

CONSILIUL LEGISLATIV

Comisiunea de Legiferare a Senatului
nr. 392 / 29 iunie 2026

AVIZ

referitor 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

Comisiunea permanentă al Senatului
nr. 445 / 29.06.2026

Analizând 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), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/3036/22.06.2026 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D581/22.06.2026,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, și al art. 29 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează negativ propunerea legislativă, pentru următoarele considerente:

1. Propunerea legislativă are ca obiect reglementarea măsurilor privind transparența salarială și mecanismele de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, precum și modificarea și completarea unor acte normative¹, urmărind, în principal, transpunerea Directivei (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

¹ Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii².

2. Prin conținutul său normativ, propunerea legislativă se încadrează în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituția României, republicată, iar în aplicarea dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Legea fundamentală, prima Cameră sesizată este Senatul.

3. Precizăm că, prin avizul pe care îl emite, Consiliul Legislativ nu se pronunță asupra oportunității soluțiilor legislative preconizate.

4. Cu titlu introductiv, atragem atenția asupra faptului că redactările defectuoase, imprecise, lipsite de predictibilitate și coerență, cu nesocotirea limbajului juridic de specialitate, care caracterizează întreg proiectul, cel mai probabil urmarea folosirii unor traduceri automate neinspirate sau a unor instrumente de inteligență artificială, nevalidate ulterior de specialiști români în domeniul juridic, impietând în mod vădit asupra fondului reglementării, a făcut deosebit de dificil procesul de analiză în vederea avizării, existând riscul imposibilității obiective de a aborda în mod complet probleme de fond deosebit de importante care fac obiectul prezentei transpuneri.

Semnalăm că o asemenea tematică, regăsită într-o directivă al cărei termen de transpunere a fost de 3 ani, nu poate fi tratată în mod superficial, proiectul necesitând a fi reanalizat în integralitate și reformulat normă cu normă, astfel încât să rezulte o transpunere corectă a prevederilor directivei, dar, în mod special, **să asigure respectarea demnității umane, valoare supremă pe care se bazează statul român, și a drepturilor constituționale la muncă, la acces la justiție și al persoanei vătămate de o autoritate publică, prevăzute la art. 41, art. 21 și art. 52 din Constituție**, unele dintre acestea fiind prevăzute și în **Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale** (dreptul la un proces echitabil, prevăzut la art. 6, dreptul la un remediu efectiv, prevăzut la art. 13) și în **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene** (dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa, prevăzut la art. 31, dreptul la o cale de atac eficientă și la un proces echitabil, prevăzut la art. 47), și fiind interpretate în jurisprudența bogată a Curții de Justiție a Uniunii Europene și a Curții Europene a Drepturilor Omului.

² Denumită în continuare, în cuprinsul avizului, „Directiva (UE) 2023/970” sau „directiva”.

Observația se impune cu atât mai mult cu cât România este stat membru al Uniunii Europene de aproape 20 de ani, iar modalitatea concretă de respectare a angajamentelor asumate cu prilejul aderării, mai ales în ceea ce privește transpunerea de directive, trebuie să se perfecționeze de-a lungul timpului, nu să involueze.

Atragem atenția în mod special asupra faptului că necunoașterea elementelor referitoare la remunerație, prin evaziva definiție și greșita stabilire a măsurilor referitoare la transparența acesteia, alături de reglementarea de o manieră improprie, evazivă și confuză a căilor de atac pe care le are la dispoziție lucrătorul conduce în mod evident la încălcarea drepturilor fundamentale la muncă și de acces la justiție, acestea constituind doar două exemple.

5. Referitor la Expunerea de motive, în primul rând, semnalăm că aceasta nu cuprinde toate informațiile specifice elementelor instrumentului de prezentare și motivare și necesare în contextul abordat, prevăzute la art. 31 din Legea nr. 24/2000, nefiind incluse, printre altele, informații cu privire la **impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului**, deși ar fi fost în mod evident necesare, deoarece soluțiile preconizate sunt într-o evidentă legătură cu demnitatea umană, valoare supremă pe care se bazează statul român, și cu drepturile fundamentale la muncă, la acces la justiție și al persoanei vătămate de o autoritate publică, prevăzute la art. 41, art. 21 și art. 52 din Constituție, și nici nu se regăsește **vreo previziune bugetară** din perspectiva influențării în plus sau, după caz, în minus, a cheltuielilor bugetare pe care le implică soluțiile legislative preconizate prin prezentul proiect, **fără a se prezenta și motiva, în concret, impactul financiar asupra bugetului general consolidat** (afirmându-se doar că „*Inițiativa legislativă nu presupune implicații financiare, întrucât măsurile propuse sunt aplicabile prin structurile existente la nivelul autorităților competente*”, deși la art. IV pct. 16 din proiect, la textul propus pentru art. 29 alin. (3) se face referire la resursele financiare pe care Guvernul le asigură Consiliului).

În plus, nu există referiri la impactul asupra sistemului juridic, în special la **hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene** în materie, deși **există în număr considerabil**, cu sublinierea implicațiilor asupra legislației în vigoare sau la măsurile de implementare necesare, iar informațiile referitoare la **consultările derulate în vederea elaborării proiectului** lipsesc.

De asemenea, precizăm că din cuprinsul instrumentului de motivare nu reiese ca **soluțiile preconizate să fi fost precedate de o temeinică fundamentare**, nefiind respectate prevederile art. 6 alin. (1) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora **„Proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă”**, iar **„Soluțiile pe care le cuprinde trebuie să fie temeinic fundamentate, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne și ale armonizării legislației naționale cu legislația comunitară și cu tratatele internaționale la care România este parte, precum și cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului”**.

În acest context sunt aplicabile considerentele exprimate în Decizia Curții Constituționale nr. 682 din 27 iunie 2012: *„Lipsa unei fundamentări temeinice a actului normativ în discuție determină, [...], încălcarea prevederilor din Constituție cuprinse în art. 1 alin. (5) [...]”*.

Totodată, date fiind cele statuate prin Decizia Curții Constituționale nr. 139/2019³, precizăm că **argumentarea soluțiilor preconizate, în considerarea importanței domeniilor reglementate, pe lângă egalitatea de tratament între sexe - demnitatea umană, dreptul la muncă, dreptul la acces la justiție și dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică -, necesită dezvoltare în consecință**.

În plus, pentru o temeinică fundamentare, ar fi trebuit avute în vedere dispozițiile art. 7 din Legea nr. 24/2000, care **instituie în sarcina inițiatorului proiectului de act normativ obligația evaluării preliminare a impactului proiectului de lege, ce presupune identificarea și analizarea efectelor economice, sociale, de mediu, legislative și bugetare pe care le produc reglementările propuse**⁴.

De asemenea, instrumentul de prezentare și motivare ar fi trebuit însoțit, așa cum **prevede imperativ art. 7 alin. (3¹) din Legea nr. 24/2000, de o evaluare preliminară a impactului noilor**

³ „Fundamentarea temeinică a inițiativelor legislative reprezintă o exigență impusă de dispozițiile constituționale menționate, întrucât previne arbitrarul în activitatea de legiferare, asigurând că legile propuse și adoptate răspund unor nevoi sociale reale și dreptății sociale”.

⁴ Potrivit art. 7 alin. (2) și (3) din Legea nr. 24/2000, „evaluarea preliminară a impactului proiectelor de acte normative este considerată a fi modalitatea de fundamentare pentru soluțiile legislative propuse și trebuie realizată înainte de adoptarea actelor normative”, iar „fundamentarea noii reglementări trebuie să aibă în vedere atât evaluarea impactului legislației specifice în vigoare la momentul elaborării proiectului de act normativ, cât și evaluarea impactului politicilor publice pe care proiectul de act normativ le implementează”.

reglementări asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

De asemenea, menționăm necesitatea asigurării concordanței cu prevederile art. 30 alin. (1) lit. d) și art. 33 din Legea nr. 24/2000, referitoare la obligația ca un proiect de o asemenea importanță să fie însoțit de un alt document de motivare, respectiv de studiul de impact⁵.

Curtea Constituțională a observat în jurisprudența sa că *„lipsa studiilor de impact a fost considerată o critică de neconstituționalitate intrinsecă, în sensul că reperul de constituționalitate nu îl constituie numai lipsa studiilor de impact, ci aceasta se coroborează cu natura și importanța soluțiilor legislative reglementate în corpul legii”* și că *„neîndeplinirea obligației (...) de a adopta legea criticată pe analizele de impact necesare se constituie într-o încălcare a dispozițiilor art. 1 alin. (5) din Constituție referitoare la obligația de respectare a legilor”*⁶.

Raportat la acest aspect, învederăm faptul că în Decizia nr. 479 din 20 octombrie 2025, Curtea Constituțională a statuat, la paragraful 222, faptul că „procedurile de urmat, inclusiv solicitarea de avize de la instituțiile prevăzute de lege nu sunt însă scopuri în sine, ci mijloace, instrumente pentru asigurarea dezideratului calității legii, o lege care să slujească cetățenilor”⁷, iar la paragraful 223 s-a referit în mod explicit la dezbaterile publice ale proiectelor de legi, justificarea lor adecvată și existența evaluărilor de impact⁸ în adoptarea legilor. Astfel, s-a statuat⁹ că *„în ansamblul normelor constituționale,*

⁵ Care ar trebui să facă referire „a) la starea de fapt existentă la momentul elaborării noii reglementări; b) la modificările care se propun a fi aduse legislației existente; c) la obiectivele urmărite prin modificarea legislației existente; d) la mijloacele disponibile în vederea realizării scopurilor propuse; e) la dificultățile care ar putea fi întâmpinate în aplicarea noilor dispoziții; f) la evaluarea costurilor impuse de adoptarea proiectului de lege și a eventualelor economii bugetare generate de aceasta, la motivele care stau la baza acestei evaluări, precum și la modalitatea de calcul al costurilor și economiilor; g) la beneficiile rezultate prin implementarea proiectului de lege, altele decât cele de natură economică; h) la analiza comparativă a costurilor și a beneficiilor pe care le implică proiectul de lege, din care să reiasă dacă beneficiile sunt justificate de costuri”.

