



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

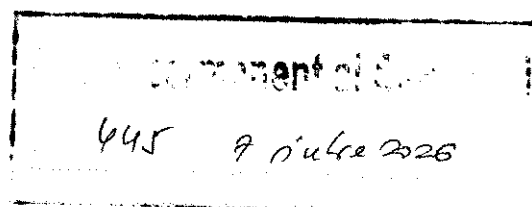
www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Nr. 4609/06.07.2026



PUNCTE DE VEDERE

**referitoare la propunerea legislativă 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 (b392/17.06.2026)**

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative 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 (b392/17.06.2026)*.

În temeiul art. 6 alin. (7) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 33 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare, în ședința din data de 6.07.2026, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, părțile reprezentate în Plenul Consiliului Economic și Social și-au exprimat următoarele **puncte de vedere**:

- reprezentanții părții patronale au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu **propunerile de modificare prevăzute în anexa nr. 1** și cu următoarele **observații**:

- intrarea în vigoare a obligațiilor de informare:

- propunem corelarea termenelor de intrare în vigoare a obligațiilor prevăzute la art. 6 și art. 7 cu calendarul de implementare stabilit pentru obligațiile de raportare prevăzute la art. 9;
- obligațiile privind transparența politicilor de remunerare și dreptul lucrătorilor la informare presupun existența unor structuri salariale, metodologii de evaluare a muncii și mecanisme de clasificare a posturilor similare celor necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de raportare. În lipsa unei perioade adecvate de pregătire, există riscul unor aplicări neunitare, al creșterii sarcinilor administrative și al generării unui număr semnificativ de litigii;
- întrucât proiectul de lege recunoaște necesitatea unei implementări etapizate pentru obligațiile de raportare, prin stabilirea unor termene diferențiate în funcție de dimensiunea angajatorului, se impune aplicarea aceleiași abordări și în cazul obligațiilor prevăzute la art. 6 și art. 7, care utilizează aceeași infrastructură organizațională și aceleași categorii de date;
- în legătură cu alin. (2), formularea din prezent poate fi interpretată în sensul în care interdicția concedierii acoperă toate motivele de concediere prevăzute de Codul Muncii pe durata derulării unei proceduri legate de discriminarea salarială, pentru sine sau pentru un/o coleg(ă). Semnalăm că aceste interdicții depășesc substanțial cadrul Directivei și nu sunt coerent reglementate.
- cu siguranță, necesitatea unor garanții împotriva represaliilor este legitimă, însă este imperioasă revizuirea textului legal astfel încât interdicția hărțuirii să fie atașată în mod mult mai clar eventualului motiv legat de sesizare. În lipsa unei astfel de clarificări exprese, orice lucrător aflat în riscul unei proceduri disciplinare, de exemplu, se poate prevala de acest drept și câștiga, pe această cale, o imunitate perpetuă în fața oricărei măsuri legitime din partea angajatorului. Trebuie excluse concedierea pe motive care nu țin de persoana salariatului, cea colectivă și concedierea ca măsură disciplinara pentru fapte care nu au legătură cu plângerea în cauză.
- în legătură cu alin. (9), cu titlu general, considerăm că reglementarea unor termene speciale pentru introducerea acțiunilor aferente acestei materii este nejustificată și recomandăm eliminarea completă a acestor

prevederi din proiect, cadrul dreptului comun (Noul Cod Civil) fiind pe deplin suficient.

- în formularea actuală, semnalăm următoarele:
 - nu este clar dacă termenul se aplică de la data intrării în vigoare a legislației sau inclusiv retroactiv;
 - nu este obiectiv determinabilă ca moment data de la care persoana putea să ia la cunoștință. Uzuală în drept este formularea „data de la care a luat la cunoștință”, întrucât nu se poate face o apreciere decisivă despre vocația de a cunoaște;
 - este discriminatoriu ca termenul de prescripție să curgă de la data încetării raportului de munca pentru această categorie de salariați. Este o abordare diferită față de angajații activi;
- subsecvent, pare un nonsens semantic. Se discută de întreruperea termenului pentru formularea unei cereri de chemare în judecată la momentul introducerii acestei cereri. Este necesară rescrierea textului pentru a deveni clar că celelalte termene, cel pentru CNCD și în fața angajatorului, sunt cele suspendate la momentul introducerii unei acțiuni în instanță;
- eliminarea prevederilor introduse în legătură cu Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:
 - considerăm că modificările propuse asupra Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 nu prezintă o legătură suficient de directă cu obiectul prezentului proiect de lege, care îl constituie transpunerea Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială. Aceste intervenții depășesc cadrul strict necesar transunerii Directivei, vizând aspecte generale privind organizarea și funcționarea organismului de egalitate, procedurile de soluționare a faptelor de discriminare și transpunerea altor directive europene;
 - din perspectiva principiilor unității reglementării și clarității legislative consacrate de Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, apreciem că acestea ar trebui eventual analizate și promovate printr-o inițiativă legislativă distinctă, însoțită de o evaluare proprie a impactului și de un proces de consultare dedicat. Mai mult, în prezent se află în procedură parlamentară, la Camera Deputaților în calitate de cameră decizională, cele 3 proiecte

legislative pentru transpunerea Convenției OIM 190/2019 pentru eliminarea violenței și hărțuirii din lumea muncii, acest pachet reglementând în modavenit și corect aspectele ce țin de discriminare și hărțuire. Nu există niciun motiv pentru cuplarea în prezenta propunere legislativă a acestor norme;

- având în vedere procedura de urgență aprobată și caracterul urgent al adoptării acestei legi de transpunere generat de depășirea termenului de 7 iunie, considerăm că soluția corectă o reprezintă separarea dimensiunii care privește Ordonanța Guvernului 137/200 și respectiv Legea 202/2002 de acest proiect și tratarea legii transparenței ca un obiect normativ de sine stătător;

➤ totodată, considerăm necesar a se lua în considerare și următoarele aspecte:

- introducerea amenzilor pentru angajatori sub regimul legii prevenirii;
- existența unui site/portal care să permita angajatorilor să introducă doar datele de identificare, iar acesta să genereze automat modele de proceduri privind aplicarea legii:
 - institutiile abilitate trebuie să puna la dispoziția IMM-urilor proceduri și documente deja redactate, nicidecum ghiduri sau metodologii de zeci/sute de pagini pe baza cărora angajatorii să își elaboreze propriile documente (când are timp un angajator cu doar cativa angajati să citească aceste metodologii sau să redacteze proceduri pe baza lor);
- introducerea obligației pentru autoritățile responsabile ca, într-un termen de maximum 1 an, să realizeze site/portalul cu modele standard de proceduri/documente pe care IMM-urile să le aplice în vederea îndeplinirii obligațiilor prevăzute de proiectul de lege;
- introducerea unei perioade de tranziție până la aplicarea de sancțiuni:
 - Directiva impune obligații și pentru autoritățile publice în domeniul transparenței salariale;
 - nu este corect să fie aplicate sancțiuni angajatorilor. atât timp cât autoritățile publice nu realizează instrumente sau metodologii accesibile, menite să sprijine și să ghideze procesul de evaluare și comparare a valorii muncii;
- introducerea avertismentului printre sancțiuni și diferențarea sancțiunilor în funcție de dimensiunea companiei.

- reprezentanții părții sindicale au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu **propunerile de modificare prevăzute în anexa nr. 2** și cu **observațiile** formulate mai jos de reprezentanții fundațiilor și asociațiilor neguvernamentale ale societății civile.
- reprezentanții fundațiilor și asociațiilor neguvernamentale ale societății civile au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu **propunerile de modificare prevăzute în anexele nr. 1 și 2** și cu următoarele **observații**:
 - Transpunerea Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială reprezintă un pas crucial pentru alinierea pieței muncii din România la standardele europene de echitate. Pentru a garanta că legea produce un impact real asupra tuturor categoriilor de lucrătoare, recomandăm următoarele modificări:
 1. Protecția femeilor în IMM-uri prin coborârea pragului de raportare. În prezent, obligațiile vizează companiile mari (peste 100 de angajați). Având în vedere că o mare parte a forței de muncă feminine din România activează în microîntreprinderi și IMM-uri unde abuzurile salariale sunt greu de monitorizat, recomandăm extinderea obligativității raportării pentru companiile cu peste 50 de angajați;
 2. Garantarea resurselor financiare prin clauze imperative. Implementarea legii depinde de capacitatea CNCD și ANES. În loc de „memoranduri justificate” care pot fi blocate de politici de austeritate, propunem introducerea unor termene și obligații financiare clare direct în textul legii pentru a asigura posturile de experți de gen și inspecori necesari;
 3. Transparență publică prin Indexul Național al Egalității Salariale. Datele privind decalajele de gen nu trebuie să fie doar centralizate birocratic. Recomandăm crearea unei platforme publice online unde candidații să poată verifica performanța de gen a companiilor, utilizând mecanisme de responsabilitate corporativă;
 4. Formare obligatorie în domeniul egalității de șanse. Pentru a elimina devalorizarea simbolică a sectoarelor tradițional feminine (sănătate, educație), membrii structurilor de remunerare trebuie să parcurgă sesiuni de formare obligatorii privind combaterea stereotipurilor de gen, auditate de ANES;
 5. La intrarea în vigoare a legii, se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea CNCD. Astfel, e necesară o atenție sporită pentru asigurarea că această măsură:

- nu creează un vid normativ privind organizarea și funcționarea CNCD;
- nu afectează procedurile/petițiile aflate în curs;
- nu slăbește, chiar indirect, capacitatea CNCD de a-și exercita atribuțiile;
- este corelată cu noile atribuții pe care propunerea le dă CNCD în materia transparenței salariale și a discriminării salariale;
- este însoțită de garanții clare privind continuitatea instituțională, procedurile, personalul, bugetul și actele administrative deja adoptate.

