

curier

economic legislativ

SUPLIMENT LA „REVISTA ECONOMICĂ” nr. 28/49 1978

autoconducere

UNELE PROBLEME CU PRIVIRE LA RĂSPUNDEREA MEMBRILOR ORGANELOR DE CONDUCERE COLECTIVĂ

1. Instituționalizarea adunărilor generale ale oamenilor muncii, organizarea de consilii ale oamenilor muncii la întreprinderi, centrale, unități componente fără personalitate juridică, acordarea de atribuții sporite acestor organe de conducere colectivă, creșterea ponderii muncitorilor și maistrilor care lucrează nemijlocit în producție în consiliile oamenilor muncii au creat cadrul organizatoric necesar pentru asigurarea participării efective a clasei muncitoare, a tuturor oamenilor muncii, la elaborarea și adoptarea deciziilor, la conducerea nemijlocită a unităților economice.

Expresie a democratismului consecvent al orânduirii noastre socialiste, conducerea colectivă reprezintă un principiu general al întregului cadru instituțional al statului nostru socialist. În mod corespunzător formele de realizare a acestui principiu au cunoscut un proces continuu de perfecționare, în funcție de cerințele fiecărei etape de dezvoltare a societății. Astfel hotărârile Plenarei C.C. al P.C.R. din martie 1978 au stabilit un ansamblu de măsuri pentru ridicarea de plan superior a autoconducerii muncitorești și întărirea autogestiei economico-financiare, în procesul conducerii. Pe această bază, prin recenta Lege privind organizarea și conducerea unităților socialiste de stat¹⁾ au

fost acordate atribuții sporite consiliilor oamenilor muncii și birourilor lor executive, li s-au lărgit competențele și li s-au asigurat pârghii și mijloace economico-financiare de exercitare efectivă a drepturilor și răspunderilor pentru gospodărirea eficientă a părții din averea națională încredințată de societate spre administrare. În același timp, instituirea unui sistem cuprinzător de organe de conducere colectivă ale unităților economice de stat impune ca, în înlăptuirea Programului de făurire a societății socialiste multilateral dezvoltate și înaintare a României spre comunism, să se perfecționeze continuu formele și metodele de organizare a gestiunii, de participare a tuturor oamenilor muncii la conducerea activității. De aceea, măsurile de perfecționare a conducerii colective vizează, de asemenea, stilul de muncă al organelor de conducere colectivă, stimularea gândirii și participării active la decizie a organelor de conducere, specialiștilor, tuturor oamenilor muncii, pe fondul calității lor nu numai de făuritori al bunurilor materiale, dar și de proprietari ai mijloacelor de producție și, ca urmare, de beneficiari ai producției sociale.

Exigențele noului mecanism economico-financiar pun în fața organelor de conducere colectivă ale unităților

economice sarcini mari și reclamă eforturi susținute pentru îmbunătățirea eficienței producției, reducerea costurilor, creșterea beneficiilor și rentabilității producției, sporirea productivității muncii, accelerarea vitezei de rotație a fondurilor. Trecerea la o nouă calitate impune stăruitor ca în procesul economic acțiunea factorilor intensivi să prevaleze asupra celor extensivi.

Chiar dacă personalul muncitor poartă întreaga răspundere pentru conducerea directă și efectivă a fiecărei unități economice, chiar dacă fiecare om al muncii, în calitatea sa de participant la administrarea averii naționale, răspunde în fața colectivului din care face parte pentru îndeplinirea sarcinilor proprii de muncă și, împreună cu întregul colectiv, pentru bunul mers al activității generale a unității, organelor prin care se exercită conducerea colectivă în cadrul diviziunii și organizării muncii într-o unitate economică le revin atribuții și răspunderi proprii. Astfel, potrivit art. 58 din Legea nr. 5/1978, consiliile oamenilor muncii răspund în fața adunărilor generale ale oamenilor muncii de modul cum au fost realizate sarcinile de plan și măsurile cu privire la asigurarea condițiilor de muncă ale personalului muncitor, precum și pentru activitatea de ansamblu a unității și modul în care și-au adus la îndeplinire atribuțiile prevăzute de lege în sarcina lor, iar biroul executiv răspunde față de consiliul oamenilor muncii pentru întreaga activitate pe care o desfășoară și realizarea atribuțiilor ce îi revin. În același timp, după cum se prevede la art. 59, consiliile oamenilor muncii și birourile executive ale acestora răspund de ac-

¹⁾ Legea nr. 5/1978 privind organizarea și conducerea unităților socialiste de stat, publicată în B. Of. nr. 56 din 12 Iulie 1978.

STIMAȚI
CITITORI!

Pentru a vă asigura primirea cu regularitate în '79 a revistei, a suplimentului și a cărților pe care le edităm decupați, completați și expediați pe adresa redacției formularul de comandă din pagina 15.

tivitatea unităților respective față de conducerea colectivă a organului ierarhic superior.

Răspunderea intervine în limitele atribuțiilor prevăzute de lege pe seama fiecărui organ de conducere colectivă și are în vedere atât organul în întregul lui, sub anumite aspecte, cum ar fi al valabilității sau nevalabilității (ineficacității juridice) a actelor pe care le-a emis cât, mai ales, membrii care îl compun. Ea are un caracter precumpănitor moral-politic dar, fiind reglementată de lege, este în același timp și o răspundere de natură juridică.

În cele ce urmează avem în vedere numai răspunderea, în sens juridic, a membrilor organelor de conducere colectivă.

2. Principiul muncii și conducerii colective asigură — după cum se prevede în Programul partidului — „îmbinarea armonioasă a răspunderii comune cu răspunderea personală a fiecăruia în elaborarea, adoptarea și înlămurarea hotărârilor”². Dezvoltarea democrației socialiste, participarea tot mai largă a maselor la conducerea întregii activități economico-sociale, presupun, în mod necesar, creșterea răspunderii fiecărui om al muncii în îndeplinirea sarcinilor încredințate. Cu atât mai mult răspunderea privește pe membrii organelor de conducere colectivă, ținând seama de rolul și importanța acestor organe în conducerea unităților și dezvoltarea democrației economice. În acest sens, tovarășul Nicolae Ceaușescu, secretar general al partidului, arată în raportul prezentat la Conferința Națională a P.C.R. din 1967: „Înlămurarea conducerii colective presupune totodată întărirea continuă a răspunderii personale. Numai dezvoltând răspunderea personală a fiecărui activist pentru domeniul de muncă încredințat, a tuturor membrilor de partid pentru îndeplinirea sarcinilor, numai promovind cu consecvență munca colectivă, organele și organizațiile de partid, de stat și obștești vor putea ridica nivelul activității lor corespunzător cerințelor actuale”³.

Sub aspect juridic, răspunderea personală a membrilor organelor de conducere este urmarea faptului că — așa cum s-a arătat în doctrina de specialitate — „numai persoana sau persoanele care alcătuiesc organul pot fi chemate a răspunde, iar nu organul ca atare, căci el nu este persoană”⁴. De aceea chiar dacă, în mod curent, se utilizează noțiunea de „răspundere a organului de conducere colectivă” — cum ar fi în cadrul dispozițiilor art. 58 referitoare la răspunderea consilierilor oamenilor muncii față de adunările generale ale oamenilor muncii sau ale art. 59 privitoare la răspunderea consilierilor oamenilor muncii și birourilor executive față de conducerea colectivă a organului ierarhic supe-

rior — în ultimă analiză aceasta are în vedere răspunderea membrilor. Însă activitatea membrilor — din care rezultă răspunderea lor — nu este privită în mod izolat, ca un „fapt „ut singuli”, individual, ci dimpotrivă în ansamblul ei, ca o faptă colectivă a organului de conducere.

O altă premisă a răspunderii membrilor organului de conducere colectivă este caracterul unitar al regimului său juridic. Cu alte cuvinte, deși în componența organului de conducere se pot deosebi membrii de drept, desemnați sau aleși, precum și, din alt punct de vedere, membrii din afara sau dinăuntrul unității, întreg răspunderea lor derivă dintr-o activitate desfășurată în comun — după cum s-a spus „dintr-o decizie sau o absență de decizie comună”⁵ — și este legată de calitatea pe care aceștia o au, de membru în organul de conducere, care este deopotrivă aceeași pentru toți, regimul juridic al răspunderii în mod necesar trebuie să fie unitar.

