

## Ministerul Muncii va înlocui aplicația Revisal cu platforma REGES-ONLINE. Care sunt modificările și ce amenzi risca angajatorii care nu se conformează



**Ministerul Muncii a lansat recent un proiect de hotărâre care prevede înlocuirea aplicației Revisal cu platforma digitală REGES-ONLINE. Astfel, angajatorii vor avea obligația de a transfera datele contractelor active în noul sistem în cel mult șase luni de la data intrării în vigoare a actului normativ, nerespectarea acestei obligații fiind sancționată cu amenzi cuprinse între 15.000 și 20.000 de lei.**

Principalele modificări aduse de noua platformă:

• Eliminarea procedurii prin care angajatorii își instalează aplicații locale în vederea gestionării datelor referitoare la raporturile de muncă și trecerea la un proces digitalizat, prin intermediul unui sistem informatic centralizat și accesibil online. Datele vor fi accesibile în timp real, permițând atât reprezentanților Inspecției Muncii, angajatorilor, salariaților cât și altor autorități competente să aibă acces extins la informații.

• Creșterea gradului de transparență în relațiile de muncă și simplificarea procedurilor administrative legate de dovedirea vechimii în muncă. Salariații și foștii salariați vor avea posibilitatea de a accesa online propriile informații din registru. Aceștia vor putea vizualiza și descărca datele personale, inclusiv să obțină un extras oficial din REGES, facilitând astfel accesul la informațiile necesare.

• Conform Notei de Fundamentare, platforma vizează și impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului prin reducerea inechitațiilor cu privire la accesul la informații despre vechimea în muncă și statutul contractual, precum și protejarea dreptului la muncă și la informare corectă printr-o evidență clară și actualizată a contractelor individuale de muncă.

Noua platformă va include și elemente suplimentare precum:

• **Gradul, tipul de handicap și durata acestuia în cazul persoanelor cu dizabilități**, detalii esențiale pentru protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități și pentru identificarea promptă a încălcărilor legale de către angajatori.

• **Locul de muncă fix sau mobil**, o altă informație adițională ce va fi transmisă și care va oferi o protecție suplimentară salariaților mobili, prin asigurarea prestațiilor suplimentare în bani sau în natură, pentru care sunt eligibili prin definiție, salariații mobili.

• **Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia**, care în actualul sistem informatic obliga

angajatorii sa faca aceasta precizare doar pentru salariații cu timp parțial, fiind omise detaliile privitoare la salariații cu norma întreaga.

•**Angajatorii care apeleaza la prestatori externi pentru completarea și transmiterea Registrului** nu vor mai notifica Inspectoratul Teritorial de Munca. În schimb, aceștia vor înscrie direct în REGES-ONLINE informațiile de identificare ale furnizorului de servicii, care includ, CUI/CIF, denumirea și sediul social al acestuia, numele reprezentantului legal în cazul persoanelor juridice. De asemenea, aplicația va permite introducerea datelor referitoare la contractul de prestari servicii precum: data încheierii, durata contractului, data de început sau de sfârșit a acestuia. Observam ca termenul de maxim trei zile lucratoare se pastreaza, fiind specificat clar ca acesta se aplica atât la încheierea, **cât și la încetarea contractului.**

•**O modificare semnificativa care va crește volumul de munca pentru angajatori, este obligația de a notifica suspendarea contractelor individuale de munca pe perioada concediilor medicale,** termenul fiind de cel mult trei zile lucratoare de la data înregistrării la angajator a certificatului. Termenul va fi calculat pornind de la momentul în care angajatorii înregistreaza primirea documentelor ce atesta suspendarea contractelor, respectiv a certificatelor medicale. Implementarea acestei propuneri ofera angajatorilor ocazia de a revizui reglementarile din politicile interne sau Regulamentul intern referitoare la gestionarea certificatelor medicale. De asemenea, este un moment potrivit pentru a reaminti salariaților despre prevederile din Normele de aplicare ale OUG 158/2005, care stipuleaza ca certificatele medicale trebuie prezentate pâna cel târziu la data de 5 a lunii urmatoare perioadei în care a fost acordat concediul.

•**Obligații pentru angajatorii la care s-a dispus detașarea** referitoare la actualizarea datelor în situația în care pe durata detașării apar modificari.

•**Se menține obligația angajatorului de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariații încadrati cu contract individual de munca, iar în situația în care părțile au optat pentru semnarea electronica a documentelor ce țin de relațiile de munca, dosarul de personal fizic va fi înlocuit cu unul într-un format electronic.**

•**Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici nu vor fi pastrate în evidența Inspecției Muncii.**

Nerespectarea obligației de catre angajatori de a înregistra în noul sistem informativ în cel mult șase luni de la data intrării în vigoare a actului normativ va sancționata cu amenda de la **15.000 de lei** la **20.000 de lei**. De asemenea, angajatorii vor fi sancționați pentru nerespectarea obligației de a actualiza sistemul informatic cu datele lipsa din Registru, în același termen expus, cu o amenda de la **5.000 de lei** la **10.000 de lei**. Dupa expirarea perioadei de tranziție, Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidența a salariaților se abroga.

Cu privire la Procedura de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din registru aceasta se stabilește prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotarâri.