

generalizarea experienței înaintate în unitățile economice

Baza informațională a deciziilor

Aplicarea metodei ABC în organizare și conducere

ÎN PROCESUL de conducere a întreprinderilor, factorii de decizie sînt puși adeseori în fața necesității de a selecta informații concludente dintr-o cantitate extrem de mare de date, calitatea deciziei depinzînd într-o măsură importantă de informațiile luate în considerare. Prin aplicarea metodei ABC în organizarea și conducerea întreprinderilor se asigură cele două calități esențiale ale unei informații și anume: **caracterul semnificativ și oportunitatea.**

PRINCIPIUL ȘI ETAPELE METODEI

Metoda ABC (denumită și regula „20—80”, sau metoda Pareto, după numele economistului american care a conceput-o) se bazează pe un principiu statistic extrem de simplu și foarte general, ce se referă la următorul aspect: presupunem o mulțime de elemente $E = (E_1, E_2, \dots, E_n)$, ale cărei elemente sînt caracterizate printr-o proprietate $V(E_i)$, $i = 1, 2, \dots, n$, ansamblul mulțimii fiind caracterizat prin $V(E)$.

Statistic s-a constatat că o proporție de cca. 80% din $V(E)$ este determinată de un număr redus din elementele mulțimii E și anume cca. 10—20%. Deci, este suficient să se identifice această grupă de elemente, pentru a putea studia în ansamblu mulțimea E , avînd certitudinea că fenomenul analizat este estimat într-o măsură apreciabilă.

Aplicarea metodei ABC implică parcurgerea următoarei succesiuni de etape, prezentată în cele ce urmează.

DEFINIREA PROBLEMEI CE URMEAZĂ A FI SOLUȚIONATĂ

Avînd un caracter general, metoda ABC poate fi utilizată într-o gamă largă de probleme din cele mai diverse domenii și în mod deosebit în situațiile în care se impune stabilirea unor modalități prioritare de perfecționare într-un domeniu oarecare. În Tabelul nr. 1 sînt prezentate exemplificativ cîteva astfel de situații, fie corespunzînd domeniului macroeconomic, fie referindu-se la o arie variată de probleme proprii activității unităților economice din cele mai diferite profile. De exemplu, probleme frecvente la nivelul unei întreprinderi se referă la:

— identificarea unor măsuri de creștere a productivității muncii;

Tabelul nr. 1: **DOMENII DE APLICARE A METODEI ABC (exemple) și PARAMETRI SPECIFICI LUAȚI ÎN CONSIDERARE**

DOMENII	PARAMETRI
<p>Selecția produselor, urmărind:</p> <ul style="list-style-type: none"> — creșterea productivității muncii — reducerea costurilor de producție — reducerea importurilor — reducerea consumului de energie — reducerea consumurilor dintr-un material deficitar — reducerea pierderilor tehnologice 	<p>manopera unitară; seria de fabricație anuală</p> <p>costuri unitare; seria de fabricație anuală</p> <p>valoarea componentelor din import la nivelul unei unități de produs; seria de fabricație anuală</p> <p>energia consumată pentru fabricarea unei unități de produs; seria de fabricație anuală</p> <p>consum unitar din materialul deficitar; seria de fabricație anuală</p> <p>pierderi tehnologice unitare; valoarea unitară a materialelor; seria de fabricație anuală</p> <p>volum de manoperă consumat la un loc de muncă; număr de locuri de muncă identice</p> <p>cantitate de material stocat; valoarea unitară a materialelor</p> <p>volum unitar; număr de elemente depozitate</p> <p>greutatea unitară a fiecărui element (reper sau produs); număr total de elemente luate în considerare</p> <p>energia utilizată la nivelul fiecărui utilizator (loc de muncă utilaj, atelier, secție)</p> <p>valoarea investiției</p> <p>nivelul planificat al producției</p> <p>valoarea producției în profil teritorial</p>
<p>Analiza operațiilor dintr-un proces de muncă, urmărind reducerea consumului de manoperă</p> <p>Reducerea stocurilor supranormative</p> <p>Dimensionarea spațiilor de depozitare</p> <p>Mecanizarea transportului intern</p> <p>Efectuarea de bilanțuri energetice și stabilirea consumatorilor prioritari</p> <p>Stabilirea unor priorități macroeconomice, privind:</p> <ul style="list-style-type: none"> — repartizarea investițiilor — optimizarea structurii de plan — amplasarea rațională a unităților economice 	

— adoptarea unui sistem de gestiune a stocurilor care să asigure minimizarea stocurilor supranormative etc.

DELIMITAREA MULȚIMII DE ELEMENTE LUATE IN CONSIDERARE

În funcție de domeniul sau problema abordată, se impune delimitarea mulțimii de elemente ce urmează a fi selecționate. În acest sens este necesară inventarierea exhaustivă a tuturor elementelor în cauză. Astfel, referitor la exemplele mai sus-menționate se vor lua în considerare:

- mulțimea conținând produsele cuprinse în nomenclatorul de fabricație
- mulțimea tipurilor de materiale depozitate în cadrul întreprinderii.

STABILIREA PARAMETRILOR SPECIFICI

Aplicarea metodei ABC implică stabilirea unui criteriu unic de selecție, care să asigure comparabilitatea tuturor elementelor mulțimii luate în considerare. De regulă, în acest sens se impune stabilirea unor parametri specifici adecvați problemei propuse spre rezolvare. În Tabelul nr. 1 sînt prezentați în mod exemplificativ astfel de parametri în cazul unor probleme uzuale în practica economică.

În vederea prezentării particularităților de aplicare, în cele ce urmează exemplificăm utilizarea metodei ABC în cazul problemei de identificare a modalităților de creștere a productivității muncii pe seama efectuării unei selecții a produselor cuprinse în nomenclatorul de fabricație.

Deoarece eficiența unei acțiuni de creștere a productivității muncii este determinată într-o măsură importantă de orientarea eforturilor de perfecționare constructivă sau tehnologică a produselor, de mecanizarea operațiilor de muncă, de organizarea rațională a proceselor de producție în direcțiile prioritare de acțiune, se impune stabilirea acelor produse la care economia de manoperă realizată prin aplicarea măsurilor de perfecționare să fie maximă.

În acest sens, pentru fiecare element al mulțimii alcătuite din produsele cuprinse în nomenclatorul de fabricație se iau în considerare următorii doi parametri specifici:

— **manopera unitară**, exprimată în min/buc (în cazul în care se urmărește în mod deosebit un anumit sector de activitate, se poate considera manopera de montaj, de uzinaj, control etc.);

— **seria de fabricație**, exprimată de regulă în buc./an.

Tabelul nr. 2 prezintă exemplificativ un nomenclator de fabricație alcătuit din 36 de produse (p1, p2, ..., p36).

Analizînd produsele incluse în tabel se constată o mare diversitate, atît sub raportul manoperei unitare (limitele fiind cuprinse între 9 min/buc. și 4 260 min/buc.), cit și în ceea ce privește seriile de fabricație (cuprinse între 110 buc./an și 50 000 buc./an).

Avînd în vedere această dispersie a parametrilor specifici, se impune calcularea unui parametru global cu caracter sintetic.

PRECIZAREA RELAȚIEI DE CALCUL A PARAMETRULUI GLOBAL

În ce privește calculul acestui parametru, relația respectivă este specifică fiecărui caz în parte. Referitor la e-

Tabelul nr. 2

Denumire produs	Manoperă unitară min/buc.	Serie de fabric. buc./an	Manoperă anuală ore/an	Nr. de ordine
p1	324	1 250	6 750	18
p2	51	7 500	6 375	24
p3	75	3 000	6 250	25
p4	12	40 000	8 000	12
p5	39	50 000	32 500	6
p6	10	81 000	13 500	19
p7	87	3 500	5 075	33
p8	51	2 500	4 250	36
p9	39	20 000	6 500	22
p10	42	8 000	5 600	32
p11	9	50 000	7 500	13
p12	1 110	25 000	462 500	1
p13	21	20 000	7 000	17
p14	39	10 000	6 500	23
p15	117	20 000	39 000	5
p16	650	12 000	130 000	3
p17	27	13 000	5 850	28
p18	18	16 000	4 800	34
p19	11	36 000	6 600	20
p20	40	30 000	20 000	7
p21	225	45 000	168 750	2
p22	42	12 500	8 750	8
p23	1 440	300	7 200	15
p24	2 000	1 200	40 000	4
p25	260	1 500	6 500	21
p26	9	40 500	6 075	26
p27	42	12 500	8 750	9
p28	4 260	110	8 100	11
p29	102	5 000	8 500	10
p30	29	15 000	7 250	14
p31	30	12 000	6 000	27
p32	110	3 000	5 500	32
p33	57	15 000	14 250	16
p34	225	1 200	4 500	35
p35	84	4 000	5 600	29
p36	35	10 000	5 500	31

Tabelul nr. 3

Denumire produs	Manoperă anuală ore/an	Manop. an. cumulată ore/an
p12	462 500	462 500
p21	168 750	631 250
p16	130 000	761 000
p24	40 000	801 000
p15	39 000	840 000
p5	32 500	872 500
p20	20 000	892 500
p22	8 750	901 250
p27	8 750	910 000
p23	8 500	918 500
p28	8 100	926 600
p4	8 000	934 600
p11	7 500	942 100
p30	7 250	949 350
p23	7 200	956 550
p33	7 125	963 675
p13	7 000	970 675
p1	6 750	977 425
p6	6 750	984 175
p19	6 600	990 775
p25	6 500	997 275
p9	6 500	1 003 775
p14	6 500	1 010 275
p2	6 375	1 016 650
p3	6 250	1 022 900
p26	6 075	1 028 975
p31	6 000	1 034 975
p17	5 850	1 040 825
p35	5 600	1 046 425
p10	5 600	1 052 025
p36	5 500	1 057 525
p32	5 500	1 063 025
p7	5 075	1 068 100
p18	4 800	1 072 900
p34	4 500	1 077 400
p8	4 250	1 081 650

xemplul prezentat mai sus, relația de calcul a parametru-ului global este:

$$M_i = m_i \times N_i,$$

în care: M_i reprezintă manopera anuală corespunzătoare produsului p_i ;

m_i — manoperă unitară pentru produsul p_i ;

N_i — seria de fabricație pentru produsul p_i .

Evident, în funcție de unitățile de măsură în care se exprimă diferenții parametri trebuie introduși coeficienți de corecție.

În cazul în care metoda ABC se aplică la studiul costurilor unor repere în vederea stabilirii de priorități pentru reducerea consumurilor de materiale, relația de calcul a parametruului global este:

$$C_j = n_j \times n_{cj} \times p_j,$$

în care: C_j reprezintă costul reperelor de tipul j ; n_j — numărul de repere de tipul j ; n_{cj} — norma de consum pentru reperul de tipul j ; p_j — prețul materialului din care este confecționat reperul j .

Similar cu cele două exemple de mai sus se pot identifica relații de calcul adecvate pentru diferitele cazuri prezentate în Tabelul nr. 1.

CALCULUL VALORII PARAMETRULUI GLOBAL PENTRU FIECARE ELEMENT

Cu ajutorul primei relații se calculează, pentru fiecare element al mulțimii, valoarea parametruului global respectiv — în cazul exemplului prezentat, valoarea manoperei anuale, exprimată în ore/an (coloana a 4-a din Tabelul nr.

2). Se constată în acest caz o dispersie a valorilor parametrului global respectiv (între mii și sute de mii de ore la diferitele produse).

ORDONAREA ELEMENTELOR ÎN FUNCȚIE DE VALOAREA PARAMETRULUI GLOBAL

Ținând seama de valorile extrem de diferențiate, este necesară ardonarea acestora în funcție de valoarea parametrului global. În col. 5 a Tabelului nr. 2 este indicat numărul de ordine corespunzător fiecărui produs, pe baza ierarhizării după manoperele anuale. Se constată că pe locul 1 se află produsul p12, la care manoperele anuale este de 462 500 ore/an, urmat de produsul p21, cu o manoperă de 168 750 ore/an, iar pe ultimul loc produsul p8, cu o manoperă de 4 250 ore/an.

