

17.03.2025

**Propuneri de modificare ale AmCham România privind  
 Hotărârea Guvernului privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE**

**Propuneri**

Prevederea privind raportarea concediilor medicale în REGES nu ar face decât să crească volumul de muncă al Departamentelor de Resurse Umane din companii. Considerăm inutilitatea declarării perioadei de concedii medicale în REVISAL, întrucât acestea sunt gestionate de CNAS prin declararea în D112, fiind și autoritatea care validează conformitatea întocmirii și declarării acestora în vederea acelor certificate medicale pentru care se solicită recuperarea sumelor suportate din bugetul de stat. Suspendarea contractului individual de muncă ca urmare a incapacității temporare de muncă se verifică prin statul de plată privind calculul salarial al acestora, cât și prin D112, ca modalitate de declarare a acestora și validare a timpului de lucru și a timpului de suspendare pentru fiecare venit salarial realizat de salariat.

Având în vedere că acest tip de concediu este deja raportat lunar către autoritățile statului (Casa de Sănătate), și în linie cu eforturile de digitalizare ale Guvernului României, propunerea noastră este ca certificatele medicale să fie emise electronic și transmise direct către entitățile relevante ale statului (REGES, Instituțiile Regionale Administrative de Sănătate, Ministerul de Finanțe). În funcție de formatul în care sunt transmise informațiile, această procedură ar permite identificarea, măsurarea și cuantificarea (atât la emitenți, cât și la primitori) unor tipare specifice, sau chiar abuzuri. Companiile ar putea primi documentul prin SPV sau chiar în REGES, iar persoanele fizice pot primi un document tipărit (la emiter) sau electronic (prin e-mail sau prin RoelD).

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
1	Angajatorii prevăzuți la art. 1 au obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariații încadrați cu contract individual de muncă, de a-l păstra în bune condiții la sediul angajatorului sau, după caz, la sediul secundar dacă este delegată competența încadrării personalului prin	Angajatorii prevăzuți la art. 1 au obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariații încadrați cu contract individual de muncă, de a-l păstra în bune condiții, <b>pe suport de hârtie sau pe suport informatic, accesibil electronic</b> la sediul angajatorului sau, după caz, la sediul secundar dacă este delegată competența încadrării personalului prin	Textul, în forma actuală, nu reglementează modalitatea de păstrare a dosarelor personale. În acest sens, pe linia practicii dezvoltate de angajatori și din rațiuni de simplificare și reducere a costurilor asociate operațiunilor de păstrare a dosarelor personale în format fizic la sediul angajatorului propunem precizarea expresă a posibilității ca angajatorii să păstreze dosarele personale fie în format clasic, pe suport de hârtie, fie pe suport informatic accesibil electronic la sediul propriu ori la prestatori

	încheierea de contracte individuale de muncă, precum și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.	încheierea de contracte individuale de muncă, <b>ori la un prestator de servicii arhivistice autorizat</b> , precum și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.	autorizați de servicii arhivistice. Pentru formularea acestei propuneri au fost avute în vedere, prin analogie, considerentele Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 34 din 24 octombrie 2016 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.18 din data de 9 ianuarie 2017, potrivit căreia decizia de concediere poate fi transmisă prin email dacă aceasta este o formă uzuală de comunicare între părți. Astfel, în condițiile în care acest document, esențial în relațiile de muncă, poate fi transmis în formă electronică, chiar dacă este semnat olograf, cu atât mai mult dosarul personal poate fi păstrat pe suport electronic.
2	Art. 4 alin. (2) lit. l) Angajatorii prevăzuți la art. 1 completează și transmit în Registru următoarele date, fără a avea caracter limitativ: l) data transferului, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul în condițiile legii;	Angajatorii prevăzuți la art. 1 completează și transmit în Registru următoarele date, fără a avea caracter limitativ: l) data transferului, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul în condițiile legii, inclusiv în cazul salariaților transferați ca urmare a transferului de întreprindere;	Menționarea expresă a „ <i>salariaților transferați ca urmare a transferului de întreprindere</i> ” este necesară pentru a elimina orice ambiguitate cu privire la aplicabilitatea obligațiilor de înregistrare în Registrul de evidență a salariaților. În prezent, legislația reglementează transferurile din sistemul public, ceea ce poate lăsa loc de interpretări în cazul transferurilor de întreprindere. Prin această clarificare, propunerea legislativă asigură o aplicare unitară a normelor și garantează că toate tipurile de transfer de salariați sunt tratate în mod egal din perspectiva obligațiilor de înregistrare.
3	Art. 4 (2) lit. j j) salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractual individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;	Art. 4 (2) lit. j j) salariul de bază lunar brut, precum și indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri care au caracter <b>permanent</b> , astfel cum sunt prevăzute în contractual individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;	Pentru a evita eventualele discuții cu privire la ce astfel de sporuri indemnizații ar trebui înregistrate și a nu înregistra orice, ceea ce ar genera o mare birocrație, ar trebui precizat expres să fie înregistrate doar acele sporuri, indemnizații, adaosuri cu caracter <b>permanent</b> , care se acordă lunar nu și cele ocazionale (de exemplu, Paste, Crăciun sau bonus de performanță).
4	Art. 4(2) i) durata timpului de muncă și repartizarea acestuia		Ar trebui detaliată această repartizare: în sensul 5 ore/zi sau efectiv programul de lucru. Se dorește reluarea clauzei din contractul de muncă sau efectiv să fie menționat programul de lucru. În situația salariaților în care programul de lucru se schimbă în fiecare

