

ROMÂNIA

CURTEA DE APEL ALBA IULIA
SECTIA DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV SI FISCAL

Dosar nr. (.../.../2016)

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 27 Mai 2019

Completul compus din:

PREȘEDINTE

Judecător

Judecător

Grefier

Pe rol se află pronunțarea asupra cererii de sesizare a CJUE formulată de recurenta reclamantă E.J. în dosarul vizând recursul declarat de către reclamantă împotriva Sentinței nr. 3620/CAF/2017 pronunțată de Tribunalul Alba în dosar nr. (.../.../2016), având ca obiect anulare act administrativ.

Mersul dezbaterilor și concluziile părților au fost consemnate în încheierea inițială de amânare a pronunțării, din data de 08.05.2019 și în încheierea ulterioară de amânare a pronunțării din data de 23.05.2019, încheieri ce fac parte integrantă din prezenta încheiere.

CURTEA DE APEL

I.Starea de fapt relevantă.

În perioada 1994 – 2015 reclamanta E.J. a ocupat funcția didactică de conferențiar universitar titular în cadrul Universității "Lucian Blaga" din Sibiu în baza contractului de individual de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată.

La data de 11.06.2015 reclamanta a împlinit vârsta de 65 ani, vârsta legală de pensionare. Contractul de muncă nu a încetat la aceasta dată, întrucât prin decizia nr. 545/19.06.2015 a Universității "Lucian Blaga" din Sibiu s-a menținut calitatea de titular a doamnei conferențiar universitar în perioada 11.06.2015 - 30.09.2015 în cursul anului universitar 2014 - 2015.

Reclamanta a solicitat Senatului Universității menținerea calității de titular și în anul universitar 2015-2016 prin adresa nr. 3256/03.09.2015.

Cererea formulată a fost respinsă, întrucât s-a constatat că nu se încadrează în prevederile "*Metodologiei privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani*" aprobată în ședința din 28.09.2015 și în cele ale "*Procedurii operaționale-metodologie privind aprobarea menținerii calității de titular a profesorilor universitari conducători de doctorat după împlinirea vârstei de 65 ani*", reclamanta neavând calitatea de *conducător de doctorat*.

Așa fiind, prin Decizia nr.782 din data de 29.05.2015 Universitatea "Lucian Blaga" a luat act că a încetat calitatea reclamantei de cadru didactic titular, urmare a împlinirii vârstei de pensionare de 65 ani, începând cu data de 01.10.2015.

Reclamanta a contestat decizia nr.782/2015 prin *acțiune de dreptul muncii*, înregistrată pe rolul Tribunalului Sibiu sub nr. 3005/85/2015, iar prin sentința nr. 40/2016 pronunțată de Tribunalul Sibiu s-a dispus respingerea contestației ca fiind neîntemeiată. Soluția a fost menținută prin decizia nr. 1007/2016 pronunțată de Curtea de Apel Alba Iulia.

Având în vedere că în dosarul nr. 3005/85/2015 reclamanta a invocat încălcarea legislației comunitare și a jurisprudenței CJUE în materia discriminării, **prin decizie definitivă**, judecătorul național a reținut că nu se constată existența nici unei discriminări, expunerea de motive din Metodologia privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani, menționând criteriile care justifică adoptarea măsurii, fiind justificate obiectiv de scopul legitim în care au fost luat, fiind aplicată în mod corect Directiva 2000/78/CE.

Reclamanta a formulat și *acțiune în contencios administrativ* cu privire la actele administrative care au stat la baza refuzului universității de a prelungii contractul de muncă și de a menține calitatea de titular a cadrului universitar.

Prin art. 2 din Hotărârea 33/21.09.2015 Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu a avizat și s-a trimis spre validare Senatului universitar *Metodologia privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani*.

