesului acestora la informațiile prevăzute de prezenta lege.</p> <p>(2) În aplicarea alin. (1), utilizatorul utilizează, ca bază de comparație, propriile categorii de lucrători</p>	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală în cadrul organizației sale.</p> <p>(3) Utilizatorul este responsabil pentru identificarea, justificarea și, după caz, remedierea diferențelor de remunerare constatate în raportările și evaluările realizate potrivit prezentei legi.</p> <p>(4) 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.</p> <p>(5) În situația în care, în urma raportării sau evaluării comune, sunt necesare ajustări, plăți compensatorii ori regularizări de remunerare aferente salariatilor</p>	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>temporari puși la dispoziție, acestea sunt suportate de utilizator.</p> <p>(6) Utilizatorul are obligația de a furniza agentului de muncă temporară, în termen util și într-un format standardizat, informațiile necesare pentru exercitarea drepturilor de informare ale salariaților temporari, inclusiv: intervalul de remunerare aplicabil rolului, criteriile obiective de stabilire a remunerației și baza de comparație la nivelul utilizatorului, în formă agregată/anonimizată.</p> <p>(7) Răspunderea pentru caracterul complet și corect al informațiilor referitoare la baza de comparație și la criteriile de remunerare ale utilizatorului revine utilizatorului/clientului.</p>	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
47	N/A	<p>Introducerea Art V, având următorul conținut:</p> <p>Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2027.</p>	<p>Prezenta lege introduce obligații substanțiale și cu totul noi pentru angajatori – de la restructurarea completă a sistemelor de remunerare pe criterii neutre din perspectiva sexului la punerea la dispoziția lucrătorilor a informațiilor privind criteriile și nivelurile de remunerare.</p> <p>Conformarea cu aceste obligații presupune, în practică, un efort organizatoric semnificativ: auditarea și revizuirea completă a structurilor de salarizare, implementarea sau adaptarea sistemelor informatice de resurse umane, elaborarea metodologiilor de evaluare a funcțiilor, formarea personalului implicat în recrutare și în administrarea de personal, negocierea cu reprezentanții lucrătorilor și revizuirea contractelor cu prestatorii externi de servicii HR.</p> <p>O intrare în vigoare imediată, fără acordarea unui termen rezonabil de pregătire, ar expune angajatorii riscului de a fi sancționați contravențional pentru nedeplinirea unor obligații pe care, în mod obiectiv, nu le-ar fi putut îndeplini.</p> <p>Această propunere nu este singulară la nivel european: Danemarca, spre exemplu, a propus intrarea în vigoare la 1 ianuarie 2027, tocmai pentru a acorda companiilor un termen suplimentar de adaptare.</p>