

# Revista ECONOMICA

Supliment • nr. 42 • 22 octombrie 1976

**1** **INTREPRINDEREA  
PRODUCŢIE-PRESTĂRI  
SIBIU**  
Str. Morilor nr. 34  
Telefon : 14610 — 14112

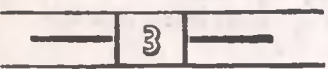
**2** **I.U.I.M.C.R. BISTRIŢA**  
Str. Narciselor nr. 4  
Telefon : 13521

**3** **I.P.I.L.F. OLTENIŢA**  
judeţul Ilfov

## METALE PRODUSE DIN METAL



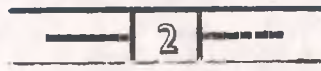
- Cositor pur kg. 1052
- Sirmă oţel  $\varnothing$  4 kg. 40
- Sirmă inox 1.2 mm kg. 6.2
- Bandă alamă 0.5 kg. 57
- Compoziţie cuburi kg. 17.8
- Electrozi fontă kg. 38
- Sirmă oţelită 1.8 mm kg. 6.2
- Sirmă neagră 1 mm kg. 102.8



- ABLA INOX :**
- Tablă inox 80 mm kg. 200
  - Tablă inox 110 mm kg. 2027

- ARE INOX :**
- Oţel inox  $\varnothing$  140 kg. 384
  - Oţel rotund  $\varnothing$  120 kg. 277

## MOTOARE UTILAJE-SCULE



### MOTOREDUCTOARE :

- 2 G — 8×1,1/1500 HO1 8 buc.
- 2 G — 18×0,55/1500 HO5 9 buc.
- 2 G — 18×0,75/1000 HO5 16 buc.
- 2 G — 20×0,55/1500 HO5 1 buc.
- 2 I — 16×1,1/1000 HO1 3 buc.
- 2 I — 16×1,1/1000 HO5 10 buc.
- 2 I — 20×1,1/1000 HO2 1 buc.
- 2 I — 20×1,1/1500 HO5 17 buc.
- 2 I — 20×1,5/1000 HO2 11 buc.
- 2 I — 20×3/1000 HO5 1 buc.
- 2 N — 18×3/1000 HO5 10 buc.
- 2 N — 20×3/1000 HO1 1 buc.
- 2 N — 63×2,2/1500 HO1 1 buc.
- 3 N — 45×3/1500 HO5 5 buc.
- 3 N — 71×1,1/1000 HO5 1 buc.
- 20 — 20×5,5/1000 HO1 1 buc.
- 30 — 50×1,5/1000 HO3 2 buc.

## CONSTRUCŢII — INSTALAŢII ELECTRICE



### MATERIALE DE CONSTRUCŢII :

- Parchet fag Cl. I 200×50×22 mp. 34,4
- idem 250×30×22 mp. 15,9
- idem 450×35×22 mp. 53,3
- idem 450×40×22 mp. 95,1
- idem 300×55×22 mp. 2,6
- idem 200×70×22 mp. 3,7
- Parchet stejar 250×42×22 mp. 12,5
- Pervaz faş I ml. 645
- idem II ml. 182
- Frize perete ml. 30
- Capişoane colorate buc. 30

### MATERIALE PENTRU CUPTOARE VAR :

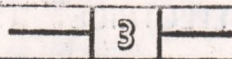
- Cărămidă cromato-magnezită pană to 50
- Cărămidă refractară şametă şană buc. 11252

**CHIMICE - LEMN - HIRTIE**



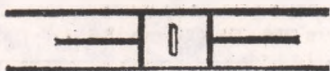
**MATERIALE CHIMICE**

- Dibutilftalat kg. 600,0
- Azbest șnur grafitat kg. 62,2
- Stiplex incolor kg. 32,3
- Fir elastic kg. 9,8
- Carbonat de bariu kg. 39,0
- Negru de fum kg. 118
- Oxid cupros kg. 9,7
- Oxid de nichel kg. 5
- Sulfură de cadmiu kg. 89,5
- Negru necranil kg. 50



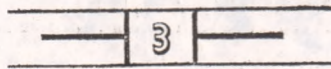
- Vopsea maro ulei kg. 183
- Vopsea gri ulei kg. 225
- Vopsea albastră ulei kg. 141

**PIESE DE SCHIMB  
RULMENȚI**



**PIESE DE SCHIMB PENTRU  
FRIGIDERE ȘI UTILAJE  
FRIGORIFICE :**

- Evaporator buc. 1,0
- Serpentină răcire buc. 1
- Injector motor buc. 1
- Serpentină mică buc. 1
- Evaporator buc. 5
- Tăvi evaporator buc. 6



