

LEGE

pentru modificarea unor acte normative (*pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială*)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege transpune Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

Articolul I. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Clauza de armonizare se completează, după cum urmează:

- transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

2. Articolul 1:

noțiunea „*diferență de gen de salarizare*” se redenumeste în „*diferența de remunerare între femei și bărbați*”, iar în cuprinsul definiției, cuvântul „*salarizare*” se substituie cu cuvântul „*remunerare*”.

noțiunea „*hărțuire sexuală*” se completează cu următorul cuprins:

„ , precum și orice tratament mai puțin favorabil bazat pe refuzul unei persoane de a accepta sau pe acceptarea de către aceasta a unui astfel de comportament, atunci când un asemenea comportament sau acțiuni rezultă din exercitarea dreptului de a primi remunerație fără nici o discriminare.”

la noțiunea "nivel de salarizare" cuvântul "salarizare" se substituie cu cuvântul "remunerare".

noțiunea "*remunerație*" va avea următorul cuprins:

„*remunerație* – retribuire bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare sau compensare, precum și orice alte elemente constitutive suplimentare sau variabile ale veniturilor salariale acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată;”

articolul se completează cu 4 noțiuni noi cu următorul cuprins:

„*nivel median de remunerare* – nivelul de remunerare la care jumătate dintre salariații unui angajator câștigă mai mult și jumătate câștigă mai puțin;

diferență mediană de remunerare între femei și bărbați - diferența dintre nivelul median de remunerare a salariaților de sex feminin și nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin al unui angajator, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin;

interval de remunerare de tip cuartilă - fiecare dintre cele patru grupuri egale de salariați în care sunt împărțiți aceștia în funcție de nivelurile lor de remunerare, de la cel mai mic la cel mai mare;

categorie de salariați – salariați care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală, grupați într-un mod nearbitrar, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului și nediscriminatorii, stabilite de angajator după consultarea reprezentanților salariaților, după caz.”

3. Articolul 3 se completează cu litera g) cu următorul cuprins:

„g) candidaților pentru angajare, în măsura în care este relevant pentru dreptul acestora la angajare în condițiile stabilite de lege, la încheierea unui contract individual de muncă sau la stabilirea salariului fără nici o discriminare, precum și la contestarea încălcărilor drepturilor lor.”

4. Articolul 9 alin. (1) lit. f) se modifică și va avea următorul cuprins:

”f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile, ajutoarele materiale, precum și orice alte elemente constitutive suplimentare sau variabile ale veniturilor salariale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de remunerare;”

5. Articolul 10 alin. (2) se completează cu litera s) cu următorul cuprins:

„s) să prelucreze datele cu caracter personal ale salariaților, colectate și furnizate în cadrul implementării principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare privind protecția datelor cu caracter

personal, asigurând că aceste date sunt prelucrate în mod legal, exclusiv în scopul aplicării, monitorizării și asigurării respectării principiului menționat, fără a fi utilizate în alte scopuri incompatibile cu aceste obiective.”

6. Codul muncii se completează cu articolele 47¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 47¹.** Transparența salarială înainte de angajare

(1) Anunțurile privind ofertele de angajare, precum și denumirile funcțiilor sau ale locurilor de muncă, sunt formulate în mod neutru din punct de vedere al sexului.

(2) Angajatorul are obligația de a informa candidatul la ocuparea unui loc de muncă despre nivelul inițial al remunerației sau intervalul acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective și neutre din punct de vedere al sexului, aferent funcției oferite, precum și, după caz, despre clauzele relevante ale convenției colective de muncă aplicate de angajator în legătură cu funcția respectivă. Aceste informații se furnizează prin anunțul de angajare, sau se comunică în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului de angajare, pentru a asigura negocieri informate și transparente privind remunerația.

(3) Angajatorul asigură desfășurarea proceselor de angajare într-o manieră nediscriminatorie, astfel încât acestea să nu aducă atingere dreptului la egalitatea de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, precum și drepturilor la informare ale persoanelor cu dizabilități.

(4) Angajatorului îi este interzis să solicite sau să pretindă candidaților care aplică pentru o ofertă de angajare orice informații privind istoricul salarial aferent raporturilor de muncă curente sau anterioare.”

7. Articolul 91 se completează cu litera k) cu următorul cuprins:

„k) angajatorul prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în procesul implementării principiului remunerării egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, cu respectarea Legii privind protecția datelor cu caracter personal nr. 195/2024.”

8. Articolul 128 la alineatul (2³) textul „diferența de gen de salarizare” se substituie cu textul „diferența de remunerare între femei și bărbați”;

alineatul (2⁴) va avea următorul cuprins:

„(2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de remunerare, inclusiv criteriile aplicabile pentru determinarea evoluției remunerației în unitate. Angajatorii care au sub 50 de salariați sunt exonerați de obligația informării salariaților cu privire la criteriile aplicate la determinarea evoluției remunerației.”

se completează cu alineatele (2⁵)-(2⁸) cu următorul cuprins:

„(2⁵) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor utilizat de angajator pentru stabilirea nivelurilor de remunerare în unitate se aprobă de către angajator, după consultarea cu organul sindical sau cu reprezentanții salariaților, în cazul în care aceștia au fost aleși, cu respectarea dispozițiilor prevăzute la alin. (2⁶), precum și a prevederilor prezentului Cod. Angajatorii stabilesc în mod individual sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor aplicabil în cadrul unității, ținând seama de specificul activității, structura organizatorică și necesitățile proprii. Ministerul Muncii și Protecției Sociale elaborează și pune la dispoziția angajatorilor Metodologia pentru evaluarea și compararea valorii muncii, care are caracter orientativ și constituie un instrument de referință și sprijin pentru elaborarea, aplicarea sau revizuirea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor.

(2⁶) Criteriile aplicabile sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor includ, fără a se limita la acestea, criteriile prevăzute la art. 128 alin. (2²) precum și alte criterii relevante, în funcție de specificul funcției sau al activității desfășurate, aplicate în mod obiectiv, neutru din punctul de vedere al sexului și fără nicio formă de discriminare.

(2⁷) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor stabilește categoriile de salariați și, pentru fiecare dintre acestea, formele de salarizare, cuantumul sau intervalele de salarizare (minim și maxim), temeiurile și procedura de acordare a plăților suplimentare (salariul suplimentar, precum și alte plăți de stimulare și compensare), și a altor componente complementare sau variabile ale remunerației, după caz, precum și procedura de majorare a salariilor. Angajatorii care au sub 50 de salariați sunt exonerati de obligația de a include procedura de majorare a salariilor în sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor .

Elementele constitutive ale remunerației prevăzute la prezentul alineat se iau în considerare la evaluarea respectării de către angajator a principiului egalității de remunerare între salariații de sex feminin și salariații de sex masculin pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, la furnizarea informațiilor către salariați, la raportarea diferențelor de remunerare, precum și, după caz, la efectuarea evaluării comune a remunerațiilor, în condițiile prezentului Cod.

(2⁸) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor se fixează în contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, precum și prin alte acte normative interne cu caracter obligatoriu, aplicabile la nivel de unitate”.

9. Codul muncii se completează cu articolele 128¹, 128², 128³, 128⁴ și 129¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 128¹ . Dreptul salariatului la informare cu privire la remunerarea egală

(1) La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să furnizeze în scris informații privind cuantumul salariului acestuia, precum și date privind nivelurile medii de remunerare defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. Informația se prezintă salariatului în scris în termen rezonabil, care nu poate depăși 2 luni de la data recepționării cererii de către angajator.

(2) Salariatul are dreptul de a primi informațiile prevăzute la alin. (1) personal, sau prin intermediul reprezentanților salariaților. În cazul în care informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, salariatul sau reprezentanții salariaților, după caz, are dreptul de a solicita, într-un mod rezonabil, explicații suplimentare.

(3) Angajatorul are obligația de a informa anual salariații cu privire la dreptul acestora de a primi informațiile prevăzute la alineatul (1), precum și cu privire la modalitatea de exercitare a acestui drept.

(4) În cazul în care furnizarea către un salariat a informațiilor prevăzute la alineatul (1) ar conduce, direct sau indirect, la identificarea unui alt salariat, evaluarea respectării de către angajator a principiului egalității de remunerare se efectuează de către reprezentanții salariaților, sau după caz, de către Consiliul pentru Egalitate sau Inspectoratul de Stat al Muncii în temeiul cererii depuse de salariat, care informează salariatul solicitant cu privire la rezultatul acestei evaluări.

(5) Angajatorul poate solicita salariatului să nu utilizeze informațiile prevăzute la alineatul (1) în alte scopuri decât exercitarea dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, cu excepția informațiilor referitoare la propria remunerație a salariatului. Această prevedere nu împiedică salariații să își divulge remunerația în scopul asigurării respectării principiului remunerării egale. Orice clauze contractuale de confidențialitate care împiedică divulgarea remunerației în scopul aplicării principiului remunerării egale sunt nule de drept.

(6) Informațiile furnizate salariaților cu dizabilități se vor asigura într-un format accesibil acestora, adaptat nevoilor specifice ale acestora.

„Articolul 128². Raportarea privind diferențele de remunerare

(1) La cererea scrisă a salariaților și/sau a reprezentanților salariaților, transmisă inclusiv prin mijloace electronice, angajatorul furnizează informații privind diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, defalcată pe categorii de salariați și pe componente ale remunerației, inclusiv salariul de bază și orice componente suplimentare sau variabile. Informațiile se furnizează în formă scrisă, inclusiv prin mijloace electronice, în termen de cel mult 2 luni de la data recepționării cererii.

(2) Angajatorii cu cel puțin 100 de salariați fac obiectul obligațiilor prevăzute de prezentul articol, cu respectarea termenelor stabilite la alineatul (5).

(3) Indicatorii prevăzuți la alineatul (4) literele a)–f) se calculează, compilează și se publică de Inspectoratul de Stat al Muncii pe baza datelor administrative furnizate de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente.

(4) Indicatorii vizați de prezentul articol sunt:

- a) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin;
- b) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin la nivelul componentelor suplimentare sau variabile ale remunerației;

- c) diferența mediană de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin;
- d) diferența mediană de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin la nivelul componentelor suplimentare sau variabile ale remunerației;
- e) proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin care beneficiază de componente suplimentare sau variabile ale remunerației;
- f) proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare interval de remunerare de tip cuartilă;
- g) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin pe categorii de salariați, defalcată în funcție de salariul de bază și de componentele suplimentare sau variabile ale remunerației.

(5) Indicatorii prevăzuți la alineatul (4) lit. a)-f) se calculează, compilează și se publică de Inspectoratul de Stat al Muncii cu respectarea următoarelor termene:

- a) angajatorii cu cel puțin 250 de salariați: anual, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent;
- b) angajatorii cu 150–249 de salariați: o dată la trei ani, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent;
- c) angajatorii cu 100–149 de salariați: o dată la trei ani, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2031, pentru datele aferente anului calendaristic precedent.

(6) În scopul calculării indicatorului prevăzut la alineatul (4) litera g), angajatorul este obligat:

- a) să atribuie fiecărui salariat o categorie internă, stabilită de angajator pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, care reflectă încadrarea salariatului în aceeași muncă sau în muncă de valoare egală în cadrul unității, în conformitate cu sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor prevăzut la articolul 128 alin. (2⁷);
- b) să actualizeze atribuirea categoriei ori de câte ori situația salariatului se modifică în mod relevant;
- c) să pună la dispoziția autorității competente informațiile privind categoria atribuită fiecărui salariat, prin mecanismele stabilite în conformitate cu alineatul (7).

(7) Modalitatea tehnică de colectare, transmitere și actualizare a datelor privind categoriile interne prevăzute la alineatul (6), inclusiv fluxurile de date și sistemele informaționale utilizate în acest scop, se stabilește prin actele normative ale autorităților competente, după consultarea autorității responsabile de guvernarea electronică și a administratorilor sistemelor informaționale relevante.

(8) Pe baza informațiilor privind categoriile transmise de angajator potrivit alineatelor (6) și (7) și a datelor administrative disponibile, Inspectoratul de Stat al Muncii calculează indicatorul compilat prevăzut la alineatul (4) litera g). Termenele de calcul corespund celor stabilite la alineatul (5).

(9) Angajatorul confirmă corectitudinea datelor transmise în temeiul prezentului articol, inclusiv a atribuirilor de categorie prevăzute la alineatul (6), după consultarea reprezentanților salariaților. Reprezentanții salariaților au acces la metodologia aplicată de angajator la constituirea categoriilor.

(10) Inspectoratul de Stat al Muncii publică datele prevăzute la alineatul (4) literele a)–f) într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, a sectoarelor și a regiunilor, asigurând disponibilitatea datelor aferente celor patru ani precedenți, în măsura în care acestea există.

(11) Angajatorii cu mai puțin de 100 de salariați pot furniza în mod voluntar informațiile prevăzute la alineatul (6), fără a face obiectul obligațiilor stabilite de prezentul articol.

(12) Salariații, reprezentanții salariaților, Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru Egalitate au dreptul să solicite angajatorului clarificări și detalii suplimentare privind metodologia de constituire a categoriilor sau corectitudinea atribuirilor efectuate. Angajatorul răspunde acestor solicitări în termen rezonabil, care nu depășește 2 luni de la data recepționării solicitării. La solicitarea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a Consiliului pentru Egalitate, angajatorul furnizează și datele aferente ultimilor patru ani, în măsura în care acestea sunt disponibile. În cazul în care se constată diferențe de remunerare care nu se justifică prin criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorul adoptă măsurile de remediere necesare, în cooperare cu reprezentanții salariaților, Inspectoratul de Stat al Muncii și/sau Consiliul pentru Egalitate, după caz.”

Articolul 128³. Evaluarea comună a remunerațiilor

(1) În cazul în care informațiile raportate în temeiul art. 128² relevă, în cadrul oricărei categorii de salariați, o diferență de cel puțin 5% între nivelul mediu de salarizare al salariaților de sex masculin și cei de sex feminin care nu este justificată prin criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului, și asemenea diferență nu a fost remediată de angajator în termen de 6 luni de la data raportării informațiilor respective, angajatorul efectuează o evaluare comună a remunerațiilor, cu consultarea reprezentanților salariaților.

(2) Evaluarea comună a remunerațiilor se efectuează pentru a identifica, remedia și preveni diferențele dintre remunerațiile salariaților de sex masculin și cei de sex feminin care nu pot fi justificate prin factori obiectivi, neutri din punct de vedere al sexului. Evaluarea comună a remunerațiilor se finalizează prin întocmirea unui raport care include următoarele elemente:

- a) o analiză a proporției dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare categorie de salariați;
- b) informații privind nivelurile medii de remunerare a salariaților de sex feminin și a celor de sex masculin și componentele suplimentare sau variabile pentru fiecare categorie de salariați;
- c) orice diferențe între nivelurile medii de salarizare ale salariaților de sex feminin și ale celor de sex masculin pentru fiecare categorie de salariați;

- d) motivele diferențelor care justifică diferențele dintre nivelurile medii de salarizare, întemeiate pe criterii obiective și neutre din punct de vedere al sexului, dacă există, astfel cum au fost stabilite în comun de angajator și reprezentanții salariaților;
- e) proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin care au beneficiat de orice majorare a remunerației după întoarcerea lor din concediul de maternitate, concediu paternal, concediul pentru îngrijirea copilului sau concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul, dacă o astfel de majorare a avut loc în categoria relevantă a salariaților în perioada în care a fost acordat concediul;
- f) măsuri de eliminare a diferențelor de remunerare în cazul în care acestea nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului;
- g) o evaluare a eficacității măsurilor luate în urma evaluărilor comune anterioare ale remunerațiilor, după caz.

(3) Angajatorul are obligația de a pune raportul privind evaluarea comună a remunerațiilor la dispoziția salariaților și a reprezentanților salariaților, după caz, și de a o comunica Inspectoratului de Stat al Muncii, în termen de 10 zile de la data finalizării evaluării. Raportul privind evaluarea comună a remunerațiilor se prezintă de către angajator Consiliului pentru Egalitate, la cererea acestuia.

(4) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare nejustificate, într-un interval de cel mult 6 luni, cu consultarea reprezentanților salariaților. Punerea în aplicare a măsurilor include o analiză a sistemelor existente de evaluare și clasificare a funcțiilor neutre din punctul de vedere al sexului sau instituirea unor astfel de sisteme, pentru a se asigura excluderea oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex în privința remunerării. Angajatorul poate solicita sprijinul Inspectoratului de Stat al Muncii și/sau al Consiliului pentru Egalitate în procesul de punere în aplicare a măsurilor respective.

„Articolul 128⁴. Raportarea către Comisia Europeană

(1) Autoritatea publică centrală responsabilă de domeniul egalității de remunerare și transparenței salariale în baza rapoartelor anuale ale Inspectoratului de Stat al Muncii asigură transmiterea o dată la doi ani către Comisia Europeană, a următoarelor date:

a) datele privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor art. 128² al Codului Muncii, într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea regională;

b) rapoartele evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii;

c) datele agregate privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.”

Articolul 129¹. Aplicarea principiului remunerării egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală

(1) La examinarea cauzelor de discriminare în materie de remunerație, prin remunerație se înțelege salariul, precum și orice altă formă de recompensă, pe care salariatul o primește, direct sau indirect, de la angajator pentru munca prestată.

La aprecierea dacă salariații de sex feminin și salariații de sex masculin prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, comparabilitatea situației acestora se stabilește independent de identitatea angajatorului, atunci când condițiile de remunerare sunt determinate de o singură sursă. Prin sursă unică se înțelege entitatea sau actele juridice care stabilesc elementele de remunerare relevante pentru compararea salariaților, cum ar fi contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă.

(2) În cazul în care nu poate fi identificat un element de comparație direct pentru a dovedi o pretinsă discriminare în materie de remunerație, dovada poate fi realizată prin orice alte mijloace de probă admise de lege, inclusiv prin date statistice sau printr-o analiză comparativă privind tratamentul aplicat unui salariat aflat într-o situație comparabilă.

La evaluarea caracterului comparabil al situației salariaților în materie de remunerare, analiza nu se limitează la salariații angajați în aceeași perioadă cu salariatul în cauză.”

9. Articolul 329 se completează cu alineatele (3)-(6) cu următorul cuprins:

„(3) Angajatorul poartă răspundere materială deplină pentru prejudiciul cauzat salariaților ca urmare a încălcării obligației de a asigura remunerarea egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, astfel cum este reglementată de prezentul Cod. În acest caz, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul suferit de salariat prin acordarea unei despăgubiri echivalente cu suma pe care salariatul ar fi primit-o în absența încălcării dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, inclusiv în situațiile în care încălcarea a constat în admiterea unor diferențe de salarizare bazate pe criteriul sexului. O asemenea despăgubire include:

a) recuperarea integrală a drepturilor salariale restante, precum și a plăților de stimulare și compensare, pentru perioada încălcării; precum și

b) despăgubire reală și efectivă pentru prejudiciul moral, inclusiv compensarea pentru oportunități pierdute și orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și penalități de întârziere, în mărime determinată de instanța de judecată;

(4) Salariatul care consideră că a suferit un prejudiciu ca urmare a încălcării de către angajator a obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare, are dreptul de a sesiza instanța de judecată și de a solicita constatarea existenței discriminării și obligarea angajatorului la repararea prejudiciului cauzat, potrivit alin. (3).

(5) În cazul în care salariatul se consideră lezat prin nerespectarea principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală și sesizează autoritatea competentă sau instanța de judecată, prezentând fapte din care se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte în materie de remunerare, sarcina de a demonstra că nu a avut loc o astfel de discriminare revine angajatorului.

(6) Regula prevăzută la alin. (5) privind sarcina probei nu se aplică în cazul în care autoritatea competentă sau instanța de judecată constată că pretinsa încălcare este în mod vădit neintenționată și are un caracter minor, ținând seama de circumstanțele cauzei și de principiul proporționalității.”

Art. II. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 47-50, art. 200), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Clauza de armonizare se completează cu textul:

Prezenta lege transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență (Text cu relevanță pentru SEE).

2. La Articolul 2:

noțiunile „*discriminare directă după criteriul de sex*” și „*discriminare indirectă după criteriul de sex*” vor avea următorul cuprins:

„*discriminare directă după criteriul de sex* - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil după criteriul de sex decât o altă persoană este, a fost, sau ar fi tratată într-o situație comparabilă.”

„*discriminare indirectă după criteriul de sex* – situația în care o acțiune, regulă, criteriu sau practică aparent neutră ar pune persoane de un anumit sex într-un dezavantaj particular în comparație cu persoane de celălalt sex, cu excepția cazului în care respectiva prevedere, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare.”

noțiunea „*hărțuire sexuală*”, se completează cu textul:

„ , precum și orice tratament mai puțin favorabil bazat pe refuzul unei persoane de a accepta sau pe acceptarea de către aceasta a unui astfel de comportament, atunci când un asemenea comportament sau acțiuni rezultă din exercitarea dreptului de a primi remunerație fără nici o discriminare.”

3. La Articolul 11, alineatul (1) se completează cu litera h¹) cu următorul cuprins:

„h¹) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru îngrijirea copilului sau concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul.”

Art. III. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Clauza de armonizare se completează cu textul:

Prezenta lege:

- transpune Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență. .

2. Articolul 2 se completează cu noțiunea de „discriminare *intersecțională*” cu următorul cuprins:

„*discriminare intersecțională* – orice act de discriminare bazat simultan pe criteriul de sex și pe unul sau mai multe dintre următoarele criterii: rasă, origine etnică, vârstă, religie sau convingeri, dizabilitate, orientare sexuală.”

3. Articolul 7, alineatul (2) se completează cu litera f¹) cu următorul cuprins:

„f¹) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru îngrijirea copilului sau concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul.”

Art. IV. Legea salarizării nr. 847/2002 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 50-52, art. 336), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Se completează cu clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

2. La articolul 3⁴:

alineat (1) se completează cu următorul text:

”Sistemul de salarizare aplicat de angajator trebuie să permită evaluarea faptului dacă salariații se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii prestate.”

alineatul (2) se completează cu următorul text:

”Salariații care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală sunt încadrați în aceeași categorie.”

la alineatul (6) textul „diferența de gen de salarizare” se substituie cu textul „diferența de remunerare între femei și bărbați;

Articolul V. Codul Contravențional al Republicii Moldova Nr. 21/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78-84 art. 100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 54² alineat (1), lit. d) va avea următorul cuprins::

”d) remunerarea inegală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală;”

2. Articolul 55 alineatul (1) se completează cu litera k), cu următorul cuprins:

”k) nerespectarea de către angajator a obligației de a furniza salariaților, reprezentanților salariaților și Inspectoratului de Stat al Muncii informațiile privind remunerația salariaților, prevăzute de Codul Muncii Republicii Moldova nr. 154/2003, necesare pentru asigurarea respectării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.”

Articolul VI. Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68-71, art. 505), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Se completează cu clauza de armonizare cu următorul cuprins:

„Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării 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 muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență. .

2. Articolul 4 alineatul (2) punctul 1) se completează cu litera e¹ cu următorul cuprins:

„e¹) controlul respectării obligațiilor de remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală, prin:

- analizarea cauzelor diferenței de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin și elaborarea unor instrumente care să ajute la evaluarea diferențelor de remunerare;

- culegerea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor Codului Muncii, și publicarea datelor

menționate la art. 128², într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea după regiuni teritoriale, precum și asigurarea faptului că datele din cei patru ani precedenți sunt puse la dispoziție, după caz;

- colectarea rapoartelor evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii;

- agregarea datelor privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.”

3. Articolul 4, alineatul (2) punctul 2) se completează cu litera d) cu următorul cuprins:

„d) acordarea de consiliere și sprijin angajatorilor în procesul de identificare și remediere a diferențelor de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin care nu sunt justificate prin criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului.”

Art. VII. – Dispoziții finale și tranzitorii

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii va asigura colectarea, prelucrarea, centralizarea și publicarea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pe baza datelor administrative furnizate de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente.

(2) Inspectoratul de Stat al Muncii se desemnează în calitate de autoritate competentă responsabilă de monitorizarea și sprijinirea punerii în aplicare a dispozițiilor stabilite de prezenta lege.

(3) Fără a aduce atingere competențelor Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliul pentru Egalitate este competent să examineze și să soluționeze aspectele ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, în limitele atribuțiilor stabilite de legislația în vigoare. În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul pentru Egalitate:

- a) asigură desfășurarea activităților de informare și sensibilizare a angajatorilor, a autorităților publice, a entităților private, a partenerilor sociali și a publicului larg cu privire la promovarea principiului egalității de remunerare și a dreptului la transparență salarială; precum și

- b) promovează măsuri destinate prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a discriminării intersecționale, în materia egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală.

(4) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027.

(5) Prevederile art. I pct. 9 referitoare la art. 128⁴ intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea
egalității de remunerare prin transparență salarială)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MMPS).
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ Elaborarea proiectului de lege derivă din Programul Național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Capitolul 19 – Politica socială și a muncii (Anexa A, pct. 32), aprobat prin Hotărârea Guvernului Nr. 306 din 28.05.2025. Proiectul în cauză asigură transpunerea prevederilor 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 muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
A. Situația actuală și problemele identificate Prezentul proiect de lege este elaborat ca urmare a necesității de armonizare a legislației naționale cu acquis-ul Uniunii Europene în domeniul egalității de remunerare între femei și bărbați precum și al necesității consolidării mecanismelor juridice interne pentru aplicarea efectivă a principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală. Necesitatea acestei intervenții rezultă atât din obiectivul de asigurare a compatibilității legislației Republicii Moldova cu legislația comunitară, cât și din persistența unor inegalități structurale de sex pe piața muncii, recunoscute expres în documentele de politici publice naționale. Conform Programului de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 203 din 12.04.2023, decalajul de sex în salarizare reprezintă un factor semnificativ, salariul femeilor fiind în medie cu circa 25% mai mic decât al bărbaților. Potrivit acestui document, partea explicată (obiectivă) a decalajului este de doar 8,7 puncte procentuale, celelalte 16,7 puncte procentuale fiind „inexplicabile” și potențial cauzate de discriminarea la locul de muncă. ¹ Datele statistice publicate de Biroul Național de Statistică („BNS”) ² pentru anul 2024, relevă înregistrarea unui decalaj de sex în salarizare de 16,6%. Potrivit celor comunicate de BNS în

¹ <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Program-accelerare-egalitate-de-gen.pdf>

² https://statistica.gov.md/index.php/ro/portretul-statistic-al-femeilor-si-barbatilor-in-republica-moldova-9617_62343.html

anul 2024 femeile au câștigat în medie cu 16,6% mai puțin decât bărbații. Exprimată în valoare absolută, disparitatea salarială de sex a constituit, în medie, circa 2548,0 lei. Astfel, câștigul salarial mediu lunar brut al femeilor, în anul 2024, a constituit 12787,8 lei, iar al bărbaților – 15335,8 lei.

Conform datelor BNS, cele mai mari discrepanțe ale câștigurilor salariale dintre femei și bărbați au fost înregistrate în servicii de informații și comunicații și activități financiare. Astfel, în domeniul informațiilor și comunicațiilor, salarialele de sex feminin au câștigat cu 39,2 % (16249,7 lei) mai puțin, în domeniul activităților financiare și asigurărilor – cu 34,0% (11323,5 lei) mai puțin, în sectorul serviciilor de sănătate și asistență socială – cu 25,5% (4922,7 lei) mai puțin.

Discrepanțele salariale dintre femei și bărbați determină inclusiv diferențe în privința cuantumurilor venitului mediu lunar asigurat al salariaților și respectiv, în privința sumelor pensiilor și alocațiilor sociale de stat.

În acest sens, potrivit informațiilor publice, la data de 1 ianuarie 2026, mărimea medie a pensiei, în general, la femei a constituit 4082,7 lei, comparativ cu 5013,9 lei în cazul bărbaților. Mărimea medie a pensiei pentru limită de vârstă la femei a constituit 4162,0 lei, comparativ cu 4964,3 lei în cazul bărbaților. Totodată, mărimea medie lunară a alocației sociale de stat pentru femei a constituit 1694,2 lei, comparativ cu 1800,5 lei în cazul bărbaților.

La 1 ianuarie 2026, mărimea medie a indemnizației lunare, în cazul persoanelor asigurate, acordate femeilor pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani a constituit 3883,1 lei, comparativ cu 4097,2 lei în cazul bărbaților.

În același timp, constatăm faptul că prevederile cadrului normativ național consacră principiul remunerării egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Astfel, în prezent acest principiu este definit de Codul muncii nr. 154/2003, care reglementează principiul remunerării egale pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală, precum și stabilește obligația angajatorului de a respecta aplicarea acestei cerințe în raport cu salariații de sex masculin și cei de sex feminin.

Codul muncii reglementează de asemenea noțiunile pentru „*diferența de gen de salarizare*”, „*muncă egală*”, „*muncă de valoare egală*”, precum și criteriile pe care angajatorul urmează să le ia în considerare la evaluarea valorii muncii salariaților. Totodată, este prevăzută obligația angajatorilor de a pune la dispoziția salariaților informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor, aplicate la stabilirea nivelurilor de salarizare, precum și obligația angajatorilor întreprinderilor mijlocii și mari de a informa cel puțin o dată pe an, salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de remunerare între femei și bărbați pe categorie de salariați și de funcții.

În același timp, norme aferente principiului remunerării egale se regăsesc și în Legea salarizării nr. 847/2002, care stabilește obligația angajatorului de a asigura că sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare aplicat în unitate exclude discriminarea pe criteriul de sex și că salariații care prestează muncă egală și muncă de valoare egală nu au diferențe de salarizare nejustificate.

Regulile aferente remunerării egale sunt consacrate în prezent și de actele normative care reglementează asigurarea exercitării egale a drepturilor de către femei și bărbați. În acest sens,

atât Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, precum și Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității stabilește obligația angajatorului de a asigura remunerarea egală pentru munci de valoare egală și califică drept discriminatorii acțiunile angajatorului de plasare a anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități nejustificate pentru unul dintre sexe. Actele normative menționate stabilesc, de asemenea, lista autorităților publice abilitate cu atribuții în domeniul egalității între femei și bărbați, stabilind, inclusiv, competența Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratului de Stat al Muncii, precum și a Consiliului pentru Egalitate, în contextul activităților de monitorizare și implementare a legislației în domeniul asigurării egalității, inclusiv egalitatea în privința remunerării.

Cu toate acestea, cadrul normativ actual nu conține instrumentele specifice și operaționale necesare pentru aplicarea efectivă a egalității de remunerare în accepțiunea Directivei (UE) 2023/970 și Recomandării Comisiei din 7 martie 2014. Prin urmare, problema care impune intervenția prin acest proiect de lege nu rezidă în lipsa totală de transpunere formală a acquis-ului European, ci în existența unor diferențe în materie de remunerare, generate de insuficiența reglementării actuale și lipsa mecanismelor de implementare a principiului de remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Astfel, legislația națională curentă nu oferă instrumente suficiente pentru identificarea diferențelor salariale nejustificate și pentru compararea muncii de valoare egală, pentru stabilirea și administrarea sarcinii probei și monitorizarea sistemică a acestor diferențe, precum și pentru remedierea efectivă a decalajelor identificate.

În aceste condiții, principiul remunerării egale și dreptul aferent al salariaților riscă să rămână unul în mare parte declarativ, fără un efect util deplin. Prin transpunerea Directivei (UE) 2023/970 și Recomandării Comisiei din 7 martie 2014 se urmărește așadar implementarea unor mecanisme eficiente de transparență și aplicare a principiului de remunerare egală, precum și de asigurare a monitorizării constante a acestor reguli.

În baza analizei realizate, au fost identificate următoarele probleme:

1) Lipsa transparenței salariale

Legislația națională nu prevede obligații exprese privind transparența salarială în procesul de recrutare, sau pe durata raportului de muncă. În prezent, nu sunt reglementate obligațiile angajatorilor de a comunica salariul sau intervalul salarial aferent unei funcții vacante, iar salariații nu beneficiază de un drept clar de a obține informații comparative privind remunerarea pentru aceeași muncă sau muncă de valoare egală. În aceste condiții, diferențele de remunerare întemeiate pe criteriul sexului sunt dificil de identificat și de probat pentru salariați.

În același timp, printre obiectivele generale stabilite prin Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027, se numără informarea și abilitarea salariaților din sectorul privat cu privire la drepturile lor în materie de muncă egală și muncă de valoare egală, în special dreptul de a solicita mai multe informații și clarificări de la angajatori cu privire la eventuale diferențe de remunerare între femei și bărbați.

