UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA
FACULTATEA DE DREPT
DEPARTAMENTUL DREPT PRIVAT

Cu titlu de manuscris

C.Z.U.: 349.2:37.091(043.2)

JOSANU DORIN

REGLEMENTAREA JURIDICĂ A RAPORTULUI DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE

553.05 – DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Rezumatul tezei de doctor în drept

Chişinău, 2024

Teza a fost elaborată în cadrul Departamentului Drept Privat al Facultăţii de Drept a Universităţii de Stat din Moldova

Conducător ştiinţific:

SADOVEI Nicolae, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar

Referenţi oficiali:

DONOS Evlampie, doctor în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat ”B.P. Haşdeu” din Cahul
BOIȘTEANU Eduard, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat Alecu Russo din Bălţi

Componenţa Consiliului Ştiinţific Specializat:

COJOCARU Violeta, preşedinte, doctor habilitat în drept, profesor universitar
CHISARI-RURAK Aliona, secretar ştiinţific, doctor în drept, conferenţiar universitar
BĂIEȘU Aurel, doctor habilitat în drept, profesor universitar
PĂSCĂLUȚĂ Felicia, doctor în drept, conferențiar universitar
MACOVEI Tatiana, doctor în drept, conferențiar universitar

Susţinerea va avea loc la 19 noiembrie 2024, ora 14:00, în şedinţa Consiliului Ştiinţific Specializat D 553.05-24-91 din cadrul Universităţii de Stat din Moldova (MD - 2009, Republica Moldova, mun. Chişinău, str. M. Kogălniceanu, 67, bloc. 2, aud. 119).

Teza de doctor şi rezumatul pot fi consultate la biblioteca Universităţii de Stat din Moldova şi pe pagina web a ANACEC.

Rezumatul a fost expediat la 17 10 2024.

Secretar ştiinţific al Consiliului Ştiinţific Specializat
CHISARI-RURAK Aliona, dr., conf. univ.

Conducător ştiinţific,
SADOVEI Nicolae, dr. hab., conf. univ.

Autor
JOSANU Dorin

© JOSANU Dorin, 2024

CUPRINS

Reperele conceptuale ale cercetării.....4

Conținutul tezei 8

Concluzii generale şi recomandări.....25

Bibliografie.....29

Lista publicațiilor autorului la tema tezei.....33

Adnotare *(în română, rusă şi engleză)*.....35

REPERELE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea și importanța temei abordate. Munca cadrelor didactice în toate timpurile a fost recunoscută drept una din activitățile nobile 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 privind ameliorarea ei. 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 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.

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.

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., Negru, T., Scorțescu, C., Donos, Ev., Capșa, T., Sosna, B., Chisari-Rurak, A., Ghimpu, S., Țiclea, A., Dmitrieva., I., Zavgorodnîi, A., Șcatulla, V., Bușcova, A., Gorojanchina, M., Aseeva, A., Ivașcovscaia, A., Mihailova, N., Gogolev, A., Sennicov, N., Vasilenco, O.

La moment, suntem în prezența a două acte codificare de bază – Codul muncii al Republicii Moldova și Codul ediucației al Republicii Moldova – ce reglementează munca cadrelor didactice, determinând cadrul conceptual al domeniului, dar acestea, fiind apărute la mai multe de zece ani distanță și coordonate insuficient între ele, cauzează confuzii și eventualele divergențe ce pot apărea între subiecți, cu degenerarea lor în diferite litigii, condiționând necesitatea realizării unui studiu aprofundat privind problemele teoretice şi practice ale raportului juridic de muncă a cadrelor didactice.

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

Structura tezei: din punct de vedere structural, teza conține: 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).

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 tezei 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.

CONȚINUTUL TEZEI

Capitolul 1 ***Analiza cercetărilor științifice referitoare la reglementarea juridică a raportului de muncă al cadrelor didactice***, conține o sinteză a acelor studii care au fost efectuate anterior tezei, vizând problematica statutului juridic a cadrului didactic, dar și a celor abordări care au subliniat specificul stabilirii normelor de conduită a părților în cadrul fiecărui raport de muncă în parte, prin îmbinarea reglementărilor cu caracter general, aplicabile tuturor relațiilor juridice de muncă, cu reglementări speciale, aplicabile doar unor raporturi juridice de muncă, ținând cont de specificul acestora, cu un accent pronunțat pe normele de conduită ce sunt destinate raportului juridic de muncă a cadrelor didactice. Astfel, 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 paragraful 1.1 *Abordări științifice în doctrina autohtonă și străină a unității și diferențierii reglementării juridice a raportului de muncă al cadrelor didactice,* am constatat că, deși, stabilirea normelor de conduită a părților în cadrul relațiilor sociale ce se cuprind în dreptul muncii, datorită multitudinii și diversității acestor relații sociale, în baza îmbinării unității și diferențierii reglementării juridice, merită o atenție științifică specială, la nivel național nu există o cercetare dedicată studierii și definirii conceptului unității și diferențierii relațiilor de muncă. De asemenea, până în prezent, nu au fost elaborate teze de doctorat care să aibă ca subiect de cercetare unitatea și diferențierea în reglementarea raporturilor juridice de muncă. Conceptul respectiv a fost abordat tangențial în cadrul unor manuale de drept al muncii, unii autori analizându-l în cadrul instituției metodei dreptului muncii, alții – în cadrul principiilor dreptului muncii, iar un al treilea grup – abordându-l în contextul analizei izvoarelor dreptului muncii. Spre exemplu, în cursul de prelegeri de Dreptul muncii a autorului Romandaș, N., din 1997, conceptul unității și diferențierii raporturilor de muncă este abordat în calitate de principiu al dreptului muncii, și anume, cu înscrierea acestuia la categoria principiilor ce determină stabilitatea condițiilor de muncă, fiind analizat prin prisma corelației lui cu principiul interzicerii discriminării în relațiile de muncă [17, p. 22-23].

Drept o trăsătură specifică a metodei de reglementare a ramurii dreptului muncii, indică unitatea și diferențierea dreptului muncii, autorii Romandaș, N. și Boișteanu, Ed. [19, p. 18], care

specifică 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..

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 [39, p. 12].

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 [7, p. 12].

Un rol important în obținerea caracterului unitar al legislației muncii îl ocupă codificarea acesteia, fapt menționat și de autorii Avornic, Gh., Cojocaru, V., și Moraru, Iu, care, printre altele, indică 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, creșterea șomajului, intensificarea fenomenului de evitare a legilor, neconcordanța dintre relațiile de muncă reglementate în legislația de protecție a muncii în vigoare și cele existente efectiv în societate și în ultimul timp creșterea rolului partenerilor sociali (patronate, sindicate) [1, p.22-23].

La rândul lor, 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.) [15, p. 28].

În opinia noastră, cu referire la 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 Codului muncii al Republicii Moldova (în continuare – 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, care, în opinia noastră, este comparabil prin rolul și importanța pe care o are în cadrul ramurii – cel de la lit. j) al art. 5 al CM al RM – îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea.

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 științifico-didactice și a celei științifice de către colectivele instituțiilor superioare de învățământ, particularitățile și specificul muncii științifico-didactice, care reprezintă baza caracteristicii juridice a acestei munci, dau naștere necesității de diferențiere a legislației muncii pentru categoriile respective de salariați, și, în așa mod, în sfera reglementării muncii personalului didactic și științifico-didactic funcționează un număr mare de norme juridice speciale, care instituie o procedură specială pentru apariția raporturilor juridice de muncă în baza concursului și încetarea acestor raporturi [35, p. 16].

În paragraful 1.2. *Sinteza cercetărilor doctrinare privind statutul juridic al cadrului didactic*, analogic celui precedent, constat lipsa unor cercetări fundamentale în doctrina autohtonă ce ar analiza nemijlocit raportul juridic de muncă al cadrului didactic și statutul acestuia, și la fel, 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 [7, p. 164].

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 [15, p. 156-157].

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 exercitare 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 [17, p. 177].

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 acestor norme speciale [3, p. 488-489].

Autorul Sadovei, N., abordează instituția jurământului cu referire la cadrul didactic, specificând că acești salariați nu se regăsesc în cele peste 20 de categorii de persoane care, conform normelor în vigoare depun jurământ, 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 [21, p. 47-55].

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. [9, p. 291].

Printre doctrinarii de peste hotare care au examinat în detaliu raportul juridic de muncă al cadrului științifico-didactic și a celui științific, este Dmitrieva, I., care 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. Reiterăm 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 [35, p. 19].

Printre cele mai recente studii, care examinează complexitatea relațiilor de muncă al cadrelor didactice, menționăm lucrarea autorului Zavgorodnîi, A., care 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 partea acestuia a particularității și conținutului contractului individual de muncă al lucrătorului pedagogic – aspect pe care autorul îl numește contractul efectiv [36, p. 114].

În **Capitolul 2** ***Conceptul și apariția raportului juridic de muncă al cadrelor didactice,*** a fost efectuată o analiză detaliată faptului juridic ce dă naștere unui raport juridic de muncă încheiat între instituția de învățământ și cadrul didactic, dar și a naturii juridice a acestui raport.

Paragraful 2.1. *Cadrul conceptual și natura juridică a raportului de muncă al cadrului didactic*, inițial identifică actele regulatorii de bază care formează sistemul normativ al domeniului. Astfel, în mod evident, se concluzionează că 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, redarea cadrului legal continuă cu prevederile CE al RM și CM al RM, cu specificarea 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 educație. În contextul unei analize comparate ale ambelor acte codificate, vom observa lipsa unei sincronizări a acestora, și chiar norme contradictorii. Astfel, cu referire 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 Codul educației al Republicii Moldova (în continuare – 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. Analizând cadrul legal redat, am constatat 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 cu referire la fiecare nivel de învățământ.

În contextul determinării naturii juridice a raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, inclusiv prin prisma cadrului legal de reglementare, constatăm existența unei corelații strânse dintre dreptul muncii și dreptul educațional, inclusiv prin îmbinarea normelor ce reglementează relațiile de muncă analizate, însă, concluzionăm, în final apartenența ramurală la ramura dreptului muncii a raporturilor ce apar între instituția de învățământ și cadrul didactic. În altă ordine de idei, specificând că Codul muncii, fiind unul amplu și detaliat, 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 de acesta a raporturilor de muncă atipice, și, în special – cărei categorii anume vom atribui raportul juridic de muncă al cadrului didactic – celui tipic, sau atipic? În acest context, menționăm studiul efectuat de către Organizația Internațională a Muncii asupra formelor nestandarde de ocupare a forței de muncă, unde 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. 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. 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. Cel mai amplu studiu al naturii juridice a raportului de muncă în doctrina autohtonă a fost realizat de către profesorul Sadovei, N., iar determinarea de către acesta 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. [20, p.71].

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; iar 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, 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.

Paragraful 2.2. *Locul concursului în etapele de apariție a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice***,** scoate în evidență faptul că în doctrină, 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 Dmitrieva, 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 [35, 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 [36, p. 48].

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., iar 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.

Cu referire la 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. 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.

Cu referire la 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 (]n continuare – Regulamentul-cadru de concurs), astfel că angajarea cadrelor didactice și științifico-didactice în învățământul superior, are loc în conformitate cu normele supra. 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. În partea ce ține de declararea vacanței funcției didactice și științifico-didactice, exemplificăm prin norma unui act intern – Regulamentul privind organizarea, desfășurarea concursului și ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice în Universitatea de Stat din Moldova (]n continuare – Regulamentului 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.

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.

Concomitent, 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 paragraful 2.3. *Importanța contractului individual de muncă pentru apariția raportului juridic de muncă al cadrelor didactice,* am oferit o analiză a rolului încheierii contractului individual de muncă în apariția acestui raport, precum și, corelația acestuia cu concursul la angajarea în funcție a cadrului didactic din instituțiile superioare de învățământ.

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 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.

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. Cu referire 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.

Capitolul 3 ***Desfășurarea raportului juridic de muncă a cadrelor didactice***, 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.

Paragraful 3.1. *Particularităţile conţinutului raportului juridic de muncă al cadrelor didactice* analizează acele drepturi și obligații care fac parte din conținutul raportului juridic de muncă a cadrelor didactice, cu un accent aparte pe acele atribuții ce sunt caracteristice funcției realizate de salariații respectivi.

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. Conform acestui act, la stabilirea atribuțiilor de serviciu a carelor didactice 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, pregătirea suportului didactic în conformitate cu standardele educaționale; stimularea discuției și a gândirii critice în rândul elevilor/studenților; supravegherea, după caz, a lucrărilor experimentale și practice etc..

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 și dreptului de exprimare a opiniei, inclusiv în relația elev/student – cadru didactic. Considerăm acest aspect a fi de importanță majoră în conținutul funcției cadrului didactic, și 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 științifico-didactice, în cadrul instituțiilor superioare de învățământ, pe lângă activitatea didactică și metodică, presupune și realizarea unei activități științifice și de cercetare, iar cerințele înaintate pentru ocuparea funcțiilor de lector universitar, conferențiar universitar și profesor universitar, în mod direct indică această necesitate.

Cu referire la drepturile și obligațiile statutare ale cadrelor didactice, în primul rând, 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. 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 ș.a.; 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 învăţământ; a nu admite tratamente şi pedepse degradante, discriminarea sub orice formă şi aplicarea nici unei forme de violenţă fizică sau psihică ș.a.

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. Conform Metodologiei de confirmare a titlurilor științifico-didactice în învățământul

superior, aceste titluri 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).

O importanță deosebită pentru determinarea regulilor de conduită a părților raportului juridic de muncă o au normele deontologice, care pentru învăţământul 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.

Paragraful 3.2. *Identificarea timpului de muncă și de odihnă a cadrelor didactice*, conține o analiză detaliată a unor particularități de desfășurare a acestui raport de muncă, ce rezultă din modalitatea specifică a repartizării timpului de muncă, inclusiv a conceptului de normă didactică, dar și particularități ale timpului de odihnă a acestora.

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. Cu referire la raportul juridic de muncă al cadrelor didactice, menționăm că 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, efort care dictează în aceste raporturi aplicabilitatea categoriei timpului de muncă cu durata redusă.

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, indicăm că timpul de muncă este perceput și 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 și 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 însăși 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. Normarea activității de muncă reprezintă factorul principal ce caracterizează timpul de muncă din cadrul raportului juridic de muncă al cadrului didactic, și 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. Spre exemplu, 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 dirigenţie; 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, iar 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.

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. O particularitate aparte a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice o reprezintă și concediul de odihnă al acestora, care este atribuit la categoria concediilor de odihnă anuale prelungite.

În paragraful 3.3. *Delimitarea elementelor specifice ale remunerării muncii cadrelor didactice*, este analizat acel element de bază al obiectului oricărui raport juridic de muncă, care este salariul.

Cu referire 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 de lege, 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.

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. 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. Cu referire la 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.

În **Capitolul 4** ***Încetarea raportului juridic de muncă a cadrelor didactice***, este prezentată o analiză detaliată a temeiurilor de încetare a raportului juridic a cadrului didactic, dar și 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. 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.

