UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris
C.Z.U: 349.2:37.091(043.3)

JOSANU DORIN

REGLEMENTAREA JURIDICĂ A RAPORTULUI DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE

553.05 – DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Teză de doctor în drept

Conducător științific: SADOVEI Nicolae, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar

Autor: JOSANU Dorin

CHIȘINĂU, 2024

© JOSANU Dorin, 2024

CUPRINS

ADNOTARE (în limbile română, rusă și engleză) 4
LISTA ABREVIERILOR....7
INTRODUCERE 8
1. ANALIZA CERCETĂRILOR ȘTIINȚIFICE REFERITOARE LA REGLEMENTAREA JURIDICĂ A RAPORTULUI DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE 17
1.1. Abordări științifice în doctrina autohtonă și străină a unității și diferențierii reglementării juridice a raportului de muncă al cadrelor didactice 17
1.2. Cercetări doctrinare privind statutul juridic al cadrului didactic 37
1.3. Concluzii la Capitolul 1 53
2. CONCEPTUL ȘI APARIȚIA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE....55
2.1. Cadrul conceptual și natura juridică a raportului de muncă al cadrului didactic....55
2.2. Locul concursului în etapele de apariție a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice 71
2.3. Importanța contractului individual de muncă pentru apariția raportului juridic de muncă al cadrelor didactice 83
2.4. Concluzii la Capitolul 2 95
3. DESFĂȘURAREA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE....101
3.1. Particularitățile conținutului raportului juridic de muncă al cadrelor didactice 101
3.2. Identificarea timpului de muncă și de odihnă a cadrelor didactice....118
3.3. Delimitarea elementelor specifice ale remunerării muncii cadrelor didactice 128
3.4. Concluzii la Capitolul 3 140
4. ÎNCETAREA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE....142
4.1. Aplicabilitatea temeiurilor de încetare a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice 142
4.2. Forme de apărare a drepturilor și intereselor legitime ale cadrelor didactice....155
4.3. Concluzii la Capitolul 4 164
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI 166
BIBLIOGRAFIE 171
ANEXE 196
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII 215
CV-ul candidatului 216

ADNOTARE

JOSANU Dorin, ”Reglementarea juridică a raportului de muncă al cadrelor didactice”, Teză de doctor în drept, Chișinău, 2024.

Structura tezei: adnotări (în trei limbi), lista abrevierilor, introducere, 4 capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 258 de titluri, 19 anexe, 170 pagini text de bază (pînă la Bibliografie). Rezultatele obținute sunt publicate în 8 lucrări științifice.

Cuvintele-cheie: raport juridic de muncă, cadru didactic, contract individual de muncă, angajare, concediere, litigiu de muncă, convenție colectivă, concurs, instituție de învățământ, sistem educațional.

Scopul lucrării: studierea complexă a cadrului legal care reglementează raportul juridic de muncă a cadrelor didactice și fundamentarea teoretico-practică a statutului juridic a cadrului didactic.

Obiectivele cercetării: (1) analiza raționamentelor științifice în determinarea apartenenței ramurale în sistemul de drept a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice; (2) analiza eficienței reglementării raportului juridic de muncă a cadrelor didactice prin prisma îmbinării normelor cu caracter general și a normelor cu caracter special; (3) determinarea naturii juridice a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice și particularităților acestor raporturi în cadrul sistemul raporturilor juridice din ramura dreptului muncii; (4) cercetarea complexă a tuturor etapelor parcurse de raportul juridic de muncă a cadrelor didactice, de la constituirea și până la stingerea acestuia; (5) identificarea lacunelor și deficiențelor în reglementarea lor actuală; (6) elaborarea propunerilor și recomandărilor privind modificarea și completarea normelor juridice în vederea perfecționării și eficientizării reglementării.

Noutatea și originalitatea științifică: insuficiența studierii raportului juridic de muncă a cadrelor didactice în doctrina dreptului muncii. Pentru prima dată în doctrina națională a fost realizat un studiu multiaspectual și comprehensiv al reglementării juridice a raportului de muncă a cadrelor didactice cu abordarea subiectului atât prin prisma dreptului muncii, cât și a dreptului educațional.

Rezultatele obținute care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante: conceptualizarea instituției raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, întru determinarea specificului acestui raport și a specificului normelor juridice din acest domeniu, fapt care contribuie la eficientizarea reglementării juridice și determinarea locului acestui raport în sistemul de drept, ceea ce va facilita și determinarea legii aplicabile în cazul apariției litigiilor rezultate din activitatea de muncă a acestora.

Semnificația teoretică: pentru prima dată în doctrina dreptului muncii a fost realizată o cercetare multilaterală și complexă a reglementării juridice a raportului de muncă a cadrelor didactice, cu implicații profunde asupra naturii juridice, conținutului și evoluției raportului juridic a cadrelor didactice.

Valoarea aplicativă: propunerile și recomandările elaborate în rezultatul analizei complexe a raportului de muncă a cadrelor didactice pot fi utilizate la perfecționarea legislației muncii în domeniu, la analiza ulterioară a naturii juridice a diferitor tipuri de raporturi de muncă și la aplicarea corectă în practică a reglementărilor normative.

Implementarea rezultatelor științifice: utilizarea rezultatelor științifice în procesul educațional al Facultății de Drept a Universității de Stat din Moldova, precum și în activitatea practică a administrării muncii cadrelor didactice și în soluționarea litigiilor care apar între instituțiile de învățământ și cadrele didactice.

АННОТАЦИЯ

ЖОСАНУ Дорин, «Правовое регулирование трудовых отношений педагогических работников», диссертация на соискание ученой степени доктора права, Кишинэу, 2024.

Структура диссертации: аннотация (на трех языках), список использованных сокращений, введение, 4 главы, общие выводы и рекомендации, библиография из 258 наименований, 19 приложений, 170 страниц основного текста (до Библиографии). Полученные результаты опубликованы в 8 научных работах.

Ключевые слова: трудовое правоотношение, педагогические работники, индивидуальный трудовой договор, найм на работу, увольнение, трудовой спор, коллективное соглашение, конкурс, образовательное учреждение, образовательная система.

Цель исследования: комплексное исследование правовой базы, регулирующей трудовые правовые отношения педагогических кадров и теоретико-практических основ правового статуса педагогических кадров.

Задачи исследования: (1) анализ научного обоснования отраслевой принадлежности в системе права трудового правоотношения педагогических работников; (2) анализ эффективности регулирования трудового правоотношения педагогических работников посредством сочетания общих и специальных норм; (3) определение правовой природы трудового правоотношения педагогических работников и специфики этих отношений в системе правоотношений отрасли трудового права; (4) комплексное исследование всех стадий трудовых правоотношений педагогических работников от их возникновения до прекращения; (5) выявление пробелов и недостатков в действующем регулировании трудовых правоотношений педагогических работников; (6) разработка предложений и рекомендаций по изменению и дополнению правовых норм в целях совершенствования и повышения эффективности регулирования трудового правоотношения педагогических работников.

Новизна и научная оригинальность: недостаточность изучения правового регулирования трудовых отношений педагогических работников в науке трудового права. Впервые в национальной доктрине разработано многостороннее и комплексное исследование правового регулирования трудовых отношений педагогических работников, как с точки зрения трудового, так и образовательного права.

Полученные результаты способствуют решению важной научной проблемы: концептуализация института трудовых правоотношений педагогических работников, с целью определения специфики данных отношений и особенностей правовых норм в данной сфере, что способствует повышению эффективности правового регулирования и определению места этого правоотношения в системе права, то что облегчит выбор применимого права в случае возникновения споров обусловленных трудовой деятельностью педагогических работников.

Теоретическая значимость: впервые в отечественной науке трудового права было осуществлено многостороннее и комплексное исследование правового регулирования трудовых отношений педагогических работников, с детальным анализом правовой сущности, содержания и этапов развития трудовых отношений педагогических работников.

Прикладная ценность: предложения и рекомендации, разработанные в результате комплексного анализа трудовых отношений педагогических работников, могут быть направлены на совершенствование норм трудового права в данной области, к дальнейшему анализу правовой природы различных видов трудовых отношений и правильному применению на практике нормативных положений.

Внедрение научных результатов: использование научных результатов в учебном процессе Юридического факультета Молдавского государственного университета, а также в практической деятельности по урегулированию трудовой деятельности педагогических работников, а также при разрешении трудовых споров возникающих между образовательными учреждениями и педагогическими работниками.

ANNOTATION

JOSANU Dorin, Legal Regulation of the Employment Relationship of Teaching Staff, Philosophy Doctoral Thesis in Law, Chisinau, 2024.

Doctoral thesis structure: Annotation (in three languages), List of Abbreviations, Introduction, 4 chapters, General Conclusions and Recommendations, Bibliography including 258 titles, 19 Addendums, 170 pages of main text (ante the Bibliography). The results obtained were published in 8 scientific papers.

Keywords: employment relationship, teaching staff, individual labour contract, hiring, dismissal, labour litigation, collective bargaining convention, contest, educational institution, educational system.

Purpose of the study: comprehensive research of the legal framework governing the legal employment relationship of teacher and the theoretical-practical substabtiating of the legal status of teaching staff.

Objectives of the study: (1) analyse the scientific reasoning in determining the branch affiliation within the legal system of the employment relationship of teaching staff; (2) analyse the efficiency of the regulation of the employment relationship of teaching staff through combining general and special norms; (3) determine the legal nature of the employment relationship of teaching staff and the specifics of these relationships within the system of legal relationships in the branch of labour law; (4) perform a complex study of all the stages of the employment relationship of teaching staff, from its creation to its termination; (5) identify the gaps and deficiencies in the current regulation of the employment relationship of teaching staff; (6) elaborate proposals and recommendations for the modification and completion of the legal norms to improve and make more efficient the regulation of the employment relationship of teaching staff.

Novelty and scientific originality: the lack of sufficient study of the legal regulation of the employment relationship of teaching staff in the labour law doctrine. This is the first in kind study in the national doctrine which presents a multilateral and comprehensive approach of the legal regulation of the employment relationship of teaching staff, analysing it both through the lens of labour law and educational law.

The obtained results contribute to the solution of an important scientific problem: conceptualisation of the institution of the legal employment relationship of teachers, to determine the specifics of this relationship and the specifics of the domain-related legal norms, which contributes to the efficiency of the legal regulation and the determination of the place of this relationship within the legal system, which will facilitate and determine the applicable law in event of litigations resulting from their work activity.

Theoretical significance: for the first time in the national labour law doctrine, was performed a complex research on the legal regulation of the employment relationship of teaching staff, with detailed outline of the legal essence, content and development of the employment relationship of teaching staff.

Applied value: the proposals and recommendations developed as result of the complex analysis of the employment relationship of teaching staff may serve to improve the domain related labour legislation, to further analyses of the legal nature of different types of labour relationshios and to the correct application, in practice, of normative regulations.

Implementation of scientific results: application of the obtained scientific results during the educational process of the Law Department of the Moldovan State University as well as in the practical activity of the administration of teaching staff work and for the resolution of disputes that arise between educational institutions and teaching staff.

LISTA ABREVIERILOR

ANACEC – Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare
alin. – alineat
art. – articol
ASEM – Academia de Studii Economice din Moldova
CC al RM – Codul civil al Republicii Moldova
CEDO – Convenția europeană a drepturilor omului și libertăților fundamentale
CEx al RM – Codul de executare al Republicii Moldova
CIM – contract individual de muncă
CM al RM – Codul muncii al Republicii Moldova
CPC al RM – Codul de procedură civilă al Republicii Moldova
CSJ – Curtea Supremă de Justiție
CtEDO – Curtea Europeană a Drepturilor Omului
Ed. – Editura
etc. – et cetera
HPCSJ – Hotărîrea Plenului Curții Supreme de Justiție
ISCED – Clasificarea Internațională Standard a Educație
ISI – Institutul pentru Informații Științifice
lit. – literă
nr. – număr
O.I.M. – Organizația Internațională a Muncii
O.N.U. – Organizația Națiunilor Unite
p. – pagină
pct. – punct
RM – Republica Moldova
UE – Uniunea Europeană
UNESCO – Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură
USM – Universitatea de Stat din Moldova
USMF – Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie
UTM – Universitatea Tehnică a Moldovei
vol. – volum
ș.a. – și alții, și altele

Notă: *Pe parcursul tezei de doctor sintagmele „raport de muncă” și „relație de muncă”, sunt utilizate ca sinonime a raportului juridic de muncă; iar cuvintele ”angajat”, ”muncitor” și ”lucrător” – ca sinonime a termenului ”salariat” – n.n. Josanu, D.*

INTRODUCERE

***Actualitatea și importanța temei abordate*.** Munca cadrelor didactice în toate timpurile a fost recunoscută drept una din cele mai nobile activități în societate, școlile profesorale din antichitate determinând apariția diferitor curente filosofice, fără a avea anumite reglementări detaliate a activității lor, dar și cu un grad redus de accesibilitate pentru membrii simpli ai societății.

Realizarea dreptului la educație reprezintă un deziderat al societății moderne și un drept al tuturor membrilor societății, iar, până la un anumit nivel educațional – chiar și o obligație.

Preocuparea statului de domeniul educației este și proclamată drept o sarcină a acestuia, fiind constatată starea lucrurilor din domeniu și stabilite prognoze de ameliorare a ei (numărul actual și evoluția în ultimii ani a instituțiilor de învățământ, dar și a cadrelor didactice angajate sunt reflectate în datele statistice cuprinse în anexele nr. 1 – 18 la prezenta teză, iar prognozele privind realizarea necesităților sistemului educațional pentru următorii ani – în anexa nr. 19 la prezenta teză (n.n. Josanu, D.).

În același timp, realizarea dreptului la educație, de la educația timpurie, până la învățarea pe tot parcursul vieții, este de neatins fără munca enormă și dăruirea de sine depusă de cadrul didactic.

Munca depusă de cadrul didactic, în marea majoritate a cazurilor, îmbracă forma unui raport juridic de muncă, cu toate caracteristicile esențiale ce însoțesc un raport juridic de muncă – prestarea muncii, subordonarea și disciplina muncii, organizarea și asigurarea condițiilor de muncă și remunerarea muncii depuse.

În altă ordine de idei, diversitatea raporturilor juridice de muncă din societate și dinamica lor, apariția unor noi profesii și dispariția altora, determină în ziua de azi necesitatea legiuitorului de a găsi o îmbinare cât mai reușită pentru reglementarea fiecărui raport, identificând acele trăsături ce se regăsesc în cadrul fiecăruia, cu stabilirea, în acest sens a reglementărilor comune pentru conduita tuturor angajatorilor și salariaților, dar și prin scoaterea în evidență a particularităților fiecărei relații sociale în parte, și adoptarea, în vederea reglementării acestora, a unor norme speciale, ce ar ține cont de specificul condițiilor în care se desfășoară fiecare muncă. Legiuitorul urmează să dea dovadă de o iscusință deosebită pentru a aprecia fiecare relație socială și a determina, atât norme suplimentare de care are nevoie un domeniu sau altul, cât și de a exclude aplicarea unor norme generale pentru unele din gama variată a relațiilor sociale de muncă.

Toate aceste abilități sunt, în măsură deplină, necesare legiuitorului și la reglementarea raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, îndeosebi în condițiile evoluției diverselor forme de învățământ, unele dintre care implică un contact direct profesor - elev, cu mult mai redus decât formele tradiționale de învățare-predare, dar și în eventuala perspectivă a înlocuirii, parțiale, sau chiar totale, a muncii cadrului didactic de către inteligența artificială ce ar putea prelua ștafeta educării generațiilor viitoare.

Raportul juridic pe care îl îmbracă muncă cadrelor didactice reprezintă un raport juridic de muncă, răspândit în societate, clasic prin elementele obiectului său, dar și atipic prin unele elemente ale conținutului, menit să asigure realizarea dreptului la educație în cadrul societății, dar și, în calitate de menire principală – să asigure realizarea dreptului la muncă a unor categorii de salariați, asigurarea unei protecții juridice reale pentru cadrele didactice în vederea realizării drepturilor și intereselor lor legitime, precum și un mecanism eficient contra riscului încălcării acestora sau recuperării prejudiciilor cauzate, dar și având menirea stabilirii obligațiilor de muncă și supravegherii îndeplinirii cu bună știință a acestora.

În literatura de specialitate națională, analizele reglementării juridice a raportului de muncă a cadrelor didactice sunt puține la număr și răzlețite, fiind abordate doar anumite aspecte ale subiectului, acestea regăsindu-se, fragmentat, în redarea de către unii autori în manualele de specialitate, la diferite instituții ale părții speciale ale ramurii dreptului muncii.

Cu titlu de exemplu, indicăm următorii autori care au abordat subiectul reglementării juridice a raportului de muncă a cadrelor didactice, atât în literatura de specialitate din țară, cât și din țările vecine: Romandaș, N., Boișteanu, Ed., Sadovei, N., Josanu, D., Capșa, T., Sosna, B., Donos, Ev., L., Ivanov, S., Livșiț, R., Orlovschii, Iu., Dmitrieva., I., Zavgorodnîi, A., Iacovleva, G., Negru, T., Scorțescu, C., Zaharia, S., Nistor, M., Mihailov, T., Chisari-Rurak, A., Ghimpu, S., Țiclea, A., Dabu, V., Frențiu, G. C., Ștefănescu, A., Georgescu, L., Șcatulla, V., Buțcova, A., Gorojanchina, M., Aseeva, A., Ivașcovscaia, A., Mihailova, N., Gogolev, A., Sennicov, N., Vasilenco, O.

Marea majoritate a autorilor susțin necesitatea și utilitatea practică a îmbinării normelor generale și a celor cu caracter special în reglementarea raportului juridic de muncă a cadrelor didactice – necesitate care rezultă din cerințele speciale pentru generarea acestui raport, particularitățile condițiilor în care el urmează să se desfășoare, și temeiuri aparte care duc la încetarea lui.

În ultima perioadă, evoluția unei ramuri tinere de drept, încă neconsacrate în totalitate, cu un drept la existență argumentat, chiar dacă nu se regăsește la moment nici printre disciplinele de studii din majoritatea instituțiilor de învățământ superior din țară – dreptul educațional, ridică în

doctrină întrebarea apartenenței raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, păstrarea lui în albia dreptului muncii, ori transferul lui în cadrul ramurii în curs de formare.

Indiferent de abordările adoptate, apreciem la justa valoare efortul tuturor doctrinarilor, care, în diferită măsură identifică și evidențiază mai multe trăsături a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, caracterizând rolul și poziționarea juridică a acestuia, dar și analizând acele particularități ce îl deosebesc de alte raporturi juridice de muncă, însă, trebuie, totuși, să recunoaștem că marea parte a problemelor ce țin de aplicarea prevederilor normative, esența și conținutul acestor raporturi juridice de muncă, poziționarea lor în cadrul ramurii dreptului muncii, rămâne, până în prezent, fie neabordată sub toate aspectele, fie cercetată insuficient.

Existența a două acte codificate de bază – CM al RM și CE al RM – ce reglementează munca cadrelor didactice, stabilind cadrul conceptual al domeniului, cerințe pentru apariția și desfășurarea acestui raport, drepturi și obligații pentru subiecții lui, apărute la peste zece ani distanță, și coordonate insuficient între ele, cauzând confuzii, dar și eventualele divergențe ce pot apărea între subiecți, cu degenerarea lor în diferite litigii, au condiționat necesitatea realizării unui studiu aprofundat privind problemele teoretice şi practice ale raportului juridic de muncă a cadrelor didactice.

În același context precizăm, că există întrebări vizând aplicarea, la modul practic, a normelor ce stabilesc regulile de conduită în raportul juridic a cadrelor didactice, fapt ce se datorează unor reglementări lacunare, pe alocuri, contradictorii și abuzive, ale legislației – norme care anterior nu au fost cercetate amănunțit, ceea ce ar fi permis înlăturarea multor neclarități teoretico-practice. Lipsa studiilor detaliate ale reglementării juridice a raportului de muncă a cadrelor didactice relevă necesitatea și utilitatea prezentei teze de doctorat, or prin ajustarea cadrului normativ și aplicarea corectă a acestuia, poate fi optimizată realizarea muncii categoriei respective de salariați, excluderea interpretărilor diferite din partea angajatorilor și salariaților vizând aceiași situație concretă creată. Din aceste considerente, este necesară elaborarea interpretărilor doctrinare și recomandărilor practice privind aplicarea corectă a normelor ce reglementează munca cadrelor didactice.

Din acest punct de vedere, prezenta teză de doctorat reprezintă o cercetare minuțioasă a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice și a modului de reglementare a acestuia, o consolidare a cadrului conceptual, și, respectiv, formularea de propuneri și recomandări care au fost transmise legiuitorului în vederea optimizării reglementărilor din domeni.

Scopul lucrării constă în studierea complexă a cadrului legal care reglementează raportul juridic de muncă a cadrelor didactice și fundamentarea teoretico-practică a statutului juridic a cadrului didactic și este axat pe cercetarea instituției raportului juridic de muncă a cadrelor

didactice cu determinarea locului acesteia în sistemul de drept, precum și corelația normelor din ramura dreptului muncii cu cele din domeniul educațional la reglementarea raportului, cu aplicarea corectă în practică a îmbinării reglementărilor.

Scopul lucrării a determinat următoarele ***obiective ale cercetării***: (1) analiza raționamentelor științifice în determinarea apartenenței ramurale în sistemul de drept a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice; (2) analiza eficienței reglementării raportului juridic de muncă a cadrelor didactice prin prisma îmbinării normelor cu caracter general și a normelor cu caracter special; (3) determinarea naturii juridice a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice și particularităților acestor raporturi în cadrul sistemul raporturilor juridice din ramura dreptului muncii; (4) cercetarea complexă a tuturor etapelor parcurse de raportul juridic de muncă a cadrelor didactice, de la constituirea și până la stingerea acestuia; (5) identificarea lacunelor și deficiențelor în reglementarea lor actuală; (6) elaborarea propunerilor și recomandărilor privind modificarea și completarea normelor juridice în vederea perfecționării și eficientizării reglementării.

Ipoteza de cercetare vizează unele aspecte care nu pot fi observate și desprinse din simpla lecturare a prevederilor ce reglementează raportul juridic de muncă a cadrelor didactice, însă pot fi deduse în baza analizei comparative și sub aspect critic al cadrului regulatoriu existent, dar și în contextul dezvoltării și extinderii dreptului, cu formarea a noi ramuri de drept fundamentate pe dezvoltarea relațiilor sociale și particularitățile pe care le capătă reglementarea acestor relații, inclusiv în contextul constituirii unei eventuale noi ramuri de drept – cea a dreptului educațional. După cum anumite categorii de raporturi de muncă sunt examinate și prin prisma altor ramuri de drept, cum ar fi exemplu raporturilor de muncă a funcționarilor publici, numite și raporturi de serviciu, care sunt atribuite și la categoria dreptului administrativ, apare întrebarea dacă raportul juridic de muncă al cadrelor didactice ar putea fi atribuit unui eventual drept educațional, sau rămâne a aparține de dreptul muncii – opinie de la care și pornesc în prezenta cercetare. În altă ordine de idei, în condițiile în care ajungem la concluzia că raportul juridic de muncă al cadrului didactic este unul de muncă, prin prisma multitudinii și diversității raporturilor juridice de muncă, dar și a varietăților raportului juridic de muncă al cadrului didactic, care prin conținutul său și posibilitățile de stabilire a acestui conținut, diferă de la tipul de proprietate a instituției educaționale, până la nivelul educațional, apare întrebarea atribuirii acestui raport la categoria unui raport juridic de muncă tipic, sau este un raport juridic de muncă atipic, personal înaintând presupunerea că acesta este un raport tipic, dar și unul care conține elemente caracteristice unui raport juridic de muncă atipic, fără însă, ca aceste elemente să îl predomine sau să fie determinante pentru transferul lui în categoria atipicului.

Interpretările cadrului legal și soluțiile propuse sunt fundamentate pe argumente confirmative și presupun construirea unei ipoteze bazate pe doctrina existentă, cu aplicarea metodologiei de investigare și cercetare științifică, care să permită, în rezultatul cercetărilor efectuate, confirmarea ipotezei. Ipoteza de cercetare este anticipativă și pro-activă vizând problemele din viața reală întâmpinate în practică, ceea ce ne-a permis să direcționăm cercetările efectuate în prezenta lucrare spre soluționarea de probleme științifico-practice importante și stabilirea clară a obiectivului cercetării și anticiparea răspunsurilor corecte și soluțiilor concrete în baza cunoștințelor posedate.

Sinteza metodologiei de cercetare și justificarea metodelor de cercetare alese. Metodologia prezentei cercetări științifice se bazează pe metoda dialectico-materialistă, din care decurg și alte metode particulare, utilizate în prezenta lucrare de doctorat: istorică, logico-juridică, logico-formală, comparativă, gramaticală, precum și observarea, descrierea, deducția etc. Cercetarea se bazează pe metodele de cercetare selectate ce asigură aprecierea, prin prisma unei abordări minuțioase și imparțiale, a justificării, corectitudinii și justeței redacției actuale a normelor ce reglementează raportul juridic de muncă a cadrelor didactice.

La elaborarea prezentei cercetări au fost aplicate acte normative naționale și internaționale – Directive ale Uniunii Europene, Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, cu axare pe normele Constituției RM, Codului muncii al RM, Codului educației al RM, doctrina dreptului muncii națională și internațională, precum și ținându-se cont de Hotărîrile Curții Constituționale a RM și cele ale Plenului Curții Supreme de Justiție a RM, și a practicii judiciare în domeniu.

Sumarul capitolelor tezei. Volumul și structura lucrării sunt determinate de conținutul obiectului cercetării, scopul și obiectivele stabilite. Teza de doctorat cuprinde: Introducerea, 4 capitole, Concluziile și recomandările și Bibliografia.

În Introducerea lucrării este evidențiată actualitatea și importanța temei cercetate, scopul și obiectivele lucrării, noutatea științifică a acesteia și problema științifică importantă soluționată, importanța teoretică și valoarea aplicativă a lucrării. Totodată, în Introducerea lucrării sunt prezentate și rezultatele științifice obținute în urma cercetărilor științifice efectuate, implementarea rezultatelor științifice, aprobarea rezultatelor obținute și publicațiile la tema tezei de doctorat.

În Capitolul 1 ”ANALIZA CERCETĂRILOR ȘTIINȚIFICE REFERITOARE LA REGLEMENTAREA JURIDICĂ A RAPORTULUI DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE”, care conține 3 paragrafe: 1.1. Abordări științifice în doctrina autohtonă și străină a unității și diferențierii reglementării juridice a raportului de muncă a cadrelor didactice; 1.2.

Cercetări doctrinare privind statutul juridic al cadrului didactic; și 1.3. Concluzii la Capitolul 1.3., a fost analizată doctrina la tema tezei, studiile efectuate asupra metodei unității și diferențierii în reglementarea juridică a raportului de muncă la general și a raportului de muncă a cadrelor didactice în particular. Au fost evidențiate lucrările care au stat la baza studiului acestui aspect, studiilor care au evidențiat particularitățile de natură obiectivă și subiectivă în reglementarea raportului de muncă a cadrelor didactice. A fost efectuată o sinteză a studiilor privind statutul juridic a cadrului didactic care se conțin în manualele de specialitate, lucrările monografice, articole și teze de doctorat.

În concluzie, după efectuarea analizei abordărilor științifice ale reglementării juridice a raportului de muncă a cadrelor didactice în Republica Moldova, am constatat existența doar a unor studii fragmentate și succinte în doctrina națională vizând subiectul abordat, și lipsa unor studii fundamentale și multiaspectuale atât privind reglementarea juridică a raportului de muncă a cadrelor didactice, statutul juridic a cadrului didactic, cât și privind abordarea insuficientă a particularității îmbinării normelor cu caracter general și a normelor cu caracter special în reglementarea juridică a raportului de muncă a cadrelor didactice.

Capitolul 2, întitulat ”CONCEPTUL ȘI APARIȚIA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE”, conține 4 paragrafe: 2.1. Cadrul conceptual și natura juridică a raportului de muncă a cadrului didactic; 2.2. Locul concursului în etapele de apariție a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice; 2.3. Importanța contractului individual de muncă pentru apariția raportului juridic de muncă al cadrelor didactice; și 2.4. Concluzii la Capitolul 2.

În primul paragraf este analizată și concretizată esența și natura juridică a raportului de muncă a cadrelor didactice, baza normativă și cadrul conceptual a acestei instituții. La fel, este analizată corelația dintre actele normative naționale și cele internaționale, conținutul și rolul fiecărei din aceste categorii pentru reglementarea juridică a raportului de muncă a cadrelor didactice. Este abordată, sub aspect critic, lipsa definițiilor legale ale unor concepte esențiale și importante pentru instituția raportului juridic de muncă a cadrelor didactice.

În al doilea paragraf este abordată particularitatea apariției raportului juridic de muncă a cadrului didactic din învățământul superior, exprimată prin necesitatea respectării unei proceduri prealabile încheierii contractului individual de muncă, și anume – concursul la angajarea în funcție. Este analizată apariția raportului juridic de muncă a cadrelor didactice ca un concurs de împrejurări – fapt juridic complex, care, în ansamblu, duce la apariția acestui raport specific de muncă, precum și sunt evidențiate, în calitate de excepții, posibilitățile de angajare a cadrelor didactice prin negocieri directe, în lipsa concursului.

În al treilea paragraf este analizat pasul final în apariția raportului juridic de muncă a cadrelor didactice – încheierea contractului individual de muncă, fapt care servește temei de a constata apariția acestui raport. Au fost abordate cerințele necesare pentru încheierea contractului individual de muncă cu cadrul didactic – capacitatea juridică de muncă profesională a cadrului didactic, regulile generale și speciale ce trebuie respectate pentru valabilitatea contractului individual de muncă încheiat.

În concluzii la Capitolul 2 au fost scoase în evidență lacunele și contradicțiile existente în legislația națională ce reglementează raportul juridic de muncă a cadrelor didactice, și au fost elaborate propuneri privind perfecționarea cadrului juridic existent în domeniu.

Al treilea Capitol cu titlul ” DESFĂȘURAREA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE”, conține 4 paragrafe: 3.1. Particularitățile conținutului raportului juridic de muncă al cadrelor didactice; 3.2. Identificarea timpului de muncă și de odihnă al cadrelor didactice; 3.3. Delimitarea elementelor specifice a remunerării muncii cadrelor didactice; și 3.4. Concluzii la Capitolul 3.

În acest capitol se oferă o analiză minuțioasă a drepturilor și obligațiilor subiecților raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, a condițiilor în care se desfășoară acest raport, prin prisma elementelor definitorii și a particularităților din conținutul lui. Se constată, prin prisma prevederilor normative, acele obligații ce urmează a fi îndeplinite de către un cadru didactic, în dependență de nivelul educațional în care activează, și care formează conținutul inerent al funcției, consfințind, la modul practic, acele sarcini pe care le are de realizat persoana ce îmbrățișează profesia respectivă. Se pune accent pe particularitățile timpului de muncă a cadrului didactic, a conceptului de normă didactică – concept specific domeniului analizat, care devine unul definitoriu pentru realizarea muncii didactice, și care, în mod inerent, influențează direct remunerarea muncii acestor categorii de salariați. Conceptul și conținutul normei didactice, în virtutea însemnătății acestuia pentru raportul juridic de muncă a cadrelor didactice, este redat în detaliu, inclusiv prin prisma practicii existente și a normelor interne a diferitor instituții de învățământ. La fel, se menționează particularitățile timpului de odihnă a cadrului didactic, a concediilor pe care legiuitorul le acordă acestora. În capitol, sunt abordate și particularitățile remunerării muncii cadrelor didactice, dependența remunerării de mai mulți factori – gradul și titlul didactic și științifico-didactic, vechimea în muncă, performanțele individuale etc.

În Capitolul 4, întitulat ”ÎNCETAREA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE” este prezentată o analiză detaliată a temeiurilor de încetare a raportului juridic a cadrului didactic. Capitolul 4 conține 3 paragrafe: 4.1. Aplicabilitatea

temeiurilor de încetare a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice; 4.2. Forme de apărare a drepturilor și intereselor legitime ale cadrelor didactice; și 4.3. Concluzii la Capitolul 4.

În cadrul acestui capitol se analizează temeiurile de încetare a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, cu un accent pronunțat pe temeiurile speciale de stingere prevăzute de legiuitor pentru această categorie de raporturi. Pentru o analiză complexă și mai eficientă, sunt examinate cazuri din practica judiciară constituită la aplicarea temeiurilor speciale de concediere din funcție a cadrelor didactice. La fel, sunt analizate posibilitățile cadrului didactic de apărare a drepturilor și intereselor legitime ale sale, prin identificarea formelor de apărare ce pot fi utilizate de cadrele didactice la restabilirea drepturilor considerate a fi încălcate.

Noutatea și originalitatea științifică a prezentei teze de doctorat este argumentată prin existența unei cercetări insuficiente a temei vizate în doctrina dreptului muncii din țară, iar originalitatea cercetării se deduce nu doar din însăși analiza efectuată a raportului juridic de muncă al cadrului didactic, dar și prin determinarea locului acestuia în sistemul de drept, și în cadrul ramurii dreptului muncii, în particular.

Problema științifică importantă soluționată prin cercetarea desfășurată a constat în conceptualizarea instituției raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, determinarea specificului acesteia, fapt care contribuie la eficientizarea abordărilor raportului respectiv.

Semnificația teoretică a tezei de doctorat constă în faptul că, pentru prima dată în doctrina dreptului muncii național, a fost efectuată o cercetare complexă vizând raportul juridic de muncă a cadrelor didactice, cu implicații profunde asupra esenței, conținutului și condițiilor de apariție, desfășurare și încetare a acestui raport și importanța reglementării lui prin norme speciale.

Importanța teoretică a prezentei teze de doctorat se justifică și prin faptul că abordările ce se conțin în această lucrare pot servi viitoarelor dezbateri științifice asupra instituției raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, dar și a altor raporturi juridice de muncă ce implică particularități de reglementare.

Valoarea aplicativă. Propunerile și recomandările elaborate în rezultatul analizei complexe a raportului de muncă a cadrelor didactice pot fi utilizate la perfecționarea legislației muncii în domeniu, la analiza ulterioară a naturii juridice a diferitor tipuri de raporturi de muncă și la aplicarea corectă în practică a reglementărilor normative.

Rezultatele cercetării pot fi orientate spre optimizarea cadrului regulator al muncii didactice, judecării cauzelor civile ce apar în legătură cu aplicarea incorectă sau divergențele de interpretare a normelor ce reglementează raportul juridic de muncă a acestei categorii de salariați. Abordările doctrinare din prezenta teză de doctorat, și aspectele juridico-practice pot fi

utilizate ca material didactic la predarea cursului de Dreptul muncii în instituțiile de învățământ superior și cele de formare profesională continue a specialiștilor în domeniul dreptului.

Rezultatele științifice obținute în urma cercetărilor științifice desfășurate au constat în: conceptualizarea instituției raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, întru determinarea specificului acestui raport și a specificului normelor juridice din acest domeniu, fapt care contribuie la eficientizarea reglementării juridice și determinarea locului acestui raport în sistemul de drept, ceea ce va facilita și determinarea legii aplicabile în cazul apariției litigiilor rezultate din activitatea de muncă a acestora.

Implementarea și aprobarea rezultatelor cercetării. Teza de doctorat prezentată pentru susținere a fost elaborată în cadrul Departamentului drept privat al Universității de Stat din Moldova. Rezultatele științifice au fost utilizate în procesul educațional al Facultății de Drept a Universității de Stat din Moldova, precum și în activitatea practică din domeniul judiciar.

Publicațiile la tema tezei. Conținutul teoretico-practic al lucrării, concluziile și recomandările tezei de doctorat au fost reflectate în 3 lucrări științifice publicate, iar unele teze şi rezultate ale cercetării au fost prezentate și discutate în cadrul mai multor conferinţe ştiinţifico–practice: 1] Materialele Conferinței științifico-practice ”Tendințe de dezvoltare a științei juridice la etapa actuală”, Kemerovo, 2015 [Federația Rusă], 2] Materialele Conferinței internaționale ”Promovarea valorilor sociale în contextul integrării europene”, Chișinău, 2018, 3] Materialele Conferinței științifice internaționale ”Sănătatea, medicina și bioetica în societatea contemporană: studii inter și pluridisciplinare”, Chișinău, 2021, 4] Materialele Conferinței științifice naționale cu participare internațională ”Integrare prin cercetare și inovare”, Chișinău, 2023, 5] Materialele Conferinței științifico-practice naționale cu participare internațională ”Dimensiuni private și publice în drept medical”, Chișinău, 2023.

Concluziile generale și recomandările tezei de doctorat dovedesc necesitatea revizuirii și perfecționării cadrului juridic ce reglementează raportul juridic de muncă a cadrelor didactice, înlăturarea contradicțiilor în terminologia utilizată de către legiuitorul național în diferite acte normative, suplimentarea cadrului normativ cu acte necesare de a fi aprobate conform prevederilor legislației, astfel fiind formulate și un șir de recomandări cu titlu de *lege ferenda.* Urmare a cercetării efectuate și abordării analitico-interpretative a reglementărilor cadrului normativ, a fost posibilă dezvoltarea unei evaluări complexe a instituției raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, elaborarea de propuneri și recomandări privind aplicarea corectă a normelor în vigoare, evaluarea și determinarea, de pe poziții noi, a modului de reglementare a acestui raport.

1. ANALIZA CERCETĂRILOR ȘTIINȚIFICE REFERITOARE LA REGLEMENTAREA JURIDICĂ A RAPORTULUI DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE

1.1. Abordări științifice în doctrina autohtonă și străină a unității și diferențierii reglementării juridice a raportului de muncă al cadrelor didactice

Un raport juridic de muncă este complicat prin însăşi natura și conținutul său, atât pentru angajator, cât și pentru salariat, iar din start, acestuia îi sunt aplicabile la reglementare mai multe norme de drept, atât de ordin general, cât și norme speciale, nu doar cele ce fac parte din ramura dreptului muncii, ci și cele ale ramurii care reglementează raporturile apărute în domeniul de activitate al salariatului, și pe care salariatul urmează să le cunoască pentru a-și putea realiza în mod normal atribuțiile funcției.

Cu referire la statutul juridic al cadrelor didactice, specificăm o complexitate aparte a acestuia, or, raporturile la care participă cadrele didactice presupun realizarea de drepturi și respectarea obligațiilor ce țin de ramura dreptului muncii, dar și a dreptului educațional – prima dictând drepturi și obligații generale de muncă, cea de-a doua – invocând normele profesionale ale personalului didactic. Suplimentar, în dependență de domeniul social și ramura economiei, pentru care cadrul didactic pregătește specialiștii, acestuia i se vor mai atribui și normele ramurii corespunzătoare, prevederile deontologice ale căreia, în mod indiscutabil, urmează a fi respectate și promovate de cadrul didactic.

În altă ordine de idei, însăși complexitatea dreptului muncii, care cuprinde un șir de norme, atât de ordin general, ce vor fi aplicabile oricărui raport de muncă, cât și particulare, ce vor fi aplicabile unor categorii anumite de raporturi juridice de muncă – în cazul nostru, raporturilor juridice de muncă ale cadrelor didactice – dictează necesitatea unei analize mai profunde în partea ce ține de corelația aplicării normelor generale și speciale la reglementarea unui raport juridic de muncă concret, fapt deosebit de important la soluționarea unui eventual litigiu apărut între angajator și salariat – raportat la studiul nostru – între instituția de învățământ și cadrul didactic.

În literatura de specialitate, fenomenul corelației normelor generale de muncă cu cele particulare la reglementarea raporturilor juridice de muncă, este cunoscut sub conceptul de unitatea și diferențierea dreptului muncii, acesta având o importanță majoră pentru reglementarea raporturilor juridice de muncă ale cadrelor didactice.

Respectiv, pentru studiul nostru privind raportul de muncă al cadrelor didactice, conceptual și de bază se prezintă identificarea și analiza unei astfel de trăsături a dreptului muncii ca unitatea și diferențierea – concept abordat, practic, de către toți doctrinarii autohtoni.

Apreciind la justa valoare studiile efectuate de către doctrinarii autohtoni, trebuie însă, spre regret, să recunoaștem că studiile existente nu conțin careva analize detaliate și, în mare parte se rezumă la expunerea în manualele de dreptul muncii a unor anumite aspecte ale temei.

Printre primele abordări ale unității și diferențierii raporturilor de muncă, sunt cele efectuate de către Romandaș, N. care le analizează în calitate de principiu al dreptului muncii, și anume, înscriindu-le la categoria principiilor ce determină stabilitatea condițiilor de muncă și analizându-le prin prisma corelației acestora cu principiul interzicerii discriminării în relațiile de muncă, specificând că însăși conținutului condițiilor de muncă, instituit prin normele de bază, obligatorii pentru toți angajatorii, nu-i este caracteristic tolerarea discriminării, dar, în același timp, existența obiectivă a specificului unor ramuri de activitate, precum și a altor factori ce se deduc din împrejurările în care se desfășoară munca sau din particularitățile fiziologice umane, determină existența tratării diferențiate a unor munci [159, p. 22-23]. Romandaș, N. menționează că diferențierea reglementării unor munci se caracterizează prin faptul că pentru acestea vor fi stabilite, prin normele speciale, mai multe particularități, cum ar fi cele ce țin de modul de angajare și concediere din funcție, de stabilire a timpului de muncă și de odihnă, de acordare a diferitor înlesniri și privilegii, dar și răspunderea disciplinară și materială a angajaților [159, p. 42-43].

Autorii Romandaș, N. și Boișteanu, Ed. invocă unitatea și diferențierea dreptului muncii ca o trăsătură specifică a metodei de reglementare a ramurii de drept [161, p. 18], indicând că unitatea dreptului muncii se reflectă în principiile constituționale, în drepturile și obligațiile de bază ale salariatului și ale angajatorului, și în dispozițiile generale ale Codului muncii, iar diferențierea se realizează în temeiul mai multor factori, cum ar fi: nocivitatea condițiilor de muncă, particularitățile fiziologice ale organismului feminin, specificitatea unor raporturi de muncă, particularitățile psiho-fiziologice ale organismului uman și caracterului minorilor, particularitățile muncii într-o anumită ramură a economiei naționale. În particular, autorii subliniază că diferențierii în reglementarea relațiilor de muncă, îi este acordat un titlu aparte din Codul muncii – Titlul X ”Particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați” [161, p. 19]. În acest context, indicăm specific Capitolul XI din Titlul X al Codului muncii al RM, întitulat Munca salariaţilor din învăţământ şi din organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării (art. 296-301 ale CM al RM).

Opiniile analizate supra, sunt reiterate și dezvoltate de aceiași autori și în lucrările lor ulterioare. Astfel, în lucrarea Dreptul muncii, Partea generală [14, p. 19] și manualul de Drept al muncii [13, p. 32], unitatea și diferențierea reglementării juridice a relațiilor de muncă, este numită ca fiind a treia însușire a metodei de reglementare a dreptului muncii. În cadrul abordării instituției principiilor dreptului muncii, Romandaș, N. și Boișteanu, Ed. menționează unitatea dreptului muncii ca fiind unul din cele mai vechi principii ale dreptului muncii abordat de doctrina sovietică [14, p. 55; 13, p. 79], și că una din inadvertențele admise de legiuitorul nostru la reglementarea relațiilor de muncă, și în special la adoptarea Codului muncii, este anume omiterea faptului de a include și a consacra expres unitatea și diferențierea dreptului muncii în calitate de principiu al ramurii [14, p. 56; 13, p. 81].

În opinia noastră, în ceea ce ține de aceste abordări, considerăm că, unitatea și diferențierea în reglementarea relațiilor de muncă, inclusiv a raportului de muncă a cadrelor didactice, în mai mare parte, este un element al metodei de reglementare, însă, reieșind din importanța acesteia pentru relațiile de muncă, considerăm că nu ar fi greșit de a o ridica la nivel de principiu de bază ce guvernează ramura dreptului muncii și de a o include pe lista principiilor enumerate la art. 5 al CM al RM. Cu atât mai mult că legiuitorul nostru a ridicat la nivel de principiu un alt component al metodei de reglementare a relațiilor de muncă – cel de la lit. j) al art. 5 al CM al RM – îmbinarea reglementării de stat şi a reglementării contractuale a raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea [23]. În opinia noastră, acestea sunt comparabile prin rolul și importanța pe care le au în cadrul ramurii dreptului muncii.

Romandaș, N. și Boișteanu, Ed. abordează unitatea și diferențierea dreptului muncii și prin prisma acțiunii normelor dreptului muncii asupra persoanelor, concluzionînd că Codul muncii al Republicii Moldova, este obligatoriu pentru toate unitățile, pentru toți angajatorii persoane fizice sau juridice, atât din sectorul public, cât și din cel privat sau mixt care folosesc munca salariată [13, p. 67]. Specificăm aici că normele Codului muncii al RM se aplică, în deplină măsură, și raportului juridic al cadrelor didactice din Republica Moldova, indiferent de instituția unde sunt angajați și nivelul acesteia (instituție de învățământ publică sau privată, instituție de învățământ primar sau superior etc.).

Autorii Romandaș, N., și Mocanu, E., în prefața elaborată la lucrarea Dreptul muncii partea generală a lui Boișteanu, Ed. menționează că multitudinea de probleme care au apărut în republică din momentul trecerii la economia de piață, și până la adoptarea Codului muncii actual, au impus însăși adoptarea codului, unul din scopurile căruia, este anume menținerea și respectarea dreptului la muncă a fiecărei persoane, anume în funcție de profesie, specialitate și,

în același timp, excluderea încălcării garanțiilor legale, pentru toate categoriile de salariați [12, p. 3]. Cu referire la importanța diferențierii în reglementarea muncii diferitor categorii de salariați, autorii reiterează opinia că normele juridice ce contribuie la diferențiere, permit unor categorii aparte de persoane, cu necesități speciale, sau aflate în anumite condiții, să-și realizeze drepturile și obligațiile de muncă la egal cu ceilalți salariați [12, p. 18]. Ne alăturăm acestei opinii și adăugăm că normele respective, având, unele dintre ele, un caracter social pronunțat, sunt chemate să contribuie și la echitatea și pacea socială. În acest context, menționăm și constatarea lui Boișteanu, Ed. care susține, pe bună dreptate, că nu va constitui o discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale unor categorii aparte de salariați, dacă acestea sunt determinate de cerințele specifice ale muncii, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită [12, p. 46].

Această opinie este împărtășită și de Capșa, T., care susține că stabilirea particularităților de reglementare a muncii, pentru unele sau altele categorii de salariați, nu conduce la discriminare în raporturile de muncă, or acestea sunt stabilite de legislația în vigoare, corespund pe deplin normelor internaționale în sfera muncii și sunt determinate de cerințele specifice unei munci [15, p. 16-17, 256].

În acest context, cu titlu de exemplu, indicăm dreptul cadrelor didactice la concediul de odihnă anual prelungit, instituit prin art. 299 al CM al RM, conform căruia, cadrele didactice din instituțiile de învățământ superior, din colegii, licee, gimnazii și școli de cultură generală de toate tipurile beneficiază de un concediu de odihnă plătit cu durata de 62 de zile calendaristice; cadrele didactice din instituțiile preșcolare de toate tipurile au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu durata de 42 de zile calendaristice; iar cadrele didactice din instituțiile extrașcolare și din școlile sportive pentru copii – la 28 de zile calendaristice [23], sau concediul judecătorului, care, conform prevederilor art. 29 al Legii cu privire la statutul judecătorului, este de 30 de zile calendaristice și se majorează în dependență de vechimea în funcția publică.

Profesorii Negru, T., și Scorțescu, C., opinează că unitatea și diferențierea raporturilor de muncă stă la baza unei clasificări a izvoarelor dreptului muncii, conform căreia izvoarele dreptului muncii pot fi divizate în: 1) izvoare generale, care se extind asupra tuturor salariaților, și 2) izvoare speciale, care se extind asupra unor categorii de salariați (femei, minori, lucrători din sfera bugetară, funcționari publici, cumularzi, lucrători temporar și sezonieri, lucrători din învățământ, lucrători din transport etc.). Autorii indică unitatea și diferențierea ca fiind o caracteristică a sistemului dreptului muncii, deducând că aceasta, este mai degrabă, o trăsătură a sistemului legislației muncii, cu un conținut complet și influențat de factori subiectivi, numind-o o totalitate de subsisteme, ale căror conținut este determinat de condițiile concrete în care se

desfășoară activitatea de muncă și categoriile de salariați care înfăptuiesc această activitate [126, p. 28]. Negru, T., și Scorțescu, C., mai opinează că unitatea legislației muncii se asigură prin reglementările din actele normative generale, ale căror acțiune se extinde pe întreg teritoriul statului, asupra tuturor salariaților – modalitate prin care se asigură egalitatea tuturor persoanelor fizice în sfera relațiilor de muncă, eliminându-se orice discriminare, iar diferențierea se realizează prin reglementările normelor speciale, care, în funcție de circumstanțele obiective ale activității de muncă sau de particularitățile subiective ale anumitor categorii de salariați, stabilesc derogări de la normele generale, concretizări ale prevederilor normelor generale, înlesniri și avantaje suplimentare pentru unii salariați, responsabilitate sporită pentru alți salariați [126, p. 29].

În acest context, de pildă, indicăm temeiurile suplimentare de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării, indicate la art. 301 al CM al RM, care se aplică suplimentar temeiurilor generale de încetare a raportului juridic de muncă prevăzute la art. 81 al CM al RM.

Unitatea și diferențierea/deosebirea în reglementarea juridică a muncii, este identificată ca un mijloc specific de reglementare a muncii din cadrul metodei dreptului muncii și de către autorii Capșa, T., Sosna, B., și Zaharia, S., care reiterează opinia doctrinară conform căreia, principiile constituționale, precum și drepturile și obligațiile de bază ale angajatorilor și salariaților, reflectate în actele normative cu privire la muncă, cu aplicabilitate pe întreg teritoriul republicii și față de tot salariații, reflectă unitatea dreptului muncii, care se regăsește în toate instituțiile dreptului muncii [209, p. 12]. Unitatea și diferențierea în reglementarea relațiilor de muncă, se desprinde din analiza principiilor ramurii dreptului muncii, unde se menționează că conținutul fiecăruia din principiile de bază ale dreptului muncii al Republicii Moldova, include în sine și reflectă, atât dreptul sau obligația de muncă de bază corespunzătoare, cât și garanțiile legale de muncă, menționând existența garanțiilor din categoria socio-economică, și garanților de natură juridică, cu indicarea că ultimele pot fi de două tipuri: 1) generale, ce se atribuie tuturor salariaților unităților, indiferent de tipul de proprietate, forma organizatorică juridică, apartenența de ramură sau subordonarea departamentală, și 2) speciale, ce se atribuie doar unor categorii de salariați, cum ar fi femei, minori etc. [209, p. 54].

Autorul Donos, Ev. susține că, de principiu, legislația muncii este unitară pentru toate categoriile de salariați, însă, pentru anumite categorii de salariați, există acte normative care reglementează strict anumite drepturi, pe când pentru alte categorii de salariați, aceste drepturi vor fi negociabile [64, p. 12]. Susținem opinia autorului și, cu titlu de cel mai evident exemplu, în acest sens, se prezintă deosebirile dintre angajarea cadrelor didactice în domeniul bugetar și

cel real al economiei, primului, practic, lipsindu-i elementul negociator la stabilirea condițiilor de muncă a cadrelor didactice.

Clasificarea izvoarelor dreptului muncii în dependență de cercul de persoane asupra cărora ele acționează (fapt aplicabil și cadrelor didactice ca și categorie aparte de salariați – n.n. Josanu, D.), o întâlnim și în cursul de prelegeri la dreptul muncii elaborat de către autoarea Mocanu, E. [124, p. 27].

Faptul că Codul muncii actual, pentru prima dată, a determinat particularitățile statutului juridic al unor categorii de salariați în parte, cum ar fi: muncitorii la domiciliu, conducătorii de întreprinderi, angajații sferei transportului, sistemului educațional, ș.a., este subliniat și în comentariul științifico-practic la legislația muncii elaborat de către autorii Sîrbu, Ed., Romandaș, N. și Secrieru, Iu. [238, p. 20-21].

Prin urmare, așa cum reiese din analiza supra, concluzionăm că unității și diferențierii în reglementarea raporturilor juridice de muncă îi este acordată o atenție aparte în doctrina autohtonă a dreptului muncii, aceasta fiind examinată sub mai multe aspecte – în calitate de metodă de reglementare, în calitate de principiu al ramurii, dar și prin prisma acțiunii normelor de drept al muncii asupra persoanelor, din cadrul instituției izvoarelor dreptului muncii. Mai mult ca atât, indicăm că unitatea și diferențierea în reglementarea raporturilor juridice este constatată, la general, și în teoria dreptului. Astfel, autorii Negru, B., și Negru, A., menționează că se știe că legea, normele juridice pe care ea le conține, au un caracter general, impersonal, în sensul că acestea se adresează în mod abstract subiecților, fără să-i individualizeze, însă aceasta nu înseamnă că ele se adresează întotdeauna tuturor subiecților de drept [125, p. 334]. La rândul său, Avornic, Gh., specifică că după caracterul normelor juridice, se disting: norme juridice (acte normative) cu un caracter general de aplicare pentru toți subiecții de drept, norme juridice care se aplică numai persoanelor fizice, norme juridice care se aplică numai persoanelor juridice, norme juridice speciale, care se aplică numai anumitor categorii de subiecți de drept, și, norme juridice cu un caracter individual, care se aplică unei singure persoane [4, p. 268].

Un rol important în obținerea caracterului unitar al legislației muncii îl ocupă codificarea acesteia, care, anume prin CM al RM, stabilește pentru cadre didactice norme generale, dar și speciale de reglementare. Importanța acestei codificări este menționată și de autorii Avornic, Gh., Cojocaru, V., și Moraru, Iu, care, printre altele, menționează că transformările din viața economică și socială intervenite după proclamarea Republicii Moldova ca stat independent, precum și tranziția spre economia de piață, au creat probleme noi pentru instituțiile care coordonează, organizează și reglementează activitatea în domeniul securității și sănătății în muncă, ca de exemplu: creșterea rapidă a numărului de agenți economici, apariția sectorului

privat, creşterea şomajului, intensificarea fenomenului de evitare a legilor, neconcordanța dintre relaţiile de muncă reglementate în legislaţia de protecţie a muncii în vigoare și cele existente efectiv în societate și în ultimul timp creşterea rolului partenerilor sociali (patronate, sindicate) [5, p.22-23].

În contextul prezentei lucrări ținem să menționăm și opiniile profesorului Varșavschii, K., care în lucrările sale, fără însă a defini conceptual unitatea și diferențierea dreptului muncii, abordează problematica reglementării muncii unor categorii de salariați în parte, precum și necesitatea reglementării muncii tuturor salariaților [184, p. 14-15]. Astfel, Varșavschii, K., analizând prevederile Codului muncii al RSFSR din 1922, în vigoare la acel moment, specifică că prevederile codului respectiv se vor aplica tuturor categoriilor de salariați năimiți, fapt ce, în opinia sa, reprezintă o primă caracteristică a actului normativ dat, fiind determinat fizionomic de legislație [184, p. 18]. Prezintă interes și opinia autorului, conform căreia extinderea cercului de persoane, unite printr-un sistem comun de norme juridice, are nu doar efecte pozitive ci, ar prezenta și un anumit pericol, în sensul că acest factor ar putea duce, fie la o atribuire pentru normele date, a unui caracter general exagerat, fie că nu se va putea ține cont de particularitățile specifice ale tuturor grupurilor din cercul de persoane ce cad sub reglementare [184, p. 19].

Menționăm că autorul Varșavschii, K., a abordat tangențial același subiect într-o lucrare anterioară, fără însă a-l evidenția ca aspect distinct caracteristic legislației muncii, rezumându-se doar la indicarea faptului că partidele muncitorești din Vest solicitau în permanență includerea reglementărilor dreptului muncii într-un act codificat unic, unul din scopurile urmărite fiind acela de a răspândi normele de ocrotire, instituite în majoritatea țărilor, doar asupra unor categorii mai privilegiate de lucrători, cum ar fi din cadrul fabricilor și uzinelor, și, pe alocuri, din comerț, față de întreaga clasă muncitoare [185, p. 14].

Profesorul Voitinschii, I. este doctrinarul care a încercat, printre primii, o abordare conceptuală a subiectului, doar că numai în partea ce ține de unitatea reglementării în relațiile de muncă. Inițial, analizând acțiunea normelor legislative ce reglementează munca asupra persoanelor – pe care o mai numește și sfera obiectului de acțiune a normelor – autorul spune că urmează să delimităm, normele comune, ce se răsfrâng asupra tuturor domeniilor muncii năimite, uneori cu unele sau altele excepții, și dispozițiile speciale, care se răsfrâng asupra unei ramuri aparte a industriei, sau asupra unei anumite categorii de salariați [187, p. 24]. În lucrarea sa, autorul atribuie un paragraf aparte anume examinării subiectului unității dreptului muncii [187, p. 63-65], numindu-l un criteriu extrem de important pentru ramura dreptului muncii. Analizând reglementarea diferitor aspecte ale raportului de muncă, Voitinschii, I., redând direct norme care instituie ceea ce noi numim astăzi diferențierea în reglementarea raportului de muncă, afirmă că

acest fapt nu contrazice unitatea dreptului muncii. Spre exemplu, autorul menționează că trăsăturile de bază și caracteristicile dreptului muncii se reflectă cu un grad deosebit de pronunțat în partea ce ține de timpul de muncă și timpul de odihnă, unde se instituie limitarea duratei normale a timpului de muncă, limitarea drastică a atragerii la munca suplimentară, dar și garanții largi suplimentare pentru categorii de salariați aparte – angajați ai muncii intelectuale, femei, minori etc. [187, p. 93].

Profesorul Dogadov, V. abordează diferențierea în reglementarea diferitor categorii de lucrări, ca un fenomen negativ, considerând că acest fenomen duce la o dispersare a normelor dreptului muncii pe diferite ramuri ale economiei, și susținând că anumite ramuri ale producerii și chiar poate unele profesii în parte, dispun de al său drept al muncii, fiind adoptate norme speciale ale dreptului muncii, pentru diferite categorii de salariați, din diferite ramuri ale economiei [195, p. 11]. Nu susținem această opinie expusă de către Dogadov, V. or, excepțiile sau derogările de la normele generale ale dreptului muncii vizează anumite categorii specifice de salariați anume prin prisma specificului muncii pe care o îndeplinesc, caracterului acesteia, condițiilor de îndeplinire precum și caracteristicile specifice ale respectivei grupe de salariați pentru care legiuitorul și a instituit norme specifice de muncă. De pildă, raportul de muncă al cadrelor didactice se caracterizează printr-o intensitate sporită a efortului intelectual, respectiv, este firească instituirea, pentru această categorie de salariați a duratei mai lungi a concediului de odihnă – concediul de odihnă anual prelungit (art. 299 al CM al RM).

În continuare, facem referire la opiniile expuse de renumitul profesor Tali, L., care, în lucrările sale, de pionierat pentru ramura dreptului muncii, chiar dacă la acel moment, încă nu exista elaborat un concept pentru unitatea și diferențierea în reglementarea relațiilor de muncă, scoate în evidență importanța aspectelor care, de facto, determină acest concept [239, p. 27-28]. Astfel, autorul, referindu-se la rolul cutumei și practicii judiciare pentru reglementare, susține că acestea au un rol important ca izvor al normării regulilor interne, or însăși formarea unei cutume comune pentru toate, sau pentru un cerc extins de întreprinderi, este zădărnicită anume din cauza diferitor condiții de muncă în ramuri aparte ale industriei, în teritorii aparte, precum și la diferite întreprinderi [240, p. 36-37].

În una din primele lucrări ale sale, Tali, L., încercând să determine cercul de relații ce puteau fi aduse în albia ramurii dreptului muncii – la acel moment, ramură nouă, în apariție, autorul se referea la o diversitate de contracte de muncă, pe care a încercat să le delimiteze de contractele civile, indicând că, în mod iminent, apare întrebarea, cum s-ar atribui categoria generală a contractului de muncă unor categorii distincte de acorduri de muncă, specificând totodată că, prin contract de muncă, ne putem închipui fie o denumire generică, care înglobează

toate caracteristicile proprii tuturor contractelor de muncă, fie doar o denumire comună pentru mai multe tipuri de contracte [241, p. 42-43].

Prezintă interes și constatarea autorului, expusă într-o altă lucrare, conform căreia, la momentul respectiv, se putea urmări fenomenul necorespunderii normelor generale de drept caracteristicilor raportului juridic de muncă din practică. Astfel, constată autorul, tot mai des, legiuitorul era nevoit să adopte excepții de la normele generale de drept, adică, să elaboreze reglementări speciale, întâi pentru anumite ramuri ale economiei unde particularitățile raportului juridic de muncă se manifestau mai evidențiat, iar apoi – și pentru întregul domeniu al contractului de muncă [242, p. 61-62].

Evident, nu putem afirma că Tali, L. deja aborda dreptul muncii prin prisma caracterului său unitar și diferențiat, dar, totuși considerăm că abordările invocate de către Tali, L., pot fi considerate un prim pas spre determinarea viitoare a acestui concept.

În același context, menționăm că nici în lucrările unui alt cunoscut doctrinar, Alexandrov, N., conceptul unității și diferențierii reglementării muncii, nu a fost abordat, ca atare, chiar dacă, în lucrarea sa, autorul analizează, conceptual, trăsăturile ce caracterizează un raport juridic de muncă, și abordează specificul unor forme ale muncii [176, p. 242-247].

Menționăm, totuși, că diferențierea raportului juridic de muncă al cadrelor didactice este una evidentă, această diferențiere formându-se de-a lungul timpului, în diferite perioade de dezvoltare a societății și înglobând reglementări specifice vizând particularitățile muncii cadrelor didactice – muncă care presupune nu doar prestarea muncii ca atare, dar și componenta educațională a muncii, indispensabilă acestui tip de raporturi juridice de muncă. Astfel, printre primele abordări, în această privință, sunt cele efectuate de Karinschii, S., Baru, M., ș.a..

Karinschii, S., menționează că abordarea diferențiată în reglementarea relațiilor de muncă permite de a identifica și de a ține cont în actele normative de particularitățile condițiilor de muncă ale anumitor categorii de salariați care îndeplinesc o anumită muncă, diferită după importanță și nivel de complexitate, în toate ramurile economiei și în diferite regiuni ale țării. În același timp, aplicarea metodei integrării, altfel spus unificării, permite de a ajunge la unitatea cunoscută a normelor ce reglementează condițiile de muncă ale angajaților care, chiar fiind încadrați în diferite ramuri, au profesii asemănătoare, sau sunt încadrați în muncii analogice în aceeași sau altă ramură, sau sunt încadrați în munci care și-au pierdut trăsăturile caracteristice anterioare [210, p. 48]. O importanță aparte, Karinschii, S. acordă diferențierii în cadrul institutului remunerării muncii, concluzionând că aplicarea diferențierii anume în cadrul acestui institut, contribuie la atragerea cadrelor necesare pentru cele mai complexe și grele sectoare ale industriei [210, p. 50]. Autorul străduiește și asupra necesității modificării, în permanență, a

normelor din categoria celor de diferențiere a raporturilor juridice de muncă, și anume adaptarea lor la modificarea condițiilor de muncă, la dezvoltarea și modernizarea mijloacelor de producere și a proceselor tehnologice, și care, în anumite sectoare ale producerii, ar urma să influențeze timpul de muncă și timpul de odihnă al salariaților [210, p. 53]. Autorul, printre primii identifică problema determinării limitelor posibilei diferențieri a condițiilor de muncă prin prisma încheierii contractelor colective de muncă, concluzionând că o anumită diferențiere ar putea exista însă, doar în limitele competenței atribuite prin lege [210, p. 54].

În acest context, menționăm că Codul muncii al Republicii Moldova instituie direct o astfel de limită, și stabilește că, prin convențiile și contractele colective de muncă pot fi stabilite alte reglementări decât cele prevăzute de lege, însă cu condiția că aceste reglementări nu vor înrăutăți situația salariatului față de prevederile legale (art. 11 alin. (2) al CM al RM). Spre exemplu, în domeniul educației, în prezent, este adoptată Convenția colectivă nr. 332 din 11.12.2020 în domeniul educației pentru anii 2021-2025 (nivel de ramură), prin care, de ex., la Capitolul III, sunt prevăzute reglementări în stabilirea raporturilor de muncă, specificându-se, la pct. 9 al Capitolului III, că încadrarea în muncă a personalului didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire se va realiza prin încheierea CIM în formă scrisă (conform normelor generale de drept al muncii – n.n. Josanu, D), însă, totodată, stabilindu-se dreptul prioritar al tinerilor specialiști de a ocupa locurile vacante (pct. 11 al Capitolului III), precum și inaplicabilitatea perioadei de probă față de tinerii specialiști și cadrele didactice, cu excepția persoanelor care prestează activitate educațională la altă disciplină școlară decât cea certificată prin diplomă (pct. 12 al Capitolului III) – ultimele prevederi reprezentând drepturi și garanții de muncă suplimentare față de cele prevăzute, în prezent, de Codul muncii al RM.

Baru, M. menționează că unitatea și unificarea, sau altfel numită de el – integrarea normelor juridice, nu reprezintă concepte identice, unitatea presupunând comunitatea principiilor, poziției inițiale și de bază, iar unificarea – înlăturarea deosebirilor în reglementarea diferitor raporturi juridice de muncă. Diferențierea considerată de către autor ca fiind antipodul unificării, de importanță majoră pentru dreptul muncii, și un fenomen pozitiv în activitatea de creare a normelor juridice [180, p. 45-46]. La fel, Baru, M., este printre primii doctrinari care precizează că diferențierea normelor este în strânsă legătură cu problema definițiilor legale – importante pentru știință și sarcinile practice și necesare și în procesul de creare a normelor de drept. Autorul accentuează importanța cadrului de noțiuni pentru scopurile diferențierii normelor de drept, deoarece noțiunile ar putea fi interpretate în mod diferit, dacă lipsește o noțiune comună legală cu forță de normă juridică, astfel încît, în lipsa noțiunilor corect și concret formulate de

legiuitor, procesul diferențierii nu va fi unul efectiv [180, p. 49]. Precizăm că această constatare a autorului Baru, M. nu și-a pierdut din actualitate nici în prezent, or, spre exemplu, în legislația națională actuală, nu găsim definiția cadrului didactic, nici cea a cadrului științifico-didactic – nici în Codul muncii al RM, nici în Codul educației al RM, ceea ce generează diferite interpretări a acestei categorii de subiecți ai raporturilor juridice de muncă [22; 23].

O altă lucrare pe care o abordăm, poartă semnătura autorilor Ivanov, S., Livșiț, R., și Orlovschii, Iu., în care se abordează problematica unității și diferențierii dreptului muncii, specificînd, în contextul analizei metodei de reglementare a relațiilor de muncă, caracterul unitar al reglementării la nivel central, dar și faptul că această unitate nu înseamnă și identitatea condițiilor de muncă pentru angajații tuturor domeniilor, întrucât diferențele substanțiale în muncă, dictate de condiții obiective, necesită, în mod obiectiv, o diferențiere la reglementarea acestor munci și, în așa fel, unitatea normelor dreptului muncii prezumă diferențierea reglementării, delimitarea normelor în norme comune și norme speciale [205, p. 162].

Susținem în totalitate și opinia autorilor că însăși bazele diferențierii reglementării relațiilor de muncă trebuie să fie stabilite prin reglementări centralizate, pentru a nu crea dispersare și fragmentare în reglementarea muncii. În acest context, precizăm că Codul muncii al RM, în calitatea sa de act de bază care stabilește reglementarea detaliată a relațiilor de muncă, instituie o astfel de temelie, și chiar include un titlu aparte ce cuprinde norme speciale pentru reglementarea muncii anumitor categorii de salariați, în speță, referindu-ne la salariații din învățământ și din organizațiile din sfera științei și inovării (Titlul X, Capitolul XI, art. 296-301 ale CM al RM).

Totodată, considerăm că autorii Ivanov, S., Livșiț, R., și Orlovschii, Iu., pe bună dreptate, accentuează asupra necesității de a ține cont de condițiile diferite de muncă, calificarea diferită a salariaților, și alte particularități, la asigurarea unei remunerări egale pentru o muncă egală [205, p. 314-315], precum și că nu putem considera că dezvoltarea reglementării juridice a muncii se va produce pe calea unificării sau, din contra, prin diminuarea rolului normelor comune și accentuarea diferențierii reglementării, or, precizează autorii, diferențierea contribuie la unitatea dreptului muncii, iar unitatea creează condiții pentru reglementarea juridică diferențiată a muncii, fără a putea fi instituită o careva prioritate a unității față de diferențiere sau viceversa [205, p. 316-317]. În această ordine de idei, precizăm că caracterul unitar și diferențiat al muncii, devine mai pronunțat în corelație cu o altă caracteristică a metodei de reglementare a dreptului muncii – îmbinarea reglementării centralizate și locale, or într-adevăr, particularitățile reglementării unor munci, la nivel centralizat, ar putea deveni, la rândul lor, norme comune pentru toată ramura, iar

la nivel teritorial, sau la nivel de unitate, acestea s-ar putea concretiza într-o diferențiere mai accentuată, stabilind reglementări suplimentare pentru salariați și angajator.