2) Ineficiența mecanismelor de detectare a diferențelor de remunerare

În prezent, autoritățile cu atribuții în domeniul asigurării egalității de remunerare nu colectează date sistematice și comparabile privind diferențele de remunerare dintre salariații de sex

feminin și salariații de sex masculin. Lipsesc evidențe agregate pe categorii de salariați, componente ale remunerației și distribuția femeilor și bărbaților pe intervale salariale. În consecință, autoritățile nu dispun de informații suficiente pentru monitorizarea fenomenului remunerării inegale și pentru intervenții preventive.

3) Absența evaluării obiective a valorii muncii

Deși cadrul normativ național consacră principiul remunerării egale între salariații de sex feminin și de sex masculin, legislația în vigoare nu reglementează suficient de clar evaluarea și compararea valorii muncii pe baza unor criterii obiective și neutre din punct de vedere al genului, care reprezintă o componentă esențială a aplicării efective a principiului remunerării egale.

Problema este relevantă în special în situațiile în care diferențele de remunerare nu apar între persoane aflate pe funcții identice, ci între persoane încadrate în funcții diferite, dar care presupun cerințe, responsabilități, efort și condiții comparabile. În absența unei metodologii clare, bazate pe criterii obiective, neutre din punct de vedere al genului, sistemele de salarizare pot fi cauza unor discrepanțe efective de remunerare, atestate între salariații care prestează muncă egală sau de valoare egală. În acest sens, prin jurisprudența Curții Europene de Justiție (de ex. cauzele *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG.*, *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*) a fost relevată importanța criteriilor de comparare a valorii muncii salariaților în stabilirea respectării principiului remunerării egale, precum și obligația angajatorilor de a dispune de factori neutri din punct de vedere a sexului, care pot justifica în mod obiectiv diferențele în materie de remunerare atestate.

În acest sens, inițiativa de aprobare în anul 2024 a Sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor prin prisma asigurării principiului plății egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală³, relevă necesitatea stringentă de reglementare a aspectului evaluării muncii salariaților și clasificării funcțiilor, prin stabilirea unor criterii de comparație clare și a unor reguli obiective de aplicare pentru angajatori.

4) Dificultăți probatorii pentru salariați

Deși legislația națională interzice discriminarea după criteriul de sex, protecția efectivă a salariaților în materia diferențelor de remunerare este afectată de dificultăți de natură probatorie și procedurală. În lipsa accesului liber la informații comparative privind remunerarea și a unor reguli clare privind furnizarea datelor relevante, salariatul se află, de regulă, într-o poziție de inferioritate informațională în raport cu angajatorul. În asemenea circumstanțe, probarea faptului remunerării diferențiate pentru muncă egală sau muncă de valoare egală devine dificilă pentru salariați.

Cu toate că Legea 121/2012 instituie regula generală potrivit căreia sarcina probațiunii este atribuită pârâtului, care este obligat de a proba că anumite fapte nu constituie discriminare, lipsa unor reguli clare privind sarcina probei în materia egalității de remunerare, creează dificultăți practice pentru salariați în contestarea discriminării salariale. Astfel, deși dreptul material există, valorificarea acestuia rămâne limitată, inclusiv în raport cu accesul la justiție prin

³ https://particip.gov.md/ro/download_attachment/24289

asigurarea unei posibilități reale pentru salariați de a formula o acțiune întemeiată în instanța de judecată.

5) Lipsa unui mecanism instituțional consolidat de monitorizare și corectare a diferențelor de remunerare

Cadrul normativ actual nu stabilește un mecanism clar și funcțional pentru colectarea, centralizarea, analiza și publicarea datelor privind diferențele de remunerare și pentru monitorizarea conformării angajatorilor.

Atribuțiile autorităților competente în domeniul egalității sunt formulate la nivel general și nu permit o supraveghere efectivă a respectării principiului egalității de remunerare. În același timp, nu este instituit un mecanism eficient de suport și consiliere acordat la necesitate angajatorilor de către autoritățile implicate în procesul asigurării egalității de remunerare, care ar putea facilita respectarea de către angajatori a obligațiilor aferente, precum și conformarea timpurie la regulile instituite în acest sens, prin crearea unor sisteme obiective de evaluare a valorii muncii salariaților și de clasificare a funcțiilor acestora.

În același timp, cadrul normativ național nu prevede, în prezent, un mecanism formal de evaluare comună a remunerațiilor, care să fie declanșat în mod obligatoriu în situațiile în care sunt identificate diferențe semnificative și nejustificate de remunerare între femei și bărbați.

Deși Legea salarizării nr. 847/2002 stabilește pragul de referință de cel puțin 5% aferent diferențelor de salarizare, care instituie obligația angajatorului de a remedia discrepanțele identificate, lipsesc reglementări clare în vederea declanșării obligației angajatorului de a:

- efectua o analiză aprofundată a diferențelor de remunerare;
- informa salariații și coopera cu aceștia în evaluarea diferențelor de remunerare;
- stabili și implementa măsuri de eliminare a diferențelor de remunerare identificate.

În lipsa acestor elemente, chiar și în situațiile în care diferențele salariale sunt identificate, nu există o procedură clară și obligatorie pentru adoptarea și monitorizarea măsurilor corective, menționate în prezent în Legea salarizării nr. 847/2002.

În acest sens, Directiva (UE) 2023/970 instituie, prin articolul 10, obligația angajatorilor de a efectua, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, o evaluare comună a remunerațiilor în cazul atestării anumitor circumstanțe, care relevă diferențe de remunerare ce nu pot fi justificate prin criterii obiective și neutre din punct de vedere al genului. Totodată, prevederile Directivei instituie obligația angajatorilor de a comunica rezultatele evaluării salariaților, reprezentanților acestora, precum și autorităților cu atribuții în domeniu.

B. Raționamentul Intervenției

Intervenția legislativă este necesară pentru a asigura aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare între salariații de sex feminin și salariații de sex masculin, prin adaptarea cadrului normativ național la prevederile acquis-ului european și prin instituirea unor mecanisme juridice și instituționale eficiente pentru a preveni, identifica și remedia diferențele de remunerare nejustificate în mod obiectiv.

În acest context, intervenția propusă urmărește alinierea legislației naționale la exigențele Directivei (UE) 2023/970, care reflectă evoluțiile jurisprudențiale și practice la nivel european și care stabilește un cadru modern de aplicare a principiului egalității de remunerare.

Această intervenție va contribui la:

- **Creșterea transparenței salariale:**

Instituirea obligațiilor de informare în procesul de recrutare și a dreptului salariaților de a accesa informații privind nivelurile de remunerare va reduce asimetriile informaționale și va permite identificarea diferențelor nejustificate de remunerare.

- **Identificarea și corectarea diferențelor de remunerare:**

Instituirea unui mecanism de colectare a datelor administrative, completat de procedura de evaluare comună a remunerațiilor, va permite identificarea sistematică a diferențelor de remunerare între femei și bărbați și adoptarea, într-un termen rezonabil, a măsurilor corective necesare.

- **Asigurarea aplicării efective a principiului muncii de valoare egală:**

Reglementarea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, precum și punerea la dispoziția angajatorilor a unei metodologii orientative pentru evaluarea și compararea valorii muncii, coordonată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, va contribui la susținerea și ghidarea corespunzătoare a angajatorilor în procesul evaluării valorii muncii salariaților, ceea ce va încuraja aplicarea efectivă a regulilor de remunerare egală pentru muncă de valoare egală.

- **Îmbunătățirea mecanismelor instituționale de monitorizare:**

Consolidarea atribuțiilor autorităților competente, în special ale Inspectoratului de Stat al Muncii, în ceea ce privește colectarea și analiza datelor privind evaluarea comună a remunerațiilor, va permite o supraveghere mai eficientă și o intervenție bazată pe date. În același timp, stabilirea expresă a atribuțiilor Consiliului pentru Egalitate în materie de examinare și soluționare a aspectelor ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, asigură implementarea efectivă a prevederilor Directivei (UE) 2023/970 și Recomandării Comisiei din 7 martie 2014 privind implicarea organismelor de promovare a egalității în procesul de asigurare a îndeplinirii principiului egalității de remunerare.

- **Reducerea diferenței de salarizare între femei și bărbați pe piața muncii:**

Aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare va contribui la diminuarea diferențelor salariale dintre femei și bărbați, identificate în prezent, și va sprijini participarea echitabilă a salariaților atât de sex feminin, cât și de sex masculin pe piața muncii.

- **Alinierea la acquis-ul Uniunii Europene și îndeplinirea angajamentelor internaționale:**

Transpunerea Directivei (UE) 2023/970 reprezintă o etapă necesară în procesul de integrare europeană și contribuie la armonizarea legislației naționale cu standardele europene în domeniul dreptului muncii și al egalității de tratament al salariaților.

În ansamblu, intervenția legislativă propusă urmărește transformarea principiului egalității de remunerare într-un mecanism efectiv, verificabil și aplicabil în practică, capabil să asigure protecția reală a salariaților și funcționarea echitabilă a regulilor aferente egalității de remunerare.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Obiectivul principal al proiectului de lege constă în asigurarea aplicării efective a principiului egalității de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală între femei și bărbați, prin introducerea unor mecanisme de transparență salarială, evaluare și control, în conformitate cu prevederile Directivei (UE) 2023/970. Cele mai importante prevederi noi introduse prin transpunerea Directivei, care diferă de cadrul normativ în vigoare în Republica Moldova, includ:

i. Transparența salarială înainte de angajare

Proiectul de lege instituie obligația angajatorilor de a informa candidații privind nivelul salariului de bază sau intervalul salarial aferent poziției vacante, precum și interdicția solicitării informațiilor privind istoricul salarial.

ii. Dreptul salariaților la informare privind remunerarea

Se introduce dreptul salariaților de a solicita și obține informații privind propriul nivel de remunerare și nivelurile medii de remunerare, defalcate pe sexe, pentru categoriile de salariați care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală.

iii. Obligații de raportare privind diferențele de remunerare

Directiva (UE) 2023/970 stabilește la articolul 9 alineatul (1) un set de șapte indicatori pe care angajatorii au obligația să îi furnizeze periodic, în funcție de numărul de salariați.

Acești indicatori vizează două tipuri de informații. Indicatori agregați privind diferența de remunerare la nivel de angajator, diferența de remunerare medie și mediană, proporțiile pe intervale de tip cuartilă și accesul la componente variabile (literele a–f), și un indicator care presupune o analiză dezagregată pe categorii de salariați care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală (lit. g).

Mecanismul de raportare adoptat. Calculul centralizat pentru indicatorii lit. a–f

Directiva prevede expres, la articolul 9 alineatul (8), posibilitatea ca statele membre să calculeze singure indicatorii de la literele a)–f), valorificând datele administrative furnizate deja de angajatori autorităților fiscale sau de asigurări sociale. Această opțiune a fost concepută pentru a reduce sarcina administrativă asupra angajatorilor, în special a întreprinderilor mici și mijlocii.

Proiectul de lege valorifică integral această opțiune. Indicatorii a)–f) nu sunt raportați de angajator ca atare, ci sunt calculați și publicați de Inspectoratul de Stat al Muncii pe baza datelor

administrative deja disponibile, respectiv datele transmise de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale.

Angajatorul rămâne responsabil exclusiv pentru corectitudinea datelor primare pe care le transmite în cadrul fluxurilor administrative existente, fără nicio obligație de calcul sau raportare separată a indicatorilor derivați.

Obligația specifică angajatorului pentru indicatorul g)

Indicatorul prevăzut la litera g), diferența de remunerare pe categorii de salariați, nu poate fi generat exclusiv din datele administrative existente, întrucât presupune cunoașterea categoriei interne în care angajatorul a încadrat fiecare salariat, pe criteriul muncii egale sau al muncii de valoare egală. Această informație este specifică fiecărui angajator și nu există în niciun registru de stat.

Din această rațiune, proiectul instituie o obligație distinctă, angajatorul atribuie fiecărui salariat o categorie internă, bazată pe criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, stabilită pe baza sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor propriu unității, și pune această informație la dispoziția autorității competente prin mecanismele stabilite de actele normative subsecvente.

Categoriile sunt specifice fiecărui angajator și nu constituie o clasificare sau nomenclatură națională uniformă. Pe baza acestor date combinate cu datele administrative de remunerare, Inspectoratul de Stat al Muncii calculează indicatorul prevăzut la lit. g), care reflectă diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin în cadrul fiecărei categorii de salariați declarate de angajator. Spre deosebire de indicatorii prevăzuți la lit. a)–f), care sunt publicați într-un mod accesibil și comparabil, indicatorul prevăzut la lit. g) este utilizat în special pentru informarea salariaților, a reprezentanților acestora și a autorităților competente, precum și pentru declanșarea, după caz, a evaluării comune a remunerațiilor.

Această divizare a obligațiilor urmărește trei obiective complementare: (i) asigurarea transpunerii integrale și conforme a articolului 9 din Directivă; (ii) evitarea instituirii unui mecanism de raportare nou și separat acolo unde statul deține deja datele necesare; și (iii) plasarea în sarcina angajatorului exclusiv a obligației pe care statul nu o poate substitui, categorisirea internă a salariaților.

Modalitatea tehnică de colectare și transmitere a datelor privind categoriile interne nu este stabilită prin lege, ci este delegată actelor normative ale autorităților competente, elaborate după consultarea autorității responsabile de guvernarea electronică și a administratorilor sistemelor informaționale relevante. Această flexibilitate permite definitivarea soluției tehnice în funcție de arhitectura sistemelor existente, fără blocarea prin lege a unei opțiuni tehnice înainte ca aceasta să fie validată de instituțiile responsabile.

Termenele de calcul și publicare a indicatorilor

Obligațiile de colectare a ISM se aplică gradual, în funcție de dimensiunea angajatorului:

- angajatorii cu cel puțin 250 de salariați: anual, începând cu 7 iunie 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent;
- angajatorii cu 150–249 de salariați: o dată la trei ani, începând cu 7 iunie 2028;

- angajatorii cu 100–149 de salariați: o dată la trei ani, începând cu 7 iunie 2031.

Angajatorii cu mai puțin de 100 de salariați pot furniza voluntar informațiile privind categoriile interne, fără a face obiectul obligațiilor de raportare.

Abordarea etapizată are ca obiectiv asigurarea unui interval adecvat pentru angajatori în vederea dezvoltării sistemelor interne de evaluare a valorii muncii și de clasificare a funcțiilor, precum și pentru consolidarea capacităților tehnice ale Inspectoratului de Stat al Muncii de colectare și procesare a datelor administrative.

iv. Evaluarea comună a remunerațiilor

Proiectul de lege introduce obligația angajatorilor de a efectua, în cooperare cu reprezentanții salariaților, o evaluare comună a remunerațiilor în cazul atestării anumitor diferențe de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin care nu sunt justificate prin criterii obiective, neutre din punct de vedere al genului. Evaluarea comună a remunerațiilor se va efectua în condițiile stabilite de Codul muncii și de actele normative subsecvente aplicabile.

Totuși, în ceea ce privește efectuarea evaluării comune a remunerațiilor, se propune instituirea unui mecanism de aplicare graduală a acestora. Astfel, se prevede intrarea în vigoare a obligațiilor corespunzătoare în anul 2028, respectiv într-un termen de un an de la data intrării în vigoare a legii.

Abordarea etapizată a introducerii acestor obligații are ca obiectiv asigurarea unui interval de timp adecvat pentru angajatori, necesar în vederea dezvoltării și implementării mecanismelor interne relevante, inclusiv a sistemelor de evaluare a valorii muncii și de clasificare a funcțiilor, care să permită stabilirea unor niveluri de salarizare conforme principiului egalității de remunerare.

Totodată, această perioadă tranzitorie este justificată de necesitatea consolidării capacităților instituționale ale Inspectoratului de Stat al Muncii, inclusiv prin instituirea și operaționalizarea structurilor și instrumentelor necesare pentru monitorizarea efectivă a respectării obligațiilor angajatorilor în acest domeniu.

v. Reglementarea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor

Se introduc cerințe privind utilizarea unor criterii obiective și neutre din punct de vedere al genului în evaluarea muncii și stabilirea sistemelor de salarizare. De asemenea, se prevede coordonarea de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale a elaborării unei metodologii orientative pentru evaluarea și compararea valorii muncii, care va fi pusă la dispoziția angajatorilor pentru aplicarea criteriilor obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului.

vi. Consolidarea mecanismelor de protecție juridică și acces la justiție

Se introduc norme privind sarcina probei în cazurile de discriminare salarială, precum și dreptul la despăgubiri echivalente cu suma pe care salariatul ar fi primit-o în absența încălcării dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.

vii. Consolidarea rolului autorităților competente

Se completează atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii, precum și ale Consiliului pentru Egalitate în ceea ce privește:

- colectarea și publicarea datelor privind diferențele de remunerare;

- monitorizarea respectării obligațiilor de a furniza salariaților, reprezentanților salariaților și Inspectoratului de Stat al Muncii informațiile privind remunerația salariaților
- supravegherea implementării măsurilor corective.

viii. Introducerea mecanismelor de sancționare

Se propune completarea Codului Contravențional, pentru a asigura respectarea obligațiilor privind transparența salarială și remedierea diferențelor de remunerare.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Au fost analizate următoarele opțiuni alternative:

(1) Menținerea cadrului normativ actual, fără intervenții legislative suplimentare în materia transparenței salariale și a egalității de remunerare.

Această opțiune nu a fost reținută, întrucât ar perpetua deficiențele identificate în cadrul normativ actual, inclusiv lipsa unor mecanisme clare de transparență salarială, acces limitat al salariaților la informații comparative privind remunerarea, lipsa unui mecanism funcțional de monitorizare a diferențelor de remunerare și dificultăți practice de probare a discriminării salariale. Totodată, menținerea cadrului normativ actual ar conduce la neîndeplinirea angajamentelor asumate de Republica Moldova privind alinierea la acquis-ul Uniunii Europene, inclusiv transpunerea Directivei (UE) 2023/970.

(2) Introducerea exclusiv voluntară a măsurilor de transparență salarială.

Această opțiune ar presupune promovarea unor bune practici la nivelul angajatorilor, fără instituirea unor obligații legale imperative. Opțiunea nu a fost reținută, întrucât măsurile voluntare nu asigură o aplicare uniformă și previzibilă a principiului egalității de remunerare și nu oferă salariaților garanții suficiente privind accesul la informații, remedierea diferențelor nejustificate și protecția efectivă a drepturilor lor. Caracterul voluntar ar conduce la o aplicare fragmentară, dependentă de capacitatea și disponibilitatea fiecărui angajator.

(3) Instituirea unei obligații directe a angajatorilor de a calcula și raporta toți indicatorii prevăzuți de art. 9 din Directiva (UE) 2023/970.

Această opțiune ar transpune formal obligațiile de raportare printr-un mecanism clasic, în care angajatorii ar calcula și transmite periodic toți indicatorii privind diferențele de remunerare. Opțiunea nu a fost reținută integral, întrucât ar genera o sarcină administrativă semnificativă pentru angajatori, în special pentru întreprinderile mijlocii, și ar presupune dezvoltarea unor capacități tehnice și metodologice la nivelul fiecărei unități. În același timp, art. 9 alin. (8) din Directivă permite statelor să compileze indicatorii prevăzuți la lit. a)–f) pe baza datelor administrative deja furnizate autorităților fiscale sau de asigurări sociale. Prin urmare, proiectul valorifică această opțiune pentru a reduce sarcina administrativă asupra angajatorilor.

(4) Instituirea unei clasificări naționale uniforme a categoriilor de salariați pentru aplicarea indicatorului prevăzut la art. 9 alin. (1) lit. g) din Directivă.

Această opțiune nu a fost reținută, întrucât noțiunea de categorie de salariați presupune identificarea salariaților care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală în cadrul fiecărui angajator, pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului. O clasificare națională uniformă nu ar putea reflecta suficient de precis structura funcțiilor, responsabilitățile, condițiile de muncă și sistemele de remunerare specifice fiecărei unități. Din această rațiune, proiectul stabilește că angajatorul atribuie fiecărui salariat o categorie internă, fără constituirea unei nomenclaturi naționale uniforme.

(5) Desemnarea unei alte autorități publice în calitate de autoritate principală de monitorizare.

În procesul de elaborare au fost analizate mai multe opțiuni instituționale, inclusiv implicarea Biroului Național de Statistică, Casei Naționale de Asigurări Sociale, Consiliului pentru Egalitate și Inspectoratului de Stat al Muncii.

Opțiunea reținută este desemnarea Inspectoratului de Stat al Muncii drept autoritate competentă responsabilă de monitorizarea și sprijinirea punerii în aplicare a noilor dispoziții, având în vedere mandatul său în domeniul relațiilor de muncă, atribuțiile de control și capacitatea de a interacționa direct cu angajatorii. Consiliul pentru Egalitate își păstrează rolul specific în examinarea aspectelor ce țin de discriminare și promovarea egalității.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Autorități și instituții afectate:

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru Egalitate, Ministerul Finanțelor, sistemul judiciar.

Impactul se materializează după cum urmează:

(i) Legislativ și administrativ - necesitatea elaborării și adoptării actelor normative subsecvente (hotărâri de Guvern, ordine ministeriale, metodologii), inclusiv:

- Metodologia pentru evaluarea și compararea valorii muncii evaluării comune a remunerațiilor;
- ghiduri privind aplicarea criteriilor obiective și neutre de evaluare a muncii;

Totodată:

- Inspectoratul de Stat al Muncii va exercita rolul de autoritate competentă pentru recepționarea și colectarea rezultatelor evaluării comune a remunerației;
- Consiliul pentru Egalitate își va consolida rolul în examinarea și soluționarea cazurilor ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, inclusiv prin activități de informare, prevenire și combatere a discriminării.

În acest context, va fi necesară instruirea personalului din cadrul autorităților competente, precum și dezvoltarea unor mecanisme operaționale interne adecvate. De asemenea, se impune instituirea sau consolidarea unor structuri dedicate în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii, responsabile, în principal, de:

- colectarea și gestionarea informațiilor privind rezultatele evaluării comune a remunerației;
- monitorizarea conformării cu obligațiile legale;
- acordarea de suport și îndrumare angajatorilor;
- agregarea și analizarea datelor privind diferențele de remunerare și litigiile aferente.

(ii) Supraveghere și control - consolidarea capacității Inspectoratului de Stat al Muncii și a Consiliului pentru Egalitate de a:

- analiza rezultatele evaluării comune a remunerației;
- verifica implementarea măsurilor corective.

Va fi necesară dezvoltarea unor instrumente și metodologii interne de lucru, specifice de control și analiză a datelor. În acest scop, va fi necesară instruirea angajaților acestor autorități, în privința atribuțiilor și modului de realizare a acestora, în domeniul respectării principiului de remunerare egală.

(iii) Litigii – posibilitatea creșterii numărului de litigii în materia discriminării salariale, ca urmare a creșterii transparenței salariale și facilitării accesului la probe pentru salariați. Aceasta poate genera o presiune suplimentară asupra sistemului judiciar, în special în faza inițială de implementare a prevederilor proiectului de lege.

(iv) Venituri fiscale - creșterea potențială a veniturilor bugetare, ca urmare a:

- majorării veniturilor salariale pentru anumite categorii de salariați;
- creșterii contribuțiilor la bugetul asigurărilor sociale și medicale;
- reducerii practicilor salariale neconforme în materie de discrepante salariale.

Beneficii:

- îmbunătățirea respectării drepturilor salariaților și a principiului egalității de remunerare;
- creșterea transparenței și a încrederii în piața muncii;
- consolidarea capacității instituționale de monitorizare și control;
- creșterea veniturilor fiscale și a contribuțiilor sociale;
- alinierea la standardele Uniunii Europene și a obligațiilor Republicii Moldova asumate în procesul aderării.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Implementarea proiectului poate genera costuri administrative și tehnice pentru autoritățile publice implicate, însă proiectul nu instituie prestații financiare noi și nu presupune, prin el însuși, majorarea directă a cheltuielilor bugetare sub forma unor plăți către salariați sau angajatori.

Principalele costuri publice pot viza:

- ajustarea cadrului normativ secundar și elaborarea actelor necesare pentru aplicarea noilor mecanisme;
- dezvoltarea sau adaptarea fluxurilor de date existente, în cooperare cu autoritățile responsabile de sistemele informaționale relevante;
- dezvoltarea capacităților Inspectoratului de Stat al Muncii de analiză, prelucrare și publicare a indicatorilor privind diferențele de remunerare;
- instruirea personalului Inspectoratului de Stat al Muncii, al Consiliului pentru Egalitate și al altor autorități implicate;
- elaborarea de ghiduri, instrumente orientative și materiale de informare pentru angajatori și salariați;
- costuri administrative aferente monitorizării, examinării solicitărilor de clarificare și gestionării rapoartelor privind evaluarea comună a remunerațiilor.

Costurile exacte vor depinde de soluția tehnică ce va fi stabilită pentru valorificarea datelor administrative existente și pentru transmiterea informațiilor privind categoriile interne de salariați. Întrucât proiectul valorifică datele furnizate deja de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale, impactul financiar este estimat ca fiind mai redus decât în cazul instituirii unei platforme noi și separate de raportare.

O parte importantă a costurilor poate fi acoperită prin utilizarea infrastructurii administrative și informaționale existente, precum și prin integrarea graduală a noilor cerințe în procesele curente ale autorităților competente. Eventualele costuri suplimentare de dezvoltare tehnică urmează a fi evaluate în etapa elaborării actelor normative subsecvente și a soluției tehnice agreeate cu autoritățile responsabile de guvernarea electronică și administratorii sistemelor informaționale relevante.

Pe termen mediu, proiectul poate genera efecte pozitive indirecte asupra veniturilor bugetare, prin reducerea practicilor salariale neconforme, creșterea transparenței veniturilor salariale și, după caz, majorarea contribuțiilor sociale și medicale aferente remunerațiilor ajustate ca urmare a eliminării diferențelor nejustificate.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Impactul asupra sectorului privat este redus prin opțiunea de a utiliza datele administrative existente pentru calcularea indicatorilor prevăzuți la art. 128² alin. (4) lit. a)–f) din Codul muncii. Angajatorii cu cel puțin 100 de salariați nu vor avea obligația de a calcula sau raporta separat acești indicatori, aceștia urmând a fi calculați și publicați de Inspectoratul de Stat al Muncii pe baza datelor administrative furnizate de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente.

Sarcina administrativă directă a angajatorilor vizați constă, în principal, în atribuirea fiecărui salariat unei categorii interne, pe baza criteriului muncii egale sau al muncii de valoare egală, actualizarea acestei categorii atunci când situația salariatului se modifică în mod relevant și transmiterea acestei informații prin mecanismele stabilite prin actele normative subsecvente.

Pentru a facilita aplicarea acestor cerințe, Ministerul Muncii și Protecției Sociale lucrează, în cooperare cu Organizația Internațională a Muncii, la elaborarea unei metodologii de evaluare și comparare a valorii muncii. Aceasta va fi pusă la dispoziția angajatorilor cu titlu orientativ, ca instrument practic de sprijin pentru companiile care doresc să preia sau să adapteze o metodologie existentă. Utilizarea acestei metodologii nu va avea caracter obligatoriu, angajatorii păstrând libertatea de a utiliza și alte metodologii sau instrumente proprii, cu condiția ca acestea să se bazeze pe criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului.

Această abordare reduce semnificativ costurile de conformare față de un sistem în care angajatorii ar fi obligați să calculeze și să raporteze direct toți indicatorii prevăzuți de Directivă.

Costuri:

Angajatorii vor suporta costuri legate de:

- i. Costuri de conformare administrativă

- atribuirea, evidența și actualizarea categoriilor interne de salariați, stabilite pe baza muncii egale sau a muncii de valoare egală;
- adaptarea procedurilor interne.

ii. Costuri de ajustare a sistemelor de salarizare

Revizuirea sistemelor de evaluare a muncii și corectarea eventualelor diferențe de remunerare pot genera costuri suplimentare, inclusiv majorări salariale pentru anumite categorii de salariați.

iii. Costuri de instruire și consultanță

Angajatorii pot necesita instruirea personalului responsabil de resurse umane și, eventual, asistență de specialitate pentru implementarea noilor cerințe.

iv. Costuri potențiale legate de litigii

În faza inițială, creșterea transparenței remunerației salariale poate conduce la identificarea unor situații litigioase, cu impact financiar asupra angajatorilor.

În ansamblu, deși implementarea proiectului implică anumite costuri de conformare pentru sectorul privat, acestea sunt justificate de beneficiile economice și sociale pe termen mediu și lung, inclusiv creșterea productivității, reducerea riscurilor juridice și îmbunătățirea funcționării pieței muncii.

4.4. Impactul social

Implementarea proiectului va avea un impact social semnificativ, în special prin consolidarea protecției drepturilor salariaților și promovarea echității pe piața muncii.

Introducerea mecanismelor de transparență salarială și a dreptului la informare va permite salariaților să identifice și să conteste eventualele diferențe de remunerare nejustificate, contribuind la protejarea dreptului la remunerare egală. De asemenea, aplicarea efectivă a principiului remunerării egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală va contribui la diminuarea discrepanțelor salariale și la reducerea inegalităților economice dintre femei și bărbați.

Totodată, obligațiile de informare în procesul de recrutare și pe durata raportului de muncă vor asigura condiții mai transparente și mai previzibile, inclusiv în ceea ce privește nivelul remunerării și structura acesteia.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Implementarea proiectului implică prelucrarea datelor cu caracter personal ale salariaților, în special a informațiilor privind egalitatea de remunerare. Proiectul instituie obligația angajatorilor de a realiza prelucrarea datelor în conformitate cu legislația națională privind protecția datelor cu caracter personal, exclusiv în scopul aplicării, monitorizării și asigurării respectării principiului egalității de remunerare, fără utilizarea acestor date în alte scopuri.

Obligațiile privind protecția datelor rămân guvernate de legislația generală în materie, iar implementarea proiectului nu afectează garanțiile privind prelucrarea de către angajatori a datelor salariaților, în calitate de persoane vizate.

De asemenea, autoritățile publice cu atribuții în domeniul egalității de remunerare vor avea acces la datele relevante în limitele atribuțiilor legale.

În ansamblu, proiectul nu generează riscuri suplimentare semnificative asupra protecției datelor, cu condiția respectării cadrului legal în vigoare.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității

Proiectul are un impact direct și pozitiv asupra promovării egalității pe piața muncii, având în calitate de scop intrinsec asigurarea realizării acestor obiective. În acest sens:

- introducerea mecanismelor de transparență va contribui la identificarea și reducerea diferențelor salariale dintre salariații de sex feminin și salariații de sex masculin;
- reglementarea evaluării obiective a valorii muncii va limita efectele discriminării indirecte și ale subevaluării muncii prestate de anumite categorii de salariați;
- consolidarea accesului la justiție și la remedii va spori protecția juridică a persoanelor afectate de discriminare;
- măsurile propuse sunt în concordanță cu obiectivele naționale privind promovarea egalității și cu standardele Uniunii Europene.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu este aplicabil.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Proiectul nu generează alte impacturi negative semnificative asupra altor domenii de interes public.

Totodată, pot fi evidențiate următoarele aspecte relevante:

- a) Impact asupra mediului de afaceri și climatului investițional - creșterea transparenței și a predictibilității în relațiile de muncă contribuie la îmbunătățirea climatului investițional și la consolidarea unui mediu de afaceri bazat pe reguli clare și transparente.
- b) Impact asupra guvernantei corporative - implementarea unor sisteme transparente de salarizare și a unor criterii obiective de evaluare a muncii va contribui la îmbunătățirea practicilor de guvernare internă în cadrul întreprinderilor.
- c) Impact asupra culturii organizaționale - proiectul va încuraja adoptarea unor practici organizaționale bazate pe echitate, transparență și responsabilitate, contribuind la reducerea discriminării și la promovarea unui mediu de lucru incluziv.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Prezentul proiect de lege este compatibil și asigură 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 muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii;
- Recomandării Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

5.2. Măsurile normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Prezentul proiect de act normativ transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 privind consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii și se aliniază la Recomandarea Comisiei 2014/124/UE din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

Crearea cadrului juridic intern se va realiza inclusiv prin:

- i. Modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova, prin introducerea:
 - obligațiilor de transparență salarială;
 - dreptului salariaților la informare;
 - colectarea informațiilor privind diferențele de remunerare;
 - mecanismului de evaluare comună a remunerațiilor;
 - criteriilor obiective și neutre de evaluare a muncii.
- ii. Modificarea Legii nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, prin introducerea modificărilor la noțiunile prezente în lege (privind discriminarea directă/indirectă după criteriul de sex, hărțuirea sexuală), completarea listei de acțiuni discriminatorii din partea angajatorului;
- iii. Modificarea Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, prin introducerea definiției de discriminare intersecțională și completarea listei de acțiuni discriminatorii din partea angajatorului;
- iv. Modificarea Codului Contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008, prin introducerea prevederilor aferente încălcării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare;
- v. Consolidarea atribuțiilor autorităților competente, în special ale Inspectoratului de Stat al Muncii, în vederea monitorizării și controlului respectării noilor obligații;
- vi. Proiectul asigură transpunerea cadrului european și creează mecanismele necesare pentru aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Pentru respectarea prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul de inițiere a Proiectului de lege a fost publicat pe portalul guvernamental www.particip.gov.md și poate fi accesat la următorul link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16520.

