



## Partially Critical Observations Regarding Some Norms of the National Education Law No.1/2011

Camelia-Nicoleta OLTEANU<sup>1</sup>

Ana MUNTEANU<sup>2</sup>

**Abstract:** National Education Law no. 1/2011 has undergone more than one hundred (100) amendments and/or additions since its adoption. However, the norms contained in it still allow for numerous discussions, including criticism. The legal provisions regarding the status of academic and research staff do not make a special note either. In this regard, we relied on the provisions of art. 289 of the National Education Law which establish, in addition to the retirement age of teaching and research staff, the ways in which they can carry out specific activities within higher education institutions after retirement, an opportunity that allowed us to reach the conclusion that they may give rise to different interpretations or, moreover, that they do not fall within the requirements of 'precision, predictability and foreseeability' of the legislative activity. Thus, we tried to answer some questions related to the exceptions to the rule according to which academic and research staff retire at the age of 65, with the necessary legal regime differentiations, depending on the applicable norm, respectively para. (3), (6) or (7) of art. 289 of the National Education Law. We also ruled on the limits established by a lower-level normative act regarding the possibility of cumulating up to three didactic norms, for the 'retirees' who 'continue' teaching, who are 'maintaining' their status as holders or are 're-employed' by the higher education institutions.

**Keywords:** retired teaching staff; holder; associate

**JEL Classification:** K31; K39

<sup>1</sup> Associate Professor, PhD, "Spiru Haret" University, Faculty of Legal Sciences and Economic Sciences, Brasov, Romania, Address: Str. Turnului 7, Braşov 500152, Romania. E-mail: olteanucami@yahoo.com.

<sup>2</sup> Senior Lecturer, PhD, "Spiru Haret" University, Faculty of Legal Sciences and Economic Sciences, Brasov, Romania, Address: Str. Turnului 7, Braşov 500152, Romania. Corresponding author: [anadinbv@gmail.com](mailto:anadinbv@gmail.com).

I. Potrivit dreptului comun – art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice<sup>1</sup>, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei (care, conform Anexei 5 la lege, va fi atinsă în ianuarie 2030), stagiul complet de cotizare fiind de 35 de ani, iar cel minim de 15 ani.

Art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii stabilește că, la data îndeplinirii cumulative a celor două condiții – vârstă standard și stagiul minim de cotizare –, contractul individual de muncă încetează de drept. Prin excepție, salariați care va îndeplini aceste condiții, poate opta pentru continuarea executării contractului individual de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani, fără a fi necesar acordul angajatorului [alin. (3)], ci doar opțiunea, exprimată în scris, a salariatei, realizată cu 30 de zile înaintea datei la care sunt îndeplinite cele două condiții. Distinct de această situație, alin. (4) permite salariatului să își continue activitatea cu acordul angajatorului, „în aceeași funcție, maxim 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă”.

Aceste două situații de excepție constituie modalități care „amână” încetarea de drept a contractului individual de muncă, de prelungire a acestuia, prima în baza manifestării unilaterale de voință a salariatei, a doua prin acordul salariatului cu angajatorul, practic printr-un contract care modifică contractul individual de muncă inițial – situație posibilă datorită naturii juridice a contractului individual de muncă, de contract cu executare succesivă afectat de termen (Ioan & Trofin, 2013, 24).

Distinct, art. 83 lit. g) din Codul muncii permite încheierea de contracte individuale de muncă pe durată determinată de către pensionari, care pot cumula pensia cu salariul. Însă, tot pentru aceștia, nimic nu împiedică încheierea de contracte individuale de muncă „standard” (Ioan, 2009, p. 57), la același angajator, dar pe un alt post, ori la un alt angajator.

II. În mod evident, în domeniul raporturilor individuale de muncă, Legea educației naționale nr. 1/2011<sup>2</sup> (LEN, în continuare) cuprinde norme speciale în raport cu acelea de drept comun din Codul muncii. Aceasta, chiar în absența unei norme exprese în LEN, aplicându-se norma de principiu din alin. (2) al art. 1 din Codul muncii („Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii”). Același este raportul și față de Legea nr. 263/2010.