3. Răspunderea membrilor organelor de conducere colectivă este legată de hotărârile pe care le adoptă aceste organe în exercitarea atribuțiilor ce le revin. Cu alte cuvinte, dacă în raport cu funcția îndeplinită răspunderea unei persoane încadrate în muncă se stabilește exclusiv în considerarea atribuțiilor corespunzătoare funcției respective, în cazul activității depuse în calitate de membru al unui organ de conducere colectivă răspunderea sa se stabilește în raport cu modul de îndeplinire a atribuțiilor acestui organ. Rezultă că răspunderea membrului organului de conducere colectivă — ca urmare a naturii activității realizate în această calitate — are un caracter specific, derogator — în anumite limite cel puțin — de la răspunderea de drept comun corespunzătoare îndeplinirii atribuțiilor ce revin unei persoane prin încadrarea sa într-o anumită funcție. Și intrucât organul de conducere își aduce la îndeplinire atribuțiile prin adoptarea de hotărâri, rezultă că în ultimă analiză răspunderea membrilor organului de conducere colectivă este angajată în raport cu legalitatea, temeinicia, oportunitatea și eficiența măsurilor care alcătuiesc conținutul acestor hotărâri.

După cum se prevede la art. 54 alin. 1 organul de conducere colectivă adoptă hotărârile cu cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor ce îl compun. Este o regulă care exprimă o cerință de bază a mecanismului democrației economice și anume ca hotărârile organului de conducere colectivă să se adopte numai prin votul majorității absolute a membrilor săi. Rezultă, deci, că în cadrul sistemului de adoptare a hotărârilor voturile membrilor sunt deopotrivă egale. Aceasta presupune, în mod necesar, că relațiile de subordonare ce rezultă din ierarhia funcțiilor îndeplinite de membrii organului de

conducere este înlămurată, iar disciplina raporturilor de muncă în cadrul organului de conducere colectivă se bazează pe egalitatea membrilor și conlucrarea lor, pe aceeași temelie, în vederea adoptării celor mai corespunzătoare măsuri. Implicit, rezultă să răspunderea membrilor organului de conducere colectivă nu este legată de poziția de subordonare în care aceștia se află în raport cu funcția îndeplinită, ci dimpotrivă este fundamentată pe poziția de egalitate pe care membrii o au în adoptarea hotărârilor ce intră în competența organului respectiv. Poziția de egalitate a membrilor organului de conducere constituie un criteriu obiectiv, potrivit căruia — după cum prevede art. 59 — fiecare membru răspunde în fața organului de conducere colectivă din care face parte, precum și față de oamenii muncii care l-au ales, atât pentru îndeplinirea sarcinilor ce-i sunt repartizate, cât și pentru întreaga activitate a unității.

Corespunzător acestui criteriu, oricare membru ar putea fi tras la răspundere pentru activitatea organului de conducere colectivă din care face parte. Răspunderea pentru adoptarea unei măsuri este în sarcina tuturor⁶. Poziția de egalitate a membrilor organului de conducere colectivă exclude posibilitatea ca răspunderea — în sensul juridic al termenului — să încumbe numai unora, iar ceilalți să poată adopta o poziție pasivă, apărută de răspundere. Ea corespunde obligației ce revine fiecărui membru în parte de a participa activ la soluționarea tuturor problemelor ce fac obiectul dezbaterii organului de conducere colectivă.

4. Rezultă din cele arătate că răspunderea membrilor organului de conducere colectivă trebuie să fie esențialmente egală? Aceasta nu reprezintă o consecință absolută. Din egalitatea raporturilor dintre membrii în cadrul activității desfășurate în organul de conducere colectivă nu se poate deduce în mod necesar egalitatea răspunderii pentru măsurile adoptate. Răspunderea nu este un simplu reflex — pe planul consecințelor corespunzătoare unei acțiuni sau inacțiuni reprobabi-

²) Programul Partidului Comunist Român de făurire a societății socialiste multilaterale dezvoltate și înaintare a României spre comunism. Edit. politică, București, 1973, p. 119.

³) Nicolae Ceaușescu, Raportul cu privire la măsurile de perfecționare a conducerii și planificării economiei naționale și la îmbunătățirea organizării administrativ-teritoriale a României în „România pe drumul desăvârșirii construcției socialiste”, vol. 2, București, Edit. politică 1968, p. 589-590.

⁴) Mihail Eliescu „Răspunderea civilă de-lictuă”. București Edit. Academiei R.S.R., 1972, p. 236.

⁵) Mihail Eliescu, op. cit., p. 240; în același sens V.D. Zlateșcu „Contribuții la studiul problemei naturii întreprinderii socialiste de stat”, în Studii și cercetări juridice nr. 2/1972 p. 225.

⁶) Tipul de răspundere ce urmează a fi aplicat — disciplinară, materială etc. — este o altă problemă, subsecventă, asupra căreia ne vom opri în cele ce urmează.

între hotărîrea dată — prin ipoteză greșită — și această atitudine interviene o legătură de cauzalitate, întrucît poate soluția ce a făcut obiectul hotărîrii nu ar fi fost adoptată dacă motivele care l-au determinat pe membrul organului de conducere colectivă să voteze negativ ar fi făcut obiectul dezbaterii în organul de conducere.

Olele arătate cu privire la condițiile în care lipsa sau abținerea de la vot ca și votul negativ înlătură ori, dimpotrivă, angajează răspunderea membrului organului de conducere colectivă trebuie circumstanțiate și în raport cu cel de al doilea criteriu de stabilire a culpei: funcția sau calitatea în virtutea căreia membrul organului de conducere colectivă participă la activitatea acestuia. Cu alte cuvinte, aprecierea atitudinii sale este necesar a fi făcută ținîndu-se seama și de sfera atribuțiilor corespunzătoare funcției pe care o îndeplinește precum și, după caz, a sarcinilor ce îi revin potrivit calității pe care o are, întrucît însăși obligația de participare pe care a încălcat-o și, implicit, culpa ce i s-ar putea pune în sarcină, sînt nemijlocit legate de aceste determinante.

În fine, este necesar să ne oprim asupra unei obiecțiuni referitoare la răspunderea în caz de nonparticipare, de natură să înlătore de plano această răspundere. „Cel care au votat contra deciziei care constituie faptă ilicită, ori s-au abținut de la vot, ori nu au luat parte la votare, nu sînt chemați a răspunde. Nimeni nu poate răspunde delictual — în principiu — decît pentru fapta proprie. Răspunderea pentru altul nu se prezumă. Ea trebuie să fie prevăzută anume, de o dispoziție legală, care aici lipsește”¹⁵. În condițiile în care considerăm că ar putea fi anagajată răspunderea în ipotezele analizate obiecțiunea arătată nu-și mai găsește aplicare. Răspunderea în caz de nonparticipare din culpă este o modalitate de răspundere pentru fapta proprie, întrucît rezultă din încălcarea obligației de participare în condiții în care se poate reține că dacă membrul organului de conducere colectivă și-ar fi adus la îndeplinire această obligație hotărîrea nu ar fi fost luată.

b) Forme specifice de răspundere

Specificul participării și implicit al vinovăției posibile în adoptarea unei hotărîri greșite, caracteristice membrilor organelor de conducere colectivă, le corespund și unele forme „sul generis” de răspundere.

Reprezentanții oamenilor muncii aleși la adunarea generală a oamenilor muncii pot fi revocați, potrivit art. 63 lit. m din Legea nr. 5/1978, în cazul în care nu au desfășurat o activitate corespunzătoare. Revocarea constituie astfel o sancțiune aplicată membrului organului de conducere care participă la activitatea acestui organ în calitate de reprezentant al oamenilor muncii,

pentru nedeplinirea sarcinilor ce îi reveneau în virtutea unei asemenea calități.

De asemenea, potrivit art. 71, dacă adunarea generală consideră nesatisfăcătoare activitatea consiliului oamenilor muncii sau a unor membri ai acestuia, conducerea organului căruia îi este subordonată unitatea este obligată să analizeze cauzele și în termen de 15 zile să ia măsurile necesare care pot ajunge pînă la înlocuirea acelor membri care au desfășurat o activitate necorespunzătoare. Înlocuirea unui membru al organului de conducere colectivă reprezintă o altă formă specifică de sancțiune, aplicată de conducerea organului ierarhic superior, pe baza hotărîrii adunării generale a oamenilor muncii, față de oricare din membrii organului de conducere colectivă care a desfășurat o activitate necorespunzătoare, cu excepția reprezentanților oamenilor muncii a căror înlocuire — prin efectul revocării — din componența organului de conducere este în competența a însăși adunării generale. În ce privește membrii organului de conducere care fac parte din compunerea acestuia în virtutea calității pe care o au în cadrul unor organizații de masă (sindicat, U.T.C., femei etc.) considerăm că înlocuirea lor trebuie corelată și cu hotărîrea luată în cadrul acelor organizații deoarece, prin ipoteză, în locul lor nu ar putea fi numită o altă persoană care nu îndeplinește o asemenea calitate iar componența organului de conducere colectivă nu este legală fără o asemenea participare. În cazul altor persoane, însă, considerăm că, întemeindu-se pe hotărîrea adunării generale, conducerea organului căruia îi este subordonată unitatea va putea dispune, pînă la înlocuirea lor efectivă, ca acestea să nu mai participe la activitatea organului de conducere colectivă, deoarece soluția contrară ar contraveni hotărîrii adunării generale, în executarea căreia conducerea organului ierarhic superior a luat măsura înlocuirii. În fond înlocuirea unui membru al organului de conducere se realizează prin două momente: îndepărtarea aceluia necorespunzător și numirea altuia în locul său. Aceste momente pot fi succesive sau concomitente. De aceea, în cazul unor asemenea membrii, măsura îndepărtării ar putea fi luată — cu titlu tranzitoriu și vremelnic — pînă la numirea în funcție a unei persoane sau, pentru specialiștii din afara unității, pînă la obținerea acordului prevăzut de art. 33 lit. f și 44 lit. d în vederea desemnării altui specialist. După cum, în ipoteza în care cel îndepărtat are înlocuitor de drept, tot cu titlu tranzitoriu și vremelnic, conducerea organului ierarhic superior îl va putea numi pe acesta în compunerea organului de conducere colectivă pînă la încadrarea titularului funcției.

Față de membrii numiți în compunerea organului de conducere colectivă de către organul ierarhic superior,

acesta poate dispune îndepărtarea lor chiar fără o hotărîre prealabilă a adunării generale. Este o consecință ce rezultă din faptul că, în virtutea competenței sale, organul ierarhic superior poate reveni oricînd asupra numirii făcute, ca urmare a activității necorespunzătoare desfășurate de persoane în cauză.

Excluderea din compunerea organului de conducere colectivă poate fi și ca urmare a aplicării unor sancțiuni disciplinare cum ar fi desfacerea disciplinară a contractului de muncă. De această dată măsura apare ca o consecință. Este o consecință specifică care, însă, nu conferă un caracter specific sancțiunii disciplinare însăși.

o) Răspunderea materială a membrilor biroului executiv al consiliului oamenilor muncii.

Potrivit art. 38 și 49 din Legea nr. 5/1978 membrii biroului executiv al consiliului oamenilor muncii le revine răspunderea materială colectivă pentru pagubele cauzate unității din vina lor prin hotărîrile adoptate. În continuare, textul de lege prevede că răspunderea membrilor biroului executiv al consiliului oamenilor muncii pentru hotărîrile adoptate nu exclud răspunderea directorului și contabilului șef, angajarea cheltuielilor materiale și bănești ale unității făcîndu-se, potrivit legii, numai de către aceștia.

Răspunderea materială a membrilor biroului executiv al consiliului oamenilor muncii este fundamentată pe criteriul funcției în stabilirea vinovăției legate de adoptarea unei hotărîri prin care s-a cauzat o pagubă unității. Potrivit art. 36 alin. 2, la întreprinderi biroul executiv este alcătuit din director, directorii adjuncți sau, după caz, inginerul șef, contabilul șef, precum și alte cadre de conducere și specialiști din cadrul întreprinderii, numiți de consiliul oamenilor muncii din rîndul membrilor săi, iar potrivit art. 47, la centrale biroul executiv este alcătuit din directorul general, directorii centralei, alte cadre de conducere și specialiști din cadrul acesteia. Ținînd seama de această componență, în raport de sfera de atribuții corespunzătoare funcției îndeplinite, rezultă că — după cum prevede de altfel alin. 1 al art. 38 — membrii biroului executiv al consiliului oamenilor muncii răspund pentru buna gospodărire și folosire a tuturor mijloacelor materiale și financiare ale unității și respectarea prevederilor legale în adoptarea hotărîrilor. De asemenea, astfel este fundamentată și răspunderea specială a directorului și contabilului șef, în considerarea faptului că sfera decizională a atribuțiilor ce le revin acoperă întreg domeniul de activitate al unității și că, potrivit legii, angajarea cheltuielilor materiale și bănești, de orice fel, ale unității se face de către aceștia. De altfel, după cum se

¹⁵ Mihai Eftescu, op. cit, p. 241.

prevede sintetic în alin. ultim al art. 38, directorul și contabilul șef răspund de respectarea disciplinei de plan, contractuale și financiare, de luarea măsurilor pentru asigurarea integrității avutului obștesc, dezvoltarea și gospodărirea eficientă a bunurilor încredințate, fiind obligați să refuze, în condițiile legii, orice operație patrimonială care contravine dispozițiilor legale.

Desigur, în raport de criteriul funcției îndeplinite, vinovăția și implicit răspunderea materială sînt diferențiate, deoarece însăși contribuția membrilor biroului executiv la adoptarea unei hotărîri prin care s-a cauzat o pagubă unității, sînt diferite: una este culpa responsabilului sau specialistului de domeniu — evident mai gravă — și alta vinovăția altui membru al biroului executiv, în dezbaterile și în deliberarea soluției adoptate. Este o consecință a competenței profesionale și responsabilității diversificate ce revin membrilor biroului executiv în colectivul de muncă al unității, în raport de funcția ce o dețin. De asemenea, este o consecință a caracterului unitar al răspunderii în raport de funcția îndeplinită, atît pentru activitatea desfășurată în cadrul, cît și în afara organului de conducere, în virtutea acestei funcții. Este necesar însă de precizat că cele arătate cu privire la răspunderea materială diferențiată a membrilor biroului executiv nu reprezintă, în nici un fel, o justificare a concentrării răspunderii numai în sarcina unora — a responsabilului sau specialistului de domeniu, directorului, contabilului șef etc. — și exonerării celorlalți de răspunderea materială ce le revine mai ales că, potrivit legii, răspunderea însăși are un caracter colectiv. Precizările făcute au căutat să evidențieze numai criteriile generale de apreciere a culpei membrilor biroului executiv în raport cu funcția îndeplinită de fiecare membru în parte.

Răspunderea materială a membrilor biroului executiv este — potrivit art. 38 alin. 2 — o răspundere colectivă. Acest caracter „colectiv” al răspunderii nu caracterizează o formă specifică, diferită de răspunderea reglementată de Codul muncii pentru pagubele aduse avutului obștesc de persoanele încadrate în muncă, din vina lor și în legătură cu munca lor, după cum se prevede la art. 102 din acest cod. Este o consecință a faptului că prin lege nu s-a instituit un regim juridic propriu pentru răspunderea materială a membrilor biroului executiv. De aceea considerăm că prin caracterizarea răspunderii ca fiind colectivă s-au avut în vedere următoarele aspecte:

— răspunderea materială a membrilor biroului executiv rezultă dintr-un fapt colectiv, dezbaterile și adoptarea sînt comune a unei hotărîri prin care s-a cauzat o pagubă în patrimoniul unității; această trăsătură a faptelor

prejudiciabile este importantă atît pentru caracterizarea vinovăției membrilor cît și, mai ales, din alt punct de vedere: s-ar putea ca hotărîrea greșită să fi fost luată din cauza insuficienței sau caracterului eronat al materialelor supuse dezbaterii; în acest caz culpabilitatea se situează în sfera pregătirii deciziei și nu a adoptării ei; în conexitatea legăturilor cauzale succesive care au condus la stabilirea soluției păgubitoare semnificativă pe planul răspunderii este, în această ipoteză, activitatea de pregătire a materialelor supuse dezbaterii organului de conducere colectivă; de aceea, hotărîrea deși prejudiciabilă nu angajează răspunderea membrilor organului de conducere, ci a celor care nu au asigurat corectitudinea și caracterul complet al informațiilor necesare pentru adoptarea unei hotărîri legale și temeinice; cu alte cuvinte, în fața unei hotărîri greșite este necesar, în toate cazurile, să se analizeze, dacă culpabilitatea se situează în sfera de activități ce alcătuiesc, privite în ansamblul lor, faptul colectiv al organului de conducere sau, dimpotrivă, în etapa premergătoare, în care regăsim faptele proprii ale celor ce au pregătit dezbaterile:

— temeiul juridic al răspunderii, la care trimit dispozițiile art. 38 din Legea nr. 5/1978, sînt prevederile art. 105 din Codul muncii, referitoare la răspunderea materială în cazul producerii unei pagube decît de mai multe persoane; în mod corespunzător rezultă că răspunderea membrilor biroului executiv a căror vinovăție a fost reținută în legătură cu hotărîrea adoptată se stabilește ținîndu-se seama de măsura în care au contribuit la provocarea daunei, iar dacă această contribuție nu poate fi determinată, proporțional cu retribuția lor tarifară de încadrare.