Discuții prealabile asupra inițiativei de transpunere a Directivei (UE) 2023/970 au fost organizate la sediul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, la data de 08 mai 2026, la care au participat reprezentanți ai autorităților publice, ai partenerilor sociali și ai mediului de afaceri ([link](#)), urmând ulterior mai multe runde de consultări interinstituționale,

- **la 20 mai 2026** a avut loc o ședință de consultare a proiectului de lege cu reprezentanții Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova și ai Asociației Tehnologiilor Informaționale și Comunicațiilor (ATIC), în cadrul căreia au fost examinate propunerile formulate asupra proiectului;
- **la 22 mai 2026** proiectul de lege a fost discutat în cadrul unei ședințe de lucru cu reprezentanții Biroului Național de Statistică, fiind analizate aspectele ce țin de

indicatorii statistici și mecanismele de colectare a datelor necesare aplicării prevederilor directivei;

- **la 26 mai 2026** a fost organizată o ședință interinstituțională cu participarea reprezentanților Ministerului Finanțelor, Serviciului Fiscal de Stat și Casei Naționale de Asigurări Sociale, în cadrul căreia au fost examinate aspectele tehnice privind implementarea mecanismelor de raportare a diferențelor de remunerare între femei și bărbați, inclusiv posibilitățile de utilizare și adaptare a sistemelor informaționale și a datelor administrative disponibile.
- **la 30 iunie 2026** au avut loc discuții tehnice cu reprezentanții Ministerului Finanțelor, Serviciului Fiscal de Stat, Agenției de Guvernare Electronică (e-Government/eGov Moldova) și Centrului de Tehnologii Informaționale în Finanțe,

Totodată, proiectul urmează să parcurgă etapa de avizare interinstituțională și consultare publică, conform procedurilor prevăzute de legislația în vigoare, iar obiecțiile și propunerile recepționate vor fi examinate și reflectate, după caz, în versiunea finală a proiectului.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul va fi supus avizării, expertizei anticorupție și expertizei juridice. Concluziile rezultate din procesele de avizare și de expertizare vor fi incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor la proiect.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege se încorporează în cadrul normativ în vigoare și urmărește ajustarea acestuia în conformitate cu prevederile Directivei (UE) 2023/970.

Se propune modificarea și completarea următoarelor acte normative:

- i. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, prin introducerea normelor privind transparența salarială, dreptul la informare și evaluarea comună a remunerațiilor;
- ii. Legii nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;
- iii. Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității;
- iv. Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002;
- v. Codului Contravențional al Republicii Moldova nr. 21/2008;
- vi. Legii nr. 140 din 10.02.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii;

Proiectul prevede ca legea să intre în vigoare la 1 ianuarie 2027. Prima calculare și publicare a indicatorilor privind diferențele de remunerare pentru angajatorii cu cel puțin 150 de salariați urmează să fie realizată până la data de 7 iunie 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent.

Pentru angajatorii cu 100–149 de salariați, mecanismul se va aplica începând cu anul 2031, în conformitate cu abordarea graduală prevăzută de Directiva (UE) 2023/970.

Obligația de transmitere către Comisia Europeană a datelor prevăzute de Directivă va deveni aplicabilă de la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

Actele normative subsecvente și ajustările tehnice necesare pentru aplicarea mecanismului de colectare, transmitere, prelucrare și calculare a datelor vor fi elaborate de autoritățile competente, în coordonare cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale, autoritatea responsabilă de guvernarea electronică și administratorii sistemelor informaționale relevante.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Pentru aplicarea eficientă a noilor prevederi, sunt necesare măsuri coordonate, cu implicarea autorităților competente, a angajatorilor, a reprezentanților salariaților, a partenerilor sociali și a societății civile, după cum urmează:

- instruirea personalului autorităților competente, în special al Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliului pentru Egalitate cu privire la noile obligații privind transparența salarială;
- dezvoltarea și implementarea mecanismelor de colectare, analiză, inclusiv elaborarea instrumentelor și procedurilor necesare pentru monitorizarea diferențelor de remunerare;
- asigurarea conformării angajatorilor, inclusiv prin adaptarea politicilor interne de salarizare, a sistemelor de evaluare a muncii și a procedurilor de gestionare a datelor;
- consolidarea activităților de control și monitorizare,
- organizarea campaniilor de informare și sensibilizare, destinate angajatorilor și salariaților, privind drepturile și obligațiile instituite, precum și beneficiile aplicării principiului egalității de remunerare;
- promovarea dialogului social, inclusiv implicarea reprezentanților salariaților în procesul de evaluare și remediere a diferențelor de remunerare.

Secretar de Stat

Mihai-Gabriel CIOBANU

Tabelul comparativ

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială)

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Articolul I. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Parlamentul adoptă prezentul cod. Prezenta lege: – transpune parțial (art. 1 alin. (1) și (2), art. 2, 3, art. 4 alin. (1), (2) și (4), art. 5 alin. (1), (2) și (5), art. 6, art. 9 alin. (2) și art. 10) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 327/9 din 5 decembrie 2008, CELEX: 32008L0104; – transpune parțial (art. 3 lit. (e) și (f), art. 8 alin. (1) și (4), art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și art. 12) Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 216/12 din 20 august 1994, CELEX: 31994L0033, astfel cum a fost modificată ultima dată prin Regulamentul (UE)	1. Clauza de armonizare se completează, după cum urmează: - transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență (Text cu relevanță pentru SEE).	Parlamentul adoptă prezentul cod. Prezenta lege: [...] - transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de

2019/1243 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019;

– transpune parțial (art. 2 pct. 1, 2, 4 și 9, art. 3, 5, 8, art. 16 lit. (b) și (c), art. 17 alin. (5) și art. 19) Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 299/9 din 18 noiembrie 2003, CELEX: 32003L0088;

– transpune parțial (art. 1 alin. (2), art. 2 lit. (a), art. 4 alin. (2) lit. (f)–(h) și (j)–(l), art. 6 alin. (2), art. 7 alin. (1) lit. (d), art. 12, 13, 17 și art. 18 alin. (1)) Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/105 din 11 iulie 2019, CELEX: 32019L1152;

– transpune parțial (art. 1 alin. (1)–(3), art. 3 pct. 3 și 5, art. 4 alin. (1) lit. (a) și (d), art. 5 alin. (1), art. 7, 9 și art. 10 alin. (1)) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 275 din 25 octombrie 2022, CELEX: 32022L2041.

remunerare între bărbați și femei prin transparență (Text cu relevanță pentru SEE).

Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: <i>diferență de gen de salarizare</i> – diferență dintre nivelurile medii de salarizare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, exprimată ca procent din nivelul mediu de salarizare a salariaților de sex masculin; <i>hărțuire sexuală</i> – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane; <i>nivel de salarizare</i> – remunerație anuală brută și remunerație orară brută corespunzătoare; <i>remunerație</i> – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată; [...]	2. Articolul 1: noțiunea „<i>diferență de gen de salarizare</i>” se redenumeste în „<i>diferența de remunerare între femei și bărbați</i>”, iar în cuprinsul definiției, cuvântul „<i>salarizare</i>” se substituie cu cuvântul „<i>remunerare</i>”. noțiunea „<i>hărțuire sexuală</i>” se completează cu următorul cuprins: „ , precum și orice tratament mai puțin favorabil bazat pe refuzul unei persoane de a accepta sau pe acceptarea de către aceasta a unui astfel de comportament, atunci când un asemenea comportament sau acțiuni rezultă din exercitarea dreptului de a primi remunerație fără nici o discriminare;” la noțiunea „<i>nivel de salarizare</i>” cuvântul „salarizare” se substituie cu cuvântul „remunerare”. noțiunea „<i>remunerație</i>” va avea următorul cuprins: „<i>remunerație</i> – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare sau compensare, precum și orice alte elemente constitutive suplimentare sau variabile ale veniturilor salariale acordate salariatului de către angajator în temeiul	Articolul 1. Noțiuni principale În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni: <i>diferență de remunerare între femei și bărbați</i> – diferență dintre nivelurile medii de salarizare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, exprimată ca procent din nivelul mediu de remunerare a salariaților de sex masculin; <i>hărțuire sexuală</i> – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane, precum și orice tratament mai puțin favorabil bazat pe refuzul unei persoane de a accepta sau pe acceptarea de către aceasta a unui astfel de comportament, atunci când un asemenea comportament sau acțiuni rezultă din exercitarea dreptului de a primi remunerație fără nici o discriminare; <i>nivel de remunerare</i> – remunerație anuală brută și remunerație orară brută corespunzătoare; <i>remunerație</i> – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), toate adaosurile, sporurile, premiile
--	--	---

	contractului individual de muncă pentru munca prestată;” articolul se completează cu 4 noțiuni noi cu următorul cuprins: ”<i>nivel median de remunerare</i> – nivelul de remunerare la care jumătate dintre salariații unui angajator câștigă mai mult și jumătate câștigă mai puțin; <i>diferență mediană de remunerare între femei și bărbați</i> - diferența dintre nivelul median de remunerare a salariaților de sex feminin și nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a salarizaților de sex masculin; <i>interval de remunerare de tip cuartilă</i> - fiecare dintre cele patru grupuri egale de salariați în care sunt împărțiți aceștia în funcție de nivelurile lor de remunerare, de la cel mai mic la cel mai mare; <i>categorie de salariați</i> – salariați care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală, grupați într-un mod nearbitrar, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al genului și nediscriminatorii, stabilite de angajator după consultarea reprezentanților salariaților, după caz.”	și alte plăți de stimulare sau compensare, precum și orice alte elemente constitutive suplimentare sau variabile ale veniturilor salariale acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată;” [...] <i>nivel median de remunerare</i> – nivelul de remunerare la care jumătate dintre salariații unui angajator câștigă mai mult și jumătate câștigă mai puțin; <i>diferență mediană de remunerare între femei și bărbați</i> - diferența dintre nivelul median de remunerare a salariaților de sex feminin și nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a salarizaților de sex masculin; <i>interval de remunerare de tip cuartilă</i> - fiecare dintre cele patru grupuri egale de salariați în care sunt împărțiți aceștia în funcție de nivelurile lor de remunerare, de la cel mai mic la cel mai mare; <i>categorie de salariați</i> – salariați care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală, grupați într-un mod nearbitrar, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al genului și nediscriminatorii, stabilite
--	---	--

		de angajator după consultarea reprezentanților salariaților, după caz.
Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului Dispozițiile prezentului cod se aplică: a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; b¹) salariaților cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor semnatare ale Acordului Schengen, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă în Republica Moldova; c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al	3. Articolul 3 se completează cu litera g) cu următorul cuprins: „g) candidaților pentru angajare, în măsura în care este relevant pentru dreptul acestora la angajare în condițiile stabilite de lege, la încheierea unui contract individual de muncă sau la stabilirea salariului fără nici o discriminare, precum și la contestarea încălcărilor drepturilor lor.”	Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului Dispozițiile prezentului cod se aplică: [...] „g) candidaților pentru angajare, în măsura în care este relevant pentru dreptul acestora la angajare în condițiile stabilite de lege, la încheierea unui contract individual de muncă sau la stabilirea salariului fără nici o discriminare, precum și la contestarea încălcărilor drepturilor lor.”

fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată; f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți de prezentul cod.		
Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: [...] f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare; [...]	4. Articolul 9 alin. (1) lit. f) se modifică și va avea următorul cuprins: ”f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile, ajutoarele materiale, precum și orice alte elemente constitutive suplimentare sau variabile ale veniturilor salariale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de remunerare;”	Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: [...] f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile, ajutoarele materiale, precum și orice alte elemente constitutive suplimentare sau variabile ale veniturilor salariale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de remunerare; [...]
Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Angajatorul este obligat: [...]	Articolul 10 alin. (2) se completează cu litera s) cu următorul cuprins: „s) să prelucreze datele cu caracter personal ale salariaților, colectate și furnizate în cadrul implementării principiului remunerării egale	Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Angajatorul este obligat: [...]

	pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare privind protecția datelor cu caracter personal, asigurând că aceste date sunt prelucrate în mod legal, exclusiv în scopul aplicării, monitorizării și asigurării respectării principiului menționat, fără a fi utilizate în alte scopuri incompatibile cu aceste obiective.”	s) să prelucrez datele cu caracter personal ale salariaților, colectate și furnizate în cadrul implementării principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare privind protecția datelor cu caracter personal, asigurând că aceste date sunt prelucrate în mod legal, exclusiv în scopul aplicării, monitorizării și asigurării respectării principiului menționat, fără a fi utilizate în alte scopuri incompatibile cu aceste obiective.
	6. Codul muncii se completează cu articolele 47¹ cu următorul cuprins: „Articolul 47¹. Transparența salarială înainte de angajare (1) Anunțurile privind ofertele de angajare, precum și denumirile funcțiilor sau ale locurilor de muncă, sunt formulate în mod neutru din punct de vedere al sexului. (2) Angajatorul are obligația de a informa candidatul la ocuparea unui loc de muncă despre nivelul inițial al remunerației sau intervalul acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective și neutre din punct de vedere al sexului, aferent funcției oferite, precum și, după caz, despre clauzele relevante ale convenției colective de muncă aplicate de angajator în legătură cu funcția respectivă. Aceste informații se furnizează prin anunțul de angajare, sau se comunică în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului de angajare, pentru a asigura negocieri informate și transparente privind remunerația. (3) Angajatorul asigură desfășurarea proceselor de angajare într-o manieră	Articolul 47¹. Transparența salarială înainte de angajare (1) Anunțurile privind ofertele de angajare, precum și denumirile funcțiilor sau ale locurilor de muncă, sunt formulate în mod neutru din punct de vedere al sexului. (2) Angajatorul are obligația de a informa candidatul la ocuparea unui loc de muncă despre nivelul inițial al remunerației sau intervalul acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective și neutre din punct de vedere al sexului, aferent funcției oferite, precum și, după caz, despre clauzele relevante ale convenției colective de muncă aplicate de angajator în legătură cu funcția respectivă. Aceste informații se furnizează prin anunțul de angajare, sau se comunică în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului de angajare, pentru a asigura negocieri informate și transparente privind remunerația. (3) Angajatorul asigură desfășurarea proceselor de angajare într-o manieră

	nediscriminatorie, astfel încât acestea să nu aducă atingere dreptului la egalitatea de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, precum și drepturilor la informare ale persoanelor cu dizabilități. (4) Angajatorului îi este interzis să solicite sau să pretindă candidaților care aplică pentru o ofertă de angajare orice informații privind istoricul salarial aferent raporturilor de muncă curente sau anterioare.”	nediscriminatorie, astfel încât acestea să nu aducă atingere dreptului la egalitatea de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, precum și drepturilor la informare ale persoanelor cu dizabilități. (4) Angajatorului îi este interzis să solicite sau să pretindă candidaților care aplică pentru o ofertă de angajare orice informații privind istoricul salarial aferent raporturilor de muncă curente sau anterioare.
Articolul 91. Cerințele generale privind prelucrarea datelor personale ale salariatului și garanțiile referitoare la protecția lor În scopul asigurării drepturilor și libertăților omului și cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale salariatului, angajatorul și reprezentanții lui sunt obligați să respecte următoarele cerințe: [...]	7. Articolul 91 se completează cu litera k) cu următorul cuprins: „k) angajatorul prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în procesul implementării principiului remunerării egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, cu respectarea Legii privind protecția datelor cu caracter personal nr. 195/2024.”	Articolul 91. Cerințele generale privind prelucrarea datelor personale ale salariatului și garanțiile referitoare la protecția lor În scopul asigurării drepturilor și libertăților omului și cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale salariatului, angajatorul și reprezentanții lui sunt obligați să respecte următoarele cerințe: [...] k) angajatorul prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în procesul implementării principiului remunerării egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, cu respectarea Legii privind protecția datelor cu caracter personal nr. 195/2024.
Articolul 128. Salariul [...] (2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate.	Articolul 128 la alineatul (2³) textul „diferența de gen de salarizare” se substituie cu textul „diferența de remunerare între femei și bărbați”; alineatul (2⁴) va avea următorul cuprins: „(2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația	Articolul 128. Salariul [...] (2³) Angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de

(3) Salariul este confidențial și garantat.	privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de remunerare, inclusiv criteriile aplicabile pentru determinarea evoluției remunerației în unitate. Angajatorii care au sub 50 de salariați sunt exonerati de obligația informării salariaților cu privire la criteriile aplicate la determinarea evoluției remunerației.” se completează cu alineatele (2⁵)-(2⁸) cu următorul cuprins: „(2⁵) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor utilizat de angajator pentru stabilirea nivelurilor de remunerare în unitate se aprobă de către angajator, după consultarea cu organul sindical sau cu reprezentanții salariaților, în cazul în care aceștia au fost aleși, cu respectarea dispozițiilor prevăzute la alin. (2⁶), precum și a prevederilor prezentului Cod. Angajatorii stabilesc în mod individual sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor aplicabil în cadrul unității, ținând seama de specificul activității, structura organizatorică și necesitățile proprii. Ministerul Muncii și Protecției Sociale elaborează și pune la dispoziția angajatorilor Metodologia pentru evaluarea și compararea valorii muncii, care are caracter orientativ și constituie un instrument de referință și sprijin pentru elaborarea, aplicarea sau revizuirea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor.	remunerare între femei și bărbați pe categorii de salariați și de funcții. (2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de remunerare, inclusiv criteriile aplicabile pentru determinarea evoluției remunerației în unitate. Angajatorii care au sub 50 de salariați sunt exonerati de obligația informării salariaților cu privire la criteriile aplicate la determinarea evoluției remunerației. „(2⁵) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor utilizat de angajator pentru stabilirea nivelurilor de remunerare în unitate se aprobă de către angajator, după consultarea cu organul sindical sau cu reprezentanții salariaților, în cazul în care aceștia au fost aleși, cu respectarea dispozițiilor prevăzute la alin. (2⁶), precum și a prevederilor prezentului Cod. Angajatorii stabilesc în mod individual sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor aplicabil în cadrul unității, ținând seama de specificul activității, structura organizatorică și necesitățile proprii. Ministerul Muncii și Protecției Sociale elaborează și pune la dispoziția angajatorilor Metodologia pentru
--	---	---

	(2⁶) Criteriile aplicabile sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor includ, fără a se limita la acestea, criteriile prevăzute la art. 128 alin. (2²) precum și alte criterii relevante, în funcție de specificul funcției sau al activității desfășurate, aplicate în mod obiectiv, neutru din punctul de vedere al sexului și fără nicio formă de discriminare. (2⁷) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor stabilește categoriile de salariați și, pentru fiecare dintre acestea, formele de salarizare, cuantumul sau intervalele de salarizare (minim și maxim), temeiurile și procedura de acordare a plăților suplimentare (salariul suplimentar, precum și alte plăți de stimulare și compensare), și a altor componente complementare sau variabile ale remunerației, după caz, precum și procedura de majorare a salariilor. Angajatorii care au sub 50 de salariați sunt exonerati de obligația de a include procedura de majorare a salariilor în sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor . Elementele constitutive ale remunerației prevăzute la prezentul alineat se iau în considerare la evaluarea respectării de către angajator a principiului egalității de remunerare între salariații de sex feminin și salariații de sex masculin pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, la furnizarea informațiilor către salariați, la raportarea diferențelor de remunerare, precum și,	evaluarea și compararea valorii muncii, care are caracter orientativ și constituie un instrument de referință și sprijin pentru elaborarea, aplicarea sau revizuirea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor. (2⁶) Criteriile aplicabile sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor includ, fără a se limita la acestea, criteriile prevăzute la art. 128 alin. (2²) precum și alte criterii relevante, în funcție de specificul funcției sau al activității desfășurate, aplicate în mod obiectiv, neutru din punctul de vedere al sexului și fără nicio formă de discriminare. (2⁷) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor stabilește categoriile de salariați și, pentru fiecare dintre acestea, formele de salarizare, cuantumul sau intervalele de salarizare (minim și maxim), temeiurile și procedura de acordare a plăților suplimentare (salariul suplimentar, precum și alte plăți de stimulare și compensare), și a altor componente complementare sau variabile ale remunerației, după caz, precum și procedura de majorare a salariilor. Angajatorii care au sub 50 de salariați sunt exonerati de obligația de a include procedura de majorare a
--	---	--

	după caz, la efectuarea evaluării comune a remunerațiilor, în condițiile prezentului Cod. (2⁸) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor se fixează în contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, precum și prin alte acte normative interne cu caracter obligatoriu, aplicabile la nivel de unitate”.	salariilor în sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor . Elementele constitutive ale remunerației prevăzute la prezentul alineat se iau în considerare la evaluarea respectării de către angajator a principiului egalității de remunerare între salariații de sex feminin și salariații de sex masculin pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, la furnizarea informațiilor către salariați, la raportarea diferențelor de remunerare, precum și, după caz, la efectuarea evaluării comune a remunerațiilor, în condițiile prezentului Cod. (2⁸) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor se fixează în contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, precum și prin alte acte normative interne cu caracter obligatoriu, aplicabile la nivel de unitate.
	Codul muncii se completează cu articolele 128¹, 128², 128³ și 129¹ cu următorul cuprins: „Articolul 128¹ . Dreptul salariatului la informare cu privire la remunerarea egală (1) La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să furnizeze în scris informații privind cuantumul salariului acestuia, precum și date privind nivelurile medii de remunerare defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. Informația se prezintă	Articolul 128¹ . Dreptul salariatului la informare cu privire la remunerarea egală (1) La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să furnizeze în scris informații privind cuantumul salariului acestuia, precum și date privind nivelurile medii de remunerare defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. Informația se prezintă salariatului în scris în termen rezonabil, care nu poate depăși

salariatului în scris în termen rezonabil, care nu poate depăși 2 luni de la data recepționării cererii de către angajator.

(2) Salariatul are dreptul de a primi informațiile prevăzute la alin. (1) personal, sau prin intermediul reprezentanților salariaților. În cazul în care informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, salariatul sau reprezentanții salariaților, după caz, are dreptul de a solicita, într-un mod rezonabil, explicații suplimentare.

(3) Angajatorul are obligația de a informa anual salariații cu privire la dreptul acestora de a primi informațiile prevăzute la alineatul (1), precum și cu privire la modalitatea de exercitare a acestui drept.

(4) În cazul în care furnizarea către un salariat a informațiilor prevăzute la alineatul (1) ar conduce, direct sau indirect, la identificarea unui alt salariat, evaluarea respectării de către angajator a principiului egalității de remunerare se efectuează de către reprezentanții salariaților, sau după caz, de către Consiliul pentru Egalitate sau Inspectoratul de Stat al Muncii în temeiul cererii depuse de salariat, care informează salariatul solicitant cu privire la rezultatul acestei evaluări.

(5) Angajatorul poate solicita salariatului să nu utilizeze informațiile prevăzute la alineatul (1) în alte scopuri decât exercitarea dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, cu excepția informațiilor referitoare la propria remunerație a salariatului. Această prevedere nu împiedică salariații să își divulge remunerația în scopul asigurării respectării principiului remunerării egale. Orice clauze contractuale de confidențialitate care împiedică

2 luni de la data recepționării cererii de către angajator.

(2) Salariatul are dreptul de a primi informațiile prevăzute la alin. (1) personal, sau prin intermediul reprezentanților salariaților. În cazul în care informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, salariatul sau reprezentanții salariaților, după caz, are dreptul de a solicita, într-un mod rezonabil, explicații suplimentare.

(3) Angajatorul are obligația de a informa anual salariații cu privire la dreptul acestora de a primi informațiile prevăzute la alineatul (1), precum și cu privire la modalitatea de exercitare a acestui drept.

(4) În cazul în care furnizarea către un salariat a informațiilor prevăzute la alineatul (1) ar conduce, direct sau indirect, la identificarea unui alt salariat, evaluarea respectării de către angajator a principiului egalității de remunerare se efectuează de către reprezentanții salariaților, sau după caz, de către Consiliul pentru Egalitate sau Inspectoratul de Stat al Muncii în temeiul cererii depuse de salariat, care informează salariatul solicitant cu privire la rezultatul acestei evaluări.

(5) Angajatorul poate solicita salariatului să nu utilizeze informațiile prevăzute la alineatul (1) în alte scopuri decât exercitarea dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, cu excepția informațiilor referitoare la propria remunerație a salariatului. Această prevedere nu împiedică salariații să își divulge

	divulgarea remunerației în scopul aplicării principiului remunerării egale sunt nule de drept. (6) Informațiile furnizate salariaților cu dizabilități se vor asigura într-un format accesibil acestora, adaptat nevoilor specifice ale acestora.	remunerația în scopul asigurării respectării principiului remunerării egale. Orice clauze contractuale de confidențialitate care împiedică divulgarea remunerației în scopul aplicării principiului remunerării egale sunt nule de drept. (6) Informațiile furnizate salariaților cu dizabilități se vor asigura într-un format accesibil acestora, adaptat nevoilor specifice ale acestora.
	„Articolul 128². Raportarea privind diferențele de remunerare (1) La cererea scrisă a salariaților și/sau a reprezentanților salariaților, transmisă inclusiv prin mijloace electronice, angajatorul furnizează informații privind diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, defalcată pe categorii de salariați și pe componente ale remunerației, inclusiv salariul de bază și orice componente suplimentare sau variabile. Informațiile se furnizează în formă scrisă, inclusiv prin mijloace electronice, în termen de cel mult 2 luni de la data recepționării cererii. (2) Angajatorii cu cel puțin 100 de salariați fac obiectul obligațiilor prevăzute de prezentul articol, cu respectarea termenelor stabilite la alineatul (5). (3) Indicatorii prevăzuți la alineatul (4) literele a)–f) se calculează, compilează și se publică de Inspectoratul de Stat al Muncii pe baza datelor administrative furnizate de angajatori autorităților	„Articolul 128². Raportarea privind diferențele de remunerare (1) La cererea scrisă a salariaților și/sau a reprezentanților salariaților, transmisă inclusiv prin mijloace electronice, angajatorul furnizează informații privind diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, defalcată pe categorii de salariați și pe componente ale remunerației, inclusiv salariul de bază și orice componente suplimentare sau variabile. Informațiile se furnizează în formă scrisă, inclusiv prin mijloace electronice, în termen de cel mult 2 luni de la data recepționării cererii. (2) Angajatorii cu cel puțin 100 de salariați fac obiectul obligațiilor prevăzute de prezentul articol, cu respectarea termenelor stabilite la alineatul (5). (3) Indicatorii prevăzuți la alineatul (4) literele a)–f) se calculează, compilează și se publică de Inspectoratul de Stat al Muncii pe

	fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente. (4) Indicatorii vizați de prezentul articol sunt: a) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin; b) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin la nivelul componentelor suplimentare sau variabile ale remunerației; c) diferența mediană de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin; d) diferența mediană de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin la nivelul componentelor suplimentare sau variabile ale remunerației; e) proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin care beneficiază de componente suplimentare sau variabile ale remunerației; f) proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare interval de remunerare de tip cuartilă; g) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin pe categorii de salariați, defalcată în funcție de salariul de bază și de componentele	baza datelor administrative furnizate de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente. (4) Indicatorii vizați de prezentul articol sunt: h) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin; i) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin la nivelul componentelor suplimentare sau variabile ale remunerației; j) diferența mediană de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin; k) diferența mediană de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin la nivelul componentelor suplimentare sau variabile ale remunerației; l) proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin care beneficiază de componente suplimentare sau variabile ale remunerației; m) proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin din
--	---	---

	suplimentare sau variabile ale remunerației. (5) Indicatorii prevăzuți la alineatul (4) lit. a)-f) se calculează, compilează și se publică de Inspectoratul de Stat al Muncii cu respectarea următoarelor termene: a) angajatorii cu cel puțin 250 de salariați: anual, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent; b) angajatorii cu 150–249 de salariați: o dată la trei ani, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent; c) angajatorii cu 100–149 de salariați: o dată la trei ani, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2031, pentru datele aferente anului calendaristic precedent. (6) În scopul calculării indicatorului prevăzut la alineatul (4) litera g), angajatorul este obligat: a) să atribuie fiecărui salariat o categorie internă, stabilită de angajator pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, care reflectă încadrarea salariatului în aceeași muncă sau în muncă de valoare egală în cadrul	fiecare interval de remunerare de tip cuartilă; n) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin pe categorii de salariați, defalcată în funcție de salariul de bază și de componentele suplimentare sau variabile ale remunerației. (5) Indicatorii prevăzuți la alineatul (4) lit. a)-f) se calculează, compilează și se publică de Inspectoratul de Stat al Muncii cu respectarea următoarelor termene: d) angajatorii cu cel puțin 250 de salariați: anual, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent; e) angajatorii cu 150–249 de salariați: o dată la trei ani, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent; f) angajatorii cu 100–149 de salariați: o dată la trei ani, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2031, pentru datele aferente anului calendaristic precedent.
--	--	---

	unității, în conformitate cu sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor prevăzut la articolul 128 alin. (2⁷); b) să actualizeze atribuirea categoriei ori de câte ori situația salariatului se modifică în mod relevant; c) să pună la dispoziția autorității competente informațiile privind categoria atribuită fiecărui salariat, prin mecanismele stabilite în conformitate cu alineatul (7). (7) Modalitatea tehnică de colectare, transmitere și actualizare a datelor privind categoriile interne prevăzute la alineatul (6), inclusiv fluxurile de date și sistemele informaționale utilizate în acest scop, se stabilește prin actele normative ale autorităților competente, după consultarea autorității responsabile de guvernarea electronică și a administratorilor sistemelor informaționale relevante. (8) Pe baza informațiilor privind categoriile transmise de angajator potrivit alineatelor (6) și (7) și a datelor administrative disponibile, Inspectoratul de Stat al Muncii calculează indicatorul compilat prevăzut la alineatul (4) litera g). Termenele de calcul corespund celor stabilite la alineatul (5). (9) Angajatorul confirmă corectitudinea datelor transmise în temeiul prezentului articol,	(6) În scopul calculării indicatorului prevăzut la alineatul (4) litera g), angajatorul este obligat: d) să atribuie fiecărui salariat o categorie internă, stabilită de angajator pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, care reflectă încadrarea salariatului în aceeași muncă sau în muncă de valoare egală în cadrul unității, în conformitate cu sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor prevăzut la articolul 128 alin. (2⁷); e) să actualizeze atribuirea categoriei ori de câte ori situația salariatului se modifică în mod relevant; f) să pună la dispoziția autorității competente informațiile privind categoria atribuită fiecărui salariat, prin mecanismele stabilite în conformitate cu alineatul (7). (7) Modalitatea tehnică de colectare, transmitere și actualizare a datelor privind categoriile interne prevăzute la alineatul (6), inclusiv fluxurile de date și sistemele informaționale utilizate în acest scop, se stabilește prin actele normative ale autorităților competente, după consultarea
--	--	---

inclusiv a atribuirilor de categorie prevăzute la alineatul (6), după consultarea reprezentanților salariaților. Reprezentanții salariaților au acces la metodologia aplicată de angajator la constituirea categoriilor.

(10) Inspectoratul de Stat al Muncii publică datele prevăzute la alineatul (4) literele a)–f) într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, a sectoarelor și a regiunilor, asigurând disponibilitatea datelor aferente celor patru ani precedenți, în măsura în care acestea există.

(11) Angajatorii cu mai puțin de 100 de salariați pot furniza în mod voluntar informațiile prevăzute la alineatul (6), fără a face obiectul obligațiilor stabilite de prezentul articol.

(12) Salariații, reprezentanții salariaților, Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru Egalitate au dreptul să solicite angajatorului clarificări și detalii suplimentare privind metodologia de constituire a categoriilor sau corectitudinea atribuirilor efectuate. Angajatorul răspunde acestor solicitări în termen rezonabil, care nu depășește 2 luni de la data recepționării solicitării. La solicitarea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a Consiliului pentru Egalitate, angajatorul furnizează și datele aferente ultimilor patru ani, în măsura în care acestea sunt disponibile. În cazul în care se constată diferențe de

autorității responsabile de guvernarea electronică și a administratorilor sistemelor informaționale relevante.

