



**Nr. 7412, 7413, 7417, 7418, 7498, 7499, 7503, 7505, 7513, 7512, 7514, 7515,
7524.7525,7500/2026**

23-06-2026

668/2026
26.06.2026

**Către: Doamna Deputat Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților**

Ref.la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

SECRETAR DE STAT



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nr. 1419, SUP 10.06.2026

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOMNULUI EDUARD-VIRGILO KOLER

Subiect: **interpelare înregistrată cu nr. 1397B/2026**

Stimate domnule deputat,

Referitor la **interpelarea** dumneavoastră, înregistrată cu nr. 1397BA/2026, având ca obiect "Actualizarea situației contractelor individuale de muncă cumulate peste 12 ore/zi în sectorul public", vă comunicăm următoarele:

Ca urmare a interogării bazei de date existente la nivelul Inspecției Muncii, instituție publică aflată în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS), Reges Online, la începutul lunii iunie, pe criteriul instituții publice/formă de proprietate stat/regii autonome, a rezultat un număr de 36.000 de salariați la nivel național din sectorul public cu un cumul de contracte individuale de muncă ce însumau, ca timp de muncă, la angajatori diferiți sau la același angajator mai mult de 12 ore/zi.

Precizăm că în luna martie 2025 a fost interogată baza de date existentă la acea dată (Registrul general de evidență a salariaților), de unde a rezultat un număr de 87.042 salariați la nivel național din sectorul public cu un cumul de contracte individuale de muncă ce însumau, ca timp de muncă, la angajatori diferiți sau la același angajator mai mult de 12 ore/zi.

Ca urmare a comparării datelor din luna martie 2025 cu cele din aprilie 2026, a rezultat că numărul acestora a scăzut cu aproximativ 58,60 %.

În urma analizei efectuate la luna martie 2025, s-a identificat faptul că, pentru câmpul care colecta "numărul de ore lucrate", sistemul informatic ReGes-Revisal nu a avut implementate validări stricte la momentul introducerii datelor. Acest lucru a condus, în unele cazuri, la date ce conțin valori atipice incorecte, cum ar fi erori materiale de introducere a unor valori foarte mari (de exemplu introducere cod COR în loc de număr de ore lucrate), ceea ce avea ca efect generarea unei situații eronate privind numărul de ore raportat.

Începând cu 1 aprilie 2025, Inspecția Muncii a implementat Registrul general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE, sistem informatic la nivelul căruia a fost creată funcționalitatea „Neconformități” ce permite generarea, de către angajator, a unui raport automat care semnalează

posibile discrepanțe sau neconcordanțe în datele transmise de acesta în registru, inclusiv cumulul de ore peste limita admisă.

Precizăm faptul că datele aferente versiunilor anterioare ale registrului general de evidență a salariaților au fost migrate în REGES ONLINE așa cum au fost transmise de angajatori. În consecință, cifrele prezentate reflectă situația înscrisă în registru la momentul interogării și pot să nu coincidă cu situația reală faptică, în cazul în care angajatorii au omis raportarea anumitor evenimente, au operat date eronate sau au întârziat transmiterea modificărilor contractuale.

După migrarea în sistemul REGES-ONLINE, angajatorii având la dispoziție funcționalitatea „Neconformități”, pot corecta posibile discrepanțe sau neconcordanțe în datele transmise în registru, inclusiv cumulul de ore peste limita admisă.

La nivelul județului Mehedinți, numărul total de angajați din sectorul public ca urmare a interogării sistemului informatic Reges Online era la începutul lunii iunie era de 11627, numărul angajaților care figurează cu contracte cumulate ce depășesc 12 h/zi fiind de 432 la angajatori diferiți.

În perioada 26.06-18.07.2025, Inspecția Muncii a desfășurat o acțiune de verificare a angajatorilor - unități bugetare privind prevederile legale referitoare la timpul de muncă, inclusiv evidențierea corectă a orelor de muncă prestate de către salariați, respectiv, a perioadelor în care aceștia se află la dispoziția angajatorului îndeplinindu-și sarcinile și atribuțiile de serviciu.

Inspectoratele teritoriale de muncă au efectuat un număr de 758 de controale, identificându-se neconformități care în principal au constat în contracte individuale de muncă dublate, date eronate transmise în Revisal, netransmitere încetare contract individual de muncă. Ca urmare a celor constatate, au fost dispuse un număr de 1112 măsuri, 349 dintre acestea fiind remediate până la sfârșitul perioadei în care s-a desfășurat acțiunea.

Referitor la competența de control și la sancțiunile pe care le poate aplica Inspecția Muncii, precizăm că inspectorii de muncă pot verifica doar modalitatea în care angajatorul, nu și salariatul, respectă prevederile legale privind timpul de muncă și timpul de odihnă, norme stabilite de legiuitor ca măsuri de protecție a salariatului aflat în executarea unui sau a mai multor contracte individuale de muncă la un angajator, și, în funcție de constatări, pot aplica angajatorului respectiv sancțiunile contravenționale prevăzute de Codul Muncii pentru încălcarea reglementărilor privind munca suplimentară sau pentru nerespectarea obligației de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit a programului de lucru.

În ceea ce îl privește pe salariatul cumular, precizăm că în conformitate cu prevederile art. 35 alin. 1 și 2 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, completată și modificată, orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul

corespunzător pentru fiecare dintre acestea, exceptând situațiile în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

Modul concret de stabilire a programului de lucru pentru un salariat este reglementat la nivelul fiecărui angajator iar verificarea respectării de către salariat a programului de lucru nu intră în sfera de competențe a Inspecției Muncii.

Conform art. 40 din Codul muncii atributul de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire de către salariat a sarcinilor de serviciu, de a constata săvârșirea unor abateri disciplinare (inclusiv privind nerespectarea programului de lucru) și de a aplica sancțiunile corespunzătoare în condițiile legii, aparține angajatorului.

Precizăm că, în prezent, legislația muncii nu prevede vreo sancțiune contravențională pentru salariatul care nu respectă condiția nesuprapunerii programului de muncă în caz de cumul de contracte individuale de muncă.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Ministru muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar

Dragoș - Nicolae PÎSLARU,

Secretar de stat

AKOS DERZSI