Senatul Universității, la art. 17 din Hotărârea nr. 3655 din data de 28.09.2015 a aprobat Metodologia privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani", iar la art. 21 a luat act că cererea doamnei conferențiar universitar doctor nu se încadrează în prevederile *Metodologiei privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani*" aprobată în ședința din 28.09.2015 și în cele ale "*Procedurii operaționale-metodologie privind aprobarea menținerii calității de titular a profesorilor universitari conducători de doctorat după împlinirea vârstei de 65 ani*".

Metodologia aprobată de Senat în data de 28.09.2015 conform art. 17 din Hotărârea ULBS nr. 3655 din 28.09.2015, prevede următoarele:

„3.1. Cadrele didactice titulare care **nu** au calitatea de conducători de doctorat și care au împlinit vârsta de 65 de ani în cursul anului 2014-2015 își mențin calitatea de titular până la data de 30.09.2015, inclusiv, în urma aprobării obținute în acest sens.

3.2 In anul universitar 2015-2016, cadrele didactice titulare care împlinesc vârsta de 65 de ani începând cu data de 01.10.2015 își mențin calitatea de titular până la încheierea anului universitar, pe baza unei declarații de intenție adresată Rectorului cu 30 de zile înainte de data împlinirii vârstei. Cererea cu aprobarea rectorului se comunică Serviciului resurse umane, salarizare și structurii academice din care face parte solicitantul pentru ducerea la îndeplinire, iar decizia rectorului se comunică solicitantului.”

3.3. Metodologia privind aprobarea menținerii calității de titular a profesorilor universitari conducători de doctorat după împlinirea vârste de 65 de ani este reglementată de procedura Cod : PO- ULBS- PCDI-101 în vigoare.”

Pârâta nu a mai aplicat metodologia de mai sus începând cu data de 01.10.2016, moment din care toate cadrele didactice titulare, indiferent de funcția didactică ocupată, se pensionează la data împlinirii vârstei de pensionare (la cererea titularului) sau la sfârșitul anului universitar în curs. Astfel, s-a exclus posibilitatea menținerii calității de titular doar pentru profesorii universitari care au calitatea de conducători de doctorat și au împlinit vârsta de 65 ani.

Urmare a refuzului primit, reclamanta a încheiat **contracte anuale** în perioada 2016-2019 prin care i s-a stabilit salarizare în sistem de *plata cu ora (20 lei/ora)*, obținând venituri inferioare unui *profesor titular*, deși la nivelul Facultății de Drept existau posturi

didactice vacante (19 posturi didactice vacante) și evaluarea profesională i-ar fi permis încheierea de contracte anuale prin care să-și păstreze calitatea de cadru didactic titular și drepturile bănești aferente acestei categorii, aspecte necontestate de pârâtă.

2. Cadrul procesual

Prin acțiunea în contencios administrativ înregistrată pe rolul Tribunalului Sibiu sub dosar nr. (.../.../2016), reclamanta E.J., în contradictoriu cu pârâtii Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu, G.A., P.S., M.B., V.L., D.E., I.P., C.F., a solicitat ca prin sentința ce se va pronunța:

I. să se constate nulitatea absolută a actelor administrative emise de pârâtă:

- Art.2 din Hotărârea nr. 33/21 septembrie 2015 adoptată de pârâtă (prin Consiliul de Administrație);

- Art.17 din Hotărârea nr.3655 din 28 septembrie 2015 a pârâtei (luată de Senat) prin care se menționează că adoptă "Metodologia privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani" denumită Metodologie și Procedura Cod PO ULBS CDPI -101 ;

- Art.21 din Hotărârea nr.3655 din 28 septembrie 2015 prin care pârâta (prin Senat) ia act că cererea sa nu are avizul Consiliului Facultăți și nici al Consiliului de Administrație și că nu se încadrează în Metodologia privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani" aprobată în ședință adică „Metodologia.... pct. 4.2 Procedura -Cod PO ULBS CDPI -101 pretins adoptată la 28 septembrie 2015,

II.- să se constate îndeplinirea cerințelor prevăzute de art.289 alin.6 din Legea nr. 1/2011 la nivelul Facultății de drept din cadrul universității pârâte, în privința calității reclamantei de cadru didactic titular, a îndeplinirii standardelor de performanță profesională și a existenței unui număr de 21 posturi didactice vacante;

III. - să se constate dreptul reclamantei (și acelor cadre didactice titulare, care și față de care, sunt îndeplinite cerințele obiective stabilite prin lege) de a continua contractul de muncă încheiat în anul 1994 pe durată nedeterminată sub sancțiunea penalităților de întârziere sau a amenzii, prevăzute la art. 24 alin. (2) din Legea nr.554/2004.