Un alt aspect, privind de această dată întinderea răspunderii materiale a membrilor biroului executiv, este legat de relația dintre această răspundere și aceea a persoanelor care au executat hotărîrea și care aveau totodată, obligația să exercite controlul preventiv asupra actului de executare sau, în ce privește pe director și contabilul șef, să nu angajeze o cheltuielă materială prejudiciabilă, chiar dacă aceasta fusese hotărîrea de organul de conducere.

Considerăm că hotărîrea luată nu absolvă de răspundere pe cei care, potrivit legii, erau obligați să sesizeze netemeinicia sau nelegalitatea măsurii adoptate. În discuție nu e situația în care paguba a fost cauzată exclusiv de actul de executare a hotărîrii deoarece, prin ipoteză, nu se poate reține nici o culpă, în acest caz, organului de conducere colectivă, iar vinovăția aparține numai organului care a dispus sau a îndeplinit actul de executare.

Dar chiar dacă hotărîrea însăși este greșită considerăm că ea nu absolvă de răspundere pe director, contabil

șef sau organele de control preventiv. Directorul, sesizînd poate ulterior, după adoptare, caracterul nelegal al măsurilor stabilite le poate repune operativ în dezbaterile biroului executiv, în condițiile art. 55 alin. 2 din Legea nr. 5/1978. De asemenea, contabilul șef — chiar dacă în cadrul dezbaterilor ce au avut loc nu a reușit să convingă pe membrii biroului executiv asupra punctului său de vedere — în cazul în care consideră că măsurile adoptate sînt totuși nelegale sau neeconomice, are obligația să pună în aplicare dispozițiile Legii nr. 9/1974 privind controlul financiar preventiv. Neaducerea la îndeplinire a acestor obligații considerăm că antrenează și răspunderea organelor de execuție, iar culpabilitatea acestora este cu atît mai gravă cînd persoanele respective fac parte din însăși compunerea biroului executiv.

Un ultim aspect asupra căruia vrem să ne oprim în încheiere: ce semnificație are reglementarea exclusiv a răspunderii membrilor biroului executiv cu privire la răspunderea patrimonială a membrilor consiliului oamenilor muncii? Pînă la recenta instituție prin art. 38 și 49 din Legea nr. 5/1978 a răspunderii materiale a membrilor biroului executiv, în lipsa unei prevederi specifice, răspunderea patrimonială a membrilor organului de conducere colectivă era analizată — fără a se distinge între consiliul oamenilor muncii și biroul său executiv — ca o formă de răspundere fie de drept civil, fie de drept muncitoresc. Evident că reglementîndu-se răspunderea de drept muncitoresc numai pentru membrii biroului executiv, implicit rezultă că pentru membrii consiliului oamenilor muncii, în totalitatea lor, această formă de răspundere nu este aplicabilă.

Înseamnă deci că răspunderea membrilor consiliului oamenilor muncii este de natură civilă sau că aceștia nu ar răspunde pentru eventualele pagube produse prin hotărîrile pe care le-au adoptat¹⁶?

Sîntem de părere că răspunderea civilă a membrilor consiliului oamenilor muncii nu poate fi reținută pentru următoarele motive:

— ar însemna, dacă am considera că răspunderea patrimonială a membrilor consiliului oamenilor muncii este de natură civilă, întrucît răspunderea civilă are un regim mai aspru decît acela reglementat de Codul mun-

¹⁶ În general, ca efect al determinării mai precise a atribuțiilor organelor de conducere colectivă, consiliul oamenilor muncii și revin atribuții cu caracter general, care nu sînt susceptibile de a conduce la adoptarea unei hotărîri ce putea cauza, prin ea însăși, o pagubă unității. O asemenea pagubă s-ar putea produce de regulă, numai printr-un act de executare a hotărîrii C.O.M. Totuși, în unele cazuri și consiliul oamenilor muncii ar putea adopta o hotărîre susceptibilă de a prejudicia patrimoniul unității cum ar fi în ipoteza în care, pe temeiul art. 54 alin. 3 din Legea nr. 5/1978, decide în caz de divergență între președintele biroului executiv și majoritatea membrilor acestuia.

eli, ca acestora să le încumbe o răspundere mai gravă decât a membrilor biroului executiv care, potrivit art. 38, este de drept muncitoresc; o asemenea consecință apare, însă, ca nejustificată:

— însăși membrilor biroului executiv ar însemna să le revină atât o răspundere de drept muncitoresc, pentru hotărârile păgubitoare adoptate de biroul executiv, cât și de drept civil pentru hotărârile consiliului oamenilor muncii din care fac parte, deși, prin natura lor, amândouă aceste tipuri de hotărâri sînt de același fel, ceea ce asemenea este nejustificat;

— în orice caz, pentru directorul răspundere nu poate fi decât de drept muncitoresc, așa cum rezultă din interpretarea art. 8 alin. 1 lit. d din Legea nr. 2/1973; pe cale de consecință, așa cum s-a arătat în literatura juridică de specialitate, „dacă răspunderea conducătorului unității, organ unipersonal al persoanei juridice, este reglementată expres ca o răspundere materială, ar fi foarte greu să concepem drept civilă răspunderea membrilor organelor de conducere colectivă¹⁷;

— răspunderea membrilor organelor de conducere, fără a deosebi între consiliul oamenilor muncii și biroul executiv, are un caracter unitar, întrucît natura juridică și poziția membrilor în cadrul acestor organe este aceeași, ceea ce exclude posibilitatea ca membrii consiliului oamenilor muncii să răspundă potrivit Codului civil, iar membrii biroului executiv potrivit Codului muncii;

— după cum s-a arătat, raporturile dintre membrii consiliului oamenilor muncii sînt raporturi de muncă, astfel încît, implicit, răspunderea acestora nu poate fi de drept civil.

În același timp, însă, nu este admisibilă nici teza impunității membrilor consiliului oamenilor muncii, fără nici o distincție, întrucît, de principiu, răspunderea însoțește — și în acest sens configurează — dreptul de decizie în susși. Tocmai de aceea, considerăm că răspunderea materială a membrilor biroului executiv pentru adoptarea unei hotărâri de către biroul executiv le revine acestora și în cazul hotărârilor adoptate de consiliul oamenilor muncii prin care s-a produs o pagubă unității. Interpretarea contrară, potrivit căreia răspunderea ar fi legată numai de hotărârile adoptate de biroul executiv este nejustificată, nu numai pentru că membrii biroului executiv fac parte și din compunerea consiliului oamenilor muncii, potrivit art. 36 alin. 2 și 47, astfel încît aceleași rațiuni care fundamentează răspunderea lor materială în cadrul biroului executiv se regăsesc și în ipoteza în care participă la deliberarea unei hotărâri în cadrul consiliului oamenilor muncii, dar și pentru că activitatea pe care o desfășoară în cadrul consiliului oamenilor muncii nu poate fi pentru ei o cauză de nerăspundere. De altfel, una din atribuțiile biroului executiv constă tocmai în a-

ducerea la îndeplinire a hotărârilor consiliului oamenilor muncii. Or, este de neconceput ca membrii biroului executiv să răspundă material numai pentru hotărârile acestuia, luate în îndeplinirea unei hotărâri — prin ipoteză prejudiciabilă — a consiliului oamenilor muncii, în condițiile în care au participat chiar la adoptarea hotărârii consiliului oamenilor muncii pe care o execută. Deci, rezultă, că și în cadrul consiliului oamenilor muncii răspunderea materială este legată de criteriul funcției în determinarea vinovăției, asigurînd astfel caracterul unitar al răspunderii ce revine unei persoane, prin efectul încadrării sale într-o anumită funcție, pentru activitatea desfășurată atît în cadrul, cît și în afara organului de conducere. Rezultă, totodată, că ceilalți membri ai consiliului oamenilor muncii, care nu fac parte și din biroul executiv nu răspund material. Este o consecință de asemenea a criteriului calității și funcției în virtutea cărora membrul participă la activitatea organului de conducere, întrucît membrii consiliului de conducere care nu au și calitatea de membrii în biroul executiv, nu fac parte din sfera persoanelor care, pe baza art. 72 din Codul muncii, răspund, sub aspect juridic, potrivit angajamentului asumat la încheierea contractului de muncă, „de a păstra, apăra și valorifica la nivel superior bunurile încredințate; de a

restitul — la termenele și în condițiile legii — valoarea mijloacelor materiale pe care statul le-a pus la dispoziția colectivului de muncă pe care îl conduce; de a preda, atunci cînd va fi cazul, fondurile materiale și bănești de care răspund; de a lua măsurile necesare pentru buna gospodărire a unității, pentru introducerea tehnicii noi și a tehnologiilor avansate și creșterea eficienței economice a întregii activități“.

Răspunderea membrilor biroului executiv este legată de faptul că acesta realizează — așa cum se prevede la art. 53 — conducerea colectivă a activității operative a unității, spre diferență de consiliul oamenilor muncii care — așa cum rezultă din atribuțiile ce îi revin potrivit art. 35 și 46 — asigură conducerea generală. De aceea, în cazul în care consiliul oamenilor muncii, fie prin soluționarea unei divergențe, fie ca urmare a preluării unei atribuții a biroului executiv exercită o activitate specifică conducerii operative, evident că membrii biroului — care fac parte din consiliul oamenilor muncii — le revine aceeași răspundere materială pe care ar fi avut-o dacă hotărîrea dată de consiliu ar fi fost luată de către biroul însuși.

dr. Vasile STĂNESCU
dr. Mihai CONSTANTINESCU

¹⁷ Sanda Ghimpu și S. Beligrădeanu op cit., p. 19.

Tipologia centralelor (I)

Evoluția tipologiei unităților economice de stat, de care ne ocupăm într-un număr trecut, are semnificația — deși procesul nu poate fi considerat încheiat, deși este de așteptat apariția unor forme noi și dispariția altora — de a marca pătrunderea principiului autogestiei economico-financiare în activitatea de conducere a economiei. Toate îndepărtările de la reglementările tipice la care ne referim, constau, fie în organizarea unor unități, care aveau înainte un caracter administrativ, potrivit principiului autogestiei — este cazul centralelor care înlocuiesc vechile direcții generale din ministere — fie în conferirea unor atribuții de conducere — care în ultimă analiză sînt de natură administrativă — unor organisme economice. Și într-un caz și în celălalt procesul are semnificația antrenării unei răspunderi sporite pentru unitate, al ridicării exigenței față de activitatea administrativă la nivelul celei economice.

Referindu-se la centrală, Legea dezvoltării economico-sociale planificate a României o definește drept unitate de bază în activitatea economico-socială. Cea mai recentă definiție legislativă a centralei se găsește în Decretul nr. 162/1973 care prevede că centrala este o unitate economică autonomă de producție, constituită prin

gruparea unor întreprinderi pe baza criteriilor omogenității produselor și al tehnologiilor de fabricație, al cooperării, al integrării pentru realizarea unor produse finite sau în funcție de amplasarea teritorială a unităților componente. Centrala, prevede decretul, asigură în mod nemijlocit conducerea întreprinderilor și a celorlalte unități din compunerea sa.

Textul menționat nu contravine cîtuși de puțin prevederilor art. 16 din Legea nr. 5/1978 care caracterizează centrala ca unitate autonomă de producție, construcții, circulația mărfurilor, transporturi și alte prestări de servicii, cuprinzînd întreprinderi subordonate și unități componente, cum sînt fabrici, uzine, exploatări, grupuri de șantiere sau șantiere de construcții-montaj, autobaze, secții, ateliere, sezoane etc. Ea poate avea, de asemenea, în componență unități de cercetare științifică și inginerie tehnologică, proiectare, comerț exterior, aprovizionare, desfacere, prelucrare automată a datelor, pregătire și perfecționare a cadrelor, prestări de servicii sau alte unități necesare îndeplinirii sarcinilor ce îi revin. Este de reținut terminologia riguroasă a legii care se referă la întreprinderi subordonate și unități componente. Întreprinderile care se bucură de o personalitate juridică distinctă de a cen-

Noi atribuții ale organelor de conducere colectivă

tralei sint doar subordonate acesteia, în timp ce unitățile fără personalitate juridică, unități care fac parte din însăși persoana morală care este centrala, sint unități componente. Legea prevede expres că centrala asigură conducerea, îndrumarea și controlul unităților de ambele categorii. Ea prevede, de asemenea, că centrala se constituie, de regulă, pe structura unei întreprinderi mari și reprezentative, adăugînd astfel la textul mai vechi, condiția reprezentativității unității pe care se grefează centrala.

Astfel definită, centrala a preluat anumite atribuții pe de o parte de la ministere — reflectînd prin aceasta tendința de deplasare „în jos” a unor procese decizionale, în scopul apropiării lor de locul de acțiune și, pe de altă parte, de la întreprinderile subordonate, dînd expresie astfel tendinței de concentrare decizională.

Funcțiile productive a centralei se adaugă așadar o a doua, indicată chiar în textul la care ne referim, ca de conducere. Este evident că „asigurarea conducerii”, cum se exprimă legea, capătă forme deosebite, după cum privește întreprinderile sau celelalte unități fără personalitate juridică.

În cazul întreprinderilor, centrala se comportă ca un organ ierarhic superior, stabilind cu aceste — persoane juridice — atît raporturi rezultate din atribuțiile de conducere cît și raporturi impuse de calitatea de subiect de drept a întreprinderilor.

Expunerea de motive la statutul centralei industriale din 1969 preciza însă — și ideea ni se pare cu atît mai valabilă sub Imperiul Legii nr. 5/1978 — că centrala nu este chemată să exercite o tutelă mărunță asupra întreprinderilor, care trebuie să realizeze un grad înalt de independență operativă.

Relația centrală—întreprindere este în realitate mult mai vastă, ea neputînd fi înțeleasă decît dintr-o analiză riguroasă, de ordin economic, a diviziunii muncii ce se realizează între cele două entități.

Ideea pe care vrem să o reținem este că, conducerea exercitată de centrală asupra întreprinderilor nu are caracterul unei conduceri directe și amănunțite, întreprinderea păstrînd, potrivit legii, un grad ridicat de autonomie.

Cît privește însă unitățile fără personalitate juridică, conducerea este directă — deși unitatea este organizată cu gestiune economică. Despre raporturile dintre centrală și aceste unități vom reveni însă cu un alt prilej.

Dr. Victor Dan ZLĂTESCU

● Prin Decretul Consiliului de Stat nr. 335/1978 (B. Of. I nr. 80 din 2 sept. 1978) se stabilesc noi atribuții organelor de conducere colectivă din unitățile economice în domeniul organizării muncii și a producției, parte integrantă a procesului de perfecționare a mecanismului economic-financiar și a autoconducerii.

Potrivit art. 3 (1) din acest act normativ, formația de lucru condusă de un maestru pe schimb se constituie, de regulă, cu cel puțin 10 muncitori. În baza art. 3 (2), formațiile efective de lucru, conduse de un maestru pe schimb, se stabilesc de organele de conducere colectivă din unitățile economice, cu respectarea normativelor unificate pe ramuri, subramuri sau activități, elaborate și aprobate potrivit legii. Limitele privind numărul de muncitori ai formațiilor de lucru, în medie pe ramuri de activitate productivă, sint cele prevăzute în anexa nr. 3 la decret. Anexa amintită stabilește numărul minim de muncitori în medie pe ramură, care variază de la 12 persoane (în ramura energiei electrice și termice) și pînă la 40 (în industria ușoară și în industria poligrafică).

Formația de lucru condusă de maestru își poate desfășura activitatea cu un număr mai mic de muncitori decît cel prevăzut în normativ, cu respectarea limitelor medii pe ramuri, în cazul în care, prin aplicarea unor măsuri tehnice și organizatorice se asigură îndeplinirea sarcinilor de producție și creșterea productivității muncii.

● Legea nr. 25/1978 pentru adoptarea Planului național unic de dezvoltare economico-socială pe anul 1979 (B. Of. I nr. 99 din 10 noiembrie 1978) stabilește, prin diverse dispoziții, anumite atribuții și sarcini consiliilor oamenilor muncii din întreprinderi și centrale. Deși legea citată urmează a se aplica numai în cursul anului 1979, prevederile la care ne referim mai jos au caracter de permanență, iar atribuțiile conferite și sarcinile stabilite reprezintă activități continue ale acestor organe de conducere colectivă din unitățile economice de stat.

Consiliile oamenilor muncii din centrale și întreprinderi în baza art. 4 din lege vor asigura :

— realizarea integrală a producției fizice în sortimentele prevăzute în plan ;

— urgentarea contractării întregii producții pentru consumul intern și pentru export ;

— îndeplinirea și depășirea sarcinilor de plan privind valoarea producției nete, ca indicator de bază al întregii activități economice ;

— ridicarea nivelului tehnic și calitativ al tuturor produselor ;

— utilizarea cu eficiență maximă a fondurilor fixe, creșterea siguranței în funcționarea sistemului energetic național, extinderea automatizării operațiilor de exploatare, ridicarea calificării cadrelor și întărirea disciplinei în muncă ;

— ridicarea calității lucrărilor de întreținere, revizii și reparații, asigurarea necesarului de piese de schimb ;

— îndeplinirea tuturor prevederilor din graficele de livrări, cu respectarea strictă a clauzelor din contractele economice ;

— realizarea în întregime a programelor speciale pentru creșterea producției bunurilor de consum.

În baza art. 5 din aceeași lege, consiliile oamenilor muncii din centrale și întreprinderi sint obligate să asigure :

— valorificarea superioară a materialelor prime, materialelor, combustibililor și energiei prin folosirea acestora cu randamente ridicate,

— îmbunătățirea randamentelor în procesele de ardere a combustibililor.

De asemenea, în baza art. 13 din același act normativ, consiliile oamenilor muncii trebuie să asigure protecția mediului înconjurător prin măsurile prevăzute în prevederea citată.

Art. 35 din Legea nr. 25/1978 instituie răspunderea consiliilor oamenilor muncii din centrale și întreprinderi pentru realizarea integrală a prevederilor de plan pe anul 1979 și de asigurarea măsurilor pentru îndeplinirea planului pe anul 1980. Desigur că pe baza acestei prevederi legale, care are precumpănitor caracter principal și se referă la răspunderea moral-politică a organelor de conducere colectivă nu poate fi angrenată răspunderea lor juridică. Cînd însă fapta acestora constînd dintr-o acțiune sau omisiune este ilicită și aduce atingere disciplinei muncii sau patrimoniului unității, membrii vinovați vor avea a răspunde disciplinar sau material, după caz, potrivit prevederilor Legii nr. 1/1970 și Codului muncii.

Dr. C. JORNESCU

contract economic

Raporturi de import și de transport
Interferențe.

Drepturile și obligațiile care rezultă din raporturile privind importul și exportul de produse sînt influențate, uneori, în substanța lor, de reglementările aplicabile unor raporturi juridice adiacente. Dintre acestea, ne vom opri asupra unor particularități ale contractului de transport în trafic internațional care se repercutează, în mod substanțial asupra drepturilor și obligațiilor la care ne-am referit.

Precum se cunoaște, potrivit art. 24 din Convenția S.M.G.S., în caz de pierdere a mărfii încredințate spre transport în trafic internațional, calea ferată datorează despăgubiri în raport cu prețul înscris în factura care însoțește marfa. În cazul importului de mărfuri, este vorba de factura furnizorului străin și deci, de prețul practicat în contractul de vânzare-cumpărare internațională.

De regulă, în contractul de transport în trafic internațional figurează ca destinatar unitatea socialistă care are calitatea de beneficiară de import. Ca atare, această unitate, iar nu întreprinderea de comerț exterior importatoare are dreptul și deci, posibilitatea de a obține de la calea ferată despăgubirile aferente lipsei totale sau parțiale a mărfii încredințate spre transport.

Această împrejurare ar rămîne fără consecințe practice dacă valoarea mărfurilor pe care unitatea beneficiară a importului o achită întreprinderii de comerț exterior comisioane ar fi egală cu valoarea care rezultă din transformarea în lei a prețului din contractul de vânzare-cumpărare internațională, preț în raport cu care s-a determinat valoarea mărfurilor în factura furnizorului străin.

Prin efectul dispozițiilor legale avînd ca obiect stabilirea și aplicarea prețurilor în relațiile dintre unitățile socialiste din țară, apar, uneori, diferențe între prețul practicat în relațiile cu partenerul străin și valoarea la care se decontează, în raporturile interne, mărfurile importate.

Drept urmare, unitatea beneficiară a importului se poate vedea în situația

de a achita întreprinderii de comerț exterior importatoare o sumă mai mare decît aceea obținută de la calea ferată drept despăgubiri pentru pierdere, în timpul transportului, a mărfurilor respective.

Această diferență nu poate fi recuperată de la căraușul vinovat — prin ipoteză — de pierderea mărfurilor, întrucît răspunderea sa este limitată, așa cum s-a văzut, la valoarea care rezultă din factura furnizorului străin care a însoțit transportul.

Diferența dintre suma respectivă nu poate fi obținută nici de la întreprinderea de comerț exterior importatoare, întrucît aceasta — în calitate de unitate comisionară — este îndreptățită și, în același timp, obligată să încaseze de la unitatea beneficiară comitentă valoarea produselor achitate furnizorului străin, valoare care se determină în moneda națională potrivit dispozițiilor normative de stabilire a prețurilor în raporturile contractuale dintre unitățile socialiste din țară.

Rezultă deci, că unitatea beneficiară a importului suportă, fără să fie în culpă, diferența la care ne referim, datorită faptului că, avînd dubla calitate de beneficiară — comitentă și de destinatară a transportului, se află la incidența unor reglementări diferite. Prima — cea aplicabilă raportului juridic stabilit prin contractul economic de comerț exterior pe bază de comision. A doua — cea aplicabilă contractului de transport în trafic internațional.

Ar fi greșit să se considere că asemenea consecințe se produc numai în cazul pierderii mărfurilor în timpul transportului.

Unitatea beneficiară a mărfurilor din import sau chiar întreprinderea de comerț exterior comisionară, poate încerca daune, datorită întîrzierii în executarea contractului de transport în trafic internațional. Avem în vedere, desigur, cazul cînd această întîrziere este imputabilă căii ferate care nu poate dovedi existența unor împrejurări de natură să o absolve de răspundere.

Potrivit art. 34 din Convenția internațională privind transportul de mărfuri pe căile ferate (C.I.M.), „în caz de depășire, cu mai mult de 48 de ore, a termenului de executare a contractului de transport și dacă cel îndreptățit nu dovedește că s-a produs o pagubă din această cauză, calea ferată este obligată să restituie o zecime din taxa de transport, dar cel mult 50 franci de expediție. Dacă se face dovada că depășirea termenului de executare a contractului de transport a pricinuit o pagubă, se va plăti pentru această pagubă o despăgubire care nu poate depăși dublul taxei de transport“.

Art. 37 din aceeași convenție, referitor la „cuanumul despăgubirii în caz de dol sau de culpă gravă imputabilă căii ferate“, conține o dispoziție de excepție: în toate cazurile cînd depășirea termenului de executare a contractului de transport au drept cauză un dol sau o culpă gravă a căii ferate, cel îndreptățit va fi integral despăgubit pentru paguba dovedită. În caz de culpă gravă, despăgubirea este totuși limitată la dublul sumelor maxime prevăzute de art. 34 citat mai sus.

Rezultă, din cele spuse, că, în cazul cînd prin întîrzierea în executarea contractului de transport s-a cauzat o pagubă, calea ferată răspunde astfel:

— în caz de culpă ușoară sau chiar gravă, despăgubirea este egală cu prejudiciul efectiv, dar nu poate depăși dublul taxei de transport aferente expediției respective;

— în caz de dol, despăgubirea este integrală, fără să fie limitată.

În condițiile economiei socialiste și ținînd seama de natura relațiilor care există între unitățile economice din țara noastră, este foarte dificil de admis — dacă nu este chiar exclusă — desfășurarea unor activități dolosive din partea căii ferate. Aceasta — deoarece dolul implică elementul conștient, intenționat, în comiterea faptelor care determină întîrzierea în executarea contractului de transport.

Ca atare, despăgubirea pe care o datorează calea ferată este, și în acest caz, limitată. Diferența dintre prejudiciul efectiv suferit și despăgubirea obținută urmează să fie suportată de către unitatea care se află în raport juridic cu calea ferată fără culpă prin efectul incidenței asupra patrimoniului sau a dispozițiilor normative speciale care reglementează răspunderea pentru întîrzierea în executarea contractului de transport.

practica arbitrală

Reclamația administrativă. Precizări

Reclamația administrativă constituie un mijloc eficient de preîntâmpinarea litigiilor și de rezolvare operativă a pretențiilor pe care le ridică părțile din contractul de transport împotriva cărașului.

Prin Instrucțiunile comune MTTc—PAS nr. 10/1964 s-a instituit obligativitatea folosirii reclamației administrative pentru pretențiile născute din contractul de transport. Această obligativitate nu trebuie înțeleasă în sensul că reclamantul nu are — în lipsa reclamației administrative — acces la exercitarea acțiunii contra cărașului. Consecința patrimonială a neefectuării reclamației administrative este stabilită prin pct. 5 din instrucțiunea menționată în următorii termeni: „În cazurile în care se vor introduce acțiuni la Arbitrajul de Stat, sau la organul tutelat al întreprinderii pârte, înainte de expirarea termenului de tratare a reclamațiilor, sau fără să fi fost folosită calea reclamației administrative, organizația reclamantă va suporta cheltuielile ocazionate de acțiune (taxă de timbru, deplasări etc).”

Pentru ca reclamația să-și atingă scopul, ea trebuie să îndeplinească mai multe condiții.

În primul rând, este necesar ca ea să cuprindă toate elementele prin care se identifică transportul, temeiurile și obiectul pretențiilor etc.

În al doilea rând, unitatea reclamantă are obligația de a depune, odată cu reclamația, o serie de dovezi:

a) În cazul reclamațiilor pentru lipuri sau avarii:

- documentul de transport în original (unicatul, în cazul reclamației din partea predătorului);

- cesiunea drepturilor, în cazul reclamației depuse de un terț sau de una din părțile contractului de transport în numele celeilalte;

- procesul verbal de constatare a lipsei sau avariei;

- dovada valorii mărfii (facturi, certificate, expertize);

- orice alte acte necesare pentru dovedirea pretențiilor.

b) În cazul restituirilor de taxe:

- documentul de transport în original;

- dovada plății taxelor a căror restituire se cere;

- cesiunea drepturilor în cazul reclamației introduse de altă unitate decît aceea care a achitat taxa de transport.

În al treilea rând, reclamația administrativă trebuie introdusă la organul competent: regionalele de cale ferată,

pentru pretențiile izvorite din transporturile în trafic local, Departamentul Căilor Ferate din MTTc pentru reclamațiile referitoare la contractele de transport auto pentru pretenții născute din contractul de transport auto intern și internațional.

Dintre efectele reclamației administrative, amintim suspendarea cursului prescripției extinctive. Este vorba de termenul de 6 luni prevăzut de art. 4 lit. e din Decretul nr. 167/1958 al cărui curs se suspendă pînă la rezolvarea reclamației administrative, dar nu mai mult de trei luni de la introducerea ei.

Prescripția reîncepe să curgă din ziua cînd s-a primit comunicarea în scris a respingerii reclamației administrative și cel mai tîrziu din ziua în care a expirat termenul de trei luni de la înregistrarea ei la organele arătate mai sus.

Interesează deci, din punctul de vedere al prescripției, data înregistrării reclamației la organele amintite, iar nu data expedierii ei prin poștă.

Pentru ca efectul suspensiv de prescripție să se producă, este necesar ca reclamația administrativă să corespundă condițiilor de mai sus. Astfel, o reclamație formulată fără precizarea obiectului și a temeiului sau care nu este însoțită de documentul de transport, nu produce asemenea efect.

Cerințele la care ne-am referit, de parte de a fi formale, corespund unui minim de date și documente necesare cărașului pentru a fi în măsură să trateze reclamația.

Nu interesează deci, denumirea actului, termenii folosiți ori utilizarea expresă a noțiunii de reclamație administrativă. Interesează dacă cererea înaintată cărașului conține elementele necesare pentru rezolvarea ei.

Pentru înlăturarea aspectelor de formalism și în scopul mobilizării unităților de transport în direcția utilizării cu eficiență a reclamației administra-

tive, practica arbitrală a stabilit că produc efecte juridice nu numai reclamațiile înaintate regionalelor de cale ferată competente să le rezolve, dar și reclamațiile depuse, după caz, la stația de cale ferată de expediție sau de destinație (Decizia PAS nr. 1261/1978). Cu alte cuvinte, stațiile respective au îndatorirea de a înainta reclamațiile către organele competente să le rezolve. Neîndeplinirea acestor obligații nu anihilează efectele proprii reclamației administrative.

În practică, s-a pus problema dacă completarea pretențiilor în cadrul celor 3 luni de rezolvare a reclamației administrative, dar după mai mult de 6 luni de la nașterea dreptului la acțiune, constituie sau nu o majorare afectată de prescripție.

Răspunsul care s-a dat, prin Decizia primului arbitru de stat nr. 2806/1978, a fost negativ. Iată considerentele deciziei care se referă la această problemă: „Examinînd critica adusă soluției de Regionala de căi ferate Timișoara în legătură cu excepția de prescripție înlăturată de organul arbitral, se reține că este neîntemeiată, deoarece, așa cum rezultă și din considerentele hotărîrii, reclamanta a formulat reclamația administrativă în termenul de 6 luni prevăzut de dispozițiile art. 4 lit. e din Decretul nr. 167/1958, pentru suma de 9.723,25 lei reprezentînd daune echivalente cu contravaloarea reparațiilor efectuate la autoturismele avariate pe timpul transportului...”

În timpul celor 3 luni de tratare a reclamației administrative, în care, potrivit art. 13 lit. c din Decretul nr. 167/1958, cursul prescripției este suspendat, reclamanta și-a completat pretențiile cu suma de 4.523,50 lei, cuantumul prejudiciului însumînd 14.246,77 lei.

La data precizării întregii valori a pagubei suferite din culpa cărașului, cursul prescripției era suspendat și efectul suspensiv viza întreg cuantumul pagubei care este unică și izvoarăște din același fapt generator”.

Rezultă deci, că efectul suspensiv al reclamației privește întreaga pagubă, chiar dacă parte din ea s-a pretins ulterior.

H. MATEI

raporturi de muncă

Contracte de muncă după împlinirea virstei de pensionare

Deoarece, date fiind actualele condiții de dezvoltare fără precedent a forțelor de producție în țara noastră, Codul muncii, prin art. 70, consideră contractele de muncă încheiate pe durată determinată drept o excepție, majoritatea covârșitoare a personalului

muncitor este încadrat în baza unor contracte de muncă încheiate pe durată nedeterminată.

Potrivit art. 8 alin. 1 din Legea nr. 3/1977, personalul muncitor care are o vechime în muncă de minimum 30 ani bărbații și 25 ani femeile, are

dreptul la pensie pentru munca depusă și limită de vîrstă, la împlinirea vîrstei de 62 ani bărbații și 57 ani femeile.

Potrivit prevederii cuprinse în art. 8 alin. 3 din aceeași lege, persoanele care doresc să continue activitatea și după împlinirea vîrstei de 62 ani bărbații și 57 ani femeile, pot cere, cu 3 luni înainte de împlinirea acestor vîrste, ca unitatea să le mențină în muncă.

În cazul în care unitatea cu care se află în raporturi de muncă sau organul ierarhic superior al acesteia aprobă cererea, contractul de muncă al persoanei în cauză se convertește dintr-un contract de muncă pe durată nedeterminată într-unul pe durată determinată, urmînd a înceta la data cînd expiră perioada pentru care s-a dat aprobarea menținerii în muncă.

Ne aflăm în prezența unui contract de muncă pe durată determinată sui-generis, care nu figurează printre cele enumerate de art. 70 (2) din Codul muncii.

Persoanelor cărora li s-a aprobat menținerea în muncă în conformitate cu prevederile art. 8 alin. 3 din Legea nr. 3/1977, titlulare ale unor astfel de contracte de muncă sui generis, pe durată determinată, urmează a li se aplica în mod corespunzător, prevederile Codului muncii și alte dispoziții de legislație a muncii.

Într-adevăr, încadrarea în muncă sub toate aspectele în care se prezintă (pe durată determinată sau nedeterminată, transfer, trecere în altă muncă), reprezintă un act juridic aparținînd dreptului muncii și nu dreptului administrativ, astfel încît conducerea unității nu-și poate retracta sau revoca actul de voință inițial. Contractul de muncă odată perfectat, indiferent de durata pentru care este încheiat, nu poate fi denunțat (desfăcut) de unitate prin simplă retractare sau revocare. Contractul de muncă poate fi desfăcut de unitate numai pentru cauzele menționate de Codul muncii și numai în condițiile prevăzute de acest cod. Procedînd în alt mod unitatea comite un abuz de drept, un act nelegal, supus controlului jurisdicțional.

În cele ce urmează ne propunem a analiza modul în care își găsesc aplicare în aceste cazuri prevederile art. 130 din Codul muncii, referitoare la desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității.

