

# INFO

## Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON, transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier»

decembrie 2025 – ianuarie 2026

### 1. Restricții pre- și post- angajare pentru personalul din instituțiile publice

Legea nr. 189/2025 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul integrității a fost adoptată de Parlament și publicată în Monitorul Oficial nr. 1065 din 19 noiembrie 2025.

Actul instituie pentru prima dată, în Legea nr. 176/2010 (legea ANI), un capitol distinct privind restricțiile pre- și postangajare în instituțiile și autoritățile publice. Nucleul reglementării este „perioada de reflecție” de 12 luni, aplicabilă atât imediat după numire/alegere/angajare (restricția preangajare), cât și după încetarea mandatului/funției/activității (restricția postangajare). În esență, timp de 12 luni de la intrarea într-o funcție publică, persoana nu poate exercita atribuții de control/supraveghere și nu poate încheia contracte cu fostul angajator privat pentru care a lucrat în ultimele 12 luni înainte de numire; timp de 12 luni după ieșirea din funcție, nu poate lucra sau presta activități pentru un angajator privat dacă noile activități se suprapun ori interferează cu atribuțiile exercitate anterior și pot afecta imparțialitatea și transparența relației cu instituția publică.

Sfera persoanelor vizate este largă. Legea enumeră, între altele, demnitari și înalți funcționari publici din Codul administrativ, ordonatori principali de credite, personal care gestionează/implementează programe cu fonduri externe sau bugetare, evaluatori de finanțări, persoane implicate în achiziții publice și concesiuni, personal implicat în autorizări/acreditări/licențieri, consilieri juridici ai instituțiilor publice, auditori publici interni,

consilieri prezidențiali și consilieri de stat. Personalul din apărare, ordine publică și siguranță națională este exceptat.

Pentru aplicare, se introduc declarații specifice. La numire/începerea activității și la încetarea acesteia, persoanele vizate trebuie să depună, în 15 zile, declarații pe propria răspundere (electronic, cu semnătură calificată, prin e-DAI) că au luat cunoștință de restricții și indică angajatorii relevanți; copia rămâne la dosarul profesional pentru ajustarea atribuțiilor ce pot fi îndeplinite în perioada de reflecție. Instituțiile publice trebuie să verifice depunerea declarațiilor și respectarea restricției preangajare pe durata perioadei de reflecție și încă 6 luni după aceasta.

Rolul Agenției Naționale de Integritate este extins: pe lângă verificarea averilor, incompatibilităților și conflictelor de interese, ANI monitorizează și evaluează respectarea restricțiilor pre/postangajare, din oficiu sau la sesizare motivată a instituțiilor. Inspectorii ANI pot aplica sancțiuni contravenționale pentru încălcări. Se introduce un mecanism de evaluare a situațiilor postangajare pe bază de criterii punctate (natura activității, gradul de implicare anterior, calitatea funcției, aria geografică), care conduce la trei rezultate: activitate permisă, activitate permisă cu limite sau activitate interzisă. Raportul ANI trebuie comunicat în 30 de zile, iar lipsa comunicării în termen echivalează cu permisivitatea activității.

Legea introduce contravenții noi în Legea nr. 176/2010: nedepunerea declarațiilor pre/post-

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

angajare, desfășurarea de activități private în perioada de reflecție fără declarația cerută ori cu încălcarea raportului ANI, și neorganizarea la nivel instituțional a structurii responsabile; toate se sancționează cu amendă între 2.000 și 10.000 lei. Din 2027, instituțiile vor raporta anual ANI numărul declarațiilor/notificărilor, iar ANI va publica statistici despre încălcări și sancțiuni.

Pentru a conecta acest regim cu dreptul administrativ general, Legea 189/2025 modifică și completează OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ. Se adaugă obligația de declarare a intenției de activitate privată la încheierea mandatului pentru anumite funcții, se introduce un articol nou (4715) cu interdicții detaliate în perioada de reflecție pentru înalți funcționari/demnitari centrați pe relațiile contractuale avute în ultimele 12 luni, și un articol nou (2301) cu restricții specifice pentru demnitari locali care au fost ordonați principali de credite. Se consacră și un principiu etic nou privind onestitatea și prudența la acceptarea unor funcții/beneficii după încetarea funcției, iar interdicția generală post-serviciu pentru funcționari publici este explicitată și corelată cu regimul ANI.

Legea mai intervine punctual în alte acte. În Legea nr. 47/1994 privind serviciile din subordi-

nea Președintelui României se introduce un articol care stabilește restricții postangajare pentru consilierii prezidențiali/consilierii de stat, simetrice celor din Codul administrativ și Legea nr. 176/2010. În Legea nr. 161/2003 se abrogă art. 94 alin. (3), ca parte a alinierii regimului de integritate.

Actele la care legea face referire fără a le modifica includ, între altele, O.U.G. nr. 66/2011 privind neregulile în fonduri publice/europene, Legea nr. 98/2016, Legea nr. 99/2016 și Legea nr. 100/2016 în materie de achiziții și concesiuni, precum și Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern. Referințele sunt folosite pentru definirea categoriilor de persoane vizate și a atribuțiilor susceptibile de restricții.