În litigiul de față a fost supusă contestării modalitatea în care Senatul Universității, prin *Metodologia privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani*", aprobată în ședința din 28.09.2015, a înțeles să acorde posibilitatea *menținerii calității de cadru didactic titular doar acelor care aveau și calitatea de coordonatori de doctorat*, excluzând posibilitatea celorlalte cadre didactice care au împlinit vârsta de 65 de ani, dar nu au calitatea de coordonator de doctorat, de la acest beneficiu. Aceștia din urmă au ca unică posibilitate încheierea de contracte de muncă cu perioadă determinată, pentru aceeași activitate universitară, succesiv, cu sistem de salarizare în regim "*plata cu ora*", inferior celui acordat cadrului universitar titular.

În opinia reclamantei, Senatul universitar în baza criteriilor de performanță profesională și a situației financiare putea decide continuarea activității după pensionare, în baza unui contract pe perioadă determinată de un an, cu posibilitatea de prelungire, fără limită de vârstă, fiind suficient să existe posturi vacante care nu pot fi acoperite cu personal didactic titular. Cum la nivelul **Facultății de Drept în 14.09.2015** existau 19 posturi didactice vacante, la care se adaugă două posturi Didactice ocupate de cadre didactice asociate, art. 289 alin. 6 din Legea 1/2011 permitea, în opinia reclamantei, Senatului să decidă continuarea activității și după pensionare.

Reclamanta a invocat ca prin impunerea condiției de către Senat, prin Metodologia adoptată pentru menținerea calității de cadru didactic titular, a condiției să fie coordonator de doctorat pentru a putea beneficia de situația de excepție prevăzută de art. 289 alin. 6 din Legea 1/2011, se creează o situație de *discriminare indirectă*, fiind dezavantajate acele persoane care, având vârsta de ieșire la pensie de 65 ani, se situează în ipoteza aplicării situației excepționale, reglementate de lege și care impune doar două condiții: existența unor posturi vacante care nu pot fi acoperite cu personal didactic titular; evaluarea anuală a performanțelor academice. Din perspectiva punerii în aplicare a acestei dispoziții legale, legiuitorul a lăsat la dispoziția senatului universității posibilitatea să adopte o metodologie.

În opinia reclamantei această condiționare a Universității reprezintă un abuz ce are ca efect încheierea de contracte cu sistem de salarizare în sistem de *plata cu ora*, mult inferior salarizării unui profesor titular.

Pârâta Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu susține că a acționat în stabilirea Metodologiei în baza principiului autonomiei universitare reglementat de art. 118, art.123 alin. 2 și 4 din Legea 1/2011.

Legislația națională prevede posibilitatea menținerii calității de titular după împlinirea vârstei de 65 de ani, nu obligativitatea menținerii acestei calități, în baza metodologiei pe care și-a elaborat-o fiecare instituție de învățământ superior.

Articolul 289 alin. (6) din Legea nr. 1/2001 nu prevede dreptul cadrelor didactice de a fi menținute automat ca titulare după împlinirea vârstei de pensionare dacă normele nu pot fi acoperite cu titulari și dacă îndeplinesc criteriile de evaluare, ci prevede doar posibilitatea de a le menține această calitate, dacă Senatele decid astfel în metodologia proprie.

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, pe baza expunerilor de motive prezentate în preambulul metodologiei, a hotărât ca menținerea calității de titular după împlinirea vârstei de 65 de ani să se facă doar pentru profesorii universitari conducători de doctorat, care îndeplinesc criteriile SIEPAS pe ultimii trei ani anterior evaluării.

