

Răspunderea juridică pentru încălcarea
îndatoririlor prevăzute de contractul de muncă
și pentru încălcarea normelor de etică
în activitatea universitară didactică și de cercetare.
Individualizarea sancțiunilor aplicabile.
(Legal liability for breach of employment contract duties
and breach of ethics rules in university activity.
Individualization of applicable sanctions)

Elisabeta SLABU^{1*}

¹ Universitatea Dunărea de Jos, Galați, Romania

* Correspondent: elisabeta.slabu@ugal.ro

Rezumat: Personalul didactic și de cercetare, personalul didactic și de cercetare auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din învățământul superior răspunde disciplinar pentru încălcarea îndatoririlor ce îi revin potrivit contractului individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor etice sau de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului universității. Sancțiunile aplicabile în astfel de cazuri sunt cele prevăzute în legislația care stă la baza desfășurării activităților didactice, dar e necesar să fie individualizate, astfel încât principiile generale ale echității și buneii credințe să fie respectate.

Cuvinte cheie: răspundere disciplinară, etică, individualizarea sancțiunilor.

Abstract: The teaching and research staff, the teaching and research staff auxiliary, as well as the management, guidance and control staff in higher education are disciplinary liable for breach of their duties under the individual employment contract, as well as for breach of ethical or behavioral rules which harms the interest of education and the prestige of the university. The sanctions applicable in such cases are those provided for in the legislation underlying the conduct of teaching activities, but it is necessary that they be individualized so that the general principles of fairness and good faith are respected.

Keywords: disciplinary liability, ethics, individualization of sanctions

Citation: Slabu, E. (2022)

Răspunderea juridică pentru încălcarea îndatoririlor prevăzute de contractul de muncă și pentru încălcarea normelor de etică în activitatea universitară didactică și de cercetare. Individualizarea sancțiunilor aplicabile. *Etică și Deontologie*. 2(1), 61-72
<https://doi.org/10.52744/RED.2022.01.07>

Publisher's Note: RED stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

1. Noțiuni generale privind răspunderea juridică

Fiecare societate are un ansamblu de norme de conduită, constituit în timp, iar aceste norme trebuie respectate de către membrii ei. Încălcarea normelor de conduită atrage o anumită formă de răspundere, în funcție de normele sociale încălcate.

În doctrină se afirmă, în mod corect, faptul că răspunderea este un concept care nu aparține doar dreptului. Acest concept se regăsește și în filozofie, etică sau religie. Responsabilitatea și răspunderea juridică interacționează și se determină reciproc. Responsabilitatea însoțește orice activitate umană, în mod permanent, pe când răspunderea juridică intervine în condițiile încălcării normelor juridice. (Ștefan, 2013, pp. 6-7).

Răspunderea juridică o regăsim în diverse forme în viața socială. Dabu susține că răspunderea juridică este răspunderea concretă, stabilită după o anumită procedură, de către autoritatea competentă, administrativă sau judecătorească, și finalizată într-o sancțiune. Acest autor consideră că temeiul răspunderii juridice îl constituie trei elemente cumulative:

- Actul normativ care reglementează responsabilitatea juridică
- Săvârșirea actului sau faptului generator de responsabilitate (infracțiune, abatere disciplinară, contravenție etc.)
- Hotărârea judecătorească sau actul administrativ al autorității publice prin care s-a stabilit răspunderea juridică (Dabu, 2007, pp. 39-57)

În opinia altui autor, pentru ca răspunderea juridică să se declanșeze, trebuie îndeplinite trei condiții: *conduita ilicită, vinovăția, legătura cauzală*. (Popa, 1993, p. 234).

Conținutul răspunderii juridice este dat și de drepturile conexe obligației de a suporta consecințele actelor contrare dreptului, care oferă celui vătămat de comportamentul ilicit posibilitatea de a cere statului să folosească sancțiunea și constrângerea pentru a restabili dreptul încălcat. (Dănișor, Dogaru & Dănișor, 2008, p. 538).

2. Răspunderea personalului din învățământul superior

Legea nr. 1/2011 a educației naționale (LEN) împarte răspunderea personalului din sistemul de învățământ superior în următoarele categorii:

- Răspunderea disciplinară (art. 312-314, 316-317),
- Răspunderea pentru încălcarea eticii universitare și a bunei conduite în cercetare (art. 318-326),
- Răspunderea patrimonială (art. 315 din LEN).

Pe de altă parte, Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, aplicabilă și ea aceluiași personal, stabilește că angajatul poate răspunde disciplinar, patrimonial, contravențional și penal. Se menționează chiar în LEN că „răspunderea patrimonială a personalului didactic, de cercetare și didactic auxiliar se stabilește potrivit legislației muncii. Măsurile pentru recuperarea pagubelor și a prejudiciilor se iau potrivit legislației muncii”.