Paragraful 4.1. *Aplicabilitatea temeiurilor de încetare a raportului juridic de muncă al cadrelor didactice* examinează acele temeiuri de încetare a contractului individual de muncă care sunt direct prevăzute pentru aceste categorii de raporturi, dar și particularități de aplicare a unor temeiuri generale de stingere a raporturilor juridice de muncă față de cadrele didactice.

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. 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.

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 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.

Reținem ți 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.

Cu referire la concedierea 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), care stabilește că perioada de probă nu se aplică în cazul încheierii contractului individual de muncă cu tinerii specialiști și cadrele didactice, cu excepția persoanelor care prestează activitate educațională la altă disciplină școlară decât cea certificată prin diplomă.

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.

Cu referire la temeiurile speciale de concediere prevăzute de legiuitor pentru cadrele didactice, vom menționa că acestea poartă un caracter disciplinar și la aplicarea lor este necesară comiterea abaterii disciplinare concrete, dar și respectarea procedurii generale de atragere a salariatului la răspunderea disciplinară.

Cu referire la concedierea cadrului didactic ca urmare a încălcării grave repetate, pe parcursul unui an, a statutului instituţiei de învățământ, 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 este 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.

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. Însăși noţiunea 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.

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, iar nemijlocit 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.

În paragraful 4.2. *Sinteza formelor de apărare a drepturilor și intereselor legitime ale cadrelor didactice,* în contextul concluziei că 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, sunt redate forme și modalități prin intermediul cărora cadrele didactice își pot apăra drepturile și interesele încălcate.

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, la general, dar și a celor care implică cadrele didactice, sunt forma administrativă și forma judecătorească – forme direct stipulate la art. 15 al Codului civil 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.

Asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărare drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv a unui cadru didactic, 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 reflectă aplicabilitatea formelor administrativă și judiciară la apărarea drepturilor și intereselor de muncă.

Legislația asigură pentru cadrele didactice diverse posibilități de apărare a drepturilor și intereselor legitime, oferind și opțiunea alegerii formei concrete prin intermediul căreia această apărare să fie realizată.

CONCLUZII GENERALE ŞI 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 didactic; 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 didactic; 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 ştiinţei 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 stabileşte prin lege.”*

2. Completarea prevederilor art. 3 al CE al RM cu noțiunea cadrului didactic, cu următorul conținut: *”cadrul didactic este persoana care deține cunoştinţe şi abilităţi 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."*

În concluzie, fără a pretinde că studiul realizat este unul exhaustiv, sperăm că acesta va fi util următorilor cercetători în domeniu, servind ca reper și suport în abordarea a așa direcții de cercetare cum este corelația normelor generale și speciale în reglementarea raporturilor de muncă a cadrelor didactice, precum și perfecționarea mecanismelor de reglementare a acestora.

BIBLIOGRAFIE

1. 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.
2. 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.
3. BOIȘTEANU, Ed., ROMANDAȘ, N., *Dreptul muncii. Manual*, Chișinău: S. n., 2014 (F.E.-P. ”Tipografia Centrală). 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.
4. BOIȘTEANU, Ed., ROMANDAȘ, N., *Dreptul muncii: Partea generală: Manual.* Chișinău, CEP USM. 2012. 154 p. ISBN: 978-9975-71-292-7.
5. CAPȘA, T. *Comentariu ştiinţifico-practic la Codul Muncii al Republicii Moldova: (cu toate modificările şi completările operate la 01.03.2014)*; Universitatea de Studii Europene din Moldova. Chișinău, 2014. 443 p. ISBN 978-9975-4024-4-6.
6. CRISTOFOREANU, E. *Teoria generală a contractului individual de muncă.* București, editura Curierul judiciar, 1937. 416 p.
7. 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.
8. *Drept procesual civil: Partea specială.*// BELEI, Elena, BORȘ, Ana, CHIFA, Felicia et.al.; coord., BELEI, Elena. Chișinau: S.n., tipografia ”Lexon-Prim”, 2016. 464p. ISBN: 978-9975-4072-9-8
9. 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.
10. **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
11. **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
12. MACOVEI, T., *Subiecții litigiilor de muncă*. În: *Revista Națională de Drept*, nr. 4(186), 2016, pp. 13-17. ISSN 1811-0770.