(8) Pe baza informațiilor privind categoriile transmise de angajator potrivit alineatelor (6) și (7) și a datelor administrative disponibile, Inspectoratul de Stat al Muncii calculează indicatorul compilat prevăzut la alineatul (4) litera g). Termenele de calcul corespund celor stabilite la alineatul (5).

(9) Angajatorul confirmă corectitudinea datelor transmise în temeiul prezentului articol, inclusiv a atribuirilor de categorie prevăzute la alineatul (6), după consultarea reprezentanților salariaților. Reprezentanții salariaților au acces la metodologia aplicată de angajator la constituirea categoriilor.

(10) Inspectoratul de Stat al Muncii publică datele prevăzute la alineatul (4) literele a)–f) într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, a sectoarelor și a regiunilor, asigurând disponibilitatea datelor aferente celor patru ani precedenți, în măsura în care acestea există.

(11) Angajatorii cu mai puțin de 100 de salariați pot furniza în mod voluntar informațiile prevăzute la alineatul (6), fără a

	remunerare care nu se justifică prin criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorul adoptă măsurile de remediere necesare, în cooperare cu reprezentanții salariaților, Inspectoratul de Stat al Muncii și/sau Consiliul pentru Egalitate, după caz.”	face obiectul obligațiilor stabilite de prezentul articol. (12) Salariații, reprezentanții salariaților, Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru Egalitate au dreptul să solicite angajatorului clarificări și detalii suplimentare privind metodologia de constituire a categoriilor sau corectitudinea atribuirilor efectuate. Angajatorul răspunde acestor solicitări în termen rezonabil, care nu depășește 2 luni de la data recepționării solicitării. La solicitarea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a Consiliului pentru Egalitate, angajatorul furnizează și datele aferente ultimilor patru ani, în măsura în care acestea sunt disponibile. În cazul în care se constată diferențe de remunerare care nu se justifică prin criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorul adoptă măsurile de remediere necesare, în cooperare cu reprezentanții salariaților, Inspectoratul de Stat al Muncii și/sau Consiliul pentru Egalitate, după caz.”
	Articolul 128³. Evaluarea comună a remunerațiilor (1) În cazul în care informațiile raportate în temeiul art. 128² relevă, în cadrul oricărei categorii de salariați, o diferență de cel puțin 5% între nivelul mediu de salarizare al salariaților de sex masculin și cei de sex feminin care nu este justificată prin	Articolul 128³. Evaluarea comună a remunerațiilor (1) În cazul în care informațiile raportate în temeiul art. 128² relevă, în cadrul oricărei categorii de salariați, o diferență de cel puțin 5% între nivelul mediu de salarizare al salariaților de sex masculin și cei de sex

	criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului, și asemenea diferență nu a fost remediată de angajator în termen de 6 luni de la data raportării informațiilor respective, angajatorul efectuează o evaluare comună a remunerațiilor, cu consultarea reprezentanților salariaților. (2) Evaluarea comună a remunerațiilor se efectuează pentru a identifica, remedia și preveni diferențele dintre remunerațiile salariaților de sex masculin și cei de sex feminin care nu pot fi justificate prin factori obiectivi, neutri din punct de vedere al sexului. Evaluarea comună a remunerațiilor se finalizează prin întocmirea unui raport care include următoarele elemente: a. o analiză a proporției dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare categorie de salariați; a. informații privind nivelurile medii de remunerare a salariaților de sex feminin și a celor de sex masculin și componentele suplimentare sau variabile pentru fiecare categorie de salariați; a. orice diferențe între nivelurile medii de salarizare ale salariaților de sex feminin și ale celor de sex masculin pentru fiecare categorie de salariați; a. motivele diferențelor care justifică diferențele dintre nivelurile medii de salarizare, întemeiate pe criterii obiective și neutre din punct de vedere al sexului, dacă există, astfel cum au fost stabilite în comun de angajator și reprezentanții salariaților; a. proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin care au beneficiat de	feminin care nu este justificată prin criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului, și asemenea diferență nu a fost remediată de angajator în termen de 6 luni de la data raportării informațiilor respective, angajatorul efectuează o evaluare comună a remunerațiilor, cu consultarea reprezentanților salariaților. (2) Evaluarea comună a remunerațiilor se efectuează pentru a identifica, remedia și preveni diferențele dintre remunerațiile salariaților de sex masculin și cei de sex feminin care nu pot fi justificate prin factori obiectivi, neutri din punct de vedere al sexului. Evaluarea comună a remunerațiilor se finalizează prin întocmirea unui raport care include următoarele elemente: a. o analiză a proporției dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare categorie de salariați; a. informații privind nivelurile medii de remunerare a salariaților de sex feminin și a celor de sex masculin și componentele suplimentare sau variabile pentru fiecare categorie de salariați; a. orice diferențe între nivelurile medii de salarizare ale salariaților de sex feminin și ale celor de sex masculin pentru fiecare categorie de salariați; a. motivele diferențelor care justifică diferențele dintre nivelurile medii de salarizare, întemeiate pe criterii obiective și neutre din punct de vedere
--	---	---

	orice majorare a remunerației după întoarcerea lor din concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru îngrijirea copilului sau concediu neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul, dacă o astfel de majorare a avut loc în categoria relevantă a salariaților în perioada în care a fost acordat concediul; a. măsuri de eliminare a diferențelor de remunerare în cazul în care acestea nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului; a. o evaluare a eficacității măsurilor luate în urma evaluărilor comune anterioare ale remunerațiilor, după caz. (3) Angajatorul are obligația de a pune raportul privind evaluarea comună a remunerațiilor la dispoziția salariaților și a reprezentanților salariaților, după caz, și de a o comunica Inspectoratului de Stat al Muncii, în termen de 10 zile de la data finalizării evaluării. Raportul privind evaluarea comună a remunerațiilor se prezintă de către angajator Consiliului pentru Egalitate, la cererea acestuia. (4) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare nejustificate, într-un interval de cel mult 6 luni, cu consultarea reprezentanților salariaților. Punerea în aplicare a măsurilor include o analiză a sistemelor existente de evaluare și clasificare a funcțiilor neutre din punctul de vedere al sexului sau instituirea unor astfel de sisteme, pentru a se asigura excluderea oricărei discriminări directe sau	al sexului, dacă există, astfel cum au fost stabilite în comun de angajator și reprezentanții salariaților; a. proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin care au beneficiat de orice majorare a remunerației după întoarcerea lor din concediu de maternitate, concediu paternal, concediu pentru îngrijirea copilului sau concediu neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul, dacă o astfel de majorare a avut loc în categoria relevantă a salariaților în perioada în care a fost acordat concediul; a. măsuri de eliminare a diferențelor de remunerare în cazul în care acestea nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului; a. o evaluare a eficacității măsurilor luate în urma evaluărilor comune anterioare ale remunerațiilor, după caz. (3) Angajatorul are obligația de a pune raportul privind evaluarea comună a remunerațiilor la dispoziția salariaților și a reprezentanților salariaților, după caz, și de a o comunica Inspectoratului de Stat al Muncii, în termen de 10 zile de la data finalizării evaluării. Raportul privind evaluarea comună a remunerațiilor se prezintă de către angajator Consiliului pentru Egalitate, la cererea acestuia.
--	---	--

	indirecte pe criteriul de sex în privința remunerării. Angajatorul poate solicita sprijinul Inspectoratului de Stat al Muncii și/sau al Consiliului pentru Egalitate în procesul de punere în aplicare a măsurilor respective.	(4) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare nejustificate, într-un interval de cel mult 6 luni, cu consultarea reprezentanților salariaților. Punerea în aplicare a măsurilor include o analiză a sistemelor existente de evaluare și clasificare a funcțiilor neutre din punctul de vedere al sexului sau instituirea unor astfel de sisteme, pentru a se asigura excluderea oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex în privința remunerării. Angajatorul poate solicita sprijinul Inspectoratului de Stat al Muncii și/sau al Consiliului pentru Egalitate în procesul de punere în aplicare a măsurilor respective.
	Articolul 129¹. Aplicarea principiului remunerării egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală (1) La examinarea cauzelor de discriminare în materie de remunerație, prin remunerație se înțelege salariul, precum și orice altă formă de recompensă, pe care salariatul o primește, direct sau indirect, de la angajator pentru munca prestată. La aprecierea dacă salariații de sex feminin și salariații de sex masculin prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, comparabilitatea situației acestora se stabilește independent de identitatea angajatorului, atunci când condițiile de remunerare sunt determinate de o singură sursă. Prin sursă unică se înțelege entitatea sau actele juridice care stabilesc	Articolul 129¹. Aplicarea principiului remunerării egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală (1) La examinarea cauzelor de discriminare în materie de remunerație, prin remunerație se înțelege salariul, precum și orice altă formă de recompensă, pe care salariatul o primește, direct sau indirect, de la angajator pentru munca prestată. La aprecierea dacă salariații de sex feminin și salariații de sex masculin prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, comparabilitatea situației acestora se stabilește independent de identitatea angajatorului, atunci când condițiile de remunerare sunt determinate de o singură sursă. Prin sursă unică se înțelege entitatea

	elementele de remunerare relevante pentru compararea salariaților, cum ar fi contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă. (2) În cazul în care nu poate fi identificat un element de comparație direct pentru a dovedi o pretinsă discriminare în materie de remunerare, dovada poate fi realizată prin orice alte mijloace de probă admise de lege, inclusiv prin date statistice sau printr-o analiză comparativă privind tratamentul aplicat unui salariat aflat într-o situație comparabilă. La evaluarea caracterului comparabil al situației salariaților în materie de remunerare, analiza nu se limitează la salariații angajați în aceeași perioadă cu salariatul în cauză.”	sau actele juridice care stabilesc elementele de remunerare relevante pentru compararea salariaților, cum ar fi contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă. (2) În cazul în care nu poate fi identificat un element de comparație direct pentru a dovedi o pretinsă discriminare în materie de remunerare, dovada poate fi realizată prin orice alte mijloace de probă admise de lege, inclusiv prin date statistice sau printr-o analiză comparativă privind tratamentul aplicat unui salariat aflat într-o situație comparabilă. La evaluarea caracterului comparabil al situației salariaților în materie de remunerare, analiza nu se limitează la salariații angajați în aceeași perioadă cu salariatul în cauză.
Articolul 329. Repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată,	9. Articolul 329 se completează cu alineatele (3)-(6) cu următorul cuprins: „(3) Angajatorul poartă răspundere materială deplină pentru prejudiciul cauzat salariaților ca urmare a încălcării obligației de a asigura remunerarea egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, astfel cum este reglementată de prezentul Cod. În acest caz, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul suferit de salariat prin acordarea unei despăgubiri echivalente cu suma pe care salariatul ar fi primit-o în absența încălcării dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, inclusiv în situațiile în care încălcarea a constat în admiterea unor diferențe de	Articolul 329. Repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată,

indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.	salarizare bazate pe criteriul sexului. O asemenea despăgubire include: a) recuperarea integrală a drepturilor salariale restante, precum și a plăților de stimulare și compensare, pentru perioada încălcării; precum și b) despăgubire reală și efectivă pentru prejudiciul moral, inclusiv compensarea pentru oportunități pierdute și orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și penalități de întârziere, în mărime determinată de instanța de judecată; (4) Salariatul care consideră că a suferit un prejudiciu ca urmare a încălcării de către angajator a obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare, are dreptul de a sesiza instanța de judecată și de a solicita constatarea existenței discriminării și obligarea angajatorului la repararea prejudiciului cauzat, potrivit alin. (3). (5) În cazul în care salariatul se consideră lezat prin nerespectarea principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală și sesizează autoritatea competentă sau instanța de judecată, prezentând fapte din care se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte în materie de remunerare, sarcina de a demonstra că nu a avut loc o astfel de discriminare revine angajatorului. (6) Regula prevăzută la alin. (5) privind sarcina probei nu se aplică în cazul în care autoritatea competentă sau instanța de judecată constată că pretinsa încălcare este în mod vădit neintenționată și are un caracter minor, ținând seama de circumstanțele cauzei și de principiul proporționalității.”	indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. (3) Angajatorul poartă răspundere materială deplină pentru prejudiciul cauzat salariaților ca urmare a încălcării obligației de a asigura remunerarea egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, astfel cum este reglementată de prezentul Cod. În acest caz, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul suferit de salariat prin acordarea unei despăgubiri echivalente cu suma pe care salariatul ar fi primit-o în absența încălcării dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, inclusiv în situațiile în care încălcarea a constat în admiterea unor diferențe de salarizare bazate pe criteriul sexului. O asemenea despăgubire include: a) recuperarea integrală a drepturilor salariale restante, precum și a plăților de stimulare și compensare, pentru perioada încălcării; precum și b) despăgubire reală și efectivă pentru prejudiciul moral, inclusiv compensarea pentru oportunități pierdute și orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și penalități de întârziere, în mărime determinată de instanța de judecată; (4) Salariatul care consideră că a suferit un prejudiciu ca urmare a încălcării de către angajator a obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare, are dreptul de a sesiza instanța de judecată și de a solicita constatarea existenței discriminării și
--	--	---

		obligarea angajatorului la repararea prejudiciului cauzat, potrivit alin. (3). (5) În cazul în care salariatul se consideră lezat prin nerespectarea principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală și sesizează autoritatea competentă sau instanța de judecată, prezentând fapte din care se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte în materie de remunerare, sarcina de a demonstra că nu a avut loc o astfel de discriminare revine angajatorului. (6) Regula prevăzută la alin. (5) privind sarcina probei nu se aplică în cazul în care autoritatea competentă sau instanța de judecată constată că pretinsa încălcare este în mod vădit neintenționată și are un caracter minor, ținând seama de circumstanțele cauzei și de principiul proporționalității.
Art. II. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 47-50, art. 200), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege transpune în legislația națională Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, CELEX: 32004L0113, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 373 din 21 decembrie 2004, de asemenea transpune parțial Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5	1. Clauza de armonizare se completează cu textul: Prezenta lege: - transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată	Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege transpune în legislația națională Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, CELEX: 32004L0113, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 373 din 21 decembrie 2004, de asemenea transpune parțial Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5

iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (revizuire), CELEX: 32006L0054, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204 din 26 iulie 2007.	în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență (Text cu relevanță pentru SEE).	iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (revizuire), CELEX: 32006L0054, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204 din 26 iulie 2007, precum și transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.
Articolul 2. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică: [...] <i>discriminare directă după criteriul de sex</i> – orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității; <i>discriminare indirectă după criteriul de sex</i> – orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori	2. La Articolul 2: noțiunile „<i>discriminare directă după criteriul de sex</i>” și „<i>discriminare indirectă după criteriul de sex</i>” vor avea următorul cuprins: „<i>discriminare directă după criteriul de sex</i> - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil după criteriul de sex decât o altă persoană este, a fost, sau ar fi tratată într-o situație comparabilă.” „<i>discriminare indirectă după criteriul de sex</i> – situația în care o acțiune, regulă, criteriu sau practică aparent neutră ar pune persoane de un anumit sex într-un dezavantaj particular în comparație cu persoane de celălalt sex, cu excepția	Articolul 2. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică: [...] <i>discriminare directă după criteriul de sex</i> - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil după criteriul de sex decât o altă persoană este, a fost, sau ar fi tratată într-o situație comparabilă; <i>discriminare indirectă după criteriul de sex</i> – situația în care o acțiune, regulă, criteriu sau practică aparent neutră ar pune persoane

rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția măsurilor pozitive; [...] <i>hărțuire sexuală</i> – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane; [...]	cazului în care respectiva prevedere, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare.” noțiunea „<i>hărțuire sexuală</i>”, se completează cu textul: „ , precum și orice tratament mai puțin favorabil bazat pe refuzul unei persoane de a accepta sau pe acceptarea de către aceasta a unui astfel de comportament, atunci când un asemenea comportament sau acțiuni rezultă din exercitarea dreptului de a primi remunerație fără nici o discriminare.”	de un anumit sex într-un dezavantaj particular în comparație cu persoane de celălalt sex, cu excepția cazului în care respectiva prevedere, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare; [...] <i>hărțuire sexuală</i> – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane, precum și orice tratament mai puțin favorabil bazat pe refuzul unei persoane de a accepta sau pe acceptarea de către aceasta a unui astfel de comportament, atunci când un asemenea comportament sau acțiuni rezultă din exercitarea dreptului de a primi remunerație fără nici o discriminare; [...]
Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului (1) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: [...] h) solicitarea neîntemeiată a informației despre starea civilă a candidaților; [...]	3. La Articolul 11, alineatul (1) se completează cu litera h¹) cu următorul cuprins: „h¹) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru îngrijirea copilului sau concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul.”	Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului (1) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: [...] h) solicitarea neîntemeiată a informației despre starea civilă a candidaților; h¹) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină, concediul de maternitate,

		concediul paternal, concediul pentru îngrijirea copilului sau concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul; [...]
Art. III. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L180 din 19 iulie 2000, și Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2decembrie 2000, precum și a Directivei 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 373 din 21 decembrie 2004.	1. Clauza de armonizare se completează cu textul: Prezenta lege: - transpune Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență (Text cu relevanță pentru SEE) și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.	Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege: – creează cadrul necesar aplicării Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L180 din 19 iulie 2000; – creează cadrul necesar aplicării Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000; – creează cadrul necesar aplicării Directivei 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial

		al Uniunii Europene nr. L373 din 21 decembrie 2004; – transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.
Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: [...]	2. Articolul 2 se completează cu noțiunea de „discriminare intersectorială” cu următorul cuprins: „<i>discriminare intersecțională</i> – orice act de discriminare bazat simultan pe criteriul de sex și pe unul sau mai multe dintre următoarele criterii: rasă, origine etnică, vârstă, religie sau convingeri, dizabilitate, orientare sexuală.”	Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: [...] <i>discriminare intersecțională</i> – orice act de discriminare bazat simultan pe criteriul de sex și pe unul sau mai multe dintre următoarele criterii: rasă, origine etnică, vârstă, religie sau convingeri, dizabilitate, orientare sexuală; [...]
Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii	3. Articolul 7, alineatul (2) se completează cu litera f¹) cu următorul cuprins:	Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii

[...] (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: [...]	„f¹) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru îngrijirea copilului sau concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul.”	[...] (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: [...] f¹) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru îngrijirea copilului sau concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul. [...]
Art. IV. Legea salarizării nr. 847/2002 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 50-52, art. 336), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege transpune parțial (art. 1 alin. (1)–(3), art. 3 pct. 3 și 5, art. 4 alin. (1) lit. (a) și (d), art. 5 alin. (1), art. 7, 9 și art. 10 alin. (1)) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 275 din 25 octombrie 2022, CELEX: 32022L2041.	1. Se completează cu clauza de armonizare cu următorul cuprins: „Prezenta lege transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.	Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege transpune parțial (art. 1 alin. (1)–(3), art. 3 pct. 3 și 5, art. 4 alin. (1) lit. (a) și (d), art. 5 alin. (1), art. 7, 9 și art. 10 alin. (1)) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 275 din 25 octombrie 2022, CELEX: 32022L2041, de asemenea transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii, CELEX:

		32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.
Articolul 3⁴. Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare (1) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare. (2) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină, la nivel de unitate, stabilirea salariului pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. [...]	2. La articolul 3⁴: alineat (1) se completează cu următorul text: ”Sistemul de salarizare aplicat de angajator trebuie să permită evaluarea faptului dacă salariații se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii prestate.” alineatul (2) se completează cu următorul text: ”Salariații care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală sunt încadrați în aceeași categorie.” la alineatul (6) textul „diferența de gen de salarizare” se substituie cu textul „diferența de remunerare între femei și bărbați;	Articolul 3⁴. Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare (1) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare. Sistemul de salarizare aplicat de angajator trebuie să permită evaluarea faptului dacă salariații se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii prestate. (2) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină, la nivel de unitate, stabilirea salariului pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Salariații care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală sunt încadrați în aceeași categorie. [...] (6) Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru egalitate au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii suplimentare cu privire la diferența de remunerare între femei

		și bărbați, inclusiv explicații privind orice diferențe de salarizare între femei și bărbați care nu sunt justificate de factori obiectivi.
Art. V. – Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78–84, art. 100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin: [...] d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă;	2. Articolul 54² alineat (1), lit. d) va avea următorul cuprins:: ”d) remunerarea inegală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală;”	Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin: [...] d) remunerarea inegală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală; [...]

Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: [...]	3. Articolul 55 alineatul (1) se completează cu litera k), cu următorul cuprins: ”k) nerespectarea de către angajator a obligației de a furniza salariaților, reprezentanților salariaților și Inspectoratului de Stat al Muncii informațiile privind remunerația salariaților, prevăzute de Codul Muncii Republicii Moldova nr. 154/2003, necesare pentru asigurarea respectării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.”	Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: [...] k) nerespectarea de către angajator a obligației de a furniza salariaților, reprezentanților salariaților și Inspectoratului de Stat al Muncii informațiile privind remunerația salariaților, prevăzute de Codul Muncii Republicii Moldova nr. 154/2003, necesare pentru asigurarea respectării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.
Articolul VI. Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68-71, art. 505), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Parlamentul adoptă prezentul cod.	1. Se completează cu clauza de armonizare cu următorul cuprins: „Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării 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 muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se	Parlamentul adoptă prezentul cod. Prezenta lege creează cadrul necesar aplicării 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 muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32023L0970, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 132 din 17 mai 2023 și se

	aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.”	aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.
Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii [...] (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 1) funcția de control și monitorizare, care constă în: [...]	2. Articolul 4 alineatul (2) punctul 1) se completează cu litera e¹ cu următorul cuprins: „e¹) controlul respectării obligațiilor de remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală, prin: - analiza cauzelor diferenței de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin și elaborarea unor instrumente care să ajute la evaluarea diferențelor de remunerare; - culegerea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor Codului Muncii, și publicarea datelor menționate la art. 128², într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea după regiuni teritoriale, precum și asigurarea faptului că datele din cei patru ani precedenți sunt puse la dispoziție, după caz; - colectarea rapoartelor evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; - agregarea datelor privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a	Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii [...] (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 1) funcția de control și monitorizare, care constă în: [...] e¹) controlul respectării obligațiilor de remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală, prin: - analiza cauzelor diferenței de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin și elaborarea unor instrumente care să ajute la evaluarea diferențelor de remunerare; - culegerea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor Codului Muncii, și publicarea datelor menționate la art. 128², într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea după regiuni teritoriale, precum și asigurarea faptului că datele

	Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.”	din cei patru ani precedenți sunt puse la dispoziție, după caz; - colectarea rapoartelor evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; -agregarea datelor privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.
Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii [...] (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: [...] 2) funcția de asistență și consiliere, care constă în: [...]	3. Articolul 4, alineatul (2) punctul 2) se completează cu litera d) cu următorul cuprins: „d) acordarea de consiliere și sprijin angajatorilor în procesul de identificare și remediere a diferențelor de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin care nu sunt justificate prin criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului.”	Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii [...] (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: [...] 2) funcția de asistență și consiliere, care constă în: [...] d) acordarea de consiliere și sprijin angajatorilor în procesul de identificare și remediere a diferențelor de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin care nu sunt justificate prin criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului.

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii		
2	Titlul proiectului de act normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială Legea nr. 107/2022 pentru modificarea unor acte normative Codul muncii Nr. 154/2003 Legea Nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Legea Nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Legea Nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar Legea salarizării Nr. 847/2002 Legea Nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Codul contravențional Nr. 218/2008 Legea Nr. 100/2017 cu privire la acte normative Codul de Procedură Civilă Nr. 225/2003 Legea Nr. 131/2012 privind controlul de stat Legea Nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal		
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale		
5	Data întocmirii/actualizării 07.07.2026		
Actul Uniunii Europene 6	Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE		Prevederi UE aplicabile	<i>Nu este necesară transpunerea.</i>

Articolul 1 Obiect Prezenta directivă stabilește cerințe minime menite să consolideze aplicarea principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei („principiul egalității de remunerare”), consacrat la articolul 157 din TFUE, precum și interzicerea discriminării, prevăzută la articolul 4 din Directiva 2006/54/CE, în special prin transparență salarială și mecanisme consolidate de asigurare a respectării legii.			
Articolul 2 Domeniul de aplicare (1) Prezenta directivă se aplică angajatorilor din sectorul public și din sectorul privat.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 2. Reglementarea raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 3. Subiectele raporturilor juridice în domeniul egalității între femei și bărbați Subiecte ale raporturilor juridice de asigurare a egalității între femei și bărbați sînt: statul, persoanele juridice și persoanele fizice (indiferent de vîrstă).	Compatibil	

	Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 3. Subiecții domeniului discriminării Subiecți în domeniul discriminării sînt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat.		
(2) Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective de muncă și/sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 1. Noțiuni principale - <i>salariat</i> – persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; - <i>angajator</i> – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod; Articolul 2. Reglementarea raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. (3) În cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii. Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului Dispozițiile prezentului cod se aplică: a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova;	Compatibil	

	b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; b¹) salariaților cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor semnatare ale Acordului Schengen, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă în Republica Moldova; <i>[Art.3 lit.b¹) introdusă prin LP200 din 10.07.25, MO490-493/18.09.25 art.639; în vigoare 18.03.26]</i> c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată; f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți de prezentul cod. Articolul 45. Noțiunea de contract individual de muncă Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator,, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul. Legea Salarizării Nr. 847 din 14.02.2002 Articolul 2. Noțiuni principale - <i>salariat</i> - persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.		
--	--	--	--

(3) În scopul articolului 5, prezenta directivă se aplică solicitanților de locuri de muncă.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 47. Garanții la angajare (2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială. (3) Refuzul angajatorului de a angaja se întocmește în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art.49 alin.(1) lit.b), și poate fi contestat în instanța de judecată. Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa, în scris și în timp util, persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă (...). Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 9. Accesul egal la angajare (1) Statul garantează drepturi și șanse egale, tratament egal al femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii. (2) Se interzice publicarea de către mass-media, persoanele fizice și/sau juridice, agențiile publice și private pentru ocuparea forței de muncă a anunțurilor discriminatorii după criteriul de sex în domeniul angajării. Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului (1) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: a) plasarea anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități pentru unul dintre sexe, cu excepția cazurilor specificate la art.5 alin.(6) lit.c); b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanelor de un anumit sex; c) stabilirea pentru angajați, în funcție de sex, a unui program de lucru mai favorabil, cu excepția cazurilor stipulate de legislație;	Compatibil	
---	--	--------------------------	--

	d) refuzul neîntemeiat de a admite, în cadrul programului de perfecționare profesională, o persoană pe motiv de sex, modificarea ori rezilierea contractului de muncă sau angajarea pe același motiv; e) aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerare pentru munci de valoare egală; Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă. (1¹) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; a¹) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea sau exercitarea unei profesii; b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei; (3) Refuzul de angajare, de admitere la cursurile de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat dacă:		
--	---	--	--

	a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite; b) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: [...] Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] 2. Articolul 3 se completează cu litera g) cu următorul cuprins: „g) candidaților pentru angajare, în măsura în care este relevant pentru dreptul acestora la angajare în condițiile stabilite de lege, la încheierea unui contract individual de muncă sau la stabilirea salariului fără nici o discriminare, precum și la contestarea încălcărilor drepturilor lor.”		
<i>Articolul 3</i> Definiții (1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții: (a) „remunerație” înseamnă salariul sau plata obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură (componente complementare sau variabile) de către angajator unui lucrător pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă;	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 1. Noțiuni principale <i>remunerație</i> – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată; Articolul 128. Salariul (1) Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.	Compatibil	

	Articolul 130. Structura salariului, condițiile și sistemele de salarizare (1) Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare. (2) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, efortul și responsabilitățile salariatului, natura și rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității. (3) Munca este retribuită pe unitate de timp sau în acord atât în sistemul tarifar, cât și în sistemele netarifare de salarizare. (4) În funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare de salarizare. (5) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților. (6) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare. Legea Salarizării Nr. 847 din 14.02.2002 Articolul 2. Noțiuni principale - <i>salariu</i> – orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariaților de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată; Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: [...]		
--	---	--	--

	Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] La Articolul 1 noțiunea ”remunerație” se modifică și va avea următorul cuprins: „remunerație – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare sau compensare, precum și orice alte elemente constitutive suplimentare sau variabile ale veniturilor salariale acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată;”		
(b) „nivel de remunerare” înseamnă remunerația anuală brută și remunerația orară brută corespunzătoare;	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 1. Noțiuni principale - <i>nivel de salarizare</i> – remunerație anuală brută și remunerație orară brută corespunzătoare; Legea Salarizării Nr. 847 din 14.02.2002 Articolul 2. Noțiuni principale - <i>grilă de salarii</i> – diapazon de salarii/categorii de salarizare în limitele căruia se stabilesc salariile de bază concrete pentru funcții aparte sau grupuri funcționale de conducători, specialiști sau funcționari; - <i>salariu tarifar</i> – componenta de bază a sistemului tarifar ce determină mărimea salariului de bază al salariatului pe unitate de timp (oră, zi); - <i>salariul funcției</i> – mărimea lunară a salariului de bază stabilită pentru conducători, specialiști și funcționari în dependență de funcția deținută, calificarea și specificul ramurii; - <i>rețea tarifară</i> - totalitatea categoriilor de calificare (de salarizare) și a coeficienților tarifar (grilelor de salarii) corespunzători, prin intermediul cărora se stabilesc salariile de bază ale salariaților;	Compatibil	

	- <i>categorie de salarizare</i> – element al rețelei tarifare unice de salarizare a salariaților din sectorul bugetar, în baza căruia se determină grila de salarii, stabilită pentru salariați în funcție de diferențierea lor conform criteriilor aplicate în domeniile respective de activitate; - <i>categorie de calificare</i> – element al rețelei tarifare ce caracterizează nivelul de calificare al muncitorului. Nivelul inferior de calificare se tarifică cu categoria I; - <i>coeficienți tarifari</i> – elemente ale rețelei tarifare care indică de câte ori salariul tarifar pentru categoria II și cele următoare ale rețelei tarifare este mai mare decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare, al cărui coeficient tarifar întotdeauna este egal cu 1,0;		
(c) „diferență de remunerare între femei și bărbați” înseamnă diferența dintre nivelurile medii de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul mediu de remunerare a lucrătorilor de sex masculin;	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 1. Noțiuni principale <i>diferență de gen de salarizare</i> – diferență dintre nivelurile medii de salarizare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, exprimată ca procent din nivelul mediu de salarizare a salariaților de sex masculin; Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 1 se completează cu următoarea noțiune: noțiunea „<i>diferență de gen de salarizare</i>” se redenumeste în „<i>diferența de remunerare între femei și bărbați</i>”, iar în cuprinsul definiției, cuvântul „<i>salarizare</i>” se substituie cu cuvântul „<i>remunerare</i>”.	Compatibil	
(d) „nivel median de remunerare” înseamnă nivelul de remunerare la care jumătate dintre lucrătorii unui angajator câștigă mai mult și jumătate câștigă mai puțin;	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează:	Compatibil	

	Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 1 se completează cu următoarea noțiune: [...] <i>”nivel median de remunerare – nivelul de remunerare la care jumătate dintre salariații unui angajator câștigă mai mult și jumătate câștigă mai puțin;</i>		
(e) „diferență mediană de remunerare între femei și bărbați” înseamnă diferența dintre nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex feminin și nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin ai unui lucrător, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin;	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 1 se completează cu următoarea noțiune: [...] <i>diferență mediană de remunerare între femei și bărbați - diferența dintre nivelul median de remunerare a salariaților de sex feminin și nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin;</i>	Compatibil	
(f) „interval de remunerare de tip cuartilă” înseamnă fiecare dintre cele patru grupuri egale de lucrători în care sunt împărțiți aceștia în funcție de nivelurile lor de remunerare, de la cel mai mic la cel mai mare;	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 1 se completează cu următoarea noțiune: [...]	Compatibil	