Personalul din învățământul superior românesc, în situația în care încalcă prevederile contractului de muncă, ale regulamentelor și codurilor interne, dar nu încalcă etica universitară și nici buna conduită în cercetare, poate fi supus unei cercetări disciplinare, prin intermediul unei comisii de analiză (numită de cele mai multe ori comisie de disciplină), potrivit unei proceduri specifice, iar sancțiunea va avea caracter disciplinar.

Dacă însă încalcă etica universitară sau conduita în cercetare, personalul va trebui să răspundă în fața Comisiei de etică universitară, potrivit legislației în vigoare la acel moment și potrivit unui Cod de etică adoptat la nivel de universitate. Sancțiunea aplicată de către Comisia de etică nu va avea însă caracter disciplinar, ci un caracter preventiv și corectiv, fiind menită să atragă atenția asupra faptului că în spațiul universitar trebuie respectate în mod deosebit reglementările ce țin de etică, morală, integritate în activitatea didactică și în activitatea de cercetare. Aceasta deoarece „răspunderea morală este privită ca având o sferă mai largă decât răspunderea juridică, individul fiind obligat să răspundă din punct de vedere moral, dincolo de sfera răspunderii juridice” (Ștefan, 2013, p. 48).

2.1. Răspunderea disciplinară a personalului didactic și de cercetare, a personalului didactic și de cercetare auxiliar, precum și a celui de conducere, de îndrumare și de control din învățământul superior

Este menționată distinct în LEN, în Secțiunea 7, intitulată „Sanțiuni disciplinare”, astfel:

„Art. 312 (1) Personalul didactic și de cercetare, personalul didactic și de cercetare auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din învățământul superior răspunde disciplinar pentru încălcarea îndatoririlor ce îi revin potrivit contractului individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității/instituției. Normele de comportare sunt stabilite în Carta universitară, fără a aduce atingere dreptului la opinie, libertății exprimării și libertății academice.

(2) Sancțiunile disciplinare care se pot aplica personalului didactic și de cercetare sunt următoarele: a) avertisment scris; b) diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control;

c) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control, ca membru în comisii de doctorat, de master sau de licență; d) destituirea din funcția de conducere din învățământ; e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.”

Potrivit art. 317 (1) din LEN, „orice persoană poate sesiza unitatea/instituția de învățământ cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară. Sesizarea se face în scris și se înregistrează la registratura unității/instituției de învățământ”.

Art. 313 (1) din aceeași lege stabilește că „În instituțiile de învățământ superior, propunerea de sancționare disciplinară se face de către șeful de departament sau de unitate de cercetare, proiectare, microproducție, de către decan ori rector sau de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor departamentului, consiliului facultății sau senatului universitar, după caz. Aceștia acționează în urma unei sesizări primite sau se autosesizează în cazul unei abateri constatate direct”.

O parte a sancțiunilor disciplinare se stabilesc de către consiliile facultăților; e vorba de sancțiunile mai puțin severe: avertismentul scris și diminuarea salariului de bază, cumulată, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control. Celelalte sancțiuni, mai grave, se stabilesc de către senatele universitare.

Sancțiunea disciplinară se aplică „numai după efectuarea cercetării faptei sesizate, audierea celui în cauză și verificarea susținerilor făcute de acesta în apărare”. Pentru investigarea abaterilor disciplinare săvârșite de personalul didactic sau personalul din cercetare se constituie comisii de analiză formate din 3-5 membri, cadre didactice care au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea și un reprezentant al organizației sindicale. Comisiile de analiză sunt numite, după caz, de rector, cu aprobarea senatului universitar sau de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, pentru personalul de conducere al instituțiilor de învățământ superior și pentru rezolvarea contestațiilor privind deciziile senatelor universitare.

În învățământul superior, „sancțiunile se comunică, în scris, personalului didactic și de cercetare, precum și personalului didactic și de cercetare auxiliar din subordine de către serviciul de resurse umane al instituției. Decanul sau rectorul, după caz, pune în aplicare sancțiunile disciplinare”. Dreptul persoanei sancționate disciplinar de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat, potrivit art. 317 alin. (2) din LEN și potrivit Constituției României.

În cazul în care cel sancționat disciplinar nu a mai săvârșit abateri disciplinare în cursul unui an de la aplicarea sancțiunii, îmbunătățindu-și activitatea și comportamentul, „autoritatea care a aplicat sancțiunea disciplinară poate dispune ridicarea și radierea sancțiunii.”

