

SOME CONSIDERATIONS REGARDING THE EMPLOYEES' RIGHT TO BE ABSENT FROM WORK IN UNFORESEEN SITUATIONS OF FAMILY EMERGENCY

Carmen PÂRVULESCU

Abstract: *The employee's right to be absent from work in unforeseen circumstances, determined by a family emergency caused by illness or accident, which make his immediate presence indispensable, for a maximum period of 10 working days in a calendar year, has been regulated in order to transpose Directive (EU) No. 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive No. 2010/18/EU. This right may be exercised by the employee provided that the employer is informed in advance and that the period of absence is made up until the full duration of his normal working hours is covered.*

Keywords: *absence from work, family emergency, work-life balance directive.*

Rezumat: *Dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența sa imediată, pe o durată maximă de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, a fost reglementat în vederea transpunerii Directivei (UE) nr. 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei nr. 2010/18/UE a Consiliului¹. Acest drept poate fi exercitat de salariat cu condiția informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului său de lucru.*

Cuvinte-cheie: *absență de la locul de muncă, situație de urgență familială, directiva privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată.*

Title: *Câteva considerații privind dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute de urgență familială*

1. Reglementare

Principiul exprimat la pct. 9, denumit „Echilibrul dintre viața profesională și cea personală” din Pilonul european al drepturilor sociale² prevede că: „Părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire au dreptul la un concediu adecvat, la forme de muncă flexibile și dreptul de acces la servicii de îngrijire. Femeile și

1 Directiva Parlamentului European și Consiliului Uniunii Europene nr. 1158/20.06.2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului a fost publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. 188 L/11.07 2019.

2 A se vedea Proclamația interinstituțională a Parlamentului European, Consiliului și Comisiei la 17 noiembrie 2017 privind Pilonul european al drepturilor sociale, pe site-ul <https://data.consilium.europa.eu>.

bărbații au un drept egal de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat”.

Având în vedere acest principiu, la paragraful 10 din *Preambulul* la Directiva nr. 1158/20.06.2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, s-a menționat că: „Echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne însă o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători care au responsabilități de îngrijire, în special din cauza prevalenței în creștere a programului de lucru prelungit și a orelor de lucru în schimbare, care are un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Un factor major care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii este dificultatea de a găsi un echilibru între obligațiile profesionale și cele familiale. Atunci când au copii, femeile lucrează, de obicei, mai puține ore în locuri de muncă remunerate și petrec mai mult timp îndeplinind responsabilități de îngrijire neremunerate. Faptul de a avea o rudă bolnavă sau aflată în îngrijire s-a dovedit, de asemenea, că are un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor, unele femei ieșind complet de pe piața muncii”.

Urmărind concilierea vieții profesionale cu cea a vieții de familie pentru părinți și pentru lucrătorii care au responsabilități de îngrijire, directiva menționată anterior a stabilit cerințe minime privitoare la diverse tipuri de concedii, cum este concediul de îngrijitor, formule flexibile de lucru pentru angajații care sunt îngrijitori, precum și dreptul lucrătorului de a absenta de la locul de muncă, „fără pierderea drepturilor de muncă deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, din motive de forță majoră în situații de urgență familială neprevăzută”³, asigurându-se lucrătorilor care au responsabilități de îngrijire șanse mai mari de a rămâne în activitate.

Art. 7 din Directiva nr. 1158/20.06.2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor prevede că: „Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Statele membre pot limita dreptul fiecărui lucrător de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră la o anumită perioadă în fiecare an sau pentru fiecare caz sau ambele”.

Pentru a asigura transpunerea dispozițiilor art. 7 ale Directivei nr. 1158/20.06.2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a

3 A se vedea, paragraful 28 din *Preambulul* la Directiva nr. 1158/20.06.2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

părinților și îngrijitorilor, legiuitorul român a completat⁴ prevederile Codului muncii⁵ cu dispozițiile art. 152².

Art. 152² din Codul muncii are următorul conținut: „Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2)”.

2. Condițiile exercitării dreptului angajatului de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute

Din modul de formulare a dispozițiilor art. 152² din Codul muncii rezultă că legiuitorul a reglementat posibilitatea salariatului de a absenta de la locul de muncă pe o perioadă de cel mult 10 zile lucrătoare într-un an, din cauza intervenirii unei situații neprevăzute.