	<i>interval de remunerare de tip cuartilă - fiecare dintre cele patru grupuri egale de salariați în care sunt împărțiți aceștia în funcție de nivelurile lor de remunerare, de la cel mai mic la cel mai mare;</i>		
(g) „muncă de aceeași valoare” înseamnă munca stabilită a fi de aceeași valoare în conformitate cu criteriile nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al sexului menționate la articolul 4 alineatul (4);	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 1. Noțiuni principale - <i>muncă egală</i> – muncă prestată în cadrul acelorași funcții, conform acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă; - <i>muncă de valoare egală</i> – muncă prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă;	Compatibil	
(h) „categorie de lucrători” înseamnă lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, grupați în mod nearbitrar, pe baza criteriilor nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al sexului menționate la articolul 4 alineatul (4), de angajatorul lucrătorilor și, după caz, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale;	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 1 se completează cu următoarea noțiune: [...] <i>categorie de salariați</i> – salariați care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală, grupați într-un mod nearbitrar, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al genului și nediscriminatorii, stabilite de angajator după consultarea reprezentanților salariaților, după caz.”	Compatibil	
(i) „discriminare directă” înseamnă situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului său decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;	Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 2. Noțiuni principale <i>discriminare directă după criteriul de sex</i> – orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității;	Compatibil	

	Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 2. Noțiuni generale <i>discriminare directă</i> – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 47-50, art. 200), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La Articolul 2 noțiunea „discriminare directă după criteriul de sex” se modifică și va avea următorul cuprins: „discriminare directă după criteriul de sex - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil după criteriul de sex decât o altă persoană este, a fost, sau ar fi tratată într-o situație comparabilă.”		
(j) „discriminare indirectă” înseamnă situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja considerabil persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de sex opus, cu excepția cazului în care dispoziția, criteriul sau practica în cauză se justifică în mod obiectiv pe baza unui scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;	Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 2. Noțiuni principale <i>discriminare indirectă după criteriul de sex</i> – orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția măsurilor pozitive; Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 2. Noțiuni generale	Compatibil	

	<i>discriminare indirectă</i> – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare; Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. II. – Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 47-50, art. 200), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La Articolul 2, noțiunea „discriminare indirectă după criteriul de sex” se modifică și va avea următorul cuprins: „discriminare indirectă după criteriul de sex – situația în care o acțiune, regulă, criteriu sau practică aparent neutră ar pune persoane de un anumit sex într-un dezavantaj particular în comparație cu persoane de celălalt sex, cu excepția cazului în care respectiva prevedere, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare.”		
(k) „organism de control” înseamnă organismul sau organismele care au, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, funcții de control și de inspecție pe piața forței de muncă, cu excepția cazului în care, atunci când se prevede acest lucru în dreptul intern, aceste funcții pot fi îndeplinite de partenerii sociali;	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 372. Inspectoratul de Stat al Muncii: (1) Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritate administrativă, subordonată Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, securității și sănătății în muncă, a convențiilor colective și a contractelor colective de muncă la toate unitățile, de către angajatori persoane fizice, precum și în autoritățile publice centrale și locale. Legea Nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii (1) Inspectoratul de Stat al Muncii exercită controlul de stat privind respectarea prevederilor actelor normative în domeniul muncii și al securității și sănătății în	Compatibil	

	muncă (în continuare – <i>control de stat al muncii</i>) în conformitate cu legislația națională și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte. (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 1) funcția de control și monitorizare, care constă în: a) controlul respectării legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, precum și a normelor privind: – relațiile individuale și colective de muncă; – drepturile și garanțiile lucrătorilor, protecția acestora; – egalitatea de șanse și de tratament, inclusiv nondiscriminarea și prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;		
(l) „organism de promovare a egalității” înseamnă organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE;	Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 10. Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt: a) Consiliul pentru egalitate; b) autoritățile publice; c) instanțele judecătorești. Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel.	Compatibil	

(m) „reprezentanți ai lucrătorilor” înseamnă reprezentanți ai lucrătorilor în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 20. Reprezentanții salariaților în cadrul parteneriatului social (1) Reprezentanți ai salariaților în cadrul parteneriatului social sînt organele sindicale la nivel național, teritorial, ramural și de unitate, împuternicite în conformitate cu statutele sindicatelor și cu legislația în vigoare. (2) Interesele salariaților unității în cadrul parteneriatului social – la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă, la efectuarea controlului asupra îndeplinirii lui, precum și la realizarea dreptului de participare la administrarea unității – sînt reprezentate de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia – de alți reprezentanți aleși de salariații unității. (3) Interesele salariaților în cadrul parteneriatului social la nivel teritorial, ramural și național – la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea convențiilor colective, la soluționarea conflictelor colective de muncă, inclusiv în ceea ce privește încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, la efectuarea controlului îndeplinirii lor – sînt reprezentate de organele sindicale respective. Articolul 21. Reprezentanții aleși ai salariaților (1) Salariații care nu sînt membri de sindicat au dreptul să împuternicească organului sindical să le reprezinte interesele în raporturile de muncă cu angajatorul. (2) În unitățile în care nu sînt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărute de reprezentanții aleși ai acestora. (3) Reprezentanții salariaților sînt aleși în cadrul adunării generale (conferinței) a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților (delegaților) din unitate. (4) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de adunarea generală (conferința) a salariaților, ținîndu-se cont de numărul personalului din unitate.	Compatibil	
--	---	--------------------------	--

	(5) Împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferința) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate. Legea Sindicatelor Nr. 1129 din 07.07.2000 Articolul 1. Noțiuni de bază - <i>sindicate</i> – asociații din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice unite după interese comune, inclusiv ce țin de activitatea lor, și constituite în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor; - <i>organizație sindicală primară</i> - asociație benevolă a membrilor de sindicat pe bază de interese comune, care, de regulă, își desfășoară activitatea la aceeași întreprindere, în aceeași instituție, în aceeași organizație, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală;		
(2) În sensul prezentei directive, discriminarea include: (a) hărțuirea și hărțuirea sexuală, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2006/54/CE, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea, atunci când hărțuirea sau tratamentul respectiv se referă la exercitarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă sau rezultă dintr-o astfel de exercitare;	Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 2. Noțiuni generale <i>hărțuire</i> – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 1. Noțiuni principale <i>violență în muncă</i> – orice comportament, acțiune, faptă, omisiune sau amenințare, săvârșită, o singură dată sau în mod repetat, în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care are ca scop și/sau efect vătămarea integrității fizice, psihice, sexuale sau economice a unei persoane. Violența în muncă include, în mod expres, agresiunea fizică, intimidarea, constrângerea, abuzul verbal sau psihologic, violența sexuală, violența digitală, precum și orice altă formă de comportament care lezează demnitatea, sănătatea sau securitatea persoanei, indiferent dacă este exercitată de către angajator, salariat ori terți;	Compatibil	

	<i>hărțuire sexuală</i> – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane; Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați: Articolul 2. Noțiuni principale <i>hărțuire sexuală</i> – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane; Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: Art. II. – Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 47-50, art. 200), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La Articolul 2, noțiunea „hărțuire sexuală”, se completează la final cu următorul text: „ , precum și orice tratament mai puțin favorabil bazat pe refuzul unei persoane de a accepta sau pe acceptarea de către aceasta a unui astfel de comportament, atunci când un asemenea comportament sau acțiuni rezultă din exercitarea dreptului de a primi remunerație fără nici o discriminare.”		
(b) orice îndemn de a discrimina persoanele pe criteriul de sex;	Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității: Articolul 2. Noțiuni generale - <i>instigare la discriminare</i> – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse;	Compatibil	

(c) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE a Consiliului (24); (d) orice tratament mai puțin favorabil, în înțelesul Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului (25), pe criteriul de sex, inclusiv în ceea ce privește concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului sau concediul de îngrijitor;	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. II. – Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 47-50, art. 200), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: La Articolul 11 alineatul (1) se completează cu litera h¹) cu următorul cuprins: „h¹) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru îngrijirea copilului sau concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul.” Art. II. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 7 alineatul (2) se completează cu litera f¹) cu următorul cuprins: „f¹) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru îngrijirea copilului sau concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul.”	Compatibil	
(e) discriminarea intersecțională, care este discriminarea bazată atât pe criterii de sex, cât și pe orice alt motiv sau motive de discriminare pentru care se acordă protecție în temeiul Directivei 2000/43/CE sau al Directivei 2000/78/CE.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. II. – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 103, art. 355), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 1 se completează cu noțiunea de „discriminare intersectorială” cu următorul conținut: „discriminare intersecțională – – orice act de discriminare bazat simultan pe criteriul de sex și pe unul sau mai multe dintre următoarele criterii: rasă, origine etnică, vârstă, religie sau convingeri, dizabilitate, orientare sexuală.”	Compatibil	

(3) Alineatul (2) litera (e) nu implică obligații suplimentare pentru angajatori de a culege datele prevăzute în prezenta directivă referitor la alte motive de discriminare decât sexul împotriva cărora se acordă protecție.		Compatibil	
<i>Articolul 4</i> Acceași muncă și muncă de aceeași valoare (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii dispun de structuri de remunerare care garantează egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Angajatorul este obligat: g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; Articolul 128. Salariul (1) Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. (2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. (2¹) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. (2²) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiența;	Compatibil	

	c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă. (2³) Angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorie de salariați și de funcții. (2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate. Articolul 130. Structura salariului, condițiile și sistemele de salarizare (1) Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare. (2) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, efortul și responsabilitățile salariatului, natura și rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității. (3) Munca este retribuită pe unitate de timp sau în acord atât în sistemul tarifar, cât și în sistemele netarifare de salarizare. (4) În funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare de salarizare. (5) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților. (6) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare.		
--	--	--	--

	Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați: Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor (3) Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat: c) să asigure remunerație egală pentru munci de valoare egală; Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului (1) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: e) aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerație pentru munci de valoare egală. Legea Salarizării Nr. 847 /2002 Articolul 3⁴. Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare (1) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare. (2) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină, la nivel de unitate, stabilirea salariului pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. (3) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiență; c) efortul și natura sarcinilor implicate;		
--	---	--	--

	d) condițiile de muncă. (4) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare trebuie să excludă discriminarea pe criteriul de sex și să asigure că salariații care prestează muncă egală și muncă de valoare egală nu au diferențe de salarizare nejustificate. (5) În cazul în care diferențele de gen de salarizare depășesc 5%, iar aceste diferențe nu pot fi justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul trebuie să remedieze situația. (6) Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru egalitate au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii suplimentare cu privire la diferența de gen de salarizare, inclusiv explicații privind orice diferențe de salarizare între femei și bărbați care nu sunt justificate de factori obiectivi.		
(2) Statele membre, cu consultarea organismelor de promovare a egalității, iau măsurile necesare pentru a se asigura că sunt puse la dispoziție, în mod ușor accesibil, instrumente sau metodologii analitice menite să sprijine și să ghideze procesul de evaluare și comparare a valorii muncii în conformitate cu criteriile stabilite la prezentul articol. Respectivele instrumente sau metodologii le permit angajatorilor și/sau partenerilor sociali să instituie și să utilizeze cu ușurință sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului, care exclud orice discriminare pe criteriul de sex în privința remunerării.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) Art. VII. – Dispoziții finale și tranzitorii (8) Până la data prevăzută la Articolul VIII alin. (6) al prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va elabora și va aproba instrucțiunea privind modul de raportare, formularul standard al raportării, indicatorii raportați și termenele de transmitere de către angajatori a datelor privind diferențele de remunerare dintre salariații de sex feminin și salariații de sex masculin, precum și modul de raportare către Inspectoratul de Stat al Muncii a rezultatelor evaluării comune a remunerațiilor, în conformitate cu prevederile prezentei legi.	Compatibil	

(3) După caz, Comisia poate actualiza orientările la nivelul Uniunii referitoare la sistemele de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului, în consultare cu Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).			<i>Nu este necesară transpunerea.</i>
(4) Structurile de remunerare permit să se evalueze dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, convenite împreună cu reprezentanții lucrătorilor, atunci când aceștia există. Criteriile respective nu se bazează, direct sau indirect, pe sexul lucrătorilor. Acestea includ competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă și, dacă este cazul, orice alți factori care sunt relevanți pentru postul sau locul de muncă specific. Acestea se aplică în mod obiectiv, neutru din punctul de vedere al sexului, excluzând orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex. În special, competențele nontehnice relevante nu trebuie să fie subevaluate.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 128. Salariul (1) Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. (2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. (2¹) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. (2²) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiență; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă. (2³) Angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului	Compatibil	

	următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorie de salariați și de funcții. (2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate. Articolul 130. Structura salariului, condițiile și sistemele de salarizare (6) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare. Legea Salarizării Nr. 847 din 14.02.2002 Articolul 3⁴. Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare (1) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare. (2) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină, la nivel de unitate, stabilirea salariului pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. (3) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiența; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă. (4) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare trebuie să excludă discriminarea pe criteriul de sex și să asigure că		
--	---	--	--

	salariații care prestează muncă egală și muncă de valoare egală nu au diferențe de salarizare nejustificate. (5) În cazul în care diferențele de gen de salarizare depășesc 5%, iar aceste diferențe nu pot fi justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul trebuie să remedieze situația. (6) Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru egalitate au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii suplimentare cu privire la diferența de gen de salarizare, inclusiv explicații privind orice diferențe de salarizare între femei și bărbați care nu sunt justificate de factori obiectivi. Legea Nr. 270 /2018 privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar: Articolul 3. Principiile sistemului unitar de salarizare (1) Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii: b) nediscriminare, echitate și coerență, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Articolul 128 se completează cu alineatele (2⁵) - (2⁸) cu următorul cuprins: „(2⁵) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor utilizat de angajator pentru stabilirea nivelurilor de remunerare în unitate se aprobă de către angajator, după consultarea cu organul sindical sau cu reprezentanții salariaților, în cazul în care aceștia au fost aleși, cu respectarea dispozițiilor prevăzute la alin. (2⁶), precum și a prevederilor prezentului Cod. Angajatorii		
--	--	--	--

	stabilesc în mod individual sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor aplicabil în cadrul unității, ținând seama de specificul activității, structura organizatorică și necesitățile proprii. Ministerul Muncii și Protecției Sociale elaborează și pune la dispoziția angajatorilor Metodologia pentru evaluarea și compararea valorii muncii, care are caracter orientativ și constituie un instrument de referință și sprijin pentru elaborarea, aplicarea sau revizuirea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor. (2⁶) Criteriile aplicabile sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor includ, fără a se limita la acestea, criteriile prevăzute la art. 128 alin. (2³) precum și alte criterii relevante, în funcție de specificul funcției sau al activității desfășurate, aplicate în mod obiectiv, neutru din punctul de vedere al sexului și fără nicio formă de discriminare. (2⁷) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor stabilește categoriile de salariați și, pentru fiecare dintre acestea, formele de salarizare, cuantumurile sau intervalele de salarizare (minim și maxim), temeiurile și procedura de acordare a plăților suplimentare (salariul suplimentar, precum și alte plăți de stimulare și compensare), și a altor componente complementare sau variabile ale remunerației, după caz, precum și procedura de majorare a salariilor. Angajatorii care au sub 50 de salariați sunt exonerați de obligația de a include procedura de majorare a salariilor în sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor . Elementele constitutive ale remunerației prevăzute la prezentul alineat se iau în considerare la evaluarea respectării de către angajator a principiului egalității de remunerare între salariații de sex feminin și salariații de sex masculin pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, la furnizarea informațiilor către salariați, la raportarea diferențelor de remunerare, precum și, după caz, la efectuarea evaluării comune a remunerațiilor, în condițiile prezentului Cod. (2⁸) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor se fixează în contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, precum și prin alte acte normative interne cu caracter obligatoriu, aplicabile la nivel de unitate”.		
--	---	--	--

	Art. IV. Legea nr. 847/2002 salarizării (Monitorul Oficial a Republicii Moldova, 2002, nr. 50-52, art. 336), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] La articolul 3⁴: alineat (1) se completează cu următorul text: ”Sistemul de salarizare aplicat de angajator trebuie să permită evaluarea faptului dacă salariații se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii prestate.” alineatul (2) se completează cu următorul text: ”Salariații care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală sunt încadrați în aceeași categorie.”		
<i>Articolul 5</i> Transparența salarială înainte de angajare (1) Candidații la ocuparea unui loc de muncă au dreptul de a primi, de la angajatorul potențial, informații cu privire la: (a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul aferent acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză; și (b) după caz, clauzele relevante ale convenției colective de muncă aplicate de angajator în legătură cu postul respectiv. Aceste informații se furnizează într-un mod care să asigure o negociere în cunoștință de cauză	Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 9. Accesul egal la angajare (1) Statul garantează drepturi și șanse egale, tratament egal al femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii. (2) Se interzice publicarea de către mass-media, persoanele fizice și/sau juridice, agențiile publice și private pentru ocuparea forței de muncă a anunțurilor discriminatorii după criteriul de sex în domeniul angajării. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Codul se completează cu articolele 47¹ cu următorul cuprins: „Articolul 47¹. Transparența salarială înainte de angajare	Compatibil	

și transparentă în ceea ce privește remunerația, de exemplu printr-un anunț de post vacant publicat, înaintea interviului de angajare sau, în alt mod.	(1) Anunțurile privind ofertele de angajare, precum și denumirile funcțiilor sau ale locurilor de muncă, sunt formulate în mod neutru din punct de vedere al sexului. (2) Angajatorul are obligația de a informa candidatul la ocuparea unui loc de muncă despre nivelul inițial al remunerației sau intervalul acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective și neutre din punct de vedere al sexului, aferent funcției oferite, precum și, după caz, despre clauzele relevante ale convenției colective de muncă aplicate de angajator în legătură cu funcția respectivă. Aceste informații se furnizează prin anunțul de angajare, sau se comunică în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului de angajare, pentru a asigura negocieri informate și transparente privind remunerația. (3) Angajatorul asigură desfășurarea proceselor de angajare într-o manieră nediscriminatorie, astfel încât acestea să nu aducă atingere dreptului la egalitatea de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, precum și drepturilor la informare ale persoanelor cu dizabilități. (4) Angajatorului îi este interzis să solicite sau să pretindă candidaților care aplică pentru o ofertă de angajare orice informații privind istoricul salarial aferent raporturilor de muncă curente sau anterioare		
(2) Angajatorul nu solicită din partea candidaților informații cu privire la istoricul lor salarial în cursul raporturilor lor de muncă curente sau anterioare.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 57. Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă (1) La încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente: a) actul de identitate; (...) (2) Se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decât cele prevăzute la alin.(1), precum și de alte acte legislative.	Compatibil	

	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Codul se completează cu articolele 47¹ cu următorul cuprins: „Articolul 47¹. Transparența salarială înainte de angajare [...] (4) Angajatorului îi este interzis să solicite sau să pretindă candidaților care aplică pentru o ofertă de angajare orice informații privind istoricul salarial aferent raporturilor de muncă curente sau anterioare.”		
(3) Angajatorii se asigură că anunțurile de posturi vacante și denumirile locurilor de muncă sunt neutre din punctul de vedere al sexului și că procesele de recrutare se derulează în mod nediscriminatoriu, astfel încât să nu submineze dreptul la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare („dreptul la egalitatea de remunerare”).	Codul Muncii Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Angajatorul este obligat: f¹) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Codul se completează cu articolele 47¹ cu următorul cuprins: „Articolul 47¹. Transparența salarială înainte de angajare	Compatibil	

	(1) Anunțurile privind ofertele de angajare, precum și denumirile funcțiilor sau ale locurilor de muncă, sunt formulate în mod neutru din punct de vedere al sexului. (2) Angajatorul are obligația de a informa candidatul la ocuparea unui loc de muncă despre nivelul inițial al remunerației sau intervalul acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective și neutre din punct de vedere al sexului, aferent funcției oferite, precum și, după caz, despre clauzele relevante ale convenției colective de muncă aplicate de angajator în legătură cu funcția respectivă. Aceste informații se furnizează prin anunțul de angajare, sau se comunică în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului de angajare, pentru a asigura negocieri informate și transparente privind remunerația. (3) Angajatorul asigură desfășurarea proceselor de angajare într-o manieră nediscriminatorie, astfel încât acestea să nu aducă atingere dreptului la egalitatea de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, precum și drepturilor la informare ale persoanelor cu dizabilități. (4) Angajatorului îi este interzis să solicite sau să pretindă candidaților care aplică pentru o ofertă de angajare orice informații privind istoricul salarial aferent raporturilor de muncă curente sau anterioare.”		
<i>Articolul 6</i> Transparența procesului de stabilire a remunerațiilor și a politicii privind evoluția remunerației (1) Angajatorii pun la dispoziția lucrătorilor, într-un mod ușor de accesat, criteriile care sunt utilizate pentru a determina remunerația, nivelurile de remunerare și evoluția remunerației. Aceste criterii trebuie să fie obiective și neutre din punctul de vedere al sexului. (2) Statele membre îi pot scuti pe angajatorii cu mai puțin de 50 de lucrători de obligația legată de evoluția remunerației prevăzută la alineatul (1).	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 128. Salarii (2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...]	Compatibil	

	„(2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de remunerare, inclusiv criteriile aplicabile pentru determinarea evoluției remunerației în unitate. Angajatorii care au sub 50 de salariați sunt exonați de obligația informării salariaților cu privire la criteriile aplicate la determinarea evoluției remunerației.”		
<i>Articolul 7</i> Dreptul la informare (1) Lucrătorii au dreptul de a solicita și a primi, în scris, în conformitate cu alineatele (2) și (4), informații cu privire la propriul nivel de remunerare și la nivelurile medii de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă ca ei sau o muncă de aceeași valoare ca a lor. (2) Lucrătorii au posibilitatea de a solicita și de a primi informațiile menționate la alineatul (1) prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale. De asemenea, au posibilitatea de a solicita și de a primi informațiile prin intermediul unui organism de promovare a egalității.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: d¹) la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală; Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: d¹) la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală; f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare; Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează:	Compatibil	

Dacă informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, lucrătorii au dreptul de a solicita, personal sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, clarificări și informații suplimentare și rezonabile în legătură cu oricare dintre datele furnizate, precum și de a primi un răspuns motivat. (3) Angajatorii informează anual toți lucrătorii 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. (4) Angajatorii furnizează informațiile menționate la alineatul (1) într-un termen rezonabil, dar, în orice caz, în termen de două luni de la data formulării cererii. (5) Lucrătorii nu sunt împiedicați să divulge informații despre remunerația lor în scopul asigurării aplicării principiului egalității de remunerare. În special, statele membre introduc măsuri de interdicere a clauzelor contractuale care limitează posibilitatea lucrătorilor de a divulga informații despre remunerația lor. (6) Angajatorii pot solicita lucrătorilor care au obținut	Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Codul se completează cu articolele 128¹, 128², 128³ și 129¹ cu următorul cuprins: „Articolul 128¹ . Dreptul salariatului la informare cu privire la remunerarea egală (1) La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să furnizeze în scris informații privind cuantumul salariului acestuia, precum și date privind nivelurile medii de remunerare defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. Informația se prezintă salariatului în scris în termen rezonabil, care nu poate depăși 2 luni de la data recepționării cererii de către angajator. (2) Salariatul are dreptul de a primi informațiile prevăzute la alin. (1) personal, sau prin intermediul reprezentanților salariaților. În cazul în care informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, salariatul sau reprezentanții salariaților, după caz, are dreptul de a solicita, într-un mod rezonabil, explicații suplimentare. (3) Angajatorul are obligația de a informa anual salariații cu privire la dreptul acestora de a primi informațiile prevăzute la alineatul (1), precum și cu privire la modalitatea de exercitare a acestui drept. (4) În cazul în care furnizarea către un salariat a informațiilor prevăzute la alineatul (1) ar conduce, direct sau indirect, la identificarea unui alt salariat, evaluarea respectării de către angajator a principiului egalității de remunerare se efectuează de către reprezentanții salariaților, sau după caz, de către Consiliul pentru Egalitate sau Inspectoratul de Stat al Muncii în temeiul cererii depuse de salariat, care informează salariatul solicitant cu privire la rezultatul acestei evaluări. (5) Angajatorul poate solicita salariatului să nu utilizeze informațiile prevăzute la alineatul (1) în alte scopuri decât exercitarea dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, cu excepția informațiilor referitoare la propria remunerație a salariatului.		
--	--	--	--

informații în temeiul prezentului articol, altele decât cele referitoare la propria remunerație sau propriul nivel de remunerare, să nu utilizeze informațiile respective în alt scop decât pentru a-și exercita dreptul la egalitatea de remunerare.	Această prevedere nu împiedică salariații să își divulge remunerația în scopul asigurării respectării principiului remunerării egale. Orice clauze contractuale de confidențialitate care împiedică divulgarea remunerației în scopul aplicării principiului remunerării egale sunt nule de drept. (6) Informațiile furnizate salariaților cu dizabilități se vor asigura într-un format accesibil acestora, adaptat nevoilor specifice ale acestora.		
<i>Articolul 8</i> Accesibilitatea informațiilor Angajatorii furnizează orice informații comunicate lucrătorilor sau solicitanților de locuri de muncă în temeiul articolelor 5, 6 și 7 într-un format accesibil persoanelor cu dizabilități și care ia în considerare nevoile lor specifice.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare; Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Codul se completează cu articolele 47¹ alineat (3) cu următorul cuprins: „Articolul 47¹. Transparența salarială înainte de angajare (3) Angajatorul asigură desfășurarea proceselor de angajare într-o manieră nediscriminatorie, astfel încât acestea să nu aducă atingere dreptului la egalitatea de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, precum și drepturilor la informare ale persoanelor cu dizabilități.	Compatibil	

	[...] Codul se completează cu articolele 128¹ alineat (6), cu următorul cuprins: cu următorul cuprins: „Articolul 128¹. Dreptul salariatului la informare cu privire la remunerarea egală (6) Informațiile furnizate salariaților cu dizabilități se vor asigura într-un format accesibil acestora, adaptat nevoilor specifice ale acestora.		
<i>Articolul 9</i> Raportarea privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin (1) Statele membre se asigură că angajatorii furnizează următoarele informații privind organizația lor, în conformitate cu prezentul articol: (a) diferența de remunerare între femei și bărbați; (b) diferența de remunerare între femei și bărbați existentă la nivelul componentelor complementare sau variabile; (c) diferența mediană de remunerare între femei și bărbați; (d) diferența mediană de remunerare între femei și bărbați existentă la nivelul componentelor complementare sau variabile; (e) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care beneficiază de componente complementare sau variabile;	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Codul se completează cu articolele 128², cu următorul cuprins: (1) La cererea scrisă a salariaților și/sau a reprezentanților salariaților, transmisă inclusiv prin mijloace electronice, angajatorul furnizează informații privind diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, defalcată pe categorii de salariați și pe componente ale remunerației, inclusiv salariul de bază și orice componente suplimentare sau variabile. Informațiile se furnizează în formă scrisă, inclusiv prin mijloace electronice, în termen de cel mult 2 luni de la data recepționării cererii. (2) Angajatorii cu cel puțin 100 de salariați fac obiectul obligațiilor prevăzute de prezentul articol, cu respectarea termenelor stabilite la alineatul (5). (3) Indicatorii prevăzuți la alineatul (4) literele a)–f) se calculează, compilează și se publică de Inspectoratul de Stat al Muncii pe baza datelor	Compatibil	

(f) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare interval de remunerare de tip cuartilă; (g) diferența de remunerare între femei și bărbați pe categorii de lucrători, defalcată în funcție de salariul sau plata obișnuită de bază și de componentele complementare sau variabile. (2) Angajatorii cu cel puțin 250 de lucrători furnizează, până la 7 iunie 2027 și, ulterior, în fiecare an, informațiile prevăzute la alineatul (1) referitoare la anul calendaristic precedent. (3) Angajatorii cu 150-249 de lucrători furnizează, până la 7 iunie 2027 și, ulterior, o dată la trei ani, informațiile prevăzute la alineatul (1) referitoare la anul calendaristic precedent. (4) Angajatorii cu 100-149 de lucrători furnizează, până la 7 iunie 2031 și, ulterior, o dată la trei ani, informațiile prevăzute la alineatul (1) referitoare la anul calendaristic precedent. (5) Statele membre nu împiedică angajatorii cu mai puțin de 100 de lucrători să comunice informațiile prevăzute la alineatul (1) în mod voluntar. În temeiul dreptului intern, statele membre pot solicita angajatorilor cu mai puțin de 100 de lucrători să	administrative furnizate de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente. (4) Indicatorii vizați de prezentul articol sunt: a) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin; b) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin la nivelul componentelor suplimentare sau variabile ale remunerației; c) diferența mediană de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin; d) diferența mediană de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin la nivelul componentelor suplimentare sau variabile ale remunerației; e) proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin care beneficiază de componente suplimentare sau variabile ale remunerației; f) proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare interval de remunerare de tip cuartilă; g) diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin pe categorii de salariați, defalcată în funcție de salariul de bază și de componentele suplimentare sau variabile ale remunerației. (5) Indicatorii prevăzuți la alineatul (4) lit. a)-f) se calculează, compilează și se publică de Inspectoratul de Stat al Muncii cu respectarea următoarelor termene: a) angajatorii cu cel puțin 250 de salariați: anual, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent; b) angajatorii cu 150–249 de salariați: o dată la trei ani, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent;		
---	--	--	--

furnizeze informații privind remunerarea. (6) Corectitudinea informațiilor trebuie să fie confirmată de conducerea angajatorului, după consultarea reprezentanților lucrătorilor. Reprezentanții lucrătorilor au acces la metodologiile aplicate de angajator. (7) Informațiile menționate la alineatul (1) literele (a)-(g) de la prezentul articol se comunică autorității responsabile cu compilarea și publicarea acestor date în conformitate cu articolul 29 alineatul (3) litera (c). Angajatorul poate publica informațiile menționate la alineatul (1) literele (a)-(f) de la prezentul articol pe site-ul său sau le poate pune la dispoziția publicului în alt mod. (8) Statele membre pot compila ele însele informațiile prevăzute la alineatul (1) literele (a)-(f) de la prezentul articol, pe baza datelor administrative, cum ar fi datele furnizate de angajatori autorităților fiscale sau de securitate socială. Informațiile se fac publice în temeiul articolului 29 alineatul (3) litera (c). (9) Angajatorii furnizează informațiile menționate la alineatul (1) litera (g) tuturor lucrătorilor lor și reprezentanților lucrătorilor lor.	c) angajatorii cu 100–149 de salariați: o dată la trei ani, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2031, pentru datele aferente anului calendaristic precedent. (6) În scopul calculării indicatorului prevăzut la alineatul (4) litera g), angajatorul este obligat: a) să atribuie fiecărui salariat o categorie internă, stabilită de angajator pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, care reflectă încadrarea salariatului în aceeași muncă sau în muncă de valoare egală în cadrul unității, în conformitate cu sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor prevăzut la articolul 128 alin. (2⁷); b) să actualizeze atribuirea categoriei ori de câte ori situația salariatului se modifică în mod relevant; c) să pună la dispoziția autorității competente informațiile privind categoria atribuită fiecărui salariat, prin mecanismele stabilite în conformitate cu alineatul (7). (7) Modalitatea tehnică de colectare, transmitere și actualizare a datelor privind categoriile interne prevăzute la alineatul (6), inclusiv fluxurile de date și sistemele informaționale utilizate în acest scop, se stabilește prin actele normative ale autorităților competente, după consultarea autorității responsabile de guvernarea electronică și a administratorilor sistemelor informaționale relevante. (8) Pe baza informațiilor privind categoriile transmise de angajator potrivit alineatelor (6) și (7) și a datelor administrative disponibile, Inspectoratul de Stat al Muncii calculează indicatorul compilat prevăzut la alineatul (4) litera g). Termenele de calcul corespund celor stabilite la alineatul (5). (9) Angajatorul confirmă corectitudinea datelor transmise în temeiul prezentului articol, inclusiv a atribuirilor de categorie prevăzute la alineatul (6), după consultarea reprezentanților salariaților. Reprezentanții		
---	--	--	--

