

curier economic legislativ

JURISDICȚIA MUNCII PRIN ORGANE COLECTIVE DE CONDUCERE DIN ÎNȚEPRINDERI

Jurisdicția muncii cuprinde ansamblul de prevederi legale care reglementează activitatea organelor investite cu competența de a rezolva, potrivit unei proceduri stabilite de lege, litigiile ivite între persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă.

În actualul sistem legislativ sînt considerate organe de jurisdicție a muncii: comisiile de judecată care funcționează potrivit prevederilor Codului muncii și a Legii nr. 59/1968; instanțele de judecată atunci cînd sînt investite cu soluționarea litigiilor de muncă; anumite organe din cadrul unităților socialiste (întreprinderi, centrale, ministere, organe lo-

cale și centrale, institute de proiectare sau de cercetare etc.) cărora actele normative le conferă competența de a soluționa litigiile de muncă. Aceste organe, care prin natura lor și prin activitatea ce o desfășoară în principal și în mod curent îndeplinesc acte ce privesc domeniul vieții economico-sociale, atunci cînd rezolvă anumite litigiile de muncă pe care legea le dă în competența lor, exercită atribuțiile de jurisdicție, iar actul respectiv este un act jurisdicțional chiar dacă a fost emis de un organ administrativ. În cele ce urmează, prezentăm activitatea, competența și litigiile de muncă date în competența acestor organe.

1. ORGANE ADMINISTRATIVE CU ATRIBUȚII DE JURISDICȚIE A MUNCII

1.1. Activitatea de jurisdicție a organelor administrative — trăsături caracteristice. Principiul diviziunii muncii sociale și al specializării persoanelor juridice au determinat crearea unor diferite categorii de organe ale statului, alcătuite în sistem. Fiecare organ și fiecare sistem de organe îndeplinesc forma de activitate a statului pentru care au fost înființate.

În cadrul legislației actuale, anumitor organe administrative, care în principal și în mod specific funcționează în-deosebi pentru realizarea unor sarcini social-economice și îndeplinesc acte de administrație, li s-au conferit și atribuțiile jurisdicționale, sau altfel spus, ele desfășoară și o activitate de jurisdicție. Actele pe care le îndeplinesc în desfășurarea acestei activități sînt acte de jurisdicție, mai exact acte administrative jurisdicționale. Ele sînt astfel denumite deoarece prin natura lor sînt acte cu caracter jurisdicțional, fiind emise însă de un organ administrativ. Ca orice act jurisdicțional, actele administrative jurisdicționale se caracterizează prin următoarele trăsături și particularități: prin ele se soluționează litigiile; se emit numai în urma unei sesizări; presupun o procedură bazată pe contradictorialitate; organul emitent este independent în darea soluției atât față de părți cît și față de orice altă persoană

sau organ; după soluționarea cauzei se desesizează; actele sale se bucură de stabilitatea specifică autorității de lucru judecat.

După cum s-a evidențiat, litigiile de muncă nu se soluționează în totalitatea lor de către comisiile de judecată și de instanțele judecătorești, ci și de organele de conducere ale unităților și anume: organele de conducere colectivă din unități și organul ierarhic imediat superior (în materia disciplinară, legea conferind și altor persoane din unitate unele atribuții jurisdicționale).

Organele menționate mai sus exercită în mod obișnuit, ● activitate de natură administrativă, iau măsuri tehnico-organizatorice, încheie contracte de muncă și contracte economice, îndeplinesc activități de gospodărire a patrimoniului unităților etc., în baza prevederilor Legii nr. 5/1978 și a altor acte normative din care cităm: Legea nr. 14/1971, Legea nr. 9/1972, Legea nr. 7/1977 etc. În virtutea art. 173 din Codul muncii, aceste organe sînt investite ad-hoc cu anumite atribuții jurisdicționale, conferindu-li-se astfel calitatea de organe de jurisdicție a muncii, fiind chemate, în spiritul prevederilor art. 172, alin. 1 din Codul muncii, să asigure persoanelor încadrate în muncă garanțiile juridice pentru realizarea drepturilor lor, derivînd din contractul de muncă. Sub acest aspect, ele fac parte — așa cum s-a arătat — din același sistem cu celelalte organe de jurisdicție a muncii, inclusiv în instanțele judecătorești (Trib.

Suprem, dec. civ. nr. 167/1974). Drept consecință firească, în litigiile de competență lor sînt aplicabile o serie de reguli comune celorlalte organe de jurisdicție a muncii, ca de exemplu: termenul de sesizare, posibilitatea de repunere în termen a persoanei încadrate în muncă, exercitarea rolului activ al organului jurisdicțional, scutirea de taxa de timbru, precum și altele, proprii procesului civil, compatibile cu natura litigiului de muncă, în virtutea prevederilor art. 187 din Codul muncii.

În mod deosebit se impune a semnala și sublinia faptul că organul administrativ în exercitarea atribuțiilor jurisdicționale se bucură de o autonomie deplină, nefiind supus îndrumărilor sau supravegherii unui alt organ administrativ ierarhic superior oricare ar fi poziția acestuia în ierarhia funcțională. Trebuie anume să precizăm că organul ierarhic superior (inclusiv organul central coordonator) nu-și poate manifesta propria sa voință în rezolvarea unui litigiu de muncă aflat în curs de soluționare în fața unui organ din subordinea sa (în afară de cazul cînd legea îl autorizează expres să exercite totuși, controlul jurisdicțional). De asemenea, organul ierarhic superior, datorită poziției sale, nu are dreptul a absorbi un litigiu de muncă dat prin lege în competența unui organ din unitatea subordonată, dat fiind că normele privitoare la competența materială au caracter imperativ. Cu titlu de exemplu, arătăm că în cazul în care la nivelul uzinelor, fabricilor, exploatărilor, grupurilor de șantiere, secțiilor, loturilor, sectoarelor și a altor unități cu gestiune economică fără personalitate juridică din structura întreprinderilor și centralelor, sînt constituite consilii ale oamenilor muncii și birouri executive ale acestora, în baza prevederilor art. 88 din Legea nr. 5/1978, rezolvarea litigiilor de muncă privind personalul lor muncitor este de competență acestor organe de conducere colectivă din unitatea componentă (cu excepțiile stabilite de art. 207, alin. 2 din Legea nr. 57/1974) și nu pot fi preluate prin absorbire de către consiliul oamenilor muncii și biroul executiv din întreprindere sau centrală, potrivit principiului că cine poate mai mult poate și mai puțin. În situația arătată, este inadmisibil acest procedeu, deoarece normele de competență sînt imperative, avînd caracter absolut, iar un principiu de bază al jurisdicției muncii impune apropierea judecătii de locul de muncă.

1.2. Organele de conducere colectivă în unitățile socialiste de stat. Potrivit prevederilor Legii nr. 5/1978, care sînt de generală aplicabilitate, constituind dreptul comun în materie, și ale Decretului nr. 78/1973 (cu modificările ulterioare), aplicabile ministerelor și altor organe centrale ale administrației de stat, în actualul sistem legislativ există următoarele organe de conducere colectivă:

— consiliul oamenilor muncii, biroul executiv al consiliului oamenilor muncii precum și adunarea generală a oamenilor muncii la întreprinderi, centrale și alte unități asimilate acestora, precum și la unitățile cu gestiune economică fără personalitate juridică din cadrul întreprinderilor și centralelor. La aceste unități componente, consiliul oamenilor muncii și biroul executiv iau ființă cu aprobarea consiliului oamenilor muncii din centrală sau întreprindere, după caz, cu acordul biroului executiv al consiliului de conducere al ministerului sau, după caz, al comitetului executiv al consiliului popular județean (art. 88 alin. 1 Legea nr. 5/1979);

— la ministere și alte organe centrale există consilii de conducere (consilii de administrație, colegii etc.) sau alte denumiri stabilite de legea lor organică, precum și birouri executive sau colective de conducere operativă ori alte denumiri similare utilizate de dispoziții legale specifice.

În toate aceste unități socialiste (unități componente ale întreprinderilor și centralelor, în întreprinderi, centrale, ministere și alte organe centrale) funcționează ca formă superioară a conducerii colective adunarea generală a oamenilor muncii. Adunării generale a oamenilor muncii nu-i pot reveni atribuții jurisdicționale din cauza structurii și naturii sale, a modului de lucru etc.

1.3. Criteriile determinante în investirea cu atribuții jurisdicționale a organelor administrative. Buna desfășurare a activității unităților socialiste implică, în primul rând, dreptul de a selecționa și promova cadrele în funcție cu competență și pregătire. Aceasta rezultă cu prisosință din prevederile art. 10, alin. 1 lit. c, d și e, art. 13, lit. b, e, art. 16, 17, 21 și 52 din Legea nr. 12/1971. Toate prevederile citate conferă un drept de apreciere a conducerilor unităților socialiste la încadrarea și promovarea personalului muncii. Ordinea și disciplina în muncă, buna desfășurare a procesului de producție, gospodărirea judicioasă a patrimoniului socialist și activitatea cu maximă eficiență a unităților presupune și implică un drept de apreciere al conducerilor și în alte domenii cum sînt: aplicarea de sancțiuni disciplinare și acordarea reabilitării disciplinare (art. 13, alin. 2 și art. 19 din Legea nr. 1/1970), acordarea de stimulente morale și materiale (art. 12 alin. 1 din Legea nr. 1/1970 și art. 50—65 din Legea nr. 57/1974), precum și luarea altor măsuri. În toate aceste situații, considerențele de ordin subiectiv, elemente de oportunitate și judecătii de valoare stau, după caz, la baza măsurilor luate de organele de conducere din unități. Pe această linie de gândire, măsurile să fie date de lege tot în competența organelor administrative, și nu comisiei de judecată sau instanțelor judecătorești. Ar fi constituit o inadverență darea în competența comisiilor de judecată și instanțelor judecătorești soluționarea unor litigii determinate de măsuri ce au fost luate în temeiul unor judecătii de valoare sau în baza dreptului de apreciere conferit de lege administrației de stat. Comisia de judecată ori judecătoria, în exercitarea controlului jurisdicțional, nu se pot substitui organului administrativ.

Tribunalul Suprem și celelalte instanțe judecătorești au o practică constantă și îndelungată în sensul celor arătate mai sus. Vom semnala numai unele soluții mai semnificative. În decizia de îndrumare nr. 29/1961 a Plenului Tribunalului Suprem (rămasă fără aplicare dar avînd caracter orientativ și în prezent) se arată, de pildă, că premiile nu trebuie să se transforme într-un adaos mecanic la retribuția tarifară de încadrare, ci trebuie să răsplătească eforturile deosebite și contribuția adusă, adăugînd că în această situație, organele de jurisdicție a muncii nu sînt competente să aprecieze (subl. ns.) și să stabilească îndeplinirea condițiilor de premiere și nici contribuția fiecărei persoane la realizarea rezultatelor obținute. Numai conducerea întreprinderii, împreună cu organul sindical competent, are posibilitatea să cunoască toate condițiile și mărimea fondului de premiere pe care-l are la dispoziție și să facă o apreciere justă a contribuției fiecărei persoane încadrate în muncă la realizarea sarcinilor, în scopul acordării premiilor. În același sens cităm dec. civ. nr. 1319/1966 și nr. 2232/1979 ale Tribunalului Suprem precum și dec. civ. nr. 190/1971 a Trib. jud. Galați.

1.4. Delimitarea competenței între organele colective de conducere din unitate. Art. 175 alin. 1 din Codul muncii prevede că sînt de competența organului administrativ ierarhic superior sau organelor de conducere colectivă din unitate, potrivit legii, o serie de plîngerii și contestații pe care le vom analiza mai departe. Textul citat cuprinde și trimitere la prevederile altor acte normative, printre care art. 18 din Legea nr. 1/1970, art. 207 alin. 2 din Legea nr. 57/1974. Toate textele citate se referă la organele de conducere colectivă din unitate, fără a aduce alte precizări. Se impune deci ca, în raport de normele legale incidente în materie, să precizăm ce se înțelege prin organ de conducere colectivă în unitățile economice de stat și în alte unități economice organizate în baza prevederilor Legii nr. 5/1978.

Pentru considerentele de mai jos, socotim că — în cadrul dispozițiilor legale în vigoare — prin organ de conducere colectivă din unitate trebuie să se înțeleagă consiliul oamenilor muncii și biroul executiv al consiliului oamenilor muncii. Considerăm că normele legale incidente în materie

nu s-au referit la adunarea generală a oamenilor muncii sau la adunarea reprezentanților oamenilor muncii. Date fiind natura, poziția, alcătuirea și atribuțiile cu caracter general ale adunării generale a oamenilor muncii, precum și datorită faptului că acest for conducător se întrunește în ședințe ordinare de două ori pe an la întreprinere și o dată pe an la centrale, este ușor de sesizat că nici Codul muncii și nici celelalte prevederi legale nu au putut conferi acestui organ atribuții cu caracter jurisdicțional, deoarece însuși codul stabilește un termen de 30 de zile pentru soluționarea litigiului de muncă.

Ca regula generală, dispozițiile legale care conferă atribuții jurisdicționale organelor de conducere colectivă din unitate nu aduc alte precizări, astfel că acolo unde legea nu distinge, nu este îngăduit a se face distincții între competența consiliului oamenilor muncii și a biroului executiv al consiliului oamenilor muncii. Prin consecință, plîngerile și contestațiile de competența organelor de conducere colectivă din unitățile economice de stat se vor soluționa fie de consiliul oamenilor muncii, fie de biroul executiv al consiliului oamenilor muncii. (În acest sens Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, tratat, vol. 3, p. 509. De opinie contrară, Ioan Les. Determinarea competenței de soluționare a contestațiilor împotriva sancțiunilor disciplinare, Supliment Revista economică nr. 47/1982 care consideră că numai consiliul oamenilor muncii poate fi investit cu atribuții jurisdicționale. În practica unităților, în baza prevederilor art. 39 lit. y și art. 50 lit. x din Legea nr. 5/1978, birourile executive ale consiliilor oamenilor muncii primesc drept însărcinare din partea consiliului oamenilor muncii rezolvarea unor contestații și plîngerii a căror soluționare este conferită de art. 175 din Codul muncii organelor de conducere colectivă din unitate. O asemenea practică este în concordanță cu recomandarea cuprinsă în art. 175 alin. 2 din Codul muncii, potrivit căreia termenul de rezolvare a acestor litigii este de 30 de zile, știut fiind că întrunirea consiliului oamenilor muncii la întreprinderi are loc o dată pe lună și o dată pe trimestru la centrale (art. 57 alin. 1 Legea nr. 5/1978). Ea corespunde și uneia din trăsăturile caracteristice ale jurisdicției muncii și anume apropierea judecătii de locul de muncă și soluționarea pricinii de către persoane care cunosc împrejurările și împrechinții, fiind cunoscut faptul că biroul executiv este însărcinat cu conducerea colectivă operativă a unității, aflându-se mai des în contact cu personalul acesteia, în timp ce consiliul oamenilor muncii li sînt conferite atribuții de strategii economice etc. (Victor Dan Zlătescu: Reglementarea legală a organizării și conducerii unităților socialiste de stat, p. 234-237, Editura științifică, București, 1974). În toate situațiile însă, hotărîrea biroului executiv al consiliului oamenilor muncii, dată potrivit legii, este definitivă și nu poate fi dedusă în dezbaterile consiliului oamenilor muncii, deoarece ea constituie un act jurisdicțional și nu o măsură administrativă.