⁶ A se vedea paragrafele 72 și 73 din Decizia nr. 845 din 18 noiembrie 2020, citând Decizia nr. 650 din 25 octombrie 2018, paragraful 244 și Decizia nr. 1 din 10 ianuarie 2014, paragrafele 95 și 98.

⁷ Citând Decizia nr. 139 din 13 martie 2019, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 336 din 3 mai 2019, paragraful 85.

⁸ De altfel, și Comisia de la Veneția, „în raportul intitulat Rule of law checklist, adoptat la cea de-a 106-a sesiune plenară (Veneția, 11-12 martie 2016), reține că procedura de adoptare a legilor reprezintă un criteriu în aprecierea legalității, care constituie prima dintre valorile de referință ale statului de drept (pct. IIA5). Sub acest aspect sunt relevante, între altele, potrivit aceluiași document, existența unor reguli constituționale clare în privința procedurii de legiferare, dezbaterile publice ale proiectelor de legi, justificarea lor adecvată, existența evaluărilor de impact în adoptarea legilor. Referitor la rolul acestor proceduri, Comisia reține că statul de drept este legat de democrație prin faptul că promovează responsabilitatea și accesul la drepturile care limitează puterile majorității”.

⁹ Citând Decizia nr. 128 din 6 martie 2019, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 8 martie 2019, paragraful 32.

dispozițiile care cuprind reguli cu caracter procedural incidente în materia legiferării se corelează și sunt subsumate principiului legalității, consacrat de art. 1 alin. (5) din Constituție, la rândul său acest principiu stând la temelia statului de drept, consacrat expres prin dispozițiile-art. 1 alin. (3) din Constituție”.

6. Menționăm că propunerea legislativă **nu a fost transmisă însoțită de tabelul de corespondență cu normele Directivei (UE) 2023/970**, iar în absența acestuia nu se poate afirma că textele din prezentul proiect transpun corect și complet prevederile directivei, așa cum se intenționează potrivit Expunerii de motive, intenție exprimată și în mențiunile de transpunere din cuprinsul proiectului.

Cu toate acestea, raportat la perioada pe care a avut-o la dispoziție statul român, prin instituțiile abilitate, pentru a transpune directiva (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L132 din 17.05.2023, intrată în vigoare în data de 06.06.2023, al cărei termen final de transpunere a fost data de 7 iunie 2026), adică **3 ani**, referitor la prezenta propunere legislativă, înaintată Consiliului Legislativ în data de 22.06.2026, în prezentul aviz nu se pot face analize și observații detaliate, ci doar indicate principalele neregularități, care, în actuala formă, conduc la concluzia că proiectul nu reușește să transpună decât incomplet prevederile directivei, de foarte multe ori defectuos și incorect, folosind exprimări greșite, uneori artificiale, neadaptate la limbajul juridic intern și, mai mult, nealiniat domeniilor dreptului muncii, al egalității de tratament, civil, procesual civil și contravențional.

Analizând proiectul în ansamblu, precizăm că **redactarea soluțiilor legislative este aproape în integralitate contrară principiului legalității**, consacrat la art.1 alin.(5) din Legea fundamentală, în componenta sa referitoare la **securitatea raporturilor juridice decurgând din calitatea legii**. Având în vedere problematica specifică abordată în cuprinsul prezentei propuneri, sunt incidente considerentele exprimate în paragrafele 48 și 50 din Decizia Curții Constituționale nr. 138/2019: „48. (...) **având în vedere domeniul atât de sensibil (...)** legiuitorul trebuie să dea dovadă de o rigoare mai mare și să folosească termeni cu un contur juridic bine stabilit; (...) De aceea, termenii nu trebuie folosiți amalgamat, ci distinct, pentru că fiecare ruia i se atașează un anumit conținut juridic. **Prin urmare, fiecare operațiune juridică trebuie determinată prin termeni și noțiuni distincte, pentru a nu exista o suprapunere între sferile lor**

de cuprindere”; „50. Cu privire la **exigențele constituționale referitoare la calitatea actelor normative**, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, în Hotărârea din 24 mai 2007, pronunțată în Cauza Dragotoniu și Militaru-Pidhorni împotriva României, paragraful 35, a statuat că **semnificația noțiunii de «previzibilitate» depinde într-o mare măsură de conținutul normei juridice despre care este vorba, de domeniul pe care îl acoperă, precum și de numărul și calitatea destinatarilor săi (...)**”.

Prin urmare, date fiind cele de mai sus, corelate cu observațiile de fond pe care le vom formula în continuare, atragem atenția asupra faptului că o **propunere legislativă cu acest obiect ar putea fi promovată numai după o revizuire integrală a soluțiilor și a modului în care sunt redactate, începând cu înlăturarea viciilor care privesc constituționalitatea și respectarea drepturilor fundamentale, prevăzute în instrumentele internaționale la care România este parte, deoarece viciile menționate vizează atât soluțiile efective, cât și motivarea și fundamentarea acestora, observațiile de tehnică legislativă sau de redactare care se regăsesc în prezentul aviz neavând valabilitate decât condiționată de conformitatea textelor cu Legea fundamentală și cu deciziile Curții Constituționale în materie, cu dreptul primar și secundar al Uniunii Europene incident, cu Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și cu jurisprudența a Curții de Justiție a Uniunii Europene și a Curții Europene a Drepturilor Omului, care vor fi doar exemplificate.**

7. La art. I, semnalăm următoarele:

7.1. Cu titlu preliminar, precizăm că, deși transpunerea directivei nu presupune copierea textului acesteia sau oglindirea sa fidelă, ci adaptarea la terminologia și realitatea juridică internă, transpunerea prin reproducerea normei unionale nu este interzisă, ci chiar indicată, atunci când nu necesită adaptare, evitându-se astfel alterarea sensului prevederii din directivă, cu consecința unei transpuneri defectuoase sau chiar a încălcării dreptului Uniunii Europene în acest mod.

7.2. La **art. 1**, semnalăm că textul nu transpune art. 1 al directivei, obiectul acesteia nefiind reflectat în mod corespunzător. Din păcate, schimbarea topicii a condus, în norma internă de transpunere, la schimbarea sensului normei directivei.

„Transparența salarială” și „mecanisme consolidate de asigurare a respectării legii” sunt expresii ale aplicării principiului egalității de

remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei („principiul egalității de remunerare”).

Prin urmare, o corectă transpunere în acest caz ar fi trebuit realizată simplu, prin valorificarea textului art. 1 din directivă, în cuprinsul căruia, „Prezenta directivă” s-ar înlocui cu „prezenta lege”, iar trimiterea la articolul 4 din Directiva 2006/54/CE, cu trimiterea la norma internă de transpunere a acestuia.

Observația este valabilă pentru toate situațiile similare care nu necesită reformularea în limbaj juridic român a exprimărilor juridice din directivă.

7.3. La art. 2 alin. (1), precizăm că sintagmele „tuturor lucrătorilor” și „denumiți în continuare lucrători” sunt improprii stilului juridic, iar pe fond nu respectă definiția „lucrătorului”, nici cea din dreptul Uniunii Europene¹⁰ și nici cea din Codul muncii (dreptul comun în materia relațiilor de muncă), aceasta din urmă fiind insuficientă și evazivă, dar legală și în vigoare.

Așa cum s-a reținut în vasta și constanta jurisprudență CJUE în domeniu, **„noțiunea de „lucrător” nu poate primi o interpretare care să varieze în funcție de sistemele de drept național, ci are o semnificație autonomă proprie dreptului Uniunii** (Hotărârea Curții de Justiție din 16 iulie 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Statutul magistraților italieni), C-658/18 punctul 88, Hotărârea din 26 martie 2015, *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, punctul 25, și Hotărârea din 20 noiembrie 2018, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, C - 147/17, EU:C:2018:926, punctul 41, precum și jurisprudența citată)” și „trebuie definită potrivit unor criterii obiective ce caracterizează raportul de muncă, ținându-se cont de drepturile și de obligațiile persoanelor implicate (Hotărârea din 20 noiembrie 2018, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, C - 147/17, EU:C:2018:926, punctul 41, precum și jurisprudența citată)”.

Mai mult, sarcina calificării din perspectiva noțiunii de „lucrător” revine, în final, instanței naționale, iar aceasta trebuie să se întemeieze pe criterii obiective și să evalueze în ansamblu toate împrejurările cauzei cu care este sesizată, care au legătură cu

¹⁰ A se vedea, spre exemplu, Hotărârea Curții de Justiție din 3 iulie 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; Hotărârea Curții de Justiție din 14 octombrie 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; Hotărârea Curții de Justiție din 4 decembrie 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; Hotărârea Curții de Justiție din 9 iulie 2015, *Balkaya*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; Hotărârea Curții de Justiție din 17 noiembrie 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; Hotărârea Curții de Justiție din 16 iulie 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Statutul magistraților italieni), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572).

natura atât a activităților în discuție, cât și a raportului dintre părțile în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C - 428/09, EU:C:2010:612, punctul 29), pe baza unor principii și criterii stabilite de CJUE.