13. 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. : sceme, tab. ISBN 978-9975-3395-7-5. [95, p. 22-23]
14. 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.
15. 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.
16. PĂSCĂLUŢĂ, 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.
17. ROMANDAȘ, N. Dreptul muncii. Curs de prelegeri, Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova , 1997. 410 p. ISBN 9975-900-28-3.
18. ROMANDAȘ, N. Contractul individual de muncă. Chișinău: USM, 2001. 220 p. ISBN 9975-917-91-7.
19. ROMANDAȘ, N., BOIȘTEANU, Ed. *Dreptul muncii. Manual*. Ch.: S.n., 2007 (Tipogr. ”Reclama” SA). 404 p. ISBN: 978-9975-900-74-4.
20. 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.
21. 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
22. 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.
23. ȚICLEA, Al. *Dreptul muncii*. Ediția a V-a, revizuită și actualizată. București: Universul Juridic, 2012. 515 p. ISBN 978-973-127-941-1.
24. 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.
25. 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.
26. ДОЛГІХ, Н. П. *Трудове право: навч. посіб.*/ Н. П. ДОЛГІХ, В. П. МАРУЩАК. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с.

27. 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.
28. 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.
29. АЛЕКСАНДРОВ, Н. Г. *Трудовое правоотношение.*//Юридическое издательство Министерства Юстиции СССР, Москва, 1948. 335 с.
30. 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.
31. БАРУ, М. *Унификация и дифференциация норм трудового права*. În: Советское Государство и право. Ежемесячный Журнал. Москва, nr. 10, 1971.
32. БУЦКОВА, А. Н. *Особенности возникновения и прекращения трудовых правоотношений с научно-педагогическими и руководящими работниками вузов*. Дис. … канд. юрид. наук. Москва, 2005.
33. ГОГОЛЕВ, А. М. *Трудовой договор (контракт) с преподавателями средних специальных учебных заведений*. Дис. … канд. юрид. наук. Пермь, 1999.
34. ГОРОЖАНКИНА, М. А. *Правовое регулирование труда профессорско-преподавательского состава государственных вузов.* Дис. … канд. юрид. наук. Томск, 2006.
35. ДМИТРИЕВА, Е. К. *Трудовой договор научно-педадогических работников вузов.* М.: изд-во МГУ, 1991. 166 с. ISBN 5-211-01731-5.
36. 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.
37. ЗАВГОРОДНИЙ, А. В. *Трудовой договор с преподавателями вузов (проблемы и особенности правового урегулирвоания).* Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Санкт-Петербург, 2000г.
38. ИВАНОВ, С. А., ЛИВШИЦ, Р. З., ОРЛОВСКИЙ, Ю. *Советское трудовое право: вопросы теории.* Издательство «Наука» МОСКВА 1978. 369 с.
39. 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.

40. КАРИНСКИЙ, С. С. *Дифференциация и унификация советского трудового законодательства.* În: Известия Высших Учебных Заведений. Правоведение, № 3 1966, Москва, Издательство Ленинградского Университета.
41. *Нестандартные формы занятости: Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия.* Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. (ISBN 978-92-2-431001-0), 45 с., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf. [Accesat la 20.10.2023]
42. РОЖКОВ, И. А. Основы регулирования труда работников общеобразовательной школы// Москва, 2002. 160 с. ISBN 5-88753-058-8.
43. ТАЛЬ, Л. С. *Трудовой договор: Цивилистическое исследование. (Классика российской цивилистики).* М.: Статут, 2006. 539с. ISBN: 5-8354-0306-2
44. ФЁКЛИН, С. *Правовой статус педагогического работника в сфере трудовых отношений: методическое пособие*. Москва: Арсенал образования, 2008. — 152с. ISBN 978-5-91383-027-2.
45. ШКАТУЛЛА, В. *Образовательное право, Учебник для вузов:* Москва, 2001 (Издательство НОРМА). 688с. ISBN 5-89123-564-1.
46. ШКАТУЛЛА, В. И. *Работникам дошкольных учреждений о трудовом законодательстве: Пособие для работников дошк. учреждений.* М.: Просвещение, 1990. 192с. ISBN 5-09-001645-3.