Sînt însă și unele situații cînd, în lipsa unei precizări legale, se poate delimita competența organelor de conducere colectivă, datorită faptului că plîngerea și contestația în litigiile de muncă nu au, în principal și în mod general, caracterul unor căi de reformare a actelor juridice, ci de anulare a lor; ca atare, soluționarea lor trebuie să fie de competența organului care deține un loc superior în ierarhia funcțională celui care a emis actul juridic contestat, în afară de situațiile în care normele legale conțin prevederi exprese în sens contrar. Astfel, în baza prevederilor art. 39 lit. p și art. 50 lit. p din Legea nr. 5/1978, biroul executiv al consiliului oamenilor muncii din întreprindere și din centrale aprobă retribuirea tarifară de încadrare și celelalte drepturi de retribuire a personalului din unitatea respectivă, în afară de premii și de participarea la beneficii care se aprobă de consiliul oamenilor muncii din unitatea respectivă pentru întregul personal în afară de persoanele din conducerea acesteia pentru care aprobarea se dă de organul de conducere colectivă al organului ierarhic superior potrivit celor prevăzute de art. 8 alin. 2 din

Decretul nr. 320/1983. Această prevedere concretizează norma generică cuprinsă în art. 203 din Legea nr. 57/1974, modificînd totodată dispozițiile art. 39 lit. p și art. 50 lit. p din Legea nr. 5/1978, precum și art. 65 din Legea nr. 57/1974, în ceea ce privește aprobarea premiilor.

De asemenea, în conformitate cu prevederile art. 55 și art. 65 alin. 1 din Legea nr. 57/1974, sumele cuvenite individual sub formă de participare la realizarea producției, a beneficiilor și la împărțirea beneficiilor sînt de competența consiliului oamenilor muncii. În cazul în care se contestă hotărîrea luată de consiliul oamenilor muncii este evident că soluționarea cererii nu poate intra în competența biroului executiv al consiliului oamenilor muncii, dată fiind poziția inferioară ce o deține acest organ în ierarhia funcțională a unității în raport cu consiliul oamenilor muncii, de la care poate primi însărcinări.

1.5. Este posibilă recuzarea unor persoane din organul colegial administrativ competent a soluționa litigiile de muncă? Așa cum s-a mai arătat, aplicarea prevederilor din dreptul procesual civil este admisă și oportună în cazurile cînd respectivele norme nu sînt incompatibile cu natura raportului juridic de muncă, și cu dispozițiile legislației muncii. În materia de față, în cazul cînd organele administrative îndeplinesc și atribuții cu caracter jurisdicțional, trebuie avută în vedere și natura lor specifică precum și caracteristicile lor funcționale, neputîndu-li-se aplica tale-eguale normele de procedură civilă chiar dacă unele dintre acestea sînt aplicabile comisiilor de judecată.

Din ansamblul prevederilor dreptului muncii și din analiza raportului juridic de muncă rezultă în mod neîndoielnic că elementul esențial și specific al contractului de muncă este subordonarea persoanei încadrate în muncă față de unitate. Și cum unitatea își manifestă voința prin organele sale de conducere reiese că, în fapt, subordonarea are loc față de aceste organe: conducător sau organ colegial de conducere.

În aceste condiții apare ca inoportună, inadecvată și chiar inadmisibilă recuzarea de către împrișinat a conducătorului său, abilitat prin lege a-i soluționa plîngerea sau contestația. Tot în sprijinul soluției negative la care am aderat aducem și un argument de text. În baza prevederilor art. 18 alin. 2 lit. a Legea nr. 1/1970, plîngerea împotriva anumitor sancțiuni disciplinare se soluționează de persoana care ocupă funcția ierarhică imediat superioară celui care a aplicat sancțiunea. Or, în cazul în care s-ar admite ca motivele de recuzare reglementate de Codul de proc. civ. să funcționeze și în situația dată, ar însemna ca acesta să poată fi recuzat atunci cînd între împrișinat și persoana chemată a-i soluționa plîngerea ar exista vrăjmășie, ori acesta din urmă și-a spus părerea cu privire la pricina ce urmează a o judeca. Într-o atare situație, nici o altă persoană nu poate soluționa litigiul, deoarece normele privind competența sînt imperative, plîngerea celui în cauză urmînd a rămîne nesoluționată, ceea ce este de neadmis.

Pentru considerentele expuse, socotim că recuzarea judecătorilor nu poate fi admisă în cadrul soluționării litigiilor de muncă de către organele administrative. Considerăm însă că este oportun și legal, așa cum se va vedea mai departe, că persoanele chemate a soluționa astfel de litigii se pot abține de la vot în sinul organelor de conducere colectivă din unități.

1.6. Oportunitatea abținerii unor persoane de a soluționa plîngerile sau contestațiile. În unitățile socialiste sînt frecvente cazurile cînd directorul aplică sancțiunile disciplinare, cel în cauză formulînd plîngere, în condițiile legii, la organul de conducere din unitate. Este, de asemenea, des întîlnită situația în care persoana ce întocmește referatul pentru aplicarea sancțiunii, pentru neacordarea premiului, pentru încredințarea altei funcții cu ocazia redistribuirii de personal, determinată de reorganizarea unității etc., face parte și din consiliul oamenilor muncii din unitate, organ chemat a soluționa contestația sau plîngerea persoanei afectate de măsura luată. Din însăși prezentarea situațiilor de mai sus, rezultă că una și aceeași persoană este che-

mată pe de o parte a săvârși un act de control jurisdicțional asupra propriei sale decizii, iar pe de altă parte cel în cauză poate fi considerat că s-a pronunțat asupra pricinii înainte de a fi judecată.

Intrucit, așa cum am arătat, am considerat că instituția recuzării judecătorilor din dreptul procesual civil este incompatibilă cu caracterul esențial al raporturilor de muncă și anume subordonarea persoanei încadrate față de unitate, socotim că cei ce au întocmit referate sau au pronunțat sancțiuni disciplinare este oportun și legal a se abține de la vot în sinul organului colectiv de conducere chemat a soluționa cererea, plîngerea, contestația potrivit legii. În literatura juridică de specialitate s-a discutat dacă, mai ales în condițiile autoconducerii muncitorești, este îngăduită abținerea de la vot a membrilor organelor de conducere colectivă. Intrucit nici o prevedere legală nu interzice abținerea de la vot, considerăm că în asemenea situații (subl. ns.) cei în cauză au îndatorirea legală ca, potrivit art. 25 și art. 27 pct. 7 Cod. pr. civ., dar și morală, să se abțină de la vot. În acest fel se asigură cât mai deplin temeinicia și legalitatea actului jurisdicțional.

Așadar, pentru a conchide, considerăm că în cazurile cînd organul de conducere colectivă din unitate exercită atribuții jurisdicționale, persoanele care s-au pronunțat anterior asupra pricinii se pot abține de la vot.

1.7. Este posibilă strămutarea pricinii? Avînd drept premisă faptul că apropierea judecării de locul de muncă este una din dominantele jurisdicției muncii și că normele cu privire la competență, nu sînt alternative, răspunsul care se impune este, în principiu, negativ. Așadar, în regulă generală, strămutarea unei pricinii de competența organelor administrative nu este posibilă. Considerăm însă că soluția poate fi circumstanțiată în cazuri vădite de bănuială legitimă sau pentru rudenie (art. 37—40 Cod. pr. civ.), dar numai în limitele mai jos arătate. Considerăm posibilă judecarea pricinii de către consiliul oamenilor muncii în locul biroului executiv. Nu vedem posibilă strămutarea unui litigiu de muncă în afara unei unități socialiste cu personalitate juridică. Eventual, în cadrul aceleiași unități o pricină se poate strămuta de la organul de conducere al unei subunități, la organul de conducere al alteia, sau de la acestea la consiliul oamenilor muncii (ori biroul său executiv) din întreprindere sau centrală. Competența nu poate excede însă unitatea cu personalitate juridică.

1.8. Caracterul contestației în lumina prevederilor legale. Din ansamblul de prevederi legale incidente în materie, dar mai ales din dispozițiile art. 18 alin. 2 al Legii nr. 1/1970, rezultă că plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare se soluționează nu de către organul sau persoana care le-a aplicat, ci de persoana sau organul imediat superior în ierarhia funcțională a unității. Această precizare, împreună cu aceea ce se desprinde din prevederile art. 207 alin. 2 al Legii nr. 57/1974 au darul de a ajuta la caracterizarea plîngerilor și contestațiilor a căror soluționare este dată de lege în competența organelor administrative. Contestațiile la care ne referim au pe deplin caracterul unei acțiuni prin care se declanșează controlul jurisdicțional împotriva actului juridic întreprins de un contractant în condiții potrivnice legii și contractului. Ca atare, de regulă, se adresează persoanei sau organului imediat ierarhic superior celui a cărui măsură se contestă. Ea nu este o cale de retractare, în afara cazurilor expres prevăzute de lege. Această concluzie este conformă și cu economia și spiritul Legii nr. 59/1968, fiind în concordanță atît cu principiile jurisdicției muncii cît și cu normele procesuale civile care, în materia de care ne ocupăm, sînt compatibile cu natura juridică a litigiului de muncă.

Natura acestei căi de atac va servi deseori în delimitarea competenței organului chemat a da soluția în anumite litigii de muncă, după cum se va vedea mai departe, în afară de cazurile în care o dispoziție legală expresă dispune altfel.

1.9. Competența organelor administrative de a acorda despăgubiri. În cazurile în care prin plîngerea sau contestația introdusă se pretinde în principal anularea sau revenirea asupra unei măsuri luate și în mod accesoriu și acordarea de eventuale despăgubiri, organul competent a soluționa cererea poate acorda eventuale despăgubiri dacă anulează în tot sau în parte actul atacat. De pildă, în cazul aplicării unei sancțiuni disciplinare de reducere a retribuției tarifare sau de retrogradare în funcție pe timp limitat, organul administrativ competent a soluționa plîngerea împotriva sancțiunii disciplinare poate acorda despăgubirile convenite celui în cauză, la cererea acestuia, dacă admite în tot sau în parte plîngerea persoanei încadrate în muncă. Desigur însă că cererea de despăgubiri poate fi formulată și separat la comisia de judecată sau la judecătoria, după caz, petentul depunînd dovada admiterii parțiale sau totale a plîngerii sale împotriva sancțiunii disciplinare de către organul administrativ competent. Instanța noastră supremă s-a pronunțat constant în acest sens, iar literatura juridică de specialitate este unanimă în a considera că în baza principiului accesoriu sequitur principale, organul administrativ poate rezolva și capătul de cerere referitor la despăgubiri.

1.10. Limitarea prorogării de competență între organele care soluționează plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare. În practica unităților socialiste se întîlnesc cazuri cînd este atrasă în comun sau în mod conjunct răspunderea disciplinară a mai multor persoane. De pildă, în cazul provocării de rebuturi (totale sau parțiale) ori a realizării și livrării unor produse declasate sau necorespunzătoare calitativ. În astfel de situații, vinovăția poate aparține muncitorilor, maștrilor, șefilor de atelier (de secție), personalului C.T.C. din unitate, fie numai unora dintre ei, fie tuturor. În ultima ipoteză, toți cei implicați sînt susceptibili de sancțiuni disciplinare. Ele se vor aplica de organele competente, potrivit legii. De asemenea, în cazurile cînd mai multe persoane, unele numite de conducerea unității și altele de organul ierarhic superior, au provocat pagube în gestiunea unităților socialiste, ele vor răspunde material în mod conjunct. Dacă fapta fiecăruia constituie și o abatere disciplinară, cei în cauză vor fi sancționați disciplinar de către organul competent potrivit legii (cu privire la posibilitatea cumulului răspunderii materiale cu răspunderea disciplinară a se vedea Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit. vol. II, p. 38). În cazurile expuse mai sus cu titlu exemplificativ, ne aflăm în prezența unor fapte conexe care au la bază un raport juridic comun: sancționarea disciplinară a mai multor persoane pentru săvîrșirea uneia și aceleiași abateri disciplinare (Petre Marica, Maria Florescu, Șerban Viorel Stănoiu: Disciplina muncii în unitățile socialiste de stat, p. 163—164, Editura științifică și enciclopedică, București, 1975). În toate aceste exemple și în altele similare, problema se pune în aceeași termenii.

În situația cînd persoanele sancționate disciplinar (unele de conducerea unității, iar altele de către organul ierarhic superior) formulează și introduc plîngeri împotriva sancțiunilor ce li s-au aplicat, este firesc și legal ca soluționarea lor să se facă de către unul și același organ, spre o mai bună înfăptuire a justiției. Și intrucit rezolvarea plîngerilor persoanelor numite de organul superior, împotriva sancțiunilor disciplinare, nu este de competența conducerii unității, ci a altor organe din unitatea ierarhic superioară, considerăm că acestea din urmă sînt chemate prin prorogare de competență a soluționa toate plîngerile, inclusiv ale celor care, în alte condiții, sînt de competența organului de conducere colectivă din unitatea subordonată.

Sînt însă și situații cînd prorogarea (sporirea, prelungirea) de competență în materie de soluționare a plîngerilor împotriva sancțiunilor disciplinare este inadmisibilă. De pildă, cînd sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă se aplică mai multor persoane — unele cu funcții de execuție și altele cu funcții de conducere (din cele prevăzute de art. 175 lit. b din Codul muncii), soluționarea litigiului revine, pentru prima categorie, judecătoriei, iar pentru a doua — organului administrativ ierar-

hic superior. În situația dată litigiul nu se poate soluționa în integralitate nici de judecătoria, nici de către organul administrativ ierarhic superior, întrucât competența acestora din urmă este stabilită rațional materiae vel personae și nu poate fi înlăturată în nici un mod. Prin urmare, judecătoria nu poate fi investită și nu are competența de a soluționa plângerea unor persoane pentru care Codul muncii stabilește în mod expres o altă competență.

Cu titlu concludiv, se poate afirma că în materie disciplinară prorogarea de competență poate funcționa numai între organele administrative din sistem și numai în cazul aplicării altor sancțiuni disciplinare decât desfacerea contractului de muncă; ea este inadmisibilă între organele administrației de stat și instanțele judecătorești.

