

Curier economic legislativ

● AUTOCONDOCERE ● AUTOGESTIUNE ● AUTOFINANȚARE ●

DISCIPLINA MUNCII — DESFACEREA DISCIPLINARĂ A CONTRACTULUI DE MUNCĂ

● Abaterea disciplinară ca temei de desfacere a contractului de muncă
● Noțiunea de „abatere gravă” și de „abatere repetată” ● Absențe nemotivate — consecințe asupra raportului de muncă ● Desfacerea contractului la cererea colectivului de muncă ● Fapte fără legătură cu munca, sancționate penal — consecințe ● Fapte în legătură cu munca — condamnare definitivă ● Procedura specială prealabilă privind desfacerea disciplinară a contractului de muncă ● Termenele de desfacere.

În etapa actuală de dezvoltare multilaterală a societății noastre, disciplina socialistă a muncii apare ca un factor important pentru organizarea și desfășurarea procesului muncii. Prin rolul și semnificația ei, disciplina muncii este o noțiune complexă care poate fi studiată și analizată sub raport economic și ca o categorie aparținând dreptului muncii.

Sub raport economic, disciplina muncii apare ca o condiție esențială a procesului de muncă, contribuind la sporirea producției, creșterea productivității muncii și a calității produselor, constituind o necesitate obiectivă pentru toți participanții la procesul muncii, izvorită din natura și esența raportului juridic de muncă, care nu poate fi conceput în afara unor norme de organizare și desfășurare a activității colective.

Pentru a asigura o bună funcționare a întregului angrenaj social, grija pentru respectarea ordinii stabilite în desfășurarea activității colectivului și a normelor de comportare la locul de muncă, trebuie să constituie o preocupare permanentă a tuturor celor care

conduc procesul muncii, a fiecărui om al muncii.

Comportarea oricărei persoane, ca membru al colectivului de muncă trebuie să fie conformă scopurilor și intereselor acelui colectiv. „Fiecare la locul său de muncă — arăta tovarășul NICOLAE CEAUȘESCU — trebuie să-și îndeplinească la un nivel superior sarcinile și răspunderile încredințate. Aceasta este o condiție hotărâtoare pentru realizarea programului de înflorire multilaterală a patriei noastre”¹.

În condițiile concrete de adâncire a democrației muncitorești, de participare directă a oamenilor muncii la procesul de decizie, se evidențiază legătura indisolubilă dintre autoconducere și disciplină, dintre responsabilitate individuală și colectivă înțeleasă în primul rând, așa cum se subliniază în documentele de partid, ca responsabilitate politică, dar în același timp și ca răspundere potrivit legii; creșterea răspunderii colective, a fiecărui om al muncii pentru realizarea bunei gospodării a mijloacelor materiale și financiare, este o condiție de esență pentru îndeplinirea autoconducerii.

Disciplina muncii, față de importanța sa deosebită și-a găsit și o consacrare legislativă corespunzătoare. Astfel art. 96 din Codul muncii precizează că noile relații de muncă și procesul de îndeplinire a obiectivelor societății socialiste multilateral dezvoltate impune, în toate sferile de activitate și pentru fiecare membru al colectivului de muncă, necesitatea respectării cu strictețe a disciplinei, îndeplinirea exemplară a sarcinilor de serviciu.

Prin însăși exprimarea liberă a voinței de a încheia contractul de muncă, persoana încadrată acceptă conștient și din convingere normele de disciplină de la locul de muncă. Așadar, principala metodă de realizare a disciplinei o reprezintă convingerea, la care se adaugă măsurile cu caracter sancționator-stimulativ (art. 99 din Codul muncii).

Răspunderea disciplinară, prin aplicarea sancțiunilor prevăzute de lege, apare, în raport cu cele de mai sus, ca un mijloc necesar, care se aplică față de unele persoane încadrate care încalcă obligațiile de serviciu și care prin conduita lor vinovată, tulbură ordinea și disciplina la locul de muncă.

¹ Nicolae Ceaușescu, *Cuvîntare la Adunarea activului de partid al organizației județene Cluj, în Scinteia din 31 octombrie 1973.*

SUPLIMENT

nr. 8/29 1978

Revista
ECONOMICA

Abaterea disciplinară, motiv de desfacere a contractului de muncă

Noțiunea de abatere disciplinară, fără a fi definită este generic caracterizată în legislația actuală. Astfel, potrivit art. 100, alin. 1 din Codul muncii „încălcarea cu vinovăție de către cel încadrat în muncă, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, a obligațiilor sale, inclusiv a normelor de comportare, constituie abatere disciplinară” care se sancționează pe baza criteriilor stabilite în art. 13, alin. 2 din Legea nr. 1/1970 cu sancțiunile prevăzute în art. 100, alin. 1 de la lit. a la lit. f din Codul muncii inclusiv cu desfacerea disciplinară (lit. f), situațiile ce conferă desfacerii contractului de muncă în temeiul art. 130 (1) lit. i din Codul muncii caracterul de sancțiune disciplinară și anume cea mai gravă dintre ele.

Două dintre elementele caracteristice abaterii disciplinare ni se par că trebuie observate cu mai multă atenție. Este vorba, în primul rând, de sublinierea făcută de legiuitor în legătură cu subiectul abaterii disciplinare prin expresia „indiferent de funcție sau postul pe care îl ocupă”, cu scopul de a evidenția caracterul larg democratic al legii și egalitatea de tratament în materie de muncă.

Avem în vedere, în al doilea rând, obiectul abaterii disciplinare — obligațiile de serviciu și normele de comportare, care împlinesc conținutul expresiei mai largi „disciplina muncii”. Prin obligații de serviciu înțelegem complexul de îndatoriri ce revin fiecărui în baza contractului de muncă, a tuturor actelor normative pînă la deciziile adoptate la nivelul șefului ierarhic numai astfel realizându-se ordinea necesară desfășurării în bune condiții a procesului de muncă. Mai dificil de stabilit ni se pare conținutul expresiei „norme de comportare”. În art. 100, alin. 1 din Codul muncii legiuitorul utilizează expresia generică „norme de comportare” iar în art. 130, alin. 1 lit. i din același cod, expresia „norme de comportare în unitate”. Nu credem că putem deduce din aceste formulări concluzia că încălcarea normelor de comportare în cadrul mai larg al relațiilor sociale poate constitui abatere disciplinară, dar unitatea nu poate aplica sancțiunea desfacerii disciplinare decît în cazurile în care s-au încălcat normele de comportare în unitate.

Avînd în vedere prevederile art. 20, alin. 2 lit. h din Codul muncii, art. 5, lit. g din Legea nr. 1/1970 și art. 5 lit. 1 din Legea nr. 12/1971, care dezvoltă conținutul acestor expresii desprindem două concluzii. Din faptul că necesitatea respectării normelor socialiste de conduită apare în cele trei acte normative în cadrul îndatoririlor principale ale persoanelor încadrate

deducem, în primul rând, că prin încălcarea normelor de comportare se aduce atingere disciplinei muncii, iar în al doilea rând, că răspunderea disciplinară pentru încălcarea normelor de comportare intervine numai cînd între normele de comportare și obligațiile de serviciu există o legătură directă.

Cînd abaterea disciplinară este de o anumită gravitate, cerută de lege, față de persoana vinovată se justifică aplicarea celei mai severe sancțiuni disciplinare — desfacerea disciplinară a contractului de muncă. În spiritul legii nu este suficientă săvîrșirea unei abateri disciplinare ci este necesar ca această abatere să prezinte una din trăsăturile subliniate în mod deosebit de legiuitor: „gravitatea” sau „repetarea încălcării” obligațiilor de muncă ori a normelor de comportare (art. 130, alin. 1, lit. i din Codul muncii).

„Abaterea gravă” ca temei al desfacerii contractului de muncă

În lipsa unor prevederi exprese care să contureze conținutul acestui element considerat de legiuitor ca suficient temei pentru desfacerea disciplinară, vom încerca să-l desprindem din principiile care guvernează dreptul disciplinar, interpretarea unor texte legale, opiniile expuse în doctrină și soluțiile pronunțate de organele juridictionale în materie, în special de instanța supremă.

Încă înainte de adoptarea actualului Cod al muncii, în literatura juridică s-a evidențiat, justificat, necesitatea existenței într-o nouă reglementare, a posibilității desfacerii contractului de muncă pentru o singură abatere gravă — fără trimiteri exprese la lege — și a precizării criteriilor după care o faptă ar putea fi calificată „gravă” sugerîndu-se că pericolul deosebit pentru unitate sau viața unor persoane, periclitarea ordinii și disciplinei ar putea fi luate în considerare în acest sens.

Cu adevărat, Codul muncii prin art. 130 alin. 1 lit. i creează posibilitatea desfacerii contractului pentru o singură abatere disciplinară cu singura condiție să fie gravă, calificare lăsată la aprecierea unității și cenzurabilă de către organele de jurisdicție.

Este cunoscut că în materia abaterilor disciplinare, cu unele excepții exprese ale legii (art. 48 din Decretul nr. 202/1974, art. 41 din Decretul nr. 360/1976, art. 40 din Decretul nr. 361/1976, art. 86, alin. 2 din Legea nr. 7/1977 etc.) nu operează regula „nullum

Desprindem din redactarea art. 130, alin. 1 lit. i din Codul muncii și din cele mai sus expuse două ipoteze — fie o abatere gravă, fie încălcarea repetată a disciplinei — prezența fiecăreia fiind suficientă pentru legalitatea măsurii, iar conținutul fiecărui caz în parte, nu de puține ori destul de dificil de stabilit, trebuie apreciat în concret, pe baza criteriilor generale, sarcină de mare răspundere pentru unitățile socialiste prin consecințele pe care le antrenează cea mai gravă sancțiune disciplinară.

În considerarea celor de mai sus arătăm că nu este necesar ca unitățile să motiveze măsura disciplinară a desfacerii contractului de muncă prin cumularea celor două ipoteze, soluție pe care o mai întîlnim în practică. Astfel unitatea aplică sancțiunea disciplinară maximă motivînd că cel în cauză a săvîrșit o „abatere gravă” iar faptele săvîrșite anterior reprezintă „abateri repetate” fiind astfel întrunite condițiile cerute de art. 130, alin. 1 lit. i din Codul muncii (Jud. sect. 3, București, sent. civ. nr. 23/1977; Jud. sect. 1, București, sent. civ. din Dosar nr. 1840/1974, nepublicate).

crimen sine lege”, actuala reglementare deschizînd unităților un larg cîmp de apreciere al criteriilor prevăzute în art. 13, alin. 2 din Legea nr. 1/1970, în evaluarea abaterii săvîrșite, în considerarea intensității caracterului grav al faptei.

Există după părerea noastră, în Codul muncii un text de comparație care poate sluji ca „model” unității în aprecierea măsurii gravității abaterii disciplinare pentru ca aceasta să justifice sancțiunea maximă a desfacerii contractului. Este vorba de art. 130, alin. 1 lit. k care prevede posibilitatea desfacerii contractului de muncă în cazul condamnării definitive a persoanei încadrate pentru infracțiuni în legătură cu munca, dacă condamnarea o face „necorespunzătoare postului pe care îl deține”.

Așa cum s-a arătat în literatura de specialitate (S. Ghimpu, Tr. Ștefănescu, Dreptul muncii, vol. II, Universitatea București, 1974, p. 157), situația prevăzută expres sub lit. k reprezintă „un caz limită” al desfacerii disciplinare, fiind vorba de o abatere calificată. Dacă condamnarea trebuie să-l facă pe cel în cauză „necorespunzător funcției pe care o deține”, pentru a putea aplica textul de la art. 130 (1) lit. k apare evident că și în cazul pe care îl analizăm abaterea disciplinară săvîrșită trebuie să fie de o deosebită gravitate „de natură a face imposibilă și de netolerat” rămînerea pe mal de parte a persoanei în colectivul respectiv de muncă, de natură a duce

la concluzia că persoana respectivă „s-a exclus” singură din rîndurile colectivului de muncă. Pentru unele categorii de persoane a căror activitate este de regulă reglementată prin legi speciale ori statute disciplinare s-au prevăzut și unele criterii suplimentare pentru determinarea „abaterii grave” ce poate duce la desfacerea disciplinară a contractului de muncă: astfel art. 209 lit. e din Legea nr. 6/1969 prevede că abaterea este gravă dacă prin aceasta cadrul didactic devine incompatibil cu misiunea de educator; art. 58, alin. 2 din Legea nr. 58/1968 și art. 50, alin. 2 din Legea nr. 60/1968 se referă la fapte nedemne care aduc atingere reputației de judecător respectiv de procuror.

Este firesc, așadar, ca desfacerea disciplinară, ca sancțiune maximă să nu intervină pentru orice abatere ci numai pentru acele fapte care în mod vădit tulbură bunul mers al activității din unitate. Cauzele și gravitatea faptei, împrejurările în care a fost săvîrșită, vinovăția și comportarea persoanei încadrate, urmările abaterii, circumscriu, **cumulativ sau fiecare separat**, măsura gravității faptei săvîrșite și legalitatea operării sancțiunii extreme. Tribunalul Suprem a arătat că „măsura desfacerii unui contract de muncă este gravă și ea privește totdeauna un drept fundamental al oamenilor muncii, pe care statul socialist îl garantează — dreptul la muncă — pentru a putea fi luată cu ușurință” (Cod. civ. dec. nr. 156/1962).

Rezumînd, reținem că la aplicarea celei mai severe măsuri disciplinare pentru o singură faptă, unitatea are acces legal cînd **abaterea sau urmările** justifică îndepărtarea celui în cauză din cadrul colectivului pentru bunul mers al activității și întărirea ordinii și disciplinei din unitate. Conducerea unității, în condițiile legii, este singură abilitată să aprecieze în ce măsură persoana încadrată, săvîrșind fapta socialmente periculoasă, s-a îndepărtat de acea atitudine față de muncă general acceptată în colectivul respectiv ca fiind necesară pentru menținerea ordinii și disciplinei.

Redăm în continuare cîteva fapte săvîrșite o **singură dată** la locul de muncă, apreciate de către conducerea unităților și instanțele judecătorești ca fiind abateri disciplinare atît de grave încît justifică aplicarea măsurii desfacerii contractului de muncă: sustragerea a doi pivoți de mașină de către o persoană civilă încadrată la o unitate militară constituie „o abatere gravă” în raport cu **natura locului de muncă** (Jud. sect. 7, Buc. sent. civ. în Dosar nr. 14896/1974, nepublicată); sustragerea de către bucătar, chiar în foarte mici cantități, din alimentele destinate preparării hranei bolnavilor, în raport cu **natura obligațiilor** de serviciu ale acestuia de a contribui la însănătoșirea bolnavilor (Jud. sect. 8, Buc., sent. civ., nr. 1735/1975, ne-

publicată); părăsirea nejustificată, chiar pentru puțin timp, a locului de muncă cu scoaterea din circuitul productiv a unor mașini și utilaje, prin **urmările păgubitoare** pe care le produce acest fapt în unitate (Jud. sect. 6, Buc., sent. civ., nr. 2092/1975, nepublicată); favorizarea, de către ofițerul de serviciu, prin aceea că nu a exercitat controlul minuțios, a sustragerii unei mici cantități de carne din laboratoarele de febră aftoasă a unui institut de cercetări, în raport cu **pericolul economico-social** pe care-l putea avea răspîndirea febrei aftoase (Jud. sect. 7, Buc., sent. civ. în Dosar 47/1975, nepublicată); prezentarea la locul de muncă în stare de ebrietate a unor persoane care prin **natura atribuțiilor** de serviciu trebuie să dea dovadă de o deosebită vigilență (conducătorul auto, din această cauză nu a efectuat cursa pentru transportul personalului, producînd astfel perturbații în desfășurarea activității (Jud.

sect. 1, Buc., sent. civ. nr. 3094/1975, nepublicată); plecarea în concediul legal de odihnă, deși cererea nu a fost aprobată datorită sarcinilor deosebite de producție existente în acea perioadă, cu **urmări serioase în bunul mers al activității** (Jud. sect. 1, Buc., sent. civ. nr. 3270/1974, nepublicată); aplicarea unei ștampile C.T.C. (găsită în unitate) pe televizoare, cu valoare de certificat de calitate, de către o persoană necalificată în acest scop, susținîndu-se astfel atribuțiilor sale de verificare a televizoarelor cu **urmări negative asupra producției** (Jud. sect. 2, Buc., sent. civ., în Dosar 509/1975); permiterea de către paznic unui conducător auto să scoată din garaj un autovehicul pentru interese personale și modificarea în registrul de poartă a numărului de circulație al autovehiculului cînd **prin natura atribuțiilor** sale avea datoria de a **apăra** avutul obștesc (Jud. sect. 1, sent. civ. în Dosar nr. 551/1975, nepublicată).

Noțiunea de „Abatere repetată”

Redactarea art. 130, alin. 1 lit. i din Codul muncii utilizînd expresia „încalcă în mod repetat” nu este la adăpostul oricărei interpretări cu atît mai mult cu cît legea nu oferă, în afara criteriilor generale, elemente cantitative sau calitative de natură să jaloneze cîmpul de aplicare al acestui temei legal, chemată fiind și de această dată unitatea să aprecieze în fiecare caz în parte acel nivel al gravității abaterilor repetate care este suficient pentru a justifica aplicarea desfacerii disciplinare.

Soluțiile unităților socialiste în materie nu sînt **uniforme**. Unele unități consideră necesară sancționarea prealabilă cu o sancțiune de o anumită gravitate; altele consideră necesară numai sancționarea prealabilă fără a observa o anumită gravitate; în alte cazuri se apreciază că nu este necesară sancționarea prealabilă; uneori se consideră că orice abateri sancționate în trecut contribuie la împlinirea conținutului noțiunii „în mod repetat” prevăzută de lege. Ca argument, înfățișăm în continuare cîteva situații de fapt pentru ca ulterior să ne spunem punctul de vedere în materie.

a) În perioada 1974—1975, cel în cauză a fost sancționat pentru diferite abateri conform art. 100, alin. 1 din Codul muncii, cu **reducerea** retribuției cu 10 la sută pe timp de o lună și **retrogradare** pe timp de trei luni. Ulterior, (înainte de reabilitare) persoana respectivă a absentat nemotivat de la serviciu o perioadă îndelungată, împrejurare care a determinat conducerea unității să aplice sancțiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă pentru abateri repetate. (Jud. sect. 2, Buc., sent. civ., nr. 1719/1976, nepublicată).

b) Unitatea hotărăște desfacerea disciplinară a contractului de muncă pentru încălcarea în mod repetat a obligațiilor de muncă fiindcă persoana în cauză s-a prezentat la serviciu cu întîrzieri nejustificate de 2—3 ore în timp de 3 zile, apoi a lipsit nemotivat o zi întregă iar ulterior a avut atitudini necuviincioase față de colegi și față de șefii ierarhici care își exercitau atribuțiile de îndrumare și supraveghere a muncii. Unitatea menționează în motivare că persoana în cauză a fost **retrogradată** în urmă cu 5 luni (art. 100, alin. 1, lit. e din Codul muncii) așa că sînt îndeplinite condițiile cerute de lege pentru aplicarea sancțiunii maxime. (Jud. sect. 7, Buc., sent. civ. în Dosar nr. 3245/1975, nepublicată);

c) În motivarea măsurii luate, unitatea arată că după sancționarea persoanei respective cu **mustrare**, aceasta a continuat aproape cu caracter permanent să săvîrșească aceleași abateri adică să refuze executarea sarcinilor de serviciu, să vină la locul de muncă în stare de ebrietate și să plece înainte de terminarea programului, dovedind astfel o comportare cu totul necorespunzătoare încălcînd în mod repetat disciplina ce se impunea în unitate (Jud. sect. 3, Buc., sent. civ., nr. 2850/1974, nepublicată).

d) Conducerea unității a dispus desfacerea contractului de muncă pentru încălcarea în mod repetat a obligațiilor de muncă prin aceea că persoana în cauză consuma băuturi alcoolice în timpul serviciului, avea deseori incidente cu colegii de muncă, dovedea față de conducerea unității atitudini recalcitrante, părăsea locul de muncă, încredința cu ușurință sarcinile sale altor persoane încadrate, iar înaintea de sancțiunea maximă s-au făcut „di-

verse propunerii de sancționare" (Jud. sect. 3, Buc., sent. civ. nr. 2851/1974, nepublicată).

e) Aceeași măsură este luată împotriva persoanei încadrate fără să fi fost înainte sancționată, deoarece s-a constatat că aceasta nu ține o evidență gestionară clară, nu ține evidența activității persoanelor din subordine, nu respectă programul de lucru, permite efectuarea unor lucrări dinafara serviciului, încălcând astfel ordinea și disciplina în unitate (Jud. sect. 7, Buc., sent. civ. în Dosar nr. 7656/1974, nepublicată).

f) În anul 1972 conducerea unității a hotărât desfacerea disciplinară a contractului pentru întârzieri și absențe nemotivate, consum de băuturi alcoolice, atitudine necontrolată, neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu. În urma angajamentului luat, Consiliul oamenilor muncii revine asupra măsurii, modificând-o în diminuarea retribuției cu 10% pe timp de 3 luni (art. 100. alin. 1, lit. d. Codul muncii).

În anul 1975, pentru repetarea aceluiași fapt, conducerea unității a dispus îndepărtarea persoanei din colectivul de muncă, arătând că acesta nu și-a respectat angajamentul luat, repetând abaterile respective, împrejurare care denotă atitudinea psihică a persoanei, incompatibilă cu efectuarea unor munci ce presupun multă atenție și fac de netolerat rămânerea pe mai departe a persoanei în colectivul respectiv. (Jud. sect. 8, Buc., sent. civ. nr. 1370/1975, nepublicată).

Absențele nemotivate — consecințe

1. La revenirea în unitate, după efectuarea concediului legal de odihnă (20 noiembrie), persoanei încadrate, (muncitor calificat) i s-a oferit un alt loc de muncă cu schimbarea felului muncii. Persoana nu se prezintă la noul loc de muncă „fiind departe de casă” și la câteva zile după întoarcerea din concediu, solicită aprobarea unui concediu fără plată pe timp de două luni, perioadă în care unitatea de alimentație publică se află în extrasezon, cerere ce nu i-a fost aprobată de către conducerea unității, cu atât mai mult cu cât s-a înregistrat la 28 noiembrie și se solicită concediu retroactiv”. În aceste condiții s-a luat măsura desfacerii contractului de muncă cu justificarea că persoana respectivă a săvârșit o abatere gravă prin faptul că după efectuarea concediului legal de odihnă, refuzând să se prezinte la noul loc de muncă a absentat nemotivat mai multe zile, cererea de concediu fără plată fiind depusă la unitate cu întârziere (jud. sect. 1, București, sent. civ. nr. 732/1975, nepublicată).

Până la a stabili dacă măsura unității este legală trebuie să observăm că speța de mai sus ne oferă prilejul de a ne referi la posibilitatea unității de

În legătură cu aplicarea legală a textului pe care îl analizăm, raportat la spețele expuse și soluțiile unităților economice credem că două sint problemele asupra cărora urmează să ne pronunțăm și anume dacă este necesară ori nu sancționarea prealabilă a celui în cauză și numărul abaterilor care justifică caracterul repetat.

În opinia noastră, sancționarea primei abateri, a abaterilor prealabile celei pentru care se aplică desfacerea disciplinară este necesară deoarece caracterul grav la care se referă legea este pus în evidență de „încălcarea repetată”, împrejurare care poate fi realizată numai prin aplicarea unor sancțiuni abaterilor anterioare, care concură la aplicarea sancțiunii maxime, tocmai pentru că abaterea anterior sancționată contribuie cumulativ la cântărirea sancțiunii abaterii următoare, altfel, pe drept cuvânt cel în cauză are aceeași situație juridică ca persoana care n-a săvârșit nici o abatere (C. Flitan, „Răspunderea disciplinară”, Ed. științifică, Buc., 1959, p. 78). Precizăm că nu avem în vedere nicidecum aplicarea unei noi sancțiuni pentru aceeași abatere (soluție care se mai întâlnește în practică — Jud. sect. 3 Buc., sent. civ. în Dosar nr. 5636/1977, nepublicată) ci aplicarea unei noi sancțiuni pentru săvârșirea unei noi abateri. Abaterile sancționate anterior vor putea fi luate în seamă atâta timp cât nu a intervenit reabilitarea de drept ori facultativ prevăzută de art. 19 din Legea nr. 1/1970.

a schimba locul și felul muncii fără consimțământul persoanei încadrate.

Este de principiu că unitatea nu poate, unilateral, să schimbe locul și felul muncii — elemente esențiale ale contractului de muncă. Cu privire la această problemă Tribunalul Suprem a precizat că munca pe care persoana s-a obligat să o presteze fiind un element esențial al contractului nu poate fi schimbată unilateral de către unitate (Sect. civ. dec. nr. 124/1977).

Cu un alt prilej instanța supremă a arătat că unitatea nu poate să treacă o persoană fără consimțământul ei într-o muncă necorespunzătoare fie prin schimbarea locului de muncă și retribuției fie prin faptul că noua muncă nu corespunde calificării sale profesionale, fie prin aceea că îi îngreuiază condițiile în care prestează munca sau îi periclitează sănătatea decât dacă schimbarea este justificată de o mai bună organizare a serviciului (Sect. civ. dec. nr. 2037).

Tot instanța supremă a precizat că trecerea definitivă chiar în cadrul aceleiași unități, la o altă muncă decât cea convenită, constituie o modificare a contractului de muncă și nu poate fi făcută fără consimțământul persoanei în cauză. Trecerea în altă muncă

este posibilă numai în mod temporar.

Măsura unilaterală a trecerii într-un post cu o retribuție mai mică decât cea stabilită în contract, fie chiar denumită transferare, echivalează de fapt cu o retrogradare și este nelegală (Sect. civ. dec. nr. 1168/1975).

Referindu-se la această problemă Tribunalul Suprem, având în vedere interesele unității și ale persoanei încadrate, a arătat că unitatea poate hotărâ unilateral trecerea persoanei într-un post echivalent dacă nu se schimbă felul muncii, retribuția și nu i se creează condiții mai grele de muncă. În același sens unitatea poate schimba locul de muncă în cadrul aceleiași unități și localități dacă acesta nu a fost determinant pentru încheierea contractului (Sect. civ. dec. nr. 271/1975). De asemenea Plenul Tribunalului Suprem a făcut precizarea că trecerea în altă muncă poate fi făcută numai temporar, prin schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități și poate fi dispusă chiar fără consimțământul persoanei (Decizia de îndrumare nr. 9/1974).

O primă concluzie este că refuzul persoanei de a presta o altă muncă într-un alt loc de muncă nu poate constitui motiv de desfacere a contractului.

Pe aceeași linie de gândire ni se pare abuzivă soluția unității de a dispune aplicarea sancțiunii disciplinare maxime pentru motive că persoana a absentat nemotivat după cum credem că este greșit punctul de vedere promovat de instanța de recurs, potrivit căruia persoana respectivă avea obligația să se prezinte la noul loc de muncă, să primească munca ce i s-a repartizat după care să facă contestația respectivă; ori, arăta aceeași instanță, persoana a procedat contrar normelor de disciplină în muncă în sensul că nu s-a mai prezentat la serviciu iar ulterior a depus o cerere pentru a i se aproba un concediu fără plată, lucru pe care conducerea întreprinderii nu a înțeles să-l aprobe. (Tr. municipiului Buc. dec. civ. nr. 1161/1973, nepublicată).

Este adevărat că între data repartizării la noul loc de muncă și data înregistrării cererii pentru concediu fără plată a trecut un interval de timp de 7 zile, dar în condițiile concrete (schimbarea locului de muncă a felului muncii și consecutiv a retribuției) credem că se poate considera că persoana a încălcat atât de grav disciplina muncii încât „s-a exclus” singură din unitate, tulburând prin atitudinea ei bunul mers al activității, iar unitatea nu a avut alte mijloace decât aplicarea măsurii disciplinare extreme, cu atât mai mult cu cât, în condițiile concrete ale speței, măsura a fost luată în prezența următoarelor elemente: lipsa persoanei de la serviciu aproape o lună fiind în concediu legal; cererea acesteia pentru acordarea unui concediu fără plată; scăderea volumului de activități în timpul sezonului

de larnă (unitate de alimentație publică) și în sfârșit lipsa unei hotărâri a organelor competente cu privire la reorganizarea unității împrejurare care ar fi validat trecerea persoanei într-un alt post, iar refuzul persoanei ar fi îndreptățit-o să procedeze la desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

2. O problemă frecvent întâlnită în practică este cea a absențelor nemotivate, în privința cărora unitățile adoptă soluții diverse, uneori însă, după părerea noastră, fără eficiență pe planul îndeplinirii rolului educativ al măsurilor sancționatorii. Redăm mai jos două exemple: Unitatea hotărăște desfacerea disciplinară a contractului de muncă, considerând că cel în cauză a săvârșit o abatere gravă, pentru 5 absențe nemotivate făcute în două perioade distincte (3 zile și ulterior la scurt interval de timp, 2 zile) nesancționate anterior; (Jud. sect. 7, Buc., sent. civ., nr. 2277, nepublicată); aceeași măsură este aplicată pentru 43 de absențe nemotivate făcute în patru perioade distincte, în timp de 3 luni (Jud. sect. 1, Buc. civ., în Dosar nr. 2107/1974).

În practică absențele nemotivate sînt făcute, fie sporadic la diferite intervale de timp, fie grupate în perioade compacte de timp. În ambele situații asemenea fapte pot constitui motive de desfacere disciplinară a contractului. Lipsa nejustificată și repetată de la locul de muncă, indiferent dacă aceasta constă în faptul de a lipsi de mai multe ori cîte o zi sau în acela de a lipsi o singură dată același număr de zile în continuare justifică aplicarea sancțiunii maxime (Tr. Suprem, Col. civ. dec. nr. 402/1956).

Este dificil de stabilit numărul de absențe nemotivate care cu titlu general să constituie etalon pentru a fi considerat abatere gravă; o asemenea situație întâlnim de exemplu în art. 48 din Decretul nr. 202/1974, cu privire la persoanele care lucrează în sistemul energetic. Această lipsă în reglementările în vigoare este de regulă împlinită de către unități, care în raport de specificul muncii prin regulamente de ordine interioară pot stabili concret sancțiunile pentru fiecare zi absentată nemotivat.

Caracterul **continuu** sau **discontinuu** al absențelor ar trebui să reprezinte criteriul esențial în considerarea faptelor ca fiind o „abatere gravă” sau „încălcarea repetată”, în primul caz aplicîndu-se sancțiunea maximă, iar în al doilea caz o sancțiune disciplinară „gradată” în raport de gravitatea fiecărei fapte, bineînțeles dacă nu cumva prima faptă justifică măsura desfacerii contractului.

În acest fel absențele sporadice — făcute la diferite intervale de timp — ar fi sancționate imediat, evitîndu-se în multe cazuri aplicarea sancțiunii maxime tocmai prin rolul educativ și sancționator al măsurilor disciplinare

aplicate imediat. O anume atitudine de expectativă din partea unităților nu poate avea consecințe pozitive asupra stabilității raporturilor de muncă deși uneori, aparent, stabilitatea în muncă ar fi primul „efect” al nesancționării la timp a unor asemenea fapte.

În spețele de mai sus se putea evita aplicarea sancțiunii maxime pentru „o abatere gravă”, dacă după primele ab-

sențe nemotivate unitatea ar fi uzat de prevederile art. 100 alin. 1, din Codul muncii. Sigur că, repetarea absențelor ar fi dus în final la aceeași măsură cu motivarea de „încălcarea repetată”, împrejurare care nu ne îndreptățește însă să nu uzăm de dreptul **disciplinar**, gradat în raport cu vinovăția persoanei, respectînd finalitatea acestuia și voința legiuitorului.

Desfacerea contractului de muncă la cererea colectivului

Colectivul din compartimentul financiar-contabil apreciind că una din persoane desfășoară o **activitate profesională necorespunzătoare** solicită conducerii unității să analizeze activitatea persoanei respective și să stabilească măsurile cuvenite (Tr. municip. Buc. dec. civ. nr. 497/1975, nepublicată).

Ca expresie a creșterii rolului colectivelor de oameni ai muncii, legiuitorul atribuie acestora importante atribuții privind întărirea legalității, combaterea oricăror manifestări de încălcare a disciplinei, normelor de etică în regulile de conviețuire socială (art. 171, alin. 2 din Codul muncii), prevăzînd în art. 10, alin. 2 din același cod că este îndreptățit și în același timp dator să ia atitudine fermă față de orice abatere, iar la nevoie să ceară sancționarea și chiar **îndepărtarea** din rîndurile colectivului a acelora care **încalcă ordinea și disciplina** și nu-și realizează sarcinile. Aceeași dispoziție e reluată în art. 100, alin. 2 din Codul muncii cu precizarea că în cazul încălcării normelor de ordine și disciplină, colectivul din care face parte persoana vinovată poate să ia în **dezbatere** fapta săvârșită și să ceară conducerii unității aplicarea de sancțiuni disciplinare, inclusiv desfacerea contractului de muncă.

În speța de mai sus colectivul solicită adoptarea măsurilor pentru activitatea profesională necorespunzătoare și nu pentru abateri disciplinare.

Art. 12 din Legea nr. 12/1971 prevede într-adevăr dreptul colectivului de a cere **sancționarea disciplinară**, inclusiv desfacerea contractului și pentru **necorespundere profesională** precizînd însă că aplicarea sancțiunilor, la cererea colectivului, se face în toate cazurile de către organele de conducere colectivă după ascultarea celui în cauză.

Față de textul legii se pune problema de a ști care este semnificația prevederilor art. 12 din Legea nr. 12/1971? Adică ne propunem să aflăm dacă, în mod excepțional, la cererea colectivului se pot aplica sancțiuni disciplinare și pentru activitate pro-

fesională necorespunzătoare, sau dreptul colectivului se reduce numai la a face propuneri, atunci cînd persoana nu-și respectă obligațiile de muncă, urmînd ca organul colectiv de conducere să stabilească dacă sînt necesare sancțiuni disciplinare sau alte măsuri.

Cunoaștem faptul că „activitatea profesională necorespunzătoare” nu presupune culpa celui în cauză și ca urmare nu atrage aplicarea de sancțiuni disciplinare. Cunoaștem totodată și faptul că procedura prealabilă de „ascultare” a celui în cauză este specifică numai abaterilor disciplinare.

În raport cu cele de mai sus și cu prevederile Codului muncii, după opinia noastră, colectivul de muncă în virtutea rolului său de factor activ privind organizarea întregii activități, a procesului de muncă, are dreptul și datoria să ceară aplicarea de sancțiuni ori de cîte ori nu sînt realizate sarcinile de către unele persoane încadrate (art. 10 alin. 2 și art. 100, alin. 2 din Codul muncii), dar prevederea din art. 12 din Legea nr. 12/1971 nu trebuie să ne conducă la concluzia că la cererea colectivului se aplică desfacerea disciplinară a contractului pentru activitate profesională necorespunzătoare. Partea finală a acestui text de lege, făcînd referire la ascultarea celui în cauză, este lămuritoare; adică, pe baza propunerilor, conducerea colectivă, îl va asculta pe cel în cauză stabilînd dacă activitatea necorespunzătoare se datorează vinovăției făcînd aplicabile sancțiunile disciplinare sau această se datorează unor motive neimputabile celui în cauză, făcînd aplicabile alte măsuri, respectiv. (art. 130 alin. 1 lit. e din Codul muncii).

Reținem că dreptul colectivului de a cere sancționarea nu este limitat la „abateri disciplinare”, extinzîndu-se și la activitate profesională necorespunzătoare dar în toate cazurile organul colectiv de conducere (și numai organul colectiv) în raport de natura faptelor, de atitudinea subiectivă a celui în cauză va stabili natura răspunderii fie pentru abateri disciplinare fie pentru activitate profesională necorespunzătoare.

Fapte fără legătură cu munca — sanctionate penal

Unitatea economică, în temeiul art. 130 alin. 1, lit. 2 din Codul muncii, a hotărât desfacerea contractului de muncă al persoanei care execută o condamnare contravențională de două luni, în baza Decretului nr. 153/1970. Ulterior, temeiul legal este modificat de către instanța judecătorească, cu cel de sub art. 130, alin. 1 lit. j din Codul muncii, iar apoi, respectându-se îndrumările instanței de recurs se revine la primul temei legal, respectiv la desfacerea disciplinară.

Pentru a se ajunge la această soluție au fost reținute, în esență, două aspecte: a) persoana fiind arestată a lipsit de la programul de lucru timp de 60 de zile, din vină sa, adică nemotivat, ceea ce constituie o abatere foarte gravă ce îndreptățește unitatea să ia măsura desfacerii disciplinare a contractului de muncă „altfel creîndu-se un tratament juridic inechitabil celui ce lipsește nemotivat un număr de 3—4 zile și căruia, din acest motiv, i se poate desface contractul de muncă” pe baza art. 130, alin. 1 lit. i din Codul muncii; b) arestarea pe timp de două luni nu este motiv suficient pentru aplicarea temeiului legal de sub art. 130, alin. 1 lit. j din Codul muncii (Jud. Craiova, Sect. civ. nr. 1147/1976, nepublicată).

1. Unitatea confruntată cu o asemenea situație — arestarea persoanei încadrate — trebuie să observe diligent motivul arestării: fapte fără legătură cu munca, fapte în legătură cu munca care îl fac ori nu pe cel în cauză incompatibil cu funcția, pentru fiecare situație se pot adopta soluții diferite, pentru prima făcînd aplicare, în condițiile legii, textul de la art. 130, alin. 1, lit. j din Codul muncii. În speța de mai sus este vorba de o faptă fără legătură cu munca, sancționată contravențional cu închisoare pe timp de două luni.

Arestarea persoanei încadrate nu duce de drept, nici ca efect imediat nici la împlinirea celor 60 de zile, la desfacerea contractului de muncă, unitatea fiind suverană în a aprecia dacă va lua această măsură sau va menține contractul, cu atât mai mult cu cât interesele unității permit așteptarea revenirii acesteia la locul de muncă. În opinia noastră, soluția legală într-o asemenea situație este dată de art. 130, alin. 1 lit. j din Codul muncii, adică unitatea, va aștepta trecerea termenului de protejire prevăzută de lege și apoi va aplica textul legal de mai sus. Unitatea poate desface contractul și

înainte de acest termen dacă există indicii sigure că arestarea se va prelungi peste 60 de zile, deoarece depășirea acestui termen validează desfacerea făcută înainte de împlinirea sa.

Soluția adoptată în final în speța care ne prilejuiește acest comentariu — desfacerea disciplinară aplicată pentru executarea unei pedepse privative de libertate pentru fapte care nu au legătură cu munca, sub motivul că absențarea de la muncă este nemotivată — a fost susținută și în doctrină (I. Bădescu, în „RRD”, 1970, nr. 11, p. 81), dar după opinia noastră, este greu de crezut că se poate recurge la sancțiuni disciplinare pentru fapte care nu au legătură cu obligațiile de muncă, sau normele de comportare care nu constituie în sensul legii (art. 100 din Codul muncii) abateri disciplinare. Mai mult, după unii autori (Dan Sulica, în „RRD”, 1970, nr. 11, p. 88), o asemenea măsură ar fi nelegală tocmai pentru că absențarea de la muncă nu se datorează voinței persoanei în cauză ci autorității competente, iar fapta care a determinat arestarea nu constituie violarea unei obligații de muncă.

Pe planul dreptului muncii, desfacerea contractului în cazul arestării (preventive ori pentru executarea unei pedepse) pentru fapte care nu au legătură cu munca, se justifică prin absențarea de la serviciu pe o anumită perioadă de timp, dar nu **absențarea nemotivată** care — ca abatere disciplinară — antrenează alte consecințe ci datorită unei cauze independente de voința persoanei și anume, privarea de libertate dispusă de autoritatea competentă, cu efect imediat asupra executării contractului, suspendarea acestuia și cu efect potențial extinctiv asupra existenței contractului, asigurîndu-se astfel un dublu interes: al persoanei încadrate, prin menținerea contractului pînă la împlinirea termenului de așteptare cerut de lege și al unității, prin crearea posibilității de a pune capăt contractului în cazul în care suspendarea peste termen afectează interesele sale (Vezi, și Dan Sulica, loc. cit. p. 86). Așadar vinovăția (element esențial în aplicarea de sancțiuni disciplinare) nu prezintă importanță în momentul desfacerii contractului pentru acest motiv. Sigur că arestarea persoanei constituie o prezumție de vinovăție și modul de reglementare al acestui motiv de desfacere a contractului lasă să se înțeleagă că acesta este imputabil persoanei în cauză, dar nu este mai puțin adevărat că stabili-

nei revine organului de urmărire penală ori instanței de judecată care prin scoaterea de sub urmărire, încetarea urmăririi, achitarea, încetarea procesului penal sau prin hotărîrea de condamnare a celui în cauză, se va pronunța și asupra acestui aspect.

Așa cum a stabilit Plenul Tribunalului Suprem prin Decizia de îndrumare nr. 27/1960, eliberarea în lăuntru termenului, chiar fără să se fi judecat acțiunea penală, îndreptățește pe cel în cauză la reintegrare, dacă atacă decizia de desfacere în termenul prevăzută de lege, după cum prelungirea arestării peste termenul de 60 de zile validează măsura desfacerii contractului înainte de termen, chiar dacă ulterior se constată nevinovăția acestuia. Cu atât mai mult, dacă desfacerea contractului a avut loc după trecerea celor 60 de zile, unitatea nu va putea fi obligată la reintegrare. Este adevărat că, potrivit art. 111 din Codul muncii, răspunderea unității este antrenată numai cînd persoana, din culpa unității, a suferit un prejudiciu și în cazul de față numai dacă a obținut anularea desfacerii contractului de muncă (art. 136 din Codul muncii).

Cu toate acestea apreciem că ar fi echitabil ca persoanei căreia i s-a desfiat contractul de muncă fiind arestată mai mult de 60 de zile și ulterior a fost achitată pentru inexistența faptei sau vinovăției, să i se creeze prin lege un regim mai favorabil, în sensul existenței unei posibilități de reintegrare în funcție.

De altfel, noi considerăm că deși unitatea nu este obligată să-l reintegreze, deoarece desfacerea contractului a fost legală, cel în cauză beneficiază, în temeiul art. 9, alin. 1, lit. h din Legea nr. 1/1970, de vechime neîntreruptă în aceeași unitate, dacă se reincadrează în timp de 90 de zile de la încetarea motivului pentru care nu a lucrat, deoarece s-a stabilit de către organele competente (organul de urmărire ori instanța penală) că motivul care a stat la baza măsurii (arestarea) a fost neîntemeiat.

2. Legalitatea desfacerii contractului pentru acest motiv se analizează și sub aspectul momentului în care a fost luată măsura. Astfel este necesar ca desfacerea contractului să intervină în perioada stabilită de lege prin cele două limite: minimă — expres înscrisă în lege — 60 de zile și maximă — dedusă din expresia, „**este arestat**” — care coincide cu momentul eliberării din situația de arestat. Referîndu-ne la limita minimă (perioada de protejire) observăm că legiuitorul utilizează expresia „**mai mult**” de 60 de zile.

evadent-
țiază necesitatea împlinirii a 60 de zile și nu neapărat depășirea acestui termen. Dacă persoana a fost arestată pe timp de două luni — formulă uzitată în practica judecătorească — urmează să constatăm în fiecare caz dacă termenul de 60 de zile, condiție suficientă și necesară pentru legalitatea măsurii este ori nu împlinit. Arestarea pe timp de două luni înseamnă practic arestarea pe timp de 61 de zile, 62 de zile (iulie august) și 59 de zile (ianuarie-februarie; februarie-martie) cu excepția anilor bisecți când arestarea în aceste perioade este pe timp de 60 de zile.

Observăm că intră în competiție două categorii de termene: pe luni și pe zile. Potrivit legii, când termenul este stabilit pe luni, se împlinesc în ziua corespunzătoare zilei de plecare, din ultima lună (3 aprilie — 3 iunie = 61 de zile; 3 iunie — 3 august = 62 de zile), iar când este stabilit pe zile se socotește împlinit după împlinirea celei din urmă zile a termenului care intră în calcul (dies ad quem computatur in termino) dar fără a intra în calcul prima zi a termenului (dies a quo non computatur in termino) respectiv 3 aprilie — 2 iunie; 3 iunie — 2 august, în fiecare caz cele 60 de zile fiind împlinite.

Putem concluda cu titlu de regulă că în cazurile în care arestarea are loc pe două luni, termenul de 60 de zile este împlinit, fiind cuprins în termenul pe două luni, cu acele rare excepții când perioada cuprinde și luna februarie din anii nebisecți. Nu cunoaștem exact datele speței cu privire la acest aspect, dar în raport cu cele de mai sus privind perioada de două luni credem că nici al doilea argument care a determinat schimbarea temeiului juridic nu este justificat.

Referindu-ne în continuare la limita maximă dedusă din expresie „este arestat” precizăm că după revenirea la lucru a persoanei în cauză a cărei contract nu a fost desfăcut, unitatea nu este îndreptățită să desfacă contractul, deoarece nu mai ființează interesul unității de a încadra o altă persoană. Într-un caz, după trecerea a 10 luni de la revenirea la serviciu, timp în care persoana a prestat munca în cadrul contractului său de muncă care nu a fost desfăcut, unitatea a procedat la desfacerea contractului arătând că măsura s-a luat „cu respectarea termenului de două luni de la data arestării”. (Jud. sect. 8, București, Sent. civ. nr. 1393/1975, nepublicată). Față de cele spuse, considerăm că este greșită practica acelor unități care după revenirea la locul de muncă a persoanelor în cauză procedează la desfacerea contractului pe baza acestui temei legal.

Fapte în legătură cu munca — condamnare definitivă

Inspectoratul școlar a desfăcut contractul de muncă al unui învățător în baza art. 130, alin. 1, lit. k, din Codul muncii, deoarece acesta a fost condamnat definitiv pentru infracțiune de fals material și uz de fals. (Jud. sect. 1, Buc., Sent. civ. nr. 826/1975, nepublicată).

Pentru aplicarea acestui motiv legal de desfacere a contractului de muncă legea cere două condiții cumulative și anume: a) condamnarea definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca și b) condamnarea să aibă efectul de a face persoana respectivă necorespunzătoare în postul pe care îl deține.

Prima condiție circumscrie sfera de aplicare a textului legal, exclude posibilitatea aplicării sale pentru fapte ce nu au legătură cu munca. Textul se referă la „condamnarea” pentru „infracțiuni”. În consecință vom înțelege din redactarea textului că este vorba de orice condamnare penală, cu precizarea să fie definitivă și să nu intervină pentru contravenții. Prima condiție este de atributul instanței care se va pronunța atît asupra caracterului faptei cît și a pedepsei.

Din a doua condiție reținem că nu fapta îl face pe cel în cauză necorespunzător ci „condamnarea”, formulare care ne-ar putea face să credem că instanța penală prin hotărîrea de condamnare va pronunța și necorespunderea în funcție. În realitate „necorespunderea” în urma unei condamnări definitive operează pe două căi: prin lege sau prin aprecierea unității.

În primul caz problema nu prezintă dificultăți, deoarece chiar legea nominalizează faptele incompatibile cu funcția deținută, hotărîrea instanței penale fiind obligatorie pentru unitate. (Art. 4 și anexa la Legea nr. 22/1969 etc.).

În al doilea caz unitatea singură este chemată să aprecieze în ce măsură condamnarea îl face pe cel în cauză necorespunzător funcției pe care o deține, avînd în vedere cerințele prevăzute pentru postul respectiv, natura postului, atribuțiile și răspunderile ce revin persoanei respective. Condamnarea apare ca efect al faptei care trebuie să fie în legătură cu munca. Așa fiind, unitatea va aprecia **cumulativ atît fapta cît și condamnarea**, pentru a stabili necorespunderea în postul pe care îl deține cel în cauză.

În speța de mai sus persoana este condamnată pentru fapte care numai aparent nu au legătură cu atribuțiile sale de învățător. Dar este nelămurit ca o persoană care săvîrșește astfel de fapte cu intenție să fie menținută într-o funcție care implică educarea și formarea tineretului. Prestarea unei astfel de munci de înaltă răspundere socială este condiționată de o comportare ireproșabilă a celui chemat să o desfășoare.

Așadar, în respectul condițiilor cerute de lege, unitatea a procedat just cînd a declarat că, pentru faptele și condamnarea suferită, persoana este necorespunzătoare profesiei de învățător.

Desfacerea disciplinară — procedură specială prealabilă

1. Prin cererea adresată unității, la 3 luni de la părăsirea serviciului, persoana arată că a luat hotărîrea să nu mai lucreze, dar fiindcă nu a reușit la concursul la care s-a prezentat, solicită să fie reintegrată în funcție cu atît mai mult cu cît desfacerea disciplinară a contractului său de muncă este ilegală, măsura fiind luată cu încălcarea dispozițiilor art. 13, alin. 3 din Legea nr. 1/1970 în sensul că nu s-a efectuat cercetarea prealabilă (Jud. sect. 2, București, Sent. civ. nr. 1719/1976, nepublicată).

După cum este cunoscut, art. 13, alin. 3, din Legea nr. 1/1970 prevede necesitatea cercetării faptei, ascultării persoanei și verificării susținerilor acesteia anterior aplicării oricărei sancțiuni disciplinare, prevedere care reflectă cadrul favorabil al afirmării dreptului la apărare, grija constantă a legiuitorului pentru protejarea persoanei încadra-

te, garantarea aplicării în extremis a celei mai grave sancțiuni disciplinare, asigurînd, evident, caracterul educativ și sancționator al măsurilor luate. În același scop, Plenul Tribunalului Suprem precizează că procedura prealabilă este **obligatorie**, judecătoria constatînd nulitatea dispoziției de desfacere a contractului cînd această condiție legală nu a fost îndeplinită, cu excepția situațiilor în care procedura nu s-a îndeplinit datorită unor împrejurări **imputabile** persoanei respective (sustragerea în orice mod, părăsirea unității, absentarea nemotivată) caz în care instanța va proceda la judecarea litigiului în fond. (Decizie de îndrumare nr. 5/septembrie 1973).

În speță, în lumina celor de mai sus, susținerea persoanei nu apare neîntemeiată și urmează a fi înlăturată ca atare, deoarece persoana a lipsit nemotivat de la serviciu, cercetarea prealabi-

lă neputându-se efectua, fapt dovedit chiar prin cererea celui în cauză adresată unității la 3 luni de la părăsirea serviciului prin care arată că a luat hotărîrea să nu mai lucreze, dar nereușind la un concurs, solicită să fie reintegrat în unitate.

2. Împotriva măsurii disciplinare a desfășurării contractului de muncă persoana a făcut contestație pentru motivul că unitatea nu a efectuat cercetare prealabilă, deoarece nu i s-a luat nici o declarație scrisă pentru a se putea apăra contra pretinselor fapte săvârșite. În concret, constatarea faptelor s-a făcut de către o comisie legal constituită în prezența celui în cauză, faptele fiind consemnate într-un proces-verbal în care s-a făcut și precizarea că persoana refuză să se prezinte pentru recoltarea probelor de sînge.

Tribunalul Suprem în motivare arată că lipsa unei declarații scrise luată în vederea desfacerii contractului de muncă nu trebuie confundată cu lipsa cercetării prealabile, cerută de Legea nr. 1/1970.

În spiritul Deciziei de îndrumare a Plenului Tribunalului Suprem, dacă ascultarea și verificarea susținerilor persoanei încadrate nu au fost efectuate din motive întemeiate cum ar fi sustragerea în orice mod a persoanei, judecătoria va examina litigiul în fond, tocmai pentru că nesocotirea menționată dispoziții legale îi este imputabilă lui și nu unității. De altfel e greu de crezut că cel în prezența căruia s-a încheiat un proces-verbal cu privire la faptele sale și care a refuzat să se prezinte pentru recoltarea probelor de sînge spre a i se stabili alcoolemia, s-ar fi prezentat pentru a semna o declarație din care să rezulte că era în stare de ebrietate. (Secț. civ., dec. nr. 1447/1975, nepublicată).

Soluția este promovată în practică. Astfel, într-o sentință se arată că legea nu cere expres să i se ia persoana

nel o declarație scrisă, ceea ce înseamnă că ascultarea se poate face și oral, cu condiția să fie consemnată într-un act de constatare, încheiat cu acest prilej. (Tr. jud. Bistrița-Năsăud, dec. civ. nr. 378/1976, în „RRD”, 1976, nr. 5, p. 67).

Tot astfel măsura este legală dacă, în prezența celui în cauză, consiliul oamenilor muncii a analizat activitatea sa și a consemnat constatările într-un proces-verbal care a stat la baza desfacerii disciplinare a contractului de muncă. (Jud. Craiova, Sent. civ. nr. 2087/1976, nepublicată).

Cu privire la îndeplinirea procedurii prealabile, Tribunalul Suprem a precizat într-un caz că cercetarea prealabilă cerută de lege trebuie considerată îndeplinită în cazul în care fapta care a dus la luarea acestei măsuri a fost dezbătută în colectivul compartimentului din care făcea parte cel în cauză, în fața căruia a fost ascultat și și-a formulat apărările, dat fiind că textul nu specifică care anume organe din cadrul unității au competența de a efectua cercetarea prealabilă, iar esențial este ca cel în cauză să cunoască inviniurile ce i s-au adus și să aibă posibilitatea de a se apăra. (Tr. Suprem, în compunerea prevăzută de art. 39, alin. 2 și 3 din Legea nr. 58/1968, dec. nr. 53/1974).

De asemenea, instanța supremă a arătat că dezbaterile în cadrul colectivului de muncă, consemnate în procese verbale pot înlocui în unele cazuri cercetarea prealabilă, care nu este însă exclusă. Asemenea dezbateri „cu caracter critic și autocritic” nu pot constitui temei de desfacere și nici mijloc de comunicare a măsurii disciplinare. (Secț. civ., dec. nr. 44/1972). În același sens nici explicațiile date de cel în cauză în cadrul controlului financiar nu pot înlocui cercetarea prealabilă. (Tr. Suprem, secț. civ., dec. nr. 60/1973).

vă pentru a îi impune cerința legii. Precizăm că textul nu face referire directă la competența aprobării desfacerii contractului de muncă care, după distincțiile legii, revine atât organului colectiv cit și unipersonal ci numai la cunoașterea faptei. Or, ținînd seama de eficiența aplicării imediate a sancțiunilor și de prevederile legii potrivit cărora conducătorul unității reprezintă unitatea în relațiile cu persoanele fizice, considerăm suficientă și împlinită porunca legii ori de cîte ori directorul, președintele etc., ori locțiitorul de drept al acestora au luat cunoștință de fapta respectivă.

„Momentul” în care conducătorul unității a luat cunoștință de împrejurările ce constituie temeiul desfacerii, nu este prevăzut expres de legislația muncii. Acest moment va putea fi dovedit prin mijloacele de probă admise de lege, cum sînt: data înregistrării unor rapoarte, note, procese verbale la registratura unității întocmite de către organele de control ori alte organe competente (Plen. Tr. Supr. dec. de îndrumare nr. 1/1976), data unor informări ale șefilor ierarhici celui în cauză, data rămînerii definitive, a hotărîrii de condamnare (pentru cazul de la lit. k), etc.

Mai precizăm că termenul de o lună trebuie înțeles în sensul că în acest interval se vor strînge probele necesare, se va efectua cercetarea prealabilă (pentru cazul de la lit. i) și se va aplica și măsura desfacerii, fără a putea fi prelungit pentru „continuarea cercetărilor” ori ca urmare a schimbării conducătorului unității. În practică se mai întîlnesc cazuri în care hotărîrea desfacerii se ia în timp de o lună, dar cu începere de la o dată ce excede termenul respectiv (Jud. sect. 8 București, Sent. civ. nr. 1405/1975, nepublicată).

● Termenul de șase luni

a) Desfacerea disciplinară este supusă și unui al doilea termen, de 6 luni de la data săvîrșirii abaterii, prevăzut în art. 13 alin. 4 din Legea nr. 1/1970 ca aplicabil pentru toate sancțiunile disciplinare.

În legătură cu acest termen, față de art. 130, alin. 2, din Codul muncii care nu-l mai reproduce, s-a susținut că desfacerea disciplinară va avea loc în timp de cel mult o lună de la constatarea faptei de către conducătorul unității, fără a lua în considerare termenul de 6 luni de la data săvîrșirii abaterii.

Pornind de la scopul educativ al sancțiunii disciplinare, avînd în vedere că toate sancțiunile disciplinare sînt supuse unei duble prescripții, urmărindu-se astfel eficiența lor și evitarea unor eventuale abuzuri, termenul de 6 luni ne apare ca o garanție în aplicarea întocmai a sancțiunii disciplinare maxime. Nici nu credem că ar fi posibil să admitem că în „dreptul disciplinar” nu operează prescripția abaterii, deoarece am admite cu știință un regim mai se-

Termene privind desfacerea contractului

● Termenul de cel mult o lună

Întreprinderea de stat pentru alimentație publică, constatînd la data de 7 februarie, unele deficiențe în activitatea unui contabil de la o unitate a sa decide trecerea acestuia la altă unitate, măsură necontestată de cel în cauză, iar ulterior după aproape 8 luni, la data de 20 septembrie, pentru aceleași motive (sancționate anterior) dispune desfacerea disciplinară a contractului de muncă. (Jud. Craiova, Sent. civ. nr. 10730/1976, nepublicată).

Pentru motivele prevăzute la art. 130, alin. 1, lit. e (necorespondere profesională), lit. i (abatere disciplinară) și lit. k (condamnare definitivă urmată de necorespondere în funcție) din Codul muncii legiuitorul a înțeles să stabilească un termen legal în

vederea desfacerii contractului de muncă, ca o garanție a îndeplinirii rolului educativ și sancționator al măsurilor respective.

Termenul de „cel mult o lună” stabilit în art. 130 alin. 2 din Codul muncii nu este legat nemijlocit de producerea faptului ci de constatarea procedurii lui de către „conducătorul unității”. Este important ca între cele două date să nu existe diferențe de timp, măsurile luate să fie operative, acoperind astfel finalitățile educative și economice pentru care au fost instituite.

Legiuitorul a utilizat noțiunea de „conducătorul unității” și nu „conducerea unității”, cum face cu alte prilejuri (art. 134 din Codul muncii), relevînd faptul firesc de altfel, că este suficient ca organul unipersonal de conducere să cunoască fapta respecti-

dreptul penal.

Necuprinderea acestui termen în textul art. 130, alin. 2 din Codul muncii nu poate duce la concluzia că nu se aplică în materia desfacerii disciplinei a contractului. Din contră, cum remarcă just prof. univ. Sanda Ghimpu, cuprinderea lui în acest articol care reglementează și alte situații „ar fi de neînțeles” („RRD”, 1969, nr. 4 p. 108).

În concluzie, sancțiunea desfacerii disciplinei a contractului de muncă este supusă unui dublu termen, de „cel mult o lună” de la constatarea faptei de către conducătorul unității și de 6 luni de al săvârșirea abaterii. Prin ipoteză, abaterea descoperită în ultima zi a termenului de 6 luni va trebui sancționată în aceeași zi.

Este ușor de observat că în speța de mai sus ambele termene au fost depășite, măsura fiind deci ilegală. Sigur că măsura este ilegală și prin faptul că încalcă principiul „non bis in idem”, dar acesta este un alt aspect.

b) Inspectoratul școlar județean, fiind în posesia unei hotărâri definitive de condamnare, datată 25 octombrie 1974, a cerut la data de 9 decembrie, Ministerului Educației și Învățământului aprobarea pentru eliberarea din funcție a celui în cauză. La data de 31 decembrie 1974, Ministerul Educației și Învățământului dispune eliberarea din funcție, iar la data de 7 ianuarie 1975 Inspectoratul școlar județean desface contractul de muncă cu aceeași dată.

Excepția de tardivitate ridicată de contestator, care arată că Inspectoratul școlar a știut de condamnarea de-

ținându-vă încă la data de 25 octombrie, deoarece juristconsultul acestuia a fost prezent la pronunțarea și ca atare măsura este luată cu încălcarea art. 130, alin. 2, din Codul muncii nu a fost reținută de instanță.

Pe de altă parte se reține că măsura este luată în termen, deoarece Ministerul Educației și Învățământului a aflat de condamnare la data de 9 decembrie 1974 și a dispus eliberarea la data de 31 decembrie 1974, iar desfăcerea a avut loc pe 7 ianuarie 1975, deci în timp de o lună de la cunoașterea faptei de către „conducătorul unității”. (Tr. municip. București, dec. civ. nr. 1500/1975, nepublicată).

Se pune problema să știm dacă prezența juristconsultului la pronunțarea hotărârii echivalează cu constatarea faptei de către conducătorul unității și dacă prin „conducătorul unității” înțelegem Inspectoratul școlar județean sau Ministerul Educației și Învățământului.

În mod justificat s-a considerat că prezența juristconsultului la pronunțarea hotărârii nu poate echivala cu constatarea faptei de către conducătorul unității și deci nici într-un caz termenul de o lună nu poate curge de la această dată. De fapt acest lucru a fost precizat ulterior în mod expres de către Plenul Tribunalului Suprem prin Decizia de îndrumare nr. 1/1976.

În raport de răspunsul pe care îl dăm celei de-a doua probleme vom concluziona dacă măsura a fost ori nu luată în termenul prevăzut de Codul muncii.

Potrivit legii, numirea în învățământ a personalului didactic de predare se face de către Ministerul Educației

și Învățământului, iar încadrarea se face de către Comitetul Executiv al Consiliului popular județean (municipiul București), prin inspectoratele școlare; eliberarea se face de către Ministerul Educației și Învățământului iar desfăcerea de către organele care au dispus încadrarea (art. 13 și art. 37 din Legea nr. 6/1969).

Cu toate acestea, în opinia noastră, nu se poate afirma că Ministerul Educației și Învățământului este „parte” în contractul de muncă al cadrelor didactice și consecutiv prin „conducătorul unității” în sensul textului pe care îl analizăm, nu vom înțelege acest organ, ci Inspectoratul școlar județean sau al municipiului București care, potrivit legii, încadrează în muncă și desface contractele de muncă. „Numirea” și „eliberarea” făcute de Ministerul Educației și Învățământului apar ca acte administrative care stau la baza încheierii și desfacerii contractului de muncă.

Promovarea opiniei contrare, potrivit căreia Ministerul Educației și Învățământului este „conducătorul unității” adică parte în litigiul de muncă și termenul de o lună curge de la data cind acesta a luat cunoștință de faptele care stau la baza măsurii respective ni se pare că depășește intenția legiuitorului.

Grupaj realizat de
Dr. Iosif R. URS

SUB TIPAR!

ADMINISTRAREA IMOBILELOR

- Asociațiile de locatari — constituire — funcționare.
- Membrii asociațiilor de locatari — drepturi — obligații.
- Adunarea generală și comitetul de conducere a asociațiilor locatarilor.
- Comisia de cenzori.
- Președintele comitetului de conducere — președintele comisiei de cenzori.
- Administratorul asociației — atribuții.
- Cheltuielile comune — repartizarea costurilor.

- Decontări — încasări și plăți.
- Gestionarea și evidența bunurilor.
- Regimul juridic al părților comune.
- În anexe — toate actele normative privind administrarea imobilelor.

IMPORTANT

Citorii care nu s-au abonat la această lucrare, pot face comenzi direct la redacție, care vor fi executate cu plata în ram-burs, pe măsura intrării lor la redacție, până la epuizarea tirajului.

Eroarea asupra însușirilor substanțiale ale produsului în contractele economice

Eroarea viciu de consimțământ reglementată de art. 954 din Codul civil constituie o cauză de nulitate a convențiilor. Ne-am propus să analizăm, în cele ce urmează, dacă și în ce condiții operează această cauză de nulitate în contractele economice.

Eroarea viciu de consimțământ se referă fie la însușirile substanțiale ale produsului care formează obiectul convenției, fie la calitatea sau identitatea persoanei cu care se contractează.

Apare evident, de la început, că această din urmă eroare nu poate opera în contractele economice. Părțile contractante fiind unități socialiste, nu se poate pune problema erorii asupra calității sau identității contractanților.

Referindu-ne, în continuare, la eroarea viciu de consimțământ care poartă asupra însușirilor substanțiale ale produsului contractat, arătăm că în literatura de specialitate s-au consacrat, în interpretarea sus-menționatei dispoziții ale Codului civil, două condiții care se cer îndeplinite pentru ca eroarea să atragă sancțiunea nulității contractului.

