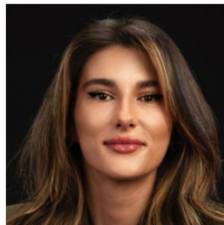


Transparența salarială între confidențialitate și dreptul la informație: o schimbare de paradigma pentru angajatori

**Sonia Bălănescu**

Avocat senior coordonator

**Daniel Vinerean**

Avocat senior coordonator



Directiva europeana privind transparența salarială obliga angajatorii să regândească una dintre cele mai sensibile zone ale relațiilor de muncă: modul în care sunt gestionate și comunicate informațiile privind remunerația. Aceasta reforma nu vizează doar politici de salarizare sau raportări statistice, ci pune sub presiune directă un principiu consacrat în dreptul muncii român – confidențialitatea salariului – și îl intersectează inevitabil cu regulile stricte privind protecția datelor cu caracter personal.

La prima vedere, această situație pare să creeze o tensiune greu conciliabilă: pe de o parte, obligația legală a angajatorului de a asigura confidențialitatea salariului dublată de obligația de a proteja datele cu caracter personal ale salariatului, acestea incluzând orice informații strâns legate de persoana acestuia, inclusiv nivelul remunerației individuale permise, pe de altă parte, noile drepturi ale salariaților de a avea acces la informații care să le permită verificarea respectării principiului egalității de remunerare. În realitate însă, Directiva nu desființează confidențialitatea salariului, ci îi modifică scopul și limitele.

Confidențialitatea salariului, între protecție și limită

În dreptul muncii român, salariul este un element confidențial al relației individuale de muncă, iar angajatorul are obligația legală de a lua măsurile necesare pentru a asigura această confidențialitate. Acest regim a fost, mult timp, perceput ca o formă firească de protecție, atât pentru angajați, cât și pentru marja de apreciere a angajatorului în stabilirea politicilor salariale.

În același timp, asigurarea confidențialității reprezintă unul dintre principiile de bază în materia protecției datelor cu caracter personal, angajatorii, în calitate de operatori de date cu caracter personal, fiind obligați să asigure securitatea adecvată a datelor inclusiv prin protecția împotriva prelucrării neautorizate sau ilegale, respectiv împotriva divulgării în alte scopuri decât cele pentru care datele sunt prelucrate. Astfel, datele privind salariul unui angajat sunt prelucrate, în general, în contextul relației de muncă dintre angajator și respectivul angajat și nu pentru a fi disimulate în spațiul ce excedea relația individuală de muncă.

Directiva privind transparența salarială nu neagă aceste principii și nici nu le elimină din cadrul normativ existent. Ceea ce face însă este să îl limiteze acolo unde confidențialitatea ar deveni un obstacol real în identificarea și corectarea unor diferențe salariale potențial discriminatorii.

Ce se schimbă, de fapt, pentru salariați

Una dintre cele mai frecvente interpretări greșite este aceea că Directiva ar crea un drept nelimitat al salariaților de

a discuta despre salarii, respectiv de a cunoaște neîngradit salariile colegilor. În realitate, divulgarea remunerației proprii de către un salariat este protejată doar în măsura în care servește unui scop legitim: asigurarea aplicării principiului egalității de remunerare. Astfel, este justificată discutarea salariului propriu între salariați care ocupă poziții comparabile sau care prestează munca de valoare egală, în scopul verificării existenței unor diferențe nejustificate. În schimb, divulgarea remunerației de către un salariat unui alt salariat în afara acestui context nu este acoperită de protecția acordată de Directiva.

Rolul angajatorului: de la tăcere la explicație

Pentru angajatori, Directiva marchează o schimbare de accent: de la refuzul legitim de a furniza informații salariale, întemeiat pe confidențialitate, la obligația de a oferi explicații atunci când sunt ridicate întrebări de către angajați privind tratamentul egal. La cererea unui salariat, angajatorul va trebui să comunice informații privind propriul nivel de remunerare al acestuia, precum și date statistice și anonime referitoare la nivelurile medii de salarizare aplicabile pentru categoriile de lucrători comparabili, defalcate pe sexe. Cu toate acestea, salariile individuale ale altor angajați nu devin publice și nu pot fi solicitate nominal. Nerespectarea acestei interdicții atrage aplicarea regulilor în materia protecției datelor cu caracter personal privind divulgarea neautorizată, angajatorul neavând dreptul de a transmite aceste date cu caracter personal sub umbrela justificării tratamentului egal aplicat angajaților.

De la transparența formală la echitate verificabilă

Dincolo de mecanismele concrete de informare, Directiva aduce în prim-plan o exigență mult mai profundă: aceea ca diferențele salariale să poată fi explicate și justificate prin criterii obiective, neutre din perspectiva genului și aplicate consecvent. În acest context, politicile de salarizare, sistemele de evaluare a performanței și deciziile de remunerare capătă o relevanță juridică sporită. Ele nu mai sunt doar instrumente de gestiune internă, ci pot deveni elemente de probă în evaluarea respectării principiului egalității de tratament.

Privită dincolo de obligațiile punctuale pe care le introduce, Directiva privind transparența salarială este, în esență, o invitație la o reconfigurare mai profundă a modului în care este înțeleasă echitatea în relațiile de muncă. Nu ni se cere să renunțăm la confidențialitate, ci să o așezăm într-un cadru în care tratamentul egal poate fi verificat, explicat și, la nevoie, aparat juridic. Nu impune să ignorăm exigențele în materia protecției datelor, ci stabilește o modalitate de comunicare a datelor anonimizate și prezentate sub forma unor statistici menite să probeze tratamentul egal al angajaților.

Transparența salarială nu va funcționa ca un mecanism automat de corecție și nici nu va elimina, prin ea însăși, toate diferențele salariale. Ea va funcționa însă ca un test al coerenței interne a angajatorilor. Acolo unde remunerația este construită pe baze obiective, clare și neutre din perspectiva genului, Directiva nu va face decât să confirme soliditatea abordării. Acolo unde diferențele sunt rezultatul unor decizii greu de explicat sau insuficient documentate, presiunea juridică va fi inevitabilă.

Odată cu apropiata transpunere a Directivei în legislația națională, această schimbare de paradigmă va deveni din ce în ce mai vizibilă, nu doar în plan normativ, ci și în practica relațiilor de muncă. Confidențialitatea nu va mai putea funcționa ca o justificare în sine, ci va trebui armonizată cu exigențele de transparență și tratament egal.

În cele din urmă, miza transparenței salariale nu este divulgarea salariilor, ci transformarea modului în care sunt construite și justificate diferențele dintre ele: de la o remunerare protejată prin tăcere, la o remunerare protejată prin echitate, coerență și capacitatea reală de a explica deciziile atunci când acestea sunt puse sub semnul întrebării.