1.11. Participarea terților în litigiile de muncă de competența organelor administrative. Potrivit deciziei de îndrumare nr. 3/1976 a Plenului Tribunalului Suprem, în litigiile de muncă poate să facă cerere de intervenție accesorie o altă persoană încadrată în aceeași unitate, atunci când justifică un interes, cum ar fi, de exemplu: în caz de desfacere a contractului de muncă, atunci când intervenient este cel care a determinat luarea acestei măsuri. În același caz, unitatea are și ea posibilitatea să introducă în cauză pe cel ce, cu rea-credință a determinat desfacerea contractului de muncă. O atare soluție se impune pentru soluționarea justă a unor împrejurări care interesează și pe terți, pentru a le face opozabile probele administrate și a le da posibilitatea de a administra dovezi. Îndrumarea dată de Plenul Tribunalului Suprem își poate afla aplicare și în litigiile de muncă determinate de contestațiile persoanelor cu funcții de conducere numite de organele ierarhice superioare și celelalte persoane vizate de art. 175 alin. 1 lit. b din Codul muncii, împotriva desfacerii contractului de muncă și în litigiile privitoare la reintegrarea în muncă, a căror soluționare este de competența organelor administrative.

1.12. Ce se înțelege prin „organ administrativ ierarhic superior” în contextul normelor de jurisdicție a muncii? În literatura de specialitate s-au conturat două opinii. Potrivit unei opinii rămase singulare, prin „organ administrativ ierarhic superior” se înțelege organul persoanei juridice, adică persoana care angajează unitatea socialistă dotată cu personalitate juridică (vezi N. Haraga, Competența jurisdicțională a organului administrativ ierarhic superior și a organului de conducere colectivă în materia litigiilor de muncă, R.R.D. nr. 2/1976 p. 23). Opinia majoritară, căreia ne raliem, consideră că prin organ ierarhic superior se înțelege organul de conducere al unității ierarhice superioare; directorul neputând întruni atribuțiile unui „organ administrativ ierarhic superior” astfel cum prevede legea (Petre Marica, op. cit. p. 156 și 157, Ion Traian Ștefănescu, Disciplina muncii și răspunderea disciplinară a personalului muncitor din unitățile socialiste de stat, București 1979, p. 144). La argumentele aduse în sprijinul acestei opinii mai invocăm și practica instanței noastre supreme care consideră că organele administrative ierarhice superioare atunci când exercită atribuții jurisdicționale fac parte, sub acest aspect, din același sistem cu instanțele judecătorești (dec. civ. nr. 167/1974) și că deci un conflict de competență între respectivele organe de jurisdicție nu poate avea loc între o instanță judecătorească și o persoană fizică (Plen Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 3/1976). În opinia expusă mai sus și la care am aderat, se consideră că, pentru respectarea consecvenței a principiului conducerii colective, plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate de organele colegiale din unitatea în care lucrează petentul trebuie soluționate la nivelul unității ierarhice superioare tot de organele de conducere colectivă (Victor Dan Zlătescu, op. cit. p. 178; Petre Marica, op. cit. p. 156—157; Ion Traian Ștefănescu, op. cit. p. 114). Într-adevăr, mi se pare contrar principiului conducerii colective ca o persoană situată chiar la un eșalon superior să cenzureze și eventual să infirme actele unui organ de conducere colectivă.

2. LITIGIILE DE COMPETENȚA ORGANELOR ADMINISTRATIVE

2.1. Soluționarea plîngerilor (contestațiilor) împotriva sancțiunilor disciplinare, cu excepția desfacerii disciplinare a contractului de muncă. Potrivit prevederilor art. 175 alin. 1 lit. a din Codul muncii, plîngerile (contestațiile) împotriva sancțiunilor disciplinare se soluționează de către organul de conducere colectivă din unitate sau de către conducerea unității ierarhice superioare în afară de cazul în care prin vreo dispoziție legală nu au fost date în competența judecătorei sau altor organe. Art. 18 alin. 2 din Legea nr. 1/1970 reglementează competența soluționării acestor plîngerii, textul citat fiind aplicabil în baza celor dispuse de art. 175 alin. 1, lit. a, din Codul muncii, care reprezintă o normă de trimitere. Considerăm, alături de unii autori (Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit. vol. 3 p. 508—509) și spre deosebire de alții (Ioan Leș op. cit.) că Legea nr. 1/1970 reprezintă și în prezent sediul materiei cu privire la competența materială în ce privește soluționarea plîngerilor împotriva sancțiunilor disciplinare, tocmai în baza art. 175 alin. 1, lit. a, care dispune că prevederile sale se aplică numai în cazul când alte norme nu reglementează o anumită competență. Or, art. 18 alin. 2 din Legea nr. 1/1970 reprezintă tocmai o asemenea normă care stabilește o competență specifică cu atât mai mult cu cât, prin esența și natura sa, Codul muncii, constituie un cadru legislativ, o lege cu caracter principal (vezi preambulul Codului muncii). Textul citat (art. 18 alin. 1 Legea nr. 1/1970) enumeră, în ordinea crescîndă a competenței lor, organele administrative competente a soluționa plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare:

Persoana ce ocupă funcția ierarhică imediat superioară a celui care a aplicat sancțiunea este competentă, potrivit art. 18 alin. 2 din Legea nr. 1/1970, a soluționa plîngerile împotriva sancțiunilor: mustrare și avertisment precum și retragerea unei trepte de retribuție pe o durată de pînă la 3 luni, aplicată de către maiștri, în baza prevederilor art. 13 al Legii nr. 6/1977. De asemenea, persoana ce ocupă funcția ierarhic imediat superioară are competența de a soluționa, potrivit aceleiași prevederi citate mai sus, și plîngerile împotriva sancțiunilor: mustrare și avertisment aplicate de șefii celorlalte compartimente, în baza prevederilor art. 14 alin. 2 din Legea nr. 1/1970 (în același sens: Sanda Ghimpu, Gh. Mohanu, Litigiul de muncă, op. cit. p. 111; Ion Traian Ștefănescu: op. cit. p. 114). În legătură cu calitatea acordată de lege acestor persoane de a îndeplini acte de jurisdicție, se naște în mod legitim întrebarea dacă cei în cauză pot fi încadrați și cu contracte de muncă pe durată determinată. Deoarece prevederile legale cu caracter procedural sînt imperative, nu se poate ajunge la altă soluție decît că aceste persoane sînt singurele competente a soluționa plîngerea, chiar dacă raportul său de muncă cu întreprinderea este temporar. Trebuie reținut însă că soluția nu dă satisfacție, deoarece organul chemat a „judeca” un act de indisciplină în muncă al unui subaltern trebuie el însuși să fie ancorat adînc în ordinea și disciplina acelei unități. În baza prevederii art. 18 alin. 2 lit. a din Legea nr. 1/1970, directorul unității, respectiv directorul general, au competența a soluționa numai plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare — respectiv mustrare și avertisment — aplicate de șefii unor compartimente care se află în imediata lor subordonare sau mai exact, atunci cînd directorul are calitatea de persoană ce ocupă funcția ierarhic imediat superioară față de șeful de compartiment care a aplicat sancțiunea.

Organul colectiv de conducere al unității este considerat ca al doilea organ cu competență în materie disciplinară în ordinea prevăzută de art. 18 alin. 2 al Legii nr. 1/1970. Potrivit textului citat, acest organ poate soluționa plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate de director, cu excepția celor privind desfacerea disciplinară a contractului de muncă (art. 18 alin. 2 lit. d Legea nr. 1/1970 și art. 124 lit. b (Codul muncii)). Întrucît directorul nu poate aplica

sanctiuni disciplinare persoanelor încadrate în unitate, dar numite de organul ierarhic superior, potrivit celor dispuse de art. 14 alin. 3 din Legea nr. 1/1970, rezultă că persoanele sancționate disciplinar în baza hotărârii organelor superioare nu se vor adresa cu plîngerii consiliului oamenilor muncii și biroului executiv din unitatea în care lucrează, ci organului ierarhic superior care le-a încadrat în unitate.

Am arătat — subscriind la opinia majoritară din literatură — că și biroul executiv al consiliului oamenilor muncii este competent a soluționa plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare, deoarece legea nu face nici o distincție între organele de conducere colectivă din unitate (de opinie contrară N. Haraga, op. cit. p. 23, motivînd că biroul executiv avînd prin natura sa o activitate limitată, operativă, nu poate avea atribuții jurisdicționale). Mai mult, acest procedeu este recent utilizat în practica unităților socialiste. În unele cazuri, actele normative prevăd expres competența biroului executiv al consiliului oamenilor muncii în materie de soluționare a plîngerilor împotriva sancțiunilor disciplinare (art. 60 alin. 2 lit. b Decret nr. 202/1974).

Organul ierarhic imediat superior este investit cu atribuții jurisdicționale în materie disciplinară în baza art. 18 alin. 2 lit. c din Legea nr. 1/1970 și a art. 175 alin. 1 lit. a din Codul muncii. S-a remarcat în literatura de specialitate formularea superioară a Legii nr. 1/1970 în raport cu prevederea corespunzătoare din Codul muncii, care se referă la organul ierarhic superior, fără a face precizarea că este vorba de cel imediat superior (Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit. vol. III, p. 509 și N. Haraga, op. cit., p. 23). Într-adevăr, prin organ superior s-a arătat că trebuie înțeles cel imediat superior unității în care lucrează contestatorul, acesta neputîndu-se adresa — *omissio medio* — altui organ decît celui care, în ierarhia de subordonare a unității, este eșalonul imediat superior unității sale (N. Haraga, op. cit., p. 23). În competența acestui organ este dată soluționarea plîngerilor împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate de organul colectiv de conducere al unității în care lucrează cel în cauză, cu excepția contestațiilor împotriva desfacerii disciplinare a contractului de muncă potrivit art. 18 alin. 2, lit. d. al Legii nr. 1/1970 și art. 174 lit. b din Codul muncii.

Nici Legea nr. 1/1970 și nici Codul muncii nu reglementează soluționarea plîngerilor împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate acelor persoane din unitate de către organul ierarhic superior prin a cărui hotărâre a avut loc și încadrarea lor în muncă. Așa cum am arătat, în baza art. 14 alin. 2 din Legea nr. 1/1970, pentru personalul numit de organul ierarhic superior sancțiunea disciplinară se aplică de acel organ. În lipsa unei prevederi exprese, subscriem la opinia exprimată în literatura juridică de specialitate (N. Haraga, op. cit., p. 23) și Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., p. 510), că plîngerile celor în cauză, împotriva sancțiunilor aplicate de organul superior, se vor rezolva, potrivit normelor și principiilor art. 18 din Legea nr. 1/1970, adică de către organul de conducere din unitatea imediat ierarhic superioară aceleia al cărei organ de conducere a aplicat sancțiunea. Spre a exemplifica: plîngerile personalului de conducere din întreprindere numit și sancționat de organele din centrală sînt de competența conducerii ministerului sau organului central în a cărui subordonare se află atît centrala cît și întreprinderea. De asemenea, personalul de conducere al uzinelor, fabricilor, exploărilor sau al altor unități cu gestiune economică fără personalitate juridică din cadrul unei întreprinderi, numit de consiliul oamenilor muncii din întreprindere în baza art. 37 lit. 1 din Legea nr. 5/1978 și sancționat disciplinar de același organ, potrivit prevederilor art. 14 alin. 3 din Legea nr. 1/1970, se va adresa centralei în a cărei subordonare se află întreprinderea pentru a soluționa plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare. Este cazul a face o precizare importantă: desfacerea contractelor de muncă luată prin hotărârea adunărilor generale ale oamenilor muncii nu poate fi contestată în fața organelor de jurisdicție a muncii, deoarece hotărârea respectivă este definitivă, în baza prevederilor art. 64, lit. t, din Legea nr. 5/1978.

2.2. Rezolvarea contestațiilor împotriva desfacerii contractului de muncă și a litigiilor privind reîntegrarea în muncă

a persoanelor cu funcții de conducere numite de organele ierarhic superioare, precum și a directorilor, directorilor generali și asimilaților din organele centrale (art. 175 alin. 1 lit. b din Codul muncii). Textul citat se referă la două categorii de litigii și are în vedere două categorii de persoane. Legea dă în competența acestor organe toate litigiile generate de desfacerea contractului de muncă în baza oricărui din motivele prevăzute în art. 130 alin. 1 din Codul muncii, și nu numai cazurile de desfacere disciplinară a contractului de muncă, precum și litigiile privind reîntegrarea în muncă. Reîntegrarea în muncă la care se referă legea nu presupune cu necesitate încetarea raportului juridic de muncă, ci și cazurile în care a avut loc o retrogradare nelegală sau a intervenit o modificare unilaterală a felului muncii.

Categoriile de persoane, ale căror litigii privind desfacerea contractului de muncă și reîntegrarea în muncă sînt scoase din competența judecătorei în baza art. 175 alin. 1 lit. b din Codul muncii, sînt:

— persoanele cu funcții de conducere numite de organele ierarhic superioare;

— directorii, directorii generali și persoanele asimilate acestora din ministere și alte organe centrale.

Se impune o lămurire. Articolul 175 alin. 1 lit. b din Codul muncii, care se referă la litigiile și la persoanele mai sus-menționate, nu cuprinde însă precizarea căruia anume organ — organului colectiv din unitate sau organului ierarhic superior — îi revine competența de a rezolva contestațiile și cererile respective. Literatura de specialitate avînd drept premisă natura juridică a acestor cereri — considerîndu-le ca acțiuni prin care se declanșează controlul jurisdicțional și nu căi de atac în retractarea actului contestat, în afară de cazurile cînd legea nu cuprinde o dispoziție contrară — a adoptat punctul de vedere exprimat și de noi mai sus și anume că respectivele litigii sînt de competența organului din unitate ierarhic superior celui care a luat măsura atacată. În acest fel controlul jurisdicțional este mai eficace și se asigură un grad mai mare de legalitate a hotărârii prin care se soluționează litigiul.

O serie de exemple vor face mai facilă înțelegerea acestor prevederi legale. Așa cum am arătat, personalul de conducere din unitățile cu gestiune economică fără personalitate juridică, componente ale întreprinderilor, se numește și se eliberează din funcție, în baza art. 37 lit. i din Legea nr. 5/1978 de către consiliul oamenilor muncii din întreprindere. În cazul cînd unei persoane ce face parte din această categorie i se desface contractul de muncă, indiferent de motivul avut în vedere (din cele menționate în art. 130 din Codul muncii), competența de a soluționa contestația celui în cauză aparține centralei, în calitate de unitate ierarhic superioară celei care a luat măsura contestată. În mod similar, contestațiile personalului din întreprinderi, eliberat din funcție prin hotărârea organelor de conducere colectivă din centrală, sînt de competența organului în a cărui subordonare se află centrala.

Fac excepție eliberările din funcție ale cadrelor de conducere din unități, hotărîte de adunarea generală a oamenilor muncii, în baza prevederilor art. 64 lit. t din Legea nr. 5/1978, întrucît aceste hotărâri au caracter definitiv (art. 64 lit. t alin. final Legea nr. 5/1978).

Tot astfel, directorii și directorii generali precum și persoanele asimilate lor, din ministere și alte organe centrale, se eliberează din funcție (și se numesc) de către organele de conducere colectivă din ministerul sau organul central, respectiv, în baza prevederilor art. 58 din Legea nr. 12/1971, iar contestațiile lor împotriva desfacerii contractului de muncă sau cererile privitoare la reîntegrarea în muncă se rezolvă de organul superior care coordonează activitatea organului central sau a ministerului.

2.3. Soluționarea contestațiilor împotriva redistribuirii de făcute cu prilejul reducerii personalului din administrație sau din producție (art. 175 alin. 1 lit. c din Codul muncii). Din coroborarea prevederilor art. 19 lit. c cu cele cuprinse în art. 130 alin. 1 lit. a din Codul muncii, rezultă că organele de conducere ale unității pot să desfacă contractul de

muncă anumitor persoane atunci când are loc o reducere a personalului prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, numai ca urmare a reorganizării unității, decurgând din aplicarea unor dispoziții legale. În asemenea cazuri, litigiul de muncă declanșat de contestația persoanei redistribuite este de competența organului administrativ. În celelalte cazuri, când reorganizarea unității nu are loc în baza unor prevederi legale, iar conducerea procedează totuși la redistribuirea personalului prin schimbarea funcției, meseriei, locului de muncă, retribuției ori altor elemente ale contractului de muncă al unor persoane, încălcând astfel dispoziția art. 19 lit. c din Codul muncii, care interzice înlocuirea sau modificarea acestuia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, persoanele afectate de măsura respectivă se vor adresa judecătoriei în baza art. 174 lit. b și nu organelor administrative. În acest sens, literatura juridică de specialitate concordă cu practica constantă și îndelungată a Tribunalului Suprem (cităm numai dec. civ. nr. 1829/1967, nr. 522/1968, nr. 355/1974, nr. 63/1981). Bineînțeles că persoanele cu funcție de conducere, numite de organul ierarhic superior, și directorii, directorii generali din ministere etc., se vor adresa organului administrativ ierarhic superior celui care a luat măsura atacată, așa cum s-a arătat la punctul precedent.

Și în cazul de față nici o prevedere legală nu delimitază competența organului de conducere colectivă din unitate de aceea a organului ierarhic superior. Pentru a putea ajunge totuși la delimitarea și precizarea competenței de a soluționa contestațiile în legătură cu redistribuirea de personal, trebuie plecat de la următoarele premise:

— potrivit prevederilor Legii nr. 5/1978, Legii nr. 12/1971 și Codului muncii, numai organul care este abilitat de a încheia contractul de muncă poate proceda, în condițiile legii, la modificarea sau desfacerea lui;

— contestațiile prevăzute de art. 175 alin. 1 lit. c din Codul muncii sînt în legătură cu redistribuirea personalului rămas în funcție, după ce a avut loc reorganizarea unității și reducerea unor posturi. Așadar, ele nu pot avea alt obiect decît modificarea unilaterală a unor elemente ale contractului de muncă (Trib. Suprem dec. civ. nr. 1829/1967, nr. 355/1974, nr. 63/1981);

— principiile jurisdicției muncii și ale legalității socialiste impun ca unul și același organ să nu judece propriile sale hotărîri sau acte de decizie.

În considerarea acestor elemente apreciem că în astfel de cazuri:

— personalul numit de conducător și redistribuit de acesta va adresa contestația biroului executiv al consiliului oamenilor muncii din unitate;

— cel numit și redistribuit de biroul executiv din unitate va formula contestația consiliului oamenilor muncii din unitate;

— persoanele numite și redistribuite prin hotărîrea consiliului oamenilor muncii din unitate vor contesta măsura la organul ierarhic imediat superior;

— personalul de conducere numit în unitate de biroul executiv al consiliului oamenilor muncii din centrală va contesta redistribuirea în consiliul oamenilor muncii din centrală;

— personalul de conducere numit în unitate de consiliul oamenilor muncii din centrală va contesta redistribuirea la organul central (minister) căruia îi este subordonată centrala;

— personalul din conducerea centralei numit și redistribuit de organul ierarhic superior va contesta măsura în fața acestuia.

2.4. Soluționarea contestațiilor în legătură cu acordarea de trepte și gradații (art. 175 alin. 1 lit. d din Codul muncii). Potrivit prevederilor art. 39 lit. p și ale art. 50 lit. p din Legea nr. 5/1978, acordarea de trepte și gradații personalului muncitor din întreprinderi și centrale este de competența biroului executiv al consiliului oamenilor muncii din unitatea respectivă, cu mențiunea că pentru aparatul din conducerea unităților subordonate (întreprinderi și alte

unități) această operațiune aparține biroului executiv al centralei, conform art. 203 din Legea nr. 5/1974.

Articolul 175 alin. 1 lit. d din Codul muncii, care stabilește competența de a soluționa contestațiile celor nemulțumiți în legătură cu acordarea de trepte sau gradații trebuie coroborate cu prevederile art. 207 alin. 2 din Legea nr. 5/1974, dînd astfel posibilitatea de a delimita competența organului de conducere colectivă din unitate de aceea a organului ierarhic imediat superior. Un asemenea procedeu a fost utilizat și în materia răspunderii disciplinare, unde prevederile art. 175 alin. 1 lit. a din Codul muncii se coroborează cu cele ale art. 18 alin. 2 din Legea nr. 1/1970 (vezi supra pct. 2.1).

Potrivit art. 207 alin. 2 din Legea nr. 5/1974, soluționarea contestațiilor împotriva modului în care au fost acordate treptele de retribuție ori gradațiile este de competența organului de conducere colectivă al unității, dacă persoana contestatoare a fost încadrată de conducerea unității. Dacă persoana a fost numită de către organul ierarhic superior, competența aparține acestui organ. În cazul de față legea derogă în mod expres de la principiul potrivit căruia în litigiile de muncă căile de atac declanșează un control jurisdicțional, ele fiind de competența altui organ decît acela a cărui măsură se contestă. În cazul de față calea de atac se adresează însăși conducerii colective a unității care a luat măsura contestată, ceea ce înseamnă că ne aflăm în prezența unei acțiuni ce are drept obiect, cel puțin parțial, retractarea actului juridic. Totuși, deoarece, așa cum am arătat, acordarea treptelor și gradațiilor fiind o operațiune ce intră în atribuțiile biroului executiv al consiliului oamenilor muncii, socotim că cererea prin care se contestă această măsură trebuie soluționată de consiliul oamenilor muncii din întreprindere, iar pentru personalul încadrat de centrală — de către consiliul oamenilor muncii din această unitate. În acest fel s-ar satisface, cel puțin parțial, principiile oricărei activități jurisdicționale, asigurîndu-se ca unul și același organ să nu fie și organ de jurisdicție referitor la propriile sale acte de decizie.

Persoanele nemulțumite pot face contestație, fie atunci cînd nu s-a acordat nici o treaptă sau gradație (art. 17 alin. 1 și 2, art. 23 alin. 7 și art. 33 alin. 1—6 din Legea nr. 5/1974), fie în cazul în care nu s-au acordat una sau mai multe trepte sau gradații cu ocazia încadrării în muncă, potrivit art. 200 alin. 2 și 3 din același act normativ.

2.5. Soluționarea contestațiilor împotriva modului în care a fost stabilită majorarea sau diminuarea retribuției tarifare în cazul depășirii sau nerealizării integrale a sarcinilor (art. 175 alin. 1 lit. d din Codul muncii și art. 207 alin. 2 din Legea nr. 5/1974). În conformitate cu prevederile art. 39 și urm. din Legea nr. 5/1974, pentru fiecare persoană, indiferent de funcția pe care o deține într-o unitate socialistă de stat (unități economice, instituții etc.), deci inclusiv personalul numit de organul ierarhic superior, retribuția tarifară — și, după caz, indemnizația de conducere — se acordă în funcție de îndeplinirea tuturor sarcinilor încredințate, atît a celor ce decurg din planul unității sau al compartimentului în care lucrează, cît și a sarcinilor proprii de muncă. Depășirea indicatorilor de plan, care condiționează acordarea retribuției, atrage după sine mărirea corespunzătoare a retribuției în condițiile legii, iar neîndeplinirea integrală a sarcinilor de serviciu atrage după sine acordarea unei retribuții diminuate în mod corespunzător. Potrivit prevederilor art. 45 al. 1 și art. 203 din aceeași lege, coroborate cu art. 39 lit. p și art. 50 lit. p din Legea nr. 5/1978, majorările și diminuările individuale se stabilesc de către biroul executiv al consiliului oamenilor muncii din unitate pentru întregul personal al unității, cu excepția cadrelor din conducerea acesteia, situație în care aceste măsuri se iau de organul ierarhic superior.

Potrivit prevederilor art. 175 alin. 1 lit. d din Codul muncii și ale art. 207 alin. 2 din Legea nr. 5/1974, soluționarea contestațiilor împotriva modului în care a fost

stabilită majorarea sau diminuarea retribuției tarifare, în cazul depășirii sau nerealizării integrale a sarcinilor, este de competența organului de conducere colectivă al unității, iar pentru personalul numit de organul ierarhic superior competența revine acestuia din urmă. Spre a nu învesti cu atribuții de jurisdicție același organ asupra propriilor sale acte de jurisdicție, socotim că la nivelul unității, soluționarea acestor contestații intră în competența consiliului oamenilor muncii, care poate cenzura actele biroului executiv, iar pentru personalul numit de organul ierarhic superior competența de a rezolva eventualele lor contestații aparține acestui organ, în baza prevederii art. 207 alin. 2 din Legea nr. 57/1974.

2.6. Soluționarea contestațiilor cu privire la acordarea premiilor (art. 175 alin. 1 lit. d din Codul muncii și art. 207 alin. 2 Legea nr. 57/1974). Prevederile citate au în vedere toate categoriile de premii: cele din cursul anului pentru realizări deosebite, premiile anuale, premiile pentru economii de materiale și forță de muncă precum și orice alte stimulente materiale de natura premiilor, cum ar fi cele ce se acordă în cadrul șantierelor de construcții-montaj în baza art. 93 din Legea nr. 57/1974, în activitatea portuară reglementate de art. 107, în activitatea cinematografică (art. 163), în exploatarea forestieră (art. 63 alin. 1) din același act normativ, premiile speciale pe unitatea de produs reglementate prin Decretul nr. 333/1980 etc.

În conformitate cu prevederile art. 8 alin. 2 din Decretul nr. 320/1983 care modifică art. 39 lit. p. și art. 50 lit. p. din Legea nr. 57/1978, concretizând totodată dispoziția din art. 203 al Legii nr. 57/1978, acordarea premiilor intră în atribuțiile consiliului oamenilor muncii din întreprinderi și centrale pentru personalul propriu, cu excepția persoanelor din conducerea unității, pentru care aprobarea se dă de către conducerea colectivă a organului ierarhic superior.

Soluționarea contestațiilor formulate de personalul unității cu privire la acordarea acestor premii intră în competența consiliului oamenilor muncii din unitatea respectivă, cu excepția contestațiilor formulate de persoanele numite de organul ierarhic superior, care se vor rezolva de acest organ. În cazul de față controlul jurisdicțional se va exercita de același organ care a luat măsura atacată, contestația având menirea de a conduce eventual la retrac-tarea actului respectiv, dat fiind că legea prevede expres aceasta.

2.7. Soluționarea contestațiilor în legătură cu sumele cuvenite individual sub formă de participare la realizarea producției, a beneficiilor și la împărțirea beneficiilor (art. 175 alin. 1 lit. d din Codul muncii). Obiectul acestui litigiu poate consta în contestarea faptului că cel în cauză nu a primit nici o sumă cu acest titlu; că i s-a acordat o sumă mai mică, ori că nu a primit cota-parte ce consideră a i se cuveni, fie din fondul de cel puțin 85%, fie din fondul de 5% pentru stimularea mai accentuată a unor categorii de persoane.

Potrivit prevederilor art. 50 alin. 3, coroborate cu cele ale art. 8 alin. 2 din Decretul nr. 320/1980, sumele ce se acordă individual cu titlul de participare la beneficii se aprobă de consiliul oamenilor muncii din unitate. Pentru persoanele din conducerea unității, aceste sume se aprobă de organul de conducere colectivă al organului ierarhic superior. Prevederea citată modifică textul art. 65 alin. 1 din Legea nr. 57/1974.

Astfel, cum prevede art. 55 din Legea nr. 57/1974, consiliul oamenilor muncii poate să reducă sau să nu acorde cota de participare la beneficii persoanelor care, în cursul anului, au avut deficiențe în activitate sau au săvârșit abateri disciplinare. De asemenea, prevederea citată menționează o serie de motive care interzic în mod obligatoriu accesul persoanelor în cauză la primirea oricărei sume cu

acest titlu. Din cele de mai sus rezultă în mod neîndoie-lnic că organul citat are un drept de apreciere suveran în acordarea (sau neacordarea) ori în stabilirea cuantumului cotei-părți din fondul de participare la beneficii. Textul citat relevă cu putere dreptul larg de apreciere cu care legea învestește consiliul oamenilor muncii, dându-i atributul de a înlătura de la beneficiul acestor stimulente materiale nu numai persoanele care au săvârșit abateri disciplinare, ci și pe cei care au avut deficiențe în activitate, adică activități sau inactivități care nu sint consecințe ale vinovăției.

Învederăm că prevederile art. 207 alin. 2 din Legea nr. 57/1974 nu reglementează competența în materia soluționării contestațiilor în legătură cu sumele cuvenite individual sub formă de participare la beneficii. Prin consecință, singurul text incident în materie este art. 175 alin. 1 lit. d din Codul muncii, care prevede că aceste litigii se soluționează de organul colectiv de conducere din unitate sau de organul ierarhic superior, fără nici o delimitare de atribuții. Pentru că organul care ia măsura contestată nu poate fi propriul său judecător și deoarece adunarea generală a oamenilor muncii din unitate nu poate, prin natura sa, să exercite atribuții jurisdicționale, competența aparține în mod logic organului de conducere colectivă — consiliul oamenilor muncii — al unității ierarhic superioare și pentru cel ce nu au fost încadrați prin hotărârea sa. Contestația — cu același obiect — a persoanelor numite de organul ierarhic superior va fi de competența organului ierarhic superior celui care a făcut numirea acestor persoane, adică ministerul sau organul central co-ordonator căruia îi este subordonată unitatea. (Am adăugat la această opinie exprimată de Sanda Ghimpu și colectiv op. cit. vol. 3 p. 41 în notă pentru consecvență în aplicarea principiului potrivit căruia de regulă, controlul jurisdicțional se exercită de alt organ decît cel ce a emis actul supus acestui control. În acest fel revenim asupra opiniei noastre exprimate într-o lucrare anterioară).

În literatura juridică de specialitate s-a susținut cu argumente convingătoare că soluționarea acestor contestații ar trebui să fie de competența consiliului oamenilor muncii din unitate pentru întregul personal, indiferent de cine a fost încadrat, (C. Jornescu, I. Condor: Participarea la beneficii și sistemul de premii, p. 113, Editura științifică și enciclopedică, București, 1981 și Remus Cocos: Jurisdicția în domeniul retribuției muncii, Revista economică, Supliment, nr. 4/1983). S-a arătat că este firesc și logic ca tot respectivului organ să-i revină competența de a soluționa contestațiile persoanelor ne mulțumite, prin respectiva modalitate jurisdicțională creîndu-i-se posibilitatea de a-și retracta hotărârile adoptate inițial, atunci cînd din împrejurări ulterioare se dovedește că acestea nu au fost suficiente de fundamentate.

Considerăm că toate contestațiile în legătură cu repartizarea pe persoane a fondului de participare la beneficii sînt de competența organelor administrative, adică și în cazul cînd contestatorului nu i s-a acordat nici o sumă pe motiv că a demisionat ori i s-a desfăcut contractul de muncă în temeiul art. 130 alin. 1 lit. i, j, k, l din Codul muncii, ori a produs din vina sa accidente de muncă mortale sau care au cauzat invaliditate ori avarii din care rezultă pagube importante. Opinia noastră se întemeiază pe faptul că aprecierea faptelor (dacă au fost săvârșite cu sau fără vinovăție) precum și a pagubelor suferite de unitate (dacă au fost sau nu importante) reprezintă un drept de apreciere suveran al organului administrativ, nici comisia de judecată și nici judecătoria neputînd a i se substitui (de opinie contrară Remus Cocos, op. cit.).

Bineînțeles că sînt exceptate contestațiile întemeiate pe greșita aplicare a legii care, în baza art. 207 alin. 1 din Legea nr. 57/1974, sînt de competența comisiei de judecată sau a judecătoriei.

Socotim că regimul juridic aplicabil contestațiilor împotriva modului de acordare a sumelor din fondul de participare la beneficii se aplică în mod corespunzător și stimulentele suplimentare ce se cuvin, în baza prevederilor Decretului nr. 145/1979, personalului care participă efectiv

la realizarea produselor pentru export. Sumele convenite individual pentru stimularea suplimentară a exportului în baza Decretului nr. 145/1979 se aprobă în baza art. 7 alin. 2 din acest act normativ de către consiliul oamenilor muncii din unitate pentru personalul propriu și de către organul ierarhic superior pentru persoanele ce au fost numite de acest organ (art. 7 alin. 3).

Considerăm, de lege ferenda, că în această materie este necesară o reglementare unitară și precisă.

2.8. Soluționarea contestațiilor împotriva ordinului de transfer în interesul serviciului. Potrivit prevederilor art. 69 din Codul muncii, persoana încadrată în muncă poate fi transferată în interesul serviciului, de regulă, într-o altă unitate din aceeași ramură, în vederea bunei funcționări a acesteia. Transferul în interesul serviciului nu poate avea loc în cazul în care persoana ce urmează a fi transferată nu este de acord pentru motive de sănătate dovedite cu certificat medical, precum și în alte situații temeinic justificate. Hotărârea asupra temeiniciei motivelor este de competența organului ierarhic superior. Codul muncii, constituind un cadru legislativ general, a enunțat în textul citat, în mod tangențial, și competența în litigiile legate de transferul persoanelor încadrate în muncă, în cazul când obiectul acestora se referă la temeinicia motivelor invocate de persoana care nu este de acord cu măsura luată, pentru motive de sănătate, precum și în alte situații temeinic justificate.

În modul acesta s-a lăsat cîmp liber practicii noastre judiciare ca, prin aplicarea principiilor generale ale dreptului și din corelarea unor prevederi legale tangențiale, să aducă precizările de rigoare.

Tribunalul Suprem, în componerea prevăzută de art. 39 alin. 2 și 3 din legea pentru organizarea judecătorească, prin decizia nr. 64/1977, a statuat că prevederea din art. 69 Codul muncii, cu privire la competența de rezolvare a litigiului, este de ordin procedural, deci de strictă interpretare. (În Revista economică, Supliment, nr. 22/1978). De aici o serie de consecințe ce trebuie subliniate.

„Hotărârea asupra temeiniciei motivelor invocate de cel ce nu este de acord cu transferul nu este de competența instanțelor de judecată, ci organului administrativ ierarhic superior“, indiferent de motivul invocat, chiar dacă transferul ar implica modificarea unilaterală a contractului de muncă în ce privește retribuția. Prin decizia sus-citată, instanța supremă a reformat implicit punctul de vedere exprimat prin decizia de îndrumare nr. 9/1974, fapt explicabil dacă se are în vedere că această decizie a fost elaborată și adoptată înainte de apariția Legii nr. 57/1974 și anterior Decretului nr. 100/1979, acte normative care prevăd expres posibilitatea transferului în interesul serviciului în unități unde se aplică niveluri de retribuție mai mici. Dealtfel, chiar decizia la care ne referim (nr. 64 din 29 septembrie 1977) statuează în sensul celor de mai sus-arătate, considerînd că schimbarea retribuției prin micșorarea cuantumului ei, în cadrul transferului în interesul serviciului, nu constituie o măsură luată cu încălcarea legii.

Toate celelalte litigii în legătură cu transferul, în care nu sînt puse în discuție temeinicia motivelor invocate de persoana încadrată în muncă, ci încălcări ale prevederilor legale cum ar fi schimbarea felului muncii, nu sînt de competența organului administrativ ierarhic superior, ci a altor organe de jurisdicție a muncii, potrivit legii (comisia de judecată și judecătoria).

Din cele expuse se impune a se face distincție între motivele care pot genera un litigiu de muncă în legătură cu transferul, deoarece în funcție de aceste cauze se determină și competența soluționării acestora.

Astfel, cum prevede expres art. 69 din Codul muncii, transferul în interesul serviciului nu poate avea loc în cazul în care cel în cauză nu este de acord pentru motive de sănătate dovedite cu certificat medical, precum și în alte situații temeinic justificate. Hotărârea asupra temeiniciei motivelor este de competența organului ierarhic superior.

Prevederea citată circumscrie expres competența organului administrativ numai la cercetarea temeiniciei motivelor invocate de persoana interesată a nu se efectua transferul. Nici nu este îngăduit a fi altfel, deoarece nu ar putea fi sustrate cenzurii organelor jurisdicționale (comisiile de judecată și instanța judecătorească) eventualele încălcări ale legii ce au avut loc cu ocazia unui transfer, în timp ce toate celelalte neocotiri ale prevederilor legale în legătură cu încheierea și executarea contractelor de muncă să fie lăsate în competența acestora. Altfel spus și în cazul transferului legiuitorul a urmărit să pună sub control jurisdicțional eventualele încălcări ale legii sau ale unor drepturi subiective ale celor încadrați în muncă.

Legea nu distinge dacă în ambele situații vizate de text — art. 69 din cod — aprecierea aparține aceluiași organ sau hotărârea trebuie dată de organe diferite. Instanța supremă, prin decizia de îndrumare nr. 9/1974, a statuat că în ambele situații hotărârea în cauză aparține organului ierarhic superior. În considerentele deciziei, la care sub scriem integral, se arată că nici nu s-ar putea concep ca legalitatea și temeinicia aceleiași dispoziții de transfer să fie examinate de organe diferite în cazul în care s-ar invoca atât motive de sănătate cit și alte motive.

Nici legea și nici instanța noastră supremă nu au precizat cărui anume organ ierarhic superior îi aparține atare competență, al unității de la care se pleacă sau a celeia la care urmează a avea loc încadrarea prin transfer. Din economia textelor se poate trage concluzia că atare competență aparține organului ierarhic superior al unității de la care se pleacă, deoarece există creat un precedent legislativ în acest sens în prevederea cuprinsă în art. 11 alin. 1 lit. a din Legea nr. 1/1970 și apoi pentru faptul că unitatea de la care se pleacă emite dispoziția de transfer (prin dec. civ. nr. 732/1978, Trib. Suprem a statuat în acest sens).

Litigiile de muncă în legătură cu neexecutarea sau executarea nelegală a operațiunii de transfer pot fi promovate numai de către persoanele încadrate în muncă. Nu este de conceput ca o unitate să promoveze — prin cererea sa — un asemenea litigiu spre a obliga pe cel în cauză să dea curs dispoziției de transfer. Neexecutarea obligației persoanelor de a presta munca la unitatea la care au fost încadrate prin transfer nu poate fi adusă la îndeplinire în mod silit prin obținerea unei hotărâri judecătorești, ci se sancționează prin desfacerea disciplinară a contractului de muncă în baza art. 130(1) lit. f din Codul muncii.

Deși denumită contestație de art. 172(2) din Codul muncii, cererea formulată de persoanele încadrate în muncă este o veritabilă acțiune prin care se solicită restabilirea unui drept subiectiv încălcat sau anularea unei dispoziții nelegale. Contestația formulată la organul ierarhic superior declanșează un control cu caracter jurisdicțional, deoarece — în exercitarea atribuției conferite de art. 69 d. Codul muncii — organul administrativ ierarhic superior are calitatea de organ de jurisdicție a muncii, iar hotărârea pronunțată este un act administrativ cu caracter jurisdicțional. Atribuția conferită acestor organe de art. 69 din Codul muncii este una dintre cele la care face referire art. 175(1) din același act normativ, text care conferă organelor administrative atribuții de jurisdicție dreptul muncii.

Contestația formulată de persoana încadrată în muncă neavînd efect suspensiv de executare, aceasta este obligată să se prezinte la noul loc de muncă chiar dacă contestat măsura respectivă la organul ierarhic superior și acesta nu s-a pronunțat încă; neprezentarea putînd trage desfacerea disciplinară a contractului de muncă (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 602/1977). Considerăm că protecția de care se bucură persoanele încadrate în muncă necesitatea bunei organizări a muncii și a evitării unor situații incerte ar impune o soluție contrară în sensul obligația prezentării la noua unitate se naște după comunitatea carea hotărîrii organului ierarhic superior.

În lipsa unei prevederi exprese, termenul de sesizare a organelor competente este de 30 de zile de la data com

ricării, în cazul în care legea prevede necesitatea unei comunicări, iar în celelalte cazuri — de la data de când cel interesat a luat cunoștință de măsura sau împrejuraerea care a determinat litigiul, astfel cum se menționează în art. 176(1) din Codul muncii.

Deoarece legea nu prevede necesitatea unei comunicări scrise în cazul transferului în interesul serviciului, termenul sus-arătat începe a se socoti de la data când cel în cauză a luat cunoștință de operațiunea respectivă.

Hotărârea organului administrativ este definitivă, deoarece legea nu reglementează nici o cale de atac împotriva acesteia. Sint și cazuri în care ordinea de transfer în interesul serviciului nu se pot contesta. Ne referim la situațiile în care, potrivit art. 11 alin. final din Legea nr. 1/1970 și altor acte normative privind reorganizarea persoanelor juridice, persoanele încadrate în muncă, trecute la o altă unitate ca efect al unei fuziuni sau absorbții, al divizării patrimoniului unității ori al desprinderii unei părți din aceasta, se consideră transferate în interesul serviciului. Deoarece, în asemenea situații transferarea în interesul serviciului are loc prin efectul legii, considerăm inadmisibilă contestarea măsurii respective. Într-adevăr, în astfel de cazuri invocarea unor motive personale oricât de întemeiate nu este posibilă dat fiind că persoanele în cauză sint trecute la noua unitate ope legem și împotriva normei de drept nu se poate invoca nici o opunere.

2.9. Soluționarea contestațiilor împotriva aprecierilor și calificativului anual. Potrivit prevederilor art. 19 alin. 2 din Legea nr. 12/1971, persoanele încadrate în muncă nemulțumite „de aprecierile și calificativele primite pot face contestație la organul colectiv de conducere al unității respective în termen de 15 zile de la luarea la cunoștință Soluționarea contestațiilor se va face în cel mult 30 zile de la data prezentării lor”. Din textul citat, rezultă că se poate contesta fie aprecierea, fie calificativul, fie ambele. Contestația la care se referă legea este în realitate o acțiune la organul de conducere colectivă care o soluționează în calitate de organ de jurisdicție a muncii (în același sens, Șerban Beligrădeanu, *Încadrarea și promovarea în muncă*, Editura științifică Buc. 1974, p. 109). Întrucât Legea nr. 12/1971 în raport de Codul muncii este o lege specială, iar această contestație nu este reglementată de cod, nu este aplicabil termenul general de sesizare prevăzut de art. 176 alin. 1 din Codul muncii (30 de zile), ci termenul de 15 zile stabilit de art. 19 alin. 2 din legea citată. Termenul se socotește de la data luării la cunoștință. Întrucât art. 19 alin. 1 din Legea nr. 12/1971 nu prevede necesitatea unei comunicări scrise, data luării la cunoștință constituie un fapt ce se poate dovedi prin orice probă admisă de lege. Termenul fixat de lege constituie un termen de prescripție, fiind susceptibil de suspendare potrivit prevederilor Decretului nr. 167/1958, fiind admisă și repunerea în termen în baza art. 177 Codul muncii.

Legea se referă la organul de conducere colectivă, folosind o formulare generală, nestabilind în mod precis ce anume organ colectiv are competența de a soluționa contestația. Avind drept premisă una din cerințele jurisdicției muncii de apropiere a judecării de locul de muncă și pornind de la faptul că în baza prevederilor Legii nr. 5/1978, consiliul oamenilor muncii este investit cu atribuții de ordin general privind conducerea și dezvoltarea unităților socialiste, vom socoti că biroul executiv al consiliului oamenilor muncii are competența de a soluționa astfel de contestații, deoarece chiar prin legea organică este considerat ca organ colectiv de conducere operativă. După judecarea contestației, organul se dezinvestește, hotărârea sa avind autoritate de lucru judecat. În lipsa unei prevederi exprese, ținând seama de principiul legalității căilor de atac, hotărârea nu este supusă nici unei căi de atac ordinare sau extraordinare.

Potrivit art. 20 din Legea nr. 12/1971, pentru personalul de conducere (director, inginer șef, contabilul șef etc.) aprecierile și calificativele se acordă de organele de conducere colectivă al unității ierarhic superioare. Deși legea

citată nu reglementează și pentru aceste persoane o cale de contestare a aprecierilor și calificativelor primite cu care nu sint de acord, trebuie totuși admis că celor în cauză nu li se poate răpi acest drept pe care legea li acordă restului personalului. Prin analogie cu prevederile art. 19 alin. 2 din Legea nr. 12/1971 s-a opinat — opinie la care ne raliem — că personalul de conducere poate contesta aprecierea și calificativul la organul de conducere colectivă al unității superioare celei care a făcut aprecierea (Sanda Ghimpu, Mihnea Marmeliuc, *Încadrarea în muncă*, RRD nr. 7/1973, p. 52). Dacă nu s-ar accepta o asemenea opinie, ar însemna ca personalul de conducere să formuleze contestația la comisia de judecată deoarece acest organ are plenitudine de jurisdicție în dreptul muncii, potrivit art. 13 lit. a și art. 14 lit. b din Legea nr. 59/1968 precum și art. 173 alin. 2 lit. c din Codul muncii, ceea ce ar fi cu totul nefiresc, dat fiind că pentru restul personalului legea a reglementat contestarea la organul de conducere colectivă al unității.

3. PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A LITIGIULUI — HOTĂRIRE — CĂI DE ATAC

3.- Necesitatea comunicării măsurii luate de unitate și care urmează a forma obiectul litigiului. Întrucât cererile sau contestațiile au ca obiect valorificarea unui drept ori contestarea încălcării acestuia, sau a unei vocații legale, este firesc și logic ca măsura sau actul luat de unitate să fie comunicat în scris și motivat celui în cauză.

În materia răspunderii disciplinare există prevederi exprese care stabilesc obligația întreprinderii de a comunica în scris sancțiunea aplicată în cel mult 30 de zile de la data când cel în drept să o aplice a luat cunoștință de săvârșirea abaterii (art. 13 alin. final Legea nr. 1/1970), cu arătarea căii de atac, a termenului de introducere a plîngerii și organelor competente a soluționa (cap. I pct. 8 Îndrumarul Ministerului Muncii și al U.G.S.R. nr. 66427/1973).

În cazul diminuării retribuției tarifare pentru nerealizarea sarcinilor proprii de muncă sau pentru realizarea lor necorespunzătoare, măsura se aduce în prealabil la cunoștința personalului, verbal sau în scris comunicându-se cuantumul reducerii și motivul pentru care se aplică diminuarea (pct. 28 din Normele tehnice metodologice cu privire la acordarea retribuției nr. 16942/1979, emise de Ministerul Muncii și Consiliul de Stat al Planificării).

De asemenea, desfacerea contractului de muncă trebuie comunicată în scris în baza art. 134 Codul muncii, producându-și efectele de la data comunicării.

Cu privire la celelalte măsuri ce pot fi luate de conducerea unității susceptibile a fi contestate la organele administrative, cum ar fi redistribuirea de personal făcută cu prilejul reducerii personalului, neacordarea treptelor ori gradărilor; a premiilor; a sumelor convenite individual cu titlu de participare la beneficii, nu există dispoziții legale care să prevadă obligativitatea comunicării lor în scris, cu arătarea motivelor. Ne raliem părerii cu totul justificate, exprimate în literatura juridică de specialitate (Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., vol. III, p. 119), potrivit căreia, întrucât împotriva acestor măsuri legea reglementează o „contestație” la un organ de jurisdicție, este necesar ca ele să fie motivate și comunicate persoanei interesate, neputându-se concepe, în caz contrar, cum ar fi posibilă contestarea măsurii adoptate și, mai ales, soluționarea litigiului în mod temeinic și legal.

3.2. Sesizarea — condiții de formă și fond. Cererea, contestația sau plîngerea se formulează în scris, arătându-se temeiurile de fapt pe care le invocă. Ea trebuie semnată.

Cererea se poate face și prin mandatar, caz în care se va alătura procura în original sau în copie legalizată (art. 83 alin. 1 Cod pr. civ.).

Prevederile legale incidente în materie nu prevăd explicit obligativitatea sau necesitatea motivării, însă acest

fapt rezultă implicit din principiile legii și reprezintă în același timp o cerință logică, spre a se da posibilitate organului jurisdicțional competent să „judece” cererea sau contestația. Necesitatea motivării rezultă și din împrejurarea că prevederile dreptului muncii se întregesc cu dispozițiile legii civile în măsura în care nu sînt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă. Pînă la rezolvarea cererii (plîngerii, contestației) persoana interesată poate să o retragă, poate depune memoriu sau acte justificative în continuare.

Cererea poate fi depusă direct la registratura unității a cărei măsură se contestă sau la unitatea ierarhic superioară acesteia, dat fiind că art. 175 alin. 1 din Codul muncii nu face delimitări între competența organului din unitate de aceea a organului ierarhic imediat superior. Unele statute disciplinare prevăd expres că plîngerea se poate depune la unitatea care a aplicat sancțiunea sau la organul care are competența de soluționare (art. 61 din Statutul aprobat prin Decretul nr. 202/1974). De la această regulă fac excepție plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate de șefii de compartimente, de maștrii sau de directorul unității, deoarece acestea sînt de competența organelor din unitatea cu care contestatorul se află în raporturi de muncă.

Cererile a căror soluționare este de competența organelor de conducere colectivă din unitate vor fi prezentate acestora de director la prima ședință.

Cererea poate fi depusă și la poștă prin scrisoare recomandată, data poștei considerîndu-se data sesizării (art. 104 Cod. pr. civ. și dec. civ. Trib. Suprem nr. 18/1975).

3.3. Este admisibilă sesizarea orală a organelor administrative? În practica unităților socialiste, comunicarea verbală, raportarea și informarea orală a măsurilor tehnico-administrative, a actelor și faptelor săvîrșite în cadrul atribuțiilor și a relațiilor de serviciu este un procedeu frecvent. O serie de acte normative, din care cităm în primul rînd Legea nr. 22/1969, cînd urmăresc a conferi unor sesizări anumite efecte juridice, fac mențiunea expresă că cererile respective trebuie formulate în scris, ceea ce în mod evident înseamnă implicit posibilitatea existenței și a unor comunicări sau informări verbale.

În materia litigiilor de muncă de competența organelor administrative considerăm că este admisibilă și sesizarea orală, dacă persoana interesată domiciliază în mediul rural și dacă legea nu prevede expres necesitatea unei sesizări scrise, cum este cazul plîngerilor împotriva sancțiunilor disciplinare (art. 18 alin. 1 Legea nr. 1/1970), deoarece prevederile art. 82 Cod pr. civ. nu sînt în contradicție cu principiile ce domină jurisdicția muncii.

Premisele de la care plecăm în susținerea acestei afirmații sînt:

— în materia litigiilor de muncă de competența comisiilor de judecată s-a admis unanim în literatura de specialitate și practica Tribunalului Suprem posibilitatea sesizării orale, în condițiile art. 104 Cod pr. civ., adică atunci cînd petentul domiciliază în mediul rural (cităm numai dec. civ. Trib. Suprem nr. 66/1956);

— nu există nici o prevedere legală sau principiu al jurisdicției muncii care să îngusteze sau să îngreuneze investirea organelor administrative cărora li s-au conferit atribuții de soluționare a litigiilor de muncă, în raport cu sesizarea comisiilor de judecată, în afară de cazurile în care legea conține în mod expres o derogare de la această regulă (de pildă, obligativitatea plîngerii scrise în materie de răspundere disciplinară, potrivit art. 18 alin. 1 Legea nr. 1/1970).

Prin consecință, cu titlu de excepție, considerăm că organul de conducere colectivă sau organul ierarhic superior pot fi sesizate oral cînd legea nu conține o dispoziție contrară, cu condiția ca petentul să domicilieze în mediul rural (art. 82 Cod pr. civ.). În astfel de situații rel. ce este sesizat verbal trebuie să întocmească un proces-verbal în care să menționeze numele și domiciliul petentului precum și motivele arătate de acesta. Procesul-verbal se va

înregistra și remite organului competent. Acest procedeu nu ar putea crea dificultăți organului chemat a soluționa cererea, deoarece în litigiile de muncă dovada temeiniciei și legalității măsurii luate cade în sarcina unității, în baza prevederilor art. 178 Codul muncii, aceasta fiind deci obligată a prezenta toate informațiile necesare.

Exercitarea dreptului de a formula cereri, plîngeri, contestații împotriva actelor, măsurilor sau hotărîrilor unității nu are efect suspensiv asupra executării. Prin consecință, cu titlu de exemplu, măsura de sancționare disciplinară va fi pusă în executare, premiul nu va fi acordat (dacă nu a fost aprobat de unitate), iar treapta sau gradul nu vor fi primite de petent pînă la soluționarea litigiului.

3.4. Termenul de introducere a plîngerilor împotriva sancțiunilor disciplinare — Modul de calcul. Potrivit prevederilor art. 101 alin. 2 din Codul muncii, care modifică implicit dispoziția corespunzătoare cuprinsă în art. 18 alin. 1 din Legea nr. 1/1970, plîngerea împotriva sancțiunii disciplinare se poate face în termen de 30 de zile de la comunicarea deciziei de sancționare. Depășirea acestui termen fără un motiv legal de suspendare sau întrerupere a prescripției ori care să îndrituiască repunerea în termen are drept efect tardivitatea sesizării. Excepția de tardivitate poate fi invocată din oficiu de către organele jurisdicționale competente, iar în cazul cînd a avut loc o desfacere disciplinară a contractului de muncă de competența judecătorei, ea poate fi ridicată și de procuror sau de reprezentantul unității.

Deși majoritatea sancțiunilor disciplinare, cu excepția muștrării și avertismentului, au în mod direct și nemijlocit și efecte patrimoniale, în cazul de față nu sînt incidente prevederile art. 176 alin. 2 Codul muncii, potrivit cărora, pentru orice pretenții bănești ale celor încadrați față de unitate, termenul de sesizare este de 3 ani de la data producerii pagubei sau de la data cînd drepturile trebuiau să fie acordate, deoarece nu prin solicitarea diferenței de retribuție în cazul retragerii temporare a unor trepte sau gradații, ori în cazul reducerii temporare a retribuției, al retrogradării în funcție sau în categorie ori despăgubirii atunci cînd a avut loc o desfacere disciplinară a contractului de muncă, se poate obține anularea sancțiunii disciplinare neatacate în termenul de 30 de zile (în acest sens practica îndelungată a Trib. Suprem; cităm numai dec. de îndrumare nr. 3/1976 precum și dec. civ. nr. 74/1977 și nr. 698/1980).

Termenul de 30 de zile este considerat ca un termen de prescripție, deoarece prin împlinirea lui se stinge dreptul de acțiune. În consecință, se calculează potrivit prevederilor art. 1887 și 1889 Cod. civ. și anume: ziua în care a fost comunicată sancțiunea nu intră în calculul termenului, dar este cuprinsă în calcul ziua în care termenul ia sfîrșit.

3.5. Termenele de introducere a celorlalte contestații. Mod de calcul. Potrivit prevederilor art. 176 alin. 1 din Codul muncii, termenul de sesizare a organelor de jurisdicție a muncii (deci și a organului de conducere colectivă din unitate sau a organului ierarhic imediat superior) este de 30 de zile de la data comunicării, în cazul cînd legea prevede necesitatea unei comunicări. În materia de față aceasta înseamnă că termenul curge de la comunicarea desfacerii contractului de muncă al persoanelor cu funcții de conducere numite de organul ierarhic superior, precum și al directorilor, directorilor generali și asimilații acestora din organele centrale, precum și pentru oricare din motivele prevăzute de art. 130 alin. 1 Codul muncii. Pentru celelalte măsuri sau hotărîri luate de conducerea unității, care sînt susceptibile de a fi atacate la organele administrative, prevederile legale nu menționează obligativitatea comunicării. Deci, în astfel de cazuri, termenul de 30 de zile curge, în baza art. 176 alin. 1 din Codul muncii, de la data cînd cel interesat a luat cunoștință de măsura sau împrejurarea care a determinat litigiul (de

pildă în cazul redistribuirii de personal cu prilejul reducerii acestuia etc.).

Litigiile prevăzute de art. 207 alin. 2 din Legea nr. 57/1974, adică cele privind retribuirea muncii, sînt evaluabile în bani, deoarece există o indisolubilă legătură între încadrarea într-o clasă sau categorie, treaptă, gradatie etc. și retribuirea aferentă. Orice măsură din cele prevăzute de art. 175 lit. c și d din Codul muncii și de art. 207 alin. 2 al Legii nr. 57/1974 poate fi contestată la organul de conducere colectivă din unitate sau la organul ierarhic superior în termen de 3 ani avînd legătură directă și nemijlocită cu retribuirea muncii. Potrivit prevederilor art. 176 alin. 2 din Codul muncii, în aceste cazuri termenul este de 3 ani și curge de la data producerii pagubei sau de la data cînd drepturile trebuiau acordate.

Deoarece litigiile privind reintegrarea în muncă a persoanelor cu funcții de conducere și a celorlalte prevăzute de art. 175 alin. 1 lit. b din Codul muncii pot avea ca obiect numai reintegrarea în muncă (fără a se solicita și despăgubiri), sesizarea, în asemenea cazuri, trebuie introdusă în termen de 30 de zile de la data cînd contestatorul a luat cunoștință de această măsură. Dacă sesizarea nu a fost introdusă în acest termen, ulterior nu se pot pretinde drepturi bănești în termenul de 3 ani, dat fiind că este inadmisibil ca pe o cale ocolită să se anuleze o măsură pentru a cărei contestare legea prevede un termen mai scurt (vezi cele arătate la pct. anterior).

Celelalte sesizări și anume împotriva redistribuirii de personal făcute cu prilejul reducerii personalului, precum și cele în legătură cu acordarea de trepte și gradatii, împotriva diminuării retribuirii tarifare pentru neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, precum și cu privire la acordarea premiilor și a sumelor convenite individual cu titlu de participare la beneficii, avînd în mod esențial caracter patrimonial, fiind deci evaluabile în bani, avînd ca obiect pretenții bănești, se vor introduce în termen de 3 ani de la data producerii pagubelor sau de la data cînd drepturile trebuiau acordate, potrivit art. 176 alin. 2 Codul muncii.

Termenul fiind de prescripție, deoarece prin împlinirea lui stinge dreptul la acțiune, se calculează astfel: ziua în care a luat cunoștință de măsura sau împrejurarea ce determină litigiul nu intră în calcul, însă ziua în care termenul ia sfîrșit se include (art. 1887 și 1889 Cod civ.).

3.6. Repunerea în termen. Suspendarea și întreruperea termenului. Termenele prevăzute de art. 101 alin. 2 și art. 176 din Codul muncii fiind considerate de prescripție, este admisibilă repunerea în termen, suspendarea și întreruperea lor. Potrivit prevederilor art. 177 alin. 1 Codul muncii, persoana care a pierdut termenul de sesizare a organelor de jurisdicție a muncii poate cere acestora, pentru motive temeinice, repunerea în termen. Prin motive temeinice nu se înțeleg în mod necesar cauzele de forță majoră. Tribunalul Suprem a considerat că prin motive temeinice de natură să justifice repunerea în termenul de sesizare a organelor de jurisdicție a muncii se înțeleg împrejurări obiective care au determinat, fără vina celui în cauză, pierderea termenului legal de exercitare a dreptului la acțiune (dec. civ. nr. 22/1977). De pildă, starea de incapacitate temporară de muncă, delegarea pe un timp mai îndelungat etc. pot constitui cauze obiective chiar dacă situațiile respective nu prezintă caracterul absolut al forței majore. Repunerea în termen pe motivul unei erori de drept este inadmisibilă, necunoașterea normelor legale nu pot constitui o scuză (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1465/1968). Cererea de repunere în termen se poate face în 15 zile de la înostarea cauză care a împiedicat sesizarea în termen (art. 177 alin. 3 C.m.). În cazul admiterii cererii, organul sesizat va proceda la soluționarea litigiului (art. 177 alin. 3 C.m.). Suspendarea cursului prescripției, cît timp petentul este împiedicat de un caz de forță majoră să facă acte de întrerupere, reglementată de art. 16 lit. a Decret nr. 167/1958, nu-și găsește aplicare dată

fiind posibilitatea repunerii în termen prevăzută de art. 177 Codul muncii.

În mod analog celor prevăzute în art. 16 lit. b Decret nr. 167/1958, prescripția se întrerupe chiar dacă cererea a fost adresată unui organ al administrației necompetent, cu condiția ca acesta să aibă totuși atribuții jurisdicționale în materia litigiilor de muncă. De pildă, prescripția este întreruptă fie în cazul în care cererea se introduce la unitatea componentă ori la întreprindere, deși ea este de competența centralei, fie atunci cînd unitatea ierarhic superioară a fost sesizată cu o cerere de competența consiliului oamenilor muncii din întreprindere sau din unitatea cu gestiune economică fără personalitate juridică. Nu are însă efect întreruptiv o reclamație făcută altor organe din sistem sau ministerelor etc.

3.7. Procedura de soluționare. Potrivit celor cuprinse în decizia de îndrumare nr. 3/1976 (pct. 4) a Plenului Tribunalului Suprem, rezolvînd litigiile de muncă organul ierarhic superior exercită atribuții ca orice alt organ jurisdicțional, el avînd caracter de organ de jurisdicție. Ca atare, activitatea sa în acest domeniu este supusă principiilor și normelor generale referitoare la jurisdicția muncii, precum și dispozițiilor procedurale de drept comun (Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., vol. III, p. 510). Desigur că unele dispoziții procedurale din dreptul comun ce se află în incompatibilitate cu natura și specificul activității acestor organe nu-și vor găsi aplicare. De pildă, verificarea în prealabil a competenței lor și eventuala declinare a competenței reprezintă o obligație legală. Soluționarea acestor litigii de către organul administrativ nu se va face în ședință publică, dar cu aplicarea pe cît posibilă a principiului contradictorialității. În schimb, se vor aplica principiul legalității, a adevărului material, a rolului activ al organului jurisdicțional, a dreptului de apărare și a folosirii limbii materne.

Prevederile legale incidente în reglementarea litigiilor de muncă de către organul de conducere colectivă din unitate sau de către unitatea ierarhic superioară nu prevăd obligativitatea citării părților. În principiu deci, petentul își va formula apărarea în scris. Este totuși indicată chemarea petentului atunci cînd acesta a cerut să fie ascultat sau cînd se consideră că interogarea lui este utilă, dîndu-i-se astfel posibilitatea de a face contradizevi.

Organele au următoarele îndatoriri cu caracter general, aplicabile tuturor litigiilor cu care au fost sesizate:

— să verifice dacă au fost sesizate în termen legal (30 de zile sau 3 ani, după caz, în funcție de obiectul litigiului);

— să verifice dacă litigiul este de competența lor, iar în caz negativ să-și declină competența nu să respingă cererea ca inadmisibilă (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2209/1975);

— să soluționeze litigiul în termen de 30 de zile de la sesizare. Termenul fiind de recomandare, depășirea lui nu afectează valabilitatea hotărîrii.

Considerăm că, pînă la pronunțarea soluției, dacă e cazul, se poate dispune suspendarea măsurii, hotărîrii sau a sancțiunii disciplinare luate de unitate, deoarece nu există nici o prevedere legală contrară.

Trecînd la examinarea în fond a contestației sau a plîngerii, organele administrative au datoria să verifice temeinicia și legalitatea măsurii sau a hotărîrii contestate. În afara cerințelor legale aplicabile tuturor litigiilor de muncă arătate mai sus, organul sesizat va verifica temeinicia și legalitatea actului contestat în raport de natura acestuia.

Ne vom referi în continuare la îndatoririle organului cu atribuții de jurisdicție a muncii de a analiza plîngerile sau contestațiile în raport cu obiectul lor și cu specificul actului contestat.

În cazul plîngerilor împotriva sancțiunii disciplinare se va analiza dacă: fapta a fost săvîrșită de petent; la aplicarea sancțiunii s-au avut în vedere gravitatea abaterii,

împrejurările în care s-a produs, cauzele și urmările ei, comportarea anterioară a autorului; aplicarea sancțiunii a fost precedată de cercetarea abaterii și ascultarea celui vinovat (efectuarea procedurii prealabile obligatorii (prevăzute de art. 13 alin. 3 din L. nr. 1/1970) și a cărei neefectuare duce la nulitatea sancțiunii (Plen Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 5/1973); sancțiunea a fost aplicată și comunicată autorului în termen de 30 de zile de la data când cel în drept să o aplice a luat cunoștință de abatere și nu mai târziu de 6 luni de la săvârșirea ei (art. 13 alin. 4 L. nr. 1/1970); a fost respectată perioada de reducere a retribuției, de retrogradare în funcție etc.; nu au fost depășite procentele de reducere a retribuției.

În cazul contestațiilor formulate de persoane cu funcții de conducere numite de organele ierarhic superioare (precum și celelalte), prevăzute de art. 175 alin. 1 lit. b Codul muncii, împotriva desfacerii contractului de muncă pentru orice motive (nu numai pentru abateri disciplinare) sau a cererilor pentru reintegrarea în muncă, se va analiza dacă: motivul care a determinat desfacerea contractului de muncă este prevăzut în art. 130 alin. 1 Codul muncii; a fost respectat termenul de o lună prevăzut de art. 130 alin. 2 din cod în cazul desfacerii contractului pentru motivele prevăzute de lit. f sau k ale art. 130 alin. 1; a fost obținută aprobarea adunării generale a oamenilor muncii în cazul când contestatorul a avut calitatea de membru ales al consiliului oamenilor muncii sau de membru al comisiei de judecată, astfel cum prevede art. 132 alin. 1 Codul muncii; lipsa aprobării afectând validitatea desfacerii contractului de muncă (dec. de îndrumare Plen Trib. Suprem nr. 9/1974); a fost obținută aprobarea organului de conducere colectivă din unitate sau a organului ierarhic superior, în cazul când contestatorul a fost numit prin hotărârea acestora (art. 132 alin. 2—3 C. m.); măsura desfacerii contractului de muncă s-a stabilit în scris, cu arătarea motivelor și dacă a fost comunicată celui interesat.

În cazul contestațiilor împotriva redistribuirii de personal se va verifica dacă: măsura a fost luată ca o consecință a reducerii posturilor personalului determinată de reorganizarea unității considerată ca persoană juridică și nu numai la nivel de subunitate; postul desființat este de natura celui ocupat de contestator; pregătirea, activitatea și rezultatele obținute în muncă de contestator sînt într-adevăr inferioare celui păstrat în funcție.

În cazul contestațiilor în legătură cu acordarea de trepte și gradații se va verifica dacă: contestatorul îndeplinește condițiile de vechime cerute de lege; are aptitudini profesionale; la încadrarea sa în condițiile art. 200 alin. 2 și 3 din Legea nr. 57/1974 s-a ținut seama de categoria tarifară avută sau de funcția ocupată anterior; de nivelul de retribuție; de vechimea în meserie sau în specialitate și dacă a avut loc verificarea calității și aptitudinilor profesionale ale contestatorului.

În cazul contestațiilor împotriva diminuării retribuției tarifare pentru neîndeplinirea integrală a sarcinilor de serviciu, organul competent sesizat va verifica dacă: diminuarea a fost aprobată de organul competent; au fost stabilite sarcini de serviciu; au fost stabiliți indicatorii de plan în conformitate cu legea; diminuarea a fost corect calculată; nu au existat cauze obiective, din cele prevăzute în art. 48 din Legea nr. 57/1974, care au determinat nerealizarea sarcinilor sau a indicatorilor de plan. Instanța noastră supremă, confruntată cu un asemenea litigiu, a considerat că prin expresia folosită de art. 207 alin. 2 din Legea nr. 57/1974 pentru a denumi obiectul acestui litigiu trebuie să se înțelegă nu numai simpla stabilire a acestei majorări sau diminuări, ci întreg ansamblul de măsuri, începînd cu aprobarea acestora și pînă la determinarea concretă a sumelor cuvenite celui în cauză (dec. civ. nr. 2232/1979). Este tocmai ceea ce am arătat mai sus.

În cazul rezolvării contestațiilor cu privire la acordarea premiilor de orice fel (pentru realizări deosebite în cursul anului, premii anuale, pentru economii de forță de muncă etc.), organul investit va verifica dacă: neacordarea premiului a fost hotărîta de organul competent; persoana

respectivă a avut o activitate și contribuție corespunzătoare la obținerea de bune rezultate; suma acordată este aproximativ echivalentă cu premiile acordate altor persoane și există o proporție corespunzătoare între mărimea fondului de premiere și suma solicitată de cel în cauză; au fost îndeplinite cerințele legii cu privire la realizarea economiilor de materiale și forță de muncă.

În cazul rezolvării contestațiilor în legătură cu acordarea insuficientă sau neacordarea sumelor cu titlu individual din fondul de participare la beneficii, organul legal investit va verifica dacă: persoana în cauză nu intră sub incidența prevederilor art. 55 și 65 din Legea nr. 57/1974, adică dacă au existat sau nu cauze care să conducă la reducerea sau diminuarea cotei-părți; contestatorul a avut sau nu o contribuție corespunzătoare la obținerea rezultatelor unității.

În toate aceste litigii, dovada temeiniciei și legalității măsurii contestate cade în sarcina unității, potrivit prevederilor art. 178 Codul muncii.

Apărarea petentului în fața organului de jurisdicție poate fi asigurată de organizația sindicală, în conformitate cu art. 169 Codul muncii, nefiind admisă apărarea prin avocat.

3.8. Hotărîrea. Organul investit legal cu soluționarea pricinii deliberază și ia hotărîrea în condițiile legii. În unitățile economice de stat (întreprinderi, centrale, unități componente ale acestora cu gestiune economică fără personalitate juridică), organele de conducere colectivă vor lua hotărîrea cu respectarea condițiilor prevăzute de art. 56 din Legea nr. 57/1974 și anume: în prezența a cel puțin 2/3 din numărul membrilor ce le compun, adoptarea hotărîrii făcîndu-se cu votul a cel puțin jumătate plus unu din totalul acestor membri.

În cazurile în care președintele sau prim-vicepreședintele consiliului oamenilor muncii de la întreprindere, unitate componentă sau centrală au păreri diferite față de majoritatea membrilor consiliului, problema asupra căreia nu s-a realizat un acord se supune organului ierarhic superior pentru a decide. În caz de divergență între președinte și majoritatea membrilor biroului executiv al consiliului oamenilor muncii, problema asupra căreia nu s-a realizat un acord se supune consiliului oamenilor muncii spre a decide (art. 56 alin. 3, L. nr. 57/1974).

Prevederile legale incidente în materie de jurisdicție a muncii nu arată forma în care se dă hotărîrea atunci cînd este pronunțată de un organ administrativ investit cu atribuții jurisdicționale în litigiile de muncă. Aceasta nu înseamnă însă că ea poate fi dată oricui (Vasile Buda, Gh. Mohanu: Organizarea și disciplina muncii în unitățile socialiste de stat, p. 238, Editura științifică, București, 1975). Normele civile procesuale se vor aplica deci și în cazul de față, cu simplificările și adoptările convenite în raport cu natura organului emitent și cu operativitatea cerută de specificul materiei. Așadar, în mod corespunzător, hotărîrea va cuprinde elementele prevăzute de art. 261 Cod. pr. civ., adică indicarea organului care a pronunțat-o, numele, prenumele, funcția reclamantului, obiectul plîngerii, motivele (pe scurt, dar convingător) de admitere sau respingere, dispoziția de admitere sau respingere a cererii (plîngerii, contestației). În caz de admitere totală a cererii se va dispune acordarea dreptului solicitat sau, respectiv, anularea măsurii luate de unitate, repunerea în drepturi a celui în cauză și, dacă e cazul, obligarea unității la plata sumelor solicitate de petent. Dacă cererea sau contestația a fost admisă în parte, hotărîrea se va redacta în mod adecvat. În situația cînd plîngerea sau contestația este respinsă, se va confirma măsura sau actul inițial luat de unitate. Se va menționa, de asemenea, data hotărîrii, cu arătarea că aceasta este definitivă, semnătura persoanei sau a persoanelor care au pronunțat-o. Și art. 56 alin. 3 Legea nr. 57/1974 prevede că hotărîrea organului colectiv de conducere se consemnează în scris. Ea trebuie motivată (în acest sens art. 63 Statutul aprobat prin D. nr. 202/1974). Hotărîrea se va comunica în scris persoanei interesate și unității, dacă e cazul, spre a o pune în executare.

În literatura juridică de specialitate s-a pus în discuție dacă organul investit cu soluționarea plîngerii împotriva unei sancțiuni disciplinare este în drept a modifica această sancțiune și a aplica una mai blîndă, sau competența sa este limitată la admiterea sau respingerea cererii. Opinia majoritară a considerat că prin formularea plîngerii se declanșează un control jurisdicțional care — în lipsa oricărei limitări legale — are caracter plenar și în consecință organul investit poate aplica o sancțiune mai blîndă (în acest sens: Șerban Beligrădeanu, Soluționarea plîngerilor făcute împotriva sancțiunilor disciplinare; în: R.R.D. nr. 12/1971, pp. 77—78 Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., vol II, p. 77). Instanța supremă — după unele ezitări — a consacrat opinia majoritară (Trib. Suprem. în componerea prevăzută de art. 39 alin. 2 și 3 din L. nr. 58/1968, dec. nr. 60/1978).

Hotărârile definitive. Cu privire la hotărârile date în soluționarea plîngerilor împotriva sancțiunilor disciplinare, există o dispoziție legală expresă în acest sens (art. 18 alin. 3 L. nr. 1/1970). Subscriem la opinia exprimată că aceeași soluție se impune cu privire la caracterul hotărîrii și în celelalte cazuri prevăzute de art. 175 alin. 1 lit. b-d din Codul muncii (menționate în acest capitol), deoarece o cale de atac nu poate fi exercitată decît dacă este prevăzută expres de lege (N. Haraga, op. cit., p. 26; Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., vol. III, p. 511).

3.9. Efectele hotărîrii. Prin pronunțarea hotărîrii, organul administrativ de jurisdicție a muncii se dezinvestește. El nu mai poate reveni asupra hotărîrii luate. Aceasta dobîndeste autoritate de lucru judecat (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1225/1970 și nr. 167/1974).

În cazul respingerii plîngerii împotriva sancțiunii disciplinare sau a contestației împotriva redistribuirii de personal ori contra modului în care au fost acordate premiile etc., măsura sau hotărîrea unității se consideră a fi fost legală de la data aplicării ei. În situația cînd cererea sau contestația este admisă, ea produce următoarele efecte, în funcție de obiectul ei:

— sancțiunea disciplinară este retroactiv desființată, considerîndu-se că nu a fost luată niciodată;

— cel în cauză va fi reintegrat de îndată în funcția detinută anterior și nu în alta similară sau corespunzătoare, deoarece măsura luată de unitate și anulată de organul de jurisdicție se consideră inexistentă; se vor acorda și despăgubiri, dacă ele au fost solicitate;

— se va acorda treapta sau gradația solicitată;

— se vor plăti premiile sau sumele aprobate cu titlu de participare la beneficii;

— se va anula ordinul de transfer în interesul serviciului.

Solicitarea despăgubirilor poate constitui un capăt de cerere distinct al contestației, soluționîndu-se de organul administrativ jurisdicțional. Ele pot fi cerute și ulterior pe calea unei acțiuni separate la comisia de judecată sau la judecătorie, în funcție de valoare.

Hotărîrea are puterea doveditoare a actelor autentice.

Fiind definitivă ea poate fi pusă în executare, de la data hotărîrii începe să curgă termenul de prescripție a dreptului de a cere executarea silită (art. 7 alin. 1 Decret nr. 167/1958).

Hotărîrea are efect declarativ, recunoscînd drepturi existente; ea nu este constitutivă de drepturi.

Hotărîrea are autoritate de lucru judecat și deci între aceleași părți nu poate avea loc un nou litigiu cu același obiect și aceeași cauză (art. 166 Cod. pr. civ.).

3.10. Căi de atac. Așa cum am arătat, o cale de atac nu se poate exercita dacă nu este prevăzută expres de lege. Or, în materia soluționării litigiilor de muncă de către organul de conducere colectivă din unitate sau de organul terahic imediat superior, legea nu prevede nici o cale de atac împotriva hotărîrii lor. Dimpotrivă, art. 18 alin. 3 din Legea nr. 1/1970 prevede expres că hotărîrea dată în soluționarea unei plîngerii împotriva sancțiunii disciplinare este definitivă. În virtutea principiului legalității căilor de atac această soluție se impune și în cazul celorlalte litigii de care ne-am ocupat. Așadar, va trebui să conchidem că nici o instanță

și nici un organ nu are competența legală de a exercita controlul jurisdicțional asupra acestor hotărîri. Ele nu sînt censurabile nici din punct de vedere al fondului și nici sub aspectul formal.

Dat fiind că în baza art. 187 din Codul muncii, dispozițiile acestuia se întregesc cu normele de drept procesual civil, în măsura în care ele nu sînt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, este de precizat dacă în materia de față pot fi aplicabile prevederile Codului de proc. civ. referitoare la căile extraordinare de atac: recursul extraordinar, revizuirea și contestația în anulare.

Ne ralleem părerii exprimate că recursul extraordinar iese în orice caz din discuție (Vasile Buia, Gh. Mohanu, op. cit., p. 239; Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., vol. III, p. 511).

Contestația în anulare a hotărîrilor date de organele administrative în litigiile de muncă ni se pare incompatibilă cu natura și specificul acestei materii precum și din cauza procedurii sumare pe care o folosește în soluționarea cauzei. Într-adevăr, motivele ce pot fi invocate prin contestația în anulare se referă fie la vicii privind citarea părții pentru ziua cînd se judecă pricina, fie cînd hotărîrea a fost dată cu încălcarea dispozițiilor de ordine publică referitoare la competență (art. 317 Cod. pr. civ.). Or, în materia de care ne ocupăm, nici un text de lege nu prevede obligativitatea citării părții iar cu privire la competență arătăm că înseși normele legale incidente în materie nu cuprind precizări exprese. Ca atare, singura cale de atac extraordinară, susceptibilă de a fi exercitată împotriva acestor hotărîri este revizuirea.

Revizuirea hotărîrilor este reglementată de art. 322—328 Cod. pr. civ. Ea este reglementată și de unele statute disciplinare în materie de răspundere disciplinară (art. 69 din Statutul privind funcționarea sistemului energetic național și disciplina lucrătorilor din acest sistem, aprobat prin D. nr. 202/1974; art. 70 din Statutul disciplinar al personalului din unitățile de transporturi, aprobat prin D. nr. 360/1976; art. 56 din Statutul disciplinar al personalului din unitățile de poștă și telecomunicații, aprobat prin D. nr. 361/1976; art. 75 din Statutul personalului din aviația civilă, aprobat prin D. nr. 413/1979 și art. 219 din Statutul personalului didactic, aprobat prin L. nr. 6/1969).

S-a considerat — și subscriem la această opinie — (Sanda Ghimpu, Gh. Mohanu, op. cit., pp. 115—116), că revizuirea este admisibilă în toate cazurile de aplicare a sancțiunilor disciplinare (decî nu numai personalului a cărui activitate este reglementată de statute), dacă cel în cauză prezintă, după luarea hotărîrii, dovezi noi de natură să ducă la concluzia nevinovăției sale. Revizuirea este, de asemenea, admisibilă și în cazurile cînd din dovezile noi rezultă că vinovăția autorului abaterii este mai mică (în mod similar prevederilor art. 75 alin. 2 din Statutul aprobat prin D. nr. 413/1979).

În ce ne privește, sootim că revizuirea hotărîrii poate fi cerută pe acest motiv (existența unor noi dovezi de natură a modifica hotărîrea inițială) în toate litigiile de muncă prevăzute de art. 175 alin. 1 Codul muncii (prezentate în acest capitol). Într-adevăr, nu vedem nici un impediment ca în cazurile cînd au fost soluționate cereri privind reintegrarea în muncă, contestații împotriva desfacerii contractului de muncă ori sesizări în legătură cu acordarea de trepte și gradații, a premiilor etc. să nu se poată solicita revizuirea hotărîrii pentru dovezi noi. Această linie de gîndire este concordantă principiului aflării adevărului material, asigurîndu-se astfel o cit mai deplină legalitate.

Îndreptarea hotărîrilor este admisibilă și în materia de față dat fiind că aplicarea prevederilor art. 281 Cod. pr. civ. este compatibilă cu natura acestor litigii. Așadar rectificarea unor greșeli din contextul hotărîrii (cu privire la nume, erori de calcul sau alte erori materiale) se poate face din oficiu sau la cererea părții, printr-un proces-verbal.

3.11. Executarea hotărîrilor. De regulă, executarea hotărîrilor luate de organele administrative cu ocazia exercitării de atribuții jurisdicționale este adusă la îndeplinire de personalul unității respective. De asemenea, hotărîrile date

de organul ierarhic superior în soluționarea litigiilor de muncă se execută de unitatea subordonată, în baza principiului centralismului democratic.

Cînd se acordă despăgubiri ori cînd se aprobă unele sume ca premii sau cu titlu de participare la beneficii etc., se întîmplă ca unitatea să refuze sau să amîne plata celor în drept. În astfel de situații, reclamantul, devenit creditor al unității în baza hotărîrii ce are caracterul unui act juridic, va face cerere de înființare a proprietății și de validare a acesteia la judecătoria în a cărei circumscripție teritorială își are sediul unitatea debitoare pîrită. Unitatea nu va putea invoca lipsa de disponibilități în anumite conturi ale contabilității sau de disponibil în contul său bancar (Trib. Suprem., dec. civ. nr. 1393/1959 și Trib. pop. raion Piatra Neamț, sent. civ. nr. 265/1971).

Dr. C. JORNESCU

Turism

O nouă lege cadru pentru turism în Italia

Turismul a cunoscut, în ultimele decenii, o evoluție mereu ascendentă. Numeroase țări, care se bucură de condiții geografice favorabile, se preocupă de crearea unei baze materiale și de organizarea corespunzătoare a activității de turism și a celor conexe.

În acest scop, ele au elaborat sau sînt în curs de a elabora programe de măsuri privind îndrumarea și controlul turismului, acesta devenind ramură de bază a economiilor lor naționale.

Cadrul juridic în care se realizează acest proces se reflectă în actele normative adoptate în Italia în ultimul deceniu. Ne referim la Decretul Președintelui Republicii nr. 616 din 24 iulie 1977 și la Legea cadru pentru turism și măsuri pentru întărirea și ridicarea nivelului ofertei turistice nr. 217 din 17 mai 1983. În cele ce urmează, ne propunem să analizăm aspectele de bază ale Legii nr. 217/1983.

Așa cum arată și titlatura, noua lege este o lege cadru, care conține dispoziții generale. Ea definește principiile fundamentale în materie de turism și industrie hotelieră și care au ca scop să garanteze o dezvoltare echilibrată a activității turistice și a celor conexe, sub raport social și economic.¹

Se prevede că pentru realizarea obiectivelor legii, guvernul exercită îndrumarea și coordonarea prin organisme speciale, cum sînt Comitetul de Coordonare pentru Planificarea Turistică, Comitetul Consultativ Național etc.

Instituirea și funcționarea acestor organisme a fost determinată de necesitatea existenței unei planificări naționale unitare într-un sector important și complex cum este cel turistic ca și de relația permanentă între centru și teritoriu, pentru cunoașterea realităților locale. Comitetul de Coordonare pentru Planificarea Turistică este desemnat prin decret al președintelui Republicii la propunerea președintelui Consiliului de Miniștri, iar Comitetul Consultativ Național prin decret al ministrului turismului.

Prin Legea cadru se dă un contur juridic precis întreprinderii turistice, element fundamental în dezvoltarea turistică, pînă acum neclar definită și delimitată, deși era prezentă activ în viața economică a țării. Articolul 5 din legea cadru definește noțiunea de întreprindere turistică, stabilește condițiile pe care trebuie să le îndeplinească cel ce conduc o astfel de întreprindere și unele cerințe de publicitate (înscrisere într-un registru special al Camerei de Comerț) instituite prin Legea nr. 426 din 11 iunie 1971.

Articolul 7 din Legea cadru stabilește criteriile uniforme de clasificare a unităților de cazare (hoteluri, campinguri, sate turistice).

De aceste criterii trebuie să țină seama forurile regionale, împuternicite să emită norme obligatorii în elaborarea dispozițiilor care — pe plan local — vor reglementa activitatea turistică organizată.

Pentru a se garanta conservarea și ocrotirea fondului turistic de cazare se prevede ca prin norme obligatorii emise pe plan regional, să se institue o afectare specifică, proprie, unităților de acest fel mai importante ca și terenurilor pe care ele sînt situate și își desfășoară activitatea, în strînsă legătură cu planurile de dezvoltare regionale, urbanistice etc.

Prin legea cadru se prevede ca asociațiile fără scop lucrativ, cu caracter național, avînd un scop cultural, recreativ, să fie autorizate să exercite activități turistice și de cazare, însă numai pentru membrii lor.

Articolul 11 din aceeași lege prevede și definește noțiunile de ghid turistic, interpret turistic, însoțitor turistic, organizator profesional de congrese, instructor nautic, maestru de schi, ghid alpin, ghid speologic etc. Același text indică, pentru fiecare din aceste profesii, cerințele minime cu privire la cunoașterea de limbi străine, a operelor de artă, a monumentelor, a valorilor arheologice, a frumuseților naturii și a specificului regiunilor în care se va exercita profesia respectivă, în afară, bineînțeles, de capacitatea tehnico-profesională pe care o implică îndeletnicirea celui abilitat la aceasta. Se mai dispune că este necesar să se dea o reglementare normativă obligatorie pe plan regional a activităților neprofesionale (amatoare) ale celor ce îndeplinesc astfel de îndeletniciri pentru membrii asociațiilor fără scop lucrativ, din care și ei fac parte.

În sfîrșit, legea cadru menționată instituie o contribuție bănească a statului în favoarea regiunilor, în scopul dezvoltării și bune repartizări teritoriale a activităților cu caracter turistic.

Investițiile destinate construirii unor noi obiective turistice și unitățile de prestări servicii trebuie cuprinse în planurile regionale de dezvoltare potrivit Decretului nr. 616/1977. Prin aceeași lege se prevede acordarea de către stat a unei subvenții pe anii 1983—1985 de 300 miliarde lire italiene, din care numai pentru anul 1983 50 miliarde.

Irina MOROIANU
dr. Otto REINDL

¹) A se vedea „Notizie qui Touring“ no. 21-22/1983.

În atenția cititorilor!

Lucrarea „LEGISLAȚIA COOPERĂȚIEI AGRICOLE DE PRODUCȚIE” (de la A la Z) urmează să fie difuzată tuturor abonaților în luna decembrie.

Cititorii care nu s-au abonat, pot să se aboneze direct la Serviciul de difuzare a presei județean, prețul unei lucrări fiind de 20 lei.

Revista ECONOMICA

București
Bd. Magheru, 30
Telefon : 59 20 60

nr. 300/1984

● Revista economică publică în anul de învățămînt politico-ideologic 1983—1984 consultații cuprinzînd date noi, actualizate.

● Pentru candidații la concursul de admitere în învățămîntul superior economic în anul universitar 1984—1985, Revista economică publică lecții de economie politică pe temele din programa oficială.

● În Suplimentul săptămînal veți găsi cu regularitate un curier economico-legislativ, pe probleme de contracte și arbitraj, activitatea consiliilor populare și C.A.P., generalizarea experienței înaintate, relațiile financiar valutare și comerciale internaționale, raporturi de muncă etc.

● Săptămînal, în Supliment publicăm oferte de stocuri de materiale disponibile la unele unități economice, facilitînd astfel valorificarea lor și totodată acoperirea unor nevoi urgente ale altor unități.

STIMATE TOVARĂȘE DIRECTOR

Revista economică, cum bine știți, publică cu regularitate : sinteze și analize economice ; metode și tehnici de conducere, planificare, organizare, prognoză, marketing, informatică ; teorii-idei.

Pentru a veni în sprijinul conducerii întreprinderilor și, în special, cadrelor din sectorul financiar-contabil, organizarea muncii, aprovizionare-desfacere și a celor de la oficiul juridic, în anul 1984 vom recuza lucrarea „Legislația întreprinderii de la A la Z”, îmbunătățită cu actele normative la zi, care va fi difuzată numai abonaților ; noua ediție va cuprinde și o prezentare amplă a sistemului de retribuție.

De asemenea, în anul 1984 vom mai edita :

— „Breviar alfabetic privind contractele economice și contractele comerciale internaționale” în care, în cele peste 700 pagini, vor fi date soluții concrete și practica arbitrală internă și internațională la zi ;

— „Jurisdicția muncii și comisiile de judecată”, care va cuprinde, pe lângă normele de drept, și formulările utilizate în acest domeniu.

Pentru a vă asigura primirea cu regularitate a revistei, a suplimentului săptămînal și a lucrărilor menționate, vă invităm să emiteți comanda dvs., prin încercularul alăturat.

Cu stimă,
REDACTOR ȘEF
Ioniță Olteanu

(adresa completă a abonatului, fără a se folosi inițiale)

Către

„REVISTA ECONOMICĂ” :

BUCUREȘTI, Bd. Magheru, 30 cod. 70159

Prin dispoziția de plată nr. din ... (mandatul poștal din ziua de ...) ¹⁾ v-am expediat suma de ... lei în contul ISIAP (Întreprinderea de stat pentru imprimare și administrarea publicațiilor, Piața Științei, 1) nr. 64 51 502 28 BNRSR, Filiala Sector J, București, reprezentînd contravaloarea a abonamente speciale de 360 lei, care dau dreptul la primirea revistei și a suplimentului săptămînal, precum și la următoarele lucrări, în cadrul fiecărui abonament : Legislația întreprinderii de la A la Z — ediția 1984 ; Breviar alfabetic privind contractele economice și contractele comerciale internaționale ; Jurisdicția muncii — Comisiile de judecată.

(Semnătura abonatului)

¹⁾ Pe dispoziția de plată și pe mandatul poștal scrieți în mod vizibil mențiunea „Abonamente la Revista economică”.

