

## **HOTĂRÂRE nr. 905 din 14 decembrie 2017**

privind registrul general de evidență a salariaților

**EMITENT:**

Guvernul

**PUBLICAT ÎN:**

Monitorul Oficial nr. 1005 din 19 decembrie 2017

**Data Intrării în vigoare: 19 Decembrie 2017**

-----  
, precum și al art. 34 alin. (7) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată  
, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

### **ART. 1**

Prezenta hotărâre stabilește metodologia de înființare a registrului general de evidență a salariaților, denumit în continuare registru, și de completare și transmitere în registru a elementelor raportului de muncă, denumite în continuare date, de către următoarele categorii de angajatori:

- a) persoane fizice sau juridice de drept privat, indiferent dacă au sau nu statutul de utilitate publică;
- b) instituții/autorități publice/alte entități juridice care angajează personal în baza unui contract individual de muncă.

### **ART. 2**

(1) În registru se înregistrează, anterior începerii activității, datele menționate la art. 1 pentru persoanele care urmează să desfășoare activitate în baza unui contract individual de muncă încheiat potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată  
, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Fiecare dintre angajatorii prevăzuți la art. 1 are obligația să transmită datele în registru, către inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul/domiciliul, în ordinea angajării. Răspunderea pentru corectitudinea datelor transmise în registru revine în exclusivitate angajatorului.

(3) Angajatorii care au înființat sucursale, agenții, reprezentanțe sau alte asemenea 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, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(4) Au obligația de a înființa registrul, completa și transmite datele în registru la inspectoratul teritorial de muncă și misiunile diplomatice, oficiile consulare ale altor state în România, respectiv, după caz, reprezentanțele organizațiilor internaționale acreditate în România, institutele culturale și reprezentanțele comerciale și economice ale altor state în România, pentru personalul angajat local care are cetățenia română sau reședința permanentă în România.

(5) Angajatorii prevăzuți la art. 1 lit. a) pot contracta serviciul de completare și transmitere a datelor în registru prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatori care își desfășoară activitatea în condițiile prevederilor legale în vigoare, inclusiv ale prevederilor privind protecția datelor cu caracter personal.

(6) Completarea și transmiterea datelor în registru se realizează de către una sau mai multe persoane nominalizate prin decizie scrisă de către angajatorii prevăzuți la art. 1 lit. a), de către persoanele care au aceste atribuții stabilite prin fișa postului în cazul angajatorilor prevăzuți la art. 1 lit. b) și de către prestatorii prevăzuți la alin. (5).

(7) Prestatorii prevăzuți la alin. (5) nu pot subcontracta, la rândul lor, serviciile de completare și transmitere a datelor în registru încredințate de angajator.

(8) Angajatorii prevăzuți la art. 1 lit. a) au obligația de a notifica, în scris, inspectoratul teritorial de muncă, în a cărui rază teritorială își au sediul/domiciliul, despre încheierea contractelor de prestări servicii prevăzute la alin. (5), precum și datele de identificare ale prestatorului, în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii contractului de prestări de servicii.

(9) Contractarea serviciului de completare și transmitere a datelor în registru nu exonerează

angajatorul de obligațiile stabilite de prezenta hotărâre.

(10) Angajatorii sau, după caz, prestatorii care completează și transmit datele în registru au obligația să prelucreze datele cu caracter personal ale salariaților, cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

(11) Procedura și actele pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei necesare pentru completarea și transmiterea datelor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și justiției sociale și al ministrului comunicațiilor și societății informaționale.

### ART. 3

(1) Registrul se întocmește în formă electronică.

(2) Angajatorii prevăzuți la art. 1 completează registrul în ordinea angajării persoanelor, cu următoarele date, fără a avea caracter limitativ:

a) datele de identificare ale angajatorului persoană fizică sau juridică de drept privat, respectiv instituție/autoritate publică/altă entitate juridică care angajează personal în baza unui contract individual de muncă, cum ar fi: denumire, cod unic de identificare - CUI, codul de identificare fiscală - CIF, sediul social și numele și prenumele reprezentantului legal - pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, domiciliul - pentru persoanele fizice;

b) datele de identificare ale salariaților, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, cetățenia și țara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, non-UE, Spațiul Economic European - SEE;

c) data încheierii contractului individual de muncă și data începerii activității;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor 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 și repartizarea acestuia, în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial;

h) salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și 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;

j) data transferului astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. (9) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată

, cu modificările și completările ulterioare, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul;

k) data preluării prin transfer, astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. (9) din Legea nr. 188/1999, republicată

, cu modificările și completările ulterioare, și art. 32 din Legea-cadru nr. 153/2017

privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și datele de identificare ale angajatorului de la care se face transferul;

l) data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea;

m) data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită de Legea nr. 16/2017

privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;

n) data la care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;

o) perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale;

p) data și temeiul legal al încetării contractului individual de muncă.

### ART. 4

(1) Transmiterea registrului către inspectoratul teritorial de muncă, cu datele prevăzute la art. 3 alin.

