

Capitolul I. Concedierea, eliberarea și destituirea angajaților. Repere introductive

Pentru înțelegerea adecvată a conținutului acestui prim capitol, considerăm necesară prezentarea unor repere introductive.

A. Pe plan istoric, concedierea angajaților a constituit sursa unor preocupări legislative încă de la începutul secolului XX.

De-a lungul acestui secol, au fost formulate numeroase teorii referitoare la clasificarea cazurilor de concediere a angajaților, la procedura concedierii acestora, dar și la protecția drepturilor angajaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

Concedierea, respectiv eliberarea și destituirea din funcție se supun unui regim legal strict reglementat în țara noastră, spre deosebire de alte state care au adoptat existența unei condiții de factură generică pentru a putea proceda la concediere, și anume existența unei cauze reale și juste sau chiar fără cauză. În România, suntem în prezența unui sistem cazuistic, tradițional, încă din anul 1950, sistem care a impus respectarea unui anumit regim legal în vederea realizării unei concedieri prescrise de lege. Pe plan procedural, pot fi stabilite anumite norme pentru concedierea legală, spre exemplu, pe plan disciplinar, pentru necorespondere profesională etc. Așadar, aceste reglementări sunt concrete și riguroase, având în plus un caracter imperativ.

B. Instituția concedierii nu ar putea fi folosită într-o modalitate adecvată, fără a avea la dispoziție o serie de date și informații cu privire la noțiunea și clasificarea cazurilor de concediere ale angajaților, la deosebirile dintre ele, la procedura de urmat, la efectele sale. Așadar, pentru a aplica eficient reglementările legale ale concedierii angajaților, este necesar să se cunoască simultan metodele și tehnicile specifice dreptului muncii, conjugate cu cele ale economiei de piață.

C. În ultimii ani, spre deosebire de concepția existentă anterior, se constată o tendință de apropiere a reglementărilor referitoare la regimul juridic aplicabil salariaților și, respectiv, funcționarilor publici. Pot fi enumerate în această direcție următoarele acte normative:

- Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată^[1];
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată^[2];

^[1] M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007.

^[2] M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011.

– Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă^[1];
 – Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, republicată^[2], care, în art. 1 lit. g), definește în mod elocvent noțiunea de „angajat – persoană fizică” ca fiind „parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile”.

În plus, față de aceste texte legale, trebuie reținut că, din punct de vedere lingvistic, conceptele de „concediere”, „eliberare” sau „destituire din funcție” sunt sinonime. Cu alte cuvinte, noțiunea de „concediere” încorporează și noțiunile de „eliberare” și „destituire din funcție”^[3].

Raportul dintre legislația funcției publice și legislația muncii este statuat în art. 117 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, potrivit căruia „Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice”.

D. Ca urmare a acestei evoluții, în doctrina de drept al muncii s-a susținut, într-o primă opinie, că ar exista un drept public al muncii care s-ar referi la funcționarii publici, respectiv că suntem în prezența unui drept privat al muncii care ar viza salariații^[4].

A doua opinie a avansat ideea potrivit căreia ar exista o singură ramură de drept al muncii, care include toate raporturile de muncă existente, și anume salariații, funcționarii publici, magistrații, membrii cooperatori etc.^[5]

În doctrina de drept administrativ, recunoscându-se faptul că și raportul de funcție publică este, în fond, tot un raport juridic de muncă și chiar și

^[1] M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006.

^[2] M. Of. nr. 625 din 31 august 2012.

^[3] Accepțiunile acestor termeni, potrivit Dicționarului Explicativ al Limbii Române, Academia Română, ed. a 2-a rev. și adăugită, Ed. Univers Enciclopedic Gold, București, 2012, p. 215, 349, 301 sunt următoarele:

a) concediere – acțiunea de a concedia și rezultatul ei; eliberare sau îndepărtare din serviciu;

b) eliberare – acțiunea de a (se) elibera și rezultatul ei; liberare; lăsare la vatră;

c) destituire – acțiunea de a destitui și rezultatul ei; scoatere din funcție; demitere, îndepărtare, scoatere.

^[4] A se vedea *Al. Țiclea*, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a 8-a rev. și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 23.

^[5] A se vedea *Ș. Beligrădeanu*, *Considerații – teoretice și practice – în legătură cu Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici*, în *Dreptul nr. 2/2000*, p. 3-20.

ideea că se încheie un contract administrativ între autoritate sau instituția publică și funcționarul public, se respinge categoric includerea problematicii funcționarilor publici în cadrul legislației/dreptului muncii. Cu alte cuvinte, în pofida acestei apropieri, legislația funcției publice rămâne autonomă, având ca drept comun legislația muncii, neacceptându-se că s-ar fi produs deja un regim unificator.

Într-o opinie, pe care o apreciem drept corectă, se evidențiază că „în prezent, statutul funcționarilor publici este integrat dreptului administrativ, dar raporturile de serviciu ale funcționarilor publici – raporturi juridice de muncă – reprezintă o componentă necesară de analiză și în cadrul dreptului muncii (în comparație cu raporturile de muncă ale salariaților), sub condiția de a se reține și evidenția particularitățile lor, stabilite prin norme de drept public”^[1]. În cadrul dreptului administrativ, analiza situației funcționarilor publici trebuie să se facă prin comparație cu cea a salariaților. Într-adevăr, este de neconceput ca analiza raporturilor de muncă ale salariaților și ale funcționarilor publici să se desfășoare separat, în ciuda realităților de fapt și a celor legislative. Este esențial să se evidențieze atât regimul specific salariaților și, respectiv, funcției publice, cât și aspectele care au devenit comune, îndeosebi în ultimii ani.

E. Un exemplu elocvent de reglementare similară – câteodată chiar identică – este cel al concedierii^[2] angajaților (salariați sau funcționari publici). Există, însă, și deosebiri incontestabile. De aceea, în lucrarea de față analizăm, pe de o parte, regimul juridic al concedierii cu elementele sale specifice pentru salariați și pentru funcționari publici, dar și aspectele comune, urmând ca, în final, să formulăm o serie de propuneri *de lege ferenda*, care să vizeze ambele categorii de angajați.

Secțiunea 1. Conceptul de concediere a salariaților

§1. Încetarea contractului de muncă. Generalități

Concedierea individuală și colectivă reprezintă o forma de încetare a contractului individual de muncă. Neîndeplinirea obligațiilor asumate de salariat prin încheierea contractului individual de muncă atrage posibilitatea angajatorului de a-l concedia.

^[1] A se vedea *I.T. Ștefănescu*, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 3-a, rev. și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 25.

^[2] Folosim termenul de „concediere” cu titlu general, înțelegând că, în privința funcționarilor publici, este vorba, strict legal, despre eliberarea sau destituirea din funcție.

Codul muncii a prevăzut expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate proceda la concedierea salariatului și a instituit proceduri stricte, pentru evitarea unor potențiale abuzuri împotriva salariaților și în scopul asigurării stabilității acestora în muncă.

Ținând seama de motivul de concediere, legiuitorul a prevăzut, de regulă, obligativitatea parcurgerii unor proceduri prealabile încetării contractului individual de muncă, în scopul garantării legalității și temeiniciei măsurii dispuse de către angajator. Este una dintre căile esențiale ale garantării dreptului la muncă.

Potrivit art. 55 C. muncii, contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

1.1. Încetarea de drept a contractului de muncă

Așa cum rezultă din prevederile art. 56 C. muncii, contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

1.2. Încetarea prin acordul părților

Conform prevederilor art. 55 lit. b) C. muncii, contractul individual de muncă poate înceta prin acordul părților. Întrucât textul legal menționat nu face nicio distincție, apreciem că orice tip de contract individual de muncă poate înceta prin acordul părților (pe durată nedeterminată, determinată, prin agent de muncă temporară, cu timp de lucru parțial, cu munca la domiciliu, de ucenicie la locul de muncă).

Această modalitate de încetare convențională a contractului individual de muncă nu este dezvoltată de către legiuitor, astfel că, „așa cum forma scrisă a contractului individual de muncă este o condiție *ad validitatem*, tot astfel și pentru încetarea contractului de muncă este necesar, tot *ad validitatem*, ca acordul părților să fie consemnat într-un înscris”^[1].

Ca regulă, devin aplicabile normele dreptului comun, și anume ale dreptului civil. Astfel, potrivit art. 1240 C. civ.^[2], voința de a contracta poate fi exprimată verbal sau în scris, iar potrivit art. 1242 C. civ., nerespectarea formei cerute de lege pentru încheierea valabilă a actului juridic atrage nulitatea absolută a acestuia.

Pe fondul reglementării anterioare a Codului muncii^[3], prevederile art. 16 alin. (2) au reprezentat textul esențial în baza căruia în doctrina juridică s-a formulat opinia potrivit căreia „în toate cazurile, indiferent de tipul contractului individual de muncă, forma acestuia constituia numai o condiție *ad*

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat ...*, p. 261.

[2] A se vedea Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată în M. Of. nr. 246 din 29 aprilie 2013.

[3] Legea nr. 53/2003, publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, astfel cum a fost modificată și completată prin Legea nr. 331/2009.

probationem^[1]. În urma corelării art. 57 alin. (1) cu art. 16 alin. (2) C. muncii, se ajunsese la concluzia că, în realitate, pentru fiecare contract în parte, nerespectarea cerinței formei scrise antrenează *ex lege* o altă consecință juridică decât nulitatea, consecință precizată expres de Codul muncii pentru contractul pe durată determinată și pentru cel cu timp de muncă parțial și, implicit, pentru cel cu munca la domiciliu. Astfel, potrivit art. 16 alin. (2) C. muncii, sancțiunea ce intervine în cazul nerespectării formei scrise a contractului individual de muncă pe durată determinată nu viza niciuna dintre consecințele nulității; dimpotrivă, contractul se consideră încheiat pe durată nedeterminată^[2].

În contextul reglementărilor legale ulterioare, și anume cele aduse prin Legea nr. 40/2011, forma contractului individual de muncă a suferit modificări semnificative. Dispozițiile actuale imperative ale art. 16 raportate la eliminarea alin. (2) al aceluiași articol din vechea reglementare instituie *forma scrisă ad validitatem* a contractului individual de muncă.

Forma scrisă este impusă pentru orice tip de contract individual de muncă, respectiv pe durată nedeterminată, pe durată determinată, cu munca la domiciliu întrucât textul arătat nu operează nicio distincție.

Dacă în dreptul civil existența nulității, în principiu, nu face imposibilă validarea actului juridic, în dreptul muncii nulitatea remediabilă reprezintă un veritabil principiu, prevăzut de art. 57 alin. (3) C. muncii. Așadar, nerespectarea formei scrise instituite *ad validitatem* la încheierea contractului individual de muncă este sancționată cu nulitatea absolută a convenției, potrivit art. 16 alin. (1) coroborat cu art. 57 alin. (1) C. muncii, sancțiune care poate fi însă acoperită de părți prin îndeplinirea ulterioară a acestei condiții. Această posibilitate legală, devenită regulă în materia dreptului muncii, a fost instituită de legiuitor în scopul protejării salariaților, respectiv a drepturilor izvorâte din muncă.

Rațiunea instituirii formei scrise *ad validitatem* a contractului individual de muncă a fost aceea de a ține sub control munca fără forme legale. Cu toate acestea, reglementarea expresă a nulității contractului individual de muncă în Codul muncii, cu particularitățile determinate de specificul raporturilor juridice de muncă, atenuază impactul acestei cerințe imperative.

Din alt punct de vedere însă, modificarea legislativă adusă formei contractului individual de muncă se aliniază, în temeiul principiului simetriei actelor juridice, la întregul pachet de norme în materie care instituie forma

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, Tratat ..., p. 262.

[2] *Ibidem*.

scrisă *ad validitatem*, cum ar fi în ipoteza demisiei ori în procedura concedierii, destinate a proteja salariatul^[1].

Mutatis mutandis, ținând cont de principiul simetriei actelor juridice, și încetarea prin acord a contractului individual de muncă trebuie să fie consemnată în scris, cerință *ad validitatem*.

1.3. Încetarea contractului din inițiativa angajatorului

Cu privire la încetarea unilaterală a contractului individual de muncă, legiuitorul a reglementat în cuprinsul art. 61 C. muncii cazurile vizând *concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului*, astfel:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Prin conținutul art. 65 C. muncii a fost definită *concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului* ca reprezentând încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Potrivit art. 66 C. muncii, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Prin prevederile art. 68 C. muncii, se reglementează ce se înțelege prin *concediere colectivă*, anume concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

[1] Pentru dezvoltări asupra subiectului, a se vedea *O.M. Matiaș*, Consecințele rezultate din instituirea formei scrise *ad validitatem* a contractului individual de muncă, în *Tribuna juridică* nr. 1/2011, p. 152-158.

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

1.4. Încetarea contractului din inițiativa salariatului

Legiuitorul a reglementat și încetarea unilaterală a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, prin consacrarea expresă a demisiei. Astfel, potrivit art. 81 alin. (1) C. muncii, prin *demisie* se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă [art. 81 alin. (2) C. muncii]. Prin urmare, din interpretarea *per a contrario* a acestor prevederi legale, rezultă că forma scrisă a demisiei este cerută de lege *ad validitatem*^[1].

În vechea reglementare a formei contractului individual de muncă, când era o cerință *ad probationem*, în doctrină s-a formulat opinia potrivit căreia forma scrisă nu reprezintă o cerință *ad validitatem* a demisiei, impietând astfel asupra libertății muncii^[2]. Dar, în prezent, soluția formei scrise *ad validitatem* a demisiei este firească și se înscrie în tendința legiuitorului de a reglementa cu mare acuratețe și precizie marile instituții din dreptul muncii precum contractul individual de muncă, modificarea și încetarea sa, cu respectarea principiului simetriei actelor juridice.

§2. Concedierea angajaților. Abordare istorică

Potrivit art. 58 alin. (1) C. muncii, concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Instituția concedierii reprezintă unul dintre evenimentele care determină încetarea contractului individual de muncă și care generează unele dintre cele mai importante efecte, care se manifestă atât în plan juridic, economic și social, cât și în

[1] A se vedea *I.T. Ștefănescu, Tratat ..., p. 507.*

[2] A se vedea, în acest sens, *M. Volonciu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, Art. 1-107, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 418.*

plan individual-personal, în legătură cu subiectele de drept implicate în derularea raporturilor de muncă.

Din punct de vedere istoric, despre concedierea salariatului se poate vorbi doar de la momentul apariției reglementării contractului individual de muncă. Aceasta întrucât, anterior, fie nu putea fi vorba despre o încetare din inițiativa beneficiarului muncii a raportului juridic care avea ca obiect principal prestarea unei munci – deoarece până la apariția absolutismului luminat în Europa, în mare măsură, munca era prestată de către persoane care ori constituiau adevărate obiecte ale dreptului de proprietate (sclavii din perioada statului geto-dac sau a Daciei Romane, robii din Țările Române sau iobagii din Transilvania, provincie a Imperiului Habsburgic), ori se aflau într-o anumită formă de dependență și supunere necondiționată față de superiorul lor (țărani aserviți; în raport cu anumite obligații, țărani liberi), fie denunțarea raportului juridic de către beneficiarul muncii era supusă diferitelor condiții reglementate în contractul părților, care avea natură civilă.

Atât sclavii, cât și, ulterior, robii și iobagii erau persoane lipsite în mare parte de capacitate juridică, fără a putea beneficia de dreptul de proprietate, considerați și tratați inclusiv din punct de vedere juridic ca bunuri – obiect al dreptului de proprietate, în unele cazuri identificați cu categoria imobilelor prin destinație, în privința cărora încetarea raporturilor de subordonare față de seniorul lor, inclusiv a obligațiilor de muncă, era marcată doar de înstrăinarea ori decesul lor.

În timp, necesitatea existenței muncii salariate a determinat adoptarea în România a unei legislații corespunzătoare.

La început, sub imperiul Codului civil din anul 1864, rezilierea contractului de natură civilă de prestări servicii în baza căruia se presta munca a reprezentat o facultate pentru angajator chiar în absența unui motiv legitim. Cu timpul, jurisprudența a început să admită acțiuni introduse de salariații care puteau face dovada relei-credințe manifestate de patron în încetarea relației de muncă.

În mod concret, în țara noastră, *Legea meseriilor din 5 martie 1902*^[1] și *Legea asupra muncii minorilor și femeilor în industrii și exploatare miniere din 22 februarie 1905* recunoșteau dreptul de reziliere imediată, fără preaviz și fără despăgubire, în următoarele cazuri:

- a) dacă lucrătorul nu îndeplinește condițiile contractului;
- b) dacă lucrătorul este atins de o boală contagioasă;
- c) dacă lucrătorul a lovit sau insultat grav pe patron sau pe oricine al casei;
- d) dacă lucrătorul a săvârșit vreun furt, abuz de încredere sau escrocherie.

[1] M. Of. nr. 266 din 5 martie 1902.

Cu toate că *Legea din 1912 pentru organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești* nu denumea contractul astfel cum este intitulat în prezent, respectiv „contract individual de muncă”, ci utiliza, pur și simplu, termenul de „contract”, esențial este, din punctul de vedere al analizei de față, faptul că în cuprinsul art. 61 erau prevăzute situațiile în care patronul putea desface „oricând” contractul, adică atunci când „muncitorii, lucrătorii, calfele sau meșterii:

- nu se țin de condițiile contractului;
- sunt atinși de o boală molipsitoare;
- lovesc sau batjocoresc pe patron sau pe cineva din familia patronului;
- săvârșesc înșelăciune sau furtișag;
- primejduiesc siguranța fabricii, atelierului sau a casei”.

În ceea ce privește contractul de ucenicie, conform dispozițiilor art. 48 din *Legea pentru organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești* din 1912, patronul avea dreptul de a dispune încetarea contractului de ucenicie, fără preaviz, în următoarele situații:

- „dacă, în urma plângerii patronului, președintele breslei constată că ucenicul nu poate învăța meșteșugul;
- dacă acesta insultă sau lovește pe patron sau pe oricine din familia patronului;
- dacă ucenicul este atins de o boala molipsitoare”.

În următoarele situații patronul putea dispune încetarea contractului de ucenicie numai după respectarea unui termen de preaviz:

- „dacă ucenicul sau călfița este bolnav mai mult de două luni;
- dacă meșterul încetează exercițiul meseriei sale, dator fiind în acest caz a despăgubi pe ucenic sau călfița de cheltuielile pricinuite”.

Până la primul război mondial, reglementarea raporturilor de muncă în *Transilvania* a cunoscut un stadiu relativ similar aceluia din Regat, acte normative precum *Legea nr. XIII din 1876 referitoare la reglementarea raporturilor dintre patroni și servitorii casnici*, *Legea industrială din 1872* și apoi *Legea industrială nr. XVII din 1884*, precum și *Legea nr. II din 1889* ce reglementa raporturile dintre cel ce angaja și muncitorii agricoli consfințind, cu minime limitări legale prin comparație cu dispozițiile legale actuale, că învoiala părților reprezintă legea care reglementează raporturile dintre ele; cu titlu de exemplu, arătăm prevederile art. 88 din *Legea industrială nr. XVII din 1884* care statua că „Învoiala între patron și calfă e liberă”^[1].

Participarea României la crearea Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) ca membru fondator în anul 1919, contextul politic și economic al

^[1] C. *Dariescu*, *Istoria statului și dreptului românesc din antichitate și până la Marea Unire*, Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 269-270.