Prevederile LEN vor fi completate cu prevederile Codului muncii, care stabilește în art. 247 astfel: „(1)Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. (2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.”

Regăsim, așadar, în Codul muncii, definiția abaterii disciplinare, pe care nu o regăsim, de altfel, în LEN.

Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt regăsite în art. 248 alin (1) din Codul muncii:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Se menționează însă, în alin. (2), că „în cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta”. Așadar, în cazul personalului didactic și de cercetare, precum și personalului didactic și de cercetare auxiliar, se vor aplica sancțiunile stabilite prin LEN.

Se stabilește și faptul că „Sanctiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.”

Putem constata, așadar, o diferență în ceea ce privește modul de radiere a sancțiunii disciplinare, astfel:

- Personalului sancționat în baza Legii educației naționale i se poate radia sancțiunea disciplinară, dacă în termen de 1 an de la aplicarea sancțiunii nu a mai săvârșit altă faptă care să fie sancționată disciplinar;
- Personalului sancționat în baza Codului muncii i se radiază de drept sancțiunea disciplinară, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară într-un termen de 12 luni de la aplicarea ei.

Tot în Codul muncii regăsim indicații privind modul de individualizare a sancțiunilor. Se prevede în art. 250 din Cod faptul că „angajatorul stabilește

sanctiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 251 (1) din Codul muncii stabilește și regula potrivit căreia, „sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură...nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile”, cu excepția avertismentului. Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.

După cum se observă, sancțiunile disciplinare stabilite de Codul muncii sunt mult mai bine definite și individualizate, spre deosebire de sancțiunile disciplinare stabilite de LEN. Însă, la stabilirea și individualizarea sancțiunii disciplinare, persoana îndreptățită să stabilească sancțiunea va trebui să cunoască și să coroboreze toate prevederile legale în vigoare, completând normele legii speciale cu cele ale legii cadru, astfel încât să se asigure respectarea principiului echității în stabilirea și individualizarea sancțiunilor disciplinare.

2.2. Răspunderea pentru încălcarea eticii universitare și a bunei conduite în cercetare a personalului didactic și de cercetare, a personalului didactic și de cercetare auxiliar, precum și a celui de conducere, de îndrumare și de control din învățământul superior

Este prevăzută distinct în LEN, în cadrul secțiunii 8, intitulată: „Sancțiuni referitoare la încălcarea eticii universitare și a bunei conduite în cercetare”, astfel: „Art. 318 - Sancțiunile care se pot aplica personalului didactic și de cercetare și personalului didactic și de cercetare auxiliar de către comisia de etică universitară pentru încălcarea eticii universitare sau pentru abateri de la buna conduită în cercetarea științifică sunt următoarele:

- a) avertisment scris;
- b) diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control;
- c) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control, ca membru în comisii de doctorat, de master sau de licență;

- d) destituirea din funcția de conducere din învățământ;
- e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

În cazul abaterilor de la prevederile Codului de etică și deontologie profesională, comisia de etică universitară stabilește una sau mai multe dintre sancțiunile prevăzute la art. 318 din LEN.

În cazul abaterilor de la buna conduită în cercetarea științifică, comisia de etică universitară stabilește, conform Legii nr. 206/2004, cu modificările și completările ulterioare, Codului de etică și deontologie profesională al personalului de cercetare-dezvoltare și Codului de etică și deontologie profesională, una sau mai multe din sancțiunile prevăzute la art. 318 din LEN ori prevăzute de legea specială.

Art. 2 din Legea nr. 206/2002 stabilește că „normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare includ:

- a) norme de bună conduită în activitatea științifică;
- b) norme de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în cadrul cererilor de finanțare depuse în cadrul competițiilor de proiecte organizate din fonduri publice;
- c) norme de bună conduită în activitatea de evaluare și monitorizare instituțională a cercetării-dezvoltării, de evaluare și monitorizare de proiecte de cercetare-dezvoltare obținute prin acțiuni din cadrul Planului Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare și de evaluare de persoane în vederea acordării de grade, titluri, funcții, premii, distincții, sporuri, atestate sau certificate în activitatea de cercetare-dezvoltare;
- d) norme de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea de cercetare-dezvoltare;
- e) normele de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic.”