CALCUL VALORILOR CUMULATE ALE PARAMETRILOR GLOBALI

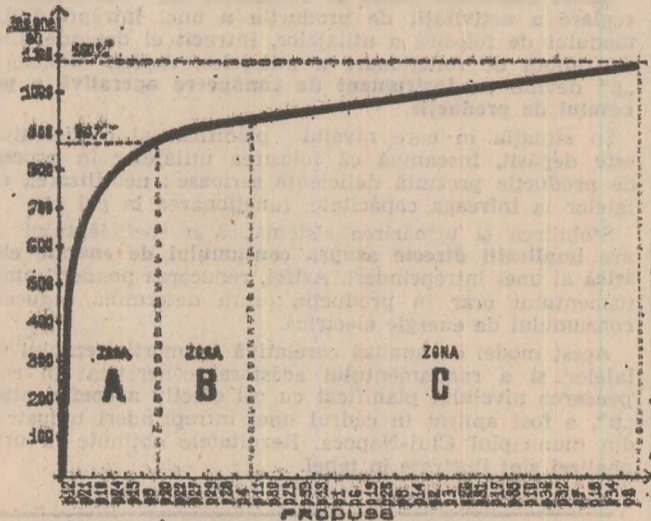
Pe baza elementelor ordonate, se trece la calculul valorilor cumulate ale parametrilor globali cu relațiile (particularizate în cazul exemplului mai sus prezentat):

$M'_1 = M_1$; $M'_2 = M'_1 + M_2$; și așa mai departe, pînă la ultimul element al mulțimii, șirul de valori i_1, i_2 ș.a.m.d. reprezentînd indicii corespunzători elementelor mulțimii după ardonarea descrescătoare. De exemplu: pentru p12, $M' = M = 462\,500$; pentru p21, $M' = 462\,500 + 168\,750 = 631\,250$ ș.a.m.d.; pentru p8, $M' = 1\,077\,400 + 4\,250 = 1\,081\,650$.

Aceste valori sînt prezentate în Tabelul nr. 3.

CONSTRUIREA CURBEI ABC CU AJUTORUL VALORILOR CUMULATE ALE PARAMETRILOR GLOBALI

Valorile cumulate ale parametrilor globali se reprezintă grafic sub forma curbei ABC, în care pe abscisă sînt trecute elementele mulțimii considerate, ordonate în funcție de valorile parametrului global. În figură este reprezentată curba ABC corespunzătoare elementelor incluse în Tabelul nr. 2. În acest fel, curba ABC constituie o reprezentare sugestivă a valorii cumulate a parametrului global considerat, în cazul mulțimii de elemente ordonate.



DELIMITAREA CELOR 3 ZONE ALE CURBEI

Delimitarea zonelor permite o abordare diferențiată a diferitelor elemente incluse în mulțimea analizată, în funcție de parametrul global considerat (în cazul exemplului prezentat — manoperele anuale).

În ceea ce privește această delimitare, se propun următoarele valori:

zona A conține elementele a căror valoare cumulată a parametrului global este de 80%. De regulă, numărul acestora este de cca. 10—20%;

zona B conține elementele a căror valoare cumulată a parametrului global este de 10%, numărul acestora fiind de cca. 10%;

zona C conține elementele la care cele 2 valori sînt 10%, respectiv cca. 70%.

În cazul exemplului prezentat în figură, cele 3 zone conțin următoarele produse:

zona A (6 produse — 16,6%) P12; P21; P16; P24; P15; P5;

zona B (6 produse — 18,8%) P20; P22; P27; P29; P28; P4;

zona C (24 produse — 66,8%).

STABILIREA PRIORITĂȚILOR DE ABORDARE ÎN FUNCȚIE DE ELEMENTELE LOCALIZATE ÎN ZONA A

Pe baza delimitării celor 3 zone cu ajutorul curbei ABC, se stabilesc în mod obiectiv prioritățile de abordare a diferitelor elemente incluse în mulțimea considerată. Astfel, în cazul exemplului prezentat, produsele incluse în zona A trebuie analizate în mod prioritar, în cazul în care se urmărește creșterea productivității muncii.

Intrucît efectuarea de analize cu ajutorul metodelor și tehnicilor studiului muncii, printr-o cercetare sistematică și critică a proceselor de muncă, implică un important volum de timp, metoda ABC permite o orientare rapidă în direcția acelor produse la care posibilitățile de creștere a productivității muncii sînt maxime. Presupunînd, de exemplu, că printr-o studiere a proceselor de muncă se poate obține o creștere a productivității muncii de cca. 15% (ceea ce reprezintă o estimare destul de prudentă), în cazul analizării unui produs din zona A (p21) se obține o economie de manoperă de 25 000 ore/an, în timp ce în cazul abordării unui produs din zona C (p26) se obține o economie de 1 800 ore/an.

CONCLUZII

Metoda ABC este o metodă simplă, care nu implică nici calcule laborioase și nici culegerea dificilă a unui volum mare de date. Totodată, avînd un caracter general, ea poate fi aplicată la o multitudine de probleme deosebit de frecvente în practica economică a întreprinderilor.

În acest sens, experiența a demonstrat că întreprinderile care se preocupă de utilizarea bogatului arsenal de metode și tehnici de organizare — printre care se situează și metoda ABC — reprezintă tocmai întreprinderile care au obținut și rezultate deosebite în asigurarea unui înalt nivel de eficiență economică.

dr. ing. Iulian SVASTA
ing. Ion TURTURICĂ
dr. ing. Paul SVASTA

Instrumente de conducere operativă a producției

Analiza corelației dintre amortisment și randamentul utilajelor

ÎN CUVINTAREA la Plenara C.C. al P.C.R. din 7—8 octombrie 1982, tovarășul Nicolae Ceaușescu arăta: „Trebuie să înțelegem că sporirea continuă a producției, creșterea eficienței și rentabilității sînt principii de bază pentru buna funcționare a unităților economice-sociale. Nici o unitate nu mai trebuie să funcționeze fără a-și asigura autogestiuinea și autoconducerea, fără eficiență și fără rentabilitate, fără a asigura un beneficiu corespunzător activității din sectorul respectiv”.

În acest sens, unităților economice le revin sarcini sporite pe linia mobilizării tuturor rezervelor de reducere a costurilor de producție.

Dacă se au în vedere anumite relații care există între amortisment, ca element al costurilor de producție și ran-

damenul utilajelor, se evită încărcarea costurilor cu cheltuieli de amortizare inutile, care nu sînt legate de procesul de producție.

Amortismntul pe unitate de produs depinde de volumul producției, între cele două mărimi existînd o relație de inversă proporționalitate: creșterea volumului producției duce la scăderea amortismntului pe unitatea de produs, ceea ce implică sporirea beneficiului și a rentabilității.

Privit la nivelul întreprinderii, ca sumă globală, amortismntul este o cheltuială relativ constantă, care depinde de timpul efectiv de funcționare a utilajelor. Pe unitatea de produs, el depinde însă de volumul producției, adică de modul de folosire a utilajelor. Aceasta înseamnă că întreprinderile pot folosi amortismntul pentru a controla modul de folosire a utilajelor din dotare. În acest scop se poate stabili unui coeficient „p”, care să exprime ponderea amortismntului orar în producția orară, prin raportul între amortismntul orar (calculat ca raport între amortismntul total și timpul de funcționare a utilajelor) și randamentul orar (calculat ca raport între valoarea producției globale și timpul de funcționare a utilajelor).

Între nivelul planificat și nivelul efectiv al coeficientului „p” pe o perioadă pot exista anumite relații, determinate de mărirea elementelor componente ale acestuia.

● Cazul a): ponderea efectivă a amortismntului orar în producția orară este mai mare decît cea planificată, ceea ce înseamnă că au apărut deficiențe în desfășurarea procesului de producție ca urmare a folosirii necorespunzătoare a utilajelor. Aceasta poate fi înțilnită în următoarele situații:

— nivelul efectiv al amortismntului orar și al producției orare este mai mare decît cel planificat, iar ritmul de sporire a amortismntului orar este superior celui de sporire a randamentului orar;

— nivelul efectiv al amortismntului orar este mai mare decît cel planificat, ar randamentul orar se menține la același nivel;

— nivelul efectiv al amortismntului orar este mai mare decît cel planificat, iar nivelul efectiv al randamentului orar este mai mic decît cel planificat;

— nivelele efective ale amortismntului orar și producției orare sînt mai mici decît cele planificate, iar ritmul de reducere a amortismntului orar este inferior celui de reducere a randamentului orar;

— nivelul efectiv al randamentului orar este inferior celui planificat, iar amortismntul orar se menține la același nivel.

● Cazul b): ponderea efectivă a amortismntului orar în producția orară se menține la nivelul planificat, ceea ce poate rezulta în următoarele situații:

— amortismntul orar și producția orară se mențin la nivelul planificat;

— nivelele efective ale amortismntului orar și randamentului orar sînt mai mari decît cele planificate, iar ritmul de sporire a randamentului orar este același cu ritmul de sporire a amortismntului orar;

— nivelele efective ale amortismntului orar și randamentului orar sînt mai mici decît cele planificate, iar ritmul de reducere a amortismntului orar este egal cu ritmul de reducere a randamentului orar.

● Cazul c): ponderea efectivă a amortismntului orar în producția orară este inferioară celei planificate, situație considerată pozitivă pentru activitatea unei întreprinderi și care poate apărea în următoarele condiții:

— nivelul efectiv al amortismntului orar este inferior celui planificat, iar randamentul orar se menține la același nivel;

— nivelul efectiv al randamentului orar este superior celui planificat, iar amortismntul orar se menține la același nivel;

— nivelele efective ale amortismntului orar și randamentului orar sînt inferioare celor planificate, iar ritmul de reducere a amortismntului orar este mai mic decît cel al randamentului orar;

— nivelele efective ale amortismntului orar și randamentului orar sînt mai mari decît cele planificate, iar rit-

mul de sporire a amortismntului orar este inferior ritmului de sporire a randamentului orar;

— nivelul efectiv al amortismntului orar este inferior celui planificat, iar nivelul efectiv al randamentului orar este superior celui planificat.

Determinarea elementelor necesare calculării coeficientului „p” poate fi făcută în cadrul fiecărei întreprinderi, avînd în vedere și durata ciclului de producție. Astfel, la întreprinderile care au posibilitatea de a calcula producția la intervale de timp scurte, maiștrii consemnează zilnic, în raportul de schimb, timpul efectiv de funcționare a utilajelor, producția fabricată. La întreprinderile cu ciclu mai lung de fabricație, unde producția se evaluează numai la anumite intervale de timp, problema poate fi rezolvată în felul următor:

— la sfîrșitul fiecărui schimb se înregistrează, în raportul de schimb, timpul efectiv de funcționare a utilajelor;

— dacă timpul efectiv de funcționare este mai mic decît cel planificat, atunci amortismntul efectiv va fi egal cu cel planificat. Dacă timpul efectiv este mai mare decît cel planificat, atunci amortismntul efectiv se stabilește diferențiat, astfel: pentru utilajele a căror durată normată de funcționare este exprimată în ani, amortismntul efectiv este egal cu cel planificat; pentru utilajele a căror durată normată de serviciu este exprimată în ani și în ore de funcționare, amortismntul efectiv se calculează înmulțînd timpul efectiv de funcționare cu amortismntul orar rezultat prin raportarea valorii utilajelor la durata normată de serviciu, exprimată în ore de funcționare.

Referitor la producția orară, aceasta se stabilește avînd în vedere legătura existentă între modul de folosire a utilajelor și producția obținută, adică se înmulțește producția orară planificată cu raportul dintre timpul efectiv de funcționare a utilajelor și timpul planificat.

Întreprinderile au posibilitatea să fundamenteze un nivel planificat al coeficientului „p”, care să constituie o limită maximă, ce nu trebuie depășită. Desigur că problema stabilirii coeficienților „p” pe utilaje, grupe de utilaje, secții etc. constituie o activitate complexă, care poate fi însă rezolvată prin intermediul echipamentelor electronice de calcul (contribuind la utilizarea lor eficientă).

Acest coeficient poate fi considerat un instrument de reglare a activității de producție a unei întreprinderi, a modului de folosire a utilajelor, întrucît el depinde direct de timpul de funcționare a utilajelor. Astfel, coeficientul „p” devine un instrument de conducere operativă a procesului de producție.

În situația în care nivelul planificat al coeficientului este depășit, înseamnă că folosirea utilajelor în procesul de producție prezintă deficiențe serioase: neutilizarea utilajelor la întreaga capacitate, funcționarea în gol etc.

Stabilirea și urmărirea sistematică a coeficientului „p” are implicații directe asupra consumului de energie electrică al unei întreprinderi. Astfel, reducerea ponderii amortismntului orar în producția orară determină reducerea consumului de energie electrică.

Acest model de analiză corelativă a amortismntului utilajelor și a randamentului acestora, concretizat în compensarea nivelului planificat cu cel efectiv a coeficientului „p”, a fost aplicat în cadrul unei întreprinderi industriale din municipiul Cluj-Napoca. Rezultatele obținute în urma analizei sînt ilustrate în tabel.

Grupa de utilaje	Amortismntul orar (lei/oră)		Producția orară (lei/oră)		Coeficientul „p”	
	planif.	efectiv	planif.	efectiv	planif.	efectiv
M ₁	7,4	7,8	19,1	19,3	0,38	0,40
M ₂	6,9	7,4	40,0	37,1	0,17	0,19
M ₃	8,5	8,9	37,3	29,2	0,22	0,31
Total secție	7,3	7,8	22,4	22,0	0,22	0,29

Au fost analizate trei grupe de utilaje din cadrul unei secții. Atât la nivelul secției, cât și pe grupele de utilaje analizate, nivelul efectiv al coeficientului „p” este superior celui planificat. Pentru a concluziona asupra calității activității de producție desfășurate pe perioada cercetată (o decadă a unei luni), trebuie să analizăm raporturile între mărimile componente ale coeficientului „p”.

În cazul grupeii de utilaje M1, randamentul orar planificat a fost realizat și depășit, totuși timpul de funcționare a utilajelor nu a fost folosit corespunzător, ceea ce a determinat sporirea amortismentului orar în ritm superior creșterii randamentului orar.

În cazul grupelor de utilaje M2 și M3, producția orară planificată nu a fost realizată, ca urmare a exploatării neraționale a acestora.

Din analiza efectuată reiese că, pe ansamblul secției și la nivelul grupelor de utilaje, întreprinderea prezintă rezerve importante de sporire a producției, legate în principal de: modul de exploatare a utilajelor: respectarea duratei planificate de staționare a utilajelor în reparații; efectuarea unor reparații corespunzătoare calitativ, pentru a evita căderi accidentale frecvente; aprovizionarea ritmică a locurilor de muncă cu materii prime, materiale, S.D.V.-uri, pentru a evita funcționarea în gol a utilajelor.

Natalia GIURGIU
Anca BORZA-DÂNCILĂ

Probleme de ergonomie

Postura în activitatea de muncă

POSTURA organismului uman în cadrul muncii — rezultatul funcționării aparatului locomotor, cu toate constrîngerile scheletale și musculare specifice acestuia — asigură menținerea corpului în spațiu în direcțiile necesare și permite executarea sarcinilor de muncă. Ea este determinată de intensitatea activității, mobilitatea gestuală specifică acesteia și de parametrii dimensionali ai zonei de lucru, la rîndul ei constituind un factor determinant al eficienței muncii, întrucît poate influența capacitatea de muncă și starea generală a organismului.

În cele ce urmează prezentăm unele principii și recomandări rezultate din studii și aplicații efectuate în țară și peste hotare, precum și din cercetările proprii.

POZIȚIA ÎN TIMPUL MUNCII ȘI EFORTURILE MUSCULARE

În mod curent, pozițiile de muncă sînt: în picioare (ortostatică) și șezînd. (În cazuri rare se lucrează în poziția culcat — clinostatică). În cadrul lor pot exista variații mari, determinate de poziția diferitelor segmente ale corpului (cap, trunchi, membre superioare, membre inferioare). Pentru ortostatism, poziția corectă este aceea cu trunchiul drept, ușor aplecat înainte (cu 10—15°), iar pentru poziția așezat — menținerea trunchiului drept, cu aceeași înclinare (de 10—15°) și cu membrele inferioare îndoite la un unghi de 90° la nivelul articulației genunchiului și între gambă și laba piciorului. Pozițiile defectuoase pe care le ia corpul omenesc sau un segment al acestuia — și chiar cele corecte, menținute un timp îndelungat (poziții forțate) constituie o constrîngere fizică și un factor de intoleranță pentru statica fiziologică.

Fiziologia muncii diferențiază două categorii de efort muscular: travaliu dinamic (ritmic și travaliu static (de susținere sau de ridicare).

În travaliul dinamic, tensiunea și relaxarea musculară se succed după un anumit ritm. În travaliul static, însă, mușchii rămîn în stare de încordare, un timp mai mult sau mai puțin îndelungat, generînd constant energie fără a produce o activitate utilă perceptibilă în mod direct.

În cazul poziției ortostatice, un număr mare de grupuri musculare — ale gambelor, coapselor, bazinului, spatelui, cefei — sînt în tensiune permanentă, efectuînd o activitate statică. În poziția șezînd, travaliul static al gambelor este eliminat și efortul muscular se reduce. În poziția culcat activitatea musculară statică este aproape complet eliminată și, de aceea, această poziție este cea mai eficientă pentru asigurarea repausului.

Travaliul muscular static face ca presiunea intramusculară să comprime vasele sanguine; singele nu mai poate iriga mușchii (care nu mai primește glucide și oxigen, bogate în energie potențială, și trebuie să consume din rezervele sale), cataboliții nu pot fi eliminați și se acumulează, producînd durerea acută specifică oboselii musculare. Totodată, eforturile musculare statice au un randament mai mic (consum de energie mai ridicat pentru prestări mai reduse) decît activitățile dinamice și se manifestă printr-o accelerare a ritmului cardiac. De aceea, în activitatea profesională omul trebuie să evite eforturile musculare statice mari și prelungite. În travaliul dinamic însă (de exemplu în mers), mușchii acționează asupra sistemului circulator ca o pompă și este irigat abundent; în măsura în care se realizează într-un ritm adecvat, acest travaliu poate fi efectuat timp foarte îndelungat, fără a produce oboseală.

Activitatea musculară excesivă, mai ales cînd predomină elementul static, produce dureri, iar cînd este repetată zilnic timp de luni și ani poate da naștere la tulburări dureroase persistente, care nu se localizează numai la nivelul mușchilor, ci și în articulații, ligamente și tendoane, putînd provoca uzura acestora.

Organizarea rațională a pozițiilor de muncă de bază și raționalizarea mișcărilor sînt legate de modul de construcție a instalațiilor tehnologice, de înălțimea planului de lucru, de amplasarea organelor de comandă, a mijloacelor de semnalizare și control. În cazul în care parametrii echipamentului tehnic și al locului de muncă nu corespund caracteristicilor antropometrice și posibilităților fiziologice și biomecanice ale omului, activitatea acestuia se desfășoară în poziții incomode, cu mișcări neraționale; ca urmare, se produc modificări ale funcțiilor fiziologice, urmate de instalarea oboselii. **Problema poziției omului în timpul muncii capătă, deci, o importanță crescîndă în optimizarea sistemelor „om-mașină-mediul”.**

POZIȚIA ORTOSTATICĂ

Lucrul stînd în picioare se recomandă în următoarele situații:

- cînd se cere un număr mare de mișcări a căror amplitudine depășește 1 m în plan frontal și 30 cm în adîncime;
- cînd dimensiunile dispozitivelor de comandă (volane, leviere etc.) sînt mari;
- cînd forța aplicată este relativ mare (peste 5 kg);
- ca o posibilitate de modificare a poziției în timpul muncii;
- cînd înseși posibilitățile organismului împun să se lucreze în această poziție (de pildă, un suferind de coxalgie nu poate suporta timp mai îndelungat nici poziția șezînd, nici deplasările).

Există trei tipuri de poziții ortostatice: poziția în picioare statică — imobilă, fără deplasări și fără nici o altă acțiune; poziția ortostatică dinamică — caracterizată prin deplasări continue, rapide, cu efectuarea unei sarcini; poziția ortostatică mixtă — rezultînd din combinarea pozițiilor precedente.

Din punct de vedere energetic, ortostatismul mărește consumul de energie cu 5—12% față de poziția șezînd; de asemenea, această poziție este mai obositoare, din cauza contracției statice a unor mari grupe de mușchi.

Poziția ortostatică forțată are o influență nocivă asupra organismului în general și asupra aparatului locomotor în special, putînd duce (mai ales cînd se lucrează în poziția

inclinat înainte și la deformări ale coloanei vertebrale.

În industria construcțiilor de mașini, de pildă la operațiile de polizare, pozițiile aplecate și ghemute sînt mai solicitante decît ortostatismul cu trunchiul drept; apare deci necesară limitarea duratei muncii în poziție defavorabilă. La curățirea cu ciocanul pneumatic a pieselor turnate din fontă, pozițiile cele mai solicitante sînt ortostatismul cu susținerea orizontală a ciocanului pneumatic și cele cu trunchiul inclinat; acestea din urmă pot fi eliminate prin curățirea pieselor mici și mijlocii pe mese de lucru cu înălțime reglabilă. Poziția ortostatică este caracteristică de asemenea, diverselor activități ce se desfășoară la majoritatea mașinilor și operațiilor prin care se prelucurează materiale și piese; de cele mai multe ori, în această poziție se efectuează diferite mișcări cu membrele superioare, se deplasează greutatea, iar unele lucrări se efectuează cu aplecarea trunchiului; poziția ortostatică nu este însă necesară în multe activități, care se pot realiza permanent sau o parte din timp în poziție șezînd (lucrul la strunguri automate și semiautomate, prese hidraulice, raboteze, morteze, mașini de rectificat, freze, mașini de impregnat materiale electroizolante, confecționarea bobinelor, prelucrarea mecanică a pieselor optice etc.). În activitățile din minerit poziția ortostatică este întâlnită în toate variantele ei: de la cea cu aplecarea trunchiului înapoi (perforarea tavanului la trepte răsturnate — la care greutatea corpului contribuie la efectuarea operației prin apăsarea unelei în frontul de lucru, determinînd o contracție musculară statică intensă, pentru învingerea rezistenței), pînă la poziția în genunchi și ghemuit (în spațiile înguste din subteran — care determină stări inflamatorii la genunchi). Poziția de muncă în picioare este frecventă și în alte ramuri. Analizînd operațiile de prelucrare textilă a firelor sintetice tip rețea pe mașini de tirat, texturat și dublat-răsucit, ale căror dispozitive de lucru sînt amplasate în trei zone suprapuse, am constatat că muncitorii lucrează cu trunchiul drept și cu miinile ridicate deasupra capului cînd intervin în zona superioară, dificultatea poziției fiind cu atît mai mare cu cît mașinile sînt mai înalte; aceasta impune, pe lîngă măsurile tehnice, ca la mașinile respective să fie repartizate muncitorii mai înalte. La executarea manuală a cutajilor din carton, unde neconcordanța dimensională dintre înălțimea mesei de lucru și cea a muncitoarei determină poziții ortostatice incorecte, s-au stabilit prin măsurători dimensiunile necesare ale mesei de lucru și caracteristicile acesteia, realizîndu-se un model adecvat.

POZIȚIA ȘEZIND

Atît medicii, cît și specialiștii în organizarea muncii insistă ca ori de cîte ori este posibil munca să se efectueze în poziție șezînd, care asigură: lipsa de solicitare a membrilor inferioare; posibilitatea de a se evita unele poziții nefirești ale corpului; consum de energie mai redus; ușurarea activității circulatorii; reducerea oboselii (muncitorul putînd lucra cu miinile și picioarele o perioadă mai mare de timp decît atunci cînd stă în picioare); creșterea stabilității și echilibrului corpului; posibilități de acționare simultană a mai multor comenzi de picior.

Această poziție se recomandă pentru lucrările care necesită:

- eforturi de pînă la 5 kgf;
- precizie,
- ritm lent și amplitudine mică a mișcărilor.

O manifestare caracteristică poziției șezînd prelungite, forțate constă din dureri în regiunea umerilor, a cefei, intercapulară și lombară, de unde iradiază spre coapsă; ea poate produce și alte tulburări, datorită influenței negative asupra schimburilor respiratorii, asupra circulației abdominale și asupra membrilor inferioare, cu senzație de greutate la nivelul gambelor și creșterea volumului picioarelor. În cazul unor munci mai grele, această poziție devine nocivă, producînd deviații ale coloanei vertebrale. Aceste fenomene sînt frecvente în cazul muncilor de birou (dactilografe ș.a.), al operatorilor la mașinile

de calcul, la montajul pieselor mărunte în industria electrotehnică și electronică, optică, mecanică fină, la o serie de operații în industria confecțiilor și alte subramuri ale industriei ușoare, la mașinile de culegere din tipografia etc. Toate acestea sugerează două principii ergonomice: **introducerea de pauze scurte și frecvente pe parcursul lucrului în poziție șezînd, utilizarea de scaune reglabile în înălțime.**

Durata maximă de menținere a contracției musculare în funcție de procentul din forța maximă care acționează scade cînd travaliul static este neîntrerupt. Se poate admite — în general — că în absența pauzei, durata de menținere poate ajunge la cîteva ore numai în cazul cînd forța exercitată este mult sub 20% din cea maximă (greutatea capului este de 4,5—3 kg, iar forța maximă a mușchilor cefei este de 25—30 kg; menținerea capului într-o poziție foarte aplecată înainte și foarte precisă reprezintă în timp, pentru mușchii cefei, o solicitare la limita posibilităților). Deci, chiar la locurile de muncă în care activitatea musculară globală este foarte redusă, excesul de travaliu muscular static determină o jenă sau o durere acută.

Studiînd poziția șezînd a muncitorilor din industria construcțiilor de mașini, electrotehnică și electronică — la activități de confecționare, montare, reglare și control tehnic al pieselor și aparatelor, confecționarea și asamblarea unor produse pe linii tehnologice automate sau semiautomate, prelucrarea metalului la unele mașini-unelte etc. — la care muncitorii șed pe scaun în fața mașinii, a benzii tehnologice sau a meselor de lucru, am constatat că în cazul unor deficiențe de construcție sau de amplasare a mașinilor, această poziție devine vicioasă, obositoare. Lipsa spațiului pentru așezarea membrilor inferioare impune o poziție laterală față de planul de lucru; mașinile și mesele prea joase impun îndoirea membrilor inferioare și inclinația trunchiului spre înainte; din cauza unor deficiențe în organizarea locului de muncă, uneori materialele, piesele de prelucrat și cele prelucrate sînt amplasate la sol, lîngă mașină, impunînd muncitoarei mișcări inutile de aplecare laterală a trunchiului — neajuns ce poate fi ușor eliminat prin amplasarea materialelor și pieselor la înălțimea suprafeței de lucru; de asemenea, neconcordanța dintre înălțimea scaunului și cea a planului de lucru solicită o poziție necorespunzătoare a trunchiului, mult aplecat înainte sau în extensie forțată.