În *expunerea de motive* din Metodologia privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani, aprobată în ședința Senatului din 28.09.2015, s-a argumentat că sunt justificate obiectiv de un scop legitim criteriile stabilite: creșterea îngrijorătoare a numărului posturilor didactice de profesori și conferențieri, versus numărul de posturi didactice de lector și asistent, ceea ce conduce la adoptarea unei politici de limitare a numărului mare de posturi de profesori/conferențieri și transformarea lor în posturi de asistent/lector pentru titularizare; pentru asigurarea unui echilibru financiar între sustenabilitatea și dezvoltarea universității pe termen scurt și mediu se impun măsuri urgente privind restructurarea cheltuielilor universității prin asigurarea unui echilibru între cheltuielile de personal și cheltuielile de funcționare și dezvoltare.”

În plus, pârâta susține că din anul 2016 s-a modificat metodologia și s-a exclus posibilitatea menținerii calității de titular stabilită în favoarea profesorilor care aveau calitatea de coordonatori de doctorat.

3.Soluția instanței de fond

Prin sentința nr. 3620/CAF/2017 Tribunalul Alba a respins acțiunea formulată de reclamanta E.J. și a reținut că metodologia adoptată reprezintă o propunere a unei strategii a universității pe termen mediu, respectiv menținerea, pe baza motivelor prezentate în preambulul metodologiei, a calității de titular după împlinirea vârstei de 65 de ani doar pentru profesorii universitari conducători de doctorat, care îndeplinesc criteriile SIEPAS pe ultimii trei ani anterior evaluării.

În consecință, nu poate fi vorba despre un „exces de putere” pe care Consiliul de Administrație al ULBS l-ar fi comis la adoptarea art.2 din Hotărârea nr.33/2015 deoarece art.289 alin.6 din Legea nr. 1/2011 stabilește competența exclusivă a senatelor universităților (de stat sau private) ca organe cu putere de decizie, or Consiliul de administrație nu a luat nicio decizie în domeniul de competență a Senatului, ci doar a dispus transmiterea unei Metodologii cu privire la care Senatul avea dreptul să decidă în orice fel.

S-a reținut că legea nu reglementează un drept al cadrelor didactice de a fi menținute automat ca titulare după împlinirea vârstei de pensionare de 65 de ani, ci este prevăzută posibilitatea de a le fi menținută această calitate, dacă Senatele decid astfel pe baza metodologiei pe care și-a elaborat-o fiecare instituție de învățământ superior. În consecință, pârâta ULBS nu avea obligația menținerii în funcție a cadrului didactic titular care a împlinit vârsta de 65 de ani, în condițiile în care acestuia nu-i este recunoscut un drept în acest sens, ci doar o vocație, astfel că pârâta ULBS a hotărât, în contextul menționat în preambulul hotărârii, ca menținerea calității de titular după împlinirea vârstei de 65 de ani să se facă doar pentru profesorii universitari conducători de doctorat, care îndeplinesc criteriile SIEPAS pe ultimii trei ani anterior evaluării.

4.Rekursul formulat în cauză.

Împotriva sentinței nr. 3620/CAF/2017 pronunțată de Tribunalul Alba reclamanta a formulat cerere de recurs, acesta fiind înregistrat pe rolul Curții de Apel Alba Iulia.

În cererea de recurs, reclamanta a criticat, între altele, argumentele invocate de instanța de fond cu privire la respectarea dreptului comunitar și lipsa determinării unei situații de discriminare indirectă prin reglementarea Senatului Universității.