**DIFERITE PIESE AUTO ȘI TRACTOR :**

- Bulon gaz buc. 19
- Ghiduri supape buc. 127
- Geam auto pentru ușă buc. 23
- Garnituri frină diferită buc. 740
- Pistoane diferite buc. 49
- Siguranțe supape buc. 131
- Ax came steag buc. 7
- Ax cardan buc. 5
- Pinion distribuitor arbore buc. 8
- Pastile cap bară buc. 80
- Laminator Praga buc. 4
- Arbore UTOS buc. 7
- Colector evacuare buc. 4
- Obărlag și untărlag Skoda buc. 138
- Geam parbriz buc. 10
- Articulații sferice (cap bară) buc. 18
- Ax t 1 0047-5 buc. 14
- Butuc disc ambreaj buc. 55
- Pinion arbore viteză buc. 12
- Cășel ambreaj Skoda buc. 2
- Siguranțe tacheți pistoane buc. 61
- Intrerupător buc. 3
- Buloane sferice buc. 65
- Clapete accelerație buc. 16
- Clapete roată față buc. 2
- Pahar pompă benzină buc. 3
- Ponton carburator buc. 13
- Placă presiune ambreaj buc. 6
- Șaibe fuzetă buc. 27
- Site auto buc. 4

- Capace cutii viteză buc. 1
- Placă cercuri arc buc. 10
- Pampă apă IMS 59 buc. 5
- Pivoți fuzetă 461 buc. 12
- Carcasă cutie viteză buc. 1
- Geam lateral auto Steag buc. 9
- Numere auto buc. 1
- Distribuitor ulei buc. 1
- Piulițe pentru șurub roți tractor buc. 12
- Roată pentru tractor dințată buc. 6
- Șaibă camelată buc. 10
- Roată dințată tractor viteză buc. 4
- Roată dințată tractor viteză buc. 4
- Furcă ambreaj buc. 1
- Pinion arbore buc. 1
- Rame far buc. 2
- Siguranțe ușe auto buc. 6
- Ștergător parbriz buc. 1
- Furcă cutie viteză buc. 3
- Manșon cuplă auto buc. 8

**DIFERITE PIESE PENTRU UTILAJE  
ÎN INDUSTRIA ALIMENTARĂ :**

- Ax melcat buc. 59
- Antrenor 450311 buc. 17
- Melc direcție buc. 5
- Casă pompe ape buc. 3
- Prăjitor scos simburi buc. 1
- Piese schimb închis cutii IMC buc. 126
- Cuple ghidare buc. 15
- Roată lanț C 01 buc. 526
- Coroană D.18 149.1 buc. 5
- Tamburi BTMU buc. 12