Președinte,
Sterică FUDULEA



Digitally signed
by Fudulea
Sterica
Date:
2026.07.06
16:23:08 EEST

Propuneri de modificare aferente

propunerii legislative 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 (b392/17.06.2026)

Nr. crt.	Text inițial	Text propus	Motivare
1.	<i>ART. 1</i> <i>Capitolul I: Dispoziții generale</i> <i>Art. 3 – Definiții</i> (2) Pentru realizarea unei situații comparabile pentru lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, care prestează aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare, evaluarea nu se limitează la lucrătorii aceluiași angajator, ci se extinde asupra elementelor de remunerare relevante pentru compararea acestora, în condițiile stabilirii unor astfel de elemente, prin lege națională sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă sau național ori a impunerii acestor elemente prin reglementarea de la nivelul	(2) Pentru realizarea unei situații comparabile pentru lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, care prestează aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare, evaluarea se poate extinde asupra lucrătorilor altor angajatori în condițiile în care există o entitate sau autoritate responsabilă de stabilirea condițiilor de remunerare relevante aplicabile mai multor angajatori de pe teritoriul României, în baza unor dispoziții legale, a existenței unui grup de întreprinderi sau a unor contracte/acorduri.	Considerăm că formularea actuală nu este suficient de clară cu privire la situațiile în care comparabilitatea se poate extinde dincolo de propriul angajator. Reformularea propusă este aliniată cu jurisprudența Curții Europene de Justiție și adresează în mod explicit condiția necesară ca o altă entitate să fie considerată sursă unică, respectiv responsabilitatea stabilirii condițiilor de remunerare.

	întreprinderii-mamă din cadrul unui grup de întreprinderi, atunci când elementele sunt egale sau comparabile.		
2.	ART. I <i>Capitolul II: Transparența salarială</i> <i>Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare</i> (1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la: a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul salariat al componentelor constitutive complementare sau variabile și a altor componente în natură sau de natură salarială (ex: bonus sau beneficii de natură salarială) distinct față de dreptul de natură salarială, aferent acesteia, descriere sumară, fără divulgare de secrete comerciale, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză;	(1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la: a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul aferent acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză;	Forma actuală din propunerea legislativă adaugă la formularea agreată cu partenerii sociali în decursul consultărilor purtate în faza de elaborare a proiectului la nivelul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați și Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și distorsionează sensul inițial al normei. Având în vedere utilizarea conjuncției „sau” într-un loc inadecvat, în prezent se înțelege că angajatorii au opțiunea să furnizeze candidaților informații fie despre nivelul inițial de remunerare (salariul de bază), fie despre „intervalul salarial al componentelor constitutive complementare sau variabile și a altor componente în natură sau de natură salarială (ex: bonus sau beneficii de natură salarială) distinct față de dreptul de natură salarială, aferent acesteia”. Or, cu siguranță, o astfel de opțiune nu este nici în spiritul Directivei, nici în intenția legiuitorului național.

			În plus, chiar și în eventualitatea remedierii acestei erori, extinderea obligației de informare a candidaților și asupra altor elemente componente excedă prevederilor Directivei și aduce un grad nejustificat de complexitate pentru angajatori. Mai mult, în general, aceste beneficii nu se pot negocia la nivel individual, acestea fiind incluse în politicile interne, astfel fiind cuprinse la alin. (2). Pentru aceste motive, propunem revenirea la formularea inițială a MMFTSS.
3.	<i>ART. II</i> <i>Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, se completează, după cum urmează:</i> <i>1. La articolul 16, după alineatul (1³) se introduce un nou alineat, alin. (1⁴), cu următorul cuprins:</i> (1⁴) Prin contractul individual de muncă nu se poate interzice sau limita posibilitatea salariaților de a divulga informații despre remunerația lor.	(1⁴) Prin contractul individual de muncă nu se poate interzice sau limita posibilitatea salariaților de a divulga informații despre remunerația lor, în situațiile justificate de aplicarea prezentei legi.	Formularea actuală din proiect instituie o prohibiție completă pentru angajator de a stipula în CIM orice fel de interdicție legată de divulgarea remunerației. Or, chiar și în contextul intenției legiuitorului european și a celui național de a flexibiliza accesul la acest tip de informație în scopul remedierii disparităților între colegi, principiul confidențialității salariului continuă să reprezinte un pilon al concurențialității în privința forței de muncă. Astfel, considerăm absolut necesară restrângerea scopului textului de lege la sfera care privește aplicarea acestei legi.

Propuneri de modificare aferente

propunerii legislative 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 (b392/17.06.2026)

Nr. crt.	Text inițial	Text propus	Motivare
1.	ART. 1 <i>Capitolul I: Dispoziții generale</i> Art. 2 - Domeniul de aplicare (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor angajatorilor din sectorul public și privat și respectiv, tuturor lucrătorilor, inclusiv funcționarilor publici și cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de personal al căror statut este reglementat prin legi speciale, denumiți în continuare lucrători. (2) Dispozițiile prezentei legi privind transparența salarială se aplică și candidaților la ocuparea unui loc de muncă vacant.	(1) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor angajatorilor din sectorul public și privat. (2) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor lucrătorilor care desfășoară activitate în temeiul unui contract individual de	Propunerea legislativă urmărește delimitarea clară a categoriilor de subiecte de drept cărora li se aplică legea, respectiv angajatorii și lucrătorii, în acord cu structura și terminologia utilizate de Directiva (UE) 2023/970. Forma actuală reunește în cadrul aceluiași alineat două categorii distincte de destinatari ai normei, ceea ce afectează claritatea și previzibilitatea reglementării. Separarea acestora în alineate distincte asigură o mai bună tehnică legislativă și facilitează aplicarea unitară a legii. În plus, reformularea alin. (2) urmărește acoperirea tuturor formelor de raporturi juridice de muncă și de serviciu protejate de directivă, evitând eventuale interpretări restrictive privind sfera beneficiarilor drepturilor instituite de prezenta lege.

		muncă, al unui raport de serviciu sau al unui alt raport juridic de muncă reglementat de lege, inclusiv funcționarilor publici, personalului contractual din sectorul public, cadrelor militare și celorlalte categorii de personal al căror statut este reglementat prin legi speciale, denumiți în continuare lucrători. <i>La articolul 2, după alineatul (2), se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</i> 3) Dispozițiile prezentei legi se aplică și candidaților la ocuparea unui loc de muncă vacant.	
2.	<i>ART. 1</i> <i>Capitolul I: Dispoziții generale</i> <i>Art. 3 – Definiții</i> <i>(1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:</i> 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;	a) prin remunerație se înțelege salariul sau plata obișnuită de bază ori minimă și orice alt avantaj, plătit direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator unui lucrător în considerarea raportului de muncă ori de serviciu, inclusiv componentele constitutive	Textul propus urmărește armonizarea definiției remunerației cu terminologia utilizată de legislația națională în materia raporturilor de muncă și asigurarea unei transpuneri clare și complete a art. 3 pct. 1 din Directiva (UE) 2023/970. Forma actuală utilizează sintagma „orice remunerație brută de forma salariului de bază”, formulare imprecisă și dificil de interpretat, care poate genera neclarități cu privire la elementele incluse în sfera remunerației. Prin reformulare se precizează expres că noțiunea de remunerație include toate componentele salariale și extrasalariale acordate pentru munca prestată, indiferent dacă acestea sunt acordate în bani sau în

		complementare sau variabile ale remunerației.	natură și indiferent dacă sunt acordate direct sau indirect de către angajator. Amendamentul asigură astfel o transpunere mai fidelă a Directivei (UE) 2023/970, care impune luarea în considerare a tuturor elementelor remunerației utilizate în practică pentru determinarea existenței unor diferențe de remunerare între femei și bărbați. Textul propunerii legislative nu respectă spiritul directivei. Formula „<i>pentru munca prestată</i>” este mai îngustă decât standardul UE „pe motivul încadrării în muncă”. Forma din propunerea legislativă poate exclude beneficii care nu remunerează strict timpul lucrat, cum ar fi plăți la încetare, prestații de boală suplimentare, compensații de formare, pensii ocupaționale, beneficii în natură. Spiritul Directivei este să împiedice mutarea discriminării în zona avantajelor indirecte. Textul propus armonizează noțiunea cu Codul muncii, dar păstrează autonomia conceptului european de remunerație.
3.	<i>Art. 3 – Definiții</i> <i>(1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:</i> 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	s) prin componente constitutive complementare sau variabile se înțelege orice prestații, avantaje, adaosuri, sporuri, indemnizații, prime, bonusuri, comisioane, compensații, beneficii în natură sau alte drepturi acordate în	

	numerar sau în natură pentru munca prestată;	considerarea raportului de muncă ori de serviciu, în plus față de salariul/plata de bază sau minimă;	
4.	<i>Art. 3 – Definiții</i> <i>(1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:</i> g) prin muncă egală sau muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic, responsabilități și condiții de muncă;	g) prin muncă egală se înțelege munca prestată în posturi sau funcții cu atribuții, sarcini, responsabilități și cerințe esențial identice sau echivalente. Prin muncă de valoare egală se înțelege munca a cărei valoare este stabilită, în cadrul unei evaluări comparative, pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, care includ cel puțin competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă, precum și, dacă este cazul, alți factori relevanți pentru postul sau locul de muncă respectiv. Competențele non-tehnice relevante nu pot fi subevaluate.	Se constată în propunerea legislativă o neconformitate critică. Directiva nu cere aceiași indicatori sau aceleași unități de măsură, ci, dimpotrivă, urmărește compararea unor locuri de muncă diferite ca profil, dar egale ca valoare. Formula propunerii legislative importă o viziune veche și restrictivă din legislația internă și poate face imposibilă compararea muncii dominate de femei cu munca dominată de bărbați. Textul propus distinge între „muncă egală” și „muncă de valoare egală” și introduce standardul directivei, inclusiv competențele non-tehnice. Spre exemplu, pentru asistente medicale, infirmiere, îngrijitoare și registratoare medicale (categorii feminizate), formula curentă a propunerii legislative face imposibilă demonstrarea valorii egale față de profesii masculin-dominante de pe alte coduri COR. Directiva permite compararea, propunerea legislativă o blochează. Valoarea muncii este compusă din cantitate, calitate și nevoia contextuală satisfăcută. Compararea se face pe factori comuni evaluați pe o scală obiectivă. Spre exemplu, un post de asistentă medicală și un post de tehnician sunt comparabile nu fiindcă fac același lucru, ci fiindcă scorul agregat al competențelor, efortului, responsabilității și condițiilor de muncă poate fi egal.

