Directiva privind transparența salarială: care sunt obligațiile angajatorilor?

Autor: Anca Atanasiu, Avocat, Senior Managing Associate, Băncilă, Diaconu şi Asociaţii

La data de 17 mai 2023, în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene a fost publicată Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei, prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

Directiva urmărește stabilirea unor standarde de transparență salarială, prin:

- introducerea unor obligații de raportare pentru marii angajatori cu privire la egalitatea de remunerare;
- reglementarea dreptului angajaților la informații din partea angajatorului cu privire la nivelul lor salarial și la nivelurile salariale medii;
- crearea unor mecanisme care îmbunătățesc aplicarea principiului egalității de remunerare.

Deși termenul de transpunere urmează să se împlinească la data de 7 iunie 2026, având în vedere complexitatea măsurilor introduse, este binevenită o analiză anticipată a implicațiilor noilor obligații impuse angajatorilor, pentru a facilita implementarea acestora ulterior.

Transparența salarială înainte de angajare

Conform Directivei, angajatorii trebuie să asigure transparența salarială atât înainte, cât și după angajare.

În procesul de recrutare, angajatorii vor trebui să furnizeze candidaților informații cu privire la nivelul inițial al salariului sau intervalul aferent în cadrul căruia acesta se poate stabili. Aceste informații vor fi comunicate într-un moment oportun, de exemplu, prin anunțul de angajare sau înaintea interviului, pentru a facilita procesul de negociere a salariului.

Noua reglementare nu permite angajatorilor să solicite informații despre salariul actual sau istoricul salarial al candidaților. De asemenea, anunțurile de posturi vacante și denumirile locurilor de muncă vor trebui să fie neutre din punct de vedere al genului.

Transparența salarială în desfășurarea raporturilor de muncă

Pe parcursul desfășurării raporturilor de muncă, angajatorii vor fi obligați să pună la dispoziția salariaților, într-un mod accesibil, criteriile obiective, neutre din punctul de vedere al genului care sunt utilizate pentru a determina salariul, evoluția acestuia și nivelurile salariale.

Angajații sau partenerii sociali ai acestora vor putea solicita informații cu privire la propriul nivel salarial și la nivelurile salariale medii pentru categoriile de salariați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare ca a lor, precum și clarificări și informații suplimentare în legătură cu datele furnizate. Angajatorii vor trebui să se asigure că procedura de urmat pentru exercitarea acestui drept este adusă la cunoștința salariaților în fiecare an. Aceștia vor trebui să răspundă la solicitări într-un termen rezonabil, însă nu mai târziu de 2 luni de la data formulării cererii.

Ce înseamnă „muncă de aceeași valoare”?

„Munca de aceeași valoare” se stabilește în conformitate cu

anumite criterii nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al genului. Acestea vor sta la baza structurii de salarizare a angajatorului și vor fi convenite împreună cu partenerii sociali. Criteriile pot include, de exemplu, competențele, efortul, responsabilitatea, condițiile de muncă și, dacă este cazul, orice alți factori care sunt relevanți pentru postul sau locul de muncă specific.

Interzicerea clauzelor de confidențialitate a salariului

O altă măsură de impact pentru angajatori va fi eliminarea clauzelor de confidențialitate a salariului. Salariații nu vor mai putea fi împiedicați să divulge informații despre remunerația lor în scopul asigurării aplicării principiului egalității de remunerare. În ceea ce privește informațiile obținute în virtutea dreptului la informare, altele decât cele referitoare la propriul salariu sau propriul nivel salarial, angajatorii vor putea solicita salariaților să le utilizeze numai în scopul de a-și exercita dreptul la egalitatea de remunerare.

Obligații de raportare

Angajatorii vor fi obligați să raporteze organismului de monitorizare competent o serie de date referitoare la discrepanțele salariale dintre femei și bărbați. Această obligație se va aplica pentru companiile cu cel puțin 100 de angajați.

Informațiile raportate vor fi comunicate și salariaților și partenerilor sociali ai acestora, precum și inspectoratului de muncă și organismul de promovare a egalității competent, la cererea acestora din urmă.

Identificarea unei diferențe în ceea ce privește nivelul salarial mediu între angajații de gen feminin și masculin de cel puțin 5% în cazul oricărei categorii de salariați, nejustificată obiectiv și neremediată în termen de 6 luni de la data transmiterii raportării va atrage necesitatea

demarării unei evaluări comune, prin cooperarea angajatorului cu partenerii sociali.

Măsuri de protecție a salariaților

Salariații care se consideră nedreptățiți ca urmare a nerespectării principiului egalității de remunerare în ceea ce îi privește se vor putea adresa instanței de judecată, prezentând fapte ce permit să se presupună existența discriminării directe sau indirecte. În aceste situații, Directiva transferă sarcina probei către angajator.

În ceea ce privește despăgubirile, acestea vor trebui să includă recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, prejudicii morale, orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, precum și dobânzi de întârziere.

Recomandări pentru angajatori

În anticiparea transpunerii Directivei, este recomandabil ca angajatorii să întreprindă următoarele măsuri:

- efectuarea unei analize a sistemului de salarizare, pentru a identifica orice variații de remunerare existente între femei și bărbați care desfășoară aceeași muncă sau o muncă de valoare egală și elementele care conduc la aceste diferențe;
- revizuirea și actualizarea strategiilor și politicilor de salarizare, pentru a se asigura că acestea se bazează pe criterii obiective și neutre din punct de vedere al genului;
- revizuirea procesului și procedurilor de recrutare, pentru a asigura conformitatea acestora cu principiul transparenței și egalității de remunerare;
- stabilirea unui mecanism de comunicare eficient, astfel încât salariații să primească răspunsuri motivate și în timp util, la solicitările pe care le adresează în

considerarea dreptului lor la informare.