

RAPORT PRIVIND DOSARUL NR. 1 / 2021

Având în vedere prevederile **Legii Educației Naționale nr. 1/04.01.2011** și Legii nr. 206/2004, privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltare tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul prevederilor **Regulamentului privind organizarea și funcționarea Comisiei de Etică Universitară** (aprobat prin HS nr. 8 din 05.07.2012 și modificat prin HS nr. 181/12.12.2013);

În temeiul prevederilor **Codului de etică și deontologie profesională universitară** (aprobat de Senatul Universității la data de 22.07.2011 și modificat prin HS nr. din 05.06.2014);

În temeiul prevederilor **Cartei Universității „Dunărea de Jos” din Galați**;

În temeiul prevederilor **Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenelor de licență/ diplomă și disertație**;

În conformitate cu **Decizia rectorului universității nr. 3264/24.09.2020**;

În conformitate cu **Decizia rectorului universității nr. 3709/22.10.2020**;

Comisia de Etică Universitară (CEU) s-a întrunit în ședințele de lucru din **3 februarie 2021, 17 februarie 2021, 24 februarie 2021, 3 martie 2021, 10 martie 2021 și 24 martie 2021**, a analizat documentele existente în dosarul nr. 1 /03.02.2021, constituit în baza sesizării primite din partea Ministerului Educației Naționale și înregistrate la UDJG cu nr. M146 din 02.02.2021, privind încălcarea Codului de etică și deontologie profesională universitară de către dl. [REDACTAT].

Complementar analizării documentelor, comisia a solicitat și audierea următoarelor persoane: [REDACTAT]

[REDACTAT] în care activează și domnul [REDACTAT], a declarat că „Domnul [REDACTAT] mi-a transmis apariția stării de conflict de interese în 09.09.2020, orele 12.40, printr-un email”. Trebuie menționat că aceasta dată reprezenta prima zi de susținere a examenelor de finalizare a studiilor la facultatea respectivă.

[REDACTAT] susține că a comunicat telefonic cu [REDACTAT], spunându-i despre situația de rudenie, în data de 8 septembrie, iar pe 9 septembrie a comunicat și pe mail aceeași problemă. Tot dânsul a găsit și a propus și soluția pentru situația creată: să nu participe la evaluarea studentului care îi era rudă, dar sa participe la evaluarea celorlalți patru studenți înscriși pentru susținerea disertației, însă, pe documentele care se întocmesc de către comisia

de evaluare a semnat pentru toate notele date de comisie. Nu s-au întocmit documente separate pentru absolventul [REDACTAT]. Concluzia care a putut fi luată este că, indirect, domnul [REDACTAT] a semnat și a fost de acord cu media fratelui. Pe de altă parte, domnul [REDACTAT] susține că a fost anunțat de către dl. [REDACTAT] de situația de rudenie abia în 9 septembrie, când nu se mai putea interveni pentru modificarea comisiei de evaluare.

Concluzia comisiei a fost că domnul [REDACTAT] nu a procedat potrivit normelor de etică universitară, deoarece ar fi trebuit să se retragă din comisia de evaluare, potrivit art. 21 alin. (3) din Codul de etică și deontologie profesională universitară, „În orice situație de conflict de interese, persoana în cauză are obligația de a **aduce aceasta la cunoștința conducerii structurii universitare implicate și de a nu se implica în luarea oricărei decizii în care ar avea sau ar putea crea aparența conflictului de interese**”. Cele două obligații stabilite de acest articol trebuie îndeplinite împreună, având în vedere conjuncția „și” dintre cele două fraze.

În urma acestor audieri s-au solicitat documente suplimentare legate de fișele disciplinelor din programele de curs precum și cele legate de notarea din examenul de disertație.

Au fost analizate următoarele prevederi legale:

- **Din Legea nr. 1/2011 a educației naționale**

Art. 130

(1) Instituțiile de învățământ superior adoptă un cod de etică și deontologie profesională universitară. Acesta face parte din Carta universitară și include obligatoriu:

a) stabilirea situațiilor de conflicte de interese și incompatibilități;

b) prevederea că persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al III-lea inclusiv nu pot ocupa concomitent funcții astfel încât unul sau una să se afle față de celălalt sau cealaltă într-o poziție de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională la orice nivel în aceeași universitate și nu pot fi numiți în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs ale căror decizii afectează soții, rudele sau afinii până la gradul al III-lea inclusiv;

c) măsurile educaționale, administrative și tehnice care se iau pentru garantarea originalității lucrărilor de licență, master, doctorat, articolelor științifice sau a altor asemenea lucrări, precum și sancțiunile aferente.

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, cumulativ, 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.

Art. 320 În cazul abaterilor de la prevederile Codului de etică și deontologie profesională, comisia de etică universitară stabilește, conform Codului de etică și deontologie profesională, una sau mai multe dintre sancțiunile prevăzute la art. 318 sau 319.