---

<sup>1</sup> Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, cu completările și modificările ulterioare.

<sup>2</sup> Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, cu modificările și completările ulterioare.

**III.** Art. 289 alin. (1) din LEN dispune că personalul didactic și de cercetare se pensionează la împlinirea vârstei de 65 de ani, prin derogare de la regula potrivit căreia vârsta standard de pensionare este de 63 de ani pentru femei. Cum legea nu derogă de la dreptul comun și în aceasta privință, stagiul minim de cotizare este cel de 15 ani.

La împlinirea vârstei de 65 de ani și a stagiului minim de cotizare, contractele individuale de muncă ale cadrelor didactice și de cercetare încetează de drept, prin aplicarea art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii coroborat cu art. 289 alin. (1) din LEN.

Excepțiile sunt stabilite limitativ de alin.(3), (6) și (7) ale art. 289 din LEN, după cum urmează:

**A.** Continuarea desfășurării de activități didactice prin încheierea unor contracte pe durată determinată de un an, care pot fi prelungite anual, remunerarea fiind făcută în regim de plata cu ora. În acest caz, cel în cauză este pensionar, care beneficiază de dreptul de a cumula pensia cu salariul [alin. (4)], fiind, astfel, cadru didactic asociat, fără limită de vârstă [alin. (3)]. Din formularea „fără limită de vârstă” reiese faptul că ne aflăm în prezența unei excepții de la regulile înscrise în art. 82 alin. (4) și art. 84 alin. (1) din Codul muncii.

În privința acestora se ridică următoarele întrebări:

- contractul pe durată determinată se poate încheia doar cu instituția de învățământ superior unde cadrul didactic a avut calitatea de titular? Dar cu o instituție de învățământ superior unde avea calitatea de cadru didactic asociat? Sau cu orice instituție de învățământ superior inclusiv cu una față de care, la data îndeplinirii condițiilor de pensionare, nu avea nicio calitate dintre cele două: cadru didactic titular sau cadru didactic asociat?;

- care sunt activitățile care pot fi desfășurate în regim de plata cu ora și care este limita acestora din perspectiva timpului de muncă? Contractul care se încheie poate fi exclusiv contract individual de muncă sau poate fi și un contract de antrepriză?

Evident, continuarea activităților, în baza alin. (3) al art. 289 din LEN, se poate realiza la instituția de învățământ superior la care cadrul didactic avea calitatea de titular la momentul pensionării. Aceasta se poate face și la instituția de învățământ superior unde la momentul pensionării avea calitatea de cadru didactic asociat, deoarece art. 294 alin. (3) din LEN permite încheierea de contracte individuale de muncă pe durată determinată de maxim trei ani, fiind posibil ca împlinirea vârstei de pensionare să aibă loc în interiorul perioadei pentru care a fost încheiat respectivul contract, cu îndeplinirea, ulterior, a celorlalte condiții stabilite de alin. (3) al art. 289 din LEN. Astfel, fie contractul încheiat în calitate de cadru didactic titular continuă

să se deruleze, fie ulterior vor fi încheiate contracte individuale de muncă succesive, pe durata a câte unui an universitar.

În ceea ce privește alte instituții de învățământ superior, apreciem că trebuie făcută distincția între trei posibile situații:

- existența calității de cadru didactic asociat, caz în care cel în cauză va putea fi cadru didactic asociat la ambele instituții, cu respectarea limitei de maxim o norma didactică la fiecare dintre acestea;
- existența calității de cadru didactic asociat, cu respectarea limitei de maxim o normă didactică la aceasta, și dobândirea calității de cadru didactic asociat invitat la cea de-a doua instituție de învățământ superior [în temeiul art. 285 alin. (5) din LEN], cu respectarea limitei de maxim trei norme didactice la toate universitățile;
- inexistența calității de cadru didactic asociat și dobândirea celei de cadru didactic asociat invitat la o instituție de învățământ superior la care pensionarul nu ocupa nicio funcție didactică la momentul dobândirii pensionării.