(2), se face după cum urmează:

a) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a)-i) se transmit cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul în baza unui contract individual de muncă;

b) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. j)-k) se transmit în termen de 5 zile lucrătoare de la data transferului, respectiv de la data preluării prin transfer;

c) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. l) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului;

d) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. m) și n) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului pe teritoriul altui stat;

e) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. o) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția situației absențelor nemotivate când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;

f) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. p) se transmit cel târziu la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă.

(2) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. d)-g) se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când înregistrarea în registru se face în termen de 20 de zile de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

(3) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) se transmite în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

(4) Orice modificare privind perioada de detașare prevăzută la art. 3 alin. (2) lit. l)-n) se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării.

(5) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a) și b) se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariției modificării.

(6) Orice corecție a erorilor survenite în completarea registrului se face la data la care angajatorul a luat cunoștință de acestea.

## ART. 5

(1) Datele în registru se completează și se transmit on-line pe portalul Inspecției Muncii.

(2) Evidența datelor din registru, transmise de angajatorii prevăzuți la art. 1, se ține într-o bază de date administrată de Inspecția Muncii.

(3) Inspecția Muncii, în calitate de operator de date cu caracter personal, administrează baza de date cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

(4) Procedura privind transmiterea datelor în registrul în format electronic se stabilește prin ordinul comun al ministrului muncii și justiției sociale și al ministrului comunicațiilor și societății informaționale prevăzut la art. 2 alin. (11).

## ART. 6

(1) Angajatorii sau, după caz, prestatorii de servicii au obligația de a transmite datele în registru la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială se află sediul/domiciliul angajatorului, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către primul salariat.

(2) Sucursalele, agențiile, reprezentanțele sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, precum și unitățile fără personalitate juridică ale instituțiilor/autorităților publice/altor entități juridice, cărora le-au fost delegate competențele prevăzute la art. 2 alin. (3), au obligația de a înființa, completa și transmite datele în registru conform prevederilor art. 3, cu menționarea ambelor date de identificare: codul unic de identificare - CUI și codul de identificare fiscală - CIF și în termenele stabilite la art. 4, la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea, cu îndeplinirea obligațiilor prevăzute de prezenta hotărâre.

## ART. 7

(1) Angajatorii prevăzuți la art. 1 au obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariații încadrați cu contract individual de muncă, de a-l păstra în bune condiții la sediul angajatorului sau, după caz, la sediul secundar dacă este delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă, precum și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

(2) Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puțin următoarele documente: actele necesare angajării, contractul individual de muncă, actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea,

suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, acte de studii/certificate de calificare, precum și orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării în registru.

(3) 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.

(4) Documentele sunt eliberate în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator.

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

(6) La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia un extras din registru, datat și certificat pentru conformitate, sau 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.

(7) Datele din registru și dosarele personale ale fiecărui salariat se păstrează în condiții corespunzătoare, care să asigure securitatea datelor, precum și respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal și ale art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la statele de plată. Angajatorii răspund pentru asigurarea acestor condiții, precum și pentru orice prejudiciu produs salariatului sau oricărei alte persoane fizice sau juridice prin încălcarea acestor obligații.

(8) În situația în care angajatorul se află în imposibilitatea de a elibera un extras din registru, astfel cum este prevăzut la alin. (6), salariatul/fostul salariat poate solicita inspectoratului teritorial de muncă eliberarea unui extras din registru din care să rezulte activitatea desfășurată la acesta, în calitate de salariat. Inspectoratul teritorial de muncă în cauză eliberează documentul, în baza registrului electronic transmis de angajator, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

(9) La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, inspectoratul teritorial de muncă asigură accesul individual la datele personale din registru. Condițiile, procedura de lucru și limitele accesului la informații se stabilesc cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal, prin ordin comun al ministrului muncii și justiției sociale și al ministrului comunicațiilor și societății informaționale.

#### ART. 8

(1) Constituie contravenție netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a) - i) cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul în baza unui contract individual de muncă și se sancționează conform art. 260 alin. (1) lit. e<sup>1</sup>) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei următoarele fapte:

a) transmiterea datelor în registru cu elementele contractului individual de muncă, pentru care există dovada executării acestuia, respectiv prestarea muncii și plata salariului, cu încălcarea termenului prevăzut la art. 4 alin. (1) lit. a);

b) refuzul de a pune la dispoziția inspectorului de muncă documentele care au stat la baza înscrierilor efectuate în registru;

c) netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. j)-k), în termenele prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. b);

d) netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. l)-p), în termenele prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. c)-f);

e) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. d)-h), în termenele prevăzute la art. 4 alin. (2) și (3);

f) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. l)-n) în termenele prevăzute la art. 4 alin. (4);

g) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a) și b) în termenul prevăzut la art. 4 alin. (5).

(3) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei următoarele fapte:

a) completarea registrului de către alte persoane decât cele prevăzute la art. 2 alin. (6);

b) completarea registrului cu date eronate sau incomplete;  
c) nerespectarea prevederilor art. 2 alin. (7);  
d) nerespectarea prevederilor art. 2 alin. (8) privind informarea inspectoratelor teritoriale de muncă cu privire la prestatorii de servicii.