Lanț cu role duble 1, 1/4 buc. 5

Role simple cu rulmenți buc. 33

Ax role buc. 52

Disc distribuitor buc. 18

Ax cu R C02 buc. 331

Rolă distribuitor buc. 27

Distribuitor capace 252—900 buc. 26

Arbore superior buc. 5

Lanț cu role mașină spălat sticle buc. 9

Celule late MAP buc. 4

Suport cutii 1/1 și 1/2 buc. 10

Arc reparat buc. 2

Amortizoare 450423 buc. 5

Coroană batoză buc. 3

Suport  $\varnothing$  75—99 mm 02—01 buc. 9

Carter compresor buc. 1

Suport compresor buc. 2

Ax sateliți buc. 3

Roată inferior — superior arb. buc. 4

Suport piston dozator MAP buc. 18

Pistoane ridicare IMC buc. 3

Capace litere MAP pozit. negat. buc. 16

Bucșe din grafit buc. 17

Carcasă MSCR 05 buc. 4

Pneuri disc dozator MAP buc. 1

Cap matrițe buc. 2

Cap compresor buc. 1

Placă mediană buc. 5

Membrană ventil buc. 90

Frină cu electromotor buc. 4

Pompe 60 A buc. 2

Duze injector buc. 82

— Cuțite agricultură buc. 8

— Bucșe din bronz buc. 8

— Bandă 60×2 buc. 102

#### CURELE TRAPEZOIDALE ȘI ALTE OBIECTE DE CAUCIUC :

— Garnituri frină diferite buc. 740

— Inele etanșare buc. 83

— Furcă de stringere buc. 20

— Filtru ulei, frină buc. 6

— Roată cu dantură buc. 3

— Angrenaj helicoidal buc. 1

— Garnituri AM3 buc. 7

— Inel cauciuc buc. 27

— Disc cauciuc buc. 38

— Garnituri cauciuc AB 5/3 buc. 16

— Garnituri injector buc. 20

— Cuzineți buc. 2

— Arbore rectificat buc. 2

— Garnituri RL 9 3<sup>0</sup>/<sub>4</sub> buc. 15

— Etanșare mecanică buc. 2

— Serii inele buc. 1

— Manșon arbore buc. 4

— Lanț transportor 50400 ml. 1

— Semering celulose buc. 12

— Inele etanșitate buc. 6

— Inele filtru pentru injector buc. 1

— Inele etanșitate inox buc. 3

— Curele trapezoidale buc. 5

— Garnituri separator 0203912 buc. 6

— Curele trapezoidale 750 buc. 31

#### RULMENȚI SERIA :

— 50311 buc. 5

— 7613 buc. 17

— 6213 buc. 17

— 1210 buc. 57

— 6017 buc. 6

— 6316 buc. 4

— 8109 buc. 5

— 1314 buc. 4

→ 12307 buc. 1

— 1310 buc. 35

— 50407 buc. 7

— 1809 buc. 19

→ 1304 buc. 11

→ 226706 buc. 10

— 16317 buc. 8

— 51207 buc. 33

— 6311 buc. 12

— 30309 buc. 8

→ 51108 buc. 22

→ 30215 buc. 8

— 243 buc. 1

— 807813 buc. 56

— 326704 buc. 1

— 4803 buc. 1

— 7612 buc. 1

→ 6054 buc. 1

— 864911 buc. 2

→ 7813 buc. 3

— 64706 buc. 10

→ 7606 buc. 1

— 3020 buc. 2

→ 51212 buc. 5

— 51120 buc. 9

— 16017 buc. 4

→ 30311 buc. 13

— 51309 buc. 3

## OFERTE

- 3204 buc. 10
- 3210 buc. 4
- 6010 buc. 4
- 51117 buc. 1
- 1217 buc. 4
- 4017 buc. 1
- 30210—7210 buc. 4
- 6405 buc. 14
- 6403 buc. 3
- 3202 buc. 5
- 6408 buc. 5
- 6006 buc. 3
- 7311 buc. 2
- 7313 buc. 2
- 6003 buc. 18
- 6012 buc. 15
- 2306 buc. 2
- 6300 buc. 2
- 2306 buc. 6
- 22310 buc. 3
- 1313 buc. 2
- 22309 buc. 6

### APARATE DE CONTROL ȘI MĂSURĂ :

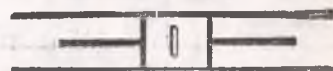
- Manometre, aer auto buc. 12

### DIVERSE :

- Lăzi carton 505×335×103 BOE buc. 5100
- Lăzi carton 461×307×122 BOGex buc. 5100
- Lăzi carton 425×212×220 C 1/2 L buc. 62700
- Borcane ETW 330 gr. buc. 11700
- Sticle givrate 3/4 buc. 8733

- Lăzi carton diferite buc. 1175
- Capace lăzi buc. 1459
- Lăzi navete 1/1 buc. 326
- Lăzi navete buc. 274
- Lăzi tip carne buc. 377
- Lăzi tip pate buc. 1661
- Lăzi navete 1/2 buc. 189
- Lăzi navete 1/4 buc. 50
- Butoaie 500 litri buc. 821
- Butoaie 600 litri buc. 168
- Butoaie 700 litri buc. 43

- Butoaie 400 litri buc. 584
- Butoaie 1000 litri buc. 32



### DIVERSE :

- Cuiere carne buc. 2
- Untură de pește lg. 175
- Agrafe cusut curele cutie 1
- Cacao pudră to 5
- Cleme rufe buc. 6969

**LOZU-I  
MIC  
CISTIGU-I  
MARE**

**LOZ IN PLIC**

## CONTRACT ECONOMIC

### PARTICULARITĂȚI ALE CONTRACTĂRII PRODUSELOR METALURGICE CU BAZELE DE APROVIZIONARE TEHNICO-MATERIALĂ

Bazele județene de aprovizionare tehnico-materială și Baza de aprovizionare tehnico-materială a municipiului București au fost înființate și organizate prin H.C.M. nr. 569/1973 privind unele măsuri pentru perfecționarea sistemului de baze și depozite pentru aprovizionarea tehnico-materială.

Contractarea produselor prin aceste baze prezintă unele particularități la care ne vom referi în cele ce urmează.

Astfel, potrivit metodologiei de contractare stabilită de Ministerul Aprovizionării Tehnico-Materiale și Controlului Gospodării Fondurilor Fixe împreună cu Ministerul Industriei Metalurgice, necesarul de produse care se coordonează de către acest din urmă minister și care se aprovizionează prin bazele amintite, se înaintează de către fiecare unitate beneficiară în parte bazelor județene care, după centralizarea lor la nivel de județ, le transmit coordonatorului de bilanță. La rândul său, coordonatorul de bilanță emite repartițiile pentru produsele respective numai asupra bazelor județene de aprovizionare tehnico-materială din subordinea MATMCGFF care, în baza acestor repartiții, încheie contractele economice cu unitățile furnizoare.

Deși aceste repartiții nu privesc formal raportul contractual dintre bazele menționate și beneficiarii lor, datorită metodologiei descrise mai sus, neemiterea repartițiilor de către coordonator la nivelul necesarului solicitat nu poate să rămână fără efecte asupra raportului contractual amintit. Cu alte cuvinte, contractele dintre bazele de aprovizionare tehnico-materială și beneficiarii unor asemenea produse trebuie să se înscrie în limitele repartițiilor emise. Asumarea de către baze a unor obligații contractuale ce depășesc repartițiile emise de către coordonator nu poate să nu influen-

țeze valabilitatea obligațiilor asumate. În adevăr, potrivit Instrucțiunii primului arbitru de stat nr. 2/1974, este nul contractul încheiat pentru produse care formează obiectul planificării prin repartiții dacă părțile nu sînt în posesia repartițiilor corespunzătoare.

În acest sens, prin Decizia primului arbitru de stat nr. 840/1976, s-a dat îndrumarea de a se reanaliza litigiul dintre Combinatul de fibre sintetice Iași și Baza județeană de aprovizionare tehnico-materială Iași, „urmînd ca Arbitrajul să solicite relații din partea coordonatorului de bilanță, dacă, pentru produsele în cauză s-au emis repartiții și, în funcție de situația reală stabilită, să analizeze răspunderea patrimonială a furnizoarei cu privire la neîndeplinirea obligațiilor contractuale de livrare“.

O altă particularitate a contractelor cu bazele de aprovizionare tehnico-materială rezidă în emiterea repartițiilor pe baze specializate.

Potrivit metodologiei stabilite de ministerele sus-menționate, bazele județene de aprovizionare tehnico-materială specializate primesc repartiții de materiale metalurgice pentru bazele arondate, ele avînd dreptul să defalce pe bazele respective cotele ce revin acestora, contractarea făcîndu-se direct între unitățile furnizoare și fiecare bază județeană de aprovizionare tehnico-materială arondată, conform desfășurătoarelor.

De această metodologie nu a ținut seama Arbitrajului de stat interjudețean Iași care, prin hotărîrea nr. 1524/1975, a considerat nul contractul încheiat de Baza județeană de aprovizionare tehnico-materială Buzău cu Întreprinderea metalurgică Iași pe motiv că repartiția care a stat la baza contractului a fost emisă pe numele Bazei județene de aprovizionare tehnico-materială Prahova.

Constatănd că această din urmă unitate, în calitate de bază specializată, a defalcat pentru Baza județeană de aprovizionare tehnico-materială Buzău produsele care formează obiectul contractului, primul arbitru de stat, prin Decizia nr. 1085/1976, a reținut că, în aceste condiții, față de metodologia la care s-a făcut referire mai sus, contractul dintre părți este valabil încheiat.

I. ICZKOVITS

## FINANCIAR

### CONSECINȚELE NEDECONTĂRII ÎN TERMEN A AVANSURILOR ȘI RECUPERAREA SUMELOR NEJUSTIFICATE

Titularii de avansuri în numerar sînt obligați :

— să depună la casierie sumele necheltuite în termenele prevăzute de art. 31 din Regulamentul aprobat prin Decretul nr. 209/1976 al Consiliului de Stat ;

— să întocmească și să depună la compartimentul financiar-contabil decontul de cheltuieli și documentele justificative, în termenele prevăzute de art. 29 din același act normativ.

● Titularii de avans care nu depun în termen deconturile cu documentele justificative sau nu restituie în termen sumele rămase necheltuite, vor plăti pentru fiecare zi de întîrziere față de termenele legale de restituire, o penalizare de 0,50% asupra :

— întregului avans acordat, dacă nu justifică suma primită ;

— sumelor nerestituite în termen ;

— sumelor pentru care s-au depus documente nevalabile, sume care se consideră nejustificate ;

— sumelor constatate la o verificare ulterioară că nu sînt legal justificate (art. 38 alin. 4). Penalizarea de 0,50% pe zi de întîrziere se calculează asupra acestor sume, din ziua aducerii la cunoștința celui în cauză și pînă în ziua achitării, în afară de cazul cînd titularul de avans este de rea-credință, situație în care penalizarea se calculează din ziua expirării termenului de depunere a decontului. Este știut că dovada relei credințe trebuie administrată de unitate.

Penalizările de întîrziere nu se vor aplica în cazuri de forță majoră, cînd s-a suspendat circulația mijlocului de transport, cînd titularul s-a îmbolnăvit sau alte asemenea cazuri. Socotim, de asemenea, că penalizările nu sînt da-



torate în toate cazurile în care se constată lipsa de culpă a titularului de avans, făcându-se aplicarea în mod corespunzător a art. 1082 și 1083 din Codul civil.

Suma percepută ca penalizare de întârziere nu va putea depăși debitul datorat.

● Pentru sumele datorate și pentru nejustificarea avansului, inclusiv penalizarea aferentă, conducătorul compartimentului financiar-contabil va da dispoziție (scrisă) de reținere din retribuția titularului de avans (art. 38 alin. final). Legea nu prevede nici o cale de atac împotriva acestei dispoziții de reținere. Dispoziția acestuia are efectele unui titlu executor care se aduce la îndeplinire de compartimentul competent din unitate. Ratele ce se rețin din retribuție nu pot fi mai mari de o treime din retribuția tarifară netă, fără a putea depăși, împreună cu alte rețineri, o jumătate din aceasta, potrivit art. 109(2) din Codul muncii.

Socotim actuale în continuare îndrumările date de Plenul Tribunalului Suprem (decizia de îndrumare nr. 17/1960) potrivit cărora, persoana care a plătit asemenea sume în mod nelegal, se poate adresa organului de jurisdicție a muncii, solicitând restituirea.

În situația în care persoana debitoare a părăsit unitatea înainte de a se emite sus-menționata dispoziție de reținere de către conducătorul compartimentului financiar-contabil sau suma nu a fost recuperată în întregime, obligarea la restituire se poate face pe una din următoarele căi legale:

— potrivit art. 1 alin. g din Decretul nr. 387/1952 (modificat în 1959), prin obținerea unui titlu executoriu notarial, în termenul prevăzut de Codul muncii (60 zile de la data când conducătorul unității a luat cunoștință de pagubă) astfel cum a statuat Plenul Tribunalului Suprem prin decizia de îndrumare nr. 32/1962;

— potrivit art. 107(1) din Codul muncii, prin emiterea unei decizii de imputare.

J. COSTIN

## AGRICULTURĂ

### CATEGORIILE DE PENSII ȘI AJUTOARELE SOCIALE CE SE ACORDĂ COOPERATORILOR AGRICOLI

Răspundem pe această cale întrebărilor ce ne-au fost adresate de mai mulți cooperatori agricoli, cu privire la categoriile de pensii și ajutoare sociale ce li se pot acorda în cadrul sistemului agriculturii cooperatiste.

Potrivit prevederilor legale în vigoare, cooperatoarele agricole li se acordă următoarele categorii de pensii și ajutoare sociale:

● **Pensia de bătrînețe, pentru limită de vîrstă.** Pensia de bătrînețe se acordă cooperatoarelor pe tot timpul vieții, de la împlinirea vîrstei de 65 ani bărbați și 60 ani femei, cuantumului ei variind între 150—300 lei pe lună, în raport cu vîrsta și vechimea în muncă.

Cuquantumul pensiei pentru cooperatoarea care au împlinit vîrsta de 70 ani și cooperatoarele care au împlinit 65 ani, este mai mare cu 30—50 lei pe lună, în funcție de vechimea în muncă, față de persoanele care au aceeași vechime în muncă, dar nu au ajuns la vîrstele respective.

În cazul cooperatoarelor care au împlinit funcția de președinte al cooperativei timp de 10 ani, pensia de bătrînețe este între 300—400 lei pe lună.

Pensia de bătrînețe se acordă cooperatoarelor la împlinirea vîrstei de pensionare, dacă au cel puțin 5 ani vechime în muncă în cooperativă. Cuquantumul ei crește în raport cu vechimea în muncă, calculată din 5 în 5 ani, ajungînd la cuquantumul maxim acei cooperatori care au realizat o vechime în muncă de 25 ani bărbații și 20 ani femeile.

● **Pensia de invaliditate.** Potrivit art. 12 din Statutul Casei de pensii, pensia de invaliditate a cooperatoarelor este de două feluri:

— pensia de invaliditate cauzată de accident de muncă în C.A.P., și se acordă în procent de 80% pentru gradul I și 60% pentru gradul II de invaliditate, din cuquantumul maxim al

pensiei de bătrînețe, indiferent de vechimea în muncă;

— pensia de invaliditate cauzată de boală sau accident în afara muncii în C.A.P., se acordă celor care au cel puțin 5 ani vechime în muncă, dacă invaliditatea s-a produs în perioada activității în C.A.P., sau cel mult în 90 de zile de la încetarea acesteia, iar cuquantumul ei este de 85% pentru gradul I și 60% pentru gradul II de invaliditate din pensia de bătrînețe, în raport cu vîrsta și vechimea în muncă.

● **Pensia de urmaș pentru copiii cooperatoarelor.** Au drept la această categorie de pensie copiii cooperatoarelor orfani de ambii părinți, dacă cel puțin unul din ei are vechime în muncă în C.A.P., de minimum 5 ani. Pensia se acordă pînă la împlinirea vîrstei de 16 ani, iar celor care-și continuă pregătirea printr-o școală de orice grad, pînă la terminarea ei, dar numai pînă la împlinirea vîrstei de 25 ani. Peste aceste vîrste beneficiază de pensie numai orfanii care au devenit invalizi de gradul I sau II, pînă la însănătoșire.

● **Pensie suplimentară.** Pensia suplimentară sau sporul la pensie, cum i se mai spune, se acordă cooperatoarelor pensionați pentru limită de vîrstă sau invaliditate, care au cotizat cu 5 sau 10 lei pe lună, o perioadă de cel puțin 5 ani.

Pentru fiecare grupă de 5 ani cotizați se atribuie pensionarului 5 sau 10 lei pe lună, în raport cu mărimea cotizației. Ca urmare, cooperatoarea care a cotizat 30 de ani, cu 5 lei pe lună, va primi 30 lei pe lună, iar cel care a cotizat aceeași perioadă, cu 10 lei pe lună, va primi o pensie suplimentară de 60 lei pe lună. Pensia suplimentară acordată timp de 10 ani, este de două ori mai mare decît cotizația plătită de cooperatoarea în cauză 30 de ani.

● **Ajutoare pentru incapacitate temporară de muncă.** Acestea se acordă în bani, cumulativ pe zile, pe tot timpul incapacității temporare de muncă, cauzată de accidente, boli etc., în proporție de 50—85% din venitul mediu zilnic realizat în ultimele 12 luni premergătoare lunii în care s-a ivit in-

capacitatea, în funcție de vechimea în muncă. Astfel, pînă la 2 ani se acordă 50%, de la 2 la 5 ani, 65%, de la 5 la 8 ani, 75%, iar peste 8 ani, 85%. Cînd incapacitatea temporară este determinată de accident de muncă, cuantumul ajutorului este de 85%, indiferent de vechimea în muncă.

● **Concediu plătit pentru sarcină și lehzie.** Acest concediu se acordă cooperatorilor pe timp de 60 de zile lucrătoare, din care 30 de zile înainte și 30 zile după naștere, sau în altă proporție, la recomandarea medicului. Pe timpul concediului, pe baza certificatului medical, cooperatoarele primesc între 50—90% din venitul mediu zilnic realizat în ultimele 12 luni, în funcție de vechimea în muncă. Astfel, pînă la 1 an vechime se acordă 50%, de la 1 la 2 ani, 70%, iar peste 2 ani 90%.

● **Ajutor familiilor cu copii.** La acest ajutor au dreptul familiile de cooperatori care au copiii minori, în vîrstă de pînă la 16 ani, dacă cel puțin unul din părinții minorilor lucrează în C.A.P. Ajutorul de bază este de 50 lei pe lună pentru fiecare copil, sumă care la al VI-lea copil crește la 70 lei, la al VII-lea, la 80 lei, la al VIII-lea, la 90 lei, iar pentru al nouălea și următorii cu 50 lei pe lună.

● **Spitalizare și medicamente gratuite.** Potrivit Decretului 246/1958, cooperatorii agricoli și membrii lor de familie sînt scutiți de 50—75% din plata cheltuielilor de spitalizare, medicamentelor și materialelor sanitare, iar din anul 1971, cei care lucrează în unitățile cooperatiste agricole și realizează volumul de muncă stabilit, pensionarii și membrii lor de familie, beneficiază de gratuitate completă pentru întreținere, medicamente și materiale sanitare pe tot timpul internării în spitale; pensionarii și membrii lor de familie beneficiază de asemenea avantaje și pe timpul tratamentului ambulatoriu.

● **Tratament în stațiunile balneoclimaterice.** Cooperatorii bolnavi, cei care lucrează în unitățile cooperatiste agricole și pensionarii, sînt scutiți, în proporție de 70%, de cheltuieli pentru cazare, masă și tratament pe timpul cît stau în stațiunile balneoclimaterice. Procentul de 30% din cheltuieli ce revine în sarcina cooperatorilor

poate fi suportat de cooperativele agricole, care dispun de fonduri.

● **Concediu de odihnă plătit.** Potrivit art. 12 din Statutul C.A.P., cooperativele care au fonduri, pot acorda cooperatorilor care au participat la muncă în ultimele 12 luni, cel puțin 300 zile calendaristice, concediu de odihnă plătit, de pînă la 22 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă, iar președinților pînă la 24 zile.

Pentru tinerii cooperatori în vîrstă de pînă la 18 ani, concediul este de 12—15 zile lucrătoare.

● **Ajutoare.** Cooperatorii bătrîni, bolnavi sau incapabili de muncă, în caz de naștere, deces, orfani și familiile cu mulți copii beneficiază de ajutoarele pe care le acordă cooperativa în condițiile stabilite de adunarea generală. Cooperatorii beneficiază și de înlesniri pentru pregătirea profesională.

● **Alte avantaje.** Cooperatorii au dreptul să-și trimită copiii la creșele, grădinițele și căminele construite de cooperativele agricole de producție, singure sau în comun cu alte instituții. Adunările generale ale cooperativelor stabilesc, în funcție de posibilitățile financiare ale cooperativelor, dacă părinții copiilor contribuie sau nu la suportarea cheltuielilor legate de funcționarea acestor instituții preșcolare.

AUREL ȘTIRBU

## RAPORTURI DE MUNCĂ

### CONDIȚII PENTRU VALIDITATEA DETAȘĂRII

Detașarea unei persoane încadrată în muncă poate avea loc numai cu îndeplinirea anumitor condiții, fie prevăzute expres în lege, fie rezultînd implicit din prevederile acesteia.

● **Măsura trebuie să fie determinată (reclamată) de interesele serviciului.** Așa cum se desprinde din prevederile codului, detașarea trebuie să fie reclamată de interese de serviciu. Aceste interese pot fi ale unității parte în contract, cînd detașarea are loc la o subunitate a acesteia sau ale alteia,

în cazul cînd detașarea se face la respectiva unitate. În concepția care a dominat actuala reglementare este evident că au fost avute în vedere, interesele unității la care are loc detașarea.

● **Existența acordului celor două unități interesate cu privire la detașare.** Această condiție este operantă numai în cazurile cînd detașarea se face la o altă unitate.

● **Posibilitatea legală de retribuire de către unitatea la care a avut loc detașarea.** Așa cum am arătat, detașarea implică integrarea celui în cauză într-un alt colectiv de muncă, fapt care naște pentru noua unitate obligația de a asigura retribuirea acestuia. Existența postului vacant (chiar temporar) în cazul detașării personalului TESA sau existența fondurilor necesare pentru retribuirea unui muncitor apar deci ca necesități pentru existența legală a detașării.

● **Felul muncii trebuie să corespundă — de regulă — aceleia prestată anterior sau în orice caz să fie corespunzătoare pregătirii profesionale a persoanei detașate.** Prin detașare nu se poate crea o situație mai grea persoanei încadrate în muncă, nefiind îngăduit a i se pretinde îndeplinirea unei alte activități decît aceea corespunzătoare pregătirii sale profesionale. Această concluzie rezultă din faptul că ne aflăm în cadrul aceluiași contract de muncă. Întrevedem totuși că prin detașare se pot dilata obligațiile de serviciu cu condiția expresă însă ca funcția respectivă să fie corespunzătoare pregătirii profesionale a celui în cauză. Considerăm că dispoziția cuprinsă în art. 67 (1) din cod care se referă la păstrarea funcției și a retribuției avute anterior are o dublă accepțiune: una directă care rezultă expres din text dar și semnificația inadmisibilității prestării unei activități diferită structural față de aceea prevăzută în contractul de muncă. Dacă s-ar admite un alt punct de vedere ar însemna ca persoana detașată să fie expusă a fi considerată ca necorespunzătoare cu toate consecințele neplăcute ce decurg dintr-o asemenea situație.

În legislația actuală nu există nici o normă care să prevadă explicit dacă



prin detaşare persoana în cauză poate exercita o funcţie superioară sau inferioară şi respectiv dacă în această perioadă retribuţia tarifară de încadrare este modificată în raport de funcţia îndeplinită. Anumite prevederi care reglementează instituţii limitrofe detaşării, precum şi interpretarea principiilor ce domină instituţia de care ne ocupăm, îngăduie a ajunge la opinia că prin detaşare i se pot încredinţa persoanei în cauză funcţii echivalente, inferioare sau superioare.

Astfel art. 59 din Legea nr. 12/1971 prevede explicit că transferul în interesul serviciului se poate face în aceleaşi funcţii, în funcţii echivalente sau în funcţii inferioare. Atât timp cât în cadrul aceluiaşi contract de muncă, cedat fără clauză retrocesivă se poate proceda în mod unilateral la modificarea elementelor sale, socotim că această posibilitate există cu atât mai puternic în cazul detaşării care reprezintă o cesiune temporară a contractului de muncă. Altfel spus, când se poate mai mult se poate şi mai puţin. Modificarea unilaterală a contractului de muncă, atât în cazul transferului în interesul serviciului cât şi în cazul detaşării este justificată de faptul că ambele aceste instituţii sînt reglementate avîndu-se în vedere preponderenţa intereselor generale.

Spre a conchide, detaşarea poate avea loc în funcţii echivalente, în funcţii superioare (în condiţiile legii) precum şi în funcţii inferioare. În toate cazurile însă ele trebuie să fie corespunzătoare pregătirii profesionale a persoanei detaşate.

● **Durata limitată a detaşării.** Potrivit art. 66(2) detaşarea se poate face — iniţial — pe o perioadă de cel mult 6 luni. Pentru asigurarea bunei funcţionări a unităţii la care a fost detaşat, conducerea unităţii de care aparţine persoana în cauză poate prelungi detaşarea cu încă cel mult 6 luni.