Astfel, **trebuie considerată ca fiind „lucrător”** orice persoană care exercită activități reale și efective, cu excepția unor activități care sunt atât de reduse încât apar ca fiind pur marginale și accesorii (Hotărârea din 26 martie 2015, *Fenoll*, C - 316/13, EU:C:2015:200, punctul 27), caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (Hotărârea din 20 noiembrie 2018, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, C - 147/17, EU:C:2018:926, punctul 41 și jurisprudența citată); natura juridică *sui generis* a unui raport de muncă din perspectiva dreptului național nu poate avea nicio consecință asupra calității de „lucrător”, în sensul dreptului Uniunii (Hotărârea din 26 martie 2015, *Fenoll*, C - 316/13, EU:C:2015:200, punctul 31); „deși este cert că remunerația pentru prestațiile efectuate constituie o caracteristică fundamentală a raportului de muncă, nu este mai puțin adevărat că nici nivelul limitat al remunerației menționate, nici originea resurselor pentru aceasta din urmă nu pot avea vreo consecință asupra calității de „lucrător” în sensul dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 martie 2006, *Mattern și Cikotic*, C - 10/05, EU:C:2006:220, punctul 22, precum și Hotărârea din 4 iunie 2009, *Vatsouras și Koupatantze*, C - 22/08 și C - 23/08, EU:C:2009:344, punctul 27)”; „un raport de muncă presupune existența unei relații de subordonare între lucrător și angajatorul său.

Existența unei asemenea relații trebuie apreciată în fiecare caz specific în funcție de toate elementele și de toate circumstanțele ce caracterizează raporturile existente între părți (Hotărârea din 20 noiembrie 2018, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, C - 147/17, EU:C:2018:926, punctul 42, precum și jurisprudența citată).¹¹

La **alin. (2)**, menționăm că sintagma „privind transparența salarială” este superfluă, fiind necesară eliminarea acesteia.

Constatăm că sintagma „candidaților la ocuparea unui loc de muncă vacant” este neinspirat aleasă pentru transpunerea exprimării „solicitanților de locuri de muncă” din art. 2 alin. (3) din directivă,

¹¹ A se vedea și punctele 90-103 din Hotărârea Curții de Justiție din 16 iulie 2020, *Governo della Repubblica italiana (Statutul magistraților italieni)*, C-658/18

deoarece candidat este doar cel care participă la un concurs organizat pentru ocuparea unui loc de muncă. Și în acest caz trebuia păstrată exprimarea din directivă.

În concluzie, art. 2 alin. (2) și (3) din directivă nu sunt corect transpuse.

7.4. La **art. 3**, prin care se propun definiții ale unor termeni și expresii, cu titlu preliminar, precizăm că cele mai multe definiții sunt într-o formă ambiguă redactate, fiind caracterizate totodată de varietate terminologică și de folosirea unor cuvinte care au alt înțeles atât în limbajul juridic, cât și în limba română, alăturarea acestora pentru a realiza o definiție fiind, de cele mai multe ori, artificială. Exemplificăm cu: *„nivel median de remunerare”*, *„interval de remunerare de tip cuartilă”*, *„depunerea unei cantități (...) de efort”*, *„prin categorie de lucrători se înțelege grupul lucrătorilor (...) grupați în mod nearbitrar”*, *„discriminarea bazată atât pe criterii de sex, cât și pe orice alte motive de discriminare, care interacționează în mod inseparabil”*, *„prin structură de remunerare se înțelege compartimentul/sistemul de remunerare”*, *„orice fel de prestații în plus față de salariul sau suma obișnuită de bază sau minime”*, *„valoare orară”*, *„deprinderi profesionale”*, *„îndemn de a discrimina”*.

În acest context, atragem atenția asupra faptului că, dacă delimitările noționale nu sunt clare, precise și predictibile, cu atât mai puțin sensul prevederilor începând cu art. 4, care ar trebui să constituie norme de transpunere ale directivei, va fi dificil de identificat, astfel încât acestea să poată fi înțelese și aplicate.

Nu în ultimul rând, precizăm că asemenea ambiguități vor conduce exact la efectul opus celui urmărit prin promovarea proiectului, acela de a asigura *„transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală”*.

La **alin. (1) lit. a)**, în primul rând, semnalăm că, prin modul de transpunere a definiției „remunerației”, textul se îndepărtează de prevederile art. 157 alin. (2) din TFUE, articol care constituie temei al adoptării directivei. Precizăm că definiția din tratat este clară și simplă și trebuie avută, în mod evident, ca reper în norma internă de transpunere a directivei.

În al doilea rând, prin folosirea termenului „remunerație”, definiția nu respectă regula necircularității, potrivit căreia definiția

trebuie să fie de sine stătătoare, în sensul că termenul definitiv nu trebuie să conțină termenul definit sau o variație gramaticală a acestuia.

În al treilea rând, observăm că exprimarea „alte adaosuri, precum și alte elemente constitutive complementare sau variabile” este pleonastică, adaosurile reprezentând alte elemente constitutive ale veniturilor salariale.

În ceea ce privește folosirea sintagmei „veniturilor salariale brute”, semnalăm că nu se înțelege care este diferența dintre „salariu” și „venituri salariale” și, totodată, lipsește mențiunea „în numerar sau în natură”.

Totodată, dacă definiția „remunerației” este atât de ambiguă, lipsită de logică și incorectă din punct de vedere juridic, este de la sine înțeles că demersul legislativ intern având ca obiect să „consolideze aplicarea principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei”, este din start contrar dreptului Uniunii Europene, deoarece noțiunea de bază, centrală, a directivei este remunerarea/remunerația.

Referitor la folosirea termenului „indirect”, precizăm că din perspectivă internă acesta nu cunoaște semnificație, textul fiind imprecis.

Nu în ultimul rând, este necesară eliminarea prepoziției „prin”, utilizarea acesteia fiind inadecvată stilului normativ. Observația este valabilă pentru toate situațiile similare din cuprinsul propunerii.

La **lit. b)**, semnalăm că textul constituie o transpunere defectuoasă a art. 3 alin. (1) lit. b) din directivă, deoarece nu se înțelege cui corespunde „valoarea orară brută corespunzătoare”, iar termenul „valoare” (cu referire la salarizare) nu este specific dreptului muncii.

La **lit. g)**, observăm că nu este definită o singură expresie, ci se propune, contrar normelor de tehnică legislativă, ca două expresii, respectiv „muncă egală” și „muncă de valoare egală”, să fie definite la fel. În acest caz, nu este transpusă definiția expresiei „muncă cu valoare egală”, prevăzută la art. 3 alin. (1) lit. g) din directivă.

La **lit. h)**, constatăm că definiția expresiei „categorie de lucrători” nu transpune definiția prevăzută la art. 3 alin. (1) lit. g) din directivă.

De asemenea, referitor la norma de trimitere la „pe baza criteriilor nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al sexului, prevăzute la art. 4, alin 2”, semnalăm că la respectivul alineat nu sunt prevăzute în mod concret respectivele criterii.

La **lit. i)**, semnalăm că exprimarea „prin discriminare directă se înțelege termenul” este lipsită de logică, fiind necesară **stabilirea sensului expresiei**, nu trimiterea la alt termen. Prin urmare, definiția trebuie reformulată **prin trimitere la înțelesul stabilit** în norma internă vizată. Observația este valabilă, în mod corespunzător și pentru **lit. j)**, referitor la definiția expresiei „discriminare indirectă”.

La **lit. m)**, referitor la definiția expresiei „organism de monitorizare”, date fiind definițiile de la **lit. k)** și **l)** pentru expresiile „organism de control” și „organism de promovare a egalității”, nu este clar dacă cele două organisme sunt unul singur de fapt, definiția fiind contrară normelor de tehnică legislativă.

Atragem atenția că, pentru transpunerea art. 29 alin. (2) din directivă, potrivit căruia „Fiecare stat membru **desemnează un organism pentru monitorizarea** și sprijinirea punerii în aplicare a dispozițiilor legale naționale de punere în aplicare a prezentei directive (organism de monitorizare) și ia măsurile necesare pentru buna funcționare a acestui organism. Organismul de monitorizare poate face parte dintr-un organism sau dintr-o structură deja existentă la nivel național. Statele membre pot desemna mai multe organisme în scopul sensibilizării și al culegerii de date, cu condiția ca funcțiile de monitorizare și analiză prevăzute la alineatul (3) literele (b), (c) și (e) să fie asigurate de un organism central”, **organismul de monitorizare trebuie desemnat, nu definit.**

La **lit. n)**, referitor la definiția expresiei „reprezentanții lucrătorilor la nivelul angajatorului”, semnalăm exprimarea defectuoasă „sunt cei înțeleși conform art. 102 alin. (1) ...”. În plus, precizăm că definiția expresiei care este prevăzută la art. 1 pct. 9¹² din Legea dialogului social nr. 367/2022.

La **lit. o)**, semnalăm că se definește o expresie („structură de remunerare”) de o manieră contrară nu numai limbajului juridic de specialitate, ci chiar sensului cuvintelor în limba română, o structură neputând fi un sistem.

La **lit. s)**, referitor la expresia „componente constitutive complementare sau variabile ale remunerației”, precizăm că textul nu este concordant cu definiția propusă la **lit. a)** unde se folosește expresia „elemente constitutive complementare sau variabile ale veniturilor salariale brute”.

¹² „reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor - persoanele alese conform procedurii stabilite prin prezenta lege și mandatate de către angajați/lucrători să îi reprezinte, potrivit legii”.

La **alin. (2)**, semnalăm că textul este confuz și lipsit de predictibilitate, nu este avută proprietatea termenilor („realizarea unei situații comparabile”, „evaluarea”), iar ideile nu sunt corelate, fiind încălcate prevederile art. 1 alin. (5) din Constituție. De fapt, nu se „realizează” o situație comparabilă, ci **se stabilește** dacă lucrătorii de sex diferit se află în situații comparabile.

Totodată, sintagma „ci se extinde asupra elementelor de remunerare relevante pentru compararea acestora” este imprecisă, neînțelegându-se ce elemente sunt avute în vedere.

De altfel, aceeași terminologie este folosită și în considerentul (29) din preambulul directivei - *„Curtea de Justiție a clarificat faptul că, pentru a evalua cu scopul de a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă, comparația nu trebuie să se limiteze neapărat la situațiile în care bărbații și femeile lucrează pentru același angajator. Lucrătorii se pot afla într-o situație comparabilă chiar și atunci când nu lucrează pentru același angajator ori de câte ori condițiile de remunerare pot fi atribuite unei surse unice care stabilește condițiile respective și atunci când acele condiții sunt egale sau comparabile”*.