(4) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei încălcarea obligației de a păstra dosarul personal la sediul angajatorilor sau, după caz, la sediul secundar, care are delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă.

(5) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei încălcarea de către angajator a prevederilor art. 7 alin. (3)-(6).

(6) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor angajatorilor se fac de către inspectorii de muncă.

(7) Contravenientul poate achita în cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii contravenționale prevăzute la alin. (2)-(5).

(8) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1)-(5) se fac cu respectarea:

a) art. 22 din Convenția  
cu privire la relațiile diplomatice, încheiată la Viena la 18 aprilie 1961, ratificată prin Decretul nr. 566 din 8 iulie 1968

, respectiv ale art. 31

din Decretul nr. 481/1971

privind aderarea Republicii Socialiste România la Convenția de la Viena cu privire la relațiile consulare , referitoare la inviolabilitatea localurilor misiunilor diplomatice, respectiv ale oficiilor consulare;

b) art. 31 din Convenția de la Viena  
privind relațiile diplomatice, respectiv ale art. 43 din Convenția  
de la Viena privind relațiile consulare referitoare la imunitatea de jurisdicție a agenților diplomatici, respectiv a agenților consulari;

c) inviolabilității și imunității reprezentanțelor organizațiilor internaționale acreditate în România potrivit convențiilor/acordurilor de sediu la care România este parte.

## ART. 9

Prevederile art. 8 se completează cu dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002 , cu modificările și completările ulterioare.

## ART. 10

Sistemul informatic care face obiectul soluției tehnice pentru transmiterea datelor în registru de către angajatori, astfel cum este reglementat de prezenta hotărâre, se achiziționează de către Inspekția Muncii, în condițiile legii, cu aprobarea ordonatorului principal de credite.

## ART. 11

(1) Inspekția Muncii asigură accesul autorităților/instituțiilor publice la informațiile din registru, pe baza unor aplicații de interogare specifice sau prin punerea la dispoziție a unor informații din registru, cu respectarea măsurilor de protecție a datelor cu caracter personal, numai dacă în cuprinsul actului normativ de organizare și funcționare a acestora se prevede că acestea au dreptul de a primi aceste informații în vederea realizării atribuțiilor lor. Condițiile, procedura de lucru și limitele accesului la informații se stabilesc de Inspekția Muncii prin protocoale de colaborare încheiate cu autoritățile/instituțiile publice solicitante, în condițiile legii, care vor fi publicate pe pagina de internet a Inspekției Muncii.

(2) Pentru personalul încadrat în Ministerul Afacerilor Externe cu raport de muncă, prevederile prezentei hotărâri se aplică în condițiile stabilite printr-un protocol de colaborare încheiat între Ministerul Afacerilor Externe și Inspekția Muncii.

(3) În scopul combaterii muncii nedeclarate, Inspekția Muncii beneficiază de accesul la bazele de date deținute de autorități/instituții publice, privind:

a) evidența persoanelor, în vederea identificării persoanelor aflate la locul de muncă;  
b) declarații și înregistrări fiscale, în vederea verificării concordanței datelor înregistrate în registru cu cele declarate organelor fiscale;  
c) evidența angajatorilor înregistrați în registrul comerțului sau la Ministerul Finanțelor Publice, în scopul identificării acestora și al dispunerii măsurilor necesare în vederea aplicării prevederilor prezentei

hotărâri.

#### ART. 12

Registrele înființate, înregistrate, completate și transmise în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 161/2006

privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare, respectiv în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 500/2011

privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare, se păstrează și se arhivează de către angajatori, în condițiile legii.

#### ART. 13

(1) Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, cu excepția prevederilor art. 8 și art. 13 alin. (3), care intră în vigoare la 10 zile de la data publicării.

(2) Prin excepție de la prevederile art. 4 alin. (3) orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) care se produce de la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei hotărâri și până la data de 31 martie 2018 se transmite până la 31 martie 2018.

(3) Constituie contravenție netransmiterea de către angajatori a modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) în termenul prevăzut la art. 13 alin. (2) și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei.

#### ART. 14

(1) La data intrării în vigoare a prezentei hotărâri se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 27 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Până la data achiziționării noului sistem informatic, angajatorii prevăzuți la art. 1 vor transmite datele în registru conform aplicației informatice existente pe portalul Inspecției Muncii la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

(3) Procedura și actele pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, procedura privind transmiterea datelor în registru, precum și procedura privind condițiile și limitele accesului individual la informațiile din registru se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și justiției sociale și al ministrului comunicațiilor și societății informaționale, în termen de 30 de zile de la data achiziționării noului sistem informatic.

PRIM-MINISTRU

MIHAI TUDOSE

Contrasemnează:

Ministrul muncii și justiției sociale,

Lia-Olguța Vasilescu

Ministrul comunicațiilor și societății informaționale,

Lucian Șova

Ministrul afacerilor externe,

Teodor-Viorel Meleşcanu

Ministrul finanțelor publice,

Ionuț Mișa

București, 14 decembrie 2017.

Nr. 905.

-----