

Modificări privind Registrul salariaților

În Monitorul Oficial nr. 1005 / 19.12.2017 a fost publicată HG 905 privind Registrul general de evidență a salariaților (denumită în continuare "HG 905"). Modificările introduse de HG 905 vizează atât structura Registrului, cât și informațiile solicitate spre înregistrare în ceea ce privește personalul angajat.

Odată cu intrarea în vigoare a HG 905, vechea reglementare din materie privind Registrul general de evidență a salariaților, anume HG 500/2011, a fost abrogată. HG 905/2017 a intrat în vigoare la data de 19 decembrie 2017, cu excepția prevederilor referitoare la sancțiunile contravenționale prevăzute de lege, acestea din urma intrând în vigoare la data de 29 decembrie 2017.

Prin urmare HG 905 elimină structura duală a Registrului General de evidență a salariaților (denumit în continuare "Registrul"), stabilind astfel un registru unic, atât pentru persoanele aparținând dreptului privat cât și celor din domeniul public.

În ceea ce privește înregistrarea în Registru a datelor pentru persoanele care urmează să desfășoare activitate în baza unui contract individual de muncă, HG 905 stabilește faptul că acestea se vor publica anterior începerii activității angajatului.

În același sens, angajatorii care au înființat sucursale, agenții, reprezentanțe sau unități fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competența încadrării personalului, pot delega acestora și competența înființării Registrului, completării și transmiterii datelor în Registru, în numele angajatorului.

Un element de noutate în ceea ce privește obligația de

înființare și completare a Registrului constă în obligarea reprezentanțelor organizațiilor internaționale acreditate în România să efectueze această procedură.

HG 905 le permite angajatorilor să încheie un contract de prestări servicii cu societăți specializate în completarea și transmiterea datelor din Registru. Prevederea permite externalizarea acestor îndatoriri doar în cazul în care prestatorul de servicii activează în condițiile prevederilor legale în vigoare, inclusiv ale celor privind protecția datelor cu caracter personal.

De asemenea, angajatorii au obligația de a notifica, în scris, inspectoratul teritorial de muncă competent, despre încheierea contractelor de prestări servicii menționate în paragraful anterior, în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii acestuia.

În ceea ce privește elementele solicitate spre a fi introduse în Registru, HG 905 prevede un termen de 20 de zile lucrătoare pentru publicarea oricărei modificări a salariului de bază lunar brut, indemnizații ori alte sporuri. Cu titlu de excepție, modificările produse de la data intrării în vigoare a HG 905 și până la data de 31 martie 2018 se vor putea introduce până la data de 31 martie 2018.

Referitor la extrasele din Registru ce pot fi solicitate de către angajatori, HG 905 stabilește faptul că acestea vor putea fi eliberate de către autoritatea competentă, la cererea unui salariat/fost salariat, numai în cazul în care angajatorul se află în imposibilitate de a elibera documentul în cauză.

În final, regimul contravențiilor a suferit mici schimbări față de vechea reglementare, cea mai importantă dintre acestea fiind sancționarea netransmiterii datelor angajatorului și ale angajatului, prevăzute de HG 905, cu o amendă de 20.000 LEI pentru fiecare angajat aflat în conflict cu legea.