În plan tranzitoriu și instituțional, legea impune autorităților publice ca, în 90 de zile de la intrare în vigoare, să adopte proceduri interne pentru aplicarea restricțiilor și să desemneze persoane/structuri responsabile; ANI trebuie să emită în același termen procedura tehnică de transmitere a declarațiilor prin e-DAI și să desemneze inspectori specializați. În termen de 5 ani, ANI va raporta Parlamentului asupra aplicării regimului și asupra oportunității reevaluării categoriilor de persoane vizate.

## 2. Timpul de muncă. Perioadele de „stand by”

În Cauza C-373/24 Ramavić, din 30 octombrie 2025, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că activitatea magistraților din cadrul Parchetului nu trebuie exclusă din domeniul de aplicare al Directivei 2003/88. O perioadă de gardă efectuată în afara timpului de lucru normal al magistraților din cadrul Parchetului, care implică prezența obligatorie a acestor magistrați la locul de muncă, sau o perioadă de gardă în regim de permanență, care implică o asemenea prezență la domiciliul lor, trebuie calificată drept „timp de lucru”, în măsura în care, în aceste perioade de gardă, constrângerile impuse magistraților menționați sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestora din urmă de a gestiona în mod liber, în perioadele menționate, timpul în care serviciile lor profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor

interese. Cu alte cuvinte, procurorilor li se aplică aceleași criterii cu privire la munca „stand by” ca și salariaților.

În ce privește dreptul românesc, raporturile de muncă ale procurorilor sunt reglementate de Legea nr. 303/2022 privind statutul judecătorilor și procurorilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.102 din 16 noiembrie 2022.

Potrivit jurisprudenței Înaltei Curți de Casație și Justiție, magistrații își desfășoară activitatea în baza unui raport de muncă sui generis.

Acest raport de muncă nu exclude aplicarea dispozițiilor Codului muncii în materia timpului de muncă. Articolele 111 și următoarele din Codul muncii, care definesc timpul de lucru și transpun în dreptul românesc Directiva 2003/88/CE, sunt astfel aplicabile procurorilor,

neexistând vreo normă care să îi excepteze de la regimul general al timpului de muncă.

Dincolo de aceasta însă, reglementările privitoare la timpul de muncă în cazul magistraților nu sunt foarte precise.

Absența unui mecanism de evidențiere concretă a timpului de muncă săptămânal a determinat Înalta Curte de Casație și Justiție ca, prin Decizia nr. 78/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 7 din 9 ianuarie 2025 să statueze că activitatea prestată de judecători în condițiile unei scheme de personal incomplete nu poate fi calificată drept muncă suplimentară. S-a pus astfel capăt unei jurisprudențe neunitare sub acest aspect. Această jurisprudență evidențiază dificultățile de apreciere a regimului timpului de muncă aplicabil magistraților și contextualizarea, în dreptul românesc, problematica delimitării timpului de muncă în sensul Directivei 2003/88.

În ceea ce privește calificarea juridică a perioadelor de permanență, instanțele române au utilizat în mod constant o serie de criterii pentru a determina dacă lucrătorul se află într-o situație de restrângere obiectivă a posibilității de a-și gestiona timpul personal. Un exemplu este Decizia nr. 2671/2019 a Curții de Apel București, în care s-a statuat că, atunci când nu există intervenții efective, obligație de prezență într-un loc stabilit, termene scurte de reacție obligatorie sau sancțiuni pentru neintervenție, perioada de permanență nu poate fi considerată timp de muncă.

Aceste criterii au fost preluate și în jurisprudența referitoare la procurori. Astfel, Sentința civilă nr. 867 din 24 septembrie 2020 a Tribunalului Vâlcea, soluționând o acțiune formulată de procurori DIICOT, a reținut că aceștia nu aveau obligația de a se afla într-un loc determinat, nu existau termene scurte de intervenție

și nu erau supuși unor constrângeri care să le împiedice organizarea timpului personal. Instanța a subliniat caracterul flexibil al programului procurorilor, stabilit prin regulamentele Consiliului Superior al Magistraturii, și a concluzionat că simpla înscriere în graficul de permanență nu conferă natură de timp de lucru perioadei respective.

Tot astfel, Curtea de Apel Oradea a dispus că serviciul de permanență al procurorului, așa cum este reglementat prin lege și prin obligațiile generale ale funcției, nu restrângea în speță în mod semnificativ posibilitățile acestora de organizare a timpului de repaus, perioada respectivă neputând fi considerată „timp de lucru” în sensul art. 2 din Directiva 2003/88/CE, concluziile Curții de Justiție a Uniunii Europene din cauza C-518/15, *Viile de Nivelles v. Rudy Matzak* neputând fi avute în vedere în prezenta cauză, situația reclamanților fiind diferită față de cea analizată în acea cauză (Curtea de Apel Oradea – Secția I civilă Decizia civilă nr. 1081 din 19 octombrie 2021).