Noțiunea de „situație neprevăzută” nu este definită de norma legală. Având în vedere Dicționarul explicativ al limbii române⁶, prin „situație neprevăzută” se înțelege o situație imprevizibilă, neașteptată, nebănuită, surprinzătoare.

Caracterul neprevăzut al unei situații trebuie să fie apreciat în mod real, rezonabil, prin raportare la datele concrete ale împrejurărilor de fapt.

Dat fiind că textul legal limitează cauzele situației neprevăzute la cele constând într-o urgență familială cauzată de boală sau de accident, care face indispensabilă prezența imediată a salariatului, apreciem că, de regulă, caracterul neprevăzut al situației rezultă din urgența asigurării tratamentului medical adecvat unei boli acute sau cronice cu manifestări acute sau al producerii accidentului, care prin definiție este un eveniment imprevizibil ce întrerupe mersul normal al lucrurilor, provocând avarii, vătămări corporale, mutilări sau chiar moartea.

Legiuitorul utilizează termenul de „urgență familială”, care se referă la o urgență privitoare la un membru de familie al salariatului, fără a defini, însă, ce se

4 Prevederile Codului muncii au fost completate cu art. 152² prin art. I pct. 24 al Legii nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1013/18.10.2022.

5 Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.

6 NEPREVĂZUT adj. 1. v. neașteptat. 2. imprevizibil, neașteptat, nebănuit, neprevizibil, nescontat, surprinzător. (Roman cu un final ~.) 3. incidental, întâmplător, (livr.) fortuit. (O întâlnire ~.) 4. v. inopinat. 5. năprasnic, neașteptat, (rar fig.) prăpăstios. (Un faliment ~.), pe site-ul <https://dexonline.ro>.

înțelege prin familie în acest caz, în condițiile în care nici Codul civil nu cuprinde o definiție a noțiunii de familie⁷.

Din punct de vedere juridic, familia poate fi definită ca fiind grupul de persoane între care există drepturi și obligații născute din căsătorie, rudenie, adopție și din alte raporturi asimilate relațiilor de familie⁸.

În sens restrâns, familia, ca nucleu de bază al societății, se compune din soți și copiii lor necăsătoriți⁹.

Din ansamblul dispozițiilor Codului civil se poate desprinde și un sens extins al noțiunii de familie, în sensul că ea include nu doar soții și copiii lor, ci și părinții soților, precum și alte persoane cu care aceștia se află în relații de rudenie¹⁰ sau afinitate (ca de exemplu, nepoți, frați, surori, cumnați, mătuși, unchi etc).

Apreciem că prevederile art. 152² din Codul muncii nu se referă la familie în sensul restrâns al noțiunii, ci la familie în sensul larg al termenului, respectiv acela de grup de persoane legate între ele prin căsătorie, rudenie, adopție și afinitate. Astfel, în înțelesul acestui text legal, familia este formată din soți și copiii lor, părinții soților, precum și din alte persoane cu care soții se află în relații de rudenie, adopție și afinitate.

Norma legală nu definește nici noțiunea de urgență, dar prevede că ea trebuie să fie cauzată de boală sau accident, limitând astfel sfera situațiilor de fapt ce pot dobândi caracterul de urgență în sensul avut în vedere de legiuitor.

În limbajul comun, urgența poate reprezenta: însușirea, caracterul a ceea ce este urgent; o situație care necesită o rezolvare urgentă; necesitatea de a rezolva imediat o problemă. Totodată, locuțiunea adverbială „de urgență” este sinonimă cu: fără întârziere, repede, numaidecât, imediat.

Prin urmare, factorul timp influențează conținutul noțiunii de urgență. Astfel, ca regulă, urgența rezultă dintr-o situație particulară, care impune o reacție apropiată pentru protecția unui drept sau interes general ori particular amenințat, urmând a se aprecia de la caz la caz existența ei în funcție de circumstanțele concrete.

În ipoteza dreptului analizat, urgența se va putea justifica prin faptul că starea de boală a unui membru al familiei salariatului sau implicarea unui membru al familiei lucrătorului într-un accident reclamă prezența imediată a angajatului într-un anumit loc pentru a oferi sprijinul necesar acelui membru al familiei pentru împiedicarea agravării unei boli a acestuia, pentru asigurarea unui tratament

7 Art. 278 alin. 1, integrat în Titlul XII „Jurisdicția muncii” din Codul muncii, prevede că: „Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile”.

8 I. Albu, Dreptul familiei, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1975, p. 7; I. P. Filipescu, Tratat de dreptul familiei, Ed. All, București, 1996, p. 2.

9 Această definiție a noțiunii de familie în sens restrâns se întemeiază pe prevederile art. 258 alin. 1 din Codul civil, conform cărora: „Familia se întemeiază pe căsătoria liber consimțită între soți, pe egalitatea acestora, precum și pe dreptul și îndatorirea părinților de a asigura creșterea și educarea copiilor lor”.

10 I.P. Filipescu, op.cit., p. 4.

adecvat bolii de care acesta suferă, prin apelarea la asistența medicală de specialitate corespunzătoare afecțiunii medicale reclamate de acesta, prin donarea de sânge pentru el etc, respectiv pentru înlăturarea consecințelor unui accident referitor la un membru al familiei.

Dat fiind că legiuitorul nu circumstanțiază urgența familială prin referire la anumite boli, la caracterul acut sau cronic al bolii ori la natura accidentului, respectiv rutier, casnic, de muncă etc, dreptul angajatului de a absenta de la locul de muncă va putea fi exercitat indiferent de natura bolii sau accidentului privitoare la un membru de familie, cu condiția ca prezența sa imediată alături de membrul familiei afectat de boală sau implicat într-un accident să fie indispensabilă.

3. Procedura exercitării dreptului angajatului de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute

Exercitarea dreptului angajatului de a absenta de la locul de muncă, drept prevăzut de art. 152² alin. 1 din Codul muncii, este supusă doar informării prealabile a angajatorului și naște obligația salariatului de a recupera integral perioada de absență de la locul de muncă.

Cerința informării prealabile a angajatorului este îndeplinită doar dacă salariatul anunță reprezentantul legal al angajatorului sau superiorul ierarhic căruia i se subordonează potrivit fișei postului. Nu este suficientă informarea colegului sau colegiilor de serviciu, care nu exercită funcții de conducere în cadrul angajatorului.

Într-o decizie de sancționare disciplinară, s-au precizat următoarele aspecte: „...apărarea generală că plecările din timpul turelor de noapte au fost din cauza unor probleme de familie sau de sănătate, au fost înlăturate deoarece acestea nu reprezintă o justificare, atâta vreme cât nu a anunțat angajatorul cu privire la aceste motive și nici nu a furnizat dovezi în sprijinul acestor apărări.

Pe de altă parte, în cazul în care motivele invocate de reclamant prin cererea de chemare în judecată (probleme medicale ale minorului) ar fi fost cele care au determinat plecarea acestuia din turele de noapte, acesta avea posibilitatea să își exercite dreptul legal prevăzut de art. 152 ind. 2 din Codul muncii, respectiv să absenteze de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. În speță, salariatul nu a decis să își exercite acest drept, ci a ales să plece, fără să își anunțe superiorii și, bineînțeles, fără să recupereze perioada absentată”¹¹.

Legiuitorul nu reglementează necesitatea formulării unei cereri scrise pentru a beneficia de acest drept și nici obligația salariatului de a proba situația

11 A se vedea decizia nr. 6106/30.09.2024 a Tribunalului București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, publicată pe site-ul www.rejust.ro.

neprevăzută. O astfel de prevedere ar fi contrară scopului recunoașterii acestui drept al lucrătorului, respectiv acela de a asigura prezența imediată a salariatului alături de membrul de familie care se află într-o situație de urgență cauzată de boală sau de accident, în condițiile în care prezența sa este indispensabilă. Exercitarea intempestivă este de esență acestui drept.

Angajatorul nu poate refuza recunoașterea acestui drept, întrucât norma legală reglementează imperativ acordarea acestuia, prin utilizarea expresiei „salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute”. Totodată, se prevede doar obligația salariatului de a informa prealabil angajatorul despre absența sa de la locul de muncă cauzată de urgența familială, fără a se recunoaște angajatorului posibilitatea de a aproba sau refuza beneficiul acestui drept în funcție de rezultatul verificării îndeplinirii condițiilor pentru exercitarea lui¹².

Obligația de informare prealabilă a angajatorului are ca scop asigurarea organizării corespunzătoare a activității de către angajator pe durata absenței de la locul de muncă a salariatului, astfel încât ea implică și îndatorirea salariatului de a preciza perioada de absență, cu respectarea duratei maxime, în măsura în care poate evalua, la momentul informării, numărul de zile necesar pentru a oferi sprijin membrului de familie aflat în nevoie.

Durata absenței salariatului de la locul de muncă, în cazul exercitării acestui drept, nu poate fi mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Codul muncii operează cu unitatea de timp denumită „zi lucrătoare”, fără să o definească. Înțelesul acestei noțiuni rezultă din analiza dispozițiilor art. 111 – art. 119 din Codul muncii referitoare la durata timpului de muncă.

Putem defini ziua lucrătoare ca fiind ziua în care salariatul prestează efectiv munca potrivit programului de activitate stabilit de către angajator, ea fiind consemnată în pontaj, sau în care, conform modului de organizare a timpului de lucru prevăzut în regulamentul intern ori în contractul individual de muncă, angajatul ar fi trebuit să lucreze.

De remarcat, că nu se impune salariatului să probeze situația neprevăzută nici după întoarcerea la locul de muncă, ci doar obligația de a recupera perioada absentată până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Modalitatea de recuperare a perioadei de absență de la locul de muncă se stabilește de comun acord de către angajator și salariat, după încetarea situației neprevăzute. Ea poate îmbrăca forma prelungirii duratei normale a timpului de

12 În cuprinsul deciziei nr. 1932/17.04.2025 a Curții de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, publicată pe site-ul www.rejust.ro, se menționează că: „Reglementarea privind concediile face obiectul Cap. III din Titlul III a Codului Muncii, și, din întreaga economie a dispozițiilor legale rezultă că cererile de concediu trebuie aprobate de angajator. Cazurile în care salariatul poate absenta de la locul de muncă după o simplă informare prealabilă a angajatorului sunt excepționale și expres prevăzute de lege, respectiv cele de la art. 152 ind 2 Codul Muncii (situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului), ipoteze în care nu se circumscrie situația de fapt probată în cauză”.

muncă, pe o anumită perioadă, până la acoperirea tuturor zilelor absente, cu respectarea, însă, a duratei maxime legale a timpului de muncă.

Aceasta nu înseamnă, însă, că exercitarea dreptului salariatului de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența sa imediată, fără respectarea condițiilor impuse de lege nu ar putea fi sancționată de către angajator.

Dacă angajatorul are suspiciuni privitoare la faptul că salariatul a uzat de dispozițiile art. 152² din Codul muncii în alt scop decât acela pentru care dreptul a fost instituit prin această normă legală, poate declanșa o cercetare disciplinară pentru absență nemotivată de la locul de muncă, în cadrul căreia salariatul își va putea formula apărările necesare și administra probe care să dovedească respectarea cerințelor legale prevăzute pentru exercitarea acestui drept.

Astfel, în cuprinsul unei decizii de sancționare disciplinară, a fost reținută în sarcina angajatului săvârșirea următoarei abateri disciplinare: „Din analiza tuturor materialelor care au făcut obiectul cercetării disciplinare prealabile a d-lui #####, s-a constatat că acesta se face vinovat de nerespectarea prevederilor Regulamentului de Ordine Interioară al #### RA, având un rol activ în cauza pentru care este cercetat. În datele din lunile noiembrie și decembrie 2022, în care a fost trecut ca absent nemotivat, dl. ##### nu a putut să își ia certificat de concediu medical și nici concediu de odihnă deoarece epuizase numărul de zile disponibile pentru anul 2022. ... ##### constată că salariatul a absentat ca urmare a pretensei deteriorări a propriei stări de sănătate, nu a unei urgențe familiale. Textul de lege invocat de reclamant dă posibilitatea angajatului să absenteze pentru urgențe determinate de boală sau accident al unui membru de familie, situația respectivă făcând indispensabilă prezența salariatului alături de membrul de familie. Dl. ##### nu a invocat situația avută în vedere de textul de lege, ci a invocat starea proprie de sănătate. Pentru starea proprie de sănătate, salariatul are la dispoziție concediul medical acordat de medic. Pentru anul 2022 angajatul a beneficiat de 28 de zile de concediu medical, sub numărul maxim prevăzut de lege, având posibilitatea beneficiarii și de alte zile de concediu medical (în 2023, până la data cercetării a beneficiat de 60 de zile de concediu medical). Documentele depuse de salariat nu justifică absențele din zilele de 11.11.2022, 24.11.2022, 05.12.2022, 07.12.2022, 09.12.2022, 15.12.2022 și 16.12.2022”¹³.

