

Cazuri de suspendare care se înregistrează în REGES

Temei suspendare	Articol
Concediu fără plată al persoanei care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, în situația în care persoana care are dreptul la cel puțin o lună din perioada totală a concediului de creștere a copilului nu a solicitat dreptul la concediul care îi revine.	art. 11 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010
Concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, care a împlinit vârsta de 3 ani, până la vârsta de 7 ani	art. 31 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010
Concediu de maternitate	art. 50 lit. a) din Codul muncii
Concediu pentru incapacitate temporară de muncă coduri indemnizație medicală 01, 02, 03, 04, 05, 51, 06, 12, 13, 14, 16	art. 50 lit. b) din Codul muncii
Carantină indemnizație medicală cod 07	art. 50 litera c) din Codul muncii
Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani – coduri indemnizație medicală 09, 91, 92	art. 51 alin. (1) litera b) din Codul muncii
Suspendare prin acordul părților	art. 54 din Codul muncii
Exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești	art. 50 lit. d) din Codul muncii
Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat	art. 50 lit. e) din Codul muncii
Forță majoră	art. 50 lit. f) din Codul muncii
Salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală	art. 50 lit. g) din Codul muncii
Expirarea perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei	art. 50 lit. h) din Codul muncii
Alte cazuri expres prevăzute de lege	art. 50 lit. i) din Codul muncii
Concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani	art. 51 alin. (1) lit. a) din Codul muncii
Concediu paternal	art. 51 alin. (1) lit. c) din Codul muncii
Concediu pentru formare profesională	art. 51 alin. (1) lit. d) din Codul muncii
Concediu de acomodare	art. 51 alin. (1) lit. g) din Codul muncii
Exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului	art. 51 alin. (1) lit. e) din Codul muncii

– Forță majoră	art. 50 litera f) din Codul muncii
În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare	art. 52 alin. (3) din Codul muncii
Suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern	art. 51 alin. (2) din Codul muncii

Înregistrarea în REGES-ONLINE a certificatelor medicale

Conform art. 4 lit. p) și art. 5 din H.G. nr. 295/2025, angajatorii au obligația să înregistreze în REGES-ONLINE perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă:

Art. 4 lit. p): „Angajatorii completează și transmit în registru perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă.”

Art. 5 alin. (1) lit. 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 se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a certificatului de concediu medical, a absențelor nemotivate sau în caz de forță majoră.

Astfel, toate certificatele medicale trebuie înregistrate în REGES-ONLINE în termenul legal.

Procedura de înregistrare a suspendării:

1. Autentificare în REGES-ONLINE
2. Accesați secțiunea Contracte.
3. Selectați opțiunea Suspendare.
4. Alegeți salariatul pentru care înregistrați certificatul medical.
5. Selectați temeiul suspendării.
6. Completați Data început suspendare cu prima zi de concediu medical.
7. Completați Data sfârșit suspendare cu ultima zi de concediu medical.
8. Transmiteți folosind butonul din dreapta jos.
9. Reluați pașii 2 și 3.
10. Selectați opțiunea Încetare din meniul Suspendare.
11. Selectați salariatul.
12. Completați Data încetare suspendare cu ziua următoare ultimei zile de concediu.
13. Transmiteți folosind butonul din dreapta jos.

Observații privind temeiul legal al suspendării:

- Codurile: 01, 02, 03, 04, 05, 06, 12, 13, 14, 16, 51 – pentru incapacitate temporară de muncă → se înregistrează cu temeiul art. 50 lit. b) din Codul muncii.
- Codurile: 09, 91, 92 – pentru îngrijirea copilului → se pot înregistra cu temeiul art. 51 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

- Codurile: 15 și 17 – neavând un temei clar, pot fi înregistrate cu art. 50 lit. i) – „alte cazuri prevăzute de lege”.

Exemplu practic:

Un salariat depune la angajator în data de 11 aprilie 2025 un certificat medical cu cod 01, valabil pentru perioada 1-10 aprilie 2025.

În acest caz, angajatorul trebuie să înregistreze suspendarea în REGES-ONLINE până cel târziu la data de 16 aprilie 2025.

- Temei suspendare: Legea nr. 53/2003, art. 50 lit. b) – Concediu pentru incapacitate temporară de muncă
- Dată început suspendare: 01.04.2025
- Dată sfârșit suspendare: 10.04.2025
- Dată încetare suspendare: 11.04.2025

Absențe care nu se înregistrează în REGES-ONLINE

a) Absențe pentru urgențe familiale

Potrivit art. 152² din Codul muncii, salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

În perioadele de absență pentru urgențe familiale, contractul individual de muncă nu se suspendă, deci nu se va realiza nicio înregistrare în REGES-ONLINE.

b) Absențe determinate de starea de graviditate

Conform art. 13 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, în baza recomandării medicului de familie, salariați gravide care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale. De acest drept beneficiază salariații gravide care anunță în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare.