Pe parcursul soluționării recursului, reclamanta recurenta a formulat cererea de sesizare a Curții de Justiție a Uniunii Europene pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare în legătură cu interpretarea dispozițiilor art. Art. 1, 2 alin. 2 litera b și 3 din Directiva 2000/78, Clauza 4 din Acordul Cadru cu privire la munca pe perioada determinată, încheiat între CES-UNICE-CEEP, pus în aplicare prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28.06.1999, enunțând următoarele întrebări:

Art. 1, 2 alin. 2 litera b și 3 din Directiva 2000/78, Clauza 4 din Acordul Cadru cu privire la munca pe perioada determinată, încheiat între CES-UNICE-CEEP, pus în aplicare prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28.06.1999, trebuie interpretate în sensul că o măsură precum cea din litigiul principal, care permite angajatorului să prevadă că persoanele care au împlinit vârsta de 65 ani pot fi menținute în funcție ca titulari cu respectarea drepturilor deținute anterior de pensionare, doar dacă au calitatea de conducător de doctorat, dezavantajând celelalte persoane, aflate în aceeași situație, care ar avea această vocație în condițiile în care ar exista posturi vacante și ar îndeplini cerințele privind performanța profesională, iar persoanelor care nu au calitatea de conducători de doctorat să le impună pentru aceeași activitate universitară contracte de muncă cu perioadă determinată, încheiate succesiv, cu sistem de salarizare în regim "plata cu ora", inferior celui acordat cadrului universitar titular, constituie discriminare în sensul acestor dispoziții?

Aplicarea prioritara a dreptului Uniunii (principiul supremației dreptului european) se poate interpreta în sensul că permite instanței naționale să înlătore aplicarea unei decizii definitive a judecătorului național în care s-a stabilit că în situația de fapt expusă s-a respectat Directiva 2000/78/CE și nu există discriminare?

5. Legișlatia Aplicabila

5.1 LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ:

Dispoziții legale aplicabile din Legea 1 /2011

Art. 118 - (1) Sistemul național de învățământ superior se bazează pe următoarele principii:

- a) **principiul autonomiei universitare;**
- b) **principiul libertății academice;**
- c) **principiul răspunderii publice;**
- d) **principiul asigurării calității;**
- e) **principiul echității;**
- f) **principiul eficienței manageriale și financiare;**
- g) **principiul transparenței;**
- h) **principiul respectării drepturilor și libertăților studenților și ale personalului academic;**
- i) **principiul independenței de ideologii, religii și doctrine politice;**
- j) **principiul libertății de mobilitate națională și internațională a studenților, a cadrelor didactice și a cercetătorilor;**
- k) **principiul consultării partenerilor sociali în luarea deciziilor;**
- l) **principiul centrării educației pe student.**

(2) În învățământul superior nu sunt admise discriminări pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.

Art. 123 - (1) Autonomia universitară este garantată prin Constituție. Libertatea academică este garantată prin lege. Instituțiile de învățământ superior se organizează și funcționează independent de orice ingerințe ideologice, politice sau religioase.

(2) Autonomia universitară dă dreptul comunității universitare să își stabilească misiunea proprie, strategia instituțională, structura, activitățile, organizarea și funcționarea proprie, gestionarea resurselor materiale și umane, cu respectarea strictă a legislației în vigoare.

(2/1) Prin excepție de la prevederile art. 66 alin. (2) din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, se autorizează universitățile ca, pentru creditele bugetare din sold la finanțarea de bază, pentru sumele rămase neconsumate și reportate din anii precedenți la obiectivele de investiții noi, precum și pentru sumele rămase necheltuite din investiții finalizate, să le redistribuie pentru obiective de investiții noi, pentru obiective de investiții în continuare, precum și alte cheltuieli de natura investițiilor.

(3) Aspectele fundamentale ale autonomiei universitare se exprimă în Carta universitară, aprobată de senatul universitar, în concordanță strictă cu legislația în vigoare.

(4) Autonomia universitară se exercită numai cu condiția asumării răspunderii publice.

(5) În instituțiile de învățământ superior este asigurată libertatea cercetării în ceea ce privește stabilirea temelor, alegerea metodelor, procedeele și valorificarea rezultatelor, conform legii.

(6) În instituțiile de învățământ superior este interzisă periclitarea sub orice formă a dreptului la exprimarea liberă a opiniilor științifice și artistice.