De la început este de făcut precizarea că un asemenea contract de muncă nu este scos în afara legii, desfacerea acestuia din inițiativa unității neputînd avea loc în mod intempestiv, înainte de termen. Unitatea poate proceda la desfacerea acestui contract de muncă numai în cazurile și pentru motivele precizate în art. 130 alin. 1 din Codul muncii, cu rezerva expresă că unele prevederi ale textului citat nu-și află aplicare în situația de față. Într-adevăr, persoana în cauză neavînd calitatea de pensionar pentru limită de vîrstă nu i se poate a-

plica dispoziția cuprinsă în art. 130 (1) lit. h din cod potrivit căreia unitatea poate desface contractul de muncă din inițiativa sa în cazul în care cel menținut sau reînscris în muncă după pensionarea sa pentru limită de vîrstă nu mai este necesar. Concluzia de mai sus este firească, deoarece prevederea citată se referă la pensionari, persoanele care nu au această calitate neîntîrînd sub incidența legii. În schimb, contractele de muncă ale persoanelor la care ne referim pot fi desfăcute din inițiativa uni-

tății pentru celelalte motive prevăzute de art. 130 alin. 1 din Codul muncii, cum ar fi necorespunderea, desfacerea disciplinară, arestarea celui în cauză mai mult de 60 de zile etc. etc. cu precizarea că prevederea cuprinsă în textul citat la lit. g, privind pensionarea persoanei încadrate în muncă are în vedere numai cazul în care cel în cauză solicită el pensionarea pentru limită de vîrstă ori pentru invaliditate de gradul I sau II.

J. COSTIN

întrebări și răspunsuri

● **AL. DAN (Tirgovîște)** solicită lămuriri cu privire la efectele pe care le produce o dispoziție de anulare a repartiției asupra contractului de furnizare încheiat de către părți.

Elementele oferite de scrisoarea corespondentului nostru conduc la concluzia că repartiția în temeiul căreia s-a încheiat contractul în cauză a fost anulată parțial, în cursul executării obligațiilor contractuale și că această măsură a fost dispusă de organul competent cu respectarea metodologiei de modificare a sarcinilor de plan.

Intrucît anularea a privit cantitățile repartizate pe semestrul II/1978, părțile nu erau îndreptățite să considere modificate obligațiile de livrare din trimestrul I/1978, astfel că acordul lor intervenit în acest sens, contravenind sarcinii de plan, nu produce efecte juridice.

● **G. FĂCĂLEANU (Olt)** întreabă cum trebuie să procedeze o unitate socialistă care nu poate achita prețul produselor care i s-au livrat intrucît nu a primit dispoziția de plată cu factură.

Potrivit pct. 28 din Normele metodologice B.N.R.S.R. nr. 2/1977, cînd dispoziția de plată cu factură nu a fost primită odată cu marfa și nici pe altă cale, plătitorul este obligat să intervină imediat la furnizor, pentru a i se trimite acest document. În acest caz, termenul de plată se socotește de la data primirii dispoziției de plată cu factură sau a celorlalte documente care condiționează plata.

● **N. BĂBUȘ (Neamț)** se interesează de cazurile în care este obligatorie însoțirea mărfurilor expediate prin că-răuș.

Potrivit art. 33 din Regulamentul aprobat prin H.C.M. nr. 941/1959, însoțirea este obligatorie :

a) cînd transportă vietăți în mijloace de transport complete ;

a) cînd transportul se efectuează prin mijloace auto și cuprinde produse în vrac ce nu se pot preda spre transport prin cîntărire, pe număr de colete, bucăți ori volum, sau cînd pro-

dusele în vrac ce se cîntăresc la expeditor, nu pot fi recîntărite la destina-tar.

● **E. DĂUNESCU (București)** solici-tă lămuriri cu privire la exonerarea de răspundere a cărăușului aerian pen-tru întîrzierea în executarea unui transport de mărfuri.

În conformitate cu art. 101 din Co-dul aerian, aprobat prin Decretul nr. 516/1953, întreprinderile de transpor-turi aeriene sînt apărute de răspun-dere în caz de întîrzieri motivate din cauză de forță majoră sau pentru rea-lizarea securității zborurilor.

Deci, împrejurarea invederată de dv., chiar dacă nu întrunește elemen-tele constitutive ale cazului de forță majoră, este legată de necesitatea des-fășurării zborului în condiții de de-plină siguranță și ca atare, justifică exonerarea cărăușului de răspundere.

● **I. VINETEANU (Argeș)** se inte-resează de condițiile în care funcțio-nează răspunderea bazelor specializate pentru viciile ascunse ale produselor metalurgice provenite din import.

În conformitate cu contractul model pentru livrarea de fontă, oțel și lami-nate, aprobat prin Ordinul MIN nr. 38/1973, în legătură cu produsele pro-venite din import, furnizorul intern răspunde pentru viciile ascunse în limi-tele celor convenite cu furnizorul ex-tern.

● **S. IONESCU (București)** întreabă dacă poate fi angajată răspunderea unității furnizoare pentru livrarea uti-lajelor în stare incompletă dacă se dovedește că livrarea efectuată în asemenea condiții nu a împiedicat pu-nerea utilajelor în funcțiune.

Socotim că pentru neîndeplinirea conformă a obligației de livrare, răs-punderea unității furnizoare poate fi angajată. Această răspundere nu este condiționată de imposibilitatea punerii utilajelor în funcțiune.

H. M.

oferte
DE PRODUSE
DIN STOC

• capacitati de
productie
• produse noi

Uzina mecanică Cluj-Napoca
Calea Baciului nr. 2, telefon 25453

— Ampermetru E54-600 A buc. 3
— Transformator 0,2A-300VA-90V buc. 20
— Armătură cu braț buc. 5
— Idem 100W/lampa pt. siloz buc. 112
— Idem 200 W buc. 15
— Idem cu braț 200W buc. 4
— Bec electric 220/25 W buc. 250
— Idem 220/100 buc. 150
— Bobină 25 W buc. 10
— Balastru 65W buc. 57
— Idem BI 40 W buc. 35
— Buton dublu comandă buc. 2
— Bandă sticlă 20 mm ml. 3000
— Idem 30 mm ml. 2000
— Bandă vegetală 15 mm l. 1000
— Idem 20 mm ml. 3090
— Idem 25 mm ml. 6000
— Idem 30 mm ml. 5 000
— Bobină 380 V buc. 10
— Idem 220v-50HZ buc. 30
— Idem 220v-50HZ buc. 30
— Bandă mătase 0,10×25 ml. 2000
— Idem 0,10×30 ml. 5000
— Bloo releu termic 8A buc. 1
— Idem 10A buc. 3
— Idem 15A buc. 30
— Buton ciuperca cod 6514 buc. 15
— Buton reținere Cod 6524 buc. 10
— Conductor FY 10 mm ml. 2280
— Idem CSYY 16×1,5 ml. 150

— Idem MCG 4×16 ml. 120
— Contactor AC3 6-200 V Cod. 4001 buc. 2
— Condensator ISOKOND TGL Tip. IKC 380v buc. 5
— Chei comandă buc. 10
— Contactor 50 mm buc. 114
— Carbuna convertizor 50×20×20 buc. 55
— Capac ventilator lateral IV buc. 414
— Comutator stea triunghi 63 A buc. 10
— Comutator 63 A buc. 5
— Comutator cu came 20 V buc. 7
— Comutator mașini unelte buc. 10
— Comutator stea triunghi 32 A buc. 15
— Contactor stea triunghi 63 A buc. 6
— Contactor AC3 20A/80 v cu releu buc. 12
— Idem AC3 25A/380 v cu releu buc. 15
— Idem AC3 200A/380 v buc. 2
— AC3 100A/380 v cu releu buc. 6
— K1-40 A buc. 2
— Idem TCA-10 A cu releu cod. 4006 buc. 150
— Idem TCA-63 A buc. 15
— Idem TCA-40 A buc. 5
— Idem TCA-6 A cod. 4003 buc. 10
— Clame siguranță 10 mm buc. 35

DIVERSE

— Bocanci cu talpă de cauciuc per. 150

— Bluze vătuite buc. 8
— Costume antiaccizi buc. 1
— Idem buc. 3
— Combinezioane cauciuc buc. 2
— Costume stofă solub. buc. 2
— Idem buc. 2
— Haine vătuite buc. 25
— Jambiere piele per. 100
— Mănuși sudor per. 400
— Ochelari sudor buc. 50
— Ochelari metalurgist buc. 150
— Șorț doc cu plețtar buc. 72
— Șorț doc buc. 45
— Pantaloni vătuiți per. 64
— Palmare mater. plastic per. 955
— Pelerina cauciuc buc. 5
— Vestă vătuite buc. 50
— Bonete doc buc. 100
— Șorț doc buc. 25
— Clome mobile 2,5 mm buc. 35
— Idem universale A. 70 buc. 150
— Idem racord 6 mm buc. 5100
— Contact fix 25 A AC3 buc. 80
— Idem 40A TCA buc. 13
— Idem aluminiu DITU 160 buc. 100
— Contact DITU 25 A mobil buc. 10
— Contact fix Ditu 25 A buc. 30
— Idem 100 A buc. 10
— Contact de legătură 2,5-160 v buc. 160
— Contact fix AC3-100A buc. 100