La **alin. (3)**, precizăm că textul este confuz, contradictoriu - partea de debut „combaterea discriminării intersecționale” este antagonizată de partea de final „cu excepția situațiilor în care este necesar pentru identificarea discriminării intersecționale” -, și totodată lipsit de predictibilitate, în integralitate încălcând principiul legalității.

Mai mult, se folosește expresia „**de a culege date**”, care în nicio situație **nu ar trebui să se regăsească într-un act normativ**, fiind improprie limbajului de specialitate, colocvială chiar. Deși se regăsește în varianta în limba română a directivei, aceasta este în mod evident urmarea unei traduceri automate, neverificate de un specialist cunoscător al limbajului juridic român, iar transpunerea în dreptul intern nu trebuie să urmeze aceeași cale a unei traduceri automate, artificiale, fiind obligația autorităților naționale de a introduce în dreptul intern dispoziții ale directivei, adaptate la realitățile juridice române, inclusiv sub aspect terminologic.

La **alin. (4) partea introductivă**, constatăm limbajul impropriu „discriminarea include unul sau mai multe dintre următoarele elemente”, dat fiind că nu este vorba despre elemente, ci despre **forme de manifestare a discriminării**.

7.5. La art. 4 alin. (1), semnalăm exprimarea repetitivă din debutul textului „Pentru respectarea dreptului la egalitatea de remunerare între femei și bărbați”, formularea regăsindu-se aproape identic și în finalul acestuia.

Totodată, menționăm că norma este neclară prin folosirea sintagmei „compartimentul/sistemul de remunerare”, neînțelegându-se ce reprezintă „compartimentul de remunerare” și „sistemul de remunerare”, expresiile nefiind definite la art. 3, unde, la lit. o), este prevăzută definiția expresiei „structura de remunerare”. În plus, nu se înțelege cum un „compartiment” și un „sistem” pot avea aceeași funcție, sensul celor două cuvinte în limba română fiind complet diferit.

La **alin. (2),** semnalăm varietatea terminologică, contrar normelor de tehnică legislativă, făcându-se trimitere la „**structurile de remunerare** prevăzute la alin. (1)”, iar alin. (1) se referă la „**compartimentul/sistemul de remunerare**”.

La **alin. (3),** precizăm că sintagma „din punct de vedere al genului” nu asigură transpunerea corectă a directivei (care are în vedere **criterii neutre din punctul de vedere al sexului**, așa cum rezultă și din titlul directivei, care urmărește **asigurarea egalității de tratament între femei și bărbați**), fiind necesară înlocuirea acesteia cu sintagma „din punct de vedere al sexului”. Observația este valabilă pentru toate situațiile similare din proiect.

La **alin. (4),** precizăm că, pentru eficiența normei este necesară stabilirea unui termen în care Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați să pună la dispoziția angajatorilor și a partenerilor sociale instrumentele/metodologiile vizate, dat fiind că a expirat termenul de transpunere, iar angajatorii nu au încă la dispoziție astfel de instrumente pentru a nu încălca noile prevederi referitoare la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau muncă de valoare egală și fiind pasibili de răspundere juridică.

7.6. La art. 5, cu denumirea marginală „Transparența salarială în procesul de recrutare”, constatăm că expresia „proces de recrutare” nu este definită în cuprinsul art. 3 din proiect, nefiind clar ce presupune acest proces. Directiva folosește simplu termenul „angajare”, limbajul pretențios nefiind recomandat în acest caz.

La **alin. (1),** precizăm că exprimarea „candidaților la ocuparea unui loc de muncă” este improprie în limba română, iar textul directivei trebuie adaptat la exprimarea juridică adecvată contextului, respectiv:

„solicitanților unui loc de muncă” sau „candidaților la concursul pentru ocuparea unui loc de muncă”.

Totodată, semnalăm că varianta în limba română a textului din directivă este urmarea unei traduceri automate neinspirate din limba engleză, însă, într-un act normativ intern, neologia traductivă improprie este contrară normelor de tehnică legislativă.

De asemenea, precizăm că expresia „interval salarial” este neclară și nu prezintă accepțiune juridică.

În același timp, semnalăm că sunt folosite expresii contradictorii: „altor componente în natură sau de natură salarială” și „distinct față de dreptul de natură salarială”, iar sintagma „(ex: bonus sau beneficii de natură salarială)” este contrară normelor de tehnică legislativă.

În plus, menționăm că sintagma „descriere sumară” este eliptică, neînțelegându-se ce ar trebui să se descrie.

La **alin. (2)**, precizăm că, prin folosirea sintagmei „desfășurarea interviului de angajare”, textul nu constituie o transpunere corectă, deoarece procesul de recrutare, în special în sistemul bugetar, nu este alcătuit doar din interviu.

7.7. La art. 6, constatăm că **alin. (1)** nu transpune și teza a II-a a art. 6 alin. (1) din directivă.

La **alin. (2)**, semnalăm că textul este lipsit de predictibilitate în privința expresiei „grilele de salarizare”, neînțelegându-se ce grile au fost avute în vedere.

7.8. La art. 7 alin. (3), este necesară reformularea textului, dat fiind că acesta este fragmentat prin folosirea a patru virgule în jumătate de rând - „Angajatorii au obligația, ca, anual, până la sfârșitul primului trimestru, să asigure”.

7.9. La art. 9 alin. (8), semnalăm că exprimarea „le poate pune la dispoziție în orice spațiu accesibil” nu are aceleași înțeles cu sintagma „le poate pune la dispoziția publicului în alt mod”, prevăzută la art. 9 alin. (7) teza a II-a din directivă. De altfel, faptul că informațiile trebuie doar puse la dispoziție publicului, nu într-un spațiu accesibil publicului, este firesc, deoarece angajatorii privați nu sunt obligați să aibă și spații accesibile publicului. Prin urmare, pentru o corectă transpunere este necesară revederea textului.

La **alin. (10) teza a II-a**, pentru o exprimare adecvată stilului normativ, este necesară revederea formulării „angajatorii răspund ... furnizând un răspuns”.

La **alin. (11)**, referitor la remedierea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați, nejustificate pe baza unor criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului, în termen de 90 de zile lucrătoare, semnalăm că textul nu transpune în mod corect directiva în spiritul acesteia, deoarece 90 de zile lucrătoare înseamnă cel puțin 126 de zile nelucrătoare, adică mai mult de 4 luni calendaristice, timp în care persoana discriminată din punct de vedere al remunerării nu va beneficia de un salariu corespunzător, nediscriminatoriu din punctul de vedere al sexului. De altfel, ar trebui să se prevadă și faptul că angajatorul este obligat să acorde diferența de remunerare nejustificată, constatată de acesta sau în cooperare cu celelalte subiecte de drept prevăzute la același alineat, cel puțin începând cu data solicitării și în niciun caz după trecerea celor 90 de zile lucrătoare.

La **alin. (12)**, care stabilește o excepție de la prevederea anterior analizată, referitoare la termenul de remediere, în sensul că acesta se poate prelungi chiar până la 6 luni, semnalăm că acesta este contrar directivei, **adăugând o normă în defavoarea lucrătorilor**, deci nu transpune corect directiva. Observația este valabilă și pentru **art. 10 alin. (6)**, care, într-un mod necorespunzător, transpune expresia „interval de timp rezonabil” prin expresia „într-un interval de 6 luni” (**neprecizat de când curg aceste 6 luni**), deoarece remedierea de către angajatori a diferențelor de remunerare nejustificate nu trebuie să necesite analize profunde și o perioadă atât de lungă, astfel încât persoana care a fost supusă discriminării din acest punct de vedere să suporte până la 6 luni acordarea unei remunerații mai mici, un interval rezonabil fiind de cel mult o lună de la solicitarea adresată de persoana interesată care se consideră afectată de inegalitatea de tratament.

7.10. La art. 10 alin. (3) lit. e), este necesară revederea exprimărilor improprii din punctul de vedere al legislației muncii: „orice îmbunătățire a remunerației”, respectiv „dacă o astfel de îmbunătățire a avut loc”.

La **alin. (6)**, pentru claritate și previzibilitate, este necesară reanalizarea utilizării expresiei „**pot fi invitați să participe la proces**”, luându-se în considerare contextul în care este poziționată, precum și sensurile termenului „*proces*”.

Totodată, la **teza I**, sintagma „**pot fi invitați să participe la proces**”, trebuie reformulată, deoarece nu este clar despre ce *proces* este vorba, iar respectivul termen creează impresia existenței unui conflict jurisdicțional, ceea ce nu este cazul în normă.

La **teza a II-a**, pentru a asigura normei un caracter previzibil, considerăm necesar să se menționeze care este legislația națională care reglementează protecția datelor cu caracter personal și confidențialitatea datelor avută în vedere, precum și să se specifice titlul Regulamentului (UE) nr. 2016/679 la care se face referire pentru prima dată.

7.11. În absența unui tabel de corespondență, constatăm că art. 11 din directivă, care prevede obligația statelor de a oferi sprijin pentru angajatorii cu mai puțin de 250 de lucrători sub formă de asistență tehnică și formare, nu are corespondent ca normă de transpunere în prezentul proiect.

7.12. Observăm că **art. 11** referitor la protecția datelor, și **art. 12** referitor la dialogul social, sunt în mod greșit integrate în capitolul IV intitulat „Căi de atac și asigurarea respectării legii”, deoarece aspectele abordate în cele două articole menționate nu fac parte din domeniul căilor de atac, adică al asigurării accesului la justiție.

7.13. La **art. 11 alin. (1)**, semnalăm că, prin folosirea sintagmei „această prelucrare”, dispoziția internă de transpunere schimbă sensul normei unionale de la art. 12 alin. (1) din directivă, în cuprinsul căreia se folosește exprimarea „acestea se furnizează”.

La **alin. (2)**, menționăm că **teza a II-a** ar trebui să fie articol distinct, nu teză, deoarece prevede o ipoteză juridică distinctă. În plus, constatăm că sintagma „dacă există” este inutilă, fiind necesară eliminarea acesteia.

La **alin. (4)**, având în vedere caracterul mult prea general al sintagmei „se pun la dispoziție fără restricții”, este dificil ca norma propusă să poată genera efecte juridice în această formulare.

7.14. La **art. 12**, care se referă la convenirea de către părțile contractante cu privire la introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte, semnalăm că acesta **nu transpune art. 13 din directivă**, ce vizează obligarea statului de a lua măsurile adecvate care să asigure implicarea efectivă a partenerilor sociali, sub forma unor dezbateri privind drepturile și obligațiile prevăzute în prezenta directivă, după caz la cererea acestora și măsuri adecvate pentru a promova rolul partenerilor sociali și a încuraja exercitarea dreptului la negociere colectivă cu privire la măsurile menite să combată discriminarea în privința remunerării și impactul său negativ asupra

evaluării locurilor de muncă ocupate preponderent de lucrători de un anumit sex.

De altfel, dreptul comun în materia dialogului social, Legea nr. 367/2022, nu folosește expresia „părți contractante”, inadecvată pentru a transpune expresia „partenerii sociali” din directivă, aceasta din urmă regăsindu-se și cu accepțiune stabilită în cuprinsul legii anterior menționate.

7.15. În vederea asigurării unei corecte transpuneri, a respectării dreptului fundamental la acces la justiție și a protejării lucrătorului aflat într-o poziție de inferioritate față de angajator, aspect confirmat în numeroase decizii ale Curții Constituționale, precum și a principiului legalității în componenta referitoare la calitatea actului normativ, întreg capitolul IV, referitor la căile de atac și asigurarea respectării legii, trebuie revăzut, reanalizat cu atenție și reformulat, în cele ce urmează fiind indicate doar unele dintre neregularitățile constatate, care sunt atât de numeroase, încât nu pot fi identificate pe parcursul scurtului proces de avizare.

7.16. Referitor la art. 13-20 din proiect, care ar trebui să transpună articolele corespunzătoare din directivă, incluse în capitolul III (art. 14-26), constatăm că acestea sunt redactate aproape în integralitate de o manieră neclară, imprecisă și nepredictibilă, amalgamând normele din directivă, folosind terminologie improprie atât din punct de vedere al dreptului civil, al dreptului procesual civil și al dreptului muncii.

7.16.1. Mai mult, constatăm că modalitatea de reglementare a sarcinii probei la art. 13 alin. (3) și (4) din proiect se îndepărtează atât de litera și spiritul directivei (art. 18), cât și de reglementarea de drept comun cuprinsă în Codul muncii la art. 272, potrivit căruia „*Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare*”, fiind de la sine înțeles că aspectele referitoare la remunerație intră în sfera conflictelor de muncă, iar inversarea sarcinii probei (dacă așa s-a intenționat prin proiect) în cazul pretențiilor referitoare la remunerație, element esențial al raportului juridic de muncă, nu poate fi permisă în contextul juridic actual.

De altfel, concluzia prezentată mai sus este în deplină concordanță cu prevederile art. 27 alin. (2) din directivă, conform căreia „*Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în niciun caz un motiv de reducere a nivelului de protecție în domeniile reglementate de prezenta*

directivă”, deci nivelul actual de protecție prevăzut în Codul muncii trebuie menținut, inclusiv cu privire la sarcina probei.

Observăm că **alin. (3)** combină ca normă de transpunere prevederile de la art. 18 alin. (1) și alin. (2) paragraful întâi, punând lucrătorul într-o situație vădit nefavorabilă și neaccentuând că, în cazul în care angajatorul nu și-a îndeplinit obligația legală de transparență salarială, are sarcina de a dovedi că nu a existat o discriminare directă sau indirectă în legătură cu remunerarea.

De asemenea, textul preconizat la **art. 13 alin. (4)** este redactat confuz, neînțelegându-se cui îi revine sarcina probei. În plus, semnalăm că, prin utilizarea expresiei „**are un caracter minor**”, textul este lipsit de predictibilitate, ținându-se seama de marja de apreciere a „caracterului minor”, fiind încălcat principiul legalității în componenta referitoare la calitatea reglementării.

7.16.2. La **art. 14**, semnalăm faptul că, prin folosirea construcției „ **motive rezonabile pentru introducerea acțiunii**”, norma dobândește un caracter mult prea generic, făcând dificilă aplicarea acesteia.

7.16.3. Un alt exemplu îl constituie textul propus pentru **art. 15**, care restrânge dreptul de acțiune în numele sau în sprijinul salariaților doar la organizațiile sindicale care au un interes legitim, în timp ce prevederea de la art. 15 din directivă este în sensul că statul trebuie să prevadă în mod concret și expres că **asociațiile, organizațiile, organismele de promovare a egalității și reprezentanții lucrătorilor sau alte entități juridice care au**, în conformitate cu criteriile stabilite în dreptul intern, **un interes legitim** în asigurarea egalității între bărbați și femei, pot iniția orice procedură administrativă sau judiciară cu privire la o încălcare presupusă a drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.

7.16.4. Referitor la dreptul la despăgubiri prevăzut la **art. 16**, constatăm redactarea confuză și suprapunerile ideatice cu nesocotirea terminologiei specifice dreptului civil, nefiind clar ce înseamnă, în opinia inițiatorului, despăgubire și reparație integrală, „despăgubiri pentru oportunitățile pierdute”, „prejudicii morale sau „orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți”, cu sensul de despăgubire sau reparație integrală, acestea constituind doar exemple.

7.16.5. La **art. 17**, de asemenea, constatăm necunoașterea terminologiei domeniului, exprimarea „măsură de a pune capăt încălcării” fiind evident inexistentă în limbajul juridic român; în funcție

de aspectul urmărit prin transpunere, se va folosi limbajul specific dreptului civil și dreptului procesual civil.

7.17. La **art. 20** semnalăm următoarele:

7.17.1. La **alin. (1) lit. b)**, pentru rigoarea exprimării, sintagma „conform interdicției de la art. 5 alin. (3)” trebuie înlocuită cu expresia „**cu încălcarea interdicției prevăzute la art. 5 alin. (3)**”.

7.17.2. La **alin. (1) lit. d)**, pentru un spor de claritate și accesibilitate a reglementării, ținând seama și de faptul că art. 7 alin. (5) stabilește o obligație în sarcina lucrătorilor sau a reprezentanților acestora, este necesar ca textul să facă trimitere expresă la alineatele art. 7 care stabilesc obligațiile a căror nerespectare reprezintă contravenție.

Observația este valabilă, în mod corespunzător și pentru **lit. e)**, în ceea ce privește trimiterea la **art. 9**, precum și pentru **lit. f)**, referitor la trimiterea la **art. 10**.

7.17.3. La **alin. (2)**, pentru rigoarea reglementării, expresia „cu amendă în quantum de minim trei salarii minime brute pe țară garantate în plată și maxim cinci salarii minime brute pe țară garantate în plată” trebuie înlocuită cu sintagma „**cu amendă de la** trei salarii minime brute pe țară garantate în plată **la** cinci salarii minime brute pe țară garantate în plată”.

Observația este valabilă, în mod corespunzător, și pentru **alin. (5)**.

7.17.4. La **alin. (3)**, semnalăm că noțiunea de „circumstanțe agravante” nu este specifică răspunderii contravenționale, ci răspunderii penale. Este adevărat că art. 47 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 prevede că dispozițiile reglementării-cadru în materia contravențiilor se completează cu dispozițiile Codului penal, însă regulile specifice acestei instituții nu pot fi aplicate prin analogie în ceea ce privește contravențiile, întrucât normele din Codul penal referitoare la efectele acestor circumstanțe sunt specifice sancțiunilor penale. O astfel de aplicare ar constitui, de altfel, o **înfrângere a principiului legalității**, care guvernează dreptul contravențional.

Prin urmare, în măsura în care se are în vedere agravarea răspunderii contravenționale, regulile trebuie prevăzute în mod expres, așa cum, de altfel, se prevede în cuprinsul art. 21 alin. (5).

În acest context precizăm că **alin. (5) al art. 21** ar trebui prevăzut după alin. (2), iar noțiunea de „circumstanță agravantă” ar trebui eliminată din text.

În ceea ce privește **alin. (3)**, semnalăm că din redactare nu se

înțelege care sunt contravențiile în cazul cărora încălcarea principiului egalității de remunerare are la bază două sau mai multe criterii din care unul este cel de sex ar urma să fie sancționată mai grav. Se impune, de aceea, reanalizarea și reformularea textului potrivit intenției de reglementare.

7.17.5. Precizăm că, pentru asigurarea unei reglementări complete, este necesar ca **art. 20** să cuprindă și dispoziția necesară de referitoare la aplicarea, în ceea ce privește contravențiile, a prevederilor Ordonanței Guvernului nr.2/2001.

7.18. La **art. 21 alin. (1)**, semnalăm că textul preconizat, care se referă la obligația Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați de a **furniza** anual Comisiei Europene date naționale actualizate pentru calcularea diferențelor de remunerare între femei și bărbați într-o formă neajustată, nu transpune art. 29 alin. (1) din directivă, deoarece nu este prevăzută obligația de **monitorizare** și **sprijin** coerent și coordonat ale aplicării principiului egalității de remunerare, precum și de **respectare** a tuturor măsurilor reparatorii disponibile.