În ceea ce privește limita temporală a activităților ce pot fi desfășurate în regim de plată cu ora, trebuie indicat faptul că normele aplicabile „vorbesc” de norme didactice, deci de activitățile precizate de alin. (2) al art. 287 din LEN, care nu pot depăși 16 ore convenționale pe săptămână [alin. (12)]. Astfel, pentru cadrele didactice asociate, contractul individual de muncă este cu timp parțial, pentru maximum 16 ore pe săptămână (înmulțit cu numărul de norme permise).

Contractele ce pot fi încheiate în condițiile alin. (3) art. 289 din LEN sunt contracte individuale de muncă sau contracte de antrepriză (Beligrădeanu, 2011, 16-17; Grigorescu & Ittu, 2009, 59-69; Ioan, 2012, 116-117), în funcție și de delimitările necesare între cele două categorii, și cu respectarea regulilor privind normarea și limitele activităților din această normă didactică (dezvoltat de Georgescu & Ștefănescu, 2013, 35-44; Rotilă, Ștefănescu & Georgescu, 2014, 51-57).

**B.** Dacă instituțiile de învățământ superior nu pot acoperi normele cu titular, „pot hotărî menținerea calității de titular” a unui cadru didactic și după împlinirea vârstei de 65 de ani. În această situație, persoana în cauză nu va dobândi calitatea de pensionar, astfel că nu se pune problema cumulării pensiei cu salariul, ambele ca efect al calității de cadru didactic universitar. Cum legea nu prevede, ci doar condiționează menținerea calității de titular de îndeplinirea condițiilor și standardelor stabilite prin metodologia proprie, analizate anual, înțelegem că raporturile de muncă sunt stabilite în continuare pe durată nedeterminată, indiferent de vârsta salariatului, iar contractul individual de muncă poate înceta și în următoarele două cazuri speciale:

- posibilitatea instituției de învățământ superior de a acoperi normele cu titulari, alții decât cadrul didactic „pensionabil”;

- neîndeplinirea criteriilor de performanță stabilite prin metodologia proprie.

În privința alin. (6) al art. 289 din LEN, apreciem că acesta este neconstituțional, deoarece sintagma „nu pot acoperi normele cu titulari” face ca reglementarea în discuție să nu respecte criteriile constituționale de claritate și precizie a reglementării<sup>1</sup>. „Acoperirea normelor cu titulari” permite interpretări diferite, neunitare: de la limita minimă impusă de criteriile și indicatorii stabiliți pentru evaluare externă a programelor de studii până la integralitate acestor norme. Este adevărat că instituțiile de învățământ superior beneficiază de autonomie universitară (respectată prin opțiunea „pot hotărî”), însă modalitatea de reglementare permite diferențieri justificate chiar în cadrul aceleiași instituții.

C. „Reîncadrarea” personalului didactic pensionat, „sub condiția suspendării pensiei pe durata reîncadrării” [alin. (7)]. Din formularea „cu menținerea drepturilor și obligațiilor ce decurg din activitatea didactică desfășurată avute anterior pensionării” înțelegem că această „reîncadrare” se poate realiza doar la instituția de învățământ superior la care personalul didactic avea calitatea de titular la momentul pensionării.

Nici alin. (7) al art. 289 din LEN nu respectă condițiile de „precizie, previzibilitate și predictibilitate” necesare, invocate în Decizia Curții Constituționale nr. 397/2013, deoarece permite interpretarea existenței posibilității încadrării, cu aprobarea Senatului, în baza unei metodologii, alta decât cea de ocupare prin concurs a posturilor didactice. Astfel că motivele care au dus la admiterea excepției de neconstituționalitate prin decizia anterior indicată sunt valabile și pentru forma actuală a alin. (7) art. 289 din LEN.

Odată cu pensionarea, postul devine vacant, ocuparea sa cu personal didactic titular trebuie să se realizeze prin concurs, ipoteza promovării pe post fiind exclusă în situația în discuție.

---

<sup>1</sup> Decizia Curții Constituționale 61/2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. II alin. (1) și (3) din Legea nr. 249/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 116 din 15 februarie 2007; Decizia Curții Constituționale 26/2012 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 5 alin. (2), art. 49 alin. (2), art. 54 și art. 56 din Legea privind amplasarea și autorizarea mijloacelor de publicitate, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 116 din 15 februarie 2012; Decizia Curții Constituționale 397/2013 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.284 alin.(7) și art.289 alin.(7) din Legea educației naționale nr.1/2011, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 663 din 29 octombrie 2013.

