

curier economic legislativ

CONCEPTUL DE JURISDICȚIE A MUNCII

1. NOȚIUNEA DE JURISDICȚIE A MUNCII

Activitatea de jurisdicție este indestructibil legată de ideea de legalitate, având un rol esențial în însăși asigurarea ordinii de drept.

Prin activitatea de jurisdicție, în mod general, se înțelege rezolvarea, de către organe cu independență funcțională și potrivit unei proceduri stabilite de lege, a unor litigii cu privire la drepturile și obligațiile generate de raporturile juridice între persoanele ce au calitatea de subiecte în aceste raporturi (Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mocanu: Dreptul muncii, tratat, vol. III, p. 426, Editura științifică și enciclopedică, București, 1982). Așadar, activitatea de jurisdicție înseamnă, în esență, emiterea de acte jurisdicționale. Din această cauză, caracteristica fundamentală a oricărei activități jurisdicționale decurge din trăsăturile specifice ale actului jurisdicțional. Actul jurisdicțional are următoarele caracteristici: un obiect specific și anume rezolvarea litigiilor juridice (a unor spețe determinate); este dat în competența anumitor organe, care acționează la sesizarea părților, potrivit unei proceduri speciale; acestea se desiesează după pronunțarea hotărârii; obligativitatea și puterea lucrului judecat a hotărârii date (Ilie Stoenescu, Savelly Zilberstein: Drept procesual civil — Teoria generală, pp. 25—31, Editura didactică și pedagogică, București, 1977; Valentin I. Prisăcaru: Jurisdicțiile speciale în R. S. România, p. 15, Editura Academiei R.S.R., București, 1974; Sanda Ghimpu și colectiv: op. cit. p. 427).

Activitatea jurisdicțională se poate prezenta sub mai multe forme, iar fiecare formă este definită și caracterizată în principal de natura litigiului ce urmează a fi rezolvat, de structura, de modul de funcționare și competența organelor investite prin lege cu o asemenea activitate precum și de existența unei proceduri speciale.

Jurisdicția muncii are menirea de a rezolva litigiile de muncă, fiind astfel chemată a contribui la asigurarea unui climat de ordine și de stabilitate, esențial pentru buna desfășurare a activității tuturor oamenilor muncii. Activitatea de jurisdicție a muncii participă în mod esențial la însăși realizarea ordinii de drept.

Fiind chemată a rezolva litigiile de muncă, natura acestora va determina și va condiționa înseși caracteristicile și trăsăturile jurisdicției muncii. La rîndul său, litigiul de muncă este generat și condiționat de existența unui raport juridic de muncă. Specificitatea și particularitățile jurisdicției muncii sînt — pe cale de consecință — în mod

esențial generate de particularitățile raportului juridic de muncă și anume de a celui ce-și găsește sorgintea în contractul de muncă. În considerarea specificului și caracteristicilor contractului de muncă, jurisdicția muncii apare ca o activitate condiționată de anumite cerințe obiective: apropierea judecării de locul de muncă, participarea la actul jurisdicțional a membrilor colectivului de muncă, necesitatea unei judecări mai rapide a litigiului, scutirea de taxe de timbru, eficiența hotărârilor luate (Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., pag. 428).

Din considerarea caracterului său specific, decurg o serie de consecințe de maximă importanță. Astfel:

— pretențiile care derivă din raporturi reglementate de legislația muncii pot fi valorificate numai pe căile și în termenele prevăzute de Codul muncii. În cazul în care o persoană nu și-a valorificat o atare pretenție în fața organelor de jurisdicție a muncii, ea nu se poate adresa instanțelor pe calea unei acțiuni civile de drept comun (pct. 9, decizia de îndrumare nr. 3/1976); bineînțeles că în cazul unor pretenții derivate din săvîrșirea unei infracțiuni, valorificarea va putea avea loc potrivit prevederilor legislației penale (pct. 9, aceeași decizie);

— pretențiile (cereri și contestații) care sînt în legătură și generate din contractul de muncă, fiind de competența organelor de jurisdicție a muncii, nu pot face obiectul unor procese cărora li se aplică prevederile Legii nr. 1/1967, astfel cum prevede art. 14, alin. 1, lit. c din legea citată (în sensul celor de mai sus, Tribunalul Suprem, dec. civ. nr. 597/1968, nr. 478/1968 etc.).

Constituind o activitate jurisdicțională specifică, această jurisdicție reprezintă un subsistem, implicat în sistemul general de jurisdicție din țara noastră, înțelegînd numai acele norme sau instituții care prin natura lor nu se găsesc în incompatibilitate cu litigiul de muncă.

Înfăptuirea justiției reprezintă în esență apărarea intereselor generale ale societății și în egală măsură a drepturilor fiecărui cetățean. În activitatea de realizare a justiției, organele chemate a o înfăptui, adică organele judiciare, se călăuzesc după anumite principii și reguli. Unele principii și norme sînt proprii și specifice activității jurisdicționale desfășurate de instanțele judecătorești (judecători, tribunale, Tribunalul suprem), fiind determinate de natura organului judiciar și de locul acestuia în sistemul de organe ale statului socialist. Alte norme și principii își pot găsi aplicare în mod integral sau parțial și în jurisdicția muncii, cu condiția compatibilității lor cu na-

tura litigiului de muncă (Sanda Ghimpu, Gh. Mohanu: Litigiul de muncă, p. 42, Editura științifică și enciclopedică, București, 1975), dar și cu natura organului investit cu o asemenea competență.

Principiile fundamentale ale dreptului procesual civil român, care domină activitatea organelor judiciare, sînt: legalitatea socialistă; independența judecătorilor și asesorilor populari; egalitatea părților în fața justiției; accesibilitatea organelor de jurisdicție; folosirea limbii materne în justiție; publicitatea dezbaterilor; oralitatea dezbaterilor; principiul adevărului obiectiv; rolul activ al judecătorului; principiul disponibilității; contradictorialitatea; dreptul la apărare; principiul nemijlocit și al continuității dezbaterilor.

Fiecare din aceste principii dominante primește o coloratură specifică, anumite particularități, un grad mai mare sau redus de aplicabilitate în materia jurisdicției muncii. Acest fenomen este datorat unui multiplu de factori, din care menționăm: natura organelor de jurisdicție, diferită de aceea a organelor judiciare; structura lor intimă este deosebită (organe unipersonale sau colegiale); specificul activității pe care o desfășoară în principal; rolul și locul lor în ierarhia organelor statului. Într-adevăr, comisiile de judecată sînt organe obștești, spre deosebire de instanțele judiciare; activitatea lor de influențare se reflectă în procedura de rezolvare a litigiilor și în măsurile ce le pot lua cu prilejul soluționării pricinilor; organele administrative, deși investite cu atribuții jurisdicționale, nu au ca obiect nici principal și nici exclusiv de activitate, rezolvarea unor litigii de muncă; apoi ele sînt în subordinea ierarhică față de organul administrativ superior.

Ținîndu-se seama de aceste condiții obiective s-a considerat în mod unanim că în activitatea de jurisdicție a muncii sînt aplicabile:

— principiul legalității socialiste; fiind dominant atît în activitatea comisiilor de judecată, cît și a organelor administrative, ele trebuind să fie, prin soluțiile pronunțate, exemplu de respectare a legii;

— principiul independenței judecătorilor; se aplică pe deplin în ce privește activitatea comisiilor de judecată deoarece membrii acestora au îndatorirea de a se supune numai legii, sînt aleși și pot fi revocați de cei ce i-au ales; acest principiu rămîne un deziderat și o poruncă și pentru organele administrative;

— egalitatea părților în fața justiției; asigurată în domeniul jurisdicției muncii prin faptul că în litigiile de muncă dovada legalității și temeiniciei dispoziției sau măsurii luate de unitate este în sarcina acesteia potrivit art. 178 Codul muncii;

— folosirea limbii materne în fața comisiilor de judecată, în baza prevederilor art. 36 alin. 5 din Legea nr. 59/1968;

— accesibilitatea organelor de jurisdicție este asigurată prin constituirea comisiilor de judecată în unitățile cu care persoanele au raporturi juridice de muncă; prin atragerea competenței acelei comisii din unitatea în care implicatul își are locul de muncă, prin scutirea de taxe de timbru a cererilor și a actelor procedurale în baza art. 179 Codul muncii, și prin posibilitatea dar și îndatorirea organelor sindicale de a apăra drepturile oamenilor muncii în fața organelor jurisdicționale (art. 169 Codul muncii);

— principiul adevărului obiectiv și al rolului activ al judecătorului se realizează în cadrul comisiilor de judecată, prin contradictorialitatea, publicitatea și oralitatea dezbaterilor precum și prin instituirea unor căi de atac al hotărîrilor acestora; principiile la care ne referim nu pot fi pe deplin aplicabile (publicitatea și oralitatea dezbaterilor) în activitatea jurisdicțională a organelor administrative (de conducere colectivă din unitate sau organul ierarhic superior) datorită naturii și structurii lor, precum și specificului activității de bază;

— principiul disponibilității constînd în posibilitatea pentru parte de a dispune de obiectul procesului civil și de mijloacele sale de apărare primește în legislația muncii (și implicit în jurisdicția muncii) o potențare deosebită

prin dispoziția legală potrivit căreia persoana încadrată în muncă nu poate renunța și tranzacționa cu privire la drepturile sale. În baza aceluiași principiu, organele de jurisdicție a muncii nu pot schimba temeiurile de fapt și de drept ale acțiunii (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 903/1963).

2. LITIGIUL DE MUNCA

În mod curent, în sens juridic, conceptul de litigiu este sinonim cu o neînțelegere; însă nu orice neînțelegere poate fi considerată litigiu; acesta presupunînd revendicarea unor drepturi de către una din părți și contestarea lor de cealaltă parte. Litigiul de muncă este definit de art. 172 alin. 3 din Codul muncii. Potrivit acestui text, sînt litigii de muncă litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă. În înțelesul strict dat de Codul muncii, părți în litigiul de muncă pot fi numai persoanele încadrate în baza unui contract de muncă și unitatea, iar obiectul său are totdeauna legătură cu încheierea, executarea și încetarea acestui contract, fiind deci indisolubil legat de raportul juridic întemeiat pe contractul individual de muncă. Existența contractului individual de muncă reprezintă așadar condiția esențială ce face posibilă delimitarea litigiului de muncă — în sensul său strict — de alte litigii de muncă. Întrucît prestarea muncii în cadrul executării contractului de muncă se prezintă în mai multe modalități se impun anumite precizări. Persoanele trimise în delegare și detașare, aflîndu-se în executarea contractului de muncă, litigiile ce eventual generează în legătură cu prestarea activității în aceste perioade sînt litigii de muncă. Persoana fizică parte în litigiul de muncă trebuie să fie titulara unui contract de muncă, indiferent de natura acestuia, pe durată nedeterminată sau determinată (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 261/1961), ori se află în perioada de încercare sau în aceea de preaviz. Modul de retribuire a muncii (în acord, în regie, pe bază de cotă procentuală și tarife) nu are nici o relevanță în domeniul de față. De asemenea, este irelevantă pentru determinarea și caracterizarea acestui litigiu, calitatea de membru cu drepturi depline al colectivului de muncă sau aceea de membru asociat, în sensul Legii nr. 3/1983. Tot astfel, litigiul este de muncă în cazul cînd a fost generat de o persoană încadrată în muncă în baza unei hotărîri judecătorești dată în baza prevederilor art. 9 din Legea nr. 25/1976, deoarece în virtutea art. 12 din același act normativ, cei în cauză au toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii. În schimb, persoanele care prestează munca în unități socialiste în baza unor sentințe penale, executînd pedeapsa fără privațiune de libertate, potrivit prevederilor art. 86³ Cod pen., neavînd calitatea de titulari a unor contracte de muncă, nu pot da coloratură de litigii de muncă, litigiilor în care figurează ca parte. Acestea vor fi supuse normelor procesuale civile.

Toate referirile ulterioare la litigiul de muncă, cînd nu vor face și o altă precizare, au în vedere înțelesul strict al litigiului de muncă, astfel cum este definit de cod.

Legislația noastră consacră și un înțeles mai larg al litigiului de muncă. Din întreaga economie a Legii nr. 59³ 1968, dar mai cu seamă din prevederile art. 29 lit. b, art. 41 alin. 1 lit. b, art. 43 alin. 1 și art. 53, rezultă că prin litigii de muncă — în sensul larg la care ne referim acum — se înțeleg atît litigiile de muncă propriu-zise dintre unitățile socialiste și personalul încadrat în baza unui contract de muncă, dar și litigiile dintre organizațiile cooperatiste și membrii lor (în acest sens vezi Plen. Tribunalul Suprem, decizie de îndrumare nr. 10/1970).

Determinant însă pentru existența însăși a oricărui litigiu este valorificarea, încălcarea sau nesocotirea unui drept recunoscut și protejat de lege. Existența unui interes (în înțelesul juridic) constituie premisa primordială a oricărei acțiuni în justiție (inclusiv la organele de jurisdicție a muncii). Ori de cîte ori nu se poate justifica existența unui drept a cărui valorificare se pretinde sau a

cărui contestare se reclamă, nu ne aflăm în prezența unui litigiu. Lipsa unui drept recunoscut de lege are ca rezultat imposibilitatea declanșării unui litigiu (a unui proces). Simpla vocație, deși presupune ideea de legitimitate, nu poate fi luată în considerare în ordinea juridică și ea nu naște nici un litigiu civil și nici unul de muncă. Exemplificăm în această ordine de idei, în materia în care ne aflăm, inadmisibilitatea unei cereri la organul de jurisdicție a muncii pentru obținerea titlului de fruntaș în producție, a unor medalii, ordine sau alte distincții, pentru contestarea oportunității unui ordin de delegare sau detașare sau în cazurile în care conducerea unității este abilitată de lege a face aprecieri (de pildă acordarea unei recompense).

Așa cum s-a arătat, litigiul de muncă, în înțelesul său strict, fiind determinat de existența unui raport juridic de muncă întemeiat pe contractul individual de muncă, absența sau prezența acestuia va servi pentru stabilirea existenței sau inexistenței unui atare litigiu (Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., vol. III, p. 437). Așadar, ca regulă generală se poate afirma că ori de câte ori dreptul pretins este în legătură cu un contract de muncă, ne aflăm în prezența unui litigiu de muncă, în afară de cazurile expres prevăzute de lege (de pildă, art. 12 alin. 2 din Decretul nr. 101/1980 prevede că litigiile dintre întreprinderi și persoanele care au preluat în gospodărire și gestiune unele unități sînt litigii de muncă, deși cei în cauză nu au calitatea de titulari ai unor contracte de muncă).

Pentru existența și determinarea litigiului de muncă în sens strict, contractul individual de muncă constituie o necesitate inexorabilă. Fără existența unui contract de muncă nu poate exista un litigiu de muncă în înțelesul Codului muncii. S-a considerat deci că ne aflăm în prezența unui litigiu de muncă și atunci cînd :

- în contractul de muncă este prevăzută forma de retribuire pe bază de tarife și cote de încasări (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 281/1961) ;
- contractul de muncă este pe durată determinată (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 1225/1963) ;
- cînd persoana se află în perioada de încercare (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 1790/1971).

