

În registrul general de evidență a salariaților se înregistrează, alături de salariul de bază și de sporuri, indemnizațiile și adaosurile la salariul de bază.

Se înregistrează nu doar elementele salariale prevăzute în contractul individual de muncă, ci și elementele salariale prevăzute de contractul colectiv de muncă.

Elementele salariale care nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă nu se vor înregistra în registrul general de evidență a salariaților.

Elementele salariale trebuie să fie introduse în aplicația electronică exact cum sunt trecute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă, adică dacă în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă avem exprimat un spor în procente, în aplicația electronică va trebui să-l trecem în procente; dacă este exprimat ca valoare, se va trece și în aplicația electronică ca valoare.

Modificarea elementelor salariale se înregistrează în termen de 20 de zile lucrătoare.



10. Cum înregistrăm „data la care produce efecte” și data încetării contractului individual de muncă

Câmpul „Data la care produce efecte” se completează cu data de la care se consemnează ca fiind valide datele introduse.

Exemplu

- În cazul unei corecții, se completează cu data specificată în decizia/documentul din
- dosarul personal al salariatului, de obicei anterioară datei operării, de la care datele
- aferente contractului înregistrate în registru sunt valabile.

Art. 5 alin. (1) lit. f) din H.G. nr. 295/2025 stabilește două date la care se înregistrează încetarea contractului individual de muncă:

- cel târziu data încetării contractului individual de muncă;
- cel târziu data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă.

Contractul individual de muncă încetează ca urmare a producerii unui eveniment prevăzut de lege în cazurile de încetare de drept.



Prin urmare:

- se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, cel târziu la data încetării contractului individual de muncă, încetarea intervenită ca urmare a concedierii, demisiei sau acordului de voință al părților;
- se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, cel târziu la data la care angajatorul ia cunoștință de evenimentul care determină încetarea contractului individual de muncă, încetarea ca urmare a pensionării, a decesului salariatului, expirarea contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, alte cazuri de încetare de drept.

ATENȚIE!

În registrul general de evidență a salariaților, în cazurile de încetare de drept, data încetării este data producerii evenimentului. Doar înregistrarea și transmiterea se efectuează cel târziu la data la care angajatorul ia cunoștință de data producerii evenimentului.

Exemplu

- Un salariat decedează la data de 9 februarie 2026. Rudele acestuia comunică angajatorului certificatul de deces la data de 12 februarie 2026. În registrul general de evidență a salariaților se va înregistra data încetării contractului individual de muncă – 9 februarie 2026. Înregistrarea și transmiterea încetării în registrul general de evidență a salariaților se vor efectua la data de 12 februarie 2026.

SFATUL NOSTRU

Înregistrarea și transmiterea încetării contractului de muncă intervenită ca urmare a concedierii, demisiei sau acordului de voință a părților poate fi făcută și anterior datei încetării contractului individual de muncă. Recomandăm însă ca înregistrarea încetării să nu fie făcută cu mult timp înainte. Altminteri, există riscul ca salariatul să prezinte un concediu medical și să fie nevoie de o anulare a înregistrării încetării.

Exemplu

- Ultima zi de preaviz a salariatului X este luni, 9 februarie 2026, iar salariatul desemnat cu înregistrările în REGES ONLINE operează încetarea în registru la data de 27 ianuarie 2026. La data de 4 februarie 2026, salariatul prezintă un certificat medical valabil până la data de 20 februarie 2026, ceea ce înseamnă că data încetării contractului individual de muncă nu mai este 10 februarie 2026. În această situație, persoana desemnată cu înregistrările în REGES va trebui să anuleze înregistrarea încetării.

11. Cazuri de suspendare a contractului individual de muncă care se înregistrează în ReviSal

În registrul general de evidență a salariaților se înregistrează toate cazurile de suspendare a contractului individual de muncă, inclusiv cazurile de suspendare în baza certificatelor medicale. Astfel, ori de câte ori contractul individual de muncă se suspendă, perioada de suspendare se înregistrează în REGES ONLINE.

Cazurile de suspendare care se înregistrează în REGES ONLINE sunt:

a) Concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani

Acest tip de concediu se înregistrează pe durata prevăzută în cererea formulată de salariat. Această durată trebuie să se regăsească și în decizia de suspendare pe care angajatorul o întocmește în baza cererii salariatului.