5.	<i>Art. 3 – Definiții</i> <i>(1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:</i> 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;	h) prin categorie de lucrători se înțelege grupul lucrătorilor care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală, stabilit în mod nearbitrar, pe baza criteriilor prevăzute la art. 4 alin. (2), de către angajator și, atunci când există reprezentanți ai lucrătorilor, în cooperare cu aceștia; în lipsa reprezentanților, lucrătorii pot desemna reprezentanți ad-hoc pentru exercitarea drepturilor prevăzute de prezenta lege, potrivit unei proceduri interne transparente, nediscriminatorii și comunicate tuturor lucrătorilor. Desemnarea acestor reprezentanți nu afectează regimul reprezentării potrivit Legii nr. 367/2022.	Se constată în propunerea legislativă o transpunere incompletă. Fără un mecanism pentru unitățile fără sindicat sau reprezentanți aleși, gruparea pe categorii poate rămâne unilaterală, iar dreptul la evaluare comună devine inaplicabil. În România, sindicalizarea în sectorul privat este sub 15%. Absența soluției pentru unitățile nesindicalizate afectează direct aplicabilitatea practică a directivei în mediul privat. În sectorul sanitar, sindicalizarea este ridicată în spitalele publice mari, dar redusă în clinicile private și în serviciile externalizate. Soluția pentru reprezentanți ad-hoc protejează aplicarea drepturilor inclusiv în unitățile private fără structura sindicală stabilă. Textul propus armonizează Directiva cu Legea dialogului social nr. 367/2022.
6.	<i>Art. 3 – Definiții</i> <i>(1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:</i> o) prin structură de remunerare se înțelege compartimentul/ sistemul de remunerare existent la	o) prin structură de remunerare se înțelege ansamblul regulilor, criteriilor, procedurilor,	Se constată în propunerea legislativă o transpunere formală, dar insuficientă. Directiva nu cere crearea unui „compartiment”, ci o arhitectură salarială, cu un set de principii, criterii și reguli. „Compartiment sistem” este ambiguu și poate genera conformare birocratică. Textul propus clarifică faptul că structura include evaluarea posturilor, clasificarea, benzile,

	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;	instrumentelor de evaluare și clasificare a locurilor de muncă, intervalelor de remunerare, criteriilor de stabilire și evoluție a remunerației și mecanismelor de monitorizare prin care angajatorul asigură egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru muncă de valoare egală;	evoluția, bonusurile, monitorizarea și remedierea. Cea mai bună poziționare a unui angajator raportat la prevederile Directivei este existența și corectitudinea sistemului de salarizare, bazat pe criterii scrise, evaluare de posturi, clasificare, benzi, reguli de evoluție, audit periodic, documente justificative. Textul propus clarifică faptul că structura include evaluarea posturilor, clasificarea, benzile salariale, evoluția, componentele variabile, monitorizarea și remedierea.
7.	<i>Art. 3 – Definiții</i> (2) Pentru realizarea unei situații comparabile pentru lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, care prestează aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare, evaluarea nu se limitează la lucrătorii aceleiași angajator, ci se extinde asupra elementelor de remunerare relevante pentru compararea acestora, în condițiile stabilirii unor astfel de elemente, prin lege națională sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă sau național ori a impunerii acestor elemente prin reglementarea de la nivelul întreprinderii-mamă din cadrul unui grup de întreprinderi, atunci când elementele sunt egale sau comparabile.	(2) Evaluarea comparabilității nu se limitează la lucrătorii aceleiași angajator și nici la lucrătorii angajați în același timp, ci se poate raporta la orice sursă unică ce stabilește, direct sau indirect, elementele remunerației relevante pentru comparație. Există sursă unică atunci când condițiile sau criteriile relevante de remunerare sunt stabilite ori coordonate centralizat, inclusiv prin lege, contract colectiv, politică de grup, decizie corporativă, sistem comun de evaluare și clasificare a posturilor, buget centralizat de remunerare sau alt mecanism care produce condiții egale ori comparabile.	Lista enumerativă din proiectul de lege exclude mecanismele corporative moderne prin care politica salarială se stabilește centralizat la nivel de grup, fără a fi consacrată formal prin Contract Colectiv de Muncă sau lege. Absența comparatorului ipotetic creează dificultăți în sectoarele puternic segregate pe gen, unde nu există de facto un comparator real de sex diferit.

		<i>La articolul 2, după alineatul (2), se introduce un nou alineat, alin. (2¹), cu următorul cuprins:</i> (2¹) Acolo unde nu poate fi identificat un comparator real de sex diferit, pot fi utilizate: un comparator ipotetic, date statistice, analize de piață, date istorice, comparații intra-grup sau orice alte informații disponibile care permit prezumarea tratamentului aplicabil unui lucrător de sex diferit aflat într-o situație comparabilă.	
8.	<i>Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii</i> (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.	(1) Pentru respectarea dreptului la egalitatea de remunerare între femei și bărbați, angajatorii au obligația de a institui și aplica un sistem de remunerare bazat pe criterii obiective, transparente și neutre din punctul de vedere al sexului care să asigure remunerație egală pentru lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală. Structurile de remunerare de la nivelul angajatorilor trebuie să permită stabilirea, justificarea, monitorizarea și remedierea	Sintagma „compartimentul/sistemul de remunerare” este lipsită de claritate și poate genera dificultăți de interpretare, întrucât nu rezultă dacă legiuitorul are în vedere o structură organizatorică distinctă sau un mecanism de stabilire și aplicare a remunerației. Directiva impune existența unor structuri și criterii de remunerare care să permită compararea obiectivă a muncii și identificarea eventualelor diferențe de remunerare bazate pe criteriul de sex, fără a impune crearea unor compartimente administrative distincte. Prin reformulare se asigură previzibilitatea normei, se elimină riscul unor interpretări divergente și se transpune mai fidel obligația angajatorilor de a utiliza sisteme de

		diferențelor de remunerare în conformitate cu principiul egalității de remunerare	remunerare bazate pe criterii obiective, transparente și neutre din punctul de vedere al sexului. Sintagma „Compartimentul/sistemul” din propunerea legislativă este ambiguu și poate genera conformare birocratică: crearea unui compartiment de resurse umane fără substanță arhitecturală reală. Directiva nu cere un compartiment, ci o arhitectură de guvernanta salarială: catalog de posturi, evaluare, clasificare, criterii, benzi, evoluție, audit. Textul propus clarifică că structura include evaluarea posturilor, clasificarea, benzile salariale, evoluția, componentele variabile, monitorizarea și remedierea situației.
9.	Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii (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 dacă există.	(2) Structurile de remunerare permit evaluarea și compararea valorii muncii pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, convenite împreună cu reprezentanții lucrătorilor. Criteriile includ cel puțin: a) competențele, inclusiv competențele tehnice și non-tehnice relevante; b) efortul fizic, mental, emoțional și de coordonare;	Enumerarea factorilor minimi în norma națională este necesară pentru securitate juridică și pentru practicieni. Condițiile de muncă trebuie definite larg: nu doar toxicitate sau efort fizic, ci și program, noapte, weekend, sărbători legale, stres emoțional și responsabilitate pentru persoane. Astfel sunt evitate stereotipurile prin care munca fizică masculinizată este supraevaluată, iar munca relațională, administrativă sau de îngrijire este subevaluată. Absența interdicției subevaluării competențelor non-tehnice din directivă perpetuează stereotipurile de gen în evaluare. Textul propus urmărește asigurarea aplicării efective a mecanismului de evaluare și comparare a muncii în toate unitățile, inclusiv în cele în care nu există organizații sindicale sau reprezentanți ai lucrătorilor.