Cu titlu de exemplu de norme speciale de nivel central, menționăm Ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 126 din 10.02.2021 cu privire la aprobarea Regulamentului cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior, care, la rândul său, a devenit normă generală pentru un șir de acte interne ale instituțiilor superioare de învățământ, cum ar fi Regulamentul privind modul de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în Instituția Publică „Universitatea Tehnică a Moldovei", aprobat prin Procesul verbal nr. 11 din 22.06.2021 al ședinței Senatului Universității Tehnice a Moldovei [130; 148].

Ivanov, S., Livșiț, R., și Orlovschii, Iu., precizează că sarcina diferențierii reglementării constă în individualizarea normei juridice generale privind categoriile aparte de salariați care dețin capacități diferite, posibilități diferite, sau activează în diferite condiții, iar însăși bazele care determină diferențierea dreptului muncii, pot fi divizate în: (i) grupa ce include factorii obiectivi, cum ar fi ramura economiei, condiții specifice de muncă etc., și (ii) în grupa ce include factori subiectivi, care rezultă din particularitățile psihofiziologice a organismului uman, și care mai este definită drept – diferențierea după subiect [205, p. 328].

Cu privire la aceasta, menționăm că pentru sistemul dreptului muncii autohton, în contextul reglementării diferențiate, ca factor obiectiv ce are un rol însemnat, este dezvoltarea economică și a infrastructurii, în special, în contextul condițiilor de muncă în mediul rural și urban, cu o particularitate pronunțată a pieței muncii din capitală, deoarece anume atractivitatea slabă a pieței muncii din mediul rural a stat la baza unor diferențieri de reglementare legislativă pentru o anumită categorie de salariați, o reglementare, la rândul său, deja subiectivă – munca tinerilor specialiști. Domeniul educației precum și cel al ocrotirii sănătății, reprezintă exemple elocvente în acest sens. Cu titlu de exemplu, indicăm: Hotărârea Guvernului nr. 923 din 04.09.2001 cu privire la plasarea în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ superior şi profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar de stat; Hotărârea Guvernului nr. 391 din 05.06.2024 cu privire la încadrarea tinerilor specialiști în câmpul muncii în funcții didactice vacante și la modificarea și abrogarea unor hotărâri ale Guvernului; și Hotărârea Guvernului nr. 1255 din 19.11.2007 cu privire la aprobarea Regulamentului privind acordarea compensației unice pentru conectarea la conducta de gaze naturale a unor categorii de populaţie din mediul rural [74; 79; 88].

În mod aparte, este analizat criteriul unității și diferențierii reglementării muncii lucrătorilor științifici și a celor științifico-didactici de către Dmitrieva., I., care indică că

exercitarea muncii ştiinţifico-didactice şi a celei ştiinţifice de către colectivele instituţiilor superioare de învăţământ, particularităţile şi specificul muncii ştiinţifico-didactice, care reprezintă baza caracteristicii juridice a acestei munci, dau naştere necesităţii de diferenţiere a legislaţiei muncii pentru categoriile respective de salariaţi, şi, în aşa mod, în sfera reglementării muncii personalului didactic şi ştiinţifico-didactic funcţionează un număr mare de norme juridice speciale, care instituie o procedură specială pentru apariţia raporturilor juridice de muncă în baza concursului şi încetarea acestor raporturi. Concomitent, autoarea menţionează că la baza reglementării juridice a muncii acestei categorii de salariaţi stă îmbinarea legislaţiei muncii comune cu normele de drept speciale. Dmitrieva., I., stipulează că alegerea prin concurs a lucrătorului ştiinţifico-didactic într-o anumită funcţie concretă din cadrul instituţiei superioare de învăţământ, este reglementată de norme speciale, iar încheierea cu acesta, în urma rezultatelor concursului, a contractului individual de muncă, la fel ca şi încetarea acestui contract, are loc în baza legislaţiei muncii (normelor generale – n.n. Josanu, D.) [197, p. 16].

La general, suntem de acord cu această afirmaţie a autoarei Dmitrieva, I., şi considerăm că afirmaţia este actuală şi la momentul de faţă, dar specificăm că, şi în partea ce ţine de încetarea contractului individual de muncă a acestor categorii de salariaţi, legislaţia conţine şi norme speciale – temeiuri speciale de încetare a raportului de muncă, pe lângă cele generale, iar însăşi normele respective speciale, se conţin în actele cu caracter general, cum ar fi, spre exemplu, temeiul prevăzut la lit. m) alin. (1) al art. 86 al CM al RM – comiterea de către salariatul care îndeplineşte funcţii educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcţia deţinută. Cu titlu de exemplu de norme speciale, menţionăm Hotărîrea Guvernului nr. 209 din 25.03.2020 cu privire la aprobarea Metodologiei de confirmare a titlurilor ştiinţifico-didactice în învăţământul superior, sau chiar acte interne, cum ar fi – Regulamentul de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcţiilor didactice şi ştiinţifico-didactice în cadrul Universităţii de Stat de Medicină şi Farmacie ”Nicolae Testemiţanu”, aprobat prin procesul verbal al şedinţei Senatului Universităţii nr.5/7 din 27.05.2021 [84; 147].

Un alt autor, Kurennoi, A. concluzionează că reglementarea juridică a relaţiilor sociale reglementate de legislaţia muncii are un specific deosebit, ce constă în faptul că în practică avem de a face cu două grupe de norme: (i) norme cu caracter comun ce consacră reglementări de principiu pentru toate categoriile de salariaţii, fără excepţii – anume aceste norme asigură unitatea reglementării în sfera dată, şi (ii) norme care vizează specificul reglementării diferitor categorii de salariaţi. Specificul normelor din cea de a doua categorie indicată de Kurennoi, A., poate fi dictată de ramura economiei, de condiţiile de muncă, de sexul, vârsta salariatului, amplasarea geografică a unităţii, plus la aceasta, diferenţele pot rezulta şi din statutul

angajatorului, de forma organizatorico-juridică a acestuia. Pe de altă parte, autorul menționează că circumstanțele care sunt puse la bază diferențierii dreptului muncii pot fi divizate în două grupuri de bază: (i) obiective, adică independente de persoană și calitățile acesteia, și (ii) subiective, adică determinate de însăși salariat. De regulă, circumstanțele enumerate în prima grupă, spune autorul, determină acordarea diferitor înlesniri și avantaje în așa aspecte ca remunerarea muncii, asigurarea socială, reglementarea timpului de muncă și a timpului de odihnă, și însăși această modalitate apare pentru a compensa caracterul greu sau vătămător al muncii, caracterul intensității sporite psiho-emoționale a muncii, răspunderea sporită pentru deciziile luate în procesul de muncă ș.a.[215, p. 24-25].

Menționăm că ultimele două aspecte caracteristice enumerate de Kurennoi, A. pentru a determina diferențierea muncii, în contextul compensării acesteia cu diferite înlesniri și avantaje, sunt pe deplin caracteristice și activității de muncă a cadrului didactic.

Lebedev, V. specifică că, la modul practic, ca regulă, nu vom găsi un careva salariat care ar presta munca în condiții ideale tipice, din punct de vedere al dreptului; după cum muncitorii sunt diferiți după sex și vârstă, la fel și condițiile de muncă pot fi diferite, poate să difere și localitatea în care este amplasată instituția ce are calitatea de angajator, iar în virtutea acestora, relațiile sociale de muncă, în temeiuri destul de obiective, se vor deosebi după participanți, după condiții de muncă, după amplasare teritorială a unității, după ramura economiei și, în fine, după acele funcții de muncă pe care salariații le vor îndeplini. Autorul menționează că diferențierea joacă un rol important pentru caracteristica conținutului obiectului raportului de muncă, și fără studierea detaliată a acesteia este imposibil de a înțelege conotația practică, conținutul concret al relațiilor sociale de muncă, iar în consecință, va fi dificil de înțeles necesitățile în reglementarea respectivei relații [216, p. 11].

Diferențierea legislației care reglementează munca angajaților din pedagogie din cadrul organizațiilor din domeniul educației, a fost obiect de studiu și al autorului Zavgorodnîi, A., care, printre altele, menționează că pentru lucrătorii pedagogici atribuiți la categoria cadrelor didactice și științifico-didactice, sunt stabilite unele condiții specifice de angajare în muncă, remunerare a muncii, a timpului de muncă și de odihnă, a protecției muncii.

Ne aliniem opiniei autorului conform căreia, pedagogii pot fi examinați ca o categorie aparte de salariați – Codul muncii al RM stabilește particularități la reglementarea muncii salariaților din învățământ într-un capitol aparte din Titlul X – întitulat Particularității de reglementare a muncii unor categorii de salariați, în cadrul căruia, sunt stabilite norme speciale pentru diferite categorii de angajați în parte, ale căror activitate profesională are trăsături specifice, cum ar fi mai întâi de toate, îndeplinirea muncii de predare și a celei educative, precum

și caracterul de creație și cercetare a muncii științifice exercitate, dar și sfera de aplicare a cunoștințelor obținute. Toate acestea, în ansamblu, întru totul se încadrează în conceptul diferențierii reglementării juridice a muncii pe criterii obiective.

În lucrarea sub redacția profesorului Hutorean, N., se menționează că unitatea reglementării reflectă nivelul minim de garanții pentru orice salariat, altfel spus cuprinde normele ce stabilesc drepturi și obligații de muncă pentru toți lucrătorii, indiferent de statutul lor sau condițiile în care își exercită munca, iar împreună cu diferențierea reglementării, care este determinată de factori obiectivi sau subiectivi, reflectă democrația dreptului muncii [246, p. 28-29]. În contextul analizei izvoarelor dreptului muncii, autorii reiterează poziția răspândită în doctrină, conform căreia, principiul diferențierii în reglementarea raportului de muncă, își găsește reflectarea în normele speciale [246, p. 47-48], și, în continuare, analizând sistemul principiilor ce reglementează relațiile de muncă, divizează principiile ramurii în trei grupe de bază: (i) principiile ce guvernează piața muncii, ce contribuie la încadrarea în muncă, la asigurarea angajării și utilizării raționale a forței de muncă; (ii) principiile chemate să asigure un nivel înalt a condițiilor de muncă și a ocrotirii drepturilor de muncă; și (iii) principiile care dezvăluie esența democrației în producere și care contribuie la dezvoltarea personalității lucrătorului în procesul de muncă [246, p. 85]. În contextul acestei clasificări, autorii atribuie unitatea și diferențierea condițiilor de muncă la a doua categorie de principii, categorie care ar trebui să dezvolte principiile din prima grupă și să contribuie la concretizarea și realizarea lor, nemijlocit în procesul executării relațiilor de muncă [246, p. 87].

În șirul concluziilor supra se înscrie și lucrarea elaborată sub redacția lui Pilipenko, P., în care se stipulează că unitatea reglementării presupune că normele dreptului muncii instituie un nivel înalt al condițiilor de muncă pe care trebuie să le asigure toți angajatorii, iar principiul diferențierii, exprimat prin norme speciale, este chemat să asigure o abordare diferențiată la reglementarea categoriilor aparte de lucrători, fiind îndreptat, prioritar, să atingă balanța garanțiilor dreptului muncii pentru categorii aparte de salariați, corespunzător condițiilor lor de muncă, fără, însă, a afecta, în același timp, principiului egalității tuturor în sfera muncii [225, p. 53-55].

Unitatea și diferențierea reglementării juridice a muncii, este menționată ca o particularitate a izvoarelor dreptului muncii și de către autorii Dolghih, N., și Maruşceac, V. [196, p. 19], precum și în manualul elaborat sub redacția lui Jernacov, V., unde găsim abordarea unității și diferențierii relațiilor de muncă în calitate de (i) metodă specifică a reglementării juridice a raporturilor în sfera muncii [245, p. 27]; (ii) principiu al institutului timpului de muncă

și timpului de odihnă [245, p. 53], dar și în calitate de o particularitate a sistemului izvoarelor dreptului muncii.

Prezintă interes opinia autorilor, la care ne alăturăm, conform căreia legiuitorul adaugă diferențierea la unitatea reglementării muncii cu scopul ca toți cetățenii să aibă posibilități egale în realizarea drepturilor lor de muncă, deoarece în câmpul muncii sunt încadrate diferite categorii de salariați [245, p. 76-78].

Panasiuk, O., în lucrarea sa, ajunge la concluzia că dreptul muncii, ca ramură, nu a apărut întâmplător, ci sub influența dezvoltării legislației speciale, a asigurării instituționalizării subiectului social – clasei muncitorești, iar însăși ramura are tendința stabilă spre universalizarea reglementării, amplificării activității reprezentanților acestui subiect social, apți să reprezinte interesul în sfera vieții politice a societății [222, p. 7].

Sidorenko, A., analizând legislația Ucrainei, identifică problema imperfecțiunii asigurării corespunzătoare, normativ-juridice dintre normele de drept în domeniul unității și diferențierii muncii, și că acest fapt generează un șir de probleme ce nu permit realizarea drepturilor consacrate în constituție, iar în astfel de condiții, apare necesitatea schimbării modului de abordare față de reglementarea juridică a relațiilor de muncă [230, p. 240-243]. Autorul susține că modificările și completările legislației care reglementează munca diferitor categorii de salariați, pune în fața științei dreptului muncii sarcina cercetării, în continuare, a particularităților acestor munci, atât în plan teoretic, cât și în plan practic, iar soluționarea acestor întrebări determină actualitatea cercetărilor problematicii diferențierii reglementării muncii.

Iacovleva, G., analizează diferențierea reglementării relațiilor de muncă prin prisma muncii științifice, menționând că normele speciale în reglementarea muncii lucrătorilor din știință ocupă un loc important, iar analiza specificului activității științifice, în corelație cu bazele teoretice ale principiului unității și diferențierii științei dreptului muncii, ar putea soluționa problema identificării acelor norme speciale care sunt necesare pentru reglementarea acestei categorii de raporturi juridice de muncă, ceea ce ar contribui la realizarea optimă a sarcinilor muncii științifice, productivității sporite a acesteia, a rezultatelor înalte, realizate la costuri minime. Abordarea autoarei Iacovleva, G. prezintă pentru noi un interes aparte, în contextul în care activitatea științifică constituie o parte indispensabilă a activității de muncă a cadrelor didactice, inclusiv prin efortul psiho-intelectual ridicat al acestei munci. Iacovleva, G., subliniază starea specială și psiho-neurologică a muncii științifice, fapt ce se datorează caracterului intelectual și creator al activității, or activitatea științifică se deosebește prin munca intensă de gândire ce necesită o intensitate specială. În altă ordine de idei, autoarea identifică acele trăsături care însoțesc munca științifică, cum ar fi: gândirea, factorul intuitiv, factorul

personal, factorul unui proces de durată în timp, factorul de auto organizare, mobilitatea profesională, climatul psiho-emoțional și atmosfera morală din colectiv, și care, în ansamblu, determină necesitatea diferențierii reglementării acestei munci [258, p. 211-215].

În contextul prezentei lucrări, menționăm că, în literatura de specialitate, subiectul unității și diferențierii normelor ce reglementează raporturile juridice de muncă, inclusiv a cadrelor didactice, se bucură de o abordare multilaterală, de ex.: problemele generale ale unității și diferențierii dreptului muncii au fost abordate în lucrările elaborate de către Melinîc, C. [218, p. 33-38], Șcerbina, V. [256, p. 54-58], Sîciova, V. [231, p. 184-186], Goț, V și Goț-Iacovleva, O. [190, p. 82-84]; problematica unității și diferențierii, ca fenomen complex pentru relațiile de muncă și pentru cele de protecție socială – de către Panasiuc, O. [223, p. 126-132]; unitatea și diferențiere în cadrul institutului remunerării muncii – au fost abordate de către autorii Bojco, V. [182, p.17-20], Gaevaia, O. [189, p. 78-81] Șevcenco, N. [253, p. 209-212]; diferențierea în reglementarea îndemnizației de eliberare din serviciu – examinată de Vetuhova, I. [188, p.75-78]; unitatea și diferențierea în contextul răspunderii juridice a părților raportului de muncă – analizate de Covalenco, C. [211, p. 98-101], Cercasov, O. [252, p. 197-200]; legătura dintre diferențierea reglementării și principiul interzicerii discriminării în sfera muncii, și faptul cum acestea se intercalează – abordată de către Coleada, T. [213, p.102]; diferențierea reglementării muncii, sub aspectul necesității deținerii unui stagiu sau efectuării unei stagieri, pentru unele categorii de salariați – autorul Lebidi, V. [217, p. 110-112]; unitatea și diferențierea după criteriului factorului subiectiv – autorii Cianîșeva, G. [251, p. 51-54], Iablonovsica, G. [257, p. 212 -215].

Mai adăugăm că majoritatea autorilor menționează importanța, rolul și sfera de aplicare a unității și diferențierii reglementări relațiilor de muncă pentru ramura dreptului muncii Bojco, V. [182, p. 17], Gaevaia, O. [189, p. 79], Panasiuc, O. [223, p. 126], Cercasov, O. [252, p. 197], iar importanța sistemului legislației în asigurarea unității în reglementarea relațiilor de muncă este invocată de Melinîc, C. [218, p. 33, 37], Sîciova, V. [231, p. 184].

Necesitatea de a ține cont de obligațiile familiale ale salariatului la reglementarea relațiilor de muncă, și faptul că aceste condiții reprezintă un criteriu pentru diferențierea reglementării raporturilor de muncă, îl găsim indicat de Cianîșeva, G. [251, p. 51] și Iablonovsica, G. [257, p. 212].

Faptul că unitatea și diferențierea reglementării muncii urmează să asigure realizarea principiului egalității remunerării muncii, este abordat în studiul lui Gaevaia, O. [189, p. 79], iar însemnătatea diferențierii reglementării pentru atragerea la răspunderea disciplinară a anumitor

categorii de salariați și pentru posibilitatea de a aplica noi tipuri de sancțiuni, este scoasă în evidență de către Covalenco C. [211, p. 99].

Autorii Ahmetov, A., și Ahmetova, G., evidențiază că conținutul concret al diferențierii pe categorii de salariați, vizează instituirea pentru aceștia, prin normele speciale, de reguli aparte în ceea ce ține de: angajarea și eliberarea din serviciu, timpul de muncă și timpul de odihnă, înlesniri la remunerarea muncii, răspunderea disciplinară și materială și altele [178, p. 34]. Într-o altă lucrare, Ahmetov, A., susține că în sistemul izvoarelor dreptului muncii sunt incluse atât izvoare cu caracter general, pentru toți salariații, cât și norme speciale ale legislației, destinate anumitor categorii de salariați în parte, ce este numit de către autor ca fiind o particularitate a sistemului izvoarelor acestuia, constatând că această particularitate reflectă unitatea și diferențierea dreptului muncii [179, p. 31].

Susținem opinia autorului, și, cu titlu de exemplu, indicăm normele generale de la art. 2 și 3 ale Codului muncii al RM, ce produc acțiune asupra tuturor salariaților din Republica Moldova, iar în calitate de norme speciale, indicăm Titlul X din CM al RM care stipulează particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați, cum ar fi munca salariaților din învățământ și din organizațiile din sfera științei şi inovării (art. 296-301 al CM al RM).

Tomașevschii, C., în general, include unitatea și diferențierea reglementării juridice a relațiilor de muncă nemijlocit în definiția dreptului muncii ca ramură, ca un element al acestei definiții [244, p. 108].

Ghimpu, S. și Țiclea, A., analizând sistemul legislației muncii menționează că, în principiu, legislația muncii este unitară, normele ei cârmuind raporturile juridice de muncă ale tuturor categoriilor de salariați [69, p. 38]. Însă autorii precizează și asupra existenței unor anumite excepții: cum ar fi faptul că pentru anumite categorii de salariați există acte normative care reglementează strict anumite drepturi, în timp ce pentru alți salariați, aceste drepturi se negociază, sau cum ar fi faptul că pentru anumite categorii de personal există statute profesionale sau statute disciplinare, aplicabile numai categoriilor respective [71, p. 43-44].

Caracterul unitar al legislației muncii este reiterat de către Țiclea, A. și în alte lucrări ale sale [173, p. 29] și [174, p. 39], fiind preluată și de autorul Firoiu, D. V. [67, p. 110-111].

Ne alăturăm opiniei autorilor Ghimpu, S., Țiclea, A. și Firoiu, D. V, în suportul căreia, cu titlu de exemplu, indicăm că, de pildă, Codul educației al RM, la alin. (1) al art. 54, indică expres că în învățământul general, posturile didactice vacante se ocupă prin concurs, organizat la nivelul instituției de învățământ, conform unei metodologii aprobate de Ministerul Educației și Cercetării, iar tinerii specialiști ocupă posturile vacante prin repartizare [22].

Despre faptul că izvoarele dreptului muncii, după criteriul domeniului de aplicare, se clasifică în acte normative de drept al muncii de aplicație generală, adică aplicabile întregului personal încadrat în muncă, și acte normative speciale, aplicabile numai uneia sau anumitor categorii de personal, se menționează și în lucrarea autorilor Filip, G. și Filip, L. [66, p. 31], precum și în manualul profesorul Iosipovici, M., [207, p. 45], în manualul de drept al muncii al autoarei Starova, Gz. în care aceasta menționează că unitatea dreptului muncii se remarcă în tendințele de unificare și generalizare a ramurii în partea ce ține de instituirea drepturilor minime, de bază a tuturor salariaților [207, p. 370].

În final, indicăm și opiniile expuse în doctrina franceză, de ex., în lucrarea semnată de Despax, M., în care autorul scrie că o citire superficială a codului muncii, de către un nespecialist, îi poate crea acestuia impresii tulburi, întrucît în acest act există totul: de la drepturile și obligațiile reciproce ale ucenicului și masterului într-un contract de ucenicie, până la drepturile femeilor gravide, și aspecte etice ale comportamentului profesional al jurnalistului în cazul schimbării orientării ziarului, dar și legislația de bază pentru drepturile sindicale, negocierile colective sau pentru reprezentanții salariaților la întreprindere. Despax, M. specifică că caracterul, aparent, fragmentat al legislației muncii, se explică nu prin factorii obiectivi ce-l determină, dar anume prin condițiile, adesea pripite și sub presiunea circumstanțelor, în care a fost adoptată această legislație [194, p. 14]. Autorul remarcă, că, totuși, analiza legislației permite de a identifica și idei de bază, comune, cum ar fi ideea ocrotirii lucrătorilor. În acest context, Despax, M. citează și alte opinii – cele expuse de Gassin, R., conform căruia, legile speciale se manifestă într-un mod nou, participând în crearea unui nou drept comun, care, treptat, înlocuiește dreptul vechi [194, p. 124]; de Lyon-Caen, G., conform căruia schimbările lente, care, încetul cu încetul, transformă legile speciale (se are în vedere normele speciale ce reglementau munca din cadrul normelor cu caracter general ale dreptului civil, de pînă la formarea ramurii dreptului muncii – n.n. Josanu, D.) în drept comun, a dictat o avansare semnificativă a acestor norme în cadrul relațiilor de muncă, iar dreptul muncii, în care se aplicau pe larg principiile dreptului civil, deja aplică propriile principii, recunoscute prin constituție [194, p. 124].

Analiza teoretico-practică a conceptului unității și diferențierii denotă cu certitudine că acesta contribuie definitoriu și cu desăvârșire la faptul de a avea anume un drept al muncii pe cât de complex, pe atât și de unitar, în locul unui șir de institute de drept, răzlețite și dispersate prin întregul sistem. În același timp, analizînd cadrul normativ național și internațional conchidem importanța conceptului nu doar pentru dreptul intern, or delimităm norme internaționale, aplicabile tuturor salariaților și angajatorilor, sau cel puțin, a marii majorități dintre aceștia, cum

ar fi interzicerea muncii forțate, egalitatea remunerării, dreptul la asociere, nivel minim al remunerării muncii etc., dar și, concomitent, a prevederilor instituite pentru categorii în parte de salariați. Astfel, așa Convenții ale O.I.M., ca: nr. 105 din 1957 privind abolirea muncii forțate, nr. 81 din 1947 privind inspecția muncii în industrie si comerț, nr. 87 din 1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, nr. 95 din 1995 privind protecția salariului, nr.132 din 1997 cu privire la concediile remunerate, sau așa Directive a Consiliului ca: nr. 91/533/CEE din 14.10.1991, privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, nr. 98/59/CEE din 20.07.1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, nr. 2000/43/CE din 29.06.2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică – reflectă în mod direct unitatea dreptului muncii în dimensiunea respectivă, pe când de ex., Convențiile O.I.M.: nr. 103 din 1996 cu privire la protecția maternității, nr. 108 din 1958 privind actele de identitate pentru personalul navigant, nr. 182 din 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor, nr. 99 din 1951 privind procedura de stabilire a salariului minim în agricultură, sau Directive ca: nr. 1999/70/CE din 28.06.1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, nr. 92/85/CEE din 19.10.1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, nr. 2000/54/CE din 18.09.2000 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă – reflectă diferențierea reglementării raporturilor juridice de muncă [38; 39; 40; 41; 43; 44; 45; 46; 47; 57; 58; 59; 60; 61; 62].

În contextul apropierii legislației interne de cea a Uniunii Europene, susținem și opinia autorului Băieșu, A. care constată că procesul de uniformizare la nivel european în materia dreptului privat (care înglobează în sine și materia raporturilor juridice de muncă – n.n. Josanu, D.) este unul complex și dificil [8, p. 173]. Același autor, menționează și faptul că piața europeană este bazată pe o diversitate de contracte reglementate de legislațiile naționale, iar normele comune europene permit statelor să aplice norme interne substanțial diferite [7, p. 25]. Considerăm că aspectul relațiilor de muncă în cadrul materiei dreptului privat este unul și mai complicat, or caracterul social pronunțat al acestor relații și tradițiile consolidate de perioade bune de timp în fiecare stat în parte, necesită ca armonizarea legislației interne cu cea a Uniunii Europene, în partea ce ține de reglementarea relațiilor de muncă, să fie una treptată și de durată în timp.

1.2. Cercetări doctrinare privind statutul juridic al cadrului didactic

În ceea ce privește doctrina autohtonă ce ar analiza nemijlocit raportul juridic de muncă al cadrului didactic și statutul acestuia, constatăm lipsa unor cercetări fundamentale, întrucât lucrările existente, cu mici excepții, practic sunt răzlețite și abordează unele aspecte înguste ale problemei, sau aspecte în cadrul manualelor de drept al muncii la diferite teme concrete, cum ar fi cele ce vizează particularitățile timpului de muncă al cadrului didactic, prin prisma duratei reduse a acestuia; aspecte ce vizează concediile speciale acordate personalului din învățământ; precum și aspecte privind răspunderea specială a cadrului didactic, prin prisma acelor abateri grave ce pot servi temei pentru aplicarea celei mai dure sancțiuni disciplinare – concedierea din funcție.

Astfel, doctrinarul Donos, Ev. analizând temeiurile de concediere, menționează și temeiurile speciale de natură disciplinară, care pot duce la concedierea cadrului didactic: încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic; comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută; și aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli. În același timp, Donos, Ev. susține că o astfel de diferențiere a acestor categorii de salariați nu este îndreptățită, deoarece faptele date pot fi calificate ca abateri grave și, în contextul în care specificarea abaterilor grave în CM al RM are un caracter limitativ, ar fi fost mai rațional ca lista abaterilor grave să fie inclusă în contractele colective de muncă sau regulamentele interne, iar însăși gravitatea abaterii necesită a fi examinată în fiecare caz în parte, în dependență de împrejurările în care a fost comisă, consecințele acesteia, dar și circumstanțele personale ale autorului faptei [64, p. 164].

Fără a ignora importanța analizei tuturor circumstanțelor la individualizarea răspunderii și aplicarea sancțiunii disciplinare, considerăm totuși inoportună propunerea de a lăsa la discreția angajatorului și reprezentanților salariaților stabilirea cercului de abateri ce pot fi apreciate ca abateri grave, și care, în consecință, pot duce la încetarea raportului de muncă, or în condițiile actuale nu este exclus riscul unor abuzuri din partea angajatorului, ceea ar duce la încălcarea principiului stabilității raportului de muncă.

Abordează temeiurile disciplinare de concediere al cadrului didactic și autorii Negru, T. și Scorțescu, C., care identifică cercul persoanelor care cad sub incidența acestor temeiuri, menționând caracterul exhaustiv al acestuia, dar și specificând că faptele imorale incompatibile cu funcția deținută, încalcă principiile morale generale umane și normele de comportament în societate unanim acceptabile [126, p. 156-157]. În continuare, autorii exemplifică prin particularitățile statutului cadrelor didactice, instituirea de către legiuitor a duratei reduse a

timpului de muncă pentru anumite categorii de salariați [126, p. 180], precum și acordarea pentru aceste categorii de salariați a concediilor de odihnă anuale prelungite [126, p. 189].

Romandaș, N., examinând abaterea exprimată în săvârșirea unei fapte imorale incompatibile cu continuarea muncii de către lucrătorul care exercită funcții de instruire și educație (temeiul este expus în redacția Codului muncii al RSSM din 1973 – n.n. Josanu. D.), indică că prin fapta amorală urmează a fi subînțeleasă încălcarea normelor morale de conviețuire în societate, incompatibilă cu exercitarea în continuare a funcțiilor de către salariat cum ar fi: apariția în stare de ebrietate în locurile publice, atragerea minorilor la beție, purtare ilegală în viață cotidiană etc., iar la sancționarea acestora prin concediere urmează să se țină cont de perioada ce s-a scurs din momentul săvârșirii fapte amorale, conduita ulterioară a persoanei și alte circumstanțe concrete [159, p. 177]. Mai menționează Romandaș, N. în aceiași lucrare, că legiuitorul stabilește pentru aceste categorii de salariați durata redusă a timpului de muncă [159, p. 194] și concediu anual plătit cu durată prelungită [159, p. 206].

O analiză mai detaliată a temeiurilor speciale de natură disciplinară de concediere a cadrului didactic o găsim la autorii Boișteanu, Ed. și Romandaș, N.. Ținem să menționăm că suntem de acord cu opinia expusă de către aceștia, conform căreia, atât noțiunea de ”faptă amorală”, cât și cea de ”încălcare gravă a statutului instituției învățământ”, folosite de legiuitor, poartă un caracter estimativ, și ar necesita o concretizare. La fel, specifică autorii că aplicarea acestor temeiuri este relevantă anume în dependență de statutul salariatului, nu doar a angajatorului – instituției de învățământ, exemplificând prin aceea că pentru comiterea faptelor imorale, nu pot fi concediați salariații care fac parte din personalul tehnic al instituției de învățământ, deoarece funcțiile pe care aceștia le dețin nu presupun efectuarea unei munci educative. În acest context, autorii identifică și cercul de salariați care pot cădea sub incidența normelor speciale menționate [13, p. 488-489]. În ceea ce ține de drepturile cadrelor didactice, autorii specifică și dreptul acestor categorii de salariați la stabilirea duratei reduse a timpului de muncă [13, p. 528].

Autorii Capșa, T., Sosna, B. și Zaharia, S., redau condițiile de ocupare a funcțiilor pedagogice, cerințele față de ocuparea funcțiilor, drepturi și obligații ce urmează a fi exercitate în cadrul raportului juridic de muncă constituit, precum și temeiurile suplimentare de încetare a acestuia. Subliniem aici constatarea autorilor, conform căreia, angajarea în câmpul muncii în sistemul educațional, prin prisma normelor de drept și a particularităților relațiilor de muncă în instituțiile de învățământ, necesită o percepere științifico-practică profundă, în special, în condițiile actuale de criză pe piața muncii și a deficitului de cadre didactice – mai întâi de toate în rândul persoanelor tinere. Mai reiterează autorii, că absolvenții programelor în învățământul

superior, alții decât cei cu profil pedagogic, vor putea activa în domeniul educației, doar după ce vor absolvi programul modulului psihopedagogic [209, p. 315-324].

Capșa, T. efectuează o analiză separată a normelor CM al RM care reglementează munca salariaților din învățământ, oferind o examinare a particularităților ce țin de munca acestor categorii de salariați. Capșa, T. prezintă o analiză detaliată a condițiilor de ocupare a funcției didactice, atât prin prisma necesității organizării concursului la angajare, cât și prin prisma interdicțiilor de ocupare a funcțiilor pedagogice – interdicții dictate atât de contraindicații medicale, cât și de sentința judecătorească, în calitate de sancțiune penală pentru comiterea anumitor infracțiuni. Expune autorul și normele ce instituie particularități ale timpului de muncă și timpului de odihnă a personalului din învățământ, inclusiv a categoriei concediului de lungă durată – categorie specifică anume pentru cadrele didactice și cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării. În mod detaliat, autorul examinează și temeiurile suplimentare de încetare a contractului de muncă al cadrelor didactice, cu indicarea categoriilor de personal ce cad sub incidența acestor temeiuri și a condițiilor în care temeiurile respective vor putea fi aplicate [15, p. 302-310].

Autorii Sosna, B. și Josanu, D., examinând unele probleme ce pot apărea la aplicarea legislației care reglementează munca lucrătorilor din domeniul pedagogic, menționează că raporturilor ce apar în acest domeniu le sunt aplicabile atât normele CM al RM, cât și a altor legi, iar în cazul în care vor apărea contradicții dintre norma actului cu caracter general și norma actului cu caracter special, de aceiași putere juridică, prioritatea aplicării va aparține normei actului juridic cu caracter special. La fel, Sosna, B. și Josanu, D. specifică că CM al RM nu conține o definiție legală a lucrătorului pedagogic, ci doar determină condițiile generale de admitere la munca pedagogică, determinând concomitent și un cerc de persoane cărora le va fi interzisă profesarea în domeniu, identificând în acest, ultim caz, trei categorii de subiecți: cele private de dreptul de a exercita o astfel de activitate prin hotărârea instanței de judecată; cele care nu sunt în stare să ocupe funcția în baza concluziei medicale; și cele care au antecedente penale pentru anumite infracțiuni [233, p. 29-36].

Încetarea contractului individual de muncă al cadrelor didactice în baza art. 301 alin. (1) lit. c) al CM al RM este abordată de către Mihailov, T. și Chisari-Rurak, A., care, în contextul unei analize generale a criteriului vârstei salariatului ce servește temei de încetare a raportului de muncă, menționează (conform cadrului normativ în vigoare la data efectuării studiului - n.n. Josanu, D.) că acesta constituie un temei special de încetare, aplicabil doar unei anumite categorii de persoane – cadrelor didactice [123, p. 104-107].

Examinând baza normativă a reglementării muncii pedagogice Josanu, D. menționează importanța atât a normelor cu caracter general, cât și a celor cu caracter special care reglementează munca cadrelor didactice, caracterizând actele normative de bază ce instituie reguli de conduită în cadrul acestor raporturi juridice. Mai indică autorul importanța corelației dintre normele cu caracter general și a celor cu caracter special ce determină unitatea și diferențierea dreptului muncii și care accentuează complexitatea și versatilitatea ramurii. În același timp, Josanu, D. constată că pentru reglementarea muncii cadrelor didactice, o importanța aparte o are legislația din domeniul educațional, care este chemată să suplimenteze normele Codului muncii [200, p. 361-366].

Remunerarea muncii cadrelor didactice este abordată de către Josanu, D. sub aspectul cadrului normativ ce o reglementează și a corelației remunerării cu regimul specific de muncă și cu durata redusă a timpului de muncă a cadrelor didactice [199, p. 138-144].

Josanu, D. abordează și modalitățile de apărare a drepturilor și intereselor cadrelor didactice, menționând importanța nu doar a existenței unui cadru normativ de reglementare, ci și a garantării aplicării legii în practică [94, p. 155 -159].

Examinând categoriile aparte de cadre didactice, Josanu, D. invocă anumite particularități ale statutului juridic al cadrului didactic din instituțiile de învățământ medical, și conchide că particularitățile statutului juridic a categoriilor respective de angajați sunt dictate de domeniul specific pentru care cadrele didactice pregătesc specialiști, și se deduc, în mare parte din actele normative cu caracter local a instituțiilor de învățământ medical în care activează, precum și de actele parteneriatului social din ramură [96].

Un interes deosebit îl prezintă abordarea instituției jurământului, în partea ce ține de cadrul didactic, expusă de către Sadovei, N. Autorul menționează că, la moment, există peste 20 de categorii de persoane care depun jurământ, fiind din diferite funcții și/sau cu diferit statut, însă din acestea nu fac parte și cadrele didactice, indiferent la care subcategorie ar aparține și de care nivel ar fi învățământul în care activează, iar acest fapt denotă că legea nu condiționează sub nicio formă, obținerea statutului de cadru didactic cu necesitatea depunerii jurământului. Analizând opiniile pro și contra, necesității instituirii obligativității depunerii jurământului de către cadrul didactic, autorul se arată sceptic referitor la instituirea unei astfel de obligativități, argumentând și prin faptul devalorizării, la general, a actului jurământului prin extinderea exagerată a categoriilor de persoane care sunt obligate să îl depună; și prin faptul că actualele categorii de grupuri profesionale ce depun jurământul nu fac parte din cele cu grad de credibilitate înaltă în societate, iar depunerea jurământului, în acest sens, nu ar contribui la ridicarea prestigiului cadrului didactic; dar și prin faptul existenței unui anumit risc de refuz de a

depune jurământul din partea unor categorii de persoane pentru motive de libertate a conștiinței [167, p. 47-55].

Ne aliniem opiniei expuse de către autorul Sadovei, N. – în prezent, nu constatăm raționamentul implementării jurământului pentru cadrele didactice, iar cu referire la ultimul argument, am dori să menționăm că chiar dacă autorul subliniază că riscul de refuz de a depune jurământul nu este unul major, în opinia noastră, acesta ar putea crește, ulterior, și în dependență de însăși textul jurământului, dezacordul cu care ar putea suplini lista persoanelor care nu ar dori, din convingerile proprii, să depună jurământul, și respectiv – ar mări și numărul persoanelor ce vor avea interdicție de a exercita profesia de pedagog.

Autorii Ghimpu, S., și Țiclea, A. analizând instituția timpului de muncă și de odihnă în cadrul relațiilor de muncă, menționează că programul de lucru al personalului didactic se deosebește de programul obișnuit de lucru, el fiind întocmit pe baza normării didactice, ținându-se seama de obligațiile sale complexe privind activitatea de predare a lecțiilor la clasă, expunerea prelegerilor sau cursurilor, organizarea și efectuarea practicii în producție a elevilor și studenților, activitate de cercetare științifică etc. [70, p. 10-11] și [71, p. 291]. Autorii, la fel, aduc exemplul statutului personalului didactic la analiza particularităților concediului de odihnă anual plătit [70, p. 19] și [71, p. 299], iar examinând aspectul răspunderii disciplinare, autorii menționează, cu privire la sancțiunile disciplinare specifice, că personalul didactic trebuie să fie exemplu de conduită morală, de ținută demnă și civilizată în toate relațiile sociale, indicând, pentru momentul respectiv, o sancțiune specifică ce consta în mutarea disciplinară într-o altă unitate școlară din aceeași localitate, în cazul în care abaterea a dus la crearea în cadrul colectivului didactic al școlii, a unor situații dăunătoare învățământului [70, p. 81-82] și [71, p. 404].

Țiclea, A., redând unele tipuri de concedii, menționează pentru cadrele didactice care elaborează teze de doctorat sau lucrări în interesul învățământului pe bază de contracte de cercetare sau de editare, dreptul la un concediu plătit de șase luni, iar pentru profesorii și conferențiarii titulari – dreptul la un concediu sabatic, cu plata până la un salariu de bază [173, p. 349] și [174, p. 588].

În altă ordine de idei, Țîclea, A. menționează că personalul didactic face parte din categoria de salariați, căruia i se pot aplica sancțiuni disciplinare speciale [173, p. 422-423].

Într-o altă lucrare a sa, Țîclea, A. enumeră și sancțiunile disciplinare aplicabile personalului didactic, printre care menționăm – 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 [174, p. 820-822]. În aceeași lucrare a autorului întâlnim și o redare detaliată a remunerării muncii personalului din învățământ [174, p. 524-536].

În aspect comparat, la analiza aplicării unor norme ce reglementează munca personalului din învățământ din România, menționăm studiul efectuat de autoarea Dabu, V., prin prisma unui litigiu concret de drept, privitor la influența gradației de merit în învățământul preuniversitar, asupra remunerării muncii – studiu care trezește interes printr-un concept diferit de cel ce se regăsește în legislația noastră, dar și prin prisma principiului nediscriminării, și în care, printre altele, se concluzionează că gradația de merit nu este un spor la salariu ci este o distincție, care condiționează o creștere a salariului de bază deținut [50, p. 60-64].

În continuarea aceluiași aspect comparat, dar în contextul unei alte situații, menționăm analiza efectuată de Frențiu, G. C. asupra dreptului personalului didactic din învățământul preuniversitar la majorarea salarială pentru predarea simultană. Acest studiu prezintă interes, prin prismă eventualei discriminări dintre personalul didactic de la diferite nivele de învățământ care exercită aceleași atribuții – discriminare care ar trebui evitată de legiuitor la reglementarea juridică a relațiilor sociale [68, p. 35-44].

Abordarea răspunderii disciplinare a personalului universitar o găsim și într-un studiu al autoarelor Ștefănescu, A., și Georgescu, L., în cadrul căruia, printre altele, este specificat că aplicarea corectă a normelor speciale nu va fi posibilă în lipsa cunoașterii normelor generale, normelor dreptului comun [170].

Într-un alt studiu, cercetătoarea Ștefănescu, A. analizează cerințele înaintate de normele în vigoare în România, față de candidații ce doresc să ocupe posturi didactice, menționând existența unor cerințe minime elaborate la nivel național și existența standardelor stabilite de fiecare universitate în parte [171].

Printre doctrinarii care au examinat în detaliu raportul juridic de muncă al cadrului științifico-didactic și a celui științific, este Dmitrieva, I., a cărei lucrare citată și cu referire la alte aspecte ale temei abordate, o putem numi una din lucrările fundamentale în domeniu. La general, în această lucrare, Dmitrieva, I. examinează multitudinea aspectelor problematice ale statutului juridic al lucrătorilor științifici și a cadrelor științifico-didactice, precum și a raporturilor juridice ce apar în legătură cu exercitarea muncii de către categoriile respective de salariați. Axată pe analiza activității cadrului științific, dar și a celui științifico-didactic din cadrul instituțiilor superioare de învățământ, Dmitrieva, I., din start, menționează importanța instituțiilor științifice și de învățământ superior pentru ramurile economiei naționale, dar și în cadrul sistemului educațional, specificând că în fața instituțiilor superioare de învățământ sunt puse sarcini complexe, cum ar fi ridicarea calității pregătirii specialiștilor, dezvoltarea cercetărilor științifice

în baza consolidării relațiilor instituțiilor superioare de învățământ cu instituțiile practice și de producere. Autoarea menționează că societatea așteaptă de la instituțiile de învățământ anume pregătirea unui specialist care va putea activa în condițiile unui stat de drept și a unei democrații, însăși instituția de învățământ urmând să se bazeze pe un colectiv de cadre didactice de calitate, nu doar la instituții superioare de învățământ dar și din cadrul învățământului general, iar cadrul didactic devine o figură determinată în restructurarea întregului sistem de învățământ [197, p. 3-4]. În lucrarea sa, autoarea specifică legătura dintre activitatea didactică și cea științifică, menționând că în atribuțiile funcției lectorilor universitari (termen folosit de autoare ca termen generic pentru toate cadrele didactice și științifico-didactice din cadrul instituțiilor superioare de învățământ – n.n. Josanu, D) se includ nu doar activități metodice de predare, dar și științifice de cercetare, și, astfel, realizarea activității de creație științifică este caracteristică activității științifice îndeplinite de lectorii universitari [197, p. 10]. Considerăm îndreptățită și poziția cercetătoarei, conform căreia încheierea contractului individual de muncă, finalizează formarea componenței juridice de facto, în baza căreia apare raportul juridic de muncă al persoanei alese prin concurs, cu instituția superioară de învățământ [197, p. 19]. În același context, Dmitrieva, I. precizează că însăși finisarea cu rezultat pozitiv al alegerii prin concurs și aprobarea deciziei organului de concurs, nu duce, în mod automat, la apariția raportului juridic, din simplul motiv că persoana respectivă, pur și simplu, poate să refuze încheierea contractului individual de muncă [197, p. 16]. Dmitrieva, I. oferă și o analiză a aspectului privind deținerea de către cadrul didactic al titlului științific, gradului didactic și stagiul de muncă științifico-pedagogic, care, așa cum indică autoarea, vor influența conținutul atribuțiilor de funcție, complexitatea acesteia, dar și remunerarea muncii. Respectiv, autoarea indică că titlul științific, în calitate de indicator al nivelului de calificare, va determina funcția pedagogică, sau științifică de cercetare, iar stagiul de muncă științifico-pedagogic se va examina ca indicator al calificării salariatului, ce va influența direct și remunerarea muncii [197, p. 42]. Precizăm că structura actuală a salariului în instituțiile de învățământ și modul de formare al acestuia, menține actualitatea afirmației autoarei Dmitrieva, I. și în prezent.

Importanța îmbunătățirii procesului de pregătire juridică al cadrelor de conducere și specialiștilor care activează cu contingent diferit de copii și adolescenți, dar și ridicarea nivelului culturii juridice al angajaților instituțiilor preșcolare în condițiile restructurării sistemului de învățământ, este abordată de autorul Șcatulla, V., care atrage atenția asupra importanței cunoașterii legislației de către categoriile respective de angajați și faptul că aceste cunoștințe influențează și eficacitatea muncii [255, p. 4]. În acest sens, Șcatulla, V, specifică importanța accesibilității legislației muncii pentru salariații respectivi [255, p. 10], și, concomitent,

analizează în detaliu diferite aspecte ale raportului de muncă al categoriei date de personal, cum ar fi: angajarea în câmpul muncii; transferul la o altă muncă; timpul de muncă și de odihnă; încetarea contractului de muncă; atestarea la locul de muncă etc.

Printre cele mai recente studii, care examinează complexitatea relațiilor de muncă al cadrelor didactice, menționăm lucrarea autorului Zavgorodnii, A., care, după cum am menționat, abordează toate aspectele reglementării unui raport juridic de muncă al cadrului didactic: apariția raportului de muncă, inclusiv rolul concursului pentru această etapă; modificarea raportului respectiv; și încetarea acestuia. Indicăm analiza detaliată din cadrul lucrării a particularității și conținutului contractului individual de muncă al lucrătorului pedagogic – aspect pe care autorul îl numește contractul efectiv [203, p. 114]. În contextul analizei respective, doctrinarul conchide faptul, cu care și noi suntem de acord întru totul, că în instituțiile educaționale moderne trebuie să activeze personal pedagogic de o anumită caracteristică: bine remunerați; care posedă libertatea exprimării științifice; și cu încărcătură de predare relativ mică, iar sistemul efectiv de apreciere a muncii chemat să asigure o productivitate înaltă, ar trebui să pună accentul pe activitate de cercetare [203, p. 117].

Într-un alt studiu, același autor, Zavgorodnii, A., examinează, în mod separat, importanța concursului la ocuparea funcțiilor didactice și științifico didactice ca și temei pentru apariția raporturilor de muncă. În cadrul acestui studiu, Zavgorodnii, A., analizează cercul de subiecți care cad sub incidența angajării prin intermediul concursului, dar și cazurile și condițiile, când, cu titlu de excepție, pentru funcțiile respective pot fi angajate persoane și în afara concursului [202, p. 389]. În acest studiu, autorul atrage o atenție aparte procedurii de organizare a concursului și cine este îndrept să îl organizeze [202, p. 390-391].

Zavgorodnii, A. abordează contractul individual de muncă al lectorilor universitari (în sens larg al termenului – n.n. Josanu, D.), prin prisma problemelor și particularităților reglementării juridice. Astfel, reieșind din particularitățile existente, autorul abordează conceptul și natura juridică al concursului la angajarea în funcție a cadrelor didactice, ordinea încheierii contractului de muncă, dar și încetarea raporturilor de muncă a personalului respectiv. Suntem de acord cu concluzia autorului, conform căreia selectarea cadrelor prin concurs reprezintă o procedură specială de realizare a dreptului cadrului didactic la muncă, și că aceasta este îmbinată cu încheierea contractului individual de muncă, iar însăși temeiul apariției raportului de muncă al lectorului cu instituția de învățământ va fi o componență faptică complexă în care încheierea contractului menționat finisează o serie de acte juridice diverse și consecutive [204, p. 11]. Autorul atrage atenție și la faptul angajării prin cumul a lectorilor, unde examinează situația instituțiilor superioare de învățământ public, și, printre altele, specifică că angajarea, ca și în

cazurile generale, poate fi precedată de procedura concursului, dar aceasta, nu apare în mod obligatoriu [204, p. 117].

Particularitățile apariției și încetării raporturilor juridice de muncă al cadrelor științifico - didactice și a angajaților cu funcție de conducere din cadrul instituțiilor superioare de învățământ, sunt examinate și în lucrarea autoarei Buțcova, A., care, în mod tradițional domeniului analizat, analizează problematica selectării prin concurs a cadrelor științifico-didactice, particularitățile încheierii contractului individual de muncă și particularitățile modificării și încetării contractului. În special, la statutul juridic al acestei categorii de salariați, autoarea indică că nu oricare persoană fizică poate fi parte a raportului juridic de muncă cu instituția superioară de învățământ, în calitate de angajat științifico-didactic, și chiar dacă toate categoriile de angajați din cadrul instituțiilor superioare de învățământ – corpul profesoral, personalul științific, personalul tehnic ingineresc, administrativ și alții, vor încheia un contract individual de muncă, doar în privința corpului profesoral și celui științific este necesară instituirea procedurii prealabile a concursului [183, p. 17].

Reglementarea juridică a muncii corpului profesoral și a lectorilor instituțiilor superioare de învățământ de stat este abordată de către Gorojanchina, M., care analizează natura juridică a ocupării prin concurs a acestor funcții, particularitățile încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă, și, în mod aparte – regulamentul de ordine interioară al instituției superioare de învățământ și asigurarea implementării acestuia. Vizând organizarea concursului pentru ocuparea funcțiilor menționate, autoarea specifică constituirea unui raport juridic de concurs, pe care îl caracterizează prin unitatea normelor materiale și de procedură care însoțesc selectarea prin concurs și repartizarea cadrelor respective în cadrul instituției, ceea ce asigură caracterul neîntrerupt și dinamica procedurii concursului [192, p. 8]. În mod aparte Gorojanchina, M. examinează reglementarea juridică a timpului de muncă și a timpului de odihnă a categoriilor date de salariați, și suntem întru totul de acord cu afirmația autoarei că activitatea didactică se caracterizează printr-un nivel înalt al responsabilității și intensitate emoțională semnificativă, fapt ce se răsfrânge și asupra reglementării muncii cadrelor didactice [192, p. 128]. În acest context, Gorojanchina, M. analizează detaliat și normă didactică din învățământul universitar [192, p. 129-130].

Particularitățile reglementării juridice a muncii angajaților științifico-didactici, dar și a salariaților care combină munca cu studiile în instituțiile superioare de învățământ, sunt examinate de către Aseeva, A., care încearcă să determine conceptul categoriilor respective de salariați, propunând și o clasificare a acestor categorii, precum și expunându-se asupra aspectelor de: încheiere a contractului individual de muncă și încetarea lui; reglementarea timpului de

muncă și a timpului de odihnă; remunerarea muncii. Autoarea, pentru a determina conceptul cadrului didactic, apelează la alte concepte, cum ar fi educație sau proces educațional, ultimul fiind determinat ca un proces continuu de dezvoltare a personalității cu scopul de a obține cunoștințe, priceperi și aptitudini referitor la anumite programe educaționale, în conformitate cu cerințele standardului educațional, iar cu privire la instituția superioară de învățământ, autoarea indică că acest proces va consta în pregătirea studenților în baza programelor educaționale în învățământului superior, în conformitate cu cerințele standardului educațional de stat, și va include și procesul de învățare, precum și procesul educativ [177, p. 16-17]. Aseeva, A., pe bună dreptate susține că genul de activitate desfășurat de către salariat, în cazul nostru – procesul educațional desfășurat de cadrul didactic, în mod inerent, influențează asupra definirii și stabilirii cadrului conceptual al raportului de muncă. Concluzionând asupra studiului efectuat, Aseeva, A., definește cadrul didactic ca persoana care se află în relații de muncă cu instituția de învățământ, sau cu o altă organizație, si care exercită, pe baze profesionale, o activitate de învățare, educare si dezvoltare a elevilor, iar cadrul didactic al instituției superioare de învățământ – persoana care se află în raporturi de muncă cu o instituție superioară de învățământ, și care desfășoară o activitate didactică profesională de învățare, educare, precum și de realizare a muncii de cercetare științifică [177, p. 26-27].

Ivașcovscaia, A., realizând un studiu amplu al instituției formării profesionale, menționează că reforma sistemului educațional influențează nu doar procesul educațional, ci și relațiile dintre angajator și salariat vizând pregătirea profesională a celui din urmă [206, p. 4]. Autoarea accentuează că reglementarea juridică a muncii cadrelor didactice, reprezintă o condiție importantă a eficienței reformelor educaționale cu un scop final de ridicare a calității actului educațional. În contextul invocării rolului reglementării relațiilor de muncă a cadrelor didactice pentru sistemul educațional, Ivașcovscaia, A. analizează detaliat particularitățile relațiilor respective, identifică importanța deosebită a funcțiilor îndeplinite de cadrul didactic pentru fiecare persoană în parte, dar și pentru societate și stat, la general. Autoarea menționează că stabilirea cerințelor speciale față de pedagogi și a unor proceduri speciale la angajarea lor în serviciu, precum și instituirea unor temeiuri speciale de încetare a raporturilor, în ansamblu, urmează să contribuie la o selecție calitativă a personalului ce realizează procesul educațional, pentru a asigura o calitate înaltă a acestuia [206, p. 158-159]. Prezintă interes și abordarea autoarei privind definirea lucrătorilor pedagogici, cu privire la care autoarea menționează că termenul de lucrător pedagogic ar trebui să fie un termen generic pentru toți salariații care exercită activitatea de predare a oricărei discipline didactice, sau curează elevii din punct de vedere educațional, indiferent de instituția de învățământ în care activează, or aceștia exercită o

activitate pedagogică [206, p. 160]. În opinia noastră, instituție de învățământ nu ar trebui să fie considerată orișicare instituție ce prestează servicii similare, ci doar una acreditată în condițiile legii și cu programe de studii aprobate. Reținem opinia autoarei Ivașcovscaia, A., conform căreia, exercitarea doar a obligațiilor educative, nu este în de ajuns de a atribui funcția la categoria de lector, deoarece activitățile de cercetare științifică și de predare, la fel, sunt componente necesare ce determină activitatea unui cadru didactic universitar [206, p. 163]. Suntem pe deplin opinia autoarei că, chiar dacă cadrele didactice din instituțiile superioare de învățământ, sunt alese în funcție în urma organizării unui concurs, faptul juridic ce dictează apariția raportului de muncă, oricum rămâne a fi acordul bilateral, liber exprimat al părților raportului, și nicidecum o exprimare de voință unilaterală, în regim de putere [206, p. 172-173]. Prezintă interes concluzia autoarei, conform căreia, ținând cont de criteriul comportamentului și al moralității înaintat față de cadrele didactice, printre interdicțiile de a ocupa o funcție didactică, urmează a mai fi incluse recunoașterea persoanei limitate în capacitatea de exercițiu și privarea de drepturile părintești [206, p. 202-203]. Ivașcovscaia, A., atribuie atenție și temeiurilor suplimentare de încetare a raporturilor juridice de muncă instituite pentru cadrele didactice, indicând, printre altele, că dilema determinării unei fapte amorale săvârșite la locul de muncă și/sau, în legătură cu exercitarea atribuțiilor pedagogice și a faptei amorale săvârșite în alte circumstanțe, scoate în evidență contrapunerea dintre dreptul la viața privată și cerințele de ordin moral înaintate față de cadrul didactic prin prisma interesului public pe care îl prezintă activitatea sa, concluzionând asupra prevalării interesului public [206, p. 207].

Terminologia ce urmează a fi utilizată la analiza, dar și la reglementarea relațiilor de muncă a cadrelor didactice a preocupat mai mulți cercetători, printre care și Mihailova, N., care în lucrarea sa atribuie un compartiment separat acestui aspect. Astfel, în contextul învățământului superior, autoarea susține că termenul ”lector universitar” (termen folosit de autoare lato senso, față de toate cadrele didactice și științifico-didactice din instituțiile superioare de învățământ – n.n. Josanu, D.) este utilizat pe scară largă în practică, însă, în pofida acestui fapt, percepția acestui termen întâmpină dificultăți prin faptul că acesta nu este definit printr-o noțiune, inclusiv legală; iar actele normative ce-l reglementează, îl definesc, în mare parte, doar prin enumerarea categoriilor de personal care vor exercita funcțiile respective [219, p. 11-12].

Ținem aici să specificăm că nici Codul educației al RM nu conține o definiție legală a cadrului didactic și a cadrului științifico-didactic, limitându-se la enumerarea personalului ce face parte din categoriile respective. În contextul aceluiași subiect, Mihailova, N. precizează că, fără a diminua autoritatea recomandării UNESCO cu privire la statutul cadrelor didactice din învățământul superior, totuși, nu este în totalitate de acord cu tratarea conceptului de ”lector

universitar", or acesta este unul prea larg, cuprinzând și persoane care, de facto, nu exercită careva activități de predare, în sensul direct al acestui cuvânt. Autoarea concluzionează că delimitarea termenului de "lector universitar" de alte concepte conexe, este posibilă prin perceperea termenului și activității de "predare", analiza căruia, la rândul său, identifică legătura dintre categoriile "predare", "pedagogie", și "activitate pedagogică" [219, p. 15]. În acest context, prezintă un interes aparte, definiția oferită de Mihailova, N. a conceptului de "pedagog" – persoana care examinează, în procesul activității de creație, problemele pedagogiei ca știință la nivel teoretic și/sau, care exercită în practică o activitate sistematică cu un scop determinat de formare a persoanei, prin educarea și învățarea acesteia, iar, în această ordine de idei, drept lucrător pedagogic este persoana care se află în raporturi juridice de muncă cu instituții educaționale de diferite tipuri [219, p. 16]. Mihailova, N. susține că, reieșind din conceperea predării ca o activitate de învățare, transmitere a cunoștințelor din ramura uneia sau mai multor discipline, lectorul poate fi definit ca un cadru didactic care înfăptuiește o activitate sistematică și cu un scop determinat de transmitere către elevi a cunoștințelor privind un anumit obiect (disciplină de studii), totalizând diverse forme și metode de învățare [219, p. 17]. Abordarea elementului de creație în activitatea didactică, sub aspectul juridic al acesteia, devine problema centrală în cadrul lucrării semnate de Mihailova, N., care menționează că munca lectorilor universitari (termen utilizat la fel, în sensul larg de autoare, ce cuprinde întregul corp didactic din instituțiile superioare de învățământ – n.n. Josanu, D.), este de neconceput fără elementul de creație pedagogică, în cadrul căreia, autoarea evidențiază creația științifică, legată de pedagogie ca știință, și creația de predare, ca novelă, exprimată în activitatea practică a diferitor categorii de cadre didactice, inclusiv a celor universitare [219, p. 22].

În contextul prezentei teze de doctorat, menționăm că în literatură de specialitate, analiza raporturilor de muncă a personalului didactic, în majoritatea cazurilor, este efectuată prin prisma învățământului superior, dar în lucrarea elaborată de către Gogolev, A., se examinează munca cadrelor didactice din instituțiile de învățământ medii speciale (în legislația noastră, în prezent, este utilizat termenul de învățământ profesional tehnic – n.n. Josanu, D.). Astfel, în lucrarea sa, Gogolev, A., abordează în detaliu apariția raporturilor de muncă a categoriilor respective de salariați, statutul juridic al angajatorului respectiv, conținutul contractului încheiat de părți, atestarea cadrelor, modificarea contractului și particularitățile încetării lui. Autorul evidențiază că personalul didactic poate fi clasificat după tipul și nivelul programelor educaționale realizate, și în acest context, conchide că în calitate de cadru didactic în învățământul profesional tehnic poate fi definit lucrătorul pedagogic care exercită o activitate de învățare și educație în conformitate cu standardul respectiv educațional și tipului programelor educaționale realizate de

instituția de învățământ în care acesta activează. Gogolev, A., pe bună dreptate, susține că munca cadrului didactic are două părți componente: 1) activitate pedagogică generală și 2) activitate strict profesională, care determină conținutul învățării [191, p. 13-14].

Un alt autor, Sennicov, N., cercetează aspectul apărării drepturilor lucrătorilor pedagogici din învățământul general prin prisma activității reprezentanților aleși ai acestor subiecți – organizațiile sindicale. Sennicov, N., menționează că premisa pentru o astfel de formă de apărare o constituie dreptul acestor salariați la asociere [229, p. 5], specificând ca dreptul respectiv este consacrat atât în acte internaționale, cum ar fi art. 2 al Convenției O.I.M. nr. 87 [39], cât și în actele interne.

Suntem de acord cu această afirmație a autorului și precizăm că Convenția O.I.M. nr. 87/1948 privind libertatea sindicală şi apărarea dreptului sindical este ratificată de Republica Moldova, iar în normele interne ale RM, aducem cu titlu de exemplu prevederile art. 42 al Constituției RM (dreptul de a întemeia şi de a se afilia la sindicate); precum și art. 5 (principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea), 9 (drepturile şi obligaţiile de bază ale salariatului), 10 (drepturile şi obligaţiile angajatorului) din CM al RM [23; 28].

În contextul cercetării, Sennicov, N. evidențiază ca fenomen definitoriu al sistemei de apărare, pe cale sindicală a drepturilor și intereselor lucrătorilor pedagogici, aparatul organizatorico-administrativ și mecanismul de realizare a ajutorului social-juridic, în care include întreaga structură a sindicatului din domeniul educației (fapt aplicabil și pentru RM – n.n. Josanu, D.) – organizațiile sindicale primare, centrele sindicale teritoriale și, nemijlocit federațiile de ramură, demonstrând acest fapt şi prin sarcinile și atribuțiile ce se conțin în statutele organizațiilor sindicale: oferirea de consultații juridice și asistență juridică gratuită a cadrelor didactice, ajutor material acordat de organizațiile sindicale, reprezentarea intereselor salariaților în relații cu angajatorii ș.a. [229, p. 134].

Sennicov, N. analizează și direcțiile principale de implicare a sindicatelor în reglementarea relațiilor de muncă a cadrelor didactice și apărarea intereselor de muncă a acestora, precizând asupra instituțiilor juridice cu un specific mai pronunțat pentru aceste categorii de raporturi – instituția timpului de muncă și a timpului de odihnă, instituția remunerării muncii etc. – cu referire la ultima, apreciem corectă concluzia autorului privind existența inechității sistemului de remunerare a muncii, raportată la diversele activități și timpul, aparent liber, dar pe care cadrele didactice urmează să îl acorde realizării diverselor sarcini ce însoțesc procesul de predare a lecțiilor [229, p. 134, 150].

Analiza oricărui raport de muncă pe lângă aspectul juridic, scoate în evidență și alte aspecte ale acestuia, cum ar fi cel care nemijlocit ține de domeniul în care este prestată munca – artă, știință, pedagogie, medicină, industrie etc., însă nu în ultimul rând, implică și aspecte economice, dintre care așa aspecte ca normarea muncii, remunerarea muncii, și care, în mod direct se intercalează și cu aspectele juridice. În acest context, ținem să menționăm aplicarea instituției salarizării la raporturile juridice de muncă a cadrelor didactice, or, în cadrul acesteia, aspectele juridice și economice sunt, posibil, în cea mai strânsă legătură.

În acest context, autoarea Vasilenco, O. specifică faptul că parte inerentă a crizei economice este și criza relațiilor de muncă, care se manifestă în însăși deprecierea valorilor de muncă, în pierderea pentru societate a funcției determinante a muncii, în transformarea muncii din baza modului de viață în mijloc de supraviețuire. Suntem cu totul de acord cu aceste constatări ale autorului, și specificăm că cadrele didactice sunt printre cele mai vulnerabile din categoriile sociale în aspectul dat și orice criză economică care afectează societatea, îi afectează printre primii.

Abordând dreptul la salariu al cadrului didactic, Vasilenco, O. menționează că întru activizarea muncii cadrelor didactice a școlii superioare un rol important trebuie să îl joace stimularea muncii [186, p. 14]. Susținem și această opinie a autoarei, și afirmăm că acest fapt este pe deplin valabil și pentru celelalte nivele educaționale.

Vasilenco, O. constată că sistema de stimulare a muncii cadrelor didactice urmează să cuprindă următoarele componente – tipuri, forme și mijloace de organizare a stimulării, îmbinând rațional stimulul material (salariul, adausuri, suplimente, premii) cu stimulul moral (mulțumirea conducerii, diplome, insigne, materiale în presă despre rezultatele muncii) și cu stimuli de ordin nematerial, orientate spre majorarea timpului liber, dar și cu stimulul de a organiza munca în condiții confortabile [186, p. 18]. Autoarea, pe bună dreptate afirmă că stimularea muncii cadrelor didactice universitare, în mare măsură, este determinată de cerințele persoanelor și solicitările lectorilor de a participa la realizarea scopului instituției De învățământ, la nivelul instituției superioare de învățământ concrete [186, p. 41]. Vasilenco, O. evidențiază și complexitatea costului muncii cadrului didactic, menționând că costul muncii cadrului didactic este determinat de costul mijloacelor de trai necesare pentru existență, iar munca intelectuală grea a cadrului didactic, caracterizată prin consumul enorm al energiei gândirii și al intelectului într-o perioadă destul de îndelungată de timp – sarcina didactică și cercetările științifice, studierea literaturii și lucrările metodice – necesită investiții adecvate pentru perfecționarea și îmbunătățirea aptitudinilor de muncă [186, p. 23]. În opinia noastră, această constatare a autoarei

este valabilă nu doar privind munca cadrelor didactice din învățământul superior, dar și pentru toate tipurile și nivelurile instituțiilor de învățământ.

În contextul prezentei lucrări de doctorat, ținem să precizăm că întrucât, în mod evident, activitatea de bază a cadrului didactic este una educațională, există o legătură indispensabilă între raportul de muncă al cadrelor didactice și procesul educațional nemijlocit. Din acest punct de vedere, prezintă interes lucrarea autorului Șcatulla, V., în care autorul abordează reglementarea juridică a procesului educațional, inclusiv prin prisma tangențelor cu relațiile de muncă ale cadrelor didactice. Astfel, Șcatulla, V. definește dreptul educațional ca o ramură complexă a sistemului de drept, care include diverse categorii de relații sociale, printre care și conexe, cum ar fi relațiile sociale de muncă, specificând în același timp, că acestea din urmă rămân, totuși, în sfera propriilor ramuri de drept [254, p. 5-6, 32]. Sub acest aspect, autorul critică suprapunerea, într-o anumită măsură, a normelor juridice, menționând că deseori în practică, actele normative complexe fără a avea o careva rațiune, copie normele din alte acte normative, de bază pentru acele categorii de relații, cum ar fi ale Codului muncii, ale Codului civil etc. În lumina acestei analize, specificăm că legiuitorul nostru, în partea care ține de relațiile sociale de muncă a cadrelor didactice, a evitat o astfel de repetare – practic, Codul educației al RM nu transcrie normele din Codul muncii al RM care reglementează relațiile de munca a cadrelor didactice, astfel, legiuitorul, prin norme de trimitere, constată stabilirea unor drepturi ale acestor categorii de salariați, anume prin normele Codului muncii. În continuare, Șcatulla, V., se referă la ideea, conform căreia, în ramuri complexe de drept se includ relații sociale ce pot fi numite adiacente, și precizează că însăși în ramura complexă de drept apar instituții juridice speciale, iar în ramura dreptului educațional apare și un institut al dreptului muncii – institut al ramurii dreptului educațional, format din grupul de norme juridice ce instituie specificul reglementării relațiilor de muncă în organizațiile din educație [254, p. 7]. Șcatulla, V. specifică faptul că relațiile de muncă din sfera educației sunt relațiile dintre instituția educațională, în calitate de angajator și lucrătorul năimit al acestei instituții [254, p. 21]. Faptul că autorul consideră relațiile de muncă fiind doar ca ajutătoare pentru sfera educației, se deduce și din faptul că la analiza și determinarea sarcinilor și funcțiilor dreptului educațional, autorul, practic, nu acordă atenție nemijlocit relațiilor de muncă din acest domeniu, specificând sarcinile și funcțiile de bază strict educaționale [254, p. 109-118]. În această lucrare, autorul încearcă să motiveze includerea relațiilor de muncă din domeniul educației în ramura dreptului educațional, anume prin unitatea și diferențierea dreptului muncii, prin faptul că dreptul muncii conține atât norme de ordin general, cât și norme care reglementează munca anumitor categorii de salariați în parte, iar sarcina diferențierii constând în individualizarea reglementării, făcând această reglementare mult

mai echitabilă, prin a ține cont de specificul categoriei speciale de salariați [254, p. 125]. Ne aliniem opiniei expuse de către Șcatulla, V., conform căreia în cadrul relațiilor educaționale, normele care reglementează relațiile de muncă sunt auxiliare și nu formează un institut de drept aparte, acestea rămânând în domeniul reglementat de dreptul muncii. Merită atenție și încercarea autorului de a elucida anumite drepturi și obligații ale cadrelor didactice, structurându-le în dependență de nivelul educațional: dreptul angajaților pedagogici din instituțiile preșcolare de a aplica în privința copiilor și părinților acestora, metode de convingere, de stimulare, dar și de constrângere [254, p. 233]; dreptul lucrătorilor pedagogici din instituțiile școlare de cultură generală de a alege liber și de a utiliza metodele de învățământ și de educație, materiale și îndrumare, metode de evaluare a elevilor [254, p. 258]; dreptul angajaților pedagogici – personal ingineresc din instituțiile de educație profesională la inițiativă pedagogică, la libera alegere și utilizare a metodelor de învățare, precum și dreptul acestora la solicitarea condițiilor necesare pentru a-și realiza potențialul de creație [254, p. 304]; dreptul angajaților instituțiilor de învățământ mediu special la o atitudine corectă din punct de vedere etic și juridic în cadrul unor anchete disciplinare demarate în privința lor, dar și obligația de a asigura un nivel profesional necesar pentru a garanta drepturile elevilor, precum și obligația de a nu aplica metode de educare anti-pedagogice [254, p. 336]; dreptul lucrătorilor științifico-pedagogici din cadrul instituțiilor superioare de învățământ de a alege metode de predare, de a determina conținutul cursurilor, în conformitate cu standardele educaționale, de a alege metode și mijloace de învățare ce ar corespunde cât mai bine particularităților lor individuale și ar asigura o calitate înaltă a procesului de învățare [254, p. 442-443]. În finalul analizei noastre, menționăm că o atenție deosebită merită paralela pe care o face autorul Șcatulla, V. între statutul și atribuțiile cadrului didactic și cerințele față de competențele de care trebuie să dispună pedagogul. Astfel, autorul se referă la cerințele față de procesul de pregătire a persoanelor care vor dispune de calificarea suplimentară de pedagog, și precizează că cadrul didactic trebuie să conștientizeze rolul instituției de învățământ în societate, să înțeleagă bazele conceptuale ale disciplinei, și să țină cont în activitatea pedagogică de particularitățile individuale ale elevilor [254, p. 411].

Analiza studiilor elaborate în domeniu denotă importanța muncii cadrului didactic pentru societate, dar și scoate în evidență multitudinea și complexitatea aspectelor ce caracterizează acest raport, precum și particularitățile lui care, îndeosebi țin de așa institute ca timpul de muncă și de odihnă al cadrului didactic, răspunderea disciplinară a cadrului didactic etc. în același timp, analiza studiilor scoate în evidență că în cadrul științei autohtone a dreptului muncii, subiectul respectiv necesită o studiere mai amplă și sub toate aspectele.

1.3. Concluzii la Capitolul 1

1. În pofida faptului că conceptul unității și diferențierii este unul de o importanță deosebită pentru ramura dreptului muncii – o trăsătură indispensabilă a acesteia, care își are sursa în realitatea relațiilor de muncă ce se desfășoară în societate și influențează activitatea legiuitorului, acesta fiind nevoit să se conformeze cerințelor și nevoilor pe care le înaintează munca în necesitatea ei de a fi reglementată, iar însăși fenomenul contribuie definitoriu și cu desăvârșire la faptul de a avea anume un drept al muncii complex, dar și unitar, în locul unui șir de institute de drept, răzlețite și dispersate prin întreg sistemul dreptului, conchidem lipsa unor studii fundamentale a acestuia în doctrina autohtonă și necesitatea efectuării unor astfel de studii, or abordările existente se rezumă, practic, doar la recunoașterea existenței acestuia.

2. Depășind granițele sistemului dreptului muncii intern al Republicii Moldova, precum și a oricărui altui din majoritatea statelor, analizând cadrul normativ internațional și studiile privind acesta, prin prisma fenomenului examinat, conchidem lipsa abordării în doctrina națională a existenței unității și diferențierii pentru un drept al muncii internațional – numărul de state ce dețin calitatea de membru a Organizației Internaționale a Muncii, și mai mult – ratificarea pe larg a Convențiilor acesteia, denotă cu certitudine faptul dat, – dar și pentru un drept al muncii comunitar pentru Uniunea Europeană, unde și Republica Moldova aspiră să ajungă – numărul de directive UE adoptate în domeniu, ne permite să afirmăm aceasta.

3. În continuarea concluziei precedente, în cadrul ambelor dimensiuni – internațională și comunitară, putem conchide necesitatea unor studii complexe, care ar definitiva toate întrebările apărute cu privire la conceptul dat, și anume, a cerințelor minime – principiilor destinate apărării drepturilor și intereselor subiecților relațiilor juridice de muncă aplicabile tuturor salariaților și angajatorilor, sau cel puțin, a marii majorități dintre aceștia (cum ar fi interzicerea muncii forțate, egalitatea remunerării, dreptul la asociere, nivel minim al remunerării muncii și altele – stabilite prin normele internaționale și europene care urmează a fi implementate, și care reflectă unitatea reglementării, dar și, concomitent, a prevederilor instituite pentru categorii în parte de salariați, adoptate la aceleași nivele – și care reflectă diferențierea reglementării.

4. În pofida importanței muncii cadrului didactic pentru societate și recunoașterea acestui fapt de către instituțiile statului, răspândirii acestor raporturi și numărului mare de angajați din domeniul învățământului, conchidem că studiile existente în doctrina autohtonă, cu mici excepții, practic sunt fragmentate și abordează unele aspecte înguste ale problemei, inclusiv în cadrul manualelor de drept al muncii la diferite teme concrete (cum ar fi cele ce vizează particularitățile timpului de muncă al cadrului didactic, prin prisma duratei reduse a acestuia; aspecte ce vizează concediile speciale acordate personalului din învățământ; precum și aspecte privind răspunderea specială a

cadrului didactic, prin prisma acelor abateri grave ce pot servi temei pentru aplicarea celei mai dure sancțiuni disciplinare – concedierea din funcție), și respectiv – lipsa unor studii fundamentale ce ar analiza reglementarea juridică a muncii cadrului didactic, în toată complexitatea lor, dar și necesitatea unor astfel de studii.

5. Analiza modestă a reglementării raportului juridic de muncă al cadrului didactic, dedusă de către noi din examinarea materialelor științifice relevante domeniului, justifică necesitatea sporirii cercetării acestei instituții a dreptului muncii.

6. Teza de doctorat elaborată reprezintă o lucrare de pionierat pentru doctrina autohtonă, lucrare ce poate contribui, prin valoarea constatărilor științifice efectuate, la îmbunătățirea calitativă a instituției raportului juridic de muncă al cadrului didactic și a statutului acestuia, prin abordarea complexă și multiaspectuală, și nu în ultimul rînd, la eficacitatea practicii judiciare, întru aprecierea justă a posibilităților de apărare a drepturilor și intereselor legitime ale cadrelor didactice.

2. CONCEPTUL ȘI APARIȚIA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE

2.1. Cadrul conceptual și natura juridică a raportului de muncă al cadrului didactic

Pentru a defini cadrul conceptual legal în partea ce ține de reglementarea raporturilor juridice de muncă a cadrelor didactice, vom identifica inițial actele regulatorii de bază care formează sistemul normativ al acestuia. Astfel, în mod evident, principiile generale ce guvernează reglementarea juridică a relațiilor de muncă, inclusiv a muncii cadrelor didactice, sunt incluse în Constituția Republicii Moldova – dreptul la muncă și interzicerea muncii forțate, dreptul la securitate și sănătate în muncă, dreptul la asocierea în sindicate, dreptul la grevă, dreptul la un salariu ce ar garanta un nivel de trai decent etc. În continuare, cadrul legal este amplu desfășurat prin prevederile CE al RM și CM al RM, și vom indica că normele ce stabilesc categoriile de personal angajat în câmpul muncii în domeniul educației, inclusiv norme ce instituie cerințe pentru ocuparea funcțiilor, dar și unele drepturi și obligații de care dispun, sau sunt necesare de a fi respectate de către acest personal – se conțin în Codul educației, pe când nemijlocit apariția, desfășurarea și încetarea raporturilor cadrelor didactice cu instituția de învățământ – în Codul muncii, unde delimităm prevederi generale pentru toate raporturile juridice, aplicabile și muncii cadrelor didactice, și prevederi cu caracter special – destinate anume reglementării muncii personalului din învățământ. În contextul unei analize comparate ale ambelor acte codificate, vom observa lipsa unei sincronizări a acestora, și chiar norme contradictorii. Astfel, la ocuparea funcțiilor didactice și științifice din învățământul superior, CM al RM stipulează direct că acestea urmează a fi ocupate prin concurs, în baza unui regulament aprobat de Guvern, pe când CE al RM, indică că un astfel de regulament cadru urmează a fi aprobat de către Ministerul Educației și Cercetării. În acest context vom menționa că chiar dacă norma CM al RM stipulează necesitatea adoptării unui act tip de o putere juridică mai mare, legiuitorul ulterior, la aprobarea CE al RM, și-a revizuit poziția, renunțând la necesitatea unui act cadru de puterea unuia guvernamental, rezumând că unul din categoria actelor normative ale autorităților administrației publice centrale de specialitate va asigura completarea cadrului regulator. Fără a intra în polemică, or o considerăm puțin relevantă, referitor la faptul dacă o astfel de revizuire a abordării din partea legiuitorului știrbește sau nu din imaginea domeniului, vom afirma că prin prisma Legii cu privire la actele normative, anume norma enunțată a CE al RM va fi cea prioritară și, respectiv aplicabilă, atât prin prisma faptului că este o normă mai nouă, cât și prin prisma faptului că este o normă specială [22; 23]. În mod evident, un act

regulator de o putere mai mare denotă și o valoare mai mare pentru domeniu, însă un act departamental de specialitate, nu doar că permite de a ține cont în detalii de particularitățile raporturilor, dar și, în contextul nostru, considerăm că va permite o realizare mai mare a autonomiei domeniului și a autonomiei universitare – la adoptarea actelor interne.

În partea ce ține de terminologia utilizată, menționăm din start că CM al RM folosește termenul de activitate pedagogică ca sinonim a activității didactice, pe când CE al RM le utilizează separat, și anume, cea didactică fiind o denumire generală pentru toată activitatea de predare etc., pe când cea pedagogică – una care face parte din cea didactică, și doar cu atribuire la specialitatea respectivă. La fel, CM al RM utilizează terminologia învechită a categoriilor de personal din cadrul învățământului superior, or la moment, cadrele științifice și didactice sunt divizate în personal științifico-didactic, personal științific, personal didactic și personal didactic auxiliar (art. 117 al CE al RM).

O altă normă a CM al RM care instituie necesitatea aprobării, prin lege, a contraindicațiilor medicale și a infracțiunilor care ar servi impediment pentru practicarea activității didactice, rămâne a fi fără de finalitate, și la moment, identificăm o lacună a legislației, întrucât nu există o prevedere legală ce ar stabili lista contraindicațiilor medicale și nici lista infracțiunilor care instituie prohibițiile respective. În cazul contraindicațiilor medicale vom menționa cadrul normativ general îndreptat spre a preveni răspândirea bolilor transmisibile, și acesta la nivelul unui ordin aprobat de Ministerul Sănătății al RM – Ordinul nr. 1154 din 08 decembrie 2020 a Ministerului Sănătății al Republicii Moldova cu privire la organizarea examenelor medicale obligatorii a angajaților din economia națională (nepublicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova și cu cu o putere juridică mai joasă celei cerute de lege – n.n. Josanu, D) – care, la moment, reieșind din conținutul normei expuse la art. 296 alin. (2) al CM al RM, pentru domeniul nostru este nul, astfel că, în opinia noastră, este necesară abrogarea prevederii CM al RM și menținerea reglementării aspectului dat anume prin cadrul normativ sanitar epidemiologic – cel specializat [132; 23].

Un alt aspect este lipsa identificării categoriilor de infracțiuni ce nu ar permite persoanelor care le-au comis practicarea activității didactice, or impactul asupra elevilor ar putea fi unul mai grav, iar coroborat și cu aspectele ce țin de stingerea antecedentelor, ce urmează a fi apreciate, considerăm că în partea respectivă, o normă legală, fie în CM al RM, fie în CE al RM, ar urma să se regăsească. Menționăm aici că anterior, o normă a Legii învățământului (abrogată prin intrarea în vigoare a CE al RM – n.n. Josanu, D.) prevedea că nu pot ocupa funcții didactice, științifice, didactice auxiliare și administrative în învățământ persoanele cu antecedente penale, inclusiv stinse, care au săvârșit infracțiuni contra minorilor, sănătății publice sau conviețuirii

sociale (art. 53 alin. (5^1) al Legii învățământului nr. 547 din 21.07.1995; iar la moment, mai există Ordinul nr. 978 din 14.10.2013 al Ministerului Educației al RM cu privire la angajarea personalului, prin care norma dată a fost preluată, însă, după cum am relatat și în situația precedentă, un astfel de ordin este nul, deoarece este aprobat cu depășirea competenței, în lipsa normei legale [22; 23].

În continuare, ținem să indicăm că problemele existente în prezent în domeniul educației, dar și măsurile necesare de a fi întreprinse pentru optimizarea acestui sistem, inclusiv cele care vizează munca cadrelor didactice, au fost identificate în cadrul Strategiei de dezvoltare Educația 2030 și a programului de implementare a acesteia pentru anii 2023/2025, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.114 din 07.03.2023 [85].

La categoria hotărârilor de guvern, importante pentru domeniul reglementării juridice a activității pedagogice, dar și pentru sporirea atractivității pieței muncii din domeniul învățământului, mai menționăm și acele hotărâri de guvern prin care au fost aprobate: metodologia de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior (Hotărîrea Guvernului nr. 209 din 25.03.2020); regulamentul privind acordarea compensației unice pentru conectarea la conducta de gaze naturale a unor categorii de populație din mediul rural (Hotărârea Guvernului nr. 1255 din 19.11.2007) (în acesta, cadrele didactice fiind direct vizate – n.n. Josanu, D.); condițiile de plasare în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic post secundar și post secundar non terțiar de stat (Hotărârea Guvernului nr. 923 din 04.09.2001) [74; 79; 84].

Cadrul normativ al reglementării raporturilor juridice a cadrelor didactice cuprinde și acte ale ministerului de profil. Astfel, printre cele mai importante, menționăm ordinele prin care au fost aprobate: Codul de etică al cadrului didactic (Ordinul Ministerului Educației nr. 861 din 07.09.2015); regulamentul-cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior (Ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 126 din 10.02.2021); regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică (Ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 1091 din 07.10.2020) [127; 129; 130].

Drepturi și înlesniri pentru cadrele didactice sunt instituite și prin categoria izvoarelor specifice ale ramurii dreptului muncii – acte ale parteneriatului social. Aici vom menționa convențiile colective de muncă la nivel național, și, în special – Convenția colectivă la nivel de ramură în domeniul educației pentru anii 2021-2025, Convenția colectivă la nivel de ramură în domeniul cercetării pentru anii 2021-2025, convențiile colective de nivel teritorial, cum ar fi

Convenția colectivă de muncă la nivel municipal pe municipiul Chișinău pentru anii 2021-2025 (conținutul acesteia fiind îndreptat anume spre reglementarea muncii angajaților din domeniul educațional din municipiu – n. n. Josanu, D.), și contractele colective de muncă din cadrul instituțiilor de învățământ, cum ar fi cele încheiate în cadrul Universității de Stat din Moldova pentru anii 2021-2025, Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu" din Republica Moldova pentru anii 2022-2027, ș.a. [35; 36; 37; 30; 31; 32].

Baza normativă este completată de actele cu caracter local ale instituțiilor de învățământ care concretizează drepturi și obligații pentru angajații săi, îndeosebi pentru cadrele didactice. Aici exemplificăm prin regulamentele interne care stabilesc modul de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice, regulamentele interne ce stabilesc metodologia de confirmare a titlurilor științifico-didactice.

Cu refire la actele internaționale, indicăm prevederile care stabilesc dreptul la muncă și la educație din Declarația universală a drepturilor omului (art. 23), Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice (art. 8, art. 18), Pactul internațional cu privire le drepturile economice, sociale și culturale (art. 6, art. 7, art. 13) [54; 134; 135]. De o importanță aparte vom menționa Convențiile Organizației Internaționale a Muncii, care instituie, la nivel internațional, garanții minime a condițiilor de muncă pentru salariați – garanții, de care beneficiază și cadrele didactice.

La fel, specificăm și Directivele Uniunii Europene, care obligă statele membre să asigure drepturi și garanții pentru salariați, și pe care, Republica Moldova și-a asumat obligația de a le implementa, apropiind legislația internă de cea comunitară, prin semnarea Acordului de Asociere între Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora și Republica Moldova [1].

În același timp, în contextul armonizării legislației interne cu cea europeană, dar și a organizațiilor internaționale la care Republica Moldova este parte, și cu preponderență, ne referim aici la actele O.I.M., conchidem necesitatea de a stabili corelația dintre normele interne și cele internaționale, iar în acest sens, vorbim și de realizarea conceptului abordat de noi mai sus, a unității și diferențierii în reglementarea raporturilor de muncă, la general, și a raporturilor juridice de muncă ale cadrelor didactice, în particular. Astfel, corelația dintre normele interne și cele internaționale va reflecta o diferențiere pe verticală a reglementării, în dimensiunea dreptul internațional/dreptul comunitar vis-a-vis de dreptul intern al RM, unde normele internaționale vor asigura o anumită unitate a legislației muncii pentru toate țările membre în vederea stabilirii unor garanții minime pentru salariații din acestea, iar categoria normelor interne va reprezenta diferențierea reglementării muncii. Subliniem că, chiar în virtutea priorității normelor internaționale față de cele interne, cu aplicare la raporturile examinate de noi, aceste norme își

păstrează drept admisibil doar vectorul îmbunătățirii condițiilor de muncă pentru salariați, și normele internaționale nu vor avea prioritate în condițiile în care vor stabili garanții mai mici pentru salariați, față de normele interne existente, faptul respectiv fiind stabilit însăși în actele internaționale – pct. 405 din Partea a XIII-a a Tratatului de la Versailles din 1919 (respectiv, acesta fiind și considerat pct. 19 al Constituției O.I.M. – n.n. Josanu, D.), care stabilește direct că nici într-un caz nu se va pretinde vreunui stat membru, ca urmare a adoptării unei recomandări sau proiect de convenție, să micșoreze protecția deja acordată muncitorilor de legislația sa internă; precum și art. 371 al Acordului de asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și Statele Membre ale acestora, pe de altă parte, care recunoaște inoportunitatea încurajării comerțului și investițiilor prin reducerea nivelurilor de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă [29; 1].

La general, vom constata că reglementarea raporturilor de muncă a cadrelor didactice reprezintă un exemplu elocvent al îmbinării unității și diferențierii în reglementarea raporturilor de muncă. Astfel, de rând cu normele generale care stabilesc regulile de comportament în relațiile dintre angajator și salariat, o aplicare vastă o au și normele speciale, care stabilesc reglementări aparte, diferențiate, anume pentru cadrele didactice. Constatăm că aici putem întâlni norme noi față de normele generale cum ar fi, obligația de a corespunde unor cerințe de ordin moral și de a se abține de la acțiuni amorale, chiar și în afara timpului dedicat prestării muncii; instituirea normei didactice ca și categorie ce influențează timpul de muncă; prevederea de categorii aparte de concedii; temeiuri noi de concediere etc. Însăși diferențierea specificată a reglementării raportului de muncă a cadrelor didactice am putea să o atribuim la categoria diferențierii obiective, dictate de factorul obiectiv – domeniul de activitate; în același timp însă, și în interiorul domeniului, în mod direct și special, delimităm reglementarea diferențiată a muncii tinerilor specialiști – factor care deja este unul subiectiv, un factor complex care îmbină vârsta, cu studiile obținute. Ținând cont de cerințele de sănătate înaintate la angajarea în câmpul muncii a cadrelor didactice, și ulterior, controalele medicale periodice pentru continuarea activității, criteriul medical la fel este un temei al diferențierii reglementării muncii.

Abordând criteriul vârstei, specificăm tinerii specialiști ca și categorie aparte în cadrul ramurii dreptului muncii, dar și în cadrul raportului juridic de muncă al cadrelor didactice.

În pofida caracterului consultativ, indicăm și însemnătatea deosebită pentru domeniu a Recomandării UNESCO cu privire la statutul profesorilor, ziua adoptării a căreia – 05.10.1966, este sărbătorită la nivel internațional ca Ziua internațională a profesorului, precum și Recomandarea UNESCO cu privire la statutul cadrelor didactice din instituțiile de învățământ

superior, și Declarația comună a Miniștrilor Educației din Europa privind învățământul universitar de la Bologna din 1999 [144; 145; 55].

Analizând, în continuare, cadrul legal redat, constatăm că nici CE al RM, nici CM al RM, nu oferă o definiție legală a ceea ce numim cadru didactic, nici ceea ce numim activitate didactică, rezumându-se la enumerarea categoriilor de personal de la fiecare nivel de învățământ. În această ordine de idei, indicăm că CE al RM, la art. 12, stabilește că sistemul educațional în RM este organizat structural în 8 nivele, începând cu nivelul 0 care include educația timpurie, antepreșcolară și învățământul preșcolar, continuând cu învățământul primar ce formează nivelul 1, cel secundar de la primul ciclu – gimnazial care se atribuie la nivelul 2, cel liceal – secundar de la ciclul al doilea și profesional tehnic secundar, ambele atribuite la nivelul 3, profesional tehnic postsecundar și profesional tehnic postsecundar nonterțiar – corespunzător nivelelor 4 și 5 și trei nivele ale învățământului superior, de la 6 la 8 – ciclul I de licență, ciclul II de master și ciclul III de doctorat [22]. Corespunzător nivelelor de învățământ, conform art. 15 al CE al RM, sunt divizate și tipurile instituțiilor de învățământ în care activează personal didactic: instituție de educație antepreşcolară; instituție de învățământ preșcolar; instituție de învățământ primar; gimnaziu; liceu; instituție de învățământ general cu programe de diferite niveluri sau programe integrate – complex educațional; școală profesională; colegiu; centru de excelență; instituție de învățământ secundar vocațional de arte, sport etc. – școală; instituție de învățământ superior – universitate, academie de studii, institut, școală superioară, școală de înalte studii etc.; instituție de învățământ de formare continuă; instituție de învățământ extrașcolar – școală, centru de creație, club sportiv, centru sportiv de pregătire a loturilor naționale, tabără de odihnă; instituție de învățământ special – instituție specială, școală auxiliară.

Legea mai clasifică instituțiile de învățământ și după tipul de proprietate, identificând instituții de învățământ publice și instituții de învățământ private (art. 21 al CE al RM). În contextul respectiv, indicăm că, în mare parte, raporturile juridice de muncă ale cadrelor didactice nu se vor diferenția esențial în ambele instituții, cu specificul că în instituțiile private caracterul negociabil al condițiilor de muncă – salariul, timpul de muncă și de odihnă, ș.a., precum și posibilitatea instituirii unor înlesniri suplimentare la garanțiile minime ale legislației, este mai mare.

Revenind la categoriile de personal care activează în domeniul educațional, în special, a celor didactice și științifico-didactice, menționăm că acestea diferă la diferite nivele de învățământ, respectiv, în continuare, le vom expune, la fel, în dependență de nivelul de învățământ la care se atribuie.

Astfel, în învățământul general, indicăm personalul cu funcții didactice, în dependență de tipul concret al instituției, pentru cele din: (i) educația timpurie – educator, cadru didactic de sprijin, conducător muzical, logoped, psiholog, psihopedagog, metodist; (ii) învățământul primar – învățător, profesor, cadru didactic de sprijin, asistent didactic, logoped, psiholog, psihopedagog, conducător de cerc; (iii) învățământul gimnazial și liceal – profesor, psiholog, psihopedagog, pedagog social, cadru didactic de sprijin, conducător de cerc; (iv) învățământul special – educator, învățător, profesor, psiholog, logoped, maistru-instructor, instructor, maistru, psihopedagog, conducător de cerc, metodist.

Concomitent, CE al RM la art. 53, stipulează că sunt funcții didactice: (i) în structurile de asistență psihopedagogică: psihopedagog, psihopedagog special, pedagog, logoped, psiholog; (ii) în învățământul extrașcolar: conducător de cerc, maistru-instructor, dirijor, maestru de cor, maestru de balet, regizor, acompaniator, conducător artistic, psiholog și metodist; (iii) în instituțiile de învățământ de arte și sport: profesor, conducător artistic, maestru de balet, maestru de concert, maestru de cor, dirijor, acompaniator, regizor, antrenor-instructor, maistru-instructor, antrenor. În calitate de personal didactic auxiliar sunt stabilite funcțiile de: bibliotecar școlar, informatician, laborant, instructor extrașcolar, instructor-animator, asistent al educatorului [22].

Pentru învățământul profesional tehnic ca personal didactic este indicat cel ce ocupă funcțiile de profesor și de maistru-instructor – cu statut de cadru didactice, precum și cel ce ocupă funcțiile de metodist, psiholog, psihopedagog, pedagog social, cadru didactic de sprijin, maestru de concert, conducător de cerc, dirijor de cor și dirijor de orchestră, iar funcțiile de bibliotecar și de laborant sunt considerate personal didactic auxiliar.

Referindu-ne la învățământul superior, indicăm personalul științifico-didactic, personalul științific, personalul didactic și personalul didactic auxiliar. La categoria personalului științifico-didactic în învățământul superior sunt atribuiți lectorii universitari, conferențiarii universitari și profesorii universitari; la categoria de personal științific – cercetătorii științifici, cercetătorii științifici superiori, cercetătorii științifici coordonatori și cercetătorii științifici principali; la categoria de personal didactic – asistenții universitari, formatorii, maiștrii de concert, maiștrii de instruire și antrenorii, iar la categoria de personal didactic auxiliar – bibliotecarii, informaticienii, laboranții metodiști și acompaniatorii.

Totodată, menționăm că în învățământul superior, conferențiar universitar și profesor universitar sunt considerate titluri științifico-didactice, iar doctor și doctor habilitat – titluri științifice (art. 117 al CE al RM).

După cum am menționat, legiuitorul nu oferă o definiție legală pentru cadrul didactic, însă, în același timp, identifică și definește două subcategorii ale cadrului didactic – cadre

didactice titulare și cadre didactice de sprijin, primele fiind definite cele care ocupă o funcție didactică a cărei activitate de bază se desfășoară într-o singură instituție de învățământ și care este înscrisă nominal în schema de încadrare a instituției, iar a doua categorie include acele cadre didactice care își desfășoară activitatea în domeniul pedagogiei, psihopedagogiei și psihopedagogiei speciale și care acordă asistență psihopedagogică copiilor cu cerințe educaționale speciale (art. 3 al CE al RM).

În privința cadrelor titulare, notăm exprimarea mai puțin reușită a legiuitorului, or activitatea de bază nici nu poate fi desfășurată în mai multe instituții, atât de învățământ, cât și în alte unități. În mod evident, în afara unei activități pe care persoana își va alege ca activitate de bază, celelalte, în mod automat, vor fi prezumate a fi prin cumul. La fel, considerăm că mult mai reușită ar fi fost formularea legiuitorului ”persoana care ocupă o funcție inclusă în schema de încadrare”, deoarece schema de încadrare nu este nominală și este elaborată pentru un număr de funcții, indiferent de numele persoanelor care le vor ocupa.

Așa cum am menționat anterior, normele legale nu conțin definiția activității didactice, însă, oferă definiția de mentor – cadrul didactic experimentat, care are un rol de îndrumător pentru alte cadre didactice, debutante, precum și cadrul didactic cu experiență în profesie, care acordă sprijin pentru dezvoltarea personală și profesională; precum și definiția activității de mentorat – proces de îndrumare, ghidare, sprijinire a învățării, educării și/sau dezvoltării profesionale, desfășurat între mentor și o altă persoană, fiind bazat pe premisa implicării interactive a ambelor părți, a asumării obligațiilor ce le revin conform statutului deținut (art. 3 al CE al RM). În acest context, vom menționa că pentru cadrul didactic care este și mentor, activitatea indicată în definiție, va constitui o parte inerentă a atribuțiilor sale de funcție.

Dificultatea pe care o generează lipsa unui termen legal care ar defini cadrul didactic este menționată și în literatura de specialitate. De pildă, menționăm opinia expusă de către Mihailova, N., care afirmă că percepția acestui termen întâmpină dificultăți prin faptul că nu este definit printr-o noțiune, inclusiv legală, iar actele normative ce-l reglementează, îl definesc, în mare parte, doar prin enumerarea categoriilor de personal care vor exercita funcțiile respective [219, p. 11-12].

Susținem această opinie și indicăm că situația respectivă se raportează și la sistemul intern de drept al RM, din același motiv al lipsei unei definiții legale.

În contextul lipsei unei definiții legale a cadrului didactic, reamintim definițiile ce se conțin în Recomandările UNESCO, menționate anterior – cea din 1966, a statutului profesorului, și cea din 1997 – a statutului cadrului didactic din învățământul superior.

Astfel, la pct. 1 al Recomandării UNESCO cu privire la Statutul Profesorilor din 05.10.1966, sub termenul de ”învățător”, se subînțeleg toate persoanele care sunt angajate în învățarea și educarea elevilor în școli, cu specificarea că prin activitate pedagogică urmează a se subînțelege o profesie, de înaltă calificare, importantă pentru întreaga societate, care solicită de la învățător cunoștințe profunde și abilități speciale, dobândite și menținute în rezultatul formării sistematice și continue, și care implică un simț al responsabilității personale și colective pentru educația elevilor și crearea pentru ei a celor mai favorabile condiții în instituțiile de învățământ [144].

Menționăm că actul respectiv, include în statutul de profesor nu doar condițiile de muncă, remunerarea și alte înlesniri de ordin material de care aceștia beneficiază, comparativ cu alte grupuri profesionale, dar și poziția socială care le este recunoscută datorită respectului asociat importanței funcțiilor lor și capacității de a îndeplini aceste funcții. Constatăm că aspectul utilizat în definiție al poziției sociale, depășește cuprinsul statutului juridic, în speță – a statutului juridic al cadrelor didactice, fiind chemat să îmbine elementele statutului juridic cu elemente a statutului social, pentru a evidenția și sublinia importanța activității realizate de către cadrul didactic pentru societate.

La pct. 1 lit. f) al Recomandării UNESCO cu privire la Statutul Cadrelor Didactice din Instituțiile de Învățământ Superior, adoptată la 11.11.1997, în calitate de cadre didactice din instituțiile de învățământ superior, sunt numite toate persoanele din instituțiile sau programele universitare care sunt antrenate în activități de predare și/sau lucru științific și/sau cercetare și/sau care oferă servicii educaționale studenților sau comunității în general [145].

Menționăm că autoarea Mihailova, N. supune criticii această definiție, indicând caracterul excesiv de larg al definiției care cuprinde și persoane care, de facto, nu exercită careva activități de predare ca atare, și, în acest sens, autoarea propune utilizarea anume a termenului de predare, pentru delimitarea conceptului de cadru didactic de alte concepte conexe [219, p. 15]. Prezintă interes și definiția propusă de Mihailova, N. pentru termenul de ”pedagog” – persoana care examinează, în procesul activității de creație, problemele pedagogiei ca știință la nivel teoretic și/sau, care exercită în practică o activitate sistematică cu un scop determinat de formare a persoanei, prin educarea și învățarea acesteia, iar, în această ordine de idei, lucrător pedagogic este persoana care se află în raporturi juridice de muncă cu instituții educaționale de diferite tipuri [219, p. 16].

În cadrul studiului nostru apelăm și la definițiile propuse de Aseeva, A., care definește cadrul didactic ca persoana care se află în relații de muncă cu instituția de învățământ sau cu o altă organizație, si care exercită, pe baze profesionale, o activitate de învățare, educare și

dezvoltare a elevilor; iar cadrul didactic al instituției superioare de învățământ – persoana care se află în raporturi de muncă cu o instituție superioară de învățământ, și care desfășoară o activitate didactică profesională de învățare, educare, precum și de realizare a muncii de cercetare științifică [177, p. 26-27].

Prin prisma activității desfășurate de cadrele didactice, propunem definirea cadrului didactic ca persoana care deține cunoștințe și abilități necesare, angajată prin contract individual de muncă încheiat cu o instituție educațională, sau care prestează serviciile respective în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, și care desfășoară o activitate de transmitere a cunoștințelor și de dezvoltare a abilităților unei persoane sau unui cerc determinat de persoane, în contextul educării acestora în spiritul valorilor sociale recunoscute, asigurând procesul de formare şi de dezvoltare a personalității.

Privitor la procesul educațional ne vom alătura opiniei expuse de Aseeva, A., care îl numește un proces continuu de dezvoltare a personalității cu scopul de a obține cunoștințe, priceperi și aptitudini referitoare la anumite programe educaționale, în conformitate cu cerințele standardului educațional [177, p. 16-17].

Recomandarea UNESCO cu privire la Statutul Cadrelor Didactice din Instituțiile de Învățământ Superior, definește și componentele ce pot însoți munca unui cadru didactic – cea de predare și consultare, cea de cercetare și cea științifică. Astfel, prin: (i) munca de consultare-predare, se înțeleg acele servicii care permit utilizarea resurselor instituției de învățământ și în afara acesteia, în scopul deservirii celor mai diverse comunități dintr-un stat sau regiune, din aria de activitate a instituției, în conformitate cu misiunea acesteia, exemplificând prin educația externă, continuă şi la distanţă, cursuri serale, cursuri de scurtă durată şi seminare; (ii) prin activitatea de cercetare, se indică cercetarea originală în domeniul tehnologic, al ştiinţelor naturale, inginereşti, medicale, socio-umanistice, în medicină, cultură sau educaţie care presupune investigaţii judicios organizate în temeiul abordării critice prin aplicarea diferitelor metode şi procedee, în conformitate cu natura şi circumstanţele problemelor abordate, care sunt orientate în precizarea şi/sau soluţionarea acestor probleme şi care se întemeiază pe infrastructura respectivă în cazul în care este efectuată în cadrul instituţional; iar (iii) prin activitate ştiinţifică, se înţeleg procesele prin intermediul cărora cadrele didactice din instituţiile de învăţământ superior îşi reînnoiesc în mod constant cunoştinţele în disciplinele lor de predare sau elaborează publicaţii ştiinţifice, propagă lucrările sale şi îşi îmbunătăţesc aptitudinile pedagogice în calitate de profesori ai disciplinelor sale şi îşi sporesc calificările lor academice [145].

Un alt concept important pentru domeniul nostru de studiu, și care, spre deosebire de conceptul cadrului didactic, este definit de către legiuitor, este cel al normei didactice. Astfel, potrivit art. 3 al CE al RM, norma didactică reprezintă volumul de muncă stabilit pentru realizarea activităților didactice corespunzătoare funcției.

În contextul dezvoltării și evoluției sistemului de drept, apariției în literatura de specialitate a studiilor privind formarea de către diferite norme de drept a unor ramuri noi de drept – cum ar fi studii privind dreptul educațional, dreptul sindical, ș.a., dar și în contextul evoluției însăși a raporturilor de muncă și a legislației muncii, considerăm necesar de a determina natura juridică a raportului care apare între instituția de învățământ și cadrul didactic.

Înainte însă de a purcede la analiza acestui demers științific, ne expunem asupra opiniilor doctrinare vizând existența dreptului educațional – opinii pe care le considerăm argumentate, însăși normele juridice ce reglementează domeniul educației, în ansamblu, fiind îndreptățite în a se uni și a forma o ramură de drept, având obiect de reglementare propriu, metodă de reglementare, sarcini și funcții distincte și, nu în ultimul rând, izvoare proprii de drept, inclusiv un act normativ codificat, precum și dispunând de alte trăsături caracteristice unei ramuri de drept – astfel considerăm că dreptul educațional poate pretinde a fi o ramură nouă de drept care își poate găsi locul ei propriu în sistemul dreptului. În altă ordine de idei, vizând dreptul sindical ca și ramură distinctă de drept, fără a pune la dubii însăși importanța dreptului la asociere în sindicate și activitatea pe care o desfășoară acestea, suntem de opinie contrară, deoarece nu putem identifica un obiect și scop propriu al pretinsei ramuri, iar în lipsa raporturilor juridice de muncă, a dreptului muncii în esență, este imposibilă existența pretinsului drept sindical.

În același context, reiterăm opinia doctrinară a Șcatulla, V. care definește dreptul educațional ca o ramură complexă a sistemului de drept, ce include diverse categorii de relații sociale, printre care și conexe, cum ar fi relații sociale de muncă, specificând în același timp, că acestea din urmă pot fi numite relații adiacente. Totodată, Șcatulla, V. indică că în ramurile complexe de drept se conțin instituții juridice speciale, de pildă, în ramura dreptului educațional grupul normelor juridice ce instituie specificul reglementării relațiilor de muncă în organizațiile din educație formează institutul dreptului muncii din ramura dreptului educațional, totuși, concluzionând că raporturile adiacente rămân în sfera propriilor ramuri de drept [254, p. 5-7, 32].

Menționăm că existența unei corelații strânse dintre dreptul muncii și dreptul educațional, la fel dictează necesitatea identificării apartenenței ramurale a raporturilor ce apar între instituția de învățământ și cadrul didactic. Indicăm că primele cercetări ale naturii juridice și a conținutului dreptului la educație au fost realizate de către doctrinarii dreptului muncii. Astfel, Novicova, N., specifică că acest fapt nu a fost unul întâmplător, or inițial (autoarea are în vedere în contextul

economiei planificate și repartizării organizate a muncii – n.n. Josanu, D.), educația era privită în sens strict aplicativ – în calitate de premisă necesară pentru pregătirea persoanei pentru muncă, și doar ulterior, în condițiile economiei de piață, dreptul la educație și dreptul la muncă se vor intersecta, când se suprapun interesele economice ale salariatului și ale angajatorului, legate de obținerea pe viitor a unei profesii, specialități, funcții, sau de ridicare a calificării, iar în rest această legătură, practic va dispărea. [220, p. 41-42].

Cu toate acestea, suntem de opinia că dreptul la muncă al cadrului didactic se realizează în profesie, anume prin încheierea unui contract individual de muncă și, în continuare, este guvernat de normele juridice din cadrul dreptului muncii, iar acele particularități cu privire la angajarea în muncă, capacitatea profesională și conținutul acestui raport sunt infime, caracteristice oricărui raport de muncă dintr-o funcție sau alta, fapt care, în ansamblu, ne determină să afirmăm că raportul dintre instituția de învățământ și cadrul didactic are natura unui raport juridic de muncă, contractual.

Gogolev, A. analizând natura juridică a muncii didactice, indică că, această muncă, reflectată în conținutul contractelor de muncă, ne permite să evidențiem toate contractele de muncă încheiate cu cadrele didactice ca un tip anumit de contracte de muncă, iar trăsăturile reglementării muncii diferitor categorii de cadre didactice, în dependență de nivelul de învățământ și tipul instituțiilor educaționale, ne permit, la rândul lor, să delimităm un contract individual de muncă al cadrului didactic – concept generic, care, deja, poate fi divizat în: contract de muncă pentru cadrele didactice universitare, contract de muncă al cadrelor didactice din învățământul general, ș.a. [191, p.70].

În altă ordine de idei, specificând că Codul muncii actual, fiind unul amplu și detaliat (în special, comparativ cu Codul muncii precedent, din 1973 – n.n. Josanu, D.), îndeosebi în partea ce ține de reglementarea unor categorii aparte de raporturi de muncă, conținând și un titlu denumit Particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați, ne face să ne punem întrebarea privind identificarea raportului de muncă ce urmează a fi recunoscut ca raport tipic și delimitarea raporturilor de muncă atipice de cel tipic, iar prin prisma prezentului studiu – cărei categorii anume vom atribui raportul juridic de muncă al cadrului didactic – celui tipic, sau atipic?

Din start, indicăm că în studiul efectuat de către Organizația Internațională a Muncii asupra formelor nestandarde de ocupare a forței de muncă, sunt identificate în calitate de astfel de forme, raporturile de muncă cu durată determinată, raporturile de muncă cu durată parțială a timpului de muncă, munca prin agent de muncă temporar, angajarea mascată și activitatea individuală dependentă [221, p. 2].

Și în Directiva Consiliului Uniunii Europene 1999/70/CE din 28.06.1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, raportul de muncă pe durată determinată este indicat ca fiind diferit de cel standard, cu durată nedeterminată – forma generală a raporturilor de muncă [60].

În doctrina autohtonă, delimitarea raporturilor juridice de muncă în raporturi tipice și atipice este menționată practic de către toți autorii, însă spre regret, cu mici excepții, cercetările nu au depășit cadrul manualelor cursurilor de drept al muncii.

Astfel, Mocanu, E. specifică că la formele tipice ale raportului juridic de muncă urmează a fi atribuite acele raporturi ce sunt fundamentate pe contractul individual de muncă, pe când la cele atipice – raporturile care cuprind doar o parte din trăsăturile caracteristice raportului tipic, exemplificând prin indicarea raporturilor juridice de muncă ale militarilor, ale membrilor cooperativelor și ale avocaților [124, p. 50-51]. La momentul actual, constatăm că evoluția legislației și evoluția relațiilor sociale de muncă, determină atribuirea la raporturi de muncă din cele enumerate de către Mocanu, E., doar raporturile de muncă ale militarilor angajați prin contract, și anume la subcategoria de raporturi de muncă atipice, pe cînd raporturile membrilor cooperativelor și ale avocaților, au pierdut în totalitate elementele care, anterior, le apropiau de obiectul de reglementare al dreptului muncii.

O altă abordare față de munca militarilor o găsim la Romandaș, N. și Boișteanu, E. care atribuie aceste raporturi la categoria raporturilor de muncă tipice, de rând cu raporturile funcționarilor publici și ale magistraților [161, pag.65], indicând la raporturile de muncă atipice doar raporturile de ucenicie. Ulterior, autorii menționează că la forma tipică se vor atribui raporturile juridice fundamentate pe contractul individual de muncă și care întrunesc toate caracteristicile unui raport juridic de muncă, cum ar fi prestarea muncii în mod regulat, cu program de lucru fix, pe un termen nedeterminat, cu normă întreagă și sub autoritatea unui singur angajator, iar privitor la raporturile de muncă atipice – telemunca, prestarea muncii la domiciliu, raporturile juridice de muncă ce decurg din contractul de muncă pe durată determinată, precum și cele ce rezultă din contractul de muncă cu timp de muncă parțial [14, p. 81, p. 82; 113, p. 130-132].

O analiză mai detaliată a raportului atipic de muncă este efectuată de către Mihailov, T., care reiterează opinia conform căreia raporturile juridice individuale de muncă se prezintă sub forma tipică și atipică, unde forma tipică, în toate cazurile, este fundamentată pe un contract de muncă, și poate fi delimitată de alte raporturi juridice în baza la așa trăsături ca: apariția, de regulă, odată cu încheierea unui contract individual de muncă; caracter bilateral, cu specificarea că niciodată în calitate de părți nu pot fi două persoane juridice; caracter personal, munca fiind

prestată de o persoană fizică concretă; existența raportului în contextul subordonării persoane fizice care prestează munca față de subiectul în favoarea căruia această muncă este prestată; caracterul obligatoriu oneros al muncii prestate; și asigurarea unei protecții deosebite pentru persoana care prestează nemijlocit munca; pe când raporturile juridice de muncă atipice nu posedă toate trăsăturile unui raport de muncă tipic și, deseori nu sunt bazate pe un contract individual de muncă [122, p. 22-23].

Cel mai amplu studiu al naturii juridice a raportului de muncă în doctrina autohtonă a fost realizat de către profesorul Sadovei, N. Astfel, determinarea de către Sadovei, N. a trăsăturilor de identificare a raportului juridic de muncă tipic, permite evidențierea raporturilor care nu corespund în totalitate acestor trăsături și, respectiv, atribuirea lor la categoria de raporturi atipice de muncă. În studiul efectuat, autorul, pe bună dreptate, afirmă că încercarea de a îngloba toată varietatea relațiilor sociale de muncă într-un singur raport juridic este imposibilă, deoarece întotdeauna relațiile sociale de muncă vor fi cel puțin cu un pas în fața normei juridice menite să le reglementeze, și în permanență vor exista două modele la fel de reale, adevărate și „palpabile" ale raportului juridic de muncă: unul majoritar, tipizat și previzibil, și un alt model – minoritar, netipizat și imprevizibil, de factura unui „rebel" care nu dorește sau poate că nici nu poate să se încadreze în modelul tipizat și previzibil, și dacă circulația, deplasarea modelului tipic al raportului juridic de muncă este, sub aspect pur epistemologic, conservatoare și ușor controlabilă, modelul atipic al raportului respectiv este cu mult mai liberal, uneori chiar cu nuanțe de „libertinaj juridic", deplasându-se adesea brownian și destul de haotic, departe de orbita previzibilă a raportului juridic de muncă tipic [164, p.71].

O atenție deosebită atrage autorul trăsăturilor caracteristice raporturilor juridice de muncă atipice și criteriilor ce le delimitează de cele tipice, constatând că unele raporturi atipice au, sub aspect comparativ cu raporturile juridice de muncă tipice, conținuturi fragmentare, altele – invers [164, p.75]. Merită apreciere și constatarea autorului că raporturile juridice de muncă atipice sunt raporturi de muncă ce nu posedă toate trăsăturile unui raport de muncă tipic și, cel mai adesea, nu sunt fundamentate pe un contract individual de muncă, iar însăși raporturile juridice de muncă atipice, în interiorul grupului său, au un șir de trăsături comune, care le identifică ca atare, cea mai importantă dintre care fiind faptul că toate raporturile juridice de muncă atipice sunt relații sociale, care apar în legătură cu prestarea unei munci, ceea ce și oferă dreptul de a le considera raporturi de muncă nestandardizate [164, p. 130].

Definind raporturile juridice de muncă atipice, Sadovei, N. indică că în categoria respectivă se includ acele raporturi care apar în urma prestării unei munci de către persoanele fizice în folosul sau sub autoritatea altei persoane fizice sau juridice, în cadrul cărora lipsesc sau

sunt modificate una sau mai multe trăsături caracteristice esențiale ale raportului juridic de muncă tipic, standardizat, din categoria raporturilor personale, organizaționale sau patrimoniale [164, p.132].

Autorul conchide că cele mai multe dintre raporturile juridice de muncă atipice abordate de el în studiu, fac obiectul de cercetare, dar și de integrare, mai mult sau mai puțin argumentată logic, și al altor ramuri ale epistemologiei, dar și ale praxiologiei dreptului [164, p.73]. În acest context, adăugăm că și raporturile juridice studiate de noi, fac obiectul de cercetare al altei ramuri de drept – a dreptului educațional, cu specificarea că, aceasta din urmă, abordează anumite aspecte ale raportului, fără însă, a-l extrage din ramura dreptului muncii.

În spiritul analizei dihotomice efectuate, Sadovei, N. menționează că atipicitatea reclamă lipsa completă a tipicității, fapt care se prezintă perfect valabil în cadrul abordării conceptuale a raportului juridic de muncă [164, p.72].

Considerăm că, actualmente, fenomenele sociale actuale, poziția O.I.M. și a UE, ne face să revizuim abordarea dihotomică a raportului de muncă, prin prisma tipicului și atipicului, și să acceptăm o posibilă suprapunere dintre acestea, cu recunoașterea faptului existențelor elementelor atipice în cadrul unui raport tipic, dar și a celor tipice, în cadrul unui raport atipic.

În acest context, chiar exemplificând prin raporturile juridice ale cadrelor didactice abordate de noi, prin prisma Directivei UE 1999/70/CE din 28.06.1999 și a abordărilor O.I.M. la care ne-am referit supra, în opinia noastră, o separare definitivă ar putea chiar dăuna cercetării raporturilor de muncă, or, admitem existența caracterului tipic al multor raporturi de muncă, însă în care, totodată putem identifica și anumite elemente atipice deoarece același raport de muncă a cadrului didactic, pe care îl considerăm fiind unul tipic conform structurii sale, prin prisma celor enunțate, conține elementul atipic – durata determinată a contractului – element care, chiar dacă este nestandard și o abatere de la regula generală (prevederile art. 54 și art. 55 ale CM al RM fac și ele să ne convingem de aceasta), îl considerăm insuficient, pentru a-l atribui categoriei atipicului. Am mai adăuga aici că, în contextul noilor realități, dictate de starea excepțională în sănătate – răspândirea infecției COVID-19, suntem dispuși să credem că situația care a survenit are toate șansele de a se mai repeta, într-o formă sau alta, precum și de a căpăta, evident, fără a ne dori, poate chiar și un caracter sistematic – a dus la o răspândire pe scară largă a altei situații – munca la domiciliu, mai nou – și de la distanță, situații pe care deja nu suntem convinși că le putem numi fiind excepționale, în pofida caracterului excepțional ce le-au provocat, dar care, credem că au dobândit propria inerție și se vor dezvolta în continuare și în lipsa factorului provocator. Constatăm că aceste varietăți de realizare a muncii sunt pe deplin aplicabile și raporturilor de muncă a cadrelor didactice.

Suplimentar, specificăm aici și un alt aspect important – faptul că durata determinată a raporturilor este stabilită prin lege doar pentru una din varietățile raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, doar pentru un singur nivel – cel al învățământului superior; celelalte nivele de cadre didactice urmând a realiza raporturi de muncă nelimitate în timp. Altfel spus, prin prisma acestor prevederi, categoria generală a raporturilor juridice de muncă a cadrelor didactice este una cu caracter tipic, pe când atipicul vizează doar subcategoria raporturilor juridice de muncă a cadrelor didactice. *Stricto senso,* conform prevederilor art. 55 al CM al RM, nu s-ar include în categoria de raporturi atipice nici cadrele științifico-didactice din instituțiile de învățământ superior, ci doar cele didactice – precizăm că nici prevederile CE al RM nu conțin o normă expresă pentru situația respectivă. În argumentarea poziției expuse, vom invoca și constatarea autorului Sadovei, N., care menționează că, totodată, recunoaște faptul că divizarea dihotomică a raportului juridic de muncă în tipic și atipic are și un dezavantaj, deoarece, procedând astfel, devine foarte vagă și oarecum obscură cea de a doua componentă structurală astfel obținută – raportul juridic de muncă atipic [164, p. 74].

Însăși prind existența raportului tipic și a celui atipic – care deviază de la primul, în mod iminent, putem admite și pluralitatea raporturilor atipice, care devine o denumire generică pentru mai multe raporturi, unde unele din ele vor fi mai aproape de cel tipic, iar altele mai distanțate, după trăsăturile caracteristice.

Rezumăm prin a susține că anume structura și izvorul de apariție a raportului juridic de muncă concret vor determina apartenența acestuia la categoria tipicului sau atipicului, și opinăm că tipic va fi acel raport juridic de muncă ce își are originea într-un contract individual de muncă, are în calitate de subiecți angajatorul și salariatul, în calitate de obiect are acele relații sociale ce îl consacră și îl definesc – prestarea muncii, disciplina de muncă, remunerarea muncii, precum și securitatea și sănătatea în muncă, iar ca și conținut – totalitatea drepturilor și obligațiilor angajatorului și salariatului stabilite prin art. 9 și art. 10 ale CM al RM. Respectiv, considerăm că pentru a cataloga un raport juridic de muncă ca atipic, trebuie să fim în prezența unor devieri esențiale de la structura enunțată, cum ar fi denumirea atribuită de legiuitor subiecților/ însăși raportului, abateri esențiale de la disciplina de muncă sau de la modalitatea clasică de atribuire angajatorului în totalitate a obligațiilor de creare a condițiilor de muncă, ori alte abateri semnificative de la conținutul enunțat, iar în rest, cum este și cazul raportului juridic de muncă a cadrului didactic, considerăm că suntem în prezența unui raport juridic de muncă de natură contractuală, tipică cu, sau fără, anumite elemente atipice.

2.2. Locul concursului în etapele de apariție a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice

În doctrina în care este abordat multiaspectual raportul juridic de muncă al cadrului didactic, precum și în doctrina în care se analizează doar apariția acestui raport, unanim se menționează rolul concursului la angajarea în funcție a cadrului didactic din instituțiile superioare de învățământ, și se constată faptul că concursul reprezintă una din trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă al cadrului didactic. Astfel, autoarea Dmitereva, I., indică că scopul concursului constă în selectarea celor mai calificate persoane, autori de lucrări științifice, cu un potențial științific creativ, calități înalte morale și intelectuale și apte de a pregăti specialiști conform cerințelor moderne [197, p. 54]. Zavgorodnii, A., la rândul său, indică ca scop de bază a concursului, atragerea pentru participare la concurs a unui număr cât mai mare de persoane și selectarea dintre ele a celor mai destoinice pentru funcția științifico-didactică, în vederea încheierii contractului individual de muncă [203, p. 48]. Opinia respectivă este reiterată de către Zavgorodnii, A. și în alte lucrări ale sale, cu mențiunea că în organizarea concursului, în primul, rând este cointeresat cel care îl organizează (altfel spus, pentru cazul nostru, instituția de învățământ – n.n. Josanu, D.) [203, p. 38].

Susținem afirmațiile autorilor Dmitereva, I. și Zavgorodnii, A., chiar și dacă, într-o anumită măsură, acestea par a fi evidente și, oarecum, banale. Respectiv, în mod normal, concursul, fiind după scop o selecție, va fi orientat spre a alege cel mai bun candidat, din cercul de persoane care au căzut de acord cu condițiile de muncă a funcției scoase la concurs, cum ar fi: atribuțiile funcției; volumul de muncă; timpul de muncă și de odihnă; remunerarea muncii etc. Din punct de vedere al naturii juridice, concursul se prezintă ca o procedură prealabilă încheierii contractului individual de muncă, o etapă a fazei apariției raportului contractual de muncă, desfășurată după anumite reguli instituite din timp, în corespundere cu cerințele legislației.

Vizând aspectul necesității organizării concursului în corespundere cu legislația, specificăm că, chiar dacă instituția de învățământ este în drept să își aprobe un regulament intern prin care stabilește regulile de concurs, acest act intern trebuie să fie în corespundere cu regulamentul cadru stabilit de autoritățile publice, în cazul nostru – Ordinul Ministerul Educației, Culturii și Cercetării nr.126 din 10.02.2021 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior (în continuare – Regulamentul - cadru) [130].

Analiza prevederilor legale denotă concluzia că pentru marea parte a cadrelor didactice, și anume pentru cei din învățământul profesional tehnic și cel superior, încheierea contractului individual de muncă va fi precedată de organizarea unui concurs și, respectiv – de necesitatea

participării și câștigării acestuia. Legalitatea organizării procedurii concursului este asigurată inițial de norma cadru – art. 56 al CM al RM care stabilește că încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice, cum ar fi susținerea unui concurs, alegerea în funcție etc. Însăși prevederea expusă poartă un caracter general-permisiv, și permite organizarea concursului la angajarea în orice funcție, fără a institui și obligativitatea acestuia, însă, în unele cazuri, cum ar fi și cel examinat de noi, cadrul normativ suplimentar stabilește direct necesitatea de a organiza un concurs la angajarea în câmpul muncii.

Relatăm, în acest context, că angajarea personalului didactic în învățământul profesional tehnic, conform alin. (4) al art. 71 al CE al RM, urmează a fi precedată de un concurs ce trebuie să fie organizat conform unui regulamentul aprobat de Ministerul Educației și Cercetării, iar tinerii specialiști pot fi repartizați de către Ministerul Educației și Cercetării pe posturile vacante – evident în afara concursului. Menționăm aici că, pentru moment, un astfel de regulament nu există, ceea ce permite angajarea personalului respectiv de către instituțiile de învățământ în urma negocierilor directe cu persoana – candidat la funcție. Ținem aici să specificăm, că chiar dacă este lesne de înțeles raționamentul lipsei actului normativ respectiv – din cauza lipsei doritorilor de a ocupa multe din aceste funcții, și, respectiv – inutilitatea însăși a concursului, opinăm necesară revizuirea acestei norme, fie prin abrogarea ei, fie prin modificarea acesteia, cu specificarea obligativității organizării unui concurs în cazurile existenței a cel puțin două candidaturi pentru a ocupa funcția didactică respectivă, și evident, cu elaborarea și aprobarea, în acest caz, a regulamentului specificat. Credem mai oportună a doua variantă, care va asigura respectarea principiilor egalității, transparenței, meritocrației etc. și va ține cont de realitățile pieței muncii. În același timp, considerăm inutilă trecerea prin concurs doar a unei persoane, or s-ar pierde însăși scopul conceptului de concurs, iar persoana care a întrunit toate cerințele înaintate de lege și a depus cererea de angajare însoțită de actele confirmative, se va prezuma competentă de a îndeplini munca – din punct de vedere al calificării, stării de sănătate și lipsei de interdicții, iar perioada de probă va scoate în evidență nemijlocit aptitudinile persoanei respective de a-și îndeplini atribuțiile.

În învățământul superior, constatăm existența normei juridice ce impune necesitatea concursului – prevederea de la alin. (1) al art. 297 al CM al RM și alin. (1) al art.118 al CE al RM, precum și existența regulamentului necesar – Regulamentul-cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior, aprobat prin Ordinul Ministerul Educației, Culturii și Cercetării nr.126 din 10.02.2021, astfel că angajarea cadrelor didactice și științifico-didactice în învățământul superior, are loc în conformitate cu normele supra [130].

Prevederile pct. 5 al Regulamentului-cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior stabilesc regula conform căreia concursul pentru ocuparea funcțiilor didactice sau științifico-didactice se va organiza, doar pentru funcții vacante, cu mențiunea că competența de a declara funcția vacantă îi revine Senatului universitar, la cererea șefului catedrei/departamentului respectiv și cu avizul favorabil al decanului, și cu condiția că funcția a devenit vacantă în condițiile legii [130].

Analizând regulamentul supra, observăm o neconcordanță și o lipsă de corelație între prevederile acestuia în partea ce ține de vacanța funcției, or, norma de la pct. 6 menționează că funcția va deveni vacantă în cazurile prevăzute de CM al RM, ceea ce, în opinia noastră, presupune încetarea contractului individual de muncă cu persoana care deține funcția la momentul respectiv, atât în urma expirări termenului contractului individual de muncă al acesteia, cât și în cazul încetării contractului înainte de termen, în baza celorlalte temeiuri de încetare prevăzute de prevederile art. 81 al CM al RM, pe când norma de la pct. 7 a regulamentului stipulează că o funcție didactică sau științifico-didactică este declarată vacantă cu cel puțin 3 luni înaintea expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată sau, dacă e cazul, după includerea acesteia în schema de încadrare a instituției de învățământ superior. Constatăm că, chiar dacă funcția poate deveni vacantă în urma mai multor factori juridici, ea va putea fi declarată vacantă doar în cazul expirării termenului contractului – contradicție, care credem necesară a fi înlăturată, prin completarea pct. 7 a Regulamentului-cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior cu o nouă situație – *declararea vacanței funcției în urma încetării contractului individual de muncă a persoanei care ocupă funcția, înainte de expirarea termenului acestuia*.

În același context, apreciem a fi reușită formularea de la pct.7 al Regulamentului cu privire la modul de ocupare a funcțiilor didactice, științifico-didactice și științifice în Instituția Publică „Universitatea Tehnică a Moldovei” (în continuare – Regulamentul de concurs din cadrul UTM), care stabilește că vacanța funcțiilor didactice și științifico-didactice în cadrul UTM intervine în situația încetării contractului individual de muncă în unul din temeiurile indicate la art. 81 CM al RM sau în situația modificărilor în statele de personal ale UTM (includerea unor funcții suplimentare sau modificarea categoriei funcției), cu respectarea principiului de încadrare în resursele financiare disponibile [148].

În același timp, Regulamentul-cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior, la pct. 8 indică direct cazurile când funcția nu poate fi declarată vacantă și nu poate fi scoasă la concurs – cazuri

în legătură cu faptul că însăși vacanța funcției are un caracter temporar, iar deținătorul, la expirarea faptului juridic ce a dictat survenirea temporară a vacanței, urmează să revină în funcția pe care o ocupă [130]. Astfel, nu sunt considerate vacante și nu sunt scoase la concurs funcțiile didactice și științifico-didactice ale căror titulari sunt, după caz: în concediu de creație, pentru definitivarea tezei de doctor/de postdoctorat; în concediu de creație, pentru elaborarea manualelor, lucrărilor metodice, monografiilor la comanda Ministerului Educației, Culturii și Cercetării sau la comanda ministerelor care au în subordine instituții de învățământ superior; beneficiari ai concediilor sociale de diverse tipuri, în conformitate cu legislația; detașați sau asigură interimatul unei funcții de conducere, în conformitate cu legislația; în cazurile de suspendare a contractului individual de muncă a cadrului didactic care deține funcția respectivă, în baza unui din temeiurile prevăzute la art. 76-78 al CM al RM; sau în alte situații prevăzute de legislație.

Privitor la declararea vacanței funcției didactice și științifico-didactice, indicăm un alt act intern – Regulamentul privind organizarea, desfășurarea concursului și ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice în Universitatea de Stat din Moldova (în continuare – Regulamentul de concurs din cadrul USM), care detaliază în ce condiții urmează a se considera oportună însăși crearea unei noi funcții. Astfel, la pct. 8 al Regulamentului de concurs din cadrul USM se stabilește că funcțiile noi urmează a fi înființate în baza unor criterii prestabilite, chemate să asigure evoluția universității și potențialului didactic și științifico-didactic, perspectiva de dezvoltare a departamentelor de specialitate și a departamentelor universitare, iar la pct. 9 al Regulamentului de concurs din cadrul USM sunt enumerate criteriile respective: atingerea obiectivelor strategice prioritare ale USM privind dezvoltarea resurselor umane și stimularea performanțelor personalului academic; dinamica programelor de formare profesională; structura departamentului de specialitate, reieșind din tendința formării unor echipe consolidate pe dimensiunea didactică și de cercetare și asigurarea perspectivei de dezvoltare a subdiviziunii; încadrarea în resursele financiare disponibile; precum și alte criterii, ce vor fi stabilite prin decizia Senatului USM. Potrivit pct. 11 și pct. 12 al Regulamentului de concurs din cadrul USM, conform cărora Departamentul Resurse Umane al USM va anunța șefii departamentelor de specialitate, despre expirarea termenului contractului individual de muncă a angajaților departamentului, cu trei luni înaintea expirării, urmare a cărui fapt va fi întocmită cererea către senat despre declararea vacanței funcției [146].

Indicăm, în partea ce ține de obligațiile subdiviziunilor interne ale instituțiilor de învățământ, că o prevedere similară din actul intern analogic al altei instituții – pct. 12 din Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcțiilor didactice și

științifico-didactice în cadrul Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, prevede un termen de 4 luni, în care Secția Resurse Umane va anunța șeful catedrei de specialitate despre expirarea termenului contractului individual de muncă a angajaților din subordine, iar conform pct. 14 al aceluiași regulament, comisia de concurs analizează solicitările din perspectiva dezvoltării catedrei de specialitate, dinamica evoluției programelor de studii, structura catedrei punând accent pe numărul echilibrat al posturilor de profesor, conferenţiar, lector, asistent şi, în baza analizei efectuate, recomandă Senatului declararea vacanţei funcţiilor; însăși comisia de concurs se aprobă anual de către Senat la începutul anului academic [150].

Concluzionăm că, deja în interiorul procedurii de concurs, pe care am identificat-o ca o procedură prealabilă la angajarea în funcție și o etapă a apariției raportului juridic de muncă a cadrului didactic, vor exista faze proprii, prima dintre care este apariția și declararea vacanței funcției. Apariția vacanței funcției o considerăm o parte a fazei declarării vacanței funcției, or, în mod evident, declararea vacanței funcției nu va fi posibilă fără apariția vacanței funcției, fie în urma eliberării din funcție a cadrului didactic sau științifico-didactic care a deținut funcția, fie în urma creării unei funcții noi, însă, în același timp, apariția vacanței funcției nu o identificăm ca o fază separată, deoarece această, nu neapărat se va solda cu declararea vacanței funcției – instituția de învățământ fiind în drept să decidă, de ex., radierea funcției respective din schema de încadrare, în lipsa necesității ulterioare în această funcție, cum ar fi din motivul dispariției disciplinei respective din programul de studii, sau chiar reducerea numărului de ore la această disciplină.

Ulterior declarării vacanței funcției, instituția superioară de învățământ urmează să inițieze procedura de concurs, iar însăși inițierea concursului va fi a doua fază a etapei de concurs.

Conform prevederii pct. 9 al Regulamentului-cadru, decizia de organizare a concursului este adoptată de către Senatul universitar, iar pentru respectarea principiilor transparenței și a asigurării accesului liber la concurs, aceasta urmează a fi făcută publică, prin diverse mijloace de comunicare, cum ar fi: pagina web oficială a instituției; panoul informațional din sediul instituției; mass-media; publicații științifice; site-uri web etc., cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de data desfășurării concursului [130].

Însăși anunțul menționat, conform prevederilor pct. 11 al Regulamentului-cadru, urmează să conțină informațiile de interes pentru eventualii candidați la ocuparea funcției, și anume: denumirea funcției scoase la concurs; atribuțiile/activitățile aferente funcției scoase la concurs; calendarul concursului, incluzând termenul-limită de depunere a dosarului, etapele și termenele desfășurării concursului; componența dosarului de participare la concurs și adresa la care acesta

poate fi transmis/depus; precum și descrierea procedurii de concurs sau link-ul paginii unde aceasta poate fi consultată.

Cu referire la etapa de inițiere a concursului, menționăm că actul intern din cadrul Universității de Stat de Medicină și Farmacie ”Nicolae Testemițanu” – Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice în cadrul Universității de Stat de Medicină și Farmacie ”Nicolae Testemițanu”, concretizează pentru această instituție, la pct. 9, că Senatul va examina și va adopta o decizie de inițiere a concursului la începutul anului de studii, iar privitor la publicarea anunțului, suplimentar, la pct.11, stabilește că acesta va fi expediat prin intermediul poștei electronice, tuturor deținătorilor de adresă usmf.md [147].

În partea aceluiași subiect, indicăm prevederea pct. 15 al Regulamentului de concurs din cadrul USM, conform căreia, concursul va fi inițiat de către senatul USM, prin vot deschis, iar conform pct. 9 al Regulamentului de concurs din cadrul UTM se stabilește că în cadrul acestei instituții, decizia de organizare a concursului este adoptată de senatul instituției, cu votul majorității simple.

La rândul său, prevederea pct. 8 din Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în Academia de Studii Economice din Moldova (în continuare – Regulamentul de concurs din cadrul ASEM), dispune ca anunțul privind organizarea concursului urmează a fi publicat pe pagina web oficială a ASEM, și afișat la intrarea în blocurile de studii a instituției [149].

Precizăm că conform pct. 12 al Regulamentului-cadru de concurs, la concurs poate participa orice persoană care îndeplinește cerințele minime de participare la concurs, corespunde profilului și cerințelor aferente funcției, iar în cazul candidaților care au absolvit programe de studii superioare nepedagogice, o condiție suplimentară de participare la concursul funcțiilor didactice o constituie dovada realizării modulului psihopedagogic corespunzător unui număr de 60 de credite de studiu transferabile sau a programului echivalent de formare psihopedagogică.

Astfel, dosarul de participare la concurs pe care îl va depune candidatul, trebuie să conțină: curriculum-ul vitae, de model Europass; copiile diplomelor de studii; lista lucrărilor științifice și științifico-didactice publicate, după caz – lucrările de creație sau performanțele sportive, cu un compartiment separat, dedicat rezultatelor înregistrate în ultimii 5 ani, precum și alte acte ce confirmă corespunderea pretendentului la funcție, stabilite prin actul intern al instituției de învățământ.

Cerințele concrete față de participanții la concurs vor fi stabilite prin prevederile regulamentele interne ale instituțiilor de învățământ, ținând cont de cerințele minime instituite de

Regulamentul-cadru, printre care, după caz, menționăm: deținerea diplomelor de studii în domeniul funcției; deținerea diplomei de doctor (sau un act de studiu echivalent, în cazul candidaților străini) în domeniul funcției; deținerea atestatului de conferențiar universitar pentru ocuparea funcției științifico-didactice de conferențiar-universitar sau a atestatului de profesor universitar pentru ocuparea funcției de profesor universitar; înregistrarea de rezultate academice (inclusiv publicații didactice și științifice) pentru ultimii 5 ani; corespunderea cerințelor aferente funcției, stabilite la nivelul instituției de învățământ superior, cu respectarea prevederilor legale din domeniu.

În privința cerințelor concrete față de participanții la concurs, exemplificăm prin cerințele înaintate față de participanții la concursul de ocupare a funcțiilor didactice sau științifico-didactice în cadrul USMF ”Nicolae Testemițanu”. Spre exemplu, conform pct. 15 al Regulamentului de concurs al USMF ”Nicolae Testemițanu”, la concursul pentru ocuparea funcției de asistent universitar pot participa candidații care: dețin diploma de studii superioare de master sau studii superioare integrate (calificare de cel puțin nivelul 7 ISCED); dețin diploma de studii postuniversitare de rezidențiat (în mod obligatoriu pentru catedrele clinice); au urmat, de regulă, pregătirea psihopedagogică (modulul psihopedagogic cu 60 de credite de studii transferabile sau programul echivalent de formare psihopedagogică) (după caz) și au activat 3 ani conform repartizării ministerului de resort. Conform pct. 16 al Regulamentului de concurs al USMF ”Nicolae Testemițanu”, la concursul pentru ocuparea funcției de lector universitar pot participa candidații care: dețin titlul științific de doctor în științe în domeniul științei corespunzător funcției sau într-un domeniu înrudit (calificare de nivelul 8 ISCED – studii superioare de doctorat) și înregistrează rezultate academice (inclusiv publicații didactice și științifice) pentru ultimii 5 ani. Pentru ocuparea funcției de conferențiar universitar, pct.17 al Regulamentului de concurs al USMF ”Nicolae Testemițanu” prevede că candidații s-au manifestat plenar în activitatea științifico-didactică, prin cursuri fundamentale și de specialitate, participă la expoziții naționale și internaționale, sunt conducători de teze de licență, au publicații metodico-didactice și științifice, inclusiv publicate în reviste cotate ISI și care corespund următoarelor cerințe: dețin titlul științific de doctor în științe în domeniul științei corespunzător funcției sau într-un domeniu înrudit (calificare de nivelul 8 ISCED – studii superioare de doctorat); dețin titlul științifico-didactic de conferențiar universitar în domeniul respectiv și înregistrează rezultate academice (inclusiv publicații didactice și științifice) pentru ultimii 5 ani. Conform pct.18 al Regulamentului de concurs al USMF ”Nicolae Testemițanu”, la concursul pentru ocuparea funcției de profesor universitar pot participa candidații care s-au afirmat în activitatea științifico-didactică, coordonează lucrări de doctorat, sunt autori de monografii,

lucrări metodico-didactice și științifice, inclusiv publicate în reviste cotate ISI și care corespund următoarelor cerințe: dețin titlul științific de doctor habilitat în domeniul științei corespunzător funcției sau într-un domeniu înrudit; dețin titlul științifico-didactic de profesor universitar în domeniul respectiv și înregistrează rezultate academice (inclusiv publicații didactice și științifice) pentru ultimii 5 ani [147].

În fine, comune pentru toate funcțiile respective sunt cerințele de cunoaștere a limbii române și deținerea, de regulă, a certificatului privind cunoașterea (cel puțin nivelul B2) a unei limbi de circulate internațională (engleza, franceza, germana).

În mod similar, vom exemplifica și prin prevederile interne ale USM. Astfel, conform prevederii pct.19 al Regulamentului de concurs din cadrul USM, la funcția didactică de asistent universitar poate pretinde persoana care îndeplinește următoarele cerințe minime: deține diplomă de licență și de master în domeniul de formare profesională corespunzător funcției; prezintă dovada realizării modulului psihopedagogic corespunzător unui număr de 60 de credite de studiu transferabile sau a programului echivalent de formare psihopedagogică; acumulează punctajul stabilit în fișa de evaluare. Pct. 23 din Regulamentul de concurs din cadrul USM înaintează cerințele pentru funcția științifico-didactică de lector universitar, și anume: deține diploma de doctor în domeniul de formare profesională corespunzător funcției; prezintă dovada realizării modulului psihopedagogic corespunzător unui număr de 60 credite de studii sau a programului echivalent de formare psihopedagogică, acumulate pe parcursul întregii perioade de activitate academică; a editat în ultimii 5 ani, cel puțin 3 articole științifice; prezintă dovada stagiilor de formare continuă în ultimii 5 ani de activitate; acumulează punctajul minim stabilit în Fișa de evaluare. La funcția științifico-didactică de conferențiar universitar, conform pct. 24 al Regulamentului de concurs din cadrul USM, poate pretinde persoana care promovează în activitatea academică idei inovative și eficiente de formare profesională și care îndeplinește următoarele cerințe minime: deține diploma de doctor/doctor habilitat în domeniul de formare profesională corespunzător funcției; deține atestat de conferențiar universitar/ profesor universitar; prezintă dovezi privind formarea profesională continuă în ultimii 5 ani în domeniul de formare profesională/ de specialitate; înregistrează rezultate excelente în activitatea academică, probate prin elaborarea/ actualizarea de cursuri, realizarea cercetărilor și studiilor științifice ș.a.; a editat în ultimii 5 ani un suport curricular (note de curs, suport de curs, culegeri de exerciții, probleme/ spețe, compendii etc.); a plasat pe platforma educațională Moodle sau pe alte platforme gestionate de către USM suporturi curriculare pentru disciplinele predate; prezintă 2 activități didactice publice pentru studenții și cadrele didactice de la departamentul de specialitate/ facultate, valorificând experiența didactică și științifică acumulată în cadrul

disciplinei predate (conferințe publice etc.); acumulează punctajul minim stabilit în Fișa de evaluare. În fine, conform cerințelor de la pct. 25 al Regulamentului de concurs din cadrul USM, la funcția științifico-didactică de profesor universitar poate pretinde persoana care promovează în activitatea academică idei inovative și eficiente de formare profesională și care îndeplinește următoarele cerințe minime: deține diploma de doctor/ doctor habilitat în domeniul de formare profesională corespunzător funcției; deține atestat de profesor universitar în corespundere cu funcția solicitată; prezintă dovezi privind formarea profesională continuă în ultimii 5 ani în domeniul de formare profesională/ de specialitate; înregistrează rezultate excelente în activitatea academică, probate prin elaborarea de cursuri noi, actualizarea de cursuri, realizarea cercetărilor și studiilor științifice ș.a.; a editat în ultimii 5 ani un suport curricular (note de curs, suport de curs, culegeri de exerciții, probleme/spețe, compendii etc.), valorificând rezultatele cercetării științifice; a plasat pe platforma educațională Moodle sau pe alte platforme gestionate de către USM, suporturi curriculare pentru disciplinele predate; prezintă 2 activități didactice publice pentru studenții și cadrele didactice de la departament/facultate, valorificând experiența didactică și științifică acumulată în cadrul disciplinelor predate (conferințe publice etc.); acumulează punctajul minim stabilit în Fișa de evaluare [146].

Printre cerințele înaintate față de candidați, suplimentar la cele generale și specifice examinate supra, menționăm că, spre exemplu, Regulamentul de concurs din cadrul ASEM, la pct. 9, indică necesitatea confirmări de către pretendent a participării la stagii în sectorul real al economiei naționale, iar. art.17 alin. (4) al Regulamentului de concurs în Universitatea de Stat „Alecu Russo" din Bălți, stabilește că la funcțiile științifico-didactice, pentru candidații a căror limbă maternă nu este româna, este solicitată cerința de a cunoaşte limba română vorbit și scris, confirmată prin prezentarea unui certificat de competență lingvistică eliberat de o structură universitară abilitată [149; 151].

În esență, constatăm că cerințele interne examinate sunt în concordanță cu prevederile legale conținute în CE al RM și Regulamentul-cadru.

Totodată, în acest context menționăm sub aspect critic și contrară normelor legale, prevederea pct. 8 din Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice în cadrul Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă" din Chișinău, conform căreia, funcțiile didactice şi ştiinţifico-didactice pot fi ocupate numai de cetățeni ai Republicii Moldova, iar cetățenii străini pot fi angajați, prin contract de muncă, doar în calitate de personal didactic asociat, or cetățenii străini cu dreptul de ședere pe teritoriul Republicii Moldova, precum și apatrizii aflați în situație similară, beneficiază de drepturi civile, la fel ca și cetățenii Republicii Moldova [150].

Următoarea etapă ulterior anunțării concursului, în conformitate cu anunțul de inițiere, la adresa menționată în anunț, va urma depunerea de către candidați a cererii și dosarului de participare, pe care o identificăm, la fel ca fiind o fază a concursului. Conform pct. 17 al Regulamentului-cadru, subdiviziunea responsabilă a instituției de învățământ superior care, de regulă, este subdiviziunea resurse umane, în baza dosarului prezentat, certifică printr-un aviz, redactat în formă liberă și adus la cunoștința candidatului în cel mult 2 zile lucrătoare de la depunerea dosarului prin mijlocul de comunicare scrisă, îndeplinirea de către candidat a condițiilor legale de prezentare la concurs, iar însăși dosarele de concurs ale candidaților admiși sunt transmise pentru examinare Comisiei de concurs [130].

Regulament-cadru, la pct. 25, stabilește că componența Comisiei de concurs urmează a fi aprobată anual de Senatul universitar și va include reprezentanți ai facultăților, deținători de titluri științifice și științifico-didactice. În mod evident, în procedura de concurs nu vor putea fi implicate persoanele care sunt în conflict de interese sau într-o situație de incompatibilitate cu unul sau mai mulți candidați.

Vizând regulile generale de desfășurare a concursului, revenim cu exemplul Regulamentului de concurs din cadrul USMF ”Nicolae Testemițanu”, indicând principiile declarate în acesta, în baza cărora se va desfășura concursul, care, conchidem că sunt în concordanță cu prevederile generale ale actelor normative și care, mai sunt numite și principii de selectare, cum ar fi: competitivitate; asigurarea accesului egal al candidaților pentru ocuparea funcțiilor respective; calificarea și performantele profesionale; experiența în domeniu. Printre principiile de desfășurare a concursului pct. 4 al Regulamentului de concurs din cadrul USMF ”Nicolae Testemițanu menționează: transparența – informarea amplă privind postul vacant și condițiile pentru ocuparea acestuia, punerea la dispoziția tuturor persoanelor interesate a informațiilor referitor la modul de organizare și desfășurare a concursului; obiectivitatea – asigurarea condițiilor egale pentru candidații la ocuparea funcției respective, selectarea pe baza criteriilor clar definite și a unei metodologii unice de evaluare a nivelului de competenta al candidaților; și meritocrația – selectarea, pe baza rezultatelor obținute, a celei mai competente persoane. La fel, în corelație cu cadrul legal și normativ național, este direct stabilită interdicția oricărei forme de discriminare directă sau indirectă, bazate pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, sex, religie, opinie politică, handicap, categorie sociala, convingeri, vârstă, dezabilități, boli cronice necontagioase, infectării cu HIV, orientării sexuale sau apartenenței la o anumită categorie, a situației sau responsabilități familiale, apartenență sindicală etc. [147].

Pct. 19 al Regulamentului-cadru indică drept o etapă obligatorie în organizarea concursului – susținerea prezentărilor publice pentru toate funcțiile scoase la concurs, conform

calendarului stabilit de instituția de învățământ superior, și, suplimentar, a altor probe de concurs, dacă acestea sunt prevăzute în actele interne. Privitor la prezentarea publică, menționăm că aceasta deja va constitui etapa de desfășurare nemijlocită a concursului, în cadrul căreia candidatului i se va asigura posibilitatea de a-și prezenta cele mai semnificative rezultate profesionale obținute de-a lungul timpului, acordând o atenție sporită activității din ultimii 5 ani, precum și, ulterior prezentării, va urma o sesiune de întrebări din partea Comisiei de concurs și a publicului, iar durata concretă a prezentării urmează a fi stabilită de instituția superioară de învățământ [130].

În ceea ce ține de subiectul prezentării publice, exemplificăm prin normele interne ale USM – astfel, pct. 31 al Regulamentului cu privire la concurs din cadrul USM stipulează că după expirarea termenului de depunere a dosarului, în baza calendarului elaborat de Comisia de concurs, candidatul va face o prezentare publică în cel mult 20 de zile, la ședința departamentului de specialitate, unde vor participa, în mod obligatoriu, cel puțin 2/3 din membrii titulari ai departamentului și cel puțin doi membri ai Comisiei de concurs. Însăși anunțul despre desfășurarea prezentării publice a candidatului urmează a fi afișat pe avizierul sau site-ul facultății cel puțin două zile înainte de susținere, iar candidații la concurs vor fi anunțați de către secretarul Comisiei de concurs, prin email, despre data și cerințele prezentărilor publice cu două zile înainte de prezentarea oficială. Conform pct.34 și pct. 35 ale Regulamentului cu privire la concurs din cadrul USM, durata prezentării nu va depăși 30 minute, urmată de sesiunea de întrebări din partea membrilor departamentului și ai Comisiei de concurs, iar membrii titulari ai departamentului vor aprecia prestația prezentării publice, vor analiza activitățile didactice publice realizate și nivelul de implicare al candidatului în activitatea departamentului (la acest ultim aspect, vom menționa că, în mod normal, el este valabil doar pentru candidații care deja activează în cadrul departamentului, nu și pentru cei din afara instituției, care, la fel, au dreptul de a participa la concurs – n.n. Josanu, D.). În fine, în contextul etapei respective, indicăm că extrasul din procesul-verbal al ședinței departamentului, cu prezentarea candidaților, în ordinea descrescătoare a punctajului, urmează a fi transmis Comisiei de concurs în cel mult 5 zile pentru a fi inclus în dosarul candidatului [146].

În rezultatul examinării dosarelor participanților și audierii prezentării acestora, comisia va evalua candidatul, prin atribuirea de punctaje, în baza unei Fișe de evaluare, unde vor fi incluse criterii și indicatori de performanță, iar pretendentul care a obținut cel mai mare punctaj va fi înaintat senatului pentru a i se valida rezultatele și aprobarea candidaturii. Concomitent, conform prevederilor pct. 20 din Regulamentului-cadrul, comisia de concurs va prezenta

senatului, atât rezultatele concursului, cât și lista ierarhică a tuturor candidaților, conform rezultatelor și performanțelor obținute.

În altă ordine de idei, dacă pe parcursul concursului vor fi depistați candidați în privința cărora sunt constatate abateri de la Codul de etică și deontologie profesională a cercetătorilor și cadrelor universitare, membrii comisiei vor sesizează Comisia de etică a instituției de învățământ superior pentru examinarea cazului și, eventual – pentru deciderea sancțiunii care urmează a fi aplicată.

Rezultatele concursului urmează a fi validate de senatul instituției de învățământ, prin validarea rezultatelor obținute de către fiecare candidat în cadrul concursului. Adoptarea deciziei de ocupare a funcției didactice sau științifico-didactice, are loc în cel mult 45 de zile calendaristice de la data termenului-limită de depunere a dosarelor în vederea ocupării funcțiilor scoase la concurs, prin vot deschis al senatului, la ședința acestuia, care, conform prevederii pct. 22 al Regulamentului-cadru, va fi recunoscută deliberativă dacă la ea participă cel puțin 2/3 din numărul membrilor săi [130].

În cazul constatării nerespectării procedurii de concurs, rezultatele acestuia pot fi invalidate, cu reluarea procedurii de concurs de la etapa la care au fost atestate neregulile.

În mod evident, rezultatele concursului vor fi aduse la cunoștința candidaților, în cazul concursului abordat de noi – rezultatele vor fi publicate și pe pagina web a instituției de învățământ superior, în termen de 2 zile lucrătoare de la data aprobării deciziei de către Senat, iar candidații care consideră că au fost lezați în drepturi, la fel, în mod evident, sunt în drept să depună contestații în scris privind nerespectarea procedurilor legale de concurs, la instituția de învățământ superior, pe numele rectorului, în termen de 10 zile lucrătoare de la comunicarea rezultatului, iar dezacordul cu decizia Comisiei de contestații, la rândul său, pot fi contestate în instanța de judecată.

În același context, specificăm că, pentru a asigura necesitățile temporare, de regulă dictate de necesitățile anului concret de învățământ, sau chiar semestrului, instituția de învățământ poate angaja pentru această perioadă, personal didactic și fără organizarea concursului, însă această excepție, chiar dacă nu reprezintă cazuri unice, oricum, în condițiile argumentării necesității de personal doar pentru o astfel de perioadă, doar confirmă regula generală de angajare a personalului respectiv prin concurs.

În mod eminent, nu putem nega rolul pe care îl joacă concursul în apariția raportului juridic de muncă a cadrelor didactice – un rol care asigură interesul angajatorului, dar și a celui public, de a selecta cele mai competente persoane pentru exercitarea acestei activități, importanța căreia pentru societate este indubitabilă. În același timp, existența concursului ca o etapă în

apariția raportului juridic – obligatorie pentru anumite categorii de cadre didactice, conferă o anumită particularitate acestui raport și scoate în evidență specificul lui. Fără a pune la îndoială necesitatea concursului pentru anumite categorii de cadre didactice, și existența pentru acestea a unui cadru normativ, în mare parte în stare să acopere necesarul reglementării, constatăm totuși și anumite lacune în reglementări care urmează a fi înlăturate pentru a asigura o selectare a personalului didactic, reieșind din realitățile pieței muncii, dar și în corespundere cu principiile ce guvernează sistemul dreptului și, în particular a celor care asigură egalitatea de șanse pentru candidații la funcțiile respective.

2.3. Importanța contractului individual de muncă pentru apariția raportului juridic de muncă al cadrelor didactice

În literatura de specialitate, privitor la apariția raportului juridic de muncă a cadrului didactic, pe lângă abordarea rolului concursului la angajarea în funcție a cadrului didactic din instituțiile superioare de învățământ, este menționat și rolul încheierii contractului individual de muncă. Spre exemplu, faptul că anume încheierea contractului individual de muncă va apărea în calitate de factorul juridic care a dus la apariția raportului și că în lipsa contractului individual de muncă nu va exista însăși raportul juridic de muncă, chiar dacă concursul a avut loc, se menționează de către Dmitrieva, I. [197, p. 16]. Locul contractului individual de muncă este accentuat de Dmitrieva, I. prin rolul funcțional al acestuia în apariția raportului juridic de muncă complex al cadrului didactic, și că doar contractul, finisând componența juridică faptică, formează voința subiecților raportului juridic de muncă, iar legând normele juridice prin acțiunile de importanță juridică, cu voința acestor subiecți, contractul de muncă dă naștere însăși raportului juridic de muncă și existența pe viitor a raportului [197, p. 19].

Rolul funcțional al contractului individual de muncă pentru apariția raporturilor juridice de muncă este menționat și de către Zavgorodnîi, A., care specifică și faptul că contractul servește garanție a obținerii de către părți a drepturilor și obligațiilor ce decurg din normele legislației muncii [203, p. 114].

Concluzionăm că contractul individual de muncă reprezintă pasul final în apariția raportului juridic de muncă a cadrului didactic, dar care, în virtutea obligației procedurii prealabile a concursului, urmează a fi analizat în complex, și, respectiv, concursul pentru ocuparea funcției împreună cu încheierea contractului individual de muncă, în ansamblu, formează un factor juridic complex ce duce la apariția raportului juridic de muncă a cadrului didactic.

În particular, ne vom centra mai mut pe apariția raportului juridic de muncă a cadrului didactic în instituțiile superioare de învățământ, acest raport, datorită etapei analizate anterior a concursului și factorilor complecși ce îl generează, reflectând și mai multe particularități la apariție.

În această ordine de idei, indicăm că conform pct. 29 al Regulamentului-cadru de concurs, persoana care a promovat concursul pentru o anumită funcție didactică sau științifico-didactică, este angajată în funcția respectivă în calitate de cadru titular, prin contract individual de muncă, încheiat cu rectorul instituției de învățământ superior, ca reprezentant al instituției angajatoare, pe o perioadă de 5 ani, iar în cazul persoanelor pensionate conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă, sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă, contractul se încheie pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungit de părți [130].

Prevederea expusă în pct. 29 al Regulamentului-cadru, își găsește reflectarea și în prevederile interne ale regulamentelor de concurs ale instituțiilor superioare de învățământ. Astfel, norma similară din pct. 29 al Regulamentului-cadru, este transcrisă în pct. 30 al Regulamentului de concurs din cadrul UTM, precum și în pct. 48 și pct. 49 din Regulamentul de concurs din cadrul USMF ”Nicolae Testemițanu” [147; 148].

Menționăm și pct. 53 al Regulamentului de concurs din cadrul USM, care stipulează că persoana care a promovat concursul pentru o anumită funcție didactică sau științifico-didactică este angajată, prin ordinul Rectorului USM, în funcția respectivă în calitate de cadru didactic titular, cu semnarea contractului de muncă individual pentru o perioadă de 5 ani. În același timp, pct. 56 și pct. 57 ale aceluiași act normativ intern, reglementând situația persoanelor de vârsta pensionară, stabilesc că în cazul în care persoana angajată anterior prin concurs a obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă, aceasta poate să-și exercite activitățile până la încheierea duratei contractului individual de muncă, iar în baza deciziei Senatului, persoanele de vârstă pensionară, care dețin titlul de profesor universitar și corespund cerințelor regulamentului dat, pot participa la concursul de ocupare a posturilor didactice pentru o perioadă de cel mult 2 ani după pensionare [146].

În condițiile în care, la general recunoaștem că la baza apariției raportului juridic de muncă stă acel fapt juridic exprimat în acțiunea bilaterală și benevola a părților – încheierea contractului individual de muncă, vom menționa că, în dependență de lipsa sau existența unor proceduri prealabile încheierii contractului, vom fi în prezența unei componențe juridice simple sau complexe, care și va apărea în calitate de fapt juridic ce a dat naștere raportului juridic de muncă. Dacă pentru cadrele didactice angajate prin concurs, faptul juridic complex se compune

din concursul de ocupare a funcției și contractul individual de muncă, atunci, spre exemplu, pentru o parte din cadrele didactice tinere, cum ar fi lucrătorii pedagogici care au efectuat studiile cu finanțare de stat în urma comenzii de stat, la fel identificăm un fapt juridic complex, acesta, la rândul său, este compus din actul de repartizare în câmpul muncii și contractul individual de muncă. Privitor la natura juridică a actului de repartizare, considerăm că acesta este unul de natură mixtă, și aparține dreptului muncii, prin scopul său de generare a unui raport de muncă, dar și, parțial – dreptului administrativ, prin conținutul său, a autorității emitente și a procedurii de eliberare, însăși procedura eliberării actului de repartiție fiind pasibilă de contestare, cum este pasibilă de contestare și procedura de concurs.

Obligația de a activa în câmpul muncii o anumită perioadă de timp apare și în condițiile formării profesionale finanțate de un angajator din domeniul privat, sau chiar din domeniul public – în cazul celui din urmă, prin formarea profesională directă, cu achitarea de către angajator a studiilor către instituția de învățământ în afara comenzii de stat – numai că în aceste cazuri obligația de a activa se va realiza direct față de angajatorul care a achitat studiile, în lipsa procedurii administrative de repartizare și regulilor acesteia.

Revenind la componența juridică complexă ce stă la baza apariției unui raport juridic, indicăm că Crasavcicov, O., citând autorii Agarcov, M. și Alexandrov, N., constată că în esență, fiecare componență juridică ce constă din două fapte juridice, este una complexă [214, p.70], ceea ce corespunde și apariției raportului juridic de muncă a cadrului didactic, prin prisma celor analizate de noi. În literatura de specialitate, cu refire la acest aspect, este utilizat, în paralel, atât termenul de componență juridică complexă, cât și termenul de componență faptică complexă. Spre exemplu, renumitul savant Ioffe, O., în lucrările sale, atât în mod direct, cât și citând alți doctrinari, utilizează ambii termeni [208, p. 332, 454, 456, 646]. În paralel, sunt utilizați ambii termeni și de către Smirnov, O., care analizează angajarea în câmpul muncii a tinerilor specialiști prin prisma necesității încheierii contractului individual de muncă, dar și a actului administrativ de repartizare la muncă [232, p. 136, 138, 139]. La rândul său, Alexandrov, N., analizând apariția raporturilor de muncă colhoznice, dar și a celor care duc la apariția raporturilor de muncă a persoanelor cu dizabilități, precum și rolul actelor administrative în angajarea la muncă, utilizează termenul de componență faptică complexă [176, p. 209, 248, 249, 250]. Dmitrieva, I. utilizează termenul de componență juridică complexă [197, p.16], dar și termenul de componență juridică faptică [197, p.19], iar la Zavgorodnîi, A. întâlnim și termenul de componență faptică complexă când autorul redă natura juridică a concursului [204, p. 11], și termenul de componență juridică complexă, cu mențiunea că însăși concursul reprezintă un fenomen juridic destul de complex, compus dintr-o serie de fapte juridice, fiecare dintre ele reprezentând o acțiune juridică

cu un scop determinat [203, p.75]. Același termen, în contextul invocării existenței unei grupe de raporturi juridice care, asemenea raportului de subordonare, necesită o componență complexă ce le dă naștere, este utilizat și de autorul menționat supra, Crasavcicov, O. [214, p. 71], care critică termenul de componență faptică, indicând că acesta nu reflectă corect însăși sensul presupus al termenului, și mai adaugă că, prin componența faptică s-ar presupune ceea ce nu are importanță pentru aspectul de drept, și doar prin componența juridică s-ar înțelege esența, reieșind din care, în baza legii, urmează a fi soluționat litigiul de drept civil [214, p. 66].

Abordând aspectul analizat, menționăm opinia autoarei Bușcova, A., cu care suntem de acord, și care menționează că diferențele în utilizarea terminologiei, în aceste cazuri, nu sunt principiale, și indică că preferă termenul de componență juridică complexă [183, p. 36].

În esență, indicăm că componența complexă care duce la apariția raportului juridic de muncă a cadrului didactic se constituie din raporturile care apar cu privire la concursul de ocupare a funcției, în toate complexitatea lor, începând cu declararea funcției vacante și finisând cu aprobarea rezultatelor concursului, și din cele care apar nemijlocit în legătură cu încheierea contractului individual de muncă, care, la rândul lor, pot include și negocierea condițiilor contractuale. În același timp, indicăm că câștigătorul concursului nu are obligația de a încheia contractul individual de muncă, chiar dacă, de regulă, în practică, acest fapt are loc mai mult automat. Menționăm aici că câștigătorul concursului, demonstrând faptul corespunderii funcției și cerințelor înaintate, inclusiv prioritatea față de ceilalți pretendenți, are dreptul și posibilitatea de a utiliza poziția sa pentru a negocia condiții cât mai bune de muncă. Este evident că acest fapt este mai puțin probabil într-o instituție de învățământ de stat, unde caracterul negociabil al condițiilor de muncă este unul infim, iar prin participarea la concurs, persoana, practic, își exprimă și acordul cu condițiile de muncă scoase la concurs, dar o astfel de situație nu poate fi exclusă în totalitate.

Respectiv, în contextul în care raportul juridic de muncă nu apare în lipsa unui contract individual de muncă, vom reitera anumite aspecte și reguli necesare a fi respectate pentru validitatea și legalitatea nemijlocită a contractului individual de muncă.

Însăși definiția legală a contractul individual de muncă se conține în art. 45 al CM al RM, conform acesteia, *contractul este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul* [23].

Definiția contractului individual de muncă, fiind una determinantă pentru raporturile juridice de muncă, o găsim și în actele normative precedente care au reglementat domeniul. Astfel, prevederile art. 16 al Codului muncii din 1973 (abrogat – n.n. Josanu, D), numeau contractul individual de muncă *înţelegerea între lucrător şi întreprindere, instituţie, organizaţie, prin care lucrătorul se obligă să presteze o muncă după o anumită specialitate, calificare sau la un anumit post, subordonîndu-se ordinii interioare de muncă, iar întreprinderea, instituţia, organizaţia se obligă să plătească lucrătorului salariul şi să-i asigure condiţiile de muncă, prevăzute de legislaţia muncii, de contractul colectiv de muncă şi înţelegerea părţilor*. O altă prevedere a aceluiași articol, distingea și o formă aparte a contractului individual de muncă - acordul, care urma să se deosebească prin faptul că termenul de acţiune a acestuia, drepturile, obligaţiile şi răspunderea părţilor (inclusiv răspunderea materială), condiţiile de retribuire, de asigurare materială şi de organizare a muncii, de desfacere a acordului (inclusiv desfacerea înainte de termen) şi alte condiţii se stabileau prin acordul părţilor. În esență, observăm că ambele noțiuni ale contractului individual de muncă, atât cea conținută în Codul muncii din 1973, cât și cea conținută în Codul muncii din 2003, utilizând unii termeni diferiți, conțin aceleași elemente ale contractului individual de muncă – prestarea muncii, respectarea disciplinei de muncă, remunerarea muncii și crearea condițiilor de muncă.

Menționăm că anterior, în perioada interbelică, Legea asupra contractelor de muncă din 1929, la art. 37, definea contractul individual de muncă *convenţiunea prin care una din părţi, denumită salariat, se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat, sau pentru o lucrare determinată, unei alte părţi, denumită patron, care, la rândul său, se obligă să remunereze pe cea dintâi* [117]. Privitor la aceasta, vom menționa deosebirile esențiale care au urmat în abordarea față de contractul individual de muncă, ce constau în recunoașterea și consfințirea principiului stabilității raportului de muncă prin trecerea de la contractele de muncă de durată determinată la regula generală a contractelor de muncă încheiate pe perioadă nedeterminată. La fel, în definiția actului din 1929 legiuitorul, nu includea elementele de disciplină a muncii și de creare a condițiilor de muncă, acestea, însă, se regăseau oricum în însăși componența contractului. Vizând aceiași definiție, indicăm că, la momentul său, unul din primii doctrinari români care abordează subiectul contractului individual de muncă, Cristoforeanu, E., specifică că însăși definițiunea este extrem de largă, de elastică, și se datorează dorinței legiuitorului ca sub aplicațiunea legii să intre orice fel de salariat, afară de funcționarii publici [49, p. 19].

Importanța contractului individual de muncă pentru apariția raporturilor juridice de muncă specificată în literatura de specialitate, determină și apariția definițiilor doctrinare ale contractului individual de muncă.

Astfel, Negru, T. și Scorțescu, C., definesc contractul individual de muncă drept un acord scris, în baza căruia salariatul se obligă să presteze un anumit fel de muncă pentru angajatorul (persoană juridică sau fizică), în subordinea căruia se află, care, la rândul său, se obligă să asigure condiții de muncă prevăzute de legislație și de stipulațiile contractuale și să achite la timp și integral salariul [126, p. 88].

Romandaș, N., menționează că contractul individual de muncă exprimă relații de colaborare, pe de o parte, între participanții la realizarea procesului de muncă, iar pe de altă parte, între aceștia și patron [160, p. 20].

În marea parte a sa, definițiile doctrinale, ca și cea legală, reflectă, într-o măsură mai mult sau mai puțin desfășurată, elementele contractului enumerate supra – prestarea muncii, respectarea disciplinei de muncă, remunerarea muncii și crearea condițiilor de muncă. În acest sens, menționăm că Boișteanu, Ed. și Romandaș, N. identifică ca elemente esențiale ale contractului individual de muncă: părțile contractante; prestarea muncii; elementul temporal al contractului individual de muncă; plata salariului; subordonarea salariatului față de angajator Autorii mai evidențiază și trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă, printre care: caracterul bilateral, contract numit; consensual; sinalagmatic; intuitu personae etc. [13, p. 333-334].

Cu referire nemijlocită la trăsăturile contractului individual de muncă a cadrelor didactice, menționăm că acesta conține trăsături comune, caracteristice tuturor contractelor individuale de muncă, inclusiv cele indicate supra, precum și unele particularități, caracteristice anume contractului individual de muncă a cadrelor didactice, și care le vom aborda în continuare. Pentru cadrele didactice angajate prin concurs, nu se va putea stabili perioada de probă la angajarea în funcție. Însăși necesitatea trecerii și câștigării concursului, în prealabil semnării contractului individual de muncă, deja formează o trăsătură specifică a contractului individual de muncă a cadrului didactic. Efortul intelectual și psiho-emoțional sporit al muncii didactice, la fel apare în calitate de particularitate a contractului de muncă a acestor salariați. Existența și îmbinarea normelor speciale cu cele generale ce reglementează contractul individual de muncă, la fel o indicăm drept o particularitate a acestui contract, iar la grupa normelor speciale, indicăm și cele care instituie temeiuri speciale disciplinare de stingere a raporturilor de

muncă. Ne alăturăm poziției, pe care o considerăm corespunzătoare cu realitățile muncii didactice, expuse de Dmitrieva, I., care indică încă o particularitate a contractului individual de muncă a cadrelor didactice ce constă în dinamica ridicată a funcției îndeplinite, care depinde de planul individual al muncii, ce se poate modifica anual [197, p. 35].

În esență, după cum am mai menționat, contractul individual de muncă reprezintă fondul relațiilor dintre angajator și salariat, or anume acesta dă naștere raporturilor juridice de muncă și în baza lui apar drepturile și obligațiile părților la aplicarea muncii angajate. Contractul individual de muncă este izvorul care generează cea mai răspândită formă de realizare a dreptului la muncă, prevăzută în art. 43 al Constituției RM, îndeosebi pentru cadrele didactice, fiind și unul din contractele cu cea mai detailată reglementare din sistemul dreptului.

În acest context, Sadovei, N., menționează că contractul individual de muncă, în calitate de act juridic, are și calitatea de izvor al raporturilor juridice de muncă [164, p. 37].

Specificăm că însăși pentru apariția raportului juridic de muncă, altfel spus, pentru a încheia contractul individual de muncă, subiecții raportului care, respectiv, sunt și părțile contractului, trebuie să dispună de capacitatea juridică de muncă, adică de posibilitatea de a realiza drepturi și a-și asuma obligații de muncă. În literatura de specialitate se menționează că capacitatea juridică de muncă reprezintă o premisă pentru obținerea calității de subiect al dreptului muncii și, în același timp, o măsură a aptitudinii persoane fizice sau juridice de a participa la raporturile juridice de muncă [13, p. 138].

Conform prevederilor art. 46 al Codului muncii al RM, pentru ca persoana să poată deveni salariat, aceasta trebuie să aibă împlinită vârsta de 16 ani, însă, este bine cunoscut faptul că această capacitate, numită și capacitatea generală de muncă, oferă doar, după cum este și denumită, un drept de a munci la general, fără însă, evident, și de a se angaja în orice funcție, deoarece pentru a ocupa o funcţie sau un loc de muncă anumit, în marea majoritate a cazurilor, cum ar fi și o funcție didactică, sau științifico-didactică, persoana urmează să dispună și de capacitatea juridică de muncă profesională, să întrunească diverse condiţii suplimentare, cum ar fi calificarea, stagiu etc., dar şi să nu fie privată de instanţa de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcţii, sau de a exercita o anumită activitate în funcţiile şi activităţile respective [23].

Referitor la primele nivele ale sistemului de învățământul, vom indica că personalul didactic, conform art. 132 al CE al RM, în educaţia timpurie va trebui să deţină calificare în domeniu de cel puţin nivelul 4 ISCED (învățământ profesional tehnic postsecundar), în învățământul primar – calificare în domeniu de cel puțin nivelul 5 ISCED (învățământ profesional tehnic postsecundar nonterțiar); în învățământul gimnazial – calificarea în domeniu de cel puţin

nivelul 6 ISCED (studii superioare de licenţă, precum şi promovarea modulului psihopedagogic), iar în învățământul liceal – calificarea în domeniu de cel puţin nivelul 7 ISCED (studii superioare de master, precum şi promovarea modulului psihopedagogic) [22].

Privitor la învățământul profesional tehnic, vom exemplifica că, prin prisma prevederilor art. 72 și art. 132 ale CE al RM, cadrele didactice respective urmează să dispună de formarea iniţială realizată în instituţiile de învățământ superior, iar profesorii disciplinelor de specialitate urmează să dispună de formarea iniţială realizată în instituţiile de învățământ profesional tehnic postsecundar nonterţiar şi în cele de învățământ superior, în cadrul programelor de profil. La fel, conform aceluiași art.132 al CE al RM, pentru ocuparea unei funcţii didactice în învățământul profesional tehnic este necesară deţinerea unei calificări de cel puţin nivelul 5 ISCED – ceea ce corespunde absolvirii învățământului profesional tehnic postsecundar nonterţiar în programe de profil, precum şi promovarea modulului psihopedagogic [19]. La rândul său, același articol, pentru ocuparea unei funcții didactice în învățământul superior, solicită deţinerea unei calificări de cel puţin nivelul 7 ISCED – altfel spus, studii superioare de master, precum și promovarea modulului psihopedagogic corespunzător unui număr de 60 de credite de studii pentru absolvenţii programelor de studii superioare nepedagogice, iar pentru ocuparea unei funcţii ştiinţifico-didactice – deţinerea unei calificări de nivelul 8 ISCED – ceea ce corespunde studiilor superioare de doctorat și/sau a titlului științifico-didactic de conferențiar sau profesor universitar.

Menționăm că exemplele aduse din cerințele de participare la concurs, incluse în actele interne ale USM și USMF ”Nicolae Testemițanu”, constituie și cerințele de calificare necesare persoanei pentru a obține capacitatea juridică profesională a unui cadru didactic sau științifico-didactic.

Cerințe similare înaintate persoanelor ce vor participa la concurs, care sunt și cerințe necesare de a fi întrunite pentru a obține capacitatea juridică de muncă profesională, sunt incluse și în Regulamentul privind organizarea, desfășurarea concursului și ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice în Universitatea de Stat ”B. P. Hașdeu” din Cahul, care, la Anexa nr. 2 la Regulamentul indicat, printre altele, stabilește că pretendenții la funcțiile didactice și științifico-didactice vor trebui să realizeze pe parcursul ultimilor 5 ani, lucrări științifice, după cum urmează: asistentul universitar – 3 lucrări, lectorul universitar – 7, conferențiarul universitar – 12, profesorul universitar – 15 lucrări, și concomitent, vor trebui să confirme participarea la 1, 5, 7 și 9 conferințe științifice naționale și internaționale, corespunzător. Același Regulament, la pct.13., indică că nu pot participa la concursul de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice persoanele care cad sub incidența prevederilor art. 296 alin. (2) al CM al RM – prevederi, lipsa cărora a fost menționată supra [152].

La angajarea în muncă a personalului didactic și științifico-didactic urmează a fi respectate și regulile generale ce reglementează încheierea unui contract individual de muncă: obiectul licit şi moral al contractului; consimțământul liber exprimat al părților; interdicția refuzului nemotivat de angajare; solicitarea de la persoana care se angajează doar a actelor ce sunt prevăzute de lege; includerea în contract doar a clauzelor ce nu înrăutățesc situația salariatului în comparație cu prevederile legale şi ale parteneriatului social etc.

În partea ce ține de cerința stabilită prin alin. (8) al art. 46 al CM al RM, conform căreia obiectul contractului individual de muncă trebuie să fie licit şi moral, altfel spus – interdicția de a încheia un contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale, menţionăm că funcțiile analizate de noi nu doar că sunt legale și morale, ci și recunoscute unele dintre cele mai nobile din societate [23].

Cu referire la liberul consimțământ al părţilor exprimat la semnarea contractului, indicăm că viciile de consimțământ care pot influența libertatea părților la încheierea contractului, nu sunt stabilite nici în CM al RM, și nici în CE al RM, dar le vom găsi în CC al RM, aplicabile și raporturilor noastre, iar admiterea lor ar putea duce la recunoașterea nulității contractului individual de muncă, conform prevederilor art. 84 al CM al RM. Drept vicii de consimțământ enumerate la art. 339, art. 341, art. 342 și art. 343 ale CC al RM, indicăm eroarea, dolul, violența și leziunea. Conform prevederilor art. 339 al CC al RM, deosebim eroarea esențială și neesențială, unde prima apare dacă la încheierea actului juridic a existat o falsă reprezentare referitoare la natura actului juridic; la calitățile substanțiale ale obiectului actului juridic; la identitatea sau calitățile părții, dacă cealaltă parte a actului juridic sau terțul beneficiar al actului juridic le consideră hotărâtoare pentru încheierea actului juridic. Conform prevederilor art. 341 al CC al RM, dolul apare atunci când actul juridic încheiat a fost determinat de comportamentul dolosiv sau viclean al uneia din părţi, chiar şi în cazul în care autorul dolului estima că actul juridic este avantajos pentru cealaltă parte. Prevederile art. 342 al CC al RM stipulează că violenţa este temei de anulare a actului juridic numai în cazul în care se demonstrează că este de natură să determine o persoană să creadă că ea, soţul, o rudă sau o altă persoană apropiată ori onoarea sau patrimoniul lor sînt expuşi unui pericol iminent. Respectiv, actul juridic încheiat prin leziune, norma art. 343 al CC al RM, stabilește că acesta se va considera actul juridic pe care o persoană l-a încheiat din cauza unui concurs de împrejurări grele de care a profitat cealaltă parte, în condiţii extrem de nefavorabile [18].

În ceea ce ține de interdicția refuzului neîntemeiat de angajare, indicăm că această garanție se aplică în mod inerent și cadrelor didactice, este prevăzută direct de art. 47 al CM al RM, iar pentru cadrele didactice și științifico-didactice angajate prin concurs, garanția se va

răsfrânge și asupra concursului, prin interdicția neîntemeiată de participare la concurs. Însăși refuzul de angajare poate fi contestat în instanța de judecată, astfel că acesta urmează a fi argumentat, iar printre argumente vom indica necorespunderea persoanei cerințelor de calificare, necorespunderea stării de sănătate – cerință despre vicierea căreia, în prezent, am indicat supra, dar și existența interdicției judiciare de a ocupa o astfel de funcție.

Pentru perfectarea contractului individual de muncă, persoana care se angajează trebuie să prezinte unele documente, lista cărora este prevăzută de art. 57 al CM al RM, iar însăși lista dată nu poate fi completată la voinţa angajatorului – instituției de învățământ. În calitate de documente ce urmează a fi prezentate, legea indică: buletinul de identitate sau un alt act de identitate, diploma de studii sau certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială, certificatul medical, dar şi declaraţia pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activităţii la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art. 6 alin. (2) din Legea nr.325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituționale, cu excepţia cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată [23; 112].

Mai reținem că în cadrul negocierilor, chiar și după trecerea concursului la angajare, după cum am mai menționat supra, părţile au aceleaşi drepturi, şi pot înainta fiecare propunerile sale, dar urmează să se ţină cont de faptul că instituția de învățământ nu poate propune condiţii sub minimul garantat de lege, nici la inițierea concursului, nici ulterior, însă este absolut îndreptăţită să respingă propunerile cadrului didactic ce depăşesc aceste limite. În special, aceasta se referă la corelaţia dintre volumul sau timpul de muncă ce urmează a fi îndeplinit şi salariul ce va fi acordat, or însăşi necesitatea concretă a unui anumit volum de timp sau de muncă o stabileşte doar angajatorul, în limitele prevederilor legale.

Vom mai menționa că contractul individual de muncă a cadrelor didactice, la fel ca și a celorlalți salariați, poate fi încheiat doar în formă scrisă. Caracterul imperativ al formei contractului se conține în art. 58 al CM al RM, dar, lipsa perfectării în formă scrisă a contractului, în cazul când cadrul didactic va demonstra că a fost admis să exercite activități didactice, va fi considerată o formă inițială tacită a contractului, cu obligarea ulterioară a perfectării corespunzătoare a acestuia. Contractul individual de muncă urmează a fi încheiat în două exemplare, câte unul pentru angajator şi salariat, ambele având același conținut şi aceeași forță juridică. Concomitent, contractului i se atribuie un număr din registrul contractelor individuale de muncă din cadrul unității.

Un interes aparte, pentru întreaga gamă a raporturilor juridice de muncă, dar și în special pentru raporturile juridice de muncă ale cadrelor didactice, o reprezintă durata acestor raporturi, care se reflectă în clauza termenului din contractul individual de muncă. Dacă în Legea asupra

contractelor de muncă din 1929, menționată supra, în art. 37, direct se indica că un raport de muncă va fi de durată determinată, în zilele noastre, limitarea duratei unui raport de muncă deja nu mai constituie o regulă, ci dimpotrivă, o excepție.

Prevederile art. 54 al CM al RM, direct menționează că contractul individual de muncă urmează a fi încheiat pentru o perioadă nedeterminată în timp, fapt care este chemat să asigure stabilitatea raporturilor juridice de muncă, dar, în același timp, prevederile art. 55 al CM al RM enumeră cazurile excepționale când un raport juridic de muncă va putea fi constituit pentru o durată concretă de timp [23].

Reiterăm că durata determinată a raportului de muncă este numită excepție de la regula generală a raportului nelimitat, nu doar de normele interne invocate, dar și de Directiva Consiliului Uniunii Europene 1999/70/CE din 28.06.1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, precum și în studiul Organizației Internaționale a Muncii asupra formelor nestandarde de ocupare a forței de muncă – ambele abordate anterior în prezenta teză de doctorat.

Logica prevederilor care permit limitarea duratei contractului individual de muncă, corelate cu principiul stabilității raportului juridic de muncă, constă în existența unor circumstanțe de natură obiectivă, cum este caracterul temporar al muncii sau caracterul, doar temporar vacant al funcției, or aceasta, la general este ocupată de un salariat – lipsă o anumită perioadă de timp de la muncă.

Pentru studiul de față, un interes aparte îl prezintă prevederea de la lit. g) alin. (1) al art. 55 al CM al RM, care permite încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată cu cadrele didactice din instituţiile de învăţământ superior, în baza rezultatelor concursului desfăşurat în conformitate cu legislaţia în vigoare [23]. După cum am mai menționat, accentuăm că durata determinată a raporturilor de muncă este stabilită prin lege doar pentru una din varietățile raportului juridic de muncă a cadrelor didactice și doar pentru un singur nivel – cel al învățământului superior – celelalte nivele de cadre didactice urmând a realiza raporturi de muncă nelimitate în timp.

Mai adăugăm aici și situația ambiguă în cazul instituțiilor superioare de învățământ, or termenul folosit de legiuitor la lit. g) alin. (1) al art. 55 al CM al RM de ”cadru didactic”, este unul de până la intrarea în vigoare a CE al RM și, *stricto senso,* ar viza doar o categorie din personalul din învățământul superior – asistentul universitar, formatorul, maestrul de concert, maistrul de instruire și antrenorul, fără a fi acoperită și categoria de bază – cea a cadrelor științifico-didactice; iar termenul utilizat de către legiuitor în art. 297 al CM al RM, la fel, *stricto senso,* nu ar cuprinde această categorie [23].

În altă ordine de idei, constatăm că și prevederea respectivă existentă de la lit. g) alin. (1) al art. 55 al CM al RM, chiar prin interpretarea *lato senso*, nu este una absolută, având un caracter limitat de aplicare, deoarece, în continuare, norma alin. (2) al art. 55 al CM al RM stipulează că în anumite cazuri, inclusiv al celui analizat de noi – a cadrului didactic din învățământul superior – încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent, este permisă doar atunci când stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective (cum ar fi disponibilitatea persoanelor care îşi fac studiile la secţia de zi doar în perioada vacanţelor, existenţa unor legi organice care permit sau prescriu angajarea anumitor salariaţi pe durată determinată etc.).

În acest context, menționăm că normele CE al RM nu conțin o prevedere care permite încheierea cu cadrele didactice a contractelor individual de muncă pentru o perioadă determinată decât în contextul reglementării relațiilor de colaborare a instituțiilor de învățământ superior cu piaţa muncii şi mediul de afaceri, care, la lit. f^1) alin. (4) art. 110, stipulează ca o formă de realizare a parteneriatului dintre învățământul superior şi mediul de afaceri – angajarea, pe o durată determinată, a unor cercetători din domeniu și practicieni consacrați din țară sau din străinătate în vederea acoperirii necesităților academice proprii pentru realizarea programelor de licență și master. Respectiv, prevederea dată, invocă un motiv obiectiv pentru limitarea duratei raportului – acoperirea necesităților academice pentru onorarea obligațiilor în relațiile cu mediul de afaceri – altfel spus, pentru perioada duratei acestor relații, și în condițiile când cadrele existente ale instituției nu vor putea realiza aceste necesități [22].

În același timp, norma legii organice care permite încheierea contractului individual de muncă cu cadrele didactice din învățământul superior, pe o durată determinată, se conține la art. 297 al CM al RM, care însă, fiind una seacă după conținutul său, nu invocă și condiția de natură excepțională ce ar argumenta limitarea instituită. În opinia noastră, însăși caracterul muncii exercitat de cadrele didactice din instituțiile superioare de învățământ nu este unul temporar, și, în acest fel, nu implică argumente de natură obiectivă ce ar permite limitarea în timp a acestui raport juridic de muncă. Considerăm că categoria cadrelor didactice urmează a fi exclusă din lista celor cu care poate fi încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată, iar o atestare periodică a acestor salariați, prin prisma confirmării activității științifice ce urmează a fi înfăptuită, poate garanta pe deplin realizarea interesului angajatorului – instituției superioare de învățământ – în asigurarea cu cadre didactice și științifico-didactice de performanță și de cea mai înaltă calificare. În fine, în acest aspect, menționăm că situația poate deveni și mai problematică în urma introducerii în anul 2022, prin Legea pentru modificarea unor acte normative nr. 243 din

28.07.2022, a alin. (3) la art. 55 al CM al RM, care stipulează că între aceleași părți se pot încheia succesiv, pe o durată determinată, cel mult 3 contracte individuale de muncă, care cumulativ nu vor depăși 60 de luni, iar cazul analizat de noi nu este indicat ca excepție de la această normă, or, în această situație, fie raportul de muncă, la expirarea termenului celui de-al treilea contract succesiv va trebui modificat în unul nelimitat – fapt care va veni în contradicție cu prevederea menționată supra a art. 297 al CM al RM, fie, pentru a nu admite contradicția, va crea impediment pentru cadrul didactic sau științifico-didactic, chiar de a participa la concurs – iar în acest caz, considerăm că va exista însăși o limitare a dreptului la muncă [23].

Finalizând analiza angajării în funcție a cadrului didactic, menționăm prevederile pct. 4 al Regulamentului – cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior, în spiritul autonomiei universitare, atribuie instituțiilor de învățământ de la nivelul superior al sistemului educațional responsabilitatea privind angajarea în funcție, evaluarea și concedierea personalului universitar. Cu titlu de exemplu, indicăm pct. 3 din Regulamentul de concurs din cadrul USM, conform căruia, administrația USM își asumă responsabilitatea pentru respectarea cadrului legal și respectarea normelor etice în vederea organizării corecte și echidistante a concursului și angajarea prin concurs a cadrelor didactice și științifico-didactice.

Apariția unui raport juridic de muncă reprezintă rezultatul unui proces ce include în sine mai multe aspecte, de la căutarea unui loc de muncă de către salariat/ căutare forței de muncă de către angajator, continuând cu negocieri privind condițiile în care urmează să se desfășoare acest raport, și finisând cu semnarea contractului individual de muncă, care și va da naștere raportului. În această ordine de idei, nu putem să nu menționăm că apariția unui raport juridic de muncă a unui cadru didactic este și mai complexă, cu cerințe speciale înaintate de lege pentru pretendentul la această funcție – cerințe ce țin îndeosebi de pregătirea profesională și de comportamentul social al acestuia, dar și pentru instituția de învățământ ce apare în calitate de angajator. În același timp, totalitatea acestor cerințe este chemată să asigure realizarea unui proces educațional de cea mai înaltă calitate, la toate nivelele sistemului educațional, și corespunde necesităților societății în educarea generațiilor în spiritul valorilor morale înalte, dar și necesităților pieței muncii în pregătirea specialiștilor de cea mai înaltă calificare.

2.4. Concluzii la Capitolul 2

1. Analiza bazei normative ce reglementează raportul juridic al cadrelor didactice denotă o neconcordanță între termenii utilizați pentru identificarea categoriilor de personal din învățământul superior, unde CM al RM, la art. 297, utilizează o terminologie învechită, or, în

prezent, prevederile art. 117 al CE al RM clasifică cadrele științifice și didactice în personal științifico-didactic, personal științific, personal didactic și personal didactic auxiliar.

2. Reglementările legale ale raportului juridic al cadrelor didactice prezintă neconcordanțe între actele normative în vigoare cu privire la competența aprobării Regulamentului cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior. În acest context, considerăm necesar de a exclude această contradicție prin modificarea normei de la alin. (1) al art. 297 al CM al RM cu ajustarea acesteia la prevederea art. 118 al CE al RM, stabilind, în ambele acte normative, competența Ministerului Educației și Cercetării de a aproba regulamentul cadru respectiv.

Prin urmare, opinăm asupra necesității redării titlului și alin. (1) al art. 297 al CM al RM în următoarea redacție:

”Articolul 297. Încheierea contractului individual de muncă cu cadrele didactice, ştiinţifice şi ştiinţifico-didactice din instituţiile de învăţământ superior

(1) Ocuparea tuturor funcţiilor ştiinţifice şi didactice în instituţiile de învăţământ superior se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat conform rezultatelor concursului. *Regulamentul-cadru privind modul de ocupare a funcţiilor nominalizate se aprobă de către Ministerul Educaţiei şi Cercetării.”*

3. Suportul normativ ce reglementează raportul juridic al cadrului didactic conține neconcordanțe între termenii de activitate didactică și cel de activitate pedagogică – termeni utilizați atât în CM al RM, cât și în CE al RM. Respectiv, considerăm necesară adaptarea prevederilor CM al RM la prevederile CE al RM, cu excluderea din art. 296 al CM al RM a utilizării acestor termeni în calitate de sinonime, și menținerea doar a termenului de activitate didactică, deoarece, reieșind din analiza efectuată, conchidem că anume termenul de activitate didactică are un caracter general față de cel de activitate pedagogică.

4. Una din lacunele legislației constă în lipsa normelor prin care ar fi fost aprobată lista contraindicațiilor medicale și lista infracțiunilor ce instituie prohibiția de prestare a activității didactice – liste, necesitatea aprobării cărora este stabilită prin norma art. 296 al CM al RM. În ceea ce privește contraindicațiile medicale, menționăm existența cadrului normativ general destinat prevenirii răspândirii bolilor transmisibile aprobat de Ministerul Sănătății al RM prin Ordinul nr. 1154 din 08 decembrie 2020 cu privire la organizarea examenelor medicale obligatorii a angajaților din economia națională; respectiv, considerăm oportună abrogarea prevederii din art. 296 CM al RM și menținerea reglementării aspectului dat anume prin cadrul normativ sanitar epidemiologic – cadru specializat.

5. În ceea ce privește lipsa listei categoriilor de infracțiuni ce nu ar permite persoanelor care le-au comis practicarea activității didactice, luând în considerare impactul asupra elevilor și coroborat cu aspectele ce țin de stingerea antecedentelor ce urmează a fi apreciate, considerăm imperativ necesară adoptarea și înserarea de către legiuitor în conținutul CE al RM a unei norme legale, cu includerea în lista respectivă a categoriilor de infracțiuni ce se regăseau anterior – contra minorilor, sănătății publice sau conviețuirii sociale.

Prin urmare, propunem redarea conținutului art. 296 al CM al RM, în următoarea redacție:

”Articolul 296. Dreptul de a practica activitate didactică

(1) *În activitatea didactică se admit persoanele cu un nivel de studii necesar, stabilit de legislația în vigoare, pentru activitatea în instituțiile de învățământ corespunzătoare şi în organizațiile din sfera științei şi inovării.*

(2) *Nu se admit în activitatea didactică persoanele private de acest drept prin hotărîrea instanței de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum şi persoanele cu antecedente penale pentru anumite infracțiuni. Lista infracțiunilor care nu permit practicarea activității didactice se stabilește prin lege.”*

6. Analiza bazei normative ce reglementează raportul juridic al cadrului didactic denotă lipsa unei definiții legale însăși a cadrului didactic, și, în acest context, considerăm necesară completarea prevederilor art. 3 al CE al RM cu noțiunea cadrului didactic, cu următorul conținut: *”cadrul didactic este persoana care deține cunoștințe și abilități necesare, angajată prin contract individual de muncă încheiat cu o instituție de învățământ, sau care prestează serviciile respective în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, și care desfășoară o activitate de transmitere a cunoștințelor și de dezvoltare a abilităților unei persoane sau unui cerc determinat de persoane în contextul educării acestora în spiritul valorilor sociale recunoscute”.*

7. Cu referire la cadrele didactice titulare, concluzionăm asupra exprimării deficitare a legiuitorului, deoarece activitatea de bază nu poate fi desfășurată în mai multe instituții, atât de învățământ, cât și în alte unități, și respectiv, considerăm necesară excluderea din noțiunea respectivă de la art. 3 al CE al RM a cuvîntului *”singură”;* în același context, considerăm a fi, la fel defectuoasă și utilizarea de către legiuitor a sintagmei ”persoana care este înscrisă nominal în schema de încadrare” și propunem înlocuirea cu sintagma ”persoana care ocupă o funcție inclusă în schema de încadrare”.

Prin urmare, redarea noțiunii de cadru didactic titular de la art. 3 al CE al RM în următoarea redacție: *”cadru didactic titular – persoana care ocupă o funcție didactică (în învățământul superior - didactică și științifico-didactică), a cărei activitate de bază se desfășoară într-o instituție de învățământ și care ocupă o funcție inclusă în schema de încadrare a instituției;”*

8. Analiza raportului ce apare între cadrul didactic și instituția de învățământ denotă cu certitudine că acesta este un raport juridic contractual, din ramura dreptului muncii – raport juridic de muncă, complex, cu caracter tipic și cu unele elemente recunoscute ca fiind atipice, dar care nu sunt îndeajuns pentru a-l atribui, în totalitate, la categoria raporturilor juridice atipice.

În această ordine de idei concluzionăm, totuși, că dreptul la muncă al cadrului didactic se realizează în profesie, anume prin încheierea unui contract individual de muncă, în continuare fiind guvernat de normele juridice din dreptul muncii, iar particularitățile cu privire la angajarea în muncă, capacitatea profesională și conținutul acestui raport, sunt infime și caracteristice oricărui raport de muncă dintr-o funcție sau alta, fapt care, în ansamblu, ne determină să afirmăm că raportul dintre instituția de învățământ și cadrul didactic are natura unui raport juridic de muncă, contractual.

9. Concluzionăm lipsa unui regulament aprobat de Ministerul Educației și Cercetării care ar reglementa angajarea prin concurs a personalului didactic în învățământul profesional tehnic – regulament necesar a fi adoptat, prin prisma normei art.71 al CE al RM. În acest context, chiar dacă lipsa actului normativ este dictată de însăși lipsa doritorilor pe piața muncii de a ocupa mai multe din funcțiile respective, și, respectiv – inutilitatea însăși a concursului, conchidem necesitatea revizuirii acestei norme, prin modificarea ei, cu specificarea obligativității organizării unui concurs în cazurile existenței a cel puțin două candidaturi pentru a ocupa funcția didactică respectivă, și, evident, cu elaborarea și aprobarea, în acest caz, a regulamentului specificat care ar asigura respectarea principiilor egalității, transparenței, meritocrației etc., dar și ar ține cont de realitățile pieței muncii, fără să impună organizarea unui concurs inutil în cazul depunerii unei singure cereri de a ocupa funcția. În această ordine de idei, propunem modificarea alin. (4) al art. 71 al CE al RM, prin excluderea sintagmei *”și a personalului didactic”,* și a propoziției *”Tinerii specialiști pot fi repartizați de către Ministerul Educației și Cercetării pe posturile vacante”,* și completarea acestui articol cu un nou aliniat (5), cu următorul conținut:

”(5) Angajarea personalului didactic se face prin negocieri directe și încheierea contractului individual de muncă, în cazul existenței unei singuri cereri de ocupare a funcției. În cazul existenței a cel puțin doi pretendenți la ocuparea funcției vacante, angajarea are loc prin încheierea contractului individual de muncă, precedat de un concurs, organizat în conformitate cu regulamentul aprobat de Ministerul Educației și Cercetării. Tinerii specialiști pot fi repartizați de către Ministerul Educației și Cercetării pe posturile vacante.”

10. Atestăm o neconcordanță între prevederile Regulamentului cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 126

din 10.02.2021, în partea ce ține de declararea vacanței funcției didactice și științifico-didactice. Astfel, norma de la pct. 6 al acestui regulament menționează că funcția va deveni vacantă în cazurile prevăzute de CM al RM, ceea ce presupune încetarea contractului individual de muncă cu persoana care deținea funcția la momentul respectiv, indiferent de temeiul de încetare prevăzut de art. 81 al CM al RM, pe când norma de la pct. 7 stipulează că o funcție didactică sau științifico-didactică este declarată vacantă cu cel puțin 3 luni înaintea expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată sau, dacă e cazul, după includerea acesteia în schema de încadrare a instituției de învățământ superior. Respectiv, funcția poate deveni vacantă în urma mai multor factori juridici – a mai multe temeiuri legale, dar declarată vacantă funcția va putea fi doar în cazul expirării termenului contractului – contradicție, care credem necesară a fi înlăturată, prin completarea pct. 7 cu o nouă situație – în urma încetării contractului individual de muncă a persoanei care ocupă funcția, înainte de expirarea termenului acestuia, și, respectiv, expunerea pct. 7 în următoarea redacție:

”7. O funcție didactică sau științifico-didactică este declarată vacantă cu cel puțin 3 luni înaintea expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată sau, dacă e cazul, după încetarea, înainte de termen a contractului individual de muncă a persoanei care a ocupat funcția, sau după includerea funcției noi în schema de încadrare a instituției de învățământ superior.”

11. La baza apariției raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, în majoritatea cazurilor, nu stă un simplu fapt, ci un concurs de împrejurări – mai multe fapte cu valoare juridică. În cazul raportul juridic de muncă a cadrelor didactice din instituțiile superioare de învățământ, raportul de muncă al acestora este generat de o componență juridică complexă compusă din concursul de angajare în câmpul muncii și contractul individual de muncă.

12. Urmare a analizei caracterului muncii cadrelor didactice din instituțiile superioare de învățământ și a normelor în vigoare, concluzionăm lipsa argumentării stabilirii raporturilor juridice de muncă a cadrelor didactice pe o perioadă determinată de timp, din care considerent propunem excluderea sintagmei *”cadrelor didactice și”* de la lit. g) alin. (1) al art. 55 al CM al RM și a sintagmei *”pe durată determinată”* de la alin. (1) al art. 297 al CM al RM.

În același timp, pentru a asigura interesele angajatorului, considerăm necesară suplinirea art. 117 al CE al RM cu un nou aliniat – (9), în următoarea redacție: *”Personalul științifico-didactic este supus atestării periodice o dată la 5 ani, prin verificarea realizării, în ultimii 5 ani, a sarcinilor prevăzute de Standardele minime pentru conferirea titlurilor științifico-didactice, stabilite prin Hotărîre de Guvern”.*

Pentru a asigura o finalitate procedurii atestării periodice, propunem reintroducerea alin. (1) al art. 301 al CM al RM cu următoarea redacție: *”Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele științifico-didactice din instituțiile de învățământ superior poate înceta urmare a rezultatului negativ al atestării periodice, dacă transferul la o funcție inferioară căreia salariatul corespunde conform rezultatelor atestării nu este posibil din motive obiective sau salariatul refuză transferul.”*

3. DESFĂȘURAREA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE

3.1. Particularitățile conținutului raportului juridic de muncă al cadrelor didactice

Conform autorilor BOIȘTEANU, Ed. și ROMANDAȘ, N., conținutul raportului juridic de muncă este alcătuit dintr-o totalitate de drepturi și obligații ce le revin subiecților raportului juridic de muncă, iar aceste drepturi și obligații sunt determinate pe cale normativă, pe calea parteneriatului social și pe cale contractuală [13, p. 132].

În ceea ce ţine de conţinutul raportului juridic de muncă tipic, Sadovei, N. specifică că acesta este format din obligaţii şi drepturi corelative: obligaţii ale salariatului, cărora le corespund anumite drepturi ale angajatorului şi, respectiv, obligaţii ale angajatorului, cărora le corespund anumite drepturi ale salariatului, iar sub acest aspect al conţinutului există un spectru aparte de elemente, în cadrul cărora angajatorul are statut de persoană obligată şi altul, în cadrul cărora salariatul deţine statutul de persoană obligată [164, p. 118].

Negru, T. și Scorțescu, C. Indică că realizarea drepturilor și obligațiilor subiective ale participanților la raporturile juridice de muncă este condiționată de posibilitățile personale ale subiectelor de a beneficia de drepturi și de a-și onora obligații statutare și contractuale; de posibilitatea de a cere de la persoana obligată un comportament favorabil pentru realizarea drepturilor și obligațiilor respective; de a apela, în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii inadecvate de către persoana obligată a îndatoririlor sale, la constrângerea legală [126, p. 63].

În fond, în literatura de specialitate lipsesc abordări directe a conținutului raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, dar în spiritul analizei de la general la particular, putem deduce și pentru cadrele didactice următoarele aspecte.

Constatăm două mari categorii de drepturi și obligații ale părților unui raport juridic de muncă a cadrului didactic, în dependență de proveniența acestora: (i) drepturi și obligații statutare, ce le revin părților, în mod automat, prin deținerea statutului, izvorâte din actele normative, inclusiv ale parteneriatului social, și (ii) drepturi și obligații ce au fost negociate nemijlocit de către cadrul didactic cu instituția de învățământ la încheierea contractului individual de muncă. După cum am menționat supra – caracterul negociabil al drepturilor și obligațiilor este unul infim, dar totuși, posibil, și am indica aici că părțile pot negocia volumul de muncă – norma didactică – pentru care se angajează cadrul didactic; regimul de muncă – graficul orelor de auditoriu ș.a.

La nivel tehnic, și în virtutea obligației instituite prin norma art. 49 al CM al RM, drepturile și obligațiile părților urmează să se regăsească în conținutul contractului individual de muncă, și dacă drepturile și obligațiile statutare, în virtutea prevederilor actelor normative, sunt aplicabile și în cazurile când nu se vor regăsi în textul contractului individual de muncă, atunci cele negociabile, pentru valabilitatea lor, în mod obligatoriu, vor trebui să fie înserate în conținutul acestui contract [23].

Reiterăm cele expuse supra, că în cadrul negocierilor părţile au aceleaşi drepturi, şi pot înainta fiecare propunerile sale și că însăși contractul ce va fi încheiat urmează să corespundă unor rigori de conţinut, instituite prin art. 49 al CM al RM, și adăugăm că, la general, prin Convenţia Colectivă la nivel naţional nr. 4 din 25.07.2005 a fost aprobat un model al contractului individual de muncă, care, de regulă, și este luat ca bază la elaborarea contractelor de muncă concrete, inclusiv ale cadrelor didactice cu instituția de învățământ [34].

Pentru conținutul contractului individual de muncă, și, în mod incontestabil – pentru conținutul raportului juridic de muncă, importanța primordială o are funcția în care este angajat salariatul, conform profesiei, specialității și calificării deținute.

Specificăm că conform alin. (5) art. 5 al Legii cu privire la promovarea ocupării forţei de muncă și asigurarea de șomaj, la completarea documentelor oficiale (inclusiv la angajarea în câmpul muncii şi încheierea contractului individual de muncă – n.n. Josanu, D.) este obligatorie utilizarea Clasificatorului ocupaţiilor din Republica Moldova, iar încălcarea acestuia constituie o componență de contravenție sancționată prin norma art. 56 al Codului contravențional al RM – la moment – amendă de la 6 la 30 unități contravenționale [114; 19].

Menționăm că conform Clasificatorului ocupaţiilor din Republica Moldova, specialiștii din învățământ sunt incluși în subgrupa majoră 23, cu atribuirea codului ocupației, reieșind din funcția concretă pe care o ocupă, cum ar fi, spre exemplu, codul 231001 pentru asistenții universitari, sau codul 231007 – pentru profesorii universitari [17].

Conform acestui act, la stabilirea atribuțiilor de serviciu a carelor didactice din învățământul superior, urmează a se ține cont de sarcinile generale incluse în clasificator pentru funcțiile din educație, și anume: pregătirea şi predarea cursurilor teoretice și practice, coordonarea stagiilor de practică, conducerea și ghidarea cercetărilor studenților pentru elaborarea tezelor de licență/master, planificarea și desfăşurarea activităţilor de cercetare, elaborarea lucrărilor ştiinţifice, manualelor, monografiilor, proiectarea, ajustarea programelor de studii, elaborarea curriculei, pregătirea suportului didactic în conformitate cu standardele educaționale; pregătirea și predarea cursurilor teoretice și practice, conducerea seminarelor și experimentelor de laborator; stimularea discuției și a gândirii critice în rândul studenților;

supravegherea, după caz, a lucrărilor experimentale și practice întreprinse de studenți; elaborarea, administrarea probelor de evaluare, evaluarea și *nota*rea rezultatelor învățării; stabilirea direcțiilor de cercetare a studenților postuniversitari sau a altor membri ai departamentului; realizarea cercetărilor și dezvoltarea conceptelor, teoriilor și metodelor operaționale de aplicare în diferite domenii; elaborarea și publicarea lucrărilor, articolelor științifice, participarea și coordonarea proiectelor științifice; participarea la întrunirile din cadrul departamentelor, facultăților și la conferințe și seminare instituționale, naționale și internaționale. În mod evident, aceste sarcini urmează a fi repartizate, după volum și conținut, pentru fiecare din funcții – asistent universitar, lector universitar, conferențiar universitar și profesor universitar, reieșind din complexitatea lor și în dependență de nivelul funcției.

În învățământul profesional, Clasificatorul ocupaţiilor din Republica Moldova stabilește că profesorii sunt implicați în activitatea de predare-învăţare-evaluare teoretică şi de instruire practică, conform planurilor de învăţământ şi curriculumului la diferite programe de formare profesională, asigurând activitatea metodico-ştiinţifică, de creaţie, complementară educaţională şi de ghidare în carieră, precum şi în alte activităţi prevăzute de regulamentele instituţionale. Actul normativ mai stipulează că profesorii pregătesc elevii din instituțiile de învățământ profesional tehnic, din cadrul programelor de formare continuă a adulților pentru încadrarea în anumite ocupaţii sau domenii profesionale pentru care nu sunt necesare studii superioare. În calitate de atribuții de bază ale cadrelor didactice ce dețin funcțiile respective se indică: elaborarea programelor de formare profesională și planificarea conținutului unității de curs/modulului și a metodelor de instruire; determinarea nevoilor de formare ale elevilor/studenților și stabilirea relațiilor de colaborare cu reprezentanții mediului de afaceri din domeniul aferent formării profesionale (industrie și alte domenii economice) pentru a asigura relevanța programelor de educație/formare profesională conform cerințelor pieței muncii; prezentarea prelegerilor și desfășurarea orelor practice pentru dezvoltarea competenței elevilor/studenților; instruirea și monitorizarea elevilor/studenților cu privire la tehnica securității și sănătății în muncă, utilizarea instrumentelor, echipamentelor, materialelor și la prevenirea accidentelor la locul de muncă; observarea și evaluarea activității elevilor/studenților pentru a determina progresul, reacțiile și a elabora recomandări de îmbunătățire; administrarea testelor orale, scrise sau de performanță pentru a măsura progresul, a evalua eficacitatea instruirii și a evalua competențele; pregătirea rapoartelor și completarea registrelor, participarea la activități de formare continuă; coordonarea proiectelor elevilor/studenților, a activităților practice pe teren, a lucrărilor de laborator etc.; elaborarea instrucțiunilor, indicațiilor metodice pentru activitățile

practice; participarea la sesiuni de formare continuă la locul de muncă pentru a preda și demonstra principii, tehnici, proceduri sau metode inovative de predare-învățare [17].

Pentru învățământul general - gimnazial, liceal și postliceal, Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova stabilește că profesorii predau una sau mai multe discipline la nivel de învățământ secundar, excluzând disciplinele destinate să pregătească elevii/elevele pentru angajarea în anumite domenii profesionale, iar atribuțiile de bază ale acestora includ: proiectarea, modificarea ajustarea programelor de învățământ și pregătirea materialelor didactice pentru realizarea procesului educațional în conformitate cu standardele educaționale; pregătirea și desfășurarea activităților de predare-învățare-evaluare conform planurilor-cadru de învățământ, la una sau mai multe discipline școlare; stabilirea obiectivelor clare pentru toate lecțiile, unitățile de curs și proiectele didactice și comunicarea acestora elevilor; pregătirea materialelor didactice, sălilor de clasă; adaptarea metodelor de predare, materialelor de instruire, conform nevoilor și intereselor elevilor; observarea și evaluarea performanței și comportamentului elevilor; pregătirea testelor de evaluare, administrarea, evaluarea rezultatelor învățării pentru a asigura progresul elevilor; pregătirea rapoartelor despre activitatea și performanța elevilor și comunicarea cu alți profesori și părinții elevilor; participarea la activități, reuniuni, seminare privind politicele educaționale; planificarea, organizarea și participarea la activități extrașcolare, cum ar fi: excursii, evenimente sportive și concerte.

La rândul lor, profesorii în învățământul primar şi asimilații predau o serie de discipline la nivelul învățământului primar, care contribuie la formarea copilului ca personalitate liberă, creativă şi asigură dezvoltarea competențelor necesare continuării studiilor în învățământul gimnazial. Atribuțiile de bază ale acestora includ: pregătirea planurilor de lecții zilnice, pe termen lung, în conformitate cu standardele educaționale; instruirea copiilor individual și în grup, folosind diferite metode și materiale de predare (computere, cărți, jocuri), adaptându-se la nevoile diferite ale copiilor; menținerea disciplinei, climatului de lucru prietenos în clasă; planificarea și desfășurarea activităților sportive, excursiilor etc.; pregătirea probelor de evaluare, evaluarea rezultatelor învățării elevilor pentru a determina progresul acestora; observarea și evaluarea performanței și comportamentului elevilor; supravegherea elevilor în timpul orelor de clasă și, inclusiv, la locul de joacă în timpul pauzelor; participarea la ședințele profesorale și colaborarea cu alți profesori cu privire la problemele educaționale; pregătirea și participarea la ședințele părinților pentru a discuta despre progresul și problemele elevilor [17].

În fine, indicăm și prevederile Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova pentru personalul din învățământul preşcolar, unde pentru educatori sunt stabilite sarcini de promovare a dezvoltării sociale, fizice şi intelectuale a copiilor sub vârsta necesară pentru şcoala primară,

prin furnizarea de activități educative şi distractive. Atribuțiile de bază ale acestora includ: planificarea și organizarea activităților individuale și de grup pentru a facilita dezvoltarea abilităților motorice, de cooperare și sociale ale copiilor; promovarea dezvoltării limbajului prin povestiri, jocuri, cântece, poezii, conversații și discuții informale; ghidarea copiilor în activități care oferă oportunități de exprimare creativă prin mijloace de artă, jocuri dramatice, muzică și dezvoltare fizică; monitorizarea copiilor pentru a evalua progresul și pentru a identifica, după caz, semne ale unor probleme de dezvoltare, emoționale sau de sănătate; respectarea, supravegherea activităților copiilor pentru a asigura securitatea și a soluționa conflictele; îndrumarea, sprijinirea copiilor în dezvoltarea alimentației sănătoase și a igienei personale; discutarea progreselor sau problemelor copiilor cu părinții și identificarea acțiunilor adecvate sau consultarea specialiștilor în funcție de problemele identificate; stabilirea și menținerea relațiilor de colaborare cu alți furnizori de servicii educaționale care lucrează cu copii mici [17].

Efectuând o analiză a atribuțiilor de serviciu care urmează a fi îndeplinite de personalul didactic, observăm că, practic, la toate nivelele sunt stabilite sarcini de învățare, predare și educare, însă, în mod evident, în dependență de nivelul de învățământ și scopul acestui nivel, inițial vor prevala sarcinile educative, pentru ca în continuare, să se intensifice elementul de învățare, cu aspectul de obținere a abilităților de cercetare, dar și a celor de aplicare în practică a cunoștințelor obținute. În tot acest parcurs, în cadrul sarcinii de educare, un rol important este acordat dezvoltării personalității elevului/studentului, în spiritul gândirii critice şi dreptului de exprimare a opiniei, inclusiv în relația elev/student – cadru didactic. Considerăm acest aspect drept unul de importanță majoră în conținutul funcției cadrului didactic, şi care, în virtutea caracterului social pronunțat, nu este mai prejos decât cel de predare/învățare – transmitere a cunoștințelor.

Indiferent de nivelul de învățământ, personalul didactic, în cadrul exercitării funcției, va realiza sarcina de pregătire de ore, sarcina nemijlocită de predare – învățare, precum și cea de analiză și apreciere, inclusiv a propriei activități și a rezultatelor acesteia.

Este evident și faptul că exercitarea funcțiilor didactice, și îndeosebi a celor ştiinţifico-didactice, în cadrul instituțiilor superioare de învățământ, pe lângă activitatea didactică și metodică, presupune și realizarea unei activități ştiinţifice și de cercetare, iar cerințele înaintate pentru ocuparea funcțiilor de lector universitar, conferențiar universitar și profesor universitar, în mod direct indică această necesitate.

Elementul de creație, la fel este unul important în activitatea didactică, iar Dmitrieva, I, îl consideră definitoriu pentru a putea numi unele cadre didactice cadre ştiinţifico-didactice [197, p. 10].

Am suplimenta aici că efortul mental pe care îl depune un cadru didactic pentru realizarea atribuțiilor de funcție – pregătirea de ore, coordonarea unor lucrări ale elevilor/ studenților, elaborarea unor lucrări științifice etc., este unul consistent și ocupă o parte determinantă din timpul de muncă, care, însă, spre regret este mai puțin apreciată, și chiar dacă, declarativ, este luată în calcul la stabilirea salariului cadrului didactic, de facto, în bună parte rămâne a fi privită ca ceva obișnuit, aderent funcției.

În contextul realizării dreptului la muncă al cadrului didactic, menționăm că acesta este în drept să-și aleagă instituția de învățământ cu care să încheie contract individual de muncă, în condițiile legii, dar și că activitatea didactică nu are un caracter nelimitat, ea este o funcție cu caracter general, dar care urmează să se concretizeze în predarea uneia sau a unor discipline de învățământ concrete.

La fel, în continuarea acestui aspect, la clauza locului de muncă, constatăm că personalul didactic își va realiza atribuțiile fiind încadrat în muncă în instituția de învățământ, în cadrul unei subdiviziuni concrete – facultate, departament/catedră, în dependență de structura organizatorică a instituției de învățământ, iar locul de muncă trebuie să corespundă cerințelor tehnice de securitate, igienă şi sănătate înaintate faţă de locul de muncă.

Unul din drepturile esențiale ale cadrului didactic din cadrul instituției superioare de învățământ, îl reprezintă dreptul de a pretinde la conferirea de titluri didactice. Conform prevederilor art. 117 al CE al RM, titlurile științifico-didactice sunt titlul de conferențiar universitar şi cel de profesor universitar, care se conferă de către senatul instituției, în funcție de domeniul științific, şi se confirmă de către autoritatea națională abilitată pentru confirmarea titlurilor științifice, în baza unui regulament elaborat de Ministerul Educației şi Cercetării şi aprobat de Guvern. În această ordine de idei, stipulăm că prin Hotărârea Guvernului nr. 325 din 18.07.2019 a fost aprobat Regulamentului de conferire a titlurilor științifico-didactice în învățămîntul superior, iar prin Hotărîrea Guvernului nr.209 din 25.03.2020, a fost aprobată Metodologia de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior, care reprezintă actele cadru, pentru eventuala elaborare și aprobare la nivel instituțional a regulamentelor ce stabilesc etapele, cerințele și responsabilitățile în procesul de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior [22; 83; 84].

Reiterăm că funcții științifico-didactice în învățământul superior sunt considerate funcțiile de lector universitar, conferențiar universitar și profesor universitar, pe când titluri științifico-didactice care pot fi obținute, sunt doar cele de conferențiar universitar și de profesor universitar, care, conform pct. 2 al Metodologiei de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior, pot fi conferite de către senatul instituției de învățământ superior, în

funcție de domeniul științific, și confirmate de către Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (ANACEC) [84].

În prealabil acordării titlului, candidatul urmează să confirme corespunderea cerințelor, fapt ce va fi constatat în urma unei evaluări, unde în calitate de evaluatori, care au calitatea de expert, în cadrul acestui proces, sunt numiți specialiști în domeniul de referință, cu un nivel de calificare cel puțin egal titlului pentru care este efectuată evaluarea și care, conform pct. 3 al Metodologiei de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior, sunt recunoscuți de comunitatea academică pentru competență și prestigiu profesional, precum și pentru independență, intransigență și imparțialitate.

Conform pct. 3 al Regulamentului cadru de conferire a titlurilor științifico-didactice, la titlul științifico-didactic de conferențiar universitar sau de profesor universitar poate pretinde orice persoană care îndeplinește cerințele stabilite în Standardele minime pentru conferirea titlurilor științifico-didactice. Analizând aceste cerințe minime indicăm că pentru obținerea titlului științifico-didactic de conferențiar universitar, persoana urmează să dețină: un titlu științific de doctor, sau de doctor habilitat; experiență didactică în învățământul superior de minimum 5 ani; un număr total de lucrări științifice, didactice, de creație și performanțe sportive – minimum 20, din care cel puțin 2 publicații didactice și 5 publicații științifice; confirmarea participării la cel puțin un proiect științific/ educațional/ artistic/ mediatic/ de transfer tehnologic (internațional/ național/ cu finanțare internă), cu durata de minimum 1 an. În același timp, pentru obținerea titlului științifico-didactic de profesor universitar, persoana urmează să dețină: titlu științific de doctor sau de doctor habilitat, și a titlului științifico-didactic de conferențiar universitar; experiență științifico-didactică în învățământul superior de minimum 10 ani; un număr total de lucrări științifice, didactice, de creație și performanțe sportive de cel puțin 40, din care minimum 4 publicații didactice și minimum 20 publicații științifice, realizate după obținerea titlului de conferențiar universitar; confirmarea participării la cel puțin două proiecte științifice/ educaționale/ artistice/ mediatice/ de transfer tehnologic naționale sau un proiect analogic internațional, cu durata de minimum 1 an; precum și să confirme pregătirea discipolilor – 2 doctori în știință sau 1 doctor habilitat, cu titluri științifice confirmate de ANACEC [83].

Conform prevederilor Regulamentului instituțional de conferire a titlurilor științifico-didactice din cadrul USM, candidatul la obținerea titlului științifico-didactic, la declanșarea în cadrul USM a procedurii de conferire a titlurilor, va trebui să depună un dosar de participare. Punctul 3 al acestui Regulament, stabilește că în cadrul instituției de învățământ pot fi organizate cel mult două proceduri de conferire într-un an academic, iar perioada concretă și declanșarea procedurii urmează a fi stabilită prin decizia Senatului USM [153].

Spre deosebire de norma internă din cadrul USM, Regulamentul de conferire a titlurilor științifico-didactice în ASEM nu instituie o perioadă comună în cadrul instituției pentru depunerea și examinarea cererilor de conferire a titlurilor, dar, prin prisma pct.5 și pct. 18 ale Regulamentului respectiv al ASEM, deducem faptul că procedura de conferire este una ad-hoc, inițiată la apariția faptului – cererii de conferire. Astfel, cererea de conferire a titlului se va depune la departament, pe numele rectorului, iar după verificarea de către șeful de departament a corespunderii dosarului de participare cerințelor înaintate, acesta va veni în adresa rectorului cu un demers de inițiere a procedurii de conferire a titlului [154].

Conform pct. 4 și pct. 5 ale Regulamentului instituțional de conferire a titlurilor din cadrul USM, cererea și dosarul se vor depune la șeful departamentului de profil, însoțite de: CV-ul candidatului (format Europass); copia diplomei de doctor/doctor habilitat și copia atestatului de conferențiar universitar (în cazul candidaților la titlul de profesor universitar); fișa de evaluare a indicatorilor de performanță completată de autor, conform unui model intern aprobat, în care se trec doar indicatorii în baza cărora au fost acumulate puncte; dovezi care confirmă punctajul acumulat; lista lucrărilor științifice şi metodico-didactice; declarația pe propria răspundere privind veridicitatea informațiilor prezentate în dosar; și acordul candidatului privind prelucrarea datelor cu caracter personal [153].

În calitate de alt exemplu, aducem și prevederea pct. 18 al Regulamentului de conferire a titlurilor în ASEM, care stabileşte că dosarul candidatului la titlul științifico-didactic, depus la Departament, trebuie să conțină: cererea pe numele Rectorului ASEM privind inițierea procedurii de conferire a titlului științifico-didactic, avizată de șeful departamentului și Rectorul ASEM; declarația pe propria răspundere privitor la veridicitatea actelor prezentate; copia diplomei de doctor/ doctor habilitat în științe; confirmarea experienței didactice în învățământul superior; lista publicațiilor științifico-didactice; declarația pe propria răspundere cu referire lipsa plagiatului în lucrările prezentate spre validare în lista publicațiilor; raportul de similitudine a publicațiilor indicate drept cele mai valoroase, eliberat de Biblioteca științifică ASEM; confirmarea de participare în proiecte științifice/de transfer tehnologic (internaționale/ naționale/ cu finanțare internă) pe parcursul ultimilor l0 ani cu durată minimum de un an; confirmarea de pregătire a discipolilor: doctori sau doctori habilitați (pentru titlul de profesor universitar); precum și confirmarea punctajului minim, calculat în baza indicatorilor executați ca sumă a punctajelor atribuite fiecărui indicator specific, din indicatorii rezultatelor obținute din activitatea didactica, din activitatea științifică, de creație și performanță sportivă, iar după caz – și din recunoaștere și impact al activității [154].

În contextul procedurii de conferire a titlurilor din cadrul USM, mai menționăm că aceasta este precedată și de o evaluare complexă în cadrul departamentului și facultății.

Astfel, conform pct.6-8 ale Regulamentului de conferire a titlurilor din cadrul USM, candidatul la titlul ştiinţifico-didactic prezintă performanţele ştiinţifico-academice în cadrul ședinței lărgite a departamentului de profil cu participarea a cel puțin 2/3 din numărul total de membri, care poate susține, la fel cu 2/3 din voturi, sau, în caz contrar – respinge candidatura pretendentului, iar în cazul susținerii acesteia, departamentul va recomanda Consiliului facultății candidatura susținută, însoțită de propunerea de constituire a Comisiei de evaluare ad-hoc, precum și propune membrii acesteia. Cu titlu de comparație, reținem că normele analogice interne din cadrul ASEM nu prevăd o discuție în cadrul departamentului cu privire la candidatura solicitantului titlului, ci doar adresarea nemijlocită a șefului departamentului către consiliul facultății, după verificarea dosarului de participare, în ambele cazuri, însă, consiliul facultăților va înainta spre aprobare Senatului instituției superioare de învățământ, propunerile privind candidaturile membrilor comisiei de evaluare. Indicăm aici că cerințele privind membrii comisiilor de evaluare sunt asemănătoare în ambele instituții, şi anume: pentru examinarea dosarelor pretendenţilor la titlul ştiinţifico-didactic de conferenţiar universitar, se va crea o Comisie de evaluare din 5 membri, conferenţiari universitari/profesori universitari, specialişti în domeniu cu o experienţă de cel puţin 10 ani de activitate ştiinţifică şi didactică, care pot fi din cadrul sau din afara instituției; iar pentru examinarea dosarelor pretendenţilor la titlul ştiinţifico-didactic de profesor universitar, se va crea o Comisie de evaluare din 5 membri, profesori universitari, specialişti în domeniu cu o experienţă de cel puţin 10 ani de activitate ştiinţifică şi didactică, dintre care cel puţin unul este din străinătate şi cel puţin unul din afara instituției. Specificăm aici doar că norma internă a ASEM nu prevede necesitatea unui termen minim al experienței din domeniu pentru membrii comisiei. Suplimentar, în cadrul USM, indicăm că norma pct. 9 din Regulamentul de conferire a titlurilor în cadrul USM, mai stipulează faptul că dacă departamentul decide să creeze o singură comisie de evaluare pentru pretendenții la titlul de conferențiar universitar și profesor universitar, membrii comisiei vor întruni condițiile înaintate pentru conferirea titlului mai înalt – de profesor universitar.

Conform pct. 15 al Regulamentului de conferire a titlurilor din cadrul USM, dosarul candidatului urmează a fi evaluat de către Comisia de evaluare într-o perioadă de cel mult o lună, cu pronunțarea deciziei, care se va considera pozitivă, în baza acumulării de către pretendent a punctajului prestabilit, și înaintată către senat pentru conferirea titlului, dacă cel puțin 3 membri au votat pro. La rândul său, decizia negativă a comisiei de evaluare poate fi contestată de pretendentul la titlu printr-o cerere adresată preşedintelui Comisiei de evaluare în timp de 24 de

ore de la anunţarea ei, iar contestația va fi examinată în termen de 48 de ore la fel, de Comisia de evaluare, căreia îi va aparține decizia finală. În acest context, indicăm mai oportune normele interne de la pct. 21 și pct. 23 ale Regulamentului de conferire a titlurilor din cadrul ASEM, care statuează dreptul de a contesta decizia nu doar a Comisiei de evaluare, dar și a Senatului instituției – fapt lipsă în regulamentul analogic din cadrul USM, precum și examinarea contestației de către o altă comisie decât cea de evaluare – Comisia de contestații, creată ad-hoc din experți, prin ordinul Rectorului, și care, în termen de 5 zile își va expune opinia și va comunica Senatului argumentele sale, în vederea adoptării unei decizii finale [153].

Conform prevederilor regulamentelor cu privire la acordarea titlurilor științifico-didactice, din cadrul instituțiilor superioare de învățământ, analizate supra, deciziile senatului de conferire a titlului ştiinţifico-didactic de conferenţiar universitar/profesor universitar se consideră adoptate dacă la şedinţă au participat cel puţin 2/3 din componenţa acestuia şi favorabilă dacă cel puţin 2/3 din cei prezenţi au votat pentru conferirea titlului pretins, iar urmare a aprobării, în termen de cel mult 10 zile lucrătoare, instituția de învățământ va depune dosarul candidatului la ANACEC, însoţit de demersul senatului, în vederea confirmării titlului ştiinţifico-didactic.

Conform pct. 4 al Metodologiei de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior, ulterior recepționării dosarului candidatului la titlul științifico-didactic, ANACEC, în termen de cel mult 3 luni de la recepționare, confirmă sau respinge motivat decizia senatului instituției de învățământ superior de conferire a titlului științifico-didactic 84.

Astfel, pentru verificarea de către ANACEC a dosarului candidatului la titlul științifico-didactic, în vederea acordării acestuia, instituția de învățământ superior care a conferit titlul științifico-didactic va depune dosarul cu următoarele acte: demersul senatului prin care solicită confirmarea titlului științifico-didactic; decizia senatului de conferire a titlului științifico-didactic; fișa de evaluare și de autoevaluare privind realizarea condițiilor preliminare de conferire a titlului științifico-didactic; fișa de evaluare și de autoevaluare privind acumularea punctajului minim pentru conferirea titlului științifico-didactic, calculat în baza indicatorilor de performanţă didactică, științifică și/sau sportivă sau de creație și, la necesitate, de recunoaștere și impact al activității; lista rezultatelor de performanță didactică, științifică și/sau sportivă sau de creație și, dacă există, lista rezultatelor de recunoaștere și impact al activității; curriculum vitae (model Europass); copiile celor mai relevante rezultate (5-10 publicații sau alte tipuri de lucrări, cele mai importante în opinia candidatului, prezentate în una din următoarele variante: electronică, tipărită, link la versiunea din Internet); și declarația de asumare a responsabilității privind veridicitatea informațiilor incluse în dosar.

Însăși procedura de evaluare a dosarului va cuprinde două etape: examinarea preliminară a dosarului, și examinarea dosarului de către experții evaluatori.

Conform pct. 8 al Metodologiei de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior, examinarea preliminară presupune: verificarea autorizării de funcționare provizorie sau a acreditării programului în cadrul căruia activează/a activat pretendentul la titlul științifico-didactic; verificarea gradului de completare a dosarului; și examinarea actelor dosarului în scopul de a stabili satisfacerea, din punct de vedere cantitativ, a standardelor minime pentru conferirea titlurilor științifico-didactice [84].

În condițiile în care se va constata că dosarul înaintat nu corespunde cerințelor înaintate, în dependență de carențele acestuia, el va putea fi respins, spre exemplu – în cazul în care programul în cadrul căruia activează sau a activat pretendentul la titlu nu este /nu a fost acreditat și nu a dispus de autorizare de funcționare provizorie, sau va fi dispusă suspendarea termenului de examinare, pentru o perioadă de cel mult 30 de zile, care nu se va lua în calcul la termenul general de examinare a dosarului, și va fi remis instituției de învățământ superior pentru completare, iar după expirarea termenului de suspendare, dacă dosarul a fost prezentat cu completările de rigoare, acesta va fi reexaminat, în caz contrar – respins.

Vice-versa, dacă dosarul va satisface condițiile evaluării prealabile, din start, sau urmare a completării, acesta va fi transmis experților-evaluatori.

Conform pct. 11 al Metodologiei de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior, pentru această a doua etapă de evaluare, ANACEC contactează 2 experți-evaluatori din Registrul experților evaluatori pe domenii sau din străinătate, ale căror arii de activitate sunt relevante pentru evaluarea dosarului și care nu se află în conflict de interese cu candidatul și cu instituția care a înaintat dosarul, iar aceștia urmează să verifice respectarea procedurii și a satisfacerii standardelor de conferire a titlurilor științifico-didactice [84].

Însăși experții evaluatori după evaluarea dosarului vor transmite rezultatele Comisiei de profil, care, conform prevederilor pct. 16 din Metodologia de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior, le vor examina și vor înainta Consiliului de conducere al ANACEC, pentru luarea deciziei finale, raportul cu una dintre următoarele propuneri: a confirma decizia senatului instituției de învățământ superior de conferire a titlului științifico-didactic; sau a respinge decizia senatului instituției de învățământ superior de conferire a titlului științifico-didactic, cu prezentarea unei motivații scrise [84].

Decizia de respingere a confirmării titlului științifico-didactic poate fi contestată la ANACEC, atât de candidat, cât și de instituția de învățământ, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data comunicării acesteia. Pentru examinarea contestării Președintele ANACEC

desemnează Comisia de analiză a contestației, constituită din 3 persoane, altele decât cele care au evaluat anterior dosarul, care analizează corectitudinea examinării și primirii deciziei asupra dosarului și întocmește un raport de analiză a contestației, în baza căruia Consiliul de conducere al ANACEC, fie va relua procedura de la etapa unde s-a dovedit că aceasta nu a fost respectată, fie va menține decizia inițială. Decizia ANACEC emisă în urma examinării contestației urmează a fi transmisă contestatarului în maximum două luni de la înregistrarea oficială a contestației, și poate fi, în baza temeiurilor generale, contestată în instanța de judecată.

În condițiile în care decizia de a nu aproba conferirea titlului rămâne definitivă, procesul de conferire a titlului științifico-didactic poate fi inițiat din nou de același candidat, minimum peste un an de la data adoptării deciziei ANACEC.

Atât prevederile Regulamentului cadru de conferire a titlurilor științifico-didactice, cât și cele instituționale, prevăd că în caz de identificare a abaterilor de la buna conduită în procesul de cercetare științifică și în activitatea universitară, responsabilii de comiterea sau tolerarea lor vor fi sancționați potrivit codurilor instituționale de etică și deontologie și potrivit cadrului normativ de la nivel național. În acest context, mai menționăm și posibilitatea de retragere a titlului științifico-didactic în urma constatării unor abateri grave de la Codul de etică și deontologie profesională a cercetătorilor și cadrelor universitare, cum ar fi în cazurile depistării acțiunilor de plagiat, confecționare sau falsificare de date, precum și în urma retragerii titlurilor științifice de doctor – în cazul conferențiarilor universitari, și de doctor/doctor habilitat – în cazul profesorilor universitari. Confirmarea retragerii titlurilor este de competența ANACEC, care poate iniția retragerea titlului și din oficiu, la confirmarea abaterilor specificate.

În aceiași ordine de idei, menționăm că personalul didactic, inclusiv din celelalte nivele de învățământ, conform prevederilor generale ale art. 131 al CE al RM, poate obține grade didactice şi manageriale, titluri științifice şi titluri științifico-didactice în conformitate cu legislația în vigoare, iar personalul didactic din învățământul general şi profesional tehnic care confirmă un stagiu de activitate de 30 de ani în învățământ sau care a atins vîrsta de pensionare îşi păstrează gradul didactic deținut [22].

Printre obligațiile ce au apărut în ultima perioadă în conținutul raportului juridic de muncă a cadrului didactic și care prezintă interes inclusiv și prin noutatea ei, o reprezintă și obligația cadrului didactic de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal al elevilor/ studenților, care rezultă din aceiași obligație pe care o are față de elev instituția de învățământ, prin tot personalul său, inclusiv a celui didactic. În acest context, Cojocaru, V. , specifică că și instituțiile de învățământ zilnic prelucrează date cu caracter personal, iar în conformitate cu Orientările generale elaborate de grupul de lucru „Articolul 29” pentru protecția datelor

0829/14/RO/WP216 substituit de Consiliul European pentru Protecția Datelor (EDPB) „tot mai multe școli creează pagini web destinate studenților/elevilor și familiilor acestora, iar aceste pagini web devin principalul instrument de comunicare externă. Școlile ar trebui să cunoască faptul că difuzarea de informații personale garantează o respectare mai riguroasă a principiilor fundamentale privind protecția datelor, în special minimizarea și proporționalitatea datelor; în plus, se recomandă punerea în aplicare a unor mecanisme de acces restricționat, în vederea siguranței informațiilor respective cu caracter personal". Cojocaru, V., mai adaugă în acest context, că prelucrarea datelor cu caracter personal atribuite în activitatea pre-şcolară şi/sau şcolară include o parte semnificativă din activităţile cotidiene ale copiilor, iar importanţa atenţionării acestei prelucrări de date cu referire la copii, se datorează naturii sensibile a multora dintre datele prelucrate în instituţiile educaţionale, precum şi lipsei de maturitate de a percepe impactul acestora de către copil, care, are nevoie de protecţie şi îngrijire specială [26, p.119].

Așa cum am menționat supra, drepturile și obligațiile părților raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, sunt instituite prin acte normative ale autorităților publice, dar și prin acte ale parteneriatului social.

Vizând grupa de drepturi și obligații instituite prin actele autorităților publice, indicăm toate acele drepturi și obligații prevăzute la general pentru toate categoriile de salariați la art. 9 al CM al RM și în alte prevederi legale și normative. Astfel, din cadrul acestei categorii, specificăm fiind de o importanță deosebită pentru cadrul didactic, dreptul la asigurarea condițiilor de muncă, dreptul la salariu, dreptul la asocierea în sindicate, dar și obligațiile de a-și îndeplini în mod conștiincios atribuțiile și de a respecta disciplina de muncă.

Concomitent, statutul juridic al cadrelor didactice cuprinde drepturile și obligațiile specifice, prevăzute de legislația specială, printre care drepturi și obligații prevăzute la art.134 și art. 135 ale CE al RM, cum sunt, drepturile: de a alege şi a utiliza atât tehnologiile didactice, manualele şi materialele didactice aprobate de minister, cât şi pe cele alternative, pe care le consideră adecvate realizării standardelor educaționale de stat; de a alege şi de a fi ales în organele de conducere, administrative şi consultative ale instituției de învățământ; de a i se include în vechimea de muncă didactică, activitatea didactică şi de cercetare desfășurată anterior în cazul transferului la o instituție de învățământ care oferă programe de studii de alt nivel; de a solicita, din proprie inițiativă, acordarea de grade didactice şi titluri științifice; de timp de muncă cu durata redusă; de concediu de odihnă anual prelungit; de concediu de lungă durată etc.; dar și așa obligații, cum sunt obligația de: a asigura calitatea procesului de învăţământ prin respectarea standardelor educaţionale de stat şi a Curriculumului naţional; a respecta drepturile copiilor, elevilor şi studenţilor; a crea condiţii optime pentru dezvoltarea potenţialului individual al

copilului, elevului şi studentului; a promova valorile morale de dreptate, echitate, umanism, patriotism şi alte valori; a colabora cu familia şi comunitatea; de a asigura securitatea vieţii şi ocrotirea sănătăţii copiilor, elevilor şi studenţilor în procesul de învăţămînt; a nu admite tratamente şi pedepse degradante, discriminarea sub orice formă şi aplicarea niciunei forme de violenţă fizică sau psihică; a informa elevii despre toate formele de violenţă şi manifestările comportamentale ale acestora, despre persoanele şi instituţiile la care se pot adresa atunci cînd sînt supuşi unui act de abuz; a discuta cu copiii şi elevii, individual şi în grup, despre siguranţa/ bunăstarea lor emoţională şi fizică acasă/în familie şi în instituţie, precum şi în alte locuri frecventate de ei; a interveni pentru a stopa cazurile de abuz şi neglijare a copilului şi/sau să solicite ajutor în cazul în care nu poate interveni de sine stătător; a comunica imediat despre orice caz suspect sau confirmat de abuz, neglijare, exploatare sau trafic al copilului din partea semenilor sau a adulţilor; a nu face şi a nu admite propagandă şovină, naţionalistă, politică, religioasă, militaristă în procesul educaţional; de a nu implica elevii şi studenţii în acţiuni politice (mitinguri, demonstraţii, pichetări) [22].

Normele menționate ale CE al RM, mai prevăd și interdicția personalului didactic, ştiinţifico-didactic şi ştiinţific de a presta servicii cu plată copiilor, elevilor, studenţilor cu care interacţionează direct la clasă sau în grupa academică în activitatea didactică, precum și primirea de bani sau de alte foloase sub orice formă din partea elevilor, studenţilor, familiilor acestora, precum şi din partea organizaţiilor obşteşti ale părinţilor.

O importanță deosebită pentru determinarea regulilor de conduită a părților raportului juridic de muncă o au normele deontologice, care pentru învățământul general și profesional tehnic, indiferent de tipul de proprietate a instituției de învățământ, sunt stabilite de Codul de etică al cadrului didactic. Astfel, prin prevederile Codului de etică al cadrului didactic, sunt stabilite reguli comune pentru personalul didactic, și alt personal din instituțiile de învățământ de nivelul respectiv, ce vor servi drept cerințe minime pentru domeniu, și care ar urma să contribuie la ridicarea nivelului de disciplină a subiecților, prin autodisciplinarea lor și prin reducerea practicilor inadecvate sau imorale în activitatea educațională, precum și să contribuie la menținerea unui grad înalt de profesionalism în exercitarea funcției.

Conform pct. 4 al Codului de etică al cadrului didactic, personalul din sistemul de învățământ general și profesional tehnic public şi privat, responsabil de instruire şi educație, în mod particular cadrele didactice, trebuie să își desfășoare activitatea profesională în conformitate cu așa principii ca: devotamentul față de profesia de pedagog; profesionalismul în relațiile cu elevii, copiii şi părinții/alți reprezentanți legali; respectul și toleranța față de unicitatea și

diversitatea copiilor şi elevilor; colaborarea cu colegii, părinții/alți reprezentanți ai copiilor şi elevilor; onestitatea şi integritatea; receptivitate la nevoile copiilor şi elevilor [127].

Totodată, exemplificăm prin normele de conduită ce urmează a fi respectate și aplicate, cum sunt cele care țin de: ocrotirea sănătății fizice, psihice şi morale a elevilor; excluderea din relațiile cu copiii şi elevii a oricărei forme de discriminare, asigurarea egalității de şanse şi promovarea principiilor educaţiei incluzive; respectarea demnităţii şi recunoaşterea meritului personal al fiecărui elev; interzicerea oricăror activităţi care generează corupţie sau acte conexe corupției; acordarea de consultanţă părinţilor/altor reprezentanți legali în educarea copiilor şi susţinerea rolului parental; stabilirea unei relaţii de încredere mutuală, a unei comunicări deschise şi accesibile; relaţii profesionale bazate pe respect, onestitate, solidaritate, cooperare, corectitudine, toleranţă, evitarea denigrării, sprijin reciproc, confidenţialitate, competiţie loială; excluderea fraudei intelectuale şi a plagiatului etc.

Conform prevederilor pct. 11 ale Codului de etică al cadrului didactic, în exercitarea activităţilor didactice, atât şcolare, cât şi extra-şcolare, cadrelor didactice le sînt interzise: introducerea, consumul de substanţe psihotrope sau alcool sau prezența sub influența acestora; organizarea pariurilor şi a jocurilor de noroc; folosirea dotărilor şi a bazei materiale ale instituției de învățământ în vederea obţinerii de beneficii financiare personale; distrugerea intenţionată a dotărilor şi a bazei tehnico-materiale ale instituției de învățământ; distribuirea materialelor pornografice; utilizarea de materiale informative dăunătoare copilului; organizarea de activităţi care pot pune în pericol securitatea vieții și sănătății elevilor/copiilor sau a altor persoane aflate în incinta instituţiei de învăţământ; organizarea de activităţi extracurriculare şi extra-şcolare neplanificate, ce nu au fost coordonate cu conducerea instituţiei şi, în cazurile prevăzute de actele normative, cu organele ierarhic superioare de conducere a învățământului [127].

Accentuăm aici că, conform prevederilor art. 135 al CE al RM, nerespectarea de către cadrele didactice din învăţământul general şi din cel profesional tehnic a prevederilor Codului de etică al cadrului didactic constituie o încălcare gravă a disciplinei de muncă şi a statutului instituţiei de învăţământ şi se sancţionează în conformitate cu prevederile acestuia (altfel spus, poate fi sancționată cu concedierea din funcție – n.n. Josanu, D.).

Mai menționăm că în supravegherea respectării Codului de etică al cadrului didactic, dar și în examinarea cazurilor de abatere de la acesta, un rol aparte este atribuit Consiliilor de etică a instituțiilor de învățământ, Consiliilor de etică a organelor local de specialitate în domeniul învățământului al administraţiei publice locale de nivelul al doilea, și Consiliului de etică a Inspectoratului Școlar Național, care, fiecare în limita competențelor sale, examinează petiţiile, sesizările şi cererile depuse şi constată încălcări sau neîncălcări ale normelor de etică,

desfășurând, în acest sens, anchete de serviciu, cu înaintarea propunerilor privind sancţionarea angajaţilor din învățământ care au admis încălcări de conduită.

Pentru conduita cadrelor didactice și științifico-didactice din învățământul superior, menționăm importanța Codurilor de etică aprobate în cadrul instituțiilor de învățământ.

Astfel, spre exemplu, indicăm Codul de etică și integritate academică a USM, care stabilește că USM împărtășește idealurile consacrate în actele internaționale privind drepturile omului, drepturi și libertățile fundamentale ale persoanei, dar și normele privind lupta împotriva discriminării în domeniul învățământului, fiind atașată tradiției gândirii libere, libertății academice, pluralismului politic, democrației și supremației legii. Preambulul acestui act, stipulează că Codul este situat la interferența dintre morală și drept, fiind un instrument de orientare, de intervenție ameliorativă, de evaluare a moralității acțiunilor membrilor comunității universitare, pe baza unor standarde generale bune pentru fiecare, dar și pentru societate, conciliind: concurență și cooperare, individualism și întrajutorare, coerciție și liber arbitru cu scopul de a proteja atât libertatea și demnitatea persoanei, cât și binele public [24].

Conform prevederilor art. 8 al Codului de etică și integritate academică a USM, fiecare persoană salarizată sau voluntară care activează în cadrul USM va veghea la respectarea Codului, bazându-se pe următoarele principii: integritate – membrii comunității universitare își vor realiza toate activitățile în mod etic și incoruptibil, pentru a nu compromite reputația personală, precum și prestigiul instituției de învățământ prin săvârșirea unor fapte imorale sau nedemne; libertatea academică – membrii comunității universitare sunt liberi a-și exprima deschis opiniile științifice și profesionale în cadrul cursurilor, seminarelor, conferințelor, dezbaterilor, dar și al lucrărilor elaborate și susținute, precum și a-și desfășura activitatea didactică, de cercetare și de creație fără a fi supuși cenzurii sau îndoctrinării dogmatice; dreptatea și echitatea – membrii comunității universitare sunt tratați corect și echitabil, indiferent de gen, vârstă, rasă, dizabilități, orientare sexuală, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, stare materială sau mediu de proveniență, asigurând egalitatea de șanse, tratarea nepărtinitoare și evitând abuzul de putere; transparență – membrii comunității universitare au obligația de a asigura accesul la informație în ceea ce privește admiterea, evaluarea, angajarea și promovarea în cadrul Universității de Stat din Moldova, asigurând o informare exhaustivă și veridică; onestitate – se manifestă în raport cu corectitudinea intelectuală și presupune respectarea dreptului de autor pentru diferite categorii de lucrări cu caracter științific, psihopedagogic, didactic, precum și interzicerea fraudelor intelectuale și/sau de contrafacere; respect și toleranță – presupune un mediu academic favorabil pentru studiu și cercetare, în egală măsură, tuturor membrilor comunității universitare, lipsit de orice manifestare și formă de hărțuire, exploatare, umilire,

dispreț, amenințare sau intimidare, iar disputele se rezolvă prin argumente raționale și nu prin utilizarea unui limbaj vulgar sau acțiuni care reprezintă atacuri la persoană; confidențialitate – comunitatea academică are obligația să respecte confidențialitatea în aspecte ce țin de viața privată, precum și a solicitărilor personale referitoare la păstrarea confidențialității, să nu dea informații decât cu acordul decanatului sau rectoratului şi numai persoanelor împuternicite, şi numai dacă există motive îndreptățite; loialitate – presupune obligația fiecărui membru al comunității universitare de a susține obiectivele, strategiile și politicile acesteia în scopul realizării misiunii și creșterii competitivității ei [24].

Printre abaterile de la Codul de etică și integritate academică în cadrul USM, stabilite în art. 21 din acest cod, indicăm: frauda sub orice formă în activitatea de predare, învățare, cercetare științifică și în celelalte activități din USM; corupția sau favorizarea acesteia; furnizarea de informații false conducerii Universității; favoritismul sub orice formă; participarea la activități didactice și manifestări științifice sub influența alcoolului; folosirea abuzivă a calității de membru al comunității academice; organizarea și desfășurarea de activități politice în Universitate, precum și folosirea numelui Universității, a resurselor umane, financiare sau materiale ale acesteia în scopuri politice. În mod aparte este menționată interdicția plagiatului academic, care, în art. 22 al actului supra, este definit ca acțiunea de preluare a unor produse de muncă intelectuală și presupune expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor creații intelectuale originale extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale.

Din grupa drepturilor și obligațiilor specifice ale domeniului fac parte și cele stabilite prin actele parteneriatului social, printre care vom indica cele stabilite în Convenția colectivă din domeniul educației (nivel de ramură), pentru anii 2021-2025. Cu titlu de exemplu, indicăm prevederea pct. 10 din aceasta, conform căreia, în cazul angajării cadrelor didactice pe perioadă determinată, care include întregul an școlar, angajarea se efectuează în intervalul 1 septembrie – 31 august, dar și prevederile pct.15, care stabilește acordarea unor îndemnizații suplimentare la cele prevăzute de lege, personalului instituțiilor de învățământ, în anumite situații stabilite, ș.a [35].

Mai exemplificăm categoria actelor parteneriatului social cu actul intern din cadrul USM – Contractul colectiv de muncă, pentru anii 2021-2025 (nivel de unitate), încheiat între Administraţia Instituţiei Publice Universitatea de Stat din Moldova şi Organizaţia sindicală a salariaților Universităţii de Stat din Moldova. Astfel, conform pct. 2.1.5 al contractului menționat, angajatorul şi organizația sindicală vor respecta şi vor apăra drepturile şi garanţiile sociale ale personalului didactic, ştiinţifico-didactic şi ştiinţific în conformitate cu art. 134 din

Codul educaţiei, precum şi cu art. 9 din Codul muncii, iar conform pct. 2.1.6, părțile contractante vor susţine implicarea salariaţilor în administrarea Universităţii prin participarea în activitatea Senatului, a Consiliului de Administraţie, precum şi în activitatea organelor reprezentative de la facultăţi, departamente, centre de excelență, laboratoare de cercetări şi alte subdiviziuni ale instituției. În conformitate cu obligația asumată prin pct. 3.6. al contractului supra, USM asigură formarea continuă a personalului prin traininguri, cursuri de calificare, recalificare, specializare şi perfecţionare la care angajaţii îşi aprofundează domeniul de competență, iar atestarea finalizează printr-un act special (certificat, diplomă etc.) [31].

În contextul acestei categorii de acte locale a parteneriatului social, indicăm și prevederea pct. 3.1. din Contractul colectiv de muncă la nivelul Instituției Publice Universitatea de Stat de Medicina și Farmacie „Nicolae Testemițanu" din Republica Moldova pentru anii 2022- 2027, care stabilește că Universitatea, în comun cu Sindicatele, va determina necesitatea de instruire a cadrelor, perfecționarea cadrelor, va prezenta propuneri organelor oficiale pentru îmbunătățirea protecției profesionale, sociale și juridice a salariaților, precum și va lua măsuri privind combaterea fenomenului de disponibilizare în masă, inclusiv pe criteriul atingerii vârstei de pensionare al salariaților [30].

Reflectăm slaba, și în opinia noastră, pur formalistă, reglementare a elementului de creație în conținutului muncii cadrelor didactice, în pofida importanței practice al acestuia. Considerăm, în această ordine de idei, că normele Clasificatorului ocupațiilor urmează să redea mai pronunțat elementul creativ în stabilirea atribuțiilor cadrelor didactice, acesta fiind unul definitoriu pentru alegerea de către cadrul didactic a metodelor de predare și transmitere a cunoștințelor către elevi și studenți, dar și a conținutului și formelor de redare a materialului, în mod evident, în limitele programelor de studii aprobate.

3.2. Identificarea timpului de muncă și de odihnă a cadrelor didactice

În general, raportul juridic de muncă se exercită în cadrul unui proces operațional al activității unității, având un regim prestabilit pentru angajați, care include în sine perioade, de o anumită durată prestabilită, în care salariatul va exercita atribuțiile de funcție ce îi revin, dar și perioade, în care, salariatul va fi scutit de îndeplinirea obligațiilor sale, unele din ele, chiar și cu păstrarea salariului.

Raportul juridic de muncă al cadrelor didactice, prin prisma duratei timpului de muncă, modului de repartizare a acestuia în diferite perioade calendaristice de timp, dar și a timpului de odihnă acordat, se caracterizează prin anumite particularități, ce reies din specificul muncii îndeplinite de cadrul didactic, a efortului psiho-emoțional sporit care implică această muncă.

Conform prevederilor art. 95 al CM al RM, timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă [23].

Negru, T. și Scorțescu, C., menționează că din punct de vedere al normării juridice, nu orice timp consacrat muncii este timp de muncă, ci doar acela în cursul căruia persoana fizică activează în calitate de salariat, adică se află în raport juridic de muncă cu o altă persoană – juridică sau fizică [126, p. 175].

Boișteanu Ed., și Romandaș, N. indică că salariatul, punîndu-și semnătura pe contractul individual de muncă, se obligă să-și desfășoare activitatea de muncă într-un număr determinat de ore și conform unui program prestabilit de lucru ce trebuie respectat în mod obligatoriu [13, p.517].

Suplimentar, indicăm că timp de muncă este considerat nu doar timpul pe care salariatul îl foloseşte nemijlocit pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă, ci şi alte perioade de timp, care, în conformitate cu legislaţia muncii, în egală măsură se consideră timp de muncă. Potrivit art. 2 al Convenţiei colective (nivel naţional) nr. 2 din 09.07.2004 ”Timpul de muncă și timpul de odihnă”, pe lîngă timpul necesar îndeplinirii obligațiilor de muncă, durata normală a timpului de muncă include: pregătirea locului de muncă pentru începerea activităţii; refacerea capacităţii de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condiţiile climaterice deosebite, eforturile fizice şi alţi factori, care se stabilesc prin actele normative ale unității, contractele colective sau individuale de muncă; timpul staţionării în aşteptarea dispoziţiei despre începutul activităţii; timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de prestare a muncii. La fel, Convenţia colectivă (nivel naţional) nr. 2 din 09.07.2004, prevede posibilitatea includerii în convenţiile colective de nivel inferior (nivel teritorial sau ramural) şi în contractele colective de muncă, a altor perioade de timp ce vor fi incluse în durata timpului de muncă [33].

Aplicarea muncii în cadrul executării contractului individual de muncă are mai multe varietăți, inclusiv din punct de vedere al duratei de timp destinat îndeplinirii de către salariat a obligațiilor sale. Reieșind din durata timpului de muncă ce poate fi instituită în contractul individual de muncă, conform prevederilor art. art. 95-97 ale CM al RM, specificăm mai multe categorii ale timpului de muncă: timpul de muncă cu durată normală, timpul de muncă cu durată redusă și timpul de muncă cu durată parţială [23]. Durata timpului de muncă pentru fiecare contract individual de muncă se stabilește nemijlocit de către angajator și salariat, fie la încheierea contractului individual de muncă, fie ulterior, pe parcursul executării acestuia, printr-un acord de modificare a contractului individual de muncă. Din categoriile timpului de muncă

enumerate – cu durata normală, cu durata redusă și cu durata parțială, pentru lucrarea noastră, interes deosebit îl reprezintă timpul de muncă cu durata redusă, aceasta fiind și o trăsătură specifică a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice – trăsătură menționată în literatura de specialitate [197, p.132; 132, p. 95; 219, p.146].

La general, referitor la durata redusă a timpului de muncă, indicăm că această categorie se instituie, în mod direct, pentru unele cazuri şi depinde de caracteristicile fiziologice specifice ale unor categorii de salariați, sau de particularitățile condițiilor în care se desfășoară munca. Astfel, conform prevederilor art. 96 al CM al RM, pentru anumite categorii de salariaţi, în funcţie de vârstă, de starea sănătăţii, de condiţiile de muncă şi de alte circumstanţe, în conformitate cu legislaţia în vigoare şi contractul individual de muncă, se stabileşte durata redusă a timpului de muncă. Norma aceluiași articol indică maxime admisibile ale duratei timpului de muncă săptămînal exercitat în cadrul unui contract individual de muncă pentru diferite categorii de salariaţi, printre care, evidențiem categoria ce reprezintă interes în cadrul prezentului studiu – salariaţi a căror muncă implică un efort intelectual şi psiho-emoţional spori, categorie în cadrul căreia cadrele didactice ocupă un loc important, și pentru care, durata maximă a săptămânii de lucru nu poate depăși 35 de ore [23].

În contextul fenomenului întâlnit a muncii prin cumul realizată de cadrele didactice, altfel spus, realizarea a mai mult decât o sarcină didactică pe parcursul anului de învățământ, subliniem faptul că durata maxim admisibilă a timpului de muncă instituită pentru un salariat se răsfrânge anume pentru un contract individual de muncă, chiar și ținând cont de categoria timpului redus de muncă, și nu afectează posibilitatea de depășire a sarcinii didactice, inclusiv în cadrul aceleiași instituții de învățământ, doar că este necesară încheierea unui contract individual de muncă prin cumul, unde durata timpului de muncă se va determina aparte.

În altă ordine de idei, durata redusă a timpului de muncă nu exclude nici o durată mai mică decât cea prevăzută – fapt ce poate fi negociat direct de părţile contractului individual de muncă, de regulă, îmbinând categoria timpului de muncă cu durata redusă cu cea a timpului de muncă cu durata parțială, iar în acest ultim caz, cu remunerarea corespunzătoare a muncii.

Conform prevederilor art. 298 al CM al RM, pentru cadrele didactice ale instituţiilor de învăţământ şi ale organizaţiilor din sfera ştiinţei şi inovării se stabileşte o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăşi 35 de ore pe săptămînă, iar durata concretă a timpului de muncă a acestor categorii de salariați urmează a fi stabilită de Guvern, potrivit funcţiei şi/sau specialităţii, ţinîndu-se cont de specificul muncii prestate. Precizăm că conform pct.13 al Regulamentului privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariaţi cărora li se stabileşte durata redusă a timpului de muncă, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 1254 din 15.11.2004, în

dependență de nivelul de învățământ, este stabilită durata săptămânală a timpului de muncă, după cum urmează: persoanele din corpul profesoral al instituţiilor de învățământ universitar – 35 ore; cadrele didactice din instituţiile de învățământ preuniversitar, secundar profesional şi mediu de specialitate – o sarcină pedagogică săptămânală de la 18 pînă la 35 ore [78].

În altă ordine de idei, indicăm că timpul de muncă este perceput şi ca o unitate de măsură a muncii – normă a muncii – durata timpului pe care salariatul trebuie să o îndeplinească, într-o anumită perioadă calendaristică de timp. În acest sens, indicăm că, atît art. 167 al Codului muncii al RM, cît şi pct. 6 al Regulamentului privind modul de organizare a normării muncii în ramurile economiei naţionale, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 98 din 04.02.2013, stipulează direct normele de timp, printre normele de muncă, iar însăşi norma de timp este concepută ca mărimea consumului timpului de muncă, stabilită pentru îndeplinirea unei unităţi de muncă de către un salariat sau un grup de salariaţi cu calificarea respectivă în condiţii tehnico-organizatorice anumite [23; 80].

Normarea activității de muncă reprezintă factorul principal ce caracterizează timpul de muncă din cadrul raportului juridic de muncă al cadrului didactic, şi anume prin intermediul instituției normării muncii este stabilită sarcina didactică – volumul de muncă ce urmează a fi îndeplinit de un cadru didactic în intervalul de timp ce reprezintă anul de studii.

Conform prevederilor art. 55 al CE al RM, în învățământul general, durata timpului de muncă a cadrelor didactice constituie 7 ore zilnic, respectiv 35 de ore săptămânal, şi include: activităţi de predare-învăţare-evaluare, de instruire practică, conform planurilor-cadru de învățământ; activităţi de educaţie complementare procesului de învățământ; activităţi de consiliere a copiilor, elevilor şi părinţilor în probleme de psihologie-pedagogie; activităţi de mentorat; activităţi de dirigenție; activităţi de pregătire pentru realizarea procesului educaţional; activităţi de elaborare a planurilor educaţionale individualizate şi de predare-învăţare-evaluare, de instruire practică, conform planurilor de învățământ pentru copiii şi elevii cu cerinţe educaţionale speciale [22]. Dintre sarcinile indicate, nemijlocit activitățile predare-învăţare-evaluare şi instruire practică în învăţământul primar, gimnazial şi liceal constituie 18 ore săptămînal, iar pentru cadrele didactice care au calitatea de mentor, norma didactică este redusă.

În învățământul profesional-tehnic, conform prevederilor art.68 al CE al RM, norma didactică include: activitatea de predare-învăţare-evaluare şi de instruire practică, conform planurilor de învățământ şi curriculumului modular şi pe discipline; activitatea metodico-ştiinţifică şi de creaţie; activitatea complementară educaţională şi de îndrumare; precum și alte activităţi prevăzute de regulamentele instituţionale. În acelaşi timp, norma didactică, în partea ce

ține de activitatea de predare-învățare-evaluare şi instruire practică, se diferenţiază în funcţie de nivelul de învățământ, de profil şi specialitate, de planul de învățământ.

În învățământul superior, indicăm că conform prevederilor art. 119 al CE al RM, norma ştiinţifico-didactică, la fel se constituie din mai multe părți componente, suma totală a cărora, cuantificată în ore de muncă, este de 35 de ore astronomice pe săptămână [22].

Astfel, activitatea didactică auditorială – contact direct cu studenţii, este realizată prin ore de curs; seminare, lucrări de laborator, lucrări practice, lucrări de proiectare, stagii didactice/ clinice şi alte forme aprobate de senat. La activitatea didactică neauditorială, sunt atribuite așa acțiuni ca: conducerea stagiilor de practică; conducerea activităţilor didactico-artistice sau sportive; conducerea proiectelor sau tezelor de licenţă, de master, de doctorat; monitorizarea activităţii individuale a studenţilor; activităţi de evaluare şi monitorizare; consultaţii, ghidare directă a activităţii individuale a studentului; dar și alte activităţi prevăzute de regulamentele instituţionale. Activitatea de cercetare, transfer tehnologic, de creaţie artistică şi sportivă, este realizată prin: efectuarea cercetărilor ştiinţifice sau realizarea creaţiei artistice; elaborarea de curricula; elaborarea produselor de program; publicarea articolelor ştiinţifice; brevetarea rezultatelor cercetării; elaborarea şi editarea monografiilor, culegerilor ştiinţifice; realizarea tezelor de doctorat; realizarea creaţiilor componistice, literare, de arte plastice, decorative sau design; montarea spectacolelor; realizarea rolurilor centrale în producţii teatrale, cinematografice şi/sau televizate; participarea la proiecte ştiinţifice şi coordonarea de proiecte ştiinţifice; participarea la conferinţe ştiinţifice, festivaluri artistice şi competiţii sportive. Privitor la activitatea metodică, care la fel este o componentă a normei ştiinţifico-didactice, indicăm că aceasta se realizează prin: pregătirea pentru predarea cursului; elaborarea suporturilor de curs; proiectarea didactică a activităţilor, inclusiv a celor individuale; elaborarea de curricula; elaborarea recomandărilor metodice pentru studenţi; elaborarea metodologiilor şi a testelor de evaluare a rezultatelor învățării; conducerea seminarelor metodologice; alte activităţi prevăzute de regulamentele instituţionale. După cum am menționat supra, normarea prevede stabilirea volumului de muncă ce urmează a fi exercitat într-o anumită perioadă de timp, iar pentru cadrele didactice activitatea realizată este cuantificată în ore convenţionale în cadrul unei unităţi de timp, de regulă săptămînă, semestru, an, unde unitatea de timp pentru curs, seminar, activităţi de laborator şi lucrări practice este de 2 ore convenţionale, însăși ora convenţională constituie 45 de minute.

Mai adăugăm că ghidarea directă a activităţii individuale a studentului, la fel se va include în norma didactică anuală.

Normele art. 119 al CE al RM, în spiritul autonomiei universitare, acordă senatului instituţiei de învățământ superior, competența de a stabili diferenţiat norma ştiinţifico-didactică, în baza propriei metodologii, dar şi competența de cuantifică în ore convenţionale activităţile incluse în norma ştiinţifico-didactică, indicate supra [22].

Astfel, în concordanță cu prevederea specificată supra, indicăm că pct. 2 al Regulamentului instituțional cu privire la normarea activității științifico-didactice în cadrul USM, menționează că prin acest act normativ, este stabilit volumul de muncă pentru personalul didactic și științifico-didactic al USM; pct.1 al Regulamentului cu privire la normarea activității științifico-didactice în ASEM stabilește principiile generale și cerințele de bază pentru normarea activității științifico-didactice a personalului din ASEM, la ciclurile I - licență, II – master; iar pct.1 al Regulamentului cu privire la normarea activității științifico-didactice la UTM, menționează că în regulamentul în cauză se conțin principiile generale și cerințele de bază pentru normarea activității științifico-didactice în cadrul Universității Tehnice a Moldovei la ciclul I – studii de licență, ciclul II – studii de master și studii integrate [155; 156; 157].

Totuși, specificăm că la normarea activității stabilită în cadrul instituțiilor superioare de învățământ urmează să se țină cont de Regulamentul-cadru cu privire la normarea activității științifico-didactice în învățămîntul superior, aprobat prin Hotărârea Colegiului Ministerului Educației nr.1-1 din 22.03.2016 și Ordinul Ministerului Educației nr.304 din 22.04.2016 [128].

Respectiv, constatăm că prevederea de la pct.17 de la Regulamentul-cadru cu privire la normare, care stabilește că suma totală a orelor de muncă dintr-o normă științifico-didactică realizată prin cumularea activităților didactice auditoriale, neauditoriale, de cercetare, transfer tehnologic, de creație artistică, sportive, metodice, este de 35 de ore astronomice pe săptămână, 1470 de ore astronomice în 10 luni de muncă (o lună – cca 4,2 săptămâni), se regăsește și în pct.17 din Regulamentul cu privire la normare din cadrul USM, și în pct. 17 din Regulamentul cu privire la normare din cadrul UTM, și în pct.19 din actul similar din cadrul ASEM.

Menționăm că prevederea de la pct. 19 al Regulamentului-cadru cu privire la normare, instituie competența departamentului/catedrei de a stabili numărul de ore pentru activitatea didactică auditorială anuală a fiecărui cadru didactic concret, reieșind din numărul de norme didactice efective la subdiviziunea respectivă, iar ulterior, norma didactică planificată pentru fiecare cadru didactic se avizează de decan și se aprobă de prorectorul responsabil de activitatea didactică.

În acest context, este stipulată norma didactică auditorială anuală pentru fiecare cadru științifico-didactic și didactic, și anume, de la 200 la 300 ore convenționale pentru un profesor universitar, de la 300 la 400 ore convenționale pentru un conferențiar universitar, de la 400 la

500 ore convenționale pentru un lector universitar, și de la 500 la 600 ore – pentru un asistent universitar [128].

Privitor la acest aspect, specificăm că prevederile de la pct. 21 din Regulamentul cu privire la normare din cadrul UTM, mențin aceeași marjă, pe când în Anexa nr. 1 la Regulamentul cu privire la normare din cadrul ASEM, se instituie la fiecare categorie numărul mediu de ore auditoriale din marja prevăzută în Regulamentul-cadru, cu o variație de 10% în ambele direcții (de majorare sau micșorare), iar la pct.19 din Regulamentul cu privire la normare din cadrul USM, se concretizează norma didactică, fiind stabilită la limita maximă a marjei nominalizate, pentru fiecare categorie de cadre științifico-didactice și didactice [155; 156; 157].

Indicăm aici că conform pct.21 din Regulamentul cu privire la normare din cadrul USM, norma didactică a profesorului universitar și a conferențiarului universitar va consta, prioritar, din ore de curs, iar cea a lectorului universitar va include diverse tipuri de activitate didactică auditorială, ceea ce corespunde prevederii pct. 22 din Regulamentul-cadru cu privire la normare, și regăsindu-se și în prevederile similare din regulamentele cu privire la normare ale celorlalte două instituții superioare de învățământ analizate de noi în contextul acestui subiect – la pct. 23 din Regulamentul cu privire la normare din cadrul UTM și la pct. 27 din Regulamentul cu privire la normare din cadrul ASEM.

Mai menționăm că conform prevederilor pct. 25 al Regulamentului cu privire la normare a USM, activitatea auditorială este considerată prioritară pentru cadrele didactice și științifico-didactice din cadrul USM, iar nerealizarea numărului de ore auditoriale conform normelor prestabilite se compensează cu ore neauditoriale, ținînd cont de intensitatea și complexitatea muncii.

Cu referire la activitatea didactică neauditorială, indicăm că Regulamentul-cadru cu privire la normare, la fel include recomandări privind cuantificarea acestor activități – de ex., recomandarea includerii în șarja didactică a 6 ore zilnice pentru o grupă de studenți în cazul conducerii nemijlocite și zilnice cu grupa la întreprindere, în organizație, instituție de învățământ, la catedră, a 0,5 oră pentru un student, în cazul practicii de inițiere, a 0,5 oră pentru un student în cazul practicii didactice, a 3 ore pentru un student, în cazul practicii tehnologice, de producție și până la 3 ore pentru un student în cazul practicii pedagogice, în funcție de programul de studii. Concomitent, activitatea respectivă va fi organizată în corespundere cu planurile de învățământ, în alternanță cu orele teoretice sau separat, pe etape sau în mod continuu, în funcție de programul de studii. În altă ordine de idei, pentru ghidarea de către profesori a studiului individual al studentului se recomandă includerea a 1 oră la una disciplină pentru un student la studiile superioare de licență, și a 2 ore – în cazul studiilor la master [128].

Mai menționăm și faptul acordării a 2 ore pentru o grupă academică pentru evaluarea curentă, și a 1 ore la 3 studenți, sau la 2 studenți, pentru evaluarea în cazul examenelor de promovare, în dependență de forma orală, sau respectiv – scrisă, a examenului.

La fel, activitate neauditorială se consideră și activitatea de ghidare a studenților/ masteranzilor la scrierea tezelor de licență/master, aceasta fiind normată cu câte 20-30 ore pentru un student și respectiv – 25-40 ore pentru conducerea unei teze de master.

În concordanță cu recomandările Regulamentului-cadru cu privire la normare, menționăm concretizarea acestora în regulamentele cu privire la normare din cadrul instituțiilor de învățământ. Spre exemplu, în ceea ce ține de conducerea tezelor de licență și celor de master, Anexa nr. 2 la Regulamentul cu privire la normare din cadrul USM, la normarea acestei activități, acordă numărul minim de ore recomandate – 20 ore pentru o teză de licență, și respectiv – 25 ore pentru o teză de master [155].

Referitor la cealaltă componentă a normării muncii cadrelor didactice, indicăm că activitatea metodică, de cercetare științifică și transfer tehnologic reprezintă componente obligatorii ale normei științifico-didactice. Cu titlu de exemplu, în cadrul USM, conform Anexei nr. 4 la Regulamentul cu privire la normare, indicăm că pentru așa activități metodice ca elaborarea unui curriculum la disciplină se vor acorda 50 de ore, pentru redactarea sau modernizarea acestuia – 25 de ore, iar pentru elaborarea unor note de curs se vor acorda 60 de ore pentru o coală de autor; în același timp, pentru activități științifice ca editarea de cărți, monografii, capitole în monografie se acordă 150 ore pentru o coală de autor, dacă acestea au fost publicate la edituri peste hotare, conținând ISBN, și 100 ore pentru o coală de autor – în cazul editării acestora în țară, la edituri naționale recunoscute, cu ISBN. În același context, ținem să specificăm că prevederea pct. 38 al Regulamentului cu privire la normare din cadrul USM, stabilește că acele activități de cercetare ce nu sunt conforme direcțiilor de cercetare ale USM, precum și rezultatele recunoscute necalitative de către departament sau de Consiliul științific nu se cuantifică.

Pentru evidența și controlul îndeplinirii normei didactice, fiecare cadru didactic urmează să îndeplinească un plan individual, în care va înregistra activitățile exercitate în anul de studii, în conformitate cu șarja aprobată și planul de activitate a departamentului, pentru fiecare componentă supusă normării – activitate auditorială, neauditorială, precum și cea de cercetare. În mod evident, înregistrarea activităților va fi însoțită de numărul de ore exercitate pentru fiecare dintre activități și termenul de realizare al acestora. Planul anual de activitate este aprobat la începutul anului de studiu, prevede activitățile ce urmează a fi realizate pe parcursul întregului an, cu perioadele de rigoare, însă, acesta, în dependență de diverse circumstanțe, poate fi

modificat, iar modificările urmează a fi aprobate prin hotărârea departamentului, iar de gradul de realizare al planului va depinde și remunerarea muncii cadrului didactic.

O altă parte componentă a timpului de muncă al cadrului didactic o reprezintă modul de repartizare a normei didactice stabilite pe parcursul anului de studiu, ceea ce, în raporturile juridice de muncă, constituie categoria juridică a regimului de muncă.

Astfel, regimul de muncă presupune modalitatea de repartizare într-o anumită perioadă calendaristică de timp, a timpului ce urmează să fie utilizat de către salariat pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. Practica raporturilor de muncă este destul de diversă, și respectiv, există diferite modalități ale regimurilor de muncă, acestea fiind stabilite în dependență de specificul muncii și organizarea activității unității.

Privitor la regimul de muncă în cadrul raportului juridic de muncă al cadrului didactic, menționăm aplicabilitatea regimului segmentat/fracturat de muncă, unde, spre deosebire de regimul uniform, orele de muncă sunt repartizate inegal în diferite perioade de timp – zile de muncă, săptămâni de muncă, și/sau chiar semestre de studii, iar numărul orelor normate, auditoriale, neaudtoriale, metodice și de cercetare, poate să difere de la zi la zi, sau chiar de un semestru de învățământ la altul.

În acest context, menționăm că stabilirea regimului de muncă va reflecta mai mult componența auditorială a normării muncii, iar orele de curs, de seminar, laborator etc., vor fi realizate conform orarului de studii aprobat, pe când activitățile neauditoriale, metodice și de cercetare, vor avea un termen estimativ, cu o anumită libertate relativă de programare din partea cadrului didactic.

Cu referire la timpul de odihnă al cadrului didactic, specificăm beneficierea de acele perioade de odihnă prevăzute de legislația muncii, în limita aplicabilității lor particularităților raportului juridic de muncă al cadrului didactic.

Respectiv, indicăm din start că pauzele dintre orele de studii, în dependență de numărul de ore pe care le are cadrul didactic conform orarului de studii, nu reprezintă timp de odihnă, chiar dacă sunt acordate, parțial, pentru refacerea energiei într-un raport cu efort intelectual și psiho-emoțional sporit – în această parte ținând de domeniul instituției securității și sănătății în muncă, precum și, parțial, pentru pregătirea de orele următoare. Astfel, în partea ce ține de pregătirea pentru orele următoare, pauzele dintre ore reprezintă o caracteristică a timpului de muncă și nu de odihnă, nefiind supuse unei normări exprese, cu excepția aspectului de pregătire pentru cursuri, seminare, laboratoare, normarea căruia are un caracter generalizator, și presupune mai mult pregătirea pentru ore pe parcursul anului de studii decât pregătirea între pauzele dintre ore, și pentru care, la fel la general, fără o divizare, sunt prevăzute anumite ore în structura

normei didactice – spre exemplu, conform prevederilor Anexei nr. 4 din Regulamentul cu privire la normare din cadrul USM – 100 ore pentru anul de studii.

Urmare a regimului segmentat al timpului de muncă al cadrelor didactice, implică particularități și pauzele de odihnă prevăzute pentru salariați de legislația muncii, or pauza de masă va depinde de orarul lecțiilor ce urmează a fi realizate de cadrul didactic în ziua respectivă, cu o probabilitate mare ca aceasta să fie diferită în diferite zile de muncă, la fel și pauzele dintre zilele de muncă, precum și repausul săptămânal – acesta, în unele perioade calendaristice, ar putea și să lipsească, evident, cu compensarea ulterioară, în zilele lipsei lecțiilor, doar că, în aceste perioade, cadrele didactice, din cauza specificului muncii și conținutului complex al șarjei didactice, practic, le vor folosi pentru realizarea celorlalte aspecte ale normării muncii lor – activităților neauditoriale.

O particularitate aparte a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice o reprezintă și concediul de odihnă al acestora. Nemijlocit la concediul de odihnă, Cristoforeanu, E., îl numea obligațiunea principală pe care legea o impune patronului în fiecare an, și în privința căruia, menționa că acesta corespunde unei necesități de ordin moral și fiziologic a salariatului care lucrează cu brațele sau cu mintea un an întreg, iar de aceste zile de odihnă, el are nevoie pentru reconfortarea lui fizică și intelectuală [49, p.172].

Concediile de odihnă ale cadrelor didactice sunt atribuite la categoria concediilor de odihnă anuale prelungite, care, conform prevederilor generale ale art. 113 al CM al RM, se stabilesc pentru salariaţii din unele ramuri ale economiei naţionale (învăţământ, ocrotirea sănătăţii, serviciul public etc.), prin lege organică. În această ordine de idei, indicăm prevederile art. 299 al CM al RM, conform cărora cadrele didactice ale instituţiilor de învăţământ beneficiază anual, la sfârşitul anului şcolar, de un concediu de odihnă plătit cu durata de: 62 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile de învăţământ superior, din colegii, licee, gimnazii şi şcoli de cultură generală de toate tipurile; 42 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile preşcolare de toate tipurile; 28 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile extraşcolare şi din şcolile sportive pentru copii [23].

Pentru cadrele didactice este caracteristic încă un tip de concediu special – concediul de lungă durată, care conform prevederilor art. 300 al CM al RM constă în acordarea unui concediu cu durata de până la un an, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate pedagogică. Concediul respectiv mai este întîlnit și sub denumirea de concediu sabatic care, după scopul lui, este de lungă durată – până la un an calendaristic – și se acordă salariatului în scop de odihnă (călătorii), pentru a preveni arderea la locul de muncă – burn-aut-ul, sau în scop de perfecționare profesională a salariatului – efectuarea studiilor. Specificăm că în sistemul nostru de drept, chiar

dacă acest tip de concediu nu este interzis, în virtutea faptului că implică costuri suplimentare pentru angajator, iar piața muncii nu oferă posibilități mari de negocieri, nu este unul întâlnit în practică, iar de drept, în mod direct, anume în partea ce ține de scopul de odihnă declarat (în scop de cercetări științifice și elaborare de lucrări științifice, acesta este prevăzut în lege și pentru angajații din domeniul științei și inovării – n.n. Josanu, D) – este prevăzut direct doar pentru angajații din domeniul educațional. Precizăm că legiuitorul nu specifică scopul acestui concediu, însă, reieșind din natura lui, concluzionăm că acesta este unul de odihnă și de recuperare a energiei consumate în urma efortului intelectual și psiho-emoțional sporit ce însoțește munca respectivă. În pofida faptului că natura acestui concediu este una de odihnă, indicăm că, deoarece legea nu instituie nivelul minim al îndemnizației pentru el, doar indicând că modul şi condiţiile, inclusiv cele de plată, se stabilesc de fondatorul şi/sau statutul instituţiei/organizației – la modul practic, prezumția odihnei în cadrul acestui concediu, rămâne a fi una ipotetică, întrucât acesta este folosit mai mult, în aspect social, pentru soluționarea unor probleme personale, inclusiv de identificare a unor surse temporare de venit, care substanțial le depășesc pe cele obținute din activitatea didactică.

Analiza conținutului raportului juridic de muncă a cadrelor didactice și derularea acestui raport în timp, cu certitudine demonstrează faptul particularității raportului, fiind în felul său unic în sistemul raporturilor juridice de muncă, cu elemente irepetabile dictate de așa concept ca norma didactică și părțile componente ale acesteia, iar însăși norma didactică, la rândul său, pe lângă aspecte ce sunt supuse unei reglementări stricte, în partea regimului de muncă prestabilit, întrunește și aspecte de natură libertină, lăsate practic în totalitate la discreția salariatului, acesta având nu doar dreptul, dar și posibilitatea reală de a-și alege perioada de realizare a sarcinilor atribuțiilor de funcție. Îmbinarea sarcinilor realizate în auditoriu cu a celor neauditoriale reprezintă o particularitate a raportului juridic de muncă, dar și reflectă cumulul aspectului mai rigid de predare, transmitere a cunoștințelor cu cel științific al funcției, reflectând în ambele cazuri – în ultimul cu preponderență, elementul de creație în conținutul funcției.

3.3. Delimitarea elementelor specifice ale remunerării muncii cadrelor didactice

După cum este bine cunoscut, un element de bază al obiectului oricărui raport juridic de muncă îl constituie salariul care, în esență, este acea sumă bănească pe care angajatorul urmează să o achite angajatului pentru munca depusă.

Țiclea, A. menționează că salariul este obiect, deoarece reprezintă contraprestația angajatorului pentru munca efectuată de salariat și este cauză pentru că, în vederea obținerii lui, persoana fizică s-a încadrat în muncă [174, p.501].

În general, plata salariului reprezintă un aspect al relațiilor complexe dintre angajator și salariat, care la rândul său, este și el complex implicând mai multe drepturi și obligații pentru ambele părți.

Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95 din 1949 asupra protecției salariului, stipulează că salariu înseamnă, oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau cîştigurile susceptibile de a fi evaluate în bani şi stabilite prin acordul părţilor sau de către legislaţia naţională, pe care cel care angajează le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate" [40].

Prevederile art.128 al CM al RM stabilesc că salariul reprezintă orice recompensă sau câştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată [23]. La fel, indicăm prevederile Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002 care, la art. 2 definește salariul drept orice recompensă sau câştig evaluat în bani, plătit salariaţilor de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată [110].

Analiza fiecărei dintre noțiunile indicate denotă că acestea sunt asemănătoare, esențială fiind precizarea din Convenția nr. 95 a O.I.M., care consacră faptul aplicării regulilor salarizării tuturor tipurilor de remunerări datorate în baza contractului individual de muncă, indiferent de faptul ce denumire se va indica pentru acestea.

Conform art. 11 al Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002, statul reglementează retribuirea muncii salariaţilor din unităţi, indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică, prin stabilirea mărimii salariului minim pe ţară, cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real, şi salariului tarifar pentru categoria I de salarizare a salariaţilor din sectorul bugetar, altor norme şi garanţii de stat, prin stabilirea sistemului şi condiţiilor de salarizare ale salariaţilor din instituţiile şi organizaţiile finanţate de la buget, prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaţilor din întreprinderile monopoliste [110].

Astfel, regulile care le instituie legiuitorul în privința salarizării muncii se răsfrâng în măsură deplină și asupra raporturilor juridice de muncă a cadrelor didactice.

Retribuirea muncii, atât la general, cât și în cadrul raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, este reglementată de anumite reguli, principiile de salarizare, de care urmează să se țină cont la stabilirea și achitarea salariului. Printre acestea indicăm: dreptul la achitarea la timp, integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei sale, în corespundere cu calificarea salariatului, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului

efectuat; interzicerea discriminării în domeniul salarizării; achitarea periodică a salariului; achitarea salariului doar în moneda națională; plata salariului nemijlocit salariatului; prioritatea plății salariului față de alte plăți; utilizarea salariului după propria dorință; restricțiile la efectuarea reținerilor din salariu; confidențialitatea salariului; dar și dreptul salariatului de a fi informat cu privire la propriul salariu.

Fiind deopotrivă de importanță majoră, unele din regulile enumerate, datorită caracterului social al raporturilor de muncă a cadrelor didactice, importanței, dar și răspândirii lor, au o reflectare mai pronunțată asupra acestora.

În această ordine de idei, indicăm și interzicerea discriminării în sfera muncii, care este una generală pentru întreaga ramură, dar anume în instituția salarizării acest principiu are un impact deosebit, iar prevederile art. 8 al CM al RM stabilesc că în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților și orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. La fel, indicăm și dispozițiile art. 10 al CM al RM, ce prevăd obligația angajatorului de a asigura o plată egală pentru o muncă de valoare egală, prevederi ce au fost dezvoltate în art. 128 al CM al RM și art. 27 al Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002, unde se indică că la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nicio discriminare pe criterii de sex, vârstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală, precum și că angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală, iar pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: gradul de răspundere; nivelul de calificare și experiența; efortul și natura sarcinilor implicate; și condițiile de muncă [23; 110].

Importanța nediscriminării în ceea ce ține de remunerarea muncii este invocată de către Boișteanu, Ed. și Romandaș, N., care menționează necesitatea de a sublinia faptul că principiul nediscriminării în domeniul salarizării este consfințit și în instrumentele internaționale [13, p. 562].

Suplimentar, specificăm și necesitatea respectării normelor Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 100 din 1951 privind egalitatea de remunerare a mânii de lucru masculine și a mânii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală. Aceasta, în particular, specifică că fiecare stat care ratifică convenția va trebui, prin mijloace adaptate metodelor în

vigoare pentru fixarea cuantumului de remunerație, să încurajeze și, în măsura în care acesta este compatibil cu metodele amintite, să asigure aplicarea pentru toți muncitorii a principiului egalității de remunerare a mânii de lucru masculine și a mânii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală [42].

Importanța respectării egalității și echității la remunerarea muncii este recunoscută și în dreptul Uniunii Europene. Astfel, Voiculescu, N. menționează adoptarea a mai multor directive care consfințesc tratamentul egal în relațiile de muncă, și îndeosebi în partea care ține de remunerarea muncii, dar și constată formarea unei bogate jurisprudențe în domeniu [175, p.112].

În partea ce ține de periodicitatea achitării salariului, într-un raport juridic de muncă a cadrelor didactice, menționăm, din start, regula stabilită la art. 12 al Convenției O.I.M. nr. 95 conform căreia, salariul urmează a fi plătit la intervale regulate de timp, iar în cazul cînd perioadele nu vor avea regularitatea menționată, se vor stabili perioade concrete de timp ce vor fi aduse la cunoștința salariatului.

Conform prevederilor art. 142 al CM al RM și art. 30 al Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002, periodicitatea achitării salariului depinde de sistemul de salarizare instituit pentru salariat. În acest context, prin prisma sistemului utilizat pentru remunerarea muncii cadrelor didactice, constatăm că periodicitatea plății salariului nu poate fi mai rară de o dată pe lună, iar la desfacerea contractelor de muncă, lichidarea finală a întregului salariu datorat va fi efectuată în ziua eliberării dacă salariatul continuă să lucreze pînă în această zi, și cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitările, dacă salariatul nu va lucra în ziua eliberării din serviciu, iar în condițiile în care se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească suma necontestată – celelalte sume formând obiectul unui litigiu individual de muncă [23; 110].

Referitor la prioritatea plăților salariale, reținem că obligațiile salariale ale angajatorului sunt recunoscute drept unele din cele mai importante obligații, și atît normele internaționale, cît și normele interne, le ridică la rangul plăților prioritare pe care le datorează angajatorul. Norma art. 144 al CM al RM, precum și norma art. 28 al Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002, stabilesc direct că plata salariului urmează a fi efectuată de angajator în mod prioritar față de alte plăți, și angajatorii urmează să întreprindă măsuri pentru protejarea salariaților proprii contra riscului de neplată a sumelor ce li se cuvin în legătură cu executarea contractului individual de muncă sau ca urmare a încetării acestuia, iar venitul și patrimoniul angajatorului servesc ca garanție pentru retribuirea muncii salariaților.

Prevederile art. 11 al Convenției O.I.M. nr. 95, stipulează că în caz de faliment sau de lichidare judiciară a unei întreprinderi, lucrătorii folosiți în cadrul acesteia vor avea rang de

creditori privilegiaţi, fie pentru salariile care le sunt datorate cu titlu de servicii prestate în cursul unei perioade anterioare falimentului sau lichidării şi care va fi prevăzută de către legislaţia naţională, fie pentru salariile care nu depăşesc un nivel stabilit de către legislaţia naţională, iar însăși salariul va constitui o creanţă privilegiată ce va fi plătită integral mai înainte ca creditorii ordinari să poată revendica cota-parte ce li se cuvine, iar ordinea de prioritate a creanţei privilegiate constituită de salariu, inclusiv faţă de celelalte creanţe privilegiate, nemijlocit, trebuie să fie determinată de legislaţia naţională [40]. În acest context, indicăm că, în mod analogic, normele art. 144 al CM al RM și ale art. 33 al Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002 stipulează regula priorității achitării salariului în cazul recunoaşterii unităţii, în modul stabilit de legislaţie, ca fiind insolvabilă, precum și indică că în cazul insolvabilităţii unităţii, plăţile de compensare, garantate salariaţilor şi calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit în conformitate cu legea [23; 110]. Suplimentar, indicăm că prioritatea achitării salariului în caz de insolvabilitate a unității este stabilită și în art. 233 al Codului civil al RM, și în art. 43 al Legii insolvabilității nr. 149 din 29.06.2012, care indică că creanţele chirografare se împart în ranguri, iar creanțele salariale sunt calificate de rangul doi, după cele ale obligațiilor rezultate din dăunarea sănătăţii sau din cauzarea morţi, dar și la art. 145 al Codului de executare al RM, care atribuie plățile ce decurg din raporturile de muncă la categoria întîi de creanţe [15; 92; 17].

Salariul, conform art. 130 al CM al RM și art. 4 al Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002, include trei părți componente: salariul de bază; salariul suplimentar; și plățile de stimulare și compensare [23; 110].

Privitor la salarizarea într-un raport juridic de muncă a cadrelor didactice, menționăm că acesta poate fi diferit, în dependență de tipul de proprietate a instituției de învățământ, și dacă în cadrul instituțiilor din domeniul privatului, salariul are un caracter negociabil, fiindu-i aplicată structura indicată supra, iar salariul de bază poate fi instituit atât conform sistemului tarifar, cât și conform sistemelor netarifare, cu posibilitatea raportării la unitate de timp, în acord, sau la un salariu de funcție lunar, atunci în domeniul bugetar, la care și se atribuie marea majoritate a cadrelor didactice, indicăm că salariul, practic, este lipsit de caracterul negociabil, acesta fiind stabilit prin legile și actele de implementare corespunzătoare.

Astfel, regulile de salarizare pentru cadrele didactice din învățământul public, la toate nivelele, sunt stabilite prin Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018, care în art. 7, atribuie domeniul învățământului și cercetării la grupul ocupațional (E) al Registrului funcțiilor din sectorul bugetar [115].

Conform prevederilor art. 10 al Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018, salariul este compus din partea fixă și partea variabilă [115]. Astfel, în partea fixă a salariului sunt incluse: salariul de bază; sporul lunar în valoare fixă; sporul lunar pentru gradul profesional; sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic; sporul lunar pentru deținerea titlului onorific, iar în partea variabilă – sporul pentru performanță și sporuri cu caracter specific. În ceea ce ține de părțile componente ale salariului, indicate supra, specificăm că, cu excepția sporului lunar pentru gradul profesional, celelalte le putem găsi și în salariul unui cadru didactic, iar sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic, este, cu preponderență, destinat anume acestora.

La general, ca sporuri cu caracter specific, de ordin general, o altă normă a art.10 a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018, indică: sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și/sau pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus; spor pentru participare în proiecte de dezvoltare finanțate din surse externe; spor pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană; sporul de compensare pentru munca prestată în condiţii de risc sporit pentru sănătate; sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate; sporul pentru consolidarea capacităților manageriale ale personalului din cadrul autorităților publice locale; premii unice; premiul anual [115].

Revenind la stabilirea salariului de bază, reiterăm că acesta urmează a fi calculat, fie în baza sistemului tarifar, fie în baza sistemelor netarifare de remunerare a muncii. Respectiv, art. 130 al CM al RM și art. 3 al Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002 stabilesc că munca este retribuită pe unitate de timp – oră, zi – cu salariu lunar fix sau în acord atât în sistemul tarifar, cât şi în sistemele netarifare de salarizare. Articolul 135 al CM al RM și art. 4 al Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002, la modul de alegere al sistemului de salarizare, stipulează că sistemul de salarizare, pe a cărui bază se determină salariile angajaţilor, se stabileşte prin lege sau prin alte acte normative, în corespundere cu forma juridică de organizare a unităţii, cu modul de finanţare şi cu caracterul activităţii acesteia, iar sistemul şi condiţiile de retribuire a muncii salariaţilor din sectorul bugetar se stabilesc prin lege [23; 110].

Prevederile art. 3^1 al Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002, definesc sistemul tarifar de salarizare – sistemul utilizat pentru remunerarea muncii cadrelor didactice – totalitatea normativelor care determină diferenţierea salariului, în funcţie de cantitatea, calitatea şi condiţiile de muncă, şi include în calitate de părți componente reţelele tarifare, salariile tarifare, coeficienţii tarifari, grilele de salarii ale funcţiei şi îndrumarele tarifare de calificare [110].

Astfel, pentru stabilirea salariului în sistemul tarifar, un rol important îl joacă grila de salarizare, care, în dependență de ierarhia funcției, va stabili mărimea salariului de bază, ținând cont de gradul de salarizare, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare respectiv.

Cu titlu de exemplu, indicăm că clasa de salarizare: a unui profesor universitar este a 78-a, ceea ce dictează coeficientul 5 de salarizare; a unui conferențiar universitar – 75, cu coeficientul 4,7 de salarizare; a lectorului universitar – 70, cu coeficientul de salarizare 4,23 și a asistentului universitar – 61 cu coeficientul de salarizare de 3,51. Mai menționăm că la clasa 56 de salarizare sunt atribuiți profesorii în învățământul general și cel profesional tehnic, învățătorii în învățământul general și educatorii în educația timpurie, iar clasei respective îi corespunde coeficientul de salarizare 3,16.

Concomitent, constatăm că clasele de salarizare aduse ca exemplu, reprezintă garanția minimă pentru salariatul care ocupă funcția științifico-didactică sau didactică respectivă, iar însăși clasele de salarizare, și, în mod corespunzător – coeficienții de salarizare, urmează să crească, la obținerea unui grad/titlu mai mare, precum și odată cu acumularea unui stagiu de muncă mai mare în funcțiile respective. Spre exemplu, pct. 11 din Anexa nr. 7 a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, stabilește majorarea clasei de salarizare, față de cea minimă, cu 5 clase succesive cadrelor didactice cărora le-a fost conferit gradul didactic II, cu 10 clase succesive cadrelor didactice cărora le-a fost conferit gradul didactic I, și cu 15 clase succesive – cadrelor didactice cărora le-a fost conferit gradul didactic superior [115]. Ținând cont de faptul că gradul didactic este acordat pentru o perioadă de 5 ani, respectiv, și majorarea clasei de salarizare, la fel va fi stabilită pentru această perioadă, și, confirmată ulterior, majorată, sau diminuată, în dependență de confirmarea nivelului de pregătire profesională, ridicarea gradului, sau retrogradării ori retragerea în urma atestării ordinare.

După cum am menționat, la majorarea clasei de salarizare va influența vechimea în muncă, or prin prisma acesteia, fiecare funcție va avea 6 trepte de salarizare, în creștere, la acumularea vechimii în muncă corespunzătoare. Acumularea unei vechimi în muncă de 2 ani, va duce la trecerea în treapta a doua de salarizare, cu adăugarea a două clase de salarizare succesive, față de cea inițială. Respectiv, la clasa inițială, se vor adăuga 3 clase de salarizare succesive la acumularea unei vechimi în muncă de 5 ani, 4 clase de salarizare succesive la acumularea a 10 ani de vechime în muncă, 5 clase de salarizare succesive la acumularea a 15 ani de vechime în muncă, și 6 clase de salarizare succesive la acumularea a 20 ani de vechime în muncă – ultima va constitui treapta a VI-a de salarizare, cea maximă. Conform procedurii stabilite la art.12 al Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar treapta nouă de salarizare va fi atribuită prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare (în cazul nostru – a rectorului

instituției superioare de învățământ – n.n. Josanu, D.), de la data atingerii următoarei tranșe de vechime în muncă.

În contextul atribuirii fiecărei clase de salarizare a coeficientului de salarizare corespunzător, acest coeficient, la rândul său, va fi înmulțit la valoarea de referință, care constituie coeficientul 1, și care se stabilește anual în legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Astfel, conform art. 10 al Legii bugetului de stat pentru anul 2024, pentru anul curent, în scopul calculării salariilor angajaților din sectorul bugetar, se stabilește valoarea de referință în mărime de 2100 de lei. În același timp, cu titlu de derogare de la cuantumul respectiv, pentru personalul didactic, ştiinţifico-didactic, științific şi personalul de conducere din cadrul instituţiilor de învăţământ, al organizațiilor din domeniile cercetării și inovării, conducătorii (directori şi directori adjuncţi) instituţiilor de educaţie timpurie, de învăţământ primar, gimnazial, liceal şi profesional tehnic, directorii/directorii adjuncţi ai altor instituţii de învăţământ decât cele de educaţie timpurie, de învăţământ primar, gimnazial, liceal şi profesional tehnic, se stabilește valoarea de referință în mărime de 2300 lei [116].

La general, indicăm că salariul de bază analizat, pentru personalul științifico-didactic și didactic se stabilește pentru o normă didactică. În altă ordine de idei, specificăm că pct. 17 din Anexa nr. 7 a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, limitează volumul de muncă al cadrelor didactice la 1,25 norme didactice, și doar în cazul asigurării insuficiente cu cadre, conducătorii instituțiilor de învățământ pot stabili cadrelor didactice un volum maxim de lucru de până la 1,5 normă didactică, iar pentru cadrele didactice din învățămîntul artistic – pînă la 2 norme didactice. Privitor la acest aspect, menționăm că norma respectivă conține o limitare a muncii prin cumul, fără a indica raționamentul acestei limitări, și doar intuim că limitarea rezultă din caracterul efortului intelectual și psiho-emoțional sporit al activității, fapt care, în lipsa unui argument invocat de legiuitor, oricum ridică semne de întrebare față de constituționalitatea limitării. În altă ordine de idei, norma dată invocă aprobarea acestei norme didactice, ce depășește 1 unitate, prin ordin, or faptul dat este contrar prevederilor generale, deoarece 1 normă didactică, reprezintă durata maximală a timpului de muncă în cadrul unui contract individual de muncă a unui cadru didactic, iar ceea ce depășește norma didactică, nu este altceva decât o muncă prin cumul intern, și oricum necesită încheierea unui contract individual de muncă separat.

În partea ce ține de sporurile la salariu, indicăm sporul general pentru toți angajații din sistemul bugetar, numit spor lunar în valoare fixă, care, la fel, se aprobă prin legea bugetului pentru anul în curs, fiind stabilit în dependență de condițiile economice concrete din țară și de posibilitățile bugetului public național în anul în curs, și privitor la care, indicăm că pentru anul

2024 acesta a fost stabilit în mărime de 1300 de lei (art. 11 al Legii bugetului de stat pentru anul 2024 nr. 418 din 22.12.2023).

Sporul ce reprezintă specificul de bază anume a activității didactice și științifico-didactice, este sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic. Acesta se acordă în învățământul superior, în mărime de 1100 de lei deținătorilor titlului științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar, și în mărime de 600 de lei personalului științifico-didactic din învățământul superior care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar. Sporul respectiv urmează a fi acordat din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic, de către instituțiile abilitate, confirmat de ANACEC, proporțional timpului lucrat în limitele unei norme didactice.

Menționăm, că cadrelor didactice distinse cu titluri onorifice li se va acorda un spor pentru aceasta, cum ar fi, spre exemplu, un spor lunar în mărime de 200 de lei pentru titlul onorific de ”Om Emerit”

Conform prevederilor art. 17 a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal, suma anuală a cărora se include în partea variabilă a salariului lunar, și pentru personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale aceasta nu va depăși 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific [115]. Constatăm, în partea ce ține de sporul respectiv, că prevederea legală stabilește pentru domeniul cercetat de noi cea mai mică limită a mărimii acestui spor, cu cel puțin de două ori mai mic comparativ cu celelalte domenii ocupaționale. Conform prevederilor pct. 8 din Regulamentul cu privire la tipurile şi modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific, aprobat prin Anexa nr. 4 la Hotărârea Guvernului nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, personalului didactic din domeniul învățământului şi cercetării, sporuri cu caracter specific se acordă pentru: îndeplinirea măsurilor de asanare, familiarizarea copiilor cu munca, însuşirea de către copii a deprinderilor sanitaro-igienice în educația timpurie; personalul din instituțiile de învățămînt care lucrează cu copii cu cerințe educaționale speciale, din instituțiile speciale pentru copii infectați de tuberculoză, de forme mici şi atenuate de tuberculoză, din clasele de instruire generală şi învățământ profesional tehnic din instituțiile penitenciare afiliate instituțiilor de învățământ, din sfera serviciilor de plasament pentru copii rămaşi fără ocrotire părintească şi copii rămaşi temporar fără ocrotire părintească, din şcolile-internat de cultură generală, din instituțiile speciale – pentru copii şi elevi cu deficiențe senzoriale (auditive şi vizuale) şi şcoli auxiliare pentru copii şi elevi cu dificultăți severe de

învățare (dificultăți multiple şi asociate); cadrele didactice care asigură dirigenția claselor, controlul lucrărilor scrise, administrarea cabinetelor [81].

Cu referirei la sporurile la salariu, indicăm și sporul pentru performanță, care, conform prevederilor art. 16 al Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, se acordă lunar și se achită concomitent cu salariul, conform performanței individuale obținute, având drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate. În vederea determinării cuantumului sporului respectiv, rezultatele și performanțele salariatului urmează a fi apreciate de către un evaluator, care, conform pct. 5 din Regulamentul - cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare, aprobat prin Anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr.1231 din 12.12.2018, este persoana din cadrul unității bugetare care are atribuții de conducere a subdiviziunilor/instituției în cadrul căreia îşi desfăşoară activitatea angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat. Dacă regula generală a evaluării stabilește o periodicitate de o dată la trimestru, atunci evaluarea performanțelor în instituțiile de învățământ poate fi efectuată semestrial, sporul stabilit fiind achitat lunar pe parcursul semestrului curent, în baza rezultatelor activității desfăşurate în semestrul precedent. Conform pct. 10 al regulamentului menționat supra, la aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se vor lua în calcul anumite criterii generale de evaluare, cum ar fi: cunoştințe şi experiență; complexitatea, creativitatea şi diversitatea activităților; conceptualizare şi responsabilitate, inclusiv decizională; comunicare; volumul, calitatea şi eficiența sarcinilor executate [81]. Apreciind rezultatele salariatului, în baza criteriilor enunțate, evaluatorul va acorda o notă care va determina calificativul final al evaluării, ce poate fi, în ordinea crescătoare a performanțelor, „nesatisfăcător”, „satisfăcător”, „bine” și „foarte bine”. În modul corespunzător, personalul care la evaluarea performanțelor semestriale a obținut calificativele „nesatisfăcător” sau „satisfăcător” nu beneficiază de spor pentru performanță pentru perioada respectivă. Menționăm sub aspect critic prevederea de la alin. (4) al art. 16 al Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care stipulează că sporul pentru performanță nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiuni, iar în cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se acordă pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii. Astfel, prevederea care stipulează că în cazul anulării sancțiunii, sporul va fi reluat de la data anulării acesteia de către instanța de judecată, o considerăm că contravine principiilor generale ale răspunderii juridice, întrucât data anulării este data pronunțării de către instanța de judecată a hotărârii judecătorești – hotărâre, care, la data pronunțării nu este încă definitivă. Astfel, executarea hotărârii va fi una confuză, chiar dacă în textul hotărârii instanța va menționa direct

data de la care se anulează sancțiunea. Respectiv, de la data aplicării sancțiunii și anulării acesteia se vor scurge mai multe perioade de evaluare, pe parcursul cărora salariatul va fi lipsit de acest spor, or, repunerea în drepturi urmare a unei sancțiuni aplicate ilegal, urmează să acopere întreaga perioadă pentru a fi una efectivă, și, prin urmare, menționăm necesitatea excluderii celei de a doua propoziții de la alin. (4) al art. 16 al Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, respectiv, în acest caz, rămânând a fi aplicabilă regula generală de recuperare a prejudiciului pentru întreaga perioadă de cauzare a acestuia [115].

Mai menționăm că pentru personalul didactic din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, instituția va elabora un act intern privind sporul de performanță, în baza metodologiei de evaluare aprobată de Ministerul Educației și Cercetării.

Spre exemplu, conform pct. 9 al Metodologiei de evaluare a performanțelor individuale ale personalului didactic din instituțiile de învățământ primar și secundar în vederea stabilirii sporului pentru performanța individuală, aprobată prin ordinul Ministerului Educației și Cercetării al RM, nr. 1027 din 14.08.2023, evaluarea performanțelor individuale ale personalului didactic din instituțiile de învățământ primar și secundar include următoarele etape: autoevaluarea – etapa de completare de către persoana evaluată a Fișei de autoevaluare a performantelor profesionale individuale ale personalului didactic; coordonarea rezultatelor autoevaluării – etapa de coordonare de către șeful Comisiei metodice a rezultatelor autoevaluării; evaluarea și aprobarea performanțelor profesionale individuale ale personalului didactic evaluat [131].

În altă ordine de idei, instituțiile de învățământ superior, în baza prevederilor normative în vigoare, își aprobă propriile metodologii de evaluare a performanțelor angajaților, inclusiv a cadrelor didactice. Cu titlu de exemplu, menționăm Metodologia de evaluare a activității profesionale pentru personalul didactic și științific, anexă la Regulamentul instituțional privind modul de stabilire a sporului de performanță aprobat la ședința Senatului USM, prin procesul verbal nr. 9 din 31.01.2023. Astfel, aceasta, stabilește în pct. 1, că sporul la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă poartă caracter stimulator și se bazează pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul angajatului, obiectivitate și imparțialitate, fiind stabilit și achitat în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor. Conform actului normativ supra, se mai stabilește că poate participa la evaluare, cu publicațiile realizate, personalul didactic și științific titular al USM, iar indicarea afilierii la USM în publicații este obligatorie pentru eligibilitatea autorilor. Însăși evaluarea performanțelor urmează a fi efectuată conform indicatorilor sporului de performanță, pentru activitatea didactică, activitatea științifică și activitatea pentru comunitatea academică [158].

Mai menționăm că, conform prevederilor regulamentului instituțional analizat, cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță în cadrul USM, acest spor se acordă membrilor comunității academice în baza unei evaluări universitare care depășește limitele standarde de evaluare, are ca scop sprijinirea adevăratei valori a comunității academice și evidențierea celor mai bune rezultate cu impact instituțional, regional și internațional, prestigiul și durabilitatea școlilor științifice, iar însăși aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia, în concordanță cu prevederile normative analizate supra, se vor efectua de către evaluator sau de către Comisia de evaluare.

În fine, privitor la părțile componente ale salariului cadrului didactic, menționăm plățile de stimulare. Astfel, la general, conform art. 137 al CM al RM, angajatorul, după consultarea reprezentanţilor salariaţilor, prin contractul colectiv de muncă, poate stabili diferite sisteme de premiere, de adaosuri şi sporuri la salariul de bază, precum şi alte plăţi de stimulare, iar conform art. 138 al CM al RM, pe lîngă plăţile prevăzute de sistemele de salarizare, angajatorul, de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor, pentru salariaţii unităţii poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activităţii anuale din fondul format din beneficiul obţinut de unitate [23].

Conform prevederilor art. 21 al Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, iar conform prevederilor art. 211 al aceleiași legi, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv [115].

Conform prevederilor pct. 15 și pct. 16 din Regulamentul privind modul de calculare și plată a premiului anual personalului din unitățile bugetare, aprobat prin Anexa nr. 10 la Hotărârea Guvernului nr. 1231 din 12.12.2018, pentru personalul didactic premiul anual se va acorda ținând cont de salariul de bază cuvenit pentru funcția ocupată conform normei didactice real stabilite, iar dacă pe parcursul anului pentru care se acordă premiul sarcina didactică a suferit modificări, mărimea premiului anual se va calcula ținând cont de sarcina didactică avută la sfârșitul lunii noiembrie [81].

În mod evident, nu putem nega rolul important al salarizării într-un raport juridic de muncă a cadrului didactic, nu doar prin prisma elementului juridic al acestui raport, ci și prin importanța socială a remunerării muncii, aceasta fiind chemată să asigure o sursă de existență legală, și care urmează să corespundă dezideratului de a asigura un nivel de trai decent pentru angajații în una din funcțiile unanim recunoscute printre cele mai nobile și respectate în

societate. Analiza normelor domeniului și a stării reale a acestuia, spre regret, denotă cu certitudine că garanțiile sociale și, în particular a celor din domeniul salarizării, nu confirmă caracterul declarat al importanței muncii cadrelor didactice, or componența salarială a acestei munci nu reflectă caracterul prioritar al acesteia față de alte activități, iar drept consecință, profesia își pierde din atractivitatea sa, datele statistice analizate, și reflectate în anexele 10-12 la prezentul studiu arătând o rată foarte mică de tineri specialiști ce aleg să pretindă la o funcție didactică.

3.4. Concluzii la Capitolul 3

1. Conținutul raportului juridic a cadrelor didactice este unul din cele mai complexe din sistemul dreptului muncii, format din mai multe grupuri de drepturi și obligații, corelative care se conțin atât în normele generale, cât și în prevederile speciale ale legislației, inclusiv în actele de parteneriat social. Astfel, conținutul raportului juridic de muncă a cadrului didactic, include drepturi și obligații generale de muncă, dar și drepturi și obligații ce reies din activitatea educațională pe care o realizează cadrele didactice, la acestea adaugându-se drepturi și obligații prevăzute de normele deontologice din ramura, pentru care cadrele didactice pregătesc specialiști.
2. Timpul de muncă a cadrului didactic, este unul redus, comparativ cu durata normală a timpului de muncă, repartizat conform unui regim de muncă specific – fragmentat.
3. Particularitatea de bază a duratei și repartizării timpului de muncă a cadrelor didactice o reprezintă norma didactică, care reflectă unitatea de măsură a muncii ce urmează a fi depusă de un cadru didactic.
4. Norma didactică, după structura și conținutul său este diversă, în dependență de nivelul educațional în care activează cadrul didactic și statutul acestuia, iar în învățământul superior – și cu particularități la nivelul local a instituției educaționale.
5. Componența timpului de muncă a cadrului didactic este una complexă, unde, o parte din activități ce urmează a fi realizate, sunt supuse unei normări stricte și unui regim bine determinat – activitatea auditorială, iar o altă parte de activități – neauditoriale, metodică, științifică – în pofida normării, au regim flexibil, cadrul didactic dispunând de o libertate, într-o măsură mai mare, sau mai mică, în alegerea perioadei de realizare.
6. Regula generală conform căreia ar urma să fie încheiat un contract individual de muncă cu un cadru didactic, presupune angajarea acestuia pentru una normă didactică, ceea ce ar corespunde unui contract individual de muncă tipic, pentru alte domenii de activitate, iar modificările normei didactice reprezintă modificarea timpului de muncă a acestei categorii de salariați și, în limita

normei didactice necesită operarea modificărilor în contractul individual de muncă, iar în cazul depășirii normei didactice, devine necesară încheierea unui nou contract individual de muncă – prin cumul, eventual pentru perioada anului de studii, iar perfectarea doar a ordinului de majorare a normei didactice în partea ce ține de peste una normă – cum este la moment, fiind o încălcare a legislației muncii.

7. Timpul de odihnă al cadrelor didactice este unul prelungit, în partea ce ține de concediile de odihnă anuale, iar în virtutea specificului organizării procesului educațional în instituțiile de învățământ, de orice nivel, acordarea concediilor de odihnă anuale se poate face în perioada de după finalizarea procesului academic – anul academic, semestrul academic.

8. Conținutul raportului juridic de muncă a cadrului didactic se caracterizează și printr-un tip aparte de concedii – concediul de lungă durată, care, exceptând concediile cu destinație specială, cum ar fi cel de îngrijire a copilului, are o durată ce depășește orice tip de concediu de odihnă cunoscut în sistemul nostru de drept, și chiar concediul asemănător din sfera științei și inovației, care este prevăzut de legiuitor cu destinații speciale, cum ar fi elaborarea unor teze, studii.

9. Salarizarea muncii cadrelor didactice reprezintă o particularitate a acestor raporturi, fiind în directă corelație cu norma didactică realizată de salariat, nivelul educațional, gradul și titlul didactic și științifico-didactic al acestuia.

4. ÎNCETAREA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE

4.1. Aplicabilitatea temeiurilor de încetare a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice

Elementul de stabilitate a raporturilor de muncă nu poate împiedica părţile contractante să înceteze acest raport, dar, încetarea contractului individual de muncă este posibilă doar în cazurile expres prevăzute de lege – CM al RM sau de legi speciale.

Boișteanu, Ed. și Romandaș N., menționează în acest sens, că prin încheierea contractului individual de muncă, cetățeanul își exercită dreptul la muncă consacrat în art.43 alin.1 din Constituția RM, acest drept presupunând nu numai egalitatea de tratament a cetățenilor Republicii Moldova în domeniul raporturilor juridice de muncă, ci și asigurarea stabilității raporturilor juridice de muncă, iar expresia cea mai elocventă a stabilității în muncă, garanție a apărării intereselor salariaților o constituie, fără îndoială, reglementarea prin lege a temeiurilor și a condițiilor în care se poate produce încetarea raporturilor juridice de muncă [13, p.422].

La același subiect, Țiclea, A., indică că într-adevăr, libertatea muncii nu trebuie interpretată ca un principiu absolut, iar neîngrădirea dreptului la muncă ca o interdicție a încetării contractului [174, p.703].

Voiculescu, N., menționează că protecția împotriva concedierilor abuzive și dreptul salariaților la o reparație corespunzătoare în cazul concedierilor abuzive apare și în calitate de mecanism european, fiind prevăzute în art.24 a Cartei sociale europene (revizuite) [175, p.703].

Faptul că stabilirea prin lege a temeiurilor de încetare a contractului, reprezintă și o asigurare a respectării principiului legalității, este constatat de către Negru, T. și Scorțescu, C. [126, p.135].

Astfel, subiecții raporturilor juridice de muncă nu au dreptul să stabilească noi temeiuri de încetare a contractului individual de muncă, nici în mod individual, prin contractul individual de muncă, nici în cadrul parteneriatului social – prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unităţii etc..

Contractul individual de muncă poate fi încetat doar în baza temeiurilor prevăzute de art..82, 85, 86, 305, 310 ale CM al RM, iar contractele individuale de muncă încheiate cu anumite categorii de salariaţi mai pot înceta de asemenea și în baza unor temeiuri suplimentare, prevăzute de acte normative speciale. Menționăm aici că și însăși prevederile CM al RM, conțin atât temeiuri de ordin general, aplicabile tuturor salariaților, cât și temeiuri de ordin special [23].

Sosna, Al. și Bosîi, D. într-o analiză din domeniu, constată că și raporturile juridice de muncă ale lucrătorilor din pedagogie pot fi încetate nu doar în baza acelor temeiuri generale prevăzute la art. 81, 82, 83, 85 și 86 ale CM al RM, ci și în baza temeiurilor suplimentare prevăzute la art. 301 al CM al RM, și abordează aceste temeiuri suplimentare atât prin prisma procedurii generale, inclusiv, după caz, a procedurii de atragere la răspundere disciplinară, cât și prin prisma particularităților statutului juridic al acestor categorii de salariați [235, p. 39-42].

Menționăm aici că, chiar dacă legiuitorul a exclus din conținutul art.301 al CM al RM temeiurile de încetare a raportului de muncă a cadrului didactic, cu menținerea lor doar în conținutul art.86 al CM al RM pentru a nu admite o simplă repetare a normei juridice, la redarea acestora în art.86 CM al RM, acesta a păstrat trimiterea la art.301 al CM al RM, fapt inutil deja.

La general, enumerarea temeiurilor încetării contractului individual de muncă o găsim la art.81 al CM al RM, și anume: circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor; la acordul părţilor; sau la iniţiativa uneia dintre părţi [23].

Specificăm că, în mod evident, raporturilor juridice a cadrelor didactice li se vor aplica toate temeiurile de încetare a contractului individual de muncă, cu caracter general, dar, în același timp, accentuăm că CM al RM, conține și temeiuri speciale, aplicabile anume categoriei respective de raporturi.

La temeiurile concrete de eliberare, în contextul libertății contractuale, inițial, specificăm acordul scris al părților, care poate fi acceptat și de către cadrele didactice, în orice timp pe parcursul acțiunii contractului individual de muncă, iar conținutul acordului fiind determinat nemijlocit de părți prin negociere, însăși inițiativa îi poate aparține atât angajatorului, cât și salariatului.

Printre temeiurile de stingere a raportului juridic de muncă, care nu depind de voința părților, cu o eventualitate ridicată de aplicare raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, menționăm în cadrul studiului nostru – constatare a nulității contractului prin hotărâre a instanţei de judecată – de la data rămânerii definitive a hotărârii respective, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.84 alin.3 al CM al RM. Însăşi prin nulitate a unui contract individual de muncă recunoaștem cazul admiterii unei încălcări esențiale la etapa încheierii acestui contract. Altfel spus, va surveni o nulitate absolută a contractului individual de muncă în cazurile când nu au fost respectate dispoziţiile care ocrotesc un interes general: încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale – art. 46 alin.(8) al CM al RM; încadrarea în muncă a persoanei fără de capacitate juridică de muncă sau limitată în aceasta – art. 46 alin.(4) al CM al RM. În acest context, la general, caracterul licit și moral a muncii cadrului didactic nu ridică semne de întrebări, în cazul în care activitatea de învățare-

predare vizează un subiect unanim recunoscut moral, iar educația va corespunde principiilor și valorilor recunoscute în societate – în alt mod, va fi imorală o activitate de învățare a elevilor despre beneficiile consumului substanțelor narcotice, de tutungerie sau alcoolice, sau contrar spiritului bunei conduite, patriotismului etc., iar dacă o astfel de activitate va fi stipulată direct în contractul individual de muncă, va putea dicta recunoașterea de către instanța de judecată a nulității acestui contract. La subiectul nulității unui contract individual de muncă a cadrului didactic, reiterăm și cerințele înaintate pentru ocuparea funcției didactice stabilite imperativ prin normele art.132 al CE al RM, pentru diferite nivele educaționale, încălcarea cărora va servi temei pentru nulitatea acestui contract, dar și angajarea într-o funcție didactică sau științifico-didactică a unei persoanei private de instanţa de judecată de dreptul de a ocupa aceste funcţii.

Privitor la temeiul de încetare a contractului individual de muncă din motivul retragerii, de către autorităţile competente, a autorizaţiei (licenţei) de activitate a unităţii – de la data retragerii acesteia, ținem să specificăm că majoritatea instituțiilor de învățământ țin de domeniul public, fiind conform prevederilor art.21 al CE al RM, înfiinţate, reorganizate şi lichidate de către autorităţile administraţiei publice de diferite nivele, acreditând, în cazurile prevăzute de lege, programe de formare profesională [22]. Un interes aparte, în acest sens, prezintă instituţiile de învățământ private acreditate, retragerea acreditării cărora poate servi temei pentru aplicarea normei respective.

În contextul în care sunt instituite cerințe minime obligatorii pentru ocuparea unor funcții didactice, prin deținerea unui anumit nivel de studii, retragerea actului confirmativ pentru studiile respective, inclusiv prin recunoașterea obținerii frauduloase a acestuia, în pofida naturii disciplinare a comportamentului cadrului didactic, care a obținut fraudulos nivelul respectiv de studii, va servi temei de aplicare a încetării contractului de muncă în legătură cu retragerea, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare – de la data retragerii actului respectiv.

Cu referire la cadrele didactice, mai menționăm și temeiul de încetare a contractului individual de muncă – expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepţia cazului când raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art. 83 alin. 3 al CM al RM – temei aplicabil, îndeosebi categoriei cadrelor didactice și științifico-didactice din învățământul superior, a căror angajare în funcție presupune o durată determinată a raportului juridic de muncă, iar opinia noastră asupra raționamentului duratei acestui raport, a fost expusă anterior, în cadrul prezentului studiu.

În contextul încetării contractului individual de muncă la iniţiativa salariatului, menționăm că dreptul la demisie este unul recunoscut tuturor categoriilor de salariați, fără excepție, și de acest drept beneficiază și cadrele didactice, atât cele încadrate în baza unui contract individual de muncă fără termen, cât și a celor ce execută un contract individual de muncă determinat, însăși demisia reprezentând un act juridic unilateral şi care operează de drept. Vom specifica aici doar aspectul ce ține de cadrele didactice – tinerii specialişti, care au beneficiat de formare profesională, în contextul în care refuzul acestora de angajare în funcție conform repartizării, sau demisia lor înainte de termenul prevăzut din raporturile de formare profesională, implică anumite raporturi de răspundere materială a salariatului, legate de necesitatea recuperării cheltuielilor de pregătire profesională.

În partea ce ține de încetarea contractului individual de muncă la iniţiativa angajatorului, indicăm că aceasta generează majoritatea litigiilor de muncă, însăși concedierea, conform art.86 al CM al RM, fiind definită ca desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată [23].

În această ordine de idei, reținem temeiurile speciale prevăzute de lege pentru concedierea cadrelor didactice, dar și particularitățile unor temeiuri generale de concediere, în cazul aplicării lor la raportul juridic de muncă a cadrelor didactice.

În cazul concedierii salariatului ca urmare a rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă, menționăm că acesta nu va fi aplicabil unor categorii de cadre didactice, și anume cadrelor didactice și științifico-didactice din instituțiile superioare de învățământ, ca urmare a angajării lor în urma concursului, în virtutea interdicției de aplicare a perioadei de probă în contractul acestora conform prevederilor art.62 al CM al RM, precum și va fi aplicabilă, la momentul actual, doar parțial, cu excluderea unei părți a cadrelor didactice, în virtutea prevederii de la pct.12 a Convenției colective nr. CCMECC332/2020 din 11.12.2020 în domeniul educației pentru anii 2021-2025 (nivel de ramură), stabilește că perioada de probă nu se aplică în cazul încheierii contractului individual de muncă cu tinerii specialişti și cadrele didactice, cu excepția persoanelor care prestează activitate educațională la altă disciplină școlară decât cea certificată prin diplomă [23; 35].

Menționăm specificul aplicării față de cadrele didactice a temeiului absenței fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi – specific ce rezultă din durata zilei de muncă a cadrelor didactice, care implică atât timp de muncă

auditorial, cât și timp de muncă rezervat activităților neauditoriale, administrarea căruia rămâne la alegerea salariatului, fără o posibilitate de verificare din partea angajatorului, cum ar fi în cazul unui raport de muncă clasic.

Sub aspect critic (în opinia noastră – cu argumente viabile – n.n. Josanu, D.), autorii Sosna, B. și Nistor, M. analizează încetarea contractului individual de muncă cu categoriile respective de angajați în baza temeiului deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, specificând că în mod evident, vârsta nu poate fi un impediment în activitatea pedagogică, fapt confirmat și de practică. [236, p. 4-8]. Reiterăm că, la momentul publicării studiului dat al autorilor Sosna, B. și Nistor, M., acest temei era unul special, doar pentru categoria respectivă de salariați, și prevăzut la art. 301 alin. (1) al CM al RM, pe când, în prezent, temeiul dat este unul general, pentru toate categoriile de salariați, și prevăzut la art. 86, alin. (1) al CM al RM, ceea ce, în opinia noastră, nu a dus la dispariția aspectului critic, ci doar a accentuat o decizie a legiuitorului, care în opinia noastră este una discutabilă, și dacă la momentul când acesta era un temei special de concediere a cadrelor didactice, constituționalitatea lui ridica semne de întrebare, atunci la momentul actual, când acesta a devenit un temei general corespunderea acestuia constituției este și sub un mai mare semn de întrebare, necătând la realitatea că, și la momentul respectiv, și la momentul actual, neconstituționalitatea temeiului nu a fost recunoscută, invocându-se chiar motive contradictorii la o analiză comparativă a acestora.

Sub aspect critic examinează temeiul de încetare a raporturilor de muncă cadrelor didactice expus supra, dar și hotărârea Curții Constituționale a RM pronunțată pe marginea constituționalității normei respective și autorii Petrov, V. și Josanu, D. [224, p. 44-49].

În ceea ce privește temeiul respectiv, în redacția normei speciale prevăzute anterior la art.301 al CM al RM, indicăm Hotărârea Curții Constituționale nr. 5 din 23.04.2013 privind controlul constituţionalităţii articolului 301 alin. (1) lit. c) din CM al RM, care, printre altele, stabilește că oricum s-ar exercita dreptul la muncă, exigenţele și condițiile legale ce conferă titularului dreptul la muncă nu pot fi ignorate, iar aceste condiţii, de regulă, direcţionează capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu şi/sau pe o anumită durată, iar prin urmare, dreptul la muncă trebuie exercitat în condiţiile legii și nerespectarea prevederilor legale are drept consecinţă imposibilitatea desfăşurării unui gen de activitate sau a ocupării unei anumite funcţii [73]. Curtea mai reține că libertatea muncii nu poate fi una absolută și nelimitată, iar legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, și la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă, iar stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activităţi nu poate fi privită a priori ca o încălcare a dreptului constituţional

la muncă sau ca o discriminare în raport cu exercitarea altor activităţi, însă asemenea limitare poate avea un caracter necesar atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigenţelor sporite faţă de calităţile fizice şi psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate, sau atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forţei de muncă în anumite sectoare de activitate.

Mai indicăm și Avizul consultativ al Plenului Curţii Supreme de Justiţie nr. 4ac-2/13 din 04 martie 2013 cu privire la modul de aplicare a art. 301 alin. (1) lit. c) al Codul muncii, în care, printre altele, se menționează că din esenţa acestei norme de drept, stabilirea pensiei pentru limita de vîrstă constituie un temei suplimentar de încetare a contractului de muncă cu cadrele didactice, fără indicarea anumitor condiţii, cum ar fi preavizarea despre eliberarea din funcție, achitarea unei indemnizații de eliberare din serviciu, solicitarea acordului sindicatelor. În esență, în avizul respectiv, se constată că faptul încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului cu cadrele didactice cărora li s-a stabilit pensia pentru limită de vîrstă, nu poate fi privit ca o discriminare, deoarece persoana nu rămîne în dezavantaj, ci beneficiază de dreptul la pensie stabilit în condiţiile legii [3].

În acest context, vom indica drept exemplu și Decizia Colegiului Civil al Curții de Apel Chișinău din 15 ianuarie 2015, pronunțată pe marginea dosarului nr. 2a-2824/14, prin care, a fost casată Hotărîrea Judecătoriei Rîșcani municipiul Chișinău pe marginea acestui dosar, prin care a fost hotărâtă anularea ordinului nr. 114-c din 03.09.2012, de eliberare din funcție a reclamantei C.E., în legătură cu stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă, în baza art.301 alin. (1), lit. c) al CM al RM și restabilirea în funcția deținută, cu pronunțarea unei decizii noi prin care acțiunea înaintată a fost respinsă. Decizia Curții de Apel a fost menținută prin Încheierea Curții Supreme de Justiție din 05.08.2015, Dosarul nr. 2ra-1754/15. Astfel, instanța de fond a constatat ilegalitatea ordinului de eliberare din funcție, pe când instanța de apel constată legalitatea lui, cu mențiunea că prevederea legală respectivă, a fost recunoscută constituțională, și, în așa mod, este aplicabilă acestor raporturi juridice [51; 91].

În ceea ce ține de temeiurile speciale de concediere prevăzute de legiuitor pentru cadrele didactice, vom menționa că acestea, la moment, se încadrează în categoria celora ce poartă caracter disciplinar și pentru aplicarea lor este necesară existența abaterii disciplinare concrete, dar și respectarea procedurii generale de atragere a salariatului la răspunderea disciplinară.

Cu referire la temeiurile speciale de concediere prevăzute de legiuitor pentru cadrele didactice Sosna, B. și Nistor, M., indică lipsa raționamentului existenței concomitente a temeiului de concediere disciplinară a cadrelor didactice – aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli; și a temeiului – comiterea

de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută; or, consideră autorii că acțiunile ce se încadrează în primul temei, în mod evident sunt şi fapte imorale prevăzute de cel de al doilea temei, şi respectiv, ar urma să fie absorbite de cel de al doilea [236].

Privitor la concedierea cadrului didactic ca urmare a încălcării grave repetate, pe parcursul unui an, a statutului instituţiei de învățământ, menționăm utilizarea învechită, și devenită, în acest sens deficitară a cadrului conceptual, or nemijlocit conceptul de cadru didactic, după cum a fost analizat cu privire la alte aspecte ale temei, acoperă doar unele subcategorii de salariați din educație, și, mai corectă ar fi utilizarea conceptului de personal didactic și personal științifico-didactic.

În altă ordine de idei, considerăm o astfel de normă specială inutilă, or încălcarea statutului instituției de învățământ, reprezintă în sine o încălcare a obligațiilor de muncă, iar pentru încălcarea repetată a obligațiilor de muncă, legea prevede posibilitatea de concediere a salariatului, în ordine generală. Singura deosebire de esență a acestor temeiuri ar fi faptul că norma specială nu prevede cerința ca pentru încălcarea precedentă, salariatului urma să i se aplice o sancțiune disciplinară, fapt care, într-o anumită măsură, în opinia noastră ar reprezenta mai mult o deficiență a normei speciale, or prima sancțiune are drept scop profilaxia și corijarea salariatului, ceea cu nu permite norma specială. În acest context, considerăm că legiuitorul, fie ar trebui să excludă temeiul respectiv, fie, în cazul în care conchide astfel de încălcări drept temeinice de reziliere a unui contract de muncă, să excludă condiția încălcării repetate, și să permită aplicarea acestui temei la prima încălcare, personal optăm pentru prima variantă. Cu referire la încălcările ce se consideră grave, indicăm că conform prevederilor art.135 alin. (8) al CE al RM, încălcare gravă a disciplinei de muncă şi a statutului instituţiei de învăţământ se consideră nerespectarea de către cadrele didactice din învăţământul general şi din cel profesional tehnic a prevederilor Codului de etică a cadrului didactic, iar privitor învățământul superior, constatăm că noțiunea de încălcare gravă a statutului instituţiei are un caracter vag, ceea ce contravine principiilor generale de atragere la răspunderea juridică. Revenind la prevederile Codului de etică a cadrului didactic, specificăm că exemple de încălcări ale acestuia au fost redate anterior, pe parcursul studiului respectiv, în cadrul analizei drepturilor și obligațiilor cadrelor didactice. Privitor acest aspect, Donos, Ev. menționează că gravitatea abaterii trebuie apreciată în urma analizei detaliate a tuturor elementelor sale, a împrejurărilor de fapt în care a fost comisă, a consecințelor ei, precum și a circumstanțelor personale ale autorului ei [64, p.164].

La acest temei, mai indicăm și concretizările elaborate anterior pentru unificarea practicii judiciare, incluse în Hotărîrea Plenului Curţii Supreme de Justiţie a Republicii Moldova privind

practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă, care, la fel o menționează drept temei special de concediere, cu mențiunea necesității prevederii în statutul instituției de învățământ a noțiunii de încălcare gravă, sau cel puțin să fie considerată gravă de către conducerea unităţii de învăţământ sau de către un alt organ care este specificat în statutul instituţiei de învăţământ [90]. În acest context, nu considerăm corectă abordarea subiectului de către practica judiciară, or, în așa caz, temeiul concret de încălcare ce duce la concedierea salariatului, contrar regulilor și competenței, nu va fi stabilit prin lege organică ci, chiar dacă indirect, printr-un act intern.

Un alt temei special pentru concedierea cadrelor didactice este comiterea de către salariatul care îndeplineşte funcţii educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcţia deţinută.

Ținem să specificăm că temeiul respectiv este unul special, dar și, în același timp, unul clasic pentru categoria dată de salariați – temei ce caracterizează specificul funcției și care rezultă din obligațiile inerente ale cadrului didactic de a avea un comportament ireproșabil, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, atât, nemijlocit în timpul orelor de muncă, cât și în afara lor – în viața cotidiană.

Spre deosebire de temeiul precedent analizat, legiuitorul nu determină temeiul după categoria de salariat, ci utilizează drept reper atribuțiile specifice, comune tuturor funcțiilor didactice și științifico-didactice, formulare pe care o considerăm reușită pentru acest caz, și care exclude comiterea de abuzuri fără sancționarea lor.

Astfel, acest temei disciplinar de concediere va opera anume în privinţa salariaţilor care desfăşoară o activitate educativă. Respectiv, salariaţii care fac parte din personalul tehnic al instituţiei de învăţământ nu pot fi concediaţi pentru fapte imorale, deoarece funcţiile lor nu presupun îndeplinirea unei munci educative.

Noțiunea de faptă imorală are un caracter estimativ, ceea ce înseamnă că instanţa de judecată are obligaţia să studieze, în fiecare caz concret, toate circumstanţele faptei respective.

Negru, T. și Scorțescu, C. menționează că pentru aplicarea acestei sancțiuni are importanță caracterul ilicit al abaterii, incompatibilitatea ei cu activitatea pedagogică a salariatului, cum ar fi: aflarea în stare de ebrietate în locuri publice; implicarea minorilor în jocuri de noroc, bețiі, scandaluri; în comerț cu băuturi spirtoase, stupefiante etc. [126, p.158].

Romandaş, N. menționează că prin faptă amorală se subînțelege încălcarea normelor morale de conviețuire în societate, care este incompatibilă cu exercitarea în continuare a funcțiilor salariatului, exemplificând prin: apariția în stare de ebrietate în locurile publice, atragerea minorilor la beție, purtarea ilegală în viața cotidiană et. [159, p.177].

La temeiul respectiv, Hotărîrea menționată a Plenului Curții Supreme de Justiție, specifică că acest motiv de desfacere a contractului individual de muncă se extinde numai în privinţa persoanelor care exercită funcţii cu caracter educativ (pedagogii, profesorii instituţiilor de învăţământ de diferite nivele, maiştrii instruirii de producţie din şcolile polivalente şi de meserii, educatorii instituţiilor de copii etc.), şi doar dacă fapta imorală este incompatibilă cu aflarea de mai departe a salariatului în funcţia deţinută [90].

Menționăm în acest context și opinia autoarei Cojocaru, V, care, privitor la răspunderea disciplinară, dar și morală a magistraților, menționează că delimitarea dintre normele de conduită etică şi abaterile disciplinare se realizează prin aprecierea fiecărui comportament în parte, raportate la împrejurările obiective şi subiective care au determinat un asemenea comportament [25, p.29] (opinie care cu lejeritate o putem aplica și răspunderii cadrului didactic, a cărei funcție la fel implică un grad sporit al comportamentului acestuia – n.n. Josanu, D).

Referitor la temeiul respectiv, menționăm drept exemplu, Decizia din 08.12.2021 a Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție pronunțată pe marginea dosarului nr. 2ra-1397/21. Astfel, la 06.11.2019, E.M. a depus cerere de chemare în judecată împotriva Colegiului X cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilire la lucru, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral, indicând în motivarea acțiunii că, la 08.08.2006, între ea și Colegiul X a fost încheiat un contract individual de muncă nr. 003 prin care a fost angajată în funcția de bibliotecar, iar la 01.09.2013 a fost angajată/transferată în funcția de profesor în cadrul aceleiași instituții. E. M. a susținut că, la 25.10.2019 i-a fost comunicat Ordinul nr. 001-c din 25.10.2019, prin care a fost concediată din funcția de profesor din cadrul Colegiului X pentru încălcarea obligațiilor de serviciu prevăzute în art. 135 din Codul educației, prin comiterea unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută, însăși ordinul fiind întemeiat pe un comunicat de presă, publicat de către Centrul Național Anticorupție. În esență, angajatorul a calificat o conversație privată între două cadre didactice, unde elevii erau analizați într-o manieră batjocoritoare și cu cuvinte ofensatoare, ca faptă imorală incompatibilă cu funcția educativă și a decis concedierea acestora. Cadrele didactice respective, au considerat că nu au admis o faptă imorală, deoarece o discuție privată într-un spațiu închis, între două persoane mature nu constituie o faptă imorală, care afectează echilibrul și integritatea morală a elevilor, care, nefiind prezenți la discuție, n-au putut fi prejudiciați. Prin Hotărârea din 13.10.2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, a fost respinsă acțiunea depusă de către E.M. ca fiind neîntemeiată. Prin decizia din 24.03.2021 a Curții de Apel Chișinău, a fost admis apelul declarat de către E.M., a fost casată hotărârea primei instanțe și a fost emisă o nouă hotărâre, prin care a fost admisă

parțial acțiunea, a fost anulat Ordinul Colegiului X nr.001-c din 25.10.2019, conform căruia E.M. i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere în baza art. 86 alin. (1) lit. m) din Codul muncii, a fost restabilită E.M. în funcția de profesor al Colegiului X și au fost încasate de la Colegiul X în beneficiul E.M. salariu mediu pentru perioada absenței forțate de la lucru, cu calcularea și reținerea din această sumă a plăților obligatorii la bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale, prejudiciu moral și cheltuielile de asistență juridică.

Studiind materialele dosarului, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție a considerat recursul întemeiat și admisibil, cu casarea deciziei instanței de apel și menținerea hotărârii primei instanțe. Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție a conchis că orice salariat are o serie de obligații care izvorăsc din raporturile de muncă și care sunt prevăzute în Codul muncii, regulamentul intern al unității și nemijlocit în contractul individual de muncă, iar conform art.135 alin. (1) lit. b) - e) și g), (3), (6) și (8) din Codul educației, personalul didactic, științifico-didactic, științific și de conducere are următoarele obligații: să respecte deontologia profesională; să respecte drepturile copiilor, elevilor și studenților; să creeze condiții optime pentru dezvoltarea potențialului individual al copilului, elevului și studentului; să promoveze valorile morale de dreptate, echitate, umanism, patriotism și alte valori și să îndeplinească obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă și în fișa postului și să respecte statutul și regulamentele instituționale și prevederile Codului educației. Personalului didactic, științifico-didactic, științific și de conducere din învățământ îi este interzisă primirea de bani sau de alte foloase sub orice formă din partea elevilor, studenților, familiilor acestora, precum şi din partea organizațiilor obștești ale părinților. Obligațiile cadrelor didactice și de conducere din învățământul general și profesional tehnic în raport cu elevii, părinții și angajații instituțiilor de învățământ sunt prevăzute în Codul de etică al cadrului didactic. Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție a reținut că nerespectarea de către cadrele didactice sau cadrele de conducere din învățământul general și din cel profesional tehnic a prevederilor Codului de etică al cadrului didactic constituie o încălcare gravă a disciplinei de muncă și a statutului instituției de învățământ și se sancționează în conformitate cu prevederile acestuia. Conform pct. 4 lit. a) și b) din Codul de etică al cadrului didactic, personalul din sistemul de învățământ general și profesional tehnic public și privat, responsabil de instruire și educație, în mod particular cadrele didactice, trebuie să își desfășoare activitatea profesională în conformitate cu următoarele principii: a) devotament față de profesia de pedagog; b) profesionalism în relațiile cu elevii, copiii şi părinții/alți reprezentanți legali. Conform pct. 6 subpct. 1) lit. b) din Codul de etică al cadrului didactic, în relațiile cu elevii, copiii cadrele de

conducere, cadrele didactice şi cadrele didactice auxiliare respectă și aplică următoarele norme de conduită: ocrotirea sănătății fizice, psihice şi morale a elevilor, copiilor prin neadmiterea tratamentelor și pedepselor degradante, a discriminării sub orice formă și aplicării niciunei forme de violență fizică sau psihică. Instanța de recurs, a mai conchis că din descifrarea discuției apărute în mass-media rezultă că, E.M. și S. T. au utilizat un limbaj necenzurat și unele expresii vulgare în contextul aprecierii unor fapte ale unui cerc determinabil de elevi ai Colegiului X, precum și au exprimat modalitățile de influențate a rezultatelor evaluării elevilor la discreția E.M., or, aceasta constituie o faptă lipsită de etică profesională, faptă care a fost calificată de către Colegiul X ca fiind incompatibilă cu funcția deținută. Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție a reținut că din materialele dosarului rezultă că la aplicarea sancțiunii disciplinare E.M., Colegiul X a ținut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise, iar la determinarea gravității abaterii disciplinare a luat în considerare limbajul utilizat/tolerat de către E.M.; afirmațiile jignitoare adresate unui cerc determinabil de elevi ai Colegiului X; contextul în care acestea au fost expuse; intenția E. M. de a influența rezultatele evaluării elevilor la discreția sa prin aprecierea rezultatelor/însușitelor elevilor, la următoarea sesiune, conform propriilor doleanțe indiferent de meritul acestor elevi; consecințele faptelor comise și prejudicierea imaginii Colegiului X , în calitate de instituie de învățământ. Prin urmare, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție a considerat că recurentul Colegiul X corect i-a aplicat intimatei E.M. sancțiunea disciplinară sub formă de concediere și a ajuns la concluzia de a admite recursul, de a casa decizia instanței de apel și de a menține hotărârea primei instanțe [52].

La fel un temei special pentru concedierea cadrelor didactice, îl reprezintă abaterea disciplinară a acestuia, sub formă de aplicare, chiar şi o singură dată de către un cadru didactic, a violenţei fizice sau psihice faţă de discipoli.

Menționăm, în contextul analizei temeiului dat, cele expuse anterior cu referire la temeiul încălcării grave repetate de către cadrul didactic a statutului instituției de învățământ, omiterea adaptării de către legiuitor a cadrului conceptual, la prevederile CE al RM, fapt care, limitează cercul de subiecți ce cad sub incidența temeiului respectiv, doar la o anumită parte a personalului ce desfășoară activități didactice [22].

Cazul comiterii unui act de violenţă psihică sau fizică de către cadrul didactic faţă de discipolii lui urmează a fi probat prin raportul de constatare medico-legală, concluziile expertizei medico legale, depoziţiile martorilor oculari etc.

Aceiași Hotărîre menționată a Plenului Curții Supreme de Justiție, cu privire la temeiul respectiv, indică că violenţa fizică sau psihică faţă de discipoli constă în aplicarea pedepselor

fizice sub formă de lovituri, torturi, amenințarea cu aplicarea loviturilor, intimidarea psihică a discipolilor etc., iar pentru comiterea faptelor invocate, salariatul poate fi concediat și la prima abatere [90].

Referitor la temeiul respectiv, menționăm drept exemplu, Decizia Colegiului civil, comercial şi de contencios administrativ lărgit al Curţii Supreme de Justiţie, pronunțată la 26.02.2020, în dosarul nr. 2ra-144/20. În cadrul dosarului respectiv, M. C. s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva L. T. „I. V.”, prin care a solicitat anularea ordinului nr. 73 din 12.12.2017 „cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare. Ulterior, M. C. s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva aceluiași pîrît, solicitând anularea ordinului nr. 154 din 10.05.2018 „cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare”, prin care i s-a aplicat sancţiune disciplinară sub formă de mustrare aspră pentru încălcarea normelor de conduită profesională în raport cu elevii şi cu colegii (profesorii). La 06.06. M. C. a mai depus o cerere de chemare în judecată împotriva aceluiași pîrît, solicitând anularea ordinului nr. 52 din 31.05.2018 „cu privire la concediere”, prin care a fost concediată din funcție în baza art. 86 alin. (1) lit. n), g), art. 310 alin. (1), lit. b) Codul muncii pentru violenţă psihică faţă de elevi, încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligaţiilor de muncă. Prin hotărârea din 04.06.2019 a Judecătoriei Strășeni (sediul central) s-a respins cererea de chemare în judecată depusă de către M. C. ca neîntemeiată. Prin decizia din 29.10.2019 a Curții de Apel Chișinău s-a admis apelul declarat de către M. C., s-a casat hotărârea Judecătoriei Strășeni, (sediul central) și s-a emis o nouă hotărâre, prin care cererea de chemare în judecată s-a admis parțial, s-au anulat ordinele nr. 52 din 31.05.2018 „Cu privire la concediere”, nr. 90 din 11.01.2018 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” și nr. 154 din 10.05.2018 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”. Verificând decizia Curții de Apel Chișinău și hotărârea Judecătoriei Strășeni (sediul central), în limitele controlului de legalitate, în raport cu criticele invocate, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ lărgit al Curţii Supreme de Justiţie constată că se impune admiterea recursului și casarea deciziei și hotărârii instanței de fond. Printre alte argumente aduse, menționăm că, analizând ordinul nr. 52 din 31.05.2018 instanța de recurs notează că angajatorul a concediat-o pe M. C. pentru mai multe temeiuri: art. 86 alin. (1) lit. n), g), art. 301 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, dar reține în principal din partea angajatorului că salariata, fiind cadru didactic, la 10.05.2018 a aplicat violență psihică față de elevii claselor a VII-a „A” și a VII-a „D”. La materialele dosarului sunt anexate explicațiile elevilor clasei a VII-a „D”, din care rezultă că la 10.05.2018 la lecția de biologie profesoara i-a umilit prin faptul că a aruncat o găleată de apă pe mese și a impus elevii să le spele, apoi le-a pus în sarcină să scrie test pe proba de acasă în condițiile când mesele erau umede, a strigat la elevi, s-a comportat nerespectuos față de un elev cu probleme de sănătate. Tot

în aceiași zi s-au plâns și elevii din clasa a VII-a „A”, care au indicat la comportamentul agresiv al profesoarei în timpul orei de biologie, manifestat prin lipsă de respect față de demnitatea elevilor, strigăte, neglijarea opiniei elevilor. Asupra acestor două cazuri s-au autosesizat diriginții claselor a claselor a VII-a „A” și a VII-a „D” și psihologul școlii, considerând că a fost aplicată violență psihică asupra elevilor, iar cazul a fost cercetat în conformitate cu ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 77 din 22 februarie 2013 ”Cu privire la Procedura de organizare instituțională și de intervenție a lucrătorilor instituțiilor de învățământ în cazurile de abuz, neglijare, exploatare, trafic al copilului”. Respectiv, la materialele dosarului se regăsesc Fișele de sesizare a cazurilor suspecte de abuz, ordinul cu privire la numirea comisiei de anchetă, procesul-verbal al comisiei de anchetă care a constatat faptul umilirii demnității copiilor, violenței psihice asupra acestora, procesele-verbale ale ședinței Consiliului de etică în cadrul cărora a fost analizat comportamentul profesoarei. Consiliul de etică a constatat încălcarea prevederilor Codului de etică a cadrului didactic și a Codului educației, care a fost calificată ca încălcare gravă. Conform art.135 alin. (6) al Codului educaţiei obligaţiile cadrelor didactice şi de conducere din învăţământul general şi profesional tehnic în raport cu elevii, părinţii şi angajaţii instituţiilor de învăţământ sunt prevăzute în Codul de etică al cadrului didactic, care în pct. 6 stabilește, în special, următoarele norme de conduită a cadrelor didactice în relaţiile cu elevii, prin: - neadmiterea tratamentelor şi pedepselor degradante, a discriminării sub orice formă şi aplicării nici unei forme de violenţă fizică sau psihică; - asigurarea protecţiei fiecărui elev, copil, prin denunţarea formelor de violenţă fizică exercitate asupra acestora, a oricărei forme de discriminare, abuz, neglijenţă sau de exploatare a elevilor, copiilor; - neadmiterea oricăror forme de abuz sexual, emoţional sau spiritual; - respectarea demnităţii şi recunoaşterea meritului personal al fiecărui elev. În temeiul cadrului legal relevant și constatând circumstanțele faptice de violență psihologică asupra elevilor, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ lărgit al Curţii Supreme de Justiţie constată că angajatorul corect a aplicat prin ordinul nr. 52 din 31.05.2018 sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 86 lit. n)și 301 alin. (1) lit. b) Codul Muncii, iar concluziile instanței de apel privind suspectarea angajatorului în subiectivism excesiv la aplicarea sancțiuni disciplinare prin încetarea raportului de muncă sunt denaturate, ori în probațiune au fost depuse la dosar multiple cereri, explicații, note informative, atât a elevilor cât și a profesorilor referitor la acțiunile de violență psihologică asupra elevilor, precum și procesele-verbale ale ședințelor Comisiei de anchetă cât și a Consiliului de etică al liceului. Conform Codului de etică al cadrului didactic profesorul are obligația respectării deontologiei profesionale, iar nenumăratele plângeri ale profesorilor, părinților și elevilor cu privire la comportamentul nestatutar al profesoarei nu pot trezi îndoieli de suspiciuni neîntemeiate ale

administrației liceului la aplicarea sancțiunii. Astfel, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ lărgit al Curţii Supreme de Justiţie ajunge la concluzia de admitere a recursului, de casare a decizia din 29.10.2019 a Curţii de Apel Chişinău şi hotărârii din 04.06.2019 a Judecătoriei Străşeni (sediul central) şi de a emite o nouă hotărâre, prin care admite parţial cererea de chemare în judecată depusă de către M. C., se anulează în parte ordinul nr. 52 din 31.05.2018 cu privire la concediere, şi anume în partea, prin care s-a dispus concedierea în baza prevederilor lit. g) alin. (1) art. 86 Codul Muncii, cu menţinerea aceluiaşi ordin; în partea prin care s-a dispus concedierea în baza lit. n) alin. (1), art. 86; lit. b), alin. (1) art. 301 din Codul muncii [53].