Este vorba, în primul rând, de cerința ca elementul asupra căruia poartă eroarea să fi fost hotărâtor la încheierea contractului în sensul că, dacă nu ar fi fost în eroare și ar fi cunoscut situația reală, partea nu ar fi consimțit la încheierea contractului. În acest sens, prin Decizia nr. 1/1967 a Colegiului civil al Tribunalului Suprem s-a stabilit că eroarea nu produce nulitate decât atunci când privește substanța obiectului convenției, adică acele calități subiective ale obiectului convenției pe care părțile contractante le-au avut în vedere și care servesc drept motiv determinant pentru formarea acordului de voință, în sensul că, în lipsa lor nu ar fi contractat.

Insușirile substanțiale ale produsului se apreciază și se analizează de la caz la caz, în funcție de interesul urmărit de parte la încheierea contractului.

A doua condiție este aplicabilă numai contractelor cu titlu oneros, adică acelor contracte în care părțile urmăresc un folos. Prin această condiție se cere ca cealaltă parte (împotriva căreia se invocă eroarea) să fi știut sau să fi

trebuit să știe că faptul asupra căruia poartă eroarea este factorul care a determinat în mod hotărâtor pe cealaltă parte să contracteze.

După această succintă evocare a unor reguli ce guvernează eroarea viciu de consimțământ în dreptul civil, să vedem dacă ea se aplică și în materia contractelor economice.

Practica arbitrală ne dă un răspuns afirmativ. Astfel, prin Decizia primului arbitru de stat nr. 1139/1964 s-a statuat că „în cazul în care se constată eroare asupra substanței produsului convenit, atât din partea furnizorului cit și din partea beneficiarului, se face aplicațiunea prevederilor art. 954 Codul civ. privitoare la nulitatea convenției în caz de eroare asupra substanței obiectului”.

Reține atenția faptul că practica arbitrală admite consecințele erorii asupra calității substanțiale ale produsului numai în măsura în care ambele părți au cunoscut caracterul determinant al erorii.

Deși îndeplinirea acestei condiții se cere și în cazul erorii viciu de consimțământ în contractele civile, ea se cuvine subliniată cu deosebire în domeniul contractelor economice.

Într-adevăr, atât Legea nr. 71/1969 cit și Legea nr. 7/1977 impun unităților socialiste obligația de a cunoaște temeinic caracteristicile tehnice ale produselor pe care le contractează. Îndeplinind această obligație, părțile elimină posibilitatea producerii unor erori în privința însușirilor substanțiale ale produselor pe care le contractează.

Iată de ce considerăm că admiterea erorii viciu de consimțământ în raporturile dintre unitățile socialiste trebuie să aibă un caracter excepțional. Alături de dispozițiile legale la care ne-am referit, caracterul planificat al activității pe care o desfășoară aceste unități elimină, într-o măsură însemnată, posibilitatea producerii unor erori.

Mai mult decât atât. În cazul contractelor economice care se încheie pe baza repartițiilor prin care se predețerminează principalele elemente ale executării prestației, credem că sancțiunea nulității pentru eroare asupra în-

nu este aplicabilă.

Astfel, clauzele contractuale conținând repartitia — convenite sub imperiul erorii — se consideră de drept modificate în sensul prevederilor din sarcina de plan. În cazul clauzelor contractuale ce nu au corespondent în elementele repartitiei ca și în cazul clauzelor care se stabilesc prin simplul acord al părților — în limitele repartitiei și al dispozițiilor normative în vigoare — eroarea asupra însușirilor substanțiale ale produsului nu poate avea drept consecință nulitatea contractului. Necesitatea îndeplinirii sarcinii de plan concrete prevăzute în repartitie se opune la admiterea nulității contractului în acest caz. Părțile sînt obligate să procedeze la modificarea contractului pentru înlăturarea consecințelor erorii. Modificarea se face fie de comun acord, fie — în lipsa acordului — de către organele competente a rezolva neînțelegerile precontractuale, potrivit art. 10 din Legea nr. 71/1969. Sesiizarea acestor organe este, după părerea noastră, obligatorie în vederea modificării corespunzătoare a contractului.

În situația excepțională a constatării nulității unui contract economic pe motivul erorii asupra însușirilor substanțiale ale produsului, se pune problema suportării daunelor ivite.

După cum se arată și în decizia citată mai sus, „daunele rezultate din eroarea constatată se suportă de către părți în raport cu culpa fiecăreia la producerea lor”.

Constituie asemenea daune cheltuielile făcute de părți pînă la data constatării nulității. Ele pot fi substanțiale în situația în care produsele au fost executate, de pildă, și nu pot fi întrebuintate. De aici concluzia că simpla constatare a nulității contractului economic pe motivul erorii asupra însușirilor substanțiale ale produsului nu rezolvă totalitatea aspectelor patrimoniale pe care le îmbracă relațiile dintre părți. De asemenea, dacă la nivelul unităților socialiste contractante consecințele nulității contractului economic se pot reglementa pe calea acordării daunelor, din punctul de vedere al economiei naționale se produc consecințe negative ce nu se pot înlătura pe această cale. Este încă un motiv care trebuie să îndemne la scrupulozitate și circumspecție în admiterea erorii viciu de consimțământ ca motiv de nulitate a contractelor economice.

I. ICZKOVITS

Necesitatea reglementării autonome a raporturilor de comerț exterior

Pentru promovarea comerțului exterior și cooperării economice și tehnice internaționale se impune cu strictețea elaborarea de reglementări evaluate, care să înlesnească încheierea operațiunilor în acest domeniu de activitate, să le precizeze efectele și să le asigure o deplină stabilitate în decursul executării obligațiilor asumate.

Inițiative ale unor asemenea reglementări cu caracter sistematic și unitar, nemijlocit aplicabile schimburilor internaționale de bunuri și servicii înținem în țările socialiste.

În direcția arătată, opera de legiferare s-a înfăptuit într-o însemnată măsură prin acte internaționale de natură multilaterală, adoptate în cadrul Consiliului de Ajutor Economic. Reciproc (CAER). Din această categorie fac parte cunoscutele Condiții generale CAER de livrare a mărfurilor, de montaj, de service etc. folosite uzual de către întreprinderile în cauză, la încheierea contractelor cu partenerii din alte state socialiste.

Totodată s-a procedat și pe plan intern la codificarea reglementărilor care interesează raporturile economice internaționale. Prima legiferare de proporții, realizată în țările socialiste, o constituie Codul comerțului internațional al Republicii Socialiste Cehoslovace, publicat la 18 decembrie 1963 și intrat în vigoare la 1 aprilie 1964. Mai recent, o altă țară socialistă, Republica Democrată Germană a reușit, la rîndul său, să definitiveze și să promulge un însemnat act normativ în același domeniu de raporturi juridice. Este vorba despre Legea privitoare la contractele economice internaționale, care a fost adoptată la 5 februarie 1976 de către Adunarea națională a R.D.G.

Întocmirea unui Cod al comerțului exterior constituie o cerință, pe cît de imperioasă, pe atît de actuală și în cadrul sistemului de drept românesc. În această operă de legiferare, experiența altor țări socialiste poate să prezinte un vădit interes. Desigur că realitățile proprii vor trebui să aibă ponderea principală în găsirea soluțiilor conve-

nabile. Nu este însă mai puțin adevărat că informațiile de drept comparat sînt de natură să ofere puncte de reper și sugestii interesante.

Considerațiile arătate justifică, credem, examinarea, cel puțin în linii generale, atît a problemelor avute în vedere, cît și a reglementărilor adoptate pînă acum de către unele sisteme de drept ale altor state socialiste, în domeniul care ne preocupă.

O asemenea problemă, care s-a pus atît în R.S.C., cît și în R.D.G. la data elaborării codurilor amintite mai sus (fiind de altfel comună oricărei țări socialiste), privește poziția reglementărilor de comerț exterior față de cele interne. Se ridică cu alte cuvinte întrebarea dacă dispozițiile legale referitoare la comerțul exterior urmează sau nu să fie disjuncte de cele care sînt aplicabile circuitului intern și să aibă caracter autonom față de ele.

În această privință este de reținut că raporturile așa-zise de drept privat s-au diversificat odată cu naționalizarea principalelor mijloace de producție, crearea fondului unitar al proprietății socialiste de stat și organizarea economiei naționale pe baze socialiste. Au apărut astfel unitățile economice de stat și cooperatiste, dotate de cele mai multe ori cu calitatea de subiecte de drept (cu personalitate juridică), iar între ele se încheie, în proporție de masă, operațiuni de aprovizionare tehnico-materială, de desfacere de produse, de prestări de servicii și de executare de lucrări. Aceste relații au primit denumirea generică de **raporturi economice**, ele alcătuiind o categorie nouă, calitativ diferită față de **raporturi economice**, ele alcătuiind o categorie nouă, calitativ diferită față de **raporturile civile propriu-zise**.

În faza de dezvoltare economico-socială arătată, circuitul intern de bunuri și servicii a dobîndit astfel o structură complexă, dualistă, fiind constituit din următoarele categorii de raporturi juridice :

— pe de o parte, **raporturile economice**, evocate mai sus ;

— pe de altă parte, **raporturile strict civile**, care cuprind în sfera lor schimburile de bunuri și de servicii efectuate fie între cetățeni (persoane fizice), fie între aceștia și unitățile economice socialiste. În sensul arătat, ni se pare semnificativ că recentul Cod civil al R.D.G. din 19 iunie 1975, definind cîmpul său de aplicare, a precizat în cuprinsul preambulului că are de obiect „raporturile economice care urmăresc satisfacerea nevoilor populației cu bunuri și servicii de natură materială și culturală”. Nici o confuzie nu poate deci să se producă între aceste raporturi civile și cele dintre organizațiile economice socialiste.

Ținînd seama de cele două categorii de raporturi juridice arătate, s-a discutat dacă activitățile de comerț exterior îi pot fi aplicate, prin analogie și extensiune, prevederile — sau cel puțin unele dintre ele — care au de obicei circuitul intern de bunuri și servicii.

În această privință este de observat că **reglementările din domeniul raporturilor economice interne** nu sînt susceptibile să cîrmuiească relațiile de comerț exterior și de cooperare economică și tehnică internațională. În adevăr, legislația economică internă guvernează activitatea desfășurată în conformitate cu planul unic al economiei naționale. Prevederile acestuia configurează, în cadrul contractelor de aprovizionare tehnico-materială, de desfacere a produselor, de prestări de servicii sau de executare de lucrări, activitatea ambilor parteneri interesați (furnizor și beneficiar, prestator al serviciilor și utilizatorul lor, executant și titular de investiție). În circuitul intern este pe deplin posibil ca planul să predetermine activitatea ambilor parteneri, fiindcă atît unul, cît și celălalt sînt supuși aceleiași suveranității de stat.

În comerțul exterior, datele problemei se schimbă substanțial. În adevăr, unul dintre contractanți fiind prin definiție de naționalitate străină, nu-i pot fi extinse prevederile planului economic dintr-un alt stat. Aceasta se înțelege de la sine, dacă partenerul străin provine dintr-un stat capitalist, cu economie de piață (deci neplanificată). Dar nici în sfera diviziunii internaționale socialiste a muncii nu se poate concepe ca planul economiei naționale, aplicabil unuia dintre contractanți, să fie deopotrivă obligator și pentru partenerul său dintr-un alt

stat, fiind evident că acesta din urmă trebuie la rândul său să respecte prevederile planului din propria sa țară. Cu alte cuvinte, în raporturile de comerț exterior dintre state socialiste, fiecare dintre partenerii acționează planificat, însă numai în conformitate cu planul economic al statului de care depinde. Legislația economică internă, la fel ca și prevederile de plan, nu pot depăși hotarele statului în care se aplică. Ele au prin urmare caracter teritorial.

Din cele arătate rezultă că reglementările legislației economice nu pot fi utilizate, nici în circuitul economic cu statele capitaliste, nici în cel dintre statele socialiste, spre a cîrmui comerțul exterior. O atare excludere a fost de altfel explicit prevăzută de dispozițiile unor Condiții generale CAER, precum cele privind livrarea de mărfuri (paragraf 110).

În ce privește reglementările de drept civil, este de reținut că unele dintre ele prezintă caracter general, alcătuind osatura juridică a unor in-

stituții utilizate deoptrivă de legislația economică sau de partenerii relațiilor de comerț exterior (de exemplu, normele generale referitoare la contract). Asemenea dispoziții nu sînt, în principiu, incompatibile cu exigențele circuitului economic internațional.

Dimpotrivă, reglementările specifice anumitor raporturi dintre cetățeni sau dintre aceștia și unitățile economice socialiste, în măsura în care prin conținut și finalități le sînt exclusiv destinate, se învederează astfel străine de activitatea comerțului exterior, căreia nu-i pot fi extinse.

Considerațiile care precedă sînt de natură să explice faptul că atât R.S.C., cît și R.D.G. au decis să elaboreze acte normative autonome în domeniul comerțului exterior, în afara legislației economice interne și a dreptului civil **stricto sensu**. O concluzie similară s-ar justifica — pe temeiul acelorași raționamente — și în sistemul dreptului nostru, în procesul de elaborare al unui Cod de comerț exterior.

Dr. O. CĂPAȚINA

Investiții

Regimul notelor de comandă suplimentară

În cadrul executării lucrărilor de construcții-montaj, poate să apară nevoia de a se realiza unele lucrări ce nu au fost prevăzute în proiectele de execuție și în devize.

Necesitatea executării acestor lucrări, sesizată de către antreprenor sau unitatea beneficiară, determină emiterea unor note de comandă suplimentară, utilizate relativ frecvent în raporturile privind realizarea obiectivelor de investiții. În cele ce urmează, ne vom referi la condițiile pe care părțile trebuie să le aibă în vedere la emiterea și executarea notelor de comandă suplimentară.

Potrivit pct. 41 din Instrucțiunile comune CSCAS — MF nr. 7/1967, nota de comandă suplimentară urmează același regim ca și contractul de antrepriză pentru lucrări de construcții-montaj. Ea se întocmește în trei exemplare din care cîte unul se păstrează în arhiva șantierului și a beneficiarului, iar al treilea exemplar se trimite proiectantului general.

Pentru a nu se depăși valoarea aprobată a lucrărilor de construcții-montaj, părțile trebuie să manifeste o grijă deosebită astfel ca notele de comandă suplimentară să se încadreze în această valoare. În acest sens, valoarea lucrărilor ce se execută pe

baza unor asemenea note se acoperă prin reducerea altor elemente de cheltuieli prevăzute la devizul obiectului respectiv, din economiile realizate la devizele obiectelor terminate sau prin reducerea unor elemente de cheltuieli din devizele obiectelor ce mai sînt de executat.

Acceptarea și executarea notelor de comandă suplimentară fără observarea regulii de mai sus, dă loc la consecințe economice negative, mai ales în privința antreprenorului care se poate vedea în situația de a nu obține contravaloarea lucrărilor pe care le-a executat.

Într-adevăr, executînd lucrările cu depășirea valorii aprobate, antreprenorul încalcă disciplina financiară și contractuală. Ca atare, datorită acestei încălcări, ajunge în imposibilitatea de a încasa prețul lucrărilor executate pe baza unor note de comandă suplimentară emise fără respectarea dispozițiilor legale.

Astfel, prin Hotărîrea nr. 5078/1968, Arbitrajul de Stat Central a stabilit că, în cazul în care antreprenorul a executat pe baza notelor de comandă suplimentară, lucrări de construcții-montaj care au depășit valoarea de deviz aprobată, fără să fi verificat existența fondurilor de finanțare, nu poate pretinde decontarea lor decît dacă s-a obținut suplimentarea valorii

de deviz și fondurile necesare. Antreprenorul fiind în culpă de a fi executat lucrările fără îndeplinirea condițiilor legale nu este în drept să obțină penalități pentru întîrzierea în decontarea prețului survenită pînă la reglementarea fondurilor.

Alături de condiția la care ne referim, unele note de comandă suplimentară trebuie să fie avizate de proiectant. În acest sens, pct. 40 alin. 4 din instrucțiunile citate prevede următoarele: „Modificări sau completări de lucrări care ar afecta stabilitatea, rezistența, aspectul și procesul funcțional al construcțiilor sau tehnologia de funcționare a instalațiilor, articole necuprinse în deviz, înlocuiri de materiale din cauza lipsei de sortimente, se vor face numai prin note de comandă emise de beneficiar cu avizul proiectantului general, conform prevederilor legale“.

Lipsa acordului proiectantului, în condițiile de mai sus, atrage aplicarea rigorilor legii, printre care și neîncasarea de către antreprenorul general a contravalorii lucrărilor executate. În acest sens, prin Decizia primului arbitru de stat nr. 2891/1968, s-a statuat că executînd lucrările fără avizul proiectantului cerut de pct. 40 din instrucțiunile menționate, antreprenorul urmează să suporte costul lucrărilor respinse.

Notele de comandă suplimentară, emise cu respectarea dispozițiilor normative în vigoare și acceptate de către antreprenor urmează, așa cum s-a văzut, regimul contractului. Deci, părților le revin, cu privire la lucrările care fac obiectul notelor de comandă suplimentară, aceleași drepturi și obligații. Astfel, antreprenorul este obligat să execute în termen lucrările, iar unitatea beneficiară — să achite fără întîrziere prețul aferent. Desigur, aceste consecințe nu se produc, dacă lucrările s-au executat cu nesocotirea condițiilor la care ne-am referit.

Astfel, primul arbitru de stat, prin Decizia nr. 1795/1966, a stabilit că emiterea de către unitatea beneficiară în cursul executării lucrărilor, a unor note de comandă suplimentară nu-l exonerează pe antreprenor de plata penalităților pentru neexecutarea în termen a lucrărilor contractate, decît în ipoteza în care se face dovada că valoarea generală a devizului pentru care s-a deschis finanțarea a fost depășită, iar unitatea beneficiară nu a suplimentat finanțarea.

H. MATEI

● **I.P.E.G. BANATUL — CARAN-SEBEȘ** întreabă dacă indemnizația lunară de 20% convenită personalului delegat mai mult de 30 zile neîntreprinse, este de 240 lei sau 400 lei, în funcție de faptul dacă localitatea unde se efectuează deplasarea se află în același județ cu sediul unității de origine sau altul. H.C.M. nr. 822/1959 a suferit două modificări prin H.C.M. nr. 766/1968 și H.C.M. nr. 1449/1968 pentru a fi pusă de acord cu noua organizare teritorial-administrativă a țării. Urmare acestor modificări, pentru timpul care depășește 30 de zile în cadrul unei singure delegări, dauna se stabilește la 20% din retribuiția tarifară lunară, neputând depăși plafonul de 400 lei lunar, indiferent de faptul dacă localitatea unde se execută delegarea este în același sau în alt județ (a se vedea în acest sens și comentariul din vol. II. Raporturi de muncă, pag. 223 pct. 3).

● **ÎNTEPRINDEREA DE VALORIFICAREA CEREALELOR ȘI PLANTELOR TEHNICE — MEHEDIŢI** întreabă dacă pct. 33 din Instrucțiunile tehnice pentru aplicarea tarifelor de plată în natură și în bani a lucrărilor executate de S.M.A., urmărirea și încasarea veniturilor emise în temeiul H.C.M. nr. 1004/1971 mai este în vigoare și care este modalitatea ca C.A.P.-urile să fie obligate a se conforma respectivei prevederi. Actul normativ citat este în vigoare și în prezent și îngăduie cooperativei agricole de producție care nu mai cultivă produsul restant să-și achite datoriile în alte produse, la alegerea sa, potrivit normelor de echivalență stabilite de M.A.I.A. din următoarele produse: grâu, secară, orz, porumb, floarea soarelui. C.A.P. este obligat să precizeze din care produs înțeleg să-și achite debitele restante. Dacă nu dă răspunsul solicitat se va interveni la U.J.C.A.P. care trebuie să urmărească ca unitatea debitoare să-și precizeze modul în care înțeleg a achita datoria și să verifice dacă această obligație a fost executată. În cazul în care consideră că hotărârile arbitrale sînt date cu încălcarea legii puteți formula cereră de reabilitare, în condițiile legii.

● **CENTRALA SIDERURGICĂ — GALAȚI** întreabă dacă prevederile art. 61 și 85 din T.L.M. și punctul 90 lit. b din Instrucțiunile nr. 2/1977 ale Băncii Naționale nu sînt infirmate de dispozițiile art. 16 din Legea nr. 71/1969 și de art. 21 din Regulamentul aprobat prin H.C.M. nr. 941/1959. În fapt, consideră că beneficiarul este obligat a efectua plata chiar dacă pînă la expirarea termenului de acceptare

nu a primit marfa, dacă furnizorul dovedește predarea acesteia către cîrăuș. Refuzul practicat de unitățile beneficiare își află temei în art. 134 lit. b din Legea nr. 9/1972 (Legea finanțelor). Dacă beneficiarii ar fi obligați să achite o marfă pe care nu au primit-o li s-ar crea mari goluri de mijloace circulante.

● **PANAIT MUȘAT — LIPOVA JUDEȚUL ARAD** întreabă dacă o derogare, dată de organul competent, unei persoane care are studii medii și ocupă o funcție pentru care legea prevede studii superioare, poate fi refolosită și după ce a încetat contractul său de muncă, cu prilejul unei noi reîncadrări. Răspunsul este negativ. După reîncadrare, vechea derogare nu mai produce efecte.

● **TRUSTUL JUDEȚEAN I.A.S. VILCEA — COMPLEX COMERCIAL**, întreabă dacă prevederile Legii nr. 5/1973 privind reglementarea raporturilor dintre proprietari și chiriași se aplică și contractelor de închiriere încheiate între unitățile socialiste. Răspunsul este afirmativ, cuantumul chiriei se stabilește conform acestui act normativ, în raport de destinația clădirii.

● **ÎNTEPRINDEREA MINIERĂ — ORȘOVA** întreabă:

— dacă un contract de prestare de servicii poate fi modificat, în sensul ca unitatea prestatoare să solicite majorarea tarifului pentru serviciile prestate anterior, dovedind prin post-calcul că suma stabilită în contract este inferioară celeia cheltuită cu ocazia manevrării vagoanelor;

— dacă termenul de prescripție față de o unitate de transport este de 6 luni sau un an pentru o acțiune izvorâtă dintr-un contract de transport.

La prima întrebare răspunsul este negativ în cazul în care tariful a fost stabilit prin acordul părților și nu a avut drept temei un act administrativ. În conformitate cu art. 12 din Legea nr. 71/1969, modificarea unilaterală a unui contract economic este interzisă.

Modificarea presupune acordul ambelor unități contractante.

Termenul de 1 an constituie o excepție și se aplică numai în cazul în care contractul de transport din care izvorăște acțiunea îndeplinește două condiții cumulative:

— transporturile se execută succesiv;

— mijloacele de transport sînt felurite.

În cazul relatat de Dv. transporturile, deși succesive, au fost efectuate numai cu autovehicule și nu cu mijloace de transport felurite. În

această situație termenul de prescripție este de 6 luni.

● **C. MUNTEANU — BUCUREȘTI** întreabă dacă o unitate care nu a solicitat penalități de la furnizor pentru livrarea cu întârziere sau nelivrarea produselor contractate, în termen de 6 luni, are posibilitatea de a formula o acțiune în daune pentru a-și acoperi pagubele suferite din cauza neîndeplinirii de către furnizor a obligațiilor sale contractuale. Răspunsul este afirmativ. Unitatea beneficiară poate pretinde pe calea unei acțiuni în daune obligarea furnizoarei la acoperirea tuturor pagubelor suferite din cauza neexecutării contractului (cum ar fi penalități plătite altor organizații, retribuiții acordate conform art. 86 din Codul muncii etc.).

Dacă se dovedește existența pagubei și legătura causală dintre fapta furnizoarei și prejudiciu, acțiunea este admisibilă neputînd fi respinsă pentru faptul că nu a avut loc o chemare în garanție.

● **ÎNTEPRINDEREA AGRICOLĂ**

DE STAT — BÎRLAD întreabă dacă unitățile competente a soluționa neînțelegerile ivite cu prilejul încheierii contractelor, au calitatea de a modifica și clauzele asupra cărora părțile au căzut de acord. În cazul în care clauzele din contract asupra cărora s-a realizat acordul părților sînt conforme prevederilor legale, organele ierarhic superioare nu le pot modifica, dat fiind că ele sînt sesizate cu scopul exclusiv de a soluționa numai obiecțiunile ivite. Competența lor este limitată prin lege, iar practica arbitrală a considerat contractul încheiat pentru clauzele asupra cărora părțile au căzut de acord.

● **MIHAIL CONEA, Codlea** — Potrivit art. 22 din Legea nr. 1/1977, persoanele fără copii, căsătorite sau necăsătorite, în vîrstă de peste 25 de ani, care muncesc în unitățile economice de stat și instituții de stat, plătesc o contribuție fixă, lunară, diferențiată în funcție de retribuiția tarifară de încadrare, indiferent de cuantumul realizat și de timpul efectiv lucrat.

● **ALEXANDRU KANJADI, Oradea**

— Chiria datorată pentru fondurile fixe închiriate este cea prevăzută în tarifele de închiriere sau — în lipsa acestora — în cele aprobate de Comitetul de Stat pentru Prejuri, la propunerea ministerelor, celorlalte organe centrale sau locale.

Pentru fondurile fixe închiriate se datorează chiria prevăzută de tarife, așa cum s-a menționat mai sus, indiferent dacă fondul fix respectiv este sau nu amortizat integral.

C. J.

oferte
DE PRODUSE
DIN STOC

• Capacitati de
productie
• produse noi

1

INTREPRINDEREA
DE PANGlici
ZIMNICEA
Bd. Eroilor nr. 73
Jud. Teleorman

2

ASOCIATIA ECONOMICA
INTERCOOP. INDUSTRIALA
CALARASI
Jud. Ialomița

3

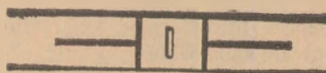
INTREPRINDEREA
ROMPRESFILATELIA
București
Calea Griviței, nr. 64-66
Telefon : 16 51 22

CONSTRUCȚII - INSTALAȚII
ELECTRICE

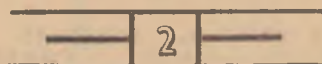


- A.C. 40 A/380 V buc. 5
- Contact cu releu 40 A/380 V buc. 2
- Dulie normală buc. 15
- Elementi sig. L.F. 25 A buc. 20
- Intrerupător S T buc. 10
- Intrerupător cumpănă P.T. buc. 10
- Isol 100 A/1380 V buc. 10
- Patroane AEG 80 A buc. 13
- Patroane AEG 100 A buc. 13
- Patroane MPR 315 A buc. 70
- Patroane MPR A buc. 6
- Releu lampă monobloc buc. 3
- Releu termic T.S.A. buc. 10
- Starter 20 W buc. 100
- Tub fluorescent 20 W buc. 62

PIESE DE SCHIMB
RULMENȚI



- Camă dublă buc. 20
- Camă ace simplă 2-293 buc. 20
- Levier simplu 25-270 buc. 50
- Levier spată A.P. buc. 80
- Suport ghidaj cu tijă I buc. 10
- Suport ghidaj cu tijă II buc. 10
- Cociți fără maillon buc. 56 500



GAZ 51

- Arbore pompă ulei buc. 2
- Ax pinion mers inapoi buc. 2
- Ax pompă apă buc. 8
- Arbore distribuitor buc. 2
- Arc cap bară buc. 5
- Arc supapă motor buc. 8
- Arc placă ambreaj buc. 20
- Ax rolă direcție buc. 4
- Arbore pinion intermediar buc. 1
- Bulon sferic cap bară buc. 42
- Bulon arc buc. 32
- Bară transversală buc. 6
- Bulon bielă buc. 8
- Cot chiuloasă buc. 1
- Cuzineți bielă buc. 56
- Carcasă cutie viteze buc. 2
- Cercel arc față buc. 2
- Carburator buc. 1
- Capac lateral buc. 2
- Cruce satelit buc. 6
- Distribuitor buc. 1
- Difuzor carburator buc. 1
- Diafragmă buc. 7
- Flanșă priză direcție buc. 2
- Filtru ulei buc. 2
- Furecă cutie viteze buc. 4
- Furtun gresare buc. 13
- Garnitură fuzetă buc. 1
- Ghieră manivelă buc. 2
- Ghid supapă buc. 62
- Garnitură eșapament buc. 10
- Jigler pompare buc. 2
- Levier fuzetă buc. 1
- Macara geam buc. 12
- Membrană pompă benzină buc. 8
- Miner ușă buc. 20
- idem buc. 8
- Mele cilindru buc. 5
- Pastilă dop buc. 93
- Piston pompă buc. 9
- Piston distribuție buc. 1
- Ponton buc. 8
- Pirghie debrare buc. 7
- Pinion arbore buc. 3
- Placă buc. 2
- Pinion distribuție buc. 3
- Piston cilindru roată buc. 92
- Punte față buc. 1

- Pinion kilometraj buc. 5
- Pinion satelit buc. 2
- Releu pornire buc. 1
- Segmenti motor buc. 3
- Segmenti roată geantă buc. 2
- Supapă pompă benzină buc. 37
- Sorb pompă ulei buc. 3
- Sabot frină spate buc. 4
- Șaibă buc. 10
- idem buc. 10
- Supape buc. 16
- Tambur roată buc. 7
- Turbină pompă apă buc. 2
- Tampon motor buc. 3
- idem buc. 20
- idem buc. 20
- Butuc roată buc. 2
- Ventile triplă valvă buc. 2

I.M.S.

- Arc placă presiune buc. 1
- Arc comandă buc. 1
- Ax decantor carburator buc. 2
- Ax pinion cardan buc. 1
- Ax cardan intermediar buc. 3
- Arc schimbător viteză buc. 9
- Arbore camă pompă ulei buc. 6
- Bulon sferic cap bară buc. 9
- Butuc fuzetă buc. 1
- Butuc ventilator buc. 1
- Capac carburator buc. 5
- Carcasă cap rulment buc. 5
- Cruce satelit buc. 4
- Capac pinion distribuție buc. 2
- Element filtru asamblat buc. 1
- Flanșe cardan buc. 1
- Flanșe cuplare cardan buc. 1
- Levier fuzetă buc. 7
- idem buc. 5
- Manșon radiator buc. 14
- Manivelă buc. 1
- Oală sferică buc. 2
- Pirghie sector dințat buc. 3
- Pirghie carburator buc. 2
- Pinion arbore buc. 3
- Pinion pompă buc. 11
- Pinion cu articulație buc. 6
- Pinion buc. 3
- Pastilă sprijin buc. 20
- Pinion planetar buc. 6
- Piston motor buc. 6
- Sabot frină buc. 2
- Semicuzineți buc. 2

- Suport rulment buc. 7
- Șalbe satelit buc. 6
- Taler frină mină buc. 1
- Tachet motor buc. 6
- Tampon cauciuc buc. 1
- idem buc. 15
- Taler frină buc. 2
- Garnituri evacuare buc. 103

S.R. 131

- Ax furcă buc. 14
- idem buc. 6
- idem buc. 12
- idem buc. 3
- Ax pompă apă buc. 8
- Axă planetară buc. 1
- Ax bendix electromotor buc. 8
- Arbore intermediar buc. 11
- Arbore cardan scurt buc. 1
- Arbore delco buc. 9
- Arbore pinton priză buc. 5
- Arbore compresor buc. 1
- Arc supapă buc. 56
- Bucșe tachet motor buc. 192
- idem cercel arc buc. 129
- Bloc cilindru conic buc. 2
- Cruce cardan volan buc. 22
- Carcasă grup conic buc. 1
- Cilindri servă buc. 6
- Execuție pompă benzină buc. 3
- Flanșe pinion atac buc. 3
- idem arbore buc. 3
- idem cardan buc. 1
- Fulie pompă apă buc. 19
- idem arbore buc. 2
- Furcă cardan buc. 5

- idem direcție buc. 4
- idem schimbător viteză 1 buc. 6
- idem 3—4 buc. 8
- idem 4—5 buc. 5
- Furcă glisantă buc. 3
- Fuzetă stînga-dreapta buc. 2
- Filtru pompă benzină buc. 8
- idem admiste buc. 7
- Flanșe cardan buc. 7
- Furcă cardan direcție buc. 6
- Filtru buc. 2
- Grup conic buc. 3
- Jiglere diferite buc. 285
- Levier comandă buc. 10
- idem fuzetă buc. 5
- Manșon cauciuc intermediar buc. 18
- Pinion planetar buc. 15
- idem tren fix buc. 13
- idem buc. 3
- Pinion buc. 8
- Pinion sincron buc. 13
- idem electromotor buc. 2
- Pinion cutie viteză buc. 16
- Pinion buc. 5
- Pinion reductor buc. 6
- idem tren fix buc. 20
- idem diferite buc. 7
- idem kilometraj buc. 8
- Pinion buc. 13
- Pinion arbore buc. 3
- idem buc. 4
- Pirghie comandă buc. 13
- Pinion buc. 5
- idem buc. 4
- idem buc. 4
- idem buc. 4

- Pinion electromotor buc. 3
- Radiator ulei buc. 3
- Rezervor aer buc. 1
- Ramă ușă buc. 4
- Suport motor buc. 8
- Taler ax supape buc. 79
- Tampon cauciuc bolț față buc. 83
- idem buc. 29

GAZ 51

- Aripă față stînga-dreapta buc. 2
- Bucșe pivot buc. 30
- Bolț piston buc. 26
- Bulon roată buc. 126
- Bușon rezervor benzină buc. 7
- Bucșe cană buc. 21
- Cablu frină buc. 2
- Capotă motor buc. 1
- Chiuloasă motor buc. 1
- Disc ambreaj buc. 1
- Electromotor buc. 1
- Element filtru ulei buc. 3
- Garnitură chiuloasă buc. 1
- Piston motor buc. 93
- Pompă benzină buc. 4
- Rolă sector dințat buc. 5
- Radiator apă buc. 1
- idem buc. 1
- Freză M 8 buc. 10



- Cedăm prin transfer mașină electrică de sudat punji polietilenă

ÎN ATENȚIA BENEFICIARILOR DE GENERATOARE DE ACETILENĂ! ÎNTREPRINDEREA MECANICĂ „CEAHLĂUL” PIATRA NEAMȚ

este unicul producător pe țară al generatorului de acetilenă GA. 1250 mc/h. Livrarea lui către beneficiarii interesați se face numai prin B. J. A. T. M.-uri și B. A. T. M. A.-urile județene cu care se perfectează contracte economice

prezentăm

INTREPRINDERII MECANICE DE UTILAJ CHIMIC BUCUREȘTI

Componentă a Centralei Industriale de utilaj tehnologic, chimic, petrolier și minier, Întreprinderea mecanică de utilaj chimic — cu sediul în str. Prelungirea Bulevardului Metalurgiei, nr. 3 (platforma industrială Berceni) are o îndelungată tradiție în producție de utilaje, fiind înființată în anul 1915 sub denumirea de „Fabrica de mașini și aparate“.

Începând cu anul 1969 întreprinderea bucureșteană pe care o prezentăm își dezvoltă continuu capacitățile de producție pe platforma Berceni, iar în anul 1972 își instalează definitiv sediul la adresa arătată.

Investițiile alocate au condus la dotarea cu utilaje moderne, de mare productivitate, conferindu-i Întreprinderii un loc preponderent în producția europeană privind fabricarea unor utilaje specializate destinate industriei chimice.

Utilajele care poartă marca de fabrică I.M.U.C. sunt destinate unor multiple sectoare productive: industria chimică, rafinării, industria celulozei și a hirtiei, industria alimentară (fabrici de zahăr și uleiuri), centre de prelucrare a fructelor și legumelor etc.

Printre utilajele produse de Întreprinderea mecanică de utilaj chimic se numără: baterii de răcire pentru transformatoare de mare putere; răcitoare — aer, cu țevi cu aripioare, destinate rafinăriilor; mașini de încărcat saci în vagoane, o gamă largă de țevi cu aripioare, piese de schimb și altele.

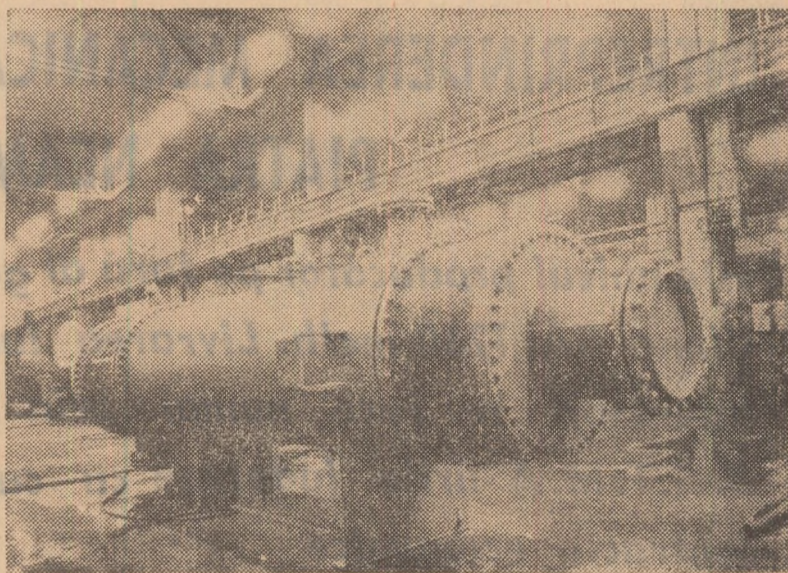
Dotarea Întreprinderii, însușirea și aplicarea procedurilor

tehnologiei de sudură la nivelul tehnicii mondiale, dotarea corespunzătoare cu standuri de probă, inclusiv standuri cu simulare de eforturi egale cu cele din exploatare, precum și specializarea personalului, au concurat la realizarea unor produse de vîrf ale utilajului tehnologic, cum ar fi: coloane de sinteză a acidului cianhidric; evaporatoare peliculare verticale; ejectoare; recipienți tip rezervor; schimbător de căldură; aparate-amestecător — verticale, sau orizontale — cu puteri instalate pînă la 100 kW cu toate tipurile de agitator, inclusiv, decantoare; coloane de uscare, spălare, separare de sinteză cu talere simple, cu talere cu clopoșel, inclusiv din aluminiu, talere cu supape, cu umplutură; Atomizoare; uscătoare aeronautice; cicloane și hidrocicloane; filtre diferite; dozatoare.

Calitatea produselor realizate de întreprinderea bucureșteană — element esențial al competitivității pe plan internațional — a fost un factor hotărîtor pentru penetrarea pe piețe externe. În prezent, utilajele cu marca I.M.U.C., însoțite de eticheta semnificativă „Made in Romania“, se exportă în numeroase țări, printre care: U.R.S.S., R. D. Germană, R. P. Ungară, R. S. F. Iugoslavia, Siria, Turcia, Iordania, Pakistan etc.

Derularea în bune condițiuni a contractelor comerciale internaționale de export, probele tehnologice trecute cu succes, perfecționarea continuă a tehnologiilor de fabricație sînt tot atîtea premise de dezvoltare continuă și participare sporită a Întreprinderii mecanice de utilaj chimic — București la schimburile economice internaționale ale țării noastre.

Ion VASILESCU



Schimbător de căldură cu cap flotant