7.19. Cu privire la **art. 22**, lipsit de denumire marginală, cum de altfel sunt și alte texte din proiect, confirmând o dată în plus caracterul deficitar din punctul de vedere al redactării prezentului proiect, constatăm că acesta nu transpune prevederile art. 29 din directivă, lipsind foarte multe elemente, precum cele prevăzute la alin. (3), unde se prevede că organismului de monitorizare i se stabilesc sarcini (responsabilități) specifice vizând cel puțin aspecte precum:

- sensibilizarea întreprinderilor și a organizațiilor publice și private, a partenerilor sociali și a publicului cu privire la promovarea principiului egalității de remunerare și a dreptului la transparență salarială, inclusiv prin combaterea discriminării intersecționale în ceea ce privește egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare;

- analizarea cauzelor diferenței de remunerare între femei și bărbați și elaborarea unor instrumente care să ajute la evaluarea inegalităților în materie de remunerare;

- culegerea datelor primite de la angajatori în temeiul articolului 9 alineatul (7) și publicarea promptă a datelor menționate la articolul 9 alineatul (1) literele (a)-(f) într-un mod ușor accesibil și ușor de utilizat, care permite compararea angajatorilor, a sectoarelor și a regiunilor din

statul membru în cauză și asigurarea faptului că datele din cei patru ani precedenți sunt puse la dispoziție dacă acestea există.

7.20. Cu privire la **art. 23** (de asemenea, fără denumire marginală), care cuprinde dispoziția de completare cu prevederi din Codul muncii, din Legea nr. 202/2002 și din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, semnalăm că, în aplicarea principiului unicității reglementării, expresie a principiilor respectării statului de drept și al legalității, în componenta referitoare la securitatea juridică, **toate soluțiile preconizate la art. I ar fi trebuit să se constituie în intervenții de modificare și/sau completare ale actelor normative anterior menționate.**

7.21. Cu privire la **art. 24**, precizăm că acesta înglobează mențiunea de transpunere, care conform Legii nr. 24/2000, nu este marcată ca articol distinct. Pe fond, dată fiind absența tabelului de corespondență, precum și numeroasele situații de transpuneri incorecte pe care le-am identificat și în cuprinsul prezentului aviz, nu se poate afirma că textele de la art. I transpun integral prevederile directivei și, cu atât mai puțin corect, mai simplu spus, nu le transpun.

7.22. La **art. 25**, cu privire la punerea în aplicare a anumitor prevederi de către angajatorii din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională printr-o procedură internă, semnalăm că aceasta nu respectă prevederile art. 108 alin. (2) din Constituție și nici principiul ierarhiei actelor normative, prevăzut la art. 4 din Legea nr. 24/2000, deoarece executarea prevederilor unei legi se face prin act normativ, nu prin proceduri interne.

În plus, este de analizat dacă nu ar fi necesar ca și alte norme primare să fie puse în executare prin acte normative infralegale specifice domeniului apărării, ordinii publice și securității naționale.

8. La **art. II**, prin care se propune completarea Codului muncii, semnalăm următoarele:

8.1. La **pct. 1**, la textul propus pentru **art. 16 alin. (1⁴)**, semnalăm că soluția legislativă preconizată nu este corectă, deoarece posibilitatea salariaților de a divulga informații despre remunerația lor **în orice condiții** afectează confidențialitatea salariului (obligația respectării acesteia subzistând în continuare), aduce atingere libertății economice (dat fiind că orice angajator privat are dreptul să negocieze clauze contractuale, incluzând-o în mod evident pe cea referitoare la salariu) și încalcă prevederile legislației privind protecția datelor cu caracter personal. Divulgarea de informații referitoare la propriul salariu ar

trebui să se realizeze doar pentru a se verifica respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, nu în orice context.

8.2. La **pct. 2**, la textul propus pentru **art. 17 alin. (4¹)**, constatăm că norma preconizată nu are sens, fiind un pleonasm juridic prin raportare la art. 163 alin. (2), adică o reiterare a art. 163 alin. (2), nepermisă de normele de tehnică legislativă.

8.3. La **pct. 3**, la textul propus pentru **art. 39 alin. (1) lit. o)**, precizăm că acesta nu asigură o transpunere completă a art. 7 alin. (1) din directivă, deoarece scapă din vedere dreptul lucrătorilor de a solicita și a primi, în scris, informații cu privire la propriul nivel de remunerare.

De asemenea, menționăm că termenul „defalcate” și sintagma „muncă ca ei” sunt inadecvate, fiind necesară reformularea acestora.

8.4. La **pct. 5**, la textul propus pentru **art. 159 alin. (5)**, semnalăm că acesta nu transpune art. 6 alin. (1) teza a II-a din directivă, potrivit căruia „*Aceste criterii trebuie să fie obiective și neutre din punctul de vedere al sexului*”, deoarece sensul sintagmei „neutre din punctul de vedere al sexului” în niciun caz nu este acela de „luare în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora” (aceasta fiind semnificația expresiei „egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați”, prevăzută la art. 1 alin. (2) din Legea nr. 202/2002, la care se trimit), ci presupune chiar un sens contrar.

La **alin. (6)**, pentru o exprimare adecvată, sintagma „informare a evoluției” se va înlocui cu sintagma „informare **cu privire la evoluția**”.

8.5. La **pct. 6**, la textul propus pentru **art. 163 alin. (3)**, pe lângă faptul că acesta ar constitui paralelism legislativ cu textul propus la pct. 1 pentru art. 16 alin. (1⁴), precizăm că obligația de confidențialitate are caracter contractual, iar lucrătorul nu poate decide singur, neavând elementele necesare să aprecieze dacă este sau nu respectat principiul egalității de tratament cu privire la renumerație. Acest lucru trebuie să decurgă dintr-o dispoziție a angajatorului sau a unei instituții competente, altfel lucrătorul încălcând obligațiile contractuale și fiind supus riscului de a suporta sancțiunile prevăzute în contract.

8.6. La **pct. 7**, la mențiunea de transpunere, în primul rând, semnalăm că există o contradicție cu textul propus la art. I pentru art. 24, din a cărui redactare reiese că art. I din proiect transpune complet directiva.

În al doilea rând, precizăm că, în absența unui tabel de corespondență între prevederile directivei și prevederile interne care ar

trebui să transpună sau care deja transpun directiva, nu rezultă că următoarele prevederi din directivă sunt/au fost deja transpuse, neregăsindu-se în soluțiile cuprinse la art. II:

- art. 2 alin. (2), care se referă la domeniul de aplicare al directivei;

- art. 7 alin. (3) - referitor la informarea anuală a lucrătorilor cu privire la dreptul lor de a primi informațiile menționate la alineatul (1) și la acțiunile pe care le au de întreprins lucrătorii pentru a-și exercita acest drept;

- art. 16 alin. (2) - referitor la despăgubirea sau reparația pe care orice lucrător care a suferit un prejudiciu ca urmare a încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare are dreptul de a o solicita și de a o obține;

- art. 18 alin. (2) și art. 20 alin. (1) - referitoare la sarcina probei și la accesul la probe;

- art. 21 alin. (1) - referitor la termenele de prescripție;

- art. 25 alin. (1) - privind victimizarea și protecția împotriva unui tratament mai puțin favorabil.

9. La **art. III**, prin care se propune completarea Legii nr. 202/2002, la **pct. 2**, la mențiunea de transpunere, precizăm că, **în absența unui tabel de corespondență** între prevederile directivei și prevederile interne care ar trebui să transpună sau care deja transpun directiva, nu rezultă că prevederile art. 9, 11, 29 și 31 din directivă sunt/au fost deja transpuse, neregăsindu-se în soluțiile cuprinse la art. III.

10. La **art. IV**, prin care se modifică și se completează Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, semnalăm următoarele:

10.1. La **pct. 1**, referitor la textul propus pentru **art. 2 alin. (5¹)**, și la **pct. 2**, prin care se **abrogă art. 2 alin. (5²)**, semnalăm că este afectat dreptul fundamental la muncă, precum și dreptul fundamental la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa, prevăzut la art. 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, **reglementarea constituind un regres în ceea ce privește combaterea hărțuirii morale la locul de muncă.**

Menționăm că, în procedură legislativă, există deja **trei proiecte de lege care se referă la hărțuire**, inițiate pentru „adaptarea legislației naționale la prevederile Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii”, „adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației

Internațională a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019, ratificată prin Legea nr. 69/2024”.

Totodată, semnalăm că soluția privind modificarea definiției legale a noțiunii de „hărțuire morală la locul de muncă” nu este justificată în cuprinsul Expunerii de motive și nici nu se află printre dispozițiile a căror transpunere se preconizează prin prezentul proiect.

Cu toate acestea, definiția propusă este asemănătoare celei cuprinse în art. 12 alin. (3) din Statutul funcționarilor Uniunii Europene, instituit prin Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 al Consiliului, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția condiției referitoare la incidența motivelor de discriminare.

Prin urmare, menționăm că, în forma preconizată, aceasta reprezintă o îngustare a sferei noțiunii de „hărțuire morală la locul de muncă”, atât prin condiționarea includerii comportamentului în această categorie de dovedirea incidenței criteriilor de discriminare prevăzute la art. 2 alin. (1), cât și prin eliminarea situațiilor prevăzute la actualul alin. (5²), care includ stresul și epuizarea fizică.

10.2. La **pct. 8**, la textul propus pentru **art. 20 alin. (1²)**, semnalăm că acesta este lipsit de predictibilitate prin folosirea exprimării „unei proceduri administrative de filtru”, al cărei conținut și desfășurare nu se cunosc, nefiind prevăzute nici în proiect și nici în actul normativ de bază.

Alin. (1³) este, de asemenea, deficitar în ceea ce privește fondul problemei abordate, drept consecință a neclarității textului propus pentru alin. (1²). În plus, sunt folosiți termeni care nu se regăsesc în actul de bază asupra căruia se intervine, respectiv „petiție” și „dosar”, textul fiind în mod evident afectat de viciul de constituționalitate constând în încălcarea principiului legalității în componenta referitoare la calitatea legii. Observația este valabilă și pentru **alin. (1⁴)-(1⁶)**, unde, de asemenea, sunt folosiți termeni și expresii care nu se regăsesc în actul normativ de bază, precum: „petent”, „lipsuri formale” și „plângere” (cu sensul de „sesizare”).