În consecință, deși dreptul românesc supune în mod cert procurorii reglementărilor privind timpul de muncă, calificarea perioadelor de permanență ca timp de muncă a fost analizată, de regulă, cu o anumită reticență, instanțele recurgând la criterii restrictive pentru a exclude aplicabilitatea conceptului de timp de muncă în aceste situații. Clarificările aduse de CJUE cu privire la includerea procurorilor în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 și la relevanța constrângerilor obiective impuse în perioadele de permanență sunt de natură să atenueze această reticență. Este de presupus însă că instanțele române vor continua să utilizeze criteriile deja consacrate pentru a determina dacă astfel de constrângeri există în concret, iar decizia CJUE va funcționa mai ales ca fundament suplimentar al aplicabilității directivei în privința procurorilor.

### 3. Bilete de valoare

Legea nr. 201/2025 fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1106 din 28 noiembrie 2025, a modificat și a completat Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare.

Prin noua intervenție legislativă, se revizuieste plafonul valoric al tichetului de masă și se introduce o soluție tehnică suplimentară pentru acordarea tichetelor de creșă.

Textul modificator, în primul rând majorează sau fixează valoarea nominală maximă a tichetului de masă la suma de 45 lei.

În al doilea rând, introduce un nou text care reglementează plata directă a contravalorii tichetelor de creșă către instituția de educație timpurie, în situația în care acestea nu pot fi emise pe suport electronic. Acest mecanism completează regimul existent, în care tichetele

de creșă se acordă de regulă sub formă electronică către salariat.

Aplicarea noului plafon de 45 lei se realizează de la drepturile aferente lunii noiembrie 2025, iar prin derogare de la regimul obișnuit al Legii 165/2018, același nivel nominal rămâne aplicabil și pentru semestrul I al anului 2026, precum și pentru lunile iulie, august și septembrie 2026 din semestrul II al aceluiași an.

## 4. Continuarea raportului de muncă, după împlinirea condițiilor de pensionare

Decizia nr. 333/2025 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, publicată în Monitorul Oficial nr. 996 din 29 octombrie 2025, soluționează sesizarea Curții de Apel Pitești – Secția I civilă formulată în Dosarul nr. 4.437/109/2023. Instanța de trimitere a solicitat o hotărâre prealabilă privind interpretarea art. 56 alin. (1) lit. c) și alin. (2) din Codul muncii, în legătură cu situația în care angajatorul nu emite decizia de încetare a contractului individual de muncă, iar salariatul nu formulează cerere scrisă de continuare a raportului de muncă, întrebarea fiind dacă această conduită poate fi interpretată ca voința părților de a derula raporturile în temeiul unui nou contract, ce nu ar mai permite cumulul pensiei pentru limită de vârstă cu salariul.

Reamintim că acest cumul este permis, dar numai în condițiile încheierii unui nou contract de muncă, după pensionare.

Litigiul de fond privea o contestare a deciziei casei de pensii de anulare a deciziei de pensionare pentru limită de vârstă (cu reducerea vârstei standard) și de recuperare a sumelor considerate necuvenite, în contextul în care reclamanta cumula pensia astfel stabilită cu salariul, în baza aceluiași contract individual de muncă. Instanța de fond a reținut incidența deciziilor Curții Constituționale nr. 387/2018 și nr. 112/2021, apreciind că persoana nu putea continua raportul de muncă în baza aceluiași contract după pensionare, iar casa de pensii a invocat art. 113 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 263/2010 (aplicabilă la momentul cauzei), susținând că

reclamanta nu mai îndeplinea condițiile în temeiul cărora i-a fost acordată pensia.

Înalta Curte a constatat însă că premisa factuală a sesizării – aceea a neemiterii deciziei de încetare a raportului de muncă de către angajator – este infirmată chiar de situația cauzei. Din datele comunicate a rezultat că angajatorul emise deja o decizie de constatare a încetării de drept a contractului individual de muncă. Mai mult, decizia fusese contestată separat de reclamantă, contestație respinsă definitiv în instanță. În aceste condiții, chestiunea de drept formulată de instanța de trimitere apare ca una ipotetică, fără legătură reală cu starea de fapt a cauzei pendinte și, prin urmare, nu îndeplinește condiția legală a legăturii efective cu soluționarea litigiului. Nu se pune problema unui acord de voințe, fie și tacit, dacă angajatorul și-a exteriorizat clar voința de încetare a contractului de muncă.

Ca urmare, Înalta Curte de Casație și Justiție a respins, ca inadmisibilă, sesizarea.

Problema de fond rămâne însă nesoluționată. Prin constatarea caracterului inadmisibil al sesizării, Înalta Curte nu a dat niciun răspuns asupra întrebării dacă neemiteria deciziei de încetare a raportului de muncă, coroborată cu lipsa cererii scrise de continuare, poate fi interpretată ca voință tacită a părților de a încheia un nou contract de muncă ce permite cumulul pensiei cu salariul. În consecință, divergențele de practică judiciară identificate de instanța de trimitere subzistă.