Litigiul de muncă există și atunci cînd cererea se referă și la alte fapte sau împrejurări în legătură cu munca depusă în unitate, nu în mod neapărat la unele clauze exprimate ale contractului de muncă. Tribunalul Suprem a considerat drept litigii de muncă „toate cele ce sînt legate de modul în care se desfășoară activitatea în unitate, inclusiv cele referitoare la răspunderea pentru fapte ilicite săvîrșite în procesul de producție sau cu ocazia lui”. (Plen Trib. Suprem, decizia de îndrumare nr. 7/1968 și decizia civilă nr. 1465/1964), cu excepția faptelor care constituie infracțiuni. În acest sens cităm și prevederea expresă cuprinsă în art. 103 alin. 2 Codul muncii.

Atunci cînd între reclamant și unitate nu a existat un contract de muncă, persoana în cauză prestînd muncă numai în baza unor promisiuni făcute de conducerea unității, care nu au fost urmate de nici o formalitate legală de încadrare, nu s-a format un raport juridic de muncă întemeiat pe contract, și deci litigiul nu intră sub incidența normelor de jurisdicție a muncii, fiind supus principiilor dreptului civil referitoare la îmbogățirea fără just temel (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1168/1966).

În situația cînd prestarea muncii a avut loc pe baza unei convenții civile, deși ne aflăm în prezența unui raport juridic de muncă, totuși întrucît acesta nu se întemeiază pe un contract de muncă, nici litigiile intervenite în astfel de cazuri între reclamant și unitate (sau invers) nu pot fi considerate litigii de muncă. De pildă, nu sînt litigii de muncă cele născute între asociațiile de locatari și personalul acestora care nu este titular al unui contract de muncă (art. 14 din Statutul asociațiilor locatarilor aprobat prin Decretul nr. 387/1977, între persoanele cu muncă la domiciliu prestată pe baza unor convenții civile și unități (art. 37 Legea nr. 2/1966), între cel ce a încheiat un contract de anreprezintă cu o unitate socialistă (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1627/1965) și aceasta din urmă. În

concluzie, litigiile născute din raporturile juridice de muncă (întemeiate pe un contract de muncă) sînt litigii de muncă, iar cele generate de un raport juridic de drept civil sînt litigii civile.

Codul muncii în art. 173 alin. 2 și Legea nr. 59/1968 clasifică litigiile de muncă după obiectul lor, pe baza a două criterii deosebite ca natură și anume :

- legătura actelor sau măsurilor ce constituie obiectul litigiului cu fazele sau etapele contractului de muncă al persoanei în cauză ;
 - valoarea litigiilor, făcîndu-se distincție între cele evaluabile și neevaluabile în bani.
- Avînd în vedere prevederile din Codul muncii și Legea nr. 59/1968, litigiile de muncă se pot împărți în următoarele grupe :
- în legătură cu încheierea contractului de muncă ;
 - cele referitoare la executarea acestui contract ;
 - în legătură cu desfacerea (mai corect spus, încetarea) contractului de muncă și cele privitoare la reînțegrarea în muncă ;
 - evaluabile în bani ;
 - neevaluabile.

Textele citate mai sus aduc și unele precizări și delimitări. Astfel, litigiile în legătură cu încetarea contractelor de muncă se subîmpart în două categorii : cele în care se solicită pretenții bănești, dar nu se contestă temeinicia și legalitatea desfacerii contractului, și altele în care este pusă în discuție însăși măsura respectivă. De asemenea, litigiile evaluabile în bani sînt împărțite în două categorii : unele în valoare de cel mult 5000 lei, iar altele sub acest plafon în funcție de care este delimitată competența comisiei de judecată de aceea a judecătorei.

Prevederile art. 110 și 172—175 Codul muncii coroborate cu ale art. 13—14 din Legea nr. 59/1968 și ale art. 18 din Legea nr. 1/1978, configurează grupele și categoriile litigiilor de muncă iar unele dispoziții cuprind chiar enumerarea lor. Pornind de la aceste prevederi și de la dispozițiile art. 207 Legea nr. 57/1974 și avînd în vedere opiniile dominante în literatura juridică de specialitate precum și practica judiciară vom proceda la enumerarea litigiilor de muncă, la prezentarea celor mai frecvente și la evidențierea celor care, deși în conexitate cu raportul juridic de muncă întemeiat pe contractul individual de muncă, nu fac totuși parte din categoria acestora.

Este necesar însă a releva în prealabil că nici un text din legislația muncii nu cuprinde precizări referitoare la conținutul concret al fiecărei grupe sau categorii de litigii. Așa cum s-a arătat, literatura de specialitate și practica judiciară au fost confruntate cu necesitatea de a caracteriza fiecare litigiu de muncă în concret, pentru a-l încadra în una din grupele sus-arătate (Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., vol. III, p. 450).

● Sînt litigiile de muncă cele ce au următorul obiect :

- contestațiile împotriva deciziei de imputare și a angajamentului de plată (art. 110 Codul muncii) indiferent de natura sau cauza sumelor datorate (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1405/1962) ;
- contestațiile (plîngerile) împotriva sancțiunilor disciplinare (art. 18 Legea nr. 1/1970 și art. 175 lit. a Codul muncii) ;
- contestațiile împotriva desfacerii contractului de muncă inclusiv pentru abateri disciplinare (art. 18 alin. final Legea nr. 1/1970 și art. 175 lit. a Codul muncii) ;
- cererile privind reînțegrarea în muncă (art. 175 lit. b Codul muncii) ;
- contestațiile împotriva redistribuirii de personal ;
- contestațiile în legătură cu acordarea de trepte și gradații de retribuire, împotriva diminuării retribuiției tarifare pentru neîndeplinirea integrală a sarcinilor de serviciu, sau în legătură cu majorarea acesteia (art. 175 lit. d Codul muncii și art. 207 Legea nr. 57/1974) ;
- contestațiile cu privire la acordarea premiilor (art. 175 lit. d din Codul muncii și art. 207 Legea nr. 57/1974) ;
- contestațiile cu privire la repartizarea sumelor din fondul de participare a oamenilor muncii la realizarea

producției, a beneficiilor și la împărțirea beneficiilor (art. 175 lit. d Codul muncii și art. 207 Legea nr. 57/1974);

— cererile prin care se solicită plata unor premii sau alte stimulente aprobate dar neplătite;

— contestațiile împotriva aprecierilor anuale și a calificativului primit, potrivit art. 19 și 20 din Legea nr. 12/1971);

— contestațiile în legătură cu ordinul de transfer în interesul serviciului (art. 69 Codul muncii);

— contestațiile cu privire la nerespectarea condițiilor legale privind delegarea și detașarea personalului (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 740/1967, dec. nr. 1025/1964);

— contestațiile și cererile în legătură cu trecerea în altă muncă (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1188/1975, nr. 2041/1975 și nr. 2037/1972);

— cererile și contestațiile cu privire la concediul de odihnă inclusiv cele privind compensarea în bani a concediului neacordat (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2326/1971, nr. 239/1968 și nr. 746/1969);

— cererile și contestațiile cu privire la stabilirea și plata ajutoarelor materiale și a altor drepturi de asigurări sociale (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 851/1973, dec. nr. 1879/1978);

— cererile privind acordarea drepturilor bănești în caz de cumul al pensiei cu retribuiția (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 944/1967, dec. 140/1972);

— cererile privitoare la alocația de stat pentru copii (Plen Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 3/1976);

— cererile prin care se solicită plata cheltuielilor de judecată făcute într-un litigiu de muncă anterior (Trib. jud. Timiș, dec. civ. nr. 30/1977);

— contestațiile la executare împotriva hotărârilor pronunțate în litigiile de muncă (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1597/1962 și nr. 1438/1963);

— litigiile în legătură cu restituirea cheltuielilor de școlarizare în cazul când contractul de școlarizare a fost accesoriu al unui contract de muncă, adică a fost semnat de același titular (Plen Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 1/1976);

— cererile prin care se solicită despăgubiri de la unitate de către victimele accidentelor de muncă (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1869/1968 și nr. 1782/1972);

— cererile privind plata orelor suplimentare sau a altor drepturi bănești ori sporuri de șantier, pentru conducerea unei formații de lucru, pentru vechimea neîntreruptă în aceeași unitate etc. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1962/1971, nr. 1191/1963, nr. 1570/1971, nr. 802/1966);

— litigiile privind compensarea cheltuielilor privind energia termică, electrică și combustibilul, prin analogie cu cele decise de instanța supremă cu privire la alocația de stat pentru copii;

— litigiile privind compensarea majorării prețurilor la produsele agroalimentare (Decret nr. 46/1982) pentru aceleași considerente ca mai sus;

— cererile și contestațiile în legătură cu contractele de garanție încheiate de gestionari „pentru identitate de rațiune cu cele stabilite de Plenul Tribunalului Suprem prin decizia de îndrumare nr. 9/1965, deoarece contractele sînt în legătură cu încheierea și executarea contractului de muncă (Sanda Ghimpu și col., op. cit., vol. I, p. 267);

— cererile privind plata retribuiției, atunci cînd a fost stabilită sub limita minimă legală (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 429/1963);

— cererile privind pretenții ale persoanelor ce au fost suspendate din funcție în baza art. 16 din Legea nr. 1/1970, ca urmare a constatării nevinovăției (Plen Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 6/1964);

— contestarea măsurii de diminuare a retribuiției tarifare (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1509/1975);

— cererile în legătură cu respectarea timpului de muncă și de odihnă;

— contestațiile privind modificarea temporară a contractului de muncă (Plen Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 9/1974), inclusiv modificarea încadrării (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1420/1981);

— litigiile între absolvenții instituțiilor de învățămînt superior și unitățile unde au fost repartizați în baza Decretului nr. 54/1975);

— cererile privind repunerea în munca avută anterior a persoanelor care au fost pensionate pentru incapacitate de muncă și au devenit capabile (art. 133 alin. 2 Codul muncii);

— cererile privind reîncadrarea în muncă a celor ce și-au satisfăcut serviciul militar, perioadă în care contractul de muncă a fost suspendat în baza art. 72 Codul muncii;

— litigiile în legătură cu încheierea, executarea sau încetarea angajamentului individual asumat în baza Legii nr. 3/1983).

● Nu sînt litigii de muncă :

— litigiile privind contractele de închiriere, accesorii ale contractelor de muncă (art. 67 Legea nr. 5/1973);

— litigiile în legătură cu restituirea cheltuielilor de școlarizare cînd angajamentul de școlarizare s-a luat în afara unui contract de muncă sau a unui act adițional la contractul de muncă (Plen Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 1/1976);

— cererile în legătură cu contractele de garanție pentru gestionari încheiate de terțe persoane;

— litigiile privitoare la restituirea sumelor incasate în plus cu titlu de contribuție pentru persoanele ce nu au copii (prin analogie cu cele statuate de Plenul Tribunalului Suprem, dec. de îndrumare nr. 8/1974 cu privire la impozitul pe retribuiție);

— litigiile în legătură cu efectuarea practicii în producție de către elevi și studenți.

● Litigiile a căror natură este controversată :

— cele în legătură cu contractul de ucenicie; Tribunalul Suprem (dec. civ. nr. 900/1979) consideră cererea ca o acțiune civilă, doctrina alătură însă contractul de ucenicie celui de muncă (Sanda Ghimpu, op. cit., vol. I, pp. 92—95), punct de vedere la care aderăm;

— litigiile în legătură cu completarea carneului de muncă și reconstituirea vechimii în muncă pentru care legea prevede o procedură specială și competența altor organe (art. 8 și 17 D. nr. 92/1976) dar pe care literatura le consideră litigii de muncă (Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., vol. III, p. 440);

— litigiul promovat de o persoană pentru a pune în executare o dispoziție de repartizare pe care unitatea refuză să o aducă la îndeplinire a fost considerat ca litigiu de drept comun de instanța noastră supremă (dec. civ. nr. 1790/1971), dar căruia literatura juridică — inclusiv noi — îi atribuie caracterul unui litigiu de muncă precontractual (Sanda Ghimpu, Gh. Mohanu, op. cit., p. 16);

— litigiile în legătură cu participarea cu părți sociale la fondul de dezvoltare al unităților economice de stat, reglementată prin Legea nr. 3/1982. În ce ne privește, considerăm că litigiul este — în toate cazurile — de competența organelor de jurisdicție a muncii (comisie de judecată sau judecătoreie, după caz, în funcție de valoare).

În argumentarea acestei opinii arătăm că și cei ce depun părți sociale la o unitate cu care nu se află în raporturi de muncă, nu pot fi considerați terțe persoane, deoarece ei au calitatea de deponenți la fondul de dezvoltare al unei organizații socialiste, fond care face parte integrantă din patrimoniul acesteia, motiv pentru care litigiul trebuie sustras normelor civile. S-ar putea eventual susține că în cazul cînd deponenții sînt pensionari, cadre militare ori din afara unității la care au subscris părți sociale, litigiul este de natură civilă.

— litigiile în legătură cu participarea cu părți sociale la fondul de dezvoltare al unităților economice de stat, reglementată prin Legea nr. 3/1982. În ce ne privește, considerăm că litigiul este — în toate cazurile — de competența organelor de jurisdicție a muncii (comisie de judecată sau judecătoreie, după caz, în funcție de valoare).

În argumentarea acestei opinii arătăm că și cei ce depun părți sociale la o unitate cu care nu se află în raporturi de muncă, nu pot fi considerați terțe persoane, deoarece ei au calitatea de deponenți la fondul de dezvoltare al unei organizații socialiste, fond care face parte integrantă din patrimoniul acesteia, motiv pentru care litigiul trebuie sustras normelor civile. S-ar putea eventual susține că în cazul cînd deponenții sînt pensionari, cadre militare ori din afara unității la care au subscris părți sociale, litigiul este de natură civilă.

— litigiile în legătură cu participarea cu părți sociale la fondul de dezvoltare al unităților economice de stat, reglementată prin Legea nr. 3/1982. În ce ne privește, considerăm că litigiul este — în toate cazurile — de competența organelor de jurisdicție a muncii (comisie de judecată sau judecătoreie, după caz, în funcție de valoare).

În argumentarea acestei opinii arătăm că și cei ce depun părți sociale la o unitate cu care nu se află în raporturi de muncă, nu pot fi considerați terțe persoane, deoarece ei au calitatea de deponenți la fondul de dezvoltare al unei organizații socialiste, fond care face parte integrantă din patrimoniul acesteia, motiv pentru care litigiul trebuie sustras normelor civile. S-ar putea eventual susține că în cazul cînd deponenții sînt pensionari, cadre militare ori din afara unității la care au subscris părți sociale, litigiul este de natură civilă.

— litigiile în legătură cu participarea cu părți sociale la fondul de dezvoltare al unităților economice de stat, reglementată prin Legea nr. 3/1982. În ce ne privește, considerăm că litigiul este — în toate cazurile — de competența organelor de jurisdicție a muncii (comisie de judecată sau judecătoreie, după caz, în funcție de valoare).