De asemenea, angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Aceste absențe nu se înregistrează în REGES-ONLINE.

c) Absențe în cazul salariatelor care alăptează

Conform art. 17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor

care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

Aceste absențe nu se înregistrează în REGES-ONLINE.

d) Timp liber în cazul adopției

Conform art. 54 alin. (1) din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, angajatorii au obligația de a acorda salariatului sau, după caz, salariaților soț și soție care adoptă timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an.

Aceste absențe nu se înregistrează în REGES-ONLINE.

e) Concediu de îngrijitor

Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave în baza art.152¹ din Codul muncii.

Astfel, conform acestei reglementări legale, angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

Pe durata perioadei concediului de îngrijitor, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

Concediul de îngrijitor nu se înregistrează în REGES-ONLINE.

f) Lipsa stagiului de cotizare pentru acordarea concediului și indemnizației de incapacitate temporară de muncă

Pe durata incapacității temporare de muncă, salariații au dreptul la concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă dacă îndeplinesc condiția stagiului de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații.

Astfel, dacă medicul constată incapacitatea temporară de muncă a salariatului, îi va elibera acestuia certificat de concediu medical în baza adeverinței eliberate de angajator din care rezultă îndeplinirea stagiului de cotizare.

Astfel, cu excepția urgențelor medico-chirurgicale sau a bolilor infectocontagioase din grupa A, prevăzute în lista aprobată prin hotărâre a Guvernului, a tuberculozei, neoplaziilor și SIDA, eliberarea certificatului de concediu medical se efectuează pe baza adeverinței de la plătitor, în care acesta a menționat, în mod obligatoriu, numărul de zile de concediu de incapacitate temporară de muncă.

În lipsa stagiului de cotizare, medicul îi poate elibera salariatului o adeverință din care să rezulte starea de incapacitate temporară de muncă.

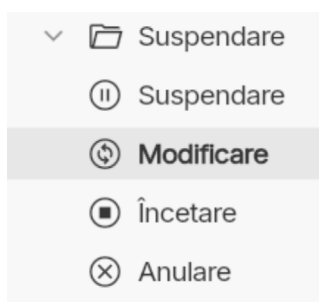
Această adeverință motivează absența salariatului de la locul de muncă, însă nu îl îndreptățește pe acesta la plata indemnizației de incapacitate temporară de muncă.

În practică se întâmplă frecvent ca medicii să elibereze certificat de concediu medical, deși salariatul nu îndeplinește condiția stagiului de cotizare. Chiar și în această situație, salariatul nu are dreptul la concediu medical dacă acesta nu face parte dintre concediile care, potrivit legii, se acordă fără stagiul de cotizare.

Absențele salariatului nu se înregistrează în REGES-ONLINE.

b) Modificarea, încetarea și anularea suspendării

Modificarea temeiului de suspendare, a datei de început a suspendării și a datei de sfârșit se poate realiza din meniul Suspendare. Din același meniu se operează și încetarea și anularea suspendării.



4) Detașare salariat

Detașarea unui salariat se efectuează prin intermediul meniului Decizii și este organizată în mai mulți pași, astfel:

Selectare contract – Se selectează salariatul pentru care se dorește aplicarea măsurilor de detașare.

Detalii decizie – Se completează informațiile despre perioada și condițiile detașării.

Tip contract – Se selectează tipul de contract aplicabil.

Detalii contract – Se introduc informații specifice despre contractul de muncă.

Salariu, sporuri, indemnizații și alte adaosuri – se stabilesc modificările financiare aplicabile în perioada detașării.

Sumar – Se verifică și se confirmă toate datele înainte de finalizare.



În cadrul platformei REGES-ONLINE, la înregistrarea unei detașări, utilizatorul este obligat să selecteze unul dintre cele trei tipuri prestabilite de sistem:

- Detașare în baza Codului muncii
- Detașare transnațională
- Muncă temporară.

Această clasificare ridică probleme de conformitate cu realitatea juridică:

a) Confuzia între munca temporară și detașarea transnațională

Conform legislației europene și Legii nr. 16/2017 privind detașarea transnațională, munca prin agent de muncă temporară desfășurată într-un alt stat membru UE este considerată detașare transnațională, nu o categorie separată.

Așadar, includerea „muncii temporare” ca opțiune distinctă în afara detașării transnaționale constituie o eroare de structură în sistemul REGES.

b) Lipsa unei opțiuni pentru detașările în state non-UE cu care România a încheiat acorduri/convenții în domeniul securității sociale

Există în situații de detașare a salariaților în state din afara Uniunii Europene (ex.: Republica Moldova, Turcia, Serbia, SUA), în baza unor convenții bilaterale sau acorduri internaționale în domeniul securității sociale.

Cu toate acestea, nu se prevede posibilitatea de a se înregistra detașări în aceste state.

Acceptarea detașării

În sistemul REGES-ONLINE, angajatorul la care salariatul este detașat trebuie să accepte decizia de detașare.

Acceptarea detașării se face din meniul Decizii – Primate.

Fiecare decizie primită poate fi acceptată sau respinsă, iar statusul acesteia se va actualiza automat în sistem.

Modificarea, încetarea, anulare încetare detașare, anulare detașare se pot înregistra din meniul Contracte – Detașare.