În plus, formularea „reîncadrarea (...) se face anual” poate duce la interpretări diferite.

În opinia noastră, fiind vorba de persoane care au dobândit calitatea de pensionar, norma în discuție ar fi trebuit să prevadă că „reîncadrarea” se face prin concurs, urmând ca menținerea să fie condiționată de verificarea (și îndeplinirea) anuală a exigențelor de performanță academică.

Mai mult, observăm că doar pentru „menținere” legea impune îndeplinirea condiției privitoare la imposibilitatea „acoperirii normelor cu titulari”, nu și la „reîncadrare”, chiar dacă ulterior (în rest) regimul juridic este același.

În orice caz, remarcăm faptul că prin Metodologia de evaluare externă, a standardelor, a standardelor de referință și a listei indicatorilor de performanță a ARACIS, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1418/2006<sup>1</sup> se reglementează (indirect) într-un domeniu ce ține de sfera legilor organice. Astfel, Partea a VI-a, paragr. 4.2 pct. 1 lit. g) din metodologie stabilește că persoanele cărora li se aplică prevederile art. 289 alin. (3), (6) și (7) pot acoperi cel mult o norma didactică în instituția de învățământ superior supusă procesului de evaluare externă. Or, în acest mod s-a adăugat la lege, reglementând o limitare care nu putea fi impusă decât prin lege organică, LEN în acest caz. Lipsa de precizie a acestui standard ne permite, însă, să apreciem că un cadru didactic, căruia i se aplică art. 289 din LEN, poate cumula până la trei norme didactice, dar nu mai mult de una la instituția la care era titular la momentul împlinirii vârstei de 65 de ani.

## Bibliografie

Beligrădeanu, Ș. (2011). Corecta interpretare a art. 289 din Legea educației naționale nr. 1/2011 privitoare la condițiile în care personalul didactic și de cercetare din învățământul 17 superior își poate continua activitatea după împlinirea vârstei de pensionare/Correct interpretation of art. 289 of the National Education Law no. 1/2011 regarding the conditions under which teaching and research staff in higher education 17 can continue their activity after reaching retirement age. *Revista română de dreptul muncii/Romanian Journal of labor law*, no. 2, p. 13-23.

Georgescu, L. & Ștefănescu, A. (2013). Soluții pentru respectarea timpului de odihnă - model de normare a muncii în mediul academic, beneficii și limitări/Solutions for respecting rest time - work regulation model in the academic environment, benefits and limitations. *Revista română de dreptul muncii/Romanian Journal of labor law*, no. 11, pp. 35-44.

---

<sup>1</sup> Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 865 din 23 octombrie 2006, cu modificările și completările ulterioare.

Grigorescu, A. & Ittu, R. (2009). Temeiuri contractuale pentru prestarea muncii. *Revista română de dreptul muncii/Romanian Journal of labor law*, no. 6, pp. 59 -69.

Ioan, M. (2009). *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări de servicii/ The individual employment contract and the civil service provision agreement*. Bucharest: Wolters Kluwer.

Ioan, M. (2012). Scurte considerații referitoare la norma universitară cu privire specială asupra dispozițiilor art. 288 alin. (1) din Legea educației naționale nr. 1/2011/Brief considerations regarding the university norm with special regard to the provisions of art. 288 para. (1) from the National Education Law no. 1/2011. *Dreptul/The Law*, no. 4, pp. 109-120.

Ioan, M., & Trofin, H. (2013). *Contractul/Contractul*. Bucharest: Ed. Universitară.

Rotilă, V., Ștefănescu, A. & Georgescu, L. (2014). Cuantificarea normei didactice universitare în ore convenționale - din perspectiva legii speciale și a dreptului comun/Quantification of the university didactic norm in conventional hours - from the perspective of special law and common law. *Revista română de dreptul muncii/Romanian Journal of labor law*, no. 12, pp. 51-71.