Aşa cum rezultă din text, perioadele se pot succese fără intermitenţă, deoarece se vorbeşte de prelungirea primului interval de timp. În cazul în care după prima detaşare expirată sau după rechemarea înainte de termen, persoana revine la vechiul său loc de muncă, se poate proceda la o nouă detaşare. Evidenţiem că actuala reglementare nu conţine o dispoziţie

similară sau identică aceleia cuprinsă în art. 173 din vechiul cod cu privire la trecerea unui an între două detaşări. Trebuie precizat însă, în această ordine de idei, că exercitarea unei asemenea prerogative de către o unitate socialistă în mod permanent faţă de o aceeaşi persoană constituie un abuz de drept, căci în acest fel se aplică o normă juridică împotriva însăşi a raţiunii pentru care a fost edictată: protejarea intereselor celor încadraţi în muncă. Limitarea duratei detaşării este chemată să satisfacă interesele persoanelor încadrate care, prin încheierea contractului au avut în vedere un anumit loc de muncă.

Fiind o măsură de protecţie luată în favoarea persoanelor încadrate în muncă, înseamnă că ea poate fi luată şi pe o perioadă mai mare de timp dacă cei în cauză consimt (Tribunal Suprem col. civ. dec. nr. 1234/1967).

Potrivit art. 66(3) din Codul muncii, în cazurile şi condiţiile prevăzute de lege, detaşarea se poate face pînă la doi ani. În asemenea situaţii se vor acorda celor în cauză şi unele drepturi suplimentare potrivit dispoziţiilor în vigoare. O asemenea detaşare cu caracter excepţional poate să aibă loc o singură dată ori dimpotrivă poate fi precedată sau succedată de una sau două detaşări fiecare de cîte cel mult 6 luni. Concluzia noastră porneşte de la premisa că fiecare din respectivele detaşări (cele normale şi aceea excepţională) sînt supuse unui regim juridic deosebit. Cele afirmate mai înainte însă cu privire la exercitarea abuzivă a unui drept conferit de lege îşi păstrează şi aci întreaga valabilitate.

● **Îndeplinirea condiţiilor de studii.** Detaşarea este strict limitată în timp şi reprezintă o măsură luată în interesul unei unităţi socialiste, neconstituind o încadrare în muncă — chiar temporară — în înţelesul Legii nr. 12/1971. Deşi avînd aceste caracteristici, socotim că persoana detaşată trebuie să îndeplinească totuşi condiţiile de studii şi de stagiu prevăzute de nomenclator pentru funcţia pe care o exercită. A admite o opinie contrară ar însemna pe de o parte că prin asemenea detaşări dispune ritmic sau cu mici intermitenţe să se poată exercita atribuţiile unei funcţii vacante, evitîndu-se o încadrare definitivă aşa

cum prevede legea, iar pe de altă parte subsistă riscul ca exercitarea funcţiei de către o persoană fără o pregătire corespunzătoare să aducă prejudicii unităţii respective.

O detaşare la altă unitate — persoane fără îndeplinirea condiţiilor legale de pregătire — înseamnă a exercita prerogativele legii împotriva finalităţii scontată de legiuitor care a conceput detaşarea ca o formă calificată de ajutor proprie colaborării existente între unităţile socialiste.

● **Îndeplinirea unor condiţii speciale pentru anumite funcţii.** Pentru ocuparea anumitor funcţii (posturi) unele norme legale prevăd necesitatea îndeplinirii unor condiţii speciale. Spre exemplu, pentru ocuparea unei funcţii de gestionar în cazul unei gestiuni colective este necesar avizul scris al celorlalţi gestionari; pentru a fi subordonat unui gestionar este nevoie de avizul scris al acestuia etc. În toate cazurile în care legea prevede necesitatea îndeplinirii anumitor condiţii speciale, este admis ca prin detaşare să fie eludate aceste cerinţe legale. Persoana detaşată va trebui să îndeplinească condiţiile speciale cerute de lege pentru ocuparea respectivei funcţii.

● **Necesitatea formei scrise.** Detaşarea constituind o modificare importantă o contractului de muncă, trebuie dispusă pe baza unui act scris. Precizăm — aşa cum s-a arătat şi de alţi autori — că lipsa ordinului scris nu afectează validitatea operaţiunii în sine. Cît priveşte obţinerea convenitelor drepturi băneşti este de arătat că deşi normele precizate nu prevăd expres necesitatea ordinului scris pentru detaşare, ci numai pentru delegare, trebuie — pentru identitate de raţiune — să conchidem că ordinul în cauză constituie un document esenţial şi pentru acordarea acestora.

● **Prezentarea detaşatului la noua unitate şi exercitarea atribuţiilor încredinţate trebuie să fie efective.** Nu se poate concepe ca o persoană să fie considerată detaşată dar să funcţioneze în continuare în cadrul aceleiaşi unităţi. Socotim că prezentarea la noul loc de muncă reprezintă o condiţie indispensabilă pentru existenţa legală a detaşării.

C. JORNESCU