(7) Studenților le este asigurat dreptul la liberă alegere a cursurilor și specializărilor, în conformitate cu normele legale în vigoare și cu planurile de învățământ.

(8) Structurile și funcțiile de conducere ale universităților particulare și confesionale, atribuțiile, modul de constituire, precum și alte considerente legate de statutul acestora sunt stabilite în conformitate cu prevederile prezentei legi, cu avizul consultativ al fondatorilor și cu aprobarea senatului universitar.

Art. 289 - (1) Personalul didactic și de cercetare se pensionează la împlinirea vârstei de 65 de ani.

(2) *** Abrogat prin O.U.G. nr. 92/2012

(3) *Senatul universitar din universitățile de stat, particulare și confesionale, în baza criteriilor de performanță profesională și a situației financiare, poate decide continuarea activității unui cadru didactic sau de cercetare după pensionare, în baza unui contract pe perioadă determinată de un an, cu posibilitatea de prelungire anuală conform Cartei universitare, fără limită de vârstă. Senatul universitar poate decide conferirea titlului onorific de profesor emerit, pentru excelență didactică și de cercetare, cadrelor didactice care au atins vârsta de pensionare. **Cadrelor didactice pensionate pot fi plătite în regim de plată cu ora.***

(4) *** Abrogat prin O.U.G. nr. 92/2012

(5) Regimul juridic al cumulului salariului cu pensia nu se aplică cadrelor didactice care beneficiază de prevederile alin. (3) și (4).

(6) *Prin excepție de la prevederile alin. (1), în cazul în care instituțiile de învățământ superior nu pot acoperi normele cu titulari, pot hotărî menținerea calității de titular în învățământ și/sau în cercetare, cu toate drepturile și obligațiile ce decurg din această calitate, pe baza evaluării anuale a performanțelor academice, **după o metodologie stabilită de senatul universitar.***

(7) *Reîncadrarea în funcția de personal didactic a personalului didactic pensionat se face anual, cu menținerea drepturilor și obligațiilor care decurg din activitatea didactică desfășurată avute anterior pensionării, cu aprobarea senatului universitar, conform metodologiei prevăzute la alin. (6), cu condiția suspendării pensiei pe durata reîncadrării.*

Art. 296 - (1) Posturile didactice rezervate, vacante ori temporar vacante sunt acoperite cu prioritate de personalul didactic titular al instituției ori de personalul didactic asociat, prin plata cu ora, conform prezentei legi.

(2) Angajarea specialiștilor cu valoare științifică și profesională recunoscută în domeniu din țară sau din străinătate, în calitate de cadre didactice asociate invitate, se avizează de către consiliul departamentului și se aprobă de consiliul de administrație.

(3) Funcțiile și gradele de cercetător științific în rețeaua învățământului superior se obțin potrivit reglementărilor legale în vigoare.

Art. 295 - (1) Metodologia-cadru de concurs pentru ocuparea posturilor vacante va fi stabilită prin hotărâre a Guvernului, inițiată de Ministerul Educației Naționale, la propunerea CNATDCU.

(2) Metodologia va stabili, pentru fiecare titlu sau funcție didactică, cerințele minime pentru prezentarea la concurs, cu referire la standardele minimale stabilite conform art. 219 alin. (1) lit. a), modul de organizare și de desfășurare a concursului, de soluționare a contestațiilor, conflictele de interese și incompatibilitățile, în vederea asigurării calității, a respectării eticii universitare și a legislației în vigoare.

(3) Universitățile au obligația să respecte această metodologie și să publice toate posturile scoase la concurs, însoțite de programa aferentă concursului, cu cel puțin două

luni înainte de concurs. Publicarea posturilor scoase la concurs se face cel puțin pe site-ul web propriu și pe un site web specializat, administrat de Ministerul Educației Naționale.