În argumentarea acestei opinii arătăm că și cei ce depun părți sociale la o unitate cu care nu se află în raporturi de muncă, nu pot fi considerați terțe persoane, deoarece ei au calitatea de deponenți la fondul de dezvoltare al unei organizații socialiste, fond care face parte integrantă din patrimoniul acesteia, motiv pentru care litigiul trebuie sustras normelor civile. S-ar putea eventual susține că în cazul cînd deponenții sînt pensionari, cadre militare ori din afara unității la care au subscris părți sociale, litigiul este de natură civilă.

— litigiile în legătură cu participarea cu părți sociale la fondul de dezvoltare al unităților economice de stat, reglementată prin Legea nr. 3/1982. În ce ne privește, considerăm că litigiul este — în toate cazurile — de competența organelor de jurisdicție a muncii (comisie de judecată sau judecătoreie, după caz, în funcție de valoare).

În argumentarea acestei opinii arătăm că și cei ce depun părți sociale la o unitate cu care nu se află în raporturi de muncă, nu pot fi considerați terțe persoane, deoarece ei au calitatea de deponenți la fondul de dezvoltare al unei organizații socialiste, fond care face parte integrantă din patrimoniul acesteia, motiv pentru care litigiul trebuie sustras normelor civile. S-ar putea eventual susține că în cazul cînd deponenții sînt pensionari, cadre militare ori din afara unității la care au subscris părți sociale, litigiul este de natură civilă.

3. PĂRȚILE LITIGIULUI DE MUNCĂ

Litigiul de muncă reprezentînd neînțelegere (in sens juridic), cu privire la revendicarea unor drepturi contestate, implică în esență și în mod absolut necesar, existența

a cel puțin două părți, ceea ce rezultă și din definiția succesoră formulată de art. 172 alin. 3 din Codul muncii, pentru căci sînt litigii de muncă litigiile dintre persoane încadrate în muncă și unități.

● **Persoana încadrată în muncă.** Una din părțile litigiului de muncă este persoana încadrată în baza contractului de muncă. În dreptul muncii, capacitatea procesuală a celor încadrați în muncă începe odată cu încheierea contractului de muncă. Prin consecință, minorii încadrați în muncă potrivit prevederilor art. 7 din Codul muncii au capacitatea de a fi parte într-un litigiu de muncă în baza art. 10 alin. 3 din Decretul nr. 31/1954. Plenul Tribunalului Suprem, prin decizia de îndrumare nr. 13/1957, a statuat că în litigiile de muncă minorul va fi citat personal și tot el exclusiv efectuează actele procedurale. El își poate susține singur interesele și folosi toate căile, excepțiile și mijloacele de apărare. Minorul poate — și este recomandabil să fie — asistat de ocrotitorul său legal mai ales atunci cînd încadrarea sa în muncă s-a făcut cu încunoștiințarea părinților sau tutorilor. De asemenea, este recomandabil să fie asistat de organele sindicale din unitate.

Persoana fizică poate fi parte într-un litigiu de muncă cu unitatea cu care nu se mai află în raporturi de muncă, dar numai dacă fapta a fost săvîrșită sau litigiu s-a ivit în timpul cît era încadrat în muncă în respectiva unitate. Considerăm că aceste litigii pot avea ca obiect cereri neevaluabile în bani (de pildă, contestarea aprecierilor și calificativului anual, a ordinului de transfer în interesul serviciului etc.), nefiind neapărat necesar ca ele să aibă caracter patrimonial.

Art. 26 din Legea nr. 59/1968 cuprinde o prevedere expresă în sensul celor de mai sus, potrivit căreia comisia de judecată este competentă a soluționa pricina și în cazul în care persoana încadrată în muncă nu mai lucrează în unitatea respectivă, însă fapta a fost săvîrșită ori litigiu s-a ivit în timpul cît a făcut parte din acea organizație. Este unanim admis de literatura juridică și de Tribunalul Suprem că această regulă își are aplicare în toate litigiile de muncă, indiferent de organul competent să le soluționeze (Plen Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 25/1960 și nr. 1/1976).

După cum este cunoscut, contractul de muncă are în mod esențial caracter personal. Unele efecte ale acestuia, și anume: cele cu caracter patrimonial (drepturi și obligații evaluabile în bani) se pot prelungi însă și după decesul celui încadrat. În litigiile cu un asemenea obiect vor figura ca parte moștenitorii persoanei încadrate în unitate, litigiile fiind în continuare supuse dispozițiilor legislației muncii. Referindu-se la răspunderea materială în cazul decesului autorului pagubei, Plenul Tribunalului Suprem, prin decizia de îndrumare nr. 25/1960, care nu și-a pierdut valabilitatea nici în prezent (Marin Popa, S. Șerbănescu, I. Mișuță, Deciziile de îndrumare ale Plenului Tribunalului Suprem și noua legislație civilă, I — Dreptul muncii și legislația locativă, p. 32, Editura științifică, București, 1974), precum și prin decizia de îndrumare nr. 1/1976, a precizat că ceea ce determină felul răspunderii (la care noi adăugăm că și însuși obiectul litigiului) este raportul juridic de muncă precum și legătura dintre activitatea persoanei încadrate în muncă și dauna produsă unității. Decesul celui încadrat, se arată în deciziile menționate, nu înlătură normele referitoare la răspunderea materială și nu are nici o influență asupra aplicabilității normelor de drept al muncii atît cu caracter material cît și cu caracter procesual, deoarece dauna nu s-a transformat, prin moartea celui în cauză, într-o daună de drept comun.

Mutatis-mutandis, moștenitorii persoanei încadrate în muncă (decedate) pot figura într-un litigiu de muncă nu numai ca părți, ci și ca reclamanți pentru plata unor drepturi bănești decurgînd din executarea contractului de muncă. Acțiunea va fi introdusă în termenul de prescripție de 3 ani de la data cînd drepturile trebuiau plătite, astfel cum prevede art. 176 alin. 2 Codul muncii, cu

mențiunea expresă că termenul se suspendă pînă la acceptarea moștenirii și pe tot timpul procedurii succesorale.

În cazul producerii de daune avutului obștesc și deci cînd urmează a se valorifica dreptul la despăgubire de către unitatea păgubită, moștenitorii nu răspund pentru fapta lor proprie, ci pentru fapta celui pe care l-au moștenit. De aici decurg următoarele consecințe:

— unitatea nu poate urmări creanța sa împotriva moștenitorilor care nu au acceptat moștenirea, ci numai față de cei ce au primit-o;

— unitatea își poate valorifica dreptul său de creanță numai în raport de modul în care a fost acceptată succesiunea de către moștenitori — pur și simplu (caz în care aceștia răspund pentru totalul datoriei) sau sub beneficiu de inventar (situație cînd succesorii au o răspundere numai pînă la concurența bunurilor ce le-au primit, potrivit art. 713 Cod civ.);

— datoria se împarte proporțional între moștenitori în raport cu părțile lor ereditare, în baza art. 1060 Cod civ.;

— dacă persoana încadrată în muncă, autoare a prejudiciului, a decedat înainte ca decizia de imputare să fie emisă, aceasta nu mai poate fi emisă, unitatea urmînd a introduce acțiune împotriva moștenitorilor la organele de jurisdicție a muncii și în termenele prevăzute de Codul muncii (art. 108 alin. 1 și art. 176 alin. 1); termenul de sesizare se suspendă pînă la acceptarea succesiunii și pe tot timpul procedurii succesorale;

— în cazul în care decesul a intervenit între data emiterii și data comunicării deciziei de imputare, aceasta va fi comunicată moștenitorilor (bineînțeles după ce aceștia vor dobîndi respectiva calitate prin acceptarea succesiunii). Moștenitorii pot formula contestație potrivit prevederilor Codului muncii la organul de jurisdicție a muncii, în termen de 30 de zile de la comunicare;

— dacă autorul prejudiciului a decedat în timpul judecării contestației sale împotriva deciziei de imputare, litigiu va continua prin introducerea în cauză a succesorilor în baza prevederilor art. 243 pct. 1 Cod pr. civ. Pentru a se evita suspendarea judecării pe un timp prea îndelungat, organul de jurisdicție va putea dispune, în mod cu totul excepțional și cu arătarea motivelor, citarea moștenitorilor printr-un curator special, pe care îl va numi în condițiile art. 87 pct. 10 Cod pr. civ., afară numai dacă unitatea nu solicită un termen pentru introducerea lor în cauză (Plen Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 1/1976, pct. 14);

— dacă persoana a decedat după ce decizia de imputare a rămas definitivă prin neatacarea ei în termenul legal sau prin respingerea prin hotărîre definitivă a contestației formulate de cel în cauză, unitatea va putea începe executarea împotriva moștenitorilor numai după 8 zile de la înștiințarea colectivă prevăzută în art. 396 Cod pr. civ.; cînd între moștenitori sînt și minori, executarea silită împotriva acestora se va suspenda pînă la numirea tutorelui;

— executarea împotriva succesorilor nu se va face potrivit prevederilor Codului muncii, prin rețineri din retribuție, ci prin executare silită potrivit Decretului nr. 221/1960.

Deși raportul juridic de muncă se încheie intuitu personae, avînd deci în mod esențial caracter personal, totuși este posibil ca în anumite litigii de muncă să figureze și alte terțe persoane care prin introducerea lor în cauză să devină părți ale litigiului de muncă. Instanța noastră supremă, ținînd seama că prevederile de drept comun se aplică și raportului juridic de muncă în măsura în care nu sînt incompatibile cu natura acestuia, a statuat prin două decizii de îndrumare (nr. 34/1963 și nr. 3/1970) că participarea terților în litigiile de muncă se poate realiza numai în două forme:

— prin formularea unei cereri de intervenție accesorie de către o altă persoană încadrată în unitate, care are interes a se alătura fie reclamantului, fie unității prite, pentru a contribui la soluționarea justă a unor împrejurări ce o privesc și pe ea;

— prin formularea unei cereri din partea unității de a introduce în cauză o anumită persoană din cadrul acesteia spre a-i face opozabile probele administrate în litigiul existent.

S-a considerat că introducerea în cauză a persoanelor încadrate în unitate se poate dispune chiar din oficiu de către organul de jurisdicție fără a fi necesară cererea terțului sau a unității (Ioan Leș, Cu privire la participarea terțelor persoane în litigiile de muncă, R.R.D. nr. 12/1979), opinie la care aderăm.

Intervenția accesorie a terților și introducerea lor în cauză este utilă — a considerat instanța supremă și literatură de specialitate — în cazurile de desfacere a contractului de muncă sau de răspundere materială atunci când respectivele persoane au determinat desfacerea contractului de muncă a contestatorului sau când urmează eventual a răspunde pentru plăți făcute sau serviciul prestat în mod necuvenit contestatorului beneficiari.

Prin unități-părți în litigiu, se înțeleg :

— unitățile socialiste de stat (ministerele, celelalte organe centrale de stat, comitetele executive ale consiliilor populare, unitățile economice, social-culturale și administrative subordonate acestora) ;

— organizațiile cooperatiste (agricole de producție, cele meșteșugărești și cooperativele de producție, achiziții și consum precum și uniunile respective) ;

— organizațiile obștești.

Unitățile socialiste și cele obștești pot fi părți în proces numai dacă au calitatea de subiecte de drepturi și datorii, adică sînt dotate cu personalitate juridică.

Unitățile cu personalitate juridică pot fi reprezentate în litigiile de muncă fie de unitățile lor componente (lipsite de acest atribut), fie de organul ierarhic superior, avînd personalitate juridică.

Unitățile componente, cu gestiune economică fără personalitate juridică, din cadrul centralelor și întreprinderilor (fabricii, uzine, stații de utilaje, ocoale silvice, baze, secții, loturi etc.) nu acționează în nume propriu, ci în baza unei împuterniciri de reprezentare date conducătorului ei de către unitatea cu personalitate juridică, în baza prevederilor art. 85 din Legea nr. 5/1978. Actele procedurale se vor comunica unității fără personalitate juridică dar sînt opozabile întreprinderii sau centralei (pentru similitudine de situații, vezi dec. de îndrumare nr. 15/1963, rămasă fără aplicare în baza dec. de îndrumare nr. 1/1976, dar ale cărei considerente sînt valabile și în prezent).

Unitățile cu personalitate juridică pot fi reprezentate și de alte unități (persoane juridice distincte) și anume avînd calitatea de organe ierarhic superioare în două situații prevăzute de lege :

— cînd decizia de imputare a fost emisă de organul ierarhic superior în condițiile art. 107 alin. 1 Codul muncii ;

— atunci cînd desfacerea contractului de muncă a fost dispusă de acest organ potrivit prevederilor Legii nr. 5/1978. În ambele situații, organul ierarhic superior nu susține propriile sale interese ca persoană juridică distinctă, ci interesele unității subordonate.

Îndelungata dispută de opinii cu privire la calitatea în care apare procurorul în litigiul de muncă a fost tranșată în sensul că acesta este numai în înțeles procesual, deoarece caracterul personal al raportului juridic de muncă nu poate fi confundat cu acțiunea strict personală la care se referă Codul de procedură civilă (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2395/1981 cu o notă aprobativă de Raul Petrescu ; Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., vol. III, p. 148). Ca atare, hotărârile nu se pronunță în persoana sa, ci a părților. Cele de mai sus se referă la participarea procurorului în litigiile de muncă ce se dezbate în fața instanțelor judecătorești.

Participarea sa este inadmisibilă în litigiile de muncă ce se desfășoară în fața comisiilor de judecată și a organelor administrative (organele de conducere colectivă din unități, organele ierarhic superioare) cum și a adunărilor generale a membrilor organizațiilor cooperatiste etc.

Participarea procurorului în litigiile de muncă este prevăzută unșori de lege :

— potrivit art. 43 alin. 2 din Legea nr. 59/1968, procurorul are dreptul exclusiv de a sesiza judecătoria din oficiu sau la cererea părții interesate, pentru desființarea hotărîrii date în reexaminare de comisia de judecată în litigiile al căror obiect nu depășește 1.000 lei ;

— potrivit art. 1 alin. final din Legea nr. 2/1973, procurorul financiar este participant în sens procesul la litigiile de muncă de competența Colegiului de jurisdicție al Curții Superioare de Control Financiar. În această calitate el se poate alătura părții intimite, solicitînd administrarea de probe, poate eventual formula astfel de cereri în lipsa reprezentantului unității sau cînd acesta omite a le cere ; el poate, de asemenea, să pună concluzii de respingere sau de admitere totală sau parțială a contestațiilor (Collectiv, Probleme de drept din practica Colegiului de jurisdicție al Curții Superioare de Control Financiar, în R.R.D. nr. 1/1975, p. 35).

Organizațiile sindicale pot interveni ca parte alăturată în litigiile de muncă, în baza prevederilor art. 169 Codul muncii. De asemenea, potrivit art. 43 alin. 1 din Legea nr. 59/1968, comitetul sindicatului poate sesiza comisia de judecată, din oficiu sau la cererea părții interesate, pentru reexaminarea hotărîrilor pronunțate în litigiul de muncă al căror obiect are o valoare ce nu depășește 1.000 lei.

4. PĂRȚILE ÎN LITIGIILE DE MUNCĂ DE COMPETENȚA ORGANELOR ADMINISTRATIVE ȘI A ALTOR ORGANE DECÎT COMISIA DE JUDECĂȚA SAU A JUDECĂTORIEI

Problematica pe care o abordăm nu a fost dezbătută în literatura juridică și nici instanțele noastre judiciare nu au fost confruntate cu astfel de cazuri pentru a pronunța hotărîri cu privire la aceste aspecte.