Angajatorii furnizează informațiile inspectoratului de muncă și organismului de promovare a egalității, la cererea acestora. Informațiile din cei patru ani anteriori, dacă sunt disponibile, trebuie, de asemenea, să fie furnizate la cerere. (10) Lucrătorii, reprezentanții lucrătorilor, inspectoratele de muncă și organismele de promovare a egalității au dreptul de a solicita angajatorilor clarificări și detalii suplimentare cu privire la orice date furnizate, inclusiv explicații privind orice diferență de remunerare între femei și bărbați. Angajatorii răspund acestor solicitări într-un termen rezonabil, furnizând un răspuns argumentat. În cazul în care diferențele de remunerare dintre femei și bărbați nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorii remediază situația într-un interval de timp rezonabil în strânsă cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, cu inspectoratul de muncă și/sau cu organismul de promovare a egalității, după caz.	salariaților au acces la metodologia aplicată de angajator la constituirea categoriilor. (10) Inspectoratul de Stat al Muncii publică datele prevăzute la alineatul (4) literele a)–f) într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, a sectoarelor și a regiunilor, asigurând disponibilitatea datelor aferente celor patru ani precedenți, în măsura în care acestea există. (11) Angajatorii cu mai puțin de 100 de salariați pot furniza în mod voluntar informațiile prevăzute la alineatul (6), fără a face obiectul obligațiilor stabilite de prezentul articol. (12) Salariații, reprezentanții salariaților, Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru Egalitate au dreptul să solicite angajatorului clarificări și detalii suplimentare privind metodologia de constituire a categoriilor sau corectitudinea atribuirilor efectuate. Angajatorul răspunde acestor solicitări în termen rezonabil, care nu depășește 2 luni de la data recepționării solicitării. La solicitarea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a Consiliului pentru Egalitate, angajatorul furnizează și datele aferente ultimilor patru ani, în măsura în care acestea sunt disponibile. În cazul în care se constată diferențe de remunerare care nu se justifică prin criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorul adoptă măsurile de remediere necesare, în cooperare cu reprezentanții salariaților, Inspectoratul de Stat al Muncii și/sau Consiliul pentru Egalitate, după caz.” 2) Articolul VI. Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68-71, art. 505), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. Articolul 4 alineatul (2) punctul 1) se completează cu litera e¹ cu următorul cuprins: e¹) controlul respectării obligațiilor de remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală, prin:		
---	---	--	--

	- analizarea cauzelor diferenței de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin și elaborarea unor instrumente care să ajute la evaluarea diferențelor de remunerare; - culegerea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor Codului Muncii, și publicarea datelor menționate la art. 128², într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea după regiuni teritoriale, precum și asigurarea faptului că datele din cei patru ani precedenți sunt puse la dispoziție, după caz; - colectarea rapoartelor evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; - agregarea datelor privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.” 2. Articolul 4, alineatul (2) punctul 2) se completează cu litera d) cu următorul cuprins: „d) acordarea de consiliere și sprijin angajatorilor în procesul de identificare și remediere a diferențelor de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin care nu sunt justificate prin criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului.” Art. VII. – Dispoziții finale și tranzitorii (1) Inspectoratul de Stat al Muncii va asigura colectarea, prelucrarea, centralizarea și publicarea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin raportată de angajatori. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii se desemnează în calitate de autoritate competentă responsabilă de monitorizarea și sprijinirea punerii în aplicare a dispozițiilor stabilite de prezenta lege. (3) Fără a aduce atingere competențelor Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliul pentru Egalitate este competent să examineze și să soluționeze aspectele ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, în limitele atribuțiilor stabilite de legislația în vigoare. În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul pentru Egalitate: a) asigură desfășurarea activităților de informare și sensibilizare a angajatorilor, a autorităților publice, a entităților private, a partenerilor		
--	--	--	--

	sociali și a publicului larg cu privire la promovarea principiului egalității de remunerare și a dreptului la transparență salarială; precum și b) promovează măsuri destinate prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a discriminării intersecționale, în materia egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. (4) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură transmiterea o dată la doi ani către Comisia Europeană, a următoarelor date: • datele privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor art. 128² alin. (7) lit. (a) – (f) al Codului Muncii, într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea regională; • rapoartele evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; • datele agregate privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.” (5) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027, cu excepția prevederilor Articolului I, pct. 9 art. 128² alin. (7) – (12) și art. 128³ al prezentei legi, care intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2028. (6) Prevederile Articolului VIII alin. (4) al prezentei legi, intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană. (7) Până la intrarea în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va elabora și va aproba, în urma consultărilor prealabile cu Consiliul pentru Egalitate, Metodologia pentru evaluarea și compararea valorii muncii, în conformitate cu criteriile aplicabile sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor prevăzute de Codul Muncii. (8) Până la data prevăzută la Articolul VIII alin. (6) al prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va elabora și va aproba instrucțiunea privind modul de raportare, formularul standard al raportării, indicatorii raportați și termenele de transmitere de către angajatori a datelor privind diferențele de remunerare dintre salariații de sex feminin și salariații de sex masculin, precum și modul de raportare către Inspectoratul de Stat al Muncii a rezultatelor evaluării comune a remunerațiilor, în conformitate cu prevederile prezentei legi.		
Articolul 10	Codul muncii Nr. 154/2003 <i>Articolul 128 Salariul</i>	Compatibil	

Evaluarea comună a remunerațiilor (1) Statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că angajatorii care fac obiectul raportării remunerațiilor în temeiul articolului 9 efectuează, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor lor, o evaluare comună a remunerațiilor în cazul în care sunt îndeplinite toate condițiile următoare: (a) raportarea remunerațiilor demonstrează o diferență în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin de cel puțin 5 % în cazul oricărei categorii de lucrători; (b) angajatorul nu a justificat o astfel de diferență în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare prin criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului; (c) angajatorul nu a remediat această diferență nejustificată în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare în termen de șase luni de la transmiterea raportării remunerațiilor. (2) Evaluarea comună a remunerațiilor se efectuează pentru a identifica, a remedia și a împiedica diferențele de	(2¹) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. (2²) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiență; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă”. <i>Articolul 130. Structura salariului, condițiile și sistemele de salarizare</i> (6) Angajatorul, indiferent de sistemul de salarizare aplicat, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Articolul 128³. Evaluarea comună a remunerațiilor (1) În cazul în care informațiile raportate în temeiul art. 128² relevă, în cadrul oricărei categorii de salariați, o diferență de cel puțin 5% între nivelul mediu de salarizare al salariaților de sex masculin și cei de sex feminin care nu este justificată prin criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului, și asemenea diferență nu a fost remediată de angajator în termen de 6 luni de la data raportării informațiilor respective, angajatorul efectuează o evaluare comună a remunerațiilor, cu consultarea reprezentanților salariaților. (2) Evaluarea comună a remunerațiilor se efectuează pentru a identifica, remedia și preveni diferențele dintre remunerațiile salariaților de sex masculin și cei de sex feminin care nu pot fi justificate prin factori obiectivi, neutri din punct de vedere al sexului. Evaluarea comună a		
---	--	--	--

remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care nu se justifică prin factori obiectivi, neutri din punctul de vedere al sexului și include următoarele: (a) o analiză a proporției dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare categorie de lucrători; (b) informații privind nivelurile medii de remunerare a lucrătorilor de sex feminin și a celor de sex masculin și componentele complementare sau variabile pentru fiecare categorie de lucrători; (c) orice diferențe între nivelurile medii de remunerare ale lucrătorilor de sex feminin și ale celor de sex masculin în fiecare categorie de lucrători; (d) motivele acestor diferențe în ceea ce privește nivelurile medii de remunerare, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, dacă există, astfel cum au fost stabilite în comun de reprezentanții lucrătorilor și de angajator; (e) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care au beneficiat de orice îmbunătățire a remunerației după întoarcerea lor din concediul de maternitate sau de paternitate, din concediul pentru creșterea copilului sau din concediul de îngrijitor, dacă	remunerațiilor se finalizează prin întocmirea unui raport care include următoarele elemente: a. o analiză a proporției dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare categorie de salariați; b. informații privind nivelurile medii de remunerare a salariaților de sex feminin și a celor de sex masculin și componentele suplimentare sau variabile pentru fiecare categorie de salariați; c. orice diferențe între nivelurile medii de salarizare ale salariaților de sex feminin și ale celor de sex masculin pentru fiecare categorie de salariați; d. motivele diferențelor care justifică diferențele dintre nivelurile medii de salarizare, întemeiate pe criterii obiective și neutre din punct de vedere al sexului, dacă există, astfel cum au fost stabilite în comun de angajator și reprezentanții salariaților; e. proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin care au beneficiat de orice majorare a remunerației după întoarcerea lor din concediul de maternitate, concediu paternal, concediul pentru îngrijirea copilului sau concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul, dacă o astfel de majorare a avut loc în categoria relevantă a salariaților în perioada în care a fost acordat concediul; f. măsuri de eliminare a diferențelor de remunerare în cazul în care acestea nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului; g. o evaluare a eficacității măsurilor luate în urma evaluărilor comune anterioare ale remunerațiilor, după caz. (3) Angajatorul are obligația de a pune raportul privind evaluarea comună a remunerațiilor la dispoziția salariaților și a reprezentanților salariaților, după caz, și de a o comunica Inspectoratului de Stat al Muncii, în termen de 10 zile de la data finalizării evaluării. Raportul privind evaluarea comună a remunerațiilor se prezintă de către angajator Consiliului pentru Egalitate, la cererea acestuia. (4) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare		
--	---	--	--

o astfel de îmbunătățire a avut loc în categoria relevantă a lucrătorilor în perioada în care a fost luat concediul; (f) măsuri de eliminare a diferențelor de remunerare în cazul în care acestea nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului; (g) o evaluare a eficacității măsurilor luate în urma evaluărilor comune anterioare ale remunerațiilor. (3) Angajatorii pun evaluarea comună a remunerațiilor la dispoziția lucrătorilor și a reprezentanților lucrătorilor și o comunică organismului de monitorizare în temeiul articolului 29 alineatul (3) litera (d). Aceștia o pun la dispoziția inspectoratului de muncă și a organismului de promovare a egalității, la cererea acestora. (4) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare nejustificate, într-un interval de timp rezonabil și în strânsă cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale. Inspectoratul de muncă și/sau	nejustificate, într-un interval de cel mult 6 luni, cu consultarea reprezentanților salariaților. Punerea în aplicare a măsurilor include o analiză a sistemelor existente de evaluare și clasificare a funcțiilor neutre din punctul de vedere al sexului sau instituirea unor astfel de sisteme, pentru a se asigura excluderea oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex în privința remunerării. Angajatorul poate solicita sprijinul Inspectoratului de Stat al Muncii și/sau al Consiliului pentru Egalitate în procesul de punere în aplicare a măsurilor respective.		
---	--	--	--

organismul de promovare a egalității poate fi invitat să participe la proces. Punerea în aplicare a măsurilor include o analiză a sistemelor existente de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului sau instituirea unor astfel de sisteme, pentru a se asigura excluderea oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex în privința remunerării.			
<i>Articolul 11</i> Sprijin pentru angajatorii cu mai puțin de 250 de lucrători Statele membre oferă sprijin, sub formă de asistență tehnică și formare, angajatorilor cu mai puțin de 250 de lucrători și reprezentanților lucrătorilor în cauză, pentru a facilita respectarea de către aceștia a obligațiilor prevăzute în prezenta directivă	Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; Legea Nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii 2) funcția de asistență și consiliere, care constă în: a) oferirea, la cerere, a asistenței metodologice și a consilierii angajatorilor, lucrătorilor și altor persoane interesate privind aplicarea corectă a legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă; b) diseminarea informațiilor și a bunelor practici privind prevenirea riscurilor profesionale, privind asigurarea condițiilor de muncă decente și privind promovarea dialogului social; c) informarea și asistarea angajatorilor și a agențiilor private de ocupare a forței de muncă în vederea conformării activității acestora cu cerințele legislației în	Compatibil	

	domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, precum și a prevenirii încălcărilor;		
<i>Articolul 12</i> Protecția datelor (1) În măsura în care informațiile furnizate ca urmare a măsurilor luate în conformitate cu articolele 7, 9 și 10 implică prelucrarea de date cu caracter personal, acestea se furnizează în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679.	Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE a fost transpus integral prin Legea Nr. 195 din 25.07.2024 privind protecția datelor cu caracter personal.	Compatibil	
(2) Nicio dată cu caracter personal prelucrată în temeiul articolului 7, 9 sau 10 din prezenta directivă nu se utilizează în alt scop decât pentru aplicarea principiului egalității de remunerare.	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Articolul 10 alin. (2) se completează cu litera s) cu următorul cuprins: „s) să prelucreze datele cu caracter personal ale salariaților, colectate și furnizate în cadrul implementării principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare privind protecția datelor cu caracter personal, asigurând că aceste date sunt prelucrate în mod legal, exclusiv în scopul aplicării, monitorizării și asigurării respectării principiului menționat, fără a fi utilizate în alte scopuri incompatibile cu aceste obiective.”	Compatibil	
(3) Statele membre pot decide ca, în cazul în care divulgarea de informații în temeiul articolelor 7, 9 și 10 ar conduce la		Compatibil	

dezvăluirea, în mod direct sau indirect, a remunerației unui lucrător identificabil, numai reprezentanții lucrătorilor, inspectoratul de muncă sau organismul de promovare a egalității să aibă acces la informațiile respective. Reprezentanții lucrătorilor sau organismul de promovare a egalității consiliază lucrătorii cu privire la o eventuală acțiune în temeiul prezentei directive, fără a dezvălui nivelurile reale de remunerare a lucrătorilor la nivel individual care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. În scopul monitorizării în temeiul articolului 29, informațiile se pun la dispoziție fără restricții	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Codul Muncii se completează cu Articolul 128¹ cu următorul cuprins: „Articolul 128¹. Dreptul salariatului la informare cu privire la remunerarea egală (1) La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să furnizeze în scris informații privind cuantumul salariului acestuia, precum și date privind nivelurile medii de remunerare defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. Informația se prezintă salariatului în scris în termen rezonabil, care nu poate depăși 2 luni de la data recepționării cererii de către angajator. (3) Angajatorul are obligația de a informa anual salariații cu privire la dreptul acestora de a primi informațiile prevăzute la alineatul (1), precum și cu privire la modalitatea de exercitare a acestui drept. (4) În cazul în care furnizarea către un salariat a informațiilor prevăzute la alineatul (1) ar conduce, direct sau indirect, la identificarea unui alt salariat, evaluarea respectării de către angajator a principiului egalității de remunerare se efectuează de către reprezentanții salariaților, sau după caz, de către Consiliul pentru Egalitate sau Inspectoratul de Stat al Muncii în temeiul cererii depuse de salariat, care informează salariatul solicitant cu privire la rezultatul acestei evaluări.		
Articolul 13 Dialogul social Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și în conformitate cu dreptul intern și cu practica națională,	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 15. Noțiunea de parteneriat social Parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile	Compatibil	

statele membre iau 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. Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și ținând seama de diversitatea practicilor naționale, statele membre iau 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.	publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților. Articolul 16. Părțile parteneriatului social (1) Părțile parteneriatului social la nivel de unitate sînt salariații și angajatorii, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit. (2) Părțile parteneriatului social la nivel național, ramural și teritorial sînt sindicatele, patronatele și autoritățile publice respective, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit. (3) Autoritățile publice sînt parte a parteneriatului social în cazurile când ele evoluează în calitate de angajatori sau de reprezentanți ai acestora împuterniciți prin lege sau de către angajatori. Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social Principiile de bază ale parteneriatului social sînt: o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social. Articolul 31. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă (1) Conținutul și structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părți. (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: a) formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii; b) plata indemnizațiilor și compensațiilor; c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținându-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă; Articolul 35. Convenția colectivă (1) Convenția colectivă este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor.		
---	---	--	--

	(2) În convenția colectivă pot fi incluse clauze privind: a) retribuirea muncii; Legea Sindicatelor Nr. 1129/2000 Articolul 15. Dreptul la negocieri colective, la încheierea contractelor colective de muncă și exercitarea controlului asupra executării lor (1) Sindicatele au dreptul la negocieri colective cu patronii și asociațiile lor, cu autoritățile administrației publice și la încheierea contractelor colective de muncă. Conducătorii unităților unde nu sînt constituite sindicate și patronii care împiedică constituirea și activitatea lor nu pot fi membri ai comisiilor pentru negocieri colective. (2) Patronii și asociațiile lor, autoritățile administrației publice sînt obligate să poarte negocieri colective cu sindicatele în probleme de ordin social și de muncă, precum și în problemele încheierii contractelor colective de muncă în cazul în care sindicatele înaintează o asemenea propunere. (3) Modalitatea negocierilor și încheierii contractelor colective de muncă este reglementată de legislație. (4) Sindicatele exercită controlul asupra realizării contractelor colective de muncă și au dreptul a cere destituirea funcționarilor vinovați de încălcarea legislației în acest domeniu. Legea Nr. 245 din 21.07.2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial. Articolul 10. Atribuțiile Comisiei naționale Comisia națională are următoarele atribuții: a) armonizează interesele Guvernului, ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice; b) poartă negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel național, contribuie la încheierea acestora și monitorizează procesul realizării lor, propune măsuri pentru asigurarea realizării;		
--	--	--	--

	c) depistează la nivel național motivele situațiilor conflictuale și tensiunilor sociale din relațiile de muncă, organizează pregătirea și expertiza propunerilor menite să prevină astfel de situații și tensiuni; d) participă la examinarea și avizarea proiectelor de acte normative ce țin de domeniul muncii și domeniul social-economic; e) examinează și prezintă Guvernului propuneri asupra rapoartelor care se prezintă Organizației Internaționale a Muncii și asupra ratificării sau denunțării convențiilor ei; f) supraveghează îndeplinirea angajamentelor asumate de Republica Moldova prin ratificarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii nr.98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și purtarea tratativelor colective și nr.144 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii; g) studiază experiența internațională, participă la acțiunile organizațiilor de peste hotare vizînd sfera relațiilor de muncă și parteneriatului social; h) participă, prin reprezentanți, la conferințe, seminare, ședințe, mese rotunde și organizează astfel de acțiuni în probleme ce țin de competența sa; (...) Hotărârea Comisiei Naționale pentru consultări și negocieri colective Nr. 9 pentru aprobarea Regulamentului-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”		
CAPITOLUL III CĂI DE ATAC ȘI ASIGURAREA RESPECTĂRII LEGII <i>Articolul 14</i> Apărarea drepturilor Statele membre se asigură că, după eventuala recurgere la conciliere, procedurile judiciare pentru asigurarea aplicării drepturilor și a obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare sunt disponibile pentru toți lucrătorii care se	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 348. Obiectul jurisdicției muncii Jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali. Articolul 350. Principiile jurisdicției muncii Principiile jurisdicției muncii sînt:	Compatibil	

consideră nedreptățiți din cauza neaplicării principiului egalității de remunerare. Aceste proceduri trebuie să fie ușor accesibile lucrătorilor și persoanelor care acționează în numele lor, chiar și după încetarea raportului de muncă în cadrul căruia se presupune că a avut loc discriminarea.	a) concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute la art.348; b) dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor; b¹) dreptul angajatorilor de a fi apărați de patronate; c) scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare; d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă; Articolul 351. Organele de jurisdicție a muncii Organe de jurisdicție a muncii sînt: a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare); b) instanțele de judecată. Articolul 352. Examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă (1) Cererea de soluționare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la organul competent de jurisdicție a muncii de partea interesată (art.349) și se înregistrează de acesta în modul stabilit. (2) În procesul examinării cererii, părțile sînt în drept să-și explice poziția și să prezinte organului de jurisdicție a muncii toate probele și justificările pe care le consideră necesare (...). Articolul 355. Examinarea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă (1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. (...)		
Articolul 15	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003	Compatibil	

Proceduri în numele sau în sprijinul lucrătorilor Statele membre se asigură 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. Acestea pot acționa în numele sau în sprijinul unui lucrător care este o presupusă victimă a încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare, cu aprobarea persoanei respective.	Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Angajatorul este obligat 1) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege; Articolul 20. Reprezentanții salariaților în cadrul parteneriatului social (1) <i>Reprezentanți ai salariaților</i> în cadrul parteneriatului social sînt organele sindicale la nivel național, teritorial, ramural și de unitate, împuternicite în conformitate cu statutele sindicatelor și cu legislația în vigoare. (2) Interesele salariaților unității în cadrul parteneriatului social – la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă, la efectuarea controlului asupra îndeplinirii lui, precum și la realizarea dreptului de participare la administrarea unității – sînt reprezentate de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia – de alți reprezentanți aleși de salariații unității. (3) Interesele salariaților în cadrul parteneriatului social la nivel teritorial, ramural și național – la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea convențiilor colective, la soluționarea conflictelor colective de muncă, inclusiv în ceea ce privește încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, la efectuarea controlului îndeplinirii lor – sînt reprezentate de organele sindicale respective. Articolul 21. Reprezentanții aleși ai salariaților (1) Salariații care nu sînt membri de sindicat au dreptul să împuternicească organului sindical să le reprezinte interesele în raporturile de muncă cu angajatorul. (2) În unitățile în care nu sînt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărute de reprezentanții aleși ai acestora. (3) Reprezentanții salariaților sînt aleși în cadrul adunării generale (conferinței) a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților (delegaților) din unitate.		
---	---	--	--

	(4) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de adunarea generală (conferința) a salariaților, ținându-se cont de numărul personalului din unitate. (5) Împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferința) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate. Articolul 350. Principiile jurisdicției muncii Principiile jurisdicției muncii sînt: b) dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor; Articolul 386. Drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii (1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate unitățile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală. (2) În scopul efectuării controlului asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, syndicatele sau, după caz, reprezentanții acestora sînt în drept: (...) g) să apere drepturile și interesele membrilor de sindicat în problemele ce țin de protecția muncii, de acordarea înlesnirilor, compensațiilor și altor garanții sociale în legătură cu influența factorilor de producție și ecologici nocivi asupra salariaților; (4¹) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități și/sau autorităților publice competente, după caz, recomandări concrete de prevenire și combatere a acestora. Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale;	
--	---	--

	c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului.		
<i>Articolul 16</i> Dreptul la despăgubiri (1) Statele membre se asigură că 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 solicita și de a obține despăgubiri sau reparații integrale, astfel cum sunt stabilite de statul membru pentru prejudiciul respectiv. (2) Despăgubirea sau reparația menționată la alineatul (1) constituie o despăgubire sau o reparație reală și efectivă, astfel cum este stabilită de către statul membru, pentru prejudiciul suferit, care are efect de descurajare și este proporțională. (3) Despăgubirea sau reparația pune lucrătorul care a suferit un prejudiciu în situația în care s-ar fi aflat persoana respectivă dacă nu ar fi fost discriminată pe	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 329. Repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Articolul 329 se completează cu alineatele (3)-(6) cu următorul cuprins: „(3) Angajatorul poartă răspundere materială deplină pentru prejudiciul cauzat salariaților ca urmare a încălcării obligației de a asigura remunerarea egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, astfel cum este reglementată de prezentul Cod. În acest caz, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul suferit de salariat prin acordarea unei despăgubiri echivalente cu suma pe care salariatul ar fi primit-o în absența	Compatibil	

criteriul de sex sau dacă nu ar fi avut loc nicio încălcare a vreunuia dintre drepturile sau obligațiile legate de principiul egalității de remunerare. Statele membre se asigură că despăgubirea sau reparația include recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, prejudicii morale, orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și dobânzi de întârziere. (4) Despăgubirea sau reparația nu se limitează prin stabilirea unei limite superioare prealabile.	încălcării dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, inclusiv în situațiile în care încălcarea a constat în admiterea unor diferențe de salarizare bazate pe criteriul sexului. O asemenea despăgubire include: a) recuperarea integrală a drepturilor salariale restante, precum și a plăților de stimulare și compensare, pentru perioada încălcării; precum și b) despăgubire reală și efectivă pentru prejudiciul moral, inclusiv compensarea pentru oportunități pierdute și orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și penalități de întârziere, în mărime determinată de instanța de judecată; (4) Salariatul care consideră că a suferit un prejudiciu ca urmare a încălcării de către angajator a obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare, are dreptul de a sesiza instanța de judecată și de a solicita constatarea existenței discriminării și obligarea angajatorului la repararea prejudiciului cauzat, potrivit alin. (3). (5) În cazul în care salariatul se consideră lezat prin nerespectarea principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală și sesizează autoritatea competentă sau instanța de judecată, prezentând fapte din care se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte în materie de remunerare, sarcina de a demonstra că nu a avut loc o astfel de discriminare revine angajatorului. (6) Regula prevăzută la alin. (5) privind sarcina probei nu se aplică în cazul în care autoritatea competentă sau instanța de judecată constată că pretinsa încălcare este în mod vădit neintenționată și are un caracter minor, ținând seama de circumstanțele cauzei și de principiul proporționalității.”		
<i>Articolul 17</i> Alte măsuri reparatorii (1) Statele membre se asigură că, în cazul încălcării drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare, autoritățile competente sau instanțele naționale pot emite, în conformitate cu dreptul intern,	Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (2) Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare,	Compatibil	

la cererea reclamantului și pe cheltuiala pârâtului: (a) un ordin de a pune capăt încălcării; (b) un ordin de a se lua măsuri pentru asigurarea aplicării drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.	faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. (4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. Articolul 17. Răspunderea pentru faptele de discriminare Faptele de discriminare sînt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravențională și penală, conform legislației în vigoare. Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa.		
--	--	--	--

	(2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Articolul 20. Termenul de prescripție (1) Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță în baza prezentei legi este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. (2) În cazul discriminării continue sau prelungite, termenul de prescripție începe să curgă de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului (4) Persoana care se consideră discriminată prin faptul că angajatorul a angajat, a promovat sau a acordat unei alte persoane facilități după criteriul de sex ori a comis alte acțiuni discriminatorii este în drept a solicita prezentarea în scris a motivației deciziei. (5) Angajatorul este obligat să dea răspuns persoanei care se consideră discriminată în decursul a <u>30 de zile de la data depunerii cererii</u>. În caz contrar, persoana este în drept să inițieze o acțiune conform legislației.		
--	---	--	--

	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 354. Litigiile individuale de muncă Se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); g) - <i>abrogată</i>; h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă. Articolul 355. Examinarea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă (1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. (2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată. (3) Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii. (4) Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării		
--	---	--	--

	acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă. (5) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii. Articolul 356. Executarea hotărârilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă (1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea. (2) Neexecutarea actelor judecătorești indicate la alin.(1) atrage efectele prevăzute de Codul de executare.		
(2) În cazul în care pârâtul nu se conformează niciunui ordin emis în temeiul alineatului (1), statele membre se asigură că autoritățile lor competente sau instanțele lor naționale sunt în măsură, după caz, să emită un ordin de impunere a unor penalități cu titlu cominatoriu, în vederea asigurării conformității.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 356. Executarea hotărârilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă (1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea. (2) Neexecutarea actelor judecătorești indicate la alin.(1) atrage efectele prevăzute de Codul de executare. Codul de Executare al Republicii Moldova Nr. 443 din 24.12.2004 Articolul 24. Calcularea dobânzilor, penalităților și altor sume rezultate din întârzierea executării (1) La cererea creditorului, executorul judecătoresc este în drept să calculeze și să încaseze dobânzile, penalitățile și alte sume rezultate din întârzierea executării, în funcție de rata inflației și în conformitate cu art. 942 din Codul civil. Cererea privind calcularea sumelor rezultate din întârzierea executării poate fi depusă doar executorului judecătoresc ce deține documentul executoriu prin care se stabilește obligația principală, pînă la stingerea acesteia. Sumele menționate se calculează de la data la care hotărârea judecătorească a devenit definitivă sau, în cazul celorlalte documente executorii, de la data la care creanța a devenit exigibilă	Compatibil	

	(scadentă) și pînă la data plății efective a obligației cuprinse în orice document dintre acestea, în perioada de calcul fiind inclusă și durata suspendării procedurii de executare, în condițiile prevăzute de prezentul cod.		
<i>Articolul 18</i> Transferul sarcinii probei (1) În conformitate cu sistemul lor judiciar național, statele membre iau măsurile adecvate pentru ca, din momentul în care lucrătorii se consideră nedreptățiți de nerespectarea, în privința lor, a principiului egalității de remunerare și prezintă, în fața unei autorități competente sau a unei instanțe naționale, fapte ce permit să se presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o discriminare directă sau indirectă în legătură cu remunerarea.	Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului (3) Obligația de a demonstra lipsa intenției de discriminare directă sau indirectă față de persoana care se consideră discriminată revine angajatorului. (4) Persoana care se consideră discriminată prin faptul că angajatorul a angajat, a promovat sau a acordat unei alte persoane facilități după criteriul de sex ori a comis alte acțiuni discriminatorii este în drept a solicita prezentarea în scris a motivației deciziei. (5) Angajatorul este obligat să dea răspuns persoanei care se consideră discriminată în decursul a 30 de zile de la data depunerii cererii. În caz contrar, persoana este în drept să inițieze o acțiune conform legislației. Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 19. Sarcina probațiunii (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pîrîtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Articolul 329 se completează cu alineatul (5), cu următorul cuprins: (5) În cazul în care salariatul se consideră lezat prin nerespectarea principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de	Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 329 al Codului Muncii se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: ”(4) În cazul în care salariatul se consideră lezat prin nerespectarea principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală și sesizează autoritatea competentă sau instanța de judecată, prezentând fapte din care se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte în materie de remunerare, sarcina de a demonstra că nu a avut loc o astfel de discriminare revine angajatorului.”

	valoare egală și sesizează autoritatea competentă sau instanța de judecată, prezentând fapte din care se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte în materie de remunerare, sarcina de a demonstra că nu a avut loc o astfel de discriminare revine angajatorului.		
(2) Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor administrative sau judiciare cu privire la o presupusă discriminare, directă sau indirectă, în privința remunerării, în cazul în care un angajator nu a pus în aplicare obligațiile legate de transparența salarială prevăzute la articolele 5, 6, 7, 9 și 10, sarcina de a dovedi că nu a existat o astfel de discriminare îi revine angajatorului. Primul paragraf de la prezentul alineat nu se aplică în cazul în care angajatorul dovedește că încălcarea obligațiilor prevăzute la articolele 5, 6, 7, 9 și 10 a fost în mod vădit neintenționată și are un caracter minor.	Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului (3) Obligația de a demonstra lipsa intenției de discriminare directă sau indirectă față de persoana care se consideră discriminată revine angajatorului. (4) Persoana care se consideră discriminată prin faptul că angajatorul a angajat, a promovat sau a acordat unei alte persoane facilități după criteriul de sex ori a comis alte acțiuni discriminatorii este în drept a solicita prezentarea în scris a motivației deciziei. (5) Angajatorul este obligat să dea răspuns persoanei care se consideră discriminată în decursul a 30 de zile de la data depunerii cererii. În caz contrar, persoana este în drept să inițieze o acțiune conform legislației. Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 19. Sarcina probațiunii (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârîtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Articolul 329 se completează cu alineatele (6), cu următorul cuprins:	Compatibil	