În contextul temeiului de concediere examinat supra, şi anume a încălcării ce formează componența respectivă de abatere disciplinară, indicăm şi constatarea avocatului poporului pentru drepturile copilului, care, în Raportul anual privind respectarea drepturilor şi libertăților omului în Republica Moldova în anul 2023, în partea care ține de respectarea drepturilor copiilor la protecție față de orice formă de violență în instituțiile de învățământ, a constatat că instituțiile de învățământ recurg rar la aplicarea prevederilor art. 135, alin. (1), lit. i) din Codul Educației şi art.86 alin. (1) lit. n) din Codul Muncii (concedierea) în privința cadrului didactic care a aplicat violență asupra copiilor, rezumându-se doar la sancțiuni precum mustrarea, iar uneori cadrele didactice pleacă voluntar, dar se angajează tot în sectorul educație, în altă instituție de învățământ, or nu există un registru al sancțiunilor aplicate cadrelor didactice, inclusiv pentru violența față de copii, pe care viitorii angajatori, instituții de învățământ, să-l poată consulta [140].

Examinând cadrul normativ, dar şi practica judiciară formată, putem constata că raportul juridic de muncă al cadrelor didactice poate înceta atât în condiții şi temeiuri generale, aplicabile tuturor categoriilor de raporturi juridice de muncă, cât şi în baza unor temeiuri speciale dictate de cerințele speciale ce sunt înaintate față de comportamentul unui cadru didactic, la locul de muncă, dar şi în societate, la general. În esență, putem stabili atât argumentarea includerii unor temeiuri speciale ce duc la stingerea raportului juridic de muncă al cadrelor didactice, cât şi lipsa unor argumente în privința altor temeiuri.

4.2. Forme de apărare a drepturilor şi intereselor legitime ale cadrelor didactice

Aspectele ce țin de posibilitățile de apărarea a drepturilor cadrelor didactice, prezintă un interes deosebit datorită importanței lor, şi au fost anterior, în detalii analizate de către autorul Josanu, D. [94; 95]. Respectiv, unul din scopurile de bază a legiuitorului este ca legea să fie

aplicată în practică, iar drepturile ce vor fi recunoscute participanților la raporturile sociale să aibă o posibilitate reală de realizare a lor.

Pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime, sistemul de drept prevede diferite forme și metode, or acestea, în măsură deplină sunt aplicabile și raporturilor juridice de muncă a cadrelor didactice. Cele mai răspândite, și, concomitent, considerate cele mai eficiente forme de apărare a drepturilor și intereselor legitime în cadrul relațiilor juridice de muncă sunt forma administrativă și forma judecătorească – forme direct stipulate la art.15 al CC al Republicii Moldova, nefiind excluse și alte forme de apărare a drepturilor și intereselor, de la autoapărare până la forme alternative, cum ar fi cea obștească, realizată în cadrul parteneriatului social. Respectiv, apărarea drepturilor și intereselor legitime ale cadrului didactic poate avea loc prin intermediul a așa forme ca: autoapărarea; medierea; forma jurisdicțională extrajudiciară – comisia de conciliere; forma obștească – sindicatele și patronatele; forma administrativă; și forma judiciară.

Posibilitatea apărării drepturilor civile încălcate, constituie una din garanțiile realizării acestor drepturi [2, p. 44]. Astfel, persoana care se consideră lezată într-un drept de-al său, se poate adresa pentru apărarea lui cu o cerere în instanța de judecată competentă, sau cu o plângere adresată unui organ administrativ, în cazul existenței acestuia. În condițiile depunerii unei cereri, petiții sau plângeri unui organ administrativ, hotărârea acestuia (precum și inacțiunea lui), oricum poate fi contestată în instanța de judecată, și nu doar de cel care a depus plângerea, ci și de persoana față de care s-a depus acea plângere, deoarece în cazul nostru, vorbim de doi subiecți egali în drepturi, în fața legii și în fața justiției – cadrul didactic, în calitate de salariat, și instituția de învățământ, în calitate de angajator – fapt ce, în final, la fel ar presupune o posibilă apelare la forma judecătorească de apărare a dreptului. Mențiunea respectivă, directă, din prevederea art.15 al CC al RM, conform căreia hotărârea emisă pe cale administrativă poate fi atacată în instanța de judecată, dă temei de a numi forma administrativă de apărare, și drept formă administrativ - judiciară de apărare a drepturilor și intereselor, utilizarea acestuia termen fiind întâlnit în doctrină [118, p. 31-32]. La general, doctrina la fel evidențiază aceste două forme de apărare a drepturilor și intereselor, din rândul tuturor formelor ce mai pot fi aplicate denumind forma de apărare ”un anumit mod de a acționa al titularului de drept și al organului jurisdicțional desfășurat în vederea restabilirii dreptului încălcat sau contestat, ori în vederea protecției interesului legitim” [11, p. 24].

Asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărare drepturilor și libertăților sale de muncă constituie unul din principiile de bază în reglementarea raporturilor de muncă prevăzut de art. 5 al CM al Republicii Moldova, legiuitorul, direct indicând că acest fapt poate avea loc, inclusiv

prin sesizarea organelor de supraveghere și control și a organelor de jurisdicție a muncii, ceea ce și ar reflecta aplicabilitatea formelor administrativă și judiciară la apărarea drepturilor și intereselor de muncă.

Autorul Sadovei, N. menționează că pentru restabilirea în drepturile garantate de legislația muncii, salariatul, poate recurge la următoarele mecanisme juridice: apelarea la organele care efectuează supravegherea și controlul de stat asupra respectării legislației, inclusiv a legislației muncii; apelarea la organele de jurisdicție a muncii; apelarea la sindicate sau la alte organe reprezentative ale salariaților; apelarea, în cazuri excepționale, la mijloace legale de autoapărare [166, p. 37]. Considerăm aceste mecanisme, pe deplin aplicabile și unui cadru didactic.

De departe, rezultând din prevederile art. 20 a Constituției Republicii Moldova, care instituie principiul accesului liber la justiție, considerăm forma judiciară nu doar forma finală, ci și forma cea mai eficientă formă de apărare a dreptul și intereselor de muncă. În primul rând, condiționăm această afirmație de posibilității de executare silită a hotărârilor emise de instanțele de judecată în cadrul acestei forme de apărare, ele fiind asigurate prin mecanismul coercitiv al statului. În al doilea rând, menționăm acele înlesniri și norme de procedură acordate de legiuitor salariaților, inclusiv, în mod evident și cadrului didactic, care fac accesibilă și ușurează semnificativ alegerea acestei forme de apărare, și menționăm aici – scutirea de taxă de stat, posibilitatea apărării prin intermediul organizațiilor sindicale în calitate de reprezentant, operativitatea examinării cauze, precum și executarea imediată a unor hotărâri de remediere a încălcărilor admise.

Macovei, T., menționează că litigiile de muncă reprezintă o parte importantă din litigiile deduse spre judecată, în cadrul cărora părţile contractuale, fie salariatul, fie angajatorul, caută să-şi apere drepturile sale, iar pentru a identifica corect litigiile de muncă, este necesar a califica juridic corect un raport de muncă şi astfel a se decide ce norme legale urmează a fi aplicate [119, p.11]. Aceasta mai indică că divergențe dintre subiecții raportului juridic de muncă apar în momentul în care părțile au viziuni diferite asupra unui aspect ce derivă dintr-un raport juridice de muncă [120, p.13]. **Josanu, D**., și Filincova, S., menționează că, la general, prin litigii de muncă se subînţeleg acele divergenţe apărute între părţile raporturilor de muncă, în legătură cu realizarea unui drept la muncă, ce nu pot fi aplanate prin intermediul negocierilor benevole şi pentru soluţionarea cărora este necesar de a apela la o procedură (inclusiv la un organ competent) prevăzută de legislaţie [93, p.457]. Macovei, T., specifică și faptul că soluţionarea litigiilor individuale de muncă poate fi convenţional împărţită în două etape: a) prima etapă va cuprinde perioada de la depunerea cererii de chemare în judecată şi până la pregătirea pentru înfăptuirea

judecăţii; b) a doua etapă o constituie perioada de judecare şi emiterea hotărârii în cazurile în care este nevoie de executarea silită [121, p. 271]. Constatăm, în urma analizei legislației, că în cadrul formei judiciare de apărare a drepturilor și obligațiilor, la care poate apela atât cadrul didactic, cât și instituția de învățământ, în dependență de dreptul sau interesul ce urmează a fi apărat, cererea poate fi depusă în procedura generală contencioasă; procedura contenciosului administrativ; procedura în ordonanță; procedura specială; dar și în cadrul procedurii de insolvabilitate. **Josanu, D**., și Filincova, S., mai menționează că atât salariatul, cât şi angajatorul, în litigiile de muncă, pot avea fie calitatea procesuală de reclamant, fie de pârât [93, p. 461].

Autorii Băieșu, A. și Plotnic, O., privitor la apărarea drepturilor consumatorilor, dar, în opinia noastră, și cu aplicare drepturilor de muncă, menționează că în cazul în care vor fi încălcate drepturile recunoscute trebuie să intervină procedura judiciară, care urmează să acționeze pentru a restabili situația prevăzută de ordinea juridică, iar în cazul în care legiuitorul nu va prevedea o astfel de procedură, sau procedura nu va fi accesibilă pentru cetățeni, vom fi în situația unui dezechilibru dintre realitate și scopul urmărit de legiuitor [9, p. 26].

Formă administrativă, sau administrativ-judiciară de apărarea drepturilor și intereselor de muncă se realizează prin depunerea de către persoana care consideră că a fost lezată în drepturi a unei plângeri/ petiții la autoritatea publică competentă, în care aceasta va sesiza acțiunile sau inacțiunile, în opinia sa ilegale, admise de către cel față de care s-a depus plângerea. În altă ordine de idei, apărarea drepturilor și intereselor legale, inclusiv a celor de muncă, inclusiv a drepturilor şi intereselor legale a cadrelor didactice, se realizează și prin acțiunile de supraveghere și control întreprinse de către autoritățile de control în urma controalelor planificate și a celor inopinate (cele inopinate și reflectă în mare parte controalele exercitate urmare a plângerilor depuse – n.n. Josanu, D), care permit depistarea încălcărilor legislației admise în cadrul raporturilor juridice, și dispun măsuri de remediere a acestor încălcări – stoparea încălcărilor și recuperarea prejudiciilor. Conform prevederilor art. 15 al CC al RM, apărarea drepturilor și intereselor civile pe calea administrativă poate fi realizată doar în cazurile prevăzute de lege, și pentru situația noastră, menționăm că cadrul didactic dispune de această posibilitate.

Păscăluţă, F. constată că însăşi recunoaşterea existenţei relaţiilor sociale de muncă ca relaţii de sine stătătoare a dus la necesitatea reglementării juridice în cadrul raporturilor de muncă a supravegherii respectării normelor ce reglementează acele categorii de relaţii sociale [137, p. 91].

Astfel, legiuitorul, prin Legea nr.140 din 10.05.2001, instituie Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate publică prin intermediul căreia orice salariat, inclusiv un cadru

didactic, își poate apăra un drept, pretins a fi încălcat [109]. În acest context, Romandaş, N., și Păscăluţă, F. atrag atenţia asupra faptului că în subordinea Inspectoratului, care se bucură de personalitate juridică, se află inspecţii teritoriale de muncă, fără personalitate juridică [163, p. 39]. În contextul activității Inspectoratului de Stat al Muncii, Păscăluţă, F. subliniază și rolul important pe care îl joacă inspectorii de muncă în exercitarea nemijlocită a supravegherii respectării legislației, indicând că subiecţii care trebuie să îndeplinească sarcinile Inspecţiei Muncii sunt inspectorii de muncă, care reprezintă sistemul administrativ al Guvernului, iar misiunea lor este de a asigura respectarea tuturor standardelor de protecţie a muncii, precum şi de a dezvolta relaţii de muncă corecte şi constructive [138, p. 291].

Doctrinarii dreptului administrativ, menționează că legalitatea este o condiție necesară și importantă a statului de drept, și aceasta presupune respectarea strictă a prevederilor normelor de drept atât de către stat, cât și de toți membrii societății [133, p. 209]. În același timp formă respectivă de apărare se realizează prin intermediul controalelor exercitate de către organele administrației publice în cadrul cărora acestea pot constata încălcări de drept și emite prescripții de înlăturare a încălcărilor. Conform prevederilor art. 8 a Legii privind Inspectoratul de Stat al Muncii, inspectorul de muncă este în drept să ceară de la angajator lichidare imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legale [109]. Însăși controlul administrativ în opinia autorului Creangă, I. este numit drept un instrument de determinare a modului în care acționează cel chemat să realizeze prevederile actului administrativ, precum și corespunderea acestora acțiuni cu scopul legii întru executarea căreia a fost emis [48, p. 249].

Examinând rapoartele anuale de activitate ale Inspectoratului de Stat al Muncii, constatăm controale efectuate de către această autoritate pentru verificarea respectării legislației muncii, în întreprinderii, instituții și organizații de diferite tipuri de ăroărietate și din diferite domenii, inclusiv din domeniul învățământului. Astfel, spre exemplu, în 2021, în instituțiile din domeniul învățământului au fost întreprinse 339 controale, în cadrul cărora au fost depistate 2686 încălcări ale legislației muncii; în 2022, în instituțiile din învățământ au fost întreprinse 408 controale, dintre care 73 au fost inopinate, în cadrul cărora au fost depistate 4557 de încălcări ale legislației muncii, dintre care 2564 au ținut de raporturile de muncă, iar 2013 – de normele de securitate și sănătate în muncă; iar în 2023, în instituțiile din domeniul învățământului au fost întreprinse 436 controale, dintre care 360 planificate și 76 inopinate, în cadrul cărora au fost depistate 5890 încălcări ale legislației muncii, dintre care 3330 au ținut de raporturile de muncă, iar 2560 – de normele de securitate și sănătate în muncă [141; 142; 143]. Chiar dacă datele respective includ nu doar personalul didactic, dar și cel administrativ și cel auxiliar, ele denotă că în virtutea atribuțiilor cu care este înzestrat Inspectoratul de Stat al Muncii și a drepturilor de care dispune

un inspector de muncă, forma administrativă este una eficientă la care poate apela un cadru didactic în cazul în care va considera că i-a fost lezat un drept al său.

Reiterăm că pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime de muncă sunt utilizate mai multe forme, și pe lângă cele expuse – judiciară și administrativă, ținem să mai numim: autoapărarea; medierea; forma jurisdicțională extrajudiciară – comisia de conciliere; și forma obștească – sindicatele și patronatele.

Rezultând din prevederile art. 26 a Constituției Republicii Moldova, care instituie că fiecare om are dreptul să reacționeze independent, prin mijloace legitime, la încălcarea drepturilor și libertăților sale, autoapărarea reprezintă, în opinia noastră, cea mai rapidă și mai directă formă de apărare a dreptului și intereselor [28]. Dorim să menționăm aici că legiuitorul, în art. 16 al CC al RM, atribuie, autoapărarea la metodele de apărare a dreptelor și intereselor civile [18]. Considerăm totuși că după esența sa, autoapărarea reprezintă o formă de apărare, care la rândul său poate avea metodele ei de realizare. Dacă, la general, prevederile art. 18 al CC al RM limitează autoapărarea la sustragerea, distrugerea sau deteriorarea unui bun, reținerea persoanei obligate ce ar putea să se ascundă, fie înlăturarea rezistenței celui obligat să tolereze acțiunea, menționăm că în cadrul relațiilor de muncă atât salariatul cât și angajatorul dispun de ale sale metode de realizare ale autoapărării. În mod evident, cu condiția respectării restricțiilor prevăzute de lege, inclusiv de art. 18 al CC al RM, ori nu excludem pe deplin nici varianta aplicării acestei modalități de autoapărare, menționăm mai degrabă posibilitatea aplicării de către cadrul didactic a modalității de apărare a drepturilor și intereselor de muncă, exprimate prin refuzul de a îndeplini munca, fie în mod individual, în condițiile stipulate de art. 7 al CM al RM, fie în mod colectiv – prin declanșarea unei greve.

O formă alternativă de apărarea a drepturilor și intereselor, inclusiv a celor de muncă, chemată să evite declanșarea unui litigiu în instanța de judecată, sau să soluționeze amiabil litigiul deja declanșat, o reprezintă și medierea, care poate fi aplicată pentru anumite categorii de litigii de muncă. Astfel, potrivit art.29 a Legii nr.137 din 03.07.2015, cu privire la mediere, în cadrul acestei forme de apărare, pot fi aplanate așa categorii de litigii de muncă ca: a) litigiile individuale de muncă ce țin de plata despăgubirilor, în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una dintre părțile contractului individual de muncă; b) litigiile individuale de muncă privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și nulitatea contractului individual de muncă; c) conflictele colective de muncă, în cazul în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia comisiei de conciliere [113]. În pofida cercului larg de divergențe ce ar putea fi soluționate prin intermediul medierii, la moment, această formă, practic nu este utilizată în relațiile de muncă, atât la general,

cât și în litigiile în care sunt implicate cadrele didactice. Conchidem că acest fapt se datorează, în primul rând accesibilității, și anume gratuității pentru salariat a formei judiciare de apărare a drepturilor și intereselor, lipsei unei culturi juridice necesare apelării la aceasta, dar și caracterului personal, psiho-emoțional ce însoțesc litigiile dintre angajatori și salariați.

Privitor la posibila apărare a drepturilor de muncă prin intermediul arbitrajului, menționăm, în mod similar cu forma medierii, examinată supra, practic o lipsă de interes în aceasta nu doar din partea cadrelor didactice, ci și, la general din partea salariaților și a angajatorilor, atât drept urmare a argumentelor expuse în cazul anterior – dezavantajele față de forma judecătorească, cât și din motivul legislației care conține formulări mai puțin concrete pentru aceste categorii de litigii, în partea soluționării acestora prin intermediul arbitrajului. Astfel, categoriile de litigii de muncă, inclusiv cu participarea cadrelor didactice, ce în mod indirect ar putea fi soluționate prin forma respectivă – cele cu caracter patrimonial, sunt și mai puțin răspândite în practică, majoritatea litigiilor fiind totuși cele cu caracter de bază personal nepatrimonial ce țin de îngrădirea dreptului la muncă, cum ar fi cele de restabilire în funcție, unde aspectul patrimonial este doar unul derivat. În acest context, ne aliniem opiniei autorului Băieșu, A. care conchide că și însăși clauzele arbitrale pot fi problematice, prin redactarea deficientă a lor, stipulațiilor contradictorii, neclare, incomplete sau imprecise, ceea ce poate, la rândul său împiedica buna desfășurare a întregului proces arbitral [6, p. 30].

În fine, vizând formele de apărare a drepturilor, și îndeosebi a intereselor legitime de muncă a salariaților, în general, dar și a cadrelor didactice, în particular, menționăm forma obștească de apărarea a drepturilor și intereselor, care în relațiile de muncă își are caracterul și manifestarea specifică, reflectată în posibilitatea oferită de aderare la o organizație sindicală, pentru salariat, și la o organizație patronală – pentru angajator.

Parteneriatul social reprezintă o asigurare a democrației în relațiile de muncă, precum și reflectarea extinderii împuternicirii acordate de legiuitor părților acestor raporturilor, în cadrul unei economii bazată pe relații de piață. Negocierea, medierea și concilierea sunt menționate drept instrumente de influențare utilizate de către sindicat pentru realizarea obiectivelor sale.

Astfel, constatăm existența unor substanțiale posibilități de apărare a drepturilor, și mai ales a intereselor legale, pe care le oferă cadrelor didactice calitatea de membru a organizației sindicale și beneficierea de rezultatele negocierilor colective desfășurate de către aceste organizații cu angajatorii, în cadrul cărora pot fi obținute mai multe garanții pentru cadrele de didactice în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă. Drept reprezentanți a cadrelor didactice la nivel de unitate, vor fi, fie organizația sindicală primară din cadrul instituției de învățământ, fie alți reprezentanți aleși ai salariaților. La nivele superioare a dialogului social, la negocierile

colective, la încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, precum și la soluționarea conflictelor colective de muncă ce țin de încheierea, modificarea sau completarea acestora, interesele cadrelor didactice, dar şi a celuilalt personal al instituției de învățământ – de centrele sindicale. În această ordine de idei, menționăm că cadrele didactice, la nivel național de ramură, sunt reprezentate de Federaţia Sindicală a Educaţiei şi Ştiinţei din Republica Moldova. Federaţia Sindicală a Educaţiei şi Ştiinţei din Republica Moldova este un centru sindical naţional-ramural, care întruneşte, în baza liberului consimţământ, organizaţiile sindicale din învățământ, ştiinţă şi domenii conexe. Conform statutului Federației, obiectivele acesteia constau în contribuția la apărarea drepturilor fundamentale ale membrilor săi: dreptul la muncă, la studii, la protecţia social-economică etc., iar întru atingerea acestor obiective, Sindicatul: a) examinează şi avizează proiecte de programe, de concepţii şi de strategii statale privind dezvoltarea social-economică a ştiinţei şi învățământului, de acte legislative şi normative ce reglementează raporturile de muncă, sociale, profesionale, de trai, sindicale; b) asigură coeziunea membrilor Sindicatului, realizarea dreptului la asociere, consolidarea şi solidarizarea organizaţiilor sindicale; c) solicită concursul organismelor internaţionale: Organizaţia Internaţională a Muncii (O.I.M.), Internaţionala Educaţiei (IE), Confederaţia Internaţională a Sindicatelor (CIS), etc., în cazul încălcării de către organele de stat a convenţiilor, rezoluţiilor, a altor acte de drept internaţional ratificate de Parlamentul Republicii Moldova [169]. Negocierea, medierea și concilierea sunt menționate drept instrumente de influenţare utilizate de către sindicat pentru realizarea obiectivelor sale.

Cadrele didactice din cadrul instituţiilor educaţionale, ştiinţifice de toate nivelurile, indiferent de forma juridică de organizare şi tipul de proprietate, care recunosc şi respectă Statutul Sindicatului, achită în modul stabilit cotizaţia de membru pot deveni membri ai Sindicatului. În calitate de membru al Sindicatului, cadru didactic poate dispune de mai multe drepturi, negociate suplimentar la cele statutare, printre care, menționăm dreptul de a beneficia de stimulare, susţinere morală şi materială, asistenţă gratuită şi înlesniri oferite de Sindicat, precum și de alte drepturi şi înlesniri, printre care, specificăm cele negociate și incluse în actele parteneriatului social, în particular – în convenția colectivă de ramură. Printre garanții suplimentare stipulate în convenția colectivă de ramură în vigoare (pentru anii 2021-2025), menționăm că: persoanele angajate pe o perioadă de terminată pe întregul an şcolar, vor încheia contractul individual de muncă pentru întregul an școlar 01 septembrie – 31 august, or acest fapt exclude încheierea contractului doar până la finele anului de studii, și are un impact benefic, inclusiv asupra îndemnizației de concediu ce urmează a fi primită de cadrul didactic; tinerilor specialiști nu li se va putea aplica perioada de probă, cu excepția angajării pentru predarea la o

altă disciplină de studiu, decât cea certificată prin diplomă; acordarea unei îndemnizații în mărimea unui salariu mediu, în cazul survenirii unor situații, cum ar fi pensionarea, acumularea unui stagiu de muncă în cadrul instituției – fidelitate etc.; acordarea zilei libere cu menținerea salariului, în ziua de 01 iunie, pentru angajații care au copil în vârstă de până la 12 ani etc. Sub incidența convenției colective cad cadrele didactice care sunt membri ai organizațiilor sindicale din domeniul public, deoarece semnatar al convenției din partea angajatorilor este Ministerul Educației și Cercetării, iar pentru cele din domeniul privat, angajatorii respectivi urmează să devină parte a convenției, sau să împuternicească ministerului negocierea și în numele lor. În altă ordine de idei, nu există un impediment pentru ca înlesnirile conținute în convenția colectivă, să fie negociate, și chiar și în măsură mai extinsă, și să fie incluse în contractele colective de muncă din cadrul unităților private de învățământ. Cadrele didactice care nu sunt membri ai organizațiilor sindicale, pot beneficia de garanțiile prevăzute în convenție, suplimentar la cele ce se conțin în actele normative statale, cu condiția că vor achita sindicatului o cotizați lunară de 1% din salariu, pentru perioada în care vor beneficia de aceste înlesniri.

La nivel de aplicare practică, metoda obștească, realizată prin aderarea la organizația sindicală, oferă cadrului didactic posibilitatea de a se implica în negocierile colective și de a-și apăra, pe această cale, drepturile și interesele legitime. În calitate de formă de apărare a drepturilor și, îndeosebi de promovare a intereselor, parteneriatul social are o caracteristică distinctivă, prin faptul că dreptul sau interesul apărat, de regulă, ține nu de o persoană în parte, ci de categorii de salariați, aducând totuși, beneficii pentru fiecare dintre cei care fac parte din această categorie. Posibilitățile ce le oferă negocierile colective care au loc între reprezentanții salariaților și ai angajatorului în domeniul educației oferă un dialog social în vederea îmbunătățirii domeniului.

Conform datelor statistice prezentate în rapoartele sale de către Inspectoratul de Stat al Muncii, care este autoritatea ce înregistrează contractele colective de muncă, spre exemplu, în anul 2022, de către Inspectoratele teritoriale de muncă au fost înregistrate și luate la evidență 282 de contracte colective de muncă încheiate în cadrul instituțiilor din învățământ, precum și 16 acorduri adiționale încheiate la contractele colective de muncă din același domeniu. Ținem să menționăm că în 2021, de către Inspectoratele teritoriale de muncă au fost înregistrate și luate la evidență 945 de contracte colective de muncă încheiate în cadrul instituțiilor din domeniul învățământului, dintre care 280 din cele din municipiul Chișinău [141; 142].

În altă ordine de idei, organizațiile sindicale, prin atribuția sa de a exercita controlul obștesc asupra modului de respectare a legislației muncii, pot fi privite și ca o alternativă la

forma administrativă de apărare a drepturilor salariaților, cu efect individual pentru acel salariat ce va sesiza eventuala încălcare a dreptului său.

Astfel, Păscăluţă, F. indică că pe lângă controlul statal în cadrul supravegherii legislației muncii funcționează şi controlul obştesc, care reprezintă acea formă a controlului ce este exercitată de către organizațiile nestatale, și care, în domeniul legislației muncii este exercitat de către organizațiile şi centrele sindicale [136, p. 231].

Spectrul larg al posibilităților de apărare a drepturilor din sfera muncii ne dă dreptul de a atribui apărarea drepturilor de muncă și la categoria principiilor de bază ce reglementează relațiile juridice de muncă, dar și la categoria trăsăturilor specifice ale metodei de reglementare a ramurii dreptului muncii. Boișteanu, Ed. și Romandaș, N. determină anume specificul apărării drepturilor din sfera muncii și al garantării îndeplinirii obligațiilor de muncă, drept cea de a patra trăsătură a metodei de reglementare juridică a ramurii [13, p. 28].

În fine, constatăm că un cadru didactic dispune de o gamă largă de posibilități acordate de legiuitor, în vederea apărării drepturilor și intereselor sale legale, fiind în drept singur să și aleagă forma și metoda de apărare a dreptului său încălcat, de la întreprinderea unora acțiuni de sine stătător, până la adresarea în instanță de judecată.

4.3. Concluzii la Capitolul 4

1. Reglementarea juridică a stingerii raportului de muncă a cadrelor didactice confirmă îmbinarea principiilor stabilității raportului juridic de muncă cu interzicerea muncii forțate, oferind libertate cadrului didactic de a demisiona necondiționat din funcția deținută și limitând cercul de temeiuri pentru concedierea acestuia din funcție.

2. Cercul de temeiuri ce dau dreptul instituției de învățământ de a concedia cadrul didactic este unul mai larg decât cel prevăzut în cadrul unui raport juridic de muncă obișnuit, și conține temeiuri suplimentare de concediere, aplicabile doar categoriei date de raporturi juridice de muncă.

3. Cadrul conceptual folosit de CM al RM, în partea ce ține de concedierea personalului didactic urmează a fi revizuit și adaptat la prevederile noi și cu caracter special ale CE al RM.

4. Temeiul de concediere a cadrului didactic prevăzut la lit. l) alin.(1) art.86 al CM al RM – încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic – considerăm pasibil de a fi exclus, deoarece acesta, în esență, este asimilat de temeiul general de concediere a salariaților, prevăzut de lit. g) al aceluiași aliniat – încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

5. Conduita ce trebuie respectată de cadrele didactice este una ce înaintează cerințe mai severe pentru aceștia și depășește cadrul timpului lor de muncă, cu extindere și asupra timpului de odihnă a cadrelor didactice.

6. Cadrele didactice pot beneficia de toate formele recunoscute de legiuitor pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime civile, de la autoapărarea drepturilor și intereselor, până la forma judecătorească de apărare.

7. Metodele diverse de realizare a formelor de apărare a drepturilor și intereselor legitime de muncă, pot fi în măsură deplină realizate de către cadrele didactice.

8. Mecanismul de promovare a intereselor legitime de către cadrele didactice, prin intermediul parteneriatului social este unul eficient, și oferă garanții suplimentare la cele instituite prin normele legii.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Rezultatele științifice obținute ca urmare a cercetărilor efectuate s-au reflectat în: determinarea locului și importanței raportului juridic a cadrelor didactice în sistemul de drept și în sistemul ramurii dreptului muncii; determinarea naturii juridice a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice; determinarea esenței, conținutului și particularităților raportului juridic de muncă a cadrelor didactice; stabilirea condițiilor concrete de apariție a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice; stabilirea cercului de drepturi și obligații care formează conținutul raportului juridic a cadrelor didactice; stabilirea condițiilor în care se desfășoară raportul juridic de muncă a cadrelor didactice; stabilirea temeiurilor de stingere a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice; stabilirea formelor prin care poate avea loc apărarea drepturilor și intereselor legitime a cadrelor didactice; depistarea deficiențelor de reglementare a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice; și identificarea propunerilor complexe privind optimizarea cadrului de reglementare a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice.

Rezultatele analizei legislației muncii și a celei educaționale, a teoriei și practicii judecării, au determinat formularea următoarelor ***concluzii***:

1. Analiza locului raportului juridic de muncă al cadrului didactic denotă ca acesta ține de ramura dreptului muncii, fiind reglementat de normele dreptului muncii, care sunt suplimentate cu norme din domeniul educațional (Capitolul 2, paragraful 2.1.)
2. Apartenența ramurală în sistemul de drept a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice denotă că acesta este un raport juridic de muncă tipic, cu unele elemente atipice. (Capitolul 2, paragraful 2.1.)
3. Realizarea de către cadrele didactice a dreptului la muncă are loc în condițiile generale stabilite de legislația muncii, cu particularități stabilite prin norme speciale, atât a legislației muncii, cât și a legislației din domeniul educațional, fapt care reprezintă cel mai eficient mod de reglementare a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice. (Capitolul 2, paragraful 2.1.)
4. Natura juridică a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice este una contractuală, evidențiată prin trăsături caracteristice oricărui raport juridic de muncă, dar și prin particularități ce rezultă din specificul, precum și din importanța acestor relații în societate. (Capitolul 2, paragraful 2.1.)
5. Raportul juridic de muncă a cadrelor didactice este unul complex, cu anumite particularități, care se manifestă la toate etapele prin care trece acesta, de la apariția (constituirea) și până la

stingerea acestuia. (Capitolul 2, paragraful 2.2; Capitolul 3, paragraful 3.1., paragraful 3.2. și paragraful 3.3; Capitolul 4, paragraful 4.1.)

6. Analiza bazei normative ce reglementează raportul juridic al cadrelor didactice denotă o neconcordanță între termenii utilizați pentru identificarea categoriilor de personal din învățământul superior, unde CM al RM, la art. 297, utilizează o terminologie învechită, iar prevederile art. 117 al CE al RM clasifică cadrele științifice și didactice în personal științifico-didactic, personal științific, personal didactic și personal didactic auxiliar. (Capitolul 2, paragraful 2.1.)

7. Reglementările legale ale raportului juridic al cadrelor didactice prezintă neconcordanțe de competență între nivelul actelor normative ce urmează să stabilească interdicții de ocupare a funcțiilor didactice, pe motive de sănătate și/sau de existența unor antecedente penale, cu actele normative care la moment, reglementează de facto aceste situații. (Capitolul 2, paragraful 2.1.)

8. Reglementările legale ale raportului juridic al cadrelor didactice prezintă neconcordanțe între actele normative în vigoare cu privire la competența aprobării Regulamentului cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior. (Capitolul 2, paragraful 2.1.)

9. Unele raporturi juridice de muncă a cadrelor didactice, apar în rezultatul unui fapt juridic de o componență complexă, compus din contractul individual de muncă, precedat de concursul pentru ocuparea funcției, sau repartizarea la muncă. (Capitolul 2, paragraful 2.2 și paragraful 2.3.)

10. Urmare a analizei caracterului muncii cadrelor didactice din instituțiile superioare de învățământ și a normelor în vigoare, concluzionăm lipsa argumentării limitării în timp a raporturilor juridice de muncă a unor categorii de cadre didactice și, respectiv, lipsa argumentării posibilității instituirii caracterului determinat a contractului individual de muncă pentru aceste categorii. (Capitolul 2, paragraful 2.1.)

11. Concluzionăm necesară înlocuirea caracterului determinat a contractului individual de muncă a unor categorii de cadre didactice, cu procedura atestării periodice a rezultatelor activității acestor salariați. (Capitolul 2, paragraful 2.1.)

12. Subiecții raportului juridic de muncă a cadrelor didactice dispun de capacitate juridică de muncă specială. (Capitolul 2, paragraful 2.3.)

13. Conținutul raportului juridic a cadrelor didactice este unul din cele mai complexe din sistemul dreptului muncii, format din mai multe grupuri de drepturi și obligații, corelative care se conțin atât în normele generale, cât și în prevederile speciale ale legislației și include drepturi și obligații generale de muncă, dar și drepturi și obligații ce reies din activitatea educațională pe care o realizează cadrele didactice, la acestea adaugându-se drepturi și obligații prevăzute de

normele deontologice din ramura, pentru care cadrele didactice pregătesc specialiști. (Capitolul 3, paragraful 3.1.)

14. Atribuțiile ce formează conținutul funcției raportului juridic de muncă a cadrelor didactice sunt specifice, iar o trăsătură de bază a acestora o reprezintă caracterul de creație a muncii exercitate. (Capitolul 3, paragraful 3.1.)

15. Timpul de muncă a cadrului didactic, este unul redus, comparativ cu durata normală a timpului de muncă, repartizat conform unui regim de muncă specific – fragmentat. (Capitolul 3, paragraful 3.2.)

16. Timpul de muncă și remunerarea muncii cadrelor didactice sunt guvernate de conceptul normei didactice, care determină componența, structura și durata timpului de muncă a acestei categorii de salariați, urmare a cărui fapt se determină și salariul de bază a cadrului didactic. (Capitolul 3, paragraful 3.2. și paragraful 3.3.)

17. Componența timpului de muncă a cadrului didactic este una complexă, unde, o parte din activități ce urmează a fi realizate, sunt supuse unei normări stricte și unui regim bine determinat – activitatea auditorială, iar o altă parte de activități – neauditoriale, metodică, științifică – în pofida normării, au regim flexibil, cadrul didactic dispunând de o libertate, într-o măsură mai mare, sau mai mică, în alegerea perioadei de realizare. (Capitolul 3, paragraful 3.2.)

18. Încetarea raportului juridic de muncă a cadrelor didactice are loc atât în baza temeiurilor generale de încetare a raporturilor juridice de muncă, cât și în baza temeiurilor speciale prevăzute de legiuitor pentru aceste categorii de salariați. (Capitolul 4, paragraful 4.1.)

19. Cadrele didactice pot beneficia de toate formele recunoscute de legiuitor pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime civile, de la autoapărarea drepturilor și intereselor, până la forma judecătorească de apărare. (Capitolul 4, paragraful 4.2.)

Ținînd cont de concluziile expuse *supra*, în scopul perfecționării legislației muncii ce reglementează raportul juridic al cadrelor didactice, înaintăm următoarele ***recomandări*** cu titlu de ***lege ferenda:***

1. Redarea textului art. 296 al CM al RM, în următoarea redacție:

”Articolul 296. Dreptul de a practica activitate didactică

(1) *În activitatea didactică se admit persoanele cu un nivel de studii necesar, stabilit de legislația în vigoare, pentru activitatea în instituțiile de învățământ corespunzătoare şi în organizațiile din sfera științei şi inovării.*

(2) *Nu se admit în activitatea didactică persoanele private de acest drept prin hotărîrea instanței de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum şi persoanele cu*

antecedente penale pentru anumite infracțiuni. Lista infracțiunilor care nu permit practicarea activității didactice se stabilește prin lege."

2. Completarea prevederilor art. 3 al CE al RM cu noțiunea cadrului didactic, cu următorul conținut: *"cadrul didactic este persoana care deține cunoștințe și abilități necesare, angajată prin contract individual de muncă încheiat cu o instituție de învățământ, sau care prestează serviciile respective în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, și care desfășoară o activitate de transmitere a cunoștințelor și de dezvoltare a abilităților unei persoane sau unui cerc determinat de persoane în contextul educării acestora în spiritul valorilor sociale recunoscute".*

3. Propunem modificarea alin. (4) al art. 71 al CE al RM, prin excluderea sintagmei *"și a personalului didactic",* și a propoziției *"Tinerii specialiști pot fi repartizați de către Ministerul Educației și Cercetării pe posturile vacante",* și completarea acestui articol cu un nou aliniat (5), cu următorul conținut: *"(5) Angajarea personalului didactic se face prin negocieri directe și încheierea contractului individual de muncă, în cazul existenței unei singuri cereri de ocupare a funcției. În cazul existenței a cel puțin doi pretendenți la ocuparea funcției vacante, angajarea are loc prin încheierea contractului individual de muncă, precedat de un concurs, organizat în conformitate cu regulamentul aprobat de Ministerul Educației și Cercetării. Tinerii specialiști pot fi repartizați de către Ministerul Educației și Cercetării pe posturile vacante."*

4. Propunem excluderea sintagmei *"cadrelor didactice și"* de la lit. g) alin. (1) al art. 55 al CM al RM și a sintagmei *"pe durată determinată"* de la alin. (1) al art. 297 al CM al RM, suplinirea art. 117 al CE al RM cu un nou aliniat – (9), în următoarea redacție: *"Personalul științifico-didactic este supus atestării periodice o dată la 5 ani, prin verificarea realizării, în ultimii 5 ani, a sarcinilor prevăzute de Standardele minime pentru conferirea titlurilor științifico-didactice, stabilite prin Hotărîre de Guvern"* și reintroducerea alin. (1) al art. 301 al CM al RM cu următoarea redacție: *"Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele științifico-didactice din instituțiile de învățământ superior poate înceta urmare a rezultatului negativ al atestării periodice, dacă transferul la o funcție inferioară căreia salariatul corespunde conform rezultatelor atestării nu este posibil din motive obiective sau salariatul refuză transferul."*

Avantajul și valoarea elaborărilor propuse. Sub aspect teoretico-practic, a fost argumentată necesitatea reglementării speciale a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice. Prin această lucrare de pionierat, în doctrina națională a dreptului muncii, a fost efectuată o cercetare complexă vizând raportul juridic de muncă a cadrelor didactice, cu implicații profunde asupra esenței, conținutului și etapelor acestui raport. Totodată, au fost identificate și analizate

reglementările deficitare și situațiile de absență a reglementărilor necesare instituției raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, fiind propuse soluții în rezolvarea problemelor și depășirea deficiențelor identificate.

Totalitatea propunerilor efectuate în prezenta lucrare urmare a studiului și analizei complexe a normelor juridice ce reglementează raportul juridic a cadrelor didactice, poate fi utilizată pentru perfecționarea reglementării instituției raportului juridic de muncă a cadrelor didactice în ramura dreptului muncii. Rezultatele prezentei cercetări pot fi utile și următoarelor cercetări științifice, orientate spre optimizarea cadrului regulatoriu al raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, dar și a raportului juridic de muncă a altor categorii de salariați, precum și pot servi ca recomandări în activitatea practică a instituțiilor de învățământ, dar și a instanțelor de judecată la examinarea litigiilor de muncă.

În lumina celor expuse, susținem că prezenta cercetare a contribuit la soluționarea unei *probleme științifice importante* în materia dreptului muncii, ce constă în delimitarea reglementării categoriilor aparte de raporturi juridice de muncă, în special, delimitarea raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, locul diferitor raporturi juridice de muncă ce prezintă particularități, în sistemul dreptului muncii, conceptualizarea instituției raportului juridic de muncă, fapt care a contribuit la eficientizarea abordării raportului juridic de muncă în ansamblul său.

Planul cercetărilor de perspectivă la tema lucrării. Rezultatele realizate în cadrul elaborării prezentei teze de doctorat, determină direcțiile viitoarelor cercetări în domeniu, după cum urmează:

1) cercetarea corelației normelor generale și speciale în reglementarea raporturilor de muncă a cadrelor didactice;

2) analiza detaliată a raporturilor atipice de muncă;

3) revizuirea și perfecționarea mecanismului de reglementare a raporturilor de muncă a cadrelor didactice.

BIBLIOGRAFIE

1. Acordul de asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și Statele Membre ale acestora, pe de altă parte din 27.06.2014. Ratificat prin Legea nr. 112 din 02.07.2014 pentru ratificarea Acordului de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, şi Uniunea Europeană şi Comunitatea Europeană a Energiei Atomice şi statele membre ale acestora, pe de altă parte. În vigoare din 01.07.2016.//Publicat: 18.07.2014 în *Monitorul Oficial nr. 185-199 art. 442.*
2. ANTOHI, L., BAIEȘ, S., BAIEȘU, A., BLOȘENCO, A., [et. al] *Comentariul Codului civil al Republicii Moldova.* Volumul I. Chișinău.: Arc, 2005 (F.E.-P. ”Tipografia Centrală). Vol. I. – 2005. 816 p. ISBN 9975-61-407-8.
3. Avizul consultativ al Plenului Curţii Supreme de Justiţie nr. 4ac-2/13 din 04.03.2013 cu privire la modul de aplicare a art. 301 alin. (1) lit. c) al Codul muncii [online] [citat 20.03.2023]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_avize_csj.php?id=1
4. AVORNIC, Gh., *Teoria generala a dreptului:* Manual / Ed. A 2-a. Ch.: Cartier, 2004 (FEP Tipografia Centrală). 656 p. ISBN: 9975-79-275-8.
5. AVORNIC, Gh., COJOCARU, V., MORARU, Iu., *History of codification of private law in the Republic of Moldova*. În: *Supremația Dreptului*, 2021, nr. 1, pp. 8-28. ISSN 2345-1971.
6. BĂIEȘU, A., *Clauzele arbitrale patologice: Probleme și soluții.* În: *Revista științifică a Universității de Stat din Moldova Studia Universitatis Moldaviae* nr. 3 (163), 2023. ISSN 1814-3199.
7. BĂIEȘU, A., *Dreptul european al contractelor: Evoluții recente și situația actuală.* În: *Revista Moldovenească de Drept Internațional și Relații Internaționale* nr. 1 (Vol. 16), 2021. ISSN 1857-1999.
8. BĂIEȘU, A., *Tendințe anuale în procesul de armonizare a dreptului privat în Europa.* În: *Promotions of Social and Economic Values in the Context of European Integrations*. Ediția 4, Vol.1, 2021. Chișinău, 3-4 decembrie 2021. ISBN 978-9975-3527-1-0.
9. BĂIEȘU, A., PLOTNIC, O., *Procedura judiciară de soluționare a litigiilor de consum prin înaintarea acțiunilor individuale.* În: Revista Națională de Drept nr. 10, 2013. ISSN 1811-0770.
10. BĂLȚĂȚEANU, P. *Observaţii privind unele condiţii de ocupare a funcţiilor didactice din învăţământul superior.* În: Conferința Științifică internațională Provocări și strategii în ordinea și siguranța publică, 15-16 mai 2014, București, Editura Universitară. 143p.

11. BELEI, E., BORȘ, A., CHIFA, F., COBAN, I., CREȚU, V., JIMBEI, I., MACOVEI, Gh., MUNTEANU, A., STRATULAT, Gh., *Drept Procesual Civil. Partea generală.* Chișinău: S.n. (Tipografia „Lexon-Prim"), 2016, 464 p., ISBN: 978-9975-4072-9-8.
12. BOIȘTEANU, Ed. Dreptul muncii: Partea generală. Ch.: Pontos, 2005. 144 p. ISBN: 9975-72-169-9.
13. BOIȘTEANU, Ed., ROMANDAȘ, N., *Dreptul muncii. Manual*, Chișinău: S. n., 2014 (F.E.-P. "Tipografia Centrală). 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.
14. BOIȘTEANU, Ed., ROMANDAȘ, N., *Dreptul muncii: Partea generală: Manual.* Chișinău, CEP USM. 2012. 154 p. ISBN: 978-9975-71-292-7.
15. CAPȘA, T. *Comentariu științifico-practic la Codul Muncii al Republicii Moldova: (cu toate modificările și completările operate la 01.03.2014)*; Universitatea de Studii Europene din Moldova. Chișinău, 2014. 443 p. ISBN 978-9975-4024-4-6.
16. *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* (2010/C 83/02) [online] [citat 20.03.2023]. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF
17. Clasificatorul ocupaţiilor din Republica Moldova, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecţiei Sociale nr. 11 din 12.11.2021. //Publicat: 14.01.2022 în *Monitorul Oficial nr.6-16 art. 23*.
18. Codul civil al Republicii Moldova nr. 1107 din 06.06.2002//Publicat: 22.06.2002 în *Monitorul Oficial* nr. 82-86 art. 661 și republicat în *Monitorul Oficial* nr.66-75 din 01.03.2019 art.132.
19. Codul contravenţional al Republicii Moldova nr. 218 din 24.10.2008//Publicat: 17.03.2017 în *Monitorul Oficial* nr. 78-84 art. 100.
20. Codul de executare al Republicii Moldova nr. 443 din 24.12.2004//Publicat: 05.11.2010 în *Monitorul Oficial* nr. 214-220 art. 704.
21. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova nr. 225 din 30.05.2003//Publicat: 03.08.2018 în *Monitorul Oficial* nr. 285-294 art. 436.
22. Codul educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014//Publicat: 24.10.2014 în *Monitorul Oficial* nr. 319-324 art. 634.
23. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003//Publicat: 29.07.2003 în *Monitorul Oficial* nr. 159-162 art. 648.
24. Codul de etică și integritate academică a Universității de Stat din Moldova, aprobat prin procesul verbal al ședinței Senatului USM, nr.7 din 06.11.2018. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://usm.md/wp-content/uploads/Codul-de-Etica-si-Integritate-Academica-al-USM.pdf.

25. COJOCARU, V. *Corelaţia dintre răspunderea disciplinară şi morală a magistratului*. În: *Revista Institutului Naţional al Justiţiei*, 2016, nr. 1(36), pp. 29-32. ISSN 1857-2405.
26. COJOCARU, V. *Protejarea vieții private și a imaginii copilului conform standardelor internaționale*. În: *Interesul superior al copilului: abordare socio-culturală, normativă și jurisprudențială*, Ed. Volumul I, 30 septembrie - 1 octombrie 2022, Chișinău. Chișinău, Republica Moldova: CEP USM, 2022, Volumul I, pp. 112-121. ISBN 978-9975-62-504-3.
27. *Concluziile Consiliului din 26 noiembrie 2009 privind dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și a directorilor unităților de învățământ.* (2009/C 302/04).//În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 302/6*
28. Constituția Republicii Moldova: nr.1 din 29.07.1994. În *Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr.78, art. 140*.
29. Constituția Organizației Internaționale a Muncii, aprobată prin Partea a XIII-a a Tratatului de la Versailles din 1919. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil în limbile engleză, franceză și spaniolă la: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
30. Contract colectiv de muncă la nivel de Instituția Publica Universitatea de Stat de Medicina și Farmacie „Nicolae Testemițanu" din Republica Moldova pentru anii 2022-2027 [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil: https://usmf.md/sites/default/files/2023-01/Contract%20colectiv%20de%20munc%C4%83%20USMF%20%E2%80%9ENicolae%20Testemi%C8%9Banu%E2%80%9D%202022-2027.pdf
31. Contract colectiv de muncă pentru anii 2021-2025 (nivel de unitate) din cadrul Instituţiei Publice Universitatea de Stat din Moldova. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil: https://usm.md/wp-content/uploads/CCM_mod_26_09_23.pdf
32. Contract colectiv de muncă pe anii 2021-2023 din cadrul Universității Tehnice din Moldova. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://utm.md/wp-content/uploads/2021/05/%D0%A1ontractul-%D0%A1olectiv-de-Munca_2021-2023.pdf.
33. Convenţia colectivă (nivel naţional) nr. 2 din 09.07.04 "Timpul de muncă și timpul de odihnă". //Publicată: 16.07.2004 în *Monitorul Oficial al RM nr. 112-118 art.968.*
34. Convenţia colectivă la nivel naţional nr.4 din 25.07.2005. //Publicată: 29.07.2005 în *Monitorul Oficial nr.101-103 art.827.*
35. Convenţie colectivă nr. 332 din 11.12.2020 în domeniul educației pentru anii 2021-2025 (nivel de ramură).//Publicată: 11.12.2020 în *Monitorul Oficial*, 2020, nr. 332-342 *art. 200.*

36. Convenţie colectivă pentru domeniul cercetării, anii 2021-2025 (nivel de ramură). [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://estu.md/media/documents/conventia/conventia_cercetare_2021_2025_ro.pdf
37. Convenţie colectivă de muncă (nivel municipal) din 20.11.2020, pentru anii 2021-2025 încheiată între Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului municipal Chişinău şi Consiliul municipal al Sindicatului Educaţiei şi Ştiinţei [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: http://www.sindedu.md/ccm_2021_2025/CCM_mun_ro_2021_2025.pdf
38. Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 81 din 1947 privind inspecţia muncii în industrie si comerţ. Ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr. 593 din 26.09.1995 pentru ratificarea unor convenţii ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii.//Publicată: 26.10.1995 în *Monitorul Oficial nr. 59-60 art. 671.*
39. Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 87 din 1948 privind libertatea sindicală şi apărarea dreptului sindical. Ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr. 593 din 26.09.1995 pentru ratificarea unor convenţii ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii.//Publicată: 26.10.1995 în *Monitorul Oficial nr. 59-60 art. 671.*
40. Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 95 din 1995 privind protecţia salariului. Ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr. 593 din 26.09.1995 pentru ratificarea unor convenţii ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii.//Publicată: 26.10.1995 în *Monitorul Oficial nr. 59-60 art. 671.*
41. Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 99 din 1951 privind procedura de stabilire a salariului minim în agricultură. Ratificată prin Legea nr. 1404 din 24.10.2002 pentru ratificarea unor convenţii ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii.//Publicată: 21.11.2002 în: *Monitorul Oficial nr. 154 art. 1205.*
42. Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 100 din 29.06.1951 privind egalitatea de remunerare a mînii de lucru masculine şi a mînii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală. Ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr.610 din 01.10.1999. // Publicată în *ediţia oficială "Tratate internaţionale", 2001, volumul 27, p.223*.
43. Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 103 din 1996 cu privire la protecţia maternităţii. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994 din 15.10.1996 pentru ratificarea unor convenţii ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii.//Publicată: 21.11.1996 în: *Monitorul Oficial nr. 75-76 art. 718.*
44. Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 105 din 1957 privind abolirea muncii forţate. Ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr. 707-XII din 10.09.1991//Publicată: 30.12.1998 în: *Tratate internaţionale nr. 1, art. 92.*

45. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 108 din 1958 privind actele de identitate pentru personalul navigant. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 600 din 30.09.1999 pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 108 din 1958 privind actele de identitate pentru personalul navigant.//Publicată: 14.10.1999 în: *Monitorul Oficial nr. 112.*
46. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.132 din 1997 cu privire la concediile remunerate. Ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997 privind ratificarea unor convenţii ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii.//Publicată: 16.10.1997 în: *Monitorul Oficial nr. 67-68 art. 564.*
47. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 182 din 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor. Ratificată prin Legea nr. 849 din 14.02.2002 pentru ratificarea Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor şi acţiunea imediată în vederea eliminării lor.//Publicată: 07.03.2002 în: *Monitorul Oficial nr. 33-35 art. 192.*
48. CREANGĂ, I., *Curs de drept administrativ*: pentru studenții facultăților de drept. Chișinău: Epigraf, 2004 (F.E.-P. ”Tipografia Centrală). 336 p. ISBN 9975-924-15-8.
49. CRISTOFOREANU, E. *Teoria generală a contractului individual de muncă.* Bucureşti, editura Curierul judiciar, 1937. 416 p.
50. DABU, V. *Punct de vedere referitor la Decizia nr.41/2019 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție privind acordarea gradației de merit în învățământul preuniversitar*. În: Revista română de dreptul muncii. 2019, nr.6, ISBN 1582-753401906 256 p.
51. Decizia Colegiului Civil al Curții de Apel Chișinău din 15.01.2015, pronunțată în dosarul nr. 2a-2824/14.
52. Decizia Colegiului civil, comercial şi de contencios administrativ lărgit al Curţii Supreme de Justiție din 08.12.2021 pronunțată în dosarul nr. 2ra-1397/21.
53. Decizia Colegiului civil, comercial şi de contencios administrativ lărgit al Curţii Supreme de Justiţie din 26.02.2020, pronunțată în dosarul nr. 2ra-144/20.
54. Declarația universală nr. 12 din 10.12.1948 a drepturilor omului. Adoptată prin Rezoluția Adunării generale a O.N.U. nr. 217 A (III) din 10 decembrie 1948.// Publicată: 30.12.1998 în *Tratate Internaționale nr. 1 art. 12.*
55. Declarația comună a Miniștrilor de Educație din Europa ”Domeniul învățământului superior european” din 10.12.1948 a drepturilor omului. [online] [citat: 29.10.2023] Disponibil: https://utm.md/edu/legal/bologna_1999.pdf

56. *Dicționarul explicativ al limbii române,* ediția a II-a. Academia Română, Institutul de Lingvistică//Editura Univers Enciclopedic, 1998 [online] [citat: 29.10.2023] Disponibil: https://dexonline.ro/sursa/dex
57. Directiva Consiliului Europei nr. 91/533/CEE din 14.10.1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă.//Publicată: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 05/Volumul 02, 31991L0533, L 288/32*. [online] [citat: 26.12.2023] Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A31991L0533
58. Directiva Consiliului Europei nr. 92/85/CEE din 19.10.1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.//Publicată: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 05/Volumul 03, 31992L0085, L 348/1*. [online] [citat 26.12.2023]. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085
59. Directiva Consiliului Europei nr. 98/59/CEE din 20.07.1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective.//Publicată: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 05/Volumul 05, 31998L0059, L 225/16.* [online] [citat 26.12.2023]. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A31998L0059
60. Directiva Consiliului Europei nr. 1999/70/CE din 28.06.1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.//Publicată: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 05/Volumul 05, 31999L0070, L 175/43.* [online] [citat 26.12.2023]. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A31999L0070
61. Directiva Consiliului Europei nr. 2000/43/CE din 29.06.2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică. //Publicată: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 20/Volumul 01, 32000L0043, L 180/22*. [online] [citat 26.12.2023]. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043
62. Directiva Consiliului Europei nr. 2000/54/CE din 18.09.2000 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă. //Publicată: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 05/Volumul 05, 32000L0054, L 262/21*. [online] [citat 26.12.2023]. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32000L0054
63. DJUVARA, Mircea. *Teoria generală a dreptului – drept rațional, izvoare și drept pozitiv.* Editura ALL, București, 1995. 516 p. ISBN: 973-571-033-1.

64. DONOS, Ev. *Dreptul muncii: Note de curs.* Acad. de Studii Econ. Din Moldova. Ch.: Dep. Ed.-Poligr. al ASEM, 2005. Vol. I. 320 p. ISBN 9975-75-281-0.
65. *Drept procesual civil: Partea specială.*// BELEI, Elena, BORȘ, Ana, CHIFA, Felicia et.al.; coord., BELEI, Elena. Chișinău: S.n., tipografia ”Lexon-Prim”, 2016. 464p. ISBN: 978-9975-4072-9-8.
66. FILIP, Gh., FILIP, L., *Dreptul muncii și securității sociale.* Ed. Neuron, Focșani, România, 1994. 297 p. ISBN: 973-95788-7-x.
67. FIROIU, D. V. *Dreptul muncii și securității sociale, Manual universitar, vol. I,* Iași, 1996 (Editura Junimea), 391 p. ISBN 973-37-0262-5.
68. FRENȚIU, G. C. *Dreptul personalului didactic din învățământul preuniversitar la majorarea salarială pentru predarea simultană în temeiul Legii-cadru nr.153/2017.* În: Revista română de dreptul muncii. 2019, nr.5. ISBN 1582-7534-01905. 253p.
69. GHIMPU, S., ȚÎCLEA, A. *Dreptul muncii.* Casa de editură și presă ”Șansa” S.R.L., București, 1994. 252 p. ISBN: 973-9167-13-6.
70. GHIMPU, S., TICLEA, A. *Dreptul muncii.* Volumul II. Casa de editură și presă ”Șansa” S.R.L., București, 1994, 245 p. ISBN 973-9167-25-X.
71. GHIMPU, S., ȚICLEA. A. *Dreptul muncii.* Ediția a III-a, București, 1997 (Casa de Editură și Presă ”Șansa” SRL), 574 p. ISBN 973-9167-72-1.
72. HEAS, Frank. *Droit du travail*.//11e édition. Collection Paradigme. Edition 2024. p.400. ISSN: 978-2-39013-411- 4.
73. Hotărârea Curții Constituționale nr. 5 din 23.04.2013 privind controlul constituţionalităţii articolului 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, în redacţia Legii nr. 91 din 26 aprilie 2012 pentru modificarea şi completarea unor acte legislative. Publicată : Monitorul Oficial nr.110-113/10 din 17.05.2013.
74. Hotărârea Guvernului nr. 923 din 04.09.2001 cu privire la plasarea în cîmpul muncii a absolvenţilor instituţiilor de învăţământ superior şi profesional tehnic postsecundar şi postsecundar nonterţiar de stat.//Publicată: 06.09.2001 în *Monitorul Oficial nr. 108-109 art. 972.*
75. Hotărîrea Guvernului nr. 743 din 11.06.2002 cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară//Publicată: 20.06.2002 în *Monitorul Oficial nr. 79-81 art. 841.*
76. Hotărîrea Guvernului nr. 535 din 07.05.2003 privind aprobarea Modului de calculare şi de plată a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia//Publicată: 16.05.2003 în *Monitorul Oficial nr. 84-86 art. 568.*
77. Hotărîrea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu//Publicată: 07.05.2004 în *Monitorul Oficial nr. 73-76 art. 570.*

78. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 1254 din 15.11.2004 cu privire la aprobarea Regulamentului privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariaţi cărora li se stabileşte durata redusă a timpului de muncă. //Publicată: 19.11.2004 *în Monitorul Oficial nr. 208-211 art.1439.*
79. Hotărîrea Guvernului nr. 1255 din 19.11.2007 cu privire la aprobarea Regulamentului privind acordarea compensaţiei unice pentru conectarea la conducta de gaze naturale a unor categorii de populaţie din mediul rural.//Publicată: 23.11.2007 *în Monitorul Oficial nr. 180-183 art. 1299.*
80. Hotărîrea Guvernului nr. 98 din 4 februarie 2013 cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de organizare a normării muncii în ramurile economiei naţionale.//Publicată: 08.02.2013 *în Monitorul Oficial nr. 27-30 art.143.*
81. Hotărârea Guvernului nr.1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. //Publicată: 14.12.2018 *în Monitorul Oficial nr.480-485 art.1310.*
82. Hotărârea Guvernului nr.1234 din 12.12.2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică. //Publicată: 14.12.2018 *în Monitorul Oficial nr.480-485 art.1311.*
83. Hotărârea Guvernului nr. 325 din 18.07.2019 cu privire la aprobarea Regulamentului de conferire a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior.// Publicată: 23.07.2019 în *Monitorul Oficial nr. 239-240, art. 427.*
84. Hotărîrea Guvernului nr. 209 din 25.03.2020 cu privire la aprobarea Metodologiei de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior.//Publicată: 02.04.2020 în *Monitorul oficial nr. 99-100, art. 288.*
85. Hotărârea Guvernului nr. 114 din 07.03.2023 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare „Educația 2030” și a Programului de implementareva acesteia pentru anii 2023-2025.//Publicată: 20.04.2023 în *Monitorul Oficial nr.134-137 art. 289.*
86. Hotărârea Guvernului nr. 985 din 06.12.2023 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară pentru anul 2024.//Publicată: 07.12.2023 în *Monitorul Oficial nr. 465-467 art. 1151.*
87. Hotărârea Guvernului nr. 1079 din 27.12.2023 cu privire la examenele medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor.//Publicată: 05.03.2024 în *Monitorul Oficial nr. 89-92 art. 207.*
88. Hotărârea Guvernului nr. 391 din 05.06.2024 cu privire la încadrarea tinerilor specialiști în câmpul muncii în funcții didactice vacante şi la modificarea şi abrogarea unor hotărâri ale Guvernului.//Publicată: 21.06.2024 *în Monitorul Oficial nr. 264-267 art. 534.*

89. Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova nr. 1298 din 24.07.1997 privind ratificarea Convenţiei pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale din 4 noiembrie 1950// Publicată: 21.08.1997 în Monitorul Oficial nr. 54-55, art. 502.
90. Hotărîrea Plenului Curţii Supreme de Justiţie a Republicii Moldova Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22.12.2014. Publicată : Buletinul Curţii Supreme de Justiţie a Republicii Moldova, 2015, nr.4, pag.4.
91. Încheierea Curții Supreme de Justiție din 05.08.2015, pronunțată în dosarul nr. 2ra-1754/15.
92. **JOSANU, D.** *Disponibilizarea salariaților.*//În: Revista de Drept necomercial. nr. 3-4, 2003, Centrul de drept, Chișinău. p.50.
93. **JOSANU, D.,** FILINCOVA, S., *Litigii de muncă.* În: Manualul judecătorului pentru cauze civile.// POALELUNGI, Mihai, FILINCOVA, Svetlana, SÎRCU, Iulia et.al.; coord. ed. POALELUNGI, Mihai.// Ed. A II-a. Chișinău: S.n., ed. Î.S. F/E/-P. ”Tipografia Centrală”, 2013. 1200p.
94. **JOSANU, D.** *Forme de apărare a drepturilor și intereselor cadrelor didactice.* În: Studia Universitatis Moldaviae, Seria Științe sociale nr. 8(168) 2023. ISSN 1814-3199.
95. **JOSANU, D.** *Apărarea drepturilor și intereselor cadrelor didactice prin intermediul instituției parteneriatului social.* În: Materialele Conferinței științifice naționale cu participare internațională ”Integrare prin cercetare și inovare”, Chișinău, 9-10 noiembrie 2023.
96. **JOSANU, D.** *Particularitățile statutului juridic al cadrelor didactice și științifico-didactice din instituțiile de învățământ medical.* În: Materialele Conferinței științifico-practice naționale cu participare internațională ”Dimensiuni private și publice în drept medical”, Chișinău, 14.12.2023.
97. **JOSANU, D.** *Contractul individual de muncă: (negocierea, încheierea, modificare, suspendarea, încetarea): Ghid pentru patroni.* Confederația Națională a Patronatului (CNPM) din Rep. Moldova, Bibl. Patronatului. Ch.: S.n.., 2012 (Tipogr. ”Sofart Studio” S.R.L.) 80 p. ISBN 978-9975-4277-0-8.
98. **JOSANU, D., DRUMEA, Iu.** *Acte juridice și de administrare ale angajatorului în sfera relațiilor de muncă.* Confederația Națională a Patronatului (CNPM) din Rep. Moldova, Bibl. Patronatului. Chișinău: S.n., 2013 (Tipogr. ”Sofart Studio”) 90 p. ISBN 978-9975-44479-2-8.
99. **JOSANU, D., DRUMEA, Iu.** *Asigurarea disciplinei muncii.* Confederația Națională a Patronatului din Rep. Moldova, Bibl. Patronatului. Chișinău: S.n., 2013 (Tipogr. ”Sofart Studio”) 40 p. ISBN 978-9975-4277-9 -1.

100. **JOSANU, D., DRUMEA, Iu.** *Soluționarea litigiilor și conflictelor de muncă.* Confederația Națională a Patronatului din Rep. Moldova, Bibl. Patronatului. Chișinău: S.n., 2013 (Tipogr. ”Sofart Studio”) 43 p. ISBN 978-9975-4479-1-1.

101. **JOSANU, D., DRUMEA, Iu.** *Supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii: Ghid pentru angajatori.* Confederația Națională a Patronatului din Rep. Moldova, Bibl. Patronatului. Chișinău: S.n., 2014. ”Sofart Studio”. 88 p. ISBN 978-9975-4277-8-4.

102. **JOSANU, D., DRUMEA, Iu.** *Reglementări juridice privind timpul de muncă și timpul de odihnă.* Confederația Națională a Patronatului din Rep. Moldova (CNPM), Biroul Org. Intern. a Muncii pentru Activități cu Organizațiile Patronale. Chișinău: S.n., 2014. Tipogr. ”Sofart Studio”. 64 p. ISBN 978-9975-4033-7-5.

103. **JOSANU, D., DRUMEA, Iu.** *Reglementarea juridică a salarizării.* Confederația Națională a Patronatului din Rep. Moldova (CNPM), Biroul Oranizației. Intern. a Muncii pentru Activități cu Organizațiile Patronale (ILO – ACT-EMP). Chișinău: S.n., 2014. Tipogr. ”Sofart Studio”. 68 p. ISBN 978-9975-4033-9-9.

104. **JOSANU, D., DRUMEA, Iu.** *Reglementări juridice ale pieței muncii în Republica Moldova.* Confederația Națională a Patronatului din Rep. Moldova, Chișinău: S.n., 2014. Tipogr. ”Sofart Studio”. 64 p. ISBN 978-9975-4033-5-1.

105. **JOSANU, D., DRUMEA, Iu.** *Contractul individual de muncă: Ghid pentru angajatori.* Proiectul ”Îmbunătățirea oportunităților și serviciilor disponibile comunităților de afaceri de pe ambele maluri ale râului Nistru prin susținerea Asociațiilor de Business”. Ed. a II-a. Chișinău: S.n., 2017. (Tipogr. ”Sofart Studio”). 120 p. ISBN 978-9975-3181-0-5.

106. **JOSANU, D., DRUMEA, Iu.** *Reglementarea juridică a formării profesionale în cadrul raporturilor juridice de muncă.* Proiectul ”Organizații patronale puternice, independente și reprezentative pentru un dialog social eficient în Republica Moldova”. Chișinău: S.n., 2017. (Tipogr. ”Sofart Studio”). 32 p. ISBN 978-9975-3181-1-2.

107. **JOSANU, D., DRUMEA, Iu.** *Răspunderea materială în dreptul muncii.* Proiectul ”Organizații patronale puternice, independente și reprezentative pentru un dialog social eficient în Republica Moldova”. Chișinău: S.n., 2017. (Tipogr. ”Sofart Studio”). 48 p. ISBN 978-9975-3181-2-9.

