Noutăți legislative privind Registrul general de evidență a salariaților (REVISAL)

În data de 19 decembrie 2017 a fost publicată Hotărârea nr. 905 din 14 decembrie 2017 privind registrul general de evidență a salariaților (prin care se abrogă HG 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților) în care se menționează că, prin excepție, orice modificare a prevederilor contractului individual de muncă referitoare la salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri care se produc de la data intrării în vigoare a hotărârii și până la 31 martie 2018, se transmit în registrul general de evidență a salariaților (REVISAL) până la **31 martie 2018**.
Netransmiterea de către angajator a informațiilor privind modificarea salariului lunar brut în termenul menționat constituite contravenție și se sancționează cu amenda **de la 5.000 lei la 8.000 lei**.

Ulterior datei de 31 martie, regula de transmiterea în REVISAL a oricărei modificări a salariului de bază lunar brut, precum şi a indemnizațiilor, sporurilor și ale altor adaosuri stabilite contractual, este de **20 de zile lucrătoare de la data producerii acesteia**.

Amintim că extinderea termenului de transmitere a informațiilor privind modificarea salariului brut până la 31 martie 2018 a intervenit în contextul modificării legislației fiscale privind impozitarea indivizilor, respectiv trecerea contribuțiilor sociale suportate de angajator în sarcina angajatului și majorarea salariului minim brut pe economie la suma de 1.900 lei.

În plus, actul normativ prevede că înregistrarea în REVISAL a

următoarelor informații despre persoanele angajate se face c**el târziu în ziua anterioară începerii activității** de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul:

a) datele de identificare ale angajatorului cum ar fi: denumire, cod unic de identificare – CUI, codul de identificare fiscală – CIF, sediul social şi numele şi prenumele reprezentantului legal – pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal – CNP, domiciliul – pentru persoanele fizice;

b) datele de identificare ale salariaţilor, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal – CNP, cetăţenia şi ţara de proveniență – Uniunea Europeană – UE, non-UE, Spaţiul Economic European – SEE;

c) data încheierii contractului individual de muncă şi data începerii activităţii;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România (COR) sau altor acte normative;

e) tipul contractului individual de muncă;

f) durata contractului individual de muncă, respectiv nedeterminată/determinată;

g) durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia, în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parţial;

h) salariul de bază lunar brut, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;

i) datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară.

Angajatorul mai are obligația de a transmite către

inspectoratul teritorial de muncă și modificări ale contractului individual de muncă privind:

- **detașarea** (data la care începe şi data la care încetează detaşarea, precum şi datele de identificare ale angajatorului la care se face detaşarea), cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detaşării salariatului;
- **detașarea transnațională** (data la care începe şi data la care încetează detaşarea transnaţională sau detaşarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European), cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detaşării salariatului pe teritoriul altui stat;
- **suspendarea contractului de muncă** (perioada, cauzele de suspendare şi data încetării suspendării contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale), cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepţia situaţiei absenţelor nemotivate când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;
- **încetarea contractului de muncă** (data şi temeiul legal al încetării contractului individual de muncă), cel târziu la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoştinţă a evenimentului ce a determinat încetarea contractului individual de muncă.

În ceea ce privește corecția erorilor survenite în completarea registrului, se face la data la care angajatorul a luat cunoștință de aceste erori.
Datele în registru se completează și se transmit on-line pe portalul Inspecției Muncii.

HG nr. 905/2017 intră în vigoare la data de 19 decembrie 2017, data publicării în Monitorul Oficial, cu excepția prevederilor privind sancțiunile aplicabile în caz de nerespectare a hotărârii care intră în vigoare la 10 zile de la data publicării.