- **Din Codul muncii – Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003**

Art. 8 (1) Relațiile de muncă se bazează pe **principiul consensualității și al bunei-credințe.**

Art. 248 (1) **Sancțiunile pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere sunt:**

- 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.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea 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.

- **Din Carta Universității „Dunărea de Jos” din Galați**

Art. 33 INCOMPATIBILITĂȚILE FUNCȚIILOR DE CONDUCERE

(2) **g) interzicerea evaluării directe a soțului/soției, afinilor ori a rudelor până la gradul al III-lea inclusiv;**

Art. 34 CONFLICTE DE INTERESE

(1) **Conflictul de interese reprezintă o situație, concretă sau posibilă, în care un cadru didactic, de cercetare sau didactic auxiliar ori o societate, la care acesta este asociat sau acționar, are interese personale ori patrimoniale contrare sau neloiale universității, exercitate astfel încât să influențeze negativ realizarea obiectivă a atribuțiilor funcției ocupate sau să afecteze votul în cadrul organelor colegiale de conducere.**

(2) Personalul didactic, de cercetare și didactic auxiliar titular este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:

b)este chemat să rezolve cereri să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice, care sunt soțul/soția, afini sau rude până la gradul al III-lea inclusiv.

- **Din Codul de etică și deontologie profesională universitară**

Art. 2 alin. (3) „Codul etic funcționează ca un contract moral între membrii comunității universitare și universitate și **alin. (4) Codul etic completează Carta Universității, respectă prevederile sale și este obligatoriu pentru toți membrii comunității academice.**”

Art. 16. „Constituie încălcări ale Codului etic acele acțiuni sau fapte ale membrilor comunității universitare care aduc prejudicii imaginii și prestigiului Universității.

Art. 17. Realizarea deplină a valorilor morale de dreptate și echitate în mediul universitar presupune, în special:

a) nediscriminarea și egalitatea șanselor;

b) **prevenirea și eliminarea conflictelor de interese;**

c) prevenirea și combaterea corupției.”

Art. 21. (1) „Universitatea ia măsurile necesare în scopul de a evita situațiile care pot conduce la **conflicte de interese.**

(2) Persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al III-lea inclusiv nu pot ocupa concomitent funcții astfel încât unul sau una să se afle față de celălalt sau cealaltă într-o poziție de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională la orice nivel în aceeași universitate și nu pot fi numiți în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs ale căror decizii afectează soții, rudele sau afinii până la gradul al III-lea inclusiv.

(3) În orice situație de conflict de interese, persoana în cauză are obligația de a aduce aceasta la cunoștința conducerii structurii universitare implicate și de a nu se implica în luarea oricărei decizii în care ar avea sau ar putea crea aparența conflictului de interese.

(4) Membrii comunității universitare le sunt interzise practici precum favoritismul, nepotismul, aplicarea unor standarde duble în evaluare”.

Art. 49. (1) „**Incompatibilitatea** reprezintă interdicția de a exista raporturi ierarhice directe între personalul didactic, de cercetare sau auxiliar care ocupă o funcție de conducere și soții, afinii sau rudele până la gradul al III-lea inclusiv ai acestora.

(2) Conflictul de interese reprezintă o situație în care un cadru didactic, de cercetare sau didactic auxiliar ori o societate la care acesta este asociat sau acționar, are interese personale ori patrimoniale contrare sau neloiale universității, exercitate astfel încât să influențeze negativ realizarea obiectivă a atribuțiilor funcției ocupate sau să afecteze votul în cadrul organelor colegiale de conducere.

Art. 50. (1) Incompatibilitățile la nivelul Universității presupun, sub aspectul conducerii, controlului, autorității și evaluării, conform legii, următoarele:

f)interzicerea evaluării directe a soțului/soției, afinilor ori a rudelor până la gradul al III-lea inclusiv.

Art. 51. (1) Personalul didactic, de cercetare și didactic auxiliar titular este în conflict de interese dacă se află în una din următoarele situații:

e) desfășoară activități ce presupun o conduită neconformă cu etica și deontologia profesională ori aduc prejudicii de imagine Universității, prin propagandă neloială, campanii de dezinformare în mass-media ori alte activități care pot afecta realizarea misiunii universității;

(2) În cazul existenței unui conflict de interese, personalul didactic, de cercetare sau didactic auxiliar, de conducere ori de execuție, este obligat să informeze șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct sau să informeze președintele organului colegial de conducere. Conducerea Universității este obligată să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcțiilor didactice, de cercetare și didactice auxiliare.”

Art. 59. „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. 61 sau 62 din prezentul Cod.

Art. 60. 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 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.

