



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 672 din 09.11.2022

Dosar nr.: 592/2021

Petiția nr.: 5376/19.07.2021

Petent:

Reclamată: Universitatea Transilvania Brașov

Obiect: refuz menținere în activitate după vârsta de pensionare

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului:

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:

Universitatea Transilvania Brașov – Brașov, Bd. Eroilor nr. 29, județ Brașov

II. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20, alin.4, din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 5793/02.08.2021 și 5376/02.08.2021 a citat părțile.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul, cadru didactic al reclamatei, se consideră discriminat pentru că nu i s-a mai aprobat continuarea activității după împlinirea vârstei legale de pensionare, de 65 de ani.

6. Astfel, acesta precizează că în urma modificării art. 289 al Legii educației nr. 1/2011, prin adăugarea alin. 6, legiuitorul a oferit universităților posibilitatea de a păstra titularii în activitate după vârsta de pensionare, pe baza utilizării unei metodologii de evaluare realizată de senatul fiecărei universități.

7. În continuare, petentul descrie, în interpretarea sa, că legiuitorul a dorit să instituie un set de condiții de evaluare a cadrului didactic, condiții prin care să stabilească dacă acesta poate să muncească în condițiile anterioare atingerii vârstei de pensionare dar că, în practică, în locul unei metodologii de evaluare, universitățile au introdus o presupusă metodologie de menținere în activitate după vârsta de pensionare prin care, pe bază de înțelegere între rectorii universităților, au fost realizate forme asemănătoare ale acestor metodologii. În principal, în opinia petentului, metodologiile explică procesul prin care diferitele entități decizionale ale universităților sunt abilitate de către senat să



facă o selecție a celor care doresc menținerea în activitate însă, în secundar, metodologiile enunță un set de criterii care trebuie îndeplinite de către cei aflați în anul anterior pensionării.

8. Petentul contestă procedura de evaluare, susținând că metodologia prevede că, la final, rezultatul evaluării este apreciat printr-o procedură bazată pe un vot secret, care nu are legătură cu rezultatul obiectiv asociat criteriilor stabilite.

9. Petentul consideră că, în acest context general, discriminarea persoanei care dorește menținerea în activitate după 65 de ani, se materializează pe două „palieri”:

10. Munca persoanei respective este evaluată conform unor criterii care, pentru un alt salariat cu o vârstă sub cea de pensionare (ex. 45 de ani), nu au nicio consecință privind continuitatea contractului. Aceasta este o discriminare pe bază de vârstă.

11. Procesul de vot, care are drept consecință păstrarea salariatului în cadrul organizației sau încetarea contractului de titular, are un caracter discriminator pentru că, prin lipsa de transparență a votului și legarea de criterii necunoscute, nu garantează eliminarea discriminării. De fapt, în cazul unui vot negativ, acest vot reprezintă marcarea apartenenței salariatului la un grup minoritar fără a se identifica o categorie specifică.

12. Petentul susține că a solicitat universităților reclamate, în anul 2019, expunerea condițiilor pe care ar fi trebuit să le îndeplinească în anul universitar 2020-2021 pentru a continua activitatea. Aceste condiții nu existau deloc în respectiva metodologie publicată în primăvara lui 2019, dar petentul susține că a fost completată cu câteva criterii în toamna lui 2019. Criteriile adăugate erau inoperante, din motive tehnice, și discriminatorii, pentru că nu aveau nici un efect asupra celorlalți salariați. Astfel, petentul precizează că deși, prin lege, senatul universitar este însărcinat cu generarea unei metodologii de evaluare, prin intervenția directă a rectorului din ședința senatului din 24 iulie 2020, s-a introdus un set de criterii noi, cu efect retroactiv și fără operare legală. Petentul susține că deși metodologia respectivă părea să fie aplicabilă tuturor celor care împlinesc 65 de ani în anul respectiv, în realitate ea îl viza într-o manieră directă mai ales prin faptul că procedura de vot s-a păstrat intactă, în condițiile în care pe parcursul anului 2019 petentul a semnalat oficial derularea unor fraude academice în evaluarea studenților.

13. Mai mult, petentul face precizarea că art.289, alin.6, din Legea nr. 1/2011 este utilizat într-o manieră discriminatorie în majoritatea universităților, prin înțelegerea rectorilor și prin manipularea senatelor universitare iar rezultatul este concretizat printr-un set de elemente de evaluare ale muncii, elemente cu efect discriminatoriu pe bază de vârstă, pentru că acestea nu se aplică celor sub 65 de ani și nu au consecințe legate de continuarea activității acestor persoane. În plus, acesta consideră că sistemul de vot secret/netransparent, pus la dispoziția celor care pot să-l fixeze pe solicitant într-o minoritate indezirabilă, permite acțiunea personalizată a sistemului împotriva unui individ anume.

Susținerile reclamatului

14. Reclamatul, prin notele scrise înregistrate cu nr. 6240/18.08.2021, precizează faptul că la data depunerii sesizării, petentul era pensionat pentru limita de vârstă conform art. 289 Legea educației nr.1/2011. Referitor la situația cadrelor didactice din

învățământul superior de stat, reclamatul precizează că, potrivit art.289 alin.6 raportat la alin.1 art.289 din Legea nr.1/2011, senatul universitar este competent pentru a stabili o metodologie prin care să fie reglementată, în baza autonomiei universitare a fiecărei instituții de învățământ superior de stat, procedura de urmat în cazul cadrelor didactice care după vârsta de 65 de ani solicită menținerea în calitate de cadru didactic titular, adică în baza aceluiași contract de muncă, atât pentru anul universitar în curs, cât și pentru un nou an universitar.