	(6) Regula prevăzută la alin. (5) privind sarcina probei nu se aplică în cazul în care autoritatea competentă sau instanța de judecată constată că pretinsa încălcare este în mod vădit neintenționată și are un caracter minor, ținând seama de circumstanțele cauzei și de principiul proporționalității.”		
(3) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să introducă norme probatorii mai favorabile unui lucrător care instituie o procedură administrativă sau proceduri judiciare cu privire la o presupusă încălcare a oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare.			<i>Nu este necesară transpunerea, întrucât articolul nu conține obligații de reglementare care necesită implementare la nivel național.</i>
(4) Statele membre nu sunt nevoite să aplice alineatul (1) în cazul procedurilor în care cercetarea faptelor intră în sarcina autorității competente sau a instanței naționale.			<i>Nu este necesară transpunerea, întrucât articolul nu conține obligații de reglementare care necesită implementare la nivel național.</i>
(5) Prezentul articol nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care dreptul intern dispune altfel.			<i>Nu este necesară transpunerea, întrucât articolul nu conține obligații de reglementare care necesită implementare la nivel național.</i>
<i>Articolul 19</i> Dovada privind aceeași muncă sau munca de aceeași valoare (1) Atunci când se evaluează dacă lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, evaluarea cu	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: [...] Codul se completează cu articolele 129¹, cu următorul cuprins:	Compatibil	

scopul de a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă nu se limitează la situațiile în care lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin lucrează pentru același angajator, ci se extinde la o sursă unică ce stabilește condițiile de remunerare. Există o sursă unică atunci când aceasta prevede elementele remunerației care sunt relevante pentru compararea lucrătorilor. (2) Evaluarea cu scopul de a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă nu se limitează la lucrătorii angajați în același timp cu lucrătorul în cauză. (3) În cazul în care nu se poate stabili niciun comparator real, se permite utilizarea oricăror alte dovezi pentru a dovedi presupusa discriminare în privința remunerării, inclusiv statistici sau o comparație a modului în care ar fi tratat un lucrător într-o situație comparabilă.	Articolul 129¹. Aplicarea principiului remunerării egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală (1) La examinarea cauzelor de discriminare în materie de remunerație, prin remunerație se înțelege salariul, precum și orice altă formă de recompensă, pe care salariatul o primește, direct sau indirect, de la angajator pentru munca prestată. La aprecierea dacă salariații de sex feminin și salariații de sex masculin prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, comparabilitatea situației acestora se stabilește independent de identitatea angajatorului, atunci când condițiile de remunerare sunt determinate de o singură sursă. Prin sursă unică se înțelege entitatea sau actele juridice care stabilesc elementele de remunerare relevante pentru compararea salariaților, cum ar fi contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă. (2) În cazul în care nu poate fi identificat un element de comparație direct pentru a dovedi o pretinsă discriminare în materie de remunerație, dovada poate fi realizată prin orice alte mijloace de probă admise de lege, inclusiv prin date statistice sau printr-o analiză comparativă privind tratamentul aplicat unui salariat aflat într-o situație comparabilă. La evaluarea caracterului comparabil al situației salariaților în materie de remunerare, analiza nu se limitează la salariații angajați în aceeași perioadă cu salariatul în cauză.”		
<i>Articolul 20</i> Accesul la probe (1) Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor referitoare la o acțiune care vizează egalitatea de remunerare, autoritățile competente sau instanțele naționale pot dispune ca pârâtul să divulge orice element de	Codul de Procedură Civilă al Republicii Moldova Nr. 225/2003 Articolul 119. Prezentarea și reclamarea probelor (1) Probele se adună și se prezintă de către părți și de alți participanți la proces. Dacă în procesul de adunare a probelor apar dificultăți, instanța este obligată să contribuie, la solicitarea părților și altor participanți la proces, la adunarea și prezentarea probelor necesare, cu excepția cazurilor în care instanța constată că cererea de reclamare a probelor este înaintată în mod neîntemeiat și cu scopul vădit de a tergiversa examinarea cauzei sau proba reclamată este în mod vădit	Compatibil	

probă relevant aflat sub controlul pârâtului, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale.	lipsită de relevanță. Probele se prezintă în faza de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare în termenul stabilit de instanță, dacă legea nu prevede altfel. (2) În cererea de reclamare a probei trebuie să fie specificate proba și circumstanțele care ar putea fi confirmate sau infirmate prin acea probă, cauzele ce împiedică dobândirea probei, locul aflării ei. Instanța judecătorească (judecătorul) poate elibera, după caz, la cererea părților sau a altor participanți la proces, un demers pentru obținerea probei. Persoana care deține proba reclamată o trimite nemijlocit în judecată sau o înmânează persoanei care deține demersul pentru a o prezenta în judecată. (3) Persoanele care nu dețin probele de rigoare sau nu au posibilitatea de a le prezenta în termenul stabilit de judecată sînt obligate să comunice instanței faptul în decursul a 5 zile de la data primirii cererii acesteia, indicînd motivele neprezentării. În caz de neînștiințare, precum și de declarare de către instanță a neîndeplinirii cererii de a se prezenta probe ca fiind neîntemeiată, persoanele vinovate care nu sînt participanți la proces se sancționează cu amendă de la 20 la 50 unități convenționale. Refuzul sau omisiunea de către persoanele menționate de a comunica și de a prezenta instanței în termenul stabilit, din motive imputabile acestora, probele reclamate, dacă în acest mod se tergiversează judecarea cauzei, se sancționează cu amendă de pînă la 50 de unități convenționale pentru fiecare caz de tergiversare. Aplicarea amenzii nu scutește persoanele care dețin proba reclamată de obligația prezentării ei în instanță.		
(2) Statele membre se asigură că autoritățile competente sau instanțele naționale au competența de a dispune divulgarea elementelor de probă care conțin informații confidențiale atunci când le consideră relevante pentru acțiunea privind egalitatea de remunerare. Statele membre se asigură că, atunci când dispun divulgarea de astfel de informații, autoritățile competente sau instanțele naționale au la dispoziție măsuri eficiente de protecție a acestor	Codul de Procedură Civilă al Republicii Moldova Nr. 225 din 30.05.2003 Articolul 119. Prezentarea și reclamarea probelor (1) Probele se adună și se prezintă de către părți și de alți participanți la proces. Dacă în procesul de adunare a probelor apar dificultăți, instanța este obligată să contribuie, la solicitarea părților și altor participanți la proces, la adunarea și prezentarea probelor necesare, cu excepția cazurilor în care instanța constată că cererea de reclamare a probelor este înaintată în mod neîntemeiat și cu scopul vădit de a tergiversa examinarea cauzei sau proba reclamată este în mod vădit lipsită de relevanță. Probele se prezintă în faza de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare în termenul stabilit de instanță, dacă legea nu prevede altfel. (2) În cererea de reclamare a probei trebuie să fie specificate proba și circumstanțele care ar putea fi confirmate sau infirmate prin acea probă, cauzele ce împiedică dobândirea probei, locul aflării ei. Instanța judecătorească (judecătorul) poate elibera, după caz, la cererea părților sau a altor participanți la proces, un demers pentru obținerea probei. Persoana care deține proba reclamată	Compatibil	

informații, în conformitate cu normele procedurale naționale.	o trimite nemijlocit în judecată sau o înmânează persoanei care deține demersul pentru a o prezenta în judecată. (3) Persoanele care nu dețin probele de rigoare sau nu au posibilitatea de a le prezenta în termenul stabilit de judecată sînt obligate să comunice instanței faptul în decursul a 5 zile de la data primirii cererii acesteia, indicînd motivele neprezentării. În caz de neînștiințare, precum și de declarare de către instanță a neîndeplinirii cererii de a se prezenta probe ca fiind neîntemeiată, persoanele vinovate care nu sînt participanți la proces se sancționează cu amendă de la 20 la 50 unități convenționale. Refuzul sau omisiunea de către persoanele menționate de a comunica și de a prezenta instanței în termenul stabilit, din motive imputabile acestora, probele reclamate, dacă în acest mod se tergiversează judecarea cauzei, se sancționează cu amendă de pînă la 50 de unități convenționale pentru fiecare caz de tergiversare. Aplicarea amenzii nu scutește persoanele care dețin proba reclamată de obligația prezentării ei în instanță.		
(3) Prezentul articol nu împiedică statele membre să mențină sau să introducă norme mai favorabile reclamantilor.			<i>Nu este necesară transpunerea, întrucît articolul nu conține obligații de reglementare care necesită implementare la nivel național.</i>
<i>Articolul 21</i> Termene de prescripție (1) Statele membre se asigură că normele naționale care se aplică termenelor de prescripție pentru introducerea de acțiuni privind egalitatea de remunerare stabilesc cînd încep să curgă aceste termene, care este durata lor și care sunt circumstanțele în care pot fi suspendate sau întrerupte. Termenele de prescripție nu încep să curgă înainte ca reclamantul să aibă cunoștință de o încălcare, sau înainte de a se putea presupune în mod rezonabil că are cunoștință de aceasta. Statele	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 355. Examinarea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă (1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. (2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată. Cod Civil al Republicii Moldova Nr. 1107 din 06.06.2002	Compatibil	

membre pot decide ca termenele de prescripție să nu înceapă să curgă atât timp cât încălcarea este în curs ori înainte de încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă. Aceste termene de prescripție durează cel puțin trei ani.	Articolul 395. Începutul curgerii termenului de prescripție extinctivă (1) Termenul de prescripție extinctivă începe să curgă de la data nașterii dreptului la acțiune. Dreptul la acțiune se naște la data când persoana a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului. (...) (4) În acțiunile privind repararea prejudiciului, termenul de prescripție extinctivă începe să curgă de la data când păgubitul a cunoscut sau trebuia să cunoască atât tipul prejudiciului, cât și pe cel care răspunde de el. Articolul 398. Suspendarea curgerii termenului de prescripție extinctivă (1) Curgerea termenului de prescripție extinctivă se suspendă dacă: a) înaintarea acțiunii este imposibilă din cauza unui impediment în afara controlului creditorului și dacă lui nu i se putea cere în mod rezonabil să evite sau să depășească impedimentul ori consecințele sale; (...) g) creditorul și debitorul negociază cu privire la dreptul sau la circumstanțele din care ar putea rezulta o pretenție privind acel drept; h) creditorul și debitorul negociază cu privire la medierea în privința dreptului sau a circumstanțelor; i) părțile se află, în condițiile legii, în proces de mediere cu privire la drept sau la circumstanțele din care ar putea rezulta o pretenție privind acel drept. (2) Cursul prescripției extinctive se suspendă doar dacă temeiurile de suspendare indicate la alin. (1) au apărut sau au continuat în ultimele 6 luni ale termenului de prescripție extinctivă, iar dacă acest termen este de 6 luni sau mai scurt – înăuntrul lui. (3) Curgerea termenului de prescripție extinctivă continuă de la data încetării împrejurărilor care servesc drept temei pentru suspendarea cursului prescripției extinctive. Termenul curs în perioada în care cursul prescripției extinctive este suspendat nu se include în termenul de prescripție extinctivă. Termenul rămas se prelungește pînă la 6 luni, iar dacă termenul de prescripție extinctivă este mai scurt de 6 luni – pînă la durata lui. Articolul 401. Întreruperea cursului prescripției extinctive (1) Cursul prescripției extinctive se întrerupe:		
---	---	--	--

	a) printr-un act voluntar de executare sau prin recunoașterea, în orice alt mod, expres sau tacit, a dreptului a cărui acțiune se prescrie, făcută de către cel în folosul căruia curge prescripția. Constituie acte de recunoaștere tacită executarea parțială a obligației, achitarea, în tot sau în parte, a dobânzilor sau a penalităților, constituirea unei garanții, solicitarea unui termen de plată, declararea compensării și alte asemenea manifestări care să ateste în mod neîndoielnic existența dreptului celui împotriva căruia curge prescripția; b) prin înaintarea în modul stabilit a unei cereri de chemare în judecată, de arbitrare, a unei cereri de eliberare a ordonanței judecătorești sau a unei alte cereri în organul jurisdicțional competent; (...) (2) După întreruperea cursului prescripției extinctive, începe să curgă un nou termen. Timpul scurs pînă la întreruperea cursului prescripției extinctive nu se include în noul termen de prescripție extintivă. (...)		
(2) Statele membre se asigură că un termen de prescripție este suspendat sau, în funcție de dreptul intern, întrerupt, de îndată ce un reclamant introduce o acțiune prin aducerea unei plângeri în atenția angajatorului ori prin introducerea unei acțiuni în justiție, direct sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, a inspectoratului de muncă sau a organismului de promovare a egalității.	Codul Civil al Republicii Moldova Nr. 1107 din 06.06.2002: Articolul 401. Întreruperea cursului prescripției extinctive (1) Cursul prescripției extinctive se întrerupe: (...) b) prin înaintarea în modul stabilit a unei cereri de chemare în judecată, de arbitrare, a unei cereri de eliberare a ordonanței judecătorești sau a unei alte cereri în organul jurisdicțional competent.	Compatibil	
(3) Prezentul articol nu se aplică normelor privind termenele de decădere.	Codul de Procedură Civilă Nr. 225/2003 Articolul 113. Efectele neîndeplinirii în termen a actului de procedură Dreptul de a efectua actul de procedură încetează odată cu expirarea termenului prevăzut de lege ori stabilit de instanța de judecată. Nerespectarea termenului atrage după sine decăderea din dreptul de a efectua actul de procedură, dacă legea nu prevede altfel.	Compatibil	
<i>Articolul 22</i> Cheltuieli judiciare	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003	Compatibil	

Statele membre se asigură că, atunci când un pârât obține câștig de cauză în cadrul unor proceduri referitoare la o acțiune privind discriminarea în privința remunerării, instanțele naționale pot evalua, în conformitate cu dreptul intern, dacă reclamantul care a căzut în pretenții a avut motive rezonabile pentru a introduce acțiunea și, în caz afirmativ, dacă s-ar impune ca reclamantul respectiv să nu fie obligat la plata cheltuielilor de judecată.	Articolul 353. Scutirea salariaților și a acestora de plata cheltuielilor judiciare Salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 (inclusiv pentru a ataca hotărârile și deciziile judecătorești privind litigiile și conflictele vizate) sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii). În acest caz se achită taxa de timbru în mărimea prevăzută de Legea taxei de stat nr. 213/2023.		
<i>Articolul 23</i> Sancțiuni (1) Statele membre adoptă norme prin care instituie sancțiuni eficace, proporționale și disuasive aplicabile în cazul nerespectării drepturilor și obligațiilor în ceea ce privește principiul egalității de remunerare. Statele membre adoptă toate măsurile necesare pentru a asigura punerea în aplicare a normelor respective și informează Comisia, fără întârziere, cu privire la normele și măsurile respective și la orice modificare ulterioară care le afectează.	Codul Contravențional al Republicii Moldova Nr. 218/2008: Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin: a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată	Compatibil	

	persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: (...) i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă; j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 70³. Victimizarea Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: Art. V. – Codul Contravențional al Republicii Moldova Nr. 218 din 24.10.2008 se modifică după cum urmează: Articolul 54² alineat (1), lit. d) va avea următorul cuprins: ”d) remunerarea inegală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală;” 2. Articolul 55 alineatul (1) se completează cu litera k), cu următorul cuprins:		
--	---	--	--

	"k) nerespectarea de către angajator a obligației de a furniza salariaților, reprezentanților salariaților și Inspectoratului de Stat al Muncii informațiile privind remunerația salariaților, prevăzute de Codul Muncii Republicii Moldova nr. 154/2003, necesare pentru asigurarea respectării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare."		
(2) Statele membre se asigură că sancțiunile menționate la alineatul (1) au un efect de descurajare real în ceea ce privește încălcările drepturilor și ale obligațiilor referitoare la principiul egalității de remunerare. Sancțiunile respective includ amenzi, a căror stabilire se bazează pe dreptul intern.	Codul Contravențional al Republicii Moldova Nr. 218 din 24.10.2008: Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin: (...) d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) introduce norme noi după cum urmează: Art. V. – Codul Contravențional al Republicii Moldova Nr. 218 din 24.10.2008 se modifică după cum urmează: Articolul 54² alineat (1), lit. d) va avea următorul cuprins: "d) remunerarea inegală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală;" 2. Articolul 55 alineatul (1) se completează cu litera k), cu următorul cuprins: "k) nerespectarea de către angajator a obligației de a furniza salariaților, reprezentanților salariaților și Inspectoratului de Stat al Muncii informațiile privind remunerația salariaților, prevăzute de Codul Muncii Republicii Moldova nr. 154/2003, necesare pentru asigurarea respectării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare."	Compatibil	

(3) Sancțiunile menționate la alineatul (1) țin seama de toți factorii agravanți sau atenuanți relevanți aplicabili circumstanțelor încălcării, care pot include discriminarea intersecțională.	Codul Contravențional al Republicii Moldova Nr. 218 din 24.10.2008: Articolul 41. Criteriile generale de individualizare a sancțiunii (1) Sancțiunea contravențională se aplică în funcție de caracterul și de gradul prejudiciabil al contravenției, de caracteristica persoanei și de circumstanțele atenuante și agravante. (...) Articolul 42. Circumstanțele atenuante (1) La aplicarea sancțiunii contravenționale față de persoana a cărei vinovăție este dovedită se consideră circumstanțe atenuante: a) prevenirea consecințelor prejudiciabile sau repararea benevolă a prejudiciului; b) contribuția la descoperirea contravenției; c) săvârșirea contravenției într-un concurs de împrejurări personale sau familiale; d) săvârșirea contravenției de către un minor, o femeie gravidă sau o persoană care întreține copil cu vârsta de până la 8 ani; e) acțiunile ilegale sau imorale ale victimei care au provocat contravenția. (2) Se pot considera atenuante și alte circumstanțe decât cele prevăzute la alin.(1). Articolul 43. Circumstanțele agravante (1) La aplicarea sancțiunii contravenționale față de persoana a cărei vinovăție este dovedită se consideră circumstanțe agravante: a) continuarea comportării ilicite, contrar somației de a se pune capăt unei astfel de comportări; b) săvârșirea contravenției de către o persoană care anterior a fost sancționată pentru o contravenție similară sau pentru alte fapte care au relevanță pentru cauză; c) instigarea sau atragerea minorilor la săvârșirea contravenției; d) săvârșirea contravenției de către un grup de persoane; e) săvârșirea contravenției profitându-se de condițiile unor calamități naturale sau ale altor stări excepționale; f) săvârșirea contravenției în stare de ebrietate produsă de alcool sau de alte substanțe. Instanța de judecată este în drept, în funcție de caracterul contravenției, să nu considere această circumstanță ca agravantă;	Compatibil	
--	--	--------------------------	--

	g) săvârșirea contravenției față de un minor, de o femeie, de o persoană în etate sau față de o persoană care se află în imposibilitatea de a se apăra din cauza bolii, dizabilității ori altui factor; h) săvârșirea contravenției din motive de prejudecată. (2) Circumstanța agravantă prevăzută în partea specială a cărții întâi ca element constitutiv al contravenției nu poate fi luată în considerare la aplicarea sancțiunii. (3) Enumerarea circumstanțelor agravante din prezentul articol este exhaustivă.		
(4) Statele membre se asigură că se aplică sancțiuni specifice în cazul încălcării repetate a drepturilor și obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.	Codul Contravențional al Republicii Moldova Nr. 218 din 24.10.2008: Articolul 337. Neluarea de măsuri pentru înlăturarea încălcării legislației Neluarea de măsuri pentru înlăturarea încălcării legislației, indicate în raportul autorității abilitate cu lichidarea cauzelor care au generat direct sau care au condiționat astfel de încălcări, precum și răspunsul tardiv dat la raport sau la informația prezentată de această autoritate se sancționează cu amendă de la 21 la 45 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Articolul 349. Împiedicarea activității legitime a funcționarului public (...) (6) Refuzul persoanei supuse controlului de a îndeplini, în termenele stabilite, prescripțiile sau măsurile restrictive dispuse repetat și necontestate conform legislației cu privire la controlul de stat al activității de întreprinzător se sancționează cu amendă de la 75 la 100 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 250 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.	Compatibil	
(5) Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că sancțiunile prevăzute la prezentul articol sunt aplicate efectiv în practică.	Codul Contravențional al Republicii Moldova Nr. 218 din 24.10.2008: Articolul 409. Inspectoratul de Stat al Muncii (1) Contravențiile prevăzute la art.55, 55³–61, art.272¹ alin.(3) și art.349 alin.(1) și (6) se constată de către Inspectoratul de Stat al Muncii. Contravențiile prevăzute la art.349 alin.(1) și (6) se constată de către Inspectorat doar în domeniile de activitate ce țin de competența sa. Articolul 423⁵. Consiliul pentru egalitate (1) Contravențiile specificate la art. 54², 65¹, 70², 70³ și 71¹ se constată de către Consiliul pentru egalitate.	Compatibil	

<i>Articolul 24</i> Egalitatea de remunerare în contractele de achiziții publice și concesiuni (1) Printre măsurile corespunzătoare pe care statele membre le iau în conformitate cu articolul 30 alineatul (3) din Directiva 2014/23/UE, cu articolul 18 alineatul (2) din Directiva 2014/24/UE și cu articolul 36 alineatul (2) din Directiva 2014/25/UE se numără măsurile de asigurare a faptului că, la executarea contractelor de achiziții publice sau a concesiunilor, operatorii economici respectă obligațiile care le revin în legătură cu principiul egalității de remunerare.	Legea Nr. 131 din 03.07.2015 privind achizițiile publice, după cum urmează: Articolul 43. Condițiile referitoare la impozite, aspectele de mediu, protecția muncii (1) Autoritatea contractantă va indica în caietul de sarcini organismele de la care ofertanții pot obține informații pertinente privind obligațiile referitoare la impozite, la protecția mediului, privind dispozițiile referitoare la protecția muncii și la condițiile de muncă în Republica Moldova, care vor fi aplicate lucrărilor efectuate sau serviciilor prestate în decursul perioadei de executare a contractului. (2) Autoritatea contractantă care furnizează informațiile prevăzute la alin. (1) solicită ofertanților să menționeze că, la elaborarea ofertei, au ținut seama de obligațiile și dispozițiile privind protecția muncii și condițiile de muncă în vigoare în locul în care urmează a fi efectuate lucrările sau prestate serviciile. Articolul 73. Condiții speciale de executare a contractului de achiziții publice Condițiile speciale de executare a unui contract de achiziții publice trebuie să fie prevăzute în anunțul/invitația de participare sau în caietul de sarcini. Ele pot avea ca obiectiv, în special, încurajarea formării profesionale la locul de muncă, încadrarea în muncă a șomerilor, a tinerilor și a persoanelor cu dificultăți de integrare, reducerea nivelului șomajului, formarea profesională a șomerilor și a tinerilor, protecția mediului, îmbunătățirea condițiilor de muncă și securitatea muncii, dezvoltarea mediului rural și formarea profesională a agricultorilor, protejarea și susținerea întreprinderilor mici și mijlocii, inclusiv pe perioada de executare a contractului și în condiții de subcontractare. Legea Nr. 121 din 05.07.2018 cu privire la concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii Articolul 21. Regulile aplicabile operatorului economic (2) În perioada de executare a contractelor de concesiune, operatorii economici au obligația să respecte normele legale aplicabile în domeniile protecției mediului, social și al relațiilor de muncă, stabilite de legislația națională, în contracte colective de muncă sau în convențiile și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.	Compatibil	
(2) Statele membre iau în considerare posibilitatea de a le solicita autorităților	Legea Nr. 131 din 03.07.2015 privind achizițiile publice, după cum urmează: Articolul 19. Eligibilitatea ofertantului sau candidatului (3) Autoritatea contractantă are obligația de a exclude din procedura de atribuire	Compatibil	

contractante să introducă, după caz, sancțiuni și condiții de reziliere care să asigure respectarea principiului egalității de remunerare în executarea contractelor de achiziții publice și a concesiunilor. În cazul în care autoritățile statelor membre acționează în conformitate cu articolul 38 alineatul (7) litera (a) din Directiva 2014/23/UE, cu articolul 57 alineatul (4) litera (a) din Directiva 2014/24/UE sau cu articolul 80 alineatul (1) din Directiva 2014/25/UE coroborat cu articolul 57 alineatul (4) litera (a) din Directiva 2014/24/UE, autoritățile contractante pot exclude sau acestora li se poate solicita de către statele membre să excludă un operator economic de la participarea la o procedură de achiziții publice în cazul în care pot demonstra prin orice mijloace adecvate încălcarea de către acesta a obligațiilor menționate la alineatul (1) de la prezentul articol, legată fie de nerespectarea obligațiilor privind transparența salarială, fie de o diferență de remunerare de peste 5 % în cadrul oricărei categorii de lucrători care nu este justificată de angajator pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al	a contractului de achiziții publice orice ofertant sau candidat care se află în oricare dintre următoarele situații: (...) e) a încălcat obligațiile aplicabile în domeniul mediului, muncii și asigurărilor sociale, în cazul în care autoritatea contractantă demonstrează, prin orice mijloace adecvate, acest fapt;		
--	---	--	--

sexului. Acest lucru nu aduce atingere altor drepturi sau obligații prevăzute în Directiva 2014/23/UE, în Directiva 2014/24/UE sau în Directiva 2014/25/UE.			
<i>Articolul 25</i> Victimizarea și protecția împotriva unui tratament mai puțin favorabil (1) Lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor nu trebuie să fie tratați mai puțin favorabil pe motiv că și-au exercitat drepturile privind egalitatea de remunerare sau că au sprijinit o altă persoană într-un demers legat de protecția drepturilor acelei persoane.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate (5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea unor măsuri care duc la încetarea raporturilor de muncă, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat dreptul la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme de muncă mai transparente și mai previzibile. Legea Nr. 5 din 09-02-2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor (...) (3) Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat: d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex și/sau a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor; Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului (1) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: (...) g) crearea de impedimente ori condiții adverse persoanei care a depus în organul competent plîngere împotriva discriminării după criteriul de sex;	Compatibil	
(2) Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare pentru a-i proteja pe lucrători, inclusiv pe lucrătorii care sunt reprezentanții lucrătorilor, împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament punitiv din partea angajatorului ca reacție la o plîngere formulată la nivelul	Codul Contravențional al Republicii Moldova Nr. 218 din 24.10.2008: Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare	Compatibil	

organizației angajatorului sau la orice procedură administrativă sau judiciară având drept scop asigurarea aplicării oricărui drepturi sau obligații legate de principiul egalității de remunerare.	sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin: a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: (...) i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă; j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.		
<i>Articolul 26</i> Relația cu Directiva 2006/54/CE Capitolul III din prezenta directivă se aplică procedurilor care vizează orice drept sau obligație legată de principiul		Compatibil	Prevederile Legii nr. 5 din 9 februarie 2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați realizează o transpunere parțială a Directivei 2006/54/CE a Parlamentului

egalității de remunerare prevăzut la articolul 4 din Directiva 2006/54/CE.			European și a Consiliului. Normele acestei legi sunt pe deplin conforme cu dispozițiile articolului 4 din Directiva 2006/54/CE, precum și cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova, în ceea ce privește principiul egalității de remunerare și interzicerea oricăror forme de discriminare în materie de remunerare.
CAPITOLUL IV DISPOZIȚII ORIZONTALE <i>Articolul 27</i> Nivelul de protecție (1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă.			<i>Nu este necesară transpunerea, întrucât articolul nu conține obligații de reglementare care necesită implementare la nivel național.</i>
(2) 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.			<i>Nu este necesară transpunerea, întrucât articolul nu conține obligații de reglementare care necesită implementare la nivel național.</i>
<i>Articolul 28</i> Organismele de promovare a egalității (1) Fără a aduce atingere competenței inspectoratelor de muncă sau a altor organisme care asigură respectarea drepturilor lucrătorilor, inclusiv a partenerilor sociali, organismele de promovare a	Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma	Compatibil	

egalității sunt competente în ceea ce privește aspectele care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.	juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; i) examinează plîngerile privind discriminarea; j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvîrșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile;		
--	---	--	--

	n) exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate.		
(2) În conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale, statele membre iau măsuri active pentru a asigura cooperarea și coordonarea strânsă între inspectoratele de muncă, organismele de promovare a egalității și, după caz, partenerii sociali în ceea ce privește principiul egalității de remunerare.	Legea Nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii (...) (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 3) funcția de informare și cooperare instituțională, care constă în: a) colaborarea cu autoritățile administrației publice centrale și locale, cu partenerii sociali și organizațiile internaționale în domeniul muncii; Articolul 5. Colaborarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu alte autorități și instituții publice și cu organizațiile necomerciale (1) Autoritățile administrației publice centrale și locale, instituțiile publice, precum și organizațiile necomerciale furnizează Inspectoratului de Stat al Muncii toate datele, rapoartele și informațiile care au relevanță pentru sfera competenței lor și îi acordă sprijinul solicitat în vederea exercitării funcției de control. (2) Autoritățile și instituțiile indicate la alin. (1) acordă asistență și cooperează cu inspectorii de muncă ori de câte ori este necesar pe perioada îndeplinirii atribuțiilor acestora.	Compatibil	
(3) Statele membre pun la dispoziția organismelor lor de promovare a egalității resurse adecvate necesare pentru ca acestea să își îndeplinească atribuțiile în ceea ce privește respectarea dreptului la egalitatea de remunerare.	Prevederea se regăsește în paragrafele de mai sus (care se referă la alineatele (1) și (2) din Articolul 29).	Compatibil	
<i>Articolul 29</i> Monitorizare și sensibilizare (1) Statele membre asigură monitorizarea și sprijinul coerent și coordonat ale aplicării principiului egalității de remunerare, precum și respectarea tuturor măsurilor reparatorii disponibile.	Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma	Parțial Compatibil	

(2) 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. (3) Statele membre se asigură că printre sarcinile organismului de monitorizare se numără următoarele: (a) 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	juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; i) examinează plîngerile privind discriminarea; j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvîrșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile;		
--	---	--	--

aceeași valoare; (b) analiza cauzelor diferenței de remunerare între femei și bărbați și elaborarea unor instrumente care să ajute la evaluarea inegalităților în materie de remunerare, utilizând, în special, lucrările și instrumentele analitice ale EIGE; (c) 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; (d) colectarea rapoartelor privind evaluările comune ale remunerațiilor în temeiul articolului 10 alineatul (3); (e) agregarea datelor privind numărul și tipurile de acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în privința remunerării introduse în fața autorităților competente, inclusiv a organismelor de promovare a egalității, precum și de plângeri introduse în fața instanțelor naționale. (4) Până la 7 iunie 2028 și ulterior din doi în doi ani, statele	n) exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate. Legea Nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii (...) (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 3) funcția de informare și cooperare instituțională, care constă în: a) colaborarea cu autoritățile administrației publice centrale și locale, cu partenerii sociali și organizațiile internaționale în domeniul muncii; Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;		
---	--	--	--

membre furnizează deodată Comisiei datele menționate la alineatul (3) literele (c), (d) și (e).	f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; i) examinează plîngerile privind discriminarea; j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvîrșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile; n) exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate. Legea Nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii (...) (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 3) funcția de informare și cooperare instituțională, care constă în: a) colaborarea cu autoritățile administrației publice centrale și locale, cu partenerii sociali și organizațiile internaționale în domeniul muncii; Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 11. Consiliul pentru egalitate		
--	--	--	--

	(1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; i) examinează plîngerile privind discriminarea; j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional;		
--	---	--	--

	l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile; n) exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate. Legea Nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii (...) (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 3) funcția de informare și cooperare instituțională, care constă în: a) colaborarea cu autoritățile administrației publice centrale și locale, cu partenerii sociali și organizațiile internaționale în domeniul muncii; Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 22. Statistica gender (1) Biroul Național de Statistică va colecta, prelucra și generaliza informațiile statistice dezagregate pe sexe. (2) Autoritățile administrației publice centrale și locale, partidele, alte organizații social-politice, persoanele juridice și persoanele fizice care desfășoară activitate de întreprinzător vor prezenta Biroului Național de Statistică informațiile necesare dezagregate pe sexe. Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: (...) e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;		
--	--	--	--

	g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (<i>pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială</i>) introduce norme noi după cum urmează: Art. VIII. – Dispoziții finale și tranzitorii (1) Inspectoratul de Stat al Muncii va asigura colectarea, prelucrarea, centralizarea și publicarea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin raportată de angajatori. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii se desemnează în calitate de autoritate competentă responsabilă de monitorizarea și sprijinirea punerii în aplicare a dispozițiilor stabilite de prezenta lege. (3) Fără a aduce atingere competențelor Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliul pentru Egalitate este competent să examineze și să soluționeze aspectele ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, în limitele atribuțiilor stabilite de legislația în vigoare. În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul pentru Egalitate: a) asigură desfășurarea activităților de informare și sensibilizare a angajatorilor, a autorităților publice, a entităților private, a partenerilor sociali și a publicului larg cu privire la promovarea principiului egalității de remunerare și a dreptului la transparență salarială; precum și b) promovează măsuri destinate prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a discriminării intersecționale, în materia egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. (4) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură transmiterea o dată la doi ani către Comisia Europeană, a următoarelor date: • datele privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor art. 128² alin. (7) lit. (a) – (f) al Codului Muncii, într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea regională; • rapoartele evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; • datele agregate privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.”		
--	--	--	--