		c) responsabilitatea pentru persoane, bunuri, bugete, informații, procese și decizii; d) condițiile de muncă, inclusiv riscurile, mediul, programul atipic, stresul emoțional, responsabilitatea pentru persoane munca de noapte, în zile de repaus sau de sărbători legale, deplasările și presiunea specifică postului, dacă sunt relevante; e) alți factori pertinenti și justificați pentru postul respectiv <i>La articolul 4, după alineatul (2), se introduce un nou alineat, alin. (2'), cu următorul cuprins:</i> (2') În unitățile în care nu există reprezentanți ai lucrătorilor, criteriile prevăzute la alin. (2) se stabilesc de către angajator, cu informarea prealabilă a lucrătorilor.	În lipsa unei reglementări exprese, există riscul apariției unor dificultăți de aplicare a legii și a unor interpretări potrivit cărora mecanismul de evaluare nu poate fi implementat în lipsa reprezentanților lucrătorilor. Prin introducerea unui mecanism subsidiar se asigură atât respectarea obiectivului de participare a lucrătorilor la elaborarea criteriilor de evaluare a muncii, cât și aplicarea efectivă a obligațiilor prevăzute de lege în toate unitățile, indiferent de existența sau inexistența unei structuri de reprezentare a salariaților.
10.	Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii (1) ... (6)	<i>La articolul 4, după alineatul (6), se introduce un nou alineat, alin. (7), cu următorul cuprins:</i> (7) Prezenta lege nu împiedică angajatorul să stabilească diferențe de remunerare între lucrători care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală atunci când diferențele sunt justificate prin criterii obiective.	Propunerea legislativă nu conține o clauză expresă care să protejeze diferențierile obiective legitime și să delimiteze clar obligația legală de libertatea angajatorului de a diferenția pe criterii obiective (performanță, competență, responsabilitate). Fără o clauză de acest tip, propunerea legislativă poate fi citită ca interzicând orice diferențiere salarială, ceea ce contravine spiritului Directivei și art. 40 din Codul muncii.

		relevante, verificabile, neutre din punctul de vedere al sexului și aplicate transparent, cum ar fi: competența relevantă, experiența relevantă, performanța individuală, responsabilitatea suplimentară, condițiile de muncă, raritatea competențelor pe piața muncii sau alți factori legitimi, documentați și aplicați nediscriminatoriu.	Directiva nu transformă sectorul privat într-un sistem public de grile. Ea cere criterii, nu niveluri uniforme, cere transparentă, nu publicarea salariilor individuale, cere capacitate de justificare, nu abolirea negocierii. Textul propus fixează mesajul esențial: libertate în interiorul regulilor, nu libertate arbitrară. Negocierea individuală nu dispare din perspectiva directivei, ci se mută în interiorul unor criterii și intervale de remunerare documentate. Libertate în interiorul regulilor, nu libertate arbitrară.
11.	Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii (1) ... (6)	La articolul 4, după alineatul (7), se introduce un nou alineat, alin. (8), cu următorul cuprins: (8) Angajatorii care utilizează sisteme de clasificare a posturilor sau de stabilire a nivelurilor de remunerare se asigură că acestea sunt neutre din punctul de vedere al sexului. Angajatorii cu cel puțin 50 de lucrători documentează criteriile minime de evaluare și clasificare a locurilor de muncă. Angajatorii cu cel puțin 100 de lucrători integrează aceste criterii în structurile de remunerare utilizate pentru raportarea prevăzută la art. 9.	Plasarea evaluării de posturi neutre exclusiv ca remediu post-raportare înseamnă ca angajatorii vor fi obligați să construiască sisteme abia după ce discriminarea a fost constatată, inversat față de logica directivei.

12.	<i>Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii</i> (4) În sprijinul aplicării de către angajatori a prevederilor de la alin. (1), Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu consultarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pune la dispoziția angajatorilor și a partenerilor sociali, în mod ușor accesibil, instrumente / metodologii pentru stabilirea unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului care stau la baza evaluării unei situații comparabile în ceea ce privește valoarea muncii.	<i>La articolul 4, după alineatul (4), se introduc două noi alineate, alin. (4¹) și (4²), cu următorul cuprins:</i> (4¹) Instrumentele și metodologiile prevăzute la alin. (4) trebuie să includă obligatoriu: a) metode analitice de evaluare a posturilor bazate pe factorii prevăzuți la alin. (2), cu descriptori de nivel neutri față de gen; b) un test de paritate de gen, aplicabil după finalizarea evaluării, care verifică că rezultatele nu corelează sistematic cu genul ocupanților de posturi; c) ghiduri pentru aplicarea de angajatori cu mai puțin de 50 de lucrători. (4²) ANES publică aceste instrumente pe site-ul propriu în termen de 12 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi.	Proiectul de lege transpune obligația de a dezvolta instrumente, dar nu specifică conținutul minimal al acestora. Lăsând la discreția Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) o arhitectură metodologică esențială pentru conformarea angajatorilor. Directiva (Art. 4, alin. (2) și (3)) cere ca instrumentele să permită instituirea de sisteme „neutre din punctul de vedere al sexului”, nu doar „criterii obiective”. Fără un test de paritate de gen post-evaluare, orice sistem de job grading, oricât de analitic, poate reproduce discriminarea neintenționat. Specificarea conținutului minimal al instrumentelor și termenul de 12 luni pentru publicare asigură că angajatorii au instrumentele necesare înainte de termenul de raportare.
13.	<i>Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii</i>	<i>După art. 4, se introduce un nou art., alin. (4¹), cu următorul cuprins:</i> (1) ANES, cu consultarea CNCD, Inspecției Muncii și partenerilor sociali, elaborează și publică modele, ghiduri, instrumente digitale și metodologii standard pentru evaluarea și clasificarea	Directiva impune sprijin real, nu doar materiale informative. Pentru angajatori privați, în special IMM-uri, metodologia și formarea sunt decisive. Testul de paritate este singură garanție ca un sistem aparent obiectiv nu reproduce discriminarea neintenționat. Transpunerea trebuie să fie separată și generală, nu anexată evaluării comune. Pentru IMM-uri, problema principală este capacitatea tehnică de a construi sisteme de

		locurilor de munca neutre din punctul de vedere al sexului. (2) Instrumentele includ modele adaptate pentru microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii, precum și exemple de criterii pentru competențe, efort, responsabilitate, condiții de munca, performanța, experiență și componente variabile. (3) ANES și Inspekția Muncii asigură programe de formare și asistentă tehnică pentru angajatorii cu mai puțin de 250 de lucrători și pentru reprezentanții lucrătorilor. (4) Instrumentele includ un test de paritate de gen aplicabil după finalizarea evaluării, care verifică dacă rezultatele corelează sistematic cu genul ocupanților de posturi. (5) ANES publică aceste instrumente pe site-ul propriu în termen de 12 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi.	remunerare. Textul propus creează baza pentru sprijin real, inclusiv automatizare și modele standard.
14.	<i>Capitolul II: Transparența salarială</i> <i>Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare</i> (1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la:		

	a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul salariat al componentelor constitutive complementare sau variabile și a altor componente în natură sau de natură salarială (ex: bonus sau beneficii de natură salarială) distinct față de dreptul de natură salarială, aferent acesteia, descriere sumară, fără divulgare de secrete comerciale, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză; b) clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă aplicabile postului la nivelul angajatorului, după caz.	b) clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă aplicabile postului la nivelul angajatorului, după caz. clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective de muncă aplicabile postului respectiv, indiferent de nivelul la care acestea sunt încheiate, în măsura în care produc efecte asupra angajatorului și a postului în cauză	Limitarea la contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului exclude contractele colective sectoriale sau cel național, care pot conține clauze relevante pentru remunerare.
15.	<i>Capitolul II: Transparența salarială</i> <i>Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare</i> (2) Informațiile prevăzute la alin. (1) se vor regăsi în anunțul pentru	(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) se includ în anunțul pentru ocuparea	Forma actuală permite angajatorului să aleagă între publicarea informațiilor salariale în anunțul de recrutare și comunicarea acestora ulterior, înaintea interviului, ceea ce poate conduce la menținerea opacității salariale pe piața muncii și la diminuarea eficienței mecanismelor instituite prin lege.

	ocuparea unui post vacant, publicat pe pagina de internet a angajatorului sau în orice spațiu accesibil publicului ori vor fi comunicate în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului de angajare, într-un mod care să îi permită acestuia o negociere informată și transparentă, în ceea ce privește remunerația.	postului vacant, publicat pe pagina de internet a angajatorului sau în orice alt spațiu accesibil publicului, se aduc la cunoștința candidatului într-un mod care îi permite o negociere informată și transparentă privind remunerația, prin includerea lor în anunțul de post vacant, prin comunicare scrisă înaintea interviului sau prin alt mijloc documentabil, inclusiv prin platforme electronice de recrutare, cu condiția ca informația să fie accesibilă înaintea interviului ori, dacă nu există interviu, înaintea începerii raportului de muncă. În situația în care postul este ocupat printr-o procedură care nu presupune publicarea unui anunț, informațiile se comunică în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului sau, după caz, înainte de începerea negocierii condițiilor de angajare.	Publicarea informațiilor privind nivelul inițial de remunerare sau intervalul de remunerare direct în anunțul de recrutare permite candidaților să ia decizii informate încă din etapa inițială a procesului de selecție și contribuie la reducerea diferențelor salariale generate de lipsa de informații. În același timp, amendamentul păstrează flexibilitatea necesară pentru situațiile în care recrutarea se realizează fără publicarea unui anunț, caz în care obligația de informare se realizează prin comunicare directă către candidat. Formularea rigidă (anunț sau scris) poate crea dificultăți pentru platformele digitale de recrutare și pentru partenerii sociali care utilizează alte forme de comunicare. Transparența pre-contractuală elimină asimetria cognitivă care face negocierea salarială inegală, fără a afecta libertatea propriu-zisă de a negocia.
16.	<i>Art. 6 - Transparența politicilor de stabilire a remunerației</i> (1) Angajatorii au obligația de a pune la dispoziția lucrătorilor în cadrul unității, într-un mod ușor accesibil lucrătorilor, criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, a nivele nivelurilor de	(1) Angajatorii pun la dispoziția lucrătorilor, într-un mod ușor accesibil, criteriile utilizate pentru determinarea remunerației, a nivelurilor de remunerare, a intervalelor de remunerare, a	Formula „<i>dacă există</i>” din propunerea legislativă nu trebuie să permită evitarea informării. Dacă nu există criterii de evoluție, angajatorul trebuie să spună explicit acest lucru. Absența reperelor minime pentru criteriile de evoluție lasă angajatorii fără ghidare și poate genera contestații privind caracterul discriminatoriu al sporurilor sau bonusurilor.

