

REGLEMENTĂRI PRIVIND FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI FUNCȚIONARUL PUBLIC ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

PUBLIC SERVICE AND CIVIL SERVANTS REGULATIONS IN THE EUROPEAN UNION

DOI: 10.5281/zenodo.3875072

CZU: 35.08:061.1EU

Vasile BOGHIAN,
doctorand,
Academia de Administrare Publică,
secretar general comuna Gorbănești, Botoșani, România

SUMMARY

The well determined legal status of the civil servant ensures the efficient governance by the public authorities. The existence of the European Union determines the organization and functioning of a new body of officials specific to the European landscape, a body that presents features distinct from both those of the national civil servants and of the international officials. The legal construct designed to meet the staffing needs of an efficient European administration, the civil service in European countries is linked to a strong body of officials that actively works to support the work of public administration in European countries.

Keywords: public authority, civil service, civil servant, legal status, administration.

REZUMAT

Statutul juridic al funcționarului public, bine determinat, asigură autorităților publice o guvernare eficientă. Existența Uniunii Europene determină organizarea și funcționarea unui nou corp de funcționari specific peisajului european, corp care prezintă trăsături distincte atât față de cel al funcționarilor publici naționali, cât și față de funcționarii internaționali. Construcție juridică menită să răspundă necesităților de personal al unei administrații europene eficiente, funcția publică din statele europene, corelată unui corp solid de funcționari, conlucrează în mod activ la sprijinirea activității instituțiilor din administrația publică a statelor europene.

Cuvinte-cheie: autoritate publică, funcție publică, funcționar public, statut juridic, administrație.

Conceptul de funcție publică în statele Uniunii Europene. Măsurile de reformă din statele europene în domeniul funcției și funcționarului public au vizat realizarea următoarelor obiective: elaborarea cadrului legal în domeniu, completarea cadrului legal în domeniu în privința aspectelor

care necesitau revizuire, dezvoltarea resursei umane prin asigurarea stabilității și depolitizării funcției publice, crearea unui corp de funcționari publici profesioniști, crearea unui sistem de dezvoltare a carierei funcționarului public și a unui sistem de formare continuă și de specialitate, pre-

cum și salarizarea adecvată a funcționarilor publici, crearea unor mecanisme și instituții de control ale aplicării legislației în domeniu de către instituțiile și autoritățile publice; asigurarea transparenței decizionale în activitatea administrativă.

În legislația statelor europene nu există o definiție standard a funcției publice și a funcționarului public, dar au fost identificate și analizate suficiente elemente similare în toate aceste țări pentru ca să se demonstreze că există o bază unitară de raportare prezentată printr-o serie de standarde comune în domeniul managementului funcției publice. Unele aspecte esențiale referitoare la funcționarul public din țările Uniunii Europene sunt următoarele [1, p. 14]:

a) se constituie într-un corp bine definit în categoria personalului bugetar;

b) temeiul legal al încadrării se regăsește în lege, făcându-se o delimitare de personalul contractual care se supune legislației muncii;

c) numirea în funcția publică se face în temeiul legii, prin voința autorităților publice, a reprezentantului statului care are atribuții în acest sens și nu în conformitate cu acordul a două părți;

d) există anumite condiții speciale stipulate de lege pentru eliberarea sau destituirea din funcție a funcționarilor publici;

e) activitatea funcționarilor publici este foarte bine reglementată, având un rol constituțional și strategic;

f) stabilitatea în funcția publică este o cerință pe care toate instituțiile publice o respectă;

g) obligativitatea funcționarilor publici de a nu avea apartenență politică;

h) profesionalism în exercitarea funcțiilor publice.

Aspectele privind funcția și funcționarul public sus menționate constituie adevărate modele pentru procesul de reformare și modernizare a funcției publice și a

funcționarului public din sistemul nostru. În acest sistem principalele măsuri de reformă în ceea ce privește funcția publică și funcționarul public, dar nu numai, s-au axat în principal pe crearea cadrului legal, având în vedere lipsa reglementărilor, care să surprindă noile realități în acest domeniu, și pe completarea acestuia, acolo unde este cazul.

Astfel, aproape toate statele membre ale Uniunii Europene au stabilit reglementări generale privind raporturile în cadrul serviciului public. Astfel, Danemarca, Franța, Germania, Spania etc. au prevăzut în Constituție principiile generale de organizare a administrației publice, aplicabile funcționarilor publici, ce se referă la cadrul legislativ care reglementează funcția publică în unele țări, acesta diferă de la o țară la alta.