			săptămână, ar fi extrem de cronofag și ar implica foarte multe operațiuni pe REGES. Consideram util să se detalieze fie în HG, fie în alte norme de aplicare.
5	Art. art. 5 alin. (1) lit. B) Transmiterea în Registru a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2), se face după cum urmează: b) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. l) se transmit în termen de 5 zile lucrătoare de la data transferului, respectiv de la data preluării prin transfer;	Transmiterea în Registru a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2), se face după cum urmează: b) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. l) se transmit în termen de 5 zile lucrătoare de la data transferului, respectiv de la data preluării prin transfer, inclusiv în cazul salariaților transferați ca urmare a transferului de întreprindere;	Menționarea expresă a „salariaților transferați ca urmare a transferului de întreprindere” este necesară pentru a elimina orice ambiguitate cu privire la aplicabilitatea obligațiilor de înregistrare în Registrul de evidență a salariaților. În prezent, legislația reglementează transferurile din sistemul public, ceea ce poate lăsa loc de interpretări în cazul transferurilor de întreprindere. Prin această clarificare, propunerea legislativă asigură o aplicare unitară a normelor și garantează că toate tipurile de transfer de salariați sunt tratate în mod egal din perspectiva obligațiilor de înregistrare.
6	Art. 5 (1) Transmiterea în Registru a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2), se face după cum urmează: e) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. p) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale, când transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a certificatului de concediu medical; a absențelor nemotivate, precum și a situațiilor de suspendare în caz de forță majoră, când transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data	Art. 5 (1) Transmiterea în Registru a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2), se face după cum urmează: e) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. p) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția situației absențelor nemotivate, precum și a situațiilor de suspendare în caz de forță majoră, când transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;	În cele mai multe cazuri certificatele de concediu medical se prezintă angajatorului într-un termen mult mai mare decât cele 3 zile lucrătoare care sunt propuse în proiect, iar angajatorilor le-ar fi imposibil să aibă o evidență clară a tuturor concediilor medicale pentru a le putea transmite în Revisal. În acest timp pot interveni alte modificări ale contractului individual de muncă, nemaipăstrându-se o ordine cronologică corectă a înregistrărilor în Registru.  De asemenea, textul propus ar îngreuna în mod substanțial activitatea agenților de muncă temporară, entități juridice care se încadrează în general în categoria marilor contribuabili. Având în vedere profilul activității desfășurate, respectiv angajarea salariaților temporari și administrarea acestora, agenții de muncă temporară gestionează volume semnificative de salariați, în unele cazuri înregistrând chiar portofolii de peste 3.000 de salariați (astfel cum se poate verifica și în cadrul REVISAL).