	remunerare, precum și modalitățile de evoluție a remunerației dacă există.	componentelor complementare sau variabile și, după caz, a evoluției remunerației. Dacă angajatorul nu utilizează un mecanism de evoluție a remunerației, această împrejurare este comunicată expres lucrătorilor. Criteriile trebuie să fie obiective, neutre din punctul de vedere al sexului și aplicate transparent.	
17.	Art. 6 - Transparența politicilor de stabilire a remunerației (1) ...	<i>La articolul 6, după alineatul (1), se introduc două noi alineate, alin. (1¹) și alin. (1²), cu următorul cuprins:</i> (1¹) Angajatorul are obligația de a pune la dispoziția reprezentanților lucrătorilor, la cererea acestora, informațiile, documentele și metodologia utilizate pentru stabilirea criteriilor de remunerare, a nivelurilor și intervalelor de remunerare, precum și a criteriilor de evoluție salarială și profesională. (1²) Criteriile de evoluție a remunerației pot include, în măsura în care sunt relevante pentru postul respectiv și aplicate nediscriminatoriu: performanța individuală, dezvoltarea competențelor, experiența	Exercitarea efectivă a drepturilor presupune posibilitatea reprezentanților lucrătorilor de a verifica modul de aplicare a criteriilor de remunerare și de evoluție salarială utilizate de angajator. În lipsa accesului la informațiile și documentele relevante, organizațiile sindicale nu își pot îndeplini rolul de monitorizare și apărare a intereselor salariaților și nu pot participa în mod efectiv la identificarea și remedierea eventualelor diferențe de remunerare nejustificate. Amendamentul contribuie la consolidarea dialogului social și la aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare, în concordanță cu rolul recunoscut partenerilor sociali de Directiva (UE) 2023/970 și de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. Vechimea este un criteriu obiectiv ce poate fi utilizat, atât ca expresie a experienței relevante într-o anumită specialitate (vechime în specialitate) cât și ca experienței relevante în domeniul relațiilor de muncă. Performanța este legitim diferențiabilă, dar

		relevantă, vechimea în muncă sau în specialitate, creșterea responsabilității, rezultatele evaluării profesionale, raritatea competențelor pe piața muncii și alte criterii obiective. Vechimea poate fi utilizată ca reper numai în măsura în care reflectă experiență relevantă, competență acumulată, autonomie profesională sau valoare adăugată pentru postul respectiv.	trebuie definită înainte, măsurată corect și documentată.
18.	Art. 6 - Transparența politicilor de stabilire a remunerației (1 ¹) ...	La articolul 6, după alineatul (1¹), se introduce un nou alineat, alin. (1²), cu următorul cuprins: (1²) Criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, nivelurile și intervalele de remunerare, precum și criteriile de evoluție salarială și profesională fac obiectul informării și consultării reprezentanților lucrătorilor și pot constitui obiect al negocierii colective.	Directiva (UE) 2023/970 nu urmărește exclusiv instituirea unor drepturi individuale de informare pentru lucrători, ci și consolidarea rolului dialogului social și al negocierii colective în prevenirea și combaterea discriminării salariale. În acest sens, art. 29 din Directivă obligă statele membre să adopte măsuri adecvate pentru promovarea rolului partenerilor sociali și pentru facilitarea exercitării dreptului la negociere colectivă în domeniul egalității de remunerare. Totodată, art. 11 alin. (3) din Directivă prevede dreptul reprezentanților lucrătorilor de a avea acces la metodologiile utilizate pentru stabilirea și analizarea diferențelor de remunerare, iar art. 13 consacră participarea acestora la evaluările comune ale remunerațiilor. În lipsa accesului organizațiilor sindicale și al reprezentanților lucrătorilor la informațiile și documentele relevante privind criteriile de remunerare, transparența salarială riscă să

			rămână un mecanism formal, dificil de verificat și de aplicat în practică. Amendamentul propus asigură o transpunere completă și corectă a dispozițiilor art. 11 alin. (3), art. 13 și art. 29 din Directiva (UE) 2023/970, consolidând dialogul social, negocierea colectivă și rolul reprezentanților lucrătorilor în monitorizarea respectării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. Această motivare este mult mai puternică în comisie, pentru că nu mai apare ca o solicitare sindicală, ci ca o transpunere necesară a unor obligații explicite prevăzute de directivă.
19.	Art. 7 - Dreptul la informare al lucrătorilor (1) ...	<i>La articolul 7, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin.(1') cu următorul cuprins:</i> (1') Este interzisă includerea în contractele individuale de muncă, regulamentele interne sau în orice alte acte ale angajatorului a unor clauze care interzic lucrătorilor divulgarea sau solicitarea de informații privind propria remunerație în scopul verificării respectării principiului egalității de remunerare.	Directiva consacră dreptul lucrătorilor de a solicita și comunica informații privind propria remunerație în vederea verificării respectării principiului egalității de remunerare. Menținerea clauzelor de confidențialitate salarială poate împiedica exercitarea efectivă a drepturilor prevăzute de lege.
20.	Art. 7 - Dreptul la informare al lucrătorilor (1) ... (5)	<i>La articolul 7, după alineatul (5) se introduc două noi alineate, alin.(6) și alin. (7), cu următorul cuprins:</i>	Protecția trebuie extinsă la remunerație în sens larg, nu doar la salariu: sporurile și bonusurile pot fi divulgate în scopul egalității.

		(6) Lucrătorii nu pot fi împiedicați să divulge informații despre propria remunerație în scopul aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru muncă de valoare egală. (7) Sunt nule de drept clauzele contractuale, dispozițiile regulamentare, instrucțiunile interne sau actele administrative individuale care interzic ori limitează exercitarea dreptului prevăzut la alin. (6).	
21.	<i>Capitolul III: Raportarea privind diferențele de remunerare dintre femei și bărbați își evaluarea comună a remunerațiilor</i> <i>Art. 9 - Obligația de raportare</i> (4) Metodologia de raportare. formatul standard al raportării și termenele exacte se stabilesc prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, la propunerea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.	(4) Metodologia de raportare. formatul standard al raportării și termenele exacte se stabilesc prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, la propunerea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Metodologia de raportare stabilește cel puțin: modul de calcul al remunerației anuale și orare; tratamentul fracțiunii de normă; evaluarea beneficiilor în natură; includerea bonusurilor și a componentelor	Simulările statistice arată că salariile extreme, salariile minime concentrate la un sex sau beneficiile în natură ale top managementului pot distorsiona media și cuartilele. Angajatorii trebuie să înțeleagă aceste efecte pentru a explica obiectiv diferențele.

		variabile; identificarea și justificarea efectului salariilor extreme; calculul mediei, mediane și cuartilelor; procedura de verificare și corectare a datelor.	
22.	Art. 9 - <i>Obligația de raportare</i> (6) Corectitudinea informațiilor care fac obiectul raportării de la alin. (2) trebuie să fie confirmată de angajator, după consultarea reprezentanților lucrătorilor dacă există. Reprezentanții lucrătorilor sunt informați cu privire la metodologiile aplicate de angajator.	(6) Corectitudinea informațiilor prevăzute la alin. (2) se confirmă de conducerea angajatorului sau de persoanele care exercită conducerea executivă ori funcția echivalentă, după consultarea reprezentanților lucrătorilor. Confirmarea include asumarea metodologiei aplicate, a surselor de date și a tratamentului componentelor complementare sau variabile. Reprezentanții lucrătorilor au acces la metodologiile aplicate de angajator.	Raportarea lăsată exclusiv departamentului de resurse umane sau de salarizare, fără responsabilizare managerială superioară, reduce seriozitatea și trasabilitatea datelor. Confirmarea de către conducerea executivă crește responsabilizarea și previne raportări ficționale.
23.	Art. 9 - <i>Obligația de raportare</i> (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.	(8) Angajatorul publică informațiile menționate la alin. (2) lit. a) - f) pe pagina sa de internet sau, în lipsa acesteia, le pune la dispoziția publicului într-un spațiu accesibil și ușor identificabil.	Caracterul facultativ al publicării reduce eficiența mecanismului de transparență salarială și limitează posibilitatea lucrătorilor, organizațiilor sindicale, autorităților publice și societății civile de a monitoriza existența unor diferențe salariale semnificative. Amendamentul asigură o transpunere mai fidelă a obiectivelor urmărite de Directivă și contribuie la creșterea responsabilității angajatorilor în aplicarea principiului egalității de remunerare.