Art. 61. Sancțiunile care se pot aplica personalului didactic și de cercetare sunt următoarele:

a) avertisment scris;

b) diminuarea salariului de bază, cumulată, 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 vederea pronunțării unei hotărâri, în urma examinării cadrului juridic ce reglementează forma de răspundere pentru încălcarea normelor de etică universitară, dar și a materialului probator și a documentelor depuse în apărare de către dl. [REDACTAT], s-au reținut următoarele:

Din documentele aflate la dosar și din susținerile persoanei audiate se constată că fapta săvârșită de domnul [REDACTAT] întrunește elementele constitutive ale unei **abateri de la normele de etică și deontologie profesională universitară**, respectiv cea prevăzută de art. 21 alin. (3) din Codul de etică, ce prevede: **„În orice situație de conflict de interese, persoana în cauză are obligația de a aduce aceasta la cunoștința conducerii structurii universitare implicate și de a nu se implica în luarea oricărei decizii în care ar avea sau ar putea crea apartenența conflictului de interese.”**

Potrivit art. 59 din Codul de etică, **„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. 61 sau 62 din prezentul Cod.”**

Art. 60 din același cod, stabilește că „**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 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.**”

Potrivit art. 61 din Codul de etică, „**Sanțiunile 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.

După cum se observă, statutul personalului didactic și de cercetare din învățământul superior, drepturile și obligațiile, precum și sancțiunile ce pot fi aplicate cadrelor didactice sunt reglementate în **Legea nr. 1/2011 a educației naționale.**

Potrivit **art. 304 alin. (1)** din Legea nr. 1/2011, „(1) **Personalul din învățământul superior are drepturi și îndatoriri care decurg din Carta universitară, din Codul de etică universitară, din contractul individual de muncă, precum și din legislația în vigoare.**” În același act normativ legiuitorul a reglementat etica universitară și sancțiunile ce pot fi aplicate de Comisia de etică universitară, în cadrul procedurilor stabilite de Codul de etică și deontologie universitară, respectiv de Legea nr. 206/2004, cu modificările și completările ulterioare. De asemenea, a stabilit sancțiunile disciplinare pentru încălcarea îndatoririlor stabilite în contractul individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității ori instituției, dar și sancțiunile pentru încălcarea eticii universitare și a bunei conduite în cercetare.

Așadar, legea instituie două regimuri sancționatorii diferite în cazul personalului didactic de cercetare din învățământul superior: ***sanțiuni pentru abateri disciplinare (ca urmare a încălcării îndatoririlor asumate prin contractul individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității/instituției) și sanțiuni pentru încălcarea eticii universitare și a bunei conduite în cercetare. În ambele articole, sancțiunile sunt identice.***

Dacă potrivit art. 313 din Legea nr. 1/2011, sancțiunile pentru abateri disciplinare, pentru încălcarea îndatoririlor stabilite prin contractul individual de muncă și a normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității/instituției, sunt stabilite și aplicate de angajator, în cazul abaterilor de la prevederile Codului de etică și deontologie profesională, **potrivit art. 320, sancțiunile sunt stabilite de Comisia de etică și deontologie și puse în aplicare de către conducătorul unității de învățământ superior.**

Apare așadar problema individualizării sancțiunilor, deoarece atât Legea educației naționale cât și Codul de etică prevăd sancțiuni de ordin general.

Pentru a le putea individualiza se apelează la legea generală aplicabilă oricărui salariat, respectiv Codul muncii. Acesta prevede, **în art. 248 alin. (1)** că „Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- 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.”

Alin. (2) al art. 248 stabilește că „În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta”.

Legea specială, în cazul nostru, nu stabilește quantumul sancțiunilor, așadar acestea trebuie propuse având în vedere legea generală, deoarece, fiind derogatorie de la dreptul comun, norma specială este de strictă interpretare și aplicare, deci nu poate fi aplicată, prin analogie, la situațiile ce nu se încadrează în prevederile sale, aceste situații urmând a fi guvernate de normele generale.

Pe de altă parte, **art. 8 din Codul muncii** stabilește în **alin. (1)** că „Relațiile de muncă se bazează pe **principiul consensualității și al bunei-credințe.**” Buna credință înseamnă, în esență, exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor în consens cu valorile morale, respectiv cu loialitate, cu prudență, cu respectarea ordinii de drept, fără acțiuni intempestive, potrivnice caracterului temperat, rațional, al conduitei subiectelor de drept.

Propunerea de aplicare a unei sancțiuni ce constă în diminuarea salariului de bază cu 15% pentru doi ani calendaristici, cumulată cu 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, **trebuie armonizată cu prevederile Codului muncii.**

Se propune astfel următoarea sancțiune pentru domnul [REDACTAT]: **diminuarea salariului de bază cu 10% pe o perioadă de 3 luni, cumulată cu suspendarea, pe o perioadă de 5 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare ori a unei funcții de conducere.** (art. 61 lit. (b) și (c) din Codul de etică, coroborată cu art. 248 alin. (1) din Codul muncii), pentru încălcarea **art. 21 alin. (3) din Codul de etică:** „În orice situație de conflict de interese, persoana în cauză are obligația de a aduce aceasta la cunoștința conducerii structurii universitare implicate și de a nu se implica în luarea oricărei decizii în care ar avea sau ar putea crea apartenența conflictului de interese.”

Președinte CEU,

Conf. dr. ing. Angela-Stela Ivan