Persoana încadrată în muncă și unitatea sînt desigur părți în toate litigiile de muncă, prezența lor inexorabilă dînd însuși caracterul de litigiu de muncă neînțelegerilor ce au intervenit între ele.

● Nu vedem posibilă prezența moștenitorilor după decesul persoanei încadrate în muncă în unele dintre litigiile prevăzute de art. 175 alin. 1 din Codul muncii și anume cele ce au drept obiect : plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare ; contestații împotriva desfacerii contractului de muncă și cererile privind reîntegrarea în muncă a unor cadre cu funcții de conducere (prevăzute limitativ de textul citat) ; contestațiile împotriva redistribuirii de personal. De asemenea, nu este posibilă participarea moștenitorilor în cazul cînd s-a contestat de către de-cujus în fața organului ierarhic superior, ordinul de transfer în interesul serviciului, potrivit prevederilor art. 69 Codul muncii. În aceste litigii, participarea moștenitorilor este refuzată de însuși obiectul litigiului, de pildă, contestarea desfacerii contractului de muncă, solicitarea reîntegrării, cererea pentru acordarea treptelor și gradațiilor, contestarea împotriva redistribuirii de personal sau a ordinului de transfer în interesul serviciului. Moștenitorii nu pot fi parte în asemenea litigii, deoarece nu pot legitima nici un drept și nici măcar un interes protejat juridiceste, dat fiind că obiectul lor nu poate fi adus la îndeplinire după decesul persoanei încadrate în muncă.

Alte litigii dintre cele prevăzute de art. 175 alin. 1 Codul muncii, deși au în mod indiscutabil un caracter patrimonial fiind vorba de cereri evaluabile în bani (cum ar fi contestarea diminuării retribuției tarifare pentru neîndeplinirea integrală a sarcinilor, cele cu privire la acordarea premiilor și a sumelor cuvenite individual din fondul de participare la beneficii etc.), totuși este de observat că, potrivit textului de lege citat, caracterul de patrimonial are un aspect derivat, în principal punîndu-se în discuție unele măsuri și acte legate de activitatea celui decedat. Astfel fiind, caracterul strict personal al raportului juridic de muncă se opune și constituie o piedică de netrecut pentru prezența moștenitorilor ca parte în litigiul de muncă în care, în principal, se discută și se

apreciază conduita lui de cujus (de pildă aprecierea contribuției la realizarea planului, a meritelor sale etc.).

● Procurorul nu participă în nici un fel la dezbaterile litigiilor de muncă ce sînt de competența organelor administrative. Așa cum am arătat, poziția acestor organe, locul lor în sistemul nostru statal, specificul și natura activității lor reprezintă obstacole în calea admiterii procurorului ca parte în sens procesual în astfel de litigii.

● Organizațiile sindicale se pot alătura contestatorului în aceste litigii de muncă. Într-adevăr, potrivit prevederilor art. 169 Codul muncii, organizațiile sindicale apără în fața organelor jurisdicționale de orice fel (subl. ns.) drepturile membrilor lor.

5. OBLIGAȚIA UNITĂȚII DE A ADMINISTRA PROBELE-EXCEPȚII

O veche regulă de drept procedural — cunoscută și dreptului roman — obligă partea care declanșează procesul prin cerere, contestație etc. să administreze probatoriile respective în susținerea acțiunii sale. Lapidar, această regulă este exprimată: **actor incumbit probatio**. Această ordine este logică, fiind consfințită de art. 1169 Cod civ. (potrivit căruia cel ce face o propunere înaintea judecătii trebuie s-o dovedească), devenind astfel un principiu de bază în procesul civil.

În dreptul muncii, caracterizat prin protecția eficientă ce se asigură persoanelor încadrate în muncă, această regulă a fost inversată, sarcina probei în orice fel de litigiu de muncă fiind a unității. Art. 178 Codul muncii prevede că în orice litigii de muncă, dovada temeiniciei și legalității dispoziției sau măsurii luate de unitate este în sarcina acesteia. Concret, aceasta înseamnă că unitatea are obligația a prezenta toate dovezile în litigiile ce se află în fața oricăror organe de jurisdicție: comisii de judecată, judecătoria, organe de conducere colectivă din unitate, organ ierarhic superior ori alte organe investite ad-hoc cu atribuții de jurisdicție a muncii.

Această obligație nu înlătură și nu limitează rolul activ al instanței și al organului de jurisdicție care, avînd datoria să descopere adevărul material, au dreptul și, în același timp, și obligația, de a ordona din oficiu orice probă necesară în acest scop.

Prevederea citată (art. 178 Codul muncii) obligă unitatea să dovedească temeinicia și legalitatea măsurilor actelor sau hotărîrilor sale. Ea nu poate avea însă și obligația de a dovedi pretențiile persoanei încadrate în muncă ce fac obiectul litigiului. Astfel, de pildă, cazul în care unitatea este obligată, în baza prevederilor art. 111 alin. 1 Codul muncii, să despăgubească o persoană încadrată în muncă, atunci cînd aceasta a suferit din culpa unității un prejudiciu în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă sau în legătură cu serviciul, reclamantul este dator a-și dovedi pagubele suferite. În schimb însă, în toate litigiile determinate de o măsură sau de o hotărîre a unității, administrarea probei constituie o sarcină a sa.

În anumite cazuri are loc însă o răsturnare a sarcinii probei, unitatea fiind dispensată de a o administra, deoarece este beneficiara unei prezumții relative. În legislația muncii prezumțiile relative (juris tantum), adică cele care dau posibilitatea administrării de probe de către cealaltă parte din litigiu sînt de două categorii: unele de ordin legal, altele instituite de practica judiciară. Ne vom referi în continuare la prezumția instituită de instanța noastră supremă în cazul răspunderii materiale.

Decizia de îndrumare nr. 1/1976 (pct. 5) a Plenului Tribunalului Suprem, care se referă la probele ce se pot face în cazul lipsurilor în gestiune, a statuat că procesele-verbale întocmite de către organele de control și revizie constituie o probă privitoare la vinovăție și la constatarea lipsurilor, indiferent dacă cel în cauză a fost prezent sau nu cînd s-a făcut verificarea, ori a semnat sau a refuzat să semneze procesul-verbal. În cazurile în care se produc lipsuri în gestiune, actul de constatare a lipsei creează

o prezumție de culpă în sarcina gestionarului, căruia îi revine obligația de a face dovada contrarie. Deoarece regulile care guvernează procedura inventarierii patrimoniului unităților socialiste prevăd ca pe parcursul acestei operațiuni să fie puse la punct toate neconcordanțele și să fie reverificate obiecțiunile formulate de gestionar, astfel încît rezultatul inventarului să exprime exact realitatea faptică, îndrumarea dată de Plen nu poate fi considerată ca o lipsă de protecție a gestionarilor.

Este de subliniat că nu orice act sau constatare făcută de orice persoană are ca efect dispensarea unității de a administra probe, ci numai procesele-verbale întocmite de organele de control și revizie, tocmai datorită faptului că ele se întocmesc potrivit unei proceduri bine stabilite, în care este avut în vedere și dreptul gestionarului de a proceda la confruntarea datelor și verificarea unor elemente de fapt.

Dacă totuși au fost constatate lipsuri, gestionarul are dreptul de a face dovada contrară. Decizia de îndrumare citată prevede că dovada poate fi făcută în sensul că nu există o lipsă ori că ea nu-i este imputabilă. Dovada va consta în acte legale de intrare și ieșire a mărfurilor din depozit (deci cu excluderea chitanțelor sau bonurilor de mînă).

În situații bine justificate, ca de exemplu cînd din cauze obiective nu s-a putut ține o evidență sau pentru a dovedi forța majoră ori alte cauze independente de orice vină, proba poate fi făcută și cu alte acte avînd caracter oficial, precum și cu alte mijloace de probă prevăzute de lege. Pe această linie de gîndire facem referire la o decizie civilă a Tribunalului Suprem (nr. 845/1978), realistă și echitabilă, potrivit căreia, deși în principiu darea la scădere a unor lipsuri în gestiune se face pe bază de acte, totuși cînd conducerea unității constată și se convinge ea însăși în mod nemijlocit că lipsa este pe deplin justificată sau că în realitate ea nici nu există, darea la scădere se impune, chiar și fără a se întocmi acte de către gestionar, deoarece întocmirea acestora în atere situații ar fi excesivă și formală.

În afara acestui caz, prin care se acordă unității beneficiul unei prezumții relative (juris tantum). Legea nr. 22/1969, prin art. 30, stabilește încă trei situații cînd anumite persoane au a răspunde subsidiar în limita pagubei neacoperite de autorul direct și cînd vinovăția și raportul de cauzalitate dintre fapta ilicită și pagubă sînt presupuse de lege și, deci, prin consecință, unitatea este dispensată de a face probe, ea beneficiînd de o prezumție relativă.

Astfel:

— cînd încadrarea sau trecerea unei persoane în funcția de gestionar a avut loc fără a se fi luat avizul scris al celorlalți gestionari (în cazul gestiunilor colective), ori în subordinea gestionarului fără avizul scris al acestuia;

— dacă nu s-a luat sau a fost luată cu întîrziere măsura înlocuirii gestionarului ori a persoanei din subordinea sa, deși cel în drept a fost avertizat în scris și motivat că respectivii nu-și îndeplinesc atribuțiile în mod corespunzător;

— cînd nu au fost luate măsurile necesare pentru stabilirea și acoperirea pagubelor.

În toate aceste situații cei răspunzători au dreptul a face probe împotriva prezumției stabilite de lege cu privire la vinovăția lor și la legătura de cauzalitate dintre fapta ilicită și pagubă (pentru amănunte, Cartea întreprinderii, vol. V, pag. 485, Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., vol. II, p. 260—261).

6. SISTEMUL DE ORGANE DE JURISDICȚIE A MUNCII

După cum se va vedea, în cadrul reglementării actuale, organele în a căror competență este dată rezolvarea litigiilor de muncă au o natură și structură diferită și nu aparțin aceluiași sistem, fapt ce produce o serie de importante consecințe asupra procedurii de soluționare a pricinilor și ridică unele dificultăți privitoare la rezolvarea conflictelor de competență.

În sistemul legislativ actual sînt investite cu atribuții de soluționare a litigiilor de muncă :

— comisiile de judecată care avînd caracter obștesc și plenitudine de competență în materie de jurisdicție a muncii judecă totuși și alte pricini sau încearcă împăcarea părților în cazurile prevăzute de lege ;

— instanțele judecătorești ;
— organele de conducere colectivă din unități ;
— organele administrative ierarhic superioare ;
— consiliile (colegiile) de disciplină ;
— persoana superioară în grad celeia care a aplicat sancțiunea disciplinară ;

— alte organe care, pe lângă activitatea lor specifică și principală, exercită și alte atribuții de jurisdicție a muncii ;

— Curtea Superioară de Control Financiar — Colegiul de jurisdicție.

Deși diferite ca natură și structură, făcînd parte din sisteme deosebite (fapt ce permite existența unei oarecare autonomii) totuși aceste organe au — în mod parțial — un element comun și anume: atribuția de a rezolva litigiile de muncă, ceea ce îngăduie posibilitatea aplicării unor reguli comune și generale la care vom face referire în continuare.

Potrivit normelor de drept procesual civil, competența este aptitudinea recunoscută de lege unei instanțe judecătorești (unui organ arbitral sau unui alt organ cu activitate de jurisdicție civilă) de a judeca o anumită pricină (Ilie Stoenescu, S. Zilberstein: *Tratat de drept procesual civil*, vol. I, p. 118, Centrul de multiplicare al Universității din București, 1973).

Normele de competență jurisdicțională se împart în reguli de competență materială și reguli de competență teritorială.

Competența materială (sau după materie) este aceea care determină categoria de pricină ce se pot judeca de o anumită verigă sau organ din sistemul jurisdicțional, în funcție de natura cauzei.

Competența teritorială determină organul apt a soluționa pricina sub aspect teritorial, în funcție de anumite criterii: domiciliul pîritului, al reclamantului, sediul unității.

Normele legale privitoare la competența materială au caracter imperativ, ele fiind obligatorii atît pentru părți cit și pentru organul chemat a judeca pricina, fie instanță judecătorească, organ administrativ ori comisie de judecată. Astfel părțile nu s-ar putea înțelege, de pildă, să fie judecate de judecătoria într-o pricină ce este de competența comisiei și nici aceasta nu ar putea accepta înțelegerea părților de a-i supune spre soluționare un litigiu de competența judecătorești sau a organelor administrative cu caracter jurisdicțional. Sub acest aspect deci competența materială este absolută.

Prevederile legale referitoare la competența teritorială din dreptul procesual civil au caracter dispozitiv, ceea ce înseamnă că părțile pot alege organul de jurisdicție și deci, în procesul civil, competența teritorială este relativă. Însă din împletirea și coroborarea normelor dreptului procesual civil cu principiile dreptului muncii literatură de specialitate, Tribunalul Suprem și instanțele judiciare au ajuns la un *consensus*, considerînd că regulile privind competența teritorială a comisiilor au tot caracter absolut, fiind imperative, ținînd seamă de natura specifică a comisiilor de judecată și a organelor administrative, de modul constituirii lor, de funcțiile pe care sînt chemate să le îndeplinească în mijlocul colectivelor de oameni ai muncii, ca organe de influențare și jurisdicție (Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit., p. 462) ; Pavel Perju: *Competența teritorială a comisiilor de judecată în materia litigiilor de muncă*, în R.R.D. nr. 6/1973, pp. 89—93 ; Ioan Hatmanu și alții, op. cit., p. 32 ; Tribunalul Suprem, dec. civ. nr. 2/1975). Conform celor arătate, părțile nu pot alege o anumită comisie de judecată care, potrivit normelor legale referitoare la competența teritorială, nu ar fi competentă. Criteriul fundamental adoptat pentru determinarea competenței teritoriale a comisiilor de judecată în li-

tigile de muncă este apropierea acestora de locul de muncă, legătura lor nemijlocită cu colectivele de oameni ai muncii, posibilitatea neîngrădită de a cunoaște cauzele și părțile litigiului. Determinată de aceste considerente legate de natura și funcțiunea organului obștesc de influențare și jurisdicție, competența teritorială în litigiile de muncă aparține comisiei de judecată din unitatea în cadrul căreia lucrează persoana parte în litigiu — adică acolo unde are locul de muncă — chiar dacă organizația nu are personalitate juridică (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2206/1975). Pentru considerentele mai sus arătate, a rămas singulară opinia potrivit căreia atunci cînd în cadrul unei organizații socialiste funcționează mai multe comisii, părțile pot alege și investi o altă comisie decît aceea a locului de muncă (Șerban Beligrădeanu, op. cit., p. 97). Credem că în cazurile în care o comisie constituită pe lângă organele de conducere ale unei unități socialiste, în care funcționează mai multe asemenea comisii, este sesizată cu o pricină referitoare la o persoană încadrată la o altă subunitate, va trebui să se deseseze și să trimită cauza la organele de jurisdicție din secția sau sectorul unde lucrează partea sau părțile implicate, tocmai datorită faptului că acestea cunosc părțile și împrejurările litigiului.

Consecința încălcării prevederilor referitoare la competența absolută este nulitatea hotărîrii pronunțate. În acest sens s-a pronunțat întreaga literatură de specialitate și soluțiile constante ale instanței supreme date în aplicarea prevederilor art. 317 Cod pr. civ., potrivit cărora hotărîrile definitive date cu încălcarea dispozițiilor de ordine publică privitoare la competență pot fi atacate cu contestație în anulare.

Învederăm cele mai semnificative reguli privitoare la competență :

— în privința litigiilor de muncă organul de influențare și jurisdicție (comisia de judecată) are plenitudine de competență, fapt confirmat și de art. 173 alin.2 lit. c Codul muncii, potrivit căruia sînt de competența comisiilor „orice alte litigii de muncă” ce nu sînt date printr-o dispoziție expresă a codului sau de alte acte normative în competența judecătorești ori a altor organe ;

— în ce privește activitatea comisiei de judecată și a celorlalte organe de jurisdicție a muncii, normele referitoare la competența materială și teritorială au caracter imperativ ; ele sînt absolute și de ordine publică (art. 159 Cod pr. civ.) ;

— excepția de necompetență poate fi invocată de oricare din părți, din oficiu, ori de procuror, în orice stadiu al procesului ;

— atunci cînd o comisie de judecată din cadrul unității ierarhice superioare nu este competentă de a judeca (soluționa) o pricină care, potrivit legii, este de competența comisiei din unitatea subordonată, ea nu o poate reține în virtutea principiului de subordonare, deoarece comisiile au independență și autonomie funcțională, neexistînd un raport de subordonare între aceste organe. De asemenea, comisia de judecată de pe lângă organul ierarhic superior nu are dreptul de a da indicații comisiei din unitatea subordonată și nici nu poate verifica sau îndruma activitatea acestela ;

— în cazul cînd un organ de jurisdicție a muncii constată că este necompetent a soluționa pricina cu care a fost sesizat, este dator să-și declină competența, nu să respingă cererea ca inadmisibilă (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2209/1975) ;

— competența în acțiunile privind litigii de muncă avînd caracter patrimonial se determină în raport de suma pretinsă inițial, iar nu în raport de modificările quantumului valoric intervenite în cursul litigiului (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 337/1962 și nr. 1673/1963). De asemenea, se iau în considerare la stabilirea quantumului valorii litigiului pretențiile formulate de reclamant prin acțiune, atît pentru trecut, cît și pentru viitor (pct. 1, dec. de îndrumare nr. 3/1976).

În mod corespunzător, cele mai sus arătate cu privire la competența materială și teritorială a comisiilor de judecată sunt valabile și cu privire la activitatea organelor administrative cu atribuții de jurisdicție a muncii. Competența lor materială și teritorială are caracter absolut, părțile nu pot alege un anumit organ, incompetența se poate invoca oricând, iar hotărârile date cu încălcarea dispozițiilor imperative incidente în materie sînt nule. Singura deosebire constă în faptul că în cadrul actualei reglementări nu se poate întrezări posibilitatea formulării contestației în anularea unei hotărâri date cu încălcarea regulilor privitoare la competența de organele administrative în soluționarea unui litigiu de muncă.

Eventuala nelegalitate a hotărârii date de aceste organe nu poate fi invocată nici prin o altă cale de atac, deoarece hotărârile lor nu sînt susceptibile de nici o altă cale de atac. Considerăm, de lege ferenda, că se impune reglementarea acestei inadvertențe.

...Verificarea competenței. Excepția de necompetență. Este de principiu că orice organ de jurisdicție are obligația ca înainte de a purcede la judecarea în fond a unei cauze să-și verifice competența, adică să stabilească dacă are aptitudinea (capacitatea) legală de a soluționa litigiul cu care a fost sesizat. Din prevederile art. 137 Cod pr. civ. (aplicabile și în activitatea comisiilor de judecată în baza art. 721 din același act normativ și art. 52 alin. 1 din Legea nr. 59/1968), rezultă că organele obștești de influențare și jurisdicție sînt obligate a-și verifica competența înainte de a intra în cercetarea de fond a pricinii, în cazul în care au fost sesizate cu privire la excepția de necompetență. Așa cum s-a arătat, verificarea competenței se face și din oficiu de către comisii. Avînd în vedere natura comisiilor de judecată (organe obștești) și finalitatea activității lor (influențarea colectivelor de oameni ai muncii), normele de drept procesual civil au suferit o modificare corespunzătoare prin prevederile art. 30 alin. final din Legea nr. 59/1968. Potrivit acestor prevederi, sesizarea făcută în termen legal, dar adresată unui organ de urmărire penală sau unei instanțe de judecată ori unei alte comisii decît cea îndreptățită, este considerată valabilă, iar pricina urmează să fie trimisă comisiei competente să o examineze. Conformîndu-se acestui text, comisia sesizată cu judecarea unei pricini care nu intră în competența sa, nu va respinge cererea ca inadmisibilă, ci o va trimite organului îndreptățit să o examineze. Date fiind natura și specificul activității lor, în activitatea comisiilor de judecată se pot ivi următoarele situații în legătură cu trimiterea la alte organe de jurisdicție (sau de urmărire penală) a pricinilor cu care au fost investite:

— cînd comisia constată, ca urmare a plîngerii făcute de persoana vătămată, că fapta nu constituie abatere, ci o infracțiune pentru care legea prevede efectuarea procedurii de împăciuire, comisia va proceda numai la împăcarea părților;

— cînd constată că fapta prezintă elemente constitutive ale unei infracțiuni pentru care nu se cere condiția plîngerii prealabile, comisia va dispune închiderea dosarului și sesizarea organului de urmărire penală;

— comisia de judecată sesizată cu un litigiu de muncă a cărui rezolvare revine organului administrativ își va declina competența în favoarea sa;

— judecătoria sesizată cu plîngere împotriva hotărârii de competența organului administrativ va proceda în același mod;

— judecătoria sesizată cu plîngere împotriva hotărârii date de comisie, constatînd că litigiul este de competența organelor administrative, va desființa hotărîrea atacată și-și va declina competența în favoarea lor (pct. 4 Decizia de îndrumare nr. 3/1976 Plen Tribunalul Suprem).

Hotărârile comisiei sau judecătoriei prin care își declină competența sînt supuse aceluiași căi de atac ca și celelalte hotărâri. Prin consecință, împotriva hotărârii declinatorii de competență dată de comisia de judecată se poate formula plîngere la judecătoria, potrivit art. 41 din Legea nr. 59/1968, iar hotărîrea judecătoriei de declinare a com-

petenței este supusă recursului în condițiile art. 301 Cod pr. civ. Soluția a fost însușită de Plenul Trib. Suprem prin decizia de îndrumare nr. 27/1964.

În mod asemănător vor proceda și organele administrative cu atribuții de jurisdicție a muncii, declînîndu-și competența în favoarea organului prevăzută de lege. Întrucît însă împotriva hotărîrilor date de organele administrative în exercitarea atribuțiilor jurisdicționale legea nu reglementează nici o cale de atac, trebuie conchis că și hotărârile declinatorii de competență sînt definitive.

7. CONFLICTELE DE COMPETENȚĂ DINTRE JUDECĂTORIE, COMISIA DE JUDECĂTĂ ȘI ORGANUL ADMINISTRATIV

Prin esența și menirea lor, instanțele judecătorești și comisiile de judecată sînt organe cu atribuții jurisdicționale. Dimpotrivă, organele administrației de stat, așa cum le arată și denumirea, sînt organe cu atribuții de ordin administrativ (cu privire la deosebirea funcțională și de natură între organele judecătorești și cele administrative (vezi: Tudor Drăgaru: Drept constituțional, pp. 419—453, Editura didactică și pedagogică, București, 1972 și D. Mazilu: Funcțiile statului socialist, pp. 141—156, Editura Academiei, București, 1972).

De regulă, datorită principiului diviziunii muncii sociale și al specializării persoanelor juridice, fiecare organ, în exercitarea atribuțiilor sale legale, emite acte conform naturii sale și finalității urmărite prin ordinea de drept. Altfel spus, cu privire la materia de față organele judecătorești emit acte jurisdicționale, iar cele administrative — acte de drept administrativ. Actul de drept administrativ nu trebuie și nu poate fi confundat cu actul jurisdicțional (Valentin I. Prisăcaru: Jurisdicțiile speciale în R.S. România, pp. 25—27, Editura Academiei, București, 1974).

În anumite cazuri, prin dispoziții legale exprese se conferă organelor administrative și anumite funcții (atribuții) jurisdicționale. Este cazul prevederilor art. 69 și 175 din Codul muncii, prin care organele administrative ierarhice superioare și cele de conducere colectivă din unitate sînt investite cu atribuții jurisdicționale. Actele emise de organele administrative în exercitarea acestor atribuții au caracter jurisdicțional. Pentru aceste considerente s-a socotit că atunci cînd rezolvă litigiul de muncă, organul administrativ ierarhic superior și cele din unitate desfășoară o activitate jurisdicțională (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1405/1970 și pct. 4 din dec. de îndrumare nr. 3/1976).

Toate aceste organe (judecătoria, comisia de judecată și, în limitele legii, organul de administrație), avînd atribuții de jurisdicție, a fost firesc ca în practică să se nască conflicte de competență. Conflictele de competență se ivesc atunci cînd două sau mai multe organe sînt sesizate cu aceeași pricină iar toate acestea se declară fie competente, fie necompetente a o soluționa. De aici se naște un conflict între organele sesizate în cazul în care două sau mai multe organe se declară deopotrivă competente (conflict pozitiv de competență) sau dacă aceste se desesizează fiecare, declarîndu-se necompetente, caz în care ne aflăm în prezența unui conflict negativ de competență (Ilie Stoescu, Grațian Porumb: Drept procesual civil român, pp. 87—88, Editura didactică și pedagogică, București, 1966).

În materia de care ne ocupăm se pot ivi conflicte de competență între:

- mai multe comisii de judecată;
- judecătoria și comisia de judecată;
- între aceasta și organul administrativ;
- între organul administrativ și judecătoria;
- între două organe administrative;
- între comisia de judecată, organul administrativ și judecătoria. Evidențiem cu titlu exemplificativ unele situații cînd se pot naște asemenea conflicte de competență: în cazul contestării ordinului de transfer în interesul serviciului, conflictul poate apărea între organul administrativ ierarhic superior și judecătoria; în cazul evaluării și determinării valorii litigiului de muncă, acest conflict se poate ivi între comisia de judecată și judecătoria; în

fine, între comisie și organul de administrație se poate naște conflict de competență atunci când ambele se consideră legal investite cu soluționarea unei contestații privind acordarea de premii pentru economii de materiale sau forță de muncă etc.

Pentru a se da posibilitatea soluționării legale a conflictelor de competență ivite în litigiile de muncă între judecătorii și celelalte organe de jurisdicție a muncii, prin Decretul nr. 649/1967 s-a introdus un nou text în Codul de procedură civilă și anume art. 22¹. Potrivit textului citat, s-a dispus ca instanța judecătorească ierarhic superioară celeia aflate în conflict să rezolve conflictul de competență ivit între aceasta și comisia de judecată. Pornind de la această prevedere legală, în spiritul și în continuarea ei, prin decizia de îndrumare nr. 3/1976 a Plenului Tribunalului Suprem (pct. 4) s-a stabilit că în cazul unui conflict de competență dintre o instanță judecătorească și un organ administrativ ierarhic superior sau unui organ de conducere colectivă, care acționează ca organe de jurisdicție a muncii, se rezolvă de instanța judecătorească superioară celeia aflate în conflict.

Din prevederile art. 22¹ Cod proc. civ., ale Legii nr. 5/1978 și din îndrumările Plenului Tribunalului Suprem precum și din practica judiciară se pot trage următoarele concluzii, cu care conchidem:

— când conflictul se ivește între două comisii de judecată din circumscripția aceleiași judecătorii, rezolvarea conflictului aparține acestei judecătorii;

— dacă acest conflict se ivește între comisii care funcționează în circumscripția unor judecătorii diferite, dar ambele aflându-se în raza teritorială a aceluiași tribunal județean (respectiv a Tribunalului municipiului București), soluționarea este de competența tribunalului respectiv;

— când conflictul se ivește între comisii de judecată care nu activează în circumscripția teritorială a aceluiași tribunal, rezolvarea conflictului este de competența Tribunalului Suprem;

— când conflictul se ivește între o comisie de judecată și judecătorie, rezolvarea aparține instanței superioare în grad, adică tribunalului în a cărui subordonare funcțională se află judecătoriea respectivă (art. 22¹ Cod proc. civ.);

— când conflictul se ivește între o comisie de judecată și organul de conducere colectivă din unitate sau organul ierarhic superior, el se rezolvă de judecătorie în a cărei rază teritorială activează organul de jurisdicție a muncii în fața căruia s-a ivit conflictul;

— când conflictul se ivește între judecătorie și organul administrativ (de conducere colectivă din unitate sau cel ierarhic superior), rezolvarea acestuia este de competența instanței judecătorești superioare celei aflate în conflict (pct. 4 alin. final decizia de îndrumare nr. 3/1976), adică de tribunalul în a cărui rază teritorială se află sediul judecătoriei;

— dacă două organe administrative cu atribuții jurisdicționale se află în conflict de competență, acesta se rezolvă de către unitatea imediat ierarhic superioară celeia sau celora ale căror organe nu se înțeleg cu privire la competență (C. Jornescu, I. Condor: Participarea la beneficii și sistemul de premii, p. 120, Editura științifică și enciclopedică, București, 1981);

— în cazul în care toate organele de jurisdicție se află în conflict (judecătorie, comisie de judecată și organ administrativ), declarându-se toate competente sau toate incompetent, rezolvarea conflictului se face de către instanța superioară în grad celeia aflate în conflict, respectiv tribunalul în a cărui rază teritorială se află sediul judecătoriei.

În dreptul procesual civil, instanța în fața căreia s-a ivit conflictul de competență este obligată să suspende din oficiu orice altă procedură și să înainteze dosarul, potrivit art. 21 Cod pr. civ. instanței superioare competente a pronunța regulatoarea de competență. Aceasta se pronunță fără citarea părților, hotărârea fiind susceptibilă de recurs în termen de 5 zile de la pronunțare (art. 22 alin. final Cod pr. civ.). Procedura arătată se utilizează în toate

cazurile în care conflictul de competență se rezolvă de instanțele judiciare, adică în situațiile în care conflictul s-a ivit între judecătorii, comisii de judecată și organe administrative, cu excepția conflictului dintre două organe administrative cu atribuții jurisdicționale. În astfel de situații, unitatea ierarhic superioară organelor administrative aflate în conflict va hotărâi căruia îi revine competența de a soluționa litigiul. Desigur că organului ierarhic superior, acționând în virtutea prevederilor Legii nr. 5/1978, nu-i sint aplicabile normele dreptului procesual civil (arătate mai sus), privitoare la rezolvarea conflictelor de competență.

8. PROROGAREA COMPETENȚEI

Prin prorogarea competenței se înțelege extinderea competenței unui organ jurisdicțional sesizat cu rezolvarea unei pricinii care, după normele obișnuite ale competenței, ar intra în domeniul de activitate al altui asemenea organ (Ilie Stoianescu, Grațian Porumb, op. cit., p. 82). Prorogarea competenței are drept scop o mai bună administrare a justiției. Într-adevăr, este imperios necesar în considerarea scopului sus-arătat ca o instanță (sau un alt organ de jurisdicție), sesizat cu o pricină de competență sa să-și poată extinde jurisdicția asupra ansamblului problemelor legate de litigiul principal. În dreptul procesual civil, instituția prorogării competenței este reglementată de prevederile art. 17 coroborate cu ale art. 49, 57, 60, 64, 163, 164 Cod pr. civ. În legislația muncii, prorogarea de competență nu are o reglementare proprie, însă în baza prevederilor art. 187 Codul muncii și art. 52 din Legea nr. 59/1968, dispozițiile Codului de procedură civilă se aplică în mod corespunzător și în litigiile de muncă, iar în baza tot a art. 52 Legea nr. 59/1968 și a îndrumărilor date de instanța supremă (Plan Tribunalul Suprem, decizia de îndrumare nr. 10/1970). În cazurile când comisia de judecată este sesizată cu judecarea unor abateri de la regulile de conviețuire socialistă, ori urmează a încerca împăcarea sau să judece unele fapte prevăzute de legea penală, dispozițiile actului normativ special (Legea nr. 59/1968) se vor întregi cu normele dreptului procesual penal.

În continuare vom evidenția cazurile în care operează prorogarea de competență. În materia litigiilor de muncă, Tribunalul Suprem, prin decizia de îndrumare nr. 3/1976 pct. 5, a dat următoarele îndrumări în legătură cu prorogarea competenței între comisia de judecată și judecătorie. „În cazul în care faptul cauzator de prejudiciu este săvârșit de mai multe persoane, judecarea lor împreună este necesară chiar dacă unele urmează să răspundă pentru o pagubă mai mare, iar altele pentru o pagubă mai mică. În raport cu criteriul valoric de așezare a competenței organelor de jurisdicție, deoarece numai în acest mod se poate stabili, printr-o hotărâre opozabilă tuturor, în ce măsură a contribuit fiecare la producerea pagubei și se evită pronunțarea unor soluții contradictorii. Într-o altă situație, coparticiparea procesuală devine posibilă prin prorogarea competenței unuia dintre organele de jurisdicție sesizate.

Astfel, în cazul în care plata sau restituirea la care se referă art. 107 (1) din Codul muncii urmează a se face de conducătorul unității sau de alte persoane încadrate în muncă de organul ierarhic superior, singure sau împreună cu alte persoane, decizia de imputare se emite de organul ierarhic superior. În consecință, și contestațiile introduse de cei în cauză împotriva deciziei de imputare se vor judeca de către unul și același organ de jurisdicție.

De asemenea, dacă valoarea totală a pagubei rezultate dintr-un fapt unic săvârșit de mai multe persoane este mai mare de 5 000 lei, toate contestațiile împotriva deciziei de imputare emise se vor soluționa de judecătorie în primă instanță, indiferent de faptul că unele dintre aceste persoane au fost obligate la plata sau restituirea unor sume mai mici. Același organ de jurisdicție va trebui să judece contestațiile și în cazul în care, deși faptul cauzator de prejudiciu este unic, au fost emise mai multe decizii de imputare separate.

Tot astfel, dacă plata sau restituirea urmează a se face de conducătorul unei unități socialiste cu personalitate juridică, singur sau împreună cu alte persoane, iar pagube totale rezultată din același fapt cauzator de prejudiciu are o valoare mai mare de 20 000 lei, contestațiile introduse de cei în cauză, indiferent de împrejurarea că s-a emis o singură decizie de imputare sau mai multe decizii separate, se vor soluționa, potrivit art. 8 alin. 1 lit. d din Legea nr. 2/1973 privind Curtea Superioară de Control Financiar, de către Colegiul de jurisdicție al acestei Curți.

În toate situațiile de mai sus, organul de jurisdicție sesizat cu judecarea unei contestații, altul decît cel cărui îi aparține competența în raport de valoarea totală a pagubei sau de calitatea persoanelor în cauză, urmează a se desesiza în favoarea acestui din urmă organ de jurisdicție.

Prorogarea competenței operează și în sîmul organelor administrative cu atribuții jurisdicționale, determinată de aceleași considerente de mai bună administrare a justiției. Astfel, de pildă, dacă o abatere disciplinară a fost săvîrșită în comun de mai multe persoane, unele încadrate în muncă de conducătorul unității, iar altele de organul ierarhic superior, soluționarea contestației (plîngerea) acestora împotriva sancțiunii, deși în mod legal ar fi și de competența organului de conducere colectivă (pentru cei numiți de director), totuși se va proceda la o prorogare de competență în favoarea organului ierarhic superior pentru administrarea ansamblului probelor în fața tuturor contestatorilor, spre o mai justă rezolvare a litigiului de muncă.

Aplicarea dispozițiilor procedurale din dreptul comun în activitatea organelor de jurisdicție a muncii este condiționată de compatibilitatea lor cu specificul și caracterul comisiilor de judecată și a organelor administrative cu atribuții de jurisdicție.

Considerăm că strămütarea pricinilor reprezintă unul din cazurile tipice de neaplicare a dispozițiilor privind procesul civil în activitatea comisiilor de judecată. Este cunoscut că prevederile art. 37 Cod pr. civ. reglementează posibilitatea strămütării pricinilor la o altă instanță de același grad, cu aceea care în mod normal și legal a fost investită, pentru motive de bănuială legitimă sau cînd una din părți are două rude sau afini pînă la gradul al patrulea inclusiv, printre judecătorii sau asesorii populari ai instanței.

În activitatea organelor obștești de influențare și jurisdicție este greu de admis că pot fi înlăturate condițiile cerute de lege pentru strämütarea pricinii pe motivul că una din părți ar avea două rude sau afini pînă la gradul patru inclusiv printre membrii comisiei de judecată. Această constituie aproape o imposibilitate absolută. În ce privește strämütarea pricinii pe motive de bănuială legitimă, arătăm următoarele. Potrivit art. 37 alin. 2 Cod. pr. civ., bănuiala se socotește legitimă de cîte ori se poate presupune că nepărtinirea judecătorilor ar putea fi știrbită datorită împrejurărilor pricinii, calității părților ori vrăjmășiilor locale. Analizînd fiecare dintre situațiile de mai sus este lesne de observat că ele nu-și pot găsi aplicabilitate în activitatea comisiilor de judecată, deoarece aceste organe obștești au fost investite cu atribuții jurisdicționale tocmai în considerarea faptului că membrii care judecă pricina, făcînd parte din același colectiv, sînt aproape de împrejurările de fapt, pot cunoaște mai adînc cauzele și aspectele litigiilor sau ale faptelor ce urmează a fi judecate. De asemenea, nu pot exista vrăjmășii locale, cîci sînt persoane. În cazul cînd există vrăjmășie între părți și membrii comisiei de judecată, aceștia se pot abține de la judecarea pricinii sau li se poate cere recuzarea.

Dar, în afara acestor considerente, strämütarea pricinii este total străină economiei și scopului Legii nr. 59/1968, principiilor care domină activitatea comisiilor de judecată, deoarece trăsătura lor caracteristică este apropierea de locul de muncă. Este de neconceput, avînd în vedere cele de mai sus, ca un litigiu de muncă între o persoană în-

cadrată și o unitate socialistă în care este constituită o comisie de judecată să se soluționeze de o altă comisie de judecată din altă organizație socialistă. Cel mult, în cazuri vădite de bănuială legitimă, în situația cînd într-o organizație funcționează mai multe comisii de judecată, pricina va putea fi strämütată la o altă comisie, decia aceea care a fost legal investită inițial.

De asemenea, strämütarea unui litigiu de muncă din competența organelor de conducere colectivă din unitate sau a organului ierarhic superior, pentru a fi soluționat de organele altei unități socialiste, apare ca o imposibilitate, dat fiind că elementul esențial și caracteristic care a determinat investirea organelor administrative cu atribuții jurisdicționale este existența raportului juridic de muncă care implică necesarmente ideea de subordonare și dreptul de apreciere al activității și conduitei personalului din unitate. În atare condiții, nu este de conceput ca organul de conducere dintr-o unitate socialistă să fie investit cu dreptul de a aprecia activitatea personalului muncitor din altă unitate socialistă. Socotim totuși că în cazurile vădite de bănuială legitimă, consiliul oamenilor muncii poate reține pricina spre a o soluționa în plen, fără a mai da imputernicire în acest sens biroului său executiv.

9. REVOCAREA, RECUZAREA ȘI ABȚINEREA MEMBRILOR ORGANELOR DE JURISDICȚIE

Potrivit prevederilor art. 10 din Legea nr. 59/1968, membrii comisiei de judecată care nu justifică încrederea ce li s-a acordat pot fi revocați de cei care i-au ales. Întrucît membrii comisiilor de judecată constituite în unitățile socialiste de stat și în organizațiile cooperatiste se aleg dintre persoanele încadrate cu contract de muncă și (sau) dintre membrii cooperatori după caz, de către adunările generale ale oamenilor muncii sau a reprezentanților acestora, potrivit prevederilor art. 1, 2, 3 și 5 din legea citată, urmează că și revocarea lor reprezintă o operațiune ce intră în atributul aceluiași organe colegiale ce reprezintă forma superioară de realizare a autoconducerii muncitorești, astfel cum sînt denumite de art. 62 din Legea nr. 5/1978, adunările generale ale oamenilor muncii (și a reprezentanților acestora). Afiș alegerea membrilor comisiilor de judecată, cît și revocarea lor au fost considerate ca expresii ale democrației socialiste (Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, op. cit. p. 56).

Legea nu cuprinde nici o dispoziție referitoare la revocarea membrilor delegați care întregesc completul de judecată, atunci cînd are de soluționat litigii de muncă privind persoanele titulare ale unui contract de muncă, indiferent de natura acestuia. Deoarece persoanele astfel delegate au același statut juridic cu ceilalți membri aleși ai comisiei de judecată prevederile art. 10 din Legea nr. 59/1968 se vor aplica în mod corespunzător, revocarea lor fiind de atributul organelor care i-a delegat, adică conducerea unității și respectiv comitetul sindicatului. Aceste organe sînt singurele care au competența de a considera în momentul delegării, dacă persoanele delegate au pregătirea corespunzătoare și se bucură de o reputație neștirbită și tot în căderea lor stă aprecierea eventualei comportări ce nu mai justifică încrederea acordată celor în cauză, fapt care conduce la revocarea lor.

Legea nr. 59/1968 nu cunoaște instituția recuzării din dreptul procesual civil și penal. Legea cuprinde însă o dispoziție în art. 52, potrivit căreia prevederile sale referitoare la procedură se completează în mod corespunzător, cu normele procedurale din dreptul comun. În aplicarea acestei prevederi legale, Plenul Tribunalului Suprem, prin Decizia de îndrumare nr. 10/1970, a statuat că în cazul judecării litigiilor patrimoniale, dispozițiile Legii nr. 59/1968 se completează cu dispozițiile Codului de procedură civilă iar în cazul judecării litigiilor de muncă cu normele din Codul muncii sau din actele normative referitoare la astfel de litigii, întregite cu prevederile Codului de procedură civilă. Făcînd aplicarea, în mod corespunzător și ținînd seama de natura acestui organ de jurisdicție, a normelor

procesuale din dreptul comun vom conchide că atunci cînd în fața comisiei de judecată se află pricini în care una din părți cere recuzarea (îndepărtarea) unuia sau mai multor membri (aleși sau delegați) din completul de judecată pe motiv de imparțialitate se va proceda în modul următor. Partea va depune o cerere scrisă în care va arăta motivele ce o îndrituiesc să solicite îndepărtarea din complet a membrului sau membrilor pe care îi consideră părținitori în darea soluției. Cererea poate fi formulată și oral, caz în care solicitarea și motivarea sa vor fi consemnate în procesul-verbal de ședință. Cererea de recuzare se soluționează de urgență de către comisie. Cu titlu de exemplu, evidențiem unele motive ce îndreptătesc recuzarea, inspirîndu-ne din prevederile art. 27 Cod pr. civ.: atunci cînd un membru al completului a făcut referatul pe baza căruia a fost emisă decizia de imputare sau a făcut verificarea gestionară și a constatat paguba; în cazul cînd membrului a cărui recuzare se cere i-ar reveni răs-punderea materială dacă se admite cererea părții; în situația cînd un membru al comisiei sau soțul său, ori ascendenții sau descendenții săi au vreun interes în soluția ce ar putea fi dată în pricina respectivă; dacă între parte și membru a fost o judecată penală în timp de 5 ani înaintea recuzării; dacă și-a afirmat părerea anterior cu privire la pricina ce se judecă; dacă a primit de la una din părți daruri sau făgăduieli de daruri ori altfel de îndatoriri etc. (vezi în acest sens art. 27 Cod pr. civ.).

Membrul ales a cărui recuzare s-a cerut și s-a admis de comisie, va fi înlocuit cu unul din ceilalți doi membri care nu făceau parte inițial din completul format pentru judecarea acelei cauze.

Membrul delegat recuzat va fi înlocuit de organul competent cu un alt delegat. Această posibilă împrejurare constituie încă un argument în admiterea tezei potrivit căreia este util și recomandabil pentru conducerea unității și comitetul sindical să delege fiecare mai multe persoane deodată, urmînd ca în completul de judecată să intre însă numai cîte un delegat al fiecărui organ.

Recuzarea judecătorului (respectiv a persoanei competente a soluționa o contestație) sau a organelor administrative chemate a rezolva un litigiu de muncă apare inoportună, inadecvată și chiar inadmisibilă pentru considerente ce vor fi expuse pe larg mai departe. Aici arătăm numai că din ansamblul prevederilor dreptului muncii și din natura raportului juridic de muncă rezultă în mod neîndoielnic că elementul esențial și specific al contractului de muncă este subordonarea celui încadrat 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, de unde concluzia că acestea nu pot fi recuzate de împrechinat.

Abținerea este lapidar reglementată de art. 25 Cod pr. civ., potrivit căruia judecătorul care știe că există un motiv de recuzare în privința sa este dator să se abțină de la judecarea pricinii, înștiințîndu-și șeful; abținerea judecîndu-se potrivit normelor care reglementează recuzarea. Considerăm că prevederile din dreptul procesual civil referitoare la abținere sînt compatibile cu normele legislației muncii și natura comisiilor de judecată și deci membrii acestora se pot abține de la judecarea pricinii. Cererea de abținere se va judeca de comisie, care se va completa cu un alt membru ales, în locul celui în cauză, potrivit celor dispuse de art. 30 Cod pr. civ. Dacă se abține unul dintre membrii delegați de conducere sau de sindicat, aceștia vor înștiința organul care i-a desemnat, urmînd a fi înlocuiți de unitate sau de sindicat, după caz.

În condiții asemănătoare urmează a se aplica regulile referitoare la abținere și în cazul cînd organele colegiale de conducere exercită atribuții jurisdicționale. Întrucît nici o prevedere legală nu interzice abținerea de la vot a membrilor organelor de conducere colectivă, considerăm că cel care consideră că față de persoana sa sînt motive de abținere, se poate abține de la vot. Este evident, că

în cazul în care contestația împotriva sancțiunii disciplinare este de competența persoanei superioare ierarhic în grad celeia care a aplicat sancțiunea, potrivit prevederilor art. 18 din Legea nr. 1/1970, aceasta nu se poate abține de a judeca pricina, deoarece în lipsa celui competent a da soluția, nici o altă persoană nu este abilitată de lege a exercita atribuția respectivă. Normele privind competența materială fiind imperative.

dr. C. JORNESCU

Conducere

Reflexii cu privire la perfecționarea autogestiei întreprinderii (II)

În cadrul articolului intitulat „Patrimoniul întreprinderii — premisă fundamentală a autogestiei”, publicat în numărul 41 al Suplimentului, am arătat elementele definitorii ale patrimoniului și am subliniat faptul că acesta se reflectă periodic în bilanțul contabil al oricărei unități social-economice cu personalitate juridică.

Cum una din trăsăturile fundamentale ale patrimoniului o constituie mobilitatea lui, determinată de continuă modificare a conținutului său, prin strămutarea unor valori dintr-o grupă în alta sau, ca urmare a beneficiului realizat, prin majorarea valorii unor elemente ale acestuia, este evident că și conținutul bilanțului va fi diferit de la o perioadă de încheiere la altă perioadă. Astfel, de exemplu, prin intrarea în procesul de producție a materiilor prime, valoarea stocului acestora scade, iar prin realizarea de produse finite, grupa valorii mărfurilor crește; livrarea unei părți din acestea diminuează valoarea totală a grupei, dar cresc — pentru o perioadă scurtă — drepturile de creanță, pentru că, după încasarea prețului, să scadă aceste drepturi corespunzător cu creșterea disponibilului de bani în cont; diferența dintre costuri și prețul încasat constituind, în parte, beneficii, aceasta va determina creșterea fondurilor proprii și va crea, în același timp, obligații de plată către buget. Așa fiind, conținutul exact al patrimoniului nu poate fi cunoscut de persoană juridică, respectiv de întreprindere decît periodic, prin bilanțurile trimestriale și a celui anual.

De remarcat că, potrivit actualei metodologii de organizare a evidenței contabile, nu toate elementele componente ale patrimoniului sînt înregistrate și, deci, reflectate în bilanț. O astfel de situație se întîlnește bunăoară în cazul brevetelor de invenții și a mărcilor de fabrică, care deși au valoare economică și sînt în administrare directă a întreprinderilor, nu se evidențiază distinct în contabilitate.

Este bine cunoscut că, brevetul de invenții constituie corolarul unor cercetări îndelungat efectuate, uneori an de zile, în compartimentul propriu de cercetare, laboratoare, ateliere etc., cercetări care în cele din urmă se concretizează ca invenție. În aceste condiții este lesne de observat că invențiile, omologate prin brevetul de invenție presupun o serie de cheltuieli directe care afectează grupa „cheltuielilor generale ale întreprinderii”.

Prin urmare, orice invenție brevetată are o valoare, exprimată în suma cheltuielilor investite de către întreprindere pentru efectuarea cercetărilor necesare. De aici, concluzia potrivit căreia, brevetele de invenție reprezintă „bunuri incorporale” a căror evidență se impune cu necesitate să fie reflectată în contabilitate și, respectiv, în bilanț.

Care sînt consecințele de ordin economic a faptului că valoarea patrimonială a unei invenții nu este reflectată în evidența contabilă?

Credem că întrebarea necesită o abordare mai largă, din mai multe puncte de vedere, pentru a se putea pune în relief azi: complexitatea consecințelor negative asupra rezultatelor întreprinderii, cât și soluțiile ce trebuie adoptate.

În primul rând, se cuvine a sublinia că lipsa de evidență a cheltuielilor de cercetare, pe fiecare obiectiv în parte, face imposibilă cunoașterea costurilor de cercetare și, prin consecință, eficiența economică a acestora. Cu alte cuvinte, înțelegerea, suportând costurile respective din cheltuielile sale generale, nu poate să le localizeze în scopul determinării aportului cercetării științifice la rezultatele generale ale întreprinderii și, îndeosebi, participarea acesteia la promovarea progresului tehnic.

În al doilea rând, lipsa de evidență a invențiilor intrate în patrimoniul întreprinderii — prin brevetul de invenție legal obținut — are drept consecință necunoașterea și, mai ales, neurmărirea modului de valorificare a dreptului de proprietate industrială asupra respectivei invenții. Altfel spus, neevidențierea distinctă a acestor cheltuieli conduce la situația în care proprietarul invenției să nu manifeste un interes major în recuperarea acestor cheltuieli și, implicit, la nevalorificarea economică a invenției ca atare.

În consecință, concluzia principală ce ni se pare că trebuie desprinsă din această stare de fapt constă în aceea că este necesar să se înregistreze distinct, în evidența contabilă, toate cheltuielile ocazionate de orice invenție, pentru ca, ulterior, să se poată urmări modul de recuperare a acestora, precum și gradul și sensul de participare a cercetării științifice proprii la rezultatele generale ale întreprinderii.

De aici se naște o altă întrebare: de ce și, în special, cum evidențierea distinctă a acestor cheltuieli obligă la urmărirea finalității lor și, ceea ce este foarte important, permite evaluarea acestei finalități? În legătură cu primul aspect trebuie arătat că existența ca „indicator de sine stătător” în postul de cheltuieli ale întreprinderii, prin forța lucrurilor, reclamă o justificare ca oricare alt element de cheltuielă; în virtutea metodologiilor în vigoare, cu necesitate, trebuie prezentate în clar atât nevoia generatoare a respectivelor cheltuieli cât și consecințele pe care le-a ocazionat prin forma lor de concretizare.

În ceea ce privește faptul că, o evidențiere distinctă a cheltuielilor determinate de realizarea unei invenții — până la obținerea brevetului de invenții — opinăm că, lucrurile sînt mai evidente. Într-adevăr, avînd imaginea exactă a volumului „investițiilor” efectuate, nu mai rămîne decît să se știe, în primul rînd, cînd și cît din acestea au fost recuperate, adică au fost amortizate. După terminarea procesului de recuperare a tuturor cheltuielilor, fie prin utilizare internă, fie prin vînzarea dreptului de folosință a invenției către unul sau mai mulți beneficiari externi, fie pe ambele căi, începe perioada de participare a invenției la formarea beneficiilor întreprinderii.

Evident, cu cît perioada de recuperare a cheltuielilor pentru invenția respectivă este mai scurtă și, apoi, participarea la formarea beneficiilor mai substanțială, cu atît invenția este mai eficientă” pentru întreprindere.

Iată, așadar că, prin această „simplă” evidențiere distinctă a cheltuielilor pentru invenții și obținerea brevetelor corespunzătoare se creează mijloacele indispensabile realizării aportului cercetării științifice la dezvoltarea întreprinderii, la promovarea progresului tehnic în general.

Ioan HIDEGUTI

practică arbitrală comentată

Obligația comunicării unor decizii

În faza încheierii contractului, unitatea furnizoare a refuzat contractarea unei cantități de deșeuri metalice. Drept urmare, s-a inițiat procedura de soluționare a neînțelegerii precontractuale de către ministerele în subordonarea cărora se găsesc părțile. În temeiul art. 26 lit. c din Legea nr. 71/1969 cele două ministere au decis încheierea contractului, dar n-au mai comunicat părților decizia adoptată. Unitatea furnizoare n-a executat livrarea și în litigiul arbitral s-a apărut de răspundere prin necunoașterea, datorită necomunicării, a deciziei celor două ministere. Apărarea unității furnizoare pîrîte a fost înlăturată, considerîndu-se că aceasta avea obligația să se intereseze de decizia adoptată în legătură cu refuzul de a contracta. (Decizia P.A.S. nr. 841/1983).

Soluția menționată ridică o problemă mai generală: în ce măsură necomunicarea unei decizii a organelor superioare, a organelor de planificare scutește de răspundere părțile dintr-un contract economic? De asemenea, se ridică întrebarea dacă organele competente să rezolve unele probleme ce apar în activitatea unităților economice au și obligația să comunice acestora decizia adoptată? Pe lîngă soluționarea neînțelegerilor precontractuale, răspunsul la întrebările formulate prezintă importanță pentru propunerile părților de modificare a repartitiei, stabilirea prețului, omologarea unor produse noi ș.a. În genere, practica arbitrală nu a admis necomunicarea ori neadoptarea unei decizii de către organele superioare ca situații exoneratoare de răspundere pentru neîndeplinirea unor obligații contractuale. Astfel, de pildă, a fost înlăturată apărarea unei unități furnizoare care a făcut demersuri pentru modificarea repartitiei rămase fără răspuns din partea coordonatorului de balanță. S-a apreciat că, repartitia rămînînd nemodificată „toate dovezile depuse pentru a demonstra imposibilitatea executării integrale a obligațiilor de livrare nu au nici o concludență” (Decizia P.A.S. nr.1165/1983). Uneori însă răspunderea contractuală este legată de cunoașterea unor decizii ale organelor competente să soluționeze problemele ce apar în activitatea economică. În acest sens, de pildă, s-a stabilit că unitatea furnizoare urmează să răspundă pentru nelivrare în trim. II/1982, deoarece i s-a comunicat decizia cu privire la stabilirea prețului produselor încă din decembrie 1981 (Decizia P.A.S. nr. 1146/1983).

Spre a scuti de răspundere necomunicarea deciziei unor organe cu atribuții în privința soluționării neînțelegerilor precontractuale, stabilirii prețurilor, omologării produselor, aprovizionării trebuie să excludă orice culpă a unității economice — parte în contract. Aceasta presupune întocmirea unei documentații temeinice, pe baza căreia se poate adopta decizia corespunzătoare, trimiterea materialului către organele competente, în termen util pentru realizarea obligațiilor din contract ori în intervalul prevăzut de lege etc.

În privința necomunicării deciziei stabilirii prețurilor ori omologării produse, unitatea furnizoare neputînd introduce în fabricație produsele, împrejurare interzisă de lege, urmează să fie scutită de răspundere. Unitatea furnizoare răspunde numai pentru întîrzierea intervenită după comunicarea deciziei adoptate de organele competente.

Necomunicarea deciziei de soluționare a neînțelegerilor precontractuale, credem, că ar trebui apreciată în temeiul principiului practicii arbitrale potrivit căruia dacă divergența n-a fost soluționată contractul se va executa în mă-

sura în care este posibil. Aceasta se justifică întrucît ne-comunicarea deciziei creează pentru părțile contractului o situație similară cu nesoluționarea neînțelegerii. Din unele prevederi legale rezultă obligația organelor ce soluționează neînțelegerile precontractuale de a comunica părților decizia adoptată. Legea cu privire la contractul — angajament, spre a ne referi la un act normativ recent, stabilește obligația ministerelor, comitetelor executive ale consiliilor populare, a altor organe, în calitate de administratori ai patrimoniului unităților socialiste din subordine, de a acționa pentru valorificarea superioară a resurselor, asimilarea de noi produse, asigurarea aprovizionării și desfășurării producției (art. 4). În această viziune organele menționate trebuie să soluționeze operativ problemele concrete ale activității economice, să se preocupe de influența deciziilor adoptate asupra patrimoniului unităților în subordine. De

aici se desprinde și obligația comunicării deciziei pentru asigurarea desfășurării optime a aprovizionării și desfășurării produselor prin contractele economice.

Uneori, coordonatorii de balanță nu soluționează ori nu comunică decizia adoptată în legătură cu cererea unităților de modificare a repartiției. În această privință, potrivit art. 31 din Legea contractelor economice nr. 71/1969, ministerele, celelalte organe centrale și locale, centralele au obligația să ia de îndată măsuri pentru asigurarea repunerii stocurilor în circuitul economic. De aceea, ministerele, centralele — privind cererea de modificare a repartiției — trebuie s-o soluționeze și să se intereseze de efectele acesteia în practică economică, ceea ce presupune și comunicarea deciziei.

M. PASCU

Întrebări și răspunsuri

● C.A.P. SURDILA, GRECI, Brăila; C.A.P. SCURTU MARE, Teleorman; C.A.P. LUCĂCENI, Satu Mare; C.A.P. CUBLEȘUL-SOMEȘAN, Cluj; ASOCIAȚIA ECONOMICĂ INTERCOOPERATISTĂ AGROCOOP, Tîrgu Secuiesc; CONSILIUL POPULAR COMUNAL VITOMIREȘTI, Olb — Lu-crarea „Legislația agricolă cooperatistă de la A la Z” este pregătită pentru a fi tipărită și difuzată în luna decembrie a.c.

● GRUP CANTINE „SIDERURGISTUL” Hunedoara; OCULUL SILVIC VERBILA, Prahova; CAMELIA BĂDIȚĂ, Cogeaic, Constanța — Abonindu-vă la revista noastră pe anul 1984 vă asigurați și un exemplar din lucrarea „Legislația întreprinderii de la A la Z”, ediția a treia, care urmează să apară în primul trimestru al anului viitor.

● TEODOR DASCĂLU, Pătirlagele, Buzău — De indemnizația prevăzută la art. 75 alin. 1 lit. c din Legea 57/1974 beneficiază persoana transferată în interesul serviciului care s-a mutat efectiv (și-a schimbat reședința) în localitatea în care a fost transferată. În ipoteza în care la data plății indemnizației îndeplineați condițiile legale care vă îndreptăteau la aceasta, nu există temei legal pentru a vă obliga să restituiți indemnizația încasată pe considerentul că ulterior v-ați schimbat reședința, întrucît legea nu prevede o astfel de situație.

● NICOLAE MITRACHE, Giurgiuța, Dolj — Considerăm că punctul de vedere al conducerii unității este corect. În orice caz, potrivit anexei IV, pct. III B la Legea nr. 57/1974, rîndul 13 coloana 5 și 6, clasele 27 și 25 corespund nivelului de bază al funcției de responsabil economic de complex gradul I și, respectiv, gradul II;

pentru funcția de responsabil economic de fermă gradul I retribuția la nivelul de bază este clasa 25, iar pentru fermele de gradul II, clasa 24.

● VASILE BILINSCHI, Homorod. Brașov — Încadrarea într-o funcție de conducere cu reducerea condițiilor de vechime în specialitate potrivit art. 65 din Legea nr. 12/1971 nu afectează cuantumul retribuției prevăzută de Legea nr. 57/1974 pentru funcția respectivă.

● COSTEL TOTORA, Calafat — Potrivit prevederilor H.C.M. nr. 72/1975 autolaboratorul agricol Dacia 1300 break se încadrează în grupa 1 de autovehicule. În ipoteza în care unitatea nu are plan de transport corespunzător anexei IV, pct. V-2 lit. A din Legea nr. 57/1974, la nivelul B de retribuție, ca șofer categoria a 3-a, treapta 2, vă revine o retribuție tarifară lunară de 1795 lei

● DUMITRU TUDORACHE, Oltenița — În situația în care nu vi s-a desfășurat contractul de muncă aveți dreptul de participare la beneficiile realizate de unitate în cursul anului 1982. Potrivit prevederilor art. 55 din Legea nr. 57/1974, consiliul oamenilor muncii poate însă să reducă sau să nu acorde cota de participare la beneficiul persoanelor care, în cursul anului, au avut deficiențe în activitate sau au săvîrșit abateri disciplinare.

● OLGA SANDU, Timișoara — Unitatea a procedat corect încadrîndu-vă la nivelul de bază al funcției. Prevederile art. 200 alin. 3 lit. a din Legea nr. 57/1974 nu se pot aplica decît în termenul de 30—90 de zile de la reîncadrarea în muncă. Dispozițiile anexei nr. 6 la Decretul nr. 100/1979 nu sînt aplicabile în cazul dv

● MARIAN BURDUCEA, Drobeta-Tr. Severin — Din funcțiile pe care le-ați deținut vă conferă vechime în specialitate economică numai perioada lucrată ca operator la stația de calcul.

● AURORA RACU, Turda — Răspunsul trimis tovarășului Koto Iancu de Inspectoratul școlar Cluj corespunde prevederilor pct. 6 din Precizările Ministerului Muncii nr. 2038/1968 emise în vederea aplicării unitare a Legii nr. 26/1967.

● COOPERATIVA „METALICA” Răcari, Dimbovița — Persoana în cauză poate beneficia de alocația de stat pentru copii numai în condițiile stabilite de Decretul nr. 248/1977 ca nou încadrată în muncă la unitatea dv. În ceea ce privește transferul, potrivit art. 69 din Codul Muncii și art. 11 lit. a din Legea nr. 1/1970 se putea considera transferată în interesul serviciului, fiind încadrată cu contract de muncă, numai dacă la timpul respectiv se îndeplineau formele legale între cele două unități.

● AUTOBAZA NR. 5, Vișeu — Așa după cum vă este cunoscut potrivit art. 12 din Decretul nr. 248/1977 persoanele care au totalizat 12 zile de absențe nemotivate, învoiri și concedii fără plată de la începutul anului calendaristic, în luna cînd intervine cea de a 13-a zi de absență pierd dreptul la alocația de stat pentru copii în luna respectivă. Concediile fără plată sau învoirile la care vă referiți se cuprind în prevederile articolului menționat mai sus întrucît nu există o dispoziție derogatorie în acest sens.

● ILIE GIȚĂ, Brăila — În cazul dv. unitatea a procedat corect acordîndu-vă indemnizația minimă a funcției de conducere pe care ați îndeplinit-o temporar. Dispozițiile art. 3, alin. 2 din Legea nr. 57/1974 se aplică și în situațiile prevăzute la art. 74 din lege.

● **GHEORGHE IONESCU, București** — Intrucit unitatea nu poate să prezinte normele aprobate care să justifice adaosul de 1.60—2.60 plătit la retribuție dactilografelor în cauză, rezultă că aceste retribuții au fost plătite fără bază legală.

● **INTREPRINDEREA PENTRU LEGUME ȘI FRUCTE, Argeș** — Deoarece în anul 1978 (potrivit Decretului nr. 207/1977), învățământul obligatoriu era de 10 ani, un absolvent a 7 clase de școală generală nu îndeplinește condițiile de studii pentru a putea fi încadrat vinzător.

● **GHEORGHE MĂLUREANU, Lezești, Argeș** — Nu înțelegem ce înseamnă „este trecută formal în funcția de operator oficiu de calcul”. Munca prestată trebuie să corespundă funcției pe care o persoană este încadrată. Dacă unitatea a schimbat unilateral funcția și retribuția prevăzute în contractul de muncă, persoana în cauză se poate adresa organelor de jurisdicție a muncii, potrivit art. 174 lit. b din Codul muncii, solicitând reintegrarea în funcția și retribuția avute. În principiu, o persoană este îndreptățită să primească retribuția corespunzătoare muncii prestate efectiv, cu condiția ca și în statul de funcții să existe un post vacant corespunzător acestei munci.

● **ELENA ISAC, Focșani** — În raport cu prevederile pct. 10 din anexa nr. 1 la Legea nr. 12/1971, pentru funcția de șef birou plan cu studii superioare nu îndepliniți condițiile de vechime în specialitate, intrucit nu aveți minimum 5 ani în funcții economice cu pregătirea superioară. Ca absolventă a învățământului superior economic, cursuri fără frecvență, puteți fi încadrată în funcția de economist, retribuția urmînd a fi stabilită. În cazul dv., potrivit art. 35 lit. b din Legea nr. 57/1974, respectiv retribuția corespunzătoare anului II de activitate. Retribuția pe care o aveți în prezent în funcția de contabil principal este inferioară retribuției corespunzătoare anului II de activitate al funcției de economist.

● **ION SMEDRESCU, Horezu, Vilcea** — Datele prezentate în scrisoare sînt insuficiente pentru a vă putea formula un răspuns precis. Totuși, în ipoteza în care persoana respectivă a absolvit învățământul superior, necesar încadrării în funcția de juriconsult, la cursurile fără frecvență, retribuția la încadrarea în această funcție urmează a fi stabilită potrivit prevederilor art. 35 lit. b din Legea nr. 57/1974.

● **LAURENȚIA IRIMIA, Birlad** — Potrivit prevederilor Legii nr. 28/1978 liceul se absolvă prin examenul de bacalaureat. În consecință, fără exa-

mentul de bacalaureat al liceului economic nu îndepliniți condițiile de studii prevăzute de Legea nr. 12/1971, pentru promovarea în funcția de contabil principal.

● **PĂUN MARIA ELENA, Tulcea** — Potrivit prevederilor art. 2 lit. a și b din Statutul asociației de locatari, aprobat prin Decretul nr. 387/1977, și ale H.C.M. nr. 860/1973, anexa 3 lit. B, coroborate cu pct. 1 din Hotărîrea nr. 2/1973 a C.P.C.P., lucrările de întreținere și reparații la părțile de folosință comune (în care sînt cuprinse și operațiile de văruire și vopsitorie a holurilor blocurilor) se repartizează proporțional cu numărul persoanelor care folosesc aceste părți și instalații comune, adică în raport de numărul membrilor de familie, a membrilor asociației, indiferent dacă aceștia din urmă au calitatea de chiriași sau de proprietari.

● **STANCU FLOREA, I.C.R.A. Oit** — Din contextul prevederilor art. 35 și art. 36 din Regulamentul aprobat prin H.C.M. nr. 941/1959, rezultă că invitarea cărașului la efectuarea constatării lipsurilor, impusă de art. 36, constituie o condiție esențială numai în împrejurarea cînd se poate pune în discuție răspunderea cărașului și nu culpa unității furnizoare. Practica arbitrală este îndreptată în acest sens, la care a aderat și literatura de specialitate (Decizia IPAS nr. 3600/1961 și nr. 2335/1975).

● **ACIU ANGHEL, Iași** — Potrivit prevederilor pct. 5 lit. a din Hotărîrea C.P.C.P. nr. 2/1973, cheltuielile privind încălzirea centrală se repartizează proporțional cu suprafața locuibilă, precum și cu suprafața dependințelor Montarea de către locatari a unor elemente de radiație în suprafața incative ce le dețin, peste cel instalați de constructor conform planșei de execuție din proiect, contravine normelor în vigoare.

● **INTREPRINDEREA DE TEVI SUDATE, Zimnicea** — Recuperarea cheltuielilor de școlarizare, în cuantumul stabilit de lege, se poate face și de la părinte la fiu, dacă există titlu executoriu față de fiecare. Dreptul la executarea silită se prescrie prin trecerea unui termen de 3 ani de la obținerea titlului executoriu. Prin consecință, nu poate fi pusă în executare o decizie de imputare după expirarea a 3 ani de la data comunicării ei către datornic. Potrivit prevederilor legale și îndrumărilor date de Plenul Tribunalului Suprem, prin decizia de îndrumare nr. 1/1978 pct. 11, cheltuielile se recuperează proporțional cu timpul nelucrat la unitatea cu care a încheiat contractul de școlarizare. În cazul în care cel în cauză se reîntoarce la respectiva unitate, urmărirea silită

va înceta, nefiind necesară încheierea unui alt contract pe o nouă perioadă de 5 ani, deoarece actul adițional inițial și art. 21 din Legea nr. 1/1970 prevăd obligația de a lucra numai timp de 5 ani la unitatea care a suportat cheltuielile. Cuantumul sumei datorate, în cazul reîncadrării, urmează să fie recalculat în raport de timpul rămas.

● **MICLEA GHEORGHE, Arad** — După recepția produselor horticoale la furnizor de către delegatul beneficiarului, unitatea beneficiară nu mai poate face obiecțiuni cu privire la cantitatea produselor. Obiecțiile se pot referi numai cu privire la deficiențele de calitate.

● **BRĂESCU COSTACHE și MURNAI MONICA, București** — Intrucit reparațiile la care vă referiți (înlocuirea unei conducte sparte de apă, racord de la apometru pînă la bloc) cad în sarcina proprietarilor potrivit anexei nr. 3 lit. A la H.C.M. nr. 860/1973, repartizarea cheltuielilor efectuate în acest scop se face proporțional cu cota parte de proprietate indiviză ce o deține fiecare asupra părților și instalațiilor comune. Această cotă parte este stabilită în procente și figurează în fiecare contract de construire sau de cumpărare de apartamente.

● **ASOCIAȚIA DE LOCATARI, PANTELIMON NR. 241 BLOC 61, București** — În conformitate cu prevederile art. 67 din Legea nr. 4/1981, asociațiile de locatari sînt obligate să achite valoarea facturilor în termen de 5 zile de la înminarea avizului de plată. Plata se face din contul curent deschis la C.E.C. sau la unitățile bancare. Întîrzierea în achitarea sumelor datorate duce la expirarea termenului de plată atrage majorarea de 1% pentru fiecare zi de întîrziere. Majorarea se plătește din contul asociației și se suportă de persoanele din a căror vîină a fost cauzată majorarea, adică de restanțieri, proporțional cu cota de restanță datorată de fiecare. În cazul în care asociația avea disponibilul în cont, iar întîrzierea decontării se datorează unității C.E.C. plătitoare, această este datorare a suportă majorarea respectivă. În baza art. 62 din Legea nr. 4/1981, unitățile de gospodărie comunală sînt datorare a încheia contracte de furnizare sau de prestare de servicii cu asociațiile de locatari. Contractul se încheie cu plata anticipată a unei sume, care nu poate depăși valoarea consumului mediu sau a serviciului pe timp de 45 de zile. Suma plătită nu poartă dobînză și se restituie la încetarea contractului, după scăderea cheltuielilor datorate.

Tovarășe

director !

Planificarea și organizarea aprovizionării, a producției și a desfacerii constituie premisele esențiale pentru îndeplinirea optimă a indicatorilor economico-financiarilor, în funcție de care se asigură retribuirea colectivului de oameni ai muncii.

Având pe masa de lucru „LEGISLAȚIA ÎNTEPRINDERII DE LA A LA Z” și „Breviarul alfabetic — CONTRACTE ECONOMICE ȘI CONTRACTE COMERCIALE INTERNAȚIONALE” veți găsi răspunsuri la orice problemă din activitatea dv. de zi cu zi.

Tovarășe

contabil șef !

Elaborarea științifică a bugetului de venituri și cheltuieli, organizarea evidenței, contractarea optimă a creditelor și rambursarea lor, decontarea la timp cu partenerii comerciali și cu statul, efectuarea exigentă a controlului financiar preventiv și gestionar, asigură o autogestione economico-financiară cu rezultate bune, asigură realizarea și depășirea beneficiilor planificate.

În această activitate un auxiliar prețios îl constituie „LEGISLAȚIA ÎNTEPRINDERII DE LA A LA Z” și „Breviarul alfabetic — CONTRACTELE ECONOMICE ȘI CONTRACTELE COMERCIALE INTERNAȚIONALE”.

Tovarășe

consilier juridic !

Pentru acordarea unei asistențe juridice competente, pentru apărarea integrității patrimoniului și sporirea beneficiilor printr-o riguroasă disciplină contractuală, vă sînt indispensabile două lucrări: „LEGISLAȚIA ÎNTEPRINDERII DE LA A LA Z” și Breviar alfabetic — CONTRACTE ECONOMICE ȘI CONTRACTE COMERCIALE INTERNAȚIONALE”.

Pentru a vă asigura primirea lucrărilor emiteți de îndată comanda alăturată.

CITITORI !

Două lucrări care nu trebuie să lipsească de pe masa dv. de lucru, începînd cu luna ianuarie 1984 :

„LEGISLAȚIA ÎNTEPRINDERII DE LA A LA Z”

îmbunătățită și actualizată pînă la 31 decembrie 1983, care va avea următorul cuprins :

Cap. I : Unități economice de stat

1. Conceptul de unitate economică de stat
2. Conducere
3. Patrimoniu
4. Gestionarea valorilor materiale și bănești
5. Evidența contabilă a patrimoniului
6. Controlul activității unităților economice

Cap. II : Planificarea și organizarea producției

1. Planificarea producției, aprovizionării și desfacerii
2. Indicatori economico-financiar
3. Organizarea producției
4. Organizarea muncii

Cap. III : Activitatea financiară și administrativă

1. Activitatea financiară

2. Activitatea administrativă

Cap. IV : Raporturi de muncă

1. Contractul de muncă
2. Retribuirea muncii
3. Drepturile personalului (altele decît de retribuire)

Cap. V : Răspunderea personalului

1. Formele răspunderii personalului
2. Stabilirea răspunderilor — titlurile de creanță — executare

O continuare directă a celei de mai sus o constituie lucrarea :

„BREVIAI ALFABETIC — CONTRACTE ECONOMICE ȘI CONTRACTE COMERCIALE INTERNAȚIONALE”

Un amplu lexicon care cuprinde, în cele 800 de pagini, aproximativ 1000 de termeni care sintetizează legislația tehnică și practica arbitrală internă și internațională, la zi, privind încheierea, executarea și răspunderea în toate tipurile de contracte interne și externe.

Pentru a vă asigura primirea lucrărilor, completați și expediți imediat redacției comanda de mai jos, cunoscînd că tirajul este limitat la numărul de exemplare plătite cu anticipație

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

Către

„REVISTA ECONOMICA” :

BUCUREȘTI, Bd. Magheru, 30, cod. 70159

Prin dispoziția de plată nr. din (mandatul poștal din ziua de) 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 BNSR Filiala Sector 1, București, reprezentînd :

● abonamente la „Revista economică” și supliment ²	× 260 lei =	lei
● exemplare din lucrarea „Legislația întreprinderii de la A la Z”,	× 40 lei =	lei
● exemplare din lucrarea „Breviar alfabetic privind contractele economice și contractele comerciale internaționale”,	× 40 lei =	lei
● exemplare din lucrarea „Jurisdicția muncii — comisiile de judecată”,	× 20 lei =	lei
● exemplare din lucrarea „Probleme ale activității consilierilor populare”,	× 20 lei =	lei
Total		

(Semnătura abonatului)

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

²) Comenzile fără abonament la revistă nu vor fi luate în considerare.