LISTA PUBLICAȚIILOR AUTORULUI LA TEMA TEZEI

Articole în reviste ştiinţifice

1. ЖОСАНУ, Д., СОСНА, Б., О некоторых проблемах, возникающих при применении законодательства, регулирующего труд педагогических работников. În: *Legea şi Viaţa.* 2018, nr. 2(314), pp. 29-36. ISSN 2587-4365. (categoria C)
https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/59517
2. ЖОСАНУ, Д., ПЕТРОВ, В., Особенности заключения и прекращения индивидуальных трудовых договоров с педагогическими работниками. În: *Vector European. 2018*, nr. 1, ISSN 2345-1106. Pp. 44-49. (categoria B)
https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/78725
3. JOSANU, D. Forme de apărare a drepturilor și intereselor cadrelor didactice. În: *Studia Universitatis Moldaviae, Seria Ştiinţe sociale nr. 8(168) 2023*. pp.155-159. ISSN 1814-3199. (categoria B)
https://ibn.idsi.md/ro/vizualizare_articol/193819/datacite

Articole în lucrările conferințelor și altor manifestări ştiinţifice

4. JOSANU, Dorin. Защита трудовых прав педагогических работников. În: *Promovarea valorilor sociale în contextul integrării Europene*. 4 mai 2018, Chişinău. Chişinău: Tipografia "Adrilang", 2018, pp. 134-140. ISBN 978-9975-3185-7-0.
https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/150338
5. JOSANU, Dorin, SOSNA, Alexandru, SECRIERU, Alexandru. Некоторые особенности правового регулирования материальной ответственности медицинского работника по трудовому праву и особенности её отличия от других видов ответственности. In: *Sănătatea, medicina și bioetica în societatea contemporană. Studii inter și pluridisciplinare*. Ediția a 4-a, 29-30 octombrie 2021, Chișinău. Chișinău, Republica Moldova: "Print-Caro" SRL, 2021, pp. 168-176. ISBN 978-9975-56-935-4.
https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/153171
6. 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. pp. 365-369.
ISBN 978-9975-62-687-3.

https://cercetare.usm.md/wp-content/uploads/Culegerea-de-articole-Seria-Stiinte-juridice-si-economice_2023.pdf

7. 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.* https://conferinte.stiu.md/event_page/742

8. ЖОСАНУ, Д. Нормативно-правовая база регулирования труда педагогических работников в Республике Молдова.//*Тенденции развития юридической науки на современном этапе: сборник трудов международной конференции, посвященной 40-летию юридического факультета Кемеровского государственного университета*//отв. ред.: Ю.Ф. Дружинина, Кемерово, 2015. 797с. ISBN 978-5-8353-1883-4

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.

JOSANU DORIN

REGLEMENTAREA JURIDICĂ A RAPORTULUI DE MUNCĂ AL CADRELOR DIDACTICE

553.03 – DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Rezumat al tezei de doctor în drept

Aprobat spre tipar: ___.___.2024 Formatul hârtiei 60×84 1/16

Hârtie ofset. Tipar ofset. Tirajul 40 ex.

Coli de tipar: 2,56 Comanda nr. 35/25

Centrul Editorial-Poligrafic al Universității de Stat din Moldova
mun. Chișinău, str. Alexei Mateevici, 60, MD - 2024