

# REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR ÎN CALITATE DE SUBIECT DISTINCT AL DREPTULUI MUNCII

## ELECTED REPRESENTATIVES OF EMPLOYEES AS A DISTINCT SUBJECT OF LABOR LAW

*Nicolai ROMANDAȘ,*  
*doctor, profesor universitar,*  
*Academia de Administrare Publică*

*Eduard BOIȘTEANU,*  
*doctor habilitat, profesor universitar,*  
*Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

### SUMMARY

*The content of this scientific communication is dedicated to the institution of elected representatives of employees which is recognized as an alternative to trade unions (according to the law, in organizations without trade unions, the interests of employees can be defended by their elected representatives. Therefore, the coexistence of these two legal institutions is excluded). In this regard, national and EU legislation was analyzed, highlighting the positives and negatives. Interpreting the legal provisions, we analyzed the notion of „elected representatives of employees” who are appointed those employees elected at the general meeting (conference) of employees in units within which no trade unions are formed to promote and defend the interests of employees. Reference was made to their attributions, mentioning that the collective rights (the right to administer the unit, to conduct collective bargaining, etc.) can be exercised by the elected representatives of the employees. There were some gaps in the legislation.*

**Keywords:** *employees, employer, trade union, unit, elected representative.*

Încetinirea procesului de modernizare a sindicatelor și scăderea ratei de sindicalizare la nivelul țărilor Europei a condus la necesitatea identificării unor modalități nesindicale de reprezentare a salariaților la negocierea contractelor colective de muncă și la soluționarea conflictelor colective de muncă. Legiuitorul moldovean răspunde acestor tenduri prin consacrarea instituției reprezentanților aleși ai salariaților ca o alternativă a sindicatelor. Invocăm, în acest caz, prevederile art. 21 alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova, potrivit cărora în unitățile în care nu sunt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărate de reprezentanții aleși ai acestora. Prin urmare, coexistența acestor două instituții juridice este exclusă.

Din acest text legal se poate desprinde încă o concluzie: existența reprezentanților aleși ai salariaților nu este obligatorie, legislația muncii prevede o posibilitate, ci nu o obligație pentru salariați de a-și alege reprezentanți. Analizând instrumentele OIM, în special Recomandarea nr. 91/1951 privind convențiile colective, tragem concluzia că OIM acordă preferință organizațiilor sindicale ca parte la negocierile colective și face referire la reprezentanții salariaților neorganizați numai în cazul absenței unor astfel de organizații. În consecință, Comitetul pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administrație al Biroului Internațional al Muncii a subliniat: „În aceste condiții, o negociere directă între conducerea întreprinderii și personalul acesteia, în scopul de a ignora organizațiile reprezentative poate în anumite cazuri, să contravină principiului conform căruia trebuie încurajată și promovată negocierea colectivă între patroni și sindicate” [1].

Situația este diferită de cea din țările europene dezvoltate, unde sunt consfințite mai multe posibilități democratice de reprezentare a salariaților, cum ar fi: comitete de întreprindere, comitete de grup de întreprinderi, delegații personalului [2]. Astfel, la nivelul Uniunii Europene, dreptul de a institui comitete europene de întreprindere a fost reglementat prin Directiva 94/45/CE „Privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară” din 22.09.1994 [3], pentru întreprinderi sau grupuri de întreprinderi având cel puțin 1000 de angajați din statele membre ale

Uniunii Europene și din celelalte țări ale Spațiului Economic European, cu cel puțin 150 de angajați din minimum două state membre.

Având în vedere evoluția contextului legislativ, economic și social, a fost necesară modernizarea și reformarea acestui cadru legal [4]. Acest lucru s-a produs prin adoptarea Directivei 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului „Privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară” din 06.05.2009 [5], în temeiul căreia comitetele europene de întreprindere sunt instituite și funcționează începând cu 6 iunie 2011.

Directiva Consiliului 2009/38/CE, deși se adresează statelor membre, se referă la întreprinderile de dimensiune comunitară, având un obiectiv de dreptul muncii – informarea și consultarea lucrătorilor [6]. Astfel, stipulațiile acestei directive se aplică în:

a) întreprinderile de dimensiune comunitară, definite în art. 2 din Directiva Consiliului 2009/38/CE ca întreprinderi care angajează cel puțin 1000 de lucrători în statele membre și cel puțin 150 de lucrători în fiecare din cel puțin două state membre diferite ale UE;

b) grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, definite drept un grup de întreprinderi cu următoarele caracteristici: angajează cel puțin 1000 de lucrători în statele membre, cuprinde cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite, și cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un alt stat membru. Potrivit art. 1 alin. (1) din Directiva Consiliului 2009/38/CE, obiectivul respectivei directive rezidă în îmbunătățirea dreptului la informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară. În acest scop, se instituie un comitet de întreprindere sau o procedură de informare și de consultare a lucrătorilor în fiecare întreprindere de dimensiune comunitară și în fiecare grup de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Așadar, Directiva Consiliului 2009/38/CE cuprinde două modalități prin care se poate atinge scopul urmărit:

1) instituirea unui comitet european de întreprindere;

2) instituirea unei proceduri speciale de dialog social în întreprinderile de dimensiune comunitară.

Pentru realizarea obiectivelor stabilite prin Directiva Consiliului 2009/38/CE se impune constituirea unui grup special de negociere, format după cum urmează [7]:

a) fiecare stat membru are libertatea, pe teritoriul său, de a decide constituirea grupului special de negociere prin desemnare sau prin procedura alegerii;

b) numirea sau alegerea membrilor grupului special de negociere se face proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea sau grupul de întreprinderi de dimensiuni comunitare, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de lucrători angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din tranșa respectivă.

Odată ce a fost desemnat grupul special de negociere, la inițiativa conducerii centrale se realizează un acord, în formă scrisă, în vederea constituirii comitetului european de întreprindere care va avea competența de a informa și consulta salariații. Conducerea centrală convoacă, cel puțin o dată pe an, o reuniune cu comitetul european de întreprindere, pentru a-l informa și consulta cu privire la evoluția activității întreprinderii de dimensiuni comunitare sau a grupului de întreprinderi de dimensiuni comunitare și a perspectivelor acesteia. Fără ca să fie interesat de preluarea experienței avansate a țărilor occidentale în ce privește consacrarea existenței mai multor posibilități de reprezentare a salariaților, legiuitorul moldovean pune mai mult accent pe reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor salariaților prin intermediul sindicatelor, conferindu-le acestora și atribuții pe care în alte țări le au alte structuri ce reprezintă salariații.

În contextul integrării Republicii Moldova în Uniunea Europeană, legiuitorul nostru urmează să ralieze legislația națională la standardele Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, consacrand, totodată, o nouă reglementare a instituției reprezentanților aleși ai salariaților. Având ca obiectiv fundamental stabilirea unui cadru general care să fixeze cerințele minime legate de dreptul de informare și consultare al lucrătorilor în întreprinderile și instituțiile din spațiul comunitar, Directiva Consiliului 2002/14/CE garantează [8]:

a) informarea asupra evoluției recente și evoluției probabile a activităților întreprinderii sau instituției și asupra situației sale economice;

b) informarea și consultarea asupra situației, structurii și evoluției probabile a gradului de ocupare în cadrul întreprinderii sau instituției, ca și eventualele măsuri avute în vedere, în special în cazul în care sunt amenințate locuri de muncă;

c) informarea și consultarea asupra deciziilor susceptibile să antreneze modificări importante în organizarea muncii sau în contractele de muncă.

După cum observă autorul român Nicolae Voiculescu [9], transparența în ceea ce privește accesul la informațiile economice ale partenerilor sociali este considerată, în spațiul comunitar, ca esențială în procesul de restructurare și adaptare la noile condiții ale globalizării economiei.

Luând în considerare stipulațiile art. 21 din CM al RM, reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale (conferinței) a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților (delegaților) din unitate. Împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc de adunarea generală (conferință) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate.

Interpretând dispozițiile legale citate, concluzionăm că prin noțiunea de „reprezentanții aleși ai salariaților” sunt desemnați acei salariați aleși la adunarea generală (conferință) a salariaților din unitățile în cadrul cărora nu sunt constituite organizații sindicale în vederea promovării și apărării intereselor salariaților. În ceea ce privește organizarea reprezentanților aleși ai salariaților, numărul lor se stabilește de aceeași adunare generală (conferință) a salariaților, ținându-se cont de numărul personalului din unitate. Mai mult, în conformitate cu art. 21 alin. (5) din CM al RM, împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferință) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate.

În viziunea noastră, sintagma „într-un act normativ la nivel de unitate” îi conferă dispoziției legale un caracter imperfect, dând temei pentru interpretări diferite. De ce legiuitorul consideră că împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestora și alte aspecte importante urmează să fie concretizate într-un act normativ local? Este o prevedere legală greu de înțeles, mai ales dacă luăm în considerare prevederile art. 10 alin. (1) lit. e) din CM al RM din care deducem că emiterea actelor normative la nivel de unitate ține de competența exclusivă a angajatorului. Așadar, din analiza prevederilor art. 21 alin. (5), art. 10 alin. (1) lit. e) din CM al RM rezultă că angajatorul este acela care, în ultimă instanță, redactează împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, fixează modul de exercitare a acestora, precum și se pronunță asupra altor aspecte importante ce vizează statutul juridic al celui alt partener social. De asemenea, nu este clar din ce motiv activitatea unui partener social cu statut de organ ad-hoc urmează să fie supusă unor reglementări cuprinse într-un act normativ local. Considerăm că este suficient ca împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților să fie consemnate într-un proces-verbal sau într-un alt înscris al adunării generale (al conferinței) a salariaților.

*Dispozițiile legale citate anterior ne conduc la concluzia că, spre deosebire de organizațiile sindicale, reprezentanții aleși ai salariaților nu se bucură de independență organizatorică față de angajator.*

Spre deosebire de liderii sindicali, reprezentanții aleși ai salariaților nu pot beneficia de garanțiile legale expuse în art. 387-388 din CM al RM. Referitor la materia negocierilor colective, față de aceștia urmează a fi aplicate prevederile art. 29 alin. (3) din CM al RM,

potrivit cărora reprezentanții salariaților care participă la negocierile colective, în perioada desfășurării acestora, nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare, transferați la altă muncă sau concediați fără acordul prealabil al organului care i-a împuternicit, cu excepția cazurilor de concediere prevăzute de CM al RM pentru comiterea unor abateri disciplinare. Reiterăm ideea că organizațiile sindicale sunt persoane juridice de drept privat, reprezentând un subiect colectiv de drept, cu toate drepturile și obligațiile pe care legislația RM le prevede pentru acești subiecți de drept. Spre deosebire de aceștia, reprezentanții aleși ai salariaților nu se bucură de personalitate juridică și, în consecință, nu pot fi titulari ai unui patrimoniu, nu pot încheia diferite contracte sau acorduri cu alte persoane fizice sau juridice (excepționând, desigur, posibilitatea negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă), precum și nu pot figura ca reclamant sau ca pârât în fața instanței de judecată [10].

În ceea ce privește atribuțiile reprezentanților aleși ai salariaților, observăm că acestea vizează nu doar problematica negocierilor colective, ci, dimpotrivă, au un caracter general. Astfel, reprezentanții aleși ai salariaților pot declanșa și, totodată, participa la soluționarea conflictelor colective de muncă. O asemenea concluzie se fundamentează pe dispozițiile art. 358 alin. (1) și art. 359 alin. (2), (4) din CM al RM, dispoziții în care legiuitorul face referire la noțiunea generică de „reprezentanții salariaților” (În sensul art. 1 din CM al RM, noțiunea de „reprezentanți ai salariaților” semnifică un organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de CM al RM). În plus, remarcăm faptul că legislația RM recunoaște, în principiu, ca fiind legală declanșarea unei greve nesindicale (wildcat) într-o unitate unde nu există organizație sindicală. Semnalăm faptul că în alte sisteme de drept (de exemplu, în cazul Belgiei) conflictul de interese la care participă salariații nesindicalizați poate fi însușit și continuat de către sindicat [11].

De asemenea, dacă ne referim la cadrul normativ existent cu privire la statutul juridic al reprezentanților aleși ai salariaților, trebuie să constatăm o atitudine reticentă a legiuitorului moldovean față de cerințele impuse acestor reprezentanți. În tăcerea legii, pledăm pentru o soluție legislativă prin care salariaților să li se acorde posibilitatea de a alege în calitate de reprezentanți ai lor doar pe acei angajați care au capacitate deplină de exercițiu, adică pe acei salariați care au atins vârsta de 18 ani. Dimpotrivă, salariații minori trebuie să se bucure de exercitarea libertății sindicale în aceleași condiții ca și salariații, ei putând deveni membri de sindicat fără a fi necesar acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali [12].

*Generalizând materia expusă, subliniem că sistemul nostru de drept consfințește monopolul organizațiilor sindicale primare în cazul negocierii și încheierii contractelor colective de muncă, precum și la declanșarea și soluționarea conflictelor colective de muncă. Excepție face ipoteza în care în unitate nu există organizație sindicală primară, caz în care drepturile colective (dreptul la administrarea unității, la purtare de negocieri colective ș. a.) pot fi exercitate de către reprezentanții aleși ai salariaților.*

Așadar, legiuitorul moldovean a realizat, în acest fel, un pas important spre generalizarea parteneriatului (dialogului) social, armonizând legislația națională cu principiile și normele dreptului internațional al muncii. În acest sens, menționăm că, potrivit art. 3 din Convenția OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora, reprezentanții ai lucrătorilor sunt următoarele persoane, recunoscute ca atare de legislația sau practica națională: a) reprezentanții sindicali, care sunt numiți sau aleși de sindicate sau de membrii sindicatelor; b) reprezentanții aleși, care sunt liber aleși de lucrătorii din întreprindere, în conformitate cu dispozițiile legislației naționale sau ale convențiilor colective și ale căror funcții nu se extind asupra activităților care, în țările interesate, sunt recunoscute ca aparținând prerogativelor exclusive ale sindicatelor (evid. ns. – E.B., N.R.). Spre deosebire de legislația Republicii Moldova, cea română operează cu noțiunea de „reprezentanți ai angajaților”, care desemnează pe cei aleși și mandatați de către angajați să îi reprezinte pe aceștia, potrivit legii (art. 1 din Legea nr. 62/2011). Legislația română, prin dispozițiile cuprinse în art. 221 alin. (1) din Codul muncii al României, statornicește că, la angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop. Așadar, doctrinarii români, conducându-se de cadrul legal existent, au concluzionat că, pentru existența reprezentanților salariaților la nivel de unitate, trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții [13]: a) se aleg numai la nivelul unităților la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați; b) la nivelul unității nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii; c) se aleg în scopul apărării și promovării intereselor salariaților; d) nu pot desfășura activități care sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor. Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia. În tăcerea legii, în doctrina română se constată că în calculul numărului de salariați se iau în considerare toate categoriile de salariați, indiferent de tipul contractului individual de muncă [14]. Referitor la reprezentanții salariaților, legea stabilește că ei trebuie să aibă capacitate deplină de exercițiu. Anterior Legii nr. 62/2011 și Legii nr. 40/2011, în legislația română exista condiția de vârstă de 21 de ani. Doctrina însă consideră că o astfel de condiție este una excesivă și nejustificată, avându-se în vedere, pe de o parte, că pot exista unități în care nici un salariat să nu fi depășit vârsta de 21 de ani, iar, pe de altă parte, Legea nr. 54/2003 prevedea cerința capacității depline de exercițiu (18 ani) pentru ca o persoană să poată fi aleasă într-un organ de conducere al unei organizații sindicale [15]. În conformitate cu art. 222 alin. (3) din Codul muncii al României, durata mandatului de reprezentare nu poate fi mai mare de 2 ani. Prin urmare, durata efectivă a mandatului de reprezentare se va stabili, în mod concret, cu ocazia desemnării reprezentanților [16].

În practica instanțelor judecătorești din România s-a decis corect și întemeiat că instanțele judecătorești nu au competența legală de a constata reprezentativitatea celor aleși ca reprezentanți ai salariaților, spre deosebire de reprezentativitatea organizațiilor sindicale sau patronale [17]. Atribuțiile reprezentanților salariaților sunt precizate în cuprinsul art. 223 din Codul muncii al României: să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern; să participe la elaborarea regulamentului intern; să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate relațiile de muncă; să sesizeze inspectoratul de muncă în legătură cu nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil; să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii. Deși există interdicția pentru reprezentanții salariaților de a desfășura activități recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor (art. 221 alin. (3) din Codul muncii al României),

totuși ei dispun, potrivit Codului muncii și altor acte normative, de o serie de atribuții aparținând sindicatelor reprezentative pe care le îndeplinesc în lipsa acestora [18]. Cu titlu de exemplu, Legea nr. 62/2011 consacră și alte atribuții ale reprezentanților salariaților, asemeni atribuțiilor sindicale: să fie consultați de către angajator la întocmirea regulamentului intern; să fie consultați la elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă; să-și dea acordul asupra normelor de muncă elaborate de către angajator; în cazul concedierilor colective, angajatorul are obligația de a pune la dispoziția reprezentanților salariaților informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă în vederea formulării de propuneri. Urmare a primirii în scris a intenției de concediere colectivă, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor sau diminuării numărului de salariați concediați.

Luând în considerare faptul că în Codul muncii al României sunt statuate doar atribuțiile principale ale reprezentanților salariaților, art. 224 din Codul muncii al României dispune: „Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii”.

Din analiza întreprinsă asupra normelor legale care reglementează atribuțiile sindicatelor rezultă că există, într-adevăr, atribuții comune sindicatelor reprezentative sau, în absența acestora, ale reprezentanților salariaților, după cum există și atribuții care nu se pot exercita, potrivit legii, decât de către organizațiile sindicale. În acest sens, ne referim la atribuțiile specificate în art. 25 din Legea română nr. 62/2011: să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiei; să constituie case de ajutor proprii; să editeze și să tipărească publicații proprii; să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie; să constituie fonduri proprii pentru membrii săi; să organizeze și să sprijine material și financiar activități culturale-artistice; să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională, în condițiile legii. Așadar, atribuțiile identificate mai sus revin exclusiv sindicatelor.

## BIBLIOGRAFIE

1. Raluca Dimitriu, Raluca Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații*, București, C.H. Beck, 2007, p. 53.
2. Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ed. a 5-a, revizuită și actualizată, București, Universul Juridic, 2012, p. 111.
3. *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 254 din 30 septembrie 1994.*
4. Claudia-Ana Moarcăș Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, București, C.H. Beck, 2012, p. 102.
5. *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 122 din 16 mai 2009.*
6. Tofan M., Petrișor M.B. *Dreptul muncii. Curs universitar*. București: Editura Hamangiu, 2013, p. 65
7. Romulus Gidro, *Dreptul muncii*, București, Universul Juridic, 2013, p. 319.
8. Nicolae Voiculescu, *Drept comunitar al muncii*, București, Rosetti, 2005, p. 158.
9. Idem.
10. Claudia-Ana Moarcăș Costea, Adrian-Claudiu Popoviciu, *Reprezentarea salariaților la negocierea contractelor colective de muncă și în cadrul conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011. În: Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social: in onorem prof. univ. dr. Ion Traian Ștefănescu / ed. vol.: Marioara Țichindelean, Monica Gheorghe*, București, Universul Juridic, 2013, p. 55-59.
11. Raluca Dimitriu, op. cit., 2007, p. 50.
12. Mihaela Tofan, Mihai Bogdan Petrișor, *Dreptul muncii. Curs universitar*, București, Hamangiu, 2013, p. 56.
13. Tofan M., Petrișor M.B., op. cit., 2013, p. 44; Romulus Gidro, op. cit., 2013, p. 317.
14. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, București, Universul Juridic, 2010, p. 317.
15. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, București, Rosetti, 2006, p. 192.
16. Mihaela Tofan, Mihai-Bogdan Petrișor, op. cit., 2013, p. 45.
17. Claudia-Ana Moarcăș Costea, op. cit., 2012, p. 98-99.
18. Alexandru Țiclea, op. cit., 2012, p. 110;
19. Mihaela Tofan, Mihai-Bogdan Petrișor, op. cit., 2013, p. 46.