În cuprinsul aceleiași decizii de sancționare disciplinară, „s-au menționat, la punctul IV, apărările formulate de reclamant cu ocazia cercetării disciplinare prealabile, respectiv că nu a absentat nemotivat deoarece a fost în imposibilitate de a se prezenta la serviciu din cauza stării de sănătate, fapt comunicat șefului ierarhic ##### și doamnei ##### (operator calculator în cadrul reprezentanței #### București-Voluntari). Dl. ##### susține faptul

13 A se vedea decizia nr. 1504/11.04.2025 a Curții de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, publicată pe site-ul www.rejust.ro, prin care a fost soluționată definitiv contestația formulată împotriva deciziei de sancționare disciplinară din cuprinsul căreia s-a citat.

că nu a putut obține certificate de concediu medical pentru datele respective deoarece nu se putea deplasa la medicul de familie, respectiv la medicul specialist. De asemenea, uzase de cele 28 de zile de concediu medical pe care medicul de familie le poate acorda. Totodată, dl ##### a făcut referire la art. 152 ind. 2 alin. 1), 2), 3) din Legea nr. 283/2002 susținând că are dreptul la 10 zile pe an de absențe motivate. De asemenea, s-a menționat că i-a solicitat șefului de reprezentanță, domnul ##### să fie de acord să își desfășoare activitatea în regim de telemuncă până când s-ar fi simțit mai bine, acesta refuzând¹⁴.

Instanța de judecată a admis contestația formulată de angajat împotriva acestei decizii de sancționare disciplinară și a dispus anularea acesteia, reținând că ea a fost emisă cu încălcarea prevederilor art. 252 alin.1 din Codul muncii, dat fiind că a fost depășit termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare de maxim 6 luni de la data săvârșirii abaterii disciplinare, astfel încât nu s-a pronunțat asupra temeiniciei apărării salariatului prin raportare la prevederile art. 152² din Codul muncii.

Totuși, instanța de apel a constatat și faptul că apărările „potrivit cărora angajatul s-a adresat dlui #####, șeful de reprezentanță, pentru a-și desfășura activitatea în regim de telemuncă și comunicarea de către salariat către șefii ierarhici a imposibilității de a se prezenta la muncă din motive medicale, impuneau din partea angajatorului motive care să explice de ce anume acestea au fost înlăturate, exigența legală impunând a se preciza expres în decizia de sancționare pentru fiecare apărare formulată de salariat a motivului pentru care s-a înlăturat punctul de vedere al salariatului, apt în opinia acestuia să înlătore caracterul disciplinar al faptei. Or, aceste aspecte trebuiau soluționate integral prin decizia de sancționare și trebuie să transpară din conținutul său, angajatorul neputând a invoca alte acte exterioare deciziei de sancționare, întrucât legalitatea acesteia se raportează exclusiv la conținutul său”¹⁵.

Art. 51 alin. 3 din Codul muncii prevede că drepturile dobândite de salariat anterior momentului absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul muncii se mențin pe toată durata perioadei de absență, asigurând astfel protecția angajatului care a exercitat dreptul reglementat de aceste dispoziții legale.

References

- Filipescu, I. 1996. *Tratat de dreptul familiei*, Ed. All, București, 1996, p. 2.
 Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011

Notes on the author

Carmen Pârvulescu is lecturer at Tibiscus uNiversity of Timisoara, Faculty of Law.

14 Idem.

15 Ibidem.