	(5) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027, cu excepția prevederilor Articolului I, pct. 9 art. 128² alin. (7) – (12) și art. 128³ al prezentei legi, care intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2028. (6) Prevederile Articolului VIII alin. (4) al prezentei legi, intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană. (7) Până la intrarea în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va elabora și va aproba, în urma consultărilor prealabile cu Consiliul pentru Egalitate, Metodologia pentru evaluarea și compararea valorii muncii, în conformitate cu criteriile aplicabile sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor prevăzute de Codul Muncii. (8) Până la data prevăzută la Articolul VIII alin. (6) al prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va elabora și va aproba instrucțiunea privind modul de raportare, formularul standard al raportării, indicatorii raportați și termenele de transmitere de către angajatori a datelor privind diferențele de remunerare dintre salariații de sex feminin și salariații de sex masculin, precum și modul de raportare către Inspectoratul de Stat al Muncii a rezultatelor evaluării comune a remunerațiilor, în conformitate cu prevederile prezentei legi.		
<i>Articolul 30</i> Negocieri și acțiuni colective Prezenta directivă nu aduce atingere în niciun fel dreptului de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective de muncă, și nici de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale.			<i>Nu este necesară transpunerea.</i>
<i>Articolul 31</i> Statistici Statele membre furnizează anual Comisiei (Eurostat) date naționale actualizate pentru calcularea diferențelor de remunerare între femei și bărbați într-o formă neajustată. Statisticile respective sunt defalcate în funcție de sex, de	Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative <i>(pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială)</i> Art. VIII. – Dispoziții finale și tranzitorii (4) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură transmiterea o dată la doi ani către Comisia Europeană, a următoarelor date: • datele privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor art. 128² alin. (7) lit. (a) – (f) al Codului Muncii, într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea regională;	Compatibil	

sectorul economic, de timpul de lucru (normă întreagă/fracțiune de normă), de controlul economic (public/privat) și de vârstă și se calculează anual. Datele menționate la primul paragraf se transmit de la 31 ianuarie 2028 pentru anul de referință 2026.	● rapoartele evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; ● datele agregate privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.” (6) Prevederile Articolului VIII alin. (4) al prezentei legi, intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană. (7) Până la intrarea în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va elabora și va aproba, în urma consultărilor prealabile cu Consiliul pentru Egalitate, Metodologia pentru evaluarea și compararea valorii muncii, în conformitate cu criteriile aplicabile sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor prevăzute de Codul Muncii.		
<i>Articolul 32</i> Difuzarea informațiilor Statele membre iau măsuri active pentru a se asigura că dispozițiile pe care le adoptă în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză de pe întreg teritoriul lor.			<i>Transpunerea nu este necesară; urmează a fi furnizate doar informații privind modul de publicare și aducere la cunoștință a actelor normative.</i>
<i>Articolul 33</i> Punere în aplicare Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale referitoare la rolul partenerilor sociali, cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a asigura în orice moment obținerea			<i>Nu este necesară transpunerea, întrucât articolul nu conține obligații de reglementare care necesită implementare la nivel național.</i>

rezultatelor urmărite prin prezenta directivă. Atribuțiile privind punerea în aplicare încredințate partenerilor sociali pot include: (a) elaborarea de instrumente sau metodologii analitice, după cum se prevede la articolul 4 alineatul (2); (b) sancțiuni financiare echivalente amenzilor, cu condiția să fie efective și proporționale și să aibă efect de descurajare.			
<i>Articolul 34</i> Transpunere (1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 7 iunie 2026. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. Atunci când informează Comisia, statele membre furnizează, de asemenea, un rezumat al rezultatelor unei evaluări cu privire la impactul măsurilor lor de transpunere asupra lucrătorilor și a întreprinderilor cu mai puțin de 250 de lucrători, precum și o trimitere la locul în care se publică o astfel de evaluare. (2) Atunci când statele membre adoptă măsurile menționate la alineatul (1), acestea conțin o trimitere la prezenta directivă			<i>Nu este necesară transpunerea.</i>

sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.			
<i>Articolul 35</i> Raportare și revizuire (1) Până la 7 iunie 2031, statele membre informează Comisia cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive și la impactul acesteia în practică. (2) Până la 7 iunie 2033, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive. Raportul examinează, printre altele, pragurile angajatorului prevăzute la articolele 9 și 10, precum și pragul de 5 % pentru evaluarea comună a remunerațiilor prevăzută la articolul 10 alineatul (1). Comisia propune, după caz, orice modificări legislative pe care le consideră necesare în temeiul respectivului raport.			<i>Nu este necesară transpunerea.</i>
<i>Articolul 36</i> Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.			<i>Nu este necesară transpunerea.</i>

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului Uniunii Europene, inclusiv cele mai recente amendamente incluse Recomandarea Comisiei 2014/124/UE din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați prin transparență (Text cu relevanță pentru SEE), CELEX: 32014H0124			
2	Titlul actului normativ național Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială			
3	Gradul general de compatibilitate: Parțial compatibil			
Actul Uniunii Europene		Actul normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
4		5	6	7
CAPITOLUL I 1. OBIECT		Nu este necesară transpunerea.	Norme UE nesupuse transpunerii.	
CAPITOLUL II TRANSPARENȚA SALARIALĂ 2. Statele membre ar trebui să încurajeze angajatorii publici și privați și partenerii sociali să adopte politici în materie de transparență privind modul de compunere și structura salariilor. Acestea ar trebui să pună în aplicare măsuri specifice de promovare a transparenței salariale. În special, aceste măsuri ar trebui să includă una sau mai multe dintre acțiunile menționate la punctele 3-6 într-o abordare adaptată situației interne specifice.		Nu este necesară transpunerea.	Norme UE nesupuse transpunerii.	
Dreptul angajaților de a obține informații privind nivelurile de remunerare 3. Statele membre ar trebui să pună în aplicare măsuri corespunzătoare și proporționale pentru a		Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului d ¹) la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex	Norme UE nesupuse transpunerii.	

garanta faptul că angajații pot solicita informații privind nivelurile de remunerare, defalcate pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. Aceste informații ar trebui să includă componentele complementare sau variabile în afara salariului fix de bază, cum ar fi plățile în natură și primele.	pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală; Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Angajatorul este obligat: g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare – elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată; Articolul 128. Salariul (1) Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. (2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. (2¹) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. (2²) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiența; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă. (2³) Angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului		
--	---	--	--

	următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorii de salariați și de funcții. (2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate. Articolul 130. Structura salariului, condițiile și sistemele de salarizare (1) Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare. (2) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, efortul și responsabilitățile salariatului, natura și rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității. (3) Munca este retribuită pe unitate de timp sau în acord atât în sistemul tarifar, cât și în sistemele netarifare de salarizare. (4) În funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare de salarizare. (5) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților. (6) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare. Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați:		
--	---	--	--

	Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor (3) Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat: c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală; Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului (1) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: e) aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerare pentru munci de valoare egală.		
Prezentarea de rapoarte privind remunerarea 4. Statele membre ar trebui să instituie măsuri care să asigure că angajatorii din întreprinderi și organizații cu cel puțin 50 de angajați informează în mod regulat angajații, reprezentanții lucrătorilor și partenerii sociali cu privire la remunerația medie pe categorie de angajați sau de funcții, defalcată pe sexe.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 128. Salariul (2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate. Legea pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 128, alineatul (2⁴) se modifică și se expune în următoarea redacție: „(2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de remunerare, inclusiv criteriile aplicabile pentru determinarea evoluției remunerației în unitate.	Compatibil	

	Angajatorii care au sub 50 de salariați sunt exonerati de obligația informării salariaților cu privire la criteriile aplicate la determinarea evoluției remunerației.”		
Audituri salariale 5. Statele membre ar trebui să ia măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că în întreprinderile și organizațiile cu cel puțin 250 de angajați sunt realizate audituri salariale. Aceste audituri ar trebui să includă o analiză a proporției femeilor și a bărbaților din fiecare categorie de angajați sau de funcții, o analiză a sistemului de evaluare și de clasificare a funcțiilor care este utilizat și informații detaliate cu privire la remunerare și la diferențele salariale pe criterii de gen. Aceste audituri ar trebui să fie puse la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a partenerilor sociali, la cererea acestora.	Legea pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială) 1) Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Se completează cu Articolul 128 ² cu următorul cuprins: „ Articolul 128². Raportarea privind diferențele de remunerare (1) La cererea scrisă a salariaților și/sau a reprezentanților salariaților, transmisă inclusiv prin mijloace electronice, angajatorul furnizează informații privind diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, defalcată pe categorii de salariați și pe componente ale remunerației, inclusiv salariul de bază și orice componente suplimentare sau variabile. Informațiile se furnizează în formă scrisă, inclusiv prin mijloace electronice, în termen de cel mult 2 luni de la data recepționării cererii. (2) Angajatorii cu cel puțin 100 de salariați fac obiectul obligațiilor prevăzute de prezentul articol, cu respectarea termenelor stabilite la alineatul (5). (3) Indicatorii prevăzuți la alineatul (4) literele a)–f) se calculează, compilează și se publică de Inspectoratul de Stat al Muncii pe baza datelor administrative furnizate de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente. (4) Indicatorii vizați de prezentul articol sunt:	Compatibil	

	- diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin; - diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin la nivelul componentelor suplimentare sau variabile ale remunerației; - diferența mediană de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin; - diferența mediană de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin la nivelul componentelor suplimentare sau variabile ale remunerației; - proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin care beneficiază de componente suplimentare sau variabile ale remunerației; - proporția dintre salariații de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare interval de remunerare de tip cuartilă; - diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin pe categorii de salariați, defalcată în funcție de salariul de bază și de componentele suplimentare sau variabile ale remunerației. (5) Indicatorii prevăzuți la alineatul (4) lit. a)-f) se calculează, compilează și se publică de Inspectoratul de Stat al Muncii cu respectarea următoarelor termene: - angajatorii cu cel puțin 250 de salariați: anual, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent; - angajatorii cu 150–249 de salariați: o dată la trei ani, până la data de 7 iunie, începând cu		
--	---	--	--

	anul 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent; - angajatorii cu 100–149 de salariați: o dată la trei ani, până la data de 7 iunie, începând cu anul 2031, pentru datele aferente anului calendaristic precedent. (6) În scopul calculării indicatorului prevăzut la alineatul (4) litera g), angajatorul este obligat: - să atribuie fiecărui salariat o categorie internă, stabilită de angajator pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, care reflectă încadrarea salariatului în aceeași muncă sau în muncă de valoare egală în cadrul unității, în conformitate cu sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor prevăzut la articolul 128 alin. (2⁷); - să actualizeze atribuirea categoriei ori de câte ori situația salariatului se modifică în mod relevant; - să pună la dispoziția autorității competente informațiile privind categoria atribuită fiecărui salariat, prin mecanismele stabilite în conformitate cu alineatul (7). (7) Modalitatea tehnică de colectare, transmitere și actualizare a datelor privind categoriile interne prevăzute la alineatul (6), inclusiv fluxurile de date și sistemele informaționale utilizate în acest scop, se stabilește prin actele normative ale autorităților competente, după consultarea autorității responsabile de guvernarea electronică și a administratorilor sistemelor informaționale relevante. (8) Pe baza informațiilor privind categoriile transmise de angajator potrivit alineatelor (6) și (7) și a		
--	---	--	--

	datelor administrative disponibile, Inspectoratul de Stat al Muncii calculează indicatorul compilat prevăzut la alineatul (4) litera g). Termenele de calcul corespund celor stabilite la alineatul (5). (9) Angajatorul confirmă corectitudinea datelor transmise în temeiul prezentului articol, inclusiv a atribuirilor de categorie prevăzute la alineatul (6), după consultarea reprezentanților salariaților. Reprezentanții salariaților au acces la metodologia aplicată de angajator la constituirea categoriilor. (10) Inspectoratul de Stat al Muncii publică datele prevăzute la alineatul (4) literele a)–f) într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, a sectoarelor și a regiunilor, asigurând disponibilitatea datelor aferente celor patru ani precedenți, în măsura în care acestea există. (11) Angajatorii cu mai puțin de 100 de salariați pot furniza în mod voluntar informațiile prevăzute la alineatul (6), fără a face obiectul obligațiilor stabilite de prezentul articol. (12) Salariații, reprezentanții salariaților, Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru Egalitate au dreptul să solicite angajatorului clarificări și detalii suplimentare privind metodologia de constituire a categoriilor sau corectitudinea atribuirilor efectuate. Angajatorul răspunde acestor solicitări în termen rezonabil, care nu depășește 2 luni de la data recepționării solicitării. La solicitarea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a Consiliului pentru Egalitate, angajatorul furnizează și datele aferente ultimilor patru ani, în măsura în care acestea sunt disponibile. În cazul în care se constată diferențe de remunerare care nu se justifică prin criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorul adoptă măsurile de remediere necesare, în cooperare cu reprezentanții salariaților, Inspectoratul de Stat al Muncii și/sau Consiliul pentru Egalitate, după caz.”		
--	--	--	--

	2) Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68-71, art. 505), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. Articolul 4 alineatul (2) punctul 1) se completează cu litera e¹ cu următorul cuprins: „e¹) controlul respectării obligațiilor de remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală, prin: - analizarea cauzelor diferenței de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin și elaborarea unor instrumente care să ajute la evaluarea diferențelor de remunerare; - culegerea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor Codului Muncii, și publicarea datelor menționate la art. 128², într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea după regiuni teritoriale, precum și asigurarea faptului că datele din cei patru ani precedenți sunt puse la dispoziție, după caz; - colectarea rapoartelor evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; - agregarea datelor privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.” 2. Articolul 4 alineatul (2) punctul 2) se completează cu litera d) cu următorul cuprins:		
--	---	--	--

	„d) acordarea de consiliere și sprijin angajatorilor în procesul de identificare și remediere a diferențelor de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin care nu sunt justificate prin criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului.” Art. VII. – Dispoziții finale și tranzitorii (1) Inspectoratul de Stat al Muncii va asigura colectarea, prelucrarea, centralizarea și publicarea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pe baza datelor administrative furnizate de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii se desemnează în calitate de autoritate competentă responsabilă de monitorizarea și sprijinirea punerii în aplicare a dispozițiilor stabilite de prezenta lege. (3) Fără a aduce atingere competențelor Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliul pentru Egalitate este competent să examineze și să soluționeze aspectele ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, în limitele atribuțiilor stabilite de legislația în vigoare. În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul pentru Egalitate: a) asigură desfășurarea activităților de informare și sensibilizare a angajatorilor, a autorităților publice, a entităților private, a partenerilor sociali și a publicului larg cu privire la promovarea principiului egalității de remunerare și a dreptului la transparență salarială; precum și b) promovează măsuri destinate prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a discriminării intersecționale, în materia egalității de remunerare		
--	--	--	--

	pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. (4) Autoritatea publică centrală responsabilă de domeniul egalității de remunerare și transparenței salariale în baza rapoartelor anuale ale Inspectoratului de Stat al Muncii asigură transmiterea o dată la doi ani către Comisia Europeană, a următoarelor date: a) datele privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor art. 128² al Codului Muncii, într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea regională; b) rapoartele evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; c) datele agregate privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.” (5) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027. (6) Prevederile Articolului VII alin. (4) al prezentei legi, intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană. (7) Până la intrarea în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va coordona elaborarea unei metodologii orientative pentru evaluarea și compararea valorii muncii, care va fi pusă la dispoziția angajatorilor în vederea aplicării criteriilor obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului prevăzute de Codul muncii.		
Negocierea colectivă 6. Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și în conformitate cu legislația și practicile naționale, statele membre ar trebui să se asigure	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 15. Noțiunea de parteneriat social	Compatibil	

că problema egalității de remunerare, inclusiv auditurile salariale, se discută la nivelul adecvat al negocierilor colective.	Parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților. Articolul 16. Părțile parteneriatului social (1) Părțile parteneriatului social la nivel de unitate sînt salariații și angajatorii, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit. (2) Părțile parteneriatului social la nivel național, ramural și teritorial sînt sindicatele, patronatele și autoritățile publice respective, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit. (3) Autoritățile publice sînt parte a parteneriatului social în cazurile când ele evoluează în calitate de angajatori sau de reprezentanți ai acestora împuterniciți prin lege sau de către angajatori. Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social Principiile de bază ale parteneriatului social sînt: o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social. Articolul 31. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă (1) Conținutul și structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părți. (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: a) formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii; b) plata indemnizațiilor și compensațiilor;		
--	--	--	--

	c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținându-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă; Articolul 35. Convenția colectivă (1) Convenția colectivă este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor. (2) În convenția colectivă pot fi incluse clauze privind: a) retribuirea muncii; Legea Sindicatelor Nr. 1129 din 07.07.2000 Articolul 15. Dreptul la negocieri colective, la încheierea contractelor colective de muncă și exercitarea controlului asupra executării lor (1) Sindicatele au dreptul la negocieri colective cu patronii și asociațiile lor, cu autoritățile administrației publice și la încheierea contractelor colective de muncă. Conducătorii unităților unde nu sînt constituite sindicate și patronii care împiedică constituirea și activitatea lor nu pot fi membri ai comisiilor pentru negocieri colective. (2) Patronii și asociațiile lor, autoritățile administrației publice sînt obligate să poarte negocieri colective cu sindicatele în probleme de ordin social și de muncă, precum și în problemele încheierii contractelor colective de muncă în cazul în care sindicatele înaintează o asemenea propunere. (3) Modalitatea negocierilor și încheierii contractelor colective de muncă este reglementată de legislație.		
--	--	--	--

	(4) Sindicatele exercită controlul asupra realizării contractelor colective de muncă și au dreptul a cere destituirea funcționarilor vinovați de încălcarea legislației în acest domeniu. Legea Nr. 245 din 21.07.2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial. Articolul 10. Atribuțiile Comisiei naționale Comisia națională are următoarele atribuții: a) armonizează interesele Guvernului, ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice; b) poartă negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel național, contribuie la încheierea acestora și monitorizează procesul realizării lor, propune măsuri pentru asigurarea realizării; c) depistează la nivel național motivele situațiilor conflictuale și tensiunilor sociale din relațiile de muncă, organizează pregătirea și expertiza propunerilor menite să prevină astfel de situații și tensiuni; d) participă la examinarea și avizarea proiectelor de acte normative ce țin de domeniul muncii și domeniul social-economic; e) examinează și prezintă Guvernului propuneri asupra rapoartelor care se prezintă Organizației Internaționale a Muncii și asupra ratificării sau denunțării convențiilor ei; f) supraveghează îndeplinirea angajamentelor asumate de Republica Moldova prin ratificarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii nr.98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și purtarea tratatelor colective și nr.144 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii;		
--	---	--	--

	g) studiază experiența internațională, participă la acțiunile organizațiilor de peste hotare vizînd sfera relațiilor de muncă și parteneriatului social; h) participă, prin reprezentanți, la conferințe, seminare, ședințe, mese rotunde și organizează astfel de acțiuni în probleme ce țin de competența sa; (...) Hotărârea Comisiei Naționale pentru consultări și negocieri colective Nr. 9 pentru aprobarea Regulamentului-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”.		
Date statistice și administrative 7. Statele membre ar trebui să îmbunătățească și mai mult disponibilitatea datelor actualizate privind diferența de remunerare dintre femei și bărbați, furnizând Eurostat, în fiecare an și în timp util, date statistice. Aceste statistici ar trebui defalcate pe sexe, sector economic (¹), timp de lucru (normă întreagă/fracțiune de normă), controlul economic (proprietate publică/privată) și vîrstă și ar trebui calculate anual.	Legea pentru modificarea unor acte normative <i>(pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială)</i> Art. VII. – Dispoziții finale și tranzitorii (4) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură transmiterea o dată la doi ani către Comisia Europeană, a următoarelor date: - datele privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin raportate de angajatori în temeiul prevederilor art. 128² alin. (7) lit. (a) – (f) al Codului Muncii, într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea regională; - rapoartele evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; - datele agregate privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.”	Compatibil	

8. De asemenea, statele membre ar trebui să furnizeze Comisiei date privind numărul și tipurile de cazuri de discriminare în materie de remunerare în momentul notificării acesteia în conformitate cu punctul 18.	Legea pentru modificarea unor acte normative <i>(pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială)</i> Art. VII. – Dispoziții finale și tranzitorii (1) Inspectoratul de Stat al Muncii va asigura colectarea, prelucrarea, centralizarea și publicarea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pe baza datelor administrative furnizate de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii se desemnează în calitate de autoritate competentă responsabilă de monitorizarea și sprijinirea punerii în aplicare a dispozițiilor stabilite de prezenta lege. (3) Fără a aduce atingere competențelor Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliul pentru Egalitate este competent să examineze și să soluționeze aspectele ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, în limitele atribuțiilor stabilite de legislația în vigoare. În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul pentru Egalitate: a) asigură desfășurarea activităților de informare și sensibilizare a angajatorilor, a autorităților publice, a entităților private, a partenerilor sociali și a publicului larg cu privire la promovarea principiului egalității de remunerare și a dreptului la transparență salarială; precum și b) promovează măsuri destinate prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a discriminării intersecționale, în materia egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. (4) Autoritatea publică centrală responsabilă de domeniul egalității de remunerare și transparenței	Compatibil
---	--	--------------------------

	salariale în baza rapoartelor anuale ale Inspectoratului de Stat al Muncii asigură transmiterea o dată la doi ani către Comisia Europeană, a următoarelor date: a) datele privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor art. 128² al Codului Muncii, într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea regională; b) rapoartele evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; c) datele agregate privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.” (5) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027. (6) Prevederile Articolului VII alin. (4) al prezentei legi, intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană. (7) Până la intrarea în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va coordona elaborarea unei metodologii orientative pentru evaluarea și compararea valorii muncii, care va fi pusă la dispoziția angajatorilor în vederea aplicării criteriilor obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului prevăzute de Codul muncii.		
Protecția datelor 9. În măsura în care informațiile transmise în conformitate cu măsurile adoptate în temeiul punctelor 3-8 presupun divulgarea de date cu caracter personal, acestea ar trebui furnizate conform legislației naționale privind protecția datelor, în special conform actelor legislative de	Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE a fost transpus integral prin Legea Nr. 195 din 25.07.2024 privind protecția datelor cu caracter personal.	Compatibil	

punere în aplicare a Directivei 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului (²).			
Conceptul de muncă de aceeași valoare 10. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, statele membre ar trebui să clarifice conceptul de „muncă de aceeași valoare” în legislația lor națională. Valoarea muncii ar trebui evaluată și comparată pe baza unor criterii obiective, cum ar fi cerințele educaționale, profesionale și în materie de formare, competențele, efortul și răspunderea, munca prestată și natura sarcinilor în cauză.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003: Articolul 1. Noțiuni principale - <i>muncă egală</i> – muncă prestată în cadrul acelorași funcții, conform acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă; - <i>muncă de valoare egală</i> – muncă prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă;	Compatibil	
Sistemele de evaluare și clasificare a funcțiilor 11. Statele membre ar trebui să promoveze elaborarea și utilizarea unor sisteme de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punct de vedere al genului, inclusiv în calitatea lor de angajatori din sectorul public, pentru a preveni sau a identifica și a aborda o eventuală discriminare în materie de remunerare bazată pe grile de salarizare influențate de aspecte legate de gen. Statele membre ar trebui să încurajeze angajatorii și partenerii sociali să introducă sisteme de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punct de vedere al genului.	Legea pentru modificarea unor acte normative <i>(pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială)</i> Art. VII. – Dispoziții finale și tranzitorii (1) Inspectoratul de Stat al Muncii va asigura colectarea, prelucrarea, centralizarea și publicarea datelor privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pe baza datelor administrative furnizate de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii se desemnează în calitate de autoritate competentă responsabilă de monitorizarea și sprijinirea punerii în aplicare a dispozițiilor stabilite de prezenta lege. (3) Fără a aduce atingere competențelor Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliul pentru Egalitate este competent să examineze și să soluționeze	Compatibil	

	aspectele ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, în limitele atribuțiilor stabilite de legislația în vigoare. În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul pentru Egalitate: a) asigură desfășurarea activităților de informare și sensibilizare a angajatorilor, a autorităților publice, a entităților private, a partenerilor sociali și a publicului larg cu privire la promovarea principiului egalității de remunerare și a dreptului la transparență salarială; precum și b) promovează măsuri destinate prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a discriminării intersecționale, în materia egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. (4) Autoritatea publică centrală responsabilă de domeniul egalității de remunerare și transparenței salariale în baza rapoartelor anuale ale Inspectoratului de Stat al Muncii asigură transmiterea o dată la doi ani către Comisia Europeană, a următoarelor date: a) datele privind diferența de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin în temeiul prevederilor art. 128² al Codului Muncii, într-un mod accesibil, care permite compararea angajatorilor, compararea regională; b) rapoartele evaluării comune a remunerației transmise de angajatori în conformitate cu prevederile Codului Muncii; c) datele agregate privind numărul și tipurile de plângeri sau acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în materie de remunerare, formulate de salariați în fața Inspectoratului de Stat al Muncii, a Consiliului pentru Egalitate, precum și în fața instanțelor de judecată.” (5) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2027.		
--	--	--	--

	(6) Prevederile Articolului VII alin. (4) al prezentei legi, intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană. (7) Până la intrarea în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va coordona elaborarea unei metodologii orientative pentru evaluarea și compararea valorii muncii, care va fi pusă la dispoziția angajatorilor în vederea aplicării criteriilor obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului prevăzute de Codul muncii.		
12. În ceea ce privește sistemele de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punct de vedere al genului, statele membre sunt încurajate să se inspire din anexa 1 la Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește Raportul privind aplicarea Directivei 2006/54/CE.	<u>Articolul 8 din Codul Muncii Nr. 153/2003</u> Interzicerea discriminării în sfera muncii (1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. <u>Articolul 9 din Codul Muncii Nr. 153/2003</u> Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: (...) f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare; <u>Articolul 10 din Codul Muncii Nr. 153/2003</u> Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Angajatorul este obligat:	Compatibil	

	(...) f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; f³) să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă; <u>Articolul 31 din Codul Muncii Nr. 153/2003</u> Conținutul și structura contractului colectiv de muncă (1) Conținutul și structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părți. (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: (...) i¹) interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora; <u>Articolul 128 din Codul Muncii Nr. 153/2003</u> Salariul (1) <i>Salariul</i> reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. (2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. (2²) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiență; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă.		
--	---	--	--

	(2³) Angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorie de salariați și de funcții. (2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate. <u>Articolul 136¹ din Codul Muncii Nr. 153/2003</u> Salariul Sisteme netarifare de salarizare (1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective și funcția deținută de salariat. (2) Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator. (3) Sistemul netarifar de salarizare se stabilește în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau într-un alt act normativ la nivel de unitate. (4) Stabilirea cuantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator. Drept limită minimă și garanție a statului servește salariul minim.		
--	---	--	--

III. DISPOZIȚII ORIZONTALE Organisme de promovare a egalității 13. Statele membre ar trebui să se asigure că mandatele și competențele organismelor naționale de promovare a egalității includ aspecte legate de discriminarea sub forma diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, inclusiv obligații de transparență. După caz, statele membre ar trebui să acorde organismelor de promovare a egalității drept de acces la informațiile și auditurile menționate la punctele 4 și 5 din prezenta recomandare.	<u>Articolul 7 din Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității</u> Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: (...) d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; <u>Articolul 11 din Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității</u> Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. <u>Articolul 15 din Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității</u> Examinarea plângerii (2) La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația: a) să pună la dispoziția sa copiile actelor solicitate necesare pentru soluționarea plângerii;	Compatibil
--	---	--------------------------

	b) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise, în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii; c) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a examinării plângerii. (3) Toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plângerea urmează să fie puse la dispoziția Consiliului în termen de 10 zile. Neprezentarea nejustificată a informațiilor solicitate de Consiliu se sancționează conform legislației în vigoare și este interpretată de Consiliu în defavoarea persoanei care nu prezintă datele solicitate. <u>Articolul 12 din Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității</u> Atribuțiile Consiliului: e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;		
14. Statele membre ar trebui să reducă obstacolele procedurale care împiedică sesizarea instanțelor privind cazurile legate de egalitatea de remunerare, permițând organismelor de promovare a egalității să reprezinte persoane fizice în cauze de discriminare în materie de remunerare.	<u>Articolul 12 din Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității</u> Atribuțiile Consiliului: l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; <u>Articolul 13 din Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității</u> (4) Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către	Compatibil	

	Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. <u>Articolul 18 din Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității</u> Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului.		
15. Statele membre ar trebui să asigure o cooperare și o coordonare mai strânse între organismele naționale de promovare a egalității și organismele naționale care au o funcție de inspecție pe piața forței de muncă.	Legea Nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii (...) (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 3) funcția de informare și cooperare instituțională, care constă în: a) colaborarea cu autoritățile administrației publice centrale și locale, cu partenerii sociali și organizațiile internaționale în domeniul muncii;	Compatibil	

	Articolul 5. Colaborarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu alte autorități și instituții publice și cu organizațiile necomerciale (1) Autoritățile administrației publice centrale și locale, instituțiile publice, precum și organizațiile necomerciale furnizează Inspectoratului de Stat al Muncii toate datele, rapoartele și informațiile care au relevanță pentru sfera competenței lor și îi acordă sprijinul solicitat în vederea exercitării funcției de control. (2) Autoritățile și instituțiile indicate la alin. (1) acordă asistență și cooperează cu inspectorii de muncă ori de câte ori este necesar pe perioada îndeplinirii atribuțiilor acestora.		
Monitorizare și asigurarea respectării 16. Statele membre ar trebui să asigure o monitorizare coerentă a punerii în aplicare a principiului egalității de remunerare și ar trebui să asigure respectarea tuturor măsurilor de remediere disponibile pentru discriminarea în materie de remunerare.	Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 11. Consiliul pentru egalitate (1) Consiliul pentru egalitate (în continuare – <i>Consiliu</i>) este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;	Compatibil	

	c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu; e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte; f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității; g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice; h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; i) examinează plîngerile privind discriminarea; j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plîngerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu; k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvîrșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii; m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile; n) exercită alte atribuții stabilite prin prezenta lege și prin regulamentul său de activitate.		
--	---	--	--

	Legea Nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii (1) Inspectoratul de Stat al Muncii exercită controlul de stat privind respectarea prevederilor actelor normative în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă (în continuare – <i>control de stat al muncii</i>) în conformitate cu legislația națională și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte. (2) În exercitarea atribuțiilor, Inspectoratul de Stat al Muncii îndeplinește următoarele funcții principale: 1) funcția de control și monitorizare, care constă în: a) controlul respectării legislației în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă, precum și a normelor privind: – relațiile individuale și colective de muncă; – drepturile și garanțiile lucrătorilor, protecția acestora; – egalitatea de șanse și de tratament, inclusiv nondiscriminarea și prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă; – detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale; – securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv prevenirea riscurilor profesionale, și aplicarea standardelor juridice și tehnice relevante; – combaterea muncii nedeclarate și a formelor abuzive de ocupare a forței de muncă; b) cercetarea accidentelor de muncă în modul stabilit de legislație; c) controlul asupra activității agențiilor private de ocupare a forței de muncă, inclusiv a intermediarilor, în		
--	--	--	--

	vederea asigurării respectării legislației privind migrația în scop de muncă; d) notificarea activității de agent de muncă temporară; e) controlul asupra activității agenților de muncă temporară; f) alte controale în domenii de competență stabilite de legislație;		
Activități de sensibilizare 17. Statele membre ar trebui să crească gradul de sensibilizare în rândul întreprinderilor și organizațiilor publice și private, al partenerilor sociali și al publicului larg pentru a promova egalitatea de remunerare, principiul muncii de aceeași valoare și transparența salarială pentru a aborda cauzele diferenței de remunerare dintre femei și bărbați și pentru a elabora instrumente care să contribuie la analiza și evaluarea inegalităților salariale.	<u>Articolul 5 din Codul Muncii al Republicii Moldova Nr. 154/2003</u> Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele: b¹) interzicerea discriminării, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă; (...) e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui; f¹) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;	Compatibil	
IV. ACȚIUNI ULTERIOARE 18. Statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a asigura aplicarea prezentei recomandări și sunt invitate să notifice Comisiei măsurile respective până la 31 decembrie 2015, pentru a permite Comisiei să monitorizeze	<i>Nu este necesară transpunerea.</i>	<i>Norme UE nesupuse transpunerii.</i>	

îndeaproape situația, să elaboreze un raport cu privire la progresele înregistrate în punerea în aplicare a prezentei recomandări și, pe această bază, să evalueze necesitatea adoptării de noi măsuri			
V. DISPOZIȚII FINALE 19. Prezenta recomandare se adresează tuturor statelor membre. Aceasta se adresează, de asemenea, partenerilor sociali, în special din statele membre în care, în conformitate cu legislația și practicile naționale, partenerii sociali au o responsabilitate specifică de punere în aplicare a principiului egalității de remunerare prin încheierea de acorduri colective.	<i>Nu este necesară transpunerea.</i>	<i>Norme UE nesupuse transpunerii.</i>	



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA
MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

08.07.2026 Nr. 07/3724

Cancelaria de Stat
e-mail: cancelaria@gov.md

CERERE
privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat
a proiectelor de acte ale Guvernului

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială)
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Respectarea angajamentelor asumate privind alinierea la prevederile UE. În condițiile în care transpunerea completă a acquis-ului european din domeniul transparenței salariale încă nu este realizată, derivă necesitatea transpunerii planificate conform PNA a 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 muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii și alinierea la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.
4	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Elaborarea Proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Capitolul 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă (Anexa A - pct.32), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.306/2025, cu modificările ulterioare.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Ministerul Finanțelor Ministerul Justiției Biroul Național de Statistică Consiliul pentru egalitate Inspectoratul de Stat al Muncii Casa Națională de Asigurări Sociale Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	5 zile lucrătoare
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Ana SCURTU, Consultantă principală, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social ana.scurtu@social.gov.md Tel.: 022 804 421

8.	Anexe	Proiectul de lege Nota de fundamentare Tabele de concordanță Tabelul comparativ
9.	Data și ora depunerii cererii	08 iulie 2026 / 17:00
10.	Semnătura	Mihai-Gabriel CIOBANU Secretar de stat