Art. 21 din aceeași lege stabilește că „abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 2, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

- confecționarea de rezultate sau date și prezentarea lor ca date experimentale, ca date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori ca date sau rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;
- falsificarea de date experimentale, de date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori de date sau rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;
- îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității de cercetare-dezvoltare a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile

de cercetare-dezvoltare, prin avarierea, distrugerea ori manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice ori a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de cercetare-dezvoltare;

- plagiatul;
- autoplagiatul;
- includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unuia sau mai multor coautori care nu au contribuit semnificativ la publicație ori excluderea unor coautori care au contribuit semnificativ la publicație;
- includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unei persoane fără acordul acesteia;
- publicarea sau diseminarea neautorizată de către autori a unor rezultate, ipoteze, teorii ori metode științifice nepublicate;
- introducerea de informații false în solicitările de granturi sau de finanțare, în dosarele de candidatură pentru abilitare, pentru posturi didactice universitare ori pentru posturi de cercetare-dezvoltare.
- nedezvăluirea situațiilor de conflicte de interese în realizarea sau participarea la evaluări;
- nerespectarea confidențialității în evaluare;
- discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.
- abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;
- abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare-dezvoltare conduse ori coordonate de persoane din subordine;
- abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine ori pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale pentru soți, afini ori rude până la gradul al III-lea inclusiv;
- abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
- obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a Consiliului Național de Etică, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare din subordine;
- nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare prevăzute în

prezenta lege, în Legea nr. 1/2011, în Codul de etică, în codurile de etică pe domenii, în regulamentele de organizare și funcționare a instituțiilor de cercetare-dezvoltare, respectiv în cartele universitare, după caz, inclusiv nepunerea în aplicare a sancțiunilor stabilite de către comisiile de etică conform art. 11 alin. (6) din prezenta lege sau de către Consiliul Național de Etică, conform art. 326 din Legea nr. 1/2011.

Art. 111 din Legea nr. 206/2004 prevede următoarele: „Pentru abaterile constatate de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare, conducerea unității sau instituției aplică personalului de cercetare-dezvoltare una ori mai multe dintre următoarele sancțiuni, cu respectarea prevederilor art. 11 alin. (6):

- a) avertisment scris;
- b) retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea normelor de bună conduită;
- c) diminuarea salariului de bază, cumulată, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control;
- d) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între 1 an și 10 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control sau ca membru în comisii de concurs;
- e) destituirea din funcția de conducere din instituția de cercetare-dezvoltare;
- f) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

Art. 14 din Legea nr. 206/2004 prevede următoarele: „Pentru abaterile constatate de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare, Consiliul Național de Etică (CNECSDTI) stabilește aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele sancțiuni:

- a) avertisment scris;
- b) retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea normelor de bună conduită;
- c) [abrogat]
- d) [abrogat]
- e) retragerea titlului didactic universitar sau a gradului de cercetare ori retrogradarea;
- f) destituirea din funcția de conducere din instituția de cercetare-dezvoltare;
- g) desfacerea disciplinară a contractului de muncă;
- h) interzicerea, pentru o perioadă determinată, a accesului la finanțare din fonduri publice destinată cercetării-dezvoltării;
- i) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între 1 an și 10 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control sau ca membru în comisii de concurs;

j) îndepărtarea persoanei/persoanelor respective din echipa de realizare a proiectului;

k) oprirea finanțării proiectului;

l) oprirea finanțării proiectului, cu obligativitatea returnării fondurilor.

Se observă faptul că sancțiunile prevăzute de legea specială diferă de cele prevăzute de LEN, legea cadru în acest caz, datorită specificului activității de cercetare-dezvoltare.

Sancțiunile stabilite de comisia de etică și deontologie universitară sunt puse în aplicare de către decan sau rector, după caz, în termen de 30 de zile de la stabilirea lor.

Art. 323 alin. (1) din LEN stabilește următoarele: Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI) analizează cazurile referitoare la încălcarea regulilor de bună conduită în cercetare-dezvoltare, în urma sesizărilor sau prin autosesizare, și emite hotărâri prin care se stabilește vinovăția ori nevinovăția persoanei sau persoanelor în cauză. Hotărârile stabilesc și sancțiunile ce urmează a fi aplicate, conform legii.

Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării păstrează confidențială identitatea persoanei care a făcut sesizarea. Hotărârile CNECSDTI sunt avizate de direcția juridică din cadrul Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului. Răspunderea juridică pentru hotărârile CNECSDTI revine Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

Art. 324 din LEN stabilește că: „Pentru abaterile de la buna conduită în cercetare-dezvoltare ale personalului din cadrul instituțiilor de învățământ superior, constatate și dovedite, Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării stabilește aplicarea uneia sau mai multora din următoarele sancțiuni:

a) avertisment scris;

b) retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea regulilor de bună conduită; ...

f) retragerea titlului didactic universitar sau a gradului de cercetare ori retrogradarea;

g) destituirea din funcția de conducere din instituția de învățământ superior;

h) desfacerea disciplinară a contractului de muncă;

i) interzicerea, pentru o perioadă determinată, a accesului la finanțarea din fonduri publice destinată cercetării-dezvoltării.