PRINCIPII PROFILACTICE DE BAZĂ

De mare importanță pentru organizarea locului de muncă este alegerea corectă a înălțimii de lucru, de care depinde în mare parte poziția corpului. Înălțimea planului de lucru, a meselor trebuie să țină seama de dimensiunile antropometrice (atît pentru poziția în picioare, cît și pentru cea șezînd), precum și de caracteristica muncii efectuate (forța aplicată, gradul de precizie). Parametrul antropometric de bază este înălțimea coatelor, respectiv distanța de la sol pînă la partea inferioară a acestora. De asemenea este necesar să se prevadă un anumit spațiu necesar așezării sculelor, recipientilor, pieselor etc., pentru a asigura o libertate corespunzătoare a mișcărilor.

În ce privește munca în picioare, dacă aceasta necesită un consum mare de energie, cu participarea mușculaturii trunchiului (ridicarea de piese grele, eforturi dirijate în jos pentru lucrări de montaj etc.), înălțimea planului de lucru trebuie să fie mai mică. Înălțimi mai mari se impun atunci cînd se efectuează munci cu efort redus, de precizie, lucrîndu-se cu antebrațele sprijinite pe masă. **Înălțimile optime ale mesei de lucru pentru munca efectuată în picioare, în funcție de sex și specificul acesteia, sînt — orientativ — următoarele (pentru bărbați, respectiv femei):** la munci de precizie (cu cotul sprijinit) — 100—110 cm, 93—103 cm; la lucrări de îndeminare (minuiri rapide, frecvente) 90—95 cm, 85—90 cm; la lucrări care necesită efort muscular (ridicări, apăsări etc.) — 75—90 cm, 70—83 cm. Pentru persoanele de statură mică, valorile respective nu sînt convenabile și trebuie să se folosească un dispozitiv de ridicare artificială a solului (grătar de lemn etc.); pentru persoanele de statură înaltă, ca să nu fie nevoite să lucreze

aplecate asupra mesei de lucru (ceea ce poate genera oboseala dureroasă în musculatura spatelui), e nevoie de modele speciale sau adoptarea de înălțimi mai mari. Desigur, adaptările individuale se pot realiza cel mai bine prin utilizarea de mese de lucru cu înălțime reglabilă.

În poziția șezând, înălțimea optimă a planului de lucru se stabilește, de asemenea, în funcție de caracterul muncii. Întrucât în aceste cazuri este vorba frecvent de lucrări de precizie sau de înaltă precizie, este necesar să se ia în considerare și distanța convenabilă de vedere. Se recomandă următoarele înălțimi ale meselor, pentru munca în poziție șezând a bărbaților, respectiv a femeilor: la lucrări de înaltă precizie, cu observare de la mică distanță — 90—100 cm, 80—100 cm; la lucrări de scris și citit — 74—78 cm, 70—74 cm; la lucrări de dactilografie și alte munci manuale ce necesită efort — 68 cm, 65 cm. Valorile minime se aplică pentru mesele mașinilor de scris și de calculat, pentru lucrări de montaj ce necesită eforturi importante, pentru lucrări efectuate deasupra recipientilor, pentru operații culinare etc.

Pentru lucrările de birou, în special citit și scris, poziția cu trunchiul ușor curbat înainte și antebrațele sprijinite este cea mai puțin oboseitoare; distanța dintre scaun și suprafața mesei trebuie să fie de 27—30 cm.

Atât pentru lucrările efectuate în picioare, cât și pentru cele efectuate șezând, aria de lucru, care urmează să fie în permanență controlată de ochi, trebuie să fie astfel amplasată, încât persoana respectivă să poată avea o poziție comodă a capului (mișcări prea mari în jos sau în sus ale acestuia provoacă, în timp, oboseala mușchilor ceței). Poziția cea mai comodă a capului corespunde unui unghi de 32—44° pentru munca în poziție șezând și de 23—27° la munca desfășurată în picioare. Aceste direcții ale privirii se obțin prin înclinarea axei optice și a capului în raport cu trunchiul.

Normele republicane de protecție a muncii prevăd următoarele înălțimi, minime și maxime, ale planului de lucru la diferite genuri de activități: în poziția șezând — la lucrări cu solicitare deosebită a vederii 980—1020 mm, la lucrări de precizie 880—920 mm, la lucrări de birou 720—780 mm, la lucrări manuale 670—700 mm; în poziție ortostatică — la mînuirea obiectelor grele sau voluminoase 850—1600 mm, la lucrul la banc 1000—1150 mm.

Suprafața și spațiul de lucru trebuie să aibă dimensiuni corespunzătoare. Când cel ce lucrează se găsește într-o poziție determinată, fixă în raport cu suprafața pe care staționează (sol, scaun), extremitatea membrului superior poate ocupa o înfinitate de poziții în spațiu, distanța cea mai mare ce poate fi atinsă corespunzând extensiei membrului respectiv îndepărtat de trunchi. Unind punctele ocupate succesiv de mînă, se delimitează un volum cu formă și dimensiuni anumite, care constituie spațiul de muncă al operatorului și în interiorul căruia este necesar să fie dispuse comenzile ce pot fi atinse fără modificarea posturii.

La poziția șezând, în arile normale de muncă, membrele superioare acționează cu minile și antebrațele îndoit, mișcările executîndu-se, deci, aproape de corp, corespunzător pentru organism. În arile de muncă maxime, membrele superioare efectuează activitatea în extensie; aceasta duce la oboseală și, de aceea, trebuie folosită numai în acțiuni sporadice în cursul zilei de lucru, urmînd ca munca de bază să se execute în aria normală, optimă. Este necesar ca aceste elemente să fie luate în considerație la proiectarea locurilor de muncă și a utilajelor, efectuîndu-se analiza antropometrică privind concordanța dimensională dintre om și mașină, analiza organelor de comandă, a componentelor tabloului de comandă, a mediului de muncă, a organizării locului de muncă, pentru a evita pozițiile nedorite ale corpului, mișcări de aplicare a trunchiului sau capului (în special laterală) care obosec mai mult decît aplecarea înainte, menținerea brațelor întinse înainte sau lateral.

În măsura în care procesul tehnologic permite, este necesar ca poziția ortostatică să fie transformată în poziție șezând, care este mai puțin oboseitoare. Aceasta se poate

realiza prin mecanizarea procesului de producție, reconstrucția utilajelor, introducerea de scaune, bănci sau fotolii la locurile de muncă. Dacă procesul tehnologic nu permite aceasta, trebuie să li se asigure muncitorilor pauze bine reglementate, în timpul cărora să poată ședa pe scaune sau bănci confortabile.

Un scaun ergonomic trebuie să îndeplinească următoarele condiții: să poată fi adaptat (reglat) după dimensiunile antropometrice ale muncitorului și după înălțimea planului de lucru (masă, banc, mașină), în ce privește înălțimea suprafeței de șezut, înălțimea și adîncimea spătarului; să asigure muncitorului libertatea mișcărilor cerute de sarcinile de muncă; să aibă suficientă stabilitate la răsturnare prin balans și la alunecare; să nu exercite presiuni în zona posterioară a coapsei (suprafața de șezut să aibă, în principiu, înălțimea egală cu lungimea gambei — între talpă și genunchi — și marginea anterioară rotunjită); să asigure sprijinirea picioarelor pe dispozitive adecvate ca înălțime, întindere, aderență (antiderapante), amplasate la nivelul scaunului, mesei, bancului sau mașinii.

În concluzie, pozițiile necorespunzătoare în timpul muncii pot fi evitate prin: asigurarea concordanței dimensiunilor echipamentului tehnic (distanțe de acționare, volumul dispozitivelor acționale, amplasarea diferitelor dispozitive în raport cu persoana care le deservește etc.) sau ale mobilierului de lucru (mese, bancuri, scaune, dulapuri rafturi) cu dimensiunile antropometrice ale omului; dotarea cu scaune a locurilor de muncă în care se poate lucra șezând; prevederea de spații suficiente pentru executarea liberă a mișcărilor; educarea muncitorilor în ce privește poziția corectă de lucru; variația poziției de muncă în timpul lucrului; introducerea gimnasticii, în pauze organizate în mod corespunzător cu solicitările organismului; selecția profesională pe bază de examene medicale profilactice, dînd o atenție specială tinerilor și femeilor.

dr. Hilda HERMAN

Institutul de igienă și sănătate publică București
Colectivul de ergonomie

Organizarea „simetrică” a perfecționării profesionale

În Marea Britanie s-a experimentat cu bune rezultate, de către o firmă cu personal numeros, un sistem „simetric” de perfecționare profesională, care îmbină cunoștințele de specialitate ale cadrelor din interiorul organizației respective cu cele ale instructorilor de profesie, experți în „resurse umane”, pentru a asigura cursanților o pregătire cu suport științific-pedagogic și cu un nivel adecvat de elemente corespunzînd necesităților practice.

Jumătate din personalul de predare sînt instructori permanenți, iar cealaltă jumătate o formează instructori temporari, care îndeplinesc această muncă prin rotație, fiind recrutați din personal de la nivelele medii de conducere, cu experiență bogată în rezolvarea problemelor ce formează obiectul perfecționării și care fac parte din rezerva de cadre pentru posturi ierarhic superioare.

Ritmostimulator

Un deosebit interes a trezit în U.R.S.S. invenția unui colectiv de tineri cercetători din Chișinău, care a creat „ritmostimulatorul automat” — un aparat care crează o atmosferă audiovizuală propice relaxării persoanelor oboseite de o activitate cu intensă solicitare nervoasă. Dimensiunile reduse ale aparatului permit folosirea lui individuală. Muzica odihnitoare emisă prin căștile radio și impulsurile luminoase cu culori și intensități blinde oferă, printr-o „cură” de numai 20 de minute, o destindere suficientă pentru reluarea muncii.

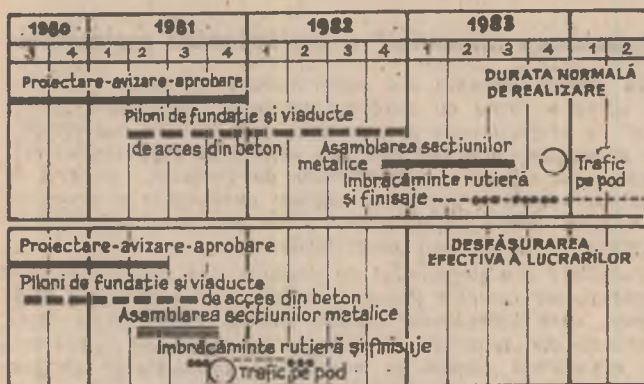
DOCUMENTAR EXTERN

Durata de execuție — redusă la jumătate

În practica administrației naționale a drumurilor din Suedia, ciclul complet de realizare a unui pod — de la începerea proiectării până la darea în trafic — este în medie de 4 ani. Această durată a fost redusă la jumătate la construcția noului pod rutier suspendat (de 660 m lungime, 15 m lățime și 43 m înălțime deasupra apei) care leagă insula Tjörn de continent peste fiordul Askerö.

Recordul se datorește deopotrivă soluției tehnice adoptate, modului de organizare și programare a lucrărilor, colaborării strinse între antrepriza contractantă și beneficiar (acesta din urmă fiind deosebit de presat de reluarea circulației, în urma prăbușirii accidentale a vechiului pod).

Astfel, proiectul și execuția au fost realizate de una și aceeași firmă (cu subcontractanți). Beneficiarul a avizat documentația pe tranșe, pe parcursul elaborării ei (în mod normal proiectul trebuia predat complet și termenul de aprobare era de 40 de zile). Aceasta a permis ca lucrările pe șantier să se desfășoare paralel cu proiectarea, cu un decalaj mic între fazele celor două procese. Construcția a demarat simultan de la ambele capete ale podului și, spre deosebire de procedeul clasic potrivit căruia o categorie de lucrări începe numai după terminarea celeilalte, în cazul de față s-a acceptat și organizat suprapunerea lor în timp (vezi schema), fără a se recurge la supradimensionarea de siguranță a structurilor (ceea ce a necesitat calcule ingineresti după metoda stărilor limită). Podul a fost deschis pentru circulație mai întâi pe două din cele trei benzi, care au fost asfaltate înainte de perioada friguroasă, când lucrul s-a întrerupt.



Graficele de execuție, elaborate pe baza drumului critic, au fost revizuite complet ori de câte ori s-a găsit posibilitatea de a reduce durata unei faze critice (de pildă, asfaltarea a continuat și pe vreme nefavorabilă, lucrându-se sub cort). Scurtarea termenelor intermediare a constituit, de fapt, principalul atu în reducerea duratei de construcție.

Import-export de licențe

Bulgaria se situează printre primele țări din lume în ce privește volumul cheltuielilor pentru achiziția de licențe, raportat la venitul național (aceste cheltuieli însumează anual circa 50 milioane de leva, fără a socoti documenta-

țiile tehnologice obținute din alte țări socialiste membre ale C.A.E.R.). Întreprinderea „Tehnika”, specializată în cumpărarea și vânzarea de licențe, întreține relații cu organizații din 40 de țări; înainte de a proceda la o achiziție, ea solicită specialiștilor din institutele de cercetări și din alte organisme de resort bulgare un studiu amănunțit asupra eficienței economice care ar rezulta din aplicarea acestora, ținând seama atât de nevoile proprii ale țării, cât și de posibilitățile ce s-ar crea pentru un export avantajos.

Printre tehnologiile de vîrf introduse pe această cale în industria bulgară se află cele privind producția de roboți industriali, fluide speciale pentru foraje, fabricarea cauciucului sintetic, a containerelor de mare capacitate, a condensatorilor ceramici monoliți. La rîndul său, R.P.B. valorifică pe piața externă propria creație științifică și tehnică, obținînd astfel un substanțial aport valutar; firme din Japonia, S.U.A., Italia, Franța, Spania, Elveția, R.F.G. ș.a. au achiziționat licențe bulgare, între altele pentru tehnologii și aparate electronice, acoperiri de protecție pentru electrozi grafitajați etc.

Asociații voluntare de întreprinderi

În industria Poloniei a început să se afirme, în acest an, o nouă formă de organizare pe orizontală a întreprinderilor cu profil similar sau complementar — asociațiile voluntare.

La Lodz, de pildă, a luat ființă asociația „Stomil”, care grupează 20 de întreprinderi din întreaga țară, avînd ca profil producția de articole din cauciuc. Scopul ei îl constituie mai buna coordonare a aprovizionării cu materii prime și materiale indigene și din import, gospodărirea rațională a acestor resurse, asigurarea ritmicității producției. La asociație participă întreprinderile de anvelope auto din Debrice, Olsztyn și Poznan, fabrica de încălțăminte din cauciuc și cea de articole de marochinărie din cauciuc de la Lodz ș.a., precum și două centre de cercetare-dezvoltare din această ramură.

Au mai fost constituite asociații voluntare în diferite alte domenii: chimie de sinteză și rafinării de petrol, produse din lînă, articole din mătase și decorative, articole din bumbac și din fire tip bumbac, producția de aparatură, mașini și instalații pentru industria chimică, producția de piese de schimb pentru instalații tehnologice, industrializarea lemnului, fabricarea hîrtiei, construcția de mijloace de transport ș.a. În total funcționează circa 30 de asociații voluntare, unele dintre ele cu caracter interramuri. Alte 3 s-au format pe baza unei sarcini obligatorii; ele grupează întreprinderile fostei uniuni „Polfa”, care fabrică materii prime chimice și materiale destinate apărării naționale.

Asociațiile, constituite din inițiativa întreprinderilor ineseși, nu coincid nici ca esență, nici în ce privește caracterul activității, cu uniunile (centralele) industriale existente pînă acum. Astfel, unele întreprinderi din industriile chimică și ușoară participă simultan la 2—3 asociații (de exemplu, rafinăria din Gdansk este membră atât a asociației întreprinderilor chimiei de sinteză și rafinării petrolului, cât și a asociației întreprinderilor de fibre artificiale „Agnella”).

Organizarea cooperării între întreprinderi în cadrul asociațiilor voluntare este menită să faciliteze valorificarea în comun a resurselor și posibilităților pentru aprovizionarea lor tehnico-materială, achiziționarea de mașini și utilaje, mărirea seriilor de fabricație, ridicarea nivelului tehnologic, îmbunătățirea calității produselor, reducerea costurilor de producție.

Redactor coordonator: Dorin CONSTANTINESCU

Drept internațional

Interferențe ale dreptului internațional privat cu dreptul penal cu ocazia soluționării unor probleme ale activității de turism internațional

Dezvoltarea pe care a cunoscut-o în ultimul timp turismul internațional în toată lumea, pune în evidență complexitatea problemelor cu care unitățile noastre de turism sînt confruntate în domeniile valutare-financiar, transporturilor și asigurării împotriva riscurilor comerciale, probleme cu profunde implicații juridice.

Datorită conjuncturii economice mondiale actuale, marcată puternic de criza mondială a energiei, de inflație, fluctuațiile valutare, creșterea necontrolată a dobânzilor și de alte fenomente economice necontrolabile, multe firme străine considerate pînă acum solide din punct de vedere financiar, ajung în stare de deconținură. Unele reușesc să se redrezeze cu ajutorul unor subvenții guvernamentale sau prin preluarea debitelor împreună cu pachetele de acțiuni de către mari concerne transnaționale. Altele, mai puțin „norocoase” sînt pur și simplu declarate în stare de faliment de către tribunalele comerciale.

Într-o asemenea situație, unitățile românești de turism internațional, creditoare, trebuie să-și ia toate măsurile pentru a-și recupera debitele, prin toate mijloacele juridice puse la dispoziție de legea țării unde își are sediul societatea falită și unde a început procedura de faliment.

Întotdeauna însă pe calea executării falimentare, în calitate de creditorii chirografari, unitățile noastre de turism nu-și vor recupera — în cazul cel mai fericit — decît o foarte mică parte din creanțe, avînd prioritate și venind înaintea lor, creditorii privilegiați de primul rang. În plus, procedura falimentului fiind de durată, foștii administratori ai societății falite au posibilitatea să-și pună bunurile personale la adăpost de orice fel de urmărire și de măsurile de coservare ce pot fi ordonate.

De aceea, atunci cînd sînt în posesia unor dovezi incontestabile din care rezultă că starea de încetare a plăților este urmarea unor fapte cu caracter penal, săvîrșite de către foștii administratori — delegați ai societății falite, unitățile românești de turism sesizează cu plîngerii organele de cercetare penală, solicitînd trimiterea în judecată a persoanelor fizice vinovate și se constituie parte civilă în fața instanțelor penale de judecată. În cazul condamnării acelor persoane și obligării lor la plata de despăgubiri, dezdăunarea unităților de turism se face din bunurile personale ale celor condamnați.

Cum însă încetarea de plăți și declararea stării de faliment se produc de obicei în cursul executării contractelor, unitățile de turism achitîndu-se de obligațiile contractuale — prestarea de servicii turistice —, debitul îl constituie sumele scadente neachitate de firme. Pentru a se sustrage obligației de plată, firmele potănerene conțîn temeinicia sumelor pretinse (facturate) pe motiv că nu le datorează. Dacă nu ar fi intervenit starea de faliment, soluționarea litigiului s-ar fi făcut de către arbitrajul comercial competent pe baza unei clauze compromisoriu din contract sau a unui compromis încheiat de părțile contractante.

Intervenind starea de faliment, calea arbitrajului comercial nu mai poate fi folosită, administrarea operațiilor legate de procedura falimentului (constituirea masei credale, întocmirea listei creditorilor pe ranguri, urmărirea debitorilor firmei pentru a spori masa credală) fiind încredințată de tribunal unui administrator al falimentului numit de

către el. De asemenea, primind plîngerea (denunțul) judecătorul de instrucție de pe lîngă tribunalul de primă instanță, trebuie să instrumenteze personal cauza, conform Codului de procedură penală, iar nu să o încredințeze unui arbitraj comercial, pentru ca în funcție de decizia acestuia să pornească sau nu urmărirea penală.

Totuși, pentru a putea stabili temeinicia învinuirii, respectiv cauza și întinderea prejudiciului a cărei reparație o cere unitatea română de turism, cît și pentru a stabili dacă sînt întrunite elementele constitutive ale unor infracțiuni, ca de exemplu faliment fraudulos, fals în acte și uz de fals, emitere de cekuri fără acoperire sau anulate cu reacredință după ce au fost emise și înainte de onorarea lor de către bancă, manipularea fondurilor societății sub forma unor credite acordate în numele societății de către administratori altor societăți în care aceștia erau interesați etc., judecătorul de instrucție numește un expert contabil care, pentru a stabili care dintre cele două părți nu și-a executat obligațiile ce-i reveneau, conform clauzelor contractuale, va fi obligat să pornească de la contract. Același lucru va trebui să-l facă și judecătorul de instrucție primind expertiza.

Nu mai singur contractul însă nu poate da răspunsuri la toate problemele, el neputînd cuprinde toate dispozițiile care sînt de domeniul legii. De aceea, orice contract cu elemente de extraneitate se încheie și se execută în cadrul unui sistem de drept. Nici un asemenea contract nu poate fi plasat în afara oricărui sistem de drept, nici chiar cele în care părțile convin ca soluționarea litigiilor să se facă de arbitrii „en amiables compositeurs” în echitate „ex aequo et bono”. Există probleme privind forma contractului, capacitatea părților de a se angaja și a unor persoane fizice de a angaja persoana juridică, dreptul de retorsiune, excepția „non ad impleti contractus”, deferite termene de prescripție extinctivă, care nu pot fi soluționate decît pe baza unei dispoziții legale. Acest lucru presupune însă stabilirea legii care guvernează contractul.

Chiar și pentru arbitrajul comercial nu este ușor să determine legea aplicabilă, pe baza normelor conflictuale ale dreptului internațional privat. Dacă în ceea ce privește forma contractului norma „locus regit actum” este unică, în ceea ce privește conținutul obligațiilor, normele conflictuale nu converg toate spre aceeași lege, ci dimpotrivă diverg spre legi diferite. Astfel, după unii autori, chiar și în cazul cînd conform normei „lex voluntatis” părțile au convenit ca soluționarea litigiilor să se facă potrivit unei anumite legi, arbitrii au dreptul să refuze aplicarea acelei legi, dacă ea nu are puncte de legătură cu contractul respectiv. În acest caz arbitrii vor determina legea aplicabilă pe baza altei norme, ca de exemplu „locus executionis” sau „lex rei sitae”.

Se pune deci problema, dacă în ceea ce privește latura civilă a procesului penal, judecătorul de instrucție și instanța penală, fără a se substitui arbitrajului comercial, au totuși obligația de a stabili conținutul obligațiilor neexecutate, nu la libera lor apreciere, ci în conformitate numai cu legea care guvernează contractul, determinată cu ajutorul normelor conflictuale ale dreptului internațional privat.

Codul roman de procedură penală prevede la art. 346 alin. 2 că: „...instanța poate obliga la repararea pagubei potrivit legii civile”.

Această dispoziție nu este aplicabilă de principiu, pentru că legea română nu prevede ca mod de încetarea activității unităților economice, starea de faliment sau chiar formele prefalimentare. Judecătorul de instrucție străin care instrumentează cazul pe baza unui denunț al unității române de turism și instanța penală străină investită cu judecarea, vor aplica numai legea țării lor (Codul penal, Codul de procedură penală și Codul civil) chiar dacă nu există puncte de legătură între Codul civil al țării respective și contractul încheiat de părți. Deoarece contractul constituie cauza angajării reciproce a părților contractante, importanța lui este primordială nu numai în ceea ce privește soluționarea laturii civile a procesului penal —

iar acest lucru implică determinarea legii care îl guvernează — dar chiar și în ceea ce privește stabilirea caracterului penal al unor fapte în funcție de existența elementului subiectiv (intenția) și a laturii obiective, ca elemente constitutive ale infracțiunii.

Acest lucru nu poate fi făcut în mod corect decât în cadrul legii care guvernează în mod firesc contractul. De exemplu, o unitate română de turism internațional a încheiat un contract-charter de turism cu o agenție de turism străină, unitatea obligându-se să presteze un pachet de servicii (transport aer și serviciu la sol) contra unui preț convenit. Ulterior, printr-un addendum semnat de persoane care aveau sau nu calitatea de a angaja în mod valabil unitatea română, s-a stipulat în favoarea agenției de voiaj, un comision de 5%, dacă aceasta va trimite un anumit număr de turiști peste cel stabilit prin contract, cu avioanele TAROM-ului.

Printr-un grafic de sosiri anexat la contract, se stabilește tipul de avion (numărul de locuri) pentru fiecare grup de turiști, iar agenția de voiaj străină garantase un anumit coeficient de ocupare a locurilor pentru fiecare tip de avion, în sensul că se angaja să achite contravaloarea locurilor garantate și neocupate.

Surplusul de locuri peste cele garantate până la capacitatea nominală a avionului, rămăneau la dispoziția unității române de turism, care le putea ocupa cu turiștii trimiși de alte agenții de voiaj decât aceea contractantă.

