

Revista ECONOMICA

Supliment • nr. 20 • 19 mai 1978

1

I. S. FRIGOTEHNICA
Str. Ion Măiorescu nr. 43
Telefon : 35.00.90
BUCUREȘTI

2

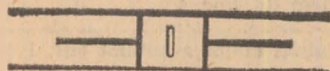
INTREPRINDEREA DE PO-
DURI METALICE ȘI PRE-
FABRICATE BETON
PITEȘTI

3

COOPERATIVA
„MUNCA MANUALĂ“
Str. Lungă nr. 31
BRAȘOV

METALE

PRODUSE DIN METAL



- Acid naftenic kg. 150
- Oțel lat 25×12 kg. 129
- Oțel lat 30×4 W kg. 55
- Bandă oțel arc 40×5 kg. 155
- Oțel arc 45×5 W kg. 80
- Oțel lat 80×14 OL 50 1K kg. 1308
- Țeavă c-ții 35×5 ml ml. 77
- Idem 36×4 ml. 1610
- Idem 40×2,5 ml. 1114
- Idem OLT 45 89×8 ml. 186
- Idem 89×11 ml. 35
- Idem OLT 35 114×10 ml. 50
- Idem 121×12 ml. 12,40

- Idem 127×18 ml. 20
- Idem 133×6 ml. 35,20
- Idem 140×10 ml. 45,80
- Țeavă conductă 377×10 ml. 87,40
- Țeavă instalații 3/8 ml. 315
- Curbe sudură 325×8—9 buc. 5
- Idem 325×8—9 buc. 20
- Oțel inox Ø48 AFNV kg. 387
- Oțel inox Ø50 kg. 200
- Oțel inox Ø 50 13 CH 35 kg. 71,70
- Oțel inox Ø 53 AK 25 kg. 302
- Oțel rotund Ø130 OL 37 kg. 1051
- Oțel pătrat 90×90 3 KP kg. 255
- Oțel pătrat 160×160 OL 37 kg. 35
- Oțel inox Ø14 kg. 59
- Oțel rotund aliat Ø25 kg. 14
- Electromotoare ASI 7,5 Kw
1000 t/m B 5 (flanșate) buc. 21
- Idem ASI 7,5 Kw 1500 t/m B3
(talpă) buc. 35
- Sirmă sudură 5 mm kg. 1383

PIESE DE SCHIMB RULMENȚI



RULMENȚI, SERIA :

- 1213—1213 buc. 60
- 1215—1215 buc. 3
- 1216—1216 buc. 10
- 1218—1218 buc. 40
- 1220—1220 buc. 6
- 1213—K—11212 buc. 70
- 1218—K—11216 buc. 30
- 1303—1303 buc. 4
- 1308—1308 buc. 20
- 11309 buc. 2
- 2218—1518 buc. 23
- 2215—K—11513 buc. 23
- 3056313—3313 buc. 4
- 3056314—3314 buc. 2
- 30356315—3315 buc. 7

OFERTE

— 6009—109 buc. 20
— 6019—119 buc. 20
— 6022—12 buc. 27
— 6028—128 buc. 1
— 6224—224 buc. 12
— 6232—232 buc. 4
— 6318—318 buc. 6
— 6322—322 buc. 2
— 6332—332 buc. 2
— 113302—1007 buc. 5
— 16101 buc. 6
— 21309—3309 buc. 3
— 21314—3314 buc. 4
— 21315—3315 buc. 5
— 22236—3536 buc. 40
— 22228—K—13525 buc. 2
— 23022—3003122 buc. 8
— 23044—3003144 buc. 4
— 29340 buc. 1
— 30.319—7319 buc. 3
— 32.228—7528 buc. 5
— 32.326—7626 buc. 2
— 51.212—8212 buc. 10
— 51.220—8220 buc. 20
— 51.224—8224 buc. 2
— 51.306—8306 buc. 15
— 51.314—8314 buc. 40
— 51.415—8415 buc. 3
— 52.210—38310 buc. 8
— 52.211—38311 buc. 4
— R4—634 buc. 8
— R5—635 buc. 7
— N212—2212 buc. 8
— N212—2214 buc. 1
— N215—2215 buc. 2
— N226—2226 buc. 1
— N312—2312 buc. 10
— N314—2314 buc. 2

— N322—2322 buc. 3
— N2312—2612 buc. 4
— N2310—2610 buc. 2
— MN 3024 K—3.182.124 buc. 3
— NU 238—32238 buc. 2
— NF 210—12210 buc. 9
— NF 308—12308 buc. 4
— NU 322—32322 buc. 3
— NU 2212—32512 buc. 2
— NU 2305—32605 buc. 5
— NUP 2228—92528 buc. 4
— Ny 215—42215 buc. 235
— 61806 buc. 60
— 64706 buc. 5
— 495.406—Uj 1307 buc. 14
— 688.911 buc. 10
— 986.711 buc. 36
— 226.906 K. buc. 10
— BUCSA H—2313 buc. 11
— Idem H—316 buc. 4

PIESE SCHIMB TRACTOR S. 1300 :

— Supapă de admisie buc. 4
— Idem evacuare buc. 4
— Cartuş filtrare buc. 1
— Garnitură buc. 1
— Filtru aerisire buc. 1
— Elementi filtru buc. 11
— Disc de presiune buc. 1
— Garnitură filtru buc. 1
— Element filtrant buc. 6
— Cablaj magnetou buc. 1
— Cablu complet buc. 2
— Cablu de masă buc. 1
— Garnitură buc. 5
— Idem pompă buc. 10
— Radiator ulei buc. 1
— Indicator ulei buc. 1
— Garnitură tubulară buc. 2

— Disc de presiune asamblat buc. 2
— Idem fricțiune buc. 7
— Ghidul glisierii stg. buc. 2
— Idem drpt. buc. 2
— Bolţ şenilă buc. 14
— Talpa şenilei buc. 74
— Zala şenilei buc. 15
— Bucşa şenilei buc. 18
— Inel de etanşare buc. 296
— Idem compensaţie buc. 4
— Arc elicoidal Ø228 buc. 6
— Ferodou buc. 2
— Tub flexibil Ø39×Ø25 buc. 4
— Idem as. buc. 4
— Termostat buc. 1

PIESE AUTO SR 113 :

— Scaun supapă evacuare buc. 3
— Scaun supapă evacuare buc. 24
— Cuzineţi bielă motor R4. buc. 4
— Idem R5. buc. 1
— Idem R6. buc. 4
— Volant motor asamblat buc. 1
— Diafragmă pompă benzină buc. 30
— Pirghie comandă pompă benzină buc. 1
— Idem intermediară buc. 2
— Capac p. benzină buc. 4
— Supapă benzină buc. 25
— Tub flexibil p. benzină buc. 56
— Ax pinion condus pompă ulei buc. 6
— Pirghie de debratare buc. 6
— Furcă pirghie ambrelaj buc. 3
— Arc placă presiune buc. 22
— Garnitură inelară pompă centrală ambrelaj. buc. 200
— Ax pinion mers înapoi buc. 1
— Pinlon arbore secundar viteza III. buc. 5

- Ax furcă schimbător viteza I buc. 3
- Flanșă buc. 1
- Tijă comandă pentru spate buc. 1
- Pinion planetar buc. 15
- Tampon elastic față suspensie motor. buc. 4
- Idem inferior motor buc. 2
- Placă arc față buc. 5
- Bucșă arc suspensie spate buc. 30
- Tub flexibil cil. pr. 6×15×210 buc. 5
- Piston compresor CN buc. 4
- Segmenți compresor CN buc. 7
- Corp chiulasă intermediară buc. 3
- Cilindru principal servomecanism buc. 8
- Supapă refulare buc. 3
- Diafragmă servomecanism buc. 7
- Supapă admisie buc. 3
- Garnitură cauciuc cilindru ridic. hidrolic. buc. 46
- Contact ruptor buc. 100
- Arbore distribuitor buc. 20
- Carcasă delco buc. 10
- Ax cu corp antrenare delco buc. 10
- Bobină stator electromotor buc. 2
- Pinlon bondix. buc. 6
- Bobilă stator dinam buc. 11
- Cărbuni dinam buc. 150
- Dinam 12 V. buc. 2
- Indicator curent buc. 15

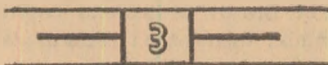
PIESE AUTO M 461—TV12 :

- Cuzineți bielă R4. buc. 2
- Idem R5. buc. 1
- Pirghie comandă p. benzină buc. 2

PIESE SCHIMB COMPRESOARE REȘITA :

- Adaus cuzineți palier. buc. 3
- Capac cilindru buc. 1
- Supapă de aspirație buc. 6
- Lubrifiant (pompa ulei) buc. 1
- Bonete doc. pt. bucătari buc. 40
- Capișon buc. 31
- Salopete ignifugate buc. 55
- Salopete ignifugate doc I. buc. 65
- Bocanci bombeu metalic per. 30
- Curelușe de cusut transp. kg. 4
- Curelușe de cusut transp. kg. 5

DIVERSE



- Articole ornament încălțăminte ml. 77
- Bemberg vopsit kg. 50
- Catarame ornam. pafă albe buc. 648
- Catarame ornam. cu piatră buc. 407
- Catarame ornam. M.D. buc. 202
- Cîrlige bocanci kg. 25
- Cleme curele ceas buc. 8 000
- Cule știft kg. 103
- Cule decorative buc. 51210
- Cauciuc protecție kg. 3556,8
- Capse prelate C.F.R. per 55280
- Catarame șlbere buc. 4218
- Catarame turnate buc. 4218
- Catarame turnate buc. 1567
- Catarame decorative VII buc. 104
- Deșeuri crep kg. 88,2

- Garnituri posete kg. 88,2
- Inele galbene pentru perdele buc. 33285
- Inchizător aufreizer buc. 12264
- Miner servietă cu acces buc. 3605
- Material textil 1,42 mp 76,68
- P.V.C. superlac art. 11 mp 1118,14
- P.V.C. Splenda mp. 48,58
- P.V.C. Iuxor mp. 10,25
- Mătase Valeria mp. 54,27
- Piele spalt velur încălțăminte mp. 170,04
- Pinză art. 107 cm mp. 6976
- Piele spalt adidas mp. 194,32
- Polistiren granule kg. 1942
- Plăcuțe pentru șine serviete buc. 5962
- Pinză Nus ml. 163,80
- Pinză inlet 80 cm mp. 335,44
- Sfoară cinepă kg. 1501
- Sfoară P.V.C. kg. 873,5
- Șiret pantofi (0,90) per 15,576
- Șnur cauciuc kg. 435,700
- Tocuri lemn lipite per 40
- Șuruburi prelate buc. 133,300
- Tocuri metal per 940
- Talpă git kg. 1166

Revista ECONOMICA

SUPLIMENT

Redacția și administrația BUCUREȘTI 22, Calea Dorobanți, 25, Telefon 12 66 10
 filiala Sector 1, București
 Cont I.S.I.A.P nr. 64 51 30 152, BNRSR,
 Tiparul :
 Intreprinderea poligrafică „Informația”,
 str. Brezoianu, 25

CONTRACT ECONOMIC

CONSECINȚELE UNOR DEFECȚIUNI IN ACTIVITATEA VERIGILOR INTERMEDIARE

Este cunoscut că livrarea produselor în tranzit organizat presupune încheierea de către veriga intermediară a două contracte de furnizare: unul cu unitatea efectiv furnizoare, iar cel deal doilea — cu unitatea efectiv beneficiară. Este, de asemenea, necesar ca în ambele contracte să se prevadă, în mod concordant, că expedierea produselor, ca și plata prețului, se face direct între unitatea efectiv furnizoare și cea efectiv beneficiară, fără participarea verigii intermediare.

Încheierea contractelor în acest mod are, potrivit practicii arbitrale, consecința stabilirii unor raporturi juridice directe între aceste unități. Drept urmare, în cazul nelivrării produselor în termen, unitatea efectiv beneficiară este îndreptățită să o acționeze direct pe cea furnizoare pentru plata penalităților și a daunelor. De asemenea, în cazul refuzului sau întârzierii în plata prețului, acțiunea se exercită de către unitatea efectiv furnizoare nemijlocit împotriva celei beneficiare, iar nu prin mijlocirea verigii intermediare.

Ce se întâmplă dacă, încheind contractul cu unitatea efectiv furnizoare și stipulând că produsele se vor livra în tranzit organizat unei unități efectiv beneficiare, veriga intermediară omite să încheie un contract corespunzător cu această din urmă unitate?

Evident, nu se poate reține existența vreunui tranzit, iar răspunderea, pe planul raporturilor contractuale, va reveni verigii intermediare. Desigur, problema răspunderii se va pune numai dacă unitatea efectiv beneficiară nu îndeplinește obligațiile care i-ar fi revenit în temeiul contractului pe care urma să-l încheie cu veriga intermediară. Astfel, dacă unitatea efectiv beneficiară acceptă produsele ce i s-au livrat și achită fără întârziere prețul aferent, nu apar probleme de

răspundere care să pună în discuție lipsa contractului dintre veriga intermediară și unitatea efectiv beneficiară.

Lipsa acestui contract poate determina însă consecințe patrimoniale apreciabile, așa cum rezultă din Hotărîrea Arbitrajului de Stat Central nr. 4075/1977. În speță, BJATM Brașov — verigă intermediară — a încheiat cu unitatea efectiv furnizoare, Întreprinderea textilă Pitești, un contract în care a stipulat livrarea unor cantități de pînză albită, în tranzit organizat, la fostul GIIL Brașov. Cu această din urmă unitate, care a achitat cu întârziere prețul pînzei BJATM Brașov nu a încheiat însă contract.

Ca atare, arbitrajul a reținut că livrarea nu s-a efectuat în tranzit organizat, motiv pentru care fostul GIIL Brașov nu poate fi obligat la plata penalităților pentru întârzierea în achitarea prețului. Răspunderea pentru aceste penalități a revenit BJATM Brașov în temeiul contractului valabil încheiat cu reclamanta Întreprinderea textilă Pitești.

Într-adevăr, datorită omisiunii de a încheia contractul cu unitatea efectiv beneficiară, veriga intermediară răspunde față de unitatea efectiv furnizoare pentru consecințele neîndeplinirii obligațiilor care, în mod normal, trebuiau să-i revină unității efectiv beneficiare. Această rezolvare se impune în virtutea faptului că este valabil și decl. produce efecte juridice, contractul încheiat între unitatea efectiv furnizoare și veriga intermediară, iar aceasta din urmă se află în culpă prin omisiunea de a încheia contract cu unitatea efectiv beneficiară.

Hotărîrea la care ne referim a mai rezolvat un aspect care depășește problematica speței. Este vorba de momentul de la care veriga intermediară datorează penalitățile aferente achitării prețului cu întârziere. În împrejurări normale, aceste penalități se datorează de la expirarea termenului de achitare a prețului raportat la data primirii produselor.

În speță însă, așa cum s-a reținut prin Decizia primului arbitru de stat nr. 799/1978, „BJATM Brașov nefiind în măsură a cunoaște că produsele expediate la GIIL Brașov nu au fost, achitate, nu putea cunoaște nici data

primirii mărfii acesteia și nici motivele neachitării la termen”.

Drept urmare, a fost confirmată hotărîrea prin care s-a stabilit că BJATM Brașov datorează penalitățile numai de la data introducerii acțiunii, dată cînd a luat cunoștință despre faptul neachitării prețului de către fostul GIIL Brașov.

Chiar și astfel calculate, penalitățile la plata cărora a fost obligată BJATM Brașov, au însumat 34.019 lei. Plata acestei sume s-a datorat exclusiv neîndeplinirii obligațiilor care i-au revenit acestei baze în calitate de verigă intermediară.

I. ICZKOVITS

COMERȚ EXTERIOR

NUMIREA ARBITRULUI FIECĂREI PĂRȚI LITIGANTE POTRIVIT REGULAMENTULUI UNCITRAL

În cadrul instanței arbitrale cu caracter colegial, alcătuită din trei membri, fiecare parte litigantă are dreptul, potrivit art. 7 § 1 din Regulamentul UNCITRAL, să-și numească propriul arbitru. Cele două persoane astfel desemnate urmează să procedeze, la rîndul lor, la alegerea celui de-al treilea component al instanței, care va exercita funcțiile de arbitru-șef.

Regulamentul UNCITRAL consacră în favoarea părților un drept necondiționat și nelimitat de a-și alege arbitrul pe care îl preferă. În adevăr, art 7 § 1 nu supune nici unui criteriu prestabilit și eliminator această opțiune. Ea are așadar o natură discreționară.

Astfel, naționalitatea arbitrului este indiferentă, el putînd să fie atît concetățean al părții care l-a desemnat, cît și străin (eventual apatrid).

Totuși din prevederile Regulamentului UNCITRAL se poate deduce — de altfel numai indirect — o singură restricție a libertății de care se bucură părțile în alegerea arbitrilor. Limitarea rezultă din temeiurile care in-

dreptătesc eventuala abținere sau recuzare a unui arbitru. Este vorba de circumstanțe care ar fi de natură „să ridice îndoieli cu privire la imparțialitatea sau independența” persoanei alese ca arbitru, cum se exprimă art. 5 din Regulamentul UNCITRAL. Înseamnă, prin urmare, că nici una dintre părți nu ar putea să desemneze ca arbitru o rudă foarte apropiată sau alte persoane a căror obiectivitate ar trezi suspiciuni, din cauza subordonării lor față de propunător sau din pricinii similare. Asemenea restricții au însă un caracter de principiu, în cadrul oricărui organ de jurisdicție, întemeindu-se pe sentimente elementare de justiție și echitate. Nu este vorba, cu alte cuvinte, de impedimente specifice Regulamentului UNCITRAL.

Numele și celelalte date personale ale arbitrilor care a fost ales în condițiile arătate de către parte trebuie să fie aduse neîntârziat la cunoștința celeilalte. Comunicarea se face prin mijlocirea unei notificări, cum dispune art. 7 § 2. Dacă asemenea precizări lipsesc din cuprinsul notificării de arbitraj, care le poate include printre mențiunile sale facultative (cum reiese din prevederile art. 3 § 4 lit. b), reclamantul va trebui să procedeze la o notificare distinctă.

La primirea încunoștințării, pîrîtul are obligația ca, la rîndul său, să-și numească arbitrul pe care îl preferă și să-l facă cunoscut celeilalte părți. Comunicarea respectivă trebuie să parvină destinatarului în termen de 30 de zile, calculate de la data cînd pîrîtul a primit de la reclamant notificarea privind arbitrul aceluia (art. 7 § 2).

Dacă ambele părți și-au îndeplinit corect și fără întîrziere obligațiile arătate, finalitatea urmărită s-a realizat, cei doi componenți primari ai instanței arbitrale cu caracter colegial fiind desemnați fără intervenția vreunui organ de nominare (*appointing authority*).

Se poate însă întîmpla ca termenul de 30 de zile, înăuntrul căruia pîrîtul trebuia să comunice numele arbitrilor său celeilalte părți, să expire fără nici un rezultat. În asemenea situații, Regulamentul UNCITRAL încredințează

autorității de nominare sarcina de a desemna arbitrul personal al părții pasive ori recalitrante. Ajungem astfel la procedura subsidiară, destinată să remedieze carența oricărei dintre părți.

Autoritatea de nominare are obligația, potrivit art. 7 § 2 lit. b din Regulamentul UNCITRAL ca, în termen de 30 de zile de la primirea cererii oricărei părți, să numească pe arbitrul celeilalte, suplinindu-i astfel voința și asigurînd la timp valabila constituire a instanței arbitrale.

Dacă autoritatea de nominare refuză să procedeze la desemnarea arbitrilor sau depășește termenul de 30 de zile amintit mai sus, ea poate fi înlocuită printr-o alta. Atribuția de a desemna noul organ de nominare, chemat să se substituie celui vechi și necorespunzător, aparține secretarului general al Curții permanente de arbitraj de la Haga. Acesta își exercită competența numai la cererea părții interesate.

În toate cazurile, desemnarea arbitrilor de către autoritatea de nominare (fie cea inițială, fie cea care a înlocuit-o) „este lăsată la aprecierea sa”, cum prevede explicit art. 7 § 2 lit. b în fine.

Reglementările pe care le-am examinat au ca obiect situația uzuală în orice litigiu, care se poartă între două părți adverse, reclamant și pîrît. Regulamentul UNCITRAL a omis însă ipoteza, care se întîlnește totuși în practică, a litigiilor în care figurează doi sau mai mulți pîrîti cu interese de sine stătătoare sau chiar antagoniste, introduși în cauză de către reclamant prin aceeași acțiune arbitrală.

În lipsa vreunei soluții explicite, credem că, întrucît nu se poate presupune că pîrîții vor cădea de acord în ce privește persoana arbitrilor, desemnarea sa va trebui să fie asigurată, la cererea unuia dintre ei sau a reclamantului, de către autoritatea de desemnare.

Dr. O. CAPĂȚINA

FINANCIAR

LITIGII ARBITRALE ÎN CARE SÎNT PUSE ÎN DISCUȚIE ELEMENTELE RĂSPUNDERII MATERIALE

De regulă, litigiile arbitrale au drept obiect solicitarea de despăgubiri pentru prejudiciile create din culpă de unitățile socialiste pîrîte. În cadrul acestor litigii se pune în discuție, de regulă, existența și întinderea daunei, fapta culpabilă a unității pîrîte, raportul causal dintre faptă și prejudiciu și temeiul răspunderii (contractual și delictual).

Sînt însă și unele litigii arbitrale, mai puțin numeroase, în care sînt puse în discuție nu elementele răspunderii civile (contractuale sau delictuale), ca în cazurile de mai sus, ci elementele răspunderii materiale. Prin aceasta ele au un specific aparte, motiv pentru care le vom analiza în cele ce urmează. Din această categorie de litigii arbitrale fac parte și cele generate de cauzarea de prejudicii unor unități socialiste de către persoane cu care nu se află în raporturi juridice de muncă, acestea fiind delegate de alte unități socialiste, iar paguba este creată în cursul executării delegării.

Este știut că pentru prejudiciul cauzat de persoana delegată unității la care a fost trimisă nu se poate emite decizie de imputare de către conducătorul organizației păgubite, deoarece lipsește o condiție esențială pentru existența răspunderii materiale și anume: raportul contractual de muncă. Ca atare, unitatea prejudiciată se va îndrepta împotriva unității care a dispus delegarea cu acțiune arbitrală în despăgubiri. În cadrul acestui litigiu arbitral vor fi puse în discuție elementele răspunderii materiale, instituție proprie și specifică dreptului muncii. Unitatea prejudiciată, reclamantă în litigiul arbitral va trebui să dovedească existența indispensabilă și cumulativă a elementelor răspunderii materiale și anume:

— existența unui prejudiciu cert și actual (în înțelesul dat de legislația muncii acestor noțiuni);

— săvârșirea unei fapte ilicite de către persoana delegată ;

— culpa acesteia ;

— raportul causal dintre faptă și prejudiciu.

Fapta ilicită se poate prezenta sub forma unei acțiuni sau a unei omisiuni.

Din cele de mai sus se poate observa că, deși în prezența unui litigiu patrimonial între două unități socialiste, organul arbitral va avea a se pronunța asupra existenței și întinderii răspunderii materiale a unei persoane încadrate în muncă și — pe cale de consecință — pentru dauna produsă unității reclamante de către o persoană delegată să oblige la plată cu titlu de despăgubiri unitatea delegantă.

J. COSTIN

RAPORTURI DE MUNCĂ

CONSIDERAȚII CU PRIVIRE LA EFECTELE ÎNCETĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Independent de modul și motivul care pun capăt raportului juridic de muncă, această împrejurare are ca efect principal stingerea obligației de a presta munca și corelativ a dreptului de a pretinde prestarea muncii, respectiv a dreptului de a pretinde retribuirea și corelativ a obligației de retribuire, antrenând totodată, ceea ce literatura de specialitate a calificat și analizat ca „efecte generale”, plata drepturilor bănești convenite persoanei, compensarea în bani a concediului anual de odihnă neefectuat, plata tuturor debitorilor ori transmiterea titlului executoriu, completarea și eliberarea carnetului de muncă, încetarea contractului de închiriere a locuințelor cu accesoriu al contractului de muncă (cu unele excepții — art. 54, alin. 4 din Legea nr. 5/1973) și a locuințelor de serviciu precum și eliberarea unei aprecieri — la cerere — asupra activității desfășurate de cel în cauză.

Dependent de diferite moduri și motive, încetarea contractului produce anumite efecte analizate ca „efecte speciale”, după cum legea recunoaște ori nu beneficiul vechimii neîntrerupte în aceeași unitate, ori al vechimii neîntrerupte în muncă.

Din acest punct de vedere, modurile și motivele încetării contractului de muncă se grupează în trei categorii, fiecare cu consecințe diferite a-

supra drepturilor persoanei la încetarea contractului de muncă.

1. Motive care mențin vechimea neîntreruptă în aceeași unitate

Ca regulă generală vechimea neîntreruptă în aceeași unitate este recunoscută persoanelor care au lucrat în una sau mai multe unități în baza aceluiași contract de muncă încheiat pe durată nedeterminată sau persoanelor cu contract de muncă pe durată determinată în condițiile legii (art. 8, din Legea nr. 1/1970).

Dacă acesta este principiul, legiuitorul a instituit și unele situații prin care asimilează — printre altele — diferite motive de încetare a contractului cu perioade efectiv lucrate, considerând că acestea mențin vechimea neîntreruptă în aceeași unitate.

a) Potrivit art. 9, alin. 3 din Legea nr. 1/1970, beneficiază de vechime neîntreruptă în aceeași unitate, persoana căreia i s-a desfășurat contractul din cauza încetării activității unității, reducerii personalului, persoana nu mai este necesară, fără ca motivul care determină aceasta să-i fie imputabil, reîncadrării celui prevăzut la lit. h (este vorba de art. 9 lit. h din aceeași lege), dacă cel în cauză s-a reîncadrat în muncă în termen de 90 de zile de la data desfacerii contractului.

Potrivit dispoziției legale de mai sus, este recunoscut beneficiul vechimii neîntrerupte în aceeași unitate, persoanelor care au încetat activitatea pentru reducere de personal, dizolvarea unității, mutarea unității în altă localitate cu posibilități de încadrare pe plan local, neacceptarea urmării unității, necorespondență profesională, reîntegrării celui care a deținut anterior acel post, respectiv tuturor aceluia al căror contract a fost desfășurat în baza art. 130, alin. 1 lit. a-f din Codul muncii, dacă reîncadrarea s-a făcut în timp de 90 de zile de la desfacerea contractului.

Art. 9, alin. 3 din Legea nr. 1/1970 prevede expres că persoana căreia i s-a desfășurat contractul ca urmare a reîncadrării persoanei care a deținut anterior acel post (art. 9, alin. 1 lit. h din aceeași lege), beneficiază de vechime neîntreruptă în aceeași unitate, în condițiile legii.

Dispoziția de mai sus, deși se referă la „reîncadrarea celui de la lit. h”, adică la reîncadrarea aceluia al căror contract de muncă a fost desfășurat și ulterior s-a stabilit de către organele competente că motivele care au stat la baza acestei măsuri au fost neîntemeiate, este aplicabil practic numai în situația prevăzută în art. 130, alin. 1 lit. f din Codul muncii, adică numai în cazul în care persoana care a deținut anterior acel post este reîntegrată, pe baza hotărârii organelor competente, deoarece numai reîntegrarea reclamă cu necesitate ca postul deținut anterior să fie liber.

Reîncadrarea „celui prevăzut la lit. h” este o noțiune mai largă și poate însemna un nou contract de muncă și poate avea loc într-un alt post decât cel deținut anterior și prin urmare nu duce automat la desfacerea unui contract de muncă.

Reintegrarea presupune continuarea activității în cadrul aceluiași contract de muncă, deci în același post și prin urmare, neputând figura doi titulari în același timp pe un singur post, este necesar ca unitatea să procedeze la desfacerea contractului celui în cauză, care beneficiază de vechime neîntreruptă în aceeași unitate, dacă se reîncadrează în timp de 90 de zile de la data desfacerii contractului de muncă.

Incapacitatea temporară de muncă ori alte cauze (obligații militare, calamitate, refuzul unității de reîncadrare au efectul de a întrerupe curgerea acestui termen) (C. Fugaru „Vechimea în muncă”, Ed. politică, Buc., 1976, p. 62). De asemenea dacă în perioada celor 90 de zile persoana în cauză a încheiat un contract de muncă pe durată determinată, această împrejurare nu poate duce la scurtarea termenului ori la împlinirea lui (Mihai Diclescu, Vechimea neîntreruptă în aceeași unitate și vechimea neîntreruptă în muncă (II) în „RRD”, 1971, nr. 10, p. 68). Dacă ar fi așa ar însemna să se creeze un regim mai nefavorabil celui care s-a încadrat imediat decât celui care nu a lucrat timp de 90 de zile (C. Fugaru, op. cit. p. 64).

b) Beneficiază de vechime neîntreruptă în aceeași unitate, potrivit art. 9 alin. 1 din Legea nr. 1/1970, persoanele care se încadrează în termen de 90 de zile de la încetarea motivului pentru care nu a mai lucrat, dacă încetarea contractului s-a făcut în temeiul art. 135 sau a art. 129 din Codul muncii cu următoarele motivări :

S-a desfășurat contractul și ulterior s-a constatat, de către organele competente, ilegalitatea măsurii (art. 9, alin. 1, lit. h) ; starea sănătății constatată prin certificat medical (art. 9, alin. 1, lit. i) ; urmarea sofului transferat în interesul serviciului, mutat cu întreprinderea sau trimis în misiune permanentă în străinătate ori să lucreze într-o organizație internațională (art. 9, alin. 1, lit. k) ; pentru graviditate sau pentru a-și crește un copil pînă la împlinirea vârstei de 7 ani (art. 9, alin. 2).

În legătură cu acest din urmă caz facem două precizări : dacă în perioada de întrerupere a activității pentru acest motiv, persoana mai naște un copil, termenul de 90 de zile se va calcula de la data cînd ultimul copil a împlinit vârsta de 7 ani (opinie contrară, Victor Utto, Vechimea neîntreruptă în aceeași unitate și vechimea neîntreruptă în muncă (I) în „RRD”, 1971, nr. 10, p. 68) ; potrivit art. 9, alin. ultim, se cere și condiția supli-

mentară ca reîncadrarea să se facă în aceeași unitate și, numai dacă aceasta confirmă în scris că persoana nu-i este necesară, îi este recunoscută vechimea neîntreruptă în aceeași unitate în cazul reîncadrării la altă unitate.

Tot în condițiile prevăzute la acest grup de motive, potrivit art. 9, alin. 1, lit. j din Legea nr. 1/1970, este recunoscută vechimea neîntreruptă în aceeași unitate și persoanelor al căror contract de muncă a fost desfăcut în temeiul art. 130, alin. 1, lit. g din Codul muncii (numai pentru pensionare de invaliditate).

O atenție specială acordăm dispoziției prevăzute în art. 9, alin. 1, lit. h din Legea nr. 1/1970. Conform acestui text de lege, persoanele cărora li s-a desfăcut contractul de muncă pentru orice temei legal și ulterior s-a stabilit de către organele competente că motivele care au stat la baza acestei măsuri au fost neîntemeiate, beneficiază de vechime neîntreruptă în aceeași unitate dacă se încadrează în timp de 90 de zile de la încetarea motivului pentru care nu au lucrat. Practic, potrivit acestui text legal, în toate situațiile, în care organele jurisdicționale constată nelegalitatea și netemeinicia desfacerii contractului, persoana beneficiază de vechime neîntreruptă în aceeași unitate independent de „reintegrarea în funcție” prevăzută în art. 130, alin. 1, lit. f din Codul muncii dacă se încadrează în muncă în timp de 90 de zile de la data la care s-a stabilit de către organele jurisdicționale netemeinicia și nelegalitatea măsurii luate de unitate, adică de la data anulării desfacerii contractului.

Condiția esențială nu este reintegrarea în aceeași unitate, ci constatarea de către organele competente a netemeinicii și nelegalității desfacerii contractului de muncă, suplimentată de condiția încadrării în timp de 90 de zile de la încetarea motivului pentru care nu a mai lucrat.

Astfel, dacă desfaceră contractului de muncă a fost anulată dar reintegrarea nu este posibilă datorită dizolvării unității, ori reducerii postului respectiv, persoana beneficiază de vechime neîntreruptă în aceeași unitate dacă se încadrează în timp de 90 de zile de la desfaceră contractului pentru noul temei juridic și anume cel de la art. 130, alin. 1, lit. a ori b din Codul muncii care produce efecte de la comunicare (art. 134, alin. 2 din Codul muncii). În asemenea caz unitatea este obligată la plata despăgubirilor prevăzute în art. 136 (1) din Codul muncii pe perioada cuprinsă între desfaceră contractului constatată ca ilegală de către organul competent și data desfacerii contractului pentru reducere de personal sau a dizolvării unității.

De asemenea, pe baza acestui text de lege, pot beneficia de vechime neîntreruptă în aceeași unitate (chiar dacă unitatea nu este obligată la reintegrare), persoanele al căror contract de muncă a fost desfăcut pe baza art. 130, alin. 1, lit. j din Codul muncii și ulterior s-a stabilit de către organul de urmărire penală ori instanța de judecată că arestarea a fost neîntemeiată. În aceeași situație se află persoanele a căror contract de muncă a fost desfăcut pe motivul de la art. 130, alin. 1, lit. k și l din Codul muncii dacă hotărârea instanței de judecată a fost desființată prin exercitarea unei căi extraordinare de atac.

2. Motive care mențin vechimea neîntreruptă în muncă

În această categorie intră de fapt un singur motiv, și anume denunțarea contractului pe baza art. 135 din Codul muncii, coroborat cu art. 10, lit. c din Legea nr. 1/1970, pentru a-și urma soțul care are locul de muncă în altă localitate dacă cel în cauză se reîncadrează în timp de 90 de zile de la desfaceră contractului de muncă în acea localitate.

În legătură cu acest text de lege și cu art. 9, alin. 1 lit. k din Legea nr. 1/1970 facem următoarea precizare:

În amândouă situațiile legiuitorul are în vedere sprijinirea și ocrotirea familiei. Așa fiind, nu vedem de ce urmarea soțului care a fost transferat în interesul serviciului ori mutat cu unitatea (art. 9, lit. k — prima parte) creează beneficiul vechimii neîntrerupte în aceeași unitate, în timp ce în cazul urmării soțului care lucrează în altă localitate (art. 10, lit. c din Legea nr. 1/1970) se recunoaște numai vechimea neîntreruptă în muncă. Sotim că într-o reglementare viitoare, aceste termene ar trebui unificate în sensul ca celui de la art. 10, lit. c din Legea nr. 1/1970 să i se recunoască vechimea neîntreruptă în aceeași unitate, iar termenele de 90 de zile să curgă în toate cazurile de la data desfacerii contractului și nu de la „încetarea motivului”, deoarece termenul de 90 de zile de la „încetarea motivului” pentru care nu a mai lucrat este greu de aplicat în cazul transferării în interesul serviciului ori mutării cu unitatea așa cum prevede art. 9, alin. 1, lit. k din Legea nr. 1/1970, fiindcă cele două motive au caracter permanent.

Consecințele menținerii vechimii neîntrerupte în aceeași unitate și în muncă

Din analiza coroborată a prevederilor art. 24 din H.C.M. 880 din 20 august 1965 și art. 9 și 10 din Legea nr. 1/1970 se desprinde concluzia că în toate cazurile de încetare a contractului de muncă pentru motive care nu întrerup vechimea în aceeași uni-

tate și în muncă persoana în cauză beneficiază de următoarele drepturi în cadrul asigurărilor sociale de stat: ajutor pentru incapacitate temporară de muncă dacă aceasta exista la data desfacerii contractului ori a survenit în următoarele 90 de zile; ajutor de maternitate dacă nașterea a avut loc în timp de 9 luni de la desfaceră contractului; ajutor de deces, dacă acesta survine în cursul perioadei de 90 de zile de la desfaceră contractului de muncă.

Persoanele primesc la reîncadrare sporul de retribuție prevăzut în art. 66 al Legii nr. 57/1974, cu excepția celor cărora li se recunoaște numai vechimea neîntreruptă în muncă; alocăția de stat pentru copii (art. 8, lit. a, alin. 4 și 5 din Decretul nr. 285/1960); ajutoarele materiale de asigurări sociale pentru incapacitate de muncă și maternitate (art. 5 și 15 din H.C.M. nr. 880/1965); vor putea fi programate pentru concediu și în perioada primelor 11 luni de la reîncadrare (art. 1 și art. 12, pct. 5 din Legea nr. 26/1967); pot primi în termen de 30—90 de zile treptele sau gradările avute anterior (art. 200 alin. 2 din Legea nr. 57/1974);

3 Motive de încetare a contractului care întrerup vechimea în aceeași unitate și în muncă

Acordul părților cu privire la încetarea contractului, denunțarea contractului, cu excepțiile de mai sus, desfaceră contractului pe baza art. 130 (1), lit. g (numai în cazul pensionării pentru munca depusă și limită de vîrstă), lit. h, i, j, k și l din Codul muncii, întrerup vechimea în aceeași unitate și în muncă și antrenează o serie de consecințe legate direct de vechimea neîntreruptă în aceeași unitate sau în muncă (art. 22 din Legea nr. 1/1970). Astfel, la reîncadrare, cel în cauză va primi retribuția la nivelul de bază al categoriei de calificare; nu va beneficia de sporul de retribuție pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate; va fi programat pentru efectuarea concediului numai după 11 luni de la reîncadrare (art. 12, pct. 5 din Legea nr. 26/1967); va beneficia de alocația de stat pentru copii după trei luni de la reîncadrare (art. 8, lit. a, alin. 1 din Decretul 285/1960); va primi ajutoarele materiale în cadrul asigurărilor sociale în procente minime, respectiv 50% din retribuția tarifară, atât pentru incapacitate temporară de muncă, cât și în caz de maternitate (art. 5 și art. 15 din H.C.M. nr. 880/1965).

4. Alte efecte speciale ale încetării raportului juridic de muncă

a) Indemnizația prevăzută în art. 131, alin. 2 din Codul muncii

Potrivit art. 131, alin. 1 din Codul muncii, unitatea este obligată să a-

corde un preaviz de 15 zile lucrătoare în cazul desfacerii contractului pentru motivele prevăzute la art. 130, alin. 1, lit. a-f din Codul muncii. Neacordarea preavizului obligă unitatea la plata indemnizației egală cu retribuția tarifară pe o jumătate de lună, cu posibilitatea ca suma respectivă să fie recuperată de la persoana vinovată de neacordarea preavizului.

b) Restituirea cheltuielilor făcute de unitate cu pregătirea profesională

În cazul trimiterii persoanei încadrate la o școală, curs de perfecționare sau specializare cu scoatere din producție sau al participării la cursuri organizate la locul de muncă, unitatea va încheia cu cel în cauză un act adițional la contractul de muncă în care părțile vor prevedea printre altele și obligația persoanei de a lucra o perioadă de timp de la terminarea formei de instruire la unitatea respectivă, cu consecința restituirii cheltuielilor făcute de unitate cu instruirea sa, dacă acesta nu respectă obligația asumată.

Legea nu enumeră motivele încetării contractului de muncă pentru care absolventul datorează asemenea despăgubiri, ci precizează numai că încetarea contractului a intervenit pentru „motive imputabile” (art. 12 din H.C.M. 2105/31 oct. 1969). Cunoscând efectele încetării raporturilor de muncă pentru diferite motive, precizăm că aceste sume sînt datorate de acele persoane care după terminarea formei de instruire dar înainte de expirarea perioadei stabilite prin contract de a rămîne în unitatea respectivă, **denunță nemotivat contractul sau din vina sa i se desface contractul**, adică pentru motivele prevăzute la art. 130 (1), lit. i, j, k, l din Codul muncii și 86 alin. 5 din Codul penal. (Plenul Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 1/1976).

Despăgubirea fiind o reparație pentru nerespectarea obligațiilor asumate, se calculează proporțional cu perioada nelucrată, adică în măsura în care prestația unității nu-și găsește echivalent într-o contraprestație. Subiectul acestei obligații nu poate fi decît persoana parte în raportul juridic de muncă cu acele rare excepții cînd persoana încadrată (absolvent) nu a împlinit vîrsta de 16 ani în care caz se alătură minorului și ocrotitorii săi legali care au încuviințat încheierea contractului de muncă (S. Ghimpu, Capacitatea persoanei fizice de a încheia un contract de muncă în calitate de angajat, în „S.C.J.”, 1968, nr. 3, p. 373).

După cum precizează decizia de îndrumare nr. 1/1976 a Plenului instanței supreme, recuperarea cheltuielilor se va face, în cazul persoanelor încadrate ori care au semnat un angajament de școlarizare ca act adițional la contractul de muncă, pe calea deciziei de imputare, arătînd în continuare că prezentarea la unitate

după obținerea titlului executoriu, întrerupe prescrierea termenului de executare silită deoarece aceasta echivalează cu recunoașterea debitului și constituie un început de executare.

Și în cazul absolvenților învățămîntului profesional și tehnic de zi (art. 92 (2) din Legea nr. 11/1968) și învățămîntului superior (art. 164 din aceeași lege) există obligația efectuării unui stagiu de 2—3 ani în producție și suportarea unor consecințe patrimoniale în cazul neefectuării acestuia. Dar în aceste cazuri reparația prejudiciului cauzat datorită neprezentării sau întreruperii stagiului apare ca o penalitate civilă deoarece obligațiile au fost asumate în virtutea contractului de școlarizare încheiat la intrarea persoanei respective în instituția de învățămînt, cheltuielile recuperîndu-se potrivit dreptului comun.

5) Unele sancțiuni prevăzute de lege în cazul desfacerii contractului de muncă

În Legea nr. 26/1967 sînt reglementate două situații în care persoanele în cauză suportă unele consecințe nefavorabile ale desfacerii contractului de muncă.

Astfel, potrivit art. 11, persoanele care denunță contractul de muncă, cu excepția cazurilor în care legea le acordă beneficiul vechimii neîntrerupte în aceeași unitate, precum și persoanele al căror contract a fost desfăcut de unitate pe baza art. 130 (1), lit. i, j, g, l din Codul muncii și art. 86, alin. 5 Cod penal, vor primi în primii doi ani după reincadrare concediul de odihnă redus la durata minimă. Dacă au efectuat concediul de odihnă și ulterior se desface contractul de muncă pentru motivele de mai sus, cei în cauză au obligația, potrivit art. 19, pct. 5, să restituie din indemnizația primită cota parte corespunzătoare perioadei în care nu au prestat muncă, respectiv indemnizația încasată pentru zilele de concediu care nu își găsesc corespondent într-o contraprestație.

Dacă ulterior a intervenit scoaterea de sub urmărire, încetarea urmăririi penale, achitarea ori încetarea procesului penal, cel prevăzut la art. 130 (1) lit. j din Codul muncii este exceptat atît de la reducerea concediului cît și de la restituirea indemnizației de concediu (art. 11 (2) lit. b din Legea nr. 26/1967). Precizăm că motivele prevăzute la art. 130 alin. 1, lit. l și art. 86 (5) Cod penal, nu-și găsesc corespondent în vechiul Cod al muncii și ca atare nu figurează în prevederile Legii nr. 26/1967, dar condițiile de fond în care se aplică sînt aceleași ca și în cazul celor prevăzute de Legea nr. 26/1967 și presupun cu evidență vinovăția celui în cauză. Socotim că și aceste cazuri sînt supuse sancțiunilor la care ne referim.

Dr. Iosif R. URS

INTREBĂRI-RĂSPUNSURI

● **N. COCRIU (Neamț)** solicită lămuriri în privința momentului de la care există obligația de plată a prețului în situația în care produsele s-au primit fără documente de livrare și transport, astfel că nu a fost posibil să se identifice, de la început, unitatea furnizoare.

În situația rekatată de dv., pînă în momentul în care beneficiarul a primit scrisoarea de trăsură și actele însoțitoare ale transportului, refuzul de plată a fost justificat, deoarece livrîndu-i-se același produs și de către alți furnizori, în lipsa acestor acte, a fost în imposibilitate să identifice unitatea care i-a livrat produsele respective.

● **I. POPAN (Sibiu)** întreabă dacă faptul neomologării produsului livrat duce la concluzia necorespunderii calitative a aceluși produs.

În conformitate cu art. 27 din Legea nr. 7/1977, unitățile economice sînt obligate să ia măsuri pentru introducerea în fabricația de serie a produselor noi numai după omologare.

Deci, în măsura în care produsele sînt de serie, ele nu pot fi livrate înainte de omologarea lor. Încălcarea acestei interdicții legale, duce la concluzia că respectivele produse nu sînt corespunzătoare din punct de vedere calitativ, unitățile beneficiare avînd obligația de a refuza preluarea lor.

● **N. SCARLAT (Argeș)** se interesează de condițiile în care primirea produselor după scadența termenului de livrare, justifică refuzul unității beneficiare de a achita prețul aferent.

Livrarea produselor după împlinirea termenului contractual justifică refuzul de plată a prețului numai în situația în care unitatea beneficiară a fost în drept să refuze primirea produselor în condițiile art. 19 din Legea nr. 71/1969. În acest sens, el trebuie să dovedească că, datorită întîrzierii în livrare, este în imposibilitate de a folosi produsele pentru îndeplinirea sarcinilor sale de plan.

H. M.