Reglementarea juridică a statutului funcționarului public european. În țările membre ale Uniunii Europene predomină sistemul carierei, potrivit căruia un funcționar public va ocupa succesiv posturi în ierarhia administrativă a funcției publice, în condițiile garantării stabilității titularilor de posturi și funcții publice. Principala caracteristică a acestui sistem este că recrutarea și selecția funcționarilor publici se face în același mod ca în sectorul privat [1, p. 16].

Dat fiind că resursele umane sunt piatra unghiulară a progresului serviciului public în mileniul trei, la recrutarea persoanelor menite să fie numite într-o funcție publică trebuie să se țină seama atât de necesitatea respectării principiilor care stau la baza exercitării funcției publice, cât și de anumite condiții ce țin de persoana însăși.

Dintotdeauna, se arată în doctrina de drept comparat, selecția funcționarilor publici a reprezentat o preocupare de prim ordin pentru „clasa politică”, respectiv pentru partidele politice aflate la guvernare sau, după caz, în opoziție. Criteriile și me-

todele de selecție reflectă însă, în fiecare țară și pentru fiecare epocă, caracteristicile fundamentale ale sistemului administrativ statal respectiv [8, p. 334].

Astfel, orice sistem cunoaște o serie de formalități prin care delimităm funcția publică de diferitele poziții din sectorul privat; gradul de formalism diferă de la un stat la altul, astfel încât se pot distinge patru modele distincte, și anume [8, p. 335]:

- un model potrivit căruia este nevoie de un set minim de formalități ce presupune publicarea posturilor vacante Olanda și Danemarca;

- alt model este modelul german caracterizat prin selecția pe etape și recrutarea liberă, preluat parțial și de Luxemburg pentru selecția funcționarilor de rang înalt. Acest sistem de selectare german menține, în practică, monopolul juriștilor în funcțiile publice de conducere. Statutul prevede posibilitatea de recrutare și a altor tipuri de candidați, dar nu pentru a face carieră;

- modelul britanic se caracterizează prin recrutarea realizată de către o comisie independentă, fiind preluat și de Irlanda;

- modelul francez presupune recrutarea prin organizarea de concursuri și absolvirea unor școli de formare profesională.

Recrutarea nu este posibilă decât pe baza unei descrieri a funcției, care precizează condițiile de pregătire, de experiență și personalitatea cerută candidaților. Selecția va fi precedată de o preselecție pe baza unui dosar, interviurile cu candidații, referințele și informațiile sunt adeseori completate cu teste psihologice [7, p. 129]. Sistemul de recrutare a funcționarilor prin concurs se întâlnește în majoritatea statelor Uniunii Europene, precum: Belgia, Spania, Franța, Italia, Portugalia, unde baza concursului o reprezintă cunoștințele teoretice și testul de logică. Pe când în Italia, Portugalia, baza concursului o formează partea practică. În Grecia se practică un sistem de recrutare pentru posturile centrale

sau locale, candidații având de completat un formular special, iar în funcție de rezultatele obținute, ținându-se seama și de opțiunea candidatului, se face încadrarea în funcție [3, p. 340].

Cu toate riscurile și dezavantajele sale, se arată în doctrina românească actuală, metoda concursului tinde să se generalizeze în majoritatea statelor contemporane. Dacă este aplicată cu obiectivitate și corectitudine, ea constituie cea mai indicată metodă de selecție a personalului administrației publice, întrucât poate asigura acesteia un personal calificat, competent, capabil să obțină rezultate superioare în activitate [8, p. 336]. De precizat că, în întreaga Uniune Europeană, în legile fundamentale se regăsesc prevederi referitoare la funcția publică, discutându-se despre „bazele constituționale ale funcției publice”. Dacă prin „statut al funcționarilor publici” înțelegem ansamblul de reguli referitoare la situația funcționarilor, care formează „dreptul comun al funcției publice”, atunci se poate susține că în fiecare din cele douăzeci și șapte de state membre există un statut, chiar dacă formal nu găsim peste tot un act normativ unic denumit „statut general al funcției publice”. Mai mult chiar, inclusiv la nivelul structurilor Uniunii Europene, funcționarii publici au o situație juridică distinctă de cea a personalului contractual, ea este consacrată în plan legislativ, instituțional, confirmată la nivelul jurisprudenței instanțelor judecătorești naționale și europene [9, p. 504].