24.	<i>Art. 9 - Obligația de raportare</i> 9) ...	<i>La articolul 9, după alineatul (9), se introduce un nou alineat, alin. (9¹):</i> (9¹) Angajatorii au obligația de a păstra informațiile prevăzute la alin. (2), precum și documentația utilizată la elaborarea raportărilor, pentru o perioadă de minimum 5 ani și de a le pune la dispoziția reprezentanților lucrătorilor, Inspectoratului Teritorial de Muncă, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, la cerere.	Monitorizarea evoluției diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați presupune posibilitatea efectuării unor analize comparative pe perioade succesive de timp. În lipsa unei obligații exprese de păstrare a datelor și a metodologiilor utilizate, verificarea progreselor realizate de angajatori și controlul exercitat de autoritățile competente și reprezentanții lucrătorilor devin dificil de realizat. Amendamentul contribuie la asigurarea trasabilității informațiilor, la creșterea transparenței și la eficientizarea mecanismelor de control și remediere prevăzute de Directiva (UE) 2023/970.
25.	<i>Art. 9 - Obligația de raportare</i> (11) În cazul în care diferențele de remunerare dintre femei și bărbați nu se justifică pe bază 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.	(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, angajatorul are obligația să elaboreze și să implementeze un plan de măsuri pentru eliminarea diferențelor constatate, convenit cu reprezentanții lucrătorilor, în termen de 90 de zile lucrătoare de la constatarea acestora.	Forma actuală a proiectului utilizează noțiunea generală de „cooperare”, fără a defini conținutul obligației și fără a garanta implicarea efectivă a organizațiilor sindicale în stabilirea măsurilor de remediere. Prin instituirea obligației de elaborare a unui plan de măsuri convenit cu reprezentanții lucrătorilor se asigură o transpunere mai fidelă a dispozițiilor art. 13 și art. 29 din Directiva (UE) 2023/970 și se consolidează rolul dialogului social în eliminarea diferențelor salariale nejustificate.

26.	Art. 9 - <i>Obligația de raportare</i> (12) ...	<i>La articolul 9, după alineatul (12) se introduce un alineat nou, alin.(13), cu următorul cuprins:</i> (13) Raportările prevăzute de prezenta lege se transmit simultan și reprezentanților lucrătorilor sau organizației sindicale reprezentative de la nivelul unității. <i>La articolul 9, după alineatul (13) se introduce un alineat nou, alin.(14), cu următorul cuprins:</i> (14) Guvernul poate stabili, prin hotărâre, un sistem de compilare administrativă a informațiilor prevăzute la alin. (2) lit. a)–f), pe baza datelor existente la autoritățile fiscale, de muncă și de asigurări sociale, cu respectarea RGPD. În măsura în care informațiile astfel compilate ating obiectivul obligației de raportare, acestea pot înlocui total sau parțial raportarea angajatorului.	Participarea efectivă a reprezentanților lucrătorilor la monitorizarea respectării principiului egalității de remunerare presupune accesul direct și în timp util la informațiile utilizate în procedurile de raportare și evaluare. Propunerea legislativă nu transpune opțiunea de compilare administrativă a datelor din surse fiscale/sociale. Compilarea administrativă este o oportunitate ratată de a reduce sarcina angajatorilor prin utilizarea datelor deja colectate prin declarațiile D112. România are infrastructura necesară. Automatizarea compilării statistice corespunde nevoii de a nu transforma directiva într-o povară birocratică necalibrată, mai ales pentru IMM-uri.
27.	Art. 10 - <i>Evaluarea comună a remunerațiilor</i>	(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,	Art. 13 din Directiva (UE) 2023/970 consacră participarea reprezentanților lucrătorilor la evaluarea comună a remunerațiilor. Utilizarea sintagmei „<i>în consultare cu</i>” permite o implicare limitată și formală a organizațiilor sindicale, în timp ce formularea „împreună cu reprezentanții lucrătorilor” reflectă mai fidel caracterul

	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, dacă există.	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. împreună/ în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor.	comun al evaluării și garantează participarea efectivă a acestora la procesul de analiză și remediere a diferențelor de remunerare. „Consultarea” (menționată în propunerea legislativă) este juridic mai slabă decât „cooperarea” (Directiva): la consultare, angajatorul poate lua notă de opinie și decide unilateral; la cooperare, ambele părți contribuie activ la identificarea problemelor și soluțiilor. Dacă se dorește înlocuirea expresiei „cooperare” atunci termenul cel mai apropiat din logica dialogului social este cel de acord.
28.	<i>Art. 10 - Evaluarea comună a remunerațiilor</i> (3) ...	<i>La art. 10, după alineatul (3), se introduce un nou alineat, alin. (3¹), cu următorul cuprins:</i> (3 ¹) Evaluarea comună include un plan de acțiune pentru eliminarea diferențelor de remunerare nejustificate, cu indicarea: măsurilor concrete de remediere; termenelor de implementare; persoanelor responsabile; categoriilor de lucrători afectați; modalității de finanțare; indicatorilor de progres și calendarului de revizuire. Planul include, după caz, revizuirea sistemului de evaluare și clasificare a locurilor de muncă, a criteriilor de acordare a sporurilor, indemnizațiilor și bonusurilor și a componentelor variabile ale remunerației.	Fără un plan de acțiune cu termene și responsabilități, evaluarea comună devine un exercițiu de constatare, nicidecum de remediere. Spiritul directivei cere ca raportarea să conducă la acțiune și corectare structurală, nu doar la constatare statistică.

29.	<i>Art. 10 - Evaluarea comună a remunerațiilor</i> (4) ...	<i>La art. 10, după alineatul (4), se introduce un nou alineat, alin. (4¹), cu următorul cuprins:</i> (4¹) Angajatorul are obligația de a informa toți lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor cu privire la concluziile evaluării comune a remunerațiilor și la măsurile stabilite pentru eliminarea diferențelor de remunerare nejustificate. <i>La articolul 10, după alineatul (4¹), se introduce un nou alineat, alin. (4²), cu următorul cuprins:</i> (4²) Măsurile rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor constituie obiect obligatoriu al informării și consultării reprezentanților lucrătorilor și pot constitui obiect al negocierii colective.	Transparența salarială presupune nu doar colectarea și analiza informațiilor, ci și comunicarea rezultatelor către persoanele direct afectate. Informarea lucrătorilor contribuie la creșterea încrederii în mecanismele instituite de lege și permite monitorizarea efectivă a implementării măsurilor de remediere. În conformitate cu art. 29 din Directiva (UE) 2023/970, statele membre trebuie să promoveze rolul partenerilor sociali și al negocierii colective în aplicarea principiului egalității de remunerare. Implicarea organizațiilor sindicale în stabilirea și monitorizarea măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor contribuie la eliminarea diferențelor salariale nejustificate și la creșterea eficienței mecanismelor de remediere.
30.	<i>Art. 12 - Dialogul social</i> Pentru prevenirea și combaterea actelor de discriminare pe criteriul de sex în materie de remunerare, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de sector de negociere colectivă, grup de unități și unitate, părțile contractante vor conveni introducerea de clauze de	(1) În vederea promovării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, angajatorii și reprezentanții lucrătorilor cooperează în	Articolul 29 din Directiva (UE) 2023/970 obligă statele membre să adopte măsuri adecvate pentru promovarea rolului partenerilor sociali și pentru facilitarea exercitării dreptului la negociere colectivă în domeniul egalității de remunerare. Forma actuală a propunerii legislative limitează dialogul social la introducerea unor clauze generale privind discriminarea în contractele colective de muncă, fără a

	interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.	vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi. (2) La negocierea contractelor colective de muncă la toate nivelurile de negociere colectivă, părțile au în vedere includerea de dispoziții privind: a) transparența salarială; b) criteriile de stabilire și evoluție a remunerației; c) prevenirea și eliminarea diferențelor de remunerare nejustificate; d) procedurile interne de analiză și soluționare a sesizărilor privind discriminarea salarială; e) măsurile rezultate din evaluările comune ale remunerațiilor prevăzute la art. 10. (3) Reprezentanții lucrătorilor au dreptul de a fi informați și consultați cu privire la măsurile adoptate de angajator pentru aplicarea prezentei legi, inclusiv cu privire la raportările prevăzute la art. 9 și la evaluările comune ale remunerațiilor prevăzute la art. 10. (4) Statul, prin autoritățile competente, adoptă măsuri adecvate pentru promovarea dialogului social și a negocierii	reglementa implicarea efectivă a organizațiilor sindicale și a reprezentanților lucrătorilor în aplicarea mecanismelor de transparență salarială instituite de lege. Or. Directiva (UE) 2023/970 recunoaște dialogul social și negocierea colectivă ca instrumente pentru prevenirea și eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați. Același rol rezultă și din dispozițiile art. 11 și art. 13 din Directivă, care consacră accesul reprezentanților lucrătorilor la informațiile relevante și participarea acestora la evaluarea comună a remunerațiilor. Amendamentul propus asigură o transpunere completă și corectă a art. 29 din Directiva (UE) 2023/970, consolidând rolul partenerilor sociali, al negocierii colective și al organizațiilor sindicale în aplicarea principiului egalității de remunerare și în monitorizarea măsurilor de transparență salarială.
--	--	---	--

		colective în vederea aplicării principiului egalității de remunerare și a dispozițiilor prezentei legi. (5) Măsurile privind transparența salarială, criteriile de stabilire și evoluție a remunerației, precum și măsurile rezultate din evaluările comune ale remunerațiilor constituie obiect obligatoriu al informării și consultării reprezentanților lucrătorilor și pot constitui obiect al negocierii colective.	
31.	<i>Art. 13 - Apărarea drepturilor</i> (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.	(1) Lucrătorii care consideră că sunt discriminați în privința remunerării pe criteriul de sex au dreptul să se adreseze angajatorului, instituțiilor competente sau să introducă acțiune la tribunalul competent, potrivit dispozițiilor referitoare la jurisdicția muncii prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, după caz; și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale sau reparații integrale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la angajatorul care le-a săvârșit.	Amendamentul urmărește transpunerea completă a dispozițiilor Directivei (UE) 2023/970 privind protecția lucrătorilor și a reprezentanților acestora împotriva represaliilor. Forma actuală a proiectului protejează în principal lucrătorii care formulează plângeri sau sprijină victime ale discriminării salariale, însă nu acoperă suficient toate situațiile în care pot apărea tratamente adverse, inclusiv solicitarea de informații, participarea la evaluări comune ale remunerațiilor, activitatea sindicală de sprijin sau furnizarea de declarații și probe. Pentru ca drepturile prevăzute de lege să poată fi exercitate efectiv, lucrătorii și reprezentanții acestora trebuie protejați nu doar împotriva concedierii, ci și împotriva oricăror forme de presiune, intimidare,