15. Astfel, reclamata susține că, referindu-se la categoria cadrelor didactice care împlinesc în cursul anului universitar vârsta de pensionare de drept, 65 de ani, art. 289 din Legea nr.1/2011 prevede în mod excepțional ca după împlinirea vârstei de pensionare și după parcurgerea unei proceduri stabilită printr-o metodologie a senatului universitar, să se poată decide menținerea în anii următori a cadrului didactic, adică fără pensionare și în baza aceluiași contract de muncă care nu încetează la data împlinirii vârstei legale de pensionare, vârsta de 65 de ani.

16. În baza acestui drept al universităților de a analiza și aproba conform unei metodologii proprii menținerea ca titular a cadrelor didactice care au împlinit vârsta de 65 de ani, Senatul Universității Transilvania a adoptat în fiecare an universitar, cu aplicare pentru anul următor, câte o metodologie de menținere a calității de titular, în raport de situația faptică a posturilor vacante, conform statelor de funcții, și de prevederile legale din fiecare an universitar.

17. Reclamata precizează că, în raport de procedura ce trebuie urmată de către cadrele didactice care doresc menținerea ca titular după împlinirea vârstei legale de pensionare de 65 de ani, petentul nu a parcurs procedurile interne, nu a făcut dovada îndeplinirii criteriilor stabilite de către senatul universitar conform metodologiilor menționate, fapt pentru care reclamata consideră acțiunea introductivă de instanță că este netemeinică și nelegală deoarece, în fapt, petentul continuă să conteste sub forma unui litigiu de muncă metodologiile aprobate de către Senatul universitar conform art.289 alin.6 Legea nr.1/2011, deși în raport cu Metodologia privind menținerea calității de titular în învățământul universitar sau în cercetare după împlinirea vârstei de pensionare pentru anul universitar 2020-2021 aprobată la data de 27.09.2019 există autoritate de lucru judecat asupra legalității normei interne, conform sentinței pronunțate în dosar nr.73/62/2020 de Tribunalul Brașov.

18. Mai mult, reclamata susține că în cazul petentului, în urma parcurgerii procedurii din Metodologia privind menținerea calității de titular în învățământul universitar sau în cercetare după împlinirea vârstei de pensionare pentru anul universitar 2020-2021 aprobată la data de 27.09.2019, cererea petentului a fost respinsă prin vot de către Consiliul Departamentului Finanțe Contabilitate și Teorie Economică din cadrul Facultății de Științe Economice și Administrația Afacerilor, fapt pentru care, conform Metodologiei art.2 nu a mai fost supusă aprobării Senatului universitar.

19. În concluzie, reclamata subliniază faptul că petentul nu a făcut dovada discriminării ci doar se bazează pe interpretarea proprie față de criteriile stabilite generic în Metodologie și aplicabile tuturor cadrelor didactice care au solicitat menținerea ca titular, respectiv nu face dovada încălcării vreunui drept de către universitate în sensul discriminării cadrelor didactice.

IV. Motivele de fapt și de drept

20. În fapt, Colegiul director este chemat să analizeze tratamentul discriminatoriu al reclamatei care nu a aprobat menținerea în activitate a petentului, după vârsta de pensionare de 65 de ani. Reclamata a justificat refuzul aprobării continuării activității petentului întrucât acesta nu a parcurs procedurile interne, nu a făcut dovada îndeplinirii criteriilor stabilite de către senatul universitar conform metodologiilor - cererea petentului a fost respinsă prin vot de către Consiliul Departamentului Finanțe Contabilitate și Teorie Economică din cadrul Facultății de Științe Economice și Administrația Afacerilor, fapt pentru care, conform Metodologiei art.2 nu a mai fost supusa aprobării Senatului universitar.

21. Pe fond, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit pe motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

22. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

23. O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

24. Prin urmare, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.
- b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.
- c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.
- d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

25. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, constată că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește discriminarea la menținerea în activitate al persoanelor peste vârsta de 65 de ani. Petentul consideră că la baza tratamentului diferențiat invocat este vârsta sa. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că respingerea cererii de menținere în activitate al petentului după împlinirea vârstei standard de pensionare este justificată de faptul că petentul nu a parcurs pașii procedurali conform normelor metodologice în vigoare și pentru că nu a făcut dovada îndeplinirii criteriilor stabilite de către senatul universitar. Totodată, Colegiul director reține că petentul continuă să conteste sub forma unui litigiu de muncă metodologiile aprobate de către Senatul universitar deși există autoritate de lucru judecat asupra legalității normei interne, conform sentințe pronunțate în dosar nr.73/62/2020 de Tribunalul Brașov

26. Astfel, Colegiul director constată că în speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neexistând o legătură de cauzalitate între criteriul vârstei și fapta reclamată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

- 1. Aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare. Lipsă legătură de cauzalitate.
- 2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita:

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată**

și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BABUȘ Radu - Membru

BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru

DIACONU Adrian Nicolae - Membru

GRAMA Horia – Membru

JURA Cristian – Membru

MOȚA Maria - Membru

Redactată și motivată: HG/AB

Data redactării: 21.11.2022

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.