10.3. La **pct. 10**, la textele propuse pentru **art. 22 alin. (3)-(8)**, observăm că sunt prevăzute atribuții sau responsabilități ale Consiliului, a căror plasare, în mod evident, nu se poate realiza în cuprinsul art. 22, care se referă la conducerea Consiliului și la raportul anual de activitate al acestuia.

În plus, la textul propus pentru **art. 22 alin. (3)**, este necesar să se analizeze folosirea sintagmei „**programul de lucru**”, întrucât nu reiese

cu claritate dacă stabilirea „priorităţii(lor) instituţiei”, precum şi a „activităţii(lor) viitoare în materia promovării egalităţii de şanse şi combaterii discriminării” se fac prin ordin sau prin programul de lucru.

Pentru evitarea oricărui echivoc, în cazul în care ordinul este cel care stabileşte aspectele mai sus enumerate, propunem ca, în locul expresiei „care stabileşte”, să fie utilizată forma de gerunziu „stabilind”, mai adecvată în context.

10.4. La **pct. 11**, semnalăm că textul propus pentru **art. 25 alin. (6¹)** trebuie, în mod evident, eliminat, deoarece stabileşte o exonerare generală de răspundere a membrilor Colegiului director pentru activităţile pe care le desfăşoară în aplicarea legii. Precizăm că orice persoană care desfăşoară o activitate în condiţiile legii răspunde pentru actele pe care le îndeplineşte conform legii: administrativ, civil, penal, disciplinar (de fapt, sub orice formă a răspunderii juridice).

Cu toate că argumentaţie diametral opusă poate fi oricând construită, în mod natural sau artificial, aceasta pentru a fi validată trebuie să se fundamenteze pe realitatea juridică (ce reflectă realitatea socială), pe raţionalitate şi **nu se poate abate de la principiile fundamentale ale dreptului**, care cu atât mai mult trebuie respectate cu prilejul instituirii de norme destinate satisfacerii necesităţilor de viaţă, acestor principii subordonându-li-se dezvoltarea sistemului de drept. Este cazul cel puţin al principiului egalităţii şi al responsabilităţii, oglindite în legislaţia internă, începând cu Constituţia.

Egalitatea şi responsabilitatea în acest caz înseamnă că toate persoanele sunt egale în faţa legii, inclusiv în privinţa asumării răspunderii pentru acţiunile şi inacţiunile şi atunci când acţiunile sau omisiunile respective sunt expresii sau rezultate ale exercitării unei activităţi profesionale, dar cu atât mai mult în cazul unor funcţionari ai statului.

10.5. La **pct. 12**, la textul propus pentru **art. 27 alin. (1¹)**, semnalăm limbajul inadecvat terminologiei procesuale civile, deoarece victima nu investeste instanţa, ci poate formula o cerere de chemare în judecată, investirea în sine având caracter impersonal.

10.6. La **pct. 16**, la textul propus pentru **art. 29 alin. (3)**, referitor la sintagma „Guvernul asigură Consiliului resursele umane, tehnice şi financiare”, precizăm că resursele financiare sunt asigurate prin prevederi ale legii bugetului de stat, nu de către Guvern.

De altfel, la **art. 30 alin. (1)** teza I din actul de bază, se precizează că „Bugetul Consiliului face parte integrantă din bugetul de stat”.

10.7. La **pct. 17**, referitor la textul propus pentru **art. 33**, precizăm că, în absența unui tabel de corespondență între prevederile care trebuie transpuse și normele interne de transpunere, nu putem concluziona că această introducere în dreptul intern a directivelor vizate este completă și reală.

10.8. Referitor la **pct. 18**, semnalăm caracterul contrar normelor de tehnică legislativă al textului propus, deoarece Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 nu cuprinde nici notă finală, nici notă, probabil mențiunea vizată fiind preluată, probabil în mod greșit, de pe site-ul <https://legislatie.just.ro/>, unde inițiatorul a consultat Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, a cărei variantă oficială nu se regăsește decât în Monitorul Oficial (respectiv în monitoarele oficiale în care a fost publicat actul normativ în forma inițială și actele normative cuprinzând intervenții asupra actului de bază).

11. Un alt aspect asupra căruia trebuie reflectat este acela al necesității unor reglementări speciale în ceea ce privește **lucrătorii din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională**, argumente în acest sens constituind cel puțin următoarele:

11.1. Mai întâi, în considerarea obiectului proiectului și a incidenței sale asupra personalului din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, apreciem că se impune solicitarea punctelor de vedere ale Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției, prin Administrația Națională a Penitenciarelor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Telecomunicații Speciale, Serviciului de Protecție și Pază, Oficiului Registrului Național al Informațiilor Secrete de Stat, Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Inspecției Muncii și Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal.

De asemenea, în ceea ce privește Consiliul Suprem de Apărare a Țării, precizăm că Legea nr. 415/2002 reglementează avizarea proiectelor de acte normative inițiate sau emise de Guvern în domeniul securității naționale. Întrucât propunerea analizată are caracter parlamentar, nu rezultă, în aceiași termeni, obligația procedurală de solicitare a avizului CSAT, dar având în vedere impactul normelor propuse la art. 25 asupra instituțiilor din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, recomandăm solicitare unui punct de

vedere, deoarece este necesară o corelare instituțională riguroasă prin punctele de vedere ale autorităților competente.

11.2. La art. 2 alin. (1), prin utilizarea sintagmei „cadrelor militare din sectorul public”, norma propusă nu acoperă în mod explicit toate categoriile de personal militar și personal cu statut special care intră în *familia ocupațională bugetară „Apărare, ordine publică și securitate națională”*. Regimul juridic al cadrelor militare este prevăzut de Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare cu modificările și completările ulterioare, însă în acest sistem există și soldați și gradați profesioniști, reglementați distinct prin Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților profesioniști, cu modificările și completările ulterioare, polițiști, reglementați prin Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, polițiști de penitenciare, precum și personal contractual ori alte categorii de personal încadrate în instituții cu atribuții în domeniul securității naționale.

De asemenea, sintagma „celelalte categorii de personal al căror statut este reglementat prin legi speciale” are un caracter mult prea general pentru a asigura normei propuse o aplicare previzibilă, pentru respectarea principiului legalității în componenta referitoare la calitatea legii, fiind necesar ca trimiterea să fie suficient de explicită, conform prevederilor art. 50 alin. (2) și (3) din Legea nr. 24/2000.

11.3. La art. 5, referitor la transparența prealabilă a angajării, semnalăm că obligațiile de informare privind nivelul inițial de remunerare, intervalul de remunerare și avantajele aferente postului sunt aplicabile și candidaților la ocuparea unui loc de muncă. În cazul instituțiilor din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, aceste obligații trebuie corelate cu procedurile speciale de recrutare, selecție, verificare, autorizare de acces la informații clasificate și, după caz, cu regimul posturilor operative.

Cadrul legislativ în vigoare impune ca publicarea sau comunicarea informațiilor salariale să nu permită, nici direct și nici indirect, identificarea structurilor operative, a nivelului de încadrare pe unități, a funcțiilor sensibile, a elementelor salariale legate de misiuni, de lucrul cu informații clasificate ori de alte condiții speciale.

Prin urmare, norma propusă pentru art. 5 trebuie revăzută și eventual completată cu o trimitere la norme în vigoare care să permită furnizarea informațiilor în formă adecvată, pe familii ocupaționale,

funcții, grade, trepte ori intervale, fără divulgarea unor informații protejate de lege.

11.4. La **art. 6 alin. (2)**, în privința instituțiilor din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, precizăm că, potrivit prevederilor actelor normative incidente în domeniu, *dreptul de informare* poate privi soldele și salariile de funcție, precum și criteriile normative de salarizare, însă nu poate presupune comunicarea unor elemente individuale de remunerare ori a unor date operaționale care ar permite identificarea misiunilor, funcțiilor sensibile, structurii de personal sau nivelului de încadrare al unor unități.

11.5. La **art. 7**, referitor la dreptul la informare, se prevede dreptul de a solicita și primi, în scris, informații privind propriul nivel de remunerare și nivelurile medii de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală. Or, în domeniul apărării, ordinii publice și securității naționale, această soluție propusă reclamă reguli suplimentare privind agregarea, anonimizarea, pseudonimizarea și limitarea accesului la date.

Astfel, apreciem că, în lipsa unor **criterii minime stabilite prin lege**, dreptul de informare ar putea conduce, în unitățile cu un număr redus de persoane încadrate pe funcții comparabile, la divulgarea indirectă a remunerației unor persoane identificabile sau la dezvăluirea compoziției de personal a unor structuri sensibile.

Ca atare, se impune ca norma propusă să prevadă că, în asemenea situații, informațiile se comunică numai în formă agregată și numai prin intermediul persoanelor ori organismelor prevăzute de lege, cu interdicția divulgării remunerației efective a lucrătorilor identificabili.

Această observație **trebuie corelată și cu art. 11 din proiect**, care reglementează protecția datelor cu caracter personal, dar nu reglementează suficient raportul cu informațiile clasificate și cu datele operative.

11.6. La normele propuse pentru **art. 9 și art. 10**, referitoare la raportarea diferențelor de remunerare și la evaluarea comună a remunerațiilor, semnalăm că **proiectul nu prevede un regim special pentru angajatorii din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională**. Or, aceste dispoziții pot presupune colectarea, centralizarea, transmiterea sau publicarea unor date privind numărul de lucrători, structura pe sexe, niveluri medii de remunerare, categorii de lucrători și diferențe salariale pe categorii comparabile.

Pentru instituțiile vizate, asemenea date pot avea, în anumite situații, caracter sensibil sau clasificat, întrucât pot permite inferențe privind schema de personal, nivelul de ocupare, distribuția pe grade, structura pe funcții, capacitatea operațională sau alte elemente relevante pentru securitatea instituțională.

