CZU: 342.7:26:37.011.3-051 **http://doi.org/10.59295/sum8(168)2023_20**

FORME DE APĂRARE A DREPTURILOR ŞI INTERESELOR CADRELOR DIDACTICE

Dorin JOSANU,
Universitatea de Stat din Moldova

În prezentul articol sunt analizate formele de apărare a drepturilor și intereselor salariaților, cu aplicare cadrelor didactice și posibilele mijloace de realizare în cadrul diferitor forme. Concomitent, se încearcă o determinare a rolului care îl joacă pentru cadrele didactice, și locul pe care îl ocupă formele alternative de apărare a drepturilor și intereselor – obștească, jurisdicțională nejudiciară ș.a., – în coraport cu formele de bază de apărare a drepturilor și intereselor – cea judiciară și cea administrativă. Drept exemplificare a drepturilor și înlesnirilor obținute de către cadrele didactice pe această cale este analizată convenția colectivă la nivel de ramură, în vigoare în prezent, dar și condițiile în care cadrul didactic va putea beneficia de aceste înlesniri. Metoda utilizată în cadrul cercetării include analiza cadrului normativ în vigoare, inclusiv a actelor parteneriatului social din domeniu și sinteza drepturilor și garanțiilor existente, rezultate în urma negocierilor colective.

Cuvinte-cheie: *cadru didactic, forme de apărare, negocieri colective, drepturi, interese legale, înlesniri, organizație sindicală, instanță de judecată, inspecția muncii.*

FORMS OF DEFENCE OF THE RIGHTS AND INTERESTS OF TEACHERS

In this article, are analyzed the forms of defense of the employees' rights and interests, with application to teachers, and the possible means of achievement within the various forms. At the same time, an attempt is made to determine the role played by teachers, and the place occupied by the alternative forms of protection of rights and interests – civic, jurisdictional non-judicial etc. – in relation to the basic forms of defense of rights and interests – judicial and administrative. As an example of the rights and facilities obtained by teachers in this way, is analyzed the acting collective bargaining agreement, as well as the conditions under which the teachers will be able to benefit from these facilities. The method used in the research includes the analysis of the normative framework in force, including the domain related social partnership acts and the synthesis of existing rights and guarantees, resulting from collective bargaining.

Keywords: *teaching staff, forms of defense, collective bargaining, rights, legal interests, facilities, trade union organization, court, labor inspection.*

Introducere

În mod evident, 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 nu rămână declarative, ci să aibă o posibilitate reală de realizare a lor.

Realizarea practică a drepturilor prevăzute de lege pentru participanții la relațiile sociale de muncă poate avea loc fie prin impunerea respectării lor, fie prin preîntâmpinarea încălcării lor, fie și prin restabilirea celor deja încălcate.

Pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime, sistemul prevede diferite forme și metode, or, acestea, în măsură deplină sunt aplicabile și raporturilor juridice de muncă a cadrelor didactice. Cele mai răspândite, și, concomitent, considerate cele mai eficiente forme de apărare a drepturilor și intereselor legitime în cadrul relațiilor juridice de muncă sunt forma administrativă și forma judecătorească. Cu toate acestea, dreptul muncii cunoaște și alte forme de apărare a drepturilor și intereselor, de la autoapărarea lor și până la forme alternative, cum ar fi cea obștească, realizată în cadrul parteneriatului social: de către salariați – prin intermediul organizațiilor și centrelor sindicale sau alți reprezentanți aleși; și de către angajatori – prin intermediul organizațiilor patronale.

Material

Posibilitatea apărării drepturilor civile încălcate, or, în sens larg, drepturile de muncă pot fi incluse în cate-

goria acestor drepturi, în opinia autorilor Comentariului Codului civil al Republicii Moldova, constituie una din garanțiile realizării acestor drepturi [1, pag. 44]. Prevederile art.15 al Codului civil al Republicii Moldova instituie cele două forme de bază prin care persoana își poate apăra un drept, și anume – forma judiciară și forma administrativă [2]. Astfel, persoana care se consideră lezată într-un drept de-al său, se poate adresa pentru apărarea lui cu o cerere în instanța de judecată competentă, sau cu o plângere adresată unui organ administrativ, în cazul existenței acestuia. În condițiile depunerii unei cereri, petiții sau plângeri unui organ administrativ, hotărârea acestuia (precum și inacțiunea lui), oricum poate fi contestată în instanța de judecată, și nu doar de cel care a depus plângerea, ci și de persoana față de care s-a depus acea plângere (ori în cazul nostru, vorbim de doi subiecți egali în drepturi, în fața legii și în fața justiției – cadrul didactic, în calitate de salariat, și instituția de învățământ, în calitate de angajator) – fapt ce, în final, la fel ar presupune o posibilă apelare la forma judecătorească de apărare a dreptului. Mențiunea respectivă, directă, din prevederea art. 15 al Codului civil, conform căreia hotărârea emisă pe cale administrativă poate fi atacată în instanța de judecată, dă temei de a numi forma administrativă de apărare, și drept formă administrativ - judiciară de apărare a drepturilor și intereselor, utilizarea acestui termen fiind întâlnită în doctrină [3, pag. 31-32]. La general, doctrina la fel evidențiază aceste două forme de apărare a drepturilor și intereselor, din rândul tuturor formelor ce mai pot fi aplicate [4, p. 24]. Autorii manualului de Drept procesual civil, menționat mai sus, denumesc forma de apărare ,,un anumit mod de a acționa al titularului de drept și al organului jurisdicțional desfășurat în vederea restabilirii dreptului încălcat sau contestat, ori în vederea protecției interesului legitim" [4, p. 24].

Asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărare drepturilor și libertăților sale de muncă constituie unul din principiile de bază în reglementarea raporturilor de muncă prevăzut de articolul 5 al Codului muncii al Republicii Moldova, legiuitorul, direct indicând că acest fapt poate avea loc, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control și a organelor de jurisdicție a muncii, ceea ce și ar reflecta aplicabilitatea formelor administrativă și judiciară la apărarea drepturilor și intereselor de muncă [5].

Autorul Nicolae Sadovei menționează că pentru restabilirea în drepturile garantate de legislația muncii, salariatul, poate recurge la următoarele mecanisme juridice: apelarea la organele care efectuează supravegherea și controlul de stat asupra respectării legislației, inclusiv a legislației muncii; apelarea la organele de jurisdicție a muncii; apelarea la sindicate sau la alte organe reprezentative ale salariaților; apelarea, în cazuri excepționale, la mijloace legale de autoapărare [6, pag. 37]. Considerăm aceste mecanisme, pe deplin aplicabile și unui cadru didactic.

De departe, rezultând din prevederile art. 20 a Constituției Republicii Moldova [7], care instituie principiul accesului liber la justiție, considerăm forma judiciară drept cea mai eficientă formă de apărare a dreptului și intereselor de muncă. În primul rând, condiționăm această afirmație de posibilității de executare silită a hotărârilor emise de instanțele de judecată în cadrul acestei forme de apărare, ele fiind asigurate prin mecanismul coercitiv al statului. În al doilea rând, menționăm acele înlesniri și norme de procedură acordate de legiuitor salariaților, inclusiv, în mod evident și cadrului didactic, care fac accesibilă și înlesnește semnificativ alegerea acestei forme de apărare, și menționăm aici – scutirea de taxă de stat, posibilitatea apărării prin intermediul organizațiilor sindicale în calitate de reprezentant, operativitatea examinării cauzei, precum și executarea imediată a unor hotărâri de remediere a încălcărilor admise.

Formă administrativă, sau administrativ-judiciară de apărare a drepturilor și intereselor de muncă se realizează prin depunerea de către persoana care consideră că a fost lezată în drepturi a unei plângeri/ petiții la autoritatea publică competentă, în care aceasta va sesiza acțiunile sau inacțiunile, în opinia sa ilegale, admise de către cel față de care s-a depus plângerea. Conform prevederilor articolului 15 al Codului civil al RM [2], apărarea drepturilor și intereselor civile pe cale administrativă poate fi realizată doar în cazurile prevăzute de lege, și pentru situația noastră, menționăm că cadrul didactic dispune de această posibilitate. Astfel, legiuitorul, prin Legea nr. 140 din 10.05.2001 [8], instituie Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate publică prin intermediul căreia orice salariat, inclusiv un cadru didactic, își poate apăra un drept, pretins a fi încălcat. Doctrinarii dreptului administrativ, menționează că legalitatea este o condiție necesară și importantă a statului de drept, și aceasta presupune respectarea strictă a prevederilor normelor de drept atât de către stat, cât și de toți membrii societății [9, pag. 209]. În același timp, forma respectivă de apărare se realizează prin intermediul controalelor exercitate de către organele administrației publice în cadrul cărora acestea pot

constata încălcări de drept și emite prescripții de înlăturare a acestora. Conform prevederilor articolului 8 legii privind Inspectoratul de Stat al Muncii, inspectorul de muncă este în drept să ceară de la angajator lichidarea imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legale. Însăși controlul administrativ în opinia autorului Ion Creangă este numit drept un instrument de determinare a modului în care acționează cel chemat să realizeze prevederile actului administrativ, precum și corespunderea acestor acțiuni cu scopul legii întru executarea căreia a fost emis [10, pag. 249]. În virtutea atribuțiilor cu care este înzestrat Inspectoratul de Stat al Muncii și a drepturilor de care dispune un inspector de muncă, considerăm forma administrativă drept una eficientă la care poate apela un cadru didactic în cazul în care va considera că i-a fost lezat un drept al său.

La general, pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime de muncă sunt utilizate mai multe forme, și pe lângă cele analizate, ținem să mai numim: autoapărarea; medierea; forma jurisdicțională extrajudiciară (menționăm aici comisia de conciliere) și forma obștească (sindicatele și patronatele).

Rezultând din prevederile articolului 26 al Constituției Republicii Moldova [7], care instituie că fiecare om are dreptul să reacționeze independent, prin mijloace legitime, la încălcarea drepturilor și libertăților sale, autoapărarea reprezintă, în opinia noastră, cea mai rapidă și mai directă formă de apărare a dreptului și intereselor. Dorim să menționăm aici că legiuitorul atribuie, în articolul 16 al Codului civil [2], autoapărarea la metodele de apărare a dreptelor și intereselor civile. Considerăm totuși că după esența sa, autoapărarea reprezintă o formă de apărare, care la rândul său poate avea metodele ei de realizare. Dacă, la general, prevederile articolului 18 al Codului civil limitează autoapărarea la sustragerea, distrugerea sau deteriorarea unui bun, reținerea persoanei obligate ce ar putea să se ascundă, fie înlăturarea rezistenței celui obligat să tolereze acțiunea, menționăm că în cadrul relațiilor de muncă atât salariatul, cât și angajatorul dispun de ale sale metode de realizare a autoapărării. În mod evident, cu condiția respectării restricțiilor prevăzute de lege, inclusiv de articolul 18 al Codului civil, or, nu excludem pe deplin nici varianta aplicării acestei modalități de autoapărare, menționăm mai degrabă posibilitatea aplicării de către cadrul didactic a modalității de apărare a drepturilor și intereselor de muncă, exprimate prin renunțarea de a exercita munca, fie în mod individual, în condițiile stipulate de articolul 7 al Codului muncii, fie în mod colectiv – prin declanșarea unei greve.

O formă alternativă de apărare a drepturilor și intereselor, inclusiv a celor de muncă, chemată să evite declanșarea unui litigiu în instanța de judecată, sau să soluționeze amiabil litigiul deja declanșat, o reprezintă și medierea, care poate fi aplicată pentru anumite categorii de litigii de muncă. Astfel, potrivit art. 29 a Legii nr. 137 din 03.07.2015, cu privire la mediere, în cadrul acestei forme de apărare, pot fi aplanate așa categorii de litigii de muncă ca: a) litigiile individuale de muncă ce țin de plata despăgubirilor, în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una dintre părțile contractului individual de muncă; b) litigiile individuale de muncă privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și nulitatea contractului individual de muncă; c) conflictele colective de muncă, în cazul în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia comisiei de conciliere [11].

În pofida cercului larg de divergențe ce ar putea fi soluționate prin intermediul medierii, la moment, această formă, practic nu este utilizată în relațiile de muncă, atât la general, cât și în litigiile în care sunt implicate cadrele didactice. Conchidem că acest fapt se datorează, în primul rând accesibilității, și anume gratuității pentru salariat a formei judiciare de apărare a drepturilor și intereselor, lipsei unei culturi juridice necesare apelării la aceasta, dar și caracterului personal, psiho-emoțional ce însoțesc litigiile dintre angajatori și salariați.

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

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

cadrul instituției de învățământ, fie alți reprezentanți aleși ai salariaților. La nivele superioare a dialogului social, la negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, precum și la soluționarea conflictelor colective de muncă ce țin de încheierea, modificarea sau completarea acestora, interesele cadrelor didactice, dar și a celuilalt personal al instituției de învățământ – de centrele sindicale. În această ordine de idei, menționăm că cadrele didactice, la nivel național de ramură, sunt reprezentate de Federaţia Sindicală a Educaţiei şi Ştiinţei din Republica Moldova. Federaţia Sindicală a Educaţiei şi Ştiinţei din Republica Moldova este un centru sindical naţional-ramural, care întruneşte, în baza liberului consimţământ, organizaţiile sindicale din învăţământ, ştiinţă şi domenii conexe [12]. Conform statutului Federației, obiectivele acesteia constau în contribuția la apărarea drepturilor fundamentale ale membrilor săi: dreptul la muncă, la studii, la protecţia social-economică etc., iar întru atingerea acestor obiective, Sindicatul: a) examinează şi avizează proiecte de programe, de concepţii şi de strategii statale privind dezvoltarea social-economică a ştiinţei şi învăţământului, de acte legislative şi normative ce reglementează raporturile de muncă, sociale, profesionale, de trai, sindicale; b) asigură coeziunea membrilor Sindicatului, realizarea dreptului la asociere, consolidarea şi solidarizarea organizaţiilor sindicale; c) solicită concursul organismelor internaţionale: Organizaţia Internaţională a Muncii (OIM), Internaţionala Educaţiei (IE), Confederaţia Internaţională a Sindicatelor (CIS) etc., în cazul încălcării de către organele de stat a convenţiilor, rezoluţiilor, a altor acte de drept internaţional ratificate de Parlamentul Republicii Moldova. Negocierea, medierea și concilierea sunt menționate drept instrumente de influențare utilizate de către sindicat pentru realizarea obiectivelor sale.

Cadrele didactice din cadrul instituţiilor educaţionale, ştiinţifice de toate nivelurile, indiferent de forma juridică de organizare şi tipul de proprietate, care recunosc și respectă Statutul Sindicatului, achită în modul stabilit cotizaţia de membru pot deveni membri ai Sindicatului. În calitate de membru al Sindicatului, cadrul didactic poate dispune de mai multe drepturi, negociate suplimentar la cele statutare, printre care, menționăm dreptul de a beneficia de stimulare, susţinere morală şi materială, asistenţă gratuită şi înlesniri oferite de Sindicat, precum și de alte drepturi şi înlesniri, printre care, specificăm cele negociate și incluse în actele parteneriatului social, în particular – în convenția colectivă de ramură. Printre garanții suplimentare stipulate în convenția colectivă de ramură în vigoare (pentru anii 2021-2025), menționăm că: persoanele angajate pe o perioadă de terminată pe întregul an școlar, vor încheia contractul individual de muncă pentru întregul an școlar 01 septembrie – 31 august, or, acest fapt exclude încheierea contractului doar până la finele anului de studii, și are un impact benefic, inclusiv asupra îndemnizației de concediu ce urmează a fi primită de cadrul didactic; tinerilor specialiști nu li se va putea aplica perioada de probă, cu excepția angajării pentru predarea la o altă disciplină de studiu, decât cea certificată prin diplomă (anterior o normă analogică exista pentru tinerii specialiști, indiferent de ramură, și se conținea în cuprinsul Codului muncii al Republicii Moldova); acordarea unei îndemnizații în mărimea unui salariu mediu, în cazul survenirii unor situații, cum ar fi pensionarea, acumularea unui stagiu de muncă în cadrul instituției – fidelitate etc.; acordarea zilei libere cu menținerea salariului, în ziua de 01 iunie, pentru angajații care au copil în vârstă de până la 12 ani etc. [13]. Sub incidența convenției colective cad cadrele didactice care sunt membri ai organizațiilor sindicale din domeniul public (semnatar al convenției din partea angajatorilor este Ministerul de resort), iar pentru cele din domeniul privat, angajatorii respectivi urmează să devină parte a convenției, sau să împuternicească Ministerul de resort negocierea și în numele lor. În altă ordine de idei, nu există un impediment pentru ca înlesnirile conținute în convenția colectivă, să fie negociate, și chiar și în măsură mai extinsă, și să fie incluse în contractele colective de muncă din cadrul unităților private de învățământ. Cadrele didactice care nu sunt membri ai organizațiilor sindicale, pot beneficia de garanțiile prevăzute în convenție, suplimentar la cele ce se conțin în actele normative statale, cu condiția că vor achita sindicatului o cotizați lunară de 1% din salariu, pentru perioada în care vor beneficia de aceste înlesniri.

Rezultate și discuții

Spectrul larg al posibilităților de apărare a drepturilor din sfera Muncii ne dă dreptul de a atribui apărarea drepturilor de muncă și la categoria principiilor de bază ce reglementează relațiile juridice de muncă, dar și la categoria trăsăturilor specifice ale metodei de reglementare a ramurii dreptului muncii. Autorii manualului de drept al muncii Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș, determină anume specificul apărării drepturilor

din sfera muncii și al garantării îndeplinirii obligațiilor de muncă, drept cea de a patra trăsătură a metodei de reglementare juridică a ramurii [14, pag. 28].

La nivel de aplicare practică, cu referire la metoda obștească, menționăm că aderarea la organizația sindicală oferă cadrului didactic posibilitatea de a se implica în negocierile colective și de a-și apăra, pe această cale, drepturile și interesele legitime.

Concluzii

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

În altă ordine de idei, posibilitățile ce le oferă negocierile colective care au loc între reprezentanții salariaților și ai angajatorului în domeniul educației oferă un dialog social în vederea îmbunătățirii domeniului.

Referințe:

1. ANTOHI, Leonid, BAIEȘ, Sergiu, BAIEȘU, Aurel, BLOȘENCO, Andrei, [et. al] *Comentariul Codului civil al Republicii Moldova.* Volumul I. Chișinău.: Arc, 2005 (F.E.-P. „Tipografia Centrală). Vol. I, 2005, 816 p. ISBN 9975-61-407-8.
2. *Codul civil al Republicii Moldova: nr. 1107 din 06.06.2002*. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2019, nr. 66-75.
3. MACOVEI, Gheorghe, BORȘ, Ana, JIMBEI, Ina, *Formele de apărare a drepturilor civile (Suport de curs)*. Chișinău: S. n., 2015 (F.E.-P. „Tipografia Centrală), 268 p. ISBN 978-9975-53-483-3.
4. BELEI, Elena, BORȘ, Ana, CHIFA, Felicia, COBAN, Igor, CREȚU, Vasile, JIMBEI, Ina, MACOVEI, Gheorghe, MUNTEANU, Alexandru, STRATULAT, Gheorghe, *Drept Procesual Civil.* Partea generală. Chișinău: S.n. (Tipografia „Lexon-Prim”), 2016, 464 p. ISBN: 978-9975-4072-9-8.
5. *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003.* În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr. 159-162.
6. SADOVEI, Nicolae, *Modalități legale de apărare a drepturilor salariatului*. În: *Dreptul muncii* nr. 12, 2006, p. 37.
7. *Constituția Republicii Moldova nr. 1 din 29.07.1994*. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2016, nr. 78.
8. *Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140 din 10.05.2001.* În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2001, nr. 68-71.
9. ORLOV, Maria, BELECCIU, Ștefan, *Drept administrativ.* Chișinău: „Elena-V.I.”, 2005, 270 p. ISBN 9975-935-88-5.
10. CREANGĂ, Ion, *Curs de drept administrativ*: pentru studenții facultăților de drept. Chișinău: Epigraf, 2004 (F.E.-P. „Tipografia Centrală), 336 p. ISBN 9975-924-15-8.
11. *Legea cu privire la mediere nr. 137 din 03.07.2015*. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2015, nr. 224-233.
12. *Statutul Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei din Republica Moldova*. Disponibil: https://estu.md/media/documents/statut/statut-ro.pdf
13. *Convenţie colectivă nr. 332 din 11-12-2020 în domeniul educației pentru anii 2021-2025 (nivel de ramură)*. În: *Monitorul Oficial,* 2020, nr. 332-342.
14. BOIȘTEANU, Eduard, ROMANDAȘ, Nicolae, *Dreptul muncii.* Manual, Chișinău: S. n., 2014 (F.E.-P. „Tipografia Centrală), 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.

Date despre autor:
Dorin JOSANU, lector universitar, Departamentul Drept Privat, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova.
E-mail: josanudorin.ilo@gmail.com
Tel.: 079705272
ORCID: 0009-0003-4490-0086

Prezentat la 03.11.2023