(4) După intrarea în vigoare a prezentei legi se interzice ocuparea concomitentă de către soți, afini și rude până la gradul al III-lea inclusiv a funcțiilor prin care unul sau una se află față de celălalt sau cealaltă într-o poziție de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională directă la orice nivel în aceeași universitate.

(5) Încălcarea prevederilor alin. (3) și (4) duce la invalidarea concursului și la penalizarea celor vinovați pe baza metodologiei-cadru prevăzute la alin. (1).

5.1.LEGISLATIA UNIUNII EUROPENE:

A. DIRECTIVA 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

Art. 1: Obiectivul

Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.

Art. 2: Conceptul de discriminare

(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare sau

(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.

(3) Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.

(4) Orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unor persoane pentru unul din motivele prevăzute în articolul 1 este considerat discriminare în sensul alineatului (1).

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și

prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor

Art. 3: Domeniul de aplicare

(1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;

c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.

Art. 4: Cerințe profesionale

Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

Art. 6: Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.

B. DIRECTIVA 1999/70/CE A CONSILIULUI- din 28 iunie 1999, privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEE

Principiul nediscriminării (clauza 4)

(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

C. JURISPRUDENȚA CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE , în privința consacrării principiului supremației dreptului UE asupra dreptului național, în ansamblul său.

1. Cauza 106/77, Simmenthal, Cauza 6/64 Costa c./ Enel.
2. Cauza 166/73 Rheinmuhlen Dusseldorf

6. Cererea privind solicitarea de sesizare a Curții Europene de Justiție.

Pe parcursul soluționării recursului, reclamanta recurenta a formulat cererea de sesizare a Curții de Justiție a Uniunii Europene pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare în legătură cu interpretarea dispozițiilor art. 1, 2 alin. 2 litera b și 3 din Directiva 2000/78, Clauza 4 din Acordul Cadru cu privire la munca pe perioada determinată, încheiat între CES-UNICE-CEEP, pus în aplicare prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28.06.1999, enunțând următoarele întrebări:

Art. 1, 2 alin. 2 litera b și 3 din Directiva 2000/78, Clauza 4 din Acordul Cadru cu privire la munca pe perioada determinată, încheiat între CES-UNICE-CEEP, pus în aplicare prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28.06.1999, trebuie interpretate în sensul că o măsură precum cea din litigiul principal, care permite angajatorului să prevadă că persoanele care au împlinit vârsta de 65 ani pot fi menținute în funcție ca titulari cu respectarea drepturilor deținute anterior de pensionare, doar dacă au calitatea de conducători de doctorat, dezavantajând celelalte persoane, aflate în aceeași situație, care ar avea această vocație în condițiile în care ar exista posturi vacante și ar îndeplini cerințele privind performanța profesională, iar persoanelor care nu au calitatea de conducători de doctorat să le impună pentru aceeași activitate universitară contracte de muncă cu perioadă determinată, încheiate succesiv, cu sistem de salarizare în regim "plata cu ora", inferior celui acordat cadrului universitar titular, constituie discriminare în sensul acestor dispoziții?

Aplicarea prioritara a dreptului Uniunii (principiul supremației dreptului european) se poate interpreta în sensul că permite instanței naționale să înlăture aplicarea unei decizii definitive a judecătorului național în care s-a stabilit că în situația de fapt expusă s-a respectat Directiva 2000/78/CE și nu există discriminare?

7. Analizând aspectele invocate de reclamanta recurentă în cererea de sesizare, Curtea reține următoarele:

Sub aspect procedural, Curtea soluționează cauza de față în ultimă instanță.