			sanționare sau tratament nefavorabil din partea angajatorului.
32.	<i>Art. 13 - Apărarea drepturilor</i> (1) ...	<i>La articolul 13, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin. (1') cu următorul cuprins:</i> (1') Acțiunile formulate în temeiul prezentei legi constituie conflicte individuale de muncă și se soluționează potrivit normelor speciale privind jurisdicția muncii.	Diferențele de remunerare reprezintă elemente ale executării contractului individual de muncă și ale obligației angajatorului de a acorda salariul, ceea ce justifică în mod natural încadrarea litigiului în categoria conflictelor individuale de muncă. Directiva (UE) 2023/970 urmărește asigurarea unui acces efectiv și facil la căi de atac judiciare pentru lucrătorii care invocă încălcarea principiului egalității de remunerare. În lipsa unei calificări juridice exprese a litigiilor reglementate de prezenta lege, pot apărea interpretări diferite privind natura juridică a acestora și regimul procedural aplicabil. Calificarea expresă a acestor litigii drept conflicte individuale de muncă garantează aplicarea normelor speciale de protecție prevăzute de legislația muncii și contribuie la asigurarea unui acces efectiv la justiție, în conformitate cu obiectivele Directivei (UE) 2023/970.
33.	<i>Art. 13 - Apărarea drepturilor</i> (2) Lucrătorii, reprezentanții acestora sau orice persoană care depune o plângere sau sprijină o victimă a discriminării salariale sunt protejați împotriva concedierii și a oricărui tratament	(2) Este interzis orice tratament mai puțin favorabil, măsură punitivă, represalii, presiune, concediere, modificare nefavorabilă a raportului de muncă, retrogradare, sancțiune	Amendamentul urmărește transpunerea completă a dispozițiilor Directivei (UE) 2023/970 privind protecția lucrătorilor și a reprezentanților acestora împotriva represaliilor.

	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.	disciplinară, excludere de la beneficii, evaluare negativă nejustificată sau orice alt prejudiciu, hărțuire, intimidare, discriminare, precum și orice tratament advers aplicat lucrătorilor, reprezentanților lucrătorilor, precum și oricărei persoane care formulează o plângere, inițiază o procedură, solicită informații, participă la o evaluare comună a remunerațiilor, sprijină un lucrător sau depune mărturie în legătură cu aplicarea prezentei legi ca reacție la exercitarea drepturilor prevăzute de prezenta lege.	Forma actuală a propunerii legislative protejează în principal lucrătorii care formulează plângeri sau sprijină victime ale discriminării salariale, însă nu acoperă suficient toate situațiile în care pot apărea tratamente adverse, inclusiv solicitarea de informații, participarea la evaluări comune ale remunerațiilor, activitatea sindicală de sprijin sau furnizarea de declarații și probe. Pentru ca drepturile prevăzute de lege să poată fi exercitate efectiv, lucrătorii și reprezentanții acestora trebuie protejați nu doar împotriva concedierii, ci și împotriva oricăror forme de presiune, intimidare, sancționare sau tratament nefavorabil din partea angajatorului. Trimiterea la Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este insuficientă pentru noul cadru al transparenței salariale deoarece ea nu acoperă represaliile specifice: refuzul informației, penalizarea cererilor de clarificare, sancțiunile pentru divulgarea propriei remunerații.
34.	<i>Art. 13 - Apărarea drepturilor</i> (7) 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	(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	Termenul de 12 luni de la data concedierii este de 3 ori mai scurt decât minimul de 3 ani impus de Directivă. Termenul pornește din momentul greșit, iar Directiva cere pornirea de la cunoașterea discriminării, deoarece fără transparența salarială (care se implementează abia din perioada 2026–2027), lucrătorul nu poate

	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.	discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	cunoaște discriminarea înainte de a o fi suferit ani de zile. Termenele lungi care curg de la cunoașterea discriminării amplifică riscul revendicărilor retrospective, adică tocmai stimulentele corecte pentru angajatorii care preferă conformarea proactivă.
35.	Art. 13 - Apărarea drepturilor (8) ...	<i>La articolul 13, după alineatul (8), se introduce un nou alineat, alin. (9), cu următorul cuprins:</i> (9) În procedurile administrative sau judiciare privind o presupusă discriminare directă ori indirectă în materie de remunerare pe criteriul de sex dacă angajatorul nu a respectat obligațiile prevăzute la art. 5, 6, 7, 9 sau 10 din prezenta lege, sarcina de a dovedi că nu a existat discriminare îi revine angajatorului. Această regulă nu se aplică numai dacă angajatorul dovedește că încălcarea obligațiilor menționate a fost, în mod vădit, neintenționată și are un caracter minor. <i>La articolul 13, după alineatul (9), se introduce un nou alineat, alin. (10):</i> Termenele de prescripție aplicabile drepturilor prevăzute de prezenta lege se suspendă pe durata soluționării procedurilor administrative, a sesizărilor	Propunerea legislativă reproduce schema generală <i>prima facie</i>, dar nu prevede explicit legătura dintre nerespectarea transparenței și inversarea automată a sarcinii probei — ceea ce Directiva impune distinct. Extinderea la proceduri administrative (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării România, Inspectoratul Teritorial de Muncă) este esențială: victimele apelează mai des la aceste căi, iar regula trebuie să funcționeze identic. Amendamentul urmărește garantarea accesului efectiv la căile de atac și evitarea situațiilor în care exercitarea unor proceduri administrative prealabile conduce la pierderea dreptului de acces la instanță.

		formulate la angajator, la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau la alte autorități competente. <i>La articolul 13, după alineatul (10), se introduce un nou alineat, alin. (11):</i> (11) Acțiunile și sesizările întemeiate pe prezenta lege pot fi formulate în termen de 3 ani. Termenul nu începe să curgă înainte ca persoana vătămată să fi cunoscut sau să fi trebuit, în mod rezonabil, să cunoască existența încălcării. Pentru încălcările continue, termenul nu începe să curgă înainte de încetarea încălcării. Termenul se suspendă sau, după caz, se întrerupe prin formularea unei plângeri la angajator, sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, sesizarea inspectoratului de muncă sau introducerea acțiunii în justiție.	
36.	<i>Art. 15 - Proceduri în numele sau în sprijinul lucrătorilor</i> (1) Organizațiile sindicale care au un interes legitim pot iniția orice procedură administrativă sau judiciară cu privire la o încălcare	(1) Organizațiile sindicale și reprezentanții lucrătorilor pot iniția orice procedură administrativă sau judiciară cu privire la o încălcare	Amendamentul asigură transpunerea efectivă a art. 15 din Directiva (UE) 2023/970 și consolidează rolul organizațiilor sindicale în apărarea dreptului la egalitate de remunerare. Discriminarea salarială nu are întotdeauna caracter individual, ci poate rezulta din politici, practici sau structuri de remunerare

	presupusă a drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.	presupusă a drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare, inclusiv atunci când încălcarea afectează o categorie de lucrători sau rezultă dintr-o practică, politică ori structură de remunerare aplicată la nivelul angajatorului.	aplicate la nivelul angajatorului și care afectează categorii întregi de lucrători. Prin urmare, este necesar ca organizațiile sindicale să poată interveni nu doar în sprijinul unui lucrător individual, ci și în situațiile în care există indicii privind practici salariale nejustificate cu impact colectiv.
39.	<i>Art. 16 - Dreptul la despăgubiri</i> (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.	(1) Lucrătorul care a suferit un prejudiciu ca urmare a încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații privind principiul egalității de remunerare are dreptul la despăgubiri sau reparații integrale, efective, proportionale și disuasive, care să îi plaseze în situația în care s-ar fi aflat dacă discriminarea sau încălcarea drepturilor prevăzute de prezenta lege nu ar fi avut loc.	Amendamentul asigură transpunerea completă a art. 16 din Directiva (UE) 2023/970, care consacră dreptul lucrătorului la despăgubiri integrale și efective pentru prejudiciul suferit ca urmare a încălcării principiului egalității de remunerare. Forma proiectului trebuie să evite o interpretare restrictivă a despăgubirilor, limitată doar la diferențele salariale directe. Discriminarea salarială produce efecte multiple asupra lucrătorului, inclusiv pierderi salariale succesive, diminuarea bonusurilor sau beneficiilor, pierderea unor oportunități profesionale și prejudicii morale.
40.	<i>Art. 16 - Dreptul la despăgubiri</i> (1) ...	<i>La articolul 16, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin.(1'), ce va avea următorul cuprins:</i> (1') Despăgubirile sau reparațiile integrale includ, după caz, drepturile salariale restante, componentele complementare sau variabile ale remunerației, bonusurile, avantajele în bani sau în natură, dobânda legală	Prin amendamentul propus se clarifică faptul că reparația trebuie să fie integrală și să acopere toate efectele prejudiciabile ale discriminării, fără plafon maximal, în acord cu art. 16 alin. (3) și (4) din Directiva (UE) 2023/970.