108. **JOSANU, D.,** *Reglementări juridice ale pieței muncii. Ghid pentru Angajatori*. Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, Chișinău, 2023. 45p. [online] [citat: 22.10.2023] Disponibil: https://www.cnpm.md/wp-content/uploads/2023/12/Ghid-Piata-muncii.pdf

109. Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii: nr.140 din 10.05.2001.//Publicată: 29.06.2001 în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68-71.*
110. Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002//Publicată: 11.04.2002 în *Monitorul Oficial nr. 50-52 art. 336.*
111. Legea insolvabilității nr. 149 din 29.06.2012//Publicată: 14.09.2012 în *Monitorul Oficial nr. 193-197 art. 663.*
112. Legea privind evaluarea integrității instituționale nr.325 din 23.12.2013//Republicată: 26.08.2016 în *Monitorul Oficial nr. 277-287 art. 586*.
113. Legea cu privire la mediere nr. 137 din 03.07.2015 //Publicată: 21.08.2015 în *Monitorul Oficial nr. 224-233 art. 445.*
114. Legea cu privire la promovarea ocupării forţei de muncă și asigurarea de șomaj nr. 105 din 14.06.2018//Publicată: în *Monitorul Oficial nr. 295-308 din 10.08.2018, art. 448*
115. Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018 //Publicată: 30.11.2018 în *Monitorul Oficial nr. 441-447 art. 715.*
116. Legea bugetului de stat pentru anul 2024 nr. 418 din 22.12.2023 //Publicată: 29.12.2023 în *Monitorul Oficial nr. 510-513 art. 915*.
117. Legea asupra contractelor de muncă din 05.04.1929//Publicată: 05.04.1929 în *Monitorul Oficial No.74*.
118. MACOVEI, Gh., BORȘ, A., JIMBEI, I., *Formele de apărare a drepturilor civile (Suport de curs)*. Chișinău: S. n., 2015 (F.E.-P. ”Tipografia Centrală). 268 p. ISBN 978-9975-53-483-3.
119. MACOVEI, T., *Noţiunea şi natura juridică a litigiilor de muncă*. În: *Legea şi Viaţa*, nr. 4 (292), 2016, pp. 11-16. ISSN 2587-4365.
120. MACOVEI, T., *Subiecţii litigiilor de muncă*. În: *Revista Naţională de Drept*, nr. 4(186), 2016, pp. 13-17. ISSN 1811-0770.
121. MACOVEI, T., *Procedura de soluţionare a litigiilor individuale de muncă de către instanţa de judecată*. În: Teoria şi practica administrării publice, 20 mai 2016, Chișinău, Moldova: S.C. „Garamont-Studio” S.R.L., 2016, pp. 271-274. ISBN 978-9975-3019-6-1.
122. MIHAILOV, T. Forme juridice actuale de prestare a muncii. Studiu monografic. Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Departament Drept Privat. – Chișinău: S.n., 2022 (ArtPoligraf). 270 p. : scheme, tab. ISBN 978-9975-3395-7-5. [95, p. 22-23]
123. MIHAILOV, T., CHISARI-RURAK, A., *Încetarea contractului individual de muncă în legătură cu atingerea vârstei de pensionare*. În: Studia Universitatis Moldaviae. 2022, nr. 3 (153) ISSN 1814-3199.
124. MOCANU, E. *Curs de prelegeri la dreptul muncii (partea generală)*. Chișinău, 1997. 272p.

125. NEGRU, B. *Teoria generală a dreptului şi statului [curs universitar]/*Boris Negru, Alina Negru. Ch.: Bons Offices, 2006. 520 p. ISBN: 978-9975-928-90-8.
126. NEGRU T., SCORTESCU C. Dreptul muncii - Curs universitar. Ch. Labirint–Cutasevici ÎI, 2010 (F.E.P. ”Tipogr. Centrală”). 320 p. ISBN: 978-9975-943-19-7.
127. Ordinul Ministerului Educației nr. 861 din 07.09.2015 pentru aprobarea Codului de etică al cadrului didactic.//Publicat: 18.03.2016 în *Monitorul Oficial nr. 59-67 art. 407*.
128. Ordinul Ministerul Educației al Republicii Moldova nr. 304 din 22 aprilie 2016, cu privire la aprobarea și punerea în aplicare a Regulamentul-cadru cu privire la normarea activității științifico-didactice în învățământul superior. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_304_normare.pdf.
129. Ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 1091 din 07.10.2020 cu privire la aprobarea regulamentului de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică.//Publicat: 13.11.2020 în *Monitorul Oficial nr. 293-303 art. 1119*.
130. Ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 126 din 10.02.2021 cu privire la aprobarea Regulamentului cadru de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în învățământul superior. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/regulament_ocuparea_functiilor.pdf
131. Ordinul Ministerului Educației și Cercetării al RM, nr.1027 din 14.08.2023 cu privire la aprobarea Metodologiei de evaluare a performanțelor individuale ale personalului didactic din instituțiile de învățământ primar și secundar în vederea stabilirii sporului pentru performanța individuală. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_mec_1027.14.08.2023.pdf
132. Ordinul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova nr. 1154 din 08.12.2020 cu privire la organizarea examenelor medicale obligatorii a angaiaților din economia națională [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://ansp.md/wp-content/uploads/2021/04/Ordinul-1154.pdf
133. ORLOV, M., BELECCIU, Șt., *Drept administrativ.* Chișinău: ”Elena-V.I.”, 2005. 270p. ISBN 9975-935-88-5.
134. Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice. Adoptat prin Rezoluția Adunării Generale a ONU nr. 2200 A (XXI) din 16 decembrie 1966, art. 9 alin. 4. În: *Tratate internaționale la care Republica Moldova este parte. Vol. I.* Chișinău, 1998, pp. 30-50. ISBN 9975-73-022-1.

135. Pactul internațional cu privire le drepturile economice, sociale și culturale din 16 decembrie 1966. Adoptat prin Rezoluția Adunării Generale a ONU nr. 2200 A (XXI) din 16.12.1966, art. 9 alin. 4. În: *Tratate internaţionale la care Republica Moldova este parte. Vol. I.* Chișinău, 1998, pp. 18-29. ISBN 9975-73-022-1.

136. PĂSCĂLUȚĂ, F. *Controlul obştesc asupra respectării legislaţiei muncii în Republica Moldova*. În: *Analele Ştiinţifice ale Universităţii Cooperatist - Comerciale din Moldova*, 2011, nr. 9(2), pp. 231-235. ISSN 1857-1239.

137. PĂSCĂLUȚĂ, F. *Evoluţia instituţiei supravegherii şi controlului privind respectarea legislaţiei muncii*. În: *Revista Naţională de Drept*, 2011, nr. 10-11(134), pp. 91-94. ISSN 1811-0770.

138. PĂSCĂLUȚĂ, F. *Statutul juridic al inspectorului de muncă în Republica Moldova*. În: *Analele Ştiinţifice ale Universităţii Cooperatist - Comerciale din Moldova*, 2012, nr. 10, pp. 291-295. ISSN 1857-1239.

139. *Raport național Republica Moldova.* Proiect Internațional de Cercetare Susținerea pregătirii profesionale a cadrelor didactice și predării-învățării în țările Europei de Sud-Est. Chișinău, 2013. p. 33.

140. Raportul anual al avocatului poporului privind respectarea drepturilor și libertăților omului în Republica Moldova în anul 2023. [online] [citat: 27.10.2023] Disponibil: file:///C:/Users/Admin/Downloads/raport_anual_2023.pdf

141. Raportul privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anul 2021, aprobat prin Ordinul Directorului Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 36-a din 16.06.2022. [online] [citat: 27.10.2023] Disponibil: https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Raportul%20privind%20activitatea%20Inspectoratului%20de%20Stat%20al%20Muncii%20pentru%20anul%202021.pdf

142. Raportul privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anul 2022, aprobat prin Ordinul Directorului Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 26-a din 30.06.2023. [online] [citat: 27.10.2023] Disponibil: https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Raport%20privind%20activitatea%20Inspectoratului%20de%20Stat%20al%20Muncii%20pentru_anul%202022.pdf

143. Raportul privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anul 2023, aprobat prin Ordinul Directorului Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 51-a din 27.06.2024. [online] [citat: 27.10.2023] Disponibil: https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Raport%20privind%20activitatea%20Inspectoratului%20de%20Stat%20al%20Muncii%20pentru%20anul%202023.pdf_0.pdf

144. Recomandarea UNESCO cu privire la Statutul Profesorilor din 05.10.1966 (în comun cu Organizația internațională a Muncii). [online] [citat: 27.10.2023] Disponibilă în rusă la: file:///C:/Users/Admin/Downloads/wcms_493319.pdf
145. Recomandarea UNESCO cu privire la Statutul Cadrelor Didactice din Instituțiile de Învățământ Superior, adoptată la 11.11.1997. [online] [citat: 27.10.2023] Disponibilă la: https://www.upt.ro/pdf/calitate/Alte_documente_relevante_pentru_Invatamantul_Superior.pdf
146. Regulamentul privind organizarea, desfășurarea concursului și ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice în Universitatea de Stat din Moldova, aprobat prin decizia Senatului USM din 25.10.2022. [online] [citat: 27.10.2023] Disponibil la: https://usm.md/wp-content/uploads/Regulamentul-privind-organizarea-desfasurarea-concursului-si-ocuparea-functiilor-didactice-si-stiintifico-didactice-in-USM-1.pdf.
147. Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice în cadrul Universității de Stat de Medicină și Farmacie ”Nicolae Testemițanu” Aprobat prin procesul verbal al ședinței Senatului Universității nr.5/7 din 27.05.2021. [online] [citat: 27.10.2023] Disponibil: https://usmf.md/sites/default/files/2023-07/Regulamentul%20de%20organizare%20%C8%99i%20desf%C4%83%C8%99urare%20a%20concursului%20pentru%20ocuparea%20func%C8%9Biilor%20didactice%20%C8%99i%20%C8%99tiin%C8%9Bifico-didactice%20%C3%AEn%20cadrul%20USMF%20Nicolae%20Testemu%C8%9Banu.pdf.
148. Regulamentul privind modul de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în Instituția Publică „Universitatea Tehnică a Moldovei”, aprobat prin Procesul verbal nr. 11 din 22.06.2021 al ședinței Senatului Universității Tehnice a Moldovei. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil: https://utm.md/wp-content/uploads/2021/07/Regulament-UTM_-Ocupare-functii-did.-si-st-did.-2021.pdf.
149. Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în Academia de Studii Economice din Moldova, aprobat prin decizia Senatului ASEM, proces verbal nr.1 din 29.08.2023. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://ase.md/files/legal/interne/REG_functii_28.08.2023.pdf.
150. Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice în cadrul Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, aprobat prin decizia Senatului, proces verbal nr.2 din 30.09.2021. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://upsc.md/wp-content/uploads/2021/11/acte_normative_RUP_regulament_concurs_functii.pdf.

151. Regulamentul de organizare, de desfășurare a concursului și de ocupare a funcțiilor didactice și științifico-didactice în Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți, aprobat prin decizia Senatului, proces verbal nr.22 din 30.06.2021. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://media.usarb.md/wp-content/uploads/2021/10/Regulament-functii-didactice_stiintifico-didactice_compressed.pdf.
152. Regulamentul privind organizarea, desfășurarea concursului și ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice în Universitatea de Stat ”B. P. Hașdeu” din Cahul, aprobat prin decizia Senatului, proces-verbal nr.10 din 27.05.2021. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://www.usch.md/wp-content/uploads/2021/11/A_-Regulament-concurs-27.05.21.pdf
153. Regulamentul instituţional de conferire a titlurilor ştiinţifico-didactice, aprobat la 07.05.2020, redactat la 06.04.2021, procesul verbal al ședinței Senatului USM nr.9. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://usm.md/wp-content/uploads/Regulament-titluri-aprilie-2021-red.pdf.
154. Regulament de conferire a titlurilor științifico-didactice în Academia de Studii Economice din Moldova, aprobat prin procesul verbal al Senatului nr.2 din 25.10.2023. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://ase.md/files/legal/interne/2.32_reg_titluri_st-didact_r2.pdf.
155. Regulament instituțional cu privire la normarea activității științifico-didactice în cadrul Universității de Stat din Moldova. Aprobat de Senatul USM la 28.06.2019, proces verbal nr.12. Redactat la 25.06.2021, proces verbal nr.12. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://usm.md/wp-content/uploads/REGULAMENT_NORMAREA_ACTIVITATII_DIDACTICE_25_06_2021.pdf.
156. Regulament cu privire la normarea activităţii ştiinţifico-didactice la Universitatea Tehnică a Moldovei. Aprobat la ședința senatului UTM din 28.06.2016, proces-verbal nr. 9. Modificat la ședința senatului UTM din 25.06.2019, proces-verbal nr. 11. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://utm.md/wp-content/uploads/2019/07/Regulament-UTM_Normarea_2016-modif_2019.pdf.
157. Regulament cu privire la normarea activității științifico-didactice în ASEM. Aprobat prin procesul verbal nr. 13 al ședinței Senatului din 24.06.2021. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://ase.md/files/legal/interne/2.21_reg_normare_r5.pdf.
158. Regulamentul instituțional privind modul de stabilire a sporului de performanță aprobat la ședința Senatului USM, prin procesul verbal nr.9 din 31.01.2023. [online] [citat: 29.11.2023] Disponibil la: https://usm.md/wp-content/uploads/aprobat-Regulament-USM-spor-performanta.pdf.

159. ROMANDAȘ, N. Dreptul muncii. Curs de prelegeri, Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova , 1997. 410 p. ISBN 9975-900-28-3.

160. ROMANDAȘ, N. Contractul individual de muncă. Chișinău: USM, 2001. 220 p. ISBN 9975-917-91-7

161. ROMANDAȘ, N., BOIȘTEANU, Ed. *Dreptul muncii. Manual.* Ch.: S.n., 2007 (Tipogr. ”Reclama” SA). 404 p. ISBN: 978-9975-900-74-4.

162. ROMANDAȘ N., **JOSANU, D.** *Dreptul la muncă: concept juridic și categorie socială.*//În: Revista trimestrială metodico-științifică Administrarea publică, ianuarie -martie 2001, nr. 1 (29), Chișinău. 178 p.

163. ROMANDAȘ, N., PĂSCĂLUȚĂ, F. *Inspectoratul de Stat al Muncii – autoritatea de specialitate cu atribuţii de supraveghere şi control în domeniul securităţii şi sănătăţii muncii*. În: *Administrarea Publică*, 2016, nr. 2(90), pp. 38-47. ISSN 1813-8489.

164. SADOVEI, N., *Dihotomia raportului juridic de muncă: Studiu monografic*/Nicolai Sadovei; Univ. de Stat din Moldova, Facultatea de Drept; Catedra Dreptul Muncii. Ch.: ”Garomont – Studio” SRL, 2011. p. 203. ISBN 978-9975-4223-0-7.

165. SADOVEI, N., *Instituția simbiotică a jurământului în raporturile juridice de muncă: Studiu monografic*/Nicolai Sadovei red. șt. Al. Cojuhari; Univ. de Stat din Moldova, Facultatea de Drept; Catedra Dreptul Muncii. Chișinău, CEP USM, 2013. 236 p.

166. SADOVEI, N., *Modalități legale de apărare a drepturilor salariatului*. În: *Dreptul muncii* nr.12, 2006, 37p.

167. SADOVEI, N., *Reflecții privind jurământul cadrului didactic în calitate de act social public în cadrul procesului educațional*.// În: nr. 3 (16) al Revistei de ştiinţe socioumane, 2010. p. 47-55.

168. SOSNA, B., *Contractul individual de muncă. Legislație. Îndrumar pentru jurist, antreprenor, șef de întreprindere, lucrător la cadre.* Ed. Cartier, (Colecția Cartier juridic) 2001. 336p. ISBN: 9975-79-130-1.

169. *Statutul Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei din Republica Moldova.* [online] [citat 22.09.2023]. Disponibil: https://estu.md/media/documents/statut/statut-ro.pdf

170. ȘTEFĂNESCU, A. *Considerații privind standardele ce ar trebui stabilite de universități pentru ocuparea posturilor didactice*. În: Revista română de dreptul muncii. 2018, nr. 4. ISBN 1582-753401804. 256 p.

171. ȘTEFĂNESCU, A., GEORGESCU, L. *Aspecte privind răspunderea disciplinară - drept comun versus legislația specifică mediului universitar*. În: Revista română de dreptul muncii. 2022, nr. 6. ISBN 1582-75340-2206 260 p.

172. ȚICLEA, Al. *Codul muncii comentat.* Ediția a V-a, revăzută și adăugită. Ed. Universul juridic, București, 2014. 424 p. ISBN: 978-606-673-413-4.

173. ȚICLEA, Al. *Dreptul muncii*. Ediția a V-a, revizuită și actualizată. București: Universul Juridic, 2012. 515 p. ISBN 978-973-127-941-1.

174. ȚICLEA. Al. *Tratat de dreptul muncii: legislație, doctrină, jurisprudență*. Ed. a 7-a, rev. și adăugată. București: Universul Juridic, 2013. 1048 p. ISBN 978-606-673-094-5.

175. VOICULESCU, N. Drept comunitar al muncii. București : Editura Rosetti, 2005. 270 p. ISBN 973-8378-98-2.

176. АЛЕКСАНДРОВ, Н. Г. *Трудовое правоотношение.*//Юридическое издательство Министерства Юстиции СССР, Москва, 1948. 335 с.

177. АСЕЕВА, А.А. *Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работы с обучением в высшей школе.* Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Екатеринбург, 2003г.

178. АХМЕТОВ А., АХМЕТОВА Г. *Трудовое право Республики Казахстан.* Учебник. Алматы «Нур-пресс», 2005. 455 с. ISBN 9965-620-47-4.

179. АХМЕТОВ, А. М., МИНГАЛИ, Г. *Трудовое право Республики Казахстан.* Учебник. 4-е издание/А. М. АХМЕТОВ. «ЛитРес: Самиздат», 2018. 550 с. ISBN 978-5-532-11312.

180. БАРУ, М. *Унификация и дифференциация норм трудового права*. În: Советское Государство и право. Ежемесячный Журнал. Москва, nr. 10, 1971.

181. БОДНАРЧУК, О. Г. *Трудове право України.* /О. Г. БОДНАРЧУК, К. М. ВАСЬКІВСЬКА, П. Р. ЛЕВЧУК. Ірпінь: Університет ДФС України, 2021. (Серія «На допомогу студенту УДФСУ» 572 с. ISBN 978-966-337-630-1.

182. БОЖКО, В. М. *Єдність і диференціація оплати праці.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324с.

183. БУЦКОВА, А. Н. *Особенности возникновения и прекращения трудовых правоотношений с научно-педагогическими и руководящими работниками вузов*. Дис. … канд. юрид. наук. Москва, 2005.

184. ВАРШАВСКИЙ, К. М. *Трудовое право СССР.* «ACADEMIA». Ленинград. 1924. 180 с.

185. ВАРШАВСКИЙ, К. М. *Трудовой договор. По Кодексу законов о труде 1922 г.* «ACADEMIA». Петербург. 1923. 107с.

186. ВАСИЛЕНКО, О. Ю. *Пути совершенствования стимулирования труда преподавателей вузов*, Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук, 2002, Омский Государственный Университет.

187. ВОЙТИНСКИЙ, Й. *Трудовое право СССР.* Государственное издательство Москва.1925. Лениниград, Тіпографія Красный Пролетарий. 358 с.

188. ВЄТУХОВА, І. А. *До питання диференціації вихідної допомоги при звільненні працівників за трудовим законодавством України.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324 с.

189. ГАЄВАЯ, О. В. *Щодо єдності і диференціації оплати праці в трудовому праві. В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення*. Матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324 с.

190. ГОЦ, В. Я., ГОЦ-ЯКОВЛЄВА, О. В. *Види спеціальних правових норм у диференціації правового регулювання праці.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324 с.

191. ГОГОЛЕВ, А. М. *Трудовой договор (контракт) с преподавателями средних специальных учебных заведений*. Дис. … канд. юрид. наук. Пермь, 1999.

192. ГОРОЖАНКИНА, М. А. *Правовое регулирование труда профессорско-преподавательского состава государственных вузов.* Дис. … канд. юрид. наук. Томск, 2006.

193. ДЕМКО А.В. *Трудовые отношения и их особенности. Практическое руководство в помощь нанимателю и работнику.* Минск, «ИВЦ Минфина», 2008. 480 с. ISBN 978-985-6847-86-1.

194. ДЕПАКС, М. *Трудовое Право.* Москва: (Издательство ИНТРАТЭК – Р), 1995. 127с. ISBN 5-900752-15-1.

195. ДОГАДОВ, В.М. Очерки трудового права. Рабочее издательство «Прибой». Ленинград. 1927. 159 с.

196. ДОЛГІХ, Н. П. *Трудове право: навч. посіб.*/ Н. П. ДОЛГІХ, В. П. МАРУЩАК. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с.

197. ДМИТРИЕВА, Е. К. *Трудовой договор научно-педадогических работников вузов.* М.: изд-во МГУ, 1991. 166 с. ISBN 5-211-01731-5.

198. ЕГОШИНА, Любовь Александровна. *Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения.* Автореферат дисс. канд. юрид. наук. Москва. 2017, 30 с.

199. **ЖОСАНУ, Д.** *Защита трудовых прав педагогических работников.* În materialele conferinței: Promovarea valorilor sociale în contextul integrării Europene. Chişinău, Tipografia "Adrilang", 2018. 434 p. ISBN 978-9975-3185-7-0.

200. **ЖОСАНУ, Д.** *Нормативно-правовая база регулирования труда педагогических работников в Республике Молдова.*//Тенденции развития юридической науки на современном этапе: сборник трудов международной конференции, посвщенной 40-летию юридического факультета Кемеровского государственного университета//отв. ред.: Ю.Ф. Дружинина, Кемерово, 2015. 797 с. ISBN 978-5-8353-1883-4

201. ЗАВГОРОДНИЙ, А. В. *Особенности и проблемы замещения конкурсных должностей в высшем учебном заведении.//*В: Ежегодник российского образовательного законодательства, Том 3, № 1, 2008. ISSN: 1997-7549

202. ЗАВГОРОДНИЙ, А. В. *Конкурс на замещение профессорско-преподавательских должностей в образовательных организациях как основание возникновения трудовых правоотношений.*//В: Пермский юридический альманах (ежегодник), 2018. УДК 349.2:378.12

203. ЗАВГОРОДНИЙ, А. В. *Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации.: Монография.* Москва, Проспект, 2023. 288 с. ISBN: 978-5-392-38665-9.

204. ЗАВГОРОДНИЙ, А. В. *Трудовой договор с преподавателями вузов (проблемы и особенности правового урегулирвоания).* Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Санкт-Петербург, 2000г.

205. ИВАНОВ, С. А., ЛИВШИЦ, Р. З., ОРЛОВСКИЙ, Ю. *Советское трудовое право: вопросы теории.* Издательство «Наука» МОСКВА 1978. 369с.

206. ИВАШКОВСКАЯ, А.В. *Правовое регулирование трудовых отношений в условиях реформы профессионального образования*, Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук, 2007, Ярославский Государственный Университет им. П.Г. Демидова.

207. ЙОСИПОВИЧ, М. *Трудовое Право Югославии. Перевод с сербско-хорватского Миронова В.* Москва: (Издательство ”Юридическая Литература”), 1989, 320 с. ISBN 5-7260-0142-7.

208. ИОФФЕ, О. С. Избранные труды по гражданскому праву: Из истории цивилистической мысли. Гражданское правоотношение. Критика теории «хозяйственного права». 4-е изд. Москва: Статут, 2020. 782с. (Классика российской цивилистики.) ISBN 978-5-8354-1670-7 (в пер.)

209. КАПША, Т., СОСНА, Б., ЗАХАРИЯ, С. *Трудовое право Молдовы, Учебно-практическое пособие,* Saarbrucken, Deutschland: 2016 (LAP LAMBERT Academic Publishing). 476 с. ISBN 978-3-659-90413-4.

210. КАРИНСКИЙ, С. С. *Дифференциация и унификация советского трудового законодательства.* În: Известия Высших Учебных Заведений. Правоведение, № 3 1966, Москва, Издательство Ленинградского Университета.

211. КОВАЛЕНКО, К. В. *Єдність та диференціація дисциплінарних стягнень у трудовому праві.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324 с.

212. КОМАРНИЦКАЯ, И. *Административно-правововая ответственность педагогических работников относительно правонарушений в сфере авторских и смежных прав.* În: Legea şi Viaţa. 2019, nr. 6/2(330), pp. 45-49. ISSN 2587-4365.

213. КОЛЯДА, Т. А. *Антидискримінаційна доктрина у трудовому праві. В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення.* Матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324 с.

214. КРАСАВЧИКОВ, О. А. Юридические факты в советском гражданском процессе. Госюриздат. Москва, 1958, 184с.

215. КУРЕННОЙ, А. М. *Трудовое право: на пути к рынку.* 2-е изд., доп. и перераб.. М.: Дело, 1997. 368 с. ISBN 5-7749-0040-1.

216. ЛЕБЕДЕВ, В. *Трудовое Право: Проблемы Общей Части*. Томск, 1997/8. 184 с. ISBN 5-89428-018-4. 85 с.

217. ЛЕБІДЬ, В. І. *Окремі питання єдності та диференціації у трудовому праві україни (на прикладі стажування).* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014

р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324 с.

218. МЕЛЬНИК, К. Ю. *До проблеми забезпечення єдності трудового права.*В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324 с.

219. МИХАЙЛОВА, Н. С. *Трудовое право и творчество преподавателей вузов,* Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук, 2002, Пермский Государственный Университет.

220. НОВИКОВА, Н.В. *Право на труд и право на образование//* В: Вестник Пермского Университета, 2010, Выпуск 1 (7) 39-47 с.

221. *Нестандартные формы занятости: Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия.* Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. [online] ISBN 978-92-2-431001-0, 45с. [citat 20.10.2023]. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf.

222. ПАНАСЮК, О. Т. *Начатки трудового права. Лекция 1 «Элементарный курс трудового права»: индивидуальное трудовое право, коллективное трудовое право, международное трудовое право.* К.: Алерта, 2017. 64 с. ISBN 978-617-566-445-2.

223. ПАНАСЮК, О. Т. *Єдність та диференціація як проблема співвідношення трудового права та права соціального забезпечення.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324 с.

224. ПЕТРОВ, В., **ЖОСАНУ, Д.** *Особенности заключения и прекращения индивидуальных трудовых договоров с педагогическими работниками.* În: Vector European. 2018, nr. 1, ISSN 2345-1106.

225. ПИЛИПЕНКО, П. Д. *Проблемы теорії трудового права: Монографія.* Львів: Видавничий центр Львів Національного ун-ту імені Івана Франка. 1999. 214 с. ISBN 966-613-035-1.

226. ПОПОВА, Карина. *Соотношение понятий «Научно-педагогические работники» и «профессорско-преподавательский состав» в законодательстве Украины*.//În: Legea și viața, iulie 2014.

227. РОЖКОВ, И. А. Основы регулирования труда работников общеобразовательной школы// Москва, 2002. 160 с. ISBN 5-88753-058-8.

228. РОТАНЬ, В. Г. и др. *Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде.* 7-е изд., доп. и перераб.. К.: А.С.К., 2007. 1024 с. ISBN 966-319-013-2.

229. СЕННИКОВ, Н.М. *Правовая защита профсоюзами педагогических работников общего образования*, Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук, 2004, Санкт-Петербургский Государственный Университет.

230. СИДОРЕНКО, А. С. Особливості диференції правового регулювання праці. В: Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – 376 с. ISBN 978-966-458-690-7

231. СИЧОВА, В. В. *Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: тісна співпраця та міцний взаємозв'язок.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014.324 с.

232. СМИРНОВ, О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. Издательство «Юридическая литература» Москва, 1964. 210с.

233. СОСНА, Б., **ЖОСАНУ, Д.** *О некоторых проблемах, возникающих при применении законодательства, регулирующего труд педагогических работников.* În: Legea şi Viaţa. 2018, nr. 2(314), ISSN 2587-4365.

234. СОСНА, А., **ЖОСАНУ, Д.,** SECRIERU, A. *Некоторые особенности правового регулирования материальной ответственности медицинского работника по трудовому праву и особенности её отличия от других видов ответственности.* în: Materialele conferinței: Sănătatea, medicina și bioetica în societatea contemporană. Studii inter și pluridisciplinare. Ediția a IV-a. 2021. Chișinău, Republica Moldova. "Print-Caro" SRL. p. 168-176.

235. СОСНА, А., БОСЫЙ, Д. О некоторых проблемах, возникающих при применении законодательства, регулирующего прекращение индивидуальных трудовых договоров с педагогическими работниками. În: Legea şi viaţa. 2012, nr. 9(249), ISSN 1810-3081.

236. СОСНА, Б., НИСТОР М. *О некоторых проблемах, прекращения индивидуальных трудовых договоров с педагогическими работниками и работниками организаций в области науки и инноваций.* În: Legea şi viaţa. 2013, nr. 10(262), ISSN 1810-3081.

237. СТАРОВА, Гзиме. *Трудово право.*//Просветно дело АД, Скопје, 2009. С. 376. ISBN: 978-9989-0-0722-4.

238. СЫРБУ, Э., РОМАНДАШ, Н., СЕКРИЕРУ, Ю. *Пособие по трудовому законодательству: Науч.-практ. комментарий законодательства о труде.* Ch.: Consultaţii în Domeniul Contabilităţii şi Impozitelor S.R.L., 2004 (Combinatul Poligr.) 256 p. ISBN 9975-9565-5-6.

239. ТАЛЬ, Л. С. *Очерки промышленнаго права.* Москва, типографія Г. Лисснера и Д. Совко.1916. 127 с.

240. ТАЛЬ, Л. С. *Очерки промышленнаго рабочего права.* Издание второе, значительно дополненное. Москва, научное издательство. 1918. 226с.

241. ТАЛЬ, Л. С. *Трудовой договор. Цивилистическое исслъдование.* Общія ученія. Ярославль.Типографія губернскаго правленія. 1913. 422с.

242. ТАЛЬ, Л. С. *Трудовой договор. Цивилистическое исслъдование.* Часть II. Внутренній правопорядокъ хозяйственныхъ предпріятій. Ярославль.Типографія губернскаго правленія. 1918. 188с.

243. ТАЛЬ, Л. С. *Трудовой договор: Цивилистическое исследование. (Классика российской цивилистики).* М.: Статут, 2006. 539 с. ISBN: 5-8354-0306-2.

244. ТОМАШЕВСКИЙ, К. Л. *Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников).*/К. Л. Томашевский; науч. ред. О. С. Курылева. Минск: «Изд. центр БГУ», 2009. — 335 с. ISBN 978-985-476-695-9.

245. *Трудове право: підручник* [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.]/В. В. ЖЕРНАКОВ, С. М. ПРИЛИПКО, О. М. ЯРОШЕНКО та ін.; за ред. В. В. ЖЕРНАКОВА. Х .: Право, 2012. 496 с. ISBN 978-966-458-315-9.

246. *Трудове право України: Академ, курс: підруч.* / А. Ю. БАБАСКІН, Ю. В. БАРАНЮК, С. В. ДРЬЖЧАНА та ін .; За заг. ред. Н. М. ХУТОРЯН. К.: Видавництво А.С.К., 2004. 608 с. (Економіка. Фінанси. Право). ISBN 966-319-069-8.

247. *Трудовое право Украины в вопросах и ответах.* Учебно-справочное пособие. Издание шестое, переработанное и дополненное. /Под ред. В.В. ЖЕРНАКОВА. Х.: ООО «Одиссей», 2009. 776 с. ISBN 978-966-633-819-1.

248. *Трудове право. Підручник.* / В. В. ЖЕРНАКОВ, С.М. ПРИЛИПКО, О.М. ЯРОШЕНКО та ін.; за ред. В. В. ЖЕРНАКОВА. Х.: Право, 2012. 496 с. ISBN 978-966-485-315-9.

249. *Трудове право України: Академічний курс: Підр. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.* / П.Д. ПИЛИПЕНКО, В.Я. БУРАК, З.Я. КОЗАК та ін. 2-е вид. перероб. і доп. К.: Видавничий Дім « Ін Юре», 2006. 544 с. ISBN 966-313-269-8.

250. ФЁКЛИН, С. *Правовой статус педагогического работника в сфере трудовых отношений: методическое пособие*. Москва: Арсенал образования, 2008. — 152 с. ISBN 978-5-91383-027-2.

251. ЧАНИШЕВА, Г. І. *Наявність сімейних обов'язків як підстава диференціації правового регулювання трудових відносин.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324с.

252. ЧЕРКАСОВ, О. В. *До питання про диференціацію юридичної відповідальності у трудовому праві.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324с.

253. ШЕВЧЕНКО, Н. Л. *До проблеми диференціації мінімальної заробітної плати.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324с.

254. ШКАТУЛЛА, В. *Образовательное право, Учебник для вузов:* Москва, 2001 (Издательство НОРМА). 688 с. ISBN 5-89123-564-1.

255. ШКАТУЛЛА, В. И. *Работникам дошкольных учреждений о трудовом законодательстве: Пособие для работников дошк. учреждений.* М.: Просвещение, 1990. 192 с. ISBN 5-09-001645-3.

256. ЩЕРБИНА, В. І. *Принципи трудового права і диференціація правового регулювання.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324с.

257. ЯБЛОНОВСЬКА, Г. Г. *Сімейні обов'язки працівника як соціальна підстава диференціації правового регулювання праці.* В: Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324с.

258. ЯКОВЛЕВА, Г. О. Інтелектуально-фізіологічні критерії специфіки наукової діяльності В: Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-

практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – 376 с. ISBN 978-966-458-690-7.

ANEXE

Anexa 1. Evoluția numărului instituțiilor de învățământ în Republica Moldova în perioada 2000 – 2023, după tipul de proprietate.

			2000/01	2014/15	2018/19	2022/23
Institutii	Total	Total	1 760	1 484	1 364	1 329
		Statale	1 681	1 451	1 326	1 291
		Nestatale	79	33	38	38

Figura A1.1 Evoluția numărului instituțiilor de învățământ în Republica Moldova în perioada 2000 – 2023, după tipul de proprietate.

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 2. Diagrama evoluției numărului instituțiilor de învățământ în Republica Moldova în perioada 2000 – 2023, după tipul de proprietate.

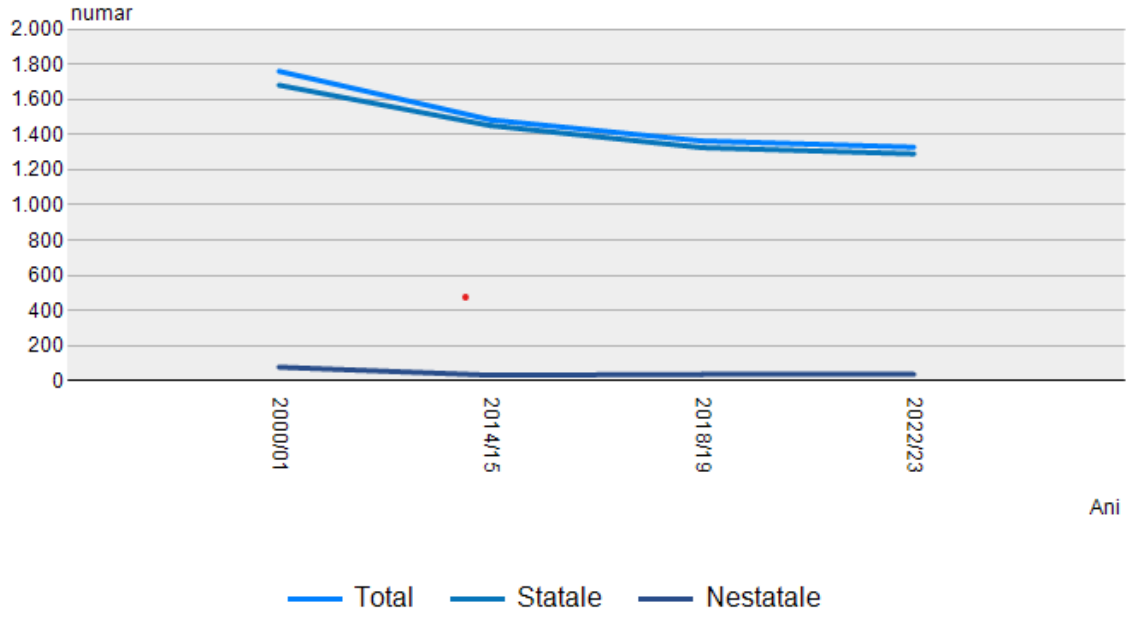


Figura A2.1 Diagrama evoluției numărului instituțiilor de învățământ în Republica Moldova în perioada 2000 – 2023, după tipul de proprietate.

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 3. Evoluția numărului instituțiilor de învățământ superior în Republica Moldova în perioada 2000 – 2023

			2000/01	2014/15	2018/19	2022/23
Institutii	Institutii de invatamint superior	Total	47	31	29	21
		Statale	15	19	19	13
		Nestatale	32	12	10	8

Figura A3.1 Evoluția numărului instituțiilor de învățământ superior în Republica Moldova în perioada 2000 – 2023

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 4. Diagrama evoluției numărului instituțiilor de învățământ superior în Republica Moldova în perioada 2000 – 2023

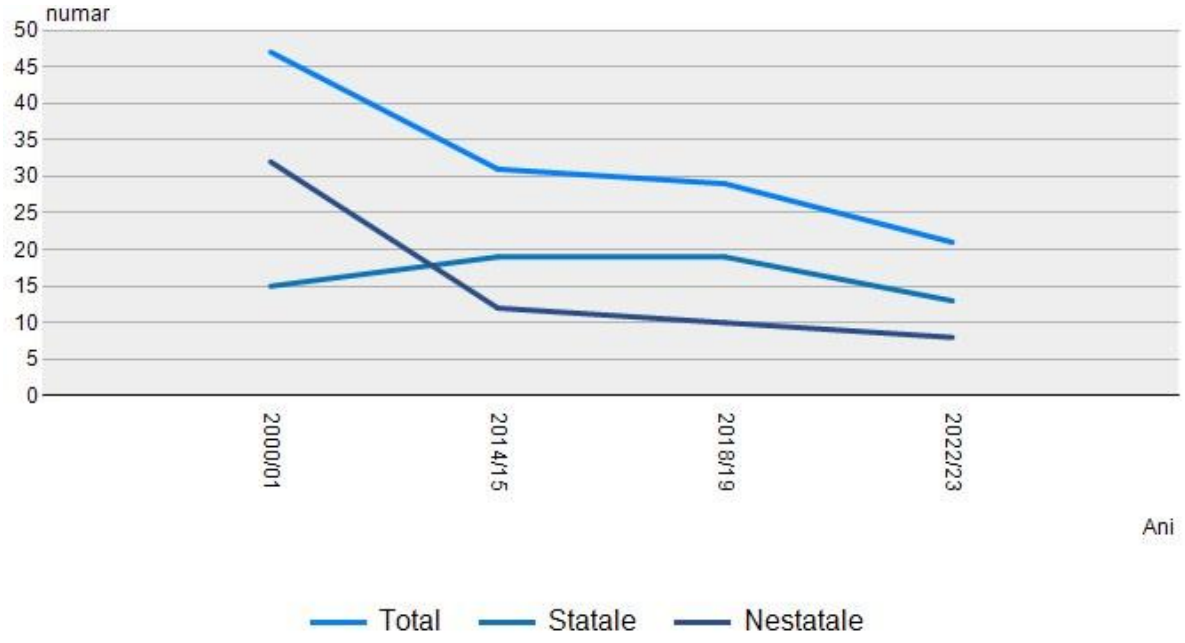


Figura A4.1 Diagrama evoluției numărului instituțiilor de învățământ superior în Republica Moldova în perioada 2000 – 2023

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 5. Evoluția numărului cadrelor didactice în sistemul educațional al Republicii Moldova în ultimii 10 ani și repartizarea acestor după nivelele educaționale.

		2013/14	2017/18	2022/23
		Total	Total	Total
Cadre didactice	Total	42 548	37 628	33 815
	Institutii de invatamint primar si secundar general	32 188	28 588	26 272
	Institutii de invatamint profesional tehnic secundar	2 144	1 840	1 372
	Institutii de invatamint profesional tehnic postsecundar	2 475	2 361	2 399
	Institutii de invatamint superior	5 741	4 839	3 772

Figura A5.1 Evoluția numărului cadrelor didactice în sistemul educațional al Republicii Moldova în ultimii 10 ani și repartizarea acestor după nivelele educaționale.

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 6. Diagrama repartizării cadrelor didactice, după nivelele de învățământ în 2022/2023

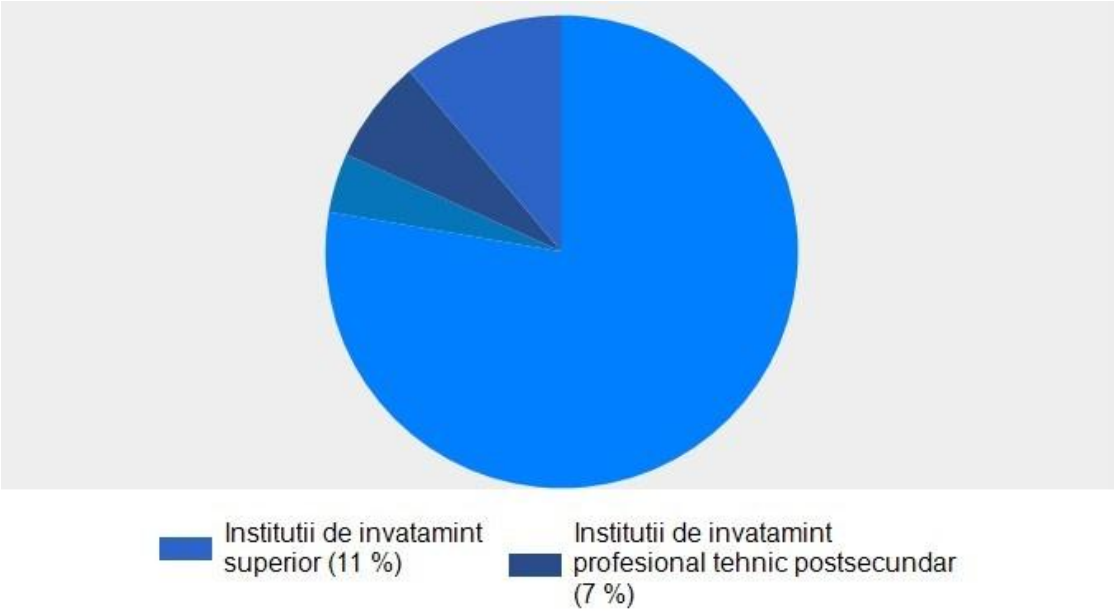


Figura A6.1 Diagrama repartizării cadrelor didactice, după nivelele de învățământ în 2022/2023

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 7. Evoluția numărului cadrelor didactice în instituțiile de educație timpurie și repartizarea acestora în localitățile rurale și urbane

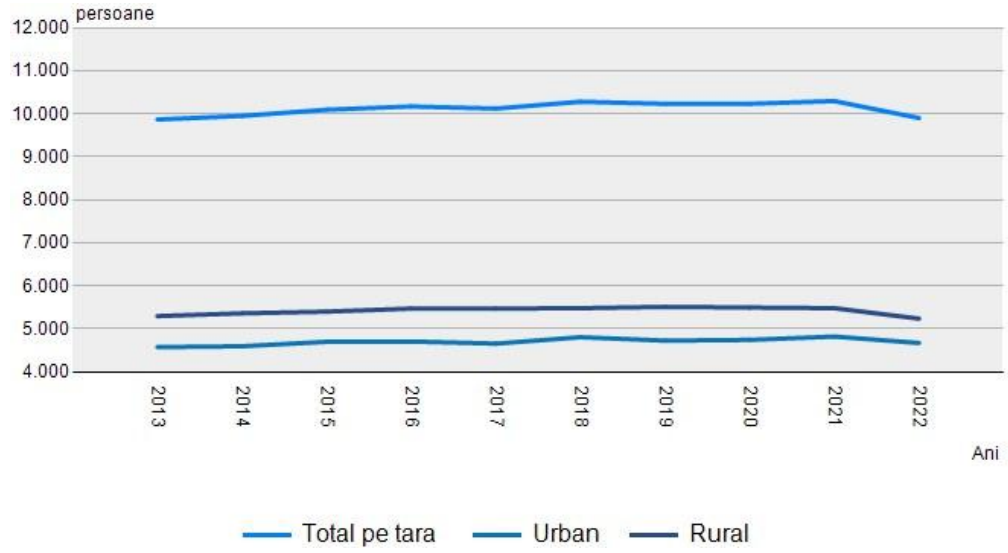


Figura A7.1 Evoluția numărului cadrelor didactice în instituțiile de educație timpurie și repartizarea acestora în localitățile rurale și urbane

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 8. Diagrama evoluției numărului cadrelor didactice în învățământul general în ultimii 10 ani.

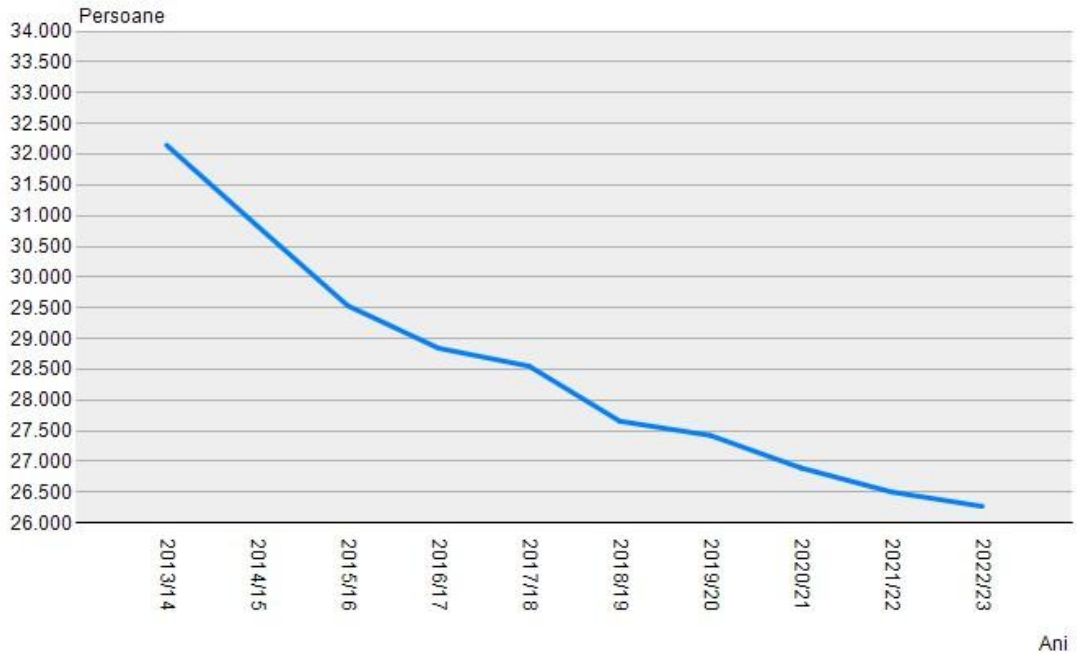


Figura A8.1 Diagrama evoluției numărului cadrelor didactice în învățământul general în ultimii 10 ani.

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 9. Componența structurală a cadrelor didactice din învățământul general din Republica Moldova, după criteriul vechimii în muncă în 2022/2023

	2022/23						
	Cadre didactice - total	Cadre didactice cu vechimea in munca pedagogica pina la 2 ani	Cadre didactice cu vechimea in munca pedagogica de la 2 pina la 5 ani	Cadre didactice cu vechimea in munca pedagogica de la 5 pina la 10 ani	Cadre didactice cu vechimea in munca pedagogica de la 10 pina la 15 ani	Cadre didactice cu vechimea in munca pedagogica de la 15 pina la 20 ani	Cadre didactice cu vechimea in munca pedagogica de 20 ani si peste
Total pe tara	26 272	1 207	1 596	2 577	2 907	2 935	15 050

Figura A9.1 Componența structurală a cadrelor didactice din învățământul general din Republica Moldova, după criteriul vechimii în muncă în 2022/2023

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 10. Diagrama componente structurale a cadrelor didactice din învățământul general din Republica Moldova, după criteriul vechimii în muncă în anul 2013/2014

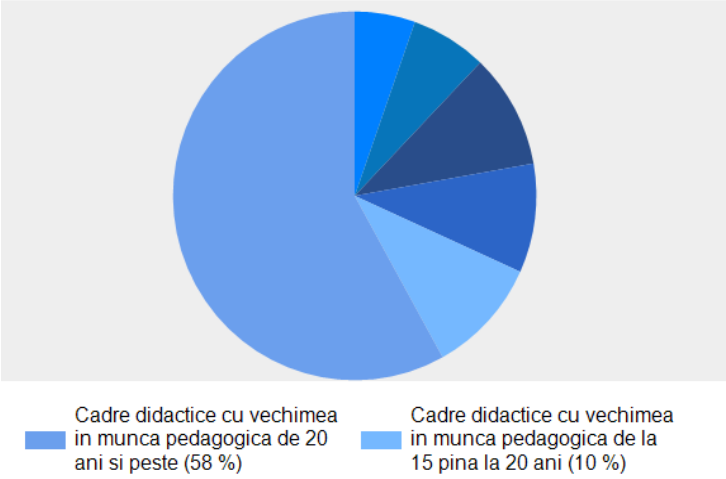


Figura A10.1 Diagrama componente structurale a cadrelor didactice din învățământul general din Republica Moldova, după criteriul vechimii în muncă în anul 2013/2014

Anexa 11. Diagrama componente structurale a cadrelor didactice din învățământul general din Republica Moldova, după criteriul vechimii în muncă în anul 2018/2019

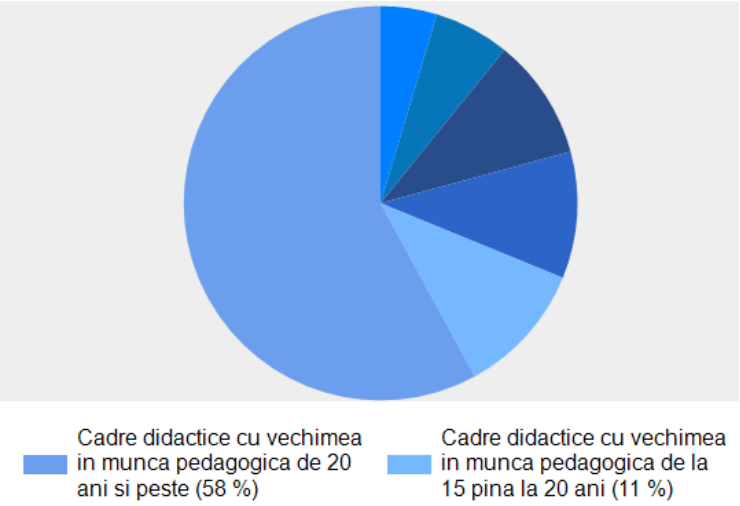


Figura A11.1 Diagrama componente structurale a cadrelor didactice din învățământul general din Republica Moldova, după criteriul vechimii în muncă în anul 2018/2019

Anexa 12. Diagrama componența structurale a cadrelor didactice din învățământul general din Republica Moldova, după criteriul vechimii în muncă în anul 2022/2023

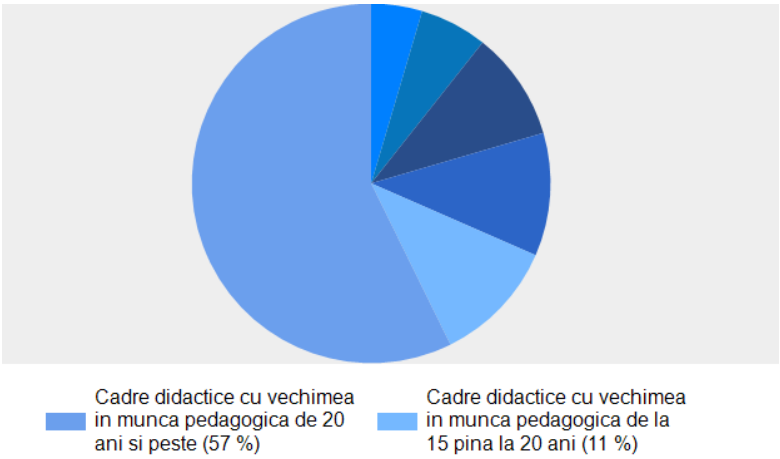


Figura A12.1 Diagrama componența structurale a cadrelor didactice din învățământul general din Republica Moldova, după criteriul vechimii în muncă în anul 2022/2023

Anexa 13. Evoluția numărului cadrelor didactice în instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar în Republica Moldova în ultimii 10 ani

		2013/14	2017/18	2022/23
		Total	Total	Total
Cadre didactice	Institutii de invatamint profesional tehnic secundar	2 144	1 840	1 372

Figura A13.1 Evoluția numărului cadrelor didactice în instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar în Republica Moldova în ultimii 10 ani

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 14. Diagrama evoluției numărului cadrelor didactice în învățământul profesional tehnic secundar în Republica Moldova în ultimii 10 ani

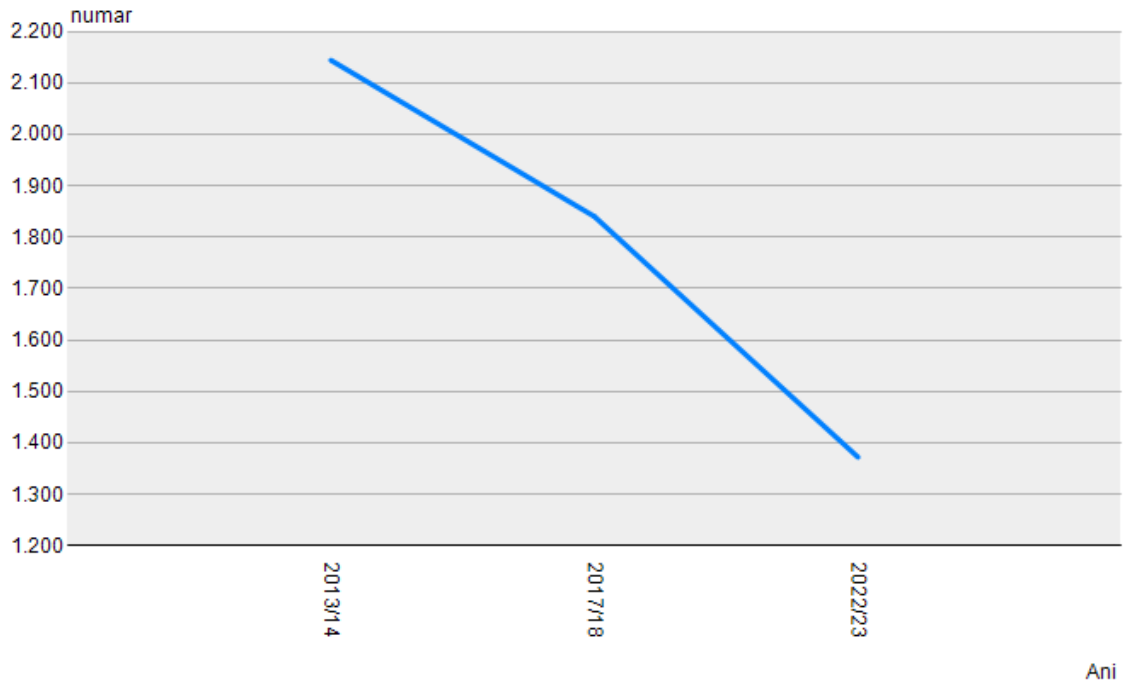


Figura A14.1 Diagrama evoluției numărului cadrelor didactice în învățământul profesional tehnic secundar în Republica Moldova în ultimii 10 ani

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 15. Evoluția numărului cadrelor didactice în instituțiile de învățământ profesional tehnic postsecundar în Republica Moldova în perioada 2000-2023

			2000/01	2009/10	2019/20	2022/23
Cadre didactice	Institutii de invatamint profesional tehnic postsecundar	Total	1 941	2 502	2 268	2 399

Figura A15.1 Evoluția numărului cadrelor didactice în instituțiile de învățământ profesional tehnic postsecundar în Republica Moldova în perioada 2000-2023

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 16. Diagrama evoluției numărului cadrelor didactice în instituțiile de învățământ profesional tehnic postsecundar în Republica Moldova în perioada 2000-2023

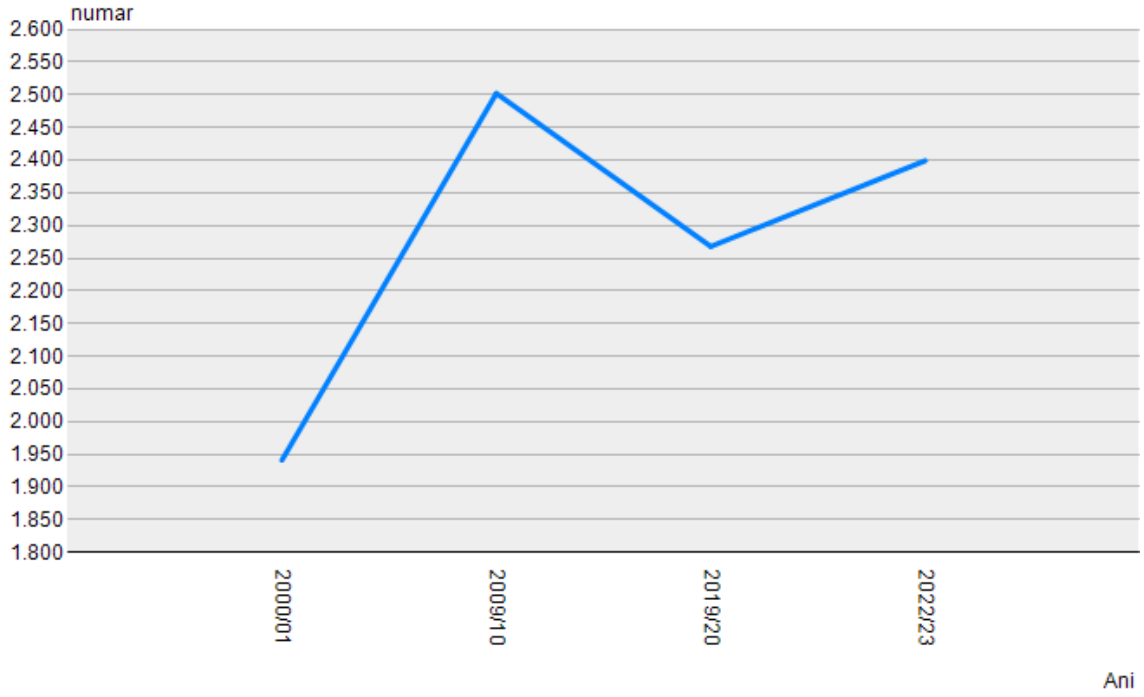


Figura A16.1 Diagrama evoluției numărului cadrelor didactice în instituțiile de învățământ profesional tehnic postsecundar în Republica Moldova în perioada 2000-2023

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 17. Evoluția numărului cadrelor didactice de învățământul superior din Republica Moldova, în perioada 2000-2023

		2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
		Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total
Cadre didactice	Institutii de invatamint superior	5 286	5 328	5 532	5 740	5 909	6 221	6 571	6 447

		2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
		Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total
Cadre didactice	Institutii de invatamint superior	6 413	6 493	6 147	6 003	5 741	5 372	5 305	5 036

		2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
		Total	Total	Total	Total	Total	Total
Cadre didactice	Institutii de invatamint superior	4 839	4 545	4 291	4 114	4 020	3 772

Figura A17.1 Evoluția numărului cadrelor didactice de învățământul superior din Republica Moldova, în perioada 2000-2023

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 18. Diagrama liniară a evoluției numărului cadrelor didactice de învățământul superior din Republica Moldova, în perioada 2000-2023

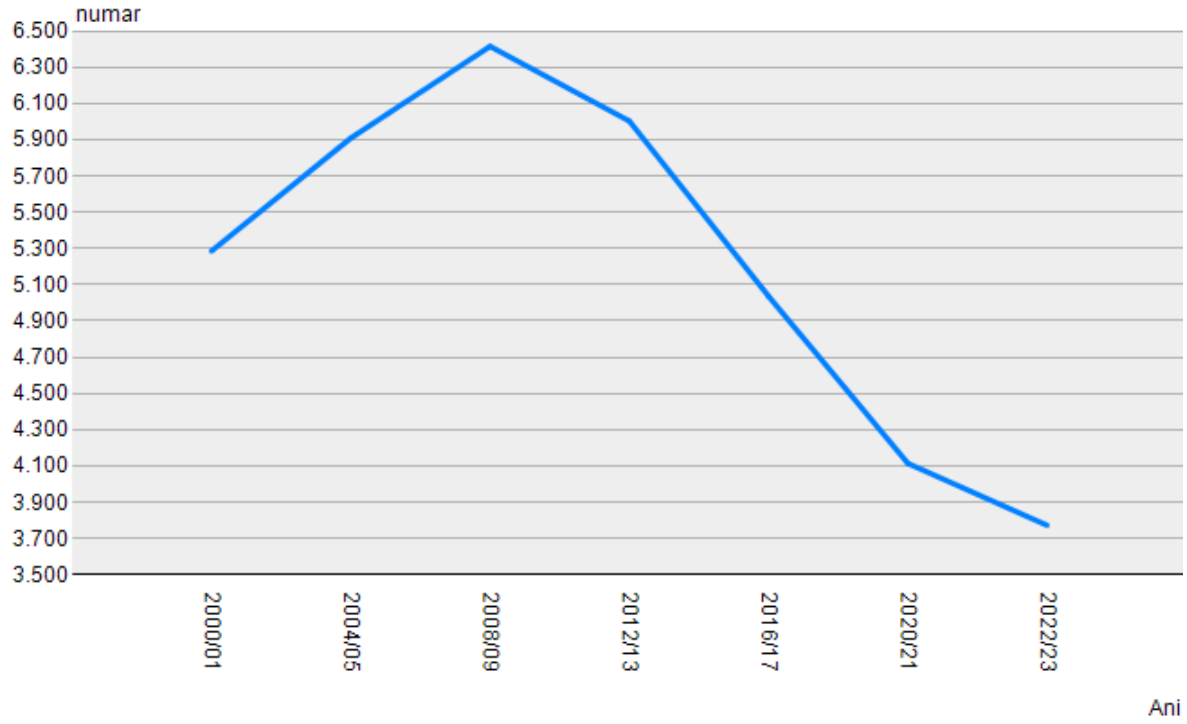


Figura A18.1 Diagrama liniară a evoluției numărului cadrelor didactice de învățământul superior din Republica Moldova, în perioada 2000-2023

Notă:
Informația este preluată de pe pagina web oficială a Biroului Național de Statistică, și conform acestuia nu conține datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender, cu excepția instituțiilor situate pe acest teritoriu, care se află în subordinea Ministerului Educației al Republicii Moldova

Anexa 19. Asigurarea sistemului educațional de toate nivelurile și formele de învățământ cu personal didactic/științifico-didactic calificat, competent, motivat și competitiv în perspectiva prevăzută de strategia de dezvoltare "Educația 2030"

Nr.	Indicatorul	Sursa	Valoarea de referință, Anul 2021	Ținta intermediară pentru 2025	Ținta finală pentru 2030
1.	Vârsta medie a cadrelor didactice în învățământ, ani	Ministerul Educației și Cercetării	47	43	40
2.	Ponderea cadrelor didactice cu grad didactic unu și superior, %	Ministerul Educației și Cercetării	20	25	30
3.	Ponderea cadrelor didactice cu titlu științific, științifico-didactic în învățământul superior, %	Ministerul Educației și Cercetării	58,5	70	80
4.	Ponderea cadrelor didactice cu studii superioare în instituțiile de educație timpurie, %	BNS	63,1	64,0	70,0
5.	Ponderea cadrelor didactice în instituțiile de învățământ primar și secundar general, %	BNS	56,9	57,0	65,0

Tabelul A19.1 Asigurarea sistemului educațional de toate nivelurile și formele de învățământ cu personal didactic/științifico-didactic calificat, competent, motivat și competitiv în perspectiva prevăzută de strategia de dezvoltare "Educația 2030"

Notă:
Informația este preluată din strategia de dezvoltare "Educația 2030", aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 114 din 07.03.2023 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare „Educația 2030" și a Programului de implementare a acesteia pentru anii 2023-2025, publicată la 20.04.2023 în Monitorul Oficial nr. 134-137 art. 289

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

Subsemnatul, JOSANU Dorin, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

JOSANU Dorin

_____

____._____.2024

CV-ul candidatului

Nume, prenume: JOSANU Dorin

Cetățenia: Republica Moldova

Studii:

09/1994 – 06/1999 – Universitatea de Stat din Moldova, studii superioare de licență

09/2000 – 07/2001 – Universitatea de Stat din Moldova, studii superioare de masterat

10/2004 – prezent – Universitatea de Stat din Moldova, studii de doctorat

Experiența profesională:

09/2000 – prezent, Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Lector universitar, Asistent universitar

02/2004 – prezent – Formator dreptul muncii (Institutul Național de Justiție, Institutul de Reforme Penale, Asociația Contabililor și Auditorilor Profesioniști din Republica Moldova, ”Flacăra Albastră” S.R.L. etc.)

12/2011 – prezent – Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, Consultant - expert

10/2015 – prezent – Expert național în domeniul Comerțului și Dezvoltării Sustenabile, conform art. 379 alin. (3) al Acordului de Asociere între Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora și Republica Moldova din 07.07.2015 (2015/1819)

01/2010 – prezent – IMSP ”Centrul Republican de Diagnosticare Medicală”, Șef secție juridică, resurse umane și documentare

10/2020 – prezent – ”Taraclia-Gaz” S.R.L., Jurisconsult

06/2021 – prezent – Colegiul de Ecologie, Jurisconsult

01/2022 – 12/2022 – A.O. Institutul de Microbiologie Clinică și Maladii Infecțioase, Jurisconsult

02/2018 – 12/2019 – Î.S. “Molddata”, Jurisconsult

01/2013 – 11/2014 – Colegiul pedagogic ”Alexei Mateevici” din Chișinău, Jurisconsult

08/2007 – 08/2008 – Agenția de Stat pentru Proprietate Intelectuală, Șef Direcție Resurse Umane

07/2007 – 07/2010 – Academia de Administrare Publică, Jurisconsult

01/2007 – 04/2008 – Institutul de Științe a Educației, Jurisconsult

02/2003 – 10/2009 – S.A. ”UNIC”, Jurisconsult

10/2000 – 12/2005 – Universitatea de Studii Europene din Moldova, Lector universitar

07/1998 – 02/2001 – “Toamna de Aur” S.R.L., “Drancor” S.R.L., Jurisconsult

Participări la manifestări științifice:

1. Международная научно-практическая конференция «Тенденции развития юридической науки на современном этапе», посвящённая 40-летию юридического факультета ФГБОУ ВПО «Кемеровский Государственный Университет», articol «Нормативно-правовая база регулирования труда педагогических работников в Республике Молдова», 28-29.05.2015.

2. Conferința Promovarea valorilor sociale în contextul integrării Europene. Chişinău, 2018, articol ”Защита трудовых прав педагогических работников”.

3. Conferința Sănătatea, medicina și bioetica în societatea contemporană. Studii inter și pluridisciplinare. Ediția a IV-a. 2021. Chișinău, articol în co-autorat cu SOSNA, A., SECRIERU, A. ”Некоторые особенности правового регулирования материальной ответственности медицинского работника по трудовому праву и особенности её отличия от других видов ответственности”.

4. Conferința științifică națională cu participare internațională ”Integrare prin cercetare și inovare”, 9-10 noiembrie 2023, articol ”Apărarea drepturilor și intereselor cadrelor didactice prin intermediul instituției parteneriatului social”.

5. Conferința științifico-practică națională cu participare internațională ”Dimensiuni private și publice în drept medical”, 14.12.2023, articol ”Particularitățile statutului juridic al cadrelor didactice și științifico-didactice din instituțiile de învățământ medical”.

Lucrări științifice și științifico-metodice publicate: 3 articole publicate în reviste științifice, 5 materiale (articole) în cadrul conferințelor internaționale și naționale cu participare internațională, 1 capitol în Manualul judecătorului pentru cauze civile, 16 lucrări metodice.

Premii, mențiuni, distincții:

03/2015, Medalia Meritul civic. Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 1496 din 30.03.2015, Brevet nr. 05775

09/2016, Diploma de merit a Federației Sindicale a Educației și Științei a Republicii Moldova

10/2016, Diplomă onorifică a Universității de Stat din Republica Moldova

Limba maternă: româna

Cunoașterea limbilor străine:

Limba	ÎNȚELEGERE		VORBIRE		SCRIERE
	Ascultare	Citire	Participare la convorbire	Discurs oral	Scriere
Franceză	B1	B2	B1	B1	B1
Engleză	A1	A1	A1	A1	A1
Rusă	C2	C2	C2	C2	C2

Date de contact de serviciu: str. M. Kogălniceanu, 65, bloc. 2A, bir. 206, MD - 2009, mun. Chișinău, tel. 0691 65 722, e-mail: josanudorin.ilo@gmail.com