Temeiul înregistrării suspendării îl reprezintă art. 51 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

b) Concediu paternal

Concediul paternal se înregistrează în REGES întrucât pe perioada acestui concediu, contractul individual de muncă se suspendă.

ATENȚIE!

Concediul paternal nu se confundă cu zilele libere acordate potrivit contractului colectiv de muncă/regulamentului intern pentru nașterea unui copil. În cazul acestor zile libere, contractul individual de muncă nu se suspendă și nu se înregistrează în ReviSal.

c) Concediu fără plată

În perioada concediului fără plată, contractul individual de muncă se suspendă, iar această perioadă se înregistrează în REGES.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate stabilește că, dacă incapacitatea temporară de muncă se ivește în perioada concediului de odihnă sau al concediului fără plată, salariații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, concediul de odihnă sau fără plată fiind întrerupt, urmând ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Astfel, dacă salariatul aflat în concediu fără plată se îmbolnăvește, angajatorul trebuie să modifice temeiul suspendării în REGES din concediu fără plată în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

d) Concediu pentru formare profesională

Contractul individual de muncă se suspendă în baza art. 51 alin. (1) lit. c) din Codul muncii și se declară în ReviSal doar în cazul în care formarea profesională are loc la inițiativa salariatului. În cazul în care formarea profesională are loc la inițiativa angajatorului, contractul individual de muncă nu se suspendă și nu se înregistrează.

e) Exercițarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului

f) Participarea la grevă

g) Concediu de acomodare

h) Întreruperea sau reducerea temporară a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare (șomaj tehnic)

i) Măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina salariatului au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă.

j) Detașarea

Contractul individual de muncă se suspendă doar pe perioada detașării în România sau într-un stat care nu este membru UE, nu și pe perioada detașării în alte state membre UE.

detașarea

Dat fiind că ambele se înregistrează ca detașări, le vom prezenta împreună, deși numai detașarea națională (operată pe baza Codului muncii) suspendă contractul, nu și detașarea transnațională.

În cazul detașării transnaționale (în alt stat membru UE) nu se înregistrează suspendarea contractului individual de muncă.

De asemenea, nu se înregistrează suspendarea contractului individual de muncă atunci când detașarea are loc într-un stat din afara UE în baza unui acord sau a unei convenții în domeniul securității sociale încheiate de România cu statul respectiv.

În aceste două situații, fiind vorba de un contract activ, acesta poate fi modificat pe perioada detașării.

ATENȚIE!

Modificarea contractului individual de muncă al salariatului detașat trebuie să se limiteze la situațiile de detașare transnațională, astfel cum sunt definite de Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale și la situațiile în care detașarea are loc într-un stat din afara UE în baza unui acord sau a unei convenții în domeniul securității sociale încheiate de România cu statul respectiv.

În noul sistem REGES, angajatorul la care salariatul este detașat primește decizia de detașare de la angajatorul care l-a detașat pe salariat și are posibilitatea să accepte sau să respingă detașarea. În sistem va rămâne evidențiată acceptarea sau respingerea detașării.

k) Suspendarea de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor

l) Reducerea temporară a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, când angajatorul reduce programul de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână.

m) Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat

n) Forța majoră

o) Arestul preventiv al salariatului, în condițiile Codului de procedură penală

p) Expirarea perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei

Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

Este necesar să înregistrați certificatul medical la primirea exemplarului original de la salariat în registrul de intrări-ieșiri ori într-un registru special pentru certificate medicale pentru a putea face dovada transmiterii în REGES-ONLINE în termenul de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator.

q) Certificatele medicale

Certificatele medicale se înregistrează în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator.

Se recomandă înregistrarea certificatului medical la primirea exemplarului original de la salariat în registrul de intrări-ieșiri ori într-un registru special pentru certificate medicale, pentru a putea face dovada datei de la care curge termenul de 3 zile lucrătoare.

Temeiul suspendării pentru concediile medicale se alege în funcție de codul indemnizației, după cum urmează:

- codurile de indemnizație: 01, 02, 03, 04, 05, 06, 12, 13, 14, 15, 16, 51 pentru incapacitate temporară de muncă se înregistrează cu temeiul art. 50 lit. b) Codul muncii;
- codurile de indemnizație: 09, 91, 92 pentru îngrijirea copilului bolnav se înregistrează cu temeiul art. 51 alin. (1) lit. b) Codul muncii;
- codul 17, neavând un temei clar, poate fi înregistrat cu art. 50 lit. i) – „alte cazuri prevăzute de lege”.