		aferentă, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, prejudiciul moral, precum și prejudiciile cauzate de discriminarea intersecțională.	
41.	Art. 16 - Dreptul la despăgubiri (4) ...	<i>La articolul 16, după alineatul (4) se introduc trei noi alineate, alin.(5), (6), (7), cu următorul cuprins:</i> (5) Despăgubirea sau reparația acordată în temeiul prezentului articol nu poate fi limitată prin stabilirea unui plafon sau a unui cuantum maxim prealabil, indiferent de actul normativ sau practică administrativă națională aplicabilă. (6) Despăgubirea poate lua în considerare prejudiciul cauzat de discriminarea intersecțională, atunci când discriminarea pe criteriul de sex se combina cu alte criterii de discriminare protejate de lege. (7) Cuantumul despăgubirii include, după caz, dobânzi de întârziere calculate de la data la care discriminarea salarială a produs efecte financiare documentate.	Chiar dacă dreptul comun al răspunderii civile susține repararea integrală, directiva cere o garanție textuală. Practică instanțelor române este de a stabili despăgubiri modeste în litigiile de muncă, fără interdicție legală expresă, efectul disuasiv se reduce. Dobânzile de întârziere și interdicția plafonului transformă acțiunile în despăgubire într-un instrument cu impact financiar real, descurajând angajatorii să amâne remedierea. Riscul practic este dat de faptul că instanțele române au tendința de a stabili despăgubiri modeste în litigiile de muncă. Fără o interdicție legală a plafonului, practica judiciară poate reduce efectul disuasiv al directivei, contrar obligației de transpunere efectivă.
42.	Art. 17 - Alte măsuri reparatorii		
	(1) în situația încălcării drepturilor și obligațiilor privind	(1) În situația încălcării drepturilor și obligațiilor privind respectarea	Directiva vede remedierea ca schimbare de sistem, nu doar ca despăgubire individuală.

	respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați. instanța competentă poate dispune la cererea reclamantului și pe cheltuiala pârâtului: a) o măsură de a pune capăt încălcării; b) o măsură pentru aplicarea drepturilor sau obligațiilor privind respectarea principiului egalității de remunerare. (2) în cazul neconformării pârâtului cu măsurile de la alin. (1), instanța competentă poate dispune stabilirea unor penalități cu titlu cominatoriu.	principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, instanța competentă poate dispune la cererea reclamantului și pe cheltuiala pârâtului: a) o măsură de a pune capăt încălcării; b) o măsură pentru aplicarea drepturilor sau obligațiilor privind respectarea principiului egalității de remunerare. (2) în cazul neconformării pârâtului cu măsurile de la alin. (1), instanța competentă poate dispune stabilirea unor penalități cu titlu cominatoriu.	Textul propus leagă sancțiunea de reorganizarea reală a sistemului de salarizare.
43.	<i>Art. 17 - Alte măsuri reparatorii</i> (2) ...	<i>La articolul 17, după alineatul (2) se introduce un alineat nou. alin.(3), care va avea următorul cuprins:</i> (3) Măsurile prevăzute la alin. (1) pot include, după caz: revizuirea structurii de remunerare; realizarea sau actualizarea evaluării și clasificării locurilor de muncă; adoptarea unui plan de acțiune pentru eliminarea diferențelor nejustificate; corectarea criteriilor de bonusare, sporuri, indemnizații și beneficii; informarea lucrătorilor cu privire la drepturile lor; formarea personalului HR și a managerilor privind egalitatea de remunerare.	

		CNCD, Inspectia Muncii si instanțele pot dispune sau recomanda măsuri structurale în limitele competențelor lor legale.	
44.	<i>Art. 20 – Sancțiuni</i> (2) Contravențiile prevăzute la alin. (1) se sancționează cu amendă în cuantum de minim trei salarii minime brute pe țară garantate în plată și maxim cinci salarii minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare la data aplicării amenzii.	(2) Contravențiile se sancționează gradual, în funcție de gravitatea faptei, numărul lucrătorilor afectați, durata încălcării, dimensiunea angajatorului, masa salarială, cifra de afaceri, existența discriminării intersecționale și conduita de remediere: a) pentru angajatori cu sub 50 de lucrători: 5.000–30.000 lei; b) pentru angajatori cu 50–249 de lucrători: 15.000–100.000 lei; c) pentru angajatori cu 250 sau mai mulți lucrători: 50.000 lei până la 0,5% din cifra de afaceri anuală netă sau din masa salarială anuală, dar nu mai puțin de 100.000 lei. Pentru încălcări repetate, plafonul maxim poate fi majorat până la 1%.	Amenzile fixe (10.000–20.000 lei ≈ 2.000–4.000 euro) sunt insuficient disuasive pentru companii mari — echivalentul câtorva ore de activitate ale unui director executiv. Considerentul (55) din directivă anticipează explicit că amenzile bazate pe cifra de afaceri sunt necesare pentru efectul disuasiv față de angajatorii mari. Sancțiunile specifice pentru recidivă (excludere din achiziții publice, revocare beneficii) din art. 23 alin. (4) din directivă sunt complet absente din proiectul de lege.
45.	<i>Art. 20 – Sancțiuni</i> (5) ...	<i>La articolul 20, după alineatul (5) se introduce un alineat nou, alin.(5'), care va avea următorul cuprins:</i>	

		(5 ¹) Sancțiunile specifice aplicabile în cazul încălcărilor repetate includ: excluderea de la beneficierea de ajutoare de stat sau subvenții publice; excluderea de la participarea la proceduri de achiziții publice; obligarea de a efectua o evaluare comună a remunerațiilor, chiar dacă pragul de 5% nu a fost atins.	
46.	Art. 20 – Sancțiuni	După articolul 20 se introduce art. 20¹ cu următorul cuprins: Art. 20¹ — Egalitatea de remunerare în procedurile de achiziții publice și concesiuni (1) În procedurile de atribuire și în executarea contractelor de achiziții publice, achizițiile sectoriale și a concesiunilor, autoritățile și entitățile contractante se asigură că operatorii economici respectă obligațiile privind principiul egalității de remunerare prevăzute de prezenta lege. (2) Documentațiile de atribuire și contractele pot include clauze privind respectarea prezentei legi, sancțiuni contractuale și condiții de reziliere. (3) Autoritatea contractantă poate exclude operatorul economic sau poate refuza atribuirea contractului dacă demonstrează,	În Directivă, la art. 24. există un mecanism puternic de control. Netranspunerea lui echivalează cu renunțarea la instrumentul cu cel mai mare efect de levier asupra comportamentului angajatorilor. Un angajator cu diferență >5% nejustificat poate fi sancționat cu amendă de 20.000–30.000 lei, dar poate câștiga simultan contracte publice de milioane de lei. Riscul de infringement este evident deoarece directiva califică expres art. 24 ca obligație de transpunere a statelor membre

		prin mijloace adecvate, încălcarea obligațiilor de transparență salarială ori existența unei diferențe de remunerare mai mare de 5% în orice categorie de lucrători, nejustificată prin criterii obiective și neutre.	
47.	Capitolul VI: Dispoziții finale	<i>Se introduc două articole noi, art. 26 și art. 27, cu următorul cuprins:</i> Art. 26 Prezenta lege stabilește standarde minime de protecție și nu aduce atingere dispozițiilor legale, contractelor colective de muncă, regulamentelor interne sau politicilor angajatorului care acordă lucrătorilor drepturi ori garanții mai favorabile în materia egalității de remunerare și a transparenței salariale. Punerea în aplicare a prezentei legi nu poate constitui motiv pentru reducerea nivelului de protecție existent. Art. 27 Prezenta lege nu aduce atingere dreptului de negociere colectivă. Clauzele din contractele colective de muncă referitoare la remunerare se interpretează în conformitate cu principiul egalității de remunerare și cu criteriile de diferențiere legitimă	Absența clauzei de non-regres permite interpretarea că noua lege „epuizează” obligațiile angajatorilor, chiar dacă legile anterioare ofereau protecție mai largă. Absența unui articol expres poate genera lectura că negocierea colectivă este incompatibilă cu directiva. Textul propus clarifică: negocierea colectivă rămâne liberă, dar nu poate însă valida discriminarea.

		prevăzute la art. 4 alin. (7). Diferențele de remunerare stabilite prin contracte colective de muncă trebuie să fie justificate prin criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului.	
48.	<i>ART. II</i> <i>Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, se completează, după cum urmează:</i> 2. La articolul 17, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alin. (4¹), cu următorul cuprins: (4¹) Contractul individual de muncă nu poate conține elemente contrare prevederilor art. 163 alin. (2) din prezentul cod.	(4¹) Contractul individual de muncă nu poate conține elemente contrare prevederilor art. 163 alin. (3) din prezentul cod.	Modificarea exclusivă a Codului Muncii lasă neacoperite categoriile de lucrători cu statute speciale (funcționari publici, personal sanitar bugetar, cadre didactice). Consacrarea dreptului în legea specială asigură acoperirea tuturor categoriilor definite la art. 2 din directiva. Protecția trebuie extinsă la remunerație în sens larg, nu doar la salariu, sporurile și bonusurile pot fi divulgate în scopul egalității.
	6. La articolul 163, se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins: (3) Prin excepție de la prevederile alin. (1) lucrătorul poate prezenta informații despre nivelul salariului individual, în scopul aplicării principiului 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.	(3) Prin excepție de la alin. (1), salariatul poate divulga informații privind propria remunerație în scopul aplicării principiului egalității de remunerare.	Art. 17 alin. (4¹) din propunerea legislativă face trimitere la art. 163 alin. (2) din Codul muncii, un alineat care conține interdicția generală a divulgării salariului. Trimiterea corectă este la alin. (3), care este tocmai excepția introdusă prin pct. 6 din același articol. Această eroare produce un efect auto-contradictoriu: același contract individual de muncă nu poate conține elemente contrare interdicției de divulgare, adică ar impune divulgarea, invers față de intenție.