Raportul de funcție, indiferent cum este privit, în final, sub aspectul naturii juridice, rămâne un raport juridic complex, cu drepturi și obligații reciproce, între subiecții participanți, printre care și funcționarul. Dacă ne raportăm la dreptul comparat, cu specială privire la reglementările din țările Uniunii Europene, vom constata peste tot o grijă cu totul aparte față de dreptul la carieră al funcționarilor publici, care

presupune, înainte de toate, dreptul la stabilitate în funcție. Pentru unele funcții de administrație este reglementat, la fel ca și pentru magistrați, principiul inamovibilității (în special în Franța), iar în Germania funcționarii sunt, de regulă, numiți pe viață [3, p. 342].

Astfel, doctrina franceză determină următoarele drepturi pentru funcționarii publici: dreptul la protecție; dreptul la salarizare; dreptul de a participa, prin organele consultative, la organizarea serviciilor publice; dreptul de a cunoaște și ataca deciziile individuale care îl privesc; dreptul de a beneficia de o perfecționare profesională permanentă; dreptul la carieră (posibilitatea de a avansa în grade și funcții); dreptul de a se asocia în sindicate și de a participa la activitatea organizațiilor sindicale, cu excepția militarilor; dreptul la grevă; dreptul la opinie politică, sindicală, filosofică și religioasă [3, p. 343]. Referitor la dreptul la opinie în Franța, funcționarilor le este recunoscută această libertate de opinie, care este absolută, în sensul că funcționarii nu pot fi recrutați, apreciați sau demisi în funcție de opiniile lor. În dosarul personal nu se poate face mențiune despre opiniile politice, religioase, etc. Însă, libertatea de opinie nu poate fi confundată cu libertatea de exprimare a opiniilor. Această din urmă libertate este limitată, deoarece formele sale de exprimare pot avea conotații politice.

În ceea ce privește dreptul la grevă, în Franța, înainte de 1946, funcționarii nu aveau dreptul la grevă, deoarece se considera că greva duce la încălcarea necesității de asigurare a continuității serviciilor publice, a subordonării ierarhice, putând fi considerată chiar un act de rebeliune împotriva statului. Funcționarul care făcea grevă comitea o greșeală profesională gravă. Și în Olanda dreptul la grevă nu este recunoscut, dar nu este formal interzis decât înalților funcționari și personalului căilor

ferate. Cu toate acestea, greve au loc, dar ele se lovesc de reacția negativă a opiniei publice, iar recurgerea la justiție conduce de obicei la identificarea altor mijloace de acțiune [7, p. 131].

În prezent, greva rămâne interzisă funcționarilor publici, în sens strict, în Danemarca și Germania. Reamintim însă că această interdicție nu are în vedere decât funcționarii în sens strict, care se află în minoritate în majoritatea serviciilor publice daneze, precum și într-un număr de servicii publice germane. În Spania, Franța și Italia dreptul la grevă este recunoscut funcționarilor, chiar dacă anumite corpuri (precum polițiștii) sau funcții sunt excluse de la exercitarea acestui drept. Reglementarea dreptului la grevă se întâlnește relativ frecvent.

Cum deja am menționat mai sus, în majoritatea statelor este recunoscut dreptul la profesie sau la carieră, pe care și-o desfășoară în cadrul exercitării funcției. Funcționarii publici trebuie să aibă asigurată continuitatea și stabilitatea în funcție și să fie ocrotiți împotriva eventualelor abuzuri ale administrației [5, p. 74]. Dezvoltarea carierei funcționarilor publici în țările Uniunii Europene implică următoarele trei coordonate: mobilitatea pe orizontală, promovarea pe verticală și avansarea în grila de salarizare. Obligațiile funcționarilor publici din Franța sunt următoarele: obligația îndeplinirii serviciului; obligația de supunere ierarhică; obligația de imparțialitate (abținerea de la orice favoritism și nepotism și asigurarea egalității de tratament); obligația de rezervă; obligația de discreție și de păstrare a secretului profesional [3, p. 343].

Cât privește drepturile funcționarilor, în lumea occidentală se discută mult despre ceea ce este denumit, impropriu, drepturi colective, mai exact – drepturi care se exercită în colectiv, fiind și una din temele dezbătute în cadrul Congresului de drept comparat din august 1994, desfășurat la

Atena [3, p. 342]. Cea mai importantă îndatorire este, desigur, aceea de a servi interesul public, aspect care presupune o serie întreagă de obligații ce constau în necesitatea de a asigura supunerea funcționarului în raport cu dispozițiile legale. Mai dificilă este însă prevenirea conflictului de interese, care poate rezulta dintr-un cumul cu o activitate desfășurată în sectorul privat, cu excepția unor țări precum Italia sau Portugalia, și, cu unele excepții tradiționale, precum calitatea de cadru didactic universitar, cumulul este interzis.

În ceea ce privește delictul de ingerință, acesta presupune diferite aspecte. Spre exemplu, în Franța, potrivit unor dispoziții din Codul penal, funcționarului public îi este interzis ca timp de cinci ani de la data încetării activității sale în această calitate să se angajeze într-o întreprindere privată cu a cărei supraveghere sau control fusese însărcinat sau cu care fusese în legătură în timpul exercitării atribuțiilor de funcție publică. O altă categorie de obligații privește raporturile funcționarilor publici cu publicul, fiind vorba despre discreția profesională, care trebuie conciliată cu regulile privind transparența administrativă, în vigoare în cea mai mare parte a statelor Uniunii [7, p. 133].

În România, obligațiile ce revin funcționarilor publici sunt: consacrarea activității profesionale îndeplinirii atribuțiilor funcției, respectarea programului de lucru, îndeplinirea cu fidelitate și în mod conștiincios a îndatoririlor de serviciu, să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor superiorilor, cu excepția celor vădit ilegale sau care lezează drepturile fundamentale ale unei persoane. În această situație, funcționarul trebuie să motiveze în scris refuzul său. Păstrarea secretului, furnizarea către public a informațiilor cerute, în cadrul serviciului și cu respectarea prevederilor legale, să se abțină de la orice acte care să compromită prestigiul funcției pe care o deține, fiind

interzis funcționarului să solicite, să accepte sau să facă să i se promită pentru el sau pentru alții, având în vedere situația lor oficială, daruri sau alte avantaje [1, p. 201]. Dezvoltarea capacității administrațiilor publice locale este strâns legată, pe lângă alte aspecte, și de creșterea nivelului de pregătire a funcționarilor publici care deservesc aceste instituții publice. Experiența țărilor dezvoltate demonstrează că progresul socioeconomic depinde de funcționalitatea sistemului administrativ. Pornind de la această idee, este explicabilă atenția deosebită, care trebuie acordată pregătirii funcționarilor publici și oficialilor aleși în domeniile profesionale, ce ar asigura funcționalitatea sistemului și ar contribui la realizarea obiectivelor guvernamentale.

Astfel, un sistem bun de instruire a funcționarilor publici este, după părerea prof. Mihail Platon, cel din Germania. Ministerele din această țară, cum este Ministerul de Finanțe, dispun de institute proprii de instruire (perfecționare), dar totuși cea mai importantă instituție de instruire la nivel federal este Academia Federală de Administrare Publică. La nivel de land funcționează Școala Postuniversitară de Științe Administrative din Speyer, instituție instructivă remarcabilă pentru landes, dar păstrează și statutul de universitate (postuniversitară). În Germania obligația de a face studii în mod autodidact este stipulată prin lege ca modalitate de a cunoaște realizările de ultima oră în ceea ce privește sarcinile unei funcții specifice. Învățământul postuniversitar este un criteriu necesar pentru promovare și avansare în cariera profesională [6, p. 187]. Un sistem modern de instruire a funcționarilor publici există în Franța. El este constituit în așa fel că satisface și statul cu necesitățile sale, și funcționarul cu interesele lui. Aici instruirea este înfăptuită de Școala Națională de Administrare (ENA) cu ciclul său de învățământ postuniversitar, de Școala Politehnică, de școli regionale și

de  coli ministeriale specializate. Paralel cu  colile de elită, mai func ioneaz  peste 70 de instituții statale de  nv ţ m nt de diferite tipuri pentru pregătirea funcționarilor de stat de orice niveluri  i specialităţi. La fel, în această ţară există diferite tipuri de cursuri în cadrul administrației: la începutul carierei de muncă, în timpul stagiului obligatoriu, ca pregătire pentru concursurile interne de promovare sau în interese speciale profesionale sau personale [6, p. 190-191].

 n, Italia, la fel ca în Statele Unite ale Americii, Germania, Grecia, Franța, pregătirea viitorilor candidați la posturile din administrația publică are un caracter de stagiere îndelungată în diferite subdiviziuni ale aparatului de stat cu aprecierea rezultatelor stagierii.

 n România, autorităţile, conform OUG 57/2019 ,privind Codul administrativ, au chiar obligația de a elabora un plan de perfecționare profesională a funcționarilor publici  i de a-l comunica Agen iei Na ionale a Funcționarilor Publici, împreună cu fondurile prevăzute în bugetul anual propriu pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare a funcționarilor publici, organizată la ini iativa ori în interesul autorităţii sau institu iei publice, obliga ie consacrată prin art.459 din Statut. După cum men ioneaz  prof. Antonie Iorgovan,  n România se regăsesc toate drepturile  i obligațiile funcționarilor din statutul francez, dar, în plus, sunt prevăzute  i altele, chiar dacă ele nu sunt de fiecare dată specifice numai funcționarilor, iar în foarte multe situa ii formulările sunt de trimitere [3, p. 348].

Regimul juridic al funcției publice include  i problematica răspunderii juridice a funcționarilor publici. Legislațiile din toate statele Uniunii Europene permit înlăturarea definitivă a funcționarilor publici.  n toate statele, respectarea obligațiilor de către funcționarii publici este asigurată prin existen a sanc iunilor disciplinare,

cum ar fi: votul de blam, avertismentul, retrogradarea, diminuarea remunerației, revocarea din funcție.  n general, în toate statele există sisteme de sancțiuni disciplinare aplicabile în cazul abaterilor s v r ite, cea mai gravă fiind eliberarea din funcție (uneori chiar suprimarea dreptului la pensie, în Franța).  n toate statele Uniunii Europene, sistemul disciplinar presupune respectarea unor principii fundamentale: dreptul la apărare, funcționarul trebuind informat  i, dacă dore te, să fie asistat de un apărător,  i posibilitatea unui recurs în fa a unui tribunal independent  i impar ial. Aplicarea răspunderii disciplinare presupune implicarea unui organ colegial în procedura de tragere la răspundere a funcționarului public. Spre exemplu, în Franța, Consiliul de Stat a decis încă din anul 1957 că toate sanc iunile, cu excepția avertismentului  i a blamului (echivalentul mustrării din sistemul românesc), vor fi pronun ate numai după emiterea avizului Consiliului de disciplină.

 n Germania a fost instituită o procedură disciplinară cu caracter jurisdic ional: cu excepția sanc iunilor minore, decise de autoritatea ierarhică, aceasta trebuie să sesizeze o jurisdic ie disciplinară care presupune magistra i profesioni ti  i reprezentan i ai personalului, ce va stabili o sanc iune ca un adevărat tribunal; în egală măsură, ea poate fi sesizată de un procuror disciplinar federal, care joacă în acest caz acela i rol ca un procuror obi nuit în materie penală [7, p. 132].  n România funcționarii publici sunt tra i la răspundere administrativ-disciplinară, administrativ-partimonia , contraven ional   i penală.

 n cazul răspunderii administrativ-disciplinare, administrativ-patrimoniale, legiuitorul stabile te acte normative care reglementează o anumită formă de răspundere, felurile de sancțiuni  i modalitatea de aplicare a lor.

În legătură cu răspunderea penală, adică în cazul săvârșirii infracțiunii de către funcționarul public, legiuitorul stabilește în Statutul funcționarilor publici și anumite reguli pentru conducător: acesta este obligat să dispună suspendarea funcționarului public din funcție; la fel, este obligat să dispună mutarea temporară a funcționarului public în cadrul altui compartiment sau altei structuri fără personalitate juridică a autorității; dacă instanța de judecată dispune încetarea procesului penal, suspendarea din funcția publică încetează, iar funcționarul public respectiv își va relua activitatea în funcția publică deținută anterior perioadei de suspendare.

De asemenea, de menționat că în Titlul VI al Părții Speciale a Codului penal român, numit „Infracțiunile de serviciu sau în legătură de serviciu”, precizarea cu privire la subiectul infracțiunii este foarte clară. Astfel, deosebirea de esență dintre aceste două categorii de infracțiuni este determinată de subiecții activi. La infracțiunile de serviciu, subiect activ nu poate fi decât un funcționar public sau un funcționar, pe când infracțiunile în legătură cu serviciul pot fi comise de orice persoană. A doua deosebire constă în faptul că, la infracțiunile de serviciu, elementul material al laturii obiective constă în încălcarea obligațiilor de serviciu de către un funcționar public sau un funcționar. La infracțiunile în legătură cu serviciul, activitatea ilicită a subiectului activ este distinctă de activitatea de serviciu, dar totuși este în strânsă legătură cu aceasta, influențând-o negativ [2, p. 190].

Reieșind din cele analizate, observăm că, în comparație cu statutul juridic al funcționarului public din Republica Moldova, statutele funcționarilor publici din alte state prevăd mai multe drepturi și obligații, la fel restricții pentru funcționarii publici stabilite prin acte normative concrete, fi-

ind specificate formele răspunderii juridice, prin sancțiuni, și procedura de aplicare a lor. Conștientizăm că este complicat a determina expres statutul fiecărui funcționar din administrația publică centrală și din administrația publică locală. Iată de ce, în opinia noastră, trebuie să existe o delimitare clară între statutul juridic al funcționarului public de stat și statutul juridic al funcționarului public local. Pentru aceasta trebuie să existe o lege care ar reglementa statutul juridic al funcționarilor publici din autoritățile de stat și un act normativ separat, ale cărui dispoziții ar reglementa statutul doar al unui anumit grup de persoane, și anume: al aleșilor locali și al funcționarilor publici din cadrul autorităților publice locale, sub formă de Codul colectivităților locale.

Concluzii. Modernizarea funcției publice reprezintă un criteriu important pentru Comisia Europeană în evaluarea performanțelor țărilor membre ale Uniunii Europene, de aceea este atent examinată legislația elaborată de aceste țări din punctul de vedere al compatibilității cu normele europene și capacitatea țărilor respective de a pune în aplicare politicile comune și de a respecta dreptul european. Adunarea Parlamentară a Consiliului Europei, în activitatea sa de sprijinire a democrației în țările Europei Centrale și de Est a redactat o serie de documente principale, cu recomandări vizând crearea și consolidarea instituțiilor democratice care să asigure o administrație publică devotată noilor idealuri și cetățenilor pe care trebuie să îi servească, în sensul creșterii eficienței și eficacității în acest sector. Este de remarcat însă, că pentru administrația publică din România, nu se pune problema alinierii la un model, sau a îndeplinirii ab initio, în integralitatea lor, a tuturor standardelor europene în materie, ci se impune gradarea de la simplu la complex a pașilor privind atingerea acestor standarde.

Procesul de reformă a administrației publice din România ca stat membru al Uniunii Europene  i din Republica Moldova ca stat cu ambi ii de aderare la Uniunea Europeană, s-a desf  urat în vederea creării unui corp de func ionari publici pro-

fesionist, sau mai precis în vederea atragerii tinerilor profesioni ti bine preg ti i în administrația publică  i dezvoltarea unui corp profesionist de func ionari publici, neutru  i comparabil cu cel existent în   rile Uniunii Europene.

BIBLIOGRAFIE

1. Androniceanu, A. Managementul funcției publice în statele Uniunii Europene  n Administra ie  i managementul public, 2004.
2. Butiuc, C. Elemente de drept penal. Bucure ti, Lumina LEX, 2002.
3. Iorgovan, A. Drept administrativ. Bucure ti, Actami, 1994.
4. Manda, C. Administra ia publică locală. Bucure ti, Lumina LEX, 1999.
5. Nego  , A.  . a. Elemente de drept. Bucure ti, Editura Didactică  i Pedagogică, R. A., 1996.
6. Platon, M. Serviciul public în Republica Moldova. Chi in u, Sec ia Editare, A.S.D.A.P., 1997.
7. Ranta, A. Aspecte de drept comparat referitoare la funcția publică  i funcționarii publici.  n: Revista Transilvană de  tiin e administrative, 2010.
8. Tofan, D. Drept administrativ. Bucure ti, 2008.
9. Vedina , V. Drept administrativ. Bucure ti, Universul Juridic, 2012.

Prezentat: 24 aprilie 2020.

E-mail: vasileboghian1@yahoo.com