Deoarece la un moment dat agenția contractantă nu a reușit să ocupe locurile garantate, a cerut înlocuirea tipului de avion stabilit prin contract cu altul mai mic. Din lipsa de disponibilități sau din alte considerente de ordin comercial, unitatea de turism a refuzat schimbarea tipului de avion, pe motiv că în contract nu s-a prevăzut o asemenea posibilitate, și a vindut ea însăși locurile nevalorificate de agenția de voiaj în cadrul coeficientului garantat. Motivul invocat a fost acela că în acest fel agenția de voiaj a fost scutită de a suporta contravaloarea locurilor garantate și neocupate, ceea ce ar fi constituit o pierdere pentru aceasta. În același timp însă, unitatea română a realizat un câștig suplimentar, fiindcă dacă locurile ar fi fost ocupate de turiștii trimiși de agenție, decontarea s-ar fi făcut la prețuri de charter, pe cînd așa, unitatea română le-a vindut la prețuri „pro rata” de cursă regulată, care sînt mai mari. Cererea agenției de a împărți câștigul realizat a fost pe drept cuvînt respinsă de unitatea de turism pe motivul că valorificarea s-a putut face numai grație străduințelor și cheltuielilor de publicitate făcute de unitatea de turism care ar fi putut asista pasivă la neocuparea tuturor locurilor garantate, pe care agenția oricum trebuia să le achite.

Agencia de voiaj străină nu onorase mai multe facturi emise de unitatea de turism, inclusiv pentru servicii prestate la sol (cazare, masă, deplasări cu autocare). Fiind somată, agenția a comunicat că a emis două cecuri în favoarea unității române de turism. La prezentarea cecurilor la banca plătitoare s-a constatat că între timp cecurile fuseseră anulate sau nu mai aveau acoperire în bancă, provizioanele agenției fiind consumate pentru alte plăți. Încercînd o soluționare a situației prin mijloace comerciale, unitatea de turism s-a trezit în fața unui fapt împlinit: adunarea generală a asociațiilor a pus firma în stare de lichidare, după care a început și procedura de faliment la cererea creditorilor.

În paralel, unitatea de turism a depus o plîngere la Parchet împotriva foștilor administratori ai agenției de voiaj.

În cadrul anchetei penale care a inclus și o expertiză contabilă — foștii administratori au susținut că valoarea cecurilor anulate (neonorate) reprezenta de fapt ceea ce se cuvenea agenției de voiaj sub formă de comision, avînd în vedere numărul turiștilor transportați cu avioanele TAROM pe locurile ce li fuseseră rezervate, chiar dacă valorificarea lor o făcuse unitatea de turism, ori addendum-ul nu făcea nici o precizare sub acest aspect. Față de numărul turiștilor efectiv transportați, agenția se consideră îndreptățită la reținerea comisionului suplimentar convenit prin addendum-ul la contract.

Într-o asemenea speță pur comercială și atît de com-

plicată un arbitraj specializat ar fi putut găsi o soluție echitabilă. Un anchetator și o instanță penală cu greu vor reuși aceasta, mai ales dacă unitatea de turism susține că persoanele care au semnat addendum-ul nefiind abilitate, nu au angajat-o valabil în raport cu dispozițiile din legea română. Cum va putea stabili instanța penală latura subiectivă la infracțiunea de emitere de cecuri fără acoperire, dacă nu se va conduce după norma de drept care are cea mai strînsă legătură cu contractul, determinată cu ajutorul normelor conflictuale ale dreptului internațional privat?

Credem că în asemenea cazuri există o puternică interferență a dreptului internațional privat asupra dreptului penal, nu numai în ceea ce privește soluționarea laturii civile care se face în funcție de definirea unor raporturi contractuale cu elemente de extraneitate, dar și în ce privește stabilirea laturii subiective și a celei obiective în calificarea unor acte și fapte de comerț ca infracțiuni. Este ceva asemănător cu ceea ce trebuie să facă la noi organele de cercetare penală și instanțele în infracțiunile privind avutul obțesc.

Cum însă parchetele și instanțele penale străine nu sînt familiarizate cu problemele dreptului internațional privat, iar procedura penală mai rigidă nu are nici o similitudine cu procedura flexibilă a arbitrajului comercial, unitățile române de turism care intenționează să depună plîngeri la organele de urmărire străine, trebuie să aibă în vedere faptul că în mod fatal acele organe și instanțele penale, vor soluționa plîngerile strict numai în conformitate cu legea lor, inclusiv latura civilă a procesului penal, fără a se preocupă cîtusi de puțin dacă legea lor are sau nu vreo legătură cu contractul încheiat de părți, în raport cu care anumite activități ale foștilor administratori ai unei societăți în curs de faliment, pot avea un caracter fraudulos.

Intrucît în literatura noastră de specialitate acest teren este prea puțin explorat, deși în ultimul timp și altfel de unități au fost confruntate cu asemenea probleme, ar fi un câștig real dacă și-ar spune părerea și specialiștii în dreptul penal și procesual penal.

Dumitru D. EFTIMESCU

raporturi de muncă

Practica judiciară privind cheltuielile de școlarizare

Referitor la temeiul juridic al suportării cheltuielilor de școlarizare aferente, în cazul transferării persoanei școlarizate la o altă unitate mai înainte de expirarea termenului prevăzut în contractul de școlarizare sau în actul adițional la contractul de muncă, precum și la modalitățile sale de rezolvare, atît în literatura juridică cit și în practica judiciară publicată de-a lungul anilor, s-au exprimat opinii și s-au pronunțat soluții diferite, inconsecvente în argumentare, uneori chiar diametral opuse.

Considerentele acestea ne-au prilejuit ocazia de a examina succint — datorită spațiului grafic foarte restrîns — temeiul juridic al acestei obligații și evoluția practicii judiciare în materie.

Astfel, într-o primă interpretare¹, primul arbitru de stat a decis că răspunderea persoanei care nu își îndeplinește obligațiile din contractul de școlarizare sau din actul adițional la contractul de muncă nu operează decît între părțile contractante, neputînd fi „deplasată” către o altă unitate.

Chiar și în cazul unui transfer în interesul serviciului sub condiția despăgubirii unității de la care cel în cauză pleacă, răspunderea patrimonială a unității care a preluat contractul de muncă este inadmisibilă, Codul muncii nereglamentînd o atare cesionare. Prin urmare, acest acord nu este legal și nici obligația valabilă. El nu-i legal și pentru faptul că, în afara raporturilor contractuale, unitatea care a solicitat transferul în interesul serviciului n-are posibilitatea respectării obligației principale a persoanei școlarizate cu privire la prestarea muncii o perioadă de timp determinată.

La această orientare s-au raliat și unii autori³, care arată că acordul dat de unitate cu privire la transferul în interesul serviciului a persoanei respective sub condiția suportării cheltuielilor de școlarizare de către unitatea la care se transferă este irelevant din punct de vedere juridic, întrucât nici o dispoziție legală relativă la transfer nu prevede o astfel de posibilitate „sub condiție”. În opinia acestora, într-o astfel de împrejurare nu există temel legală pentru recuperarea cheltuielilor de școlarizare de la persoana respectivă, ele urmînd să fie imputate conducătorului unității de la care aceasta s-a transferat. În acest sens, fac trimitere la un articol³, cu referire însă la o cu totul altă ipoteză, anume la desfacerea contractului de muncă prin acordul părților, cînd într-adevăr este vorba de o renunțare, cu caracter ilegal, la cheltuielile de școlarizare.

Anterior, într-o speță similară⁴ instanța arbitrală a hotărît că în ipoteza unui transfer la cerere, unitatea cesionară nu poate suporta cota parte a cheltuielilor de școlarizare, deoarece nu este vorba de satisfacerea unui interes al acesteia și admite, implicit, posibilitatea dezdăunării unității care acordă transferul ca urmare a unei necesități de serviciu.

La această soluție au aderat și unii autori⁵, care au arătat că, avîndu-se în vedere natura juridică și finalitatea transferului, unității beneficiare a transferului în interesul serviciului îi revine obligația restituirii cheltuielilor de școlarizare aferente, altfel ar interveni o îmbogățire fără temel legitim în dauna celeilalte, argument pe care îl credem just, temeinic și asupra căruia vom reveni pentru a-l dezvoltă.

Și în practica instanțelor judecătorești s-au manifestat tendințe și orientări contradictorii.

Într-o rezolvare de speță⁶, instanța dînd o altă interpretare prevederilor art. 21 din L. nr. 1/1970 și art. 12 din H.C.M. nr. 2105/1969, modificat prin H.C.M. nr. 713/1974, a decis că în situația acordării transferului în interesul serviciului, sub condiția suportării cheltuielilor de școlarizare aferente perioadei nelucrate, de către unitatea la care acesta are loc, nerestituirea acestora atrage răspunderea materială sau civilă a persoanei respective.

Într-un alt caz⁷ s-a statuat că în situația preluării contractului și a realizării acordului între cele două unități cu privire la transferarea persoanei școlarizate, aceasta nu mai poate fi obligată la restituire; ca atare, este fără relevanță juridică distincția între transferul la cerere și cel determinat de existența unor necesități de serviciu.

Într-o altă rezolvare de speță⁸, instanța supremă decide că în eventualitatea în care n-a intervenit o exprimare neechivocă a acordului unității relativ la transferul contractului de școlarizare — și, deci, cesionarea creanței, potrivit art. 1391 Cod civ. — recuperarea cheltuielilor de școlarizare aferente se va face de la persoana școlarizată.

În practica judiciară a intervenit recent o nouă orientare⁹, în sensul că, de regulă, este admisibil realizarea unui acord cu privire la transferarea unei persoane școlarizate, cu posibilitatea de a se include și unele clauze referitoare la cheltuielile de școlarizare, care au fost stabilite fie prin contractul de școlarizare, fie prin încheierea unui act adițional la contractul de muncă. Acest acord este considerat legal, altfel ar reprezenta o îmbogățire fără temel legitim în detrimentul unității care a acordat transferul.

În concluzie, așadar de la răspunderea materială sau civilă a persoanei școlarizate pentru nerespectarea obligației de a presta o anumită muncă într-o perioadă de timp determinată, practica judiciară a evoluat, în sensul că, în ipoteza transferului, se recunoaște unității care l-a acordat, dreptul de a-și recupera, prin „daune echivalente” cota parte a cheltuielilor de școlarizare de la unitatea beneficiară a acestui transfer.

În literatura juridică de specialitate s-a subliniat că contractul de școlarizare reprezintă „un contract de tip special, de natură civilă”¹⁰, care leagă părțile prin simplul acord de voință, forma scrisă constituind o cerință ad probationem¹¹.

Pentru identitate de regim juridic, considerăm că și actul adițional la contractul de muncă este valabil încheiat

solo consensu, iar dovada încheierii sale, ca și în cazul contractului de școlarizare, se deduce din însăși începearea executării sale.

Indiscutabil, încetarea raportului de muncă — inclusiv al celui de drept cooperatist — din inițiativa persoanei școlarizate sau din vina sa, atrage răspunderea materială sau civilă a acesteia¹²; potrivit prevederilor din art. 12 al H.C.M. nr. 2105/1969, modificat prin H.C.H. nr. 713/1974; art. 21 al L. nr. 1/1970, reluate în pct. II₅ din Îndrumarul nr. 68427/1973 al Ministerului Muncii și C.C. al U.G.S.R.; art. 33 din L. nr. 2/1971; art. 15 din D. nr. 95/1975; L. nr. 6/1977; art. 20 și art. 14, lit. f, comb. cu art. 20, alin. 2 din Decretul nr. 54/30 V. 1975¹³.

Lipsa culpei contractuale exonerează pe debitor de plata daunelor.

Prin urmare, în ipoteza încetării raporturilor de muncă din motive nelucrate persoanei încadrate (acordul părților, cauze care privesc unitatea, cauze care privesc persoana încadrată, dar care exclud culpa acesteia) ea nu poate fi obligată la restituirea cheltuielilor de școlarizare aferente perioadei nelucrate.

În ceea ce privește transferul persoanei respective la o altă unitate, credem că trebuie făcută distincție între trecerea în interes de serviciu și transferul la cerere.

În prima situație, este, într-adevăr, fără relevanță juridică convenția celor două unități cu privire la suportarea cheltuielilor de școlarizare, dar nu pentru motivul că ne-am aflat în prezența unui transfer „sub condiție”, argumentele noastre sînt altele.

Cesiunea de creanță (art. 1391—1398 Cod civ.; 1402—1404 Cod civ.; 1149 Cod civ.), prin care se poate transmite prin simplul acord de voință un drept de creanță, asemenea și celorlalte moduri de transmitere și transformare, pe cale civilă, a obligațiilor, este inadmisibilă raporturilor dintre organizațiile socialiste¹⁴.

Acordul unităților în cauză poate fi considerat un cvasicontract, adică un fapt licit, care, potrivit art. 986 Cod civ., în absența unui alt mijloc de apărare al dreptului unității de la care persoana respectivă s-a transferat în interesul serviciului, pune la îndemina acesteia o acțiune în rem verso, fundamentată pe principiul îmbogățirii fără temel legitim¹⁵, și care constă în folosirea forței de muncă specializate, dictată de o necesitate de serviciu, fără suportarea cheltuielilor de școlarizare aferente.

Practica arbitrală recentă¹⁶, prezentată în acest material, consideră legală convenția dintre cele două unități pe marginea suportării cheltuielilor de școlarizare „întrucît unitatea la care s-a efectuat transferul nu se poate îmbogăți fără temel în dauna celeilalte”. Dar această soluție, ca motivare, este totuși susceptibilă de critică. Or, răspunderea este de natură contractuală, și atunci este greșită trimiterea la cesiunea de creanță¹⁷, ori ne aflăm în prezența unui cvasicontract, ca fapt licit, izvor al obligației de restituire și care, în opinia noastră, este unica motivare justă, legală și temeinică.

În cea de-a doua situație, anume aceea a transferului la cerere, plecînd de la natura juridică și finalitatea acestuia, ceea ce este semnificativ constă în lipsa unei necesități de serviciu al unității la care are loc transferul. Pe cale de consecință, trecerea la cerere a unei persoane școlarizate la o altă unitate, care n-a fost determinată de o necesitate de serviciu, nu mai poate pune la îndemina unității de la care a operat transferul o acțiune întemeiată pe principiul îmbogățirii fără temel legitim¹⁸, iar o eventuală cesiune a creanței, prin acordul celor două unități, chiar solo consensu, ca mod de transmitere a obligației de restituire, în raporturile dintre organizațiile socialiste este vădit inadmisibilă.

Titus PUNGA
jurisconsult

¹ A se vedea P.A.S., dec. nr. 655/1974, în „Revista română de drept” nr. 11/1974, p. 79; P.A.S., dec. nr. 1614/1975, în „Revista română de drept” nr. 2/1976, p. 71.

² A se vedea Gh. Ciulei, E. Zimeliu, nota la dec. civ. nr. 246/14 III 1978 a Trib. jud. Caraș-Severin, în „Revista română de drept” nr. 1/1979, p. 39.

³ A se vedea Gh. Bădica, Aspecte ale reglementării drepturilor și obligațiilor persoanelor ce urmează forme de pregătire profesională, în „Revista română de drept” nr. 10/1977, p. 32.

⁴ A se vedea Arbitrajul de stat interjudețean Brașov, hot. nr. 1792/1971, în „Revista Arbitrajul de Stat” nr. 2/1972, p. 109.

⁵ A se vedea dr. C. Jorjescu, T. Zega în „Delegarea, detașarea și transferul”, Editura științifică și enciclopedică, București, 1979, p. 148.

⁶ A se vedea Trib. jud. Caraș-Severin, dec. nr. 246/1978, precitată.

⁷ A se vedea Trib. Suprem, secția civilă, dec. nr. 1940/6 XII 1978, în „Revista română de drept” nr. 4/1979, p. 56.

⁸ A se vedea Trib. Suprem, secția civilă, dec. nr. 716/1980, în „Legislația muncii de la A la Z”, editată de Revista economică, 1981, p. 356, pct. 187.

⁹ A se vedea P.A.S., dec. nr. 2469/31 X 1980, în „Revista română de drept” nr. 6/1981, p. 90—91; P.A.S., dec. nr. 1898/15 IX 1981, în „Revista română de drept” nr. 1/1982, p. 69.

¹⁰ A se vedea V. I. Câmpianu, Dreptul muncii, Editura didactică și pedagogică, București, 1967, p. 110.

¹¹ În acest sens, a se vedea Plenul Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 3/1966, în „Justiția nouă”, 1966, nr. 6, p. 126; S. Ghimpu, M. Florescu, Ș. V. Stănoiu, Examen teoretic al practicii judiciare în dreptul muncii, în „Studii și cercetări juridice” nr. 3/1967, p. 388—390; Gh. Bădica, op. cit. p. 28.

¹² Cu privire la limitele obligației de restituire, a se vedea: Trib. Suprem, secția civilă, dec. nr. 146/4 II 1981, în „Revista română de drept” nr. 10/1981, p. 67; Trib. Suprem, secția civilă, decizia nr. 480/1 IV 1981, în „Revista română de drept” nr. 12/1981, p. 99; Trib. Suprem, secția civilă, dec. nr. 599/22 IV 1981, în „Revista română de drept” nr. 1/1982, p. 53—54; de asemenea, a se vedea Colectiv, „Legislația întreprinderii de la A la Z”, editată de Revista economică, 1982, p. 558—559.

¹³ Cu privire la obligația de restituire, a se vedea Plenul Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 1/16 II 1976, în C. D. 1976, p. 14, pct. 11; Colectiv, în „Legislația întreprinderii de la A la Z”, precitată, p. 409.

¹⁴ În acest sens, a se vedea R. Sanilevici, în „Teoria generală a obligațiilor”, Univ. „Al. I. Cuza”, Facultatea de drept, Iași, 1976, p. 274.

¹⁵ În acest sens, a se vedea dr. C. Jorjescu, T. Zega, op. cit., p. 148.

¹⁶ A se vedea P.A.S., dec. nr. 2469/1980 și dec. nr. 1898/1971, precitate.

¹⁷ A se vedea R. Sanilevici, în „Teoria generală a obligațiilor”, op. cit., p. 224; C. Stătescu, C. Birsan, în „Teoria generală a obligațiilor”, Editura Academiei, București, 1981, p. 132; din practica judiciară, a se vedea Trib. Suprem, secția civilă, dec. nr. 1712/1974, în C. D. 1974, p. 97—98.

¹⁸ În acest sens, a se vedea dr. C. Jorjescu, T. Zega, op. cit., p. 149.

Acordarea despăgubirilor legale în cazul înlocuirii desfacerii disciplinare a contractului de muncă

După cum este cunoscut, practica judiciară a validat teza — destul de controversată în doctrină și practică — potrivit căreia instanța de judecată investită cu soluționarea litigiului de muncă are dreptul și obligația, în cazul în care reține că abaterea a fost săvârșită, dar prin gravitatea ei și celelalte criterii prevăzute de lege (art. 13, alin. 2 din Legea nr. 1/1970) nu justifică desfacerea disciplinară a contractului de muncă, să hotărască o sancțiune corespunzătoare care să înlocuiască măsura desfacerii contractului de muncă. Pentru a proceda în acest fel, instanța de judecată dispune **anularea** dispoziției de desfacere a contractului de muncă și sancționarea persoanei cu una din sanc-

țiunile expres stabilite de lege, proporționind astfel „măsura disciplinară” cu abaterea săvârșită de persoana încadrată.

Procedind în acest fel, neîndoindu-ne că instanța va reține o abatere în sarcina persoanei, dar care nu este atât de gravă încât să justifice îndepărtarea acesteia din colectivul de muncă.

Fiind neconstată competența instanțelor de a proceda în acest fel, se pune problema să știm dacă persoana căreia i s-a înlocuit desfacerea disciplinară a contractului de muncă cu o altă sancțiune, beneficiază odată cu reintegrarea în funcție, de **despăgubirea** prevăzută în art. 136 din Codul muncii (pentru alte aspecte teoretice și practice privind anularea desfacerii contractului de muncă și acordarea despăgubirilor, vezi nr. 16/1979; 43 și 45/1981 ale acestei reviste).

Se poate oare concepe, în respectul normelor legale, anularea dispoziției de desfacere a contractului și sancționarea persoanei — prin ipoteză — cu diminuarea retribuției cu 10% pe trei luni și totodată neacordarea despăgubirilor prevăzute de art. 136 din Codul muncii cu motivarea că persoana are totuși o **culpă** în nerespectarea disciplinei muncii, ceea ce nu o îndreptățește la despăgubiri? (vezi și T.S. dec. sect. civ., nr. 1953/1981, nepublicată).

În art. 111 din Codul muncii legiuitorul înscrie obligația unității de a despăgubi persoana încadrată în muncă în situațiile în care aceasta a suferit, **din culpa unității**, un prejudiciu în timpul îndeplinirii îndatoririlor sau în legătură cu serviciul. Concretizând conținutul acestei dispoziții de principiu, art. 136 din același act normativ dispune că în cazul **anulării** dispoziției de desfacere a contractului de muncă, unitatea este obligată la reintegrarea persoanei în funcția avută anterior și la **plata unei despăgubiri**, calculată potrivit legii, pentru timpul în care a fost lipsită **nejustificat** de retribuție.

Este lesne de observat că dreptul persoanei la despăgubire este consecința **anulării** dispoziției de desfacere a contractului de muncă, ceea ce înseamnă că ori de câte ori organele de jurisdicție a muncii pronunță **anularea** desfacerii contractului de muncă ca netemeinică și nelegală și dispun **reintegrarea** în funcție, vor obliga unitățile la plata despăgubirilor convenite persoanei potrivit cerințelor legii. Organele de jurisdicție au calitatea să se pronunțe asupra cuantumului despăgubirii (atunci când e posibil), precum și a îndeplinirii condițiilor cerute de lege pentru acordarea lor fără a fi însă îndrituite să **negocieze** dreptul la despăgubiri, să-l pună în „discuția părților” ori să exonereze „automat” unitatea de plata despăgubirilor convenite și cerute de persoana în cauză în acțiunea sa. Despăgubirea este un **drept** al persoanei și corelativ o **obligație** a unității — asupra căruia nu se poate face nici un fel de tranzacții. Obligația unității de a acorda despăgubiri se naște pe data pronunțării **anulării** desfacerii contractului de muncă și se întinde pe toată perioada cât persoana a fost lipsită de retribuție din cauza măsurii ilegale dispusă de unitate, producând deci efecte în trecut și, după caz, și în viitor.

Anularea dispoziției de desfacere a contractului de muncă constituie sancțiunea legală dispusă de organul jurisdicțional împotriva deciziei luate de unitate cu încălcarea unor norme legale imperative și creează în sarcina unității o dublă obligație și anume, de **reintegrare** în funcție și de **plată a despăgubirilor** prevăzute de lege.

Anularea sancționează conduita culpabilă a unității și odată pronunțată, consecințele ei — reintegrare și plata despăgubirilor — trebuie considerate împreună ca efecte ale aceleiași cauze. Ceea ce este hotărâtor în pronunțarea **anulării** dispoziției de desfacere a contractului de muncă este **culpa unității**, care a hotărât o măsură, cu încălcarea normelor legale și pentru care este chemată să răspundă prin reintegrarea persoanei în funcție și **acordarea despăgubirilor**.

Astfel, cum arătam mai sus, conform prevederilor art. 136(1) din Codul muncii, despăgubirea se acordă în cazul **anulării** contractului de muncă, legiuitorul nelegând acest drept al persoanei de alte împrejurări subsecvente actului anulării. Pronunțând **anularea** dispoziției de des-

facere a contractului, instanța judecătorească sancționează conduita culpabilă a unității constind în luarea unei măsuri prea severe, care a pus persoana în situația de a nu putea presta munca și obține retribuția. Aplicarea unei alte sancțiuni disciplinare mai ușoare nu are ca efect înlăturarea consecințelor pe care legea le condiționează numai de anularea dispoziției de desfacere a contractului de muncă, în mod concret acordarea despăgubirilor convenite pe timpul cît persoana nu a lucrat din cauza unității.

În fapt, neacordarea despăgubirilor, alături de o altă sancțiune disciplinară ar însemna practic aplicarea a două sancțiuni ambele cu caracter precumpănitor material, pentru o singură abatere disciplinară dintre care una (neacordarea despăgubirilor) nu-și găsește justificarea în raport cu atitudinea persoanei, încălcându-se totodată principiul **non bis in idem**.

A accepta neacordarea despăgubirilor care, nu rareori, produce consecințe mai grave chiar decît sancțiunea acordată de instanța de judecată (prin ipoteză — diminuarea retribuției cu 10% pe trei luni) înseamnă a lipsi de eficiență sancțiunea instituită de lege împotriva conduitei culpabile a unității.

În concluzie, înlocuirea sancțiunii de către instanța de judecată nu înlătură obligația unității de a acorda despăgubirile legale; se greșește atunci cînd se consideră că persoanei i se cuvin despăgubiri numai dacă se anulează desfacerea contractului de muncă fără a i se aplica o altă sancțiune disciplinară. Rămîne, sigur, de stabilit dacă în raport cu alte cerințe ale legii (art. 136, alin. 2 din Codul muncii) persoana este îndreptățită să primească despăgubirea.

În subsidiar, credem că neîmplicat de interes să relevăm că ulterior statornicirii practicii de înlocuire a răspunderii disciplinare de către instanțele judecătorești, (T.S. dec. sect. civ. nr. 814/1978) au apărut unele tendințe de înlocuire a

sancțiunii disciplinare maxime cu una din cele prevăzute la art. 100 lit. c, d sau e din Codul muncii fără a analiza temeinic motivele invocate de unitate la aplicarea măsurii desfacerii disciplinare a contractului, părțile, fiecare în considerare unor interese imediate, declarîndu-se de regulă mulțumite cu o „înlocuire“ a sancțiunii, creîndu-se astfel o aparență stare de legalitate.

Pentru apărarea drepturilor persoanelor încadrate este imperios necesar ca în toate cazurile, organele de jurisdicție să-și manifeste rolul activ, analizînd temeinic motivele invocate de unitate, pentru a cunoaște dacă persoana în cauză a avut sau nu vreo culpă la luarea deciziei de către unitate și numai apoi să se aplice o altă sancțiune. Într-un caz, măsura desfacerii disciplinare a contractului de muncă „pentru absențe nemotivate“ este înlocuită cu diminuarea retribuției cu 10% pe trei luni fără a se reține că neprezentarea la serviciu s-a datorat stării de sănătate precare care reclamă cu necesitate schimbarea locului de muncă, și fără a reține că persoana s-a adresat conducerii unității în mai multe rînduri, cerînd să i se schimbe locul de muncă în raport cu starea de sănătate dovedită cu acte medicale. Neluîndu-se măsurile la care unitatea era obligată, persoana nu s-a mai prezentat la locul de muncă, unitatea aplicînd apoi sancțiunea disciplinară maximă. Trebuie să observăm că motivele invocate de unitate nu-i pot fi imputate persoanei în cauză și prin urmare, nu se justifică aplicarea altei sancțiuni disciplinare în locul desfacerii contractului de muncă.

Propria culpă nu poate fi invocată de unitate ca motiv de desfacere a contractului. Mai mult, procedînd în acest fel unitatea a încălcat și prevederile art. 19, lit h, 138 alin. 1 și 151 alin. 2 din Codul muncii care pun în lumină valențele principiilor ce guvernează relațiile de muncă în societatea noastră.

Ioșif R. URS

practică arbitrală

● SPAȚIU LOCATIV. OBLIGAȚIILE PROPRIETARULUI

Conform H.C.M. nr. 860/1973 anexa 4 pct. 5 lit. b, proprietarul unui imobil are obligația de a controla modul în care este folosită și întreținută suprafața locativă de către chiriaș și de a lua măsurile ce se impun în vederea unei bune întrețineri și folosirii judicioase, potrivit destinației. În anexa 4 pct. 6 lit. c din H.C.M. citată, se prevede obligația chiriașului de a repara învelitorile (reparații curente) și obligația proprietarului de înlocuire totală a învelitorilor. Acest text stabilește în sarcina proprietarului obligația de a executa toate reparațiile și înlocuirea elementelor de construcții și instalații care nu sînt în sarcina chiriașului, precum și lucrările care, deși sînt prevăzute în sarcina acestuia, necesitatea efectuării lor nu se datorește culpei chiriașului. (Dec. PAS nr. 1883/1982).

● AJUTOR DE BOALĂ. RESTITUIRE CĂTRE FONDUL DE ASIGURĂRI SOCIALE

Potrivit art. 29 din HCM nr. 880/1965, unitățile sînt obligate să restituie fondului de asigurări sociale, sumele plătite drept ajutor, în cazul cînd incapacitatea temporară de muncă a fost provocată de un accident în

muncă sau o îmbolnăvire profesională determinată de neaplicarea legislației de igienă și protecția muncii. (Dec. PAS nr. 1918/1982).

● ZIUA INTRODUCERII CERERII LA ARBITRAJ

Potrivit art. 13 din RPA, ziua introducerii cererii de arbitraj se socotește ziua cînd cererea a fost înregistrată la organul arbitral. Numai în cazul în care partea își are sediul în altă localitate decît organul arbitral și trimite cererea printr-un organ de expediție competent, ziua introducerii cererii la arbitraj, se socotește ziua predării la organul de expediție competent. (Dec. nr. 1919/1982).

● PRESTAȚII DE ÎNTREȚINERE LUCRĂRI DE IRIGAȚII. TARIFARE

În conformitate cu prevederile H.C.M. nr. 1279/1967, Decretului nr. 55/1973 și Ordinului MAIA nr. 112/PT/1975, pentru prestațiile de întreținere a lucrărilor din amenajările interioare în sistemele de irigații și desecări formate din conducte îngropate, stațiile de pompare și construcțiile hidrotehnice, aferente, tarifele se datorează indiferent de cantitatea de apă livrată. Pentru pomparea și distribuția apei sînt fixate alte tarife. Taxele legale datorate de beneficiara prestării sînt

anuale și fixe, plata lor neputînd fi condiționată de faptul că într-o perioadă sau alta de an au mai fost sau nu efectuate prestațiile. (Dec. PAS nr. 1947/1982).

● LIVRĂRI DE PRODUSE AGRICOLE. RECEPȚIE

Conform prevederilor art. 4 lit. a din contractul model, pentru legume, recepția se efectuează la furnizor. Pct. 4 lit. f alin. ultim din contractul model prevede expres că beneficiarul nu poate formula obiecțiuni cu privire la calitate și cantitate, după ce produsele au fost predate-preluate, cu excepția viciilor ascunse. Față de această ultimă prevedere, beneficiarul are îndatorirea de a trimite un delegat competent să efectueze recepția, iar dacă nu-și îndeplinește această obligație și delegă pe un șofer să ridice produsele, suportă riscurile legate de acest mod de a proceda. (Dec. PAS nr. 1948/1982).

● AMBALAJE. RESTITUIRE C/VALOARE AMBALAJE, RETURNATE

În situația restituirii valorii ambalajelor returnate, nu se efectuează plata prețului ambalajelor, caz în care, potrivit practicii arbitrale, nu se pot pretinde și acorda penalitățile prevăzute la art. 47 din Legea contractelor economice nr. 71/1969 modificată și completată prin Legea nr. 3/1979, întrucît suma respectivă constituie o garanție și nu un preț al ambalajelor. (Dec. PAS nr. 1955/1982).

● **LIVRARI DE MĂRFURI. ASIGURAREA INTEGRITĂȚII DE CĂTRE DESTINATAR**

Potrivit art. 4 pct. 1 lit. c și art. 53, alin. 2 din Reg. aprobat prin H.C.M. nr. 941/1959, destinatarul are obligația să asigure integritatea mărfurilor pe parcurs de la locul de descărcare până la locul de depozitare. Beneficiarul trebuie să facă dovada că a asigurat supravegherea și paza mărfurilor ce i-au fost livrate din momentul preluării lor de la căraș și până la intrarea lor în depozit. (Dec. nr. 1958/1982).

● **LIVRARI PENTRU INVESTIȚII. CONDIȚII**

Dispozițiile art. 96 (1) din Legea finanțelor nr. 9/1972, modificată și completată, interzic angajarea de cheltuieli, contractarea de lucrări ori de livrări pentru investiții, înainte de includerea lor în planul național unic de dezvoltare economico-socială și de aprobarea documentației tehnico-economice, precum și începerea de lucrări înainte ca organele bancare să se fi pronunțat asupra legalității acestor cheltuieli. Un contract încheiat anterior aprobării investiției este lovit de nulitate, fiind validat de la data aprobării investiției. (Dec. PAS nr. 1963/1982).

● **LIPSA OMOLOGĂRII PRODUSELOR. CONSECINȚE**

Potrivit art. 18 alin. 2 din Legea nr. 71/1969 modificată și completată, părțile vor detalia și concretiza prevederile contractului încheiat, după aprobarea omologării și introducerii în fabricație a produselor contractate. Până la omologarea produselor, unitatea furnizoare nu poate proceda la livrare. Iar unitatea beneficiară nu poate pretinde angajarea răspunderii pentru nerespectarea obligațiilor asumate. În aceste cazuri, există impedimente legale în calea executării obligațiilor, contractele sînt valabile încheiate, dar nu pot fi executate pînă la împlinirea condițiilor prevăzute de lege. (Dec. PAS nr. 1964/1982).

● **CIMENT PIETRIFICAT. CULPA COMUNĂ**

În cazul cînd se transportă ciment în vagoane tip FADS cu prelată, care sînt asimilate vagoanelor acoperite și le destinație se constată că în parte cimentul a sosit pietrificat, urmează a fi antrenată culpa comună a furnizorului și cărașului. Se are în vedere faptul că folosirea acestui tip de vagoane, în lipsa vagoanelor acoperite, este dictată de realizarea unor obiective economice, corespunzînd intereselor economice ale ambelor părți, care și-au asumat și riscul eventualelor degradări pe timpul transportului datorită folosirii acestor vagoane. (Dec. PAS nr. 1968/1982).

● **COMENZI MANIPULARE ÎN PORT. NEASIGURAREA POSIBILITĂȚII EFECTUĂRII OPERAȚIUNILOR. CONSECINȚE**

În conformitate cu art. 29 din RECP, în cazul cînd întreprinderile nu asigură posibilitatea efectuării operațiunilor cerute și nici nu cer anularea comenzilor de manipulare, obligativitatea executării operațiunilor încetează după 3 ore de la ora indicată în comandă. În acest caz, întreprinderile vor plăti pentru muncitorii repartizați timpul de așteptare. Prin art. 31 din RECP se arată că uneltele și sculele necesare operațiunilor de manipulare se pun la dispoziție de către organele portului. Plata pentru folosirea uneltelor, sculelor este cuprinsă în tariful de manipulare. Rezultă că în situația întreruperii lucrului prin nepunerea la dispoziție a vagoanelor, beneficiara prestațiilor datorează numai cheltuielile pentru timpul de așteptare sau întreruperea lucrului pentru muncitorii repartizați, nu și cheltuielile pentru timpul de așteptare a macaralei. (Dec. PAS 1972/1982).

● **ȘCOLARIZARE PERSONAL. TRANSFER. CONSECINȚE**

În cazul în care o unitate școlarizează în condiții speciale, o persoană care se transferă la o altă unitate, aceasta din urmă este ținută să achite unității care l-a școlarizat, cu titlu de daune, cheltuielile de școlarizare și nefolosirea a forței de muncă calificată. Practica arbitrală anterioară care stabilea răspunderea materială personală în cazul nerespectării clauzelor contractului de școlarizare a fost schimbată prin Dec. PAS nr. 2469 din 31 octombrie 1980. (Dec. PAS nr. 2036/1982).

● **OBLIGAȚII CONTRACTUALE NEINDEPLINITE. CONSECINȚE**

Potrivit disp. art. 43 din Legea contractelor economice nr. 71/1969 modificată și completată, în cazul neexecutării obligațiilor contractuale la termen, unitatea debitoare se află de drept în întârziere. În această situație, beneficiara are dreptul să pretindă penalitățile datorate de furnizoare, fără îndeplinirea unei formalități de punere în întârziere. (Dec. PAS nr. 2054/1982).

● **EXPORT. CULPA UNITĂȚII PRODUCĂTOARE**

Potrivit art. 79 alin. 1 din Legea nr. 71/1969 modificată și completată, precum și reglementărilor anterioare Decr. nr. 23/1977, unitățile producătoare răspund pentru toate pagubele sau cheltuielile suportate de întreprinderile de comerț exterior, ca urmare a unor pretenții formulate de partenerii străini și care sînt determinate de încălcarea obligațiilor asumate de a-

ceste unități prin contract. Ca urmare, dacă raporturile contractuale interne au rămas neperfectate din culpa unității producătoare, aceasta datorează daunele echivalente cu penalitățile plătite de întreprinderea de comerț exterior către partenerul extern, determinat de neexecutarea în termen a obligațiilor de livrare la export. (Dec. PAS nr. 2056/1982).

● **LIVRARI ÎN TRANZIT ORGANIZAT. CULPA VERIGII INTERMEDIARE**

● Livrările în tranzit organizat se caracterizează prin aceea că, pentru realizarea aceleiași sarcini de plan, se încheie două contracte și anume: unul între furnizorul efectiv și veriga intermediară, iar celălalt între veriga intermediară și beneficiarul efectiv, produsele circulînd direct între furnizor și beneficiarul efectiv. Livrarea în tranzit organizat poate avea loc numai dacă o clauză în acest sens a fost inserată în ambele contracte, veriga intermediară fiind obligată să încheie coordonat și concordant ambele contracte. Omitiunea verigii intermediare privitoare la această obligație face inefficientă clauza tranzitului înscrisă numai într-unul din contracte, aceasta urmînd să suportă consecințele juridice rezultate din cauza acestei omisiuni. (Dec. PAS nr. 2062/1982).

● **AȚIUNI DIN OFICIU. PLATA TAXEI DE TIMBRU**

Conform prevederilor Instrucțiunilor Ministerului de Finanțe nr. 1711/1960, în cazul litigiilor rezolvate din inițiativa organelor arbitrale, plata taxelor de timbru se face de către partea care a fost obligată la o prestație. (Dec. PAS nr. 2088/1982).

● **NERIDICARE PRODUSE DE CĂTRE BENEFICIAR. OBLIGAȚIILE FURNIZORULUI**

În situația în care părțile stipulează prin contract că expedierea produselor se va face cu mijloace proprii de transport, iar în caz de neprezentare, cu mijloace ITA, nu se exclude obligația furnizoarei de a expedia produsele contractate, chiar dacă în principiu s-a prevăzut obligația beneficiarului de a ridica produsele. Deci, nu se poate reține culpa beneficiarului constînd în neîndeplinirea obligației de ridicare a produselor, cu atît mai mult cu cît, potrivit practicii arbitrale, în cazul în care această obligație nu se îndeplinește, furnizarea nu are voie să adopte o atitudine pasivă ce ar periclita îndeplinirea sarcinii de plan, ci trebuie să procedeze la expediere. (Dec. PAS nr. 2096/1982).

M. BARTOK
Arbitrajul de Stat Central