Constatăm așadar că prevederile privind sancțiunile ce pot fi aplicate de către CNECSDTI sunt relativ diferite față de prevederile menționate anterior.

Art. 325 din LEN stabilește și faptul că „se interzice ocuparea posturilor didactice și de cercetare de către persoane cu privire la care s-a dovedit că au realizat

abateri grave de la buna conduită în cercetarea științifică și activitatea universitară, stabilite conform legii.” De asemenea, se anulează concursul pentru un post didactic sau de cercetare ocupat, iar contractul de muncă cu universitatea încetează de drept, indiferent de momentul la care s-a dovedit că o persoană a realizat abateri grave de la buna conduită în cercetarea științifică și activitatea universitară. Constatarea abaterilor se face de către Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării, conform legii.

Sanctiunile stabilite de Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării sunt puse în aplicare în termen de 30 de zile de la data emiterii hotărârii, după caz, de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, de președintele Autorității Naționale pentru Cercetare Științifică, de Consiliul Național pentru Atestarea Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare, de conducătorii autorităților contractante care asigură finanțarea din fonduri publice destinată cercetării-dezvoltării, de conducătorii instituțiilor de învățământ superior sau ai unităților de cercetare-dezvoltare.

3. Concluzii

După cum se observă, modul de cercetare și autoritatea care ia decizia de sancționare în cazurile de abateri este diferit, iar sancțiunile aplicabile sunt diferențiate în funcție de specificul faptei și de autoritatea publică ce ia decizia.

În ceea ce privește sancțiunile care se stabilesc de către Comisia de etică, după cum s-a menționat într-un articol publicat recent, o problemă deosebită o reprezintă sintagma “desfacere disciplinară a contractului de muncă”, pe care o regăsim în art. 318 lit. e și în art. 324 lit. g din LEN (Salcă Rotaru & Manea, 2021, p. 134). Această sintagmă generează confuzie în legătură cu răspunderea pentru încălcarea eticii universitare și a bunei conduite în cercetare și răspunderea disciplinară, deși procedurile și comisiile de analiză a sesizărilor sunt diferite: în primul caz cercetarea se efectuează de către Comisia de etică universitară, potrivit procedurilor proprii; în al doilea caz, cercetarea se realizează de către Comisia de analiză a abaterilor disciplinare, potrivit altor proceduri. Așa cum în mod corect se precizează în articol, „Comisia de etică universitară desfășoară o procedură administrativ-judiciară”, iar prin hotărârea acesteia se stabilesc sancțiuni de natură administrativă, nu disciplinară.

De asemenea, conducerile facultăților, care sunt îndreptățite legal să acționeze în cazul încălcărilor obligațiilor prevăzute în contractul de muncă și în regulamentele interne, sunt confuze atunci când trebuie să stabilească care sunt faptele care trebuie cercetate de către comisiile de disciplină constituite la nivelul facultăților și care sunt faptele care trebuie sesizate Comisiei de etică universitară.

Atât legislația specială cât și Codurile de etică universitară ar trebui să evidențieze diferențele dintre cele două categorii de abateri, în așa fel încât personalului din învățământul superior să îi fie clar care sunt abaterile disciplinare și care sunt abaterile de la etica universitară. Și, de asemenea, care sunt procedurile care trebuie urmate pentru a se cerceta faptele sesizate și pentru a se determina tipul de răspundere și sancțiunile aplicabile.

Referințe:

- Dabu, V. (2007). *Răspunderea juridică a funcționarului public*. București. Editura Global Lex.
- Dănișor, D. C., Dogaru, I., Dănișor, G. (2008). *Teoria generală a dreptului*. București. Editura C.H. Beck.
- Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 privind Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, cu modificările ulterioare.
- Legea 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 505 din 4 iunie 2004, cu modificările ulterioare.
- Legea nr. 1/2011 a educației naționale, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, cu modificările ulterioare.
- Popa, N. (1993). *Teoria generală a dreptului*, București. Editura Proarcadia.
- Salcă Rotaru, C. M. & Manea, L. (2021). Propuneri de modificări legislative privind etica universitară: forma autorilor și forma aprobată de CEMU, *Etică și Deontologie*, 1 (1), 117-151.
- Ștefan, E.E. (2013). *Răspunderea juridică: privire specială asupra răspunderii în dreptul administrativ*. București. Editura Pro Universitaria.