Potrivit dispozițiilor art. 267 par. (1) și (2) din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene:

"(1) Curtea de Justiție a Uniunii Europene este competentă să se pronunțe, cu titlu preliminar, cu privire la:

- (a) interpretarea Tratatelor;*

(b) *validitatea și interpretarea actelor adoptate de instituțiile, organele, oficiile sau agențiile Uniunii*

(2) *în cazul în care o asemenea chestiune se invocă în fața unei instanțe dintr-un stat membru, această instanță poate, în cazul în care apreciază că o asemenea decizie îi este necesară pentru a pronunța o hotărâre, să ceară Curții să se pronunțe cu privire la această chestiune.”*

Curtea, sesizată cu cererea de recurs, apreciază că în cauză sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate prevăzute de dispozițiile mai sus citate, deoarece întrebarea formulată vizează interpretarea unor Directive și poate lămuri instanța și părțile asupra soluției care trebuie pronunțată în această cauză, fiind de esența litigiului a stabili dacă reglementarea de către Universitate prin Metodologia contestată a unui criteriu restrictiv (calitatea de coordonator de doctorat) de acces la posibilitatea menținerii calității de profesor titular după împlinirea vârstei standard de pensie, creează o situație de discriminare indirectă, având în vedere, totodată, și că un efect al stabilirii acestui criteriu este că se facilitează încheierea de contracte pe perioada determinată, succesive, cu sistem de salarizare mult inferior.

Mai departe, în măsura în care răspunsul la prima întrebare este afirmativ, este relevant soluționării cauzei a se stabili dacă instanța națională poate să înlăture efectele unei decizii definitive a judecătorului național (sentința civilă nr. 40/2016 a Tribunalului Sibiu definitivă prin decizia nr. 1007/2016 a Curții de Apel Alba Iulia) în care s-a stabilit că în situația de fapt expusă s-a respectat Directiva 2000/78/CE și nu există discriminare.

În acest context, în raport de situația de drept reținută, Curtea nu se consideră lămurită cu privire la interpretarea art. 1, 2 alin. 2 litera b și 3 din Directiva 2000/78 și Clauza 4 din Acordul Cadru cu privire la munca pe perioada determinată, încheiat între CES-UNICE-CEEP, pus în aplicare prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28.06.1999 prin raportare la stabilirea de către ULBS prin Metodologie a unui criteriu restrictiv de diferențiere a cadrelor didactice trecute de vârsta legală de pensionare, respectiv aceea de coordonator de doctorat.

Având în vedere aspectele menționate, se apreciază că cererea de sesizare este întemeiată, astfel că, în lipsa unei hotărâri preliminare anterioare a Curții de Justiție, va sesiza Curtea de Justiție a Uniunii Europene pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare asupra întrebărilor formulate.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE**

În baza dispozițiilor art.267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene sesizează Curtea de Justiție a Uniunii Europene cu următoarele întrebări preliminare:

Art. 1, 2 alin. 2 litera b și 3 din Directiva 2000/78, Clauza 4 din Acordul Cadru cu privire la munca pe perioada determinată, încheiat între CES-UNICE-CEEP, pus în aplicare prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28.06.1999, trebuie interpretate în sensul că o măsură precum cea din litigiul principal, care permite angajatorului să prevadă că persoanele care au împlinit vârsta de 65 ani pot fi menținute în funcție ca *titulari* cu *respectarea drepturilor deținute anterior de pensionare*, doar dacă au calitatea de *conducător de doctorat*, dezavantajând celelalte persoane, aflate în aceeași situație, care ar avea această vocație în condițiile în care ar exista posturi vacante și ar îndeplini cerințele privind performanța profesională, iar persoanelor care nu au calitatea de conducători de doctorat să le impună pentru aceeași activitate universitară contracte de muncă cu perioadă determinată, încheiate succesiv, cu sistem de salarizare în regim

”*plata cu ora*”, inferior celui acordat cadrului universitar titular, constituie discriminare în sensul acestor dispoziții?

Aplicarea prioritara a dreptului Uniunii (principiul supremației dreptului european) se poate interpreta în sensul că permite instanței naționale să înlătore aplicarea unei decizii definitive a judecătorului național în care s-a stabilit că în situația de fapt expusă s-a respectat Directiva 2000/78/CE și nu există discriminare?

Suspendă judecarea cauzei până la comunicarea răspunsului Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Pronunțată în ședința publică de la 27.05.2019

Președinte,

Judecător,

Judecător,

Grefier,