STUDIA UNIVERSITATIS MOLDAVIAE
Revista științifică a Universității de Stat din Moldova, 2026, nr. 3(193)

CZU: 349.227:331.108.3:331.224.8 **https://doi.org/10.59295/sum3(193)2026_18**

MOTIVĂM SAU NU MOTIVĂM CONCEDIEREA SALARIATULUI PENTRU REZULTATUL NESATISFĂCĂTOR AL PERIOADEI DE PROBĂ

Tatiana MACOVEI,
Gheorghe MACOVEI,

Universitatea de Stat din Moldova

Prezenta lucrare își propune să analizeze condițiile în care salariatul poate fi concediat ca urmare a unui rezultat nesatisfăcător în perioada de probă. Studiul urmărește să clarifice dacă angajatorul are obligația de a motiva decizia privind evaluarea performanțelor salariatului și să identifice limitele legale ale acestei obligații. În contextul legislației muncii, perioada de probă reprezintă un instrument esențial pentru aprecierea compatibilității dintre angajat și angajator. Cercetarea va aborda atât aspectele teoretice privind drepturile și responsabilitățile părților, cât și aspectele practice întâlnite în aplicarea cotidiană a normelor. Lucrarea își propune să ofere recomandări clare pentru evitarea eventualelor conflicte și pentru respectarea drepturilor salariaților. Accentul se pune pe echilibrul între necesitatea angajatorului de a evalua performanța și protecția juridică a salariatului. Studiul va permite înțelegerea mecanismelor legale de evaluare și concediere în perioada de probă.

Cuvinte-cheie: *angajator, salariat, perioadă de probă, aprecierea rezultatelor, motivare, concediere.*

WHETHER THE DISMISSAL OF AN EMPLOYEE FOR UNSATISFACTORY PROBATION RESULTS MUST BE REASONED

This paper aims to analyze the conditions under which an employee may be dismissed due to unsatisfactory performance during the probationary period. The study seeks to clarify whether the employer is obliged to justify the decision regarding the evaluation of the employee's performance and to identify the legal limits of this obligation. Within the framework of labor legislation, the probationary period serves as an essential tool for assessing the compatibility between the employee and the employer. The research will address both theoretical aspects concerning the rights and responsibilities of the parties, as well as practical issues encountered in the daily application of the regulations.. The paper intends to provide clear recommendations for avoiding potential conflicts and ensuring the protection of employees' rights. Emphasis is placed on balancing the employer's need to assess performance with the legal protection of the employee. The study will facilitate an understanding of the legal mechanisms for evaluation and dismissal during the probationary period.

Keywords: *employer, employee, probationary period, Assessment of results, justification, dismissal.*

Introducere

Potrivit Codului muncii al Republicii Moldova: „contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul" [1].

Temeiul de bază de apariție a raportului juridic de muncă este contractul individual de muncă, iar pentru unele categorii specifice de angajați temei de apariție a raportului de muncă poate fi: ordin de numire în funcție, validarea mandatului etc. „Încheierea unui contract individual de muncă este un fapt care dă naștere unui raport juridic de muncă, rămâne a fi cea mai răspândită formă prin care persoana își realizează dreptul constituțional la muncă, iar prin prisma faptului că realizarea acestui drept permite membrului societății să obțină o sursă legală de venit, acest fapt capătă o importanță majoră" [2].

Codul muncii al Republicii Moldova nu definește perioada de probă, însă în art. 60 prevede: „pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se stabilește o perioadă de probă…" [1]. O abordare similară regăsim și în Legea 158/2008 cu privire la

funcția publică și statutul funcționarului public, în acord cu care: „Perioada de probă are drept scop verificarea cunoştinţelor, abilităţilor şi atitudinilor profesionale în îndeplinirea funcţiei publice, formarea practică a funcţionarilor publici debutanţi, precum şi cunoaşterea de către aceştia a specificului şi exigenţelor administraţiei publice” [3].

În doctrină însă găsim definiția acestui concept și anume: „prin perioadă de probă înțelegem clauza contractuală care stabilește durata de timp la care este supus salariatul în cadrul desfășurării unei relații de muncă, în interiorul căreia angajatorul apreciază capacitățile profesionale și individuale ale salariatului, iar în cazul unui rezultat nesatisfăcător în perioada de probă angajatorul dispune de dreptul de a-l concedia pe salariat” [4] .

Deci la general perioada de probă reprezintă un mecanism legal prin care angajatorul poate verifica competențele profesionale ale salariatului și îi permite să ia o decizie cu privire la menținerea raportului de muncă sau încetarea acestuia, în cazul în care consideră că salariatul nu a făcut față atribuțiilor de serviciu. În cadrul acestei perioade, angajatorul are posibilitatea de a evalua abilitățile și performanța salariatului.

În scenariul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, angajatorul poate decide încetarea raportului de muncă. Această procedură este relativ simplă și nu presupune, în general, existența unor proceduri prealabile complicate. Deși la prima vedere pare a fi un temei ușor de concediere, în practică apar deseori întrebări referitoare la faptul dacă angajatorul este sau nu obligat să justifice și să probeze rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Astfel, perioada de probă funcționează ca un instrument de evaluare și protecție pentru angajator și oferă angajatorului un cadru legal pentru a decide menținerea raportului de muncă doar atunci când performanța salariatului corespunde cerințelor postului, iar în caz contrar dispune de dreptul de a-l concedia pe salariat până a expira durata perioadei de probă. Prin urmare, perioada de probă nu doar că permite angajatorului să ia decizii obiective privind continuarea colaborării, dar constituie și un mecanism preventiv, reducând riscul unor conflicte ulterioare legate de performanță sau neîndeplinirea atribuțiilor de muncă de către salariat.

Rezultate obținute și discuții

La general, perioada de probă este acea clauză contractuală care permite angajatorului să verifice dacă noul salariat se descurcă cu atribuțiile de funcție și urmează a fi menținut după expirarea perioadei de probă sau va fi concediat până a expira perioada de probă.

Perioada de probă nu trebuie confundată cu atestarea salariaților, deoarece prima se stabilește la încheierea contractului de muncă, pe când a doua are loc pe parcursul derulării raportului juridic de muncă și are ca scop verificarea faptului dacă salariatul este competent și urmează a fi menținut în continuare pentru prestarea muncii stabilite în contract.

Totodată, temeiurile de concediere sunt diferite: în cazul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă - art. 86 alin.(1) lit. a) Codul muncii. Totodată temeiul de concediere în baza art. 86 alin. (1) lit. e) Codul muncii este unul foarte complex și anume: „constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire” [1].

Utilizarea clauzei privind perioada de probă este supusă mai multor condiții de fond și de formă și se caracterizează prin următoarele trăsături specifice:

a) caracter contractual - ceea se înseamnă că includerea perioadei de probă în contractul individual de muncă poate avea loc doar dacă părțile au ajuns la un numitor comun. În ipoteza în care angajatorul și potențialul salariat nu au ajuns la un numitor comun privind perioada de probă, fie sub aspectul introducerii sau nu în conținutul contractului individual de muncă, sau sub aspectul duratei acesteia - atunci contractul individual de muncă nu se va încheia, deoarece legea nu permite stabilirea perioadei de probă în contractul individual de muncă doar prin simpla dorință a angajatorului. Totodată, o situație diferită avem în cazul

funcționarilor publici debutanți. Până la 1 aprilie 2024 perioada de probă a funcționarilor publici debutanți era de șase luni de zile, iar începând cu această dată perioada de probă a fost redusă la trei luni de zile, potrivit legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public;

b) durata maximală a perioadei de probă este stabilită de lege - Codul muncii al Republicii Moldova stabilește durate diferite ale perioadei de probă în dependență de tipul contractului: contract pe durata determinată sau contract pe durată nedeterminată de timp. Astfel, în cazul contractelor pe durată nedeterminată de timp durata maximă a perioadei de probă este de șase luni de zile. Este important de menționat că legislația muncii a abordat o reglementare nouă, or, anterior durata generală a perioadei de probă pentru contractele pe durată nedeterminată de timp era de trei luni, iar pentru persoanele cu funcție de răspundere era șase luni. Reglementările actuale însă ale legislației muncii abordează o durată generală a perioadei de probă de șase luni de zile. Este evident că această abordare este în favoarea angajatorului și mai puțin favorabilă pentru angajator. Totodată, pentru muncitorii necalificați perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 de zile calendaristice. Prin munci necalificate urmează a înțelege acele tipuri de munci care nu necesită o calificare specială, cum ar fi spre exemplu cazul hamalilor, măturătorilor etc.

În schimb, în cazul contractelor pe durată determinată de timp durata perioadei de probă depinde de durata acestuia: pentru o durată între trei și șase luni - 15 zile calendaristice, iar pentru o durată determinată de timp între 6 luni și 5 ani - 30 de zile calendaristice. De asemenea, în cazul lucrărilor sezoniere perioada de probă nu poate depăși 14 zile calendaristice.

În ipoteza în care în contractul de muncă a fost stabilită o perioadă de probă mai mare decât cele prezentate supra, chiar și în ipoteza acordului salariatului, partea care excede durata maximală a perioadei de probă stabilită de Codul muncii este nulă și nu produce efecte juridice, iar în ordin de concediere pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă emis după expirarea duratei maximale a perioadei de probă prevăzută de legislația muncii este nulă și nu produce efecte juridice. În cazul în care se încalcă cel puțin una din condițiile expuse supra, clauza privind perioada de probă este nulă și nu produce efecte juridice;

c) salariatul să nu fie exonerat de aplicarea perioadei de probă - potrivit art. 62 Codul muncii: „se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu: persoanele în vârstă de până 18 ani; persoanele angajate prin concurs, în temeiul unor legi speciale dacă acestea nu prevăd altfel; persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta; femeile gravide; persoanele alese în funcţii elective; persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de pînă la 3 luni” [1].

Urmează a menționa faptul că totuși art. 62 nu conține lista exhaustivă a salariaților în privința cărora nu poate fi aplicată perioada de probă. Or, potrivit art. 251 Codul muncii: „se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de până la 4 ani şi a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 şi 127, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k)” [1]. Prin urmare din această garanție specială rezultă faptul că va fi ilegală stabilirea perioadei de probă și pentru alte două categorii suplimentare de salariați: femei cu copii în vârstă de până la patru ani și persoanele care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 şi 127 și în paralel sunt antrenate în câmpul muncii. Or, având în vedere că aceste categorii de persoane nu pot fi concediate pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei, în mod simetric această perioadă de probă nici nu urmează a fi înserată în contractul de muncă pentru această categorie de salariați;

d) unicitatea perioadei de probă - potrivit Codului muncii al Republicii Moldova, perioada de probă poate fi stabilită în cadrul unui contract individual de muncă doar o singură dată și care se stabilește doar la data încheierii contractului individual de muncă. Ulterior încheierii contractului de muncă este interzisă stabilirea unei perioade de probă, chiar și în ipoteza unei avansări profesionale.

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. a) Codul muncii: „concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art. 63 alin.(2))” [1].

Aprecierea aptitudinilor profesionale ale salariatului constituie atributul exclusiv al angajatorului, care este singurul în măsură să aprecieze cerinţele şi exigenţele profesionale necesare pentru funcția respectivă. Astfel, dacă angajatorul apreciază ca necorespunzătoare activitatea de muncă îndeplinită de către salariat, el poate proceda oricând la concedierea acestuia, până la expirarea perioadei de probă.

Un moment cert este faptul că concedierea pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă poate avea loc, din punct de vedere temporal, doar până la expirarea perioadei de probă. Deci, din punct de vedere legal, angajatorul poate concedia salariatul în baza acestui temei atât în primele zile de la începerea contractului individual de muncă, cât și în ultima zi a perioadei de probă.

O întrebare discutabilă atât între doctrinari, cât și între practicieni este faptul dacă ordinul de concediere pe motiv de rezultat nesatisfăcător al perioadei de probă trebuie sau nu trebuie motivat fiind incidente în acest sens pe de o parte prevederile art. 63 alin. (2) Codul muncii, iar pe de altă parte prevederile art. 89 alin.(2) Codul muncii.

De de o parte, în acord cu prevederile art. 63 alin. (2) Codul muncii: „angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă” [1], pe de altă parte, în caz de contestare în judecată a ordinului de concediere angajatorul are obligația de a proba că concedierea a fost una legală.

Totuși, problema care se supune analizei este dacă la etapa emiterii ordinului de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit.a) Codul muncii angajatorul trebuie sau nu trebuie să motiveze decizia de concediere. Răspuns la această întrebare ne oferă chiar prevederile art. 62 alin. (2) Codul muncii: „angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă” [1]. Prin această prevedere legală legiuitorul scutește angajatorul de obligația de a justifica/motiva decizia sa privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Având în vedere faptul că acest drept al angajatorului este consacrat legal, nu excludem că în practică pot fi situații în care angajatorul acționează cu rea credință și concediază salariatul în baza acestui temei fără a deține probe precum că salariatul nu a susținut cu succes perioada de probă. În acest context, devine aplicabil principiul bunei credințe, în acord cu care fiecare parte contractuală (angajatorul și salariatul) trebuie să acționeze una în raport cu alta în mod corect și cu respectarea drepturilor și a intereselor legitime ale celeilalte părți. În speță, principiul bunei credințe se incubă, în mod special angajatorului. Or, el este cel ce va decide dacă salariatul a susținut cu succes perioada de probă și urmează a continua raportul de muncă sau, din contra, urmează a fi concediat drept rezultat al nepromovării cu brio a perioadei de probă. Astfel, în acord cu acest principiu angajatorul are obligația de a aprecia în mod obiectiv, echidistant aptitudinile profesionale ale salariatului. În acest caz salariatul are așteptări legitime că angajatorul s-a ghidat de criterii clare, verificabile atunci când a apreciat activitatea salariatului pe parcursul perioadei de probă. Totodată, salariatul are asteptări legitime că în procesul de apreciere a activității sale profesionale angajatorul a exclus arbitrariul, iar angajatorul dispune de dovezi și argumente privind nepromovarea cu succes a perioadei de probă.

Din cele relatate supra, observăm că în mare parte salariatul are speranța legitimă că angajatorul a acționat cu bună credință, dar nu s-a ascuns sub paravanul dreptului de a nu motiva decizia de concediere și a dispus măsura eliberării din funcție fără a avea indicii concrete și verificabile că salariatul nu a promovat perioada de probă.

Considerăm că abordarea legiuitorului național nu este una pe deplin echilibrată, deoarece, pe de o parte, acordă angajatorului flexibilitate în aprecierea rezultatelor perioadei de probă, totodată, actuala reglementare crează premise pentru concedieri arbitrare în baza acestui temei. Obligația de a proba rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, așa cum s-a enunțat supra, va fi incubată angajatorului doar în ipostaza în care ordinul de concediere va fi contestat în judecată.

În viziunea noastră, actuala redacție a art. 63 alin. (2) din Codul muncii, în partea ce vizează degrevarea angajatorului de obligația de a motiva rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, suscită rezerve serioase și nu poate fi apreciată pozitiv, întrucât această soluție legislativă creează premise pentru arbitrariu, afectează transparența raporturilor de muncă și diminuează posibilitatea salariatului de a verifica legalitatea rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă în afara unui proces judiciar. „Existenţa procesului civil nu se poate concepe fără instanţa de judecată şi fără părţi, iar litigiul contencios presupune cel puţin două părţi cu interese contrarii, şi anume, una care formulează o pretenţie (reclamantul) şi alta împotriva căreia se formulează pretenţia (pârâtul)” [5].

Ordinul de concediere pe motiv de rezultat nesatisfăcător al perioadei de probă poate fi contestat în instanța de judecată în termen de 3 luni. Potrivit legislației muncii, sarcina probațiunii este a angajatorului:

„aceasta reprezintă o excepție de la regula generală a procesului civil, în acord cu care fiecare parte trebuie să probeze cele invocate" [6]. În practica judiciară a Republicii Moldova cazuri unde salariatul contestă ordinul de concediere în urma rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă nu prea sunt. Cu toata acestea, într-unul din cazurile deduse judecății instanța de apel a dat câștig de cauză angajatorului, menținând hotărârea primei instanțe, iar în motivare instanța a reținut: „ În circumstanțele enunțate, instanța de apel apreciază ca fiind justă concluzia instanței de fond cu privire la faptul că intimatul/pârât SA "Energocom" la emiterea ordinului de concediere nr.71 din 11.05.2023, a avut motive temeinice de fapt și de drept, ultimul fiind emis în temeiul art.86 alin.(1) lit.a) Codul muncii, decizie ce nu poate fi supusă anulării, din moment ce aceasta a fost adoptată în limitele libertății activității angajatorului și ținându-se cont de voința proprie a acestuia" [7].

Într-un alt caz examinat de instanțele naționale, de asemenea, a fost respinsă cererea de chemare în judecată prin care salariatul contesta ordinul de concediere pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, reținând printre argumente: „În circumstanțele enunțate, instanța de apel apreciază ca fiind justă concluzia instanței de fond cu privire la faptul că intimatul/pârât Societatea cu Răspundere Limitată "NOVA PAY" la emiterea ordinului de concediere nr. nr. 29 din 21 decembrie 2021, a avut motive temeinice de fapt și de drept, ultimul fiind emis în temeiul art.86 alin.(1) lit.a) Codul muncii, decizie ce nu poate fi supusă anulării, din moment ce aceasta a fost adoptată în limitele libertății activității angajatorului și ținându-se cont de voința proprie a acestuia" [8].

Deși practica judiciară tinde în mare parte să dea câștig angajatorilor, totuși, angajatorii trebuie să evalueze rezultatele perioadei de probă în mod obiectiv, după criterii clare și verificabile și să nu să se ascundă după paravanul dreptului de a nu motiva decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

În doctrina română a fost expusă o următoare abordare: „reglementarea perioadei de probă sub forma clauzei de dezicere crează premisele săvârşirii unor abuzuri de drept de către angajator. Astfel, vom fi în prezenţa unor cazuri de abuz de drept în ipoteza în care angajatorul denunţă contractul de muncă în perioada de probă pentru a pune în practică o restrângere de personal determinată de reorganizarea activităţii, pentru a-l prejudicia pe salariat sau pentru a sancţiona indirect un salariat indisciplinat, eludându-se astfel dispoziţiile legale care reglementează concedierea disciplinară" [9].

În acest context, menționăm că actuala reglementare a art. 62 alin. (2) Codul muncii a fost introdusă prin modificările la Codul muncii din data de 20.10.2017 (intrate în vigoare). Potrivit autorilor care au promovat acest proiect de lege, scopul modificării a fost de a diferenția cele două tipuri de concedieri: rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă și concedierea pentru constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute datorită calificării insuficiente (art. 86 alin. (1) lit. e) Codul muncii).

Concluzii

În opinia noastră, actuala reglementare a concedierii pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă nu oferă suficiente garanții împotriva exercitării arbitrare a prerogativei angajatorului de încetare a raportului de muncă, or, lipsa obligației de a proba poate crea loc de abuz pentru angajator și astfel principiul bunei credințe ar putea fi încălcat. Astfel optăm pentru revenirea la reglementările Codului muncii art. 62 alin. (2) în redacția de până la data de 20.10.2017.

Bibliografie:

1. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154 din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 159-162 din 29.07.2003.
2. *Decizia Judecătoriei Chișinău, sediul centru din 04.02.2025 în cauza Vasilache Viorel împotriva Energocom SA*. https://cac.instante.justice.md/ro/pigd_integration/pdf/OTc1MTA0NGYtMzcxZS00ODE2LWFkM2QtZTMzNDk3ZGM5NTFm [Accesat: 28.02.2026].
3. *Decizia Curții de apel Chișinău din 18.06.2025 în cauza Potîrniche Silviu împotriva Nova Pay SRL*. https://cac.instante.justice.md/ro/pigd_integration/pdf/MTVjNzA1MDEtNTY0OS00OGYwLWIwYzctNDJkMzg0NmVkYjk0 [Accesat: 28.02.2026].

4. JOSANU Dorin, *Asigurarea respectării drepturilor de muncă a diferitor categorii de salariați prin intermediul reglementării unitare și diferențiate a muncii.* Conferinţa ştiinţifică naţională cu participare internaţională „Integrare prin Cercetare şi Inovare” dedicată Zilei internaționale a Științei pentru Pace și Dezvoltare, 7-8 noiembrie 2024, p. 272, [Accesat: 26.02.2026], disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/272-276_32.pdf.
5. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158 din 04.07.2008. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 230-232 din 23.12.2008.
6. MACOVEI Tatiana. *Condițiile de fond și de formă privind aplicarea perioadei de probă.* Revista națională de drept, nr. 2013, p. 43.
7. MACOVEI Tatiana, MACOVEI Gheorghe, Răspunderea angajatorului pentru concedierea ilegală a salariatului: fundamente juridice și practice. Conferința *,,Integrare prin cercetare și inovare.”* Chișinău, Moldova, 6-7 noiembrie 2025. p. 368, [Accesat: 26.02.2026], disponibil:https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Culegere_Conferinta_Integrare_prin_CI_SJE_USM%2B2025_compressed-365-369.pdf.
8. PRIBAC Veronica, *Abuzul de drept şi modificările aduse Codului muncii prin O.U.G. nr. 65/2005, aprobată cu modificări prin Legea nr. 371/2005.* Revista română de dreptul muncii nr. 2/2006, p. 46-48).
9. ROȘ Nicolae. *Dreptul muncii.* Curs universitar. Bucureşti: Pro Universitaria, 2017, p. 405.

Date despre autori:
Tatiana MACOVEI, doctor în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Moldova.
ORCID: 0000-0002-4458-0567
E-mail: macovei.tanea@gmail.com

Gheorghe MACOVEI, doctor în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Moldova.
ORCID: 0000-0003-0821-3177
E-mail: avocat.macovei@gmail.com

Prezentat: 01.03.2026
Recenzat: 31.03.2026
Acceptat spre publicare: 20.05.2026