Ca atare, se impune completarea art. 9 și art. 10, în sensul că raportările și evaluările comune se transmit numai în formă agregată, anonimată sau pseudonimizată, după caz, iar publicarea la nivel de unitate, structură ori subunitate este exclusă atunci când ar afecta regimul informațiilor protejate de lege.

11.7. La **art. 11 și art. 19**, normele propuse sunt lipsite de claritate, precizie și previzibilitate prin utilizarea sintagmelor „**date cu caracter personal**” și „**informații confidențiale**”. Apreciem că aceste sintagme au un caracter generic raportat la specificul domeniului apărării, ordinii publice și securității naționale, unde legea folosește noțiunile de „**informații clasificate**”, „**secrete de stat**” și „**secrete de serviciu**”, stabilind regimuri speciale de acces, evidență, păstrare și transmitere.

Ca atare, normele propuse pentru art. 11 și art. 19 **trebuie completate** astfel încât să rezulte că dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere regimului informațiilor clasificate, iar accesul, consultarea, transmiterea sau folosirea unor asemenea informații se realizează exclusiv în condițiile Legii nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate.

În mod corespunzător, la art. 19 alin. (3) se impune înlocuirea *sintagmei* „*informații confidențiale*” cu sintagma „informații confidențiale, informații clasificate sau alte informații protejate de lege”.

11.8. La **art. 20 alin. (4)**, trebuie avut în vedere și cazul special al autorităților și instituțiilor din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, fiind necesar a se prevedea că orice control extern nu poate presupune acces la informații clasificate, spații, sisteme informatice ori documente operative decât în condițiile legii speciale.

12. În subsidiar, formulăm și unele observații de tehnică legislativă doar spre a fi avute în vedere cu prilejul redactării unui nou proiect, observații care demonstrează o dată în plus că **principiul legalității nu a fost respectat în cazul prezentului demers legislativ.**

12.1. În ceea ce privește marcarea articolelor proiectului, semnalăm că aceasta nu este una conformă exigențelor normative,

întrucât nu pot exista articole numerotate cu cifre arabe în cadrul unor articole marcate cu cifre romane. Ca urmare, marcarea „Art. I” din debut se va elimina, iar Art. II – Art. IV vor fi marcate cu cifre arabe, ulterior actualului art. 26.

12.2. La art. I:

12.2.1. La art. 3 alin. (1), pentru rigoarea exprimării, este necesar ca termenii și expresiile a căror semnificație este prezentată, să nu deuteze prin folosirea termenului „prin”, care va fi eliminat, iar sintagma „se înțelege” să fie înlocuită de o liniuță.

De asemenea, pentru o mai ușoară identificare a termenilor și expresiilor definite, este necesară prezentarea acestora în ordine alfabetică.

La **lit. j)**, este necesară eliminarea titlului Legii nr. 202/2002, întrucât acesta mai este redat la litera anterioară. Reiterăm această observație pentru toate situațiile similare, titlul unui act urmând a fi menționat doar la prima sa menționare în cadrul proiectului.

12.2.2. La art. 5 alin. (1), precizăm că normele de tehnică legislativă interzic folosirea parantezelor pentru prezentarea unor explicații.

12.2.3. La art. 7 alin. (1), sugerăm reformularea **primei teze** a normei pentru a se evita folosirea de trei ori a termenului „lucrători”.

La **teza a II-a**, cu referire la sintagma „într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare”, pentru precizia normei recomandăm înlocuirea ei cu sintagma „în termen de 30 de zile lucrătoare”.

Reiterăm această observație pentru toate situațiile similare din proiect.

La **alin. (2)**, pentru precizia normei, recomandăm ca sintagma „în termen de 30 de zile de la primirea acestora” să fie scrisă sub forma „în termen de 30 de zile de la data primirii acestora”.

La **alin. (4)**, pentru o exprimare unitară și adecvată, din cadrul sintagmei „în termen de maxim 30 de zile lucrătoare”, se va elimina termenul „maxim”.

12.2.4. La art. 8, pentru rigoarea exprimării, recomandăm ca sintagma „în temeiul articolelor 5, 6 și 7” să fie redată sub forma „în temeiul prevederilor art. 5 - 7”.

12.2.5. La art. 9 alin. (4), pentru a asigura normei un caracter complet, trebuie prevăzut un termen în cadrul căruia să fie emis ordinul avut în vedere.

12.2.6. La **art. 10 alin. (6)**, pentru precizia reglementării, propunem ca sintagma „Inspekția Muncii, Inspectoratul Teritorial de Muncă competent și/sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării” să fie reformulată în mod corespunzător, având în vedere că inspectoratele teritoriale de muncă se află în subordinea Inspekției Muncii. De asemenea, este de analizat și utilizarea expresiei „și/sau”.

12.2.7. La **art. 13 alin. (8)**, este necesară revederea trimiterii „**termenul prevăzut la alin. (8)**”.

12.2.8. La **art. 19 alin. (1)**, pentru corectitudinea exprimării, „verbul „pot” se va înlocui cu forma sa de singular, respectiv „**poate**”, observație valabilă și pentru **alin. (2)**.

12.2.9. Constatăm alcătuirea **Capitolului V**, dintr-un singur articol, respectiv **art. 22**, ceea ce contravine rigorilor legislative, care instituie regula, ca acesta să fie compus din două sau mai multe elemente structurale.

12.3. La art. II:

12.3.1. La **pct. 1**, precizăm faptul că **alin. (1⁴) al art. 16** din Codul muncii a fost abrogat prin pct. 3 al articolului unic din Legea nr. 208/2021 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

12.3.2. La **pct. 2**, în textul prevăzut pentru **art. 17 alin. (4¹)**, este necesară eliminarea construcției „din prezentul cod”, ca superfluă.

12.3.3. La **pct. 3**, privitor la **partea dispozitivă**, considerăm necesar ca aceasta să fie formulată într-o manieră care să corespundă exigențelor normative după cum urmează:

„3. La articolul 39 alineatul (1), după litera n) se introduce o nouă literă, lit. o), cu următorul cuprins:”

12.3.4. La **pct. 4**, în cuprinsul **părții dispozitive**, pentru considerațiune de tehnică legislativă, expresia „litera k),”, se va reda sub forma „**lit. k)**,”, observație pe care o reiterăm și pentru **partea dispozitivă a pct. 5**, caz în care, în loc de „alineatele (4) – (6),”, va figura „**alin. (4) – (6)**,”, cât și pentru **partea dispozitivă a pct. 7**, unde exprimarea „litera d),”, va fi scrisă „**lit. d)**,”.

12.3.5. La **pct. 7**, în cuprinsul **părții dispozitive**, pentru conformitate cu uzanțele normative, este necesară eliminarea expresiei

„unor directive”.

12.4. La **art. III**, pentru respectarea unității redacționale, **părțile dispozitive** se vor reda astfel:

„1. La articolul 23 **alineatul (2), după litera d)** se introduce o nouă literă, **lit. e)**, cu următorul cuprins:”;

„2. La **articolul 40**, după litera c) se introduce o nouă literă, **lit. d)**, cu următorul cuprins:”.

12.5. La **art. IV**:

12.5.1. Partea introductivă va avea următoarea redactare:

„Art. IV. - Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 **privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 166 din 7 martie 2014, cu modificările și completările ulterioare, **se modifică și se completează**, după cum urmează:”.

12.5.2. La **pct. 1, la partea dispozitivă**, pentru corectitudinea exprimării, sintagma „se modifică cu următorul cuprins” se va înlocui cu sintagma „se modifică și va avea următorul cuprins”.

Reiterăm observația pentru toate situațiile similare din proiect.

12.5.3. La **pct. 8**, la textul propus pentru **art. 20 alin. (1¹) lit. d)**, semnalăm că sintagma „prevederile unui act normativ cu putere de lege” este improprie limbajului normativ, fiind necesară revederea și reformularea acesteia.

La **lit. e)**, pentru o completă informare, după titlul Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 se va insera expresia „**aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 26/2000, cu modificările și completările ulterioare**”.

La **alin. (1⁵) lit. b)**, pentru utilizarea limbajului specific normativ, sintagma „cu depășirea termenului de un an prevăzut la alin. (1)” se va înlocui cu sintagma „**după împlinirea termenului prevăzut la alin. (1)**”.

La **lit. d)**, pentru același considerent, sintagma „în termenul de 15 zile prevăzut la alin. (1⁴)” se va înlocui cu sintagma „în termenul prevăzut la alin. (1⁴)”.

12.5.4. Referitor la **pct. 9 și 10**, deoarece prin soluțiile propuse se modifică substanțial art. 22, recomandăm comasarea într-un punct, prin care să se dispună modificarea integrală a articolului respectiv, având următoarea parte dispozitivă:

„...**Articolul 22 se modifică și va avea următorul cuprins:**”

În continuare se va reda art. 22, în integralitate, iar punctele subsecvente se vor renumerota.

La textul propus pentru **art. 22 alin. (5)**, este necesară revederea trimiterii la alin. (2¹).


12.5.5. La **pct. 11**, deoarece *de lege lata* art. 25 are în structura sa numai șase alineate, ultimul fiind alin. (6), noul alineat se va introduce ca alin. (7). Ca urmare, sintagma „alin. (6¹) din cadrul părții dispozitive se va înlocui cu sintagma „alin. (7)”, iar marcarea textului se va modifica în mod corespunzător.

În ceea ce privește textul propus pentru alineatul respectiv, semnalăm că acesta este lipsit de claritate, fiind necesară analizarea și reformularea.

12.5.6. La **pct. 19**, deoarece norma preconizată constituie o dispoziție de sine stătătoare, care nu poate fi încorporată în actul normativ de bază, se impune redarea printr-un articol distinct, având următoarea redactare:

„**Art. ...** La data intrării în vigoare a prezentei legi, **se abrogă** Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, publicată în Monitorul Oficial al României, **Partea I nr. 792 din 12 decembrie 2001, cu modificările și completările ulterioare**”.

PRESEDINTE
Florin IORDACHE



București
Nr. 631/26.06.2026