	suspendării;		<p>În considerarea specificului activității agenților de muncă temporară, modificarea legislativă propusă ar determina o creștere exponențială a volumului de muncă la nivelul Departamentelor de Resurse Umane din cadrul acestora. Facem precizarea că în cazul unui agent de muncă temporară cu peste 3.000 de salariați, sunt înregistrate anual, în medie, peste 3.500 de certificate medicale. Astfel, în cazul unui astfel de agent de muncă temporară, anticipăm ca fiind necesară efectuarea unui număr de cel puțin 600 de înregistrări având ca obiect suspendări și încetări de suspendări, precum și emiterea unui număr de cel puțin 600 de decizii de suspendare, respectiv încetare a suspendării, în baza certificatelor de concediu medical.</p> <p>De asemenea, exista obligatia angajatorului de a elibera salariatului, la incetarea contractului, o adeverinta model cadru, care atesta stagiul de cotizare realizat, cu veniturile salariale realizate si numarul de zile de incapacitate temporara de munca.</p> <p>Mai mult, nu înțelegem scopul raportării concediului medical în REVISAL, alături de celelalte suspendări de contract care nu reprezintă vechime în muncă (de ex. concediu fără plată, absențe nemotivate), având în vedere că acest tip de concediu este asimiliat stagiului de cotizare.</p> <p>În contextul de mai sus, solicităm eliminarea acestei modificări legislative, și am aprecia mai multă claritate în ceea ce privește definirea cauzelor de forță majoră.</p> <p>Totodată, există mai multe cauze de suspendare în care angajatorul nu este, în mod obiectiv, în măsură să cunoască apariția acestora în avans, pentru a putea face înregistrările în termenul prevăzut în</p>
--	--------------	--	---

			proiectul de HG, iar obligarea angajatorului de a înregistra toate cazurile de suspendare, implică necesitatea de a trata, în mod expres și aceste cazuri. Alternativ, se poate reglementa exceptarea de la completarea acestor cazuri de suspendare în Reistru.
7	a) netransmiterea în Registru, în termenul prevăzut la art. 5 alin. (1) lit. a), a elementelor contractului individual de muncă, pentru care există dovada executării acestuia, respectiv prestarea muncii și plata salariului, cu declararea la Agenția Națională de Administrare Fiscală în termenul legal, a elementelor contractului individual de muncă și a sumelor aferente drepturilor salariale, cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană neînregistrată în Registru;	a) netransmiterea în Registru, în termenul prevăzut la art. 5 alin. (1) lit. a), a elementelor contractului individual de muncă, pentru care există dovada executării acestuia, respectiv prestarea muncii și plata salariului	Ce dovadă presupune declararea la ANAF? D112 cu recipisa de depunere?
8	1) Angajatorii au obligația de a se înregistra în Registru, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri. (2) În termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, angajatorii au obligația de a completa și transmite în Registru toate elementele contractelor individuale de muncă active la acea dată, care nu se regăsesc în aplicația REVISAL.	1) Angajatorii au obligația de a se înregistra în Registru, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.	Dorim să înțelegem de ce ar trebui ca toate aceste elemente să se regăsească în aplicația REVISAL din moment ce până în anul 2011 ele au fost reflectate în cărțile de muncă și acestea au fost scanate de către Inspectoratele Teritoriale de Muncă. Pentru o societate cu mii de salariați, cu contracte active de câteva zeci de ani, va fi aproape imposibil să fi respectat acest termen sau să îndeplinească această condiție, ținând cont că nu va mai avea acces la unele cărți de muncă.
9	Art. 8 (8) Dosarele personale ale fiecărui	Art. 8 (8) Dosarele personale ale fiecărui salariat	Ar trebui precizat expres o durată pentru păstrarea dosarului de

<p>salariat se păstrează în condiții corespunzătoare, care să asigure securitatea datelor, precum și respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal și ale art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991 republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la statele de plată. Angajatorii răspund pentru asigurarea acestor condiții, precum și pentru orice prejudiciu produs salariatului sau oricărei alte persoane fizice sau juridice prin încălcarea acestor obligații.</p>	<p>se păstrează în condiții corespunzătoare <b>pe durata raportului de muncă și pentru o perioadă de 6 ani după încetarea raportului de muncă</b>, care să asigure securitatea datelor, precum și respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal și ale art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991 republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la statele de plată. Angajatorii răspund pentru asigurarea acestor condiții, precum și pentru orice prejudiciu produs salariatului sau oricărei alte persoane fizice sau juridice prin încălcarea acestor obligații.</p>	<p>personal după încetarea contractului de muncă, raportat și la cerințele GDPR, ținând cont ca art. 25 din Legea contabilității face referire la un termen de 5 ani care se raportează la exercițiul financiar pentru care au fost întocmite documentele contabile.        Or, pentru dosarele de personal, este evident că trebuie păstrate pe durata existenței contractului de muncă și pentru încă o perioadă după încetarea acestuia și nu doar raportat la exercițiul financiar pentru care a fost întocmit un stat de plată.</p>
---	--	--