Exemplu

- Un salariat depune la angajator, în data de 16 martie 2026, un certificat medical cu cod 01, valabil pentru perioada 9–13 martie 2026.
- În acest caz, angajatorul trebuie să înregistreze suspendarea în REGES-ONLINE în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării certificatului la angajator, adică până cel târziu la data de 19 martie 2026.
- Temei suspendare: Legea nr. 53/2003 (Codul muncii), art. 50 lit. b) – Concediu pentru incapacitate temporară de muncă
- Dată început suspendare: 09.03.2026 (prima zi de concediu medical)
- Dată sfârșit suspendare: 13.03.2026 (ultima zi de concediu medical)
- Dată încetare suspendare: 14.03.2026 (ziua următoare ultimei zile de concediu medical)

r) Alte cazuri expres prevăzute de lege

Contractul individual de muncă se suspendă și se înregistrează în REGES în cazul în care un act normativ prevede suspendarea contractului individual de muncă. Un exemplu de astfel de act normativ este Legea societăților nr. 31/1990 care, la art. 137¹, prevede suspendarea contractului individual de muncă pe durata îndeplinirii mandatului de către administratori și directorii generali.

12. Cum operăm înregistrarea suspendării?

În Registrul general de evidență a salariaților se înregistrează dată început suspendare, dată sfârșit suspendare și dată încetare suspendare.

Dată început suspendare = prima zi de suspendare a contractului

Dată sfârșit suspendare = ultima zi de suspendare

Dată încetare suspendare = prima zi de activitate a salariatului

Exemplu

- Un salariat solicită concediu fără plată pentru o zi în data de 7.04.2025. În Registrul general de evidență a salariaților, suspendarea se înregistrează astfel:
- Dată început suspendare: 7.04.2025;
- Dată sfârșit suspendare: 4.04.2024;
- Dată încetare suspendare: 8.04.2025.

H.G. nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE prevede că suspendările contractului individual de muncă se transmit în REGES 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 se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării.

În REGES-ONLINE, spre deosebire de ReviSal, suspendările pot fi corectate, modificate și radiate accesând Contracte → Căutare → Selectare salariat.

Mai mult, **suspendarea pentru absențe nemotivate în termen de 3 zile lucrătoare nu se poate realiza**. Cum putem ști că absențele sunt într-adevăr nemotivate?

absențe
nemotivate

Dacă un salariat absentează, angajatorul trebuie să îl convoace la cercetare disciplinară pentru a stabili dacă absențele sunt nemotivate, iar această cercetare durează mai mult de 3 zile lucrătoare. Cu excepția situației în care salariatul se prezintă în cele 3 zile lucrătoare și recunoaște că a absentat nemotivat, angajatorului îi este imposibil să respecte termenul de 3 zile lucrătoare pentru înregistrarea suspendării absențelor nemotivate.

Mai mult, salariatul poate prezenta dovezi în cadrul cercetării disciplinare din care să rezulte că a absentat motivat, cum ar fi un certificat medical. În aceste condiții, suspendarea din Registrul general de evidență a salariaților trebuie să fie anulată.

RECOMANDARE

Înregistrați suspendarea contractului individual de muncă în termenul de 3 zile lucrătoare, dar nu înregistrați încetarea suspendării întrucât, după ce ați încetat o suspendare, aceasta nu mai poate fi anulată.

Astfel, dacă nu ați înregistrat încetarea suspendării, dacă salariatul justifică absențele, se poate anula suspendarea.

13. Eliberarea documentelor privind informațiile din Registrul general de evidență a salariaților



a) Documente care se eliberează obligatoriu, fără a fi necesară solicitarea salariatului

La încetarea activității salariatului, angajatorii au obligația să îi elibereze o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din Registru.

Așadar, la încetarea contractului individual de muncă, angajatorul are obligația să elibereze salariatului o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, indiferent dacă acesta solicită sau nu eliberarea adeverinței.

b) Documente care se eliberează la solicitarea salariatului

– La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia copii ale documentelor existente în dosarul personal, în termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării. Documentele sunt eliberate în copie certificată pentru conformitate cu originalul, de către reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator.

– La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din Registru și din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

14. Delegarea unui salariat pentru completarea și transmiterea datelor în REGES

Decizia angajatorului poate fi redactată potrivit următorului model: