

Bd 112395 1151/321

D. R. IOANIȚESCU

PROFESOR DE LEGISLAȚIE INDUSTRIALĂ ȘI MUNCITOREASCĂ
LA ACADEMIA DE ÎNALTE STUDII COMERCIALE



REGLEMENTAREA CONFLICTELOR DE MUNCĂ

IMPĂCIUIREA ȘI ARBITRAJUL.

GARANTAREA LIBERTĂȚII MUNCII. — SABOTAJUL.

DREPTUL DE GREVĂ AL FUNCȚIONARILOR STATULUI.

LEGEA DIN AUGUST 1920

BUCUREȘTI

—
IMPRIMERIA STATULUI
1920

III 461799
797362

III
K117659



CÂTEVA LĂMURIRI

Legea asupra conflictelor de muncă e foarte importantă, de oarece dispozițiunile ei va conduce regimul industrial și raportul dintre capital și muncă de azi înainte. Dată fiind importanța ei, am crezut că e bine să punem la dispoziția celor interesați *comentariile* legii, cu *explicații* asupra modului de aplicare și cu *spiritul* ce a domnit la alcătuirea ei în intenția legiuitorului,—pentru a înlătură orice echivoc.

Pentru o lămurire deplină trebuie ca explicațiile să se completeze cu cuprinsul raportului meu dela Cameră și expunerea de motive, cu discursul subsemnatului ca raportor și cu al d-lui ministru al muncii, și de aceea le-am colacionat pe toate în broșura de față.

Fiecare din aceste capitole explică în deajuns legea și mai ales modalitățile de aplicare, și face un tot armonnic cu comentariile legii.

În raportul cu care am susținut legea se va găsi nu numai un istoric al conciliațiunii și arbitrajului, nu numai un istoric al întregii chestiuni muncitorești la noi, dar și răspunsul la toate obiecțiunile mai importante ce s'au adus dispozițiunilor legii.

De asemenea în discursul subsemnatului, în afară de partea politică care fixează atitudinea partidelor în chestia muncitorească se mai găsește răspunsul la toate obiecțiile ce s'au făcut în debaterile Camerei.

Discursul d-lui ministru al Muncii Trancu-Iași completează explicația și intenția autorului.

Prin urmare, fiecare din aceste capitole își au rostul lor și comentariile ce am făcut legii sunt în strânsă legătură cu conținutul lor.

Tot în această broșură se găsește tratată și chestiunea *dreptului de asociație al funcționarilor*, precum și mo-

dul de funcționare și alcătuire al *consiliilor muncitorești*, o reformă cerută cu insistență de muncitorimea din lumea întreagă.

Aceste două chestiuni au fost dezvoltate sub formă de interpelare, de subsemnatul, în ședința dela 6 August 1920.

Ca încheiere, rugăm pe cei cari vor să se pună în curent cu conținutul legii și spiritul de aplicare să completeze comentariile cu părțile respective din raportul care însoțește legea, și din discursurile din Cameră.

D. R. IOANIȚESCU.

PROFESOR LA ACADEMIA DE ÎNALTE STUDII COMERCIALE
ȘI INDUSTRIALE.

— DEPUTAT —





REGLEMENTAREA CONFLICTELOR DE MUNCĂ

COMENTARIILE LEGEI DIN AUGUST 1920

CAPITOLUL I

Legea cuprinde trei părți :

- a) Garantarea libertății muncii (art. 1—3) ;
- b) Aplanarea conflictelor colective de muncă (art. 4—32 inclusiv) ;
- c) Sabotajul (art. 33—35).

La urmă se ocupă de câteva reguli de procedură pentru a face legea aplicabilă.

În această ultimă parte s'a prevăzut pentru guvern dreptul de a putea *rechiziționă*, la nevoie, în cazul unui conflict de muncă și numai când încetarea colectivă de lucru s'a produs în vreunul din stabilimentele în cari arbitrajul este obligator, localul, materialul și personalul necesar funcționării acelei întreprinderi.

Tot aci s'a prevăzut dreptul pentru judecători ca pe termen de un an să poată suspenda executarea câtorva pedepse pe termen de un an, adică s'a făcut aplicația a legii *Béranger*.

Ne vom ocupa de toate dispozițiile și le vom studia pe scurt, — de oarece se găsesc destul de dezvoltate și foarte bine lămurite, — în rapoartele și discursurile dela Cameră și Senat pe care le-am anexat.

CAPITOLUL II

Garantarea libertății muncii

Ar părea de prisos să ne ocupăm de libertatea muncii și mai ales de garanția acestei libertăți a muncii.

Cum ?

Omul nu este liber să muncească cum va vrea, cât va vrea și unde va vrea ? Mai este nevoie de vreun text de lege în acest sens ?

Totuș chestiunea nu este așa de simplă, cum ar părea la prima vedere. Față în față sunt două interese :

a) Interesul individului, care cere ca societatea să-i garanteze dreptul de a munci după voie, cât va vrea, cum va vrea, unde va vrea, și

b) Interesul colectivității muncitorilor, ca la un moment dat să înceteze lucrul, în vederea unor revendicări pe cari majoritatea le găsește întemeiate.

Care din aceste interese trebuie să primeze când vin în conflict,—al individului sau al colectivității ! ?

Cu alte cuvinte care din aceste două interese trebuie să fie sacrificat ?

Putem merge cu oprimarea libertății individuale de a munci până la a lovi în interesele marelui majorități a lucrătorilor, cari vor să-și îmbunătățească starea materială, sau trebuie să sacrificăm libertatea de a munci, acolo unde ea vine în conflict cu interesul colectivității uvriere ?

Foarte delicată chestiune care până în momentul de față nu și-a putut găsi o definitivă rezolvare.

Mai ales că sub masca libertății individuale—se ascunde dese ori cumpărări de conștiințe — după cum și vice-versa, sub masca solidarității uvriere—se ascunde jupta de clasă cu revendicări politice, nu profesionale—pe cari nu le pot îmbrățișa toți muncitorii. Trebuie să fim foarte prudenți.

E foarte greu de precizat unde se sfârșește dreptul individului și unde începe dreptul colectivității.

Este aproape imposibil de a stabili între ele o linie de demarcație.

Tot ce putem face este ca această chestiune, care este încă deschisă și care e o chestiune a viitorului, să nu capete sancțiune într'o lege decât numai la acele fapte cari pot fi ușor controlate și verificate de către judecătorul care are să le aplice. Sunt unele fapte unde nu mai incupe dubiu. Legea nu oprește decât două grupe de fapte, cari dacă se produc în legătură cu intențiunea de a sili sau împiedeca pe cineva dela muncă constituiesc delictul de înfrângere a libertății muncii.

Aceste două grupe de fapte sunt :

1. *Violențele de fapt, materiale, și*
2. *Amenințările grave, imediate și directe.*

În privința violențelor de fapt, chestiunea este foarte simplă.

Toată lumea poate înțelege ce este o violență de fapt—lovituri, răniri, etc.

În privința amenințărilor, chestiunea e ceva mai delicată.

Nu orice amenințare poate constitui delictul prevăzut de lege, împotriva libertății de muncă.

Amenințarea ca să fie pedepsită, trebuie să îndeplinească următoarele condițiuni :

- a) Să fie *gravă* ;
- b) *Imediată*, și
- c) *Directă*.

Prin urmare, o simplă presiune morală, sau mijloacele de convingere pe cari greviștii obișnuiesc să le exercite asupra camarazilor lor negreviști, nu pot fi pedepsite, de oarece nu intră în cadrul amenințărilor grave, imediate și directe.

Asemenea fapte sunt legitime și foarte naturale, și nimeni n'are dreptul să creeze din aceste fapte normele cari subînțeleg exercițiul unui drept, un delict.

Pe deasupra, și la amenințări ca și la violențele de fapt, pentru ca să existe delict, se mai cere ca aceste fapte să fi avut loc *în timpul sau cu ocazia unei încetări colective de lucru*.

Deci, dacă amenințările și violențele de fapt, chiar între lucrători, se produc fără ca să existe încetare colectivă de lucru, nu există delictul special din legea noastră.

Poate să fie orice alt delict, pedepsibil de codul penal, dar de legea prezentă nu poate fi pedepsit pentru că nu se va aplica decât când este încetare colectivă de lucru.

Pedeapsa în acest caz e mică, variind între 10—200 lei, sau cu închisoare dela 15—6 luni de zile.

Dacă ținem socoteală că judecătorii au drept să acorde circumstanțe atenuante, pedeapsa poate scade până la 5 lei amendă.

Depinde deci de împrejurările în cari s'a comis faptul și de înțelepciunea judecătorilor, cari au suverana apreciere asupra faptelor și aplicării pedepselor. Tot cu aceeaș pedeapsă sunt pedepsiți și patronii sau orice alte

persoane,—cari vor sili pe cineva să lucreze,—prin amenințări sau violențe de fapt. Legea stabilește un regim de perfectă egalitate între patroni și lucrători.

CAPITOLUL III

Sabotajul

Rezervăm studiul aplanării conflictelor de muncă pentru capitolul următor.

Ne ocupăm acum de sabotaj, pentru că este un delict nou, înființat prin această lege.

Ce este sabotajul?

Sabotajul, ca noțiune economică, înseamnă orice mijloc care are de scop să producă o scădere conștientă a producției.

Delictul de sabotaj, însă nu se oprește la această noțiune.

El este mai restrâns, de oarece nu toate faptele cari intenționat aduc o scădere a producției pot fi pedepsite.

Ca faptele de scădere conștientă a producției să constituie delictul de sabotaj, trebuie să se exercite prin *distrugere, deteriorare, sustragere, falsificare, fabricare defectuoasă prin erori voite, manevrări sau manipulări frauduloase*. Numai când scăderea voită a producției se face prin asemenea mijloace, delictul de sabotaj ia naștere.

De asemenea se consideră tot delict de sabotaj și *rezistența pasivă* cu condițiune însă ca această rezistență să paralizeze producția și să împiedice funcționarea normală a întreprinderii.

Delictul de sabotaj există dacă faptele de mai sus se produc din partea unui lucrător, indiferent dacă s'a produs în timpul unei greve sau în afară de orice încetare colectivă a lucrului. Ceeace este demn de reținut este ca lucrătorul să *fie legat cu patronul printr'un contract de muncă*, căci dacă nu este legat printr'un contract de muncă, în acest caz faptele de mai sus sunt produse de un străin, care nu are nici o legătură cu fabrica și faptele lui se pedepsesc de codul penal, iar nu de această lege specială.

Contractul poate să fie verbal sau scris, ceea ce e important este ca la mijloc trebuie să fie o convențiune de muncă.

Reținem dar: nu trebuie căutat delictul de sabotaj numai în timpul unei încetări colective, ci este delict oridecâte ori un lucrător dintr'o fabrică comite faptele indicate mai sus cu intențiunea de a micșora producțiunea. Când însă sabotajul se produce în timpul și cu prilejul încetării colective de lucru, în acest caz constituie pentru infractor o circumstanță agravantă și pedeapsa se mărește.

În raportul meu am arătat că actele de sabotaj au toate aparențele unui adevărat furt.

Să nu se caute elementele delictului de furt în această apropiere făcută de mine.

Delictul de furt este pedepsit de codul penal și are alte elemente.

Însă nu e mai puțin adevărat că faptul de a sustrage, sub diferite mijloace, o parte din avutul patronului, ca și faptul de a-i cauză pagube materiale, pot fi socotite ca adevărate furturi din punct de vedere economic.

Când lucrătorul primește 50 lei pe zi și dă muncă numai de 5 lei, ca noțiune economică, nu este acesta un furt deghizat din averea patronului?

În acest înțeles dar, am luat noi ideea că sabotajul e un furt și de această părere este și d-l Levasseur, care în cartea sa »Salariat et Salaires«, consideră că »le sabotage c'est un vol«.

În raportul subsemnatului am dat oarecari desvoltări și cine dorește să le cunoască, să se refere la partea din raport unde se vorbește de sabotaj.

CAPITOLUL IV

Aplanarea conflictelor de muncă

Acest capitol îl vom împărți în trei părți, și anume:

I. *Încetarea colectivă a lucrului*;

II. *Împăciuirea*.

III. *Arbitrajul*.

Înainte de a păși la studiul fiecărei părți, trebuie să știm că legea fixează câteva puncte cari sunt necesare pentru a cunoaște spiritul legiuitorului:

a) Legea de față stabilește o egalitate perfectă între patron și lucrător, în ceea ce privește drepturile și datoriile fiecăruia.

După modul cum definește și sancționează încetarea colectivă a lucrului, după formalitățile pe cari le prescrie cu ocazia împăciuirii și arbitrajului și, în fine, după felul cum pedepsește abaterile, rezultă că legiuitorul a înțeles să trateze pe picior de egalitate și pe patron și pe lucrător ;

b) În cazul unui conflict între patron și lucrător, ideea generală la care se oprește legiuitorul, și care explică întregul sistem al legii, e că nici o încetare colectivă, fie sub formă de grevă, fie sub formă de lokaut, nu poate avea loc mai înainte ca părțile să fi mers la comisia de împăcare.

Dacă comisiunea de împăcare n'a ajuns la aplanarea conflictului, cu alte cuvinte, dacă tratativele urmate au eșuat, atunci părțile au facultatea să recurgă la arbitraj.

După cum vedem, *procedura împăciuirii este obligatorie și arbitrajul e facultativ* — numai dacă părțile îl primesc. Sunt însă unele întreprinderi cari interesează de aproape viața națională și în cari încetarea lucrului ar aduce pierderi iremediabile. Aceste întreprinderi sunt arătate precis în art. 16. Pentru conflictele de muncă din aceste întreprinderi legea hotărăște că părțile sunt *obligate* să meargă la comisia de arbitraj. Deci, sistemul legii e următorul : *arbitraj facultativ în principiu și arbitraj obligatoriu în mod excepțional*, numai în cazurile arătate de art. 16.

Cari sunt aceste cazuri ?

Două categorii de întreprinderi cuprinde art. 16 :

a) Întreprinderile și instituțiile Statului, județelor sau comunelor, de orice natură ar fi ele ;

b) Întreprinderile de *utilitate publică*. Ce înțelegem prin întreprindere de utilitate publică ? Legea prin art. 16 consideră că au acest caracter acele întreprinderi cari funcționează în *interesul public* și a căror oprire pune în primejdie existența și sănătatea populației sau viața economică și socială a țării.

Pentru a nu mai fi discuțiune în privința întinderii noțiunii cu privire la *utilitatea publică*, legea hotărăște

în mod limitativ cari întreprinderi funcționează în interesul public și pentru care arbitrajul este obligator.

Acestea sunt următoarele :

1. Întreprinderile de transport pe uscat, pe apă și aeriene, inclusiv personalul întrebuințat la încărcare și descărcare ;

2. Sondele și distileriile de petrol, minele de combustibil, precum și întreprinderile de captare a gazelor naturale ;

3. Uzinele de gaz și electricitate ;

4. Întreprinderile de distribuție de apă și forță motrice ;

5. Întreprinderile de mori, brutării și abatorii ;

6. Stabilimentele ospitalicești ;

7. Întreprinderile pentru ridicarea gunoaielor și curățitul străzilor ;

8. Serviciul de igienă publică.

Enumerarea din acest articol e te limitativă, ea nu se poate întinde pe cale de analogie.

În privința chestiunii dacă arbitrajul e bine să fie obligator în anumite cazuri, trimitem la partea respectivă din raportul subsemnatului și din discursul rostit la Cameră, unde este analizată pe larg această chestiune. Tot acolo trimitem și pentru rezolvarea chestiunii, dacă legea desființează sau nu dreptul de grevă în general.

În privința dreptului de grevă a funcționarilor ne vom ocupa mai la urmă într'un capitol special.

Reamintim că dreptul de asociație profesională al funcționarilor nu poate fi contestat și această chestiune se găsește tratată tot în această broșură, în interpelarea dezvoltată de subsemnatul, în Camera deputaților odată cu chestia consiliilor muncitorești.

1) Incetarea colectivă a lucrului

Ce se înțelege prin incetarea colectivă de lucru ?

Prin incetarea colectivă de lucru, în sensul legii, se înțelege încetarea lucrului a cel puțin 1/3 din numărul total al salariaților unui stabiliment industrial sau comercial, sau a unei secțiuni dintr'un stabiliment.

a) Legea de față stabilește o egalitate perfectă între patron și lucrător, în ceea ce privește drepturile și datoriile fiecăruia.

După modul cum definește și sancționează încetarea colectivă a lucrului, după formalitățile pe cari le prescrie cu ocazia împăciuirii și arbitrajului și, în fine, după felul cum pedepsește abaterile, rezultă că legiuitorul a înțeles să trateze pe picior de egalitate și pe patron și pe lucrător ;

b) În cazul unui conflict între patron și lucrător, ideea generală la care se oprește legiuitorul, și care explică întregul sistem al legii, e că nici o încetare colectivă, fie sub formă de grevă, fie sub formă de lokaut, nu poate avea loc mai înainte ca părțile să fi mers la comisia de împăcare.

Dacă comisiunea de împăcare n'a ajuns la aplanarea conflictului, cu alte cuvinte, dacă tratativele urmate au eșuat, atunci părțile au facultatea să recurgă la arbitraj.

După cum vedem, *procedura împăciuirii este obligatorie și arbitrajul e facultativ* — numai dacă părțile îl primesc. Sunt însă unele întreprinderi cari interesează de aproape viața națională și în cari încetarea lucrului ar aduce pierderi iremediabile. Aceste întreprinderi sunt arătate precis în art. 16. Pentru conflictele de muncă din aceste întreprinderi legea hotărăște că părțile sunt *obligate* să meargă la comisia de arbitraj. Deci, sistemul legii e următorul : *arbitraj facultativ în principiu și arbitraj obligatoriu în mod excepțional*, numai în cazurile arătate de art. 16.

Cari sunt aceste cazuri ?

Două categorii de întreprinderi cuprinde art. 16 :

a) Întreprinderile și instituțiile Statului, județelor sau comunelor, de orice natură ar fi ele ;

b) Întreprinderile de *utilitate publică*. Ce înțelegem prin întreprindere de utilitate publică ? Legea prin art. 16 consideră că au acest caracter acele întreprinderi cari funcționează în *interesul public* și a căror oprire pune în primejdie existența și sănătatea populației sau viața economică și socială a țării.

Pentru a nu mai fi discuțiune în privința întinderii noțiunii cu privire la utilitatea publică, legea hotărăște

în mod limitativ cari întreprinderi funcționează în interesul public și pentru care arbitrajul este obligator.

Acestea sunt următoarele :

1. Întreprinderile de transport pe uscat, pe apă și aeriene, inclusiv personalul întrebuințat la încărcare și descărcare ;

2. Sondele și distileriile de petrol, minele de combustibil, precum și întreprinderile de captare a gazelor naturale ;

3. Uzinele de gaz și electricitate ;

4. Întreprinderile de distribuție de apă și forță motrice ;

5. Întreprinderile de mori, brutării și abatorii ;

6. Stabilimentele ospitalicești ;

7. Întreprinderile pentru ridicarea gunoaielor și curățitul străzilor ;

8. Serviciul de igienă publică.

Enumerarea din acest articol e. te limitativă, ea nu se poate întinde pe cale de analogie.

În privința chestiunii dacă arbitrajul e bine să fie obligator în anumite cazuri, trimitem la partea respectivă din raportul subsemnatului și din discursul rostit la Cameră, unde este analizată pe larg această chestiune. Tot acolo trimitem și pentru rezolvarea chestiunii, dacă legea desființează sau nu dreptul de grevă în general.

În privința dreptului de grevă a funcționarilor ne vom ocupa mai la urmă într'un capitol special.

Reamintim că dreptul de asociație profesională al funcționarilor nu poate fi contestat și această chestiune se găsește tratată tot în această broșură, în interpelarea dezvoltată de subsemnatul, în Camera deputaților odată cu chestia consiliilor muncitorești.

1) Incetarea colectivă a lucrului

Ce se înțelege prin incetarea colectivă de lucru ?

Prin incetarea colectivă de lucru, în sensul legii, se înțelege incetarea lucrului a cel puțin $\frac{1}{3}$ din numărul total al salariaților unui stabiliment industrial sau comercial, sau a unei secțiuni dintr'un stabiliment.

Deci, ca legea să fie aplicabilă se cere ca cel puțin $\frac{1}{3}$ din numărul lucrătorilor unui stabiliment sau a unei secții să înceteze lucrul.

Nu e o treime, legea nu se aplică.

Astfel, presupunem un stabiliment care cuprinde 60 de lucrători. Dacă 15 încetează colectiv lucrul, legea nu e aplicabilă. Dacă însă cel puțin 20 fac grevă, mecanismul legii intră în vigoare.

Se mai cere ca stabilimentele industriale și comerciale să aibă cel puțin 10 salariați pentru ca mecanismul legii să intre în funcțiune. Dacă are un număr mai mic de 10, chiar dacă toți lucrătorii părăsesc atelierul, legea nu e aplicabilă.

2) Impăciuirea

Care este procedura împăciuirii ?

În cazul vreunui conflict de muncă, care ar putea atrage după sine o încetare colectivă de lucru, salariații trebuie să desemneze o delegație compusă din 2—5 persoane, care împreună cu patronul ori cu reprezentantul său, și în prezența unui delegat al ministerului muncii, încep tratativele pentru împăcare.

Delegația de mai sus, — împreună cu delegatul ministerului muncii, — formează comisiunea de împăcare.

Atribuțiunile acestei comisiuni de împăcare e să cerceteze modalitățile pentru aplanarea conflictului prin împăcare.

Dacă părțile se împacă, în cazul acesta se dresează un proces-verbal, care se semnează de toți delegații și care constituie o adevărată convențiune colectivă pe viitor. În acest scop se afișează procesul-verbal în toate stabilimentele interesate.

Unul din aceste exemplare se ia de ministerul muncii, care îl păstrează la arhivă, pentru a fi cercetat ori de câte ori va fi nevoie.

În cazul când părțile n'au putut ajunge la împăcare, se dresează tot un proces-verbal, care conține punctele asupra cărora n'au căzut de acord, dacă părțile vor sau nu să meargă la comisia de arbitraj.

După cum vedem, totul depinde de priceperea și înțelepciunea delegaților, ca să aplaneze sau nu conflictul de muncă. Deci e foarte important să vedem cum se aleg delegații și cine poate avea această calitate.

În principiu nu poate fi delegat decât cei cari lucrează în întreprinderea în care s'a declarat conflictul, — de cel puțin 6 luni.

Dispozițiunea e bună, de oarece nimeni nu poate cunoaște mai bine nevoile lucrătorilor și mersul întreprinderii, decât cei cari lucrează de cel puțin 6 luni în întreprinderea respectivă.

Scopul urmărit de lege este ca delegatul să fie lucrător, nu agitator. Totuș pentru a nu priva pe lucrători de a fi apărați de cei mai luminați și bine pregătiți reprezentanți ai lor, — se impune ca, atunci când se va veni cu recunoașterea sindicatelor de muncitori, să se treacă în lege ca reprezentanții sindicatelor de breaslă să poată avea calitatea de delegați.

Delegatul trebuie să aibă vârsta de cel puțin 25 ani și să nu fi suferit condamnări penale. Delegații se aleg de majoritatea lucrătorilor dintr'o întreprindere.

Ei trebuie să aibă împuternicire scrisă din partea acestei majorități.

Patronul se poate prezenta în persoană, sau poate delega un reprezentant al său, însă împuternicirea trebuie să fie scrisă.

In ce termen trebuie să se aleagă delegați ?

Obiectul litigiului și alegerea delegaților se comunică în scris celeilalte părți interesate.

Patronul, în cel mult 24 ore dela primirea comunicării, adică a memoriului lucrătorilor, e obligat să înștiințeze pe inspectorul regional al ministerului muncii.

Inspectorul regional, în termen de 3 zile dela primirea înștiințării, e dator să fixeze *data și locul* de împăcare al părților.

Comisia de împăcare se strânge la ziua și locul hotărît și începe tratativele, cari se conduc de delegatul ministerului muncii.

Delegatul ministerului muncii va putea fixa și admite la discuțiune un număr mai mare de delegați, bine înțeles, după natura întreprinderii.

Tot delegatul ministerului muncii are dreptul ca să cheme să ia parte la desbateri și alți delegați ai salariaților sau ai patronilor din alte întreprinderi, cari ar avea interes comun la tratativele de împăcare.

Se poate întâmpla ca multe întreprinderi să aibă interes ca pe viitor anumite revendicări să nu se acorde din cauza unor condițiuni cu totul specifice în cari ele se află.

Dacă se decide fără prezența lor, lucrătorii acestor întreprinderi vor înainta imediat memoriu cerând să li se facă condițiuni egale cu ale camarazilor lor, cari au obținut avantaje.

E dar de cel mai mare interes pentru ele să ia parte la desbateri — căci altfel ar riscă să aibă conflict — sau să primească cele hotărâte de o comisie de împăcare — la care n'au participat.

Rezultatul tratativelor se consemnează, după cum am spus, într'un proces-verbal.

Vom vedea la sancțiuni ce drept are partea care vede refuzul celeilalte părți de a nu execută conținutul procesului-verbal.

3) Arbitrajul

Cum se formează și din cine se compune comisia de arbitraj?

Sistemul legiuitorului este ca părțile singure să-și aleagă arbitrii pe cari îi vor și în cari au încredere.

În acest scop, lucrătorii desemnează doi membri și patronii doi, în total patru membri activi și doi supleanți. Aceștia își aleg un președinte.

În cazul când cei patru membrii nu cad de acord asupra alegerii președintelui, atunci *președinte de drept* este un magistrat de carieră și anume:

a) Președintele tribunalului respectiv, când conflictul interesează una sau mai multe întreprinderi din cuprinsul unui singur județ;

b) Primul-președinte al Curții de apel sau un consilier delegat de acesta, dacă conflictul interesează în-

treprinderi din cuprinsul circumscripției unei Curți de apel;

c) Primul-președinte al Inaltei Curți de casație și justiție sau un consilier delegat al acestei înalte Curți, dacă conflictul interesează întreprinderi din cuprinsul circumscripțiilor mai multor Curți de apel.

Prin urmare, ceea ce trebuie să reținem este preocuparea legiuitorului ca formarea comisiei de arbitraj să se facă de comun acord, prin bună învoială a lucrătorilor cu patronii, și dacă nu reușesc să se înțeleagă, în acest caz, președintele va fi un magistrat de carieră, care este în afară de orice influență și pe a cărui imparțialitate se poate conta.

Comisiunea astfel formată intră în judecarea litigiului.

Delegatul ministerului muncii pune dosarul împăciuirii la dispoziția președintelui.

Președintele comisiei invită pe delegații patronilor și ai lucrătorilor, fixându-le ziua și locul unde se va face arbitrajul.

După ce se face verificarea actelor de împuternicirea delegaților, se intră în cercetarea motivelor de nemulțumire și pentru luminarea deplină a revendicărilor, președintele are dreptul să ordone anchete, să facă expertize, constatări locale, să citeze martori, cu alte cuvinte are drept să facă orice demersuri ar fi necesare pentru lămurirea cauzei.

Este foarte important de reținut faptul că, în virtutea art. 21 din lege, președintele poate să cerceteze, printr'un expert, registrele întreprinderilor și să vadă dacă pot acorda o sporire de salariu sau alte îmbunătățiri cerute de salariați.

După ce toate punctele în litigiu au fost examinate cu deamănuntul, comisiunea pronunță hotărîrea de arbitraj.

Hotărîrea se ia cu majoritate de voturi.

In caz însă când nu se poate obține majoritate, ca și în cazul când una din părți sau chiar ambele refuză să trimită delegați în comisia de arbitraj, hotărîrea va fi dată de președinte singur.

Părerea președintelui formează hotărîrea și aceasta din cauză că conflictul nu poate să rămână nesoluționat.

Hotărîrea este obligatorie pentru ambele părți.

Termenul de valabilitate se fixează la 6 luni dela data pronunțării.

Părțile însă pot să prevadă un termen mai lung, în care timp hotărîrea să rămână obligatorie.

Dacă hotărîrea nu se denunță, ea rămâne obligatorie înainte, prin tacită reînouire.

Este dar un fel de contract colectiv — obligatoriu.

CAPITOLUL V

Sancțiuni

Pentru a înțelege mai bine mecanismul legii și modul cum se aplică sancțiunile, vom lua *cazurile* cari ar putea să se întâmple în conflictele de muncă.

În prealabil, trebuie să se știe că nu s'a admis teoria pedepselor colective.

Cum să pedepsești mii de lucrători, cu închisoare sau cu amenda ?

Este și imposibil și periculos. (Vezi raportul).

Pedeapsa în massă nu s'a primit de legiuitor și bine a făcut, de oarece orice delict prin natura lui are un caracter individual.

Sistemul legii noastre este acelaș ca și al proiectului de lege francez, din 1920 — Millerand —, făcându-se următoarea distincțiune :

Se pedepsește acela care va fi provocat o încetare colectivă de lucru, indiferent dacă provocarea a avut sau nu urmări.

Se cere însă o condiție ca agentul provocator să fie una din persoanele direct interesate în conflict, fie patron, fie lucrător.

Prin urmare, persoanele străine de întreprindere nu se pot face vinovate de delictul de provocare, când încetare colectivă n'a fost.

Dacă însă greva a izbucnit, în acest caz agentul provocator este pedepsit, indiferent dacă este o persoană din întreprindere sau străină de ea.

În ambele cazuri, pedeapsa se agravează și cu închisoare, dacă întreprinderea este una din acelea în care arbitrajul este obligator.

Mai trebuie reținut că neexecutarea celor stabilite în procesul-verbal de împăcare, ca în hotărîrea comisiei de arbitraj, constituie un just motiv de ruptură a contractului de muncă, cu drept la daune interese pentru partea lezată.

Să luăm acum cazurile de aplicare ale legii și să vedem ce soluțiuni se dau.

Primul caz :

Intr'o întreprindere de 60 lucrători, 15 părăsesc dintr'o dată lucrul și declară greva.

Legea nu se aplică, de oarece numărul celor cari au încetat lucrul nu atinge o treime.

Dacă însă a doua zi alți 10 părăsesc lucrul și, prin urmare, se vede că este ceva plănuît ca să eludeze legea, în acest caz legea intră în vigoare.

Al doilea caz :

O treime din lucrătorii unei întreprinderi vor să declare greva. Să presupunem că în întreprinderea de mai sus, 20 de lucrători cer o mărire de salariu dela patron.

Mecanismul legii intră în funcțiune.

Cum ?

Lucrătorii sunt obligați să trimită delegați, cari, împreună cu delegații patronului, încep tratativele de împăcare.

Dacă reușesc, se dresează procesul-verbal, de care am vorbit mai sus.

Dacă nu reușesc, se dresează tot un proces-verbal și lucrătorii sunt liberi sau să declare greva sau să primească arbitrajul, — bine înțeles pentru întreprinderile cari nu sunt enumerate în art. 16.

Deci, dreptul de grevă există după ce părțile au mers la împăciuire.

Obligativitatea împăciuirii nu ridică dreptul de grevă.

Dar faptul că lucrătorii pierd momentul favorabil nu însemnează că dreptul de grevă suferă o stânjenire ? Ne referim la cele ce am spus în raport, la cari mai adăugăm :

Aproape în toate legislațiile cari reglementează dreptul de grevă se prevede un termen de *preavis*, adică un termen de denunțare a convențiunii colective care leagă pe lucrători. Deci există stânjenire fără ca să se poată susține că dreptul de grevă este desființat.

797362

Insuș partidul socialist, prin declarația citită de d. Moscoviți, a primit obligativitatea împăciurii, deci implicit se vede că dreptul de grevă există cu toată această obligativitate.

Pentru întreprinderile în cari arbitrajul e obligator — ne referim la raportul și capitolul referitor la dreptul de grevă al funcționarilor, — la cari trimitem.

Alt caz :

Presupunem că conflictul de muncă s'a declarat și lucrătorii sau patronii refuză să trimită delegați.

În acest caz mecanismul legii intră în funcțiune.

Ministerul muncii, *din oficiu*, prin organele sale, invită părțile să-și trimită delegați.

Dacă persistă în refuz, în acest caz legea nu ia nici o măsură contra masei muncitoare, ci se caută *agenții provocatori*, cari singuri cad în prevederile legii; pot fi dați în judecata penală după distincțiunile din art. 27—32.

Alt caz :

Presupunem o întreprindere din cele în care arbitrajul este obligator.

Lucrătorii au trimis delegați și au format comisiunea de împăciuire.

Tratativele cari au urmat n'au dat nici un rezultat.

În acest caz lucrătorii ca și patronii sunt obligați să trimită câte doi delegați pentru formarea comisiei de arbitraj.

Dacă nu se supun și declară grevă, și în acest caz legea nu prevede nici o pedeapsă contra masei muncitoare, ci se caută *agenții provocatori* cari au îndemnat sau au ordonat încetarea colectivă de lucru.

Acesta este întreg sistemul legii cu privire la sancțiuni. Pedepsele nu sunt grave, cum unii interesați au susținut, mai ales că se poate acorda circumstanțe atenuante, în care caz pedeapsa se poate reduce la minimum.

Legea mai prevede despăgubiri civile pentru partea lezată.

Contra cui se va îndreptă cererea de despăgubire?

Când patronul e în culpă, chestiunea e ușor de rezolvat, el este solvabil și va plăti.

Dar când vina este de partea lucrătorilor? În acest caz e greu de realizat din cauza lipsei sindicatelor profesionale.

Dacă ar fi recunoscute ca persoane civile, ele ar putea fi urmărite în patrimoniul lor. Nefind recunoscute cu caracter de personalitate civilă, lucrătorii mai în totdeauna nu vor plăti despăgubiri.

Dreptul subzistă față de agenții provocatori. Inșă un agent provocator nu poate fi condamnat decât la daunele cauzate prin fapta lui.

Tot ca sancțiuni legea prin art. 41 mai prevede dreptul de *rechiziționare* a întreprinderii: local, material, personal de execuție și orice ar fi necesar pentru punerea în funcțiune.

Acest drept există în baza prezentei legi, indiferent de starea de război.

El a căpătat ființă în Italia la 1907 și în Franța la 1910, în afară de starea de război.

De asemenea regimul sovietelor rusești îl prevede ca un mijloc pentru aplanarea grevelor.

În capitolul sancțiunii mai găsim dreptul pentru judecători de a putea suspenda, pe termen de un an, pedepsele pronunțate în caz de încetare colectivă a lucrului și de înfrângerea libertății muncii.

Judecătorul este obligat să treacă în sentință această suspendare.

Este aplicațiunea cunoscutei legi Béranger.

În sistemul legii noastre nu operează de drept în virtutea legii, ci este lăsată la facultatea judecătorului, — când el va aprecia că este cazul a se acorda suspendarea — o va acorda.

Pedepsele prevăzute pentru delictul de sabotaj nu pot fi suspendate.

S'a crezut acest delict prea grav pentru a i se putea aplica legea Béranger.

CAPITOLUL VI

Dreptul de grevă al salariaților Statului

Mișcările din ultimul timp ale funcționarilor dela poștă, ale celor dela C. F. R. și dela alte instituții ale Statului a pus la ordinea zilei dreptul de grevă al

funcționarilor și în genere a celorlalți salariați ai Statului.

Eră fatal ca scumpirea enormă a traiului, provocată de războiul mondial, să producă mișcări și revenicări chiar la cel mai luminat corp dintr'un Stat. Nevoile materiale sunt mai tari decât toate dispozițiile legislative, — și dela început ținem să declarăm că funcționarii noștri ca și în genere toți salariații Statului au dreptul să ceară o mărire de salarii, »de oarece, față cu proporția scumpirii vieții, mijloacele lor de trai — lefurile lor — sunt derizorii«.

Intrebarea care se pune este următoarea: sub ce formă pot să ajungă la îmbunătățirea stării lor materiale și morale?

Pot să recurgă la grevă? Și dacă acest mijloc le este interzis, ce alte mijloace le stau la dispoziție?

Chestiunea s'a mai pus și s'a discutat foarte mult în alte țări, și putem afirmă, după cum arătăm la urma acestui capitol, că aproape toate — cu foarte mici excepții — au căzut de acord că greva salariaților Statului, cari au în mâna lor mecanismul vieții naționale, este așa de dezastruasă prin efectele ei, încât trebuie evitată.

Trebuie să facem distincție între dreptul de asociație al funcționarilor și consecința naturală a acestui drept: *greva*. Unii le confundă, deși sunt două noțiuni cu totul distincte.

În privința dreptului de asociație—recte sindicalizare—și acest drept a fost multă vreme tăgăduit funcționarilor Statului. În adevăr, — zic unii, — funcționarii sunt agenții executori ai forței publice. A le recunoaște sindicatul este a admite *complotul*, conspirația contra Statului.

Ei sunt însăși *Statul*, sunt depozitari ai puterii publice.

Sindicatul însemnează lupta de clasă. Ori funcționarii, cari sunt prin ei însăși Statul, nu pot să figureze în asociațiuni cari au la bază lupta de clasă. În funcțiunile pe cari le ocupă ei reprezintă pe toți, nu numai pe o parte din națiune. Or lupta de clasă duce la lupta socială, nu la armonia socială.

Partizanii acestui sistem tăgăduesc funcționarilor dreptul de a se constitui în sindicat, însă recunosc dreptul de a se constitui în asociațiuni, „chargées de les défendre dans leurs intérêts collectifs, mais respectueuses de la hiérarchie administrative“.

În adevăr, zic ei : „L'association de fonctionnaires symbolise la tendance mutualiste, pacifique, respectueuse de l'autorité constituée ; le syndicat de fonctionnaires, qu'on le veuille ou non, symbolise la tendance syndicaliste, l'idée de lutte de classes, et tout fait craindre que si on l'autorise, les barrières que l'on prétend opposer à ses empiétements ne soient rapidement emportées, et que l'on ne puisse empêcher son affiliation à la C. G. T., instigatrice de grèves“. ¹⁾

Deși argumentul e puternic, credem că nu se poate contesta dreptul salariaților Statului de a se constitui în asociațiuni cu caracter profesional oricum s'ar numi, asociațiuni sau sindicate.

Ar fi să ne ascundem după deget, dacă am permite dreptul de asociație și am contesta dreptul de sindicalizare.

Dacă la bază există lupta de clasă, este indiferent numele de asociațiune profesională sau sindicat, căci ceea ce importă este tendința grupului, ori tendința rezultată din fapte, nu din titulaturi.

Ceea ce Statul trebuie să urmărească de aproape este ca mișcarea salariaților săi să nu aibă un caracter subversiv și acest drept de control am arătat în interpelarea mea că trebuie să și-l rezerve orice Stat.

Chestiunea a făcut mare șgomot cu ocazia a două mari greve din Franța, a funcționarilor telegrafo-postali și dela căile ferate (1909), de cari vom vorbi mai jos. Chestiunea a fost despărțită în două, — cum am făcut noi, — dreptul de sindicalizare n'a fost contestat, din contră recunoscut, — însă dreptul de grevă a fost socotit ca un delict, — și interzis.

Iată ce zice d. Poincaré, fostul președinte al Republicii franceze, asupra acestui punct :

„Pourquoi tant parler des libertés syndicales ? Ce ne sont pas elles qui on été mise en cause par la grève des

¹⁾ Pic : Legislation ouvriere.

cheminots. Depuis 1894 les ouvriers des chemins de fer ont obtenu — en fait — d'une vote dela Chambre *l'exercice d'une droit que personne ne songe a leur retirer*

C'est bien. Mais ce droit de s'asocier pour étudier et defendre leurs intérêts corporatif a-t-il pour corollaire forcé le droit d'interompre un grand service public et de paralyser la vie nationale? Voila ce qu'une loi precise devrait dre-par *oui* ou par *non*?"

In rezumat suntem pentru recunoaşterea dreptului funcţionarilor de a se asocia, sub rezerva controlului Statului, şi în acest sens am apărat drepturile funcţionarilor în interpelarea dela 6 August 1920, pe care am reproduc-o în prezenta lucrare.

Cine doreşte să vadă şi părerea guvernului Averescu în această chestie să citească cuprinsul interpelării mele.

In privinţa dreptului de grevă chestiunea pare mai delicată.

Pentru a o lămuri, trebuie să facem distincţie între :
a) funcţionarii *de autoritate*; b) funcţionarii *de gestiune*.

Cei dintâi deţin o parte din suveranitatea Statului, pe când cei din a doua categorie nu deţin nici o parte din această suveranitate.

In privinţa funcţionarilor cu caracter de autoritate, soluţiunea este generală : ei nu se pot pune în grevă.

Dreptul de sindicalizare nu implică şi dreptul de a recurge la grevă.

Această părere este aproape unanim admisă, şi a fost susţinută în Camera Belgiană, în ziua de 11 Iunie 1920 cu ocazia grevei institutorilor, de către marele socialist Vandervelde.

Iată şi părerea lui Deschanel, actualul preşedinte al Camerei franceze, exprimată cu ocazia celei de a doua greve a funcţionarilor dela postă (1909) :

»Funcţiunea nu este un *bun* al guvernului, nici al funcţionarului. Ea este un bun public, interesând societatea. Funcţionarul este un delegat al societăţii, în serviciile cari interesează viaţa naţională. El leagă cu societatea un *contract de drept public*, care îi dă şi avantaje speciale, dar îi impune şi anumite obligaţiuni, pe cari el le acceptă cu titlu de răspundere.

Prima şi cea mai importantă este interdicţia dreptului de grevă.«

Aceeaş părere o împărtăşeşte şi *Briand*, care combate teza lui *Millerand*, — în şedinţa Camerei franceze, — tot cu ocazia celor două mari greve ale funcţionarilor poştali şi ale personalului căilor ferate

Cu această ocazie în Camera franceză s'au format două grupe: Unul având în frunte guvernul *Briand*, care tăgăduia dreptul de grevă nu numai funcţionarilor, dar oricărui salariat al Statului, şi al doilea grup în frunte cu ministrul lucrărilor publice, *Millerand*, care eră pentru o soluţie transacţională şi anume: În principiu, dreptul de grevă fiind un corolar al dreptului de asociaţiune, nu poate fi tăgăduit nimănui, nici chiar funcţionarilor publici.

Însă având în vedere răul incalculabil ce s'ar putea produce prin greva acelor cari au în mână mersul serviciilor publice şi al vieţii naţionale, să căutăm — zicea *Millerand* — să evităm greva cu consecinţele ei dezastruoase, printr'o organizaţie preventivă şi obligatorie de conciliare şi arbitraj. Exact cum hotărăşte legea noastră. Camera a adoptat părerea lui *Briand* şi *Millerand* a căzut pe această chestiune.

De asemenea şi *Charles Gide**) socoteşte că greva funcţionarilor este o adevărată *rebeliune*, — ea este revolta contra naţiunii.

Ce decidem în cazul funcţionarilor de gestiune ?

Am văzut că dreptul de grevă al funcţionarilor de autoritate poate fi interzis pe motiv că ei deţin o parte din suveranitatea naţională.

Or, funcţionarii de gestiune nu deţin nimic din suveranitatea Statului.

Pe baza căror motive se poate contesta dreptul de grevă al salariaţilor dela regie şi în genere al tuturor salariaţilor din întreprinderile publice ?

Wandervelde nu face nici o distincţie, însă el, ca şi *Millerand*, îi supune arbitrajului obligatoriu, adică în principiu nu le contestă dreptul de grevă, dar aceşti salariaţi nu pot să recurgă la grevă decât după ce au epuizat toate mijloacele de conciliaţiune.

Chestiunea fiind foarte importantă, să ne oprim puţin asupra ei.

*) Pag. 336.

În adevăr, care este caracterul contractului de muncă al unui funcționar de gestiune ?

Este el un contract de drept public sau este un contract de drept privat ?

Iată ce zice în această privință d. Tardieu, marele diplomat dela conferința Păcii :

»La grève est un fait pouvant se produire légalement où cours de l'exécution d'un contrat de travail réglé par les dispositions du droit privé. Au contraire, lorsqu'elle résulte d'un refus de services concerté entre des fonctionnaires, un acte illicite, alors même qu'il ne pourrait être réprimé par la loi pénale ; que par son acceptation de l'emploi qui lui a été conféré, le fonctionnaire s'est soumis à toutes les obligations derivant des nécessités même du service public et a renoncé à toutes facultés incompatibles avec un continuité essentielle à la vie nationale ; qu'en se mettant en grève, les agents préposés au service public, sous quelque dénomination que ce soit, ne commettent pas seulement une faute individuelle, mais qu'ils se placent eux-mêmes par cet acte collectif, en dehors de l'application des lois et règlements édictés dans le but de garantir l'exercice des droits résultant pour chacun d'eux du contrat de droit public que les lie à l'administration ; que dans le cas d'abandon collectif ou concerté du service public, l'administration est tenue de prendre des mesures d'urgence et de procéder à des remplacements immédiats... etc...».

Prin urmare distincțiunea pe care trebuie să o facem este să vedem dacă funcționarul este într'o întreprindere cu caracter de simplă gestiune sau întreprinderea lucrează ca autoritate publică ?

În primul caz, dreptul la grevă nu poate fi interzis. Raportul între ei și Stat este pur și simplu acela dela patron la salariat și nu le putem tăgădui dreptul de grevă.

În cazul al doilea, — când e vorba de salariați, — lucrând într'o întreprindere cu caracter de autoritate publică, — pentru aceleași considerațiuni, — dreptul de grevă trebuie să fie interzis.

Soluțiunea se impune cu atât mai mult cu cât o încetare colectivă din partea salariaților cari au în mână

servicii de importanță capitală pentru mecanismul vieții naționale, — este mai gravă în consecințe decât greva funcționarilor de autoritate.

Putem noi să admitem în asemenea cazuri stagnarea vieții naționale?

Insuș *Charles Gide* — care face parte din școala individualistă — a libertății individuale — socotește că în asemenea cazuri greva poate fi sancționată cu pedepse penale; iar conciliațiunea și arbitrajul obligator se impun ca singurele mijloace cu cari putem înlătura consecințele iremediabile ale grevei.

Celor cari consideră arbitrajul obligator ca desființarea singurului mijloc de îmbunătățirea stărei materiale — a salariaților în genere —, le răspundem că este o mare diferență între condițiile de muncă ale unui funcționar chiar de gestiune la Stat și între ceilalți lucrători manuali.

În adevăr, după cum am spus și în raportul nostru, întotdeauna creațiunea serviciului de utilitate publică este datorită autorității legislative.

Ca urmare logică, toate drepturile și datoriile funcționarilor de autoritate sau gestionari sunt fixate prin lege, ele nu sunt supuse fluctuațiilor pieței, legii cererii și ofertei, ca a salariaților obișnuiți.

Contractul lor — un contract de drept public sau fără acest caracter — este mărginit prin lege sau regulament și tot în cadrul acestor legi poate fi rupt sau suspendat.

Funcționarul are drept la avansări, are o ierarhie stabilită prin lege, are o situațiune sigură, drept la pensie, atâtea avantaje, cari exclud ideea încetării de lucru pentru îmbunătățirea stării lui materiale.

El se mișcă în cadrul legii, care este opera națiunii, și numai pe această cale trebuie să-și modifice condițiunile contractului.

Apoi orice serviciu de utilitate generală conține în sine ideea unui monopol. Cum se poate asigura exercițiul monopolului, dacă s'ar permite funcționarilor publici greva?!

Contra cui se ridică funcționarii gestionari în caz de grevă!

În adevăr, care este caracterul contractului de muncă al unui funcționar de gestiune ?

Este el un contract de drept public sau este un contract de drept privat ?

Iată ce zice în această privință d. Tardieu, marele diplomat dela conferința Păcii :

„La grève est un fait pouvant se produire légalement ou cours de l'exécution d'un contrat de travail réglé par les dispositions du droit privé. Au contraire, lorsqu'elle résulte d'un refus de services concerté entre des fonctionnaires, un acte illicite, alors même qu'il ne pourrait être réprimé par la loi pénale; que par son acceptation de l'emploi qui lui a été conféré, le fonctionnaire s'est soumis à toutes les obligations derivant des nécessités même du service public et a renoncé à toutes facultés incompatibles avec un continuité essentielle à la vie nationale; qu'en se mettant en grève, les agents préposés au service public, sous quelque dénomination que ce soit, ne commettent pas seulement une faute individuelle, mais qu'ils se placent eux-mêmes par cet acte collectif, en dehors de l'application des lois et règlements édictés dans le but de garantir l'exercice des droits résultant pour chacun d'eux du contrat de droit public que les lie à l'administration; que dans le cas d'abandon collectif ou concerté du service public, l'administration est tenue de prendre des mesures d'urgence et de procéder à des remplacements immédiats... etc...“.

Prin urmare distincțiunea pe care trebuie să o facem este să vedem dacă funcționarul este într'o întreprindere cu caracter de simplă gestiune sau întreprinderea lucrează ca autoritate publică ?

În primul caz, dreptul la grevă nu poate fi interzis. Raportul între ei și Stat este pur și simplu acela dela patron la salariat și nu le putem tăgădui dreptul de grevă.

În cazul al doilea, — când e vorba de salariați, — lucrând într'o întreprindere cu caracter de autoritate publică, — pentru aceleași considerațiuni, — dreptul de grevă trebuie să fie interzis.

Soluțiunea se impune cu atât mai mult cu cât o încetare colectivă din partea salariaților cari au în mână

servicii de importanță capitală pentru mecanismul vieții naționale, — este mai gravă în consecințe decât greva funcționarilor de autoritate.

Putem noi să admitem în asemenea cazuri stagnarea vieții naționale?

Insuș *Charles Gide* — care face parte din școala individualistă — a libertății individuale — socotește că în asemenea cazuri greva poate fi sancționată cu pedepse penale; iar conciliațiunea și arbitrajul obligator se impun ca singurele mijloace cu cari putem înălțura consecințele iremediabile ale grevei.

Celor cari consideră arbitrajul obligator ca desființarea singurului mijloc de îmbunătățirea stărei materiale — a salariaților în genere —, le răspundem că este o mare diferență între condițiile de muncă ale unui funcționar chiar de gestiune la Stat și între ceilalți lucrători manuali.

În adevăr, după cum am spus și în raportul nostru, întotdeauna creațiunea serviciului de utilitate publică este datorită autorității legislative.

Ca urmare logică, toate drepturile și datoriile funcționarilor de autoritate sau gestionari sunt fixate prin lege, ele nu sunt supuse fluctuațiilor pieței, legii cererii și ofertei, ca a salariaților obișnuiți.

Contractul lor — un contract de drept public sau fără acest caracter — este mărginit prin lege sau regulament și tot în cadrul acestor legi poate fi rupt sau suspendat.

Funcționarul are drept la avansări, are o ierarhie stabilită prin lege, are o situațiune sigură, drept la pensie, atâtea avantaje, cari exclud ideea încetării de lucru pentru îmbunătățirea stării lui materiale.

El se mișcă în cadrul legii, care este opera națiunii, și numai pe această cale trebuie să-și modifice condițiunile contractului.

Apoi orice serviciu de utilitate generală conține în sine ideea unui monopol. Cum se poate asigura exercițiul monopolului, dacă s'ar permite funcționarilor publici greva?!

Contra cui se ridică funcționarii gestionari în caz de grevă!

Patroni nu sunt, —șefii lor ierarhici sunt în aceleași condițiuni ca ei.

Contra Statului? Dar Statul sunt ei înșiși, — ei sunt depozitarii autorității lui.

Nu este aceasta o revoltă contra națiunii?

De asemenea societatea, în caz când celelalte servicii publice, cari sunt în mâinile proprietarilor, nu are drept să se pună la adăpost în interesul conservării ei?

Iată pentru cari motive nu putem să le recunoaștem dreptul de a încetă colectiv lucrul, fără ca în prealabil să nu se fi luat în cercetare revendicările lor.

Interesul națiunii este așa de mare încât obligația pentru aceștia de a merge la împăciuire și arbitraj trebuie să nu fie lăsată la facultatea părților.

Dar chiar pentru celelalte întreprinderi obligațiunea de a merge la împăciuire se impune azi, când orice energie pierdută, chiar prin inacțiune, ține în loc refacerea economică a țării.

Societatea are drept, în interesul conservării, ca să se pună la adăpost chiar în cazul când întreprinderile sunt în mâini particulare, însă mersul lor interesează națiunea întregă.

Când e vorba de refacere și de mersul normal al vieții naționale, orice mijloc care ar evita încetarea lucrului este binevenit.

Dreptul de grevă al salariaților Statului în diferite țări

Foarte multe legislații au dat soluțiunea de mai sus:

1. Astfel încă dela 1876 o lege engleză pedepsește ca „conspiracy“ grevele în serviciile de utilitate publică, căi ferate, apă, etc.;

2. În Statele-Unite greva funcționarilor este considerată tot ca o conspirațiune și e pedepsită chiar prin legea de combatere a trustului din 1890.

În America există legi generale și legi speciale cari consideră grevele ca delict și prevăd pedepse penale.

Din toate acestea reiese marea grijă a americanilor ca să nu se întrerupă mersul complicat al vieții naționale.

3. Codul industrial german prin art. 152 declară ilicite grevele cu privire la un serviciu public.

S'a afirmat de către unii că după război, în 1919, s'ar fi abrogat această dispozițiune, înă noi n'avem nici o cunoștință și cu toată dorința noastră n'am putut controlă faptul.

4. *Legea neerlandeză* din 1903 pedepsește greva dela C. F. R.

5. *Regimul bolșevic* din Rusia are o soluțiune identică (vezi raportul). De altfel în Rusia țaristă existau două ordonanțe, una din 25 Decemvrie 1905 și alta din 23 Aprilie 1906, cari pedepseau și pe greviști și pe provocatori.

6. In *Italia* :

Căile ferate erau întreprindere privată și, chiar când nu erau ale Statului, guvernul printr'un comunicat, în 1902, a dat calitate de funcționari publici tutulor amploiștilor căilor ferate și a interzis greva.

După naționalizarea căilor ferate din 1906, în caz de grevă funcționarul e considerat demisionat, în afară de alte sancțiuni penale.

Totuș caracterul represiv al acestor legi fac guvernele să nu recurgă în totdeauna la pedepse.

Astfel, la 1907 guvernul italian a recurs la alt mijloc, la care recursese și Franța în 1910 : la militarizarea instituției și mobilizarea personalului. Am arătat că și proiectul nostru a adoptat această soluție.

7. *Legea canadiană* din 22 Martie 1907, modificată la 1910, are o soluție originală :

Greva e oprită în orice serviciu public sau monopolizat, până când o *anchetă contradictorie nu-și va fi spus cuvântul*. Rezultatul anchetei se publică.

8. Sunt și legi cari fără să pedepsească greva în principiu încearcă un sistem de „preaviz”.

Astfel, legea spaniolă din 27 Aprilie 1909 prevede *preavizul obligator de 8 zile*.

Tot în acest sens e și decretul portughez din 1910.

Concluziuni :

a) *Dreptul de asociație al funcționarilor sau salariaților Statului trebuie să fie recunoscut — cu singura rezervă a ratificării statutelor — spre a nu conține ceva subversiv, contra intereselor Statului. Verificarea și controlul să nu echivaleze cu un arbitrar, cum eră în legea*

din 1909, ci dreptul ministrului să se mărginească prin lege la anumite condițiuni ;

b) Dreptul de grevă al funcționarilor de autoritate — și al salariaților din întreprinderile cu caracter de autoritate publică, și cari îndeplinesc un serviciu de utilitate publică — poate fi interzis — pentru că greva lor echivalează cu un act de rebeliune — cu paralizarea vieții naționale ;

c) Se impune să se alcătuească cât mai urgent — legea spune 6 luni — un statut al funcționarilor pentru ca să se înlătore arbitrarul și să li se dea siguranța că nu vor fi nedreptățiți, iar doleanțele lor vor fi satisfăcute.

RAPORTUL

D-lui D. R. IOANIȚESCU

DEPUTAT, VICE-PREȘEDINTE AL CAMEREI

Domnilor deputați,

Comitetul delegaților de secțiuni, compus din :

- | | | |
|-----------------------|---------------|-----------|
| D. Vintilă Georoceanu | pentru secția | I; |
| » Const. Sturdza | » | » II; |
| » C. C. Lupescu | » | » IV; |
| » Al. Otetelișanu | » | » V; |
| » I. N. Angelescu Dr. | » | » VI; |
| » Ioniță Dumitrescu | » | » VII, și |

Subsemnatul, *D. R. Ioanițescu* pentru secția III, întrunindu-se în ziua de 23 Iulie a. c., sub președinția d-lui *Dr. I. N. Angelescu*, a luat în cercetare proiectul de lege pentru reglementarea conflictelor colective de muncă; văzând și expunerea de motive ce însoțește acest proiect de lege, l-a admis cu modificări și adăugiri pentru următoarele considerațiuni :

Domnilor deputați,

O vie emoție mă cuprinde când prezint deliberării d-voastre proiectul asupra reglementării conflictelor de muncă. Este prima verigă a unui lanț întreg de reforme, cari se vor succeda pentru rezolvarea problemei muncitorești, cea mai gravă și cea mai urgentă problemă, după reforma agrară. Sentimentul de care mă simt cuprins este că *în sfârșit s'a înțeles în România-Mare*, după 60 de ani de vitregie legislativă a clasei muncitorești, că este bine să ne îngrijim și de situația celei de a doua și mai numeroase clase, după clasa țărănească, — clasa muncitorilor industriali.

Activitatea și preocuparea de căpetenie a subsemnatului de mai bine de 10 ani tinde la alcătuirea unei legislațiuni a muncii, care să croiască o nouă viață fizică, materială și morală marelui clasă uvriere.

Inceputul de față îmi dă dreptul să sper la o realizare în fapt a acestei dorințe.

Nici nu se putea altfel: guvernul, care chiar din prima zi a cărmuirii lui a creat ministerul muncii, nu putea să nu pășească la rezolvarea problemei muncitorești, problemă care se pune cu urgența unei fatalități pentru țara românească.

Am însă regretul să constat că începem legiferarea cu o instituție care în aparență ar părea că este o măsură de restricțiune, cel puțin așa o văd muncitorii și răuvoitorii.

Vom arăta că, chiar în principiu, departe de a fi considerată ca atare în țările cu mare industrie, ea s'a impus, ca singura soluțiune a evitării și aplanării conflictelor de muncă, încă din timp de pace. Azi, cu atât mai mult se impune, ca o consecință logică a preocupărilor de refacere economică a țărilor pustiite de război și mai ales a României-Mari, care timp de 3 ani a fost devastată sistematic de furia unui înamic, care excela în mijloacele de distrugere.

Pe deasupra să nu ne scape din vedere că prezentul proiect este numai o încercare, așa cum au făcut toate țările cari azi practică cu succes arbitrajul și împăciuirea, până au ajuns să se fixeze definitiv. Este ceva provizoriu, lăsând timpului și experienței să determine cadrul acestei noi funcțiuni sociale.

* * *

Domnilor deputați,

Credem că acum, când pășim spre legiferarea conflictelor muncii, nu este lipsit de interes să fixăm, în câteva trăsături, importanța problemei muncii. Aceste câteva principii vă vor folosi la toate proiectele ce vor urma cu privire la muncă.

Aplanarea conflictelor muncii se prezintă ca o chestiune de existență pentru orice Stat și în special pentru România renovată și mărită.

În adevăr, liniștea unei țări e în funcțiune de modul cum e rezolvat conflictul dintre capital și muncă.

De modul cum acest conflict capătă soluțiune, depinde armonia celor două clase sociale, veșnic în luptă și în continui frământări : patron și salariați.

Numărul prea mare al grevelor, agitațiunile și mișcările de fiecare zi ale lucrătorilor noștri, precum și a celor din întreaga lume, revendicările lor zilnice, toate sunt simptome doveditoare că chestiunea uvrieră încă nu s'a fixat definitiv și că procesul raportului dintre muncă și capital *este încă deschis*.

Toate sistemele de organizare ale sociologilor se învârtesc în jurul acestei vitale chestiuni și toate eforturile lor se îndreaptă în căutarea pietrei filozofale, cu care să se rezolve marea problemă a reglementării muncii, care trebuie să satisfacă două interese :

1. *Al lucrătorului*, căruia nu i se poate răpi drepturile primordiale, prin care el își asigură un trai mai bun și mai omenesc, și

2. *Al societății*, care trebuie să fie scutită de agitații și mișcări violente de natură să sdruncine temelia ordinii în Stat.

Și nu puține au fost frământările omenirii, sub diversele aspecte, sub cari a trecut lupta între capital și muncă în decursul vremurilor. Nu e aci locul să le reamintim. Reformele largi, acordate muncitorimii în țările cu mare industrie, sunt o probă vie a acestor frământări. Este destul să arătăm că astăzi problema *a ajuns mondială*, prin faptul că Conferința păcii dela Versailles a conceput marea operă, care numai în visurile utopiștilor se putea găsi și care e menită să garanteze pacea lumii : *organizarea muncii pe baze internaționale*.

Tratatul de pace a fixat 9 principii, cari trebuie să existe la baza oricărei legislațiuni uvriere, și cari trebuiesc îndeplinite de toate Statele semnatare, inclusiv România (vezi art. 427 din tratat).

E ultima și cea mai înaltă fază în evoluția legislației muncii și cel puțin de azi în colo muncitorimea va putea spera la alcătuirea unui cod internațional uvrier, care îi va asigura o viață fizică, morală și

materială în mai bune condițiuni decât cele de până acum.

In Țara Românească, d-lor deputați,—această chestiune este de o importanță capitală; am putea zice că în nici o țară mai mult ca în țara noastră,—chestiunea conflictului dintre capital și muncă nu e mai urgentă și mai plină de interes. În adevăr, după războiul glorios, care ne-a dat România cu o suprafață de 329.000 klm. p., și cu o populație de peste 16 milioane locuitori, cu regiuni industriale bogate în materii prime, ca: Banatul și Transilvania, cari singure aduc la patria-mumă un număr de 516 mari fabrici, în cari se află angajată o falangă de circa 350.000 lucrători industriali, crescuți la școala socialismului modern din Occident, fatal se impune ca problema muncii să atragă atențiunea noastră, ca o problemă urgentă și care trebuie să capete o fericită deslegare.

Trebuie să o rezolvăm din vreme și cu precauțiune, fără să fim surprinși de evenimente. Să nu uităm că avem în România întregită peste 500.000 de lucrători, care așteaptă un regim nou, mai puțin vitreg ca cel din trecut, și că numai astfel se va ajunge la o definitivă și temeinică așezare a producțiunii industriale. Trebuie să le dăm deplină satisfacție revendicărilor lor. Să fim cât mai largi în satisfacerea aspirațiunilor lor.

Să nu uităm că în mâna lor stau arterele de viață economică ale Statului român; că trebuiesc mulțumiți, oricari ar fi credințele lor, de oarece ei sunt agenții de execuțiune a vieții naționale.

O singură rezervă avem de făcut:

Ca aceste revendicări să nu pericliteze existența noastră ca Stat național.

Datoria oricărui legiuitor este ca, ținând cont de revendicările lor, să împace aspirațiunile lor cu suprema datorie: *mecanismul complicat al Statului să nu fie periclitat în existența lui.*

Din acest punct de vedere, legiferarea muncii industriale e mult mai importantă decât a muncii agricole, de oarece dacă execuțiunea muncii agricole interesează și pe Stat, dar mai ales pe muncitorul agricol, care ar fi cel dintâi lovit, prin încetarea ei, — execuțiunea muncii industriale interesează în prim

rând societatea, care e direct și imediat interesată, ca să nu înceteze mecanismul complex al Statului prin stagnarea arterelor vieții naționale, cari sunt în mâinile lucrătorilor.

La lumina acestor axiome, vom căuta să lămurim preocuparea proiectului de lege, să vedem dacă el corespunde satisfacerii celor două mari interese a masei muncitoare și a Statului.

Lipsa unei legislații sociale în România-Mare

Domnilor deputați,

Pentru că suntem la prima lege, care se prezintă Parlamentului, și cum o întreagă serie va urma, prin îngrijirea Ministerului Muncii, se impune ca d-voastre să cunoașteți starea legislativă actuală în țara românească. Numai astfel veți putea să vă dați seama de progresele pe cari le face orice reformă prezentată Parlamentului și dacă actualul proiect este o stare de *regres sau de progres* în legislațiunea noastră. Vom căuta să resumăm cât mai concis legislațiunea existentă actualmente în vechiul regat și în teritoriile alipite, pentru ca să avem oglinda fidelă a tot ce avem și ce putem să facem în viitor.

1. Dreptul de liberă asociație profesională. — De când se cunoaște munca industrială din fabrici și cea din ateliere, o găsim organizată în corporații și bresle, atât în vechiul regat, cât și în Austro-Ungaria și până într'un punct chiar și în Rusia. Organizarea internă a breslelor vechi nu satisfăcea pe muncitori, de oarece

Breslele erau organizate :

a) Pe baze *aristocratice*, adică eră alcătuite mai mult în vederea drepturilor patronilor;

b) Aveau în vedere mai mult **produsul**, — fabricatul — lăsând pe planul al doilea pe om, agentul principal al producțiunii.

Nu putem să găsim aici măsuri cari să poată satisface batalioanele de muncitori, cari se găsesc întrunite în marile stabilimente industriale.

materială în mai bune condițiuni decât cele de până acum.

În Țara Românească, d-lor deputați,—această chestiune este de o importanță capitală ; am putea zice că în nici o țară mai mult ca în țara noastră,—chestiunea conflictului dintre capital și muncă nu e mai urgentă și mai plină de interes. În adevăr, după războiul glorios, care ne-a dat România cu o suprafață de 329.000 klm. p., și cu o populație de peste 16 milioane locuitori, cu regiuni industriale bogate în materii prime, ca : Banatul și Transilvania, cari singure aduc la patria-mumă un număr de 516 mari fabrici, în cari se află angajată o falangă de circa 350.000 lucrători industriali, crescuți la școala socialismului modern din Occident, fatal se impune ca problema muncii să atragă atențiunea noastră, ca o problemă urgentă și care trebuie să capete o fericită deslegare.

Trebuie să o rezolvăm din vreme și cu precauțiune, fără să fim surprinși de evenimente. Să nu uităm că avem în România întregită peste 500.000 de lucrători, care așteaptă un regim nou, mai puțin vitreg ca cel din trecut, și că numai astfel se va ajunge la o definitivă și temeinică așezare a producțiunii industriale. Trebuie să le dăm deplină satisfacție revendicărilor lor. Să fim cât mai largi în satisfacerea aspirațiunilor lor.

Să nu uităm că în mâna lor stau arterele de viață economică ale Statului român ; că trebuiesc mulțumiți, oricari ar fi credințele lor, de oarece ei sunt agenții de execuțiune a vieții naționale.

O singură rezervă avem de făcut :

Ca aceste revendicări să nu pericliteze existența noastră ca Stat național.

Datoria oricărui legiuitor este ca, ținând cont de revendicărilor lor, să împace aspirațiunile lor cu suprema datorie : *mecanismul complicat al Statului să nu fie periclitat în existența lui.*

Din acest punct de vedere, legiferarea muncii industriale e mult mai importantă decât a muncii agricole, de oarece dacă execuțiunea muncii agricole interesează și pe Stat, dăr mai ales pe muncitorul agricol, care ar fi cel dintâi lovit, prin încetarea ei, — execuțiunea muncii industriale interesează în prim

rând societatea, care e direct și imediat interesată, ca să nu înceteze mecanismul complex al Statului prin stagnarea arterelor vieții naționale, cari sunt în mâinile lucrătorilor.

La lumina acestor axiome, vom căuta să lămurim preocuparea proiectului de lege, să vedem dacă el corespunde satisfacerii celor două mari interese a masei muncitoare și a Statului.

Lipsa unei legislații sociale în România-Mare

Domnilor deputați,

Pentru că suntem la prima lege, care se prezintă Parlamentului, și cum o întreagă serie va urma, prin îngrijirea Ministerului Muncii, se impune ca d-voastre să cunoașteți starea legislativă actuală în țara românească. Numai astfel veți putea să vă dați seama de progresele pe cari le face orice reformă prezentată Parlamentului și dacă actualul proiect este o stare de *regres sau de progres* în legislațiunea noastră. Vom căuta să resumăm cât mai concis legislațiunea existentă actualmente în vechiul regat și în teritoriile alipite, pentru ca să avem oglinda fidelă a tot ce avem și ce putem să facem în viitor.

1. Dreptul de liberă asociație profesională. — De când se cunoaște munca industrială din fabrici și cea din ateliere, o găsim organizată în corporații și bresle, atât în vechiul regat, cât și în Austro-Ungaria și până într'un punct chiar și în Rusia. Organizarea internă a breslelor vechi nu satisfacea pe muncitori, de oarece avea două păcate.

Breslele erau organizate :

a) Pe baze *aristocratice*, adică eră alcătuite mai mult în vederea drepturilor patronilor;

b) Aveau în vedere mai mult **produsul**, — fabricatul — lăsând pe planul al doilea pe om, agentul principal al producției.

Nu putem să găsim aici măsuri cari să poată satisface batalioanele de muncitori, cari se găsesc întrunite în marile stabilimente industriale.

Acest caracter al breslelor se menține și în proiectul Carp (1888) și în proiectul Filipescu (1900) și în prima lege de organizare a meseriilor din 1902, și chiar în actuala lege din 1911. Se menține și în toate țările alipite, până la formarea asociațiilor de muncitori cari s'au impus chiar contra măsurilor de restricțiune.

Adevăratele asociațiuni ale lucrătorilor nu puteau fi decât sindicatele, singurele organe de apărare ale muncitorilor salariați, în contra patronilor capitaliști. Or, din acest punct de vedere, o vitregie legislativă caracterizează țara noastră.

În adevăr, *nu avem recunoscut dreptul de asociațiune profesională*. Sindicatele muncitorești există de fapt ca simple adunări, tolerate în virtutea art. 27 din Constituție, care recunoaște dreptul natural de intruire. Pentru rest nu avem nimic decât o lege de restrângere a dreptului de asociație — cea din 1909, botezată de muncitori: „legea scelerată“ —, care subordonează dreptul de asociație unei autorizări prealabile din partea ministerului respectiv, pentru salariații Statului. Vom vorbi la timp despre ea.

Este de sigur un fenomen curios și specific țării noastre: ne lipsește o lege generală pentru recunoașterea sindicatelor libere, însă există o lege de excepțiune, cu caracter de restricțiune, aceea privitoare la salariații Statului. Reținem dar că dreptul de asociație profesională nu se află reglementat în Țara românească. Mari și frumoase ar fi fost consecințele recunoașterii acestui drept pentru clasele muncitoare, judecând după marile rezultate obținute de muncitorimea din apus ca urmare a dreptului de asociație.

Putem menționa pentru provinciile alipite că, din acest punct de vedere, ele ne sunt întru câtva superioare: dreptul de asociațiune este reglementat în *Austria* prin legea din 1883, cap. V, la adăpostul căreia până în anul 1911 s'au dezvoltat un număr de 4.258 sindicate, cu 421.905 membri, având cifra de 9.191.364 lei încasări.

În *Rusia* există ca asociațiuni :

Corporațiunile Evului mediu, organizate pe aceleași baze ca ale noastre, și *artelele*, bazate pe ideia de ajutor

reciproc, cari asigură oarecari drepturi, la producție, lucrătorului.

La 1909 s'a prezentat Dumei un proiect pentru organizarea asociațiilor profesionale.

2. Contractul colectiv și Camerele arbitrale, instituții menite să ridice masa muncitoare și să aducă armonia socială, nu există, pentru că nu se poate compara instituția comisiei de împăcare din legea actuală a meseriilor cu o jurisdicțiune profesională, în sensul instituțiilor similare din Apus. E mai mult parodia unei justiții profesionale. Nici în Austria și nici în Rusia nu există. În Austria avem legea din 1910, care se ocupă de contractul colectiv al angajaților de comerț. În tot cuprinsul României Mari, contractul colectiv n'a fost reglementat.

3. Ocrotirea muncii, mărginită în Regat numai la cele 4 articole din legea din 1912, lasă de dorit, cu toate că s'au votat 6 legi și un regulament (1894) pentru protecția muncitorilor. Toate aceste legi au fost alcătuite atât de rău, încât nu numai că nu știa una de existența alteia, dar, chiar dacă se cunoșteă, se neutralizau între ele, abrogându-se expres sau tacit cu o inconștiență revoltătoare. Așa că asistăm astăzi la tristul spectacol că cei 179.544 muncitori, din cari 74.924 salariați, întrebuințați în industria mare și de Stat, și cei 95.630 meseriași, sunt cu totul lipsiți de protecție pe câmpul arid al muncii.

D. Colescu ne dă pe anul 1920 un număr de 405.075 salariați numai pentru regat. Ne îndoim de exactitatea acestei statistici. Când pe anul 1911, statistica făcută oficial prin ministerul de industrie, în vederea asigurărilor muncitorești, ne dă un total de 174.544 muncitori inclusiv meseriași; cum s'a putut, cu toate ravagiile războiului, să ajungem în 1920 la 405.075 lucrători uvrieri. Credem că cifra care s'ar apropia de realitate este următoarea: 150.000 în Regat, 350.000 în nouile teritorii, inclusiv Basarabia. (Statistica partidului socialist, publicată la prefața broșurii: Sindicatele). Ministerul Muncii este obligat să ne dea această statistică, cât mai urgent și cât mai exact posibil.

În Rusia, la 1890 și la 1897, s'au votat legi de ocrotirea muncitorilor, minorilor, femeilor și chiar adulți-

lor. Munca este destul de ocrotită după 1897, afară de durata prelungită a orelor, care merge până la 11 și jumătate pentru adulți.

În Austria, codul industrial, modificat de mai multe ori, cea din urmă modificare la 1907, are și el protecția muncii chiar pentru adulți, spre deosebire de Ungaria, care are legea din 1897 foarte bună pentru siguranța și igiena lucrătorului, dar care nu se ocupă de munca lucrătorilor adulți.

4. **Asigurările sociale**, ca și în Austria, constituiesc singura reformă cu care ne putem socoti în rândul țărilor civilizate și care a căpătat ființă în 1912. În Austria avem legea din 1894, modificată la 1909, care înființează asigurările obligatorii, iar în Ungaria capătă ființă prin legea din 1907, Aprilie 7. Se impune și aici oarecari mici adăugiri și completări. Asemenea reforme există și în țările alipite.

5. **Greva**, această armă cu două tăișuri, dăunătoare și patronului și lucrătorului, dar mai ales economiei naționale, este lăsată în voia soartei fără nici o reglementare, afară de excepția din legea din 1909, care interzice funcționarilor și salariașilor Statului, în întreprinderi cu caracter economic, de a recurge la greve.

În Austria, în marea industrie, greva eră tolerată în fapt. Se pedepseau însă violențele și amenințările. (Legea din 1870, Aprilie 7). Autoritatea administrativă, inspectorul muncii, în baza legii sale organice, putea recurge, avea obligația să facă pe mediatorul pentru aplanarea diferendului.

În Rusia coalițiunea fiind pedepsită, greva nu există, eră considerată ca un delict.

În Ungaria există legea contra grevelor rurale, având dispozițiuni foarte drastice pentru grevele rurale. Despre grevele din industrie se ocupă legea pentru încurajarea industriei naționale.

6. **Participarea la beneficiu și minimum de salariu** nu există. Nici chiar autoritățile publice nu au luat măsuri ca în caietele de sarcini ale judecătorilor să impună anumite norme pentru asigurarea unui minimum de salariu lucrătorilor întrebuințați la asemenea lucrări.

În *Austria, în 1911*, guvernul a depus un proiect pentru a asigura un minimum de salariu lucrătorilor din industria la domiciliu.

7. **Locuințe eftine pentru muncitori**, în felul celor din Apus, nu sunt. Societatea comunală a locuințelor eftine este departe de a fi rezolvat chestiunea locuințelor uvriere. În *Austria* avem legile din 1892, din 1902 și din 1912.

8. **Creditul muncitoresc** a căpătat în Regat puțină vieată în urma decretului din Ianuarie 1919, însă capitalul de 20 milioane nu este afectat numai pentru încurajarea societăților cooperative de meseriași, ci beneficiază de el toate societățile cooperative de consum, în cari intră toți orașenii, fără distincție, dacă sunt sau nu meseriași. Se mai impune o reformă pentru organizarea unui credit special pentru muncitori.

9. **Oficiile muncii și consiliile de industrie** nu există, nici nu s'a conceput pentru țara noastră asemenea instituțiuni, cari ar măguli și satisface organizațiile muncitorești prin aceea că le-ar chema la o vieată reală și ar fi de o utilitate practică prin alcătuirea legilor și evitarea neînțelegerilor. *Austria și Ungaria* au *oficiul central de statistică*, care se ocupă cu cercetări asupra mersului mișcării muncitorești. În *Austria* el eră alipit la *„secția politicii sociale“* de pe lângă ministerul de comerț.

10. Se impune legiferarea unui *cod al muncii*, care să cuprindă toate lipsurile semnalate mai sus și toate reformele cu privire la vieată, munca și salariul lucrătorului.

Revendicările uvriere

(*Rațiunea legii de față. — Imperfecțiuni*)

Domnilor Deputați,

Aceasta este situația și putem zice tristă situație. Drumul ne este deschis.

Lipsa unei legislații a muncii are cel puțin acest avantaj că ne dă posibilitatea să pășim la orice reformă cât mai largă, fără ca să ne lovim de vreo piedică. Să

pășim dar cu încredere și cu cugetul curat că trebuie să aducem o alinare acelor oropsiți ai soartei cari, prin munca brațelor lor, consolidează marea națiune română.

Pentru a face o legiferare durabilă în primul rând trebuie să știm :

Ce vrea muncitorimea ?

Din multiplele revendicări și aspirațiuni ale muncitorimii, care dorește să trăiască în legalitate și chiar a celor cari se pun pe terenul revoluționar, se desprind următoarele tendințe, definitiv fixate, și cari trebuiesc legiferate :

a) Tendința de organizare în syndicate urriere pe deo parte și patronale pe de altă parte.

b) Lupta prin grevă sau lock-out, ca urmare fatală a dreptului de sindicalizare.

c) Evitarea și aplanarea conflictelor prin împăciuire și arbitraj.

d) Fixarea condițiunilor de muncă sub forma contractului colectiv.

e) Ideea de delegațiune, care se rezumă în dreptul reclamat cu insistență de clasa muncitoare, de a fi consultată și a-și spune cuvântul în reformele legilor cari o interesează, precum și în mersul producțiunii.

Ultima manifestare a acestei tendințe este creerea consiliilor muncitorești, — un produs mai mult al timpurilor de după război.

Toate aceste tendințe și aspirații se înlănțuiesc una de alta și decurg una din alta.

Ideea arbitrajului și împăciuirii nu a putut să nască decât după ce a apărut ideea de organizare prin asociație și după ce conflictul a izbucnit sau eră pe cale de izbucnire. S'ar fi impus deci, ca în prim rând să se fi legiferat asupra dreptului de asociațiune profesională, apoi să se fi reglementat dreptul de grevă și în urmă să se fi ajuns la soluționarea conflictelor prin împăciuire și arbitraj. E atât de util de urmat această cale cu cât această materie a împăciuirii și arbitrajului își bazează toată eficacitatea pe organele cari reprezintă cele două părți și cari tratează în numele patronilor și lucrătorilor. Fără dreptul de asociație întregul sistem al instituțiunii împăciuirii și arbitrajului e amenințat a nu da rezultatele așteptate. Asociațiunile profesionale sunt pi-

votul în jurul căruia rulează toate reformele muncitorrești. Fără sindicate profesionale e greu de înfăptuit o pace durabilă și cu răspundere, e greu de reglementat contractul colectiv, dreptul de grevă și, în fine, toate celelalte reforme, unde muncitorimea se prezintă ca colectivitate, pentru că lipsește organul care poate lucra în numele acestei colectivități.

Din acest punct de vedere, proiectul de față are o lipsă care se resimte atunci când cele două părți în luptă trebuie să stea față în față.

În adevăr, pentru patron lucrul este ușor: el se prezintă singur sau prin procuratori; dar masa muncitoare cum și prin cine va fi reprezentată?

În lipsă de sindicate profesionale, proiectul d-lui Ministru al Muncii a recurs la sistemul delegațiunii lucrătorilor. Masa muncitoare compactă, dar informă din punct de vedere juridic, delegă cu majoritate de voturi, un număr de 2—5 persoane, cari sunt autorizate în scris să trateze în numele lor.

Sistemul acesta este imperfect, de oarece delegații nu pot lua acele angajamente cari să fie opozabile și obligatorii pentru masa muncitoare, cum s'ar întâmplă când la bază ar fi sindicatele. Tot din acest punct de vedere sancțiunile vor fi greu de realizat, de oarece masa muncitoare, nefiind organizată în sindicate, legalmente recunoscute, în caz de abatere nu are cine răspunde materialicește.

Contra masei muncitoare neorganizate nu se poate lua nici o măsură, de oarece ea, în totalitatea ei, nu are responsabilitate juridică. A aplică fiecărui muncitor în parte sancțiunile, este și imposibil și nedrept, de oarece nu numai că pedeapsa trebuie să fie măsurată după gradul de vinovăție al fiecăruia în parte, dar ea, în cazul de față, nu se poate aplică în fapt.

Inchisoarea? Cine s'ar încumetă să pedepsească cu închisoarea pe toți cei 40 de mii muncitori dela Petroșani?

Amendă? Despăgubiri? E imposibil de realizat, tot din motivele de mai sus, în plus că de cele mai multe ori te lovești de insolvabilitatea lucrătorilor.

Numai sindicatele ar putea răspunde bănește; însă sindicate cu caracter de personalitate juridică nu avem.

Lipsa lor înrăurește sancțiunile, și fără sancțiuni rezultatele nu vor fi cele așteptate, deși, cum vom vedea, nu sunt de natură să facă legea inaplicabilă.

Am insistat asupra acestui punct, pentru că pe el rezidă tot sistemul legii. De el depinde ca legea să dea rezultatele bune sau rele, ca legea să trăească sau nu. Or, interesul legislatorului, care legiferează în această materie atât de delicată și capricioasă a raporturilor sociale, este ca legea să fie viabilă și nu poate fi viabilă decât numai dacă organele de înfăptuire pot găsi satisfacție în dispozițiunile ei.

Cu toată stânjenirea ce o întâlnim, din lipsa asociațiilor profesionale, vom vedea că legea poate trăi, va da rezultate, pentru că ceea ce se urmărește este nu atât răspunderile bănești ale sindicatelor, cât mai ales supunerea obligatorie la procedura împăcării.

Pe de altă parte, necesitatea unei legi pentru evitarea conflictelor muncii este atât de mult simțită, încât credem că trebuie să pășim urgent la înfăptuirea ei, chiar înainte de reglementarea dreptului de grevă și a organizării dreptului de asociațiune.

D. Ministru al Muncii o spune clar în expunerea de motive că: *»acest proiect a fost determinat de faptul că în ultimul timp grevele au luat la noi proporții îngrijitoare, amenințând producția și bunul mers al serviciului Statului«*.

Al doilea motiv, de care menționează expunerea de motive, este *»tendința de dezagregare socială«*, pe care o urmăresc și o exploatează, o parte din muncitorii noștri.

Plecând dela ideea de dezagregare, o vie discuțiune s'a încins în secții *»asupra tendinței anarhice și agitațiilor unei părți din muncitorime, cărora trebuie să li se pună frâu în interesul refacerii țării și al interesului Statului«*.

»Cine poate să ignoreze că o parte din muncitorimea noastră a apucat căi greșite și, printr'o agitație condamabilă, zdruncină temelia Statului nostru, dezorganizând producția ?

»S'ar putea găsi cineva care, cu mâna pe conștiință și cu cuget curat, mânat de interesele superioare ale țării, ar putea lăsa fără nici o restricție încetările colec-

tive de lucru al căror obiect este altceva decât revendicările profesionale ?

„A stă cu mâinile încrucișate în momentul în care e mai multă nevoie de refacerea economică a acestei țări, nu echivalează cu o crimă națională ? !“

Cu toate că aceste obiecțiuni sunt bazate pe o constatare tristă, dar reală, din țara noastră, mărturisim că nu împărtășim acest mod de a vedea.

De sigur că interesele superioare ale Statului cer dela toți, câți trăim sub soarele României Mari, să recurgem la orice mijloace cari ar vindeca rănile sociale a celor trei ani de război.

Însă, când legiferăm în materie profesională nu trebuie să fim conduși de resentimente și să urmărim sancțiuni penale. Mijloacele de represiune pot să-și găsească locul în altă parte, nu în legile cu caracter profesional. Guvernul — dacă vrea și e obligat să vrea — poate recurge la orice măsuri dictate de siguranța Statului, nu însă în legile muncitorești.

Ceeace trebuie însă să ne preocupe — în cazul nostru — este dacă împăciuirea și arbitrajul pot fi utile muncitorimii și societății prin ele însăși. Or, din acest punct de vedere, avem ferma convingere că această instituție va da bune rezultate, aplicată cu bună credință.

În toate țările — și intenționat le-am trecut în revistă în cuprinsul raportului nostru — conciliațiunea și arbitrajul a început a intra în viața muncitorească și industrială și a da bune rezultate.

De ce la noi n'ar da acelaș rezultat ?

Se poate să rămânem în urmă ?

Să fim singura țară în care conciliațiunea și arbitrajul să nu existe ?

Cunoaștem adversitatea pe care o parte din muncitorii noștri o au față de arbitraj. Știm că interese de alt ordin decât cel profesional îi fac să lupte contra lui.

Dar, între adversitatea unei părți de muncitori și mijloacele represive, nu trebuie să existe nici o legătură, — în legea menită să ajungă la împăcarea părților.

Instituția trebuie să se mențină prin ea însăși.

Aceasta a fost și intenția d-lui Ministru al Muncii, și ea rezultă din modul cum aplică sancțiunile, cari nu pedepsesc decât pe agenții „provocatori. Am luptat în

secții, și am satisfacția să constat că așa a rămas și în urma desbaterilor din comitetul delegaților. Muncitorii noștri să se convingă de bunele noastre intenții, și că preocuparea noastră de competență este să aducem mulțumire și pace.

Dacă nu vom reuși, vina este numai a acelor cari în principiu refuză orice mână care se întinde cu sinceritate.

De altfel, după cum spune și d. Ministru, nimeni nu-și face iluzia că această lege va soluționa toate conflictele. Nu.

Trebuie să plecăm dela ideea că totul este o încercare, așa cum s'a practicat în toate țările unde arbitrajul și conciliațiunea au suferit atât de multe schimbări, încât, după un lung șir de experiențe, a început a se fixa și a da roade. Faptele sociale nu se pot dintr'oa dată îngloba în legi fixe. Totul este supus evoluțiunii și experiențelor. Tot așa și la noi este un început. Vom vedea neajunsurile în cursul aplicării și vom veni cu schimbările necesare. De altfel dificultățile cari provin din lipsa organelor profesionale cad în fața acestei imperioase necesități de a evita încetarea colectivă a lucrului.

Apoi sistemul delegațiunii lucrătorilor suplinește într'oa anumită măsură organele sindicatelor, care este întrebuintat și de proiectul francez al actualului Prim-Ministru Millerand (1920).

Luăm act că d. Ministru al Muncii declară că se obligă să vină în toamnă cu un proiect asupra asociațiilor profesionale, făcând să dispară și această lacună.

Să se mai rețină că prin efectul legii delegațiunea este organul care are dreptul ca, în mod obligatoriu, să reprezinte și să trateze în numele lucrătorilor. Pentru o cât mai puțină contestare a delegațiunii s'ar impune ca modul de alegere al acestei delegațiuni să fie amănunțit expus, pentru a nu se târăgăni instituțiunea împăciuirii și a arbitrajului. Și nu numai atât, dar alegerea să fie prezidată de o persoană oficială. Totuș am căzut de acord să lăsăm complectă libertate lucrătorilor să aleagă pe cari vor, să nu se plângă de amestecul oficialității.

Prezentul proiect desființează dreptul de grevă?

Domnilor deputați,

În unele secții s'a pus această întrebare :

Legitimitatea dreptului de grevă? Cine poate să-l conteste?

Dar pentru o mai deplină lumină să vedem în ce constă dreptul la grevă și dacă exercițiul lui poate fi lăsat liber fără nici o limită.

Greva este un fapt economic și social.

Ca orice fapt social există prin sine însuși și se produce prin ivirea unor cauze fatale, cari stă la baza regimului industrial.

Tot ce poate face un legiuitor e ca să reglementeze ca producerea acestor fapte sociale să fie cât mai puțin vătămătoare societății.

Sub această formă, și numai în această măsură, mâna legiuitorului poate să intervină, de oarece greva nu e numai refuzul de a munci sau faptul de a părăsi lucrul început.

Altele sunt elementele esențiale ale grevei.

Acestea sunt :

- a) *Intreruperea bruscă a muncii ;*
- b) *Cu scop de a cauza prejudiciu patronului și a obține condițiuni de muncă mai bune ;*
- c) *Prin coaliția plănuită (concertată).* Ceeace este esențial este această coaliție concertată (plănuită) între toți lucrătorii, cari vor să forțeze mâna patronilor printr'o lipsă artificială de brațe, și această lipsă artificială se produce când toți lucrătorii părăsesc lucrul.

Acest mod de constrângere nu se poate contesta, — a adus multe din reformele de cari se bucură azi muncitorii.

El trebuie să existe, el nu poate fi desființat.

Greva însă nu trebuie să fie întrebuițată decât numai ca „ultima ratio“, după ce orice alt mijloc a eșuat.

În această direcție și strâns legat de dreptul de grevă multe probleme survin, multe chestii s'au pus cu privire la exercițiul grevei și în legătură cu efectele iremediable ce le poate avea încetarea lucrului în anume cazuri.

Astfel :

Oricine are dreptul de a se pune în grevă ?

Ce decidem în cazul când salariații cari sunt investiți cu o parte din suveranitatea Statului se coalizează și mersul normal al societății e amenințat ?

Poate fi aceasta o revoltă contra națiunii, dat fiind calitatea lor de depozitari ai unei părți din autoritatea Statului ?

Cari sunt drepturile patronului contra grevei și la ce măsuri de apărare poate recurge ?

Statul trebuie să intervină între conflictele dintre patroni și lucrători și în ce măsură ?

Cari sunt drepturile lucrătorului ?

Are el dreptul să uzeze de toate mijloacele pentru a obține victoria, ca : amenințări, punere la index, presiuni morale, violențe materiale, sabotaj sau, din contră, rolul lui trebuie să se reducă numai la a încrucșa brațele ?

Este el în drept să împiedice pe lucrătorii negreviști să meargă în fabrică ?

Cu alte cuvinte, dreptul unuia singur, care vrea să muncească, atârnă mai greu în balanță decât a miilor de lucrători, cari sunt în grevă prin solidaritate profesională ?

Este util ca efectele dezastruoase ale grevelor să fie evitate, sau cel puțin reduse prin practica, conciliațiunii și arbitrajului ?

Sau din contră să stăm cu brațele încrucșate în fața încetării colective a lucrului, atât de ruinătoare pentru economia națională ?

Nu vrem să ne gândim că în unele cazuri la baza grevelor sunt motive de alt ordin decât cel profesional. Noi rămânem pe terenul strict profesional și ne întrebăm până unde trebuie să mergem ?

Unele din chestiunile de mai sus privesc reglementarea dreptului de grevă, care nu face obiectul prezentului proiect de lege și care trebuie adus neapărat printre cele dintâiu în sesiunea viitoare.

Altele, și anume cele referitoare la libertatea muncii și la sabotaj, sunt prevăzute în actualul proiect, deși obiectul principal este : aplanarea conflictelor muncii prin împăciuire și arbitraj.

Revenind la chestiunea ce ne interesează de aproape, afirmăm, împreună cu Charles Gide, că greva este în toate cazurile un atentat la solidaritatea socială.

Diviziunea muncii a fixat un angrenaj, în care fiecare producem mai mult pentru altul decât pentru noi.

Orice încetare de lucru atinge și pe alții, în special consumatorii.

Această atingere este prea puțin vătămătoare, când în joc sunt interese pur private, când privește în principal pe patron și pe lucrători.

Se schimbă însă chestia când greva iese din cadrul intereselor private și încetarea colectivă a lucrului privește serviciile cari, prin importanța lor, constituiesc arterele vieții naționale.

În acest caz, caracterul de atentat la solidaritatea socială apare ca un atentat la mersul normal al națiunii, care trebuie evitat, pentru că atrage pierderi iremediabile.

Cum ?

Prin conciliațiune și arbitraj.

Ce decidem în cazul salariaților Statului ?

Ar fi aci locul să facem distincțiunea între funcționarii publici, cari exercită o parte din suveranitatea Statului, și cei cari sunt *gestionari* ai unor servicii publice de utilitate generală.

Expunerea de motive se ocupă de ea. Noi o rezervăm când vom discuta dreptul la grevă al salariaților Statului.

Deocamdată trebuie să se rețină că funcționarul, chiar de gestiune, — când serviciul său este de utilitate publică și mai ales în cazul acesta — trebuie să accepte în mod obligator arbitrajul pentru următoarele considerațiuni :

În totdeauna creațiunea serviciului de utilitate publică este datorită autorității legislative.

Ca urmare logică, toate drepturile și datoriile funcționarilor de autoritate sau gestionari sunt fixate prin lege, ele nu sunt supuse fluctuațiilor pieței, legii cererii și ofertei, ca a salariaților obișnuiți.

Contractul lor — un contract de drept public sau fără acest caracter — este mărginit prin lege sau re-

gulament și tot în cadrul acestor legi poate fi rupt sau suspendat.

Funcționarul are drept la avansări, are o erarhie stabilită prin lege, are o situațiune sigură, drept la pensie, atâtea avantagii, cari exclud ideea încetării de lucru pentru îmbunătățirea stării lui materiale.

El se mișcă în cadrul legii, care este opera națiunii și numai pe această cale trebuie să-și modifice condițiunile contractului.

Apoi orice serviciu de utilitate generală conține în sine ideea unui monopol. Cum se poate asigura exercițiul monopolului, dacă s'ar permite funcționarilor publici greva ? ?

Contra cui se ridică funcționarii gestionari în caz de grevă !

Patroni nu sunt, — șefii lor erarhici sunt în aceleași condițiuni ca ei.

Contra Statului ? Dar Statul sunt ei înșiși, — ei sunt depozitarii autorității lui.

Nu este aceasta o revoltă contra națiunii ?

Dar societatea, în caz când celelalte servicii publice, cari sunt în mâinile proprietarilor, nu are drept să se pună la adăpost în interesul conservării ei ?

Iată pentru cari motive nu putem să le recunoaștem dreptul de a încetă colectiv lucrul, fără ca în prealabil să nu se fi luat în cercetare revendicările lor.

Interesul națiunii este așa de mare încât obligația pentru aceștia de a merge la împăciuire și arbitraj trebuie să nu fie lăsată la facultatea părților.

Dar, chiar pentru celelalte întreprinderi obligațiunea de a merge la împăciuire se impune azi, când orice energie pierdută, chiar prin inacțiune, ține în loc refacerea economică a țării.

Societatea are drept, în interesul conservării, ca să se pună la adăpost chiar în cazul când întreprinderile sunt în mâini particulare, însă mersul lor interesează națiunea întreagă.

Când e vorba de refacere și de mersul normal al vieții naționale, orice mijloc care ar evita încetarea lucrului este binevenit.

După cum vedem, dreptul la grevă nu este desființat, el este reglementat, el suferă o știrbire în ceea ce privește funcțiunile publice și întreprinderile de utilitate generală.

Domnilor deputați,

Arbitrajul și împăcarea sunt o inovație a proiectului de față, sau instituția mai există și în alte țări?

Chestiunea s'a ridicat în secții.

Nu este o inovație a proiectului nostru, ci s'a mai practicat și în alte țări sub diferite forme.

În prealabil trebuie să știm că arbitrajul și împăciuirea s'au impus ca o funcțiune socială.

Războiul în ordinea politică se produce sau în tot cazul e greu de evitat, pentru că nu există o Curte internațională de arbitraj.

Greva, adică războiul economic, se produce pentru că lipsește o instituțiune care să aplaneze conflictul dintre patroni și salariați.

De ce să recurgem la dreptul celui mai tare, — la grevă — și să nu creem organe, cari luând de bază conjecurile economice, să aprecieze și să judece până la ce măsură sunt întemeiate drepturile muncitorilor?

Cu atât mai mult, cu cât judecata nu se face în afară de voința lucrătorilor și tocmai cu ei și prin ei, cari își trimit delegați să le apere interesele.

Iată dar cum arbitrajul și împăcarea apare ca o funcțiune socială, menită să ducă la armonia socială.

Am zis că mai există și în alte părți, în special în țările în cari condițiunile de muncă se fixează sub forma contractului colectiv, paralel se practică și instituția arbitrajului și conciliațiunii.

Între ambele instituții există o strânsă legătură.

E foarte logic ca acolo unde sunt angajate interese mari de o parte și de alta, cum e cazul unui contract colectiv, să se caute un ponderator, care să înlăture, cât va putea mai mult, declararea grevei și acest ponderator se găsește în procedura împăciuirii și arbitrajului.

Țările se pot grupa în două categorii: a) unele în cari organele conciliațiunii și arbitrajului există, dar părțile sunt libere să le accepte sau nu.

Aceasta e starea din *Anglia, Germania, Italia, Statele-Unite, Franța, etc.*

b) Altele în cari părțile în mod obligatoriu trebuie să meargă la comisiunile de împăcare și arbitraj; aceasta e starea din Noua-Zelandă, Cantonul de Geneva, Australia și Noua Țară a Galilor, Danemarca.

Franța, cu proiectul depus acum de Millerand, dela care ne-am inspirat și care a trecut prin comisiunea specială a muncii, are un sistem mixt: împăciuirea obligatorie și arbitraj facultativ, cu oarecari excepții, când arbitrajul este obligatoriu.

Conciliațiunea și arbitrajul în celelalte țări

Pentru o mai clară înțelegere, am luat separat fiecare țară și am arătat stadiul de dezvoltare al acestei instituțiuni.

Când legiferăm într'o chestie socială așa de delicată e bine să vedem cum se practică în celelalte țări.

Rezultatul cercetărilor va aduce convingerea că am rămas mult în urmă cu această instituțiune, menită să ajute aplanarea conflictelor muncii și să aducă liniștea internă. Ea este intrată în viața industrială de mai bine de 30 ani. Incepem cu :

Regimul sovietelor rusești

Regulamentul conflictelor dintre patroni și lucrători

Dat la 11 Iulie 1918 în Sovietul dela Nord

No. 33.

După regulamentul comisariatului muncii din Petrograd, P. Zalontzki, ambele părți și patron, și lucrător, *trebuie neapărat să se prezinte în fața comisariatului muncii, care are dreptul să examineze conflictele între muncitori sau angajați de o parte, și între antreprenorii sau patronii de orice categorie de altă parte.*

Secțiunea comisariatului muncii imediat ce ia cunoștință de conflict, este ținută să anunțe părțile de ziua când se va examina conflictul.

În cazul când patronul sau reprezentanții lui nu se prezintă, conflictul este soluționat și se examinează în lipsa lui, numai în prezența salariaților.

Se schimbă însă chestiunea când lucrătorii sunt aceia cari lipsesc.

În acest caz, nu se va putea hotări nimic în lipsa salariaților.

Iată cum justiția de clasă a dictaturii proletariatalui creează o inegalitate între patroni și lucrători.

Din decretul de mai sus, precum și din decretul cu No. 124, prin care se decretează munca obligatorie pentru orice persoană mai mare de 18 ani, următoarele concluziuni se pot trage :

1) Grevă nu există în principiu în regimul sovietelor;
2) Orice conflict de muncă în mod obligatoriu trebuie să meargă la comisariatul partidului poporului care soluționează conflictul;

3) În interesul mersului normal al serviciilor de utilitate generală, se poate recurge chiar la militarizarea instituțiilor și aceasta rezultă din decretul din 17 Ianuarie 1918, prin care se militarizează calea ferată din Nordul Rusiei.

In Anglia

Există consilii permanente de conciliațiune și arbitraj.

Ele au luat o mare dezvoltare în ultima jumătate a secolului XIX.

Cea mai mare parte din industria engleză recurge la conciliațiune și arbitraj, cari dau frumoase rezultate, ca urmare a puternicelor organizațiuni muncitorești (Trades-Unions).

Sunt cu caracter neoficial, însă trades-uniunile nici odată nu suspendă lucrul până când nu recurg la consiliile de împăcare și arbitraj.

În industria metalurgică datează dela 1860 și a luat naștere în împrejurările următoare :

În 1860, în orașul Nothingam a izbucnit o puternică grevă.

Unul din principalii patroni, Mundella, propune patronilor și lucrătorilor să accepte un consiliu de conciliațiune (court of conciliation), compus dintr'un număr egal de lucrători și patroni, ca să împace părțile.

Rezultatul a fost uimitor și toate celelalte ramuri industriale l-au imitat și adoptat.

Mai târziu, un magistrat de carieră, Kettle, văzând utilitatea unor asemenea consilii, a propus ca consiliul să fie prezidat de un președinte străin de cauză, de obicei un magistrat, formând un tribunal arbitral (board of arbitration).

După numele magistratului, acest tribunal poartă numele de consiliu de arbitraj *Kettle*, ca și consiliile de conciliațiune cari poartă numele lui *Mundella*.

Rezultatele sunt bune și ideea a pătruns adânc în masele muncitorilor.

În industria minieră consiliile mixte de arbitraj au devenit regula generală după 1872.

De reținut că toate aceste consilii de împăcare și arbitraj sunt *pur facultative*, însă lucrătorul englez și-a impus această obligațiune morală, ca să nu înceteze lucrul până ce nu merge la consiliul de conciliațiune și arbitraj. Așa se întâmplă în majoritatea cazurilor.

La 1896, conciliațiunea și arbitrajul capătă un *character oficial* prin legea care dă ministerului de comerț dreptul să intervie ca *mediator* în conflictele mai importante.

Din acest moment toate consiliile de mai sus sunt sub privegherea și controlul ministerului de comerț (Board of Trade).

La 1911 se institue pe lângă acest minister un nou organ oficial de conciliațiune, care își are aplicațiunea pe întreg teritoriul Britanic. *Consiliul industrial* (Industrial concil) este compus din 13 membri ai patronilor și 13 delegați ai lucrătorilor numiți pe un an de „Board of Trade” și aleși dintre cei mai speciali președinți sau secretari ai Trades-uniunilor muncitorești.

În cazul când un diferend se termină prin conciliațiune sau prin arbitraj, e nevoie ca să se dreseze un proces-verbal în care se menționează condițiunile în cari părțile au căzut de acord; o copie de pe acest proces-verbal, se va înmâna la Board of Trade.

Iată o statistică de conflictele ce au fost tranșate dela 1896 la zi :

În anul 1897	s'au rezolvat de consiliu	623	și de arbitri	186
” ” 1898	” ” ”	555	” ”	220
” ” 1899	” ” ”	503	” ”	172
” ” 1900	” ” ”	421	” ”	157

In anul 1901 s'au rezolvat de consiliu	503	și de arbitri	182
" " 1902 " " " "	514	" " "	164
" " 1903 " " " "	506	" " "	282
" " 1904 " " " "	400	" " "	215
" " 1905 " " " "	514	" " "	225
" " 1906 " " " "	473	" " "	224
" " 1907 " " " "	471	" " "	197
" " 1908 " " " "	807	" " "	807
" " 1909 " " " "	698	" " "	327
" " 1910 " " " "	788	" " "	299
" " 1911 " " " "	3,259	" " "	289

Țara cea mai liberală, Anglia, acceptă voluntar obligațiunea de a nu se suspenda lucrul până ce părțile nu vor merge la consiliul de conciliațiune.

Se poate oare noi să considerăm această măsură ca o măsură reacționară ?

In Franța

Deși libertatea de asociațiune nu s'a dobândit în Franța decât la 1884, totuși conciliațiunea și arbitrajul și-au făcut aparițiunea pe la 1848.

Federațiua tipografilor, în actul de angajament încheiat cu reprezentanții patronilor, institue o comisiune de împăcare.

În 1864, cu ocazia legii libertății de coalițiune, s'a pus pentru prima oară chestiunea obligativității de a se recurge la împăcare în contractele colective dintre patron și lucrători.

Emil Olivier, raportorul proiectului de lege, a susținut pe cale de amendament să se introducă în lege *pe-deapsa pentru toți cei cari nu vor merge la comisiua de împăcare.*

Camera n'a primit amendamentul.

De atunci au mai fost diferite încercări pentru introducerea arbitrajului obligator.

Astfel, la 1886 avem propunerea *Camil* și *Benjamin-Raspail* în Camera franceză, după care ministrul industriei, *Lecrois*, în acelaș an, a depus un proiect de lege asupra arbitrajului.

Tocmai la 1892, Decembrie 17, a căpătat ființă legea asupra conciliațiunii și arbitrajului, care organizează

o procedură specială pentru fiecare caz în parte și facultativă.

Comitetul de conciliațiune ia în discuțiune diferendul și dacă nu se împacă părțile pot merge la un consiliu de arbitraj.

Totul însă este facultativ și legea n'a dat bune rezultate, tocmai din această cauză.

Eșecul legii se datorește și faptului că n'a fost o organizație permanentă și lipsei de obligații pusă părților de a trece prin procedura împăcării.

Conciliațiunea și arbitrajul a început a fi o aplicare mai frecventă odată cu înființarea *consiliilor de uzină sau comisiilor mixte*, cari de și erau datorite inițiativei private, totuși au dat bune rezultate.

Mai târziu încercările de a introduce obligațiunea de a se recurge la împăcare și arbitraj devin din ce în ce mai dese.

Numeroase proiecte de legi au fost depuse pe biuroul Camerei.

Astfel, proiectul *Mesureur*, reluat de către *Bovier-Lapierre* în 1898, prin care se instituiă obligativitatea împăcării.

Apoi propunerea lui *Fournier* și proiectul *Groussier* din 1906, prin care se instituiă arbitrajul obligator, exact în aceleași condițiuni ca în legislațiunea americană.

La 1909, prin art. 2 al legii din 22 Iulie, s'a instituit un *consiliu permanent de arbitraj* pentru companiile de transport maritime și echipagiile lor.

Prin legea din 17 Ianuarie 1917 s'a introdus arbitrajul obligator numai în uzinele cari lucrează pentru război.

În fine, ultimul proiect, care credem că va avea putere de lege, este proiectul de lege al lui *Millerand* din 1920, care, până în momentul de față, n'a trecut prin Cameră și Senat, dar a fost adoptat de comisiunea specială a muncii și dela care proiectul nostru s'a inspirat în cea mai mare parte.

O viață întreagă acest om a crezut în arbitrajul obligator și evenimentele îi vor da dreptate.

Pe această chestiune a căzut odată dela guvern.

Astfel, cu ocaziunea unei greve a funcționarilor postali din 1909, el a susținut arbitrajul și conciliațiunea

spre a evita greva salariaților publici, pe care el nu voia să o interzică în mod formal.

Briand era de părere contrarie.

Pusă la vot, Camera a adoptat părerea lui Briand și Millerand a căzut pe această chestie.

In America

Conciliațiunea și arbitrajul au fost introduse ca o imitație a instituțiilor din Engiltera, și iată cum :

La 1886, președintele Statelor-Unite americane, *Grower-Cleveland*, printr'un Mesaj adresat Senatului și Camerei deputaților, a cerut crearea organelor oficiale de arbitraj.

Două State s'au conformat imediat și au creat consiliul oficial de arbitraj.

Aceste State sunt *New-York* și *Massachusetts*.

Această lege din 1886 a suferit numeroase modificări, ultima fiind cea din 1909 din 18 Iunie, când s'au codificat dispozițiunile relative la conciliațiune și arbitraj, corespunzând art. 140—148.

Acest consiliu se compune din trei membri numiți de către guvernator, din cari unul patron, unul lucrător și un supraarbitru, ales dintr'o listă prezentată de comun acord de către cei doi membri de mai sus.

Câte și trei membri sunt deci funcționari ai Statului.

Practica acestei instituțiuni, dând rezultate bune, toate Statele au adoptat-o.

În mai puțin de un an, 24 de State federale, au introdus consiliile de arbitraj.

Regretăm că n'avem o statistică care să ne arate numărul conflictelor tranșate prin arbitraj.

Totuș grevele cele mai importante au fost soluționate numai prin intervenția acestor consilii de arbitraj.

Astfel greva minerilor de antracit din Pensilvania a căpătat sfârșit printr'un asemenea arbitraj.

Marile greve ale minerilor din 1894, 1900 și 1902 de asemenea au căpătat sfârșit tot prin aceste consilii de arbitraj.

Federațiunea americană și alte uniuni independente de lucrători, cari cuprinde 2.282.363 lucrători, arată

că în 1911 majoritatea celor 716 greve din acest an au fost soluționate prin aceste consilii.

Important de reținut este greva ampoliaților de drum de fier din Chicago.

Această grevă, sângeroasă prin efectele ei, de oarece s'a operat 756 de arestări și au fost 12 morți, a determinat ca prezidentul Statelor-Unite să intervină și să numească o comisiune de anchetă.

Comisiunea a opinat pentru înființarea unui *comitet permanent de arbitraj*, care s'a transformat în lege dela 1 Iulie 1898, aplicabil la toată industria transportului.

Consiliul de arbitraj se compune din trei persoane: unul reprezentând pe lucrător, altul pe patron și al treilea numit după recomandarea celor doi de mai sus.

Nici una din părți, *nici lucrătorii, nici patronii, nu pot să întrerupă munca în timpul procedurii de arbitraj.*

Salariații, nemulțumiți de deciziunea consiliului, nu vor putea să întrerupă lucrul decât după 3 luni dela pronunțarea hotărârii și după un preaviz de 30 zile.

In Germania

Există *tribunalele industriale*, create prin legile din 1890 și 1901.

Aceste tribunale, deși sunt o adevărată jurisdicție profesională, de oarece judecă după principiile juridice orice diferend ivit între patron și lucrător, totuș au competența să judece și conflictele colective, însă numai dacă părțile, de comun acord, se adresează acestui tribunal industrial.

Ceeace e important este că nu e nevoie ca toți lucrătorii aflați în conflict să fie de acord a deferi conflictul tribunalului industrial.

Este suficient ca un grup important să ceară intervenția tribunalului industrial ca acesta să sesizeze și să soluționeze conflictul.

Fiecare tribunal se compune dintr'un prezident, dintr'unul sau mai mulți vice-președinți și din asesori, al căror număr nu poate fi mai mic de patru.

Prezidentul și vice-președintele sunt numiți pe timp de un an din persoane străine și de lucrători și de patroni.

Asesorii sunt aleși în număr egal dintre lucrători și patroni.

Sentințele lor se dau cu apel la tribunalul județului.

În cazul când tribunalul lucrează ca organ de conciliațiune sau de arbitraj, el se completează prin bărbați de încredere, aleși în număr egal dintre patroni și muncitori și cari nu trebuie să fie interesați în conflict.

Dacă părțile se împacă se dresează un proces-verbal, în care se trec condițiunile împăcării; dacă nu se împacă, prezidentul, cu majoritate simplă, dă o sentință arbitrală, care se publică prin îngrijirea tribunalului, care însă nu este obligatorie.

La 1901 s'a hotărît crearea unui tribunal industrial în orice oraș care trece de 20.000 de locuitori.

De la data acestei legi părțile sunt obligate să se prezinte spre împăcare tribunalului industrial.

Refuzul de a se prezenta este pedepsit cu amendă (art. 66).

Regretăm că nu avem o statistică care să ne dea numărul conflictelor de muncă terminate prin conciliațiune.

Totuș putem deduce puterea conciliațiunii din faptul că în Germania se practică pe o scară întinsă contractul colectiv și aproape în toate contractele au înființate comisii pentru tranșarea eventualelor diferențe prin împăcare și arbitraj.

Astfel, în 1910, din 3.756 contracte colective, 2.241 au organe de conciliațiune și arbitraj, cari toate merg la tribunalele industriale completate cu oameni de încredere.

Mai adăugăm că în Germania împăcarea este foarte mult practică și de către *consiliile muncitorești* din uzină (Arbeiter Ausschüsse).

Comitetele muncitorești au fost declarate obligatorii prin legea prusiană din 26 Iulie 1909 în industria minieră.

In Italia

Situațiunea este analoagă ca în Germania, de oarece legea din 15 Iunie 1893 este luată după legea germană.

Probi Virii italieni nu judecă decât atunci când părțile de comun acord le-a deferit conflictele colective.

Prezidentul consiliului este un magistrat de carieră, iar Probii Virii sunt aleși dintre lucrători și patroni.

In Austria

Nu este nimic cu privire la conciliațiune sau arbitraj. Nu există nici o instituțiune, care să poată interveni în conflictele dintre muncă și capital.

Guvernul a încercat în 1891 să impună constituirea consiliului de uzină, însă n'a reușit.

Totul se reduce la *intervențiunea puterii administrative*, în special a inspectorului muncii, care, în virtutea legii din 1883, are dreptul să intervină și, uzând de toate cunoștințele lor tehnice și de experiența lor, să servească ca mediator imparțial între lucrători și patroni.

Astfel, în 1884 au intervenit în 1.600 conflicte.

În 1888 în 2.780 conflicte.

În 1889 în 4.348 conflicte.

Altă statistică n'avem.

Pentru industria minieră s'a creat, prin legea dela 4 August 1896, o instituțiune arbitrară; comitetul sindicatului minier care are obligațiunea de a institui comisiuni arbitrare pentru a preveni grevele.

După cum vedem, situațiunea fraților din Ardeal și Bucovina este egală cu aceea a fraților din regat.

In Belgia

Sub presiunea marilor greve din 1886 și în urma anchetei făcută de o comisiune parlamentară, s'a votat legea din 1887, care a înființat *consiliile de industrie și muncă*.

Aceste consilii, între altele, au competența să prevină diferendele cari pot naște între muncitori și patroni.

Fiecare consiliu cuprinde o anumită circumscripție regională și e împărțită în secțiuni, după felul industriei lor.

Consiliul de conciliațiune al fiecărei secții se compune dintr'un număr egal de patroni și lucrători, aleși pe trei ani.

Rolul acestui consiliu este numai pentru împăcare; ele nu pot recurge la arbitraj.

Procesul-verbal al împăcării se publică.

După cum vedem, sistemul este facultativ și permanent.

În privința arbitrajului, primele încercări au fost făcute după greva cărbunariilor din *Mariemont* și *Bascoup*, care a dat naștere *Camerelor de explicațiune* în vederea conciliațiunii și arbitrajului, compus din 6 reprezentanți ai lucrătorilor și 6 ai administrației industriei cărbunilor, având pe deasupra un prezident, un vice-prezident și doi secretari.

Orice diferend între lucrătorii cărbunari și reprezentanții industriei trebuie să meargă la un biuro de conciliațiune.

Statistica s'a ținut cu totul neregulată și n'am putut avea posibilitatea unor cifre edificatoare.

In Elveția

Există înființate, prin legea din 26 Martie 1906, comisiuni cari au obligațiunea de a fixa tarifele de salarii și a tranșa conflictele colective cari pot lua naștere între patroni și lucrători.

Consiliile oficiale de împăcare sunt compuse dintr'un număr egal de delegați, ai patronilor și lucrătorilor, sub președinția unui consilier de Stat.

Nici o încetare generală de lucru nu poate avea loc, nici din partea lucrătorilor, nici din partea patronilor, în scopul de a modifica un tarif.

Ori e îndemn la o suspendare parțială sau generală înainte de a recurge la procedura împăcării sau chiar în timpul funcționării împăcării sau arbitrajului, sau chiar după ce hotărîrea s'a dat, e pedepsită cu pedepse penale.

În cantonul din Berna, după legea din 23 Fevruarie 1908, consiliul de conciliațiune se poate transforma în tribunal arbitral, dacă ambele părți îl cer.

In Danemarca

Legea din 12 Aprilie 1910 crează un *tribunal permanent de arbitraj* pentru soluționarea conflictelor rezultând dintr'un contract colectiv și un *organ de conciliațiune permanent*.

Tribunalul de arbitraj este compus din 12 membri, din cari 6 reprezentanți ai industriașilor, 6 desemnați de organizațiunea sindicatelor muncitorești și un președinte străin de litigiu, de obicei un magistrat de profesie.

Tribunalul de arbitraj judecă nu numai conflictele colective, rezultând dintr'un contract colectiv, dar orice alte conflicte colective de cari este sesizat.

Și poate să-l sesizeze orice parte interesată.

In Olanda

Există Camerele muncii create la 1897.

Se compune dintr'un număr egal de patroni și lucrători.

Competința lor este să prevină orice diferend relativ la condițiunile de muncă și la nevoie să procedă la arbitraj între părțile în conflict.

In Suedia

Procedura conciliațiunii și a arbitrajului este organizată ca urmare a contravențiunilor colective, cari sunt reglementate prin lege. Și aci, ca oriunde, contractul colectiv este reglementat.

Comisiunile de conciliațiune și arbitraj dau rezultate bune.

La 1911 s'a alcătuit un nou proiect de lege pentru crearea unui tribunal arbitral special, autorizat să tranșeze diferendele rezultând dintr'un contract de muncă prin conciliațiune și arbitraj.

Nu cunoaștem până acum rezultatele conflictelor aplanate.

In Norvegia

Prin legea din 6 August 1915, s'a instituit arbitrajul obligator ori de câte ori părțile sunt legate printr'un contract colectiv. In lipsă de contract colectiv există obligațiunea de împăciuire.

In Rusia

Legea rusească pedepsind coalițiunile, nu putem găsi funcționând instituțiunea conciliațiunii și arbitrajului pe baze moderne.

Nefiind posibilitatea organizațiilor profesionale pe baza trades-uniunilor engleze sau a sindicatelor franceze, nu putem găsi funcționând asemenea instituțiuni.

Când un conflict de muncă se ivește, ambele părți sunt obligate să meargă la inspectoratul fabricii din circumscripțiunea respectivă, care face pe arbitrul.

În lipsa inspectorului, *poliția* face acest arbitraj.

Este sistemul așa zis al paternalismului administrativ care prevalează.

În 1903 s'a încercat a se creă consiliile de uzină, după tipul celor din Belgia, prin legea din 10 Iunie acelaș an.

Frații basarabeni sunt într'o stare de inferioritate din acest punct de vedere.

Bine înțeles, vorbim numai de Rusia înainte de revoluție, iar nu sub imperiul dictaturii proletare, în care toată viața economică, inclusiv conciliațiunea și arbitrajul se rezolvă de consiliile muncitorești. (Vezi decretul regimului sovietelor).

In Noua-Zelandă

În Noua-Zelandă, ca și în toate coloniile Imperiului Britanic din Canada și din Australia, arbitrajul și conciliațiunea s'au introdus pe o scară întinsă după exemplul dat de Marea Britanie.

Diferența este că în toate coloniile arbitrajul este *obligator*, iar nu facultativ ca în Anglia.

Prima care a pășit pe calea arbitrajului obligator este Noua-Zelandă, urmată apoi de toate statele australiene.

În Noua-Zelandă o lungă serie de legi s'a succedat dela 1894 până la 1910, relativ la conciliațiune și la arbitraj.

Actualmente situațiunea e următoarea :

Toate conflictele de muncă, pe cari părțile n'au putut să le termine prin bună înțelegere, *trebuie să meargă mai întâiu la consiliul de conciliațiune*, compus din doi sau patru membri numiți în număr egal dintre patroni și lucrători și pe deasupra un vice-președinte străin de profesie, ales de uniunile profesionale.

Consiliul, după ce studiază amănunțit fondul conflictului, *dă un aviz motivat*.

Dacă părțile nu sunt mulțumite, conflictul *trebuie să meargă înaintea Curții centrale de arbitraj*, compusă din trei membri numiți pe trei ani, dintre cari doi sunt designați de către uniunile patronale și uvriere, iar al treilea, prezidentul, este ales dintre judecătorii Curții Supreme.

Atâta timp cât conflictul e în cercetare, fie înaintea consiliului de conciliațiune, fie înaintea Curții de arbitraj, *nici o grevă sau lockout nu poate avea loc*. Pedepse penale sancționează orice abateri.

Sentința Curții de arbitraj e obligatorie pe timp de trei ani; călcarea dispozițiunilor din sentință e considerată ca un delict care se pedepsește cu amendă până la 500 livre sterlinge, aproximativ 17.500 franci.

In Australia

Statele Australiene au practicat la început arbitrajul facultativ după exemplul Statelor-Unite.

La 1894 Australia de Sud a înstituit un sistem mixt; părțile erau obligate să meargă cu orice conflict de muncă la consiliul de conciliațiune.

Arbitrajul însă nu era obligator.

În 1901 Australia Occidentală și Noua Țară a Galilor au adoptat arbitrajul *obligator*.

Noua Țară a Galilor merge mult mai departe, de oarece suprimă conciliațiunea și menține numai *Curtea de arbitraj*, căreia trebuie să se supună în mod obligator toate conflictele muncii.

La 1904 s'a instituit un *organism federal de conciliațiune și arbitraj obligator*, pentru aplanarea oricărui conflict de muncă.

Rolul de conciliator și arbitru îl are un magistrat unic, numit dintre membrii Curții de Casație.

Sentințele pe cari el le va da sunt obligatorii și călcarea lor e pedepsită cu închisoare și amendă.

Dela data punerii în vigoare a noului regim, orice grevă și lockout sunt interzise în tot cuprinsul uniunilor.

In Cantonul de Geneva

Dintre toate țările europene, prima care a primit arbitrajul obligator e Cantonul de Geneva.

Legea dela 1900 și cu modificările dela 1904 a hotărât, ca și în Noua Zelandă că toate conflictele muncii să se aplaneze prin împăcare înaintea consiliului de Stat, și dacă nu reușesc în mod obligatoriu să meargă la comisiunea centrală, care lucrează în calitate de Curte de arbitraj.

Curtea de arbitraj este completată cu delegați de ai patronilor și lucrătorilor în număr egal, cari, împreună cu membrii comisiunii centrale »Des Proudhommes«, judecă și sentința lor e obligatorie întocmai ca și o lege.

Grevele și lockout-urile sunt interzise pe viitor sub sancțiunea pedepselor penale.

In România

Proiectul de față

Sistemul proiectului nostru este inspirat de proiectul francez: *obligativitatea în ceea ce privește încercarea de împăcare și arbitraj facultativ în principiu.*

În mod excepțional arbitrajul este obligatoriu numai pentru anumite întreprinderi: cele arătate la art. 16.

Sistemul legiurii noastre e foarte bun și singurul posibil pentru țara noastră, care n'are reglementat contractul colectiv.

Dacă contractul colectiv ar fi existat în țara noastră noi ne-am fi declarat pentru arbitrajul obligator.

Neavând reglementat convențiunea colectivă, nu putem declara arbitrajul obligator în orice conflict.

Însă procedura împăciuirii trebuie declarată obligatorie, de oarece rostul ei este să soluționeze doleanțele părților și pe cât posibil să evite încetarea colectivă a lucrului, atât de dăunătoare pentru economia națională.

Sunt însă cazuri în cari recurgerea la arbitraj este obligatorie, aceste cazuri le-am arătat mai sus, când am vorbit de dreptul la grevă al salariaților Statului și de cei întrebuințați în serviciile de utilitate generală.

Mai sunt și altele, cari sunt de natură să suspende viața națională, și pentru cari din aceleași motive arbitrajul a fost declarat obligator.

Comitetul delegaților a modificat enumerația din art. 16, după cum se vede la urmă.

O chestiune ridicată în secții este dacă hotărîrea de arbitraj e obligatorie în toate cazurile în cari părțile au recurs la arbitraj.

Intelegem dispoziția art. 25 că obligativitatea să primească întreprinderile arătate în art. 16.

Dar pentru celelalte întreprinderi la cari arbitrajul e facultativ, putem să declarăm și hotărîrea obligatorie?

Cu alte cuvinte dacă nu am ajunge ca în toate cazurile să declarăm arbitrajul obligator sub această formă deghizată?

Sistemul admis de proiect este că în principiu arbitrajul este facultativ, însă, ori decâte ori părțile au convenit asupra arbitrajului, hotărîrea să fie obligatorie.

E natural să fie așa, — căci erau libere să-l primească sau nu — dar dacă l-au primit, în acest caz *sentința* de arbitraj trebuie executată.

Organizația arbitrajului este specială pentru *fiecare* caz în proiectul nostru.

Părțile singure își aleg arbitrul și ce poate fi mai util decât a lăsa liberă facultate părților de a-și alege singure arbitrul!

Dacă nu cad de acord, președintele din oficiu este un magistrat de carieră după distincțiunile dela art. 19.

Totuș s'a discutat în secții că această formă are desavantajul că nu face din această instituție o instituțiune cu caracter permanent, așa cum există în cele mai multe țări industriale.

Tendința în toate țările e că astfel de instituțiuni să aibă un caracter *permanent*, pentru că numai astfel se va putea stabili unitatea de vederi, și se va ridică această instituțiune la înălțimea unei adevărate jurisdicțiuni profesionale.

Pentru cazul când părțile își aleg singure arbitrul, desavantajul este că mai întotdeauna pentru arbitru, chestiunea va fi nouă. Arbitru care nu este magistrat, înclină întotdeauna a da soluție transacțională, care pe viitor e posibil să prejudicieze anumite norme.

Să nu uităm că arbitrajul este întotdeauna o judecată.

Consiliile speciale de arbitraj și cari se alcătuesc pentru fiecare caz în parte au început a dispărea. Eșecul

legii franceze din 1892 au dovedit că ele nu dau bune rezultate și de mult Franța înclină către instituțiunile cu caracter permanent.

De aceea credem că întotdeauna e bine ca supra-arbitrul să fie un magistrat de carieră, așa cum este în cele mai multe din țările industriale după cum arătăm mai jos.

Asupra acestui punct, comitetul delegaților în majoritate a fost de altă părere.

Vom vedea ce ne aduce aplicarea legii și de sigur că noi cei dintâi vom saluta cu bucurie dacă părțile vor fi mulțumite cu alegerea arbitrajului de către ele înșile.

Obiecțiunea că magistrații de carieră nu ar avea de multe ori competența tehnică necesară, e nefondată, ntru cât comisiunea de arbitraj se compune din cinci membri, din cari doi reprezentanți ai lucrătorilor și doi ai patronilor, și fiecare din aceștia au destulă pregătire tehnică, ca să lumineze litigiu, și președintele împreună cu ei toți să decidă în deplină cunoștință de cauză.

Oare magistrații de profesie au pregătire tehnică în toate ramurile activității omenesti ?

Și cine a îndrăsnit să le conteste dreptul de a judeca ?

Libertatea muncii

Domnilor deputați,

În ceea ce privește partea referitoare la libertatea de a munci, ne referim la expunerea de motive care este foarte clară și bine documentată.

Adăugăm că tocmai în vederea acelei solidarități sociale admisă de toată lumea libertatea de a munci trebuie să nu fie stânjenită nici chiar de libertatea profesională a muncitorului.

Una este solidaritatea națiunii, alta se bazează pe lupta de clasă.

Ambele au rostul lor, însă tendințele sunt diferite.

Legiuitorul social care are răspunderea Statului, nu poate subordona armonia socială, luptei de clasă — de oarece prima are la bază evoluția în cadrul actualei societăți iar cea de a doua este revoluționară prin ea însăși.

Fără să negăm existența luptei de clasă, nu putem să subordonăm libertatea muncii cerințelor ei.

Foarte delicată rămâne chestiunea cum se stabilește linia de demarcație dintre ele? Această chestiune este o problemă a viitorului.

Sabotajul

Domnilor deputați,

Ca urmare a luptei de clasă a muncitorimii adesea ori syndicatele muncitorești au preconizat sabotarea patronului prin diferite mijloace de natură să micșoreze beneficiile întreprinderii.

Toate mijloacele cari au de scop să producă o scădere conștientă a producțiunii iau numele de sabotaj.

Sabotajul poate constă nu numai în actul de distrugere al instrumentelor, al mărfurilor sau a produselor fabricate, dar în orice fapt care ar face munca improductivă.

Mijloacele sunt nenumărate și foarte ingenioase, de aceea trebuie să fim foarte atenți atunci când stabilim elementele delictului.

Lucrătorii, în nenumărate rânduri, pornesc dela această concepție greșită, că cu cât vor produce mai puțin cu atât va fi nevoie de mai mulți lucrători și vor fi plătiți mai bine.

Lupta dusă contra lucrului în *acord* are în parte la bază aceeași credință.

S'au văzut cazuri în cari syndicatele din America au impus membrilor lor să nu producă mai mult decât o anumită cantitate de lucru pe oră.

Acest procedeu de a reduce intenționat capacitatea de producere în fabrică este numai un act de rea credință, dar este condamnat pentru că lovește în progresul industrial, la care trebuie să tindem dela un utilaj perfecționat ca cel modern.

Asemenea acte trebuiesc pedepsite ?

Multă vreme s'a stat la îndoială dacă sabotajul poate fi sau nu pedepsit.

Nu vedeți, zicea unii, că distrugerile și violențele de fapt sunt pedepsite de codul penal ?

De ce să înființăm un delict special ?

Unii din șefii autorizați ai sindicatelor din Franța califică de «metodă stupidă» încercările aceluia care vor să pedepsească actele de sabotaj.

Un alt șef al sindicalismului francez, cu ocazia grevei brutarilor din 1907, prezintă actele de sabotaj ca un mijloc de luptă al clasei muncitoare contra patronilor.

»Teama de sabotaj este pentru patron de natură să-l facă mai conciliant și să trateze mai omeneste pe lucrătorii săi«.

»Sabotajul, zice el, este un frâu al lăcomiei capitaliste«.

Adevărul este că sabotajul este un act mai grav decât orice delict al lucrătorului.

Sabotajul este un furt.

În adevăr, un băcan care vinde cafea falsificată sau un bijutier, care îți vinde un inel de aramă în loc de unul de aur este pedepsit pentru escrocherie.

Ce trebuie să decidem de un lucrător care e plătit pentru a lucra cu bună credință, — și el face tocmai contrariul, și cu rea credință falsifică materia primă care îi este întrebuințată, sau bate câmpii prin atelier și nu produce nimic ?

Nu este acesta un furt ?

Și acest furt nu este de o natură mult mai gravă, — întrucât lucrătorul este chiar depozitarul lucrurilor încredințate de patron ?

Asemenea fapte vatămă deopotrivă și pe producător și pe consumator.

Societatea trebuie să ia măsuri contra lor, pedepsiindu-le.

Inculpatul care fură este dominat de un spirit josnic ca să-și apropie munca altuia. Lucrătorul care sabotează este mânat de dorul de răsbunare și unul și altul sunt deopotrivă de vinovați ; nu trebuie făcut între ei nici o diferență și trebuiesc pedepsiți.

Trebuie să fim însă atenți ca nu cumva să pedepsim actele de simplă neglijență, confundându-le cu faptele intenționate făcute de a păgubi pe patron.

Din acest punct de vedere trebuie în totdeauna dat puteri judecătorului să stabilească elementul intențional.

Pentru aceste motive, comitetul delegaților a modificat art. 37, care hotără că procesele-verbale fac dovadă până la înscrierea în fals, înlocuindu-l cu dreptul părții de a combate prin orice mijloace de drept comun.

Domnilor deputați,

La proiectul prezentat am introdus următoarele modificări și adăugiri:

La cap. I s'au suprimat titlurile secția I și secția II.

La art. 2 s'a introdus cuvântul *grave* după cuvintele: „prin amenințări“.

Art. 3 s'a redactat astfel: „Acei cari s'au făcut vinovați de amenințările calificate mai sus, sau de violențe de fapt se vor pedepsi cu o amendă dela 10 — 200 lei și cu închisoare dela 15 zile până la 6 luni, afară de cazurile când codul penal prevede o pedeapsă mai gravă.“

S'au suprimat alineatele 2 și 3 ale acestui articol.

La art. 4, după cuvântul „de lucru“, s'au introdus cuvintele: „pentru cauze referitoare la condițiile de muncă“; tot la acest articol s'a introdus un nou alineat cu cuprinsul următor: Orice încetare colectivă de lucru pentru cauze străine celor arătate mai sus este interzisă prin legea de față.

La art. 5 s'au suprimat cuvintele: „pentru cauze referitoare la muncă“, — și s'a redus la $\frac{1}{3}$ numărul salariaților cari presupun încetarea colectivă de lucru. Redacțiunea articolului fiind următoarea: „Prin încetare colectivă de lucru, în sensul legii de față, se înțelege încetarea lucrului a cel puțin $\frac{1}{3}$ din numărul total al salariaților stabilimentului industrial sau comercial, ori din numărul salariaților ocupați în una sau mai multe secțiuni din acel stabiliment“.

Art. 6 s'a modificat astfel: „Cad sub prevederile legii de față:

Stabilimentele industriale și comerciale de orice natură, cari întrebunțează în mod obișnuit un număr de cel puțin 10 salariați“.

Tot la acest articol s'a suprimat alineatul II.

La art. 7 s'au suprimat cuvintele: „se va alege dintre“ și s'au adăugat după cuvântul „salariați“ cuvintele: „vor alege“. Restul articolului rămânând neșchimbat.

La art. 8 după cuvintele : »pierderea drepturilor civile și politice« s'au adăugat cuvintele : »sau vreo condamnare cu închisoare pe baza legii de față«.

La art. 9, alin. I, s'a înlocuit cuvântul »aduse« prin »comunicate«.

La alin. II s'au făcut mai multe mici modificări, redacțiunea fiind următoarea :

Patronul sau șeful stabilimentului este obligat ca în cel mult 24 ore dela primirea sau facerea comunicării să înștiințeze pe inspectorul regional al Ministerului Muncii, în circumscripția căruia se află întreprinderea, fie direct, fie prin intermediul prefecturii de județ sau de poliție, de ivirea conflictului«.

La alin. III s'a adăugat un »și« înainte de cuvintele »de către delegații salariaților«.

S'a introdus tot la acest articol un nou aliniat în cuprinsul următor : »Ministerul Muncii prin organele sale va putea chiar din oficiu să pășească la aplicarea procedurii de împăciuire«.

La art. 14, la finele alin. II, s'a șters cuvântul »altfel« și s'au adăugat următoarele : »denunțarea ei«. În acest din urmă caz procedura legii de față este obligatorie numai dacă părțile nu pot cădea de acord asupra nouilor condițiuni de muncă«.

La art. 16 aliniatele *a* și *e* s'au completat astfel :

a) »Intreprinderile de transport pe uscat, pe apă și aeriene, inclusiv personalul întrebuințat la încărcare și descărcare« ;

e) »Intreprinderile de mori, brutărie și abatoare«.

Suprimându-se aliniatul *g*, alin. *h* a devenit *g*, iar *i* a devenit *h*.

La art. 17 s'a adăugat cuvântul »activi« în ambele locuri unde se prevăd doi membri.

La finele art. 19, după cuvintele mai jos enumerate, s'au adăugat : »care va fi de drept președintele comisiei de arbitraj«.

Aliniatele *a*, *b* și *c* de sub acest articol s'au completat astfel :

a) »Primul-președinte sau președintele tribunalului, sau un magistrat delegat de el...«, restul aliniatului ne-schimbat ;

b) »Primul-președinte al Curții de apel sau un consilier delegat de acesta« ;

c) »Primul-președinte al Inaltei Curți de Casație și Justiție, sau un consilier delegat al acestei Inalte Curți...«.

S'a suprimat ultimul aliniat al acestui articol.

La art. 20 s'au adăugat după cuvântul »delegați« cuvintele: »In caz când aceștia au fost desemnați«.

La art. 23 s'au făcut mai multe suprimări și adăugiri, redacțiunea fiind următoarea: »Desbaterile arbitrajului vor avea loc la sediul corporației celei mai apropiate, sau al organizațiunii similare, pentru provinciile alipite, în caz când președintele comisiei de arbitraj este desemnat prin acordul părților. Unul dintre funcționarii acestei corporații sau organizații, desemnat de inspectorul regional al muncii, va îndeplini funcțiunea de grefier.

Dacă președintele comisiei de arbitraj este vreuna din persoanele desemnate prin art. 19, atunci desbaterile vor avea loc la sediul instanței judiciare din care face parte președintele. Funcțiunea de grefier, în acest din urmă caz, va fi îndeplinită de unul dintre grefierii instanței judiciare respective, delegat de către președinte.

La art. 27 s'a suprimat cuvântul »penală« după cuvântul »amendă«. La alin. II de sub acest articol s'au înlocuit cuvintele »5 zile la o lună«, prin »o lună la un an«.

La alin. I de sub art. 28 s'a suprimat cuvântul »penală«. La alin. II s'au înlocuit cuvintele »5 zile până la 2 luni« prin »3 luni la un an«.

La art. 29 și 30 s'a suprimat cuvântul »penală«.

La finele art. 32 s'a adăugat »...fără prejudiciul aplicării sancțiunilor penale din legea de față, dacă este cazul«.

Articolele 34 și 35 s'au modificat astfel :

Art. 34. »Faptele delictuose enumerate de articolul de mai sus, prevăzute în codul penal, dacă întrunesc totdeodată și elementele speciale ale delictului de sabotaj, se vor pedepsi cu maximum pedepsei prevăzute în articolele respective din acel cod.

»Faptele delictuose enumerate de articolul de mai sus cari nu sunt prevăzute în codul penal se vor pe-

depsi cu închisoare dela trei luni la 2 ani, după gravitate».

Art. 35. »Săvârșirea sabotajului în timpul și cu prilejul unei încetări colective de lucru, interzisă prin legea de față, constituie o circumstanță agravantă».

Alin. II de sub art. 36 se modifică astfel : »Tribunalul va judecă de urgență și cu precădere fără drept de opoziție, cu apel și recurs, conform procedurii penale».

Ultimul aliniat de sub art. 37 se modifică astfel : »Aceste acte fac dovadă până la proba contrarie».

La art. 38 se adaugă următorul aliniat : »În caz de insolvabilitate a infractorului se va face aplicațiunea art. 28 din codul penal».

S'a introdus un articol nou sub No. 40, în cuprinsul următor : »Salariații delegați, fie în comisia de împăciuire, fie în aceea de arbitraj, sunt îndreptățiți a lipsi pe tot timpul cât sunt împiedecați dela lucru din pricina îndeplinirii mandatului lor, fără ca aceasta să poată constitui pentru patronul sau șeful stabilimentului un motiv legitim de rupere a contractului de muncă. Pe tot acest timp patronul sau șeful stabilimentului este obligat a plăti salariaților delegați un salariu zilnic egal cu salariul mijlociu socotit pe ultimele 7 zile lucrate, precum și accesoriile eventual cuvenite».

Art. 40 a devenit 41, 41 a devenit 42, și s'a introdus art. 43 nou cu următorul cuprins : »Toate dispozițiunile contrarii legii de față sunt și rămân abrogate».

Cu aceste modificări și adăugiri aduse acestui proiect de lege, comitetul delegaților vă roagă, prin subsemnatul, d-lor deputați, să binevoiți a-i da aprobarea d-voastre.

Raportor, D. R. IOANIȚESCU.



EXPUNERE DE MOTIVE

Domnilor deputați,

Politica economică a statelor atinse de consecințele dezaastroase ale războiului consistă în intensificarea producției în proporții cât mai simțite. Perfecționarea mașinilor și a instrumentelor de muncă va contribui de sigur la ajungerea scopului dorit. Dar nu mai puțin importantă este și forța muncitorească, care în această țară, mai ales, trebuie avută în considerație, de oarece industria noastră, dependentă încă prin inferioritatea ei tehnică de centrele mari de producție, se va putea menține numai printr'o conlucrare fericită a forței mecanice și a forței vii muncitorești. Și tocmai aci este punctul critic care pare a fi neînțeles de unii dintre muncitorii noștri și exploatat de alții, cari urmăresc desagregarea socială. În adevăr, în ultimul timp grevele au luat în țară la noi proporții din cele mai îngrijitoare, amenințând producțiunea țării și tinzând la paralizarea bunului mers al serviciilor statului.

Deși nu suntem încă înarmați cu date statistice complete și serioase, pe cari însă sperăm să le putem oferi în curând prin organizarea unui serviciu special de statistică în Ministerul Muncii și Ocrotirilor Sociale, totuși, din informațiunile sumare de cari acest minister dispune astăzi, situația se prezintă astfel :

La un număr de aproximativ 405.075 muncitori din vechiul regat, s'au adus la cunoștința ministerului, în curs de trei luni, un număr de 130 greve și 18 lock-out-uri, dintre cari 36 numai în Capitală. Dintre acestea, 28 de greve și 18 lock-out-uri sunt în curs. Majoritatea lor au ca motiv chestiuni de salar și, în parte, chestiunea consiliilor muncitorești.

În total am avut deci, în curs de trei luni, 148 conflicte. Socotite pe an ar reveni la 592: ceeace față de numărul total al muncitorilor (405.075) și de populațiunea țării dă un procent cu mult ridicat față de acela din alte țări industriale mai avansate.

Rezultatul este deci îngrijitor.

Aceste considerațiuni de fapt ne-au determinat să elaborăm prezentul proiect de lege, care, până la întocmirea unui cod general al muncii, va fi chemat să rezolve, în măsura posibilității, toate chestiunile relative la dreptul de a munci liber și la conflictele de muncă.

În afară de considerațiunile de fapt cari motivează urgența legii, sunt considerațiuni de principii, cari o legitimează și în drept.

Primul principiu, înscris chiar în fruntea legii, este libertatea de a munci.

Ca un corolar necesar al dreptului de existență, libertatea de a munci a fost enunțată cu mult idealism de școala liberalismului clasic, însă într'o formă teoretică abstractă. Dar, ca orice principiu social, pentru a fi transformat în normă efectivă și reală, trebuie să se ia în considerație toate elementele complexe ale vieții, cu inerenta inegalitate de forță și de organizare. Libertatea de a munci presupune înlăturarea constrângerii sociale, fie ea venită din partea unui particular, fie din partea unei colectivități. Datoria Statului este tocmai de a nivelă, de a ajuta și de a stimula chiar energiile, acolo unde inegalitatea este evidentă. Numai astfel conceput principiu libertății muncii va putea deveni o funcțiune socială reală. Și atunci desigur că sunt justificate măsurile represive pe cari le ia Statul contra acelor cari vor să aducă o împiedicare la liberul exercițiu al dreptului de a munci.

În organizația noastră socială de astăzi însă dreptul de a munci liber este iluzoriu atâta timp cât muncitorul rămâne izolat. Nevoia însăși, precum și conștiința superiorității revendicărilor colective, l'a făcut pe lucrător să recurgă la asociere și organizare, cu toate mijloacele lor specifice de lucru. Unul din ele e și greva. Recunoscut în principiu, dreptul de a face grevă nu poate trece de anumite limite impuse de siguranța

și de conservarea Statului, căci greva nu este numai un act rășboinic contra capitalismului, ci este un act rășboinic contra consumatorului, contra publicului, contra societății, după expresiunea proprie a d-lui Charles Gide. Principiul diviziunii muncii obligă, într'o societate organizată, pe fiecare de a munci pentru altul și orice încetare de lucru îi provoacă celui alt un prejudiciu. Solidaritatea socială ne face pe toți debitori unul altuia și astfel greva apare nu numai ca o simplă violare a contractului de muncă, dar, și aci e partea importantă, ca o violare a quasi-contractului, prin care fiecare e debitorul nostru al tuturor. Astfel se legitimează ridicarea dreptului de grevă pentru toți acei ce sunt în serviciile Statului, precum și pentru acei din serviciile de utilitate publică. În această distincțiune a cazurilor, când greva e admisibilă sau nu, opinia publică va juca rolul ei preponderant, indicând totdeauna măsura în care grevele tind să amenințe interesele publice și chiar existența națională.

Berthelemy, profesor la facultatea de drept din Paris, se exprimă în mod categoric asupra limitării dreptului de grevă al funcționarilor, zicând :

„Grevele funcționarilor trebuiesc făcute imposibile, »inlăturându-le orice scuze. Li se va inlătură orice »scuze, asigurând agenților din serviciile publice două »avantaje prețioase și pentru cari sunt gata să sacrifice »toată ambiția lor, adică : siguranța și dreptatea“.

Ele vor fi reglementate printr'un statut al funcționarilor.

În timpul din urmă, Belgia a căutat, prin ministrul Vandervelde, să aducă un temperament rigurozității doctrinei franceze, însușindu-și oficial interesanta distincțiune dintre agenții executori și agenții de gestiune ai Statului. În prima categorie ar intra toți deținătorii unei fracțiuni cât de mici din puterea Statului, și acestora le este interzisă cu desăvârșire greva. Cealaltă categorie cuprinde pe simplii salariați cari stau în acelaș raport față de Stat ca și lucrătorul față de patron și cărora le e permisă greva, cu condiția însă de a epuiza întâi toate căile legale de aplanare a conflictelor.

Deși teoria lui Vandervelde este cea mai avansată astăzi din toate câte au fost emise asupra îndreptării

și limitării grevelor, totuși, ținând seamă de condițiile specifice țării noastre, și anume: inferioritatea muncitorului nostru față de cel belgian, defectuoasa și insuficienta organizare a masselor proletare și, mai presus de toate, inferioritatea noastră tehnică, nu se poate concepe la noi o legiferare prea largă. Și este atât de justificată afirmația noastră, că adică țările mai puțin organizate nu-și pot permite luxul unor teorii ce-și găsesc aplicarea aiurea, încât în însăși Rusia bolșevică, printr'un decret din 17 Ianuarie 1918, valabil la Petrograd și în împrejurimi, după ce se stabilesc normele de salar, se interzice cu desăvârșire orice grevă de orice fel.

Pentru motivele de mai sus, proiectul de lege aci alăturat prevede interzicerea grevelor în întreprinderile Statului și în acelea de interes public. Se va obiecta desigur : care este compensația pentru această categorie de salariați ? Este aceeaș pe care o acordă și proiectul de lege francez din 1920, relativ la reglementarea amiabilă a conflictelor colective de muncă, din care proiectul nostru s'a inspirat în bună parte și care prevede obligația pentru toate întreprinderile, în cari grevele au fost interzise, de a stabili, în cel mai scurt timp (6 luni), un statut reglementând toate condițiile de muncă.

Greva este în orice caz un mijloc de paralizare a producției și de aceea trebuie evitată. Unul din factorii, dacă nu ostil, dar cel puțin defavorabil grevei, este organizarea temeinică a muncitorilor. Se constată, în adevăr, cu date statistice, că pe măsură ce organizațiile profesionale s'au înmulțit în Anglia, numărul grevelor a scăzut. Cauza ? Muncitorimea a devenit conștientă și s'a convins că, organizată fiind, poate obține pe căi pașnice ameliorarea condițiilor de muncă și că greva reprezintă o pierdere dublă, atât pentru ei, cât și pentru patron și adesea chiar și pentru Stat.

Din cauza urgenței cerută de proiectul de față, legea asupra asociațiilor profesionale nu a putut fi depusă încă. În sesiunea viitoare ea va fi prezentată Parlamentului, împreună cu alte legi privitoare la reglementarea muncii și atunci desigur că legea de față va primi modificările cerute.

O cale cu mult mai lesnicioasă însă de a preveni grevele este calea împăciuirii și a arbitrajului prin consiliile respective. Înființate în Anglia pe la 1824, din inițiativă privată, reglementate apoi, ele devin căile obișnuite de rezolvire a conflictelor din toate țările cu industrie mai dezvoltată. Ce sunt aceste consilii de împăciuire și de arbitraj? Sunt organe alcătuite pe jumătate din reprezentanți ai patronilor, jumătate din ai muncitorimii, chemați a rezolvi conflictele de muncă, fie pe cale de împăcare, fie prin darea unei hotăriri.

Chestiunea mult discutată este dacă rezolvirea conflictelor prin aceste două căi, împăciuire sau arbitraj, va fi obligatorie sau nu. Și apoi discutată este iarăși chestiunea dacă numai procedura împăciuirii și a arbitrajului vor fi obligatorii, sau însăși hotăririle.

Problemele au fost rezolvite diferit după State. În Noua-Zeelandă arbitrajul este obligator dela 1894 pentru toate întreprinderile. În alte țări principiul obligativității a întâmpinat rezistențe serioase. Se fac, în adevăr, uneori distincțiuni după natura întreprinderilor și alte ori, după cum părțile în conflict sunt sau nu legate printr'un contract colectiv.

Legea franceză dela 1892 instituie împăciuirea și arbitrajul facultativ. Din cauza grevelor crescânde însă, la 1900, d. Millerand, în proiectul său, prevede arbitrajul obligator, și mai târziu Aftalion, profesor la facultatea din Lille, pretinde și obligativitatea împăciuirii, efectuată prin niște consilii permanente. Din toate aceste principii proiectul francez actual din 1920 păstrează obligativitatea împăciuirii pentru toate întreprinderile; iar a arbitrajului numai pentru întreprinderile Statului și cele de interes public.

În principiu s'a adoptat în prezentul proiect de lege împăciuirea obligatorie și arbitrajul facultativ, cu derogarea prevăzută și de proiectul de lege francez mai sus amintit.

Procedura împăciuirii și a arbitrajului n'a dat în alte țări decât rezultate parțiale, și departe de noi gândul de a pretinde că proiectul de față va soluționa deodată și complet chestiunea grevelor. Suntem încredințați de greutatea și complexitatea problemei sociale, care nu

poate primi prin procedura de mai sus decât doar soluționări parțiale.

Totuș, în scurtul timp, de când ministerul nostru a avut ocaziunea de a interveni în conflictele muncitorești, fără a avea o lege la dispoziție, rezultatele favorabile obținute ne fac să privim chestiunea cu multă încredere. Astfel, la crearea ministerului am avut 23 cazuri în cari intervenția noastră a fost solicitată, fie de către o parte, fie de cealaltă. Se observă că ambele părți interesate manifestă o încredere din ce în ce mai mare în instituțiunea arbitrajului, fapt care ne-a determinat să propunem legiferarea de față. În acest mod Statul nu vine decât să sancționeze și să reglementeze, după cum s'a întâmplat și în alte părți, o stare de fapt.

În fine, dacă nimeni nu s'a gândit de a răpi lucrătorilor dreptul de grevă, permis ca mijloc de luptă pentru revendicările lor profesionale, cu restricțiunile de mai sus sau cu obligațiunea la procedurile premergătoare ei, în nici un caz însă nu se poate tolera abuzul săvârșit de către greviști asupra mașinilor, instalațiilor, instrumentelor de lucru, materialelor, mărfurilor și produselor, fie prin deteriorarea lor, fie prin alte mijloace cari împiedică complet sau paralizează producțiunea. Este vorba de așa numitul sabotaj, activ sau pasiv, dispărut astăzi aproape complet și condamnat atât de reprezentanții capitalismului, cât și de către însăși organizațiile de salariați din străinătate. Și cu drept cuvânt, dacă greva s'ar justifica ca o expresiune a libertății de muncă, ce îndreptățire ar putea primi oare sabotajul, un act lipsit de moralitate, de curaj, de demnitate și despre care Keufer, o autoritate în materie și unul dintre șefii sindicalismului francez, se exprimă după cum urmează :

„Nu putem ezita de a condamna acest mod de rezistență, ale cărei consecințe pot fi izvorul unor adevărate catastrofe, în cari lucrătorii înșiși pot deveni principalele victime».

Pentru a cunoaște ceea ce se petrece în Anglia, Keufer a cerut părerea secretarului uneia din cele mai frumoase organizații engleze, și iată rezultatul : „Sabotajul este, cu drept cuvânt, oprit de lege și pedepsit cu pedepse aspre. Dela tristele evenimente dela Sheffield încoace, pe

»la 1862 (când se descoperi, că printre actele de sabotaj, să-
»vârșite prin ațafarea secretarului de sindicat, erau 4 o-
»moruri), sabotajul este necunoscut în Anglia și este serios
»condamnat, atât de lucrători, cât și de opinia publică».

Deși condamnat astăzi în mod unanim aproape și considerat ca un fapt degradant pentru muncitorime, totuș sabotajul n'a întârziat de a se semnală și în țară la noi (în ultimul timp evidențiat prin două cazuri caracteristice, constatate oficial de noi, unul activ la o fabrică de tăbăcărie din Roman și altul pasiv la o fabrică metalurgică din Capitală).

Văzând dar că singura conștiință a unora dintre muncitori nu e capabilă de a-și înfrână inclinațiunile nepermise, manifestate prin sabotaj, ne-am simțit obligați de a creă din el un delict special, care prin însuși natura lui constituie o circumstanță agravantă.

Expunerea celor de mai sus a avut de scop de a îndreptăți, atât în fapt, cât și principial, necesitatea proiectului de față.

Domnilor deputați,

Proiectul de lege adus în desbaterea d-voastre se referă la următoarele trei grupe de idei, suficient de bine înrudite între ele pentru a putea fi tratate la un loc :

1. Libertatea muncii ;
2. Incetarea colectivă a lucrului ;
3. Sabotajul.

Ca principiu dominant al metodei de lucru adoptate, relevăm ideea unei egalități de situații ce am căutat să realizăm, în măsura în care împrejurările de drept și natura specială a lucrurilor au îngăduit-o, atât față de patroni, cât și față de salariați.

I. *Despre libertatea muncii.* (Art. 1 — 3 inclusiv).

Ar fi fost nepotrivit să începem o lucrare de legiferare asupra reglementării conflictelor colective de muncă mai înainte de a fi încercat să limpezim o situație dintre cele mai delicate în dreptul modern, anume aceea a determinării libertății pentru fiecare de a munci după voie, în raport cu dreptul, de natură cu totul specială, al solidarității uvriere, el însuși clădit pe cea mai clară și mai evidentă omogeneitate de interese.

Este dela sine înțeles că o societate bine organizată nu poate refuza individului apărarea libertății sale de muncă. Am fixat astfel, în chiar primul articol al proiectului de lege, principiul esențial că se garantează oricui, în limitele legilor existente, dreptul de a munci după voie. Pășind mai departe, s'a căutat prin articolul imediat următor, a se defini delictul corespunzător înfrângerii principiului de mai sus. Aci însă, în rezolvirea acestei probleme, în determinarea precisă a acestui delict, propriu civilizației noastre și specific modului de producere capitalist, rezidă una dintre cele mai mari dificultăți ale dreptului modern. Cu această ocaziune, în adevăr, se ridică problema delimitării a două drepturi de natură opusă, egal de îndreptățite în fața legiuitorului imparțial și a căror luptă dintre ele este departe de a fi luat sfârșit.

În fața individului, care cere societății să i se apere libertatea de muncă, se ridică, oarecum ca anunțător al unor noi sisteme juridice, dreptul colectivității solidare de a face grevă. În delimitarea acestor două drepturi de natură opusă stă toată greutatea problemei. Unde începe în adevăr dreptul solidarității uvriere și unde sfârșește dreptul individului? În care ipoteză anume, în care împrejurare dreptul individului trebuie să cedeze pasul celui alt drept, al solidarității uvriere? Chestiune foarte neliniștitoare pentru cercetătorul obiectiv și căreia, din nenorocire, nu i se poate aduce o soluție de principiu.

Departe de noi gândul de a fi voit să aducem greutăților semnalate o soluție definitivă și care, pentru moment, după părerea noastră, este direct imposibilă. Dorința noastră ar fi însă pe deplin realizată dacă prin textul propus am aduce măcar un început de limpezire al lucrurilor, dând satisfacțiune acelor dintre interesele în prezență, cari ni s'au părut mai evidente și mai necontrazise. Iată anume care a fost gândul nostru în construcțiunea textului propus prin art. 2. Dacă în adevăr, problema prezintă greutate de neînving către marginile sale mai îndepărtate, în schimb sunt unele situații de fapt cari prin însăși natura lor se așează în chiar centrul problemei și asupra cărora, din fericire, puterea de discernământ juridic a minții noastre se poate exer-

cită cu folos și relativ cu ușurință. Urmărind această idee, alegerea noastră s'a oprit și limitat asupra următoarelor două grupe de fapte, cari, dacă se produc în legătură cu intențiunea de a sili sau împiedecă pe cineva dela muncă, constituiesc delictul de înfrângere a libertății muncii. Aceste două grupe de fapte sunt : *violențele materiale și amenințările*.

Înainte de a intra în dezvoltarea unor lămuriri ce socotim util a da în această privință, este necesar să relevăm că elementul constitutiv al delictului împotriva libertății de muncă îl creează exclusiv împrejurarea, ca violențele sau amenințările să fi avut loc *în timpul sau cu ocazia unei încetări colective de lucru*. Fără această condițiune esențială nu poate exista, în sistemul de idei al proiectului de lege propus, delictul special despre care este vorba.

Revenind acum la caracterizarea celor două grupe de fapte, despre cari am vorbit mai sus, vom observa, în ceea ce privește violențele materiale numite încă și violențe de fapt că chestiunea nu prezintă nici o dificultate. Dacă, în adevăr, la elementele obișnuite ale delictului de drept comun se mai adaugă încă și intențiunea pentru acela care exercită violența de fapt de a opri sau sili pe cineva să lucreze, în timpul sau cu ocazia unei încetări colective de lucru, vom obține toate elementele cari constituiesc delictul de înfrângere, prin violență de fapt, a libertății de muncă.

Chestiunea se prezintă sub un aspect mult mai delicat când este vorba de a doua grupă de fapte, de amenințări. Desigur, nu orice amenințare poate constitui delictul împotriva libertății de muncă. Simpla presiune morală, spre pildă, pe care greviștii o exercită asupra camarazilor lor negreviști, este legitimă și nimeni, socotesc, nu ar putea să creeze din această împrejurare firească și complet justificată, o faptă penală. Pentruca amenințările să poată constitui delictul pedepsit de lege, ele trebuie să îndeplinească următoarele două condițiuni : să fie *imediate și directe*. Este vorba, cu alte cuvinte, de a se stabili un raport direct și imediat de cauză la efect. Am socotit util a introduce această precizare, fără de care s'ar fi creat în societate un element de nestabilitate ori un prilej de arbitrar, ce ar fi putut să

aibă urmări cu mult mai grave decât însuși răul ce dorim a remedia. Elementele constitutive ale delictului sunt astfel următoarele: amenințări directe și imediate, exercitate cu intențiunea de a sili sau împiedica pe cineva dela muncă, în timpul sau cu ocazia unei încetări colective de lucru.

* * *

II. *Încetarea colectivă a lucrului.* (Art. 4—32 inclusiv).

Acest capitol al proiectului de lege formează scopul principal al lucrării noastre.

Ideile generale la cari ne-am oprit și cari explică întregul sistem al legii sunt următoarele: nici o încetare colectivă de lucru, fie sub formă de grevă, fie sub formă de lock-out, nu poate avea loc mai înainte de a se fi parcurs procedura de împăciuire despre care vom vorbi mai jos. Dacă împăciuirea nu dă rezultatul dorit, dacă adică, în urma tratativelor urmate, nu se poate ajunge la un deplin acord între părți, acord care să evite o încetare colectivă de lucru, atunci se instituie procedura arbitrajului. Arbitrajul, în principiu, este facultativ pentru generalitatea întreprinderilor, fie industriale, fie comerciale. Părțile pot sau nu, după voie, recurge la arbitraj. Dacă însă arbitrajul este facultativ în principiu, s'a socotit dimpotrivă că cel puțin pentru unele ramuri de activitate, în împrejurările de față, el trebuie să devină obligator. La regula generală, aceea a arbitrajului facultativ, s'a creat o stare de excepție permanentă asupra căreia vom avea prilejul să revenim mai jos.

În prima secțiune a capitolului s'au precizat următoarele trei idei:

1. Procedura de împăciuire este obligatorie;
2. Determinarea noțiunii de încetare colectivă de lucru;
3. Determinarea întreprinderilor cari cad sub prevederile legii.

Am socotit că este cea dintâi necesitate să precizăm, în raport cu scopurile generale urmărite, noțiunea de încetare colectivă de lucru. În definițiunea ce am dat acestei noțiuni, am ținut seamă de următoarele două elemente:

Întâi, că încetarea colectivă de lucru trebuie să aibă loc pentru cauzele referitoare la condițiile de muncă, ceea ce este esențial de reținut.

Al doilea, că numărul celor cari încetează lucrul trebuie să fie cel puțin de jumătate din acela al salariaților ocupați în stabilimentul respectiv, ori din numărul salariaților ocupați în una sau mai multe din secțiunile aceluși stabiliment, dacă conflictul se limitează la una sau mai multe din acele secțiuni. Din această precizare s'a voit a se zice că nu orice încetare colectivă de lucru poate pune în mișcare mecanismul legii, ci numai dacă este de o importanță mai mare și care înglobează cel puțin jumătate din numărul salariaților ocupați în întreprindere ori în una din secțiunile sale.

În secțiunea a doua se tratează despre *împăciuire*. Principiul admis este că părțile își desemnează, în mod liber, delegați, cari tratează direct împăcarea în prezența și sub conducerea unui reprezentant al Ministerului Muncii. Numărul delegaților nu prezintă importanță deosebită, de oarece nu este vorba de a se pronunța o hotărîre, ci de a se stabili un acord. Totuș, pentru simplificare, s'a limitat în regulă generală numărul delegaților salariați dela 2—5 persoane. Acest număr va putea fi mărit excepțional, la cererea salariaților, de către delegatul Ministerului Muncii după natura întreprinderii.

Atât delegații salariaților, cât și cei ai patronilor, când patronul nu se prezintă singur, vor trebui să aibă împuterniciri scrise. Dacă întreprinderea aparține Statului, acesta va fi reprezentat prin directorul acelei întreprinderi ori printr'un delegat al său.

Printre condițiunile fixate pentru ca cineva să poată fi ales delegat, am cerut și pe aceia a unei vechimi de 6 luni în întreprindere. Persoanele străine de întreprindere nu pot fi alese ca delegați.

În cazul când litigiul se produce deodată în mai multe întreprinderi similare, pentru a se evita confuziunile și contradicțiile, ambele posibile prin stabilirea unor înțelegeri diferite, s'a prevăzut o procedură comună. Delegatul Ministerului Muncii va lua inițiativa convocării tuturor delegaților salariați și patroni, în

scopul ca aceştia să desemneze împuterniciţi comuni pentru tratativele de împăciuire.

Dela data sesizării sale, reprezentantul Ministerului Muncii fixează, în termen de cel mult 3 zile, data şi locul de reuniune.

Delegatul Ministerului Muncii va face la data fixată verificarea titlurilor tuturor delegaţilor şi va încercă să împace părţile prin bună învoială. Rezultatul desbaterilor se consemnează într'un proces-verbal. Dacă părţile stabilesc un acord, acesta devine obligatoriu atât faţă de patroni cât şi faţă de toţi salariaţii din categoriile reprezentate în litigiu. Cu alte vorbe, în ceea ce priveşte pe salariaţi, condiţiunile de muncă obţinute prin iniţiativa unora, profită tuturor, cum este şi logic de altfel. Dacă părţile au omis a fixa vreun termen de valabilitate al acordului încheiat, legea substituindu-se voinţei părţilor, îl fixează la 6 luni dela data încheierii procesului-verbal. Reînnoirea prin tacită reconducţiune, este valabilă, conform dreptului comun.

În secţia a III-a a capitolului se vorbeşte despre *arbitraj*. Dacă prin tratative directe de împăciuire nu se ajunge la înţelegere, atunci părţile pot recurge la arbitraj. Principiul este, după cum s'a amintit mai sus, al arbitrajului facultativ. Pentru a se da legiurii de faţă, în marginile posibile şi în raport cu scopurile generale urmărite, un caracter mai mult de libertate, s'a creiat pentru părţi facultatea de a determina ele singure procedura de urmat. Numai în cazul când părţile, deşi de acord asupra principiului arbitrajului, nu pot totuşi conveni asupra procedurii, s'au stabilit anumite reguli cari devin obligatorii.

Principiul arbitrajului facultativ suferă în proiectul de lege propus o importantă excepţie şi anume, el devine *obligator* pentru următoarele două grupe de întreprinderi :

Întâi, pentru toate întreprinderile şi instituţiile Statului, judeţelor sau comunelor, de orice natură ar fi ele;

Al doilea, pentru întreprinderile zise de utilitate publică. În ceea ce priveşte determinarea acestor din urmă întreprinderi, ne-am oprit la sistemul enumerării limitative. Nouă sunt felurile de întreprinderi pentru cari arbitrajul este obligator.

Acestea sunt următoarele :

1. Intreprinderile de transport pe uscat și pe apă ;
2. Uzinele de gaz și electricitate ;
3. Sondele și distilerile de petrol, minele de combustibil, precum și întreprinderile de captare a gazelor naturale ;
4. Intreprinderile de distribuție de apă și forță motrice ;
5. Stabilimentele ospitalicești ;
6. Intreprinderile de pompe funebre ;
7. Intreprinderile de mori și brutărie ;
8. Intreprinderile pentru ridicarea gunoaielor și curățitul străzilor ;
9. Serviciile de igienă publică.

Comisia de arbitraj este cu caracter vremelnic. Ea se compune din patru membri activi și doi supleanți, aleși în părți egale pentru fiecare caz în parte de către interesați, precum și dintr'un președinte. Acesta este desemnat prin acordul părților. Dacă părțile nu se învoiesc, asupra alegerii președintelui, el este desemnat din oficiu de către președintele tribunalului, când conflictul interesează una sau mai multe întreprinderi din cuprinsul unui singur județ ; de către primul-președinte al Curții de Apel, când conflictul interesează mai multe întreprinderi din cuprinsul circumscripției unei Curții de Apel ; de către primul-președinte al Inaltei Curți de Casație și Justiție, dacă conflictul interesează mai multe întreprinderi din cuprinsul mai multor Curți de Apel. Președintele comisiei de arbitraj trebuie să fie desemnat dintre persoanele cele mai competente în materie.

Comisia de arbitraj hotărăște cu majoritate de voturi. Când voturile sunt împărțite, precum și atunci când părțile sau una din ele refuză a-și desemna delegați în comisia de arbitraj, președintele decide singur.

Hotărîrea este obligatorie pentru ambele părți. Termenul de valabilitate se fixează la 6 luni dela data pronunțării, dacă prin însăși hotărîrea de arbitraj nu s'a prevăzut un alt termen.

În ultima secțiune a capitolului ce analizăm se vorbește despre *sanctiuni*.

Chestiunea sancțiunilor este dificilă și plină de primejdii. Ca să ne dăm seamă de aceasta, este de ajuns să presupunem prin ipoteză că undeva a izbucnit o grevă interzisă prin legea de față și că aceasta cuprinde câteva sute de inși. Cari pot fi sancțiunile? Vom pedepsi pe toată lumea, în massă? Este posibil aceasta? Orice grevă este prin esența ei de natură colectivă. Dimpotrivă, orice delict este prin definiție de natură individuală. Prin ce mijloace perfecționate de tehnică uridică, judecătorul ar putea să cântărească și să determine care anume este gradul de vină a fiecăruia în izbucnirea acestui fapt colectiv, care este greva? Iată imposibilitatea morală pentru care nu am putut primi teoria pedepselor colective.

În această dificultate ne-am oprit la soluțiunea care a fost dată de proiectul de lege francez din 1920, amintit mai sus, făcându-se următoarea discuțiune: »Se pedepsește acela care va fi provocat o încetare colectivă de lucru, indiferent dacă provocarea a avut sau nu urmări. Provocarea nu se concepe însă decât dacă vine dela vreuna dintre persoanele direct interesate în conflict, fie patron, fie salariat. Persoanele străine de întreprindere nu se pot face vinovate de delictul de provocare. În schimb însă, dacă încetarea colectivă de lucru a izbucnit, atunci legea pedepsește mai grav pe acela sau pe aceia cari ar fi ordonat încetarea de lucru, indiferent, de această dată, dacă ordonatorul este o persoană din întreprindere, sau străină de ea.

»Pentru ambele ipoteze, pedeapsa se agravează și cu închisoare, dacă provocarea sau încetarea colectivă de lucru a avut loc în vreuna din întreprinderile pentru cari arbitrajul este obligator.«

O altă greutate însemnată am întâmpinat atunci când a fost să stabilim sancțiuni pentru neexecutarea celor convenite prin împăciuire, sau celor hotărâte prin arbitraj.

Ideia care ne-a călăuzit în rezolvirea acestei probleme este următoarea :

Dacă neexecutarea condițiilor de muncă stabilite, cum s'a arătat mai sus, îmbracă fie forma unei concedieri, fie a unui refuz de lucru, și dacă concedierile ori refuzul de lucru se generalizează până la cel puțin li-

mita unei jumătăți din numărul salariaților, atunci ne găsim în ipoteza unei încetări colective de lucru nepermise și mecanismul legii intră în funcțiune. Dacă concedierile nu ating limita de mai sus, ar fi fost straniu ca, prin efectul împăciuirii sau arbitrajului, să creăm părților o stare de quasi-permanentizare, fără precedent în legislația muncii comparată, și anume: patronului față de lucrătorii pe cari i-a avut în momentul împăciuirii sau arbitrajului, iar lucrătorilor față de atelierul sau fabrica unde întâmplător se găseau în momentele sus arătate. Cum ar fi fost posibil oare să suprimăm, fie chiar și pentru un singur lucrător, posibilitatea ca la un moment dat să-și poată plasa mai avantajos, în altă parte, puterea de muncă a brațelor sale, sub pretextul apărării unor principii de drept, în fond nejustificate? Nici odată nu a putut fi vorba ca din instituția arbitrajului și a împăciuirii să se creeze un soi de stare de robie, căci la această situație am fi ajuns în fond, dacă neexecutarea hotărârii de arbitraj sau a celor convenite prin împăciuire, ar fi fost transformată într'un delict propriu zis. Părăsind astfel dela început această idee, ne-am oprit la aplicațiunea principiilor generale de drept și s'a zis că neexecutarea celor stabilite prin procesul-verbal de împăciuire, sau neexecutarea hotărârii de arbitraj, constituie un just motiv de ruptură a contractului de muncă, cu dreptul la daune-interese pentru partea lezată.

III. *Despre sabotaj.* (Art. 33—35 inclusiv).

După cele zise la începutul acestei expuneri cu privire la sabotaj, este inutil să mai insistăm din nou aici asupra justificării teoretice a unei legislații referitoare la delictul de sabotaj. Din nefericire sabotajul, ca mijloc primitiv de manifestare a maselor desorganizate, pare aprinde rădăcini în țara noastră, după cum s'a arătat prin cele două cazuri anchetate de Minister și enunțate mai sus. Am socotit că această tendință trebuie combătută cu energie și de aceea am înscris, în proiectul de lege supus desbaterilor D-voastre, un capitol special asupra sabotajului.

Prin ce se deosebește însă o distrugere simplă, de pildă, de o distrugere făcută cu scopul de a exercita un act de sabotaj? Reflectând, s'a văzut că, în cele din urmă, aceea ce caracterizează și distinge delictul de sabotaj de celelalte acte delictuoase, uneori prevăzute și pedepsite de codul penal, este situațiunea specială în care se află făptuitorul față de persoana căruia îi aparține obiectul sau obiectele asupra cărora s'a exercitat acțiunea de distrugere. Această situație specială consistă în faptul juridic al unui contract de muncă. Nu poate exista delict de sabotaj fără acest din urmă element. În definiția care s'a dat sabotajului s'a precizat astfel ideea că făptuitorul trebuie să se găsească legat printr'un contract de muncă cu persoana căreia îi aparțin obiectele asupra cărora s'a exercitat distrugerea, falsificarea, deteriorarea, sustragerea, etc.

Rezistența pasivă, în textul propus de noi, poate și ea constitui delictul de sabotaj, dacă întrunește următoarele două condițiuni: Să paralizeze producția și să împiedice funcționarea normală a întreprinderii. Nu este suficient cu alte vorbe ca dintr'un motiv sau altul, intenționat sau nu, un lucrător, doi sau mai mulți să diminueze rendamentul normal al puterii lor de muncă, pentru ca delictul de sabotaj, prin rezistență pasivă, să ia ființă juridică. Pe lângă elementul intențional, presupunând că acesta ar exista, se mai cere încă să rezulte din rezistența pasivă o paralizare a producțiunii, precum și împiedicarea funcționării normale a întreprinderii. Fără aceste precizări am fi căzut în nesiguranță și poate în arbitrar.

IV. În cel din urmă capitol, intitulat *dispoziții generale*, s'au fixat câteva reguli de procedură. S'a creat asemenea dreptul pentru guvern de a putea rechiziționa la nevoie și în caz de încetare colectivă a lucrului în vreunul din stabilimentele pentru cari arbitrajul a fost declarat obligator, localul, materialul și personalul necesar funcționării acelei întreprinderi.

În sfârșit s'a creiat obligațiunea pentru patronii sau conducătorii întreprinderilor în cari arbitrajul este obligator ca, în termen de cel mult șase luni dela punerea

în aplicare a legii, să elaboreze un statut al personalului, care să reglementeze condițiile de muncă și de remunerare. Aceste statute trebuiesc aprobate de Ministerul Muncii și Ocrotirilor Sociale.

Pentru aceste considerațiuni, vă rog, d-lor deputați, să binevoiți a vota alăturatul proiect de lege pentru reglementarea conflictelor colective de muncă.

Ministrul Muncii și Ocrotirilor Sociale,

GRIGORE L. TRANCU-IAȘI.





DISCURSUL

D-lui D. R. IOANIȚESCU

RAPORTORUL LEGEI

D. D. R. Ioanițescu, raportor : D-lor deputați, declarația d-lui Moscovici, precum și întreaga atitudine a membrilor partidului socialist și a celorlă din opoziție cari au combătut această lege, m'a mâhnit mult pe mine care mă ocup de atâta timp de chestia muncitorească și care n'aș fi conceput un singur moment gândul că mi-ar fi dat să semnez o lege polițistă și de reprasiune la adresa muncitorimii.

D. Virgil Madgearu : N'ați semnat-o d-voastră.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Mi-am dat consimțământul ca raportor și este suficient pentru un om care ar avea convingerea că face un rău clasei muncitoare.

Dar această mâhnire judecând-o profund, este numai aparentă, pentru că astăseară împreună cu d-voastre vom analiză cauzele cari fac pe d-nii cari au combătut această lege, să se declare contra ei și veți vedea, d-lor deputați, că unii au combătut-o din ipocrizie, alții din demagogie și d. Moscovici, cu tot partidul socialist, a combătut-o din anarhie. (Aplause pe băncile majorității).

Politica muncitorească a partidului liberal

D-lor, partidul liberal, în declarația citită de d. Nicolaiescu, s'a declarat contra acestei legi și a refuzat orice discuțiune în contra ei.

D-lor deputați, toate partidele ar fi putut să dezerteze dela discuțiunea acestei legi, numai partidul liberal nu putea să facă acest lucru.

Și mă veți întrebă, de ce. Pentru că partidul liberal, în timp de 60 ani de viață constituțională, are o guvernare de peste 40 de ani și în acești 40 de ani n'a făcut nimic pentru clasa muncitorească.

Eră de datoră acestui partid, care a fost partid de guvernământ, care are pretenția să fie și în viitor de guvernământ, să vie și să discute această lege și să-și fixeze atitudinea în chestiunea muncitorească.

D-voastre liberalii nu numai că nu ați fixat-o, ci din contră, v'ați pus pe un teren de discuțiune cu totul, cu totul ipocrit, pentru că veți vedea, aveți la spatele d-voastre un trecut care vă

obligă să luați această atitudine, astăzi, când în țara românească politica muncitorească se impune ca o a doua și cea mai importantă problemă după politica agrară.

D. Dr. N. Lupu : Nu v'a luat în serios.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Veți vedea, d-le Lupu, cât de serioasă va fi concepțiunea guvernului în politica muncitorească și cât de neserioasă o să apară politica d-voastră, ca și a partidului liberal, tot în această politică muncitorească.

Mai aveă o datorie partidul liberal, care îl obligă să vie să primească discuțiunea politicei muncitorești. D-voastră de 30 de ani vă luptați cu partidul socialist și, d-lor deputați, incriminări și acuzațiuni grave, se aruncă, nu discut dacă sunt juste ori nu, eu știu cari sunt juste și cari nu sunt juste, dar eu nu am venit aci ca să apăr partidul liberal, dar încontinuu partidul socialist vă incriminează și pentru întâia-oară partidul socialist prin sufragiul votului universal vine să deă ochi cu d-voastră și vă cere să vă explicați și să vă fixați atitudinea pe care trebuia să o aveți în politica muncitorească. D-voastră declarați că nu vreți să stați la discuție. Este o dezertare dela datorie. Dar mai arătați în acea declarație două motive pentru cari nu primiți legea.

D-lor deputați, revenind la declarațiunea cetită eu am declarat-o și o declar »ipocrită«, și iată de ce : d-voastră liberalii refuzați în principiu legea, pe motiv că nu există și trebuie să facem mai întâi organizarea asociațiunilor profesionale și în al doilea rând că trebuie să facem controlul colectiv și celelalte reforme, ca în urmă să venim la conciliațiune și arbitraj. Ei bine, puteau să ne facă aceste incriminări, orice alt partid, dar dela d-voastră nu le primim și iată de ce... (Intreruperi).

O voce : Le faceți d-voastră singuri în expunerea de motive.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Eu am făcut arătând stănjénirea legii. Eu nu cad pe terenul pe care alunecați d-voastră, că această lege, cum am conceput o noi, rămâne fără bază, (intreruperi), dar acum, d-lor, sunt în proces cu partidul liberal și voi veni și la partidul d-voastră, al federației.

Iată părerea partidului liberal în privința asociațiunilor profesionale. Este expunerea de motive a d-lui Orleanu din 1909, cu care v'ați declarat solidari și cari în principiu se declară în contra dreptului de asociațiune a muncitorilor...

D. Vasile Sassu : Erau alte împrejurări.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Pe motiv că asociațiunile aveau un caracter anarhic.

»Noi nu voim syndicate profesionale cu personalitate civilă, mai ales acum când s'a constatat nici mai mult nici mai puțin că societățile noastre muncitorești tind la distrugerea Patriei, și au tendințe anarhice«.

Ei bine, d-lor deputați, vor fi tinzând asociațiunile muncitorești la nimicirea Patriei, dar d-voastre, liberali, în principiu v'ați declarat în contra dreptului de asociațiune. Aceasta nu este politică muncitorească, deoarece pentru atitudini anarhice sunt măsuri de represiune, nu abdicarea dela înfaptuirea unei reforme de importanța asociațiunilor muncitorești.

În al doilea rând, ne faceți imputarea că trebuia să legiferăm anticipat contractul colectiv și tot d. Orleanu, în expunerea de motive, se ridică în contra acordării contractului colectiv, pe motiv că partidul liberal nu înțelege să recunoască, ca o înfimă minoritate, să vorbească în numele întregii majorități a muncitorilor. Iată politica d-voastră în materia contractului colectiv, căruia îi subordonați eficacitatea legii noastre. Este aceasta o politică ipocrită ?

Dar în afară de aceasta, d-voastre ați legiferat fără să aveți aceste două instituțiuni pe cari ni le cereți nouă.

D-voastre ați făcut legea dela 1909. Or, reglementând în parte greva și interzicând asociațiunile și nepermițându-le decât sub anumite forme, și mai mult fără să aveți o lege generală pentru regulamentarea asociațiunilor, puteți să ne faceți o imputare din acest lucru ?

Dar, d-lor deputați, ce credeți d-voastre că partidul liberal nu are în programul său conciliațiunea și arbitrajul ?

Iată programul partidului liberal în care la urmă are ca punct de program instituirea tribunalelor de conciliațiune și arbitraj, mai ales în atelierele cu caracter de servicii publice, unde încetarea lucrului ar aduce o perturbare și o dezorganizare... (cetește).

O voce : De când este programul ?

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Este programul de acum un an, din 1919.

D. N. Iorga : Liberal ? Nu are nici o valoare.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Încetarea lucrului însă în atelierele cu caracter de serviciu public aducând o perturbare... (cetește).

Ei bine, d-lor, când n'ați legiferat dreptul de asociațiune profesională, ci din contră ați declarat că nu-l recunoașteți, când declarați că nici odată nu veți acorda contractul colectiv, când veniți și și recunoașteți instituțiunea conciliațiunii și arbitrajului ca o măsură care se impune, mai ales la instituțiunile cu caracter de utilitate publică, vă întreb dacă mai puteți să aveți obraz să combateți legea noastră. (Întreruperi, sgomot, murmure).

O voce : Cuvântul obraz e parlamentar ?

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Cadrează cu toată atitudinea care o aveți d-voastre în Parlamentul nostru, cu atitudinea ipocrită cu politica de ipocrizenie a partidului liberal.

Și—e păcat ca acest partid, care în chestiunea naționalizării economice are la activul său o frumoasă operă, nu vine să se fixeze și să ia atitudine hotărâtă în această chestiune. Eu cel dintâi voi aduce laude partidului liberal când va încetă această atitudine dubioasă și confusă.

Politica muncitorească a Federației

Și acum, d-lor deputați, am să viu la acea de a doua combatere pe care a făcut-o onorata opoziție federalizată.

Am aci programul d-voastre. Programul d-voastre este alcătuit în extremis, pentru că d. Vaida-Voevod, președinte al consiliului,

cu două zile înainte fusese președinte de Cameră și nu știa, că va fi președinte al consiliului, și trebuia să cetească declarațiunea guvernului, și atunci d-sa în pripă, desigur, că a făcut apel la cunoștințele d-lui Madgearu. Vedeți? Este declarațiunea »program« pe care a citit-o d. Vaida Voevod în momentul când a venit ca președinte al consiliului.

D. N. Iorga : Aceasta eră făcută de mult, eră programul federațiunii mai vechiu.

D. D. R. Ioanîtescu, raportor : Așteptam această întrerupere, căci voiam să-l atribui unei pripăli, dar dacă a fost un act cugetat, atunci cu atât mai mult veți vedea că în politica muncitorească ceea ce propuneați d-voastre este cu totul insuficient. (Aplause). Iată, d-lor, la punctul 7, înșirată toată politica muncitorească a federației : Vorbește de legiferarea dreptului de asociațiune ; vorbește de salariul minim ; vorbește de introducerea zilei de 8 ore ; adoptarea salariului egal ; mărginirea muncii femeilor. (Intreruperi). Eu vă cunosc stilul d-le Madgearu și orice ai zice d-ta, d. dr. Lupu este un adevărat program în chestiuni muncitorești. Eu sunt om drept și recunosc înființarea de măsuri de plasare.

D. Virgil Madgearu : Toate măsuri cari să asigure buna stare a muncitorilor și liniștea în țară.

D. D. R. Ioanîtescu, raportor : Vă rog să fii liniștit, ați auzit, d-lor deputați. Toate măsurile cari să asigure buna stare a muncitorilor.... (Intreruperi). D-le dr. Lupu fii liniștit, că voi răspunde la toate obiecțiunile. Și astăzi d. Madgearu când a vorbit, pentru că politica d-lui Madgearu în materie muncitorească este politica federației...

D. Virgil Madgearu : Nu este exact.

D. D. R. Ioanîtescu, raportor : De ce vrei să te desbraci de un merit care îl ai? Eu nu m'aș desbrăcă. Ori poate unde știi că ai păcătuit?

D. Al. Vaida Voevod : Acesta eră programul blocului, nu al federației, și conține toate principiile.

D. D. R. Ioanîtescu, raportor : Nu este adevărat, nu conține toate principiile, lipsesc cele mai esențiale. În combaterea legii a început d. Madgearu să spună că cea mai importantă reformă care reprezintă veriga, fără de care nu se poate concepe celelalte, este acordarea consiliului muncitoresc.

D. Virgil Madgearu : Este inexact.

D. D. R. Ioanîtescu, raportor : Am stenograma dumitale aci, prin care susții că toate aceste reforme trebuie să meargă mână în mână cu acordarea consiliilor muncitorești, și de dimineață, ca să am declarația d-tale anticipată, te-am întrebat : de când cunoști politica consiliilor muncitorești? Mi-ai spus, că de 12 ani. Când cunoști de 12 ani politica consiliilor muncitorești și când acum 6 luni ai făcut acest program, te întreb de ce nu figurează în programul d-tale ideea aceasta?

D. Virgil Madgearu : Ideea nu a fost acceptată de partidele din bloc.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Adevărul este altul, — căci e prea importantă reforma să nu fie acceptată. E ceva confuz în politica d-voastră muncitorească și vă voiu dovedi că toată combaterea care ați făcut o acestei legi pornește din motive electorale, am să vă dovedesc pe loc. (Aplause).

D. Virgil Madgearu : N'am fost nici odată șef de coloare.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : D-le Madgearu, decât să intri în Parlament miluit prin ușa din dos, cum ai intrat dumneata, când d. Stroescu a fost forțat să demisioneze, mai bine să fi șef de coloare. (Aplause).

D. Dr. N. Lupu : Protestez în numele onoarei. (Sgomot, protestări).

Voci : Jos, jos ! (Huiduieli). (Un deputat din minoritate flueră).

D. Duiliu Zamfirescu, președinte : Cine a fluerat ?

D. N. Iorga : D-le președinte, cine a huiduit ?

D. Dr. N. Lupu : Protestez în numele lui Vasile Stroescu, absent aici, împotriva afirmațiunii d-lui Ioanițescu, care a spus că Vasile Stroescu a fost forțat de a-și da demisiunea. Știu în ce condițiuni și-a dat demisiunea, nici el nu eră în condițiuni de a fi forțat și nici la noi nimeni nu și-ar fi permis să-l forțeze.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Știu amănunte în această chestiune și dacă voiți voiu reveni la această chestiune în chestiune personală.

O voce : Nu faceți decât personalități !

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Dar să mergem mai departe. Ați pornit din o concepțiune alta decât a legii ; am dreptul să răspund la aceasta. Dar federațiunea nu s'a mărginit numai la o declarațiune de principiu, ci a combătut legea. Acum e timpul să ne întrebăm ce ați făcut în timpul celor 4 luni cât ați fost la guvern ? D-lor deputați, onorata federație a avut patru luni de viață parlamentară. Ce credeți că a făcut ? Nu eră bine să vină cu o lege muncitorească ?

D. Virgil Madgearu : Am venit cu proiectul privitor la asociațiunea profesională.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Când ați venit cu acest proiect ? În momentul când ați căpătat convingerea că federațiunea va plecă dela guvern, ați venit cu două proiecte de legi : reforma agrară și asociațiunea profesională, știind bine că nu mai puteați să le votați. (Aplause).

Și, d-lor deputați, fiindcă dumealor nu aveau gata un asemenea proiect, — vă rog să rețineți acest lucru, — știți ce au făcut ? Le a trebuit unul, și l-au găsit, — l-a împrumutat.

D. Virgil Madgearu : A fost discutat cu o lună de zile înainte.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Dacă vreți, d-le Madgearu, putem să stăm de vorbă în această chestiune, dar nu mai întrepruți. Rog ascuțiți.

D. Al. Oteteleșeanu : Întrebați-l dacă în această lege a avut vre-o telegramă dela Londra.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Știți cine a făcut legea asociațiunilor D-le Madgearu în extremis, în momentul când ați căpătat convingerea că veți plecă dela guvern și data depunerii face

lovada, atunci ați umblat după acest proiect. V-ați dus la cercul «Reforma socială», unde este d. Gusti dela ministerul muncii și i-ați cerut împrumut proiectul de lege al asociațiilor profesionale și l-ați depus în Cameră. (Aplause, bravo, ilaritate).

D. Virgil Madgearu : Protestez, e o rușine!

D. D. R. Ioanățescu, raportor : Cuvintele d-tale ca și procedeele d-tale sunt destul de cunoscute ca să mă atingă. Credeți că s'au astâmpărat? În politica dumnealor, căreia înțelegeau să-i dea un colorit de dragoste pentru muncitori.

Credeți că s'au astâmpărat aicea? Să nu ni se răspundă că n'aveam cunoștință că există o problemă muncitorească, pentru că guvernul blocului a fost sesizat de chestia muncitorească. Nu, d-lor, actele d-lui dr. Lupu, ca ministru de interne, dovedesc că problema muncitorească eră mai acută atunci decât acum. (D. Codreanu întrerupe).

D. Duiliu Zamfirescu, președinte : D-le Codreanu, vă chem la ordine, d-voastră continuu întrerupeți.

D. Dr. N. Lupu : Rog să chemați la ordine majoritatea, ea întrerupe. (Protestări, sgemot, întreruperi).

D. D. R. Ioanățescu, raportor : Și, d-lor deputați, după ce a căzut în opoziție... (d. dr. Lupu întrerupe). D-le dr. Lupu, mă referam la actele pe cari dumneata le-ai făcut în politica muncitorească când erai la ministerul de interne și de sigur ai făcut tot ceea ce ai putut să faci în lipsa unei legi. Sunt drept și recunosc, dar aceasta nu exclude forma condamnabilă în care s'a făcut, urmăreați mai mult propaganda electorală pentru vremea când vei fi în opoziție, și aceasta, d-lor, în limbajul modern se numește demagogie. (Aplause pe băncile majorității).

Aceeaș atitudine ați avut-o acum și nu voi să mai vorbesc de interpelările pe cari le-ați făcut mai mult pentru afară decât pentru aici. Nu mai vorbesc de discuția dela Mesaj, atunci când obișnuit se vorbește în chestii generale, ați aruncat chestia unei singure greve—acelor dela postă—, aceasta denotă o atitudine interesată pentru a place clasei muncitorești, nu pentru că partidul d-voastră are o politică muncitorească. Dar mergem mai departe cu propaganda d-voastră în această chestie. Noi am depus legea de față acum două luni.

D. Aurel Dobrescu : Ești vice-președinte și ar trebui să vorbești fără a face continuu personalități.

D. D. R. Ioanățescu, raportor : Adevărul vă supără totdeauna, d-le Dobrescu, dar eu îl spun. În momentul când am depus legea noi, de acum două luni, n'ați făcut nimic care să arate intenția d-voastră de a face vreun contra-proiect. Am depus în urmă raportul meu și într'adevăr fac o critică proiectului, în ce privește lipsa, nu a prezentei legi, cum a arătat mulți oratori, ci a unei legi cu totul separate asupra drepturilor de asociație profesională. Tocmai atunci d. Madgearu și-a adus aminte că aveă un proiect depus în sesiunea trecută pe care îl împrumutase. Atunci l-a împrumutat din nou și l-a depus în fața d-voastră acum 2 săptămâni, cu un moment înainte de a se luă în discuție legea noastră tocmai pentru că eu semnalam lipsa asociațiilor profesionale. Înțele-

geți d-voastre că atitudinea aceasta nu cadrează cu o atitudine hotărâtă în politica muncitorească.

Dar să mergem mai departe.

Am spus, d-lor, că d. Madgearu este cu o ureche în Parlament unde vrea să facă știință și cu altă ureche în afară de Parlament unde vrea să se facă plăcut masselor muncitorești. Cu alte cuvinte, tinde să facă și pe omul de știință și pe agitatorul.

D. Virgil Madgearu : Am spus că nu fac politică de șef de coloare.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Te încerci, dar nu te pricepi. Îți mai repet că eu decît să cerșesc un mandat cum l'ai cerșit d-ta violentând pe marele patriot Stroescu, eu mai bine să-l cuceresc.

D. Dr. N. Lupu : Când ești vice-președinte al Camerei și raportor al legii, nu se poate să vorbești cum faci.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Ei, d-lor ! ne atacați d-voastre de trei luni aproape de când suntem aci, și această majoritate dintr'un spirit de disciplină care a mers până la sacrificiul demnității ei, a tăcut și nu va ataca niciodată. V'a venit însă și rândul d-voastre. (Aplause, strigăte de bravo).

O voce : Ar fi bine să fii obiectiv când ești raportorul legii și vice-președintele Camerei.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Sunt prea obiectiv față cu procedeele d-voastre, de adevărată demagogie. Am aicea, d-lor, stenograma d-lui Madgearu. Vorbește de sabotaj. Iată stenograma.

O voce : E dela Londra.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : D-lor, d. Madgearu declară în această stenogramă, că nu înțelege — și îi face imputări d-lui ministru al muncii — că nu trebuie să considere sabotajul decît numai distrugerile și demontările din fabrică.

D. Virgil Madgearu : Exact.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Exact ? ! Ei atunci am să-ți servesc ceea ce ai spus acum un an. (Ilaritate).

Să ne lămurim, ai declarat că ești și în contra rezistenței pasive, și în contra definițiunii dată de mine — ca sabotajul — este orice scădere conștientă de lucru.

Și iată, d-lor deputați, cum eu sunt de acord în această privință cu d. Madgearu de acum un an, dar nu sunt de acord cu d. Madgearu cel de acum.

D. Virgil Madgearu : Te rog cetește tot ce spun eu.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : D-lor deputați, acum un an într'un mod intempestiv, d. Madgearu a intrat într'o discuțiune a grevelor, d. Pompiliu Ioanițescu făcuse o interpelare, la care a luat parte și d. Cuza și la care a răspuns d. Dr. Lupu. Cu această ocazie d. Madgearu — vorbește și de sabotaj și iată cum înțelege d-sa noțiunea sabotajului : »Dacă se va constata în viitor, că ceea ce se întâmplă azi, și ceea ce în termen comun se cheamă sabotarea muncii —, ceea ce noi vom numi o diminuare conștientă a cantității de muncă«.

Prin urmare, — acum un an sabotajul eră diminuarea conștientă a cantității de muncă nu numai distrugerile și demon-

tările, cum se susține acum. (Aplause pe băncile majorității, sgomot, întreruperi pe băncile federației).

Dar, d-lor deputați, am să vă mai dau un exemplu în această privință. Este vorba, doar de atitudinea pe care a luat-o d. Madgearu în chestiunea grevei funcționarilor, (sgomot, întreruperi) și care nu urmărește decât propaganda pe care vrea s'o facă printre funcționari. Este admisibil să nu iei nici o atitudine în chestiunea dacă funcționarilor le este permis a se pune în grevă, pentru care eu voi arăta imediat, când va veni art. 16, că aproape toate țările l'au interzis formal, iar unele — foarte puține au făcut ce facem noi, — subordonează la conciliațiune și arbitraj, cu un drept de pre-aviz.

Voci: Australia!

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Da, Australia!

D-lor, deputați, d. Madgearu în stenograma d-sale zice că în ceea ce privește greva funcționarilor, este bine ca Statul, să nu se ocupe de ea, să treacă sub tăcere dreptul de grevă, deși toate țările îl reglementează, unele îl interzic în mod formal, iar altele obligă la conciliațiuni și arbitraj. Explicațiunea acestei atitudini obscure o găsiți în faptul că la ordinea zilei eră greva dela postă.

D. Virgil Madgearu: Citește stenograma întregă, ca să nu falsifici sistematic ceea ce spun eu. (Sgomot, întreruperi).

D. D. R. Ioanițescu, raportor: D-le Madgearu, când am vorbit eu acum două zile ți-am pus dumitale chestiunea: Ești sau nu ești pentru dreptul de grevă?

D. Virgil Madgearu: Îți răspund și acum.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Eu îți pun întrebarea și să-mi răspunzi da, sau ba. Nu cu sofisme.

D. Virgil Madgearu: Imi dai voe să-ți răspund?

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Nu-ți dau voe, pentru că ți-am mai dat odată voe și mi-ai răspuns prin sofisme. Vrei să spui ca să nu se ocupe Statul de asemenea greve, iar dacă ele se vor produce va vedea Statul ce are de făcut; căci este posibil ca Statul, la un moment dat, să nu mai poată să-și impue autoritatea și atunci se pune întrebarea, cum iese autoritatea Statului în acest conflict. (Întrerupere).

D-lor, voi trece peste aceste chestiuni, căci atunci când va veni să discute legea, voi avea ocaziunea să mă ocup de multe alte contradicțiuni ale d-lui Madgearu, — care face tranșacție între știință și agitația politică, — combinându-le atât de prost, încât se văd dela distanță. (Aplause). (D. Dobrescu întrerupe).

D-lor, viu acum la atitudinea partidului socialist (D. Dobrescu întrerupe).

D. Duiliu Zamfirescu, președinte: D. Dobrescu continuă a întrerupe?

D. Dr. A. Dobrescu: Am spus numai atât că venind să ascult vorbind un economist, mă așteptam la ceva mai multă economie de vorbă. (Ilaritate, sgomot întreruperi).

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Eu primesc această întrerupere, d-le Dobrescu, dar vă rog să o trimiteți colegului d-voastră Madgearu, care, sistematic plictisește și enervează Adunarea cu cuvântările sale diluate.

Atitudinea partidului socialist

Acum, d-lor deputați, venim la atitudinea partidului socialist față de legea noastră. Partidul socialist dela început s'a pus pe terenul *negațiunii* în această chestiune.

Și desigur, este dreptul lui; căci el urmărește cu totul altceva.

El, d-lor deputați, nu urmărește politica muncitorească reformistă, bazată pe evoluțiune ca până acum când a apărut internaționala III. Nici nu vrea să stea de vorbă și nici nu vrea să audă de discuțiune cu noi.

I-am chemat și n-a venit nici unul să stea de vorbă cu noi. L-am prins pe d. Dobrogeanu în secțiuni; am stat de vorbă cu dânsul, i-am făcut oarecari observațiuni dar mi-a spus: să faci abstracție de aceste observațiuni, atitudinea partidului nostru este că nici nu vrem să luăm parte la votarea legislațiunii cu caracter muncitoresc.

D-le Dobrogeanu, este sau nu adevărat ceea ce spun eu?

Voci depe băncile opoziției: Da, sau ba?

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Da sau ba, așa trebuie, să spunem în materie de politică muncitorească, nu trebuie să umblăm cu sofisme, ca să amăgim publicul de afară.

D. A. Dobrogeanu-Gherea: D-ta erai în secțiuni, am asistat la discuțiunea aceasta, v'am declarat că nu luăm parte la discuțiunea acestui proiect de lege, că ne declarăm în potriva lui și că nu-l vom vota.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Iată deci dovada, că dumealor se pun pe terenul *negațiunii*, nu vor să stea de vorbă cu noi și atunci eu aş putea să închei politica muncitorească a partidului socialist cu această constatare. Dela un partid care se pune pe terenul *negațiunii* înțelegeți că nu se poate aștepta nimic, nu se poate să te gândești că el ar putea face vreo critică alta decât în modul lui de a vedea, și acest teren al *negațiunii* exclude orice bună voință din partea lui, exclude orice conciliațiune, care ar putea la un moment dat să existe între autorii legii și partide.

Am aci un document care conține declarația fruntașului socialist Cristescu și care evidențiază politica de *negațiune*, și opera de distrugere preconizată de socialiștii noștri; »dezorganizarea producției a adus societatea burgheză capitalistă pe marginea abizului«.

»Datoria noastră este nu să refacem producția, nu să ajutăm burghezia să se consolideze, ci prin greve continue să provocăm maximul de dezorganizare al procesului de producere și dând societății actuale un brânci »s'o prăbușim în abiz«.

Dar, d-lor deputați, pentru că partidul socialist are un mod de a vedea în toate chestiunile, pentru că el crede că poate să

facă bine clasei muncitoare numai în regimul pe care îl dorește, dați-mi voie să vedem în foarte puține cuvinte dacă acest regim, pe care îl dorește mișcarea socialistă poate să asigure muncitorimei noastre reforme mai bune decât reformele cari i le poate da o colaborare sinceră și cinstită dela partid la partid sau un Parlament în care trebuie să se facă ceva pentru clasa muncitoare. (Haritate pe băncile opoziției).

Da, da, trebuie să se facă ceva.

Voci pe băncile opoziției: Ceva?

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Atunci să se facă totul pentru clasa muncitoare. Sunteți mulțumiți? Dacă ați fi citit raportul meu ați fi văzut — cât de departe voi să merg eu în această chestie.

D. Dr. N. Lupu: Ori ai scris raportul, ori n'ai înțeles ce ai scris.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: D-le doctor Lupu, când voi veni la discuție am să stau de vorbă nițel și cu d-ta, să crezi că ești unul din acei cu care nu-mi place să stau de vorbă decât pe cecece ai scris, și ne vom răfui.

Mișcarea socialistă în România (Trei etape)

V'am spus să-mi dați voie să mă ocup nițel și foarte pe scurt de mișcarea socialistă dela noi. Partidul socialist are trei etape la noi. Prima etapă este aceea care s'a sfârșit la 1899, în care a intervenit bunăvoința d-lui Pherekyde. Această mișcare, spune un socialist, Șerban Voinea, nu eră o mișcare socialistă care ar fi putut să prindă. În timpul acesta s'a transplantat la noi teoria socialistă democratică germană ca o simplă imitație. Eră mai mult o caricatură; închipuiți-vă, 10, 20 sau chiar două sute de muncitori să vii să le ții limbajul acesta; uitați-vă, tot ce se găsește în această țară se datorește brațelor, se datorește muncii voastre. Nu putea să prindă această mișcare din cauza lipsei industriei. Închipuiți-vă că noi după 1885 de abia ieșisem din nefasta convențiune cu Austro-Ungaria, care ne distrusese și ce brumă de industrie aveam, n'aveam industrie, nu puteam avea socialiști.

D. Virgil Madgearu: Tocmai pe atunci d. Cuza eră socialist.

D. A. C. Cuza: Contest că am fost socialist.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Atunci partidul socialist s'a apucat să rezolve cea mai gravă chestiune, chestiunea țărănească. Înțelegeți d-voastre că în această situațiune dela început eră o mișcare învinsă. A fost învinsă, nu este așa? Și în urma presiunilor cari s'au făcut de deasupra, dar principalul este lipsa unei baze reale, este lipsa elementului industrial.

Dela 1899 urmează o pauză în viața socialismului și ajunge la 1905, când începe să se înjghebeze o nouă mișcare socialistă cu Frimu, Cristescu și Marinescu—doi din ei sunt morți și a rămas numai Cristescu. El singur spune că mișcarea mergea așa de slab încât la fiecare 10 Mai, în articolul pe care îl repetă aproape în fiecare an, arată cum această mișcare a crescut cu câte zece

membri și se bucură când a ajuns ca să ia masa la un 10 Mai cu 50 de noui aderenți.

Dela 1905 la 1909, mișcarea aceasta crește. Vine doctorul Racovsky, care are o atitudine hotărâtă. Și îmi aduc aminte, d-le Iorga, am asistat la o conferință la hotel de France, când două ședințe întregi a parlamentat cu d-voastră, îmi aduc aminte că subiectul conferinței eră »Naționalism și Internaționalism«, dar numai cu d. Iorga a discutat și mi se pare că această conferință este publicată.

Două momente are această perioadă în care s'a afirmat cu adevărat mișcarea socialistă.

Este atunci când s'a contestat și s'a șters din liste d-rul Racovsky, și în al doilea rând, atunci când au fost dați în judecată și li s'a închis clubul dela hotel de France.

Sociaștii și liberalii

După 1909, d-lor socialista, rostul d-voastre, în materie profesională, este zero, însă în materie politică v'ați manifestat foarte mult. În materie politică eră lupta de »guerilă« între d-voastre și partidul liberal, — partidul liberal, care reprezintă burghezia, cari sunt stăpânii instituțiilor de credit, la cari făcea aluzie d. Cocea azi dimineață, — ei sunt burghezia pe care partidul socialist visează. De aceea lupta se dă; sau să-i înghită pe socialista, sau să-i desființeze. Aceasta a fost totdeauna tendința d-voastre, d-lor liberali. Ați reușit la 1899 și n'ați reușit acum. Și pentru că ați văzut că nu puteți nici una nici alta, — d. Mârzescu a recurs la alt sistem — mi se pare că acum un an a spus întinzând mâna că partidul socialist este un partid de guvernământ. Este exact, d-le Lupu?

D. Dr. N. Lupu: Fiindcă m'ai întrebat, îmi dai voie? Este explicabil să vie partidul liberal cu o asemenea lege și nu d-voastre care vorbiți în numele democrației să veniți cu suprimarea dreptului de grevă. O înțeleg dela ei, nu dela d-voastre.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: În totdeauna îți place să scapi prin răspunsuri alături cu drumul.

Partidul socialist, după câteva cochetării — d. Mârzescu a avut chiar emoții — a respins grațiositățile și lupta s'a declarat din nou.

Cele 3 Internaționale

Vine războiul. A fost o pauză în care nu s'a vorbit, cum nu s'a vorbit nici în țările occidentale, și tocmai după gonirea inamicului, începe o serie de greve, o serie de mișcări economice, din cari se desprind două caractere esențiale:

Izvorul de inspirațiune, care până acum eră social-democrația germană, s'a schimbat. Acuma izvorul de inspirațiune este peste Nistru, în Rusia, la regimul bolșevist. Nu puteți să tăgăduiți!

Și în al doilea rând, se vede la partidul socialist o lipsă de cadre. Aveți d-voastre d-lor socialista — conducători pot să zic

buni—dar ertati-mi expresiunea, că nu iau cuvântul în înțelesul cel rău — aveți buni agitatori și oricând puteți să faceți o bună mișcare de propagandă, nu aveți însă propagandiști din punct de vedere profesional al muncitorimii. Acest lucru v'a lipsit.

Și vă lipsește pentru că n'aveți pregătire.

Și esențial în materia care ne interesează pe noi este să aveți aceste cadre pe cari însă d-voastre nu le aveți.

D. Dr. N. Lupu: Lac să fie că braște sunt destule.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Toată directiva d-voastre merge peste Nistru, în contra tendințelor reformiste și evoluționiste — de cari ne vom ocupa în scurte cuvinte — ale internaționalei II. Vreți să îmbrățișați regimul bolșevist.

D-lor deputați, tot în interesul nostru și în interesul acestei legi, să-mi dați voie să mă întreb, este un regim dorit și care ar putea să asigure fericirea muncitorilor regimul pe care d-voastre îl doriți?

În 5, 10 minute să punem odată la punct și nu am pretențiunea la savantismul d-lui Madgearu (1) dar cred că voi pune la punct și voi dovedi falimentul complet în materia politicii muncitorești a internaționalei a III-a, ale regimului bolșevic care este negațiunea socialismului și vă voi dovedi imediat.

D. Dr. N. Lupu: Acum vă dau mai mult de 10 minute.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Cred că numai în 10 minute voi putea să rezum în cece privește explicațiunile cari sunt în legătură cu situațiunea noastră.

Internaționala I

D-lor, Marx și Engels în urma unei invențiuni a „ligei comuniste“, care eră o societate secretă a compus la 1847 manifestul comunist, care este evanghelia socialismului. Eră tendința de unire a întregului proletariat: „proletari din toate țările uniți-vă“. Acesta eră scopul primordial. Însă pentru că manifestul fusese primit de toate popoarele, și nu aveă un organ de executare și centralizare, la 1864 la Londra, s'a creat acest organ.

Așa s'a pus bazele internaționalei I-a, al cărei scop eră o propagandă printre toți muncitorii ca să se unească. A avut două momente mari această internațională: protestarea generală în contra războiului francez și Comuna dela Paris. Iată două manifestări frumoase.

D. A. C. Cuza: Comuna este o manifestare frumoasă. (Ilaritate).

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Dar de ce râdeți d-le Cuza, eu sunt de acord cu d-voastră: eu vorbesc din punctul de vedere socialist, prin urmare d-voastră urmăriți-mă pe mine în aceste idei, nu mă urmăriți în dorințele d-voastră intime.

D. Virgil Madgearu: D-voastră vorbiți din toate punctele de vedere.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: După lecțiunea de nesiguranță ce ți-am dat s'ar impune mai puțină îndrăsneală.

N'a durat decât 9 ani. În urma unei certe a lui Bacunin de o parte și Marx și Engels de altă parte, internaționala I-a s'a desființat.

Internaționala II-a

Totuș industrialismul se dezvoltă — la adăpostul industrialismului batalioane de muncitori se formau, partide muncitorești apăreau și eră fatal să apară și să se simtă nevoia de o nouă coordonare, de o nouă internațională și astfel internaționala II-a a căpătat naștere la Paris în 1889. Esențialul la această internațională știți care eră ?

D. Dr. A. Dobrescu : Știm.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Nu știi d-le Dobrescu, te rog să asculți, că ai să înveți multe dela mine.

D. Dr. A. Dobrescu : Le-ai cetit în „*Dimineața*”.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Lucrurile acestea cere atâtea studii încât desigur dumneata ai trage multe învățăminte și ți-ai mai completa cultura, dacă ai ascultă cu atenție. Cetind mereu „*Dimineața*” nu poți să faci distincțiuni între lucrurile utile și inutile.

(D. Dr. A. Dobrescu, întrerupe).

D. Duilu Zamfirescu, președinte : Nu mai întrerupeți, d-le Dobrescu, v'a spus că aveți de învățat dela dumnealui, și este adevărat.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : D-le Lupu, dumneata ai spus că îmi dai mai mult de 10 minute. Învată colegii d-tale ca să asculte, căci este interesantă această chestiune.

În ceea ce privește aceasta a doua internațională, scopul ei era ca în cadrul regimului capitalist să se înceapă o acțiune de propagandă cât mai intensă, să culeagă cât mai multe mandate, să aibă cât mai mulți deputați pentru ca în Parlament să cucerească cât mai multe reforme, să grăbească cu alte cuvinte evoluțiunea pentru ca la un moment dat să se producă revoluțiunea mai ușor.

Cu alte cuvinte ei urmăreau sistemul evoluționist pentruca ajungând după ce toată evoluțiunea se făcea, după ce masele ajungeau la maturitate politică și economică, să se producă revoluțiunea și să se întroneze regimul socialist. D. Moscovici mă aprobă. Te rog în afară de aceste explicațiuni, să-i dai și d-ta d-le Moscovici explicațiuni d-lui Dobrescu, căci văd că are nevoie de ele.

Această internațională a făcut foarte mult bine omenirii, și iată de ce

D. Dr. A. Dobrescu : D-le președinte, admiteți ca încontinuu să mă numească ? Vă rog să-i spuneți, să nu numească deputații pentru că atunci mă forțează să-i răspund.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : D-lor, deputați, aceste tendințe ale internaționalei a II-a, a făcut ca muncitorii să capete recunoașterea dreptului de asociațiune, recunoașterea contractului colectiv, limitarea zilei de lucru, etc. Toate reformele

pe cari orice guvern democratic le dorește acum și trebuie să le dorească, se datorește de sigur acestei conlucrări a partidului socialist, în Parlamentele din Occident. Baza însă pe care vă rog să o rețineți, este, că ei înțelegeau evoluțiunea nu revoluțiunea, mijloacele tactice sunt să se pregătească cât mai mult terenul, ca la un moment dat să producă revoluțiunea.

Internaționala III-a

Metoda internaționalei a III-a este cu totul opusă, urmărește acelaș lucru, — ca scop, este tot producerea revoluțiunii însă cere chiar acum schimbarea mijloacelor tactice. — Internaționala a III-a spune: n'am să mai aștept evoluțiunea de oarece în totdeauna revoluțiunea s'a produs de o mică minoritate și dacă s'a produs de o mică minoritate, de ce să mai aștept această lungă evoluțiune a timpului ?

Fac revoluțiunea, schimb regimul și pe pe urmă ajung și dau maturitatea politică și economică masei muncitoare, ajung să transform această omenire.

Iată internaționala a III.

Să vedem acum, a reușit sau nu ?

D-lor deputați, când s'a pus bazele acestei internaționale a III? La Zimmerwald și la Kienthal și la Stockholm, s'a căutat să se schimbe mijloacele tactice. Nu s'a reușit decât la 2 Martie 1919 la Moscova și acolo în palatul dela Kremlin, în sala unde arhiducesa Caterina ținea ședințele ei, și făcând recepțiunile de gală, Lenin a cetit bazele acestei noi internatōionale, care aveă să schimbe spună el, fața lumii.

Mă voiu ocupa de *falimentul în ordinea economică și în ordinea politică*, pe care l-a adus această internatōională a III-a.

Rezultate: a/ Faliment în ordinea politică

D-lor deputați, regimul bolșevic dela început a cerut cu insistență convocarea Constituantei pe baza sufragiului universal. Dar vă dați seama, că nu se poate concepe socialismul fără sufragiu universal ?

Pentru că d-lor deputați cea mai largă democrație politică presupune alegeri pe baza sufragiului universal cu reprezentarea minorităților. Ei bine, în sistemul bolșevic se întâmplă cu totul contrariu. E adevărat s'a cerut întâi cu insistență convocarea Constituantei. A căzut Kerenski. S'au făcut alegeri sub ei, sub bolșevici și după ce s'au făcut alegerile sub guvernul sovietist regimul sovietist a dizolvat această Constituantă, ca să o înlocuească cu o formă superioară, spun ei, de democrație politică, cu sovietele.

Parlamentul în regimul sovietic este înlocuit cu sovietele. Ce sunt sovietele și dacă pot să corespundă ideei de socialism, adică să conducă marele mase. Dar, știți cum se aleg sovietele ? Se aleg pe colegii, nu în baza sufragiului universal, și anume 25 de mii de lucrători industriali aleg un deputat și 125 de mii de țărani dau un deputat.

D. Virgil Madgearu : Ce legătură are ce spuneți d-voastre cu proiectul de lege ? (Sgomot).

D. D. R. Ioanîtescu, raportor : V'am spus că voi fi foarte scurt. Aceeas legătură pe care a avut-o și cuvântarea d-tale diluată și alături cu drumul.

D. Duiliu Zamfirescu, președinte : D-lor, se face o discuțiune de teorii și principii, dar d-voastre întrerupeți și râdeți în continuu, poate că nu înțelegeți și nu vă dați seama. (Întreruperi, aplause).

D. D. R. Ioanîtescu, raportor : Și atunci ați văzut cum se exclude ideea de democrație politică dorită de socialiști.

...25 de mii de muncitori dau un deputat, pe când 125 de mii de țărani dau un deputat. Și pentru că în Rusia ar fi mult mai mulți deputați țărani, pentru că de 5 ori e mai mare populațiunea, s'a căutat și aci un sistem ingenios : țărani se localizează la comună, căci interesul este conducerea comunei, aleg sovietul comunal și delegații acestor soviete aleg soviete pe district, și numai aceste soviete pe district împreună cu alegătorii industriali dau sovietele. Va să zică aceasta este negațiunea sufragiului universal, este negațiunea democrației politice, pe care o cer socialiștii. Prin urmare regimul sovietic este mai rău pentru muncitori, pentru că ei acuma cel puțin trăiesc în baza votului universal, dar la d-voastre trăiesc pe baza colegiilor restânse, pentru ca să ajungă în colegiul central numai lucrători ca reprezentanți. (Aplause).

b) Faliment în ordinea economică

D-lor, în ordinea economică,—și cu aceasta termin cu chestiunea internațională a III-a,— iată care este organizațiunea : dela început au venit cu *sfaturile pe întreprinderi*. Ce erau aceste sfaturi ? Erău consilii de lucrători, cari, d-lor, organizate și v'am spus cum erău organizate, conduceau fabrica.

Dela început producțiunea s'a desorganizat. Am aci citate,—o spune Lenin în „problema puterii sovietelor“, că din cauza nepregătirei masselor, ei nu au putut să mențină cuantumul producțiunii din vremurile normale, pentru că lucrătorii nu erău deprinși să conducă vechile fabrici. Și ce a făcut ? A început Lenin să strige : școli pentru pregătirea lucrătorilor. Trotzki a zis : nu, trebuie să judecăm să pedepsească pe vinovați ; pentru că tot asupra acestui regim Lenin spune, că s'a ivit o serie de oameni necinstiți—întrebuințază chiar termenul de escroci—cari compromit ideea sovietelor, dar nu avem ce să facem, și atunci au venit tribunalele, a început represiunea. Și credeți, că s'a oprit aci ? Dela început chiar, deși erău pentru egalizarea salariilor, au venit și au stabilit grade de salarii și aceste grade le-a dat în favoarea oamenilor competenți, oamenilor specialiști, cari erău tocmai contra-revoluționari, acea cari detestau revoluțiunea erău inginerii tehnici, cari au fost chemați și li s'au dat aceste puteri absolute. Am aci citatele, nu vi le mai cetesc, sunt sigur că nu mă va contrazice d. Moscovici care cunoaște această chestiune

și tot partidul socialist, deși am văzut că o parte din dumnealor nu cunoște problema, cum este d. Cocea, care fiind întrerupt de mine să spuie cari sunt mijloacele tactice, a început să ocolească chestiunea.

D. Dr. N. Lupu : Dumneata îi dai gata pe toți.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Aș dori să te aud pe dumneata. Și atunci le-a dat aceste puteri absolute le-a dat dictatura asupra muncitorilor. Va să zică, d-lor, iată unde au ajuns, iată care este regimul pe cari muncitorii noștri au să-l aștepte dela internaționala III.

D. I. Moscoviți : Muncitorilor le place.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Această organizare le place d-le Moscoviți, pentru că d-voastră nu le explicați în deajuns muncitorilor, ca să vadă abisul unde îi trimiteți. (Aplause).

D. I. Moscoviți : Noi nu putem să criticăm lumea de acolo. Cu toate acestea muncitorilor le place.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Numai dacă imi vei face dovada că a înțeles și-și dau seama de internaționala III.

D. I. Moscoviți : Pentru un motiv foarte simplu că numai sunt numai paraziții acolo, sunt numai muncitori.

O voce : Paraziți au rămas numai aci.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Credeți că s'au oprit aci ? Au militarizat fabricile. Gândiți-vă în regimul libertății nemărginite, militarizarea fabricilor. Este aceasta un principiu socialist ?

D. Dr. N. Lupu : Dar al cui este beneficiul ? Aceasta este so-coteala.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Am să răspund imediat. Incontinuu socialiștii și lucrătorii se ridică contra prelungirii zilei de lucru, contra muncii intensive, contra lucrului în acord pe motivul epuizării fizice, pe motivul șleirii puterii de muncă. Va să zică, în regimul acesta când se plătește lucrul cu bucata, motivul pentru care vă opuneți este să nu vi se sleiască puterea de muncă, în regimul sovietic însă este permis această sleire a puterii de muncă. Aceasta nu este o contradicțiune ?

D. Dr. N. Lupu : Nu mi-ați răspuns la întrebare.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Când este vorba de beneficiul lor, este permisă sdruncinarea și sleirea fizică ; în interesul altora însă nu este permisă. D-lor, o politică muncitorească cere ca lucrătorul să fie pus la adăpost chiar contra propriilor lui greșeli. Nu trebuie schimbată concluziunea pentru diferite motive, uitați-vă la faptul în sine, nu este în toate cazurile o sleire a puterii de muncă prin prelungirea muncii ? Se schimbă situațiunea în regimul sovietic ?

c/ Existența claselor sociale

D-voastre credeți că au înlăturat lupta de clasă ? Nu, d-lor, sunt trei clase : întâiu este clasa burgheză disprețuită împreună cu opozițiunea chiar socialistă, care nu împărtășește punctul de vedere al bolșevicilor. Ea n'are dreptul de asociațiune, n'are liber-

tatea presei, n'are control în Parlament. În soviet nu există control, el e bazat pe unanimitate.

O voce: Nu este exact.

D. D. R. Ioanîtescu, raportor: A doua clasă este clasa muncitoare. Ea este una din cele mai privilegiate, are rațiile de hrană cele mai mari, are dreptul de asociațiune, de întrunire.

Deasupra acestei clase este direcțiunea lucrătorilor tehnici, care este cea mai privilegiată clasă, are salariile cele mai ridicate și dictatura asupra muncitorilor.

Iacă din acest punct de vedere, d'lor, care este situațiunea regimului bolșevic. Este aproape inutil să vă spun, că toată lumea a repudiat, afară de câteva țări, ideia internațiunii a trei. Aceasta o știu bolșevicii ruși. Acum, iacă, cu ce epitete tratează ei pe socialiștii de marcă din toate celelalte țări. (Cetește).

O voce: Dar despre Moscoviți nu vorbește?

D. D. R. Ioanîtescu, raportor: O să vorbească după ce se va întoarce dela Moscova. Și aș dori, dacă sunt în adevăr socialiști, să vie să ne relateze exact situațiunea de acolo, pentru că trebuie lămurită, nu numai întreaga societate, dar mai ales muncitorimea asupra situațiunii economice și politice, care se creiază în acest regim pe care d-nealor îl consideră ca un paradis.

Au dreptul socialiștii noștri — să ceară înlocuirea stărei sociale de azi, — cu regimul bolșevic?

Acum, d-lor, să venim la situațiunea din țara noastră. Înțelegeți d-voastră acum de ce partidul socialist nu înțelegea nici să discute legea cu noi? Fiindcă, d-lor, se pune din punctul de vedere al unei anarhii, al unei negațiuni complete. Tot trebuia dărâmat și înlocuit cu regimul sovietic, înlocuit cu dictatura.

D-lor deputați, să-mi dați voie să întreb pe socialiștii noștri: e posibil la noi să înființăm acest regim, pentru ca să nu discutați legea împreună cu noi? De ce zic că nu este posibil? Ce reprezintă socialiștii în această țară? D. Cuza a fost foarte darnic când a dat procentul de 20%, d. Teodorescu a dat 7%, fără să pună la socoteală voturile anulate, fără să pue la socoteală abținerile cari trec cu o treime și socoteala trebuie făcută chiar de biuroul Camerei.

Nu aveți decât 5%, judecând după manifestările legale, căci alte probe nu avem. Sunteți 19 socialiști în Parlament. Raportați acest număr la 360 de deputați nu ar da decât procentul de 5%. Și atunci când reprezentați un procent de 5%, aveți d-voastră dreptul să cereți înființarea dictaturii a peste 16 milioane locuitori?

D. I. Moscoviți: D-voastră credeți sincer că alegerile au fost libere.

D. D. R. Ioanîtescu, raportor: D-le Moscoviți dacă nu vă place să luăm altă statistică. În lucrările d-voastră dați numărul total de lucrători 500.000.

O voce: Jidanii.

D. I. Moscoviți: Ești un obrasnic. (Sgomot, protestări, tumult).



Voci : La ordine !

Părintele Avram Imbroane, vice-președinte : D-le Moscovici, vă rog să vă retrageți cuvântul, iar dacă nu-l retrageți, vă chem la ordine.

D. I. Moscovici : Un membru al majorității a strigat acolo cuvântul de jidan. E un obraznic și o repet încă odată. (Intreruperi, protestări).

Părintele Avram Imbroane, vice-președinte : D-le Moscovici, retrageți sau nu cuvântul ? Pentru a treia oară vă rog să retrageți cuvântul.

D. I. Moscovici : D-le președinte, mi s'a adresat cuvântul de jidan.

Părintele Avram Imbroane, vice-președinte : Nu am auzit și dacă nu am auzit eu, nu ești obligat nici d-ta să auzi. Vă chem la ordine cu înscriere la procesul-verbal. (Aplause pe băncile majorității).

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Să luăm altă statistică. D-voastră d-le Moscovici, mi arătați în statistica d-voastră, că sunteți numai 500.000 lucrători ; raportați acest număr de 500.000 pe care d-voastră îl dați la totalul de 16 milioane. Vă întreb, vine 5 și jumătate la sută, atâta vine dacă luăm de bun numărul total de muncitori. Dar pentru că aici trebuie să puneți la socoteală și pe galbeni, trebuie să faceți socoteala că sunt și patronii cari nu îmbrățișează păreri socialiste, cred că abia ajungeți la 5 la sută. Ei bine, aveți d-voastră dreptul când reprezentați o infimă minoritate, să cereți ca să impuneți unei majorități, care face zid compact în contra d-voastră, să impuneți dictatura și regimul sovietic ?

Nu-mi veți putea zice că d-voastră vă puteți baza pe alte categorii. De sigur burghezia ese din discuție, dar este pătura intelectuală.

Pătura intelectuală ar fi putut de sigur să îmbrățișeze cauza d-voastră, însă ați dus d-voastră așa fel mișcarea socială în ultimii ani, încât ați făcut din această mișcare, care putea să aibă o bază simpatică, ați făcut o mișcare odioasă, dela care pătura intelectuală și-a întors fața cu desgust. (Aplause).

Evident că se simte această lipsă a elementului intelectual în rândurile d-voastră.

Atâta timp cât d-voastră stați în vizuinea d-voastră și nu vorbiți decât la Dacia, erați considerați ca adevărați titani. Când însă veniți aicea și v'ați pus la încercare, s'a auzit discursurile d-voastră, s'a făcut dovada că nu v'ați putut ridică la înălțimea de conducători ai maselor, de conducători ai socialiștilor.

Ostracismul d-voastră asupra clasei intelectuale o să-l regretați mai târziu.

Vă acuz, d-lor, că veți regretă ostracismul clasei intelectuale, că este o miopie socială ca d-voastră să puneți o barieră clasei intelectuale, de care aveți atâta nevoie.

Când aud discutându-se aci că cutare element de valoare a vrut să vie la d-voastră și i-ați opus un veto categoric, și a fost discuțiune chiar de intrarea d-lui Dr. Lupu, la intrarea căruia d-voastră ați opus bariere.

Regrețați acum căci v'ar fi fost de foarte mare ajutor.

D. Dr. N. Lupu : D-le Ioanițescu, mă aflu în cauză și dați-mi voie să vă răspund aci.

Socialiștii în urma unei experiențe triste, pe care a făcut-o cu întreaga pătură de intelectuali, dânsii au crezut că e mai bine, să opue barieră la intrarea acestora și au cerut ca cei cari intrau, să nu-și pue candidatura decât după 2 ani.

Eu nu am primit această condițiune și nu m'am dus acolo.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Dacă vrei să fii exact, trebuie să spui că te ai înscris, ți-ai pus candidatura și te-au dezavuat.

D. Dr. N. Lupu : Nu este așa.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Acestea sunt informațiile mele personale.

D. Dr. N. Lupu : Dați-mi voie, d-le Ioanițescu, ca despre actele mele să fiu mai bine informat ca d-ta. Eu am cerut înscrierea la dânsii, fără ca să știu că în această privință ei aveau un motiv de oprire.

După ce mi s'a pus în vedere că statutele opresc candidatura pe timp de doi ani, am spus că-mi retrag petițiunea de înscriere.

Aceasta a fost singura barieră.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Atunci ați văzut d-voastră socialiștii că nu vă puteți baza pe clasa intelectuală a d-voastră și că trebuie să vă formați o clasă intelectuală. Eu m'am bucurat foarte mult când am văzut că ați trimis la studii pe doi tineri intelectuali, pe Barbu Eftimiu și pe Titel Petrescu, pe cari eu îi cunosc.

Vedeți dar, că recunoașteți singuri că vă trebuie intelectuali. Și de sigur în convorbirea și în atitudinea față de tovarășul Cristescu, ați dovedit și d-voastră că doriți cât mai mult pătura intelectuală care vă lipsește.

D. Dr. N. Lupu : Când îi acuzați că le lipsește pătura intelectuală, când le spuneti că ei doresc această pătură intelectuală.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : D-ta nu vezi, d-le Lupu, că și d-tale ți-a pus barieră, dacă se puteau dispensa de serviciile d-tale ? Eu cred că partidul socialist nu se putea dispensa de serviciile d-tale. În ceea ce privește contrazicerile ele sunt numai aparente și regret că ești atât de mult interesat încât nu vrei să deosibești nuanțele lor, vă întreb ce ați făcut d-voastră pentru clasa muncitorească, din punct de vedere profesional ? În loc ca d-voastră să cereți reforma, și de acord cu toți parlamentarii (sgomot, întreruperi), ca în toate Parlamentele, cum a cerut bunioară Wandervelde și cum fac toți parlamentarii socialiști din apus, d-voastră luați și pregătiți această masă de muncitori mai mult în direcțiunea politică.

Și, d-lor, de ce să nu vă recunosc că ați făcut din agitațiunea pe care o faceți zilnic, din grevele cari se succed cu o regularitate matematică, ați făcut aproape o industrie a propagandei aproape o industrie a grevei. (Aplause pe băncile majorității). D-voastre, din punct de vedere profesional, sunteți absolut vinovați sunteți foarte vinovați față de mișcarea d-voastră.

Eu am aci protestarea unuia din sindicalistii de marcă ai d-voastră, cari nu a îmbrățișat principiile d-voastră în ceea ce privește internaționala III a.

Am mărturisirile lui Șerban Voinea, care vă acuză și spune că masa manifestă tendințe anarhice și că d-voastră nu puteți face nimic pentru că i ați purtat în așa fel că astăzi sunteți prizonierii lor și nu mai puteți îndruma masa. (Strigăte de bravo, aplause pe băncile majorității).

O voce de pe băncile federației: Tocmai cum ați făcut d-voastră cu masele agrare. (Sgomot, întreruperi).

D. D. R. Ioanițescu, raportor: D-voastră socialiștii creșteți masa muncitoare în ideea că Statul trebuie să dărâmat. Și, d-lor, pe ruinile arzânde societății actuale, după părerea dumnealor, trebuie să vie masa muncitorească ca să clădească una nouă, mai mare și mai frumoasă, utând că dacă s'ar realiza acest ideal, ar fi distrugerea socialismului însuși care presupune evoluțiunea constructivă nu revoluțiunea destructivă. (Aplause).

Din toate aceste puncte de vedere, noi vă spunem că ați greșit când vă puneți pe terenul negațiunii. Veniți aci ca să discutați cu noi. Veniți să spuneți.

Spuneți tot ce aveți de făcut. Eu astă seară am luat cunoștință de dorința d-lui Moscovici, că ar vrea obligativitatea împăciuirii, dar se declară contra arbitrajului obligatoriu, cu alte cuvinte înțelege să ia ceva apărarea și a funcționarilor, căci mai mult pe ei îi privește art. 16 din decret și pe această chestiune se poate sta de vorbă.

D-lor deputați, revin la proiect și în câteva cuvinte am să răspund la obiecțiunile cari s'au făcut proiectului nostru de lege. Uitam o ultimă considerațiune să aduc partidului socialist. Eu nu vă acuz de străinism, dar vă cer să-mi explicați anumite fapte. D-voastră ați văzut, v'a acuzat d. Mărzescu că în timpul frontului pe Tisa d-voastră vreți să provocați greva generală, trebui să răspundeți. D. Anibal Teodorescu a venit cu acte și a stabilit legătura între d-voastră și socialiștii din Bulgaria și chiar guvernul bulgar. Trebuie să răspundeți, să nu lăsați să planeze asupra d-voastră bănueli așa de grave.

Politica muncitorească a partidului poporului

D-lor deputați, în fața celor trei partide politice, în fața ipocrizimei, unora, demagogiei altora și anarhiei unei părți din socialiștii noștri, să într'o atitudine hotărâtă partidul poporului. (Aplause).

Noi iubim sincer clasa muncitoare și nu înțelegem nici să-i speculăm slăbiciunile, dar nici să o privăm de marile reforme democratice, cari de mult în apus au căpătat ființă. Vreți dovada?

Partidul poporului din primul ceas al guvernării sale a creat ministerul muncii, reformă pe care nu o au multe din țările democratice din apus.

Și vă asigur, d-lor deputați, și în special pe d-nii din opoziție, că ministerul muncii va fi laboratorul unde se va plămădi și va

căpătă satisfacție toate revendicările și aspirațiile muncitorimii. (Aplause).

V'am arătat eri că noi cei dintâi am aprobat și am reglementat consiliile muncitorești, introducând în uzine viața constituțională.

Aceeaș preocupare și aceeaș dragoste sinceră de muncitorime ne-a preocupat la alcătuirea acestui proiect, și vă voi dovedi că o lege nu poate fi nici reacționară, nici polițistă atunci când pune pe picior de egalitate pe patron și lucrători.

Și avem asupra acestui punct părerea autorizată și neinfluențată de nimic, a celor mai luminați salariați, ai inginerilor români, cari au acceptat proiectul.

Societatea A. G. I. R. a luat în discuțiune proiectul și după discuțiuni au găsit că procedul este bun și n'are nimic reacționar sau polițist, că din contră este salutar pentru producția națională.

Când am părerea sinceră a unor asemenea specialiști, să-mi dați voie să consider criticele d-voastre pornite din răutate și demagogie politică.

Analiza proiectului

Acum intru în analiza proiectului de lege și am să fiu foarte scurt, pentru că nu mi s'au adus obiecțiuni decât foarte puține în contra cuprinsului proiectului de lege, majoritatea obiecțiunilor au fost generalizări: nu aveți dreptul de asociațiune; nu v'ați nitat că muncitorii trăesc rău; trebuia să veniți cu celelalte reforme și pe urmă cu aceasta.

Cam acestea sunt obiecțiunile de ordin general cari s'au făcut și voi răspunde la ele.

O voce: A fost la discuțiunea generală; dar vom vorbi la discuțiunea pe articole.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Care este situațiunea în care ne-am găsit noi când am venit cu această lege? Ministerul muncii, în momentul în care s'a creat, a găsit o situațiune foarte rea din cauza deselor conflicte muncitorești.

A găsit, d-lor, o grevă la tramvae, care se terminase printr'un arbitraj și care nu se execută de patroni. A găsit o grevă a tipografilor. Această grevă nu s'a putut termina din cauza unui formidabil lockout al patronilor. Am mai găsit greve la brutari, frizeri și la morari.

Peste tot muncitorii cereau cu insistență intervențiunea ministerului și o cereau cu insistență de ce? Pentru că și morarii și brutarii și o parte din frizeri își completaseră personalul cu oameni nepregătiți și puteau să reziste la greve.

Intervențiunea pe cale administrativă era ilegală

Din această cauză ministerul s'a găsit în imposibilitate să vină să-și interpună voința lui ca să-i poată pune de acord, și atunci, d-lor deputați, situațiunea ăra aceasta: greve existau; de o parte și de alta tensiune și rea voință, la unele rea voință din

partea patronilor, la altele din partea muncitorilor, cum eră la metalurgie. Ce trebuia să facă Statul? Trebuia să intervină. Am aci, d-lor, declarația...

D. Al. Dobrogeanu-Gherea: Ce face în alte părți Statul? Ce face Statul în Statele-Unite unde sunt atâtea greve?

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Îți voi răspunde imediat ce face Statul în alte părți și îți voi răspunde și ce am făcut noi, dar și ce faceți d-voastre ca să zădărniciți opera Statului.

Și atunci, d-lor, iată ce a făcut d. Dr. Lupu când eră la ministerul de interne. Lucrul acesta l'a făcut și d. Mărzescu.

Nu tot așa, d-lor, stau lucrurile cu celelalte clase, cu muncitorii industriali... (Cetește)!

D. Dr. N. Lupu: Cine zice aceasta?

D. D. R. Ioanițescu, raportor: D. Dr. Lupu zice aceasta.

„Acelea țin în mâna lor artere atât de importante din viața Statului, încât o paralizare a raporturilor în această direcție și o lipsă de acțiune poate să facă imposibilă viața Statului, poate să ducă la catastrofă“.

Iată cum vorbeă omul, care eră ministru de interne și care aveă răspunderea situației.

D. N. Iorga: De aceea l-ați calificat de bolșevic.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: E păcat, d-le Iorga, că acum manifestează idei cu totul contrarii.

Mai departe: „Atunci, pentru a preveni această catastrofă, se impune la noi ca și aiurea“...

Vedeți cum vorbeă d. Dr. Lupu când eră la guvern?

Dar mai la vale veți vedeă că cere o lege, ca cea de față, care bază legală de intervenție: „De acesa, d-lor, aveți acest lucru grav că rolul ministrului de interne aproape zilnic este intervertit în rol de arbitru, rol de judecător — „rol în afară de lege“. — Am luat rolul de arbitru, — rol aș zice ilegal —, căci neavând lege la îndemână, eu și predecesorul meu intervineam ca arbitru „în afară de lege“.

D. Dr. N. Lupu: De ce nu recunoașteți d-voastre că este dreptul lucrătorilor?

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Și eu recunosc în grevele cari erau până în momentul creării ministerului muncii că lucrătorii aveau dreptate în multe din ele.

Ce trebuia să facem? D-voastre singuri o recunoașteți: a interveni cu puterea executivă, așa cum a intervenit și d. Mărzescu și d. Dr. Lupu, a încercat și d. ministru de interne de pe atunci, d. general Averescu.

Iată aci adresa d-sale, care a vrut să intervină pe cale administrativă în afară de lege:

„Până la statornicirea unui just echilibru între aceste două curente opuse printr'o legiuire dreaptă și chibzuită, cred că este nevoie a se face apel de o potrivă la patroni și la muncitori să aibă, pe deasupra intereselor proprii, în vedere interesele generale ale țării, și cari sunt: Ieșirea cât mai repede din greaua situațiune de azi.

»Pentru rezolvarea diferendelor cari există deja sau cari se vor ivi în viitor, consiliul de miniștri, prin jurnalul No. 693 din 20 Martie 1920, aprobând în totul vederile subsemnatului, a hotărît instituirea, cu caracter provizoriu, pe lângă ministerul de industrie și comerț, a unei comisiuni de arbitraj, care va cercetă și hotărî asupra fiecărui caz în parte«.

Trebuia o bază legală a intervenției Statului

Vasăzică, d-lor, se găsește Statul în imposibilitate de a face ceva fără o lege. În fața acestei stări de fapt, care făcea pe Stat incapabil să pue de acord pe lucrători cu patroni, să forțeze pe patroni, atunci când s'a pronunțat arbitrajul, să execute obligațiunile lui și să îndemne pe lucrători ca să accepte arbitrajul care l'a făcut, sau să se supună la arbitrajul pe care ei l'au cerut Statului, îi trebuia o bază legală, și acest lucru am realizat noi prin legea de față.

Nu venim cu această lege ca să facem inchizițiuni printre muncitori. Legea eră o necesitate în fața unui timp, în fața unor împrejurări în cari erau conflicte cari durau câte 20, 25, 30 de zile, ba luni de zile. Statul avea datoria, în interesul liniștii acestei țări, în interesul refacerii economice, în interesul chiar al muncitorilor, atunci când aveau dreptate, în interesul patronilor, când aceștia aveau dreptate, să intervină și să nu mai intervină samavolnic cum intervineă până atunci, ilegal, cum a recunoscut și d. Mărzescu și d. Lupu, ci să intervină cu o bază legală.

Acesta este firul care ne-a condus când am venit să vă prezentăm această lege. Nu am greșit dacă am ales această cale ca să avem o bază legală atunci când intervenim între dânsii. Nu este decât dreptul de intervențiune al Statului, necontestat, și desigur mă adresez la d. Coltor : atunci când d-ta, d-le Coltor, vorbeai de socialismul de Stat și te declarai prietenul lui, se putea în principiu să te declari în contra metodelor acestei legi ? D-ta trebuie să cazi de acord cu mine, că pe chestiunea dreptului de intervenție al Statului trebuie neapărat să cădem de acord. Este admis de toată lumea, însă pe modalitatea aplicării, dacă vrei, poți să faci critici. Dar modalitățile nu presupun respingerea în total a unui proiect de lege, ci venirea cu amendamente pentru ca să vii să adaugi ceva la această lege, să micșorezi, dacă vrei oarecari fapte, pe cari d-ta le crezi politiste sau reacționare, să se adauge altele pe cari le socotiți democratice și înaintate. Aceasta este politica pe care trebuie s'o urmăriți, nu refuzul de orice discuțiune.

D. Dr. Coltor : Nu m'ați înțeles. Eu nu din principiu am fost contra legii, am spus numai atât că trebuia să veniți mai târziu cu ea, și că art 14 și 16 din lege... (sgomot). Evident nu pot să fiu contra unei legi care regulează conflictele dintre capital și muncă.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Că sunt, d-lor deputați, și alte mijloace, desigur că sunt și alte mijloace cu cari se poate

veni în rezolvarea conflictelor de muncă. Eu recunosc că dreptul de intervenție al Statului poate să se manifesteze sub forma de „Ocroțirea asociațiilor profesionale, recunoașterea dreptului de liberă asociațiune, contractul colectiv“, toate le recunosc, dar aceasta nu exclude dreptul ca Statul, dela început, și în vederea legislației care va urma, să vie să-și asigure o bază legală de acțiune cu care să aibă dreptul să intervină. Dar Statul și ar nega el însuși existența și rațiunea de a fi când ar abdică dela această primă datorie, fiindcă Statul este obligat să intervină și să ia totdeauna partea celui slab contra celui tare. Aceasta este ideea care am urmărit-o noi....

D. Dr. N. Lupu: Faceți pe dos! Luați partea celui tare în contra celui slab.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Până când nu veți vedea această lege aplicată n'aveți dreptul să vă plângeți. Uacă ați fi cetit-o cu atenție ați fi văzut că e o egalitate perfectă între patroni și lucrători din punct de vedere al măsurilor luate.

D. N. Iorga: Ai să plângi d-ta chiar.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Veți vedea efectele legii cu ocaziunea aplicării ei.

D. N. Iorga: Nu se aplică. Nu vă faceți bucluc. Nu se aplică legea aceasta cât e lumea.

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Este o lege dorită de clasa muncitoare, ca dovadă este că cei mai înalți și luminați salariați ai Statului, asociațiunea generală a inginerilor români, se declară pentru acest proiect de lege, și observați d-voastre, nu este vorba nici de partid politic care să-și fixeze atitudinea, nu este vorba nici de lucrători, cari ar fi sub o anumită influență, este vorba de oameni cari trăiesc în mijlocul muncitorilor...

D. Dr. N. Lupu: Sincer, confunzi d-ta pe ingineri cu muncitori?

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Nu-i confund, dar sunt mai sinceri decât acei cari combat interesat acest proiect de lege
O voce: Inginerii sunt reprezentanții capitaliștilor.

O voce: Cine iscalește memoriul?

D. D. R. Ioanițescu, raportor: Este iscălit: „Asociațiunea generală a inginerilor români“, care ne-a înaintat un proiect de lege cu oarecari amendamente.

Să vedem acum, d-lor deputați, dacă conciliațiunea și arbitrajul, alese noi, pot fi un mijloc de a soluționa conflictele? Pentru că v'am spus, aveți dreptate, pe toate cauzele pentru cari se declară greva, că trebuie în totdeauna să se cerceteze cauza pentru care s'a declarat greva.

Dar acestea sunt în afară de proiectul nostru. Noi ceea ce am cerut, este ca să avem un mijloc de intervenție în conflicte, să punem de acord pe patroni cu muncitori și de sigur în urmă va veni cu toate legile ce le doriți d-voastre. Dar aceste legi nu exclud ca conciliațiunea și arbitrajul să-și dea roadele, fiindcă este destul să pui față în față pe lucrători cu patroni, ca ei să caute o soluțiune, mai cu seamă când de ambele părți

se tratează cu sinceritate. Și am dori ca toți muncitorii, ca și patronii, să fie sinceri atunci când tratează. Că este un mijloc care poate exista fără celelalte reforme — o spună însuși d. Madgearu, acum un an însă, când erau la guvern, pentru ca azi să cadă din nou în contradicție și să conteste că ar fi un mijloc de sine stătător.

Îată debaterile parlamentare din sesiunea trecută... (Citește).

Deci conciliațiunea și arbitrajul eră un mijloc acum un an ?

Când ai fost sincer, d-le Madgearu ?

Conciliațiunea și arbitrajul sunt mijloace admise aproape în toată lumea.

V'am arătat în raport toate țările în cari ambele instituții se aplică curent, nu mai este nevoie să revin. Se combătuse și se făcuse oarecari aprecieri asupra raportului meu, că urmăresc metoda descriptivă. Eu spun în raportul meu ceea ce am urmărit. Eu am urmărit să se vadă că conciliațiunea și arbitrajul este un fenomen social admis de toată lumea și aceasta mă interesează pe mine.

În ceea ce privește forma, în ceea ce privește măsura a-aceasta a arbitrajului obligatoriu sau facultativ, acestea sunt chestiuni cari se pot discuta. (Întreruperi).

Voiu veni imediat și la această dorință a d-voastre. Putem să stăm la discuțiune, dar în principiu conciliațiunea și arbitrajul nu puteți contesta că sunt un mijloc de a aplană conflictele dintre lucrători și patroni și este unul din cele mai importante mijloace, pentru că dă drept Statului ca imediat ce intervine să pună față în față pe lucrători și patroni. Această idee, d-lor, este admisă de toată lumea, v'am arătat.

Arbitrajul obligator în celelalte țări

D-lor deputați, să trecem la arbitrajul obligator : ideea arbitrajului obligator este numai în țara noastră ? Nu. Este în Noua Zeelandă, este în Țara Galilor, este în Danemarca, este în Geneva, în Australia.

D. Dr. N. Lupu : Când faci toate aceste comparațiuni cu țările acelea, de ce nu examinezi toate condițiunile lucrătorilor de acolo ? Massa muncitoare și regimul industrial presupune aceleași condițiuni de dezvoltare cu oarecari deosebiri.

D. D. R. Ioanățescu, raportor : În Norvegia știți care e situațiunea ? Este arbitrajul obligator ori de câte ori există conflicte. Părțile în conflict sunt obligate să nu suspende lucrul până nu merg la comisiunea de împăcare dacă nu există convențiune colectivă.

Ori de câte ori este tendința de a se suspenda lucrul, e trebuință de un termen de 15 zile pentru a se face o anchetă. (Legea din 1915).

Vedeți, ideea nu este numai a noastră. Ideea a căpătat ființă chiar în timpul războiului. Franța și Anglia au introdus arbitrajul obligatoriu pentru toate industriile în legătură cu războiul. Și acum, Franța, reacționară la 1920, prin primul său

ministru, d. Millerand, a depus proiectul de lege după care s'a inspirat proiectul nostru : obligativitatea la împăciuire arbitrajul facultativ în general. arbitrajul obligatoriu în anumite cazuri.

D-lor deputați, d. deputat Toma Dragu făcând o citațiune dintr'o carte de propagandă socialistă, i-am cerut și eu această carte de propagandă, pentru că vream să dovedesc, că chiar acolo este trecută ideea arbitrajului și conciliațiunea. D. Toma Dragu nu numai că nu mi-a dat-o, dar nici nu a mai venit pe la Cameră.

D. Dr. N. Lupu : Pentru că-l dădeai gata, cu carte cu tot !

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Ași dori să te văd și pe d-ta, d-le dr. Lupu, care în toate aceste chestiuni te ferești în totdeauna să iei cuvântul.

D. Dr. N. Lupu : Cer cuvântul după d. raportor.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Aștept și magistrala d-tale expunere (!) Și atunci, d-lor deputați, nu putea primul-ministru francez dela 1909 să aibă altă părere decât părerea care o are acum. Omul acesta a crezut o viață întreagă în arbitraj. La 1910 a căzut din guvern pe o chestiune identică.

D. V. Madgearu : Este o marotă a lui !

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Se declarase greva funcționarilor dela drumul de fier. D. Briand, pe atunci prim-ministru, cerea să se reprime greva. D. Millerand zicea : să votăm o lege pentru instituirea arbitrajului obligator. Pe această chestiune Camera s'a declarat pentru părerea primului-ministru și la 1910 d. Millerand a fost silit să se retragă din guvern.

De ce colegul nostru Toma Dragu ignorează aceste fapte ?

De altfel, noi avem declarațiunea d-lui Millerand de acum 2 luni, în care se declară pentru arbitrajul obligator și cerea să se voteze proiectul care l-a depus, care a trecut prin comisiunea muncii și desigur va trece și prin Cameră.

D. V. Madgearu : Nu fii așa sigur, nu anticipă.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : O să treacă și prin Cameră, odată ce a trecut și prin comisiunea muncii. Acum în privința rezultatului, care l-a dat conciliațiunea. D. Madgearu, în expunerea care a făcut-o — mai am puțin și termin, — în expunerea care a făcut-o spune, că nu am dovedit rezultatele bune conciliațiunii și arbitrajului în toate țările în cari această instituțiune a fost introdusă. D-lor deputați, puteți contesta, că la început în Australia a fost foarte bine primită această instituțiune.

D. V. Madgearu : Nu.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : — Bun, — deci a dat rezultate foarte bune.

D. V. Madgearu : Nu este adevărat.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : O spune Charles Gide.

D. V. Madgearu : Să-mi dați cifre, nu părerea lui Charles Gide.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Spun, că în primul timp a dat foarte bune rezultate ; este adevărat că în anii din urmă grevele s'au înmulțit. Aceasta o explică acei cari cunosc situațiunea astfel :

Acum în urmă s'a provocat o criză agrară și foarte mulți lucrători dela țară au abandonat munca agricolă și au venit la oraș și au aruncat pe piață o pletoară de mână de lucru. Din această cauză nu mai putea conciliațiunea și arbitrajul să dea o soluțiune echitabilă, pentrucă a venit surplusul de lucrători, care s'a aruncat pe piața Australiei.

Dar, d-lor, avem o altă țară. Anglia, și în privința Angliei d-voastre ați citit statistica cum v'a convenit. Statistica dovedește, că în ultimul timp, în cei patru ani de război, au fost mai puține greve decât înainte de război, aceasta din cauza introducerii conciliațiunii și arbitrajului, cari nu existau înainte de război.

D. V. Madgearu : Imi dați voie ?

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Eu nu te-am întrerupt de loc, nu mă întrerupe nici d-ta, pentrucă în totdeauna denaturezi adevărul.

D. V. Madgearu : Va să zică nu doriți să cunoașteți adevărul.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : La 1913, când nu aveau arbitrajul obligator, au fost 1.497 de greve. La 1914, au fost numai 999. La 1915, au fost 706 greve. La 1916, a scăzut la 571. Vedeteți cum scade în ordinea succesivă a anilor !

O voce : Dar la 1918 ?

D. D. R. Ioanițescu, raportor : La 1918 au fost 1 252 greve fiindcă se introdusese arbitrajul și conciliațiunea. Dar s'a ridicat obiecțiunea, că conciliațiunea și arbitrajul au avut loc într'un an excepțional de război. În tot cazul este o diferență importantă între numărul grevelor anterioare și posterioare războiului.

D. V. Madgearu : Nu este exact.

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Sunt statistici pe cari vi le țin la dispozițiune. Ideea e în toate țările, de ce n'ar fi și în țara noastră, mai ales că toate celelalte reforme anunțate vor veni, ministerul muncii lucrează la toate reformele pe cari d-voastre le cereți.

Pentru ce muncitorii noștri refuză arbitrajul ?

Acum de ce muncitorii noștri nu voiesc să primească arbitrajul ? D-lor, arbitrajul nu-l voiesc muncitorii și îl combat socialiștii noștri, pentru motive cari sunt altele decât cele arătate, decât cele pe cari le-au invocat aici. Să vă dau un exemplu, ca să vedeți d-voastre cari sunt moti ele intime pentru cari ei sunt în contra arbitrajului. Iată ce s'a întâmplat când eram eu secretar general la ministerul muncii, în chestiunea grevei lucrătorilor metalurgici dela fabrica Vulcan. În nici un preț ei nu voiau să primească arbitrajul în chestiunea lucrului în acord. Atunci, d-lor, ca să văd motivul intim pentru care lucrătorii nu voiau să primească arbitrajul, am chemat pe doi frunțași ai lucrătorilor, pe d. Calciu și pe d. Grecu, și le-am spus : Numiți voi doi, să numească și patronii doi și voua numi eu un supra arbitru să vă convină. De ce nu primiți această idee ? Și n'au primit, — nu fiindcă n'aveau încredere, căci i-am pus la încerc-

care ca să văd motivele lor intime. Și le-am spus, în afară de cei doi reprezentanți la cari aveți dreptul, — vă rog să-mi indicați d-voastre lucrătorii încă trei persoane, din cari eu am să aleg una din ele ca supra-arbitru. Va să zică le dădeam posibilitatea să aibă trei, iar nu două și să meargă la sigur cu arbitrajul în materia grevei dela Vulcan. Au refuzat, și unul din ei mi-a spus: nu primim arbitrajul din principiu, pentru că toată influența noastră asupra clasei muncitorești dispăre. Ceeace urmărim, e să-i avem sub influența noastră, nu să-i punem față în față pentru ca să ajungă la împăciuire. (Aplause pe băncile majorității).

Acestea, d-lor, sunt motivele de ordin intim, pentru cari ei nu vor să accepte arbitrajul și ca o probă definitivă, d-lor, e că atunci când ei văd că nu pot să câștige greva cu mijloacele lor proprii, cer cu insistență arbitrajul. Mi l-a cerut mie frizerii, cari s'au văzut înlocuiți cu frizeri dela mahala, mi l-au cerut *morarii* și *brutarii*, cari se vedeau înlocuiți de patroni cu țărani, cu oameni nepregătiți în meserie și mi l'au cerut toți cu insistență. Și, d-lor deputați, l-a cerut chiar d. Tănase cu ocazia grevelor dela tramvai, când a văzut că societatea rezistă. L-a cerut cu propria sa semnătură dela ministerul muncii. Va să zică, când vedeau că nu pot câștiga cu propriile lor mijloace, atunci arbitrajul eră bun, iar când credeau că pot face agitații pe această chestiune, arbitrajul nu eră bun. (Aplause).

Arbitrajul așa cum îl concepeți d-voastre nu îl concepem noi. D-voastre vă puneți din punctul de vedere al negațiunii, noi ne punem dintr'un punct de vedere superior al intereselor Statului.

Legea nu e reacționară și nici polițistă

D-lor deputați, obiecțiunea care ni s'a mai făcut e că această lege ar fi polițistă, ar fi reacționară, că ar desființa dreptul de grevă. Ca să vedeți cât este de neîntemeiată această obiecțiune am să iau cazuri — pentru că nimeni nu a disecat cazurile de aplicare ale legii — pentru ca să arăt dacă această lege poate fi socotită polițistă și reacționară.

D-lor deputați, presupuneți o întreprindere de 60 de lucrători, 15 părăsesc fabrica, vor să zică grevă. Nu e aplicabilă legea, căci legea cere o *treime*. Va să zică nu este polițistă, nu e acea constrângere fizică la care se ref-reă d. Madgearu, nu este acea violență materială, nu e acea desființare, nu e acea încătușare pe viață la care se refereă d. Dragu și ceilalți. Alt exemplu, — 20 de lucrători sunt nemulțomiți — și cer spor de salarii. Trimit însă delegați. Delegații cad de acord și se în heie procesul-verbal. S'a terminat. Unde vedeți polițismul? Unde vedeți că lucrătorii au cedat grație mașinașionilor Statului? Unde vedeți reacționarismul până acum? Nicaieri.

Mergem mai departe, declară greva fără să trimeată delegați. Ce se întâmplă atunci? Intră în apucare mecanismul legii. Mecanismul legii, d-voastre spuneți, este constrângerea fizică. Aceasta e inexact. E cea mai mare erezie să se susțină, — și nu

mă mir de d. Dragu, care a vorbit ca la judecătoria de pace, — ci de cei cari se pretind savanți. Massa muncitorească declarând o grevă nu a comis nici un delict. Delict au comis și sunt pedepsiți agenții provocatori pentru că ceea ce urmărim noi, este să nu se mai facă o industrie din chestia grevei. Probă este că dacă greva se declară în mod spontan, rămân nepedepsiți. (Aplause, protestări, sgomot).

Va să zică, d-lor, nu e polițism, nu e reacționarism. Și acum, d-lor, să mergem mai departe.

D. N. Iorga : D-le raportor, — dacă se oprește ceva — și cu toate acestea se face — atunci trebuie să-i pedepsiți pe toți, ca să fiți consecinți. (Intreruperi).

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Atunci s'ar opri, d-le Iorga, dreptul de grevă.

Este imposibil să pedepsești pe toți în conflictele sociale, nici odată nu ar putea fi intențiunea unui legiuitor ca să pedepsească pe toți. Rețineți, d-lor deputați, că dacă greva este un act spontan al masei nu se pedepsește, rămâne nepedepsită, este un fapt și rămâne ca un fapt care s'a produs. Dar rămâne însă dreptul Statului să intervină între patron și lucrători ca să-i pună de acord. (Intreruperi, sgomot).

Voci : De unde să-i descopere.

Alte voci, de pe băncile federației : Arată normele după cari să-i descopere. (Intreruperi).

D. V. Madgearu : Să-i descopere cu lupă și cu microscopul. (Sgomot, întreruperi).

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Ce să descopere ? De ce vă agitați, căci n'am ajuns la agenți provocatori ? Presupuneți, d-lor deputați că este vorba de o întreprindere unde arbitrajul este obligatoriu.

Se declară greva ; se merge la împăciuire, nu se împacă ; merg atunci la arbitri. Ei bine, d-lor, știți ce spune d. Madgearu în această privință ? Spune că este o constrângere fizică. (Sgomot, întreruperi).

D. V. Madgearu : Eu am spus aceasta ?

D. D. R. Ioanițescu, raportor : D-le Madgearu, am stenograma d-tale. De altfel ți-am dovedit că una spunea acum un an și alta spui acuma.

D. V. Madgearu : D-ta inventezi. (Sgomot, întreruperi).

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Invențiune este când te prind și te pui pe 2 coloane ?

Sunt cazuri în cari greva trebuie să fie considerată ca delict

Ei bine, d-lor, avem arbitrajul obligatoriu. În ceea ce privește arbitrajul obligatoriu, d. Dragu spune : să-i trimitem la căile ordinare de judecată, dacă se poate admite ca în materie excepțională să urmărești procedura după dreptul comun, ca să te trimeată la calențele grecești. Dar să reluăm d-lor, chestiunea arbitrajului obligatoriu. Este bine să fie arbitraj obligatoriu ? Aci vedeți că însuș d. doctor Lupu susține că sunt anu-

mite cazuri în cari Statul nu poate să nu intervină, nu poate să lase muncitorimea, când are în mâna ei arterele de viață națională, ca să înceteze producțiunea și că trebuie să vie să-i oblige ca să continue activitatea, susținând viața națională, căci prin încetarea colectivă a lucrului, — s'ar produce pierderi iremediabile.

D. Dr. N. Lupu : Eu ziceam acest lucru cu această mică deosebire. Nu constrângându-i, ci satisfăcându-le cererile lor drepte.

D. D. R. Ioanîtescu, raportor : Ții cu orice preț să fii plăcut masselor muncitoare, fără să vezi că te contrazici cu atitudinea pe care ai avut-o ca ministru de interne. Am d-lor, aci o carte din care vream să citesc un pasaj d-lui Dragu, dacă venea la ședință, anume în chestiunea grevei. Vream să-i spun ce zice Charles Gide cu privire la libertatea socială. El, partizanul libertății individuale, găsește că sunt cazuri în cari greva trebuie să fie sancționată ca delict și orice suspendare de lucru în serviciile de utilitate publică să fie oprită și evitată prin conciliațiune și arbitraj.

Dar, d-lor deputați, toți absolut, toți economiștii spun, când este vorba de funcționarii Statului sau de funcționarii dela serviciile interesând viața națiunii, că pentru aceștia încetarea muncii colective trebuie să aibă o îngrădire.

În această privință, îngrădirea noastră este că-i trimitem la arbitrajul obligatoriu pentru ca să înlăturăm pierderile iremediabile cari s'ar produce încetându-se lucrul. (Întreruperi). Cum că aceasta, d-lor, este tendința generală am să vă citez — și cu aceasta termin — numai câteva legi din cari veți vedea d-voastre, d-lor, că tendința generală este pentru ca să împiedice greva nu la funcționarii Statului, ci și la acei a căror activitate interesează viața națiunilor.

Iată d-lor, ce s'a hotărît în această privință în Franța, unde d-lor, v'am spus că se consideră greva ca ceva ilicit. Aceasta este părerea lui Briand și a lui Millerand. Și vă întreb — între 2 președinți de republică, 2 prim-miniștri — și președințele comisiunii internaționale a muncii de o parte și d. Madgearu de altă parte, pe cine să-l prefer ? (Ilaritate). — Citește părerea lui Deschanel, Poincaré, Tardieu.

D. V. Madgearu : Este absolut inexact. Am să citesc art. 152 din codul industrial german, ca să vedeți că este inexact. D-voastră nu pricepeți textul.

D. D. R. Ioanîtescu, raportor : Între inexactitatea d-tale, d-le Madgearu, și a mea se poate face verificare imediată ; căci eu nu am fost pus până acum pe 2 coloane ca d-ta. (Sgomot, întreruperi).

D. V. Madgearu : Aceasta este o calomnie. (Sgomot, întreruperi).

D. D. R. Ioanîtescu, raportor : Nu este o calomnie. — am dovedit chiar acum contrazicerile d-tale. (Sgomot, întreruperi). În Italia, d-lor deputați, greva dela căile ferate, și erau întreprinderi private, și chiar atunci guvernul prin un comunicat.....

D. Dr. N. Lupu : Chiar rușii le interzice ?

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Da chiar regimul sovietic le interzice, și am dat în raportul meu decretele prin cari se interzice dreptul de grevă și am aci un alt decret prin care bolșevicii militarizează căile ferate, atunci când e vorba de un serviciu de utilitate publică.

D. Dr. N. Lupu : Nu mi-ai răspuns la întrebarea : al cui este profitul muncii ?

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Am răspuns mai sus, n'ați fost atent. D-lor, ceea ce e mai important, e că la început, în Italia, căile ferate erau o întreprindere privată, cu toate acestea guvernul prin un comunicat oficial a interzis greva. Aci e inutil să vă mai citez încă multe țări, Spania, Canada, până și legea turcă trimite cu obligațiune la conciliațiune și arbitraj.

D. Dr. N. Lupu : Te felicit, dela Abdul Hamid, bravo !

D. D. R. Ioanițescu, raportor : Este din 1913, inspirat după legile tuturor celorlalte țări. Prin urmare e o tendință în toate țările ca funcționarilor și salariaților Statului să li se interzică dreptul de grevă.

Toate criticele sunt nefondate

D-lor deputați, încă o ultimă considerațiune și termin, rămânând ca toate chestiunile, cu cari d. Dragu a combătut legea, cum s'ar combate un text la judecătoria de pace, ca chestiunea sabotajului, la care am să dau explicațiuni d-lui Madgearu când vom veni la această chestiune, ca chestiunea libertății muncii, unde se va vede că nu pedepsim toate actele prin cari un comitet diriguitor al grevei ar căuta să convingă pe ceilalți ca să se pună în grevă, le vom discuta la discuțiunea pe articole. Să știți că noi pedepsim numai violența și amenințările grave, două fapte cari se pot constata și controla și cari trebuie să fie directe și imediate și mai punem atâtea îngrădiri în cât de sigur din acest punct de vedere libertatea muncii e destul de garantată, chiar când vine în conflict cu cealaltă libertate, cu libertatea rezultând din solidaritatea profesională. Mijloacele de convingere nu se pedepsesc.

În ceea ce privește dreptul de grevă al funcționarilor, v'am spus că dreptul de grevă al funcționarilor în toate țările este oprit. Rămâne însă chestiunea dreptului de grevă a celorlalți salariați ai Statului din întreprinderile publice.

Ei bine, d-lor, asupra acestor salariați se pot aplica dispozițiunile prohibitive ale interzicerii dreptului de grevă ? Da, cu o singură condițiune, întreprinderea să lucreze cu caracter de utilitate publică, cu alte cuvinte nu oricărui salariat al Statului poți să-i interzici dreptul de grevă în întreprinderi ale Statului, ci trebuia să fie întreprinderi de acelea în cari Statul lucrează ca putere publică ; are Statul o fabrică de alcool, cum, o să interzici lucrătorilor să se pună în grevă ? Dar când întreprinderea lucrează cu caracter de utilitate publică, de sigur, atunci presupui nu numai un monopol, dar presupui un act de gestiune care trebuie să intre în cadrul obligațiunii din art. 16, unde

arbitrajul trebuie să fie obligatoriu. Recunosc că timpul este prea înaintat și, de sigur, la discuțiunea pe articole, când se va mai pune chestiunea, voiu lămuri complet această chestiune, textele de lege așa cum se interpretează și toate celelalte chestiuni; căci așa cum s'a combătut legea, s'a mers alături cu drumul. N'a venit nici unul să facă obiecțiuni pozitive la vreun text, ci totdeauna ba pe chestiunea desființării dreptului de grevă, ba pe chestiunea traiului lucrătorilor, toate aceste lipsuri se vor completă odată cu celelalte reforme muncitorești pe care le vom face. Și să știți că se vor face.

Termin declarând că această lege, cu toate amenințările d-lui Moscovici, nu se poate retrage și nu se poate retrage pentru că o cere nu numai consumatorii cari se găsesc privați de multe lucruri necesare vieții sociale, nu numai lucrătorii cuminți și harnici, cari vor să scape de tirania agitațiilor, nu numai interesul superior al refacerii țării, dar a ordinii care trebuie să domnească în această țară. (Aplause). Și desigur ordinea în primul rând și în urmă celelalte. (Aplause prelungite).

DREPTUL DE ASOCIAȚIE AL FUNCȚIONARILOR

ȘI

CONSILIILE MUNCITOREȘTI

Interpelare dezvoltată în ziua de 10 August 1920

Domnilor deputați,

Am să dau câteva lămuriri d-lui deputat Mărzescu în chestiunea consiliilor muncitorești și mai ales în ceea ce privește regulamentul acestor consilii muncitorești, care a fost alcătuit unul de noi, unul de partidul socialist și unul de asociația inginerilor din țara românească. Le voi lua pe câte trele...

D. G. G. Mărzescu : Eu am făcut o interpelare și obișnuit la interpelare urmează discuțiune dela interpelator la guvern. Asociațiunile la interpelări nu sunt admise. Prin urmare, ce înțelegeți să facem ? Înțelegeți, de sigur, să faceți o discuție generală asupra chestiunii, căci dacă voiți să dați un răspuns, atunci răspunsul asupra consiliilor muncitorești îl cer dela guvern, nu îl cer dela d-voastră. Incât declar de mai înainte că nu răspund la lămuririle d-voastre, pentru că nu le pot lua în considerațiune.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: D. Ioanițescu a făcut și dânsul o interpelare.

D. D. R. Ioanițescu : Lămuririle le dau Camerei. Dacă aveți puțină răbdare, chestiunea se lămurește imediat. Asociațiunile la interpelare nu sunt admise, este adevărat. Când însă d. Mărzescu a anunțat interpelarea, eu, împreună cu d. Madgearu, am anunțat câte o interpelare identică. Vă aduceți aminte că aci la tribună ne întreceam, eu și d. Mărzescu, asupra acestei chestiuni, căci este o chestiune de așa mare importanță că ea trebuie lămurită. Și atunci interpelarea mea nu este adresată d-lui Mărzescu, ci se adresează d-lui ministru al muncii, d-lui ministru de interne și d-lui președinte al consiliului.

D. A. Dobrescu : Dar mai mult guvernul are lipsă de lămuriri decât noi.

D. D. R. Ioanițescu : O să vă lămurim și pe d-voastră și pe partidul liberal în direcțiunea politicei muncitorești. Și aceasta nu mai departe decât mâine dimineață. De aceea, în dezvoltarea interpelării mele trebuie să lămuresc, de acord cu Camera în-

treagă, câteva chestiuni cari sunt la ordinea zilei și cari fixează o întreagă politică muncitorească.

D-voastră trebuie să fiți pătrunși de importanța acestei reforme, și rememorez discuțiunea pe care d. Mârzescu a făcut-o la legea conflictelor muncitorești. D. Madgearu a subordonat rezolvarea întregii chestiuni muncitorești de această chestiune a creierii consiliilor muncitorești, pe fabrică, pe districte, chiar și consilii naționale.

D. V. Madgearu : Coordonarea nu subordonarea.

D. A. Dobrescu : In partidul poporului există numai subordonare.

D. D. R. Ioanițescu : D-le Dobrescu, în această privință aș dori ca d-voastră să faceți atâtea acte de independență câte am făcut eu în viața mea, chiar în partid, căci să se știe un lucru, la d-voastră în partid e mai mult cezarism decât la noi.

Este o chestiune, d-le Dobrescu, în privința căreia se cer oarecari cunoștințe speciale și aș dori ca să le ai și d-ta, dar forma sub care mă întrerupi d-ta dovedește că nu ai aceste cunoștințe speciale. (Aplause pe băncile majorității). Interpelarea mea are două capete de cerere, adresate guvernului. întâi, privea politica guvernului, în ceea ce privește sindicatele naționale, sindicatele funcționarești, și în al doilea rând, eră politica guvernului, în ceea ce privește consiliile muncitorești, pentru că d. Mârzescu, care a plecat acum, — eu l'am controlat și a aflat că l'am controlat—, la început s'a ridicat în principiu contra consiliilor muncitorești. Nu mai eră vorba de atribuțiuni atunci când d. Mârzescu a anunțat interpelarea d-sale.

D. Mârzescu—și e bine că a revenit— în principiu se ridicase contra consiliilor muncitorești. D. Mârzescu nu se gândea să determine atribuțiunile acestor consilii muncitorești. Și atunci a trebuit discuțiunea colegului nostru, d. deputat Angelescu, să arate că aceste consilii muncitorești ființează și de multă vreme, —că ele sunt un produs al războiului în condițiunile în cari se află astăzi dar ființează de un an și jumătate în câteva țări, pentru ca d. Mârzescu să-și modifice interpelarea în ceea ce privește consiliile muncitorești și să se ocupe nu cu interzicerea lor în principiu, ci cu fixarea atribuțiunilor lor. Aceasta este declarațiunea d-lui Mârzescu. Am interpelarea d-sale.

D. G. G. Mârzescu: Interpelarea mea privește desființarea sindicatelor naționale și autorizarea consiliilor muncitorești. Prin urmare, la consiliile muncitorești este vorba de autorizare. Cetiți textul interpelării mele.

D. D. R. Ioanițescu : D-voastră știți bine că ați făcut la început o simplă întrebare și pe urmă când ați văzut pe d. Madgearu și pe mine că am anunțat interpelări, d-voastră ați venit și ați spus că ați anunțat și d-voastră o interpelare, și când ați văzut că cererea d-voastră nu conținea o interpelare, ci numai lămuriri cari se cereau, ați adăugat adevărata interpelare a d-voastră în sensul în care eu o formulasem pe a mea. Și vă aduceți foarte bine aminte, această interpelare vine la o săptămână după ce scrisesem interpelarea mea și după ce o arătasem d-tale. Pentru că, d-lor,

e o chestiune prea importantă ca să nu fie discutată cât mai larg în plenul Camerei.

D. G. G. Mărzescu : Am făcut refacerea aceasta, pentru că mi-a cerut biroul ca să refac textul interpelării și am cedat cererii d-lui președinte al Adunării și am depus-o. E însă un sistem că în toate discuțiile de astăzi se răstălmăcesc lucrările scrise. De pildă, am verificat informația și vă spun că s'a dat d-lui Flechtmacher delegația de subdirector al postelor. (Mișcare, protestări, șgomot).

Dreptul de asociație a funcționarilor publici

D. D. R. Ioanițescu : D-lor deputați, în ce privește prima parte a interpelării mele cu privire la sindicatele naționale, s'ar putea divide această chestiune în două : una în privința dreptului de grevă și nu o discut aici, îmi rezerv dreptul să o discut când voi răspunde la obiecțiile d-lui Madgearu, la dreptul de grevă al funcționarilor publici. Constat de aici că d. Madgearu a ocolit această chestiune și nu s'a pronunțat dacă e sau nu pentru dreptul de grevă al funcționarilor.

D. Virgil Madgearu : M'am pronunțat categoric.

D. D. R. Ioanițescu : Ești sau nu pentru dreptul de grevă ? Ți-am citit stenogramele și am văzut că ocolești această chestie, vrând să scapi pe un raționament fals.

D. Virgil Madgearu : Vă dau eu răspunsul categoric : sunt în contra sancțiunilor într'o lege asupra dreptului de grevă.

D. D. R. Ioanițescu : Va să zică sunteți pentru grevă ?

D. Virgil Madgearu : Dați-mi voie, nu sunt pentru recunoașterea dreptului de grevă într'o lege, pentru că am zis, sunt gelos de ideea autorității de Stat și vă întreb pe d-voastră ce ați face dacă cu prilejul unei greve...

D. D. R. Ioanițescu : Te întreb încăodată, ești sau nu pentru dreptul de grevă ? Nu merge prin subtilizări.

D. Virgil Madgearu : Și mă întreb ce faceți d-voastră.. (Interruperi). Mi s'au cerut lămuriri și dați mi voie să le dau. Am spus : cum aperi ideea autorității de Stat, când cu toată prohibiția d-tale, se pun în grevă funcționarii de Stat ? Iei măsuri contra lor ? Și dacă nu reușești ? Dacă ești silit să faci concesiile ca în cazul postei, și celelalte cazuri ? Atunci ce mai rămâne cu autoritatea de Stat ? Asta este concepția mea în materie de grevă.

D. D. R. Ioanițescu : Concepția d-voastră este să revizuiim Constituția, dar să nu schimbăm nimic, sau să schimbăm totul, dar să nu ne atingem de Constituție. (Ilaritate). Și atunci, d-lor, lăsăm această chestiune să o lămurim mâine dimineată când am să vin să servesc d-lui Madgearu stonogramele d-sale de felul cum a vorbit acum câteva zile.

D. Virgil Madgearu : Da, da ! Să poțtești !

D. D. R. Ioanițescu : Cred că nu vei mai fi atât de îndrăgăneț atunci.

Rămâne a doua chestiune, dreptul de asociație al funcționarilor publici. D-lor, și asupra acestui punct a fost discuție, nu relatez această discuție aici. Dreptul de asociație în sensul de sindicalizare, în sensul de sindicat care implică lupta pe care

poate duce un sindicat, poate duce la lupta de clasă. Vedeți atâtea și atâtea chestiuni, cari sunt chestiuni ce nu se pot pune și discuta în fața d-voastre. D-lor, trebuie să lămurim un lucru pentru todeauna: s'a afirmat că noi suntem pentru desființarea asociațiilor profesionale ale funcționarilor publici, s'a afirmat și s'a repetat de atâtea ori în această Cameră încât trebuie să lămurim această chestiune și toată discuția se învârtă în jurul unei adrese a d-lui președinte al consiliului, prin care invită sindicatul de funcționari să se pună în acord cu legea dela 1909. D. Mărzescu a cerut odată categoric, în cuvântarea pe care a ținut-o la legea conflictelor de muncă și toată opoziția a cerut, această adresă. Veți vedea d-voastre că nu este desființarea în principiu a asociației funcționarilor, și că nu e, d-lor, decât un control pe care guvernul nostru, ca toate guvernele din lume, înțelege să-l exercite asupra asociației.

Și, d-lor, control însă care nu implică ideia de arbitrar. Eu am combătut legea dela 1909 timp de 7 ani de zile, tocmai pentru motivul că partidul liberal, când a venit cu această lege, a înțeles să desființeze, pe cale deghizată, dreptul de asociațiune, și iată cum :

Legea dela 1909 prevede că nu se pot constitui asociațiuni, fără autorizarea ministerului de care depind.

Această cerere, d-lor, de autorizare eră un adevărat arbitrar; pentru că nu se mărgineă dreptul ministrului la cerere de anumite puncte, de anumite condițiuni, cari odată împlinite, să li se dea dreptul de a se constitui în asociațiuni. Aci am găsit eu, d-lor, arbitrar, și susținând această chestiune am mers—apărând pe Botez și pe socialistul Oprescu—, a mers timp de 6 ani de zile până la Curtea de casație. Odată, cu unul am câștigat; altă dată, cu altul am pierdut. Cu Botez este procesul pendinte la Curtea de casație, iar cu Oprescu am câștigat.

D-lor, aci s'a hotărât că această lege desființază deghizat dreptul de asociațiune.

De ce? Nu pentru că se cere autorizarea ministerului de care depinde; dar pentru că nu se îngrădește de loc dreptul ministrului, ca în anumite condițiuni, cari odată împlinite, autorizarea să vie dela sine.

Acest lucru l-a făcut guvernul de astăzi, și el a cerut ca să se prezinte statute.

Și de sigur, d-lor, legea așa cum fusese concepută, cum există actualmente dela 1909, ea dădea dreptul și puțința să se procedă în mod arbitrar.

D-lor, veți vedea că guvernul de astăzi nu a procedat în spiritul acestei legi, pe care dânsul l-a găsit că este nedrept.

Iată, d-lor, două rânduri din această adresă, ca să vedeți d-voastră că ceea ce cere guvernul de astăzi este numai o verificare a statutelor, pe care cred că orice guvern are dreptul să o facă, mai ales în ceea ce privește asociațiunile de funcționari.

Veți vedea d-voastră că nici gând nu are guvernul, care a dat până acum trei autorizări la trei sindicate de funcționari, să desființeze dreptul de asociațiune și sindicalizare al funcționarilor.

O voce de pe băncile federației : De ce nu spune acest lucru d. prim-ministru de pe banca ministerială ?

D. D. R. Ioanițescu : D-lor deputați, d. prim-ministru a plecat la Palat.

Dar d-sa știind că sunt în curent cu această chestiune, m'a autorizat pe mine ca să vorbesc cu privire la ea.

Vedeți, d-lor, am aci o adresă către mai multe departamente, este adresa d-lui președinte al consiliului către toate departamentele. Poartă data de 23 Iunie 1920, când începe funcționarii să se agite.

Iată ce spune :

»Funcționarii mai multor departamente s'au organizat în sindicate și conducătorii lor s'au crezut datori să formuleze în această calitate revendicări dela autoritățile de drept, pe un ton incompatibil cu raporturile ce trebuie să existe între subordonanți și superiori.

Asemenea organizațiuni sunt oprite prin art. 1 din legea contra sindicatelor, dacă ele nu au fost încuviințate prealabil de către ministrul de care depind funcționarii«.

Eră dreptul ministrului, întrucât asemenea organizațiuni sunt oprite prin art. 1 din legea contra sindicatelor, dacă ele nu au fost încuviințate prealabil de către ministrul de care depind funcționarii.

Puteă d. prim-ministru să se oprească aci și să spună : vă rog să desființați aceste sindicate.

Dar ce spune d. prim ministru înainte ?

»Este de cea mai imperioasă necesitate a se pune capăt, acestei stări de lucruri, care—dacă s'ar tolera mai departe—ar putea duce la urmări din cele mai serioase, căci conține în ea germeul anarhiei tocmai în sferile în cari spiritul de ordine trebuie respectat în cea mai riguroasă sfințenie.

»Cu onoare vă rog a procedă imediat la cercetarea acestor asociațiuni, și dacă nu se întemeiază pe autorizațiunea prescrisă de lege, veți lua măsurile cele mai severe în contra celor cari nu ar înțelege să se intre imediat în legalitate.

»In caz că în departamentul d-voastră s'ar găsi sindicate sau alte asociațiuni profesionale cu autorizație, vă rog să binevoiiți a dispune să fie aduse la cunoștința președintelui consiliului, cu indicațiunea naturii asociațiunii și autorizațiunii pe baza căroră au putut lua ființă.

Președintele consiliului,

General Averescu.

Va să zică, d-lor, iată politica guvernului : să-mi trimiteți autorizațiunea, d-ta sindicat dacă o ai, dacă nu ai autorizațiunea trimete-mi atunci statutele asociațiunii pentru ca să le verific, pentru ca să se vadă dacă are sau nu are scopuri subversive, pentru ca să se vadă dacă sunt asociațiuni cu scop politic, sau de altă natură, nu economică, pe cari eu trebuie să le opresc.

D-lor, dintre asociațiuni, prima care a înaintat aceste statute a fost asociațiunea dela ministrul muncii, care a înaintat statu-

tele sindicatului funcționarilor de aci de pe lângă ministerul muncii.

Am aci o adresă-raport foarte detaliată, în care se arată care este scopul sindicatelor funcționărești în genere și în special al sindicatului ministerului muncii.

Și s'a autorizat de către primul-ministru și de către departamentul respectiv al ministerului muncii existența sindicatelor funcționărești dela ministerul muncii.

Și așa s'a făcut, d-lor, la mai multe departamente...

D. Dr. N. Lupu : Ce salarii au cei dela ministerul muncii față de cei dela postă ? Mă tem că cei dela ministerul muncii nici nu au nevoie să se sindicalizeze.

D. D. R. Ioanățescu : D-le dr. Lupu, de ce căutați totdeauna să amestecați două chestiuni cari n'au legătură ?

D. Dr. N. Lupu : Au legătură.

D. D. R. Ioanățescu : N'au legătură în chestiunea asociațiilor, or fi având legătură când se va discuta chestiunea salariilor, dar în ceace privește chestiunea asociațiilor n'au nici o legătură. Și atunci, d-lor, vedeți care este situațiunea asociațiilor profesionale. Din acest punct de vedere cred că guvernul nu înțelege, și țin să se ia act — și d. Cuza protestase odată împotriva acestui lucru—nu înțelege să disolve sindicatele naționale, cari de cele mai multe ori, e recunoscut, au ajutat bunul mers al Statului, au fost pururea contra tendințelor anarhice cari veneau din alte părți. (Aplause).

Reglementarea funcționării consiliilor muncitorești

Acum, o ultimă considerațiune și câteva cuvinte asupra consiliilor muncitorilor, căci și aci guvernul are o politică muncitorească determinată, și vom vorbi mâine de politica și a d-voastră, a federației, și vom analiza în câteva cuvinte programul d-voastră și o să analizăm și politica muncitorească a partidului liberal, care a dezertat dela datoria sa și n'a vrut să discute cu noi, acum când toate partidele și-au fixat politica lor muncitorească. Iată ce avem de zis în privința consiliilor muncitorești ; desigur se va discuta această chestiune cu ocaziunea discuțiunii întregului raport dela regie. (Intreruperi).

Dacă voiți, cereți urgența, să se intervertească ordinea de zi pentru Marțea viitoare, eu sunt la dispozițiunea d-voastră, mai ales că raportul e semnat de mine de d. Iorga și de ceilalți, și sunt gata să răspund la acel raport.

In Rusia

Atunci în situațiunea care a urmat după război eră nevoie și din cauza ravagiilor războiului și din cauză că muncitori, veniseră cu altă mentalitate, să creeze un fel de parlamentarism în uzine, eră o cerință dorită de multă vreme de lucrătorii eră să bage în viața economică ideea constituționalismului, muncitorii să și spună cuvântul lor, cerința aceasta eră gene-

rală, eră de mai mult timp, dar nu prinsese ființă decât amestecat sub forma camerelor muncii și ale industriei. Erau consiliile de muncă, compuse din lucrători și patroni în număr egal, aci sub această formă puteau lucrătorii să și spună cuvântul lor, însă necomplet, pentru că ceea ce doreau ei, erau să aibă consilii muncitorești, alese numai dintre lucrători; lucrătorii cari iau parte la producțiune, voiau să și spună cuvântul la mersul fabricii. Până la revoluțiunea rusă nimeni nu s'a gândit să înființeze aceste consilii muncitorești în uzine, deși ideea eră în aer, prinsese rădăcini, se concretizase parțial în foarte multe consilii de industrie și muncă. A venit revoluțiunea rusă; am aci chiar regulamentul publicat în colecțiunea „Labry”, în care se înființează sovietele, adică sfaturile pe întreprinderi, se determină rolul acestor soviete, ele conduc, au controlul, au direcțiunea tehnică și administrativă a producțiunii, ele cumpără materia primă, au totul; un singur lucru nu au, comercializarea întreprinderilor, dacă poate să mai existe comercializare în regimul sovietic. În colo au absolut tot, un fel de *maine-mise*, asupra întregii producțiunii. Modul cum se procură materia primă, cum se transformă în fabricate, totul, dar absolut totul, cade în competența consiliilor muncitorești. Am aci la mine toată această legislațiune, are 12 articole, și veți vedea și d-voastre caracterul consiliilor muncitorești rusești, așa zisele *soviete* muncitorești.

Mai este o chestiune în ceea ce privește partea financiară, pe soviete nu le privește partea financiară.

In alte țări

Dela o vreme a început în celelalte State să se introducă această instituțiune a consiliilor muncitorești, nu le-a introdus ca în Rusia, căci nu se putea să le introducă astfel, dar, într'o anumită măsură, desigur, s'au introdus. Iată legea dela 25 Iulie 1919 în Australia, consiliile sunt obligatorii în industriile cari au cel puțin 20 lucrători. Și cari sunt atribuțiunile acestora?

Controlează rolurile de plata salariilor și plata salariilor. — participă la formarea instituțiunilor de bine general. Apelează la comitetul de *conciliare* contra concedierii salariaților. Convoacă lunar o conferință care discută mersul tehnic și administrativ al întreprinderii.

În întreprinderile comerciale — industrii și mine — consiliul are drept să ceară anual balanța profiturilor și salariilor plătite.

În societăți pe acțiuni consiliul are drept să aleagă 2 membrii în direcție.

În Germania, consiliile muncitorești iau ființă prin legea din 1 Martie 1919. S'a pornit dela ideea că lucrătorul este un producător și trebuie să coopereze în procesul producției. Consiliile muncitorești, — (Arbeitsrat) — au atribuțiuni mai reduse.

În Anglia, în 42 de industrii s'au înființat prin legea din 1 Mai 1919

Însă aci sunt mult mai reduse atribuțiunile: au în competența lor contractul de muncă, timpul, salariile, arbitrajul și conciliațiunea, etc.

În Elveția există consiliile fabricilor, înființate prin legea din 3 Octombrie 1919.

Prin urmare, vedeți, că în principiu existența acestor consilii muncitorești nu este și nu trebuie să fie contestată.

În discuțiune este numai atribuițiunile cât trebuie să se dea în competența acestor consilii, în ce privește producțiunea, direcțiunea, controlul, partea financiară și celelalte.

In România

Și atunci, d-lor, s'a întâmplat ceva curios în țara noastră, — și cu aceasta termin. Muncitorii, ca urmare a deselor greve survenite după 13 Decembrie 1919 au început să ceară, la început mascat, întâi delegatul pe ateliere, în urmă consiliile muncitorești—am aci mai multe memorii ale lucrătorilor, prin cari se cere delegat pe ateliere și consilii muncitorești—, fără ca să se stabilească cari sunt atribuițiunile delegațiilor, cari sunt atribuițiunile consiliilor muncitorești și poate eră intenționat, pentru că ei înțelegeau să introducă regimul sovietelor muncitorești din Rusia, după cum veți vedea imediat că se apropie foarte mult de ele, așa cum le-am găsit în colecțiunea lui Labry.

O voce: Vă credeau prea naivi.

D. D. R. Ioanițescu: Au găsit guverne pe cari le-au considerat prea naive și le-au aprobat în principiu fără designare de atribuițiuni, au aprobat consiliile muncitorești și în urmă reglementarea și atribuițiunile le-au fixat ei. În fapt, d-lor, consiliile muncitorești cerute și aprobate în parte de ministerul de finanțe aveau atribuițiunile pe cari le au sfaturile muncitorești din Rusia. Veți vedea imediat, pentru că, d-lor, ce putea să mai facă Statul în fața unei lipse totale de mână de lucru, și ce puteau să facă patronii, mai ales patronii brutari, cari erau foarte revoltați în contra cuvântului chiar de „consilii muncitorești”, și mi-aduc foarte bine aminte, când am căutat să determin aceste atribuițiuni numai în ce privește partea profesională, în principiu, s'au speriat și de cuvântul „sindicat”.

Sfaturi muncitorești, de ce? Pentru că imediat au început să-mi explice cari sunt atribuițiunile acestor consilii muncitorești și s'a văzut că atribuițiunile lor diferă foarte puțin de atribuițiunile sfaturilor pe întreprinderi din Rusia bolșevică. Și atunci ajungem până la data când d. Argetoianu a venit la ministerul de finanțe. Pentru prima oară consiliul muncitoresc dela regie este înființat în urma unei rezoluțiuni a d lui Kiriacescu, care făcea parte din guvernul liberal. Guvernul liberal mai are un act la activul lui în care se recunoaște întrucâtva dreptul muncitorilor de a-și spune cuvântul la căile ferate române sub forma unui consiliu de muncă, recunoscut sub ministeriatul d lui Constantinescu.

Este drept însă că acest consiliu muncitoresc avea o forță mult mai scăzută decât acelea pe cari le tolerase de fapt d. Kiriacescu. Este decretul prin care d. Constantinescu rezolvă greva dela căile ferate române și recunoaște dreptul lucrătorilor ca,

sub forma unui consiliu de muncă, să poată totdeauna stă de vorbă cu direcția atelierelor.

Și atunci, d-lor deputați, a venit d. Argetoianu la finanțe, le-a desființat, — de oarece își asumase drăptul care trecea peste marginile admise pe terenul profesional.

Aceste consilii muncitorești, cari nu făceau nimic, și fac apel la d. Iorga să spună dacă nu este adevărat că în momentul când noi anchetăm la regie, Marinescu, delegatul reprezentant al sindicatului roșu dela regie, a fost întrebat de mine și de d. Iorga, și a recunoscut că el nu muncește de un an și jumătate, pentru că el este delegatul consiliului muncitoresc.

D. N. Iorga : Este adevărat.

D. D. R. Ioanițescu : Înțelegeți care eră rolul lui. Nu eră un lucrător, — care să vie la momentul oportun sau când va fi nevoie, ca la anumite zile ce se vor fixa de către direcțiunea fabricii, să stea de vorbă în chestiunea muncitorească și asupra rostului fabricii. Rolul lui eră să reprezinte partidul socialist, eră controlorul lor, un delegat, care nu muncește absolut nimic.

D. N. Iorga : Și galbenul care eră la dânsul tot așa eră.

D. D. R. Ioanițescu : El eră galben de trei zile, și eră șef de atelier.

D. Dr. N. Lupu : Vă rog să nu faceți confuzie : Henderson a fost șeful partidului socialist din Anglia. La început a fost cântăritor de vagoane și când a fost numit secretar al sindicatelor, el a fost luat dela lucru, pentru că este imposibil să faci în același timp și pe secretarul organizațiunii și să lucrezi.

D. D. R. Ioanițescu : Pe această chestiune suntem de acord, d-le Lupu; dar chestiunea se schimbă aci : eu nu-i fac culpă că el ar fi secretarul sindicatului. El eră lucrător în fabrică, contă ca lucrător în fabrică și eră delegatul muncitorilor din fabrică, — nu secretarul sindicatului din afară de fabrică.

D. Dr. N. Lupu : Admis de d. Kiriacescu.

D. D. R. Ioanițescu : Este o diferență.

D. Dr. N. Lupu : Din moment ce admiteți asociațiunile, trebuie ca muncitorii să aibă un reprezentant.

D. D. R. Ioanițescu : Una este să fi delegatul partidului socialist, și alta să fii, ca lucrător în fabrică, delegatul muncitorilor. Este un cerc vicios în care d-ta vrei să te învârtiești și lucrul se poate lămuri foarte ușor : nu eră delegatul oficial al partidului socialist, în fapt eră delegatul partidului socialist, dar nu eră nici secretarul sindicatului respectiv, el eră pur și simplu delegat pe un atelier, nu pe întreaga fabrică și el trebuia să lucreze, nu avea calitatea de secretar al sindicatului, eră delegat pe atelierul în care trebuia să muncească, și când se ivea un diferend între fabrică și muncitori, trebuia să interviev pentru aplanarea în calitate de reprezentant al muncitorilor. Dar el tocmai în această calitate eră obligat să muncească și nu muncea nimic, a declarat-o el formal că așa își înțelege rolul, eră un fel de săpân care trată dela egal la egal cu direcțiunea fabricii, și a avut cutezanța să ceară înlăturarea a trei lucrători, cari nu erau de sigur în sindicatul roșu și cu cari avusese un diferend.

Și atunci d. Argetoianu a dat o deciziune: »Consiliile muncitorești sunt și rămân desființate pentru totdeauna«. Am această deciziune, n'o mai ceresc. A venit greva, — acesta a fost motivul grevei — și a durat multă vreme, a durat foarte mult și tocmai după ce au trecut alegerile, ca să nu se zică că facem agitațiuni — noi avem atâta popularitate încât nu voim să facem avansuri nimănui. — (Înteruperi). D. general Averescu a dat o nouă decizie. D. Dr. Lupu o știe mai bine că în județul Ilfov contă să ia cinci-șase locuri. Aceasta mi-a declarat-o formal și d. Madgearu. Și de abia s'au strecurat cu o diversiune de două locuri. (Sgomot, înteruperi pe băncile opoziției naționale).

D. Dr. N. Lupu: V'am scotit că sunteți civilizați și că nu veți utiliza jandarmii.

D. D. R. Ioanițescu: Pentru că mi-ai pus această întrebare, îmi dai voie să fac și o întrebare: în cece privește alegerile în județul Ilfov, n'ați spus d-voastră că nu aveți să vă plângeți în contra guvernului și că au mers alegerile în cea mai perfectă ordine.

D. Virgil Madgearu: Afară de cele 24 de automobile ale Statului pe cari le-ați utilizat.

D. Dr. N. Lupu: Zic că ingerințe au fost mai puține decât în alte părți. Te invit să facem o plimbare prin județ și să vezi dacă mai este aceeași situație.

D. D. R. Ioanițescu: Aveți ocaziunea să dați lupta în alegerile dela Senat și vă desfid să luați vreun loc.

D. I. Mihalache: De aceea ați ținut comisiunile interimare până acum, ca să faceți alegerile de acum!

D. D. R. Ioanițescu: Dacă ai fi întrebat pe d. Dr. Lupu, care a fost ministru de interne, ți-ai fi dat seama că nu se pot face alegeri comunale, până nu punem de acord votul universal cu legea organizării comunelor.

D. I. Mihalache: La țară nu este adevărat, la țară se fac acum alegerile.

D. D. R. Ioanițescu: Nu se pot face alegerile separate pentru țară și alegerile separate pentru oraș.

Și acum ca să termin în câteva cuvinte, — revenim la chestiune — a venit în urmă d. președinte al consiliului și a dat o deciziune, prin care invită pe toată lumea ca să reia lucrul, și lucrul s'a reluat. Pe lângă condițiunile aplanării conflictelor la punctul 4, a mai hotărât, că consiliile muncitorești, cari au funcționat în trecut fără atribuțiuni bine determinate, se vor reînființa pe baza unui regulament ce se va alcătui fără întârziere atribuțiunile consiliilor muncitorești vor fi de ordin pur profesional.

Autorizarea consiliilor muncitorești

Va să zică, am găsit o situațiune de fapt și o situațiune nenorocită, consiliile muncitorești aveau atribuțiuni aproape exact cu acelea cari le aveau sovietele muncitorești din Rusia.

Aceste consilii muncitorești fuseseră desființate în principiu, tocmai pentru acest caracter care îl aveau, se ordonă reluarea lucrului și se hotără ca consiliile muncitorești să se reînființeze, dar numai cu caracter pur profesional. Este aceea o politică

muncitorească înțeleaptă, sau un îndemn la anarhie, cum înțelegeă d. Mărzescu să ne spună, atunci când am depus raportul asupra grevei dela regi. Și-mi aduc aminte că asupra grevei dela regi, unul din colegii noștri spunea că este o crimă națională să se recunoască consiliile muncitorești.

D-sa nu-și dă seama de atribuțiunile acestor consilii muncitorești și atunci ce am făcut noi? Trebuie să se reglementeze existența lor. Și am rugat pe d. Popovici, secretarul comisiunii generale, ca să ne dea un regulament.

Am cerut dela partidul socialist un regulament de modul cum înțelege atribuțiunile consiliului muncitoresc, și am mai cerut dela ingineri, cari au o situațiune recunoscută, fiindcă protestau incontinuu în contra modului cum partidul socialist înțelege să dea atribuțiuni consiliilor muncitorești, cu excluderea lor.

Iată ce zic inginerii :

»Sindicatul general al tehnicienilor ține să aducă încă odată la cunoștința opiniei publice că este partizanul admiterii reprezentanților atât a muncitorilor intelectuali cât și a muncitorilor manuali în consilii de administrație și în comisiunile de disciplină cari prin acțiunea lor să poată micșora violența luptelor de azi.

Se impune deci o primă concluzie: În consiliile muncitorești, oricum ele ar ființa, orice însărcinări ar avea e necesar ca lumea intelectuală să fie reprezentată în condiții de paritate cu munca manuală.

Și-a alcătuit și ministerul muncii un regulament, îl am aci, și-l pun la dispoziție, pentru organizarea consiliilor muncitorești.

Consiliul muncitoresc așa cum l-a înaintat partidul socialist cu atribuțiunile lui, înființează controlul, înființează amestecul în producțiune și se spune categoric — în acest regulament — să observe bine muncitorii că membrii din consiliul muncitoresc nu sunt reprezentanții lor, ci sunt reprezentanții partidului socialist.

Tot aci se pune obligația să se încaseze cota pentru partidul socialist, să se intereseze de mersul mișcării — să bage de seamă membrii din consiliu — că pe viitor aceste consilii trebuie să ia direcțiunea tuturor întreprinderilor, atunci când va ajunge la idealul dorit de socialiști, la revoluția socială.

În memoriul inginerilor se cere să facă parte din consiliu și inginerii și muncitorii, după număr și după calitate; să mai facă parte și un reprezentant al consumatorilor.

Venim acum la regulamentul nostru.

Noi am alcătuit acest regulament și am fixat atribuțiunile în așa fel încât orice tendință sovietică să dispară și consiliul muncitoresc să fie o adevărată reprezentanță a muncitorimii din fabrici.

Vrem să introducem viața constituțională în uzine — dar nu cu sacrificiul interesului direcțiunii întreprinderii.

Înțelegem să avem noi, ministerul muncii, o politică bine determinată, și în această privință iată regulamentul consiliilor muncitorești :

REGULAMENTUL CONSILIILOR MUNCITOREȘTI

Art. 1. În toate instituțiunile Statului întrebuițând mai mult de 20 de lucrători se vor înființa consilii muncitorești, în scopul de a face legătura între salariați și administrațiune, în toate chestiunile privitoare la prestarea muncii în ateliere.

Prin urmare, vedeți, d-lor deputați, dela început pornim numai pe terenul profesional; să vedem acum modul de alcătuire și condițiunile de admitere.

Alcătuirea consiliilor

Art. 2. Membrii consiliilor muncitorești se vor alege prin vot direct și secret de către adunarea generală a muncitorilor, având dreptul la vot numai salariații cu o vechime de un an în stabiliment. Fiecare categorie de salariați va avea dreptul să fie reprezentată în consilii, păstrându-se proporțiunile stabilite la art. 4.

Art. 3. Pentru a fi ales se cer următoarele condițiuni:

- a) Vârsta de 25 ani împliniți;
- b) Să nu fi suferit vreo condamnățiune penală care să-i fi luat drepturile civile și politice;
- c) Să fi lucrat cel puțin un an în acel atelier înainte de a fi ales.

D-lor deputați! Baza este deci alegerea și veți vedea că pentru o mai mare garanție, alegerea se face în prezența unui delegat al ministerului muncii. Iată acum numărul membrilor consiliilor muncitorești.

Art. 4. Pentru toate stabilimentele întrebuițând până la 50 salariați, se vor alege 2 membri (1 pentru 25); pentru întreprinderile întrebuițând până la 100 salariați se vor alege 3 membri (1 pentru 30); pentru întreprinderile întrebuițând până la 500 salariați se vor alege 5 membri (1 pentru 100); iar pentru întreprinderile întrebuițând mai mult de 500 salariați se vor alege 7 membri.

Iată acum și atribuțiunile acestor consilii, și vă rog vedeți că este cea mai importantă parte din regulament:

Atribuțiuni

Art. 8. Consiliile muncitorești trebuind să aibă un caracter pur profesional, este interzis membrilor aceluși consiliu să facă acțiune politică în interiorul stabilimentului.

Deci atribuțiuni pur profesionale și pentru ca să nu se producă confuzie, s'a lămurit și ce este acțiune politică.

Art. 9. Se înțelege prin acțiune politică, în sensul prezentului regulament, ținerea de întruniri în scop politic, discursurile politice, lipirea de afișe și răspândirea de manifeste politice, perceperea de taxe și cotizațiuni pentru organizațiile, ziarele și revistele politice, portul de insigne și cocarde cu sens politic, înțonarea cântecelor cu caracter politic.

Membrii consiliilor muncitorești au îndatorirea să împiedice toate aceste manifestațiuni și să ajute administrațiunea pentru a descoperi și pedepsi pe vinovați.

Trecem acum la atribuțiunile de ordin profesional :

Art. 10. Consiliile muncitorești au dreptul să supravegheze și să ceară ca, atât salariații cât și administrațiunile, să execute clauzele contractelor de muncă.

Ele vor fi purtătoare de cuvânt ale salariaților în toate chestiunile derivând sau fiind în legătură cu condițiunile de muncă.

Prin intermediul inspectorului muncii, consiliile muncitorești vor avea dreptul a cere să se ia toate măsurile pentru prevenirea accidentelor de muncă și pentru apărarea lucrătorilor contra bolilor profesionale.

Atunci când urmează să se facă regulamente noi de ateliere, sau să se modifice acele existente, consiliile muncitorești vor fi consultate.

Art. 11. Membrii consiliilor muncitorești sunt datori ca, în orele în cari nu sunt chemați, a lucra în consilii, să se supuié în totul obligațiunilor lor de lucrători.

Art. 12. Membrii consiliilor muncitorești primesc toate reclamațiunile și doleanțele pe cari apoi le vor pune în discuțiunea consiliului în fiecare săptămână într'o după amiază, care se va fixa de către administrațiunea fiecărui stabiliment.

Important este, d-lor deputați, să rețineți că după ce aceste reclamațiuni, doleanțe și observațiuni vor fi debătute în consiliu, ele vor fi supuse administrațiunii respective însoțite de punctul de vedere al consiliului.

Avizul consiliului nu angajează întru nimic hotărîrea direcțiunii, care trebuie să se pronunțe în termen de trei zile dela sesizare.

Regulamentul prevede chiar disolvarea consiliilor muncitorești în caz de abateri.

În rezumat : 1. Consiliile muncitorești trebuie recunoscute, pentru că numai astfel se introduce viața constituțională în uzine și fabrici.

2. Atribuțiunile lor trebuie să fie numai de ordin pur profesional, cu excluderea agitațiunilor politice.

3. Asociațiunile funcționarilor trebuie recunoscute sub rezerva aprobării statutelor de către autoritatea respectivă, însă dreptul ministrului respectiv trebuie să fie mărginit la anumite condițiuni, pentru ca să nu ducă la arbitrar, — și arbitrar ar fi când ministrul are dreptul să respingă autorizația fără arătare de motive.

D. Virgil Madgearu întrerupe.

D. D. R. Ioanițescu : Din cele ce ați făcut până acum vă rog să vedeți, d-le Madgearu că și aci în discuțiunea legii conflictelor de muncă și în întreprinderile d-tale și o ureche în Parlament și altă ureche în afară de Parlament, pentru că te gândești să faci efect în afară și să culegeți partizanii cari nu-i aveți. (Aplause pe băncile majorității).

Noi ne urmăm drumul nostru drept în politica muncitorească, și avem credința că facem bine. (Aplause prelungite pe băncile majorității).

DISCURSUL D-LUI MINISTRU AL MUNCII

D. Gr. L. Trancu Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale:
(Este primit la tribună de către majoritate cu aplause prelungite)

Inconsecvența adversarilor noștri

D-lor deputați, partidul național-liberal printr'un reprezentant al său din Camera aceasta, a citit în prima zi a debaterilor o declarație prin care afirmă că se abține dela discuția legii de față, pentru motivul că »ea nu îmbrățișează întreaga organizare între muncă și capital«.

Cu toată declarațiunea solemnă, d. Mârzescu, fruntaș al acestui partid a luat parte la discuțiune.

Opoziția națională, după ce a vorbit, după ce a criticat, vine și face o declarație în care se spune că datoria dumnealor este ca să ajute »pe muncitorul de fabrică pentru a putea să ajungă stăpân pe instrumentul său de lucru«.

O voce: Care coincide...

D. Gr. L. Trancu Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: Coincide într'adevăr cu programul acestei opoziții! Țara va trage consecințele necesare atât din subitul acces de dragoste al liberalilor pentru muncitorime, în interesul căreia nu a făcut nici odată nimic cât și din atitudinea d-voastre și mai ales din manifestarea, din statornicia principiilor. (Aplause pe băncile majorității).

Ce facem noi

Dar țara, d-lor, va mai vedea că în aceste timpuri grele noi ne facem pe deplin datoria, avem un program de activitate fixat muncim fără preget la aplicarea programului nostru, atât prin acțiunea de fiecare zi, cât și prin opera legislativă care, în prim loc, și în materia aceasta, are în vedere marea operă de tămăduire a țării, de consolidarea și de încheierea ei. (Aplause pe băncile majorității).

Nu sau făcut alte critici

D lor, am făcut în expunerea mea de motive criticile și rezervele necesare asupra proiectului meu de lege și îmi pare rău că, pe cât de mulți au fost oratorii cari s'au succedat la această tribună, pe atât de puține au fost criticile, altele decât acelea pe

tele sindicatului funcționarilor de aci de pe lângă ministerul muncii.

Am aci o adresă-raport foarte detaliată, în care se arată care este scopul sindicatelor funcționărești în genere și în special al sindicatului ministerului muncii.

Și s'a autorizat de către primul-ministru și de către departamentul respectiv al ministerului muncii existența sindicatelor funcționărești dela ministerul muncii.

Și așa s'a făcut, d-lor, la mai multe departamente...

D. Dr. N. Lupu: Ce salarii au cei dela ministerul muncii față de cei dela postă? Mă tem că cei dela ministerul muncii nici nu au nevoie să se sindicalizeze.

D. D. R. Ioanițescu: D-le dr. Lupu, de ce căutați totdeauna să amestecați două chestiuni cari n'au legătură?

D. Dr. N. Lupu: Au legătură.

D. D. R. Ioanițescu: N'au legătură în chestiunea asociațiilor, or fi având legătură când se va discuta chestiunea salariilor, dar în ceea ce privește chestiunea asociațiilor n'au nici o legătură. Și atunci, d-lor, vedeți care este situațiunea asociațiilor profesionale. Din acest punct de vedere cred că guvernul nu înțelege, și țin să se ia act — și d. Cuza protestase odată împotriva acestui lucru—nu înțelege să disolve sindicatele naționale, cari de cele mai multe ori, e recunoscut, au ajutat bunul mers al Statului, au fost pururea contra tendințelor anarhice cari veneau din alte părți. (Aplause).

Reglementarea funcționării consiliilor muncitorești

Acum, o ultimă considerațiune și câteva cuvinte asupra consiliilor muncitorilor, căci și aci guvernul are o politică muncitorească determinată, și vom vorbi mâine de politica și a d-voastră, a federației, și vom analiza în câteva cuvinte programul d-voastră și o să analizăm și politica muncitorească a partidului liberal, care a dezertat dela datoria sa și n'a vrut să discute cu noi, acum când toate partidele și-au fixat politica lor muncitorească. Iată ce avem de zis în privința consiliilor muncitorești; desigur se va discuta această chestiune cu ocaziunea discuțiunii întregului raport dela regie. (Intreruperi).

Dacă voiti, cereți urgența, să se intervertească ordinea de zi pentru Marțea viitoare, eu sunt la dispozițiunea d-voastră, mai ales că raportul e semnat de mine de d. Iorga și de ceilalți, și sunt gata să răspund la acel raport.

In Rusia

Atunci în situațiunea care a urmat după război eră nevoie și din cauza ravagiilor războiului și din cauză că muncitori, veniseră cu altă mentalitate, să creeze un fel de parlamentarism în uzine, eră o cerință dorită de multă vreme de lucrătorii eră să bage în viața economică ideea constituționalismului, muncitorii să și spună cuvântul lor, cerința aceasta eră gene-

rală, eră de mai mult timp, dar nu prinsese ființă decât amestecat sub forma camerelor muncii și ale industriei. Erau consiliile de muncă, compuse din lucrători și patroni în număr egal, aci sub această formă puteau lucrătorii să și spună cuvântul lor, însă necomplet, pentru că ceea ce doreau ei, erau să aibă consilii muncitorești, alese numai dintre lucrători; lucrătorii cari iau parte la producțiune, voiau să și spună cuvântul la mersul fabricii. Până la revoluțiunea rusă nimeni nu s'a gândit să înființeze aceste consilii muncitorești în uzine, deși ideea eră în aer, prinsese rădăcini, se concretizase parțial în foarte multe consilii de industrie și muncă. A venit revoluțiunea rusă; am aci chiar regulamentul publicat în colecțiunea „Labry“, în care se înființează sovietele, adică sfaturile pe întreprinderi, se determină rolul acestor soviete, ele conduc, au controlul, au direcțiunea tehnică și administrativă a producțiunii, ele cumpără materia primă, au totul; un singur lucru nu au, comercializarea întreprinderilor, dacă poate să mai existe comercializare în regimul sovietic. În colo au absolut tot, un fel de *maine-mise*, asupra întregii producțiuni. Modul cum se procură materia primă, cum se transformă în fabricate, totul, dar absolut totul, cade în competența consiliilor muncitorești. Am aci la mine toată această legislațiune, are 12 articole, și veți vedea și d-voastre caracterul consiliilor muncitorești rusești, așa zisele *soviete* muncitorești.

Mai este o chestiune în ceea ce privește partea financiară, pe soviete nu le privește partea financiară.

In alte țări

Dela o vreme a început în celelalte State să se introducă această instituțiune a consiliilor muncitorești, nu le-a introdus ca în Rusia, căci nu se putea să le introducă astfel, dar, într'o anumită măsură, desigur, s'au introdus. Iată legea dela 25 Iulie 1919 în Australia, consiliile sunt obligatorii în industriile cari au cel puțin 20 lucrători. Și cari sunt atribuțiunile acestora?

Controlează rolurile de plata salariilor și plata salariilor. — participă la formarea instituțiunilor de bine general. Apelează la comitetul de *conciliare* contra concedierii salariaților. Convoacă lunar o conferință care discută mersul tehnic și administrativ al întreprinderii.

În întreprinderile comerciale — industrii și mine — consiliul are drept să ceară anual balanța profiturilor și salariilor plătite.

În societăți pe acțiuni consiliul are drept să aleagă 2 membri în direcție.

În Germania, consiliile muncitorești iau ființă prin legea din 1 Martie 1919. S'a pornit dela ideea că lucrătorul este un producător și trebuie să coopereze în procesul producției. Consiliile muncitorești, — (Arbeitsrat) — au atribuțiuni mai reduse.

În Anglia, în 42 de industrii s'au înființat prin legea din 1 Mai 1919

Însă aci sunt mult mai reduse atribuțiunile: au în competența lor contractul de muncă, timpul, salariile, arbitrajul și conciliațiunea, etc.

În Elveția există consiliile fabricilor, înființate prin legea din 3 Octombrie 1919.

Prin urmare, vedeți, că în principiu existența acestor consilii muncitorești nu este și nu trebuie să fie contestată.

În discuțiune este numai cuantumul atribuțiunilor cât trebuie să se dea în competența acestor consilii, în ce privește producțiunea, direcțiunea, controlul, partea financiară și celelalte.

In România

Și atunci, d-lor, s'a întâmplat ceva curios în țara noastră, — și cu aceasta termin. Muncitorii, ca urmare a deselor greve survenite după 13 Decembrie 1919 au început să ceară, la început mascat, întâi delegatul pe ateliere, în urmă consiliile muncitorești — am aci mai multe memorii ale lucrătorilor, prin cari se cer delegat pe ateliere și consilii muncitorești —, fără ca să se stabilească cari sunt atribuțiunile delegaților, cari sunt atribuțiunile consiliilor muncitorești și poate era intenționat, pentru că ei înțelegeau să introducă regimul sovietelor muncitorești din Rusia, după cum veți vedea imediat că se apropie foarte mult de ele, așa cum le-am găsit în colecțiunea lui Labry.

O voce: Vă credeau prea naivi.

D. D. R. Ioanățescu: Au găsit guverne pe cari le-au considerat prea naive și le-au aprobat în principiu fără designare de atribuțiuni, au aprobat consiliile muncitorești și în urmă reglementarea și atribuțiunile le-au fixat ei. În fapt, d-lor, consiliile muncitorești cerute și aprobate în parte de ministerul de finanțe aveau atribuțiunile pe cari le au sfaturile muncitorești din Rusia. Veți vedea imediat, pentru că, d-lor, ce putea să mai facă Statul în fața unei lipse totale de mână de lucru, și ce puteau să facă patronii, mai ales patronii brutari, cari erau foarte revoltați în contra cuvântului chiar de »consilii muncitorești«, și mi-aduc foarte bine aminte, când am căutat să determin aceste atribuțiuni numai în ce privește partea profesională, în principiu, s'au speriat și de cuvântul »sindicat«.

Sfaturi muncitorești, de ce? Pentru că imediat au început să-mi explice cari sunt atribuțiunile acestor consilii muncitorești și s'a văzut că atribuțiunile lor diferă foarte puțin de atribuțiunile sfaturilor pe întreprinderi din Rusia bolșevică. Și atunci ajungem până la data când d. Argetoianu a venit la ministerul de finanțe. Pentru prima oară consiliul muncitoresc dela regie este înființat în urma unei rezoluțiuni a d lui Kiriacescu, care făcea parte din guvernul liberal. Guvernul liberal mai are un act la activul lui în care se recunoaște întrucâtva dreptul muncitorilor de a-și spune cuvântul la căile ferate române sub forma unui consiliu de muncă, recunoscut sub ministeriatul d lui Constantinescu.

Este drept însă că acest consiliu muncitoresc avea o forță mult mai scăzută decât acelea pe cari le tolerase de fapt d. Kiriacescu. Este decretul prin care d. Constantinescu rezolvă greva dela căile ferate române și recunoaște dreptul lucrătorilor ca,

sub forma unui consiliu de muncă, să poată totdeauna stă de vorbă cu direcția atelierelor.

Și atunci, d-lor deputați, a venit d. Argetoianu la finanțe, le-a desființat, — de oarece își asumase dreptul care trecea peste marginile admise pe terenul profesional.

Aceste consilii muncitorești, cari nu făceau nimic, și fac apel la d. Iorga să spună dacă nu este adevărat că în momentul când noi anchetăm la regie, Marinescu, delegatul reprezentant al sindicatului roșu dela regie, a fost întrebat de mine și de d. Iorga, și a recunoscut că el nu muncește de un an și jumătate, pentru că el este delegatul consiliului muncitoresc.

D. N. Iorga : Este adevărat.

D. D. R. Ioanițescu : Înțelegeți care eră rolul lui. Nu eră un lucrător, — care să vie la momentul oportun sau când va fi nevoie, ca la anumite zile ce se vor fixă de către direcțiunea fabricii, să stea de vorbă în chestiunea muncitorească și asupra rostului fabricii. Rolul lui eră să reprezinte partidul socialist, eră controlul lor, un delegat, care nu muncește absolut nimic.

D. N. Iorga : Și galbenul care eră la dânsul tot așa eră.

D. D. R. Ioanițescu : El eră galben de trei zile, și eră șef de atelier.

D. Dr. N. Lupu : Vă rog să nu faceți confuzie : Henderson a fost șeful partidului socialist din Anglia. La început a fost cântăritor de vagoane și când a fost numit secretar al sindicatelor, el a fost luat dela lucru, pentru că este imposibil să faci în același timp și pe secretarul organizațiunii și să lucrezi.

D. D. R. Ioanițescu : Pe această chestiune suntem de acord, d-le Lupu; dar chestiunea se schimbă aci : eu nu-i fac culpă că el ar fi secretarul sindicatului. El eră lucrător în fabrică, contă ca un lucrător în fabrică și eră delegatul muncitorilor din fabrică, — nu secretarul sindicatului din afară de fabrică.

D. Dr. N. Lupu : Admis de d. Kiriacescu.

D. D. R. Ioanițescu : Este o diferență.

D. Dr. N. Lupu : Din moment ce admiteți asociațiunile, trebuie ca muncitorii să aibă un reprezentant.

D. D. R. Ioanițescu : Una este să fi delegatul partidului socialist, și alta să fii, ca lucrător în fabrică, delegatul muncitorilor. Este un cerc vicios în care d-ta vrei să te învârtesti și lucrul se poate lămurii foarte ușor : nu eră delegatul oficial al partidului socialist, în fapt eră delegatul partidului socialist, dar nu eră nici secretarul sindicatului respectiv, el eră pur și simplu delegat pe un atelier, nu pe întreaga fabrică, și el trebuia să lucreze, nu avea calitatea de secretar al sindicatului, eră delegat pe atelierul în care trebuia să muncească, și când se ivea un diferend între fabrică și muncitori, trebuia să intervie pentru aplanarea în calitate de reprezentant al muncitorilor. Dar el tocmai în această calitate eră obligat să muncească și nu muncea nimic, a declarat-o el formal că așa își înțelege rolul, eră un fel de stăpân care trată dela egal la egal cu direcțiunea fabricii, și a avut curtezanța să ceară înlăturarea a trei lucrători, cari nu erau de sigur în sindicatul roșu și cu cari avasese un diferend.

Și atunci d. Argetoianu a dat o deciziune: „Consiliile muncitorești sunt și rămân desființate pentru totdeauna». Am această deciziune, n'o mai cetesc. A venit greva, — acesta a fost motivul grevei — și a durat multă vreme, a durat foarte mult și tocmai după ce au trecut alegerile, ca să nu se zică că facem agitațiuni — noi avem atâta popularitate încât nu voim să facem avansuri nimănui. — (Întreruperi). D. general Averescu a dat o nouă decizie. D. Dr. Lupu o știe mai bine că în județul Ilfov contă să ia cinci-șase locuri. Aceasta mi-a declarat-o formal și d. Madgearu. Și de abia s'au strecurat cu o diversiune de două locuri. (Sgomot, întreruperi pe băncile opoziției naționale).

D. Dr. N. Lupu: V'am socotit că sunteți civilizați și că nu veți utiliza jandarmii.

D. D. R. Ioanițescu: Pentru că mi-ai pus această întrebare, îmi dai voie să fac și o întrebare: în cecece privește alegerile în județul Ilfov, n'ați spus d-voastră că nu aveți să vă plângeți în contra guvernului și că au mers alegerile în cea mai perfectă ordine.

D. Virgil Madgearu: Afară de cele 24 de automobile ale Statului pe cari le-ați utilizat.

D. Dr. N. Lupu: Zic că ingerințe au fost mai puține decât în alte părți. Te invit să facem o plimbare prin județ și să vezi dacă mai este aceeași situație.

D. D. R. Ioanițescu: Aveți ocaziunea să dați lupta în alegerile dela Senat și vă desfid să luați vreun loc.

D. I. Mihalache: De aceea ați ținut comisiunile interimare până acum, ca să faceți alegerile de acum!

D. D. R. Ioanițescu: Dacă ai fi întrebat pe d. Dr. Lupu, care a fost ministru de interne, ți-ai fi dat seama că nu se pot face alegeri comunale, până nu punem de acord votul universal cu legea organizării comunelor.

D. I. Mihalache: La țară nu este adevărat, la țară se fac acum alegerile.

D. D. R. Ioanițescu: Nu se pot face alegerile separate pentru țară și alegerile separate pentru oraș.

Și acum ca să termin în câteva cuvinte, — revenim la chestiune — a venit în urmă d. președinte al consiliului și a dat o deciziune, prin care invită pe toată lumea ca să reia lucrul, și lucrul s'a reluat. Pe lângă condițiunile aplanării conflictelor la punctul 4, a mai hotărît, că consiliile muncitorești, cari au funcționat în trecut fără atribuțiuni bine determinate, se vor reînființa pe baza unui regulament ce se va alcătui fără întârziere atribuțiunile consiliilor muncitorești vor fi de ordin pur profesional.

Autorizarea consiliilor muncitorești

Va să zică, am găsit o situațiune de fapt și o situațiune nenorocită, consiliile muncitorești aveau atribuțiuni aproape exact cu acelea cari le aveau sovietele muncitorești din Rusia.

Aceste consilii muncitorești fuseseră desființate în principiu, tocmai pentru acest caracter care îl aveau, se ordonă reluarea lucrului și se hotără ca consiliile muncitorești să se reînființeze, dar numai cu caracter pur profesional. Este aceea ta o politică

muncitorească înțeleaptă, sau un indemn la anarhie, cum înțelegeă d. Mârzescu să ne spună, atunci când am depus raportul asupra grevei dela regie. Și-mi aduc aminte că asupra grevei dela regie, unul din colegii noștri spuneă că este o crimă națională să se recunoască consiliile muncitorești.

D-sa nu-și dă seama de atribuțiunile acestor consilii muncitorești și atunci ce am făcut noi? Trebuie să se reglementeze existența lor. Și am rugat pe d. Popovici, secretarul comisiunii generale, ca să ne dea un regulament.

Am cerut dela partidul socialist un regulament de modul cum înțelege atribuțiunile consiliului muncitoresc, și am mai cerut dela ingineri, cari au o situațiune recunoscută, fiindcă protestau incontinuu în contra modului cum partidul socialist înțelege să dea atribuțiuni consiliilor muncitorești, cu excluderea lor.

Iată ce zic inginerii :

»Sindicatul general al tehnicienilor ține să aducă încă odată la cunoștința opiniei publice că este partizanul admitterii reprezentanților atât a muncitorilor intelectuali cât și a muncitorilor manuali în consiliile de administrație și în comisiunile de disciplină cari prin acțiunea lor să poată micșorâ violența luptelor de azi.

Se impune deci o primă concluzie: În consiliile muncitorești, oricum ele ar ființa, orice însărcinări ar avea e necesar ca lumea intelectuală să fie reprezentată în condiții de paritate cu munca manuală.

Și-a alcătuit și ministerul muncii un regulament, îl am aci, și-l pun la dispoziție, pentru organizarea consiliilor muncitorești.

Consiliul muncitoresc așa cum l-a înaintat partidul socialist cu atribuțiunile lui, înființează controlul, înființează amestecul în producțiune și se spune categoric — în acest regulament — să observe bine muncitorii că membrii din consiliul muncitoresc nu sunt reprezentanții lor, ci sunt reprezentanții partidului socialist.

Tot aci se pune obligația să se incaseze cota pentru partidul socialist, să se intereseze de mersul mișcării — să bage de seamă membrii din consiliu — că pe viitor aceste consilii trebuie să iă direcțiunea tuturor întreprinderilor, atunci când va ajunge la idealul dorit de socialiști, la revoluția socială.

În memoriul inginerilor se cere să facă parte din consiliu și inginerii și muncitorii, după număr și după calitate; să mai facă parte și un reprezentant al consumatorilor.

Venim acum la regulamentul nostru.

Noi am alcătuit acest regulament și am fixat atribuțiunile în așa fel încât orice tendință sovietică să dispară și consiliul muncitoresc să fie o adevărată reprezentanță a muncitorimii din fabrici.

Vrem să introducem viața constituțională în uzine — dar nu cu sacrificiul interesului direcțiunii întreprinderii.

Înțelegem să avem noi, ministerul muncii, o politică bine determinată, și în această privință iată regulamentul consiliilor muncitorești :

REGULAMENTUL CONSILIILOR MUNCITOREȘTI

Art. 1. În toate instituțiunile Statului întrebuițând mai mult de 20 de lucrători se vor înființa consilii muncitorești, în scopul de a face legătura între salariați și administrațiune, în toate chestiunile privityoare la prestarea muncii în ateliere.

Prin urmare, vedeți, d-lor deputați, dela început pornim numai pe terenul profesional; să vedem acum modul de alcătuire și condițiunile de admitere.

Alcătuirea consiliilor

Art. 2. Membrii consiliilor muncitorești se vor alege prin vot direct și secret de către adunarea generală a muncitorilor, având dreptul la vot numai salariații cu o vechime de un an în stabiliment. Fiecare categorie de salariați va avea dreptul să fie reprezentată în consilii, păstrându-se proporțiunile stabilite la art. 4.

Art. 3. Pentru a fi ales se cer următoarele condițiuni:

- a) Vârsta de 25 ani împliniți;
- b) Să nu fi suferit vreoa condamnățiune penală care să-i fi luat drepturile civile și politice;
- c) Să fi lucrat cel puțin un an în acel atelier înainte de a fi ales.

D-lor deputați! Baza este deci alegerea și veți vedea că pentru o mai mare garanție, alegerea se face în prezența unui delegat al ministerului muncii. Iată acum numărul membrilor consiliilor muncitorești.

Art. 4. Pentru toate stabilimentele întrebuițând până la 50 salariați, se vor alege 2 membri (1 pentru 25); pentru întreprinderile întrebuițând până la 100 salariați se vor alege 3 membri (1 pentru 30); pentru întreprinderile întrebuițând până la 500 salariați se vor alege 5 membri (1 pentru 100); iar pentru întreprinderile întrebuițând mai mult de 500 salariați se vor alege 7 membri.

Iată acum și atribuțiunile acestor consilii, și vă rog vedeți că este cea mai importantă parte din regulament:

Atribuțiuni

Art. 8. Consiliile muncitorești trebuind să aibă un caracter pur profesional, este interzis membrilor acelui consiliu să facă acțiune politică în interiorul stabilimentului.

Deci atribuțiuni pur profesionale și pentru ca să nu se producă confuzie, s'a lămurit și ce este acțiune politică.

Art. 9. Se înțelege prin acțiune politică, în sensul prezentului regulament, ținerea de întruniri în scop politic, discursurile politice, lipirea de afișe și răspândirea de manifeste politice, perceperea de taxe și cotizățiuni pentru organizațiile, ziarele și revistele politice, portul de insigne și cocarde cu sens politic, intonarea cântecelor cu caracter politic.

Membrii consiliilor muncitorești au îndatorirea să împiedice toate aceste manifestațiuni și să ajute administrațiunea pentru a descoperi și pedepsi pe vinovați.

Trecem acum la atribuțiunile de ordin profesional :

Art. 10. Consiliile muncitorești au dreptul să supravegheze și să ceară ca, atât salariații cât și administrațiunile, să execute clauzele contractelor de muncă.

Ele vor fi purtătoare de cuvânt ale salariaților în toate chestiunile derivând sau fiind în legătură cu condițiunile de muncă.

Prin intermediul inspectorului muncii, consiliile muncitorești vor avea dreptul a cere să se ia toate măsurile pentru prevenirea accidentelor de muncă și pentru apărarea lucrătorilor contra bolilor profesionale.

Atunci când urmează să se facă regulamente noi de ateliere, sau să se modifice acele existente, consiliile muncitorești vor fi consultate.

Art. 11. Membrii consiliilor muncitorești sunt datori ca, în orele în cari nu sunt chemați, a lucra în consilii, să se supună în totul obligațiunilor lor de lucrători.

Art. 12. Membrii consiliilor muncitorești primesc toate reclamațiunile și doleanțele pe cari apoi le vor pune în discuțiunea consiliului în fiecare săptămână într'o după amiază, care se va fixa de către administrațiunea fiecărui stabiliment.

Important este, d-lor deputați, să rețineți că după ce aceste reclamațiuni, doleanțe și observațiuni vor fi dezbătute în consiliu, ele vor fi supuse administrațiunii respective însoțite de punctul de vedere al consiliului.

Avizul consiliului nu angajează întru nimic hotărîrea direcțiunii, care trebuie să se pronunțe în termen de trei zile dela sesizare.

Regulamentul prevede chiar disolvarea consiliilor muncitorești în caz de abateri.

În rezumat : 1. Consiliile muncitorești trebuie recunoscute, pentru că numai astfel se introduce viața constituțională în uzine și fabrici.

2. Atribuțiunile lor trebuie să fie numai de ordin pur profesional, cu excluderea agitațiunilor politice.

3. Asociațiunile funcționarilor trebuie recunoscute sub rezerva aprobării statutelor de către autoritatea respectivă, însă dreptul ministrului respectiv trebuie să fie mărginit la anumite condițiuni, pentru ca să nu ducă la arbitrar, — și arbitrar ar fi când ministrul are dreptul să respingă autorizația fără arătare de motive.

D. Virgil Madgearu întrerupe.

D. D. R. Ioanițescu : Din cele ce ați făcut până acum vă rog să vedeți, d-le Madgearu că și aci în discuțiunea legii conflictelor de muncă și în întreprinderile d-tale și o ureche în Parlament și altă ureche în afară de Parlament, pentru că te gândești să faci efect în afară și să culegeți partizanii cari nu-i aveți. (Aplause pe băncile majorității).

Noi ne urmăm drumul nostru drept în politica muncitorească, și avem credința că facem bine. (Aplause prelungite pe băncile majorității).

DISCURSUL D-LUI MINISTRU AL MUNCII

D. Gr. L. Trancu Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale:
(Este primit la tribună de către majoritate cu aplause prelungite)

Inconsecvența adversarilor noștri

D-lor deputați, partidul național-liberal printr'un reprezentant al său din Camera aceasta, a citit în prima zi a desbaterilor o declarație prin care afirmă că se abține dela discuția legii de față, pentru motivul că »ea nu îmbrățișează întreaga organizare între muncă și capital«.

Cu toată declarațiunea solemnă, d. Mârzescu, fruntaș al acestui partid a luat parte la discuțiune.

Opoziția națională, după ce a vorbit, după ce a criticat, vine și face o declarație în care se spune că datoria dumnealor este ca să ajute »pe muncitorul de fabrică pentru a putea să ajungă stăpân pe instrumentul său de lucru«.

O voce : Care coincide...

D. Gr. L. Trancu Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Coincide într'adevăr cu programul acestei opoziții ! Țara va trage consecințele necesare atât din subitul acces de dragoste al liberalilor pentru muncitorime, în interesul căreia nu a făcut nici odată nimic cât și din atitudinea d-voastre și mai ales din manifestarea, din statornicia principiilor. (Aplause pe băncile majorității).

Ce facem noi

Dar țara, d-lor, va mai vedea că în aceste timpuri grele noi ne facem pe deplin datoria, avem un program de activitate fixat muncim fără preget la aplicarea programului nostru, atât prin acțiunea de fiecare zi, cât și prin opera legislativă care, în prim loc, și în materia aceasta, are în vedere marea operă de tălmădire a țării, de consolidarea și de închegarea ei. (Aplause pe băncile majorității).

Nu sau făcut alte critici

D-lor, am făcut în expunerea mea de motive criticile și rezervele necesare asupra proiectului meu de lege și îmi pare rău că, pe cât de mulți au fost oratorii cari s'au succedat la această tribună, pe atât de puține au fost criticile, altele decât acelea pe

cari le-am făcut și pe cari d. raportor le-a relatat în raportul său documentat. Absolut nici o critică nouă.

Iată, în rezumat, criticile și rezervele mele : a/ din cauza urgenței cerută de proiectul de față, legea asupra asociațiilor profesionale nu a putut fi depusă încă. În sesiunea viitoare va fi prezentată Parlamentului împreună cu alte legi privitoare la reglementarea muncii ; b/ numărul mare al grvelor și locketurilor ne-a determinat să elaborăm legea de față, care până la întocmirea unui cod general al muncii va rezolvi în măsura posibilității chestiile relative la libertatea muncii, precum și conflictele colective de muncă ; c/ complexitatea problemei sociale dă soluționării conflictelor colective de muncă prin procedura împăciuirii și arbitrajului un caracter parțial ; d/ legea de față nu e decât o constatare a stării de fapt, întrucât arbitragiul și împăciuirea ne-a fost cerut și de patroni și de lucrători, cari manifestă încredere în instituție.

Asociațiuni profesionale

D-lor, problema asociațiunilor profesionale este o chestiune atât de importantă încât ar trebui să ne consultăm cu toate organele interesate pentru aplicațiunea acestei legi. Și să nu credeți că am stat de geaba, să nu credeți că dela crearea ministerului muncii, nu ne-am îndeplinit datoria noastră în toate direcțiile. Vă voi arăta imediat ce am făcut pentru muncitori dela întemeierea ministerului nostru și veți vedea activitatea noastră în direcția luptei ce ducem, ca să facem să înceteze cauzele de nemulțumire provocatoare de grevă.

Dar să răspund, în primul loc, la obiecțiunea lipsei legii pentru asociațiunile profesionale. Proiectul de lege depus — ca testament — d. Ioanănescu v'a arătat că a fost depus în ultimile zile ale Camerei precedente. În sesiunea trecută, a fost trimis de minister la diferite asociațiuni profesionale spre studiere.

D. Dr. N. Lupu : Faceai bine dacă te inspirai dela el.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministru muncii și ocrotirilor sociale : Este obiceiul ca atunci când un guvern simte că momentul căderii se apropie, să depeze o serie de proiecte de legi, cari să justifice, să ușureze greșeala inacțiunii lui într'un timp determinat și să aibă alt efect : recomandațiia față de opinia publică, față de viitorii alegători cărora a doua zi le va solicita iarăș votul.

D. Dr. N. Lupu : Este un tupeu extraordinar că țineți acest limbaj. (Mare sgomot).

D. Gr. L. Trancu-Iași ministru muncii și ocrotirilor sociale : De aceea d-lor au depus două în extremis, de exemplu legea chirilor, tot așa au depus legea agrară, nu fiindcă voiau să rezolve chestiunea țărănească, ci fiindcă trebuiau să cadă curând dela putere. (Aplause prelungite, protestări pe băncile federației).

D. I. Mihalache : Mă așteptam ca acest lucru să-l spună d. Schitănescu, nu un ministru (mare sgomot).

D. Gr. L. Trancu-Iași ministru muncii și ocrotirilor sociale : În aceste condițiuni d-lor, au depus în ultimul moment și legea

asociațiilor profesionale, lege care a fost redactată de Asociația pentru studiul și reforma socială.

D. Virgil Madgearu : Al cărui secretar general sunt eu.

D. Gr. L. Trancu-Iași ministru muncii și ocrotirilor sociale : Și redactorul legi, d. Gusti, director general. (Mare zgomot).

D. I. Mihalache : O să cădeți dela guvern fără să depuneți legea agrară, fiindcă nu aveți nici o concepție. (Mare zgomot).

D. Gr. L. Trancu-Iași ministru muncii și ocrotirilor sociale : Fiți liniștiți, d-le Mihalache, n'aveți nici o grijă de căderea noastră.

Am luat, d-lor, legea asociațiilor profesionale și am trimis-o la toate organizațiile interesate și prin aceasta răstorn încă o acuzație, aceea că nu vreau să recunosc organizațiile sindicale. Dimpotrivă, organizațiile cari au la bază revendicări economice, le-am recunoscut de fapt. Sunt în totdeauna în corespondență oficială cu ele, stau de vorbă cu reprezentanții lor și socialiștii din această Cameră vă pot confirma lucrul. Am trimis proiectul sindicatului general al tehnicienilor, l-am trimis comisiunii generale a muncitorilor din Ardeal, comisiunii sindicatelor din România, asociației pentru studiu și reforma socială, uniunii industriașilor, etc.

L-am trimis încă dela 9 Iunie cu adresă oficială în regulă. Și până acum nu am primit avizul nimănui asupra acestei legi. Nu voiam ca o lege de importanța asociațiilor profesionale să o fac fără avizul organizațiilor interesate. Aștept acel aviz și voi pregăti legea.

Ce se face la Ministerul Muncii

La ministerul meu se lucrează. Se studiază cu cea mai mare asiduitate, întreaga legislație a muncii; se organizează asistența socială; se lucrează pentru asigurările sociale, pentru muzeul social. Cooperația își îndeplinește și ea menirea ei. Învățământul profesional de adulți tehnic și comercial va fi în curând răspândit în toate părțile țării. În acelaș timp, prin sporirea rentelor la asigurați, prin înmulțirea caselor de ajutor medical, prin angajamentele ce le-am făcut la diferitele întreprinderi industriale, le-am aci, prin intervenția reprezentanților mei, mă pot mândri că am asigurat la mulți muncitori o stare mai bună decât cea de acum 4 luni. (Înteruperi, zgomot pe băncile minorității).

Părintele Avram Imbreane vice-președinte: D-lor deputați, vă rog fără deosebire de partid, să păstrați liniștea ca să terminăm. D-le Vaida, nu-mi dați mie instrucțiuni în îndeplinirea datoriilor mele.

D. Al. Vaida Voevod : Fiindcă văd că nu reușiți.

Cum se declară grevele

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministru muncii și ocrotirilor sociale : D-lor deputați, pe lângă opera împlinită în fiecare zi și închinată, vă asigur, dorinței de mai bine pentru clasa muncitoare, dacă am venit cu legea de față...

D. Dr. N. Lupu : Pentru această lege v-ați adresat să cereți avizul ?

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministru muncii și ocrotirilor sociale: Dacă, după ce am prezentat Parlamentului legea pentru sporirea rentelor la muncitorii asigurați, am venit cu legea conflictelor de muncă, înainte de a veni cu legea.. (Intreruperi).

Părintele Avram Imbroane, vice-președinte: Vă rog respectați cuvântul d-lui ministru ; pe toți vă rog deopotrivă d-lor.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministru muncii și ocrotirilor sociale... asociațiunilor profesionale și cu alte legi ce pregătesc, este din pricina ușurinței cu care grevele au fost declarate la noi și a consecințelor dezastruoase pentru economia națională a acestor greve. Nu este de prisos să vă repet condițiunile în care a fost declarată greva electricianilor.

O voce : Ați mai spus-o.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministru muncii și ocrotirilor sociale: V-am mai spus-o și o repet. Vă va edifica și-i necesar. S'au prezentat la mine câțiva lucrători cu o citație din care se vedea că unul din ei e dat judecății. Muncitorii cereau reprimirea de îndată în serviciu a celui eliminat până la tranșarea judecării (cauza eliminării era acuzarea de a fi bătut pe un maistru care voia să lucreze). Le-am cerut citația pentru a cerceta până a douăziososarul și pentru a vedea dacă e cazul de a cere reintegrarea. Fără să mi mai spuie nimic, muncitorii au plecat din cabinetul meu și a douăziososarul și pus în grevă, grevă care, de altmintrelea, n'a durat decât o zi.

Chestiunea tramvaielor lămurește și justifică prezentarea acestui proiect de lege.

Și adesea nu sunt lucrătorii în cea mai mare parte vinovați ; sunt vinovați patronii, care mi-au impus arbitrajul în anume condițiuni. Vedeți d-voastre de 6 săptămâni stau tramvaiele și nu circulă ; dacă aș fi avut această lege dela d-voastră, dacă nu ați fi vorbit atât de mult, în loc să vă consacrați timpul nevoilor țării, legea aceasta ați fi vo'at-o de îndată.

O voce : Le-ai împinge cu soldații pe linie.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Aceasta este concepția d-voastră. Dacă aș fi avut legea la îndemână, aș fi supus chestiunea arbitrajului ; în două zile ea eră tranșată și tramvaele ar fi circulat. Nu numai atât, dar după legea de față (art. 41), având la îndemână mijlocul de a rechiziționa fabricele, materialul, etc., aș fi rechiziționat imediat tot ceea ce mi eră necesar pentru asigurarea funcționării întreprinderii. În tot cazul, asiguram circulația și populațiunea Capitalei n'ar fi suferit. (Aplause).

D. I. Mihalache : V'ați fi stricat cu liberalii.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: Sunt de mult stricat cu ei. Dar întrucât este vorba de liberali, dulcea armonie dintre d-voastre și dumnealor, asemănarea în atitudini, mă dispensează de a vă mai da vreun răspuns.

D-lor, mai avem o grevă aproape generală la Chișinău. Am primit o telegramă în care mi se spune că e grevă generală, și în

această telegramă se adaugă că fondurile de peste Nistru ar determinat-o. Reprezentanții mei s'au prezentat acolo, și cei în grevă nu au voit să le deă ascultare. Trebuie oare să stăm cu brațele încrucișate, să nu luăm măsuri ca Statul, interesele sale și voința sa să nu fie respectate? Iată deci o dovadă în plus a necesității urgente a acestei legi.

Lege de provocare! ?

D-lor, printre altele, s'a mai spus că legea aceasta e o lege de provocare și de represiune.

D. Dr. N. Lupu : Este a doua lege scelerată.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Mulțumesc pentru calificativ.

Mi s'a mai spus că este o lege polițienească. Dar am aci un raport al atașatului nostru comercial din Olanda, care îmi spune că acolo, cu ocaziunea grevei generale de la căile ferate, s'a limitat toată reforma muncitorească la introducerea în codul penal a 3 articole, prin cari se pedepsesc lucrătorii căilor ferate cari se pun în grevă: (Aplause).

Să vă dau exemplul de lege polițistă. Iată articole adăugate în codul penal olandez (Art. 358). Art. 358 bis, funcționarul sau persoana care temporal sau continuu ar fi în slujba căilor ferate publice și care ar refuză sau ar neglija să execute un ordin dat conform legii și care ordin ar fi privitor la lucrări pe cari este ținut a le îndeplini conform regulamentelor în vigoare, sau conform unui contract special, intenționând prin această abatere a cauză împiedicări la bunul mers al serviciului interior sau perturbăție în circulația trenurilor, va fi pedepsit cu maximum 6 luni închisoare și cu amendă până la 300 fiorini.

Art. 358 ter. Dacă două sau mai multe persoane comit crima menționată la art. 358 bis, prin conspirațiune (complot), vinovații și complicii lor sau autorii morali vor fi condamnați cu închisoare până la 2 ani.

Art. 358 quater ; Dacă scopul urmărit de turburători este atins, atunci pedeapsa va fi pentru cei menționați la art. 358 bis, închisoare până la un an, iar pentru cei menționați la art. 358 ter. închisoare până la patru ani.

În caz de condamnare, vinovații pierd dreptul de a avea funcțiuni la Stat, de a îndeplini serviciul militar, precum și dreptul de a alege sau de a fi aleși.

Și de legea olandeză veți spune desigur, lege polițistă. Dar la interesele Statului v'ați gândit ?

Situația în Italia

Grevele acestea au ajuns o nebunie. Intrebuițez cuvântul nebunie, — pazzia — căci este cuvântul lui Turati, arătat în raportul pe care l'am primit de la d. Christian, atașatul nostru comercial din Italia.

O voce din rândurile partidului socialist : Anul trecut ați fost și d-voastră în grevă cu ocaziunea alegerilor.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Am aci o sumă de deciziuni, o sumă de hotăriri luate de guvernul italian, prin cari se instituie în timpul răsboiului conciliațiunea și arbitrajul obligator.

Am aci o declarațiune a lui Giolitti.

O voce : Simpatia d-lui Garoflid.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Vă voi cită din raportul atașatului nostru comercial din Italia declarațiile d-lui Turati : »Noi înșine am rămas surprinși cu o legislație veche dinainte de răsboi, în fața desfășurării acestor greve uriașe și continue. Sunt în Milano și nu pot să mă duc acasă din cauza acestor noi greve. Au ajuns o adevărată nebunie — pazzia — o nevroză socială, ce așteptăm să treacă dela sine«.

Iată câteva din măsurile luate în Italia în timpul răsboiului și după răsboi. Măsurile sunt toate pornite din interesul salvării Statului în grelele împrejurări prin cari trece. Mă mir că pe d-voastre, cari vă pretindeți oameni de guvern, nu vă preocupă aceste interese superioare. (Înteruperi, sgomot pe băncile minorității).

D. V. Secară : D-le Iorga, noi v-am ascultat ; este un abuz pe care-l faceți față de noi. Ai d-voastră pe cari îi conduceți, nu vor să ne respecte. (Înteruperi). Dacă v'ați dat pe mâna lui Madgearu, să vă trăiască. Să mai poftiți la tribună. (Zgomot, înteruperi, tumult).

D-le Iorga, ați ajuns să vă conducă Madgearu copilul. (Zgomot, d. Mihalache înterupe).

D. Dr. N. Lupu : Ne pare rău, d-le Trancu, că d-voastră sunteți victimă. (Sgomot, înteruperi, protestări).

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Nu face nimic. Stau foarte liniștit la tribună, dar sunt mâhnit de cele ce văd și aud.

Vă spuneam d-lor, de instituirea arbitrajului în Italia. (Sgomot, înteruperi, protestări).

Voci : Nu se poate să vorbești. (Sgomot, înteruperi).

O voce : Să se retragă întâi cuvintele spuse.

O voce din majoritate : Adresați-vă nouă, d-le ministru, și vorbiți către noi ; căci ei sau nu vor să asculte, sau nu pot pricepe nimic. (Sgomot, înteruperi, protestări).

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Iată decretul. (Sgomot, înteruperi, protestări).

D. Dr. Avram Imbroane, vice-președinte : Regret foarte mult că d-voastre forțați pe un președinte care nu se reprezintă pe sine, ci o demnitate a unui Parlament, să se coboare la certurile d-voastre personale.

Dacă însă s'au pronunțat cuvinte de ofensă, ca să pun capăt acestei situațiuni, eu nu le-am auzit, dar din ce parte s'ar fi rostit, în numele demnității acestei Camere, rog și pe o parte și pe cealaltă să le retragă. (Sgomot, înteruperi, protestări pe băncile opoziției).

D. Gr. L. Trancu-Iasi, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: Decretul din 6 Ianuarie 1918 pentru împăciuirea neînțelegerilor, asupra validității, interpretării și rezolvirii învoielor și contractelor de muncă, prin care se institue și comisii de împăciuire.

Decretul din 20 Ianuarie 1918 pentru industriile cari răspund necesităților publice sau cerințelor imperioase ale economiei naționale.

Decretul din 13 Octombrie 1918 pentru înființarea și funcționarea consiliilor de arbitrii pentru curmarea neînțelegerilor individuale.

În sfârșit decretul din 11 Aprilie 1919, care prevede că comisiile de împăciuire întemeiate pe baza decretelor de mai sus, se prelungesc încă șase luni după publicarea tractatului de pace.

Elveția se preocupă și ea de reforma legislației sociale, în vederea prevenirii și rezolvirii conflictelor de muncă.

In Elveția se legitimează

Agenția economică română din Elveția, mi-a trimis proiectul legii federale asupra conciliațiunii în conflictele de muncă. Se prevăd oficii cantonale de conciliațiuni, atât în industrie cât și în comerț și oficii federale de conciliațiune. Sentințele sunt obligatorii. Părțile, în timpul procedurii care tinde să fixeze condițiile de muncă și în timpul duratei validității ordonanțelor și deciziunilor, au obligația de a evita orice conflict. Această dispoziție din art. 22 al proiectului elvețian echivalează — după comentatori: ii proiectului — cu arbitrajul obligator.

Efectele arbitrajului în Anglia

Tara care avea o educație cu totul deosebită de a celorlalte depe continentul Europei, țara în care caracterele nu formează excepțiunile, Anglia, era natural să aibă o atitudine deosebită în materia rezolvirii conflictelor colective de muncă.

Deși prin *Conciliation Act* din 1896 se reglementează oarecum instituțiunea concilierii și a arbitrajului, totuși rolul Statului este cu totul redus. La 1909 se institue *Trade Boards-urile*, organe alcătuite pe industrii din un număr egal de reprezentanți de ai organizațiilor patronale și uvriere, cu dreptul de a fixa salarii minime și de a rezolvi conflictele de muncă.

Interesantă este însă legislația de război, căci Anglia refractară oricărei intervenții de Stat în aceste conflicte, cu o educație industrială atât de serioasă, introduce arbitrajul obligator. Și, pentru a evidenția gradul de conștiință națională a acestui popor, este de ajuns să menționăm că de unde la data izbucnirii războiului erau în Anglia 100 greve în curs, la sfârșitul lui August ele scad la 20.

La 4 Februarie 1915 se înființează Comitetul de producțiune, organ de consultare în materia producțiunii, alcătuit din 3 membrii (1 reprezentant al ministerului de război, 1 reprezentant al Amiralității și un reprezentant al Trade of Boards. În 21 Februarie, acelaș an, acest comitet primește o reorganizare radicală; i

se adaugă câte un reprezentant patronal și altul uvrier și capătă competența de a rezolvi conflictele de muncă.

Rezultatul a fost că aceste organe au rezolvit cele mai multe conflicte în perioada dela 1914 la 1918. Statistica ne arată că 3754 conflicte au fost aplanate de comitetele de producțiune. Iată dar încrederea ce o pune muncitorul englez în instituțiile sale de Stat. Și spre o mai bună evidențiere a acestei afirmări avem următoarea constatare: Există în Anglia biurouri voluntare permanente de conciliațiune și arbitraj. Numărul lor la 1918 era de 410. Ei bine, aceste biurouri au obiceiul de a pune părților în conflict o clauză înainte de începerea desbaterilor, prin care ele declară dacă se obligă sau nu de a recurge în caz de nereușită la oficiile ministerului. Datele statistice ne arată că acceptarea acestei clauze merge crescând:

La 1911 erau 97 cazuri;

" 1913 " 123 "

" 1918 " 194 "

Dar mai mult încă, proporția tuturor conflictelor aplanate sub auspiciile ministerului respectiv este o dovadă evidentă de încrederea ce manifestă organizațiile patronale și uvriere în oficiile sale.

Așa bunăoară la 1911 au fost 81 cazuri; la 1915: 397; la 1916: 1.412; la 1917: 247 și la 1918: 3.583 cazuri de conflicte în cari s'a recurs la oficiile ministerului muncii.

Mai existau în Anglia și alte organe de aplanare a conflictelor speciale epocii de război: Era de *Special Arbitration Tribunal și Interim Court of Arbitration*. Dar cum acestea erau înființate numai pentru a aplană conflictele referitoare la salariile minime, și cum odată acestea stabilite lucrătorul englez nu înțelegea să facă neajunsuri perpetuu Statului, de aceea și numărul conflictelor rezolvate de ele e relativ foarte mic. Primele au rezolvat 400, iar celelalte 119 în cursul anilor 1914 până la 1918.

Un fapt care trebuie de relevat încă și care constituie un punct de onoare pentru organizațiile muncitorești și patronale este *conclucrarea efectivă a acestora, de acord cu Statul, pentru a îmbunătăți raporturile dintre capital și muncă*.

Pentru evidențierea afirmării de mai sus recurgem iarăș la datele statistice oficiale. Acestea ne arată că între anii 1914—1918 s'au rezolvat pe calea arbitrajului, cerut de părți și instituit după bunul lor plac, 3.664 conflicte. Dacă ne reamintim și cazurile aplanate de comitetele de producțiune (3.754), vedem în ce măsură o țară eminentă industrială este dornică de armonie socială, armonie a care desigur că muncitorimea contribuie în primul rând.

Se va obiectă desigur cum că situațiunea specială a Angliei nu ne îndrituește de a trage concluziuni favorabile pentru cauza noastră, deși noi afirmăm contrariul.

In alte țări

Dar sunt țări, a căror situație economică este în multe privinți mai apropiată de a țării noastre, cari n'au suferit decât în

mod indirect consecințele războiului și cari totuși au decretat legi recente de aplanare a conflictelor de muncă. E vorba de Norvegia și Suedia. În ambele State (în primul la 1915, iar în al doilea la 1916) se institue comisari generali și districtuali sau împăciuitori oficiali, cari au misiunea de a interveni în conflictele de muncă, oprind grevele până la definitivă tranșare a diferendelor. Și rezultatele nu sunt de neglijat, astfel Suedia are un procent de 62,8 la sută de conflicte aplanate.

Nu intru în detalii pentru a vă vorbi de Noua-Zeelandă și de modalitățile arbitrajului obligator din Germania.

În Franța, comisiunea muncii a adoptat proiectul pentru arbitrajul obligator supus Parlamentului francez în acest an.

Interesele Statului trebuie să predominie

D-lor deputați, dacă am citat ce s'a făcut în alte țări, este numai pentru a vă dovedi că toate țările se preocupă de problema intensificării producției, de repararea cu un moment mai înainte a dezastrelor războiului.

Lupta viitoare între țări va fi lupta de producțiune. Care țară va fi mai bine pregătita, aceea va învinge. Interesele Statului predomină.

Am aci discursul pe care Vandervelde l-a ținut în ziua de 11 Iunie 1920 în Camera belgiană, cu privire la dreptul de grevă a funcționarilor. Vandervelde face distincția între agenții de autoritate și cei de gestiune. Agentul de gestiune, după părerea sa are același drept ca și orice lucrător din industria privată. Funcționarul care dispune de o autoritate oarecare, nu poate face la fel. Chiar și agenții cari au dreptul la grevă, au datoria de a recurge la conciliațiune înainte de a decide greva.

Statul — o spune Vandervelde — are dreptul de a se apăra. Dacă este sprijinit pe opinia publică, are dreptul de a lua aceleași măsuri ca și patronul, până la înlăturarea serviciilor lor. Trebuie în toate împrejurările epuizate toate mijloacele de conciliațiune. Procedând astfel, lucrăm în interesul națiunii și în interesul general. (Aplause pe băncile majorității).

D. Dr. N. Lupu : Vandervelde e socialist, de ce îl aplaudați ?

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: E socialist, totuși noi îl aplaudăm trebuie să-l aplaudăm pentru că lucrează în interesul țării, în interesul general.

D. Dr. N. Lupu : Dar ce, d-ta ai copiat legislațiunea lui Vandervelde ?

Preocupările occidentului

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: O să-mi dați voie să vă arăt cari sunt preocupările actuale în toate țările occidentale și chiar preocupările de dincolo de Nistru, pentru a evidenția de unde trebuie să tragem noi învățăturile pentru așezarea țării pe o bază economică mai solidă.

În adevăr, în Camera italiană, primul ministru a declarat la 21 Iulie 1920 că : »guvernaul dorește ridicarea economică și morală a claselor muncitorești și va încerca, priatr'o largă coo-

perare, să evite luptele sterile dintre patroni și lucrători, pentru a spori producțiunea».

D. Giolitti a vorbit de necesitatea de a se da mai multă autoritate Parlamentului și de a se consolida autoritatea Statului. Chiar un guvern socialist ar avea nevoie de autoritate și de forță. Astfel, un guvern socialist n'ar admite niciodată greva serviciilor publice. Statul trebuie să fie puternic spre a menține în interior ordinea și respectul legilor și pentru a se apăra înafară. (Aplause).

În Elveția, d-lor, țară democrată prin excelență, se spune: »Și socialiștii îndrăsnesc să pretindă că Societatea Națiunilor este tovarășa capitalismului și a reacțiunii. Adevărul este că ea este inspirată de idei foarte largi, cari cuprind atât nevoile lucrătorului cât și ale lucrătoarei, și că ea va putea realiza progrese sociale pe cari, din cauza concurenței industriale, fiecare Stat în mod individual ar fi fost împiedecat să le înfăptuiască. Socialiștii de bună calitate doresc acest progres și îl caută împreună cu noi. Cei ce pescuesc în apă turbure, însă, se tem de el; aceștia din urmă voiesc distrugerea generală, pe care speră să-și întemeieze viitorul lor politic. (Aplause).

Și tot »Journal de Genève« mai spune: »Disprețul pe care socialiștii oficiali îl manifestă în prezent pentru organizarea internațională a muncii (și care s'a tradus în hotăririle dela 1 Mai) își are origina sa în voința fermă de a distruge, care caracterizează pe toți aderenții internaționalei dela Moscova.

»Pentru toți aceștia nu e vorbă de a clădi, de a reclădi, ci de a sabotă, de a sfărâma în mii de bucăți lumea actuală; chiar și pe acelea dintre instituțiunile ei cari sunt mai favorabile muncitorilor și poate tocmai pe acestea.

»Căci aceștia se bazează pe ruină și disperare pentru a prepară revoluția.

O voce: Aceștia vorbesc despre legea d-voastre?

Cât costă o grevă

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: Da, d-le, de legea mea.

S'a calculat în Franța care este prețul unei greve.

Greva minierilor din Nord și din Pas-de-Calais s'a terminat în sfârșit.

A început la Marles la 4 Martie; s'a generalizat în Basin în ziua de 8. La 18 Martie un arbitraj al miniștrilor de lucrări publice și al muncii, primit de delegații mandatați în regulă de către lucrători și de către exploataatori, punea capăt conflictului. Totuși lucrătorii refuzau de a relua lucrul, respingând condițiunile arbitrajului pe care acum îl primesc.

Ca tonaj, greva reprezintă o pierdere zilnică de 30.000 tone, iar ca salar 1.200.000 frs.

Dela 8 Martie, începutul grevei, până la 19 Martie, a doua zi după arbitraj, au fost zece zile lucrătoare adică o pierdere în extracțiune de 300.000 tone și de 12.000.000 frs. în salar.

La această pierdere se mai adaugă și aceea rezultând din prelungirea zadarnică a grevei dela 19 Martie până la 2 Aprilie, adică timp de 11 zile.

Această pierdere suplimentară poate să se cifreze în tonaj la 330.000 tone, în salar la 13 200.000 frs.

Așa dar această grevă de 24 zile ar fi provocat o pierdere totală de 630.000 tone și de 25 milioane franci, din cari mai bine de jumătate pentru o prelungire iluzorie care nu a adăugat nimic la foloasele câștigate de lucrători din ziua a noua a conflictului.

Aș putea, d-lor, să vă citez greva noastră dela Cămpina, pentru a vă arată cum se lucrează în paguba muncitorimii.

D. N. Iorga: Regretăm, dar nu suntem noi vinovați.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și al ocrotirilor sociale: Sunteți vinovați prin declarațiunea pe care ați făcut-o astăzi și veți răspunde în fața țării de aceasta.

D. N. Iorga: Am influențat noi grevele din Franța? (Iaritate).

D. Gr. L. Trancu-Iași ministrul muncii și ocrotirilor sociale: Pe cele din Franța nu.

In Rusia sovietistă

Să-mi permiteți să vă citesc aci, nu opinia lui Vandervelde de care v'am vorbit, nu opinia lui Giolitti, nu opiniunile din Elveția, nu opinia din Franța, dar opinia din mult dorita Rusie a unora.

Modul cum înțelege regimul bolșevic libertatea se evidențiază din următoarele cuvinte spuse de Lenin la Serpucovo, la 13 Iunie, și publicate în oficiul bolșevic »Proletarsko Eko« :

»Libertatea este o noțiune burgheză, care are ca scop sclavia economică. Rusia trebuie să renunțe la această idee că fericirea consistă în a lăsa pe fiecare să facă ce vrea.

Un guvern de fier, compus din câțiva oameni inflexibili, cu inteligența limpede și însuflețiti de spiritul de clasa, iată ce trebuie Rusiei și iată ce ea are, norocul să posede; orice rus are dreptul să fie proletar și poate fi mândru de această calitate, dar n'are dreptul să se sustragă dela muncă sau să bombănească muncind.

A se eschiva dela datorie sau a o face mormăind sunt formule de trădare tot așa de condamnabile ca intrigile cu partidele reacționare. Și atât unele cât și celelalte trebuiesc blestemate cu egală severitate. (Aplause din partea majorității).

D. Dr. N. Lupu: Aplauzați? Foarte bine! D-voastre aprobați pe Lenin în toate, căci trebuie să fiți consecvenți.

Organizarea muncii în Rusia

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: În »Trud«, organul comuniștilor din Moscova, găsim un rezumat al recentului congres al asociației breslelor bolșeviste.

Principalele patru revendicări sunt salutate cu entuziasm, și anume:

1. Armata muncii;
2. Constrângerea la muncă;
3. Militarizarea muncii;
4. Militarizarea industriei.

Comisarii vor supraveghea aplicarea severă a acestor patru principii cardinale.

Însuși Lenin zice într'un discurs ținut la congresul transporturilor (publicat în „Pravda” din 17 Iunie) că instituția comisariatelor e singurul mijloc de a scăpa Rusia dela ruină. Puterea comisariatelor trebuie întinsă și consolidată.

Pentru a putea vedea grija, preocupa rea refacerii economice, vă voi arăta hotărârile luate de directorii și inginerii căilor ferate la o întrunire ținută sub președinția lui Trozki:

1. Constituirea imediată de detașamente speciale și de trenuri pentru reparațiuni, capabile să fie trimise pretutindeni unde s'ar găsi material susceptibil să fie pus în stare de întrebuințare;

2. Intensificarea muncii în toate fabricile de material rulant. Comisarul muncii obligatorii a fost însărcinat să ajute din toate puterile executarea acestui program de reconstruire și de reparațiune! Pentru a se ajunge la rezultatele dorite, guvernul sovietelor a proclamat obligativitatea muncii în minele dela Donetz. Hotărârea aceasta înseamnă pur și simplu mobilizarea generală a lucrătorilor minieri.

Mizeria la bolșevici

D-lor, și vă citez opiniile acestea ale lui Lenin și Trozki, pentru că azi dimineață, când am întrerupt pe d. Cocea și l-am rugat să spună aici în fața Parlamentului și în fața țării mizeria care există acolo, a spus: Da, evident este miserie, moare lumea de foame — și vă mai spui că la Odessa s'a introdus și cartela pentru apă, — dar este ceva acolo foarte bun și puteți să luați de exemplu, anume: conducătorii Rusiei trăiesc tot așa de rău cum trăiesc și muncitorii.

D-lor, am aici descrierea banchetului dela Nijni-Novgorod făcută de Marsillac. Am aici un ziar și vă voi cită din el.

O voce: Din ce ziar?

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: „Le Journal”.

D. Dr. N. Lupu: Jurnalul marelui finanțe franceze care nu este favorabil stării de lucruri din Rusia.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: Nu știi ce vreau să spun și anticipezi asupra acestui lucru.

Cum trăiesc comisarii poporului

Acolo, d-lor, la Nijni-Novgorod s'a dat un banchet, un festin, unde erau toate bunătățile de pe lumea aceasta. Farfurii filigranate cu aur, tacâmuri de argint, etc. Comisarii poporului erau înăuntru și mâncau, iar afară erau lucrătorii livizi, palizi, lucră-

torii istoviți de foame, lucrătorii cari nu mâncaseră de mult pâine, iar carne nu văzuseră de ani de zile. Ei priveau la fe-
rește cum comisarii poporului mâncau și se delectau. Poporul
răbdă de foame.

D. Dr. N. Lupu : Aceasta s'o credeți d-voastră și Marsillac.

D. Dr. Avram Imbroane, vice-președinte : Este interesant
în tot cazul că opoziția naționalistă apără pe bolșevici.

D. N. Iorga : Ce aveți d-voastră cu opoziția naționalistă ?

D. Dr. Avram Imbroane, vice-președinte : Afară de d-voa-
stră, d-le Iorga.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor so-
ciale : De notat că tacămurile au fost ridicate cu grije ina-
inte de sfârșitul mesii. Eră teama probabil că d-nii comisari să
nu revie la principii individualiste.

Tot Marsillac descrie starea lucrătorilor din Rusia și vă dau,
d-le Dr. Lupu, ziarul „Le Journal”, pentru a vă convinge și
d-voastră.

Am văzut, spune Marsillac, lucrători și femei omorâți cu pum-
nui și cu patul puștei ; la Kazan, o delegație de femei a fost
brutalizată și amenințată cu baioneta pentru că s'a plâns dele-
gației engleze. Ceeace, relievează ziaristul francez, este voința
dirigitorilor bolșevici de a exploata clasa muncitoare.

Și se mai găsesc oare unii în țara aceasta, cari ar putea să
mai aibă privirea îndreptată către răsăritul bolșevic ? (Aplause
prelungite).

D. N. Iorga : Când am spus noi că o avem ?

Prin anarhie o țară nu propășește

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale :
În Rusia este arbitrajul obligator, în Rusia e militarizarea căilor
ferate, în Rusia este munca cu acord, în Rusia este toată orga-
nizarea care trebuie să o aibă un Stat atunci când își dă seamă
că nu opera de dezagregare, nu opera de anarhie, trebuie să fie
aceea care dăinuiește, ci opera de reclădire și de reconstituire.

Uzinile nu mai sunt dirijate de soviete. Șeful unic, dacă e po-
sibil un tehnician, cu răspundere și cu toate drepturile, e pe cale
de a fi reintrodus.

Deputații italieni, muncitorii italieni, cari s'au întors din Ru-
sia, au descris starea în care se găsește ea și au venit să cou-
vingă pe tovarășii lor de luptă că viața din Rusia nu este
o viață ideală și că, dimpotrivă, ei trebuie să se îndepărteze
de lucrurile acestea !

Din nenorocire pentru conducătorii bolșevici, aceștia și-au dat
târziu seama că prin anarhie și dezagregare o țară nu poate
propăși.

Republica federativă a sovietelor este în plină deconfitură și,
după părerea lui Marsillac, fără nici o putință de tămăduire,
cu toate năzuințele conducătorilor.

Un infern, spune Jacques Marsillac, pavat de bune intențiuni.

Din legislația comunistă

La noi vă plângeți de conciliațiune și arbitraj.

Iată regulamentul litigiilor între patroni și lucrători: „Comuna de Nord» din 11 Iulie 1918 No. 33:

1. Ambele părți trebuie să fie neapărat prezente la cercetarea conflictului între lucrători și amployați de o parte și antreprenori sau patroni de alta, cercetare executată de secția comisariatului muncii ;

2. Secția conflictelor e obligată a încunoștiința pe antreprenorii sau proprietarii stabilimentului de data cercetării pricinii.

In caz de absență a antreprenorului, a patronului sau a reprezentantului său, pricina este cercetată și încheiată definitiv numai în prezența muncitorilor și amployaților.

Pricina nu poate fi încheiată în lipsa părții muncitoare ;

3. Prezenta decizie intră în vigoare din ziua publicării ei.

Ne acuzați pe nedrept că suprimăm greva.

Dar iată dispoziția formală la reglementarea muncii în industria metalurgică a Petrogradului și împrejurimii: „Secția reglementării muncii dă hotăriri cu putere de lege: Dela punerea în aplicare a acestui decret, grevele de orice soi sunt interzise».

Ce caz faceți la noi de întrebuițarea armatei pentru ca serviciile publice să nu fie întrerupte.

Iată regulamentul extraordinar al căilor ferate „Nicolae» din 23 Iunie 1918. Art. 2 prevede că plenitudinea puterii asupra drumului de fier „Nicolae» este concentrată în mâinile unui comitet central revoluționar.

Ordinele acestui comitet, conform art. 7, trebuiesc riguros executate de către funcționarii drumului de fier și de către persoanele aflate în limitele zonei drumului de fier.

Se va întrebuiți numai decât forța armată împotriva persoanelor cari se opun fațăș comitetelor revoluționare, sau cari vor îndemna masele la revoluție împotriva membrilor lor.

Conform art. 10, orice agitație ostilă guvernului, lucrătorilor și țăranilor, sau comitetului executiv al drumului de fier „Nicolae», proprie a excită masele și a da naștere la mișcări printre personalul drumului de fier, este interzisă sub pedeapsă, etc.

Dar în Bulgaria, Bulgaria către care merge dorința unora din socialiștii noștri, acolo Stambulinski a decretat obligativitatea muncii.

Starea de fapt consacrată prin lege

Noi, d-lor, prin legea de față, am voit să consacram o stare de fapt. In adevăr, la toate conflictele de muncă, aproape, atât lucrătorii cât și patronii s'au prezentat la ministerul nostru și au cerut intervenția.

Am aci toate cererile și nu numai atât, dar afară de numeroasele cereri verbale, am aci cereri scrise, venite unele chiar din partea sindicatelor. In toate conflictele cari au fost, s'au pre-

zentat fie lucrătorii, fie patronii, fie sindicatele cu diferite cereri pentru a solicita intervențiunea noastră.

D. Dr. N. Lupu : I-ați văzut pe stradă astăzi ?

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și al ocrotirilor sociale : Eu nu mă impresionez de stradă. Noi legiferăm aici în interesul țării, al întregii țări. În fața actelor dela sindicat, ce am aici și în fața celor 40.000 de oameni, cari i-ai văzut astăzi numai prin ochelarii d-tale este o mare deosebire. Probabil că d-ta ai împrumutat acești ochelari dela d. Cristescu. Altfel nu-mi explic aceste exagerări.

D. Dr. N. Lupu : I-am luat dela dumneata.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Dacă îi luai dela mine vedeai cel mult o mie de femei și copii, cari nu știau ce vor. Unele credeau că manifestă contra războiului.

Am aci tabloul tuturor conflictelor în cari s'a cerut intervențiunea noastră. Ora este prea târzie ca să le citesc.

D. Dr. N. Lupu : Ar fi partea cea mai interesantă din discursul dumneitale.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Știți de ce le-ași cită? V'ar face o deosebită plăcere să vedeți și aplanarea celor 22 de greve, pe cari ni le-ați lăsat moștenire.

D. Dr. N. Lupu : Nici o grevă în timpul meu n'a durat șase săptămâni cum a durat greva dela poștă și astăzi încă mai durează greva dela tramvae.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Dar greva tipografilor și lockoutul patronilor ? V'ați plâns continuu și d. Vaida ne spuneă nouă, de ce am lăsat la poștă ca să se ajungă până la grevă ? Dar de ce nu ați sporit d-voastră lefurile în cele 4 luni, cât ați stat la guvern, ca să nu ajungem la grevă ?

D. Dr. N. Lupu : Am făcut o lege prin care autorizăm consiliul de miniștri să ridice taxa la telegrame și scrisori, din care să plătim sperul de leafă. De ce nu a-ți aplicat'o. (Sgomot).

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Ai stat patru luni la ministerul de interne. . . . (Intreruperi).

O voce : Trei.

D. Dr. N. Lupu : În care timp ne-ați dat toate asalturile și nu ne-ați lăsat să lucrăm în liniște.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Nu ați sporit lefurile la poștă, încât cauza grevei actuale nu este decât consecința guvernării d-voastre. (Intreruperi, sgomot).

Prin legea de față nu consacram decât o stare de fapt.

Sindicatele cer arbitrajul

Iată adresa d-lui Popovici, secretarul sindicatului de aici, cu data de 20 Aprilie 1920 :

„În privința conflictului dela căile ferate eu stăruiesc să se primească arbitrajul propus de guvern ; lucrătorii ar fi dispuși

să primească cu condiția însă, de a nu intra în lucru în timpul tratativelor».

Am aici adresa comisiei generale a sindicatelor, cari se plânge că patronii brutari nu vor să iscălească angajamentul stabilit cu lucrătorii prin mediațiunea ministerului muncii. Sindicatele deci recunosc mediațiunea noastră.

Tot așa posed aici intervenția federației sindicale a îmbracă minții. Prin arbitraj a fost rezolvit și conflictul între patronii și lucrătorii dela fabricile de tricotaie. Pentru conflictul lucrătorilor tipografi a fost arbitraj făcut la ministerul muncii; la tramvaie, o grevă anterioară tot prin arbitraj s'a aplanat.

Prin conciliațiune și arbitraj s'au aplanat numai dela fundarea ministerului meu 34 de greve.

D-lor, ceea ce este mai interesant, este declarația d-lui deputat Tănase. Într'o seară, aci, când l'am întrerupt să-mi spună ce crede d-sa despre arbitraj, mi-a răspuns: »Nu primesc arbitrajul d-voastră; arbitrajul d-voastră este arbitraj de clasă».

Care nu mi-a fost mirarea mea extraordinară, când a doua zi, la ministerul muncii, primesc petițiunea semnată de d. Tănase, care cere arbitrajul ministerului muncii. Uitase de cu seară până dimineață, că eră contra arbitrajului. (Întreruperi).

D. Tănase cere să-i fixez în 24 de ore data începerii arbitrajului!!

Interpelarea d-lui Cristescu, de ieri dacă nu ar fi decât aceasta, ar justifica hotărîrea noastră de a propune legea pentru aplanarea conflictelor prin conciliațiune și arbitraj. D-sa, în interpelarea în chestiunea tramvaiului ne întrebă de ce nu circulă tramvaele? De ce nu luăm măsuri în această privință? Dar de ce n'ați votat până acum legea ca să pot lua măsurile necesare, pentru a supune la arbitraj atât pe muncitori cât și pe patroni.

Ce cuprinde legea de față

Prin legea mea împăciuirea este obligatorie la toate industriile. Arbitrajul este facultativ la unele industrii, la altele este obligatoriu. În cazul nostru societatea de tramvae nu poate pune condițiile în care să se facă arbitrajul. Ea trebuie să se supuie legii.

Pentru ca publicul și Statul să nu sufere avem posibilitatea, după cum am spus, conform art. 41, de a rechiziționa materialul, localurile, personalul de conducere și execuție, precum și tot ce este necesar la asigurarea funcționării întreprinderilor.

Măsuri luate pentru muncitori

Ca să se vadă că legea noastră este pornită din dorința de a se face dreptate muncitorilor, vă voi citi art. 42, în care direcțiunile sau patronii, în caz când arbitrajul este obligator, sunt îndatorați ca în 6 luni să prezinte un statut, reglementând condițiile de muncă și de remunerare ale personalului.

Ministerul muncii poate face modificări, cari se vor introduce după consultarea organizațiilor patronale și muncitorești, interesate în cauză.

Citiți, d-lor, art. 40 din lege, prin care obligăm patronii a plăti zilele delegaților lucrătorilor, pentru a vedea concepția noastră la facerea legii!

Reprezentarea muncitorilor

Dar durerea d-voastre, durerea celor cari exploatează nevoile muncitorimii, este, că atunci când e un conflict între patroni și muncitori, legea nu admite ca delegați decât pe lucrătorii dintr'o fabrică carecare și nu pe delegații sindicatelor. De ce nu?

D-lor, am văzut la tramvae, au venit funcționarii dela societatea de tramvae, câțiva absolvenți ai școlii superioare de comerț, câțiva absolvenți ai Academiei de Comerț. Ei bine, de când au intrat la sindicatul roșu, știți cine conduce pe acești licențiați în științele comerciale? Un curelar, mi se pare d. Predescu.

Am toată stima pentru delegatul sindicatelor; n'o spun aceasta pentru a atinge pe cineva. Dar când văd că reprezentantul sindicatului este un om inferior din punctul de vedere al intereselor profesionale, reprezentantul funcționarilor fiind un licențiat în științele economice, am spus: oare aceștia mai au nevoie de un reprezentant al sindicatelor? Oare delegații lucrătorilor nu reprezintă complet interesele lor?

D. Dr. N. Lupu: D. Costinescu a fost violoncelist cu 4 clase primare și a fost un bun ministru de finanțe.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministru muncii și ocrotirilor sociale: Las dar lucrătorilor ca să fie ei reprezentați tot prin lucrătorii fabricii respective, atât la conciliațiune cât și la arbitraj. Dar nu numai atât: adeseaori sunt divergențe de opinii între delegații lucrătorilor și între delegații sindicatelor. Un exemplu de această natură avem la căile ferate în chestiunea consiliilor muncitorești. Am aci referatul. Cu totul altul a fost memoriul prezentat de lucrători și cu totul altul a fost memoriul prezentat de sindcat. Și atunci, mi-am spus: Cine are dreptul, cine are interes, cine are durere pentru revendicările lor? De sigur că muncitorii; ei să fie deci de față; delegații lor să-i apere, ei să judece conflictele și nici decum delegații sindicatelor.

Egalitate de tratament pentru patroni și pentru lucrători

În toate criticele cari s'au adus aci s'a afirmat că legea este polițienească, că este lege de provocare, că e lege făcută înaintea legiferării asociațiunilor profesionale, etc.; dar nu mi s'a arătat de nimeni nici o diferență de tratament între muncitori și patroni.

O singură critică serioasă ar fi putut să arate legea aceasta, ca o lege pornită din dorința de a sprijini clasa capitalistă în contra clasei muncitoare. Acea singură critică eră să mi se arate la vreun articol carecăre diferența de tratament între patroni și lucrători. Tratamentul este acelaș pentru ambele părți. Dacă cineva îmi va arăta vreo deosebire de tratament între unii și alții, atunci voi primi insulta care mi se aduce că această lege este o lege la îndemâna capitaliștilor pentru asuprirea muncitorilor. (Aplause).

In interesul cui e legea

Legea aceasta este făcută pentru muncitori. Prin ea voi obliga patronii să-și ție angajamentele luate.

Este făcută pentru ca muncitorii să obțină dreptele lor revendicări. Prin această lege voi da muncitorilor putința unui trai mai bun, fără să recurgă la greve, cari sunt o nenorocire.

D. Dr. N. Lupu : Vai de capul lor !

D. Dr. Avram Imbroane, vice-președinte : D-lor, sunt oameni cari nu pot să existe fără întreruperi, ce vreți să faceți? (Ilaritate).

D. N. Iorga : Mult te-ai trudit până a ieșit această axiomă ?

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Și, d-lor, vă voi dovedi aceasta. Am pus în lege posibilitatea ca cu ocaziunea arbitrajului să se examineze registrele, să fie chemați experți, să se audieze martori, să se facă cercetări locale, ancheta, etc. De ce credeți că am făcut aceasta ? Am făcut-o tocmai ca să putem împiedica fapte ca acelea despre cari vorbea d. Cocea azi dimineată, că sunt societăți cari tratează rău pe lucrători, beneficii enorme și totuși salarii foarte reduse și condiții proaste pentru lucrători.

Comisiunea de arbitri, ajutată de oameni cunoscători, va ști să determine adevăratele salarii ce trebuiesc plătite, va ști să ție seamă de nevoile lucrătorilor și de posibilitatea de a se plăti acele salarii. (Aplause).

Întreprinderile apoi în care s'a admis arbitraj obligator vor depune la ministerul meu condițiile de salarizare și muncă pe care-le pot modifica în interesul lucrătorilor.

Lucrătorii, spuneți, nu vor arbitrajul ?

Dacă n'ar fi decât ultima hotărâre de arbitraj, pronunțată de către d. Petre Dragomirescu, ca supraarbitru, prin care s'a acordat dreptate lucrătorilor, ultima hotărâre pentru care am primit toate mulțumirile dela lucrători și încă ar fi de ajuns. Că nu se pot executa hotărârile de arbitraj ? Este altă chestie. Nu se pot executa, tocmai fiindcă nu avem o lege care să impue executarea acestor hotărâri. (Aplause).

Cine face confuzie în spirite

Vedeți, d-lor, toate criticile sunt mijloace de ale d-voastră pentru a induce în eroare muncitorimea, mijloace pentru a stabili o confuziune și o diversiune în mintea muncitorilor.

De unde d-voastră vă opuneți să dați delegați muzeului social, de unde refuzați să dați delegați la conferința internațională a muncii, sub pretext că Statul vrea să facă confuziune și diversiune în mintea muncitorilor, vă întorc argumentul și vă spun : Statul urmărește binele și starea bună a muncitorilor și confuziunea și diversiunea vreți să o faceți d-voastră, nu noi. (Aplause prelungite).

Căci la urma urmei, d-lor de ce m'ar interesa pe mine mai mult, de ce m'ar durea mai mult cauza fabricelor, a coșurilor lor, a curelelor lor de transmisiune, sau mai știu eu ce ? De ce m'ar

interesă mai mult acestea, decât brațele muncitorilor în care noi punem speranțele de reconstrucțiune ale țării acesteia? (Aplause prelungite).

De ce intoleranța d-voastră nu ne dă putința să venim și noi în mijlocul muncitorilor ca, contradictoriu cu d-voastră, să le arătăm intențiunile noastre bune și nu numai intențiunile, dar să le arătăm ce am realizat în patru luni până acum, pentru ei? Fîndcă desigur atunci nu vă vor mai da crezare d-voastră. (Aplause prelungite).

D. Dr. N. Lupu: Ce-ați realizat? această lege?

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale:

Imbunătățirea stării muncitorilor

Ce am realizat? Apoi ar fi de ajuns să citez aranjamentele favorabile lucrătorilor în conciliațiunile și arbitrajele făcute la ministrul muncii.

Ar fi de ajuns să citez ceea ce am făcut pentru minerii din Ardeal.

Ora este târzie pentru a vă spune opera realizată prin ministrul meu la Petroșani: Comisiunile de anchetă trimise, alimentele cu preț redus expediate lucrătorilor, arbitrajul făcut printr-cari s'a obținut sporul dela 30%—170% și 200% față de salariile anterioare. Au mai obținut lucrătorii și suboficiantii adause personale și familiare de fiecare șut de lucru plus alimente cu preț redus, etc.

S'au luat măsuri pentru școlile de ucenici, pe cari le vom generaliza în tot Ardealul. Am dispus facerea de băi și locuințe. Tot așa pentru medicii caselor cercuale, pe cari le am îndrumat în vederea intereselor muncitorești.

S'au aplanat neînțelegerile dela topitoriile Calan, prin care s'a îmbunătățit simțitor situația muncitorilor.

Acum mă ocup de situația muncitorilor din Huneidoara, Gheleeri, Guidr și Gavaidia. O parte din neînțelegeri au fost tranșate prin arbitrajul d-lui Aurel Vasile, directorul Caselor de asigurare a ministerului meu la Cluj.

Am trimis delegați pentru cercetarea și îndreptarea situației muncitorilor dela Anina, Dolman, etc.

Delegația trimisă la minele de aur din Brad mi-a depus raportul și acum caut să pot soluționa chestiunea aceasta.

Organizez acum școlile de ucenici și lucrători; am dat însărcinări pentru facerea de biblioteci în centrele muncitorești, am luat măsuri pentru trecerea fondurilor dela Bruderladen (Casele de frați) din Transilvania, la Casele mele de asigurări, pentru a veni în ajutorul muncitorilor.

În linii generale, v'am arătat dela începutul cuvântării mele toată munca depusă dela organizarea ministerului meu.

Am căutat prin toate mijloacele să asigur fără să am o lege la îndemână, ceea ce s'a proclamat și cu ocaziunea întemeierii oficiului internațional al muncii, pe care socialiștii noștri îl numesc în diversiune păcea socială.

Următor tratatului de pace, la a doua conferință, după cea din Washington, adică la conferința din Genova, unde a fost relementată munca maritimă, delegații mei și-au spus cuvântul și hotărârile luate le vom adopta.

Voi continua a-mi face datoria deplină.

Scopurile conducătorilor socialiști dela noi

Dar pare că intențiunea d-voastre e de a da o mai bună stare muncitorimii ?

Intențiunea d-voastre este de a provoca scăderea producțiunii așa cum o spuneți în revista „Lupta de clasă“.

Intențiunea d-voastre este de a provoca anarhia și scopul d-voastre suprem, este dărâmarea Statului actual. (Aplause prelungite).

Unii din conducătorii socialiști nu urmăreau decât scopul acesta.

Și o să-mi dați voie, știu că la ora aceasta este penibil, dar vă rog să ascultați câteva rânduri.

Să-mi dați voie să le citesc, pentru că vă interesează de aproape.

Noua fază a luptei de clasă : „Evenimentul cel mai de seamă în ordinea zilei, pentru proletariatul din România, rămân marele greve din Aprilie, Mai și Iunie. Ele marchează începutul unei noi faze a luptei de clasă la noi“.

Și mai jos :

„Grevele din Aprilie, Mai și Iunie, ne-au arătat însă că patronii la nevoie și învățând dela noi, s'au organizat la rândul lor ; s'au organizat între ei, și-și organizează acțiunea în tovarășia Statului“.

Iarăși o inducere în eroare a muncitorimii.

Statul privește cu o egală bunăvoință, atât organizațiunile muncitorești, cât și asociațiile profesionale patronale.

N'a fost tovarășul acestora din urmă n'a organizat niciodată pe patroni în detrimentul muncitorilor. Și mai departe :

„Grevele nu vor încetă. Ele nu vor încetă decât odată cu încetarea anarhiei capitalismului, adică odată cu sfârșitul domniei capitaliste“.

Vă voi citi d-lor, tot din revista „Lupta de clasă“ un articol al lui Lenin :

„Numai în societatea socialistă va începe democrația să moară“.

Democrația este Statul, adică o organizație pentru violentarea unei clase de către alta, a unei părți a populațiunii de către cealaltă, care admite subordonarea minorității, față de majoritate. Noi urmărim ca scop final dărâmarea Statului etc.

Iată ce văd ei d-lor, sub forma de Stat. Ei nu vor subordonarea minorității față de majoritate, ci violentarea majorității de minoritate.

„Orânduiala producției capitaliste și-a trăit traiul, iar dezvoltarea mai departe a forțelor productive nu e posibilă, decât cu condiție ca regimul capitalist să dispară.“

Dar această dezvoltare ulterioară a forțelor productive nu se cumpără decât cu prețul *dezorganizării lor trecătoare*, dezorganizare care reprezintă costul revoluției, paguba economică pricinuită de războiul civil.

D. N. Iorga : Acestea le știam. Cine nu știe ce cred socialiștii ? Dar ce are de aface aceasta cu legea d-voastre ?

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale :

Risipa producției prin comunism

Iată cum termină Buharim articolul său : „Deci risipa producției prin comunism constituie prețul revoluției, din care decurg resturnări în cadența procesului de producție și pagubele materiale directe ale războiului civil.

Fără această cheltuială nu se poate concepe trecerea la un nou regim și în consecință nici dezvoltarea ulterioară a forțelor productive».

D-lor, și pentru că în această revistă am găsit opinia d-lui ministru al muncii din Statele-Unite, d. Wilson, asupra comunismului, să-mi dați voie să o citesc.

O voce : Ce importanță are aceasta ?

Altă voce : Vă rog, continuați mâine.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : D. ministru al muncii din Statele-Unite, într'o scrisoare, a declarat, după dizolvarea partidului comunist muncitoresc : »Singurul fapt de a fi membru într'un partid comunist, constituie o crimă pedepsibilă de tribunale pentru un cetățean american și cu deportare pentru un străin».

Acesta este un citat din însăși revista d-voastre : »Lupta de clasă».

Cele arătate sunt motivele pentru cari legea nu vă place.

Sindicatetele nu trebuie să pue interesele lor mai presus de interesele țării

D-lor, primul principiu pe care am voit să-l dezvolt în legea mea a fost principiul libertății muncii, pentru că am vrut să fac să înceteze conflictul între sindicate și între individ.

Spuneți d-voastre singuri că omul muncește când îi este foame.

Când nu este înscris în sindicat, credeți d-voastre că omului nu-i este foame ?

De ce îl împiedicați să muncească, de ce-i răpiți dreptul cel mai sfânt ?

Și deoarece un socialist făcea aluziune la opinia lui Millerand, dar opinia lui Millerand dinainte de război, dați-mi voie să vă arăt care era opinia lui Millerand asupra conflictelor între sindicate și indivizi, opinie de dată recentă : »Vechiul regim a cunoscut asociația profesională : corporația a murit. De ce ? Din cauză că a îndreptat forțele sale contra individului, pentru că a devenit un instrument de tiranie pentru membrii corporației.

A trebuit un secol ca asociația profesională să se refacă.

Sindicatelor să ia seamă : Sunt și ele amenințate de o primejdie care poate deveni mortală. După cum asociația a murit, vrând să omoare individul, sindicatul ar dispărea dacă ar concepe ideea de a pune la un moment dat interesele sale mai presus de soarta și de interesele națiunii însuși. (Aplause pe băncile majorității).

D-lor, mai am câteva cuvinte de spus și cu aceasta voiu termina. Liberalii m'au acuzat—dacă aceasta poate fi o acuzare—c'am vrut să intru în partidul socialist.

Reconstrucție ori teroare ?

Socialiștii m'au acuzat că am făcut o lege reacționară.

Din aceste două opinii, îmi dau seamă că eu țin calea de mijloc și că lucrez în interesele superioare ale țării, mai ales în timpurile acestea grele.

La Geneva și la Moscova se pun acum bazele organizațiunii sociale viitoare.

La Geneva, spune Wanderwelde, că situațiunea este grea în Europa și că socialiștii trebuie să lase certurile lor pentru a se sili să participe la reconstruirea Europei. La Moscova, Lenin spune, că nu este posibilă nici o dictatură a proletariatului fără teroare și fără violență.

Intre politica reconstructivă în Europa și cealaltă pentru teroare și violență, în aceste vremuri, în vremurile când țara a ieșit atât de îndurerată din acest război, să-mi dați voie să întorc privirea ca totdeauna, către apusul Europei și să iau drept călăuză opiniunea lui Wanderwelde. (Strigăte de bravo, aplause prelungite pe băncile majorității).

Să iau opiniunea aceasta, care spune că toți trebuie să munim pentru reconstruirea Europei și să nu ne luăm după vorbele celor cari impun violența, cari impun prin teroare dictatura proletariatului.

¶ Mai ales în țara noastră, după atâtea sacrificii făcute, trebuie să luptăm fără preget acum la opera de consolidare a țării, la pregătirea ei pentru marele război al producției, care fatal se va da.

Votând, d-lor, această lege, deși nu vom face poate o operă completă, dar sunt sigur că vom pune o primă piatră la fundamentul de reconstrucțiune, de mărire și de întărire a țării noastre. (Bravo, aplause, ovațiuni pe băncile majorității).

Voci : Inchiderea discuțiunii.

- Se pune la vot închiderea discuțiunii și se primește.
- Se pune la vot luarea în considerațiune și se admite.
- Ridic ședința.
- Ședința se ridică la ora 0,50, Joi 12 August, anunțându-se cea următoare pentru ora 9 aceiași zi.

RAPORTUL

D-lui N. P. ROMANESCU

Domnilor senatori,

Proiectul de lege pentru regulamentul conflictelor colective de muncă, votat și adoptat de Adunarea deputaților în ședința dela 12 August 1920 și adus în deliberarea Senatului cu Mesajul regal No. dela 13 August 1920, secțiunile d-voastre, luându-l în cercetare, l-au admis, numind delegați :

Secțiunea I pe d-l Sp. Gheorghiu ;

” II ” ” Em. Poenaru ;

” III ” ” N. P. Romanescu ;

” IV ” ” Lazăr Popescu, și

” V ” ” N. C. Tănăsescu, cari, în-

trunindu-se în ziua de . August 1920, s’au constituit în comitet al delegaților, sub președinția d-lui Nicolae C. Tănăsescu, și, luând din nou în cercetare sus arătatul proiect de lege, l-a adoptat pe următoarele considerante :

Domnilor senatori,

Legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă e chemată a face parte dintr’un ciclu de legi sociale, imperios și fatalmente necesare, precum contractul colectiv de muncă, legea asigurărilor muncitorești contra tuturor rizicurilor vieței, o lege pentru crearea acțiunilor de muncă, care să asigure muncitorilor participarea la dividende și la gestiunea marilor întreprinderi și, în primul rând, o lege pentru recunoașterea asociațiilor profesionale sau syndicate libere.

Negreșit că ar fi fost mai nemerit ca legea asociațiilor profesionale să preceadă legea de astăzi.

O asemenea lege este, de altfel, viu dorită de mult în țara noastră.

Cu ocazia votării legii Corporațiilor obligatorii, în 1903, eu însu-mi, combătând această lege reacționară, hibridă, reclamam cu insistență să se înfăptuească „o reformă socială esențială, care păstrând toată demnitatea muncitorimii noastre, să-i permită a-și realiza scopul ei de progres». Mijlocul cel mai priincios pe care îl posedă muncitorii ca să-și apere interesele lor este asociațiunea, gruparea profesională, care deși nu reprezintă soluțiunea tuturor dificultăților, este cel puțin un punct de plecare.

Gruparea profesională, dacă nu va da pâine tuturor cari o cer, va putea, totuș, da tuturor patronilor și lucrătorilor sentimentul disciplinei și al datoriei, va reduce aria de dispersiune a proletariatului și îi va procura un element de stabilitate, care până aci îi lipsea.

Intre individ, prea slab prin izolarea sa, și Stat, prea unitar, trebuiesc puteri libere și moderatoare, servind drept forțe regulatoare a societății noastre, trebuiesc organisme sociale cari să fie pentru muncitor un reazim și un refugiu. Numai creând aceste organisme pentru apărarea intereselor profesionale, se poate organiza, din toate punctele de vedere, educațiunea tehnică, asistența, conciliațiunea, informațiunea, cooperațiunea, etc. A da libertății de asociațiune un complement eficace, proclamând personificația civilă a asociațiunilor lucrătorilor, care se formează pentru comunitatea intereselor și a aspirațiunilor lor; a asigura, în general, condițiunile cele mai favorabile muncii: iată desideratul de împlinit.

D. ministru al muncii a lămurit că nu voiă să vie cu legea asociațiunilor profesionale fără să consulte mai întâi pe cei interesați în cauză și cum diferite organizațiuni — principale — nedând încă avizul lor, s'a văzut silit să amâne prezentarea acestei legi.

Totodată, însă, o lege pentru evitarea și aplanarea conflictelor colective de muncă devenise foarte urgentă.

Numărul enorm al grevelor și al *Look-outurilor* din aceste ultime luni, și mai ales grevele funcționarilor inferiori judecătorești, grevele funcționarilor căilor ferate și greva funcționarilor dela poștă și telegraf, pre-

cum și greutatea întocmirii consiliilor muncitorești, explică și justifică graba ce d. ministru al muncii a pus în confecționarea legii de față.

Obiecțiunea că ea nu se va aplica, fiindcă asociațiunile profesionale nu sunt încă organizate, cade de la sine, mai cu seamă în urma introducerii în lege a principiului legii lui Béranger, adică prin suspendarea executării pedepselor pe termen de un an, în favoarea celor condamnați pentru prima oară. În acest timp ministerul muncii va avea răgazul necesar pentru a întocmi toate legile sociale despre care s'a vorbit.

Așa cum e alcătuită, legea nu creează distincțiuni față de o anumită clasă: o tratare absolut egală e rezervată ambelor părți, patroni sau lucrători.

Se poate afirma, de pe acum, fără temere, că odată întărită prin adaosul celorlalte legi sociale de cari se simte nevoie, ea va fi în adevăr ocrotitoare a intereselor muncitorilor, fiindcă nicăieri aceste interese nu-și pot găsi, în viața actuală a societăților, un sprijin mai solid ca în intervențiunea Statului.

Spre a invedera aceasta, socotesc că e indispensabil să insist asupra transformărilor cari s'au produs, în ultimele decenii, în concepțiunea despre drepturile și datoriile Statului și ale individului.

Aceste transformări în dreptul public european au apărut mai clare în Statele industriale din centrul și din Occidentul Europei. Acolo, câțiva sociologi le-au notat spre a dovedi că un nou sistem juridic să edifice pe sfărăturile celui vechiu, pe care până aci trăiseră societățile moderne. Intre alții, d. L. Duguit a pus în evidență, în termen precis, aceste transformări hotăritoare pentru viața popoarelor. Să-mi fie îngăduit a redă, aci în rezumat, după eminentul profesor, chiar observațiile sale.

Potrivit declarațiunii drepturilor omului a Convențiunii franceze, datoria de căpetenie a Statului eră să se organizeze astfel încât să garanteze cât mai bine ocrotirea drepturilor naturale ale individului, inalienabile, permanente, anterioare chiar drepturilor Statului.

Principiul recunoașterii drepturilor individuale hotărăște calea și limita activității publice, și din el

izvorăsc regulile privitoare la relațiunile dintre individ și Stat.

Statul e dator să organizeze, pentru apărarea asociațiunii politice care constituie națiune, o armată, un serviciu de război; pentru siguranța în interior, un serviciu de poliție; pentru ocrotirea drepturilor individului, un serviciu de justiție.

Dar, în acelaș timp, se înțelege că drepturile omului nu pot fi nețarmurite. Fiecărui drept al individului i se pune ca limită dreptul altui individ sau ordinea publică. Cu alte cuvinte, Revoluția recunoște că omul nu poate avea drepturi naturale individuale, fiindcă e o ființă socială, dar dacă el are drepturi, el nu le poate trage decât din mediul social, nu le poate însă impune mediului.

Ceeace, în primele momente după Revoluția franceză, apare tuturor ca niște dogme intangibile, se sdruncină și se preface în mod vădit.

Pe de altă parte, prin schimbările ivite în cursul secolului al XIX-lea, adică prin aglomerarea capitalurilor, prin înmulțirea extraordinară a societăților anonime, prin introducerea mașinilor, industrialismul prinde puternice rădăcini și industria națională se substituie industriei casnice.

În locul micului grup familiar muncitoresc se înființează vaste organisme industriale, ocupând un mare număr de muncitori, cari pot îndești mai în grabă nevoile tuturor.

Interdependența socială devine așa de strânsă, încât în cazul când unii nu-și execută munca lor, fatal se produce o reacțiune față cu toată lumea care produce sau consumă.

Această interdependență se simte, neapărat, de câte ori e vorba de serviciile publice.

Sunt o mulțime de nevoi de o importanță primordială, cum bunăoară transportul pe căile ferate, iluminatul, relațiunile prin postă și telegraf, cari nu pot fi satisfăcute în mod sigur decât prin organisme foarte vaste și complexe, și nevoile sunt de așa natură, încât dacă funcționarea acestui organism s'ar opri, ar rezultă o perturbare profundă care ar primejdi viața socială.

Rolul Statului se vede schimbat, amplificat.

Nu se mai cere guvernelor să asigure numai serviciile de război, de poliție, de justiție, dar încă să organizeze o serie de servicii industriale și să supravegheze, să controleze funcționarea lor în așa chip ca să nu se întrerupă un singur moment.

Astfel, noțiunea de serviciu public înlocuiește noțiunea de suveranitate a Statului, sau mai bine zis i se juxtapune. Statul nu e numai o putere suverană, care poruncește; este un grup de indivizi cari dețin o forță și cari sunt datori să o întrebuințeze spre a creă și a geră serviciile publice.

Funcțiunile Statului cresc în raport și paralel cu dezvoltarea activității sale economice și sociale, dar totodată cresc și obligațiunile sale.

Puterea ce se recunoaște guvernanților nu mai există în virtutea unui drept primordial de autoritate publică, ci numai în baza datoriiilor ce le incumbă și în măsura ce ei își îndeplinesc aceste datorii

Așa fiind, mai poate încăpea întrebarea dacă intervențiunea Statului e legitimă în conflictele muncitorești? Și nu i se impune mai de grabă chiar ca obligatorie această intervențiune, mai ales când sunt periclitate serviciile publice?

Greva este, în adevăr, de mult recunoscută ca un fapt eșit din dreptul de coaliție, deși acesta nu este înscris în codul nostru.

Dar și aci nu putem confundă dreptul legitim al aceloră cari refuză munca lor în unele condițiuni pe cari le consideră insuficiente cu o acțiune plănuită, în scop de a ține în loc vieța națiunii. Astăzi, în deosebi, o asemenea acțiune, propagându-se, ar echivală cu zădărnicierea refacerii țării, care nu se poate obține decât printr'o producțiune intensă și regulată.

Legea prevede că încetarea colectivă a lucrului este interzisă salariaților din toate întreprinderile și instituțiunile Statului, județului sau comunei, precum și din câteva alte întreprinderi enumerate în lege, cari funcționează în interesul public și a căror oprire pune în primejdie existența și sănătatea populației sau vieța economică și socială a țării.

Aceștia sunt agenții unor servicii cari reprezintă cadrele chiar și armatura națiunii.

Pentru aplanarea conflictelor colective între capital și muncă și, — odată declarate, — pentru rezolvirea lor mai grabnică, s'a propus două feluri de mijloace : unele zise de împăciuire, în scop de a se preveni și a se curmă neînțelegerile, altele în scop de a se aduce conflictele, odată declarate, la o pașnică și imediată soluțiune.

În momentul când năzuim a înlătură războiul între popoare prin instituțiuni de arbitraj internațional nu e, oare, înțelept de a încercă să se înlătore, prin aceleași mijloace, războiul social între indivizi ?

Sistemul legii alăturate prevede arbitrajul facultativ ca încercare de împăcare.

Totuș, arbitrajul devine obligatoriu pentru anumite categorii, adică pentru funcționarii Statului și acei lucrători ocupați fie de Stat, fie în întreprinderi de utilitate publică (art. 16).

Ei fiind organele cari asigură mersul regulat al vieții națiunii, nu li s'a recunoscut un drept de coalițiune cu ceilalți lucrători ai întreprinderilor obișnuite.

Grevele venind din partea lor, au fost considerate ca o rebeliune împotriva națiunii, ca un atentat la solidaritatea socială.

În schimb, însă, legea trebuie să le consacre norme uniforme de conducere, strict observate : în locul arbitrarului în numiri și a favoritismului, legiuitorul trebuie să le întocmească un statut care să le fixeze condițiuni de stabilitate și de înaintare în afară de influențele politice, condițiuni de bun traiu și de justă ocrotire.

E necerar, în acelaș timp, ca ei, chiar prin lege, să fie vestiți că în ziua când ar provocă încetarea colectivă a muncii, toate temeinicile garanții ce le-au fost acordate pot încetă și ele.

Domnilor senatori,

E inutil de a mai enumără țările în cari încercările de conciliație și arbitraj au dat bune rezultate și de a mai îngreuiă acest raport cu date și cifre.

Amănunțita și meritoasă relatare a d-lui D. R. Ioanșescu, raportorul legii în Camera deputaților, poate fi lesne și cu folos consultată de fiecare dintre noi.

Mă voiu mărgini a reaminti numai că, sub deosebite forme, există, în multe țări din Europa, în Franța, Anglia, Germania, Belgia, Elveția, Danemarca, Norvegia (fără a mai pomeni de continentul american) o mulțime de instituțiuni, având îndatorirea să intervină pentru a rezolvi diferendele între muncă și capital.

O mențiune particulară se cuvine în această privință unei țări, care se înfățișează Europei ca un fel de laboratoriu social, unde problemele muncitorești capătă soluțiunile cele mai larg democratice, cele mai echitabile: Noua Zelandă, — imitată, de altminteri, cu râvnă și — de celelalte State din Australasia.

Rău primită de patroni, legea numită „*Industrial conciliation and arbitration Act*” din 1894, amendată în 1896 și 1898, refăcută și consolidată în 1900, este un ansamblu de măsuri destinate să previe și să termine neînțelegerile între patroni și lucrători. Foarte repede, însă, prin forța lucrurilor, activitatea arbitrilor a devenit așa de multiplă, în cât sunt puține probleme din viața muncitorească pe care să nu le fi pipăit.

Curtea arbitrală, hotărând cu toată autoritatea, s'a transformat într'o putere nouă, care nu e nici juridică, nici legislativă și pe care Parlamentul o respectă.

Cei cari au studiat starea socială în Noua-Zelandă, și între alții d. Andé Siegfried, — care a scris despre această țară 10 ani după promulgarea legii, — se rostesc categoric asupra efectelor ei. Dacă din punctul de vedere al desvoltării industriei, rezultatele au fost dubioase, din punctul de vedere al păcii sociale s'a înregistrat cele mai bune urmări. Noua-Zelandă n'a mai cunoscut nici *Look-outurile*, nici grevele, cari, chiar după potolirea lor, lasă atâte mizerii și uri.

La noi legea de față este o încercare merită să îndrumeze spre armonia socială, la care, însă, încă odată, nu se poate să ajungem decât atunci când, în toată conștiința, vom fi înfăptuit întreaga legislațiune socială.

Desvoltarea industrialismului a produs în toate țările aceleași condițiuni de muncă, a pricinuit pretutindeni aceleași rele sociale și fiindcă el este un fenomen inter-

național, măsurile legislative de natură a repara retele cauzate vor fi, cu vremea, în mod firesc, identice pe toate continentele.

Conferința dela Versailles voiește o organizațiune a muncii pe baze internaționale și în Paris s'a întocmit chiar, în virtutea tractatului de pace, oficiul internațional al muncii. »Ținând seamă, zice tractatul de pace, că Societatea Națiunilor are de scop de a stabili pacea universală și că o astfel de pace nu poate fi întemeiată decât pe baza justiției sociale; ținând seamă că există condițiuni de muncă cari implică pentru un mare număr de persoane nedreptatea, mizeria și privațiunile, ceeace dă naștere la o astfel de nemulțumire, încât pacea și armonia universală sunt puse în pericol; ținând seamă că e de nevoie urgentă de a se îmbunătăți aceste condițiuni și că neadoptarea de către o națiune a unui regim de muncă cu adevărat uman pune piedică silințelor celorlalte națiuni doritoare de a îmbunătăți soarta lucrătorilor în propriile lor țări», părțile contractante întemeiază o organizare permanentă, însărcinată de a lucra la realizarea unui program de legislație a muncii.

În stadiul actual de încheiere a neamului, avem tocmai fericitul prilej de a aplică cele mai echitabile soluțiuni în chestiile sociale.

Revendicările claselor muncitoare trebuiesc satisfăcute în întregimea lor, pe măsură ce se dovedește că sunt întemeiate, și firea lucrurilor se însărcinează a dovedi aceasta în mod neîndoios.

Astfel, bunăoară, odată înființat contractul colectiv, odată pusă în practică participația la beneficii, dacă s'ar invederă că și acest mod de a stabili salariul nu e adecuat cu trebuințele imperioase, ineluctabile ale traiului muncitorilor, ei bine, legiuitorul să se găsească dator a merge mai departe, a cercetă până în cutele ei problema salariilor și a o deslegă în sensul cel mai omenos, cel mai omenesc.

Vechia și chinuitoarea problemă a omenirii trebuie rezolvită potrivit rațiunii, care caută adevărul, potrivit conștiinței, care vrea dreptate.

Legea ce ni se cere să votăm astăzi va pregăti desigur terenul pentru crearea unor instituțiuni permanente, care să permită lucrătorilor să exercite controlul

lor în producțiunea patronală, urmărind o mai dreaptă repartizare a bunurilor.

Dar toate combinațiile de mediațiune și arbitraj, toate dispozițiunile legilor ce vor veni în urmă nu vor fi în stare să aștearnă măcar drumul spre pacea socială până ce forțele profesionale, interesele colective nu vor fi conduse și însuflețite de spiritul mântuitor al solidarității.

Pentru aceasta, — țin să o repet, încheiând, — se impune mai înainte de toaterecunoașterea legală a sindicatelor libere, astăzi răzlețe și embrionare, syndicatele fiind singurul organ care poate vorbi în numele colectivităților muncitorești.

Ideia de înmulțire a sindicatelor pornită nu din dorința de distrugere a societății actuale, ci din dorința de evoluție și cooperatie va fi rodnică. La noi, ca și în alte țări, societatea are interes să vadă prosperând puternice asociațiuni de muncitori.

Având o personificație juridică bine definită, cunoscând mai de aproape toată complexitatea chestiilor economice, posedând un patrimoniu important, ele nu se vor mai aventură cu ușurință în conflicte în cari ar riscă să-și compromită acest patrimoniu și puterile lor de a produce.

Doctrina socială proclamată de partidul care ocrotește de o potrivă nevoile și celor dela sate și celor dela orașe, — de partidul poporului — să rezumă într'un cuvânt: asociațiunea, adică înfrățirea.

Nu se poate crede că fericirea unei națiuni se va realiza p.în lupta între clase, precum nici fericirea omenirii nu se realizează prin lupta între națiuni.

Instrumental tutulor îmbunătățirilor sociale este asociațiunea indivizilor și asociațiunea grupurilor ome-nești, consimțind la reguli pe cari și unii și alții le socotesc și le simt conforme binelui, fiindcă sunt conforme intereselor tutulor.

Partidul poporului, reflectând în sine, în mod clar, condițiunile vieții noastre sociale și înțelegând relațiunile ce ele implică, inspirându-se dela fapte, dar privind orice act sub forma rațiunii și a adevărului și cugetând la înrâurirea ce el poate avea, va da dovadă că

e un partid de principii larg democratice și solidariste.

În legile ce va întocmi va reaminti necontenit că dreptul e armonizarea tuturilor libertăților, progresul, dezvoltarea ordinii.

Raportor, NICOLAE P. ROMANESCU.

DISCURSUL

D-lui LAZAR POPESCU

(SENATOR)

Domnilor senatori,

Alături de problema agrară, dela a cărei înțeleaptă și bună deslegare desigur va atârna consolidarea și trăinicia statului nostru, și deci a neamului nostru, vine o altă problemă care, din punct de vedere al numărului cetățenilor de cari se ocupă, deși n'ar prezenta mare importanță, deși n'are importanța legii agrare, totuși, din punct de vedere al cerințelor, tendințelor și mai ales al pretențiunilor acestei categorii de cetățeni, problema prezintă o importanță deosebită: aceasta este problema muncitorească. Dacă se trece ușor peste această problemă și nu se ia măsuri ca muncitorimea să fie organizată, oricât de mică ar fi această muncitorime astăzi, ea poate să primejduiască chiar existența Statului, dacă nu vom căuta ca să legiferăm această importanță problemă a muncitorimii și dacă nu o vom pune-o în concordanță cu ceea ce s'a făcut și se face, în această direcțiune, în țările mai înaintate din Apus, în țările civilizate.

D-lor senatori, în trecut muncitorimea la noi eră alcătuită pe bresle. Aceste bresle în relațiunile lor întrebuițau schimbul, mijlocul natural care se întrebuiță și în societățile primitive. Mai târziu, pe măsură ce a crescut la noi numărul muncitorilor, în mod fatal a început să se organizeze, și muncitorimea a început și o organizație, care să se apropie de organizațiile occidentale. Acești muncitori au început să se organizeze în sindicate, iar aceste organizații muncitorești, cari la început aveau scopul unic de a putea să se lupte cu acei patroni de cari depindeau în interesele lor dela patron la salariat, mai târziu această tendință a sindicatelor deviază, și dintr'un scop pur economic se transformă într'un scop pur politic. Aci este toată primejdia.

Cât timp s'a menținut aceste organizații muncitorești în tendința lor naturală de a se lupta pe cale naturală, economică, cu acei cari îi speculau, grava eră foarte simpatizată. De îndată însă ce aceste sindicate au deviat dela lupta lor naturală, a început să se neliniștească lumea, fiindcă, prin organizațiile lor cu tendințe politice de răsturnare a actualei organizații de Stat, pun existența Statului în primejdie.

D. Paul Bujor : S'au format sindicate galbene de către liberali.

D. Lazăr Popescu : Viu și la sindicatele galbene.

Ce este sindicatul? Este o acțiune uvrieră revoluționară.

D. Paul Bujor : Sindicatele noastre sunt simple asociații profesionale.

D. Lazăr Popescu : Să credeți, d-le Bujor, că m'am ocupat mult de chestiunea aceasta.

Și ca să vedeți că acțiunea sindicalistă și mai ales acțiunea sindicalistă franceză este o acțiune revoluționară, dați-mi voie să vă citez din lucrarea : »La Philosophie Syndicaliste« a lui Georges Guy-Grand, definiția acțiunii sindicale : »Par syndicalisme on entend d'ordinaire l'action ouvrière et la forme la plus violente de l'action ouvrière, l'action révolutionnaire menée par les membres les plus remuants de la Confédération générale du Travail«.

Vedeți dar câtă dreptate am avut eu în definiția pe care au făcut-o. Zic, d-lor, că d-nii liberali se laudă cu înființarea acestor sindicate, fără să se gândească că înființarea acestor sindicate s'a luat după modelul sindicatelor franceze și că deja sindicatele franceze duc o acțiune revoluționară. Dar nu fac o vină sindicatelor franceze că au ajuns la acțiunea revoluționară, pentru că a fost justificată poate de lupta dintre patron și salariat, dar mai târziu au venit cu pretențiuni politice și nu-i acuză nimeni că fac politică, dar pentru că pretind, — socialiștii moderați nu — ci numai socialiștii maximaliști, sau bolșevicii, cum li se zice în Rusia, pretind distugerea și răsturnarea imediată a organizațiunii de Stat. Dar dacă în Franța nu sunt periculoase sindicatele acestea, această acțiune a lor la noi este extrem de periculasă, pentru că muncitorimea noastră n'a trecut prin fazele prin cari a trecut în Franța și nici n'are educațiunea pe care o are muncitorimea din Franța. Și apoi să știți că socialiștii dela noi vor să uzeze de aceleași mijloace de cari au făcut atât de rău Rusiei. Și știți prin ce mijloace vor să răstoarne actuala stare de lucruri? Prin aceeași acțiune pe care o propune Kautsky în 1902, într-o importantă lucrare a sa, pe care am citit-o mai de mult, căci este o lucrare foarte importantă, și Kautsky este un savant doctrinar al socialismului.

Și acum pentru că sindicatele muncitorești conduse de socialiști, și mai ales de socialiștii extremiști, se s-rvesc în lupta politică de răsturnarea actualei organizațiunii de Stat, de grevă, arma de luptă cea mai principală a socialiștilor, pe care d. ministru al muncii a reglementat-o în acest proiect de lege, pe care suntem chemați a-l vota, în interesul și al muncitorilor și al producțiunii și al siguranței Statului, îmi permit a vă citi și părerea celui mai înțelept, mai prevăzător și mai savant doctrinar al socialismului, părerea savantului Karl Kautsky, ale cărui prevederi s'au împlinit adeseori, aproape matematic în unele privințe, și care iată cum se exprimă el despre grevă în lucrarea lui : »Reformă socială sau revoluție socială?« »O mai mare însemnătate decât crizele financiare sau insurecțiunile armate, capătă în societatea capi-

talistă înaintată mijlocul de luptă și presiune proprie numai proletariatului: refuzul organizat de a lucra, greva».

Și mai departe: »Prin aceasta însă natural nu vreau să pledez pentru greva generală în sensul cum o concep anarhiștii și sindicaliștii francezi. După dânsii greva generală ar trebui să înlocuească acțiunea politică și în deosebi pe cea parlamentară și ca să revie mijlocul prin care se prăvălește dintr'o lovitură actuala orânduire socială».

Și mai departe: »O astfel de grevă ar face imposibilă existența nu numai a societății actuale, ci în general orice existență și pe aceea a proletarilor mai repede încă decât a capitaliștilor; ea ar cădea în mod inevitabil tocmai în momentul în care ar trebui să înceapă a se vedea efectele ei revoluționare».

Și mai departe: »Ea nu este mijlocul atotcupitor, după cum îl preconizează anarhiștii și nici mijlocul care nu dă greș în nici o împrejurare».

Sunt perfect adevărate prevederile acestui mare socialist.

Eu îl consider că cel mai mare socialist, un om cu minte cumpătată și ale cărui teorii n'au fost desmintite, ba chiar au fost confirmate în Rusia prin efectul grevelor mai întâi parțiale și apoi generale...

D. Paul Bujor: Tocmai pentru că muncitorimea nu era organizată.

D. Lazăr Popescu: Dar nici noi nu suntem organizați, nici noi nu suntem departe de mișcarea muncitorească care a avut loc în Rusia, căci cine a făcut educația masei noastre muncitorești?

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale: Cine putea să le-o facă, când intelectualitatea este înlăturată sistematic de ea.

D. Lazăr Popescu: Da, este foarte adevărat. Se strecurau printre muncitori câțiva demagogi cu cuvinte demagogice și le șopteau la urechi lucruri care măreau în ochii lor suferințele lor, nevoile lor familiare, ... și bietul muncitor care se vedea înecat în nevoi, ori muti at depe urma vreunei mașini, se revoltă ușor, se făcea ușor părtaș la orice acțiune, care ducea chiar la distrugerea ordinii în Stat, în urma acelei întărâtări demagogice.

Iată cari sunt rezultatele ce provin dintr'o nebagare în seamă a pornirilor rătăcite a muncitorimii.

D-lor, în afară de d. Toma Drag, nu intelectual, care cunoaște doctrina socialistă, să-mi dați voie să vă spun că nu este nici unul din ceilalți demagogi care să cunoască această doctrină, care caută să răstoarne toate doctrinele cari au stat la baza Statelor dela întemeierea lor și până astăzi, nici unul din ei nu o înțelege.

Ceilalți șefi, cred eu, și cred că și d-voastră sunteți de acord, ai grupului socialist, cari nu au nici o cultură socială și nici măcar aceia ce se capătă în liceele noastre, decât doar câteva clase primare, nu sunt în stare să înțeleagă vasta doctrină socialistă.

D. Paul Bujor: Eu am luat parte la înființarea partidului socialist în Franța, când eram la Paris, grupul nostru, eu și dimpreună cu alții, am fost aproape întemeietorul înjghebării socialiste.

Veneau la noi Guesde Lafargue și alții, căci erau câțiva cari stăteau bine, și făceau conferințe de studii sociale.

Mișcarea de acolo pleacă, și partidul socialist este bine organizat și lucrătorii sunt mult mai bine, mai conștienți decât alegătorii noștri dela țară și chiar decât cei dela marginea orașelor, dela mahalale.

Să vă dau un exemplu. Vă spun intimități. La Iași, noi țărăniștii, la alege ile trecute, abia am putut scoate, dela toți, 5.000 lei, pentru ca să ne publicăm manifestele noastre. Pe când lucrătorii au dat eu toții cât au putut și nu în mai mult de 3 zile au strâns 80.000 lei, cu cari și au cumpărat un automobil-camion pentru a face propagandă.

Să nu credeți dar că ei nu sunt bine organizați și destul de conștienți.

D. Lazăr Popescu : Nu-i cred atât de conștienți, când se lasă conduși de capete ignorante și nepregătite.

Dacă pe muncitorii noștri i-ar conduce oameni ca d-voastră, cari aveți cultură socială, ar fi alfel iar nu oameni cari nu știu ce este socialismul. Știu ei ce este socialismul creștin, colectivist, minimalist? Sau ce este maximalismul, cu susținătorii și profesorii lor, cari se vrăjmășesc între ei, fiindcă nu au ajuns încă nici până astăzi doctrinarii socialiști la concepțiunea definitivă a planului societății viitoare?

Știu ei cum va fi această societate, știu ei cari sunt metodele prin cari se va ajunge la înfăptuirea ei și care ar fi mijlocul de distribuție în societatea socialistă?

Sunt multe școli cari au fiecare susținătorii lor, cari merg de multe ori în luptă între ei *à outrance* și dacă nici în apus oamenii savanți nu a ajuns la o înțelegere desăvârșită a mecanismului viitoarei societăți socialiste, cum au s'ajungă oamenii simpli de aci, cari nu au nici o cultură, și cari vor ca, dintr'odată, să prefacă societatea actuală în viitoarea societate socialistă, pe care ei și-o închipuiesc. (Aplause)

Dovadă despre aceasta este că socialiștii noștri, în loc să îmbrățișeze forma cea mai blândă a socialismului : socialismul democrat sau socialismul creștin, care nu tinde la răsturnarea dintr'odată a societății actuale, cari nu vrea ca prin revoluții sângeroase să ajungă la forma viitoarei societăți socialiste, nefăcând altceva decât să intervină în conflictele ce se ivesc între muncă și capital, cântând neincetat perfecționarea, pentru care, d-le Bujor, n'aș avea nimic de zis, dar socialiștii noștri au căutat să îmbrățișeze forma cea mai periculoasă a socialismului, maximalismul, care înseamnă maximum de revendicări sau comunismul radical, care vrea să răstoarne actuala formă a societății, înlocuindu-o cu o formă închipuită de dânsii, o formă pe care chiar ei însăși nu știu dacă trebuie să și-o plănuiască mai dinainte amănunțit, sau să o înfăptuiască la venirea lor la putere.

Dați mi voie să spun că este o acțiune primejdioasă, acțiunea aceasta pe care a îmbrățișat-o muncitorimea noastră, condusă de oameni cari nu și dau seama de consecințele grave la cari poate să ajungă acțiunea lor, după cum s'a ajuns în Rusia.

Iată punctul de vedere din care privesc acțiunea socialistă.

• Departe de mine gândul că muncitorii nu trebuiesc să facă politică. Am toată simpatia, am toată dragostea pentru ei.

Vrem însă ca ei să fie conduși de capete luminate și nu vrem să ajungă să facă și la noi ceea ce au făcut muncitorii din Rusia și Ungaria. (Aplause).

D. Paul Bujor : Au fost decepționați din cauza trecerii intelectualilor în partidul liberal. De aceea au fost revoltati.

D. Lazăr Popescu : Nu știu, dar observ că socialiștii noștri maximaliști și bolșeviști fug de intelectuali. Care să fie cauza ? Au vrut să se înscrie intelectuali în partidul socialist și nu au fost primiți.

Cauza neprimirii lor bănuiesc că este teama pe care o au șefii lor că intelectualii ar lumina muncitorimea asupra acestei doctrine și ar deveni mai conștientă în alegerea conducătorilor lor, iar demagogii n'ar mai avea nici o trecere printre muncitorime.

Ei nu se gândesc cătuși de puțin la ce stare dezastroasă ar da naștere, mai târziu, acțiunea lor, pe care nu o văd acum cât este de periculoasă.

D. Gr. L. Trancu Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : O vedem acum în Rusia, unde e mai multă carne de om, decât carne de vită.

D. Lazăr Popescu : De sigur. Nu există și nu s'a pomenit teoreare mai mare ca aceea care se săvârșește astăzi în Rusia. Și sunt țărani cari spun că mai bine preferă să se întroneze iarăși regimul țarist, decât teroarea roșie.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : În Rusia țărănimea este împotriva teroriștilor și a conducătorilor lor.

D. Lazăr Popescu : Este foarte adevărat. Și eu aş putea să vă afirm un lucru : am convingerea că mântuirea va veni acolo tot dela țărănimea rusă. (Aplause).

Uitați-vă la țărănimea noastră, priviți la cele ce se petrec la țară și aveți să vedeți că țaranul a fost și a rămas sănătos la trup și la suflet.

D. Gr. L. Trancu-Iași, ministrul muncii și ocrotirilor sociale : Să-mi dați voie, relativ la aceasta, să vă istorisesc cele ce am putut constata eu de visu, împreună cu P. S. S. Episcopul Dunărei-de-Jos.

Acum 2 săptămâni re-am dus, împreună cu P. S. S., într'un sat din județul Covurlui, Fântânele, unde P. S. Sa eră invitat să sfințească o biserică, care a fost clădită cu banul țaranilor și cu munca depusă de un călugăr, Dinescu ; și se înalță inima de bucurie când vedeai cu ce sfințenie, cu câtă credință, asistau la această pioasă slujbă, care eră încoronarea operii lor. Ar trebui ca cei ce vor să legitimizeze, să meargă la țară să vadă credința, puterea, vitalitatea acestei țărăni și să facă legile pornite din nevoia stabilirii echilibrului social. Numai atfel putem pune la temelia așezării Statului baze sănătoase, solide, merite să înalțăm edificiul României-Mari, a României Noui. (Aplause).

P. S. S. Episcopul Dunărei-de Jos : Cele spuse de d. ministru Trancu sunt perfect adevărate.

Intr'un sat mic numai de 150 de locuitori, cu propriile lor mijloace și refuzând orice ajutor din partea proprietarului, cu o avere de 11 000 hectare, care a oferit să dea 1.000 lei ca să-și pună numele pe biserică, țăraniile acestia, din sătulețul de care vă vorbesc, au refuzat în mod demn (aplause). și, după cum vă spuneam, prin propriile lor mijloace, au ridicat această frumoasă biserică, care pot zice că este monumentală și care n'a costat decât 53 000 lei, făcută prin stăruința unui călugăr, care are la activul său 40 de biserici zidite, căci face pe antreprenorul și pe arhitectul. (Aplause).

D. ministru singur, din propria sa inițiativă, a luat hotărîrea a propune, spre decorare, pe acest călugăr muncitor. Fiindcă, d-lor, călugărul are bătători și pe palme și la încheeturile degetelor, și când d. ministru l'a întrebat de ce are aceste bătători, călugărul i-a răspuns : în palme am bătători, fiindcă toată ziua muncesc ca să ridic biserici, în cari oamenii să se închine, iar la degete am bătători, fiindcă noaptea bat mătânii și mă închin eu.

D. Lazăr Popescu : Mă adresez în special d-lui Bujor.

D-le Bujor, eu am mare speranță în judecata sănătoasă a țaranului nostru.

D. C. Dinescu : Toți avem încredere în judecata țaranului nostru.

D. Lazăr Popescu : Acțiunea d-voastre de țărăniști ar trebui să vă facă ca, mai mult decât oricine, să căutați a feri țărănimea de curentele acestea nenorocite.

Voci la țărăniști : Suntem de acord.

D. Lazăr Popescu : Atunci dacă sunteți de acord, de ce să fiți contra acestei legi, care este bine gândită și vine să reglementeze una din acțiunile cele mai periculoase ale muncitorimii, garantând ordinea acestei acțiuni.

D. Christache Georgescu : Noi ne abținem de a votă legea până la toamnă.

Vom votă atunci, sperăm, toate legile muncitorești, în ansamblul lor.

D. Lazăr Popescu : Cu atât mai mult, cu cât d. Bujor cunoaște ideile d-lui ministru Trancu-fași, care nu poate veni aci cu idei reacționare, pentruca să înăbușe acțiunile bune ale muncitorilor.

Prin urmare, să votăm această lege, care nu este decât o reglementare a acestei acțiuni, o îndrumare a ei pe cale bună.

Acestea sunt observațiunile pe cari am avut să le fac și cred că facem operă sănătoasă dacă și noi din majoritate și d-voastre din minoritate vom votă această lege. (Aplause).

LEGE

PENTRU

REGLEMENTAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

CAPITOLUL I

Libertatea muncii

Art. 1. — Se garantează oricui, în limitele legilor și regulamentelor existente, precum și ale legii de față, dreptul de a munci după voie.

Art. 2. — Oricine prin amenințări grave, imediate și directe, ori prin violențe de fapt, va împiedică sau sili ori va încercă să împiedice sau să silească pe cineva de a munci, în timpul sau cu ocazia unei încetări colective de lucru, se va pedepsi după cum se arată mai jos.

Art. 3. — Acei cari s'au făcut vinovați de amenințările calificate mai sus, sau de violențe de fapt, se vor pedepsi cu o amendă dela 10—200 lei, și cu închisoare dela 15 zile până la șase luni, afară de cazurile când codul penal prevede o pedeapsă mai gravă.

CAPITOLUL II

Incetarea colectivă a lucrului

Secția I

Art. 4. — Nici o încetare colectivă de lucru, pentru cauze referitoare la condițiile de muncă, fie din inițiativa patronului, fie din inițiativa salariaților, nu va putea avea loc în vreunul din stabilimentele industriale și comerciale arătate mai jos, înainte de a se fi îndeplinit procedura de împăciuire.

Orice încetare colectivă de lucru, pentru cauze străine celor arătate mai sus, este interzisă prin legea de față.

Art. 5. — Prin încetare colectivă de lucru, în sensul legii de față, se înțelege încetarea lucrului a cel puțin $\frac{1}{3}$ din numărul total al salariaților stabilimentului industrial sau comercial, ori din numărul salariaților ocupați în una sau mai multe secțiuni din acel stabiliment.

Art. 6. — Cad sub prevederile legii de față :

Stabilimentele industriale și comerciale, de orice natură, cari întrebunțează în mod obișnuit un număr de cel puțin 10 salariați.

Secția II

Impăciuirea

Art. 7. — Când în una din întreprinderile prevăzute la art. 6 se ivește un litigiu referitor la condițiile de muncă, susceptibil de a provoca o încetare colectivă de lucru, salariații vor alege o delegație de 2—5 persoane cari, împreună cu patronul întreprinderii ori reprezentantul său și în prezența unui delegat al Ministerului Muncii, vor cerceta modalitățile pentru apănarea prin bună învoială a conflictului.

În mod excepțional, când natura întreprinderii o cere, delegatul Ministerului Muncii va putea fixa și admite la discuțiune, din partea salariaților, un număr mai mare de reprezentanți decât cel prevăzut la primul alineat.

Delegații salariați vor trebui să aibă împuternicire scrisă din partea cel puțin a majorității numărului de salariați prevăzut la art. 5.

Când patronul este reprezentat la tratativele de împăciuire prin una sau mai multe persoane, acestea, pentru a putea lua parte la desbateri, vor trebui să aibă împuternicire scrisă dela patron. În caz când întreprinderea aparține Statului, acesta va fi reprezentat prin direcțiunea întreprinderii sau delegatul ei.

Art. 8. — Poate fi ales ca delegat orice persoană, indiferent de sex, care a împlinit vârsta de 25 ani, care nu a suferit vreo condamnare aducând după sine pierderea drepturilor civile și politice sau vreo condamnare cu închisoare pe baza legii de față și care lucrează cel pu-

țin de 6 luni în întreprindere sau dela înființarea ei, dacă întreprinderea nu are încă 6 luni de existență.

Art. 9.—Obiectul litigiului și alegerea delegaților vor fi comunicate în scris celeilalte părți interesate.

Patronul sau șeful stabilimentului este obligat ca, în cel mult 24 ore dela primirea sau facerea comunicării, să înștiințeze pe inspectorul regional al Ministerului Muncii, în circumscripția căruia se află întreprinderea, fie direct, fie prin intermediul prefecturii de județ sau de poliție, de ivirea conflictului.

Înștiințarea inspectorului regional al Ministerului Muncii poate fi făcută și de către delegații salariaților.

Ministerul Muncii, prin organele sale, va putea chiar din oficiu să pășească la aplicarea procedurii de împăciuire.

Art. 10.—În caz când litigiul se produce de odată în mai multe întreprinderi similare, procedura dela art. 7 se va îndeplini pentru toate aceste întreprinderi.

Delegatul Ministerului Muncii va invita atât pe delegații salariaților cât și pe ai patronilor, aleși în fiecare întreprindere, conform dispozițiilor art. 7, să desemneze dintre dâșii imputerniciți, cari să participe în comun la tratativele de împăciuire.

Numărul imputerniciților astfel desemnați de către delegații salariați nu va putea trece de 10. Acest număr va putea fi totuș depășit în cazul prevăzut la art. 7, alin. II.

Numărul imputerniciților patroni nu va putea trece de trei.

Atât imputerniciții salariaților, cât și ai patronilor, vor trebui să aibă mandat scris din partea delegaților respectivi.

Art. 11.—Inspectorul regional al Muncii sau delegatul său face cunoscut părților, în termen de cel mult 3 zile libere dela data sesizării sale, data și locul împăciuirii.

Discuțiunile pot avea loc, după alegere, fie în locul celei mai apropiate corporații sau organizații similare pentru provinciile alipite, fie la sediul stabilimentului. Ele vor fi conduse de către delegatul Ministerului Muncii.

Art. 12. — La data fixată, delegatul Ministerului Muncii va face verificarea titlurilor tuturor delegaților ori imputerniciților salariați și patroni și va încerca să impace părțile.

Art. 13. — Rezultatul desbaterilor se va consemna într'un proces-verbal, subscris de către reprezentanții salariaților, de către patron, patroni sau reprezentanții lor și de către delegatul Ministerului Muncii.

Procesul-verbal se va face în trei exemplare, din cari unul va rămâne delegației salariaților, al doilea patronului, patronilor sau reprezentanților lor și al treilea delegatului Ministerului Muncii.

Art. 14. — În caz când s'a ajuns la un acord, hotărîrea consemnată în procesul-verbal este obligatorie pe timpul pentru care a fost luată, în toate întreprinderile atinse de conflict, atât față de patron sau patroni, cât și față de toți salariații din categoriile reprezentate în litigiu.

Dacă părțile nu au fixat vreun termen de valabilitate al acordului încheiat, acesta se va considera valabil cel puțin 6 luni dela data procesului-verbal. Convenția rămâne în vigoare și după expirarea acestui termen, dacă părțile nu hotărăsc denunțarea ei. În caz de denunțare procedura legii de față este obligatorie numai dacă părțile nu pot cădea de acord asupra nouilor condițiuni de muncă.

Acordul încheiat se va afișa în toate stabilimentele interesate.

Secția III

Arbitrajul

Art. 15. — În caz când prin tratativele de împăciuire nu se ajunge la înțelegere, se va dresa un proces-verbal de neimpăcare, părțile putând deferi judecarea litigiului unei comisii de arbitraj.

Această comisie va fi alcătuită după procedura de mai jos, dacă părțile nu convin altfel.

Art. 16. — Arbitrajul este obligatoriu și orice încetare colectivă de lucru este interzisă în toate întreprinderile și instituțiile Statului, județului sau comunei, de orice natură ar fi ele, precum și în întreprinderile

mai jos notate, cari funcționează în interesul public și a căror oprire pune în primejdie existența și sănătatea populației sau vieța economică și socială a țării :

a) Intreprinderile de transport pe uscat, pe apă și aeriene, inclusiv personalul întrebuintat la încărcare și descărcare ;

b) Sondele și distileriile de petrol, minele de combustibil, precum și întreprinderile de captare a gazelor naturale ;

c) Uzinele de gaz și electricitate ;

d) Intreprinderile de distribuție de apă și forță motrice ;

e) Intreprinderile de mori, brutărie și abatorii ;

f) Stabilimentele ospitalicești ;

g) Intreprinderile pentru ridicarea gunoaelor și curățitul străzilor ;

h) Serviciul de igienă publică.

Art. 17. — Comisia de arbitraj se compune, indiferent de numărul întreprinderilor, din 4 membri activi și 2 supleanți, aleși pentru fiecare caz de către însăși părțile interesate, și anume: doi membri activi și un supleant, din partea elementului patronal, doi membri activi și un supleant din partea salariaților, precum și dintr'un președinte.

Procedura desemnării membrilor, precum și condițiile pe cari aceștia trebuie să le îndeplinească, pentru a fi aleși în comisia de arbitraj, sunt acelea prevăzute la împăciuire.

Membrii desemnați în comisia de arbitraj pot fi aleși și dintre delegații sau imputerniciții cari au participat la tratativele de împăciuire.

Art. 18. — Președintele este desemnat de comun acord de către cei patru membri activi delegați în comisia de arbitraj.

Delegatul Ministerului Muncii va trimite președintelui, astfel desemnat, procesul-verbal împreună cu toate actele referitoare la tratativele de împăciuire cari au avut loc.

Art. 19. — Dacă în termen de 48 ore dela încheierea procesului-verbal de neîmpăcare, părțile nu au desemnat delegați, sau aceștia nu au căzut de acord asupra persoanei care trebuie să îndeplinească funcțiunea

de președinte, delegatul Ministerului Muncii va trimite dosarul cauzei și sesiză, după cazuri, pe una din persoanele mai jos enumerate, care va fi de drept președintele comisiei de arbitraj :

a) Primul-președinte sau președintele tribunalului, sau un magistrat delegat de el, atunci când conflictul interesează una sau mai multe întreprinderi din cuprinsul unui singur județ ;

b) Primul-președinte al Curții de Apel, sau un consilier delegat de acesta, dacă conflictul interesează întreprinderi din cuprinsul circumscripției unei Curți de Apel ;

c) Primul-președinte al Inaltei Curți de Casație și Justiție sau un consilier delegat al acestei Inalte Curți, dacă conflictul interesează întreprinderi din cuprinsul circumscripțiilor mai multor Curți de Apel.

Art. 20. — Președintele comisiei va invita pe delegați, în caz când aceștia au fost desemnați, în ziua și la locul fixat, pentru desbateri și pronunțarea arbitrajului. La data fixată el va face verificarea actelor de împuternicire a delegaților.

Art. 21. — Președintele, fie din propriul său îndemn, fie la cererea membrilor comisiei de arbitraj, va putea ordona anchete, expertize, constatări locale, etc., precum și cită orice persoană ce va crede necesar să fie ascultată pentru lămurirea cauzei.

Pentru exercitarea tuturor prerogativelor sale, președintele comisiei de arbitraj se poate folosi de autoritățile administrative și polițienesti competente, cari sunt datoare să execute dispozițiunile sale întocmai ca ale oricărei instanțe judecătorești. Neexecutarea din partea acestor autorități a dispozițiunilor luate de președinte, va fi socotită ca refuz de serviciu legalmente datorit și se va pedepsi conform legii.

Art. 22. — În caz când toate punctele în litigiu, supuse arbitrajului, sau numai parte din ele, nu se pot soluționa, după avizul unanim al celor patru membri delegați ai comisiei de arbitraj, decât dacă soluțiunea ce urmează a fi dată trebuie aplicată la toate întreprinderile similare din aceeași regiune, atunci, pentru soluționarea acelor puncte, președintele va disolva prima comisie de arbitraj și va invita părțile interesate din

toate acele întreprinderi să desemneze delegați pentru o nouă comisie de arbitraj, conform dispozițiilor dela art. 17.

Art. 23. — Desbaterile arbitrajului vor avea loc la sediul corporației celei mai apropiate, sau al organizației similare pentru provinciile alipite, în caz când președintele comisiei de arbitraj este desemnat prin acordul părților. Unul dintre funcționarii acestei corporații sau organizații, desemnat de Inspectorul Regional al Muncii, va îndeplini funcțiunea de grefier.

Dacă președintele Comisiei de arbitraj este vreuna dintre persoanele desemnate prin art. 19, atunci desbaterile vor avea loc la sediul instanței judiciare din care face parte președintele. Funcțiunea de grefier, în acest din urmă caz, va fi îndeplinită de unul dintre grefierii instanței judiciare respective, delegat de către președinte.

Art. 24. — Hotărîrea comisiei de arbitraj se ia prin majoritate de voturi, în completul membrilor comisiei.

În caz când nu se poate obține un vot de majoritate, precum și în cazul când ambele părți, sau una din ele, refuză să trimeată delegați în comisia de arbitraj, hotărîrea va fi dată de președinte.

Art. 25. — Hotărîrea de arbitraj, pronunțată în conformitate cu dispozițiunile legii de față, este obligatorie pe timpul pentru care a fost pronunțată, în toate întreprinderile partașe la conflict, sau chemate a fi reprezentate conform art. 22, atât față de patron sau patroni, cât și față de toți salariații din categoriile reprezentate sau interesate în litigiu.

Dacă hotărîrea nu prevede vreun termen, se va considera valabilă cel puțin 6 luni dela data pronunțării. Hotărîrea rămâne în vigoare și după expirarea acestui termen, dacă părțile nu hotărîsc denunțarea ei. În caz de denunțare procedura legii de față devine obligatorie numai dacă părțile nu pot cădea de acord asupra nouilor condiții de muncă.

Art. 26. — Hotărîrea de arbitraj, pronunțată în conformitate cu dispozițiunile legii de față, se va înainta în original împreună cu dosarul cauzei la sediul Inspectoratului Regional al Muncii în circumscripția căruia s'a pronunțat arbitrajul și se va afișa în toate întreprinderile interesate în litigiu.

Secția IV

Sancțiuni

Art. 27. — Oricine, patron ori salariat, va fi provocat, prin mijloacele enumerate la art. 47, alin. I din codul penal, o încetare colectivă de lucru, interzisă prin legea de față, chiar dacă această provocare a rămas fără urmări, se va pedepsi cu amendă dela 50—10.000 lei.

Dacă provocarea de mai sus va fi avut loc pentru una din întreprinderile prevăzute la art. 16, pe lângă amenda prevăzută la primul alineat, se va aplica și pedeapsa închisorii dela o lună la un an.

Art. 28. — În caz de încetare colectivă de lucru, interzisă prin legea de față, acela sau aceia cari vor fi ordonat-o se vor pedepsi cu amendă dela 50—20.000 lei.

Dacă încetarea colectivă de lucru are loc într'o întreprindere dela art. 16, pe lângă amenda prevăzută la primul alineat, se va aplica și pedeapsa închisorii dela 3 luni la un an.

Art. 29. — Șeful stabilimentului ori conducătorul întreprinderii care nu va îndeplini în termenul fixat obligațiunea prevăzută la art. 19, se va pedepsi cu amendă dela 500—10.000 lei.

Art. 30. — Patronul care va împiedeca, prin orice mijloc, pe vreun delegat dela îndeplinirea funcțiilor sale, se va pedepsi cu amendă dela 100—5.000 lei, în afară de daune interese la cari, eventual, ar putea fi condamnat pentru rupere abuzivă a contractului de muncă.

Art. 31. — Orice persoană chemată în regulă ca martor de către președintele comisiei de arbitraj, care nu se prezintă, fără să invoace o scuză valabilă, se va pedepsi de către acesta, conform art. 188 și 189 din procedura civilă.

Art. 32. — Neexecutarea celor stabilite prin procesul-verbal de împăciuire, sau neexecutarea hotărârii de arbitraj, constituie un just motiv de rupere a contractului de muncă și dă drept părții lezate a cere daune-interese fără prejudiciul aplicării sancțiunilor penale din legea de față, dacă este cazul.

CAPITOLUL III

Sabotajul

Art. 33. — Distrugerea, deteriorarea, sustragerea, falsificarea, fabricarea defectuoasă prin erori voite, manevrări sau manipulări frauduloase a mașinilor, instalațiilor, instrumentelor de lucru, materialelor, mărfurilor și produselor, în total sau în parte, se consideră ca delict de sabotaj, atunci când făptuitorul se găsește legat printr'un contract de muncă cu persoana căreia îi aparțin obiectele enumerate mai sus.

Asemenea se consideră ca delict de sabotaj rezistența pasivă care paralizează producțiunea, împiedicând funcționarea normală a întreprinderii, dacă făptuitorul se găsește într'un raport juridic identic cu acela definit mai sus.

Art. 34. — Faptele delictuoase enumerate de articolul de mai sus, prevăzute în codul penal, dacă întrunesc totodată și elementele speciale ale delictului de sabotaj, se vor pedepsi cu maximum pedepsei prevăzute în articolele respective din acel cc l.

Faptele delictuoase enumerate de articolul de mai sus, cari nu sunt prevăzute în codul penal, se vor pedepsi cu închisoare dela 3 luni la doi ani, după gravitate.

Art. 35. — Săvârșirea sabotajului în timpul și cu prilejul unei încetări colective de lucru, interzisă prin legea de față, constituie o circumstanță agravantă.

CAPITOLUL IV

Dispozițiuni generale

Art. 36. — Toate faptele delictuoase prevăzute în această lege se vor judecă de tribunalul locului unde au fost comise, afară de acelea cari, prin natura pedepsei ce urmează să se aplice vinovaților, trebuiesc să fie judecate de Curțile cu jurați.

Tribunalul va judecă de urgență și cu precădere, fără drept de opoziție, cu apel și recurs conform procedurii penale.

Art. 37. — Acțiunea publică se va putea pune în mișcare, fie în urma unei cereri a părților interesate,

fie la cererea Ministerului Muncii, fie din oficiu de către Ministerul Public.

Pe lângă agenții de constatare, instituiți de dreptul comun, infracțiunile prevăzute în această lege se vor putea constata și de organele depinzând de Ministerul Muncii, în temeiul unei delegațiuni generale sau speciale dată în scris de acel minister.

Instanța de judecată va putea fi sesizată direct și prin actele de constatare a unor asemenea organe.

Aceste acte fac dovadă până la proba contrarie.

Art. 38. — Toate amenzile pronunțate pe baza legii de față se vor urmări și incasa pentru a fi vărsate la fondul destinat organizării învățământului profesional din Ministerul Muncii și Ocrotirilor Sociale.

În caz de insolvabilitate a infractorului, se va face aplicațiunea art. 28 din codul penal.

Art. 39. — Toată procedura împăciuirii și a arbitrajului este gratuită.

Art. 40. — Salariații delegați, fie în comisia de împăciuire, fie în aceea de arbitraj, sunt îndreptățiți a lipsi, pe tot timpul cât sunt împiedicați dela lucru, din pricina îndeplinirii mandatului lor, fără ca aceasta să poată constitui, pentru patronul sau șeful stabilimentului, un motiv legitim de rupere a contractului de muncă. Pe tot acest timp patronul sau șeful stabilimentului este obligat a plăti salariaților delegați un salariu zilnic egal cu salariul mijlociu, socotit pe ultimele șapte zile lucrute, precum și accesoriile eventual convenite.

Art. 41. — În caz de încetare colectivă a lucrului în vreuna din întreprinderile arătate la art. 16, se vor putea rechiziționa localurile, materialul, personalul de conducere și de execuție, precum și tot ce este necesar pentru a se asigura funcționarea acelor întreprinderi.

Art. 42. — În toate întreprinderile în cari arbitrajul este obligator, direcțiunile sau patronii respectivi sunt obligați să întocmească, în cel mult 6 luni dela punerea în aplicare a prezentei legi, un statut reglementând condițiunile de muncă și de remunerare a personalului.

Aceste statute vor fi înaintate Ministerului Muncii și Ocrotirilor Sociale, care le va aproba întocmai, sau cu modificările ce va crede util a introduce, după ce va

fi consultat organizațiile patronale și muncitorești, interesate în cauză.

Art. 43.—Executarea pedepselor pronunțate în baza art. 2, 3—27, 28, 29, 30, 31 și 32 din această lege se va putea suspenda de judecător pe termen de un an dela data rămânerii lor definitive pentru cei condamnați pentru prima oară.

Cei căzuți în recidivă nu beneficiază de această suspendare, iar dacă recidiva se produce în cursul aceluiaș an, condamnatul execută ambele pedepse pronunțate împotriva sa. Suspendarea se va trece în sentință, fiind lăsată la aprecierea judecătorului.

Art. 44. — Toate dispozițiunile contrarii legii de față sunt și rămân abrogate.

Această lege s'a votat de Adunarea deputaților în ședința dela 12 August anul 1920 și s'a adoptat cu majoritate de *una sută douăzeci și patru* voturi, contra *cinci*.

Președinte, DUILIU ZAMFIRESCU.

(L. S. A. D.)

Secretar, Const. Savu.



2
LEGE



ASUPRA

CONTRACTELOR DE MUNCA

ADNOTATĂ DE

JACQUES MOSCOVICI

ADVOCAT

CU PREFAȚĂ DE

C. XENI

FOST MINISTRU



EDITURA LIBRĂRIEI
SOCEC & Co. S. A.
BUCUREȘT



PREFAȚĂ

Legea raporturilor de muncă dintre patroni și salariați este legea menită a îndulci antagonismul natural dintre cei doi mari factori de producțiune omenească. Ea dobândește la noi o valoare practică din zi în zi mai mare. Căci deși nu suntem o țară industrială, nici n'avem un proletariat covârșitor, totuși problemele strâns legate cu nevoile existenței celor ce muncesc se dezvoltă și se complică în raport direct cu asprimea luptei pentru viață. Problemele vieții au devenit azi problemele muncii.

Munca! A fost oare de-a-lungul Istoriei vreun concept moral care să se fi transformat mai fundamental ca conceptul ideii de muncă?

În antichitate munca era considerată ca ceva mizerabil și degradant lăsat în seama robilor; mai târziu concepția aceasta se atenuază dar munca e privită tot ca un fel de pedeapsă, ca un chin al existenței — pentru ca azi, după atâtea secole, să vedem munca înălțată la rangul uneia din forțele vieții și înconjurată de toată solitudinea ce o merită acest nobil factor al propășirii omenești.

Codul Civil dela 1804, în afară de victoria concepției individualiste, a oglindit în Franța rezultatul marelui revoluțiuni ce de abia sfârșise: victoria burgheziei asupra nobleței. Se poate spune că codul Napoleon a fost codul burgheziei, codul claselor mijlocii într'o epocă în care masele muncitorești erau încă fără importanță. Când

însă prin mersul timpului s'a născut clasa muncitorească, au apărut pe scena vieții elemente noi, tot mai numeroase și tot mai puternice. Ele au schimbat axa vieții economice, iar odată cu votul universal, au schimbat și axa politică a lumii.

Noua armată a muncii căutând însă în Codul Civil ocrotirea drepturilor ei, n'a putut găsi acolo aproape nimic. Două-trei articole din materia locațiunii de servicii, și atâta tot.

Căci, cu toate că scriitorii generoșului veac al XVIII-lea, prevăzuseră cu o remarcabilă pătrundere nevoia ca Statul să intervină pentru armonioasa dezvoltare a conflictelor dintre clase, cu toate că chiar Montesquieu, autorul faimoasei fraze „omul nu e sărac fiindcă n'are nimic, ci fiindcă nu muncește“, preconiza (1748), în „Spiritul Legilor“ obligația guvernului de a proteja munca, totuși abia după un secol începe în Occident o temeinică organizare a muncii.

Azi, legislația muncitorească e formidabilă. Protecția muncii sub variatele ei aspecte, salar, concedii, asigurări, despăgubiri pentru concedieri intempestive, sindicalizare, asistență, cooperatie, etc., a dat naștere unui impozant edificiu legislativ ieșit din nevoile și învătământul civilizației. Pe drumul lung și aspru al revendicărilor ei, muncitorimea a cucerit astfel, aproape fără risipa sângelui, toate redevitele nedreptăților de altădată...

Și totuși, s'ar putea zice, victoria aceasta e ciudată. Mizeria victorioșilor crește odată cu îngrijitoarea proporție a șomajului muncitoresc, iar legislația se dovedește neputincioasă.

Nu. Folosul legislației muncitorești e real. Dacă fenomenele grele de azi s'ar fi produs acum un veac, când toată țesătura de legi ocrotitoare nu exista, nevoile muncitorești ar fi degenerat într'o catastrofă. Azi ele sunt atenuate prin atâtea organizațiuni de asistență încât pe-

ricolul social este îngrădit. Dar în al doilea rând, nu trebuie uitat că legile muncitorești nu pot crea prosperități economice din care să izvorască apoi prosperități muncitorești. Legislația muncii ocrotește, dar nu creează. Prosperitatea e cârmuită de alte legi, al căror mister nu e ușor de descifrat.

În orice caz, una din aceste tainice legi naturale nu stă în prelungirea antagonismului dintre capital și muncă, și nici în îngrădirea capitalului prin restricții vexatorii.

Tot ce sperie, tot ce descurajează capitalul îl face să fugă. Și odată cu fuga lui naște mizeria claselor muncitorești.

De aceea o ponderată legislație a muncii, o legislație în care balanța să nu tragă cu imprudență într'o anumită parte, e una din condițiile de căpetenie a însăși prosperității muncitorești.

* * *

Legea Contractelor de muncă a întârziat la noi mult. La 1909, fostul ministru al Comerțului Mih. G. Orleanu, a alcătuit primul proiect al unei legi muncitorești. Proiectul n'a devenit însă lege. Când însă la 1923, după imensele prefaceri materiale și morale ieșite din uriașul războiu, România-Mare și-a dat noua Constituție din 1923, s'a introdus prin art. 21 importanta inovație privitoare la dreptul de intervenție al Statului „în conflictele economice și sociale“, dreptul său de a realiza pe această cale o „egală ocrotire pentru toți factorii de producțiune“ de a apăra libertatea muncii și a regula asigurarea socială a muncitorilor.

Amestecul Statului în domeniul raporturilor dintre capital și muncă a devenit deci dela 1923 un principiu de ordin constituțional.

Două considerațiuni hotărâtoare au determinat la

aceasta pe legiuitorul constituant. Prima considerațiune izvora din faptul că Tratatul de pace din Versailles stabilise bazele unei organizații internaționale a Muncii la care aderase și România, iar a doua considerațiune decurgea din evenimentul întregirii țării noastre cu provinciile alipite, unde muncitorimea industrială avea o veche organizație legislativă, fapt care impunea legiuitorului o grabnică preocupare de întreaga problemă muncitorească.

Totuși cu toate străduințele depuse de diferiți miniștri ai departamentului respectiv, abia la 1929 legea muncii a fost în fine promulgată.

S'a pus astfel unitate și ordine într'un domeniu haotic. S'au codificat desiderate legitime, s'au introdus chiar inovațiuni legislative de cel mai real interes.

Domeniul legiferării nu era lipsit de spinoase dificultăți. Mai întâiu trebuia fixat cadrul de aplicațiune al legii. Până unde e bine să lărgești acest cadru? Cu toată silința legiuitorului din 1929 de a se strecura printre controversele locației de serviciu, a locației de lucrări și a altor subtilități doctrinare de cari e plină această materie, controversa sferei de aplicațiune n'a putut fi înlăturată. Inalta Curte a dat o interpretare restrânsă iar legiuitorul a intervenit printr'o scurtă lege modificatoare din 1932, spre a lărghi sfera de aplicațiune.

Tot capitolul contractului individual de muncă avea sarcina să înlătore regimul secular al bunului plac, dar să îndoaie în același timp temerile lumii patronale. Fi-rește în câmpul de aplicațiune al acestui capitol, s'au ivit unele decepții rezultând fie din pretențiile exorbitante ale salariaților, fie chiar din soluțiuni judecătorești eronate. Materia era prea nouă ca să fie altfel. Dar în genere se poate spune că cei trei ani de aplicațiune a legii au aruncat în câmpul muncii o sămânță bună. Timpul va face restul.

Inovația cea mai însemnată a legii e capitolul contractelor colective. Materie nouă și delicată, care dacă nu e cu totul la adăpost de critici doctrinare, nu s'a dovedit însă în practică a fi dat rezultate rele. Ca supapă de siguranță contra conflictelor colective și ca un preventiv al grevelor, legiferarea acestui capitol a adus mai multe foloase decât desavantajii.

Dacă ne ridicăm însă deasupra textelor scrise, cari pot avea imperfecțiuni, și dacă privim problemele muncii sub unghiul rezultatelor generale din ultimii trei ani, trebuie să recunoaștem că această lege a adus și un aport psihologic de cea mai mare însemnatate. S'a creat un spirit nou în domeniul muncii, un spirit de înțelegere reciprocă, grație căruia muncitorul are simțământul siguranței în ocrotirea legii, iar patronul simte în salariatul său un colaborator, în locul proletarului frământat de ură. Și acesta nu e rezultatul cel mai puțin însemnat al legii.

* * *

D-l avocat J. Moscovici a avut buna idee de a pune la îndemâna publicului un comentariu complet al legii contractelor de muncă. Tot ce e necesar pentru justa înțelegere a textelor a fost adunat cu multă sârguință. Ceva mai mult: comentatorul a luminat cu note personale chestiunile pe cari simțul său de jurist le-a crezut de folos.

O astfel de lucrare practică lipsea până azi vieții juridice. Aceasta se explică prin faptul că timpul de aplicațiune al legii fiind numai de trei ani, materialul jurisprudențial nu era destul de bogat.

Având de azi înainte o lucrare îndrumătoare de această importanță, ea va fi de mare folos atât vieții practice de fiecare zi, cât și sănătoasei aplicațiuni a textelor

în forul justiției. La lumina atâtor izvoare de interpre-
tațiune, suntem siguri că adevăratul caracter al legii se
vă fixa mai ușor în cugetul tuturilor. Ea nu va apare ca o
armă a unora contra altora, ci numai ca o pavăză a echi-
tății pentru unii și ca un domeniu de conciliațiune pen-
tru alții.

Tipărită cu multă îngrijire și cu o pricepere tehnică
ce ajută ochiul cercetătorului, lucrarea d-lui J. Moscovici
va cuceri de sigur succesul pe care îl merită.

C. XENI

CUVÂNT ÎNAINTE

Nu am pretenția ca această lucrare să fie completă.

Cred însă, că ea umple un gol cu atât mai simțit, cu cât până astăzi sunt prea puține lucrări în legătură cu Legea contractelor de muncă și în afară de unele studii valoroase ale d-lui Marco Barasch, foarte puțini juriști au abordat terenul unor astfel de studii.

Necontestat că s'a scris foarte mult în ceea ce privește Legislația industrială și Legislația muncii, atât la noi în țară, cât mai cu seamă în Franța și Germania, de cei mai renumiți și competenți oameni de drept și nu e mai puțin adevărat că problemele muncitorești s'au desbătut amplu și sub toate aspectele, mai ales după războiu, când s'a creat și Organizația Permanentă a Muncii, în virtutea părții a XIII-a din tratatul dela Versailles. Dar legea contractelor de muncă înglobează un grup de muncitori despre care s'a scris foarte rar în literatura noastră juridică: este vorba de muncitorii intelectuali din industrie și comerț. Și tocmai aceștia se prezintă mai des în fața instanțelor de judecată, dat fiind că muncitorii neintelectuali, fie pentru că sunt protejați de o asistență socială sub egida Statului, fie pentru că pretențiile lor sunt prea modeste pentru a merita oboșelile unui proces, nu intră decât în extremis pe calea judecăților.

Ori, astăzi când mai mult ca întotdeauna, funcționarii din industrie și comerț sunt concediați în masă din cauza crizei care bântue toate întreprinderile de orice natură, am crezut că adnotarea Legii contractelor de muncă este o imperioasă necesitate, pentru a fi la îndemâna domnilor magistrați, avocați, patroni și salariați.

Repet că lucrarea poate avea multe lacune și solicit pe toți acei cari le vor observa, să binevoiască a le semnala.

AUTORUL

BIBLIOGRAFIE

- PAUL PIC. Le législation industrielle.
CHAUSSY C. La procedure prud'homale ou règlement des contestations entre industriels ou commerçants et leur ouvriers ou employés.
- NAQUET GUSTAVE. Patrons et employés, rupture amiable du contrat de louage de services, privilège des employés en cas de faillites ou liquidations judiciaires.
- DALLOZ. Code du travail et de la prévoyance sociale (1925).
BULETINUL MUNCII 1928 și 1930.
- D. R. IOANIȚESCU. Reglementarea conflictelor de muncă (1920).
— Charta Muncii (1920).
- G. PLASTARA. Tratat de legislație industrială.
- I. POPESCU-COPĂCENI. Teoria responsabilității patronale în cazul accidentelor de muncă (1929).
- ARTUR VELTER. Asociațiile profesionale și regimul muncii, (1930)
- MARCO BARASCH. Principii de legislația muncii (1932).
— Reglementarea jurisprudențială a contractului individual de muncă în dreptul românesc (1932).
— Concedierea în materie de locațiune de serviciu și teoria abuzului de drept. (Pand. Rom. 1924. II. 190. și 1925. III. 144).
- JURISPRUDENȚA GENERALĂ (1929 — 1932).
CURIERUL JUDICIAR (1929 — 1932).
JURISPRUDENȚA ROMÂNĂ (1929 — 1932).

LEGE ASUPRA CONTRACTELOR DE MUNCĂ ¹⁾

TITLUL I

Contractul de ucenicie

CAP. I

Natura și formarea lui

Art. 1. — Contractul de ucenicie este convenția prin care o persoană fizică sau juridică, din ramura industrială sau comercială, denumită patron, se obligă să dea în chip metodic unei alte persoane, denumită ucenic (ucenicul propriu zis din industrie, elevul sau practicantul din comerț), o pregătire profesională practică și pe cât cu puțință teoretică, în schimbul muncii ce acesta din urmă este obligat să presteze în timpul și condițiile convenite.

§ I. Condițiunile de validitate

Art. 2. — Patronul nu poate ține ucenici dacă nu posedă un titlu de capacitate profesională prevăzut de legea pentru organizarea meseriilor sau a profesiunilor în general (brevet de meșter, diplomă de inginer, arhitect, expert-contabil, etc.) și aceasta în cazul când ucenicii sunt puși sub directa sa conducere, supraveghere și instruire, sau dacă persoana din stabilimentul său, însărcinată cu pregătirea profesională a ucenicilor, nu posedă asemenea titluri.

Camera de muncă poate fixa de acord cu Camera de industrie și comerț norme după cari să se limiteze numărul de ucenici ce poate ține un patron, în raport cu numărul salariaților calificați ce întrebunțează, având în vedere că instruirea ucenicului să fie întotdeauna asigurată.

¹⁾ Votată de Cameră la 23 Martie 1929 și de Senat la 24 Martie 1929, promulgată prin Înaltul Decret Regal No. 990 din 28 Martie 1929 și publicată în „Monitorul Oficial” No. 74 din 5 Aprilie 1929.

În caz de dezacord între Camera de muncă și Camera de industrie și comerț, va hotărî Ministerul Muncii.

Art. 3. — Sunt incapabili de a ține ucenicii:

a) cei condamnați definitiv pentru crime sau pentru vreuna din faptele prevăzute la art. 262 până la 267 din codul penal, sau de articolele similare din celelalte legiuri penale în ființă;

b) cei condamnați la pedepse infamante;

c) cei decăzuți din drepturile de a fi tutori;

d) cei cari din cauza unor purtări vițioase sunt improprii de a asigura educația morală și profesională a ucenicului;

e) patronul bărbat, văduv, necăsătorit, divorțat sau care nu locuiește împreună cu soția sa nu poate angaja ucenice sub vârsta de 18 ani;

f) cei cari n'au împlinit încă vârsta de 21 ani.

Incapacitatea se va pronunța de către jurisdicția profesională în circumscripția căreia domiciliază patronul.

Art. 4. — Dreptul de a ține ucenici poate fi ridicat de jurisdicția profesională în circumscripția căreia domiciliază patronul, în chip vremelnic, ori pentru totdeauna, dacă se constată că patronul s'a făcut vinovat de abateri grave dela obligațiile sale legale sau contractuale.

Art. 5. — Pentru ca cineva să poată fi primit ca ucenic, trebuie să îndeplinească condițiile de vârstă, sănătate și celelalte prevăzute la Cap. II (art. 5—8) din legea pentru ocrotirea muncii minorilor și femeilor, promulgată cu No. 1048 din 9 Aprilie 1928.

§ II. Forma și cuprinsul contractului

Art. 6. — Contractul de ucenicie trebuie făcut în scris sub sancțiunea prevăzută la art. 29.

Acest contract trebuie să cuprindă:

a) numele, pronumele, profesiunea, religiunea, starea civilă, domiciliul patronului;

b) numele, pronumele, vârsta, religiunea și studiile ucenicului;

c) numele, pronumele și domiciliul persoanei legalmente în drept de a asista pe ucenic, în caz când acesta este mai mic de 18 ani; în cazul când starea civilă a ucenicului nu este clară, contractul se va face sub auspiciile Camerei de muncă sau instituției de asistență sub a cărei îngrijire se află;

d) declarația reprezentantului legal sau a ucenicului, când este mai mare de 18 ani, că acesta din urmă nu este legat prin vreun contract de ucenicie anterior și reziliat;

e) determinarea profesiei și a condițiilor în cari se va face învățătura.

Dacă s'a convenit la plata unui salariu, acesta trebuie să fie prevăzut în mod expres în contract;

f) data și durata contractului;

g) obligațiile reciproce ale părților în ce privește întreținerea ucenicului.

Contractul de ucenicie este scutit de orice taxe de timbru și înregistrare.

Art. 7. — Ministerul va putea prescrie un formular tip de contract de ucenicie.

Contractul de ucenicie se va încheia în 3 exemplare, cari vor fi semnate de patron și de reprezentantul legal al ucenicului, sau numai de ucenic, în cazul când e mai mare de 18 ani împliniți.

Câte un exemplar va fi dat părților contractante, iar al treilea exemplar va fi înaintat Camerei de muncă din circumscripția unde domiciliază patronul spre a fi înregistrat după ce a fost cercetat dacă îndeplinește condițiile legii.

§ III. Durata contractului

Art. 8. — Durata maximă a contractului de ucenicie este de 4 ani.

În lipsa stipulațiunii duratei sau în caz când s'a stipulat o durată mai mare de patru ani, contractul se va considera încheiat pentru durata maximă prevăzută mai sus, părțile neputând cere în acest caz desființarea contractului.

Art. 9. — Contractul de ucenicie se socotește definitiv încheiat numai după trecerea unui termen de încercare de maximum 4 luni, socotite dela data înregistrării contractului, părțile având facultatea de a stipula termene mai scurte. În acest timp, fiecare parte poate denunța contractul de ucenicie, comunicând aceasta celeilalte părți și Camerei de muncă, în scris și recomandat.

Termenul de încercare se va socoti totdeauna în durata uceniei.

Art. 10. — Contractul de ucenicie se prelungește de drept cu o durată egală cu îndoitul timpului de absentare dela serviciu a ucenicului, când acesta a lipsit cel puțin o lună de zile pe an și când lipsa este constatată în urma declarațiunii făcută la timp de patron către Camera de muncă din circumscripția sa.

CAP. II

Efectele contractului de ucenicie

A. Obligațiile patronului

Art. 11. — Patronul este obligat să învețe pe ucenic, fie el însuși, fie prin personalul anume desemnat al stabilimentului său, profesiunea prevăzută în contract.

De asemenea este obligat să se poarte față de ucenic ca un bun părinte de familie, îngrijindu-se de educația sa, supraveghindu-i neîntrerupt purtarea, atât în stabiliment cât și în măsura posibilului în afară, și să-l apere de maltratările salariaților întreprinderii, sau ale membrilor familiei sale.

Art. 12. — Ucenicul nu poate fi pus să exercite decât acele munci sau servicii cari sunt în directă legătură cu profesiunea și cari trebuie

să fie proporționate cu puterea sa fizică sau intelectuală. Munca sau serviciile nu vor putea fi prestate decât în timpul orelor legale de muncă.

Ucenicul nu va putea fi întrebuințat la munci casnice în folosul patronului sau al familiei acestuia.

Art. 13. — Patronul este obligat să acorde, în vederea completării instrucției și a cunoștințelor teoretice ale profesiunii, timpul necesar urmării cursurilor unei școli de adulți, de ucenici sau de pregătire profesională autorizată de Stat. Acest timp va fi socotit în numărul orelor de muncă zilnică pe care ucenicul este obligat să le presteze.

Art. 14. — Patronul este obligat să acorde ucenicului un concediu anual de odihnă de cel puțin 15 zile în afară de sărbătorile legale.

Art. 15. — Salariul stipulat în contractul de ucenicie se va plăti ucenicului, dacă acesta este mai mare de 18 ani, la fiecare 15 zile.

Salariul ucenicului sub această vârstă se va plăti asemenea la fiecare 15 zile, conform art. 64 de mai jos.

Art. 16. — Timpul servit ca ucenic, la un alt patron, se va ține totdeauna în seamă și se va adăuga aceluia întrebuințat la noul patron de aceeași branșă, cu excepția prevăzută în art. 23 alin. III și art. 33.

B. Obligațiile ucenicului

Art. 17. — Față de patron și față de persoana care este însărcinată cu pregătirea sa profesională, ucenicul este obligat:

a) să se poarte cu respect și cuviință atât în stabiliment cât și în afară;

b) să execute conștiincios și cu bună credință lucrările sau însărcinările ce i se dau;

c) să îndeplinească toate îndatoririle prevăzute în contract, regulamente de muncă sau legi.

De asemenea este obligat să-și completeze instrucțiunea, întrebuințând în acest scop orele ce i se acordă de patron pentru învățatură.

CAP. III

Desființarea contractului de ucenicie

Art. 18. — Contractul de ucenicie este desființat de plin drept în cazurile următoare:

a) decesul patronului sau a ucenicului;

b) chemarea sub drapel a uneia din părți pentru serviciul militar activ sau pentru mobilizare;

c) incapacitatea patronului în cazurile prevăzute de art. 3 și 4 din acest titlu;

d) lichidarea sau falimentul patronului.

Desființarea contractului în cazurile prevăzute de alin. a sau b, nu se va produce, dacă, după survenirea acestui fapt, întreprinderea continuă a funcționa și pregătirea profesională a ucenicului este asigurată.

Art. 19. — Contractul de ucenicie se va considera desființat prin consimțământul tacit al ambelor părți, când absența nemotivată peste termenul de 2 luni a ucenicului nu este urmată de opozițiunea sau cererea de daune-interese din partea patronului, făcută în timpul de 2 luni dela expirarea acestui termen.

Art. 20. — Contractul de ucenicie poate fi desființat de jurisdicțiunea profesională de pe lângă Camera de muncă, în cazurile următoare:

- a) neexecutarea dispozițiunilor contractuale sau legale din partea vreuneia din părți sau a amândorura;
- b) injurii grave, calomnii, violențe sau maltratări executate de o parte asupra celeilalte;
- c) strămutarea domiciliului patronului în altă localitate sau a reprezentantului legal al ucenicului care îl adăpostește;
- d) schimbarea profesiei uneia din părțile contractante;
- e) vânzarea, arendarea sau concesiunea stabilimentului;
- f) existența unui contract de ucenicie anterior, neexpirat și desființat;
- g) încetarea de plăți a patronului;
- h) boală cronică sau orice împiedecare fizică sau morală a executării obligațiunilor a uneia din părți.

Art. 21. — În cazurile prevăzute la lit. *b* și *c*, de sub articolul precedent, patronul poate concedia pe ucenic sau acesta din urmă poate părăsi serviciul, sub rezerva acțiunii de daune-interese, când concedierea sau părăsirea serviciului nu au fost îndreptățite. Desființarea contractului pentru cauza prevăzută sub același articol lit. *c*, nu poate fi cerută decât cel mult în termen de 3 luni dela strămutare.

Art. 22. — Culpă părților și faptele cari dau loc la rezilierea în cazurile art. 20 se vor stabili sumar prin orice probe obișnuite, cu derogare dela regulile de drept comun pentru admisibilitatea probei și stabilirea culpei.

Art. 23. — Schimbarea profesiei de către patron nu poate fi invocată ca motiv de desființare, decât dacă patronul a încetat profesiunea sa, sau nu se mai găsește în putință să pregătească pe ucenic în profesiunea pentru care s'a obligat.

Schimbarea profesiei ce urmează să învețe ucenicul nu poate da loc la desființarea contractului de ucenicie, decât dacă reprezentantul legal al ucenicului sau acesta din urmă, fiind mai mare de 18 ani, dă patronului declarațiunea scrisă în acest sens.

Nicio nouă angajare a ucenicului la un alt patron, pentru o profesiune identică și în aceeași calitate, nu mai poate avea loc fără consimțământul vechiului patron.

Art. 24. — Vânzarea, arendarea sau concesiunea stabilimentului nu dă loc la desființarea contractului, dacă ucenicul a continuat de fapt să lucreze sub îndrumarea și supravegherea cumpărătorului, arendașului sau concesionarului, cel puțin trei luni. Aceștia sunt considerați ca subrogați în drepturile și obligațiile vechiului patron.

Art. 25. — Desființarea contractului de ucenicie pentru orice cauze vor fi aduse de patron la cunoștința Camerei de muncă unde s'a operat înregistrarea, pentru ca aceasta să facă mențiune de desființare în registrul respectiv.

CAP. IV

Controlul executării contractului de ucenicie și sancțiuni

Art. 26. — Organele de inspecție și de control sunt în drept să facă inspecțiuni asupra modului cum se execută contractul și să indice în scris îndreptările ce trebuiesc făcute.

Dacă organele de inspecție și control vor constata abateri dela dispozițiile prezentei legi, vor încheia procese-verbale de contravenție, pe cari le vor înainta jurisdicției profesionale competente de pe lângă Camera de muncă.

Art. 27. — Jurisdicția profesională va ține un registru cuprinzând pe toți patronii cari au pierdut vremelnic sau pentru totdeauna dreptul de a ține ucenici, indicându-se în dreptul fiecăruia motivul excluderii dela acest drept.

Art. 28. — La expirarea contractului de ucenicie patronul va elibera ucenicului un certificat de practică profesională, pe un formular-tip fixat de Ministerul Muncii și va cere Camerei de muncă constatarea încetării uceniciei și confirmarea certificatului.

Art. 29. — Patronul care încheie contractul de ucenicie, cu violarea art. 5, 6 și 7, sau care nu respectă dispozițiile cuprinse în art. 12 și 13, se va pedepsi cu amendă dela 500—5000 lei și, în caz de nu se va conforma legii după aceea, cu maximum de amendă, deosebit de aplicarea art. 4.

Art. 30. — Patronii atinși de incapacitatea prevăzută de art. 3 sau 4 din acest titlu, cari totuși vor ține ucenici, se vor pedepsi cu amendă dela 1000—5000 lei și în caz de recidivă și cu închisoare până la o lună.

Art. 31. — Patronul care va ademeni direct sau indirect pe vreun ucenic, legat anterior printr'un contract de ucenicie înregistrat, pentru a intra în serviciul său, se va pedepsi cu o amendă dela 1000 până la 3000 lei, independent de daunele-interese către patronul lezat.

În caz de recidivă, patronul ademenitor va fi pedepsit cu o amendă dela 3000—10.000 lei și cu ridicarea vremelnică a dreptului de a ține ucenici.

Art. 32. — Patronul, care fără a fi vinovat de manoperile dela articolul precedent, angajează cu știință un ucenic legat printr'un contract de ucenicie nedesființat încă, se va pedepsi cu amendă dela 500—1000 lei, deosebit de daunele-interese ce s'ar cuveni.

Art. 33. — Ucenicul care părăsește serviciul, fără a fi uzat de dispozițiile art. 19, nu se reintoarce la patronul său în interval de o lună pierde dreptul la timpul servit în ucenicie.

El este răspunzător, fie personal, fie când este mai mic de 18 ani, prin reprezentantul său legal, de toate daunele cauzate patronului prin părăsirea serviciului.

Art. 34. — Reprezentantul legal care se va dovedi că, cu știință a îndemnat, a provocat sau a înlesnit părăsirea serviciului ucenicului, se va pedepsi cu amendă dela 1000 la 2000 lei.

La fel se vor pedepsi oricari alte persoane cari cu știință au îndemnat, provocat sau înlesnit părăsirea serviciului ucenicului, ele fiind solidar răspunzătoare împreună cu reprezentantul legal pentru daunele cauzate patronului.

Art. 35. — Se exceptează dela dispozițiile art. 33 și 34 de mai sus când fuga ucenicului este datorită maltratărilor sau violențelor patronului sau prepușilor lui.

Art. 36. — Daunele civile și penalitățile pentru contravențiuni la lege și abateri dela contract nu se pot aplica decât pe baza deciziei motivate a jurisdicției profesionale de pe lângă Camera de muncă respectivă.

Toate amenzile sunt în folosul Camerei de muncă.

TITLUL II

Contractul individual de muncă

CAP. I

Natura și formarea lui

Art. 37. — Contractul individual de muncă este convențiunea prin care una din părți, denumită salariat, se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat, sau pentru o lucrare determinată, unei alte părți denumită patron, care, la rândul său, se obligă să remunereze pe cea dintâiu.

Faptul că salariatul, odată cu prestarea muncii, furnizează și materia primă ca accesoriu al ei, nu ridică contractului de muncă caracterul de mai sus.

Art. 38. — Nu sunt supuse dispozițiilor de sub acest titlu convențiile exprese sau tacite prin care munca sau serviciile nu sunt oferite unuia sau mai multor întreprinzători determinați, ci publicului și când nu există continuitate în raporturile juridice dintre acei ce prestează munca și acei ce o plătesc.

Art. 39. — Minorii, sub vârsta de 18 ani împliniți, nu pot încheia contracte individuale de muncă decât cu autorizarea părinților, tutorilor sau a persoanelor cari au răspunderea legală a protecțiunii lor.

În lipsa tuturor persoanelor enumerate mai sus, minorul mai mic de 18 ani va putea dobândi autorizare de contractare dela Camera de muncă și până la înființarea ei, dela judecătoria de ocol.

Minorii trecuți de 18 ani, fie că sunt emancipați sau nu, se bucură de deplină libertate de a contracta fără a mai avea nevoie de asistența protectorilor legali, cerută de dreptul comun.

Art. 40. — Femeia măritată nu are nevoie de consimțământul sau autorizarea soțului în încheierea convențiilor de muncă și în exercitarea acțiunilor ce decurg din ele, oricare ar fi regimul rezultând din contractul de căsătorie.

Art. 41. — Nimeni nu poate angaja munca sau serviciile sale decât pentru o durată sau o întreprindere determinată.

Dacă părțile nu au fixat durata contractului individual de muncă, ea se stabilește după obiceiul locului.

Art. 42. — Contractul individual de muncă este considerat definitiv încheiat, afară de cazul când părțile au convenit la un termen de încercare a cărui durată nu poate depăși 8 zile pentru salariatul plătit cu ziua și 15 zile pentru orice altă categorie de salariați.

Art. 43. — Contractul individual de muncă poate fi făcut verbal sau în scris.

La cererea uneia sau ambelor părți, contractul scris va fi înregistrat la Camera de muncă respectivă.

Contractele individuale de muncă până la valoarea de 10.000 lei lunar sunt scutite de orice taxe de timbru și înregistrare.

În lipsa unui act scris, proba cu martori pentru dovedirea contractului individual de muncă este totdeauna admisă, oricare ar fi valoarea litigiului.

Articolul 1472 din codul civil nu se aplică.

Art. 44. — Condițiile contractului individual de muncă pot fi dinainte fixate prin regulamente de muncă sau prin contracte colective.

În lipsa lor, sau a unor stipulațiuni exprese din contractul individual de muncă, se consideră că părțile s'au referit la obiceiul profesiei sau al locului.

Numai în lipsa oricăror elemente aci arătate se vor aplica regulile de drept comun.

CAP. II

Efectele contractului individual de muncă

A. Obligațiile patronului

Art. 45. — Patronul este obligat la plata remunerației stipulate. El este obligat de asemenea să pună la dispoziția salariatului, în lipsa unor convențiuni sau obiceiuri contrare, mijloacele necesare pentru prestarea muncii sau serviciilor angajate, asigurându-i puțința de a lucra în mod normal.

Art. 46. — Reținerea de către patron a materialelor sau instrumentelor de muncă ale salariatului, afară de cazul când acesta este debitor al celui dintâiu pentru prețul lor, dă salariatului drept la daune, pe

lângă restituirea materialelor și instrumentelor în natură sau înlocuirea lor cu altele de aceeași natură și calitate.

Art. 47. — Patronul nu răspunde de conservarea materialelor sau instrumentelor de muncă aparținând salariatului, decât numai dacă se dovedește că pierderea, deteriorarea sau distrugerea lor provin din culpa personală a patronului sau a persoanelor însărcinate de acesta cu păstrarea lor.

Art. 48. — Patronul este obligat să îngrijească ca executarea muncii să nu aducă vreo vătămare sănătății, siguranței sau moralității salariatului.

Aceeași obligațiune o are patronul și în cazul când s'a obligat să procure salariatului locuință și hrană.

În ambele cazuri, patronul este obligat să se conformeze prescripțiunilor de siguranță și igienă.

Art. 49. — Patronul mai este obligat a acorda salariatului un concediu anual de odihnă după normele ce urmează:

Salariatul cu o vechime neîntreruptă la aceeași întreprindere dela 1—3 ani, va beneficia de un concediu de 7 zile.

Cu o vechime de 3—5 ani, de un concediu de 10 zile.

Cu o vechime de 5—10 ani de un concediu de 14 zile.

Peste această vechime, pentru fiecare an în plus, concediul va fi sporit cu o zi, el neputând depăși totuși, în niciun caz, 30 zile.

Concediile fixate mai sus nu vor putea fi reduse sau suprimate prin acordul părților.

Aceste termene de concedii sunt socotite minimale.

Concediile se vor acorda de întreprinderile industriale sau comerciale cari întrebuințează cel puțin 10 salariați, pe serii, în așa fel ca funcționarea normală a întreprinderii să nu sufere.

Pe tot timpul concediului, salariatul va primi o indemnizare egală cu salariul mediu încasat pe ultimele 3 luni, cu toate accesoriile raportate la zilele de concediu.

Art. 50. — Patronul care nu va acorda salariatului concediul legal prevăzut mai sus, va fi obligat să plătească acestuia o despăgubire egală cu dublul sumei ce i s'ar fi convenit pe tot timpul concediului.

Salariatul care în timpul concediului legal se va angaja la alt întreprinzător, se va considera decăzut din drepturile sale, fiind obligat a restitui patronului sumele primite pe tot timpul concediului; el va pierde dreptul la concediu și pentru anul următor.

B. Obligațiile salariatului

Art. 51. — Salariatul este obligat:

a) de a executa cu îngrijire lucrul ce i-a fost încredințat, conformându-se contractului, dispozițiunilor și instrucțiunilor patronului sau a reprezentanților acestuia;

b) de a se conforma dispozițiunilor de ordine și disciplină stabilite de întreprindere;

c) de a nu face nimic din ceea ce ar putea pune în primejdie siguranța întreprinderii, a personalului și a materialului și de a păstra secretul de fabricație, de aprovizionare sau de clientelă a întreprinzătorului.

Art. 52. — Salariatul va presta personal munca sau serviciile la cari s'a obligat, afară numai dacă contractul nu ar îngădui ca munca să fie prestată în alte condiții.

În acest din urmă caz, acela care înlocuește pe salariat, trebuie să fie admis la lucrul tacit sau expres de patron.

În lipsa unei convenții contrare, înlocuitorul astfel admis se substituie celui înlocuit în toate drepturile și obligațiile rezultând din contractul individual de muncă, pe tot timpul înlocuirii.

Art. 53. — Salariatul este răspunzător:

- a) de deteriorările, pierderile sau distrugerea de material sau unelte ce ar proveni din culpa sau neglijența sa;
- b) de întârzierile voite în executarea lucrului;
- c) de reaua confecționare voită sau pierderea din vina sa;
- d) de restituirea în bună stare a materiei prime neîntrebuințate și obiectelor ce i-au fost încredințate.

Art. 54. — Prin prestarea lucrării executate, salariatul este liberat de orice obligațiune din momentul în care patronul a primit sau recepționat acea lucrare fără rezerve.

Se exceptează cazul când se dovedește mai târziu existența unor vicii ascunse sau când salariatul, prin o manoperă frauduloasă, a împiedecat verificarea.

Art. 55. — Pierderile ce ar suferi materia fabricată nu pot fi puse, în afară de convenții contrare, în socoteala salariatului, decât dacă depășesc mijlocia pierderilor ordinare, constatate după modul obișnuit în ramura de producție corespunzătoare.

Art. 56. — Contractul individual de muncă nu poate cuprinde clauza penală pentru neexecutarea obligațiilor contractuale.

În caz de neexecutarea obligațiilor de disciplină și de ordine în executarea muncii, stabilite prin regulamentele de muncă, patronul poate aplica salariatului în culpă o amendă care nu poate întrece o zecime din salariul zilnic, iar totalul amenzilor nu poate trece o zecime din fiecare plată.

Aceste amenzi nu pot profita niciodată patronului, produsul lor trebuind să fie întrebuințat pentru scopuri sociale, educative sau de igienă, în profitul salariaților întreprinderii, după normele fixate în regulamentul de muncă.

Orice convenție contrară este nulă.

Art. 57. — Fiecare întreprindere trebuie să aibă un registru special în care se vor trece amenzile pronunțate și întrebuințarea dată sumelor provenite din ele.

Acest registru va fi ținut oricând la dispoziția organelor de control ale Ministerului Muncii.

C. Remunerarea muncii

Art. 58. — Oricine prestează munca sau serviciile sale în baza unui contract individual de muncă are dreptul la o remunerare.

Aceasta poate fi determinată de unitatea de timp sau în raport cu lucrarea, calitatea sau cantitatea lucrului efectuat, sau orice alt mod convenit între părți.

Art. 59. — Remunerarea muncii exclusiv în natură este interzisă.

Inlesnirile în natură trebuie să fie deosebit stipulate și specificate. Ele nu pot fi înglobate în salariul normal care va fi întotdeauna plătit în monedă metalică sau fiduciară, având curs legal.

Se pot prevedea în contractul individual de muncă și eventuale participări la beneficii.

Art. 60. — Plata salariului se va face la termenele prevăzute în convențiune, cu observarea celor stipulate mai jos.

Plata salariului stipulat pe unitatea de timp trebuie efectuată: *a)* pentru salariații plătiți cu ziua, cel puțin de două ori pe lună, în interval de cel mult 15 zile și *b)* pentru salariații de orice altă categorie, cel puțin odată pe lună.

Plata lucrului cu bucata pentru a cărui executare se cere timp mai mare de 2 săptămâni se va face la datele fixate prin acordul părților; totuși salariatul trebuie să primească avansuri la fiecare chenzină și să fie plătit integral în timpul chenzinei care urmează predării lucrului.

Absentarea dela serviciu a salariatului cu o vechime de cel puțin 6 săptămâni în aceeași întreprindere, cauzată de forța majoră, ca: boală, concentrare, accidente, dă drept salariatului la plata integrală a salariului pentru primele 7 zile ale absențării.

Art. 61. — Plata nu poate fi efectuată în ziua în care salariatul, fie după lege ori regulament, fie după convenție ori obiceiul locului, are drept la repaos.

Plata trebuie să se facă chiar în localul sau la locul întreprinderii.

Se interzice plata în localurile de băuturi spirtoase, magazine de consum sau alte localuri similare, exceptându-se dela această plată salariul personalului unor astfel de localuri.

Abaterile dela dispozițiunile de mai sus se vor pedepsi cu amendă dela 2000—5000 lei.

Art. 62. — Salariații au dreptul de a controla personal, sau prin delegații lor, calculul salariului, când acesta depinde de măsurarea, cântărirea sau de orice altă verificare stipulată în scopul de a stabili cantitatea sau calitatea muncii prestate.

Art. 63. — Femeile măritate, oricare ar fi regimul patrimonial sub care sunt căsătorite, precum și minorii dela vârsta de 18 ani împliniți, au dreptul a dispune asupra salariilor, beneficiilor sau achizițiilor provenite din remunerarea de orice fel a muncii sau a serviciilor prestate, fără a avea nevoie de autorizația soțului sau a reprezentanților legali.

Art. 64. — Plata cuvenită minorului sub 18 ani, se va face în mâinile acestuia.

Când însă protectorul lui legal nu consimte la plata salariului în mâinile minorului, sau își retrage consimțământul dat minorului, inspectorul muncii, patronul sau orice alt membru din familia minorului poate deduce cazul înaintea jurisdicției profesionale de pe lângă Camera de muncă.

Jurisdicția profesională, după ascultarea părților, poate autoriza pe patron să plătească salariul direct minorului.

În niciun caz protectorul legal nu are asupra salariului provenit din munca minorului un drept de dispoziție, ci numai de administrație.

Art. 65. — Salariile minorilor plătite instituțiilor cari și-au luat asupra lor sarcina asistenței acelor minori, se pot depune pe numele minorului, integral ori cel puțin până la $\frac{2}{3}$ din fiecare plată, la acea instituție.

Salariații minori pot face la orice vârstă depuneri de economii de salarii, fără asistența protectorilor legali, având aceeași capacitate legală pentru retragerea, ca și pentru plata salariilor, conform celor cuprinse în acest articol.

Art. 66. — Jurisdicția profesională de pe lângă Camera de muncă, la cererea inspectorului muncii sau a uneia din părțile interesate, poate obliga pe patron să plătească oricărei persoane, care procură minorului adăpost și întreținere, o parte sau întreg salariul cuvenit acestuia.

Art. 67. — Salariile nu pot fi urmărite decât până la concurența a două zecimi dintr'însul și nu pot fi cedate decât până la concurența unei alte două zecimi.

Salariile nu vor putea fi urmărite pentru vreo creanță derivând din procurarea de băuturi alcoolice.

Art. 68. — Nicio compensație nu poate avea loc între salarii sau partea de beneficii datorită și o creanță oarecare a patronului.

La avansurile în bani compensația nu poate avea loc decât până la concurența unei zecimi, cu excepția avansurilor ce vor fi fost făcute pentru lucrări în curs de execuție și cari pot fi reținute în întregime.

Se exceptează avansurile lichide și exigibile din furnizarea instrumentelor de muncă sau a materiei prime necesare lucrului, cari vor putea fi compensate în proporție de $\frac{1}{5}$ din fiecare plată.

Art. 69. — Reținerile asupra salariului, făcute cu titlu de cautiune sau garanție, nu pot întrece o zecime din fiecare plată, până la acoperirea sumei prevăzută prin convenția părților.

Reținerile vor fi depuse pe răspunderea patronului, la o casă de economie a Statului din circumscripția Camerei de muncă respective.

Art. 70. — Cumulul de rețineri făcute sub orice titlu, în limitele arătate mai sus, nu va putea reduce salariul sub $\frac{1}{3}$ din fiecare plată.

Compensațiunile și reținerile sunt privilegiate și trec înaintea celorlalte creanțe chiar privilegiate, afară de impozitele către Stat, județ, și comună.

Art. 71. — Creanța salariatului contra patronului, fie el angajat cu ziua, săptămâna, luna sau anul, cu lucrul sau cu bucata, pentru neplata salariului și partea de beneficii, este garantată integral cu un privilegiu general în rang imediat înaintea oricărei creanțe chirografare.

Art. 72. — Salariatul mai are și un privilegiu special în primul rang asupra obiectelor la cari s'a încorporat munca sa pentru salariul corespunzător acestei munci.

Art. 73. — Acțiunea pentru neplata salariului (sau părții de beneficiu în favoarea salariaților majori și a salariaților minori, având dreptul de a-și primi personal salariile, se prescrie după 3 ani dela termenul de plată.

Aceeași prescripție se aplică acțiunii patronului pentru sumele datorate de salariat.

Pentru minorii rămași sub protecțiunea legală, prescripțiunea de mai sus va curge dela împlinirea vârstei de 18 ani.

Pentru succesorii salariaților, termenul de prescripție va curge dela data deschiderii succesiunii.

CAP. III

Desființarea contractului individual de muncă

Art. 74. — Contractul individual de muncă se desființează pentru una din următoarele cauze:

a) expirarea termenului convenit sau terminarea lucrării;

b) voința ambelor părți sau uneia din ele, în acest din urmă caz, cu respectarea celor prevăzute mai jos la art. 78;

c) culpa uneia din părți în executarea obligațiunilor legale sau contractuale;

d) injurii grave, acte imorale, calomnii, violențe, maltratări comise de una din părțile contractante sau de cei însărcinați de ei cu conducerea întreprinderii;

e) forța majoră;

f) decesul salariatului.

Lipsa salariatului în zilele de votare la alegerile pentru cari ne-participarea atrage o sancțiune legală, nu constituie un motiv de rupere a contractului de muncă.

Art. 75. — Decesul patronului nu constituie o cauză de desființare a contractului individual de muncă, afară numai dacă nu are ca efect încetarea exploatării.

Art. 76. — Când contractul individual de muncă se desființează din cauza închiderii stabilimentului, a încetării plății sau a falimentului întreprinzătorului, sau din orice alte cauze cari fac să înceteze întreprinderea, salariatul își conservă dreptul asupra salariilor și tuturor sumelor datorate pe luna în curs și pe luna următoare, bucurându-se de privilegiul acordat de legile comerciale.

Art. 77. — Timp de 3 luni dela data decesului salariatului, urmaşii săi, văduva și copiii ascendenți sau membrii familiei cari locuiau obișnuit cu salariatul, vor beneficia gratuit de locuința ce fusese dată de întreprindere, în folosința acestuia.

Deosebit de aceasta, urmaşii salariatului decedat, văduva sau copiii minori sub vârsta de 18 ani, au dreptul împreună la o indemnizare egală cu salariul pe o lună, dacă salariatul avea o vechime de cel puțin un an în întreprindere, pe două luni pentru acel cu o vechime variind între 1—3 ani și pe 3 luni acel cu o vechime mai mare.

Art. 78. — Contractul individual de muncă cu durată nedeterminată poate fi denunțat prin voința oricăreia din părți, cu îndatorirea de a preveni pe cealaltă de data încetării obligațiunilor contractuale.

Această denunțare se va face în scris sau verbal, cu cel puțin 14 zile înainte de data fixată pentru încetarea obligațiunilor contractuale, exceptându-se cazurile când legea de față dispune altfel.

Art. 79. — Termenele de preaviz, de sub art. 78, devin obligatorii după trecerea timpului de încercare prevăzut de art. 42.

Convențiile pentru reducerea sau desființarea termenelor de preaviz sunt nule.

În caz de culpă gravă din partea uneia din părți față de cealaltă, denunțarea contractului fără preaviz este îngăduită. În asemenea caz însă, partea denunțătoare rămâne răspunzătoare civilmente față de cealaltă, dacă jurisdicțiunea profesională nu constată legitimitatea denunțării.

Art. 80. — În cursul termenelor de preaviz, salariații, în vederea plășării lor, vor beneficia, în afară de orele de repaus, de cel puțin patru ore libere în zilele de lucru.

Totalul acestor ore nu va putea depăși de 2 zile de lucru.

Art. 81. — Patronul nu poate socoti chemarea unui salariat pentru o perioadă de concentrare militară sau pentru gărzi, ca un just motiv de desființare a contractului individual de muncă.

Art. 82. — Neobservarea timpului de preaviz dă loc la daune-interese echivalente cu salariul datorit pe acest termen, fără a fi nevoie de dovada vreunui prejudiciu.

De asemenea, dacă contractul individual de muncă, cu durată determinată este desființat prin actul vreuneia din părți din violarea legii, a contractului, a obiceiului locului sau a profesiunii, partea prejudiciată are drept la daune-interese, cari în principiu trebuie să fie egale cu salariul și accesoriiile sale convenite pe tot timpul până la împlinirea termenului.

Art. 83. — Prin făcută reconducțiune, contractul individual de muncă se prelungește conform dreptului comun în aceleași condiții și pe o durată egală aceleia pentru care a fost încheiat.

Art. 84. — Greva sau lockout-ul nu constituie un just motiv de desființare a contractului individual de muncă; el e însă suspendat în toate efectele lui pe tot timpul cât durează greva sau lockout-ul, în afară de avantajele în natură pe cari le are în mod curent salariatul.

Refuzul uneia din părți de a se referi în caz de conflict colectiv de muncă la procedura de conciliațiune sau de arbitraj, în cazurile când acesta din urmă e obligator, prevăzută în legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă, constituie un just motiv de desființare a contractului individual de muncă.

CAP. IV

Dispoziții speciale privind contractele individuale de muncă ale funcționarilor din industrie și comerț

Art. 85. — Salariații din birouri, magazine sau anexele stabilimentelor industriale sau comerciale, cari prestează în întregime ori în parte, o muncă sau un serviciu intelectual, sunt considerați ca funcționari particulari și beneficiază de dispozițiile speciale de mai jos, în măsura în care acestea înlocuiesc sau completează pe cele din capitolul precedent.

Art. 86. — În caz că ambele părți au convenit asupra fixării unui termen de încercare, acesta nu poate depăși 15 zile.

Art. 87. — Retribuțiile de orice natură afară de salarii, precum: tantieme, remize, prime sau altele, vor fi achitate la termenele stipulate în convențiune, iar în lipsă de stipulațiune, în decursul primei luni dela aprobarea bilanțului de către adunarea generală la societățile pe acțiuni.

Art. 88. — Imposibilitatea de lucru a salariatului din cauză de boală sau accident constatată de medicul asigurărilor sociale, suspendă executarea contractului de muncă.

În timpul primelor 30 de zile de incapacitate de lucru, salariatul își păstrează dreptul la remunerația prevăzută în contractul de muncă.

Dacă incapacitatea de muncă depășește o lună, patronul poate considera contractul de muncă ca desființat, cu respectarea preavizelor prevăzute la art. 93 de mai jos. Patronul are dreptul de a reține din salariu sumele ce se cuvin eventual salariaților, conform legilor de asigurare pentru timpul corespunzător.

Art. 89. — Dispozițiile cuprinse la art. 49 și 50 se aplică și salariaților de sub acest capitol, cu distincțiunea următoare:

Concediile vor varia precum urmează:

Salariații cu o vechime neîntreruptă la aceeași întreprindere de 1—3 ani, vor beneficia de un concediu de 10 zile;

Idem 3—5 ani, vor beneficia de un concediu de 14 zile.

Idem 5—10 ani, vor beneficia de un concediu de 21 zile.

Pentru fiecare an în plus concediul va spori cu o zi, fără a depăși în total 30 zile.

Aceste termene de concedii sunt socotite ca minimale.

Art. 90. — Salariatul din industrie sau comerț nu poate întreprinde nici pe cont propriu, nici pe contul unei alte persoane un comerț sau o afacere în aceeași ramură a întreprinderii ce servește.

Nesocotirea acestor dispoziții dă drept întreprinzătorului la desființarea contractului individual de muncă cu daune-interese.

Art. 91. — Este nulă și de nul efect convențiunea prin care salariatul s'ar obliga față de întreprinzător ca la expirarea contractului de muncă să nu exercite comerțul similar, sau să-l exercite, pentru evitarea concurenței, în condiții de inferioritate prejudiciabile intereselor sale.

Art. 92. — Salariile funcționarilor din industrie și comerț, intrând în prevederile acestui capitol, nu pot fi cedate sau urmărite pentru mai mult de 1/3. Restul de 2/3 la acești funcționari și de șase zecimi la salariile muncitorilor (art. 67) nu poate fi cedat sau urmărit decât în cazurile prevăzute de alin. 1 al art. 409 din codul de procedură civilă din vechiul Regat.

Art. 93. — În cazul când contractul de muncă este încheiat pentru o durată nedeterminată, fiecare din părți are dreptul de a-l denunța printr'un preaviz.

Acest preaviz va fi:

- a) de o lună, când salariatul are o vechime în serviciu de șase luni până la un an;
- b) de 3 luni, când salariatul are o vechime în serviciu de 1 an până la 5 ani;
- c) de 4 luni, când salariatul are o vechime în serviciu de 5 ani până la 10 ani;
- d) de 6 luni, când salariatul are o vechime în serviciu de 10 până la 15 ani;
- e) pentru fiecare an în plus peste 15 ani, preavizul se va spori cu o lună.

Totalul termenului de preaviz nu va putea depăși însă 12 luni.

Termenele de preaviz încep a curge dela 1 ale fiecărei luni.

Termenele de preaviz prevăzute mai sus sunt obligatorii. Ele nu pot fi reduse prin convenția părților.

Art. 94. — În cursul termenului de preaviz salariatul va avea dreptul la repausul prevăzut de art. 80. Totalul acestor ore nu va putea trece de 4 zile libere.

Art. 95. — În caz de rupere a contractului de muncă fără preaviz sau cu un preaviz mai scurt decât cel fixat de lege, partea care rupe contractul va plăti celeilalte o indemnizare egală cu salariul și toate accesoriile convenite pe tot timpul până la împlinirea termenului de preaviz fixat de lege.

Art. 96. — Dacă contractul de muncă a fost încheiat pentru o durată determinată, denunțarea sa înainte de termen, fără just motiv, dă drept părții lezate la o indemnizare egală cu salariul și toate accesoriile datorite până la expirarea termenului.

TITLUL III

Contractul de echipă

Art. 97. — Contractul de echipă este convenția de muncă care se încheie în același timp între mai mulți salariați și un singur întreprinzător.

Acesta poate încheia contractul de echipă fie direct cu salariații, fie cu reprezentanții acestora.

Contractul de echipă stabilește raporturi juridice între întreprinzător și fiecare salariat în parte.

În afară de dispozițiile de sub acest titlu contractul de echipă este în totul supus dispozițiilor contractului individual de muncă.

Art. 98. — Plata salariilor se poate face de întreprinzător direct salariaților sau șefului de echipă.

În cazul din urmă întreprinzătorul rămâne totuși răspunzător față de salariați pentru plata salariilor.

Numai în cazul când salariații au delegat în mod special în scris, în fața unei autorități publice, pe șeful de echipă, de a primi și împărți salariile convenite, plata astfel făcută descarcă pe întreprinzător de orice răspundere față de salariați.

Art. 99. — Șeful de echipă, care primind dela întreprinzător drepturile convenite salariaților, în baza unui contract de echipă, refuză de a le achita acestora, se va pedepsi cu închisoare dela 15 zile la 3 luni și cu o amendă dela 10.000—50.000 lei în folosul Camerelor de muncă, fără aplicarea dispozițiilor art. 60, aliniatul ultim din codul penal.

Aceasta pedeapsă nu descarcă pe șeful de echipă de răspunderea civilă față de salariați pentru neplata salariilor.

Acțiunea penală derivând din aplicarea acestui text va putea fi deschisă și de către Ministerul Muncii prin organele sale.

Art. 100. — Pentru tot ce privește executarea lucrărilor, șeful de echipă este prezumat a fi mandatarul întreprinzătorului în raporturile acestuia cu salariații.

Se exceptează cazurile când legea prevede expres contrariul.

TITLUL IV

Contractul colectiv de muncă

CAP. I

Natura și formarea lui

Art. 101. — Contract colectiv de muncă este acordul scris privitor la condițiile de muncă și salarizare, încheiat pe o parte de unul sau mai mulți întreprinzători, de grupări sau asociații de ale acestora, și, pe de altă parte, de asociațiile profesionale sau grupările de salariați.

Sunt considerate de asemenea contracte colective de muncă stipulațiile cuprinse în procesele-verbale de conciliațiune, precum hotărârile de arbitraj, soluționând conflictele colective de muncă.

Stipulațiunile contractului colectiv de muncă, cari contravin dispozițiilor de ordine publică ale legilor și regulamentelor în vigoare sunt nule de plin drept.

Art. 102. — Reprezentanții legali ai asociațiilor profesionale vor putea încheia contracte colective de muncă în limitele drepturilor acordate prin statute.

Dacă statutele nu determină drepturile reprezentanților asociațiilor, aceștia nu vor putea încheia în numele asociațiunii contracte colective de muncă fără autorizarea prealabilă a adunării generale a asociației profesionale interesate și fără votul a $\frac{2}{3}$ din totalul membrilor asociației.

Adunările generale pot împuternici delegați speciali dintre membrii asociației pentru încheierea unor astfel de contracte.

Când un asemenea contract a fost încheiat fără autorizarea prealabilă el va trebui să fie supus ratificării adunării generale.

Art. 103. — Contractele colective de muncă ce se vor încheia de grupări fără personalitate juridică vor trebui să fie semnate individual de fiecare membru al grupării sau de mandatarul sau mandatarii grupării.

Art. 104. — Mandatul trebuie să fie legalizat de jurisdicția profesională competentă și să fie subscris:

a) de către membrii comitetului de direcție sau de cei împuterniciți pentru aceasta în baza statutelor, în cazul unei asociațiuni cu personalitate juridică;

b) de către fiecare din membri, în cazul unei grupări fără personalitate juridică.

Art. 105. — Contractul colectiv de muncă va cuprinde în orice caz:

a) drepturile și obligațiile reciproce dintre părți;

b) stipulațiunea expresă dacă contractul leagă părțile contractante și față de terți;

c) termenul contractului;

d) întinderea aplicațiunii sale;

e) orice alte condiții speciale privitoare la executarea muncii sau la clauzele din contractele individuale.

Art. 106. — Contractele colective de muncă pot fi încheiate:

a) fără durată determinată;

b) pentru o durată determinată;

c) pentru durata unei lucrări determinate.

Contractul colectiv de muncă încheiat pentru o lucrare determinată este valabil pentru cel mult o perioadă de 5 ani dacă întreprinderea nu a încetat în acest interval de timp.

Contractul colectiv de muncă cu termen determinat nu poate fi încheiat pentru mai puțin de șase luni și mai mult de cinci ani.

Art. 107. — Contractul colectiv de muncă, sub pedeapsa de nulitate, va fi făcut în scris și înregistrat în termen de cel mult 15 zile la Camera de muncă în circumscripția căreia urmează să fie aplicat.

Dacă contractul colectiv de muncă urmează să fie aplicat în circumscripția mai multor Camere de muncă el va fi înregistrat la fiecare din acestea.

Contractul colectiv de muncă nu devine executoriu decât dela data înregistrării sale.

Orice modificare ce s'ar aduce unui contract colectiv de muncă este supus aceleiași formalități.

Contractul colectiv de muncă este scutit de orice taxe de timbru și înregistrare.

CAP. II

Efectele contractului colectiv de muncă.

Art. 108. — Sunt legați prin contractul colectiv de muncă:

a) asociațiile profesionale sau grupările de întreprinzători sau salariați cari s'au obligat, fie în momentul încheierii convenției, fie în urmă prin adeziune, notificată Camerei de muncă unde s'a înregistrat contractul;

b) salariații sau întreprinzătorii semnatori ai contractului, precum și acei cari au dat individual mandat în scris de a trata în numele lor și pentru ei;

c) salariații sau întreprinzătorii cari nu au demisionat din asociația sau gruparea căreia aparțin, în termen de 8 zile libere dela data când au luat cunoștință de încheierea contractului colectiv;

d) întreprinzătorii cari au aderat la contract și au comunicat aceeași adeziune Camerei de muncă care a operat înregistrarea;

e) salariații sau întreprinzătorii cari intră într'o grupare sau asociație profesională legată prin contractul colectiv de muncă.

Art. 109. — Când contractul colectiv de muncă este încheiat pe termen determinat sau pentru durata unei lucrări determinate, în ambele cazuri, sunt legați pe tot timpul contractului:

a) asociațiile sau grupările contractante și aderente, potrivit art. 108, lit. a;

b) salariații și întreprinzătorii prevăzuți la art. 108, lit. b și d, precum și acei ce n'au demisionat în termenul stipulat la art. 108, lit. c;

c) membrii aparținând asociației legate prin contract cari aderă individual și direct la acest contract pentru termenul stipulat și comunică adeziunea lor la Camera de muncă care a înregistrat contractul.

Art. 110. — Contractul individual de muncă intervine între salariați și întreprinzători, legați ambii printr'un contract colectiv de muncă, nu poate cuprinde dispoziții contrarii celor stipulate prin acesta din urmă.

Orice dispozițiune contrară e nulă de plin drept și va fi înlocuită prin aceia din contractul colectiv de muncă.

Art. 111. — Dispozițiile din contractul colectiv de muncă referitoare la salarizare sunt considerate ca minimale, iar cele referitoare la durata muncii ca reprezentând limita maximă.

Art. 112. — Asociațiile contractante sau aderente, cu personalitate juridică, pot introduce acțiune în daune-interese pentru orice prejudiciu cauzat interesului profesional prin violarea stipulațiunilor contractului colectiv de muncă.

Aceste asociații pot exercita de asemenea în numele și în folosul membrilor lor, individual sau colectiv, acțiunile ce nasc din contractul colectiv, fără a fi nevoie de un mandat special din partea membrilor, sub condițiunea ca membrul sau membrii în folosul cărora se exercită acțiunea să fi fost încunoștiințați și să nu fi făcut nicio opunere în termen de 3 zile libere dela primirea încunoștiințării.

Membrul interesat este totdeauna în drept de a interveni în instanță pentru a-și susține drepturile și interesele sale, putând introduce și o acțiune individuală, dacă asociația n'a intentat încă acțiune.

CAP. III

Incetarea sau denunțarea contractului colectiv de muncă

Art. 113. — Contractul colectiv de muncă cu durată determinată sau pentru durata unei lucrări determinate încetează la expirarea termenului sau la terminarea lucrării.

În primul caz contractul colectiv de muncă poate fi prelungit prin notificare cu cel puțin 30 zile libere înainte de expirare.

Notificarea se va face prin Camera de muncă unde s'a înregistrat contractul.

Art. 114. — Contractul colectiv de muncă, încheiat pe durată determinată, poate înceta înainte de expirarea termenului:

a) prin acordul părților contractante și aderente;

b) prin voința uneia din părțile contractante în cazul când această facultate a fost stipulată în mod expres în contractul colectiv.

Art. 115. — Contractul colectiv de muncă încheiat pentru o durată nedeterminată poate fi denunțat oricând de asociațiile profesionale sau părțile contractante.

Denunțarea trebuie să fie notificată în scris tuturor părților contractante prin Camera de muncă care a înregistrat contractul colectiv de muncă în termen de cel puțin 20 zile libere înainte de data la care denunțatorii înțeleg să considere contractul desființat.

Art. 116. — Denunțarea contractului colectiv de muncă de către o asociație profesională, având personalitate juridică, are de efect denunțarea acestui contract față de toți membrii asociației. Această denunțare nu se va face decât cu respectarea celor prescrise la art. 102.

Denunțarea contractului colectiv de muncă de către o grupare fără personalitate juridică nu se poate face decât cu consimțământul tuturor membrilor cari compun gruparea în momentul denunțării sau prin o delegație dată de aceștia, în ambele cazuri, cu respectarea formalităților prescrise de art. 103 și 104.

Art. 117. — Toate contestațiile și litigiile născute din interpretarea și aplicarea contractului colectiv de muncă sunt de competența jurisdicției profesionale respective.

Art. 118. — Contractele colective de muncă în vigoare la data promulgării legii de față vor trebui să fie înregistrate la Camera de muncă respectivă în termen de 30 zile libere dela punerea în aplicare a legii.

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 119. — Până la înființarea Camerelor de muncă toate atribuțiile date acestora prin prezenta lege vor fi îndeplinite de către inspectoratele de muncă sau de către organele delegate în acest scop de către Ministerul Muncii.

Art. 120. — Până la înființarea jurisdicției profesionale toate pricinile derivând din aplicarea prezentei legi se vor judeca de către judecătorii de ocol în prima instanță, de urgență și cu precădere; hotărîrea se va pronunța în termen de cel mult o lună de zile dela primirea reclamațiunii, fără drept de opoziție, cu apel la tribunal în termen de 10 zile libere dela pronunțare.

Sentința tribunalului se va putea ataca cu recurs în termen de 5 zile libere dela pronunțare. Până la data fixată de alin. 1, al acestui articol, în provinciile unde există instanțe industriale speciale, acestea își vor păstra competența fixată prin legile lor de organizare și conform procedurilor respective.

Hotărîrea judecătoreiei de ocol va fi executorie de drept și suspendarea executării se va obține numai prin consemnarea sumei.

Art. 121. — Salariații ale căror salarii lunare nu depășesc 10.000 lei, în pricinile având de obiect neplata salariilor, vor fi apărați înaintea instanțelor competente de către avocații Statului de pe lângă capitalele de județ, avocații Ministerului Muncii sau oricari alți delegați ai aceluiași Minister, până la organizarea unui serviciu special de asistență judiciară pe lângă Camerele de muncă.

Art. 122. — Cererile de chemare în judecată introduse de salariații prevăzuți la articolul precedent contra patronilor, relativ la plata salariilor, întreaga procedură, precum și toate operațiunile pentru poprirea, sechestrarea, urmărirea și încasarea acestor sume, vor fi scutite de orice taxe de timbru.

Salariații intrând în această categorie sunt dispensați de a depune cauțiune pentru obținerea popririlor și sechestrului asigurătoare în litiigiile lor relativ la neplata salariilor, oricare ar fi suma poprită sau sechestrată.

Art. 123. — Amănuntele de aplicare ale prezentei legi se vor desvolta într'un regulament de administrație publică.

Art. 124. — Toate dispozițiile legale, regulamentare sau de alt ordin referitoare la contractele de muncă, se abrogă.

REGULAMENT PENTRU APLICAREA LEGII ASUPRA CONTRACTELOR DE MUNCĂ ¹⁾

TITLUL I

Contractul de ucenicie

CAP. I

Natura și formarea lui

Art. 1. — Contractul de ucenicie este convenția prin care o persoană fizică sau juridică din ramura industrială sau comercială, denumită patron, se obligă să dea în chip metodic unei alte persoane denumită ucenic (ucenicul propriu zis din industrie, elevul sau practicantul din comerț), o pregătire profesională practică și pe cât cu putință teoretică în schimbul muncii ce acesta din urmă este obligat să presteze în timpul și condițiile convenite.

§ I. Condițiile de validitate

Art. 2. — Patronul nu poate ține ucenici dacă nu posedă un titlu de capacitate profesională prevăzut de legea pentru organizarea meseriilor sau a profesiunilor în general (brevet de meșter, etc.), și aceasta în cazul când ucenicii sunt puși sub directă sa conducere, supraveghere și instruire sau dacă persoana din stabilimentul său însărcinat cu pregătirea profesională a ucenicilor, nu posedă asemenea titluri.

Camera de muncă poate fixa de acord cu Camera de industrie și comerț norme după cari să se limiteze numărul de ucenici ce poate ține un patron, în raport cu numărul salariaților calificați ce întrebuințează, având în vedere ca instruirea ucenicului să fie întotdeauna asigurată.

În caz de desacord între Camera de muncă și Camera de industrie și comerț, va hotărî Ministerul Muncii.

¹⁾ Publicat în „Monitorul Oficial” No. 15 din 20 Ianuarie 1930.

Art. 3. — Sunt incapabili de a ține ucenici:

- a) cei condamnați definitiv pentru crimă sau pentru vreuna din faptele prevăzute de art. 262 până la 267 din codul penal sau de articolele similare din celelalte legiuri penale în ființă;
- b) cei condamnați la pedepse infamante;
- c) cei decăzuți din drepturile de a fi tutori;
- d) cei cari din cauza unor purtări vițioase sunt improprii de a asigura educația morală și profesională a ucenicului;
- e) patronul bărbat, văduv, necăsătorit, divorțat sau care nu locuiește împreună cu soția sa, nu poate angaja ucenice sub vârsta de 18 ani;
- f) cei cari n'au împlinit încă vârsta de 21 ani.

Incapacitatea se va pronunța de către jurisdicția profesională din circumscripția căreia domiciliază patronul, care poate fi sesizată, fie de cei interesați, fie de Camerele de muncă, fie de organele de inspecție și control ale Ministerului Muncii.

Art. 4. — Dreptul de a ține ucenici poate fi ridicat de jurisdicția profesională din circumscripția căreia domiciliază patronul în chip vremelnic, ori pentru totdeauna, dacă se constată că patronul s'a făcut vinovat de abateri grave dela obligațiile sale legale sau contractuale.

Jurisdicția profesională poate fi sesizată în asemenea cazuri de aceleași persoane și organe prevăzute la articolul precedent.

Art. 5. — Pentru ca cineva să poată fi primit ca ucenic, trebuie să îndeplinească condițiile de vârstă, sănătate și celelalte prevăzute la capitolul II (art. 5—8) din legea pentru ocrotirea muncii minorilor și femeilor, promulgată cu No. 1048 din 9 Aprilie 1928.

§ II. Forma și cuprinsul contractului

Art. 6. — Contractul de ucenie trebuie făcut în scris cu sancțiunea prevăzută la art. 30.

Acest contract trebuie să cuprindă:

- a) numele, pronumele, profesiunea, religiunea, starea civilă și domiciliul patronului;
 - b) numele, pronumele, vârsta, religiunea și studiile ucenicului;
 - c) numele, pronumele și domiciliul persoanei legalmente în drept de a asista pe ucenic în caz când acesta este mai mic de 18 ani;
 - d) declarația reprezentantului legal sau a ucenicului când este mai mare de 18 ani, că acesta din urmă nu este legat prin vreun contract de ucenie, anterior și nereziat;
 - e) determinarea profesiunii și condițiilor în cari se face învățătura.
- Dacă s'a convenit la plata unui salariu, acesta trebuie să fie prevăzut în mod expres în contract;
- f) data și durata contractului;
 - g) obligațiile reciproce ale părților în ce privește întreținerea ucenicului.

Contractul de ucenie este scutit de orice taxe de timbru și înregistrare.

Art. 7. — Ministerul Muncii va putea prescrie un formular-tip de contract de ucenicie.

Contractul de ucenicie se va încheia în 3 exemplare, cari vor fi semnate de patron și de reprezentantul legal al ucenicului sau numai de ucenic în caz când e mai mare de 18 ani împliniți.

În cazul când starea civilă a ucenicului mai mic de 18 ani nu este clară, contractul se va face sub auspiciile Camerei de muncă sau a instanței de asistență sub a cărei îngrijire se află.

Câte un exemplar va fi dat părților contractante, iar al treilea exemplar va fi înaintat Camerei de muncă din circumscripția unde domiciliază patronul, spre a fi înregistrat, după ce a fost cercetat dacă îndeplinește condițiile legii.

Până la înființarea Camerelor de muncă, înregistrarea contractelor de ucenicie se va face la corporațiile industriale sau la bresle.

§ III. Durata contractului

Art. 8. — Durata maximă a contractului de ucenicie este de 4 ani.

În lipsa stipulațiunii duratei sau în caz când s'a stipulat o durată mai mare de 4 ani, contractul se va considera încheiat pentru durata maximă prevăzută mai sus, părțile neputând cere în acest caz desființarea contractului.

Art. 9. — Contractul de ucenicie se socotește definitiv încheiat numai după trecerea unui termen de încercare de maximum 4 luni socotite dela data înregistrării contractului, părțile având facultatea de a stipula termene mai scurte.

În acest timp fiecare parte poate denunța contractul de ucenicie, comunicând aceasta celeilalte părți și Camerei de muncă în scris și recomandat.

Până la înființarea Camerelor de muncă, comunicarea se va face la corporațiile industriale sau la breslele respective.

Termenul de încercare se va socoti totdeauna în durata uceniciei.

Art. 10. — Contractul de ucenicie se prelungește de drept cu o durată egală cu îndoitul timpului de absentare nejustificată dela serviciu a ucenicului când acesta a lipsit cel puțin o lună de zile pe an și când lipsa este constatată în urma reclamațiunii făcută la timp de patron către Camera de muncă din circumscripția sa.

Până la înființarea Camerelor de muncă, reclamațiunea se va face corporației industriale sau breslei în circumscripția căreia se află întreprinderea, iar constatarea se va face de organele de control ale acestora.

CAP. II

Efectele contractului de ucenicie

A. Obligațiile patronului

Art. 11. — Patronul este obligat să învețe pe ucenic, fie el însuși, fie prin personalul anume desemnat al stabilimentului său, profesiunea prevăzută în contract.

De asemenea este obligat să se poarte față de ucenic ca un bun părinte de familie, îngrijindu-se de educația sa, supraveghindu-i neîntrerupt purtarea, atât în stabiliment cât și în măsura posibilului în afară și să-l apere de maltratările salariaților întreprinderii sau ale membrilor familiei sale.

Art. 12. — Ucenicul nu poate fi pus să exercite decât acele munci sau servicii cari sunt în directă legătură cu profesiunea și care trebuie să fie proporționate cu puterea sa fizică sau intelectuală. Munca sau serviciile nu vor putea fi prestate decât în timpul orelor legale de muncă.

Ucenicul nu va putea fi întrebuințat la munci casnice în folosul patronului sau al familiei acestuia.

Art. 13. — Patronul este obligat să acorde ucenicului în vederea completării instrucției și a cunoștințelor teoretice ale profesiunii, timpul necesar urmării cursurilor unei școli de adulți, de ucenici sau de pregătire profesională autorizată de Stat. Acest timp va fi socotit în numărul orelor de muncă zilnică pe care ucenicul este obligat să le presteze.

Art. 14. — Patronul este obligat să acorde ucenicului un concediu anual de odihnă de cel puțin 15 zile în afară de dumineci și sărbătorile legale.

Art. 15. — Salariul stipulat în contractul de ucenicie se va plăti ucenicului dacă acesta este mai mare de 18 ani, la fiecare 15 zile.

Salariul ucenicului sub această vârstă se va plăti asemenea la fiecare 15 zile, conform art. 66 de mai jos.

Art. 16. — Timpul servit ca ucenic la un alt patron se va ține totdeauna în seamă și se va adăuga aceluia întrebuințat la noul patron, de aceeași branșă, cu excepția prevăzută la art. 23, alin. III și art. 34.

B. Obligațiile ucenicului

Art. 17. — Față de patron și față de persoana care este însărcinată cu pregătirea sa personală, ucenicul este obligat:

a) să se poarte cu respect și cuviință, atât în stabiliment cât și în afară;

b) să execute conștiincios și cu bună credință lucrările sau însărcinările ce i se dau;

c) să îndeplinească toate îndatoririle prevăzute în contract, regulamente de muncă sau legi.

De asemenea este obligat să-și completeze instrucțiunea, întrebuințând în acest scop orele ce i se acordă de patron pentru învățatură.

CAP. III

Desființarea contractului de ucenicie

Art. 18. — Contractul de ucenicie este desființat de plin drept în cazurile următoare:

a) decesul patronului sau al ucenicului;

b) chemarea sub drapel a uneia din părți pentru serviciul militar activ sau pentru mobilizare;

c) incapacitatea patronului în cazurile prevăzute de art. 3 și 4 din acest titlu;

d) lichidarea sau falimentul patronului.

Desființarea contractului în cazurile prevăzute de alin. a sau b, nu se va produce dacă după survenirea acestui fapt, întreprinderea continuă a funcționa și pregătirea profesională a ucenicului, este asigurată.

Art. 19. — Contractul de ucenicie se va considera desființat prin consimțământul tacit al ambelor părți, când absența nemotivată peste termenul de două luni a ucenicului nu este urmată de opoziția sau cererea de daune-interese din partea patronului, făcută în timpul de două luni dela expirarea acestui termen.

Art. 20. — Contractul de ucenicie poate fi desființat de jurisdicțiunea profesională de pe lângă Camera de muncă, în cazurile următoare:

a) neexecutarea dispozițiilor contractuale sau legale din partea vreunui din părți sau amândurora;

b) injurii grave, calomnii, violențe sau maltratări de o parte asupra celeilalte;

c) strămutarea domiciliului patronului în altă localitate sau a reprezentantului legal al ucenicului care îl adăpostește;

d) schimbarea profesiei uneia dintre părțile contractante;

e) vânzarea, arendarea sau concesionarea stabilimentului;

f) existența unui contract de ucenicie anterior, neexpirat sau nedesființat;

g) încetarea de plăți a patronului;

h) boală cronică sau orice împiedecare fizică sau morală a executării obligațiilor a uneia din părți.

Jurisdicțiunea profesională se poate sesiza fie din oficiu, fie de următoarele persoane sau organe: de cei interesați, de Camerele de muncă și de organele de inspecție și control ale Ministerului Muncii.

Art. 21. — În cazurile prevăzute la literile b și c, de sub articolul precedent, patronul poate concedia pe ucenic sau acesta din urmă poate părăsi serviciul sub rezerva acțiunii de daune-interese, când concedierea sau părăsirea serviciului nu au fost întreptățite. Desființarea contractului pentru cauza prevăzută sub același articol, litera c, nu poate fi cerută decât cel mult în termen de trei luni dela strămutare.

Art. 22. — Culpă părților și faptele cari dau loc la rezilierea în cazurile art. 20, se vor stabili sumar prin orice probe obișnuite cu derogare dela regulile de drept comun pentru admisibilitatea probei și stabilirea culpei.

Art. 23. — Schimbarea profesiei de către patron nu poate fi invocată ca motiv de desființare, decât dacă patronul a încetat profesiunea sa sau nu se mai găsește în puțință să pregătească pe ucenic în profesiunea pentru care s'a obligat.

Schimbarea profesiunii ce urmează să învețe ucenicul, nu poate da loc la desființarea contractului de ucenicie decât dacă reprezentantul legal al ucenicului sau acesta din urmă fiind mai mare de 18 ani, dă patronului declarațiunea scrisă în acest sens.

Nicio nouă angajare a ucenicului la un alt patron pentru o profesiune identică și în aceeași calitate nu mai poate avea loc fără consimțământul vechiului patron.

Art. 24. — Vânzarea, arendarea sau concesiunea stabilimentului nu dă loc la desființarea contractului dacă ucenicul a continuat de fapt să lucreze sub îndrumarea și supravegherea împărătorului, arendașului sau concesionarului cel puțin trei luni. Aceștia sunt considerați ca subrogați în drepturile și obligațiile vechiului patron.

Art. 25. — Desființarea contractului de ucenicie pentru orice cauze va fi adusă de patron la cunoștința Camerei de muncă, iar până la înființarea lor, corporațiilor industriale sau breslelor unde s'a operat înregistrarea, pentru ca acestea să facă mențiune de desființare în registrul respectiv.

Art. 26. — Camerele de muncă, iar până la înființarea lor corporațiile industriale sau breslele, sunt obligate să trimită Ministerului Muncii tablouri lunare de înregistrările de contracte prevăzute la art. 7, cum și de desființările de contracte prevăzute de art. 25, pe formulare întocmite de minister.

CAP. IV

Controlul executării contractului de ucenicie și sancțiuni

Art. 27. — Organele de inspecții și de control sunt în drept să facă inspecțiuni asupra modului cum se execută contractul și să indice în scris îndreptările ce trebuiesc făcute.

Dacă organele de inspecție și control vor constata abateri dela dispozițiile prezentului regulament, vor încheia procese-verbale de contravenție, pe cari le vor înainta jurisdicției profesionale competente de pe lângă Camera de muncă.

Art. 28. — Jurisdicția profesională va ține un registru, cuprinzând toți patronii cari au pierdut vremelnice sau pentru totdeauna dreptul de a ține ucenici, indicându-se în dreptul fiecăruia motivul excluderii dela acest drept.

Art. 29. — La expirarea contractului de ucenicie, patronul va elibera ucenicului un certificat de practică profesională, pe un formular tip fixat de Ministerul Muncii și va cere Camerei de muncă constatarea încetării uceniciei și confirmarea certificatului.

Până la înființarea Camerelor de muncă, cererea pentru consta-

tarea încetării uceniciei și confirmarea certificatului se va face corporației industriale sau breslei respective.

Acestea sunt obligate a comunica lunar Ministerului Muncii tabloului de aceste încetări pe formularele întocmite de Minister.

Art. 30. — Patronul care încheie contractul de ucenicie cu violarea art. 5, 6 și 7 sau care nu respectă dispozițiunile cuprinse în art. 12 și 13 se va pedepsi cu amendă dela 500 la 5000 lei și în caz de recidivă cu maximum de amendă, deosebit de aplicarea art. 4.

Art. 31. — Patronii atinși de incapacitatea prevăzută de art. 3 sau 4, din acest titlu cari totuși vor ține ucenici, se vor pedepsi cu o amendă dela 1000 lei la 5000 lei și în caz de recidivă cu închisoare până la o lună.

Art. 32. — Patronul vare va ademeni direct sau indirect pe vreun ucenic, legat anterior printr'un contract de ucenicie, înregistrat, pentru a intra în serviciul său, se va pedepsi cu o amendă dela 1000—3000 lei, independent de daune interese pentru patronul lezat.

În caz de recidivă patronul ademenitor va fi pedepsit cu o amendă dela 3000—10.000 lei și cu ridicarea vremelnică a dreptului de a ține ucenici.

Art. 33. — Patronul, care fără a fi vinovat de manoperile dela articolul precedent, angajează cu știință un ucenic legat anterior printr'un contract de ucenicie nedesființat încă, se va pedepsi cu o amendă dela 500—1000 lei, deosebit de daune-interese ce s'ar cuveni.

Art. 34. — Ucenicul care părăsește serviciul fără a fi uzat de dispozițiunile art. 19 și nu se reîntoarce la patronul său în interval de o lună, pierde dreptul la timpul servit în ucenicie.

El este răspunzător fie personal, fie când este mai mic de 18 ani, prin reprezentantul său legal, de toate daunele cauzate patronului său prin părăsirea serviciului.

Art. 35. — Reprezentantul legal care se va dovedi că cu știință a îndemnat, a provocat sau a înlesnit ucenicului părăsirea serviciului, se va pedepsi cu amendă dela 1000—2000 lei.

La fel se vor pedepsi oricari alte persoane cari cu știință au îndemnat, provocat sau înlesnit ucenicului părăsirea serviciului, ele fiind solidar răspunzătoare împreună cu reprezentantul legal pentru daunele cauzate patronului.

Art. 36. — Se exceptează dela dispozițiile art. 34 și 35 de mai sus, cazurile când fuga ucenicului este datorită maltratărilor sau violențelor patronului sau prepușilor lui.

Art. 37. — Daunele civile și penalitățile pentru contravențiuni la lege și abateri dela contract nu se pot aplica decât pe baza deciziunii motivată a jurisdicției profesionale de pe lângă Camera de muncă respectivă.

Toate amenzile sunt în folosul Camerei de muncă.

Până la înființarea Camerelor de muncă, amenzile sunt în folosul Ministerului Muncii, care le va vărsa fondului destinat pentru ajutorarea lucrătorilor rămași fără serviciu

TITLUL II

Contractul individual de muncă

CAP. I

Natura și formarea lui

Art. 38. — Contractul individual de muncă este convențiunea prin care una din părți, denumită salariat se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat sau pentru o lucrare determinată unei alte părți, denumită patron, care la rândul său se obligă să remunereze pe cea dintâi.

Faptul că salariatul odată cu prestarea muncii, furnizează și materia primă ca accesoriu al ei, nu ridică contractului de muncă caracterul de mai sus.

Art. 39. — Nu sunt supuse dispozițiilor de sub acest titlu convențiile exprese sau tacite prin cari munca sau serviciile nu sunt oferite unuia sau mai multor întreprinzători determinați, ci publicului, și când nu există continuitate în raporturile juridice dintre acei ce prestează munca și acei ce o plătesc.

Nu sunt supuse deci dispozițiilor de sub acest titlu convenții ca acelea dintre chelner și public, dintre hamali și public, dintre frizer și public, dintre cei cari execută transportul de persoane și mărfuri (birjari, căruțași, șoferi, etc.) și public.

Rămân supuse dispozițiilor de sub acest titlu convențiile dintre chelneri, hamali, frizeri, birjari, căruțași, șoferi, etc. și patronii la cari ei sunt angajați.

Art. 40. — Minorii sub vârsta de 18 ani împliniți nu pot încheia contracte individuale de muncă decât cu autorizarea părinților, tutorilor sau a persoanelor cari au răspunderea legală a protecțiunii lor.

În lipsa tuturor persoanelor enumerate mai sus, minorul mai mic de 18 ani va putea dobândi autorizarea de contractare dela Camera de muncă și până la înființarea ei, dela judecătoria de ocol.

Minorii trecuți de 18 ani, fie că sunt emancipați sau nu, se bucură de deplină libertate de a contracta fără a mai avea nevoie de asistența protectorilor legali, cerută de dreptul comun.

Art. 41. — Femeia măritată nu are nevoie de consimțământul sau autorizarea soțului în încheierea convențiilor de muncă și în exercitarea acțiunilor ce decurg din ele, oricare ar fi regimul rezultând din contractul de căsătorie.

Art. 42. — Nimeni nu poate angaja munca sau serviciile sale decât pentru o durată sau pentru o întreprindere determinată.

Dacă părțile nu au fixat durata contractului individual de muncă, ea se stabilește după obiceiul locului.

Art. 43. — Contractul individual de muncă este considerat definitiv încheiat, afară de cazul când părțile au convenit la un termen de în-

cercare a căruia durată nu poate depăși 8 zile, pentru salariatul plătit cu ziua și 15 zile pentru oricare altă categorie de salariați.

Art. 44. — Contractul individual de muncă poate fi făcut verbal sau în scris.

La cererea uneia sau ambelor părți, contractul scris va fi înregistrat la Camera de muncă respectivă.

Până la înființarea Camerelor de muncă, înregistrarea se va opera fie la inspectoratul muncii, fie la corporația sau breasla în circumscripția căreia s'a încheiat contractul sau urmează a fi executat.

Contractele individuale de muncă până la valoarea de 10.000 lei lunar sunt scutite de orice taxe de timbru și înregistrare.

În lipsa unui act scris, proba cu martori pentru dovedirea contractului individual de muncă este totdeauna admisă, oricare ar fi valoarea litigiului.

Art. 1427 din codul civil nu se aplică.

Art. 45. — Condițiile contractului individual de muncă pot fi dinainte fixate prin regulamentul de muncă sau prin contracte colective.

În lipsa lor sau a unor stipulațiuni exprese din contractul individual de muncă se consideră că părțile s'au referit la obiceiul profesiei sau al locului.

Atât regulamentele de muncă, cât și contractele colective și cele individuale nu pot conține dispozițiuni cari să știrbească din drepturile acordate prin prezentul titlu.

Obiceiul profesiei sau al locului va fi aplicat contractelor individuale de muncă numai în măsura în care nu contravin dispozițiilor categorice ale prezentului regulament.

Numai în lipsa oricăror elemente aci arătate se vor aplica regulile de drept comun.

CAP. II

Efectele contractului individual de muncă

A. Obligațiunile patronului

Art. 46. — Patronul este obligat la plata remunerației stipulate. El este obligat de asemenea să pună la dispoziția salariatului, în lipsa unor convențiuni sau obiceiuri contrare, mijloacele necesare pentru prestarea muncii sau serviciilor angajate, asigurându-i puțința de a lucra în mod normal.

Art. 47. — Reținerea de către patron a materialelor sau instrumentelor de muncă ale salariatului, afară de cazul când acesta este debitor al aceluiași dintâi, pentru prețul lor, dă salariatului drept la daune, pe lângă restituirea materialelor în natură sau înlocuirea lor cu altele de aceeași natură și calitate.

Art. 48. — Patronul nu răspunde de conservarea materialelor sau instrumentelor de muncă aparținând salariatului, decât numai când se

dovedește că pierderea, deteriorarea sau distrugerea lor, provin din culpa personală a patronului sau a persoanelor însărcinate de acesta cu păstrarea lor.

Art. 49. — Patronul este obligat să îngrijească ca executarea muncii să nu aducă vreo vătămare sănătății, siguranței sau moralității salaria-tului.

Aceeași obligațiune o are patronul și în cazul când s'a obligat să procure salariatului locuință și hrană.

În ambele cazuri patronul este obligat să se conforme prescripțiilor de siguranță și de igienă.

Organele de inspecție și de control ale Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale și ale Ministerului de Industrie și Comerț, vor supraveghia ca patronii să ia măsurile necesare în scopul asigurării celor arătate în acest articol.

Art. 50. — Patronul mai este obligat a acorda salariatului un concediu anual de odihnă, după normele ce urmează:

Salariatul cu o vechime neîntreruptă la aceeași întreprindere, dela 1—3 ani, va beneficia de un concediu de 7 zile.

Cu o vechime de 3—5 ani de un concediu de 10 zile.

Cu o vechime de 5—10 ani de un concediu de 14 zile.

Peste această vechime pentru fiecare an în plus, concediul va fi sporit cu o zi, el neputând depăși totuși în niciun caz 30 de zile.

Concediile fixate mai sus nu vor putea fi reduse sau suprimate prin acordul părților.

Aceste termene de concedii sunt socotite minimale.

Când o societate sau un patron are mai multe întreprinderi ce-î aparțin, mutarea unui salariat dela o întreprindere la alta a aceleași societăți sau a aceluiași patron nu suprimă vechimea salariatului în serviciu.

Concediile se vor acorda pentru toți salariații unei întreprinderi îndreptățiți a avea concediu conform prezentului regulament, în cursul anului calendaristic.

Vechimea salariatului în serviciul întreprinderii se va calcula nu pe an calendaristic, ci pe timpul servit.

Concediile se vor acorda de întreprinderile industriale sau comerciale cari întrebunțează cel puțin 10 salariați pe serii în așa fel ca funcționarea normală a întreprinderii să nu sufere.

Întreprinderile sunt obligate să afișeze tablouri de concedii pentru ca fiecare salariat care are dreptul la concediu, să poată ști cu cel puțin 10 zile înainte, data plecării în concediu.

Pe tot timpul concediului, salariatul va primi o indemnizare egală cu salariul mediu încasat pe ultimele trei luni, cu toate accesoriile raportate la zilele de concediu.

Art. 51. — Patronul care nu va acorda salariatului concediul legal prevăzut mai sus, va fi obligat să plătească acestuia o despăgubire egală cu dublul sumei ce i s'ar fi convenit pe tot timpul concediului.

Salariatul care în timpul concediului legal se va angaja la alt întreprinzător, se va considera decăzut din drepturile sale, fiind obligat a restitui patronului sumele primite pe tot timpul concediului, el va pierde dreptul la concediu și pentru anul viitor.

B. Obligațiile salariatului

Art. 52. — Salariatul este obligat:

- a) de a executa cu îngrijire lucrul ce i-a fost încredințat conformându-se contractului, dispozițiilor și instrucțiunilor patronului sau a reprezentantului acestuia;
- b) de a se conforma dispozițiilor de ordine și de disciplină stabilite de întreprindere;
- c) de a nu face nimic din ceea ce ar putea pune în primejdie siguranța întreprinderii, a personalului și a materialului și de a păstra secretul de fabricație, de aprovizionare sau de clientela întreprinzătorului.

Art. 53. — Salariatul va presta personal munca sau serviciile la cari s'a obligat, afară numai dacă contractul nu ar îngădui ca munca să fie prestată în alte condiții.

În acest din urmă caz, acela care înlocuește pe salariat trebuie să fie admis la lucru, tacit sau expres de patron.

În lipsa unei convenții contrare, înlocuitorul astfel admis se substituie celui înlocuit în toate drepturile și obligațiile rezultând din contractul individual de muncă, pe tot timpul înlocuirii.

Art. 54. — Salariatul este răspunzător:

- a) de deteriorările, pierderile sau distrugerea de material sau unelte ce ar proveni din culpa sau neglijența sa;
- b) de întârzierile voite în executarea lucrului;
- c) de reaua confecționare voită sau pierderea din vina sa;
- d) de restituirea în bună stare a materiei prime neîntrebuințate și a obiectelor ce i-au fost încredințate.

Art. 55. — Prin prestarea lucrării executate salariatul este liberat de orice obligațiune din momentul în care patronul a primit sau a recepționat acea lucrare fără rezerve.

Se exceptează cazul când se dovedește mai târziu existența unor vicii ascunse sau când salariatul, printr'o manoperă frauduloasă a împlădit verificarea.

Art. 56. — Pierderile ce ar suferi materia fabricată nu pot fi puse, în afară de convenții contrare, în socoteala salariatului, decât dacă depășesc mijlocia pierderilor ordinare, constatate după modul obișnuit în ramura de producție corespunzătoare.

Art. 57. — Contractul individual de muncă nu poate cuprinde clauza penală pentru neexecutarea obligațiilor contractuale.

În caz de neexecutarea obligațiilor de disciplină și de ordine în executarea muncii, stabilite prin regulamente de muncă, patronul poate aplica salariatului în culpă o amendă care nu poate întrece o zecime din

salariul zilnic, iar totalul amenzilor nu poate trece de o zecime din fiecare plată.

La reținerea amenzii, întreprinderea va elibera chitanță, în care se va arăta suma reținută și cauza reținerii.

Aceste amenzi nu pot profita niciodată patronului, produsul lor trebuind să fie întrebuințat pentru scopuri sociale, educative sau de igienă, în profitul salariaților întreprinderii.

Fixarea normelor pentru întrebuințarea fondului rezultat din aceste amenzi, se va face de întreprindere, de comun acord cu doi delegați ai salariaților.

Normele astfel fixate vor fi înaintate în dublu exemplar, spre vizare, inspectoratului respectiv al muncii, care va restitui întreprinderii un exemplar vizat, iar pe celălalt îl va reține în arhiva inspectoratului.

În cazul când reprezentanții întreprinderii nu cad de acord cu lucrătorii delegați, fixarea acestor norme se va face de inspectorul respectiv al muncii.

Sumele rezultate din aceste amenzi și neîntrebuințate încă în scopurile indicate de lege, se vor depozita de întreprindere, trimestrial, la o bancă populară sau la administrația financiară.

Întreprinderea va afișa la vedere, în primele 15 zile ale lunii Ianuarie, situația acestui fond pe 1 Ianuarie, arătând tot ce s'a cheltuit în cursul anului expirat, precum și suma disponibilă, ca salariații să poată lua cunoștință.

Orice convenție contrară este nulă.

Art. 58. — Fiecare întreprindere trebuie să aibă un registru special în care se vor trece amenzile pronunțate și întrebuințarea dată sumelor provenite din ele.

Acest registru va fi ținut oricând la dispoziția organelor de control ale Ministerului Muncii.

C. Remunerarea muncii

Art. 59. — Oricine prestează munca sau serviciile sale în baza unui contract individual de muncă, are drept la o remunerare.

Aceasta poate fi determinată pe unitatea de timp sau în raport cu lucrarea, calitatea sau cantitatea lucrului efectuat sau în orice alt mod convenit între părți.

Art. 60. — Remunerarea muncii exclusiv în natură este interzisă.

Înlesnirile în natură trebuiesc să fie deosebit stipulate și specificate. Ele nu pot fi înglobate în salariul normal care va fi întotdeauna plătit în monedă metalică sau fiduciară, având curs legal.

Se pot prevedea în contractul individual de muncă și eventuale participări la beneficii.

Art. 61. — Plata salariului se va face la termenele prevăzute în convențiune cu observarea celor stipulate mai jos.

Plata salariului stipulat pe unitate de timp, trebuie efectuată: a) pentru salariații plătiți cu ziua cel puțin de 2 ori pe lună în interval de cel mult 15 zile și b), pentru salariații de orice altă categorie cel puțin odată pe lună.

Plata lucrului cu bucata, pentru a cărui executare se cere timp mai mare de două săptămâni, se va face la datele fixate prin acordul părților, totuși, salariatul trebuie să primească avansurile la fiecare chenzină și să fie plătit integral în timpul chenzinii care urmează predării lucrului.

Art. 62. — Absentarea dela serviciu a salariatului cu o vechime de cel puțin 6 săptămâni în aceeași întreprindere, cauzată de forța majoră, ca: boală, concentrare, accidente, dă drept salariatului la plata integrală a salariului pentru primele 7 zile ale absentării.

Cazurile de boală și accidente se vor dovedi de salariați cu certificat medical eliberat de medicul asigurărilor sociale sau în lipsa acestuia de un medic oficial.

Medicii prevăzuți mai sus sunt obligați a elibera aceste certificate în mod gratuit.

Concentrarea se va dovedi cu ordinele de concentrare și de desconcentrare.

Toate celelalte cazuri provenite din întâmplări grave se vor dovedi cu certificate oficiale.

Prin plata integrală a salariului pentru primele 7 zile ale absentării se înțelege că salariatul primește plata integrală a salariului conform alin. 1, de sub acest articol numai în cazul când pentru motivele prevăzute în acest articol salariatul a absentat cel puțin 7 zile.

În cazul când salariatul primește pentru asemenea întâmplări neprevăzute ajutoare dela alte instituțiuni sau fonduri, patronul va plăti salariatului numai diferența dintre ajutorul primit și salariul său cuvenit pe cele 7 zile absente.

Art. 63. — Plata nu poate fi efectuată în ziua în care salariatul, fie după lege ori regulament, fie după convenție ori obiceiul locului, are drept la repaus

Plata trebuie să se facă chiar în localul sau la locul întreprinderii.

Se interzice plata în localurile de băuturi spirtoase, magazine de consum sau alte localuri similare, exceptându-se dela aceasta plata salariului personalului unor astfel de localuri.

Abaterile dela dispozițiunile de mai sus, se vor pedepsi cu o amendă dela 2000—5000 lei.

Aceste abateri se vor constata de organele de inspecție și control ale Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, Ministerului de Industrie și Comerț, prefectii de județe, pretorii și primarii.

Contravențiunile la prezenta dispoziție sunt de competența judecătorilor de ocol, conform art. 120 din legea asupra contractelor de muncă.

Art. 64. — Salariații au dreptul de a controla personal, sau prin delegații lor calculul salariului, când acesta depinde de măsurarea, cântărirea sau de orice altă verificare stipulată în scopul de a stabili cantitatea sau calitatea muncii prestate.

Art. 65. — Femeile măritate, oricare ar fi regimul patrimonial sub care sunt căsătorite, precum și minorii dela vârsta de 18 ani împliniți, au dreptul a dispune asupra salariilor, beneficiilor sau achizițiilor provenite din remunerarea de orice fel a muncii sau a serviciilor prestate, fără a avea nevoie de autorizația soților sau a reprezentanților legali.

Art. 66. — Plata cuvenită minorului sub 18 ani se face în mâinile acestuia.

Când însă protectorul lui legal nu consimte la plata salariului în mâinile minorului, sau își retrace consimțământul dat minorului, inspectorul muncii, patronul, sau orice membru din familia minorului, poate deduce cazul înaintea jurisdicției profesionale de pe lângă Camera de muncă.

Jurisdicția profesională, după ascultarea părților, poate autoriza pe patron să plătească salariul direct minorului.

În niciun caz protectorul legal al minorului nu are asupra salariului provenit din munca minorului un drept de dispoziție, ci numai de administrație.

Art. 67. — Salariile minorilor plătite instituțiilor cari și-au luat asupra lor sarcina asistenței acelor minori, se pot depune pe numele minorului integral, sau cel puțin până la $\frac{2}{3}$ din fiecare plată, la acea instituție.

Salariații minori pot face la orice vârstă, depuneri de economii de salarii, fără asistența protectorilor legali, având aceeași capacitate legală pentru retragerea, ca și pentru plata salariilor, conform celor cuprinse în acest articol.

Art. 68. — Jurisdicția profesională de pe lângă Camera de muncă, la cererea inspectorului muncii sau a uneia din părțile interesate, poate obliga pe patron să plătească oricărei persoane care procură minorului adăpost și întreținere o parte sau întregul salariu cuvenit acestuia.

Art. 69. — Salariile nu pot fi urmărite decât până la concurența a două zecimi dintr'insul și nu pot fi cedate decât până la concurența unei alte două zecimi.

Salariile nu vor putea fi urmărite pentru vreo creanță derivând din procurarea de băuturi alcoolice.

Art. 70. — Nicio compensație nu poate avea loc între salarii sau partea de beneficii datorită și o creanță oarecare a patronului.

La avansurile în bani compensația nu poate avea loc decât până la concurența unei zecimi, cu excepția avansurilor ce vor fi fost făcute pentru lucrările în curs de execuție și cari pot fi reținute în întregime.

Se exceptează creanțele lichide și exigibile de furnizarea instrumentelor de muncă sau a materiei prime, necesară lucrului, cari vor putea fi compensate în proporție de $\frac{1}{5}$ din fiecare plată.

Art. 71. — Reținerile asupra salariului făcute cu titlu de cauțiune sau garanție, nu pot trece de o zecime din fiecare plată, până la acoperirea prevăzută prin convenția părților.

Reținerile vor fi depuse pe răspunderea patronului la o casă de economie a statului din circumscripția Camerei de muncă respectivă.

Art. 72. — Cumulul de rețineri făcute sub orice titlu, în limitele arătate mai sus, nu va putea reduce salariul sub 1/3 din fiecare plată. Compensațiunile și reținerile sunt privilegiate și trec înainte celorlalte creanțe, chiar privilegiate, afară de impozitele către stat, județ, comună.

Art. 73. — Creanța salariatului contra patronului, fie el angajat cu luna, săptămâna sau anul, cu lucrul sau cu bucată, pentru neplata salariului și partea de beneficii, este garantată integral, cu un privilegiu general în rang imediat înaintea oricărei creanțe chirografare.

Art. 74. — Salariatul mai are și un privilegiu special, în primul rang, asupra obiectelor la care s'a încorporat munca sa pentru salariul corespunzător acestei munci.

Art. 75. — Acțiunea pentru neplata salariului sau a părții de beneficiu în favoarea salariaților majori și salariaților minori, având dreptul a-și primi personal salariile, se prescrie după trei ani dela termenul de plată.

Aceeași prescripție se aplică acțiunii patronului pentru sumele datorate de salariat.

Pentru minorii rămași sub protecțiunea legală, prescripțiunea de mai sus va curge dela împlinirea vârstei de 18 ani.

Pentru succesorii salariaților termenul de prescripție va curge dela data deschiderii succesiunii.

CAP. III

Desființarea contractului individual de muncă

Art. 76. — Contractul individual de muncă se desființează fără obligația preavizului, pentru una din următoarele cazuri:

a) expirarea termenului convenit sau terminarea lucrării pentru care salariatul a fost angajat;

b) voința ambelor părți;

c) culpa uneia din părți în executarea obligațiunilor legale sau contractuale;

d) injurii grave, acte imorale, calomnii, violențe, maltratări comise de unele din părțile contractante sau de cei însărcinați de ei cu conducerea întreprinderii;

e) forța majoră;

f) decesul salariatului.

Lipsa salariatului dela zilele de votare la alegerile pentru care neparticiparea atrage o sancțiune legală, nu constituie un motiv de ruperea contractului de muncă.

Lipsa nemotivată dela serviciu pentru alte motive decât cele arătate la alin. precedent și alin. 1 al art. 62 din prezentul regulament, constituie un motiv de ruperea contractului.

Art. 77. — Decesul patronului nu constituie o cauză de desființare a contractului individual de muncă, afară numai dacă are ca efect încetarea exploatării.

Art. 78. — Când contractul individual de muncă se desființează din cauza închiderii stabilimentului, a încetării plății sau a falimentului întreprinzătorului sau din orice alte cauze cari fac să înceteze întreprinderea ca: cedarea de fond de comerț, fuziuni, lichidări, salariatul își conservă dreptul asupra salariilor și tuturor sumelor datorate pe luna în curs și pe luna următoare, bucurându-se de privilegiul acordat de legile comerciale.

Art. 79. — Timp de trei luni dela data decesului salariatului, urmașii săi, văduva și copiii, ascendenții sau membrii familiei cari locuiau obișnuit cu salariatul, vor beneficia gratuit de locuința ce fusese dată de întreprindere în folosul acestuia.

Urmașii salariatului decedat arătați la aliniatul precedent, în cazul când cad de acord cu întreprinzătorul, pot primi dela acesta din urmă o sumă globală care ar echivala cu chiria pe trei luni.

Acest acord se va încheia în fața autorităților administrative locale, unde se va face plata sumei convenite.

Deosebit de această, urmașii salariatului decedat, văduva sau copiii minori sub vârsta de 18 ani, au dreptul împreună la o îndemnizare egală cu salariul pe o lună, dacă salariatul avea o vechime de cel puțin un an în întreprindere, pe două luni pentru acel cu o vechime variind între 1—3 ani și pe trei luni pentru acel cu o vechime mai mare.

Art. 80. — Contractul individual de muncă cu durată nedeterminată poate fi denunțat prin voința oricărei dintre părți, cu îndatorirea de a preveni pe celălalt de data încetării obligațiunilor contractuale.

Această denunțare se va face în scris sau verbal, cu cel puțin 14 zile înainte de data fixată pentru încetarea obligațiunilor contractuale, exceptându-se cazurile când legea de față dispune altfel.

Art. 81. — Termenele de preaviz de sub art. 80, devin obligatorii după trecerea timpului de încercare prevăzut de art. 43.

Convențiile pentru reducerea sau desființarea termenelor de preaviz sunt nule.

În caz de culpă gravă din partea uneia din părți față de cealaltă denunțarea contractului fără preaviz este îngăduită. În asemenea caz însă, partea denunțătoare rămâne răspunzătoare civilmente față de cealaltă, dacă jurisdicțiunea profesională nu constată legitimitatea denunțării.

Art. 82. — În cursul termenelor de preaviz, salariații, în vederea plasării lor, vor beneficia în afară de orele de repaus, de cel puțin 4 ore libere în zilele de lucru.

Totalul acestor ore nu va putea depăși 2 zile de lucru.

Art. 83. — Patronul nu poate socoti chemarea unui salariat pentru o perioadă de concentrare militară sau pentru gărzi, ca un just motiv de desființare a contractului individual de muncă.

Art. 84. — Neobservarea timpului de preaviz dă loc la daune-interese echivalente cu salariul datorit pe acest termen, fără a fi nevoie de dovada vreunui prejudiciu.

De asemenea, dacă contractul individual de muncă cu durată determinată este desființat prin actul vreuneia din părți cu violarea legii, a contractului, a obiceiului locului sau a profesiei, partea prejudiciată are drept la daune-interese, care în principiu trebuie să fie egale cu salariul și accesoriile sale cuvenite pe tot timpul până la împlinirea termenului.

Art. 85. — Prin tacită recomandațiune contractul individual de muncă se prelungește conform dreptului comun în aceleași condițiuni și pe o durată egală aceleia pentru care a fost încheiat.

Art. 86. — Greva sau lockout-ul nu constituie un just motiv de desființarea contractului individual de muncă; el e însă suspendat în toate efectele lui, pe tot timpul cât durează greva sau lockout-ul, în afară de avantajele în natură pe care le are în mod curent salariatul.

Refuzul uneia din părți de a se referi în caz de conflict colectiv de muncă la procedură de conciliațiune sau de arbitraj, în cazurile când acesta din urmă e obligatoriu, prevăzut în legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă, constituie un just motiv de desființare a contractului individual de muncă.

CAP. IV

Dispoziții speciale privind contractele individuale de muncă ale funcționarilor din industrie și comerț

Art. 87. — Salariații din birouri, magazine sau anexele stabilimentelor industriale sau comerciale, cari prestează în întregime ori în parte o muncă sau un serviciu intelectual, sunt considerați ca funcționari particulari și beneficiază de dispozițiile speciale de mai jos, în măsura în care acestea înlocuiesc sau completează pe cele din capitolul precedent.

Art. 88. — În caz că ambele părți au convenit asupra fixării unui termen de încercare, acesta nu poate depăși 15 zile.

Art. 89. — Retribuțiunile de orice natură afară de salarii, precum: tantieme, remize, prime sau altele, vor fi achitate la termenele stipulate în convențiune, sau în lipsă de stipulațiune în decursul primei luni dela aprobarea bilanțului de către adunarea generală la societățile pe acțiuni.

Art. 90. — Imposibilitatea de lucru a salariatului din cauză de boală sau accident constatată de medicul asigurărilor sociale suspendă executarea contractului de muncă.

În timpul primelor 30 zile de incapacitate de lucru salariatul își păstrează dreptul de remunerație prevăzut în contractul de muncă.

Dacă incapacitatea de muncă depășește o lună, patronul poate considera contractul de muncă ca desființat cu respectarea preavizelor prevăzute la art. 95 de mai jos. Patronul are dreptul de a reține din salariu sumele ce se cuvin eventual salariaților, conform legilor de asigurare pentru timpul corespunzător.

Art. 91. — Dispozițiile cuprinse la art. 50 și 51 se aplică și salariaților de sub acest capitol cu distincțiunea următoare:

Concediile vor varia precum urmează:

Salariații cu o vechime neîntreruptă la aceeași întreprindere de 1—3 ani vor beneficia de un concediu de 10 zile.

Idem, 3—5 ani vor beneficia de un concediu de 14 zile.

Idem, 5—10 ani vor beneficia de un concediu de 21 zile.

Pentru fiecare an în plus concediul va spori cu o zi fără a depăși în total 30 zile.

Aceste termene de concedii sunt socotite ca minimale.

Când o societate sau un patron are mai multe întreprinderi ce-i aparțin, mutarea unui salariat dela o întreprindere la alta a aceleiași societăți sau aceluiași patron nu suprimă vechimea salariatului în serviciu.

Concediile se vor acorda pentru toți salariații unei întreprinderi îndreptățiți a avea concedii, conform prezentului regulament în cursul anului calendaristic.

Vechimea salariatului în serviciul întreprinderii se va calcula nu pe an calendaristic, ci pe timpul servit.

Întreprinderile sunt obligate să afișeze tablouri de concedii pentru ca fiecare salariat care are dreptul de concediu, să poată ști cu cel puțin 10 zile înainte de data plecării în concediu.

Art. 92. — Salariatul din industrie sau comerț nu poate întreprinde nici pe cont propriu, nici pe contul unei alte persoane, un comerț sau o afacere în aceeași ramură a întreprinderii ce servește.

Nesocotirea acestor dispoziții dă drept întreprinzătorului la desființarea contractului individual de muncă cu daune-interese.

Art. 93. — Este nulă și de nul efect convențiunea prin care salariatul s'ar obliga față de întreprinzător ca la expirarea contractului de muncă să nu exercite comerțul similar sau să-l exercite pentru evitarea concurenței, în condiții de inferioritate prejudiciabilă intereselor sale.

Art. 94. — Salariile funcționarilor de industrie și comerț, intrând în prevederile acestui capitol nu pot fi cedate sau urmărite pentru mai mult de o treime. Restul de două treimi la acești funcționari și de șase zecimi la salariile muncitorilor (art. 69) nu poate fi cedat sau urmărit decât în cazurile prevăzute de alin. 1, al art. 409 din codul de procedură civ. din vechiul Regat.

Art. 95. — În cazul când contractul de muncă este încheiat pentru o durată nedeterminată, fiecare din părți are dreptul de al denunța printr'un preaviz.

Acest preaviz va fi:

- a) de o lună, când salariatul are o vechime în serviciu de 6 luni până la un an;
- b) de trei luni când salariatul are o vechime în serviciu de 1 an până la 5 ani;
- c) de patru luni când salariatul are o vechime în serviciu de 5 ani până la 10 ani;

d) de șase luni când salariatul are o vechime în serviciu de 10 până la 15 ani;

e) pentru fiecare an în plus peste 15 ani preavizul se va spori cu o lună.

Totalul termenelor de preaviz nu va putea depăși însă 12 luni.

Termenele de preaviz încep a curge dela 1 ale fiecărei luni.

Astfel, în cazul când preavizul se dă după ziua de întâi al lunii, termenul de preaviz începe a curge dela 1 al lunii următoare.

Termenele de preaviz prevăzute mai sus, sunt obligatorii. Ele nu pot fi reduse prin convenția părților.

Art. 96. — În cursul termenului de preaviz salariatul va avea dreptul la repauzul prevăzut de art. 82. Totalul acestor ore nu va putea trece de 4 zile libere.

Art. 97. — În caz de ruperea contractului de muncă, fără preaviz sau cu un preaviz mai scurt de cel fixat de lege, partea care rupe contractul va plăti celeilalte o indemnizație egală cu salariul și toate accesoriile convenite pe tot timpul până la împlinirea termenului de preaviz fixat de lege.

Art. 98. — Dacă contractul de muncă a fost încheiat pentru o durată determinată, denunțarea sa înainte de termen, fără just motiv, dă drept părții lezate la o indemnizație egală cu salariul și toate accesoriile datorite până la expirarea termenului.

TITLUL III

Contractul de echipă

Art. 99. — Contractul de echipă este convenția de muncă care se încheie în același timp între mai mulți salariați și un singur întreprinzător.

Acesta poate încheia contractul de echipă, fie direct cu salariații, fie cu reprezentanții acestora.

Contractul de echipă stabilește raporturi juridice între întreprinzători și fiecare salariat în parte.

În afară de dispozițiunile de sub acest titlu, contractul de echipă este în totul supus dispozițiilor contractului individual de muncă.

Art. 100. — Contractul de echipă poate fi făcut verbal sau în scris.

La cererea uneia sau ambelor părți contractuale, contractul va fi înregistrat la Camera de muncă respectivă, iar până la înființarea Camerelor de muncă, la inspectoratul muncii din regiunea respectivă unde s'a încheiat sau se exercită contractul.

Art. 101. — Plata salariilor se poate face de întreprinzători direct salariaților sau șefului de echipă.

În cazul din urmă întreprinzătorul rămâne totuși răspunzător față de salariați pentru plata salariilor.

Numai în cazul când salariații au delegat în mod special în scris în fața unei autorități publice, pe șeful de echipă, de a primi și împărți

salariile cuvenite, plata astfel făcută descarcă pe întreprinzător de orice răspundere față de salariați.

Art. 102. — Șeful de echipă care primind dela întreprinzător drep-
turile cuvenite salariaților, în baza unui contract de echipă, refuză de
a le achita acestora, se va pedepsi cu închisoare dela 15 zile la 3 luni și
cu amendă dela 10.000—50.000 lei în folosul Camerelor de muncă, iar
până la înființarea acestora, în folosul Ministerului Muncii, fondul șoma-
jului, fără aplicarea dispozițiilor articolului 60 aliniatul ultim din codul
penal.

Această pedeapsă nu descarcă pe șeful de echipă de răspunderea
civilă față de salariați pentru neplata salariilor. Acțiunea penală de-
rivând din aplicarea acestui text va putea fi deschisă și de către Mini-
sterul Muncii prin organele sale.

Art. 103. — Pentru tot ce privește exercitarea lucrărilor, șeful de
echipă este prezumat a fi mandatarul întreprinzătorului în raporturile
acestuia cu salariați.

Se exceptează cazurile când legea prevede expres contrariul.

TITLUL IV

Contractul colectiv de muncă

CAP. I

Natura și formarea lui

Art. 104. — Contractul colectiv de muncă este acordul scris pri-
vitor la condițiile de muncă și salarizare încheiat pe de o parte de unul
sau mai mulți întreprinzători, de grupări sau asociații de ale acestora și
pe de altă parte, de asociațiile profesionale sau grupările de salariați.

Sunt considerate de asemenea contracte colective de muncă stipula-
țiile cuprinse în procesele-verbale de conciliațiune, precum și hotărârile
de arbitraj, soluționând conflicte colective de muncă. Acestea rămân în
ce privește formarea lor, supuse în totul dispozițiilor legii pentru re-
glementarea conflictelor colective de muncă din 5 Septembrie 1920 și
legii asupra sindicatelor profesionale din 26 Mai 1921.

Stipulațiunile contractului colectiv de muncă, cari contravin dis-
pozițiilor de ordine publică ale legilor și regulamentelor în vigoare sunt
nule de plin drept.

Art. 105. — Reprezentanții legali ai asociațiilor profesionale vor
putea încheia contracte colective de muncă în limitele drepturilor acor-
date prin statute.

Dacă statutele nu determină drepturile reprezentanților asocia-
țiilor, în ceea ce privește contractarea în numele asociației respective,
aceștia nu vor putea încheia în numele asociației contracte colective

de muncă decât cu autorizarea prealabilă a $\frac{2}{3}$ din totalul membrilor asociați, dată în adunarea generală.

Adunările generale pot împuternici în aceleași condițiuni prevăzute de alin. precedent, delegați speciali dintre membrii asociației pentru încheierea unor astfel de contracte.

Când un asemenea contract a fost încheiat fără autorizarea prealabilă, el va trebui să fie supus ratificării adunării generale.

Art. 106. — Contractele colective de muncă ce se vor încheia de grupări fără personalitate juridică, vor trebui să fie semnate individual de fiecare membru al grupării sau de mandatarul sau mandatarii grupării.

Art. 107. — Mandatul trebuie să fie legalizat de jurisdicția profesională competentă și să fie subscris:

a) de către membrii comitetului de direcție sau de împuterniciți pentru aceasta, în baza statutelor, în cazul unei asociațiuni profesionale, cu personalitate juridică;

b) de către fiecare din membri, în cazul unei grupări fără personalitate juridică.

Art. 108. — Contractul colectiv de muncă va cuprinde în orice caz:

a) drepturile și obligațiile reciproce dintre părți;

b) stipulațiunea expresă, dacă contractul leagă părțile contractante și față de terți;

c) termenul contractului;

d) întinderea aplicațiunii sale;

e) orice alte condițiuni speciale privitoare la executarea muncii sau la clauzele din contractele individuale.

Art. 109. — Contractele colective de muncă pot fi încheiate:

a) fără durată determinată;

b) pentru o durată determinată;

c) pentru durata unei lucrări determinată.

Contractul colectiv de muncă încheiat pentru o lucrare determinată este valabil pentru cel mult o perioadă de 5 ani, dacă întreprinderea nu a încetat în acest interval de timp.

Contractul colectiv de muncă cu termen determinat nu poate fi încheiat pentru mai puțin de 6 luni și mai mult de 5 ani.

Art. 110. — Contractul colectiv de muncă, sub pedeapsă de nulitate, va fi făcut în scris și înregistrat, în termen de cel mult 15 zile, la Camera de muncă în circumscripția căreia urmează să fie aplicat.

Dacă contractul colectiv de muncă urmează să fie aplicat în circumscripția mai multor camere de muncă, el va fi înregistrat la fiecare din acestea.

Până la înființarea Camerelor de muncă, înregistrarea se va face la inspectoratele respective ale muncii, cari sunt obligate a trimite lunar Ministerului tablouri de înregistrările făcute, pe formulare întocmite de Minister.

Contractul colectiv de muncă nu devine executoriu decât la data înregistrării sale.

Orice modificare s'ar aduce unui contract colectiv de muncă, ea e supusă aceluiași formalități cerute de acest capitol pentru încheierea contractului.

Contractul colectiv de muncă este scutit de orice taxă de timbru și înregistrare.

CAP. II

Efectele contractului colectiv de muncă

Art. 111. — Sunt legați prin contractul colectiv de muncă:

a) asociațiile profesionale sau grupările de întreprinzători sau salariați cari s'au obligat, fie în momentul încheierii convenției, fie în urmă, prin adeziunea notificată Camerei de muncă unde s'a înregistrat contractul;

b) salariații sau întreprinzătorii semnatari ai contractului, precum și acei cari au dat individual mandat înscris de a trata în numele lor și pentru ei;

c) salariații sau întreprinzătorii cari nu au demisionat din asociația sau gruparea căreia aparțin, în termen de 8 zile libere dela data când au luat cunoștință de încheierea contractului colectiv;

d) întreprinzătorii cari au aderat la contract și au comunicat această adeziune Camerei de muncă care a operat înregistrarea;

e) salariații sau întreprinzătorii cari intră într'o grupare sau asociație profesională, legată prin contractul colectiv de muncă.

Art. 112. — Când contractul colectiv de muncă este încheiat pe termen determinat sau pentru durata unei lucrări determinate, în ambele cazuri, sunt legați pe tot timpul contractului:

a) asociațiile sau grupările contractante și aderente, potrivit art. 111, lit. *a*;

b) salariații și întreprinzătorii prevăzuți la art. 111, lit. *b* și *d*, precum și acei ce n'au demisionat în termenul stipulat la art. 111, lit. *c*;

c) membrii aparținând asociației legate prin contract cari aderă individual și direct la acest contract pentru termenul stipulat și comunică adeziunea lor la Camera de muncă care a înregistrat contractul.

Până la înființarea Camerelor de muncă, comunicarea adeziunilor prevăzute prin art. 111 și 112 se va face la inspectoratele respective ale muncii.

Art. 113. — Contractul individual de muncă intervenit între salariați și întreprinzători, legați ambii printr'un contract colectiv de muncă, nu poate cuprinde dispoziții contrarii celor stipulate prin aceasta din urmă.

Orice dispoziție contrară e nulă de plin drept și va fi înlocuită prin aceia din contractul colectiv de muncă.

Art. 114. — Dispozițiile din contractul colectiv de muncă, referitoare la salarizare, sunt considerate ca minimale, iar cele referitoare la durata muncii, ca reprezentând limita maximă.

Art. 115. — Asociațiile contractante sau aderente, cu personalitate juridică, pot introduce acțiune în daune-interese pentru orice prejudiciu cauzat interesului profesional prin violarea stipulațiilor contractului colectiv de muncă.

Aceste asociații pot exercita de asemenea în numele și în folosul membrilor lor, individual sau colectiv, acțiunile ce se nasc din contractul colectiv, fără de a fi nevoie de un mandat special din partea membrilor, sub condițiunea ca membrul sau membrii în folosul cărora se exercită acțiunea, să fi fost încunostiințați și să nu fi făcut nicio opunere în termen de trei zile dela primirea încunostiințării.

Membrul interesat este totdeauna în drept de a interveni în instanță, pentru a-și susține drepturile și interesele sale, putând introduce și o acțiune individuală, dacă asociația nu a intentat încă acțiune.

CAP. III

Incetarea sau denunțarea contractului colectiv de muncă

Art. 116. — Contractul colectiv de muncă cu durata determinată sau pentru data unei lucrări determinate, încetează la expirarea termenului sau la terminarea lucrării.

În primul caz contractul colectiv de muncă poate fi prelungit prin notificarea cu cel puțin 30 zile libere înainte de expirare.

Notificarea se va face prin Camera de muncă unde s'a înregistrat contractul, iar până la înființarea Camerelor de muncă, prin inspectoratul respectiv al muncii.

Art. 117. — Contractul colectiv de muncă încheiat pe durata determinată poate înceta înainte de expirarea termenului:

a) prin acordul părților contractante și aderente;

b) prin voința uneia din părțile contractante în cazul când această facultate a fost stipulată în mod expres în contractul colectiv.

Art. 118. — Contractul colectiv de muncă, încheiat pentru durată nedeterminată poate fi denunțat oricând de asociațiile profesionale sau părțile contractante.

Denunțarea trebuie să fie notificată în scris tuturor părților contractante prin Camera de muncă care a înregistrat contractul colectiv de muncă în termen de cel puțin 20 zile libere înainte de data la care denunțătorii înțeleg să considere contractul desființat.

Până la înființarea Camerei de muncă, notificarea se va face prin inspectoratul respectiv de muncă.

Art. 119. — Denunțarea contractului colectiv de muncă, de către o asociație profesională având personalitate juridică, are de efect denunțarea acestui contract față de toți membrii asociației. Această denunțare nu se va face decât cu respectarea celor prescise la art. 105.

Denunțarea contractului colectiv de muncă de către o grupare fără personalitate juridică nu se poate face decât cu consimțământul tuturor

membriilor cari compun gruparea în momentul denunțării sau prin o delegație dată de aceștia, în ambele cazuri cu respectarea formalităților prescise de art. 106 și 107.

Art. 120. — Toate contestațiile și litigiile născute din interpretarea și aplicarea contractului colectiv de muncă sunt de competența jurisdicției profesionale respective.

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 121. — Până la înființarea Camerelor de muncă, toate atribuțiile date acestora prin prezentul regulament vor fi îndeplinite de către inspectoratele de muncă sau de către organele delegate în acest scop de către Ministerul Muncii.

Art. 122. — Până la înființarea jurisdicției profesionale toate pricinile derivând din aplicarea prezentului regulament se vor judeca de către judecătorii de ocol, în primă instanță, de urgență și cu precădere; hotărîrea se va pronunța în termen de cel mult o lună de zile dela primirea reclamațiunii, fără drept de opoziție, cu apel la Tribunal în termen de 10 zile libere dela pronunțare.

Sentința tribunalului se va putea ataca cu recurs în termen de 5 zile libere dela pronunțare.

Până la data fixată de alin. 1 al acestui articol, în provinciile unde există instanțe industriale speciale, acestea își vor păstra competența fixată prin legile lor de organizare și conform procedurilor respective.

Hotărîrea judecătorului de ocol va fi executorie de drept și suspendarea executării se va obține numai prin consemnarea sumei.

Art. 123. — Salariații ale căror salarii lunare nu depășește 10.000 lei, în pricinile având de obiect neplata salariilor, vor fi apărați înaintea instanțelor competente de către avocații Statului de pe lângă capitalele de județ, avocații Ministerului Muncii, sau oricari alți delegați ai aceluiași Minister, până la organizarea unui serviciu special de asistență judiciară pe lângă Camerele de muncă.

Art. 124. — Cererile de chemare în judecată, introduse de salariați prevăzuți la art. precedent, contra patronilor, relativ la plata salariilor, întreaga procedură, precum și toate operațiunile pentru poprire, sechestrare, urmărire și încasarea acestor sume, vor fi scutite de orice taxe de timbru.

Salariații intrând în această categorie sunt dispensați de a depune o cauciune pentru obținerea popririlor și sechestrului asigurătoare în litigiile lor relative la neplata salariilor, oricare ar fi suma poprită sau sechestrată.

Art. 125. — Toate dispozițiile legale, regulamentare sau de alt ordin referitoare la contractele de muncă se abrogă.

LEGE PENTRU MODIFICAREA UNOR ARTICOLE DIN LEGEA ASUPRA CONTRACTELOR DE MUNCĂ¹⁾

Art. 1. — Dispozițiunile art. 76 din legea asupra contractelor de muncă nu ating drepturile câștigate pe cari le avea salariatul față de întreprindere, în momentul încetării întreprinderii, cum ar fi pensiile sau indemnitățile datorate în baza anilor serviți.

Art. 2. — Se introduce un alineat nou la art. 85, redactat astfel: „Ministerul Muncii va putea stabili prin decizii ministeriale, în caz de contestație și dela caz la caz, categoriile de salariați cari cad sub prevederile alineatului precedent. Deciziile odată publicate în „Monitorul Oficial” devin obligatorii”.

Art. 3. — Termenele de preaviz, prevăzute de art. 78 și 93, nu pot fi reduse sau desființate prin voința părților, nici înainte și nici după desființarea contractului de muncă.

Art. 4. — Alineatul 2 al art. 104 se înlocuește cu textul următor: „Sunt considerate de asemenea contracte colective de muncă stipulațiunile cuprinse în procesele-verbale de conciliațiune și deciziile de arbitraj facultativ soluționând conflicte colective de muncă”.

„Hotărârile de arbitraj obligatoriu, date în conflictele colective ivite la întreprinderile prevăzute de art. 16 al legii pentru reglementarea conflictelor colective de muncă din 1920, sunt considerate ca hotărâri judecătorești și ca atare pot fi atacate cu recurs în Casație, în condițiunile legii pentru organizarea înaltei Curți de casație și justiție”.

Art. 5. — Dispozițiunile titlurilor II, III și IV, relative la contractul individual de muncă, contractul de echipă și contractul colectiv de muncă, se aplică și în agricultură.

¹⁾ Publicată în „Monitorul Oficial” No. 238 din 11 Octombrie 1932. Votată de Senat la 17 Septembrie 1932 și de Cameră la 20 Septembrie 1932.

LEGE PENTRU ÎNFIINȚAREA ȘI ORGANIZAREA CAMERELOR DE MUNCĂ ¹⁾

CAP. I

Înființarea Camerelor de muncă

Art. 1. — Camerele de muncă sunt organe de reprezentare și ocrotire a intereselor salariaților industriali și comerciali și ale meseriașilor.

Prin salariați industriali și comerciali se înțeleg persoanele de orice sex, care prestează o muncă fizică sau intelectuală în vreo întreprindere industrială sau comercială, publică sau particulară, în baza unui contract de muncă sau de ucenicie, verbal sau scris, cu excepția salariaților numiți în conformitate cu dispozițiile Statutului funcționarilor publici.

Tot ca salariați vor fi socotiți și aceia cari execută lucrări industriale sau comerciale pe seama unor patroni sau a unor persoane asimilate patronilor (cum sunt antreprenorii și subantreprenorii de lucru la domiciliu) dar în afară de întreprinderile acestora și în localuri unde autoritatea și supravegherea patronală nu este direct exercitată.

Sunt meseriași, în sensul legii de față, toți cei cari exercită o meserie pe baza unui brevet de capacitate obținut în condițiile legilor care reglementează exercițiul meseriilor, dacă întrebuințează în atelierele sau întreprinderile lor cel mult 10 lucrători sau o forță motrică de maximum 20 H. P.

Art. 2. — Camerele de muncă se înființează prin Decret Regal, dat pe temeiul unui jurnal al Consiliului de Miniștri, după propunerea Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, care va lua în prealabil și avizul comitetului permanent al muncii.

Prin decretul de înființare se va stabili sediul și circumscripția fiecărei Camere, numărul membrilor ce o vor compune și repartizarea lor pe secții.

Modificarea circumscripțiilor și compunerii Camerelor de muncă se va face tot în felul arătat la alin I, al acestui articol.

¹⁾ Votată de Cameră la 29 Septembrie 1932 și de Senat la 5 Octombrie 1932. Publicată în „Monitorul Oficial” No. 238 din 11 Octombrie 1932.

Se vor înființa cel puțin atâtea Camere câte circumscripții electorale sunt fixate de legea electorală pentru alegerea senatorilor Camerelor de muncă.

Camerele de muncă ale căror circumscripții vor cuprinde mai multe județe vor putea înființa una sau mai multe filiale, în baza unei decizii a adunării generale; în acest caz, se va determina sediul filialei sau filialele, atribuțiile, compunerea și funcționarea lor, precum și raportul ce trebuie să existe între ele și Camera de muncă respectivă.

Filialele nu vor putea funcționa decât în baza unui statut aprobat de Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, care va lua în prealabil și avizul comitetului permanent al muncii.

CAP. II

Atribuții

Art. 3. — Camerele de muncă au următoarele atribuții:

- a) Să informeze autoritățile publice, prin rapoarte, memorii, studii și orice alte mijloace asupra situației salariaților din industrie și comerț și a meseriașilor și să facă propuneri pentru reglementarea raporturilor și condițiilor de muncă, a organizării și protecției salariaților și meseriașilor, a pieții muncii, a asigurărilor sociale, igienei muncii, instrucției profesionale, precum și altor chestiuni care interesează direct sau indirect pe salariați și meseriași;*
- b) Să-și dea avizul asupra proiectelor de legi și oricăror altor reglementări cu privire la chestiile prevăzute de alineatul precedent;*
- c) Să stăruiască pe lângă autoritățile publice și să colaboreze cu ele, în limitele legale, la stricta aplicare a legilor, regulamentelor și altor dispoziții în vigoare ce privesc pe salariații din industrie și comerț și pe meseriași, participând, prin reprezentarea lor, la inspecția muncii; organele de inspecție a muncii fiind obligate a admite să fie însoțite la inspecții de reprezentanții Camerelor de muncă și a face inspecții împreună cu acești reprezentanți, la cererea Camerelor de muncă;*
- d) Să-și dea avizul asupra înființării și organizării instituțiilor publice de încurajare și protecție a industriei, comerțului și meseriilor, ca și asupra altor dispoziții ce urmează a se lua în același scop, în măsura în care acestea interesează pe salariați și meseriași;*
- e) Să contribuie la întreținerea unor bune raporturi între salariați, meseriași și patroni și să intervină, în limitele legilor respective și la cererea celor interesați, a autorităților publice sau din proprie inițiativă, pentru aplanarea conflictelor individuale și colective de muncă și pentru a înlesni încheierea contractelor colective de muncă;*
- f) Să înregistreze contractele de muncă, conform dispozițiilor legii în vigoare și să țină o evidență a organizațiilor profesionale de salariați și meseriași din circumscripție, recunoscute persoane juridice, cu care se vor ține în permanent contact;*

g) Să colaboreze cu organizațiile și instituțiile publice sau particulare, care se ocupă de ameliorarea situației salariaților și meseriașilor și să trimită reprezentanți în toate organele (comisii, consilii sau comitete) în care, pe cale de lege sau în altfel, s'a prevăzut o reprezentare a salariaților și meseriașilor;

h) Să colaboreze cu autoritățile publice la întocmirea statisticilor, anchetelor sau monografiilor relative la chestiile care interesează pe salariați și meseriași, sau să facă din proprie inițiativă asemenea lucrări;

i) Să patroneze, să ajute sau să înființeze instituții pentru ridicarea economică, socială și culturală a salariaților și meseriașilor;

j) Să apere și să susțină drepturile salariaților și meseriașilor pentru neplata salariului sau a lucrului efectuat, pentru concedieri nejustificate, pentru nerespectarea contractelor colective de muncă și a hotărîrilor prevăzute de art. 14 și 25 din legea reglementării conflictelor colective de muncă, putând să valorifice acele drepturi în justiție, în locul și numele celor interesați;

k) Să înainteze Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale un raport anual asupra aplicării legislației care privește pe salariați și meseriași și asupra activității Camerei în anul expirat;

l) Să aleagă, potrivit legii electorale, numărul de senatori fixat pentru Camerele de muncă;

m) Să îndeplinească orice alte atribuții date lor prin legi, regulamente sau decizii ministeriale.

CAP. III

Raporturile cu autoritățile publice, cu organizațiile profesionale și cu celelalte Camere profesionale

Art. 4. — Camerele de muncă sunt persoane juridice.

Ele sunt puse sub controlul Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, care îl exercită printr'un delegat numit, pe lângă fiecare Cameră de muncă, dintre funcționarii superiori ai Ministerului sau dintre persoanele de specialitate cu domiciliul în localitatea respectivă.

Delegatul Ministerului va putea să asiste, cu vot consultativ, la toate ședințele adunării generale a Camerei, ale secțiilor și comitetului de direcție, veghind la respectarea dispozițiilor legale în vigoare. El va putea face observațiile sale, care vor fi inserate în procesul-verbal al ședinței.

În cazul când o hotărîre ar contraveni legilor țării, delegatul va cere de îndată Ministerului suspendarea executării ei, iar acesta se va pronunța în termen de 15 zile dela data hotărîrii, după ce va fi cerut Camerei de muncă să-și justifice hotărîrea printr'un memoriu. Dacă Ministerul nu se pronunță în acest timp, hotărîrea devine executorie.

Delegatul va trimite trimestrial Ministerului un raport amănunțit asupra activității Camerei de muncă.

Art. 5. — Camerele de muncă vor procura autorităților publice, la cerere, orice informații și avize asupra chestiilor prevăzute la art. 3, le vor da concursul și vor sta în corespondență directă cu ele.

La rândul lor, autoritățile publice vor cere avizul Camerelor de muncă asupra proiectelor de legi, regulamente, ordonanțe și decizii mai importante, care interesează pe salariații industriali și comerciali și pe meseriași, mai înainte ca acestea să fi fost adoptate.

Art. 6. — Camerele de muncă vor putea organiza, în condițiile ce se vor fixa prin regulamentul legii, consfătuiri la care să participe membrii uneia din secțiile lor și reprezentanții organizațiilor profesionale respective de salariați și meseriași din circumscripție, recunoscute persoane juridice, pentru a discuta împreună asupra chestiilor care cad în competența acelei secții.

Astfel de consfătuiri se vor putea organiza de asemenea pe întreaga țară.

Art. 7. — Camerele de muncă vor putea ține anual un congres general, prin delegații lor, în condițiile ce se vor fixa prin regulamentul legii, pentru a discuta chestiile de interes comun.

În vederea organizării acestui congres, în vederea coordonării și stimulării activității Camerelor, cum și în scopul de a se înlesni relațiile lor cu autoritățile centrale, Camerele de muncă vor înființa la București un secretariat general, care va putea fi transformat, printr'o decizie a congresului general, într'o Uniune a Camerelor de muncă.

Această uniune va funcționa în baza unui statut întocmit de congresul general și aprobat prin Decret Regal, dat pe temeiul unui jurnal al Consiliului de Miniștri, după propunerea Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, care va lua în prealabil și avizul comitetului permanent al muncii.

În ce privește contribuția Camerelor de muncă la cheltuelile de organizare și funcționare a uniunii lor, ca și modalitatea de încasare a acelor contribuții, se vor aplica, prin analogie, dispozițiile art. 37 și 38 ale legii Camerelor de comerț și industrie.

Art. 8. — Camerele de muncă și Camerele de comerț și industrie sunt obligate să-și comunice reciproc, în cel mai scurt timp, rezoluțiile adoptate în ședință publică și rapoartele sau propunerile în baza cărora s'au luat acele rezoluții.

Art. 9. — Ministerul Muncii și Ministerul de Comerț și Industrie vor putea obliga Camerele de muncă și Camerele de comerț și industrie să delege un număr de reprezentanți în comisiile ce se vor înființa, pentru a discuta și, eventual, a hotărî în chestiile de interes comun sau pentru un alt scop.

CAP. IV

Organizarea Camerelor

Art. 10. — Fiecare Cameră de muncă se compune din 30 până la 60 membri.

Numărul exact al membrilor Camerei de muncă se determină prin

decretul de înființare, ținându-se seamă de numărul total a alegătorilor din circumscripție și de felul cum se repartizează în cele 3 colegii electorale prevăzute de art. 24.

Totalitatea membrilor constituie adunarea generală a Camerei de muncă.

Art. 11. — Fiecare Cameră de muncă va avea 3 secții și anume:

- a) Secția salariaților industriali;
- b) Secția salariaților comerciali;
- c) Secția meseriașilor.

Art. 12. — Îndată după constituire, Camera de muncă va alege din sânul său, prin vot secret și cu majoritate simplă a voturilor exprimate, un președinte, 3 vicepreședinți și un casier. Vicepreședinții vor fi aleși câte unul de fiecare secție a Camerei.

Președintele reprezintă legal Camera de muncă. El conduce afacerile Camerei și semnează corespondența împreună cu secretarul Camerei. În caz de lipsă, vicepreședinții îl înlocuiesc alternativ și în ordinea vârstei.

Separat, și în aceeași ședință, fiecare secție își va alege, în același mod, câte un președinte și un vicepreședinte.

Funcțiunile celor aleși sunt onorifice. Totuși adunarea generală va putea decide alocarea unei sume fiecărui membru, drept despăgubire pentru pierderea câștigului său, din cauza îndeplinirii unei funcțiuni oficiale la Cameră și pentru cheltuelile de deplasare.

Cei aleși trebuie să aibă domiciliul în localitatea în care se găsește sediul Camerei de muncă.

Art. 13. — Conducerea afacerilor curente, cum și executarea deciziilor Camerei de muncă sau ale secțiilor, sunt încredințate unui comitet de direcție, compus din persoanele alese, în virtutea articolului precedent, adunarea generală a Camerei va putea lărgi, printr-o decizie a sa, atribuțiile comitetului de direcție.

Comitetul de direcție este obligat să respecte dispozițiile legale în vigoare. El va putea să suspende executarea deciziei uneia din secții, dacă crede că nu poate să-și asume răspunderea; în acest caz este obligat să supună cazul celei mai apropiate adunări generale a Camerei, ca aceasta să se pronunțe.

Membrii comitetului de direcție sunt obligați să participe regulat la ședințe și să-și îndeplinească în mod conștiincios însărcinările. Dispozițiile art. 28, alin. 4, se aplică și membrilor comitetului.

În caz de vacanță în comitet se va proceda la o nouă alegere, conform dispozițiilor art. 12, mandatul celui ales fiind valabil până la data când trebuia să expire mandatul membrului înlocuit.

Art. 14. — Fiecare Cameră de muncă va avea un secretar permanent, plătit din bugetul său.

Nu pot fi numiți secretari ai Camerelor de muncă decât licențiați în drept și ai Academiiilor de înalte studii comerciale și industriale, dacă posedă și cunoștințe complete asupra problemelor care intră în competența Camerei de muncă.

Secretarii trebuie să fie cetățeni români, majori, să fi satisfăcut legea recrutării și să nu facă parte din Camera de muncă.

Alegerea și revocarea secretarilor se face de adunarea generală a Camerei, la propunerea comitetului de direcție.

Secretarul conduce serviciile administrative ale Camerei, conform instrucțiunilor date de președinte. El participă cu vot consultativ la ședințele adunării generale a Camerei, precum și la acelea ale secțiilor și comitetului de direcție, prezentând rapoarte, redactând și semnând procesele-verbale ale ședințelor.

Ceilalți funcționari ai Camerei de muncă se numesc și se revoacă de comitetul de direcție, în conformitate cu regulamentul interior pe care Camera de muncă și-l va alcătui.

CAP. V

Funcționarea

Art. 15. — Camera de muncă va lucra în adunare generală sau pe secțiuni, după normele următoare:

a) Chestiunile având un caracter general și prezentând interes pentru toți membrii Camerei de muncă, se vor discuta și soluționa de adunarea generală;

b) Chestiunile având un caracter special și interesând numai o secție a Camerei, se vor discuta și soluționa numai de acea secție.

Lucrările vor fi repartizate în felul arătat mai sus, printr'o decizie a comitetului de direcție.

Art. 16. — Sunt în special de competența adunării generale:

a) Alegerea membrilor comitetului de direcție, prevăzuți la primul alineat al art. 12;

b) Intocmirea regulamentului interior al Camerei;

c) Alegerea și revocarea secretariatului Camerei și fixarea salariului său;

d) Fixarea normelor după cari se vor putea face cheltuelile prevăzute de art. 12, alin. 4, și art. 29;

e) Aprobarea bugetului, bilanțului anual și contului de gestiune;

f) Examinarea și aprobarea raportului anual al comitetului de direcție și a raportului care va fi înaintat Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, în baza art. 3, alin. k;

g) Examinarea diferitelor chestiuni și propuneri, pe care comitetul de direcție și diferiți membri le vor supune adunării generale, în condițiile legii de față și luarea unei hotărâri în cazurile prevăzute de art. 13, alin. 2;

h) Alegerea reprezentanților Camerei de muncă în organele prevăzute de art. 3, alin. g și alegerea senatorilor Camerelor de muncă;

i) Instituirea comisilor de care e vorba la art. 21;

j) Înălțurarea membrilor cari cad în prevederile art. 28, alin. 2 și 4;

k) Fixarea cotei impozitului adițional și a contribuției de care e vorba la art. 30, alin. a și f;

1) Diferite alte chestiuni care nu intră în prevederile art. 15, alin. b.

Art. 17. — Camera de muncă va fi convocată în adunare generală cel puțin odată la 3 luni, în urma deciziei comitetului de direcție. Ea va putea ține și adunări generale extraordinare ori de câte ori va fi nevoie. În cazul când convocarea va fi cerută de Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, de delegatul său, sau de 1/3 din membrii Camerei de muncă, președintele este obligat să facă convocarea.

Ordinea de zi a ședințelor va fi stabilită de comitet și se va comunica membrilor Camerei, Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale și delegatului său, cu cel puțin 10 zile înainte de data convocării. Adunarea generală va putea discuta și alte chestiuni pe care le va fi declarat urgente prin decizia sa.

Art. 18. — Pentru ca adunarea generală să poată delibera valabil, e necesar să fie prezenți la ședință cel puțin 1/2 din membrii cari compun Camera de muncă. Dacă la prima convocare nu se întrunește acest număr, se va convoca o nouă adunare generală în termen de cel mult 10 zile, care va putea lucra valabil, oricare ar fi numărul membrilor prezenți.

Art. 19. — Hotărârile adunării generale se iau cu majoritate de voturi; în caz de paritate votul președintelui care conduce debaterile decide.

Art. 20. — Ședințele adunării generale vor fi publice. Se va face excepție în cazurile în care majoritatea membrilor prezenți sau delegatul Ministerului Muncii au cerut ședință secretă.

Deciziile care privesc veniturile și cheltuelile Camerei de muncă nu se pot lua decât în ședință publică.

Vor putea fi invitați la ședințele publice reprezentanții autorităților publice, ai organizațiilor profesionale de salariați industriali și comerciali și de meseriași, precum și persoanele specializate în problemele economico-sociale, spre a da lămuriri asupra chestiunilor înscrise pe ordinea de zi.

Pentru fiecare ședință se va dresa un proces-verbal care va fi semnat de președinte și de secretarul Camerei.

Art. 21. — Adunările generale ale Camerelor de muncă vor putea alege din sânul lor comisiuni speciale, însărcinate să studieze anumite chestii și să prezinte rapoarte.

Art. 22. — Fiecare secție a Camerei de muncă se întrunește cel puțin odată pe lună, fiind convocată de președintele ei. Ea va fi convocată oricând, la cererea Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, a delegatului său sau a unei treimi din membrii ce o compun.

Dispozițiile art. 18, 19, 20, alin. 3 și 4 și art. 21 din această lege se aplică prin analogie și debaterilor secțiilor.

Art. 23. — Comitetul de direcție va fi convocat de președintele Camerei ori de câte ori nevoia o va cere și cel puțin odată pe săptămână.

El lucrează valabil dacă sunt prezenți la ședință, cel puțin 7 membri.

Deciziile sale se iau cu majoritate de voturi; în caz de paritate votul președintelui care conduce debaterile decide.

Desbaterile comitetului de direcție vor fi consemnate în procese-verbale dresate pentru fiecare ședință, semnate de președinte și secretarul Camerei.

CAP. VI

Despre alegători și aleși

Art. 24. — Sunt alegători la Camerele de muncă:

a) Salariații (și salariatele) industriali și comerciali supuși dispozițiilor legilor în vigoare relative la asigurarea în caz de boală și accident, indiferent dacă aparțin întreprinderilor publice sau particulare;

b) Meseriașii prevăzuți la art. 1, alin. 4 din această lege, cari sunt supuși, în vechiul Regat și Basarabia, aceluiași dispozițiuni legale cari fac parte, în Ardeal și Bucovina, din corporațiile industriale recunoscute persoane juridice;

c) Funcționarii organizațiilor profesionale de salariați și meseriași, recunoscute persoane juridice, chiar dacă nu sunt supuși dispozițiilor legale amintite sub a.

Toți cei prevăzuți mai sus, numai cu condiția să fie cetățeni români, să aibă 21 ani împliniți și să domicilieze de cel puțin 6 luni în circumscripția Camerei de muncă unde votează.

Se vor constitui colegii electorale speciale pentru fiecare secție a Camerei de muncă.

Nimeni nu poate fi înscris în același timp în listele electorale a două sau mai multe Camere de muncă;

d) Funcționarii particulari chiar dacă salariile lor sunt mai mari decât minimum prevăzut pentru încadrarea lor în Asigurările Sociale;

e) Muncitorii din porturi cari cad sub prevederile legii pentru reglementarea muncii în porturi.

Art. 25. — Sunt incapabili de a fi alegători:

a) Faliții;

b) Interzișii;

c) Cei condamnați pentru crime sau delictе, cari conform legii electorale atrag incapacitatea de a fi alegători, precum și cei condamnați în recidivă cu închisoare pentru infracțiuni la legile muncitorești incapacitatea din urmă nu durează decât doi ani.

Art. 26. — Dintre alegătorii Camerelor de muncă nu pot fi aleși membri decât cei cari îndeplinesc următoarele condiții:

a) Au vârsta de 25 ani împliniți;

b) Sunt înscrși în listele electorale în secția pentru care candidează.

Art. 27. — Alegerea membrilor se face prin vot direct și secret, pe o durată de 4 ani, socotiți din ziua constituirii Camerei de muncă.

Membrii al căror mandat a expirat pot fi realeși.

Votarea va avea loc pe liste, iar repartizarea mandatelor se va face pe baza principiului reprezentării proporționale, listelor care au obținut cel puțin 20 la sută din voturile valabile exprimate.

Atribuirea mandatelor candidaților de pe fiecare listă se face în ordinea înscrierii lor. Candidații nealeși vor fi proclamați supleanții listelor respective.

Alegerile se vor efectua într'o singură zi de repauz și vor fi prezidate de președintele tribunalului respectiv sau de delegatul său, iar verificarea și validarea lor, precum și rezolvarea contestațiilor eventuale, se va face de Curtea de apel respectivă, în camera de consiliu. Contestațiile trebuie consemnate în procesul-verbal al alegerilor sau adresate, sub sancțiunea nulității, Curții de apel respective, în cel mult 3 zile dela efectuarea alegerii.

În caz de invalidare se vor face noi alegeri în termen de o lună.

Normele pentru constituirea corpului electoral, pentru rezolvarea reclamațiilor făcute cu această ocazie, pentru constituirea biroului electoral, efectuarea și validarea alegerilor, se vor fixa amănunțit printr'un regulament electoral.

Art. 28. — Mandatul unui membru încetează înainte de expirarea termenului legal, prin moarte, demisie sau decădere.

Sunt considerați decăzuți membrii cari nu mai îndeplinesc vreuna din condițiile cerute de lege pentru a fi aleși și aceia cari se fac vinovați de abateri grave dela îndatoririle lor.

Decăderea va fi pronunțată de Camera de muncă în ședință plenară, cu majoritate de $\frac{2}{3}$ a membrilor ce o compun, după ascultarea membrului interesat. Hotărârea ei va putea fi apelată de partea interesată, în termen de 15 zile, la Curtea de apel respectivă, care o va rezolva în camera de consiliu.

Vor fi considerați demisionați membrii cari lipsesc nemotivat dela 3 ședințe consecutive ale Camerei de muncă.

Locul devenit vacant în vreunul din modurile prevăzute mai sus va fi ocupat de supleantul corespunzător din lista respectivă. Mandatul acestuia va expira la data când urma să expire mandatul membrului înlocuit.

Art. 29. — Membrii Camerei de muncă sunt obligați să participe regulat la ședințe și să-și îndeplinească cu conștiinciozitate îndatoririle. Ei nu vor putea pretinde nicio remunerație; totuși membrilor cari nu au domiciliul în localitate în care se găsește sediul Camerei, li se vor restituie cheltuelile de drum, în limitele fixate de adunarea generală a Camerei.

CAP. VII

Venituri și cheltueli

Art. 30. — Veniturile Camerelor de muncă provin din:

a) Un impozit adițional pe lângă impozitul de venituri din salariu și exercitări profesionale, conform dispozițiilor și în limita prevăzută de legea pentru unificarea contribuțiilor directe și pentru înființarea impozitului pe venitul global din 1923, cu modificările ulterioare.

Cota impozitului adițional se stabilește de adunarea generală a Camerei de muncă și se supune aprobării Ministerului Muncii, Sănătății și

Ocotirilor Sociale, odată cu bugetul. Ea se va comunica cel mai târziu până la finele lunii Ianuarie administrațiilor financiare din circumscripția Camerei de muncă, care se vor îngriji de încasarea acestui impozit;

- b) Amenzile în folosul Camerelor de muncă;
- c) Subvenții legale, donații;
- d) Contribuții eventuale ale Casei Centrale a asigurărilor sociale, ale statului, județelor și comunelor;
- e) Cota-parte fixată de Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale din fondul căminelor de ucenici;
- f) Dacă prin mijloacele prevăzute mai sus, Camera de muncă nu va fi în măsură să facă față tuturor cheltuelilor printr'o decizie a adunării generale, aprobată de Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, ea va putea să supună la o contribuție egală pe toți salariații industriali și comerciali și pe toți meseriașii cari alcătuiesc corpul electoral al Camerei de muncă; modalitatea încasării acestei contribuții se va stabili prin regulamentul legii.

Art. 31. — Comunele sunt obligate să pună la dispoziția Camerelor de muncă localurile necesare funcționării lor.

Art. 32. — La începutul fiecărui an financiar, comitetul de direcție al Camerei de muncă va stabili bugetul de venituri și cheltueli pe anul viitor și-l va supune aprobării adunării generale.

Bugetul aprobat de adunarea generală nu va putea fi pus în aplicare decât după ce va fi aprobat și de Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, căruia îi va fi înaintat de comitetul de direcție al Camerei, prin casierul său.

Art. 33. — Camerele de muncă sunt obligate să țină socoteli exacte de toate încasările și cheltuelile efectuate.

Odată cu bugetul asupra anului viitor, comitetul de direcție va supune adunării generale spre aprobare un cont de gestiune și un bilanț asupra anului expirat. După aprobarea adunării generale, aceste documente vor fi înaintate și Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale.

Art. 34. — Ministrul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale va putea delega oricând pe unul din funcționarii săi superiori, pe un contabil autorizat sau pe un expert-contabil din corpul contabililor autorizați și experților contabili, ca să facă controlul gestiunii Camerei de muncă.

CAP. VIII

Disolvarea

Art. 35. — Camera de muncă, în total sau pe secțiuni, și comitetul de direcție al Camerei, pot fi disolvate de Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, dacă se constată nereguli grave în administrarea lor, vădită rea credință sau neglijențe repetate în îndeplinirea obligațiilor lor legale, precum și în cazul când numărul membrilor s'a redus în așa măsură încât nu mai poate activa cu folos.

Disolvarea se va face prin decret-regal, dat pe temeiul unui jurnal

al Consiliului de Miniștri, după propunerea motivată a Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, Ministerul Muncii, va face în prealabil o anchetă și va trebui să obțină avizul conform al comitetului permanent al muncii, înainte de a cere dizolvarea.

Decretul de dizolvare va putea fi atacat cu recurs în condițiile legii pentru organizarea contenciosului administrativ. Recursul este suspensiv de executare, iar instanța competentă este în drept a statua și asupra motivelor de fond.

Art. 36. — În caz de dizolvare a comitetului de direcție, adunarea generală a Camerei de muncă va fi convocată de delegatul Ministerului în cel mult 15 zile dela data dizolvării pentru a alege un nou comitet.

În caz de dizolvare a unei secții, delegatul Ministerului va convoca corpul electoral respectiv cel mult în 30 zile dela data dizolvării pentru a alege noi membri. În acest timp afacerile secției vor fi conduse de două persoane numite de Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale din corpul electoral amintit.

În caz de dizolvare a unei secții, delegatul Ministerului va convoca corpul electoral cel mult în 2 luni dela dizolvare pentru a face noi aiegeri; în acest timp, Camera de muncă va fi condusă de un comitet provizoriu, alcătuit de delegatul menționat, 2 salariați industriali, 2 salariați comerciali și 2 meseriași, numiți de Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale dintre persoanele care alcătuiesc corpul electoral al Camerei de muncă.

CAP. IX

Dispoziții finale și transitorii

Art. 37. — Corespondența Camerelor de muncă cu autoritățile publice și între ele, operațiile de constituire a corpului electoral, de efectuarea alegerilor și orice alte operații ale Camerelor de muncă, sunt scutite de impozitele către stat, județ sau comună.

Art. 38. — Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale va stabili organele ce vor exercita atribuțiile date Camerelor de muncă prin legislația anterioară, pe care ele — din cauza schimbării compunerii lor prin această lege — nu le-ar mai putea îndeplini.

Art. 39. — Pentru pregătirea lucrărilor necesare în vederea înființării unei Camere de muncă, Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale va institui câte o comisie, a cărei compunere și mod de funcționare vor fi stabilite prin regulamentul legii.

Autoritățile publice sunt obligate să dea tot concursul membrilor comisiei pentru a-și putea îndeplini însărcinarea.

Art. 40. — După înființarea primelor Camere de muncă, actualul consiliu superior al muncii se va dizolva.

Pentru compunerea noului consiliu, care va funcționa pe baza art. 43—67 ale legii din 14 Aprilie 1927, modificată prin legea din 10 August 1931, Camerele de comerț și de industrie și Camerele de muncă vor face recomandări Ministerului Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale pentru numirea delegaților patroni și salariați în consiliul superior al muncii, după normele următoare:

a) Camerele de comerț și industrie vor recomanda pe delegații patroni reprezentând industria mare și comerțul în consiliu;

b) Camerele de muncă vor recomanda pe delegații patroni reprezentând industria mică în consiliu și pe delegații salariați prevăzuți de art. 48 din acea lege, și anume: primii vor fi propuși de secțiile de meseriași ale Camerelor de muncă, iar cei din urmă de secțiile de salariați industriali și comerciali ale acelorași Camere;

c) Prin regulamentul de aplicare a legii de față se va determina modul după care vor fi numiți în consiliu delegați prevăzuți de art. 49 din legea citată.

Recomandările prevăzute sub *a* și *b* se vor face pentru un număr îndoit de persoane.

Art. 41. — Fiecare Cameră de muncă își va alcătui un regulament interior, aprobat de Ministerul Muncii, Sănătății și Ocrotirilor Sociale, după consultarea prealabilă a comitetului permanent al muncii.

Art. 42. — Pe baza principiilor din această lege, se va alcătui un regulament general al Camerelor de muncă și regulamentul electoral prevăzut de art. 14, alineatul final.

Art. 43. — Până la punerea în concordanță a legii pentru organizarea Camerelor de comerț și industrie, cu legea pentru înființarea și organizarea Camerelor de muncă, la alegerile prevăzute la art. 3, alin. 1, nu vor participa decât numai membri salariați ai Camerelor de muncă cei aleși trebuind să fie tot din sânul lor.

De asemenea desemnarea delegaților pentru reprezentarea salariaților prevăzute în legea de față, alte legi sau regulamente se vor face numai dintre membri salariați ai Camerelor de muncă.

Art. 44. — Se abrogă art. 1—42 și 68—72 din legea publicată în „Monitorul Oficial“ No. 83 din 14 Aprilie 1927, legea publicată în „Monitorul Oficial“ No. 50 din 2 Martie 1929 și orice alte dispoziții contrarii legii de față.

Notă. — Prima „Lege pentru înființarea și organizarea Camerelor de muncă și a Consiliului superior al muncii“, a apărut în „Monitorul Oficial“ din 14 Aprilie 1927, cu modificarea unor articole prin legea din 10 August 1931.

Legea de față abrogă numai art. 1—42 și 68—72 din cea de mai sus, precum și legea din 2 Martie 1929.

După cum se vede în art. 31, comunele sunt obligate să pună la dispoziția Camerelor de muncă localurile necesare funcționării lor.

S-a decis înființarea a 9 Camere de muncă, în următoarele orașe: București, Craiova, Iași, Constanța, Chișinău, Cernăuți, Oradea, Cluj, Timișoara.

Unele din aceste comune, cum e Primăria municipiului Iași, a și răspuns Ministerului Muncii că nu poate să pună la dispoziție un local pentru Camera de muncă, din lipsă de fonduri și este probabil că același lucru vor răspunde și alte comune, astfel că Ministerul va trebui să avizeze asupra unor astfel de fonduri.

LEGE ASUPRA CONTRACTELOR DE MUNCĂ

TITLUL I

Contractul de ucenicie

CAP. I

Natura și formarea lui

Art. 1. — Contractul de ucenicie este convenția prin care o persoană fizică sau juridică, din ramura industrială sau comercială, denumită patron, se obligă să dea în chip metodic unei alte persoane, denumită ucenic (ucenicul propriu zis din industrie, elevul sau practicantul din comerț), o pregătire profesională practică și pe cât cu puțință teoretică, în schimbul muncii ce acesta din urmă este obligat să presteze în timpul și condițiile convenite.

Textul francez. — *Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à en seigner la pratique de sa profession à une autre personne, qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui; le tout à des conditions et pendant un temps convenus. (Code du travail, art. 1).*

Notă. — Iată cum definește C. Chaussy pe ucenic: „L'apprenti est le jeune homme qui vent devenir employé ou ouvrier, ses services presque nuls au début du contrat, prennent du prix pendant le cours de son stage“.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — *Contractul de ucenicie.* Vom scoate în evidență numai dispozițiile în legătură cu contractul propriu zis, lăsând la o parte dispozițiile de protejare ale minorilor, modificate și unificate prin recenta lege de protejare a minorilor din 1928.

Legea meseriilor din 1912 din vechiul Regat se ocupă în primul rând de a asigura ucenicului învățarea profesiunii, precizând în art. 9 și următorii

cine poate exercita o meserie: se cere prezența în atelier a unui meșter, având carte respectivă eliberată de breasla respectivă. Invoiala de ucenicie se va încheia în scris de reprezentantul legal al ucenicului sau, în lipsa acestuia, de președintele breslei (art. 35). Timpul de încercare este de o lună; iar durata uceniciei va fi de cel puțin trei ani și de cel mult 5 (art. 23). Pentru mai multă garanție, invoiala scrisă de ucenicie va fi semnată de președintele breslei. Legea fixează apoi obligațiile ucenicului (art. 32), acele ale patronului (art. 39). Art. 48 precizează cazurile în cari patronul poate desface contractul de ucenicie; iar art. 49 pe acelea în cari ucenicul poate desființa invoiala.

Nu uită legiuitorul din 1912 de a fixa și anumite decăderi din dreptul de a ține ucenici pentru patronii abuzivi (art. 41).

Pentru cazul când ucenicul primește și plată, legiuitorul fixează (art. 42) modalitatea de plată, luând anumite garanții ca această plată să nu servească interesele proprii ale reprezentantului legal.

Constatăm, așa dar, existența unor dispozițiuni destul de precise și clare. În practică abuzuri au existat, motivate nu atât prin lipsa unor dispozițiuni privind contractul de ucenicie, cât mai ales prin insuficiența dispozițiunilor de protejire a muncii. Sperăm că legea de ocrotire a minorilor va remedia aceste neajunsuri, limitând în special orele de lucru, iar legea, în proect, de organizarea învățământului muncitoresc va îngredi dreptul de a ține ucenici numai pentru acei patroni cari oferă toate garanțiile unei învățături temeinice.

Legea ungară din 1884 prevede obligația unei învoeli scrise în fața autorității industriale de prima instanță (art. 61). Timpul de încercare este de două luni (art. 68). Ucenicul nu poate fi întrebuințat decât la lucrări în legătură cu profesiunea (art. 63). Legea mai prevede dispoziții de amănunt în ce privește obligațiile ucenicului, ale patronului și cazurile de desființare ale contractului.

Ceea ce merită o atenție deosebită este ansamblul de dispozițiuni privind școlile de ucenici (art. 80—87), menite să completeze învățământul practic al ucenicului. Școlile sunt obligatorii în comunele cari au cel puțin 50 de ucenici pe teritoriul lor. Cheltuelile sunt în sarcina comunelor, iar programele și supravegherea cursurilor cad în sarcina Ministerului de Instrucție de acord cu Ministerul de Comerț și Industrie.

În fine, legea industrială din 1907, aplicabilă în Bucovina, este una dintre cele mai complete și se apropie în multe privințe de proiectul nostru. Contractul de ucenicie trebuie făcut în scris și înaintat corporației, sau în lipsă, primăriei respective. Termenul de încercare nu poate depăși 3 luni; durata uceniciei nu poate fi mai mică de 2 ani și mai mare de 4 ani, iar în fabrici de 3 ani. Dreptul de a ține ucenici nu se acordă decât acelor ce fac dovadă că posedă cunoștințe profesionale suficiente, că se bucură de o bună moralitate și că nu au fost condamnați pentru anumite fapte.

Dreptul de a ține ucenici poate fi ridicat temporar sau pentru totdeauna în caz de abateri dela obligațiile morale sau de condamnări penale. Mai mult încă, pentru a evita exploatarea ucenicilor de către patronii cari preferă a lucra numai cu aceștia, evitând angajarea lucrătorilor, firește în dauna învățării meseriei, corporația sau Ministerul de Industrie și Comerț poate fixa numărul de ucenici ce un patron poate ține în raport cu acel al lucrătorilor.

Legea prevede apoi în amănunt obligațiile ucenicului, ale patronului și cazurile de desființare ale contractului de ucenicie. O grijă deosebită pune legiuitorul în reglementarea condițiilor de absolvire a uceniciei, prevăzând examene și probe foarte serioase.

Din compararea acestei legiuiri reiese că cea mai completă și mai conformă cu cerințele timpului, este legea austriacă, ea statornicind în amănunt măsuri pentru buna pregătire profesională a ucenicului având în același timp și grija de a asigura acestuia o viață cât mai igienică, mai demnă și mai morală.

Este de remarcat că deși legislația noastră din 1912 este mai recentă și deși, în linii generale conține aproape aceleași principii ca și cea austriacă, totuși în amănunt suferă de lipsuri grozave, ceea ce a făcut legea aproape inaplicabilă. Lipsesc în special sancțiunile în caz de călcarea legii. Vom da un exemplu edificativ.

Legea acordă prin art. 41 Ministerului puterea de a ridica temporar patronului dreptul de a ține ucenici. Credeți însă că se merge cu dispoziția până la capăt, cum o face legea austriacă? Căci legea austriacă prescrie această măsură după cum am văzut în cazul când patronul dă dovadă de incapacitate profesională, de imoralitate sau când suferă o condamnare penală. După legea din 1912 incapacitatea de a ține ucenici se pronunță numai în cazuri când patronul a fost condamnat pentru vina de a fi întrebuințat pe minori peste orele legale de lucru, sau la muncă în timpul nopții. Recunoaștem că este o vină gravă și aceasta, dar oare pentru pregătirea viitorului lucrător calificat nu are importanță egală capacitatea profesională a patronului sau moralitatea lui?

Pentru cine cunoaște problema uceniciei, răspunsul nu poate fi decât afirmativ.

Toate cele trei legiuri amintite suferă de o lipsă continuu accentuată de organizațiile profesionale ale salariaților din comerț și anume excluderea practicanților din comerț de sub avantajele legii contractului de ucenicie. Vom vedea cum rezolvă proiectul nostru această problemă.

Avem de a face, așa dar, cu o convenție bilaterală având de obiect: din partea patronului instruirea practică și teoretică a profesiunii, din partea ucenicului prestarea muncii. Lipssește, precum vedem, ca element indispensabil remunerarea, căci dacă sunt ucenici salariați, aceasta nu e o condiție esențială pentru determinarea naturii contractului. Bazați tocmai pe acest fapt, s'a contestat contractului de ucenicie dreptul de a figura printre convențiile de muncă. Nu vom nega că acest contract are particularitățile lui, particularități însă, cari nu-l exclud din rândul convențiilor de muncă, căci dacă elementul salarizării nu este esențial, aceasta se explică prin faptul că patronul în schimbul muncii prestate de ucenic are obligațiunea instruirii, de multe ori și a întreținerii, obligațiuni cari angajează mai mult chiar decât o simplă salarizare.

Lămurită chestiunea aceasta, ne putem întreba mai departe întrucât diferă cuprinsul definițiunii noastre de ceea ce există în legislația actuală. O definițiune propriu zisă a contractului de ucenicie în legislația noastră actuală, după cum am văzut, nu există, există articole disparate, din care însă se poate deduce spiritul în care s'a legiferat pe vremuri. Trei caracteristici importante conține această definiție, caracteristici ce nu apar în legislația actuală fie de loc, fie într-o măsură puțin accentuată.

În primul rând, am ținut, inspirându-ne din noua lege, franceză, să accentuăm caracterul educativ profesional al contractului de ucenicie (patronul se obligă a da în chip metodic ucenicului o pregătire profesională). Patronul apare ca un învățător, având răspundere față de societate pentru pregătirea ucenicului. În al doilea rând, se accentuează că patronul nu are numai obligațiunea instruirii ucenicului în practica profesiunii, ci pe cât posibil și în partea teoretică. În faza actuală a industrialismului, pregătirea teoretică a lucrătorului îl face mai iscusit și mai folositor producțiunii; ea devine indispensabilă chiar dacă de multe ori patronul nu va avea puțința de a satisface aceste obligațiuni. O va face acolo unde va fi cazul, urmând ca școala să completeze momentan lipsurile survenite.

În al treilea rând, am încorporat în contractul de ucenicie și pe practicanții din comerț, având de a face și aci cu raporturi convenționale de muncă, în cari deși pregătirea profesională nu atinge poate gradul de specializare din industrie, totuși stabilirea unor raporturi juridice precise și ocrotirea muncii minorilor, reclamă intervenția legiuitorului.

RAPORTUL DELA SENAT. — Incheind acest capitol, socotesc important să amintesc că în contractul de ucenicie proiectul de lege încorporează și pe practicanții din comerț. Precum, cu drept cuvânt, în expunerea sa de motive observă d-l Ministru al Muncii; deși pentru ei pregătirea profesională nu atinge gradul de specializare din industrie, totuși legiuitorul trebuie să intervie pentru stabilirea unor raporturi juridice precise spre a asigura ocrotirea muncii minorilor.

DESBATERILE SENATULUI. — D-l Apostol Popa: La acest articol, se vorbește de ucenici și de elevii practicanți în comerț; am dori să știm, dacă în prevederile acestui articol intră și elevul practicant din școlile comerciale?

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Prin elev-practicant se înțelege aci, numai acel ce poate să fie subiect al contractului de ucenic, numai ucenicul care urmează o școală pregătitoare în domeniul profesiei sale.

Nu se înțelege însă și școlarul, care este obligat de școală să facă o anumită practică pe lângă cursurile sale.

— Ne mai cerând nimeni cuvântul, se pune la vot art. 1, cu explicațiunile date de d-l Ministru, și se admite nemodificat.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l Teodor Iacobescu:* D-le Președinte, d-lor Deputați, îmi veți îngădui să spun câteva cuvinte la proiectul de lege al contractelor de muncă, pentru două motive:

Primul motiv acum se prezintă celui dintâiu Parlament liber ales, cel dintâiu proiect de lege care îmbrățișează nevoile clasei muncitoare din țara noastră. Este unul din cele mai însemnate proiecte, bine studiat, bine făcut, încât a întrunit unanimitatea tuturor antevorbitorilor mei arătând că el înseamnă un pas înainte pentru îmbunătățirea soartei muncitorilor din România.

Al doilea motiv care mă face să iau cuvântul la acest proiect de lege, este mai mult de ordin politic în legătură cu atitudinea pe care a avut-o partidul liberal față de discuția în curs.

Am avut impresia că toți oratorii, cari s'au perindat la această tribună și au discutat proiectul de față, nu au accentuat o chestie, care pentru mine e de o capitală însemnătate și trebuie accentuată. Și anume, este vorba de atitudinea pe care partidul liberal a arătat-o clasei muncitoare. În tot trecutul cât a guvernat această țară, și mai ales în vremea celor 10 ani de după războiu, deși a avut prilejul să aducă legi de îmbunătățire a clasei muncitoare, cu toate acestea a arătat în toate împrejurările ipocrie față de clasa muncitoare.

În cuvinte foarte frumoase, în cuvântări documentate, bazate pe dovezi științifice, d-l profesor Andrei și d-l profesor Corodeanu, cum și raportorul legii, d-l deputat Zane și toți ceilalți oratori, s'au străduit să înlăture toate lipsurile acestui proiect de lege, care ar putea să înfățișeze chiar și pentru partidul socialist o îndreptare a relelor din trecut.

Părerea mea ar fi, și rugăminta mea caldă, pe care o adresez d-lui Ministru al muncii, este să fie primite cererile îndreptățite ale partidului socialist, care nu sdruncină economia proiectului de lege, care nu sdruncină întru nimic programul partidului național-tărănesc, în legătură cu această lege. Cât mai multe amendamente în folosul îmbunătățirii acestui proiect de lege, cât mai multe bune păreri — nu însă propuneri cari să sdruncine interesul cel mare al țării, — oricâte amendamente ar veni în folosul direct al acestei clase chinuite, trebuie să fie cu multă bunăvoință primite de d-l Ministru al muncii.

D-lor Deputați, pentru muncitorii din provincia de peste Prut și în special din județul al cărui reprezentant sunt, am ținut să spun câteva cuvinte, întrucât este prea adânc simțită lipsa de legiuiri, care să îmbrățișeze nevoile muncitorimii, lipsa de sprijin, de atență grijă pentru acești nefericiți robi, după ce partidul liberal în trecut, în loc să aducă legi muncitorești, se sdrăduia să trimită diverselor comisii și Consiliului superior legislativ, proiecte ce au rămas totdeauna în cartoane! O tristă fatalitate s'a constatat și de antevorbitorii mei: niciunul din proiectele de legi aduse în discuție publică de partidul liberal nu a avut niciodată înfăptuire legală.

În loc să facă legi de protejirea muncitorimii, au luat măsuri administrative, cari trimiteau muncitorii și plusul nostru de brațe în Brazilia. D-voastră cunoașteți tragedia miilor de muncitori, agricoli mai ales — și de aceștia trebuie să vorbesc, fiindcă și pe ei îi cuprinde legea — a miilor de brațe, în special din județul meu, cari au fost trimise, știți d-voastră, pe vremea acelor nenorocite pașapoarte, să moară în Brazilia și în alte provincii ale Americii.

D-1 Iosif Jumanca: Ați afirmat că și pe muncitorii agricoli îi privește legea. Ași dori ca și d-l Ministru să afirme acest lucru.

D-1 Teodor Iacobescu: Eu socotesc că și pe muncitorii agricoli îi privește acest proiect, și îi proteje, întrucât sunt dispoziții în proiect, cari vor fi ținute în seamă de toți aceia cari vor primi în serviciul lor mai ales la muncile agricole, o mulțime de muncitori, o mulțime de tineri, mai cu seamă cari se duc aiurea din cauza lipsei de lucru în județul lor, cum se întâmplă de exemplu la noi în Basarabia. Și eu cred că prin acest proiect de lege, se va înlătura definitiv prigoana îndreptată împotriva muncitorimii, se va înlătura mai ales răutatea și neomenia exercitată adesea de toți acei proprietari, de patroni, cari nu țineau seamă decât numai și numai de interesul și de câștigul lor propriu.

Un singur exemplu, dintr'o sută, ilustrează o tristă stare de lucruri:

S'au prezentat la mine 5 copii, între 15 și 20 de ani. Au fost trimiși de un proprietar neomenos, unde ei lucraseră toată vara, la o grădină; și în loc să-i trimită cu biletele întregi până la Cetatea-Albă, care era localitatea lor de destinație, i-a înșelat la gara Brăila, unde i-a urcat în tren, spunându-le: „iată, vă dau bilete întregi până la Cetatea-Albă”. În realitate, le-a dat bilete până la Basarabeasca. La gara Basarabeasca s'au urcat în trenul spre Cetatea-Albă; dar cum biletele lor nu erau până la destinație conductorul i-a smendat și acum acești nenorociți copii sunt târiți înaintea tribunalelor pentru a plăti și amendă.

Vedeți d-voastră numai un exemplu, care arată nu numai neomenia aceluia patron, lipsa lui de suflet, căci nu s'a gândit că dacă nu avea răspundere legală, avea totuși o răspundere morală în fața societății. Pentru toți acești patroni neomenoși, pentru toți aceia cari în trecut s'au gândit că ucenicii în special și toată clasa aceasta de muncitori este o turmă care trebuie exploatată, legea de față aduce reale îndreptări.

Și așa cum este înfăptuită, așa cum este studiată, așa cum articolele de lege au fost întocmite de comisiunea care s'a ocupat de acest proiect, eu socotesc că va da rezultatul așteptat de însăși clasa muncitorească.

Eu socotesc că va fi o înviore a brațelor de muncă, cari au fost în trecut exploatate.

Acest proiect care cuprinde restricțiuni pentru patronii neomenoși și pedepse pentru aceia cari vor întrebuița și mai înainte prigoana, va avea efecte binefăcătoare.

Felicît pe d-l Ministru al Muncii, care s'a gândit să aducă între cele dintâi proiecte din seria legilor muncitorești, acest proiect de lege al contractelor colective de muncă, care va determina înainte de toate ridicarea materială și morală a clasei obijduite a muncitorimii din țara noastră.

D-1 Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: Art. 1 se votează în textul comisiunii nemodificat.

§ I. Condițiunile de validitate

Art. 2. — Patronul nu poate ține ucenici dacă nu posedă un titlu de capacitate profesională prevăzut de legea pentru organizarea meseriilor sau a profesiunilor în general (brevet de meșter, diplomă de inginer, arhitect, expert-contabil, etc.), și aceasta în cazul când ucenicii sunt puși sub directa sa conducere, supraveghere și instruire, sau dacă persoana din stabilimentul său, însărcinată cu pregătirea profesională a ucenicilor, nu posedă asemenea titluri.

Camera de muncă poate fixa de acord cu Camera de industrie și comerț norme după cari să limiteze numărul de ucenici ce poate ține un patron, în raport cu numărul salariaților calificați ce întrebuințează, având în vedere ca instruirea ucenicului să fie totdeauna asigurată.

In caz de desacord între Camera de muncă și Camera de industrie și comerț, va hotărî Ministerul Muncii.

Notă. — Legea fanceză nu are un text corespunzător și aceasta, fiindcă art. 1 Code du travail, vorbește de fabricanți, șefi de ateliere sau lucrători, despre cari se înțelege că trebuie să posedă titlul capacității profesionale.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Având în vedere cele afirmate mai sus cu privire la importanța problemei uceniciei, era firesc ca să luăm anumite garanții, pentru că ucenicul, minor în cele mai multe cazuri, să nu fie încredințat decât unei persoane care să asigure atât pregătirea lui profesională, cât și educația sa. In acest scop, art. 2 restrânge dreptul de a ține ucenici numai la patronii cari posedă o anumită pregătire profesională, sau cari întrebuințează în întreprinderea lor elemente posedând această pregătire profesională.

Amintim că aceste decăderi se găsesc, în parte, prevăzute și în legea aplicabilă astăzi în Bucovina, care merge și mai departe în grija de a asigura pregătirea profesională a ucenicului, fixând patronului numărul de ucenici la care are dreptul, în raport cu numărul lucrătorilor ce întrebuințează în mod obișnuit. Această dispoziție a fost adoptată și în proiectul nostru (art. 2 alin. II).

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l C. R. Mircea:* D-lor, la acest articol propun un amendament, ca după cuvântul de „arhitect”, să se introducă cuvintele „expert-contabil”.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Primesc.

D-l C. R. Mircea: Amendamentul are următoarea cuprindere:

„La art. 2, alin I, după cuvântul „arhitect”, să se adauge cuvintele „expert-contabil”.

Articolul 2, alin. I, va fi astfel redactat:

„Patronul nu poate ține ucenici, dacă nu posedă un titlu de capacitate profesională, prevăzut de legea pentru organizarea meseriilor sau a profesiunilor în general (brevet de meșter, diplomă de inginer, arhitect, expert-contabil, etc.) și aceasta în cazul când ucenicii sunt puși sub directa sa conducere, supraveghere și instruire, sau dacă persoana din stabilimentul său, însărcinat cu pregătirea profesională a ucenicilor, nu posedă asemenea titluri”.

C. R. Mircea, A. Popa, N. C. Teodorescu, I. Negruțiu și D. Iorgovici,
— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, amendamentul propus de d-l senator Mircea și primit de d-l Ministru, a fost admis de comitetul delegaților.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Mircea și se admite.

— Se pune la vot articolul 2, astfel amendat, și se admite.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l Iosif Jumanca:* D-lor deputați, la acest articol am propus două amendamente, dintre cari pe primul, referitor la modificarea alineatului 2, îl retrag. Al doilea amendament, însă, îl mențin în următorul conținut:

„In industriile în cari numărul muncitorilor calificați fără lucru trece peste 10 la sută din profesiunea respectivă, se va suspenda angajarea ucenicilor, atâta vreme cât lipsa de lucru dăinuiește în această proporție. Modalitatea de constatare a acestui proiect se va stabili prin regulamentul de aplicare a legii”.

Iosif Jumanca, Eftimie Gherman, Lotar Rădăceanu, I. Iacoban, etc.

Astăzi, când trăim într'o criză economică, în care cunoaștem și noi șomajul, cred că nu este necesară o motivare mai pe larg a acestui amendament. Nu fac decât să vă rog să aveți în vedere tocmai interesul muncitorilor șomeri, cari nu-și găsesc plasmament, cari ar dori să găsească de lucru. În interesul lor, vă rog deci să se oprească angajarea ucenicilor, în timpul cât șomajul atinge această limită sau o întrece.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Regret că nu pot să primesc acest amendament și nu-l pot primi din considerațiuni obiective. Nu se poate fixa prin lege un raport exact între numărul de ucenici și numărul de lucrători. Știu că unele întreprinderi și așa putea să vă dau date în această privință foarte numeroase, abuzează de numărul ucenicilor în raport cu numărul lucrătorilor. Aliniatul acesta din art. 2 prevede că, de comun acord, Camera de muncă împreună cu Camera de industrie, va fixa numărul, un număr limitat prin regulament al ucenicilor, în diferite întreprinderi. Cred că d-l Jumanca nu poate să ceară să se fixeze prin lege acest număr într'un chip general. Nu prin această metodă vom găsi soluția de a combate șomajul în mod eficace. Am luat cunoștință, însă, astăzi de un amendament depus, pe care sunt gata să-l primesc și anume: în caz de desacord între Camera de muncă și între Camera de industrie, privitor la fixarea numărului de ucenici în diferitele întreprinderi, în raport cu salariații din acele întreprinderi, Ministerul Muncii are dreptul de a hotări în această chestiune, ca o instanță superioară. Acest amendament l-ași putea primi.

— Se pune la vot amendamentul propus de d-l deputat Jumanca și se respinge.

D-l G. Zane, raportor: D-lor Deputați, s'a propus un alt amendament la ultimul aliniat privitor la numărul de ucenici în cuprinderea următoare: La art. 2 după aliniatul ultim se adaugă un nou aliniat: „În caz de desacord între Camera de muncă și Camera de industrie și comerț va hotări Ministerul Muncii”.

G. Zane, raportor.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

D-l G. Zane, raportor: D-lor Deputați, la art. 2 este un amendament admis de d-l Ministru, anume, la rândul cinci, după cuvintele „salariaților” se intercalează cuvântul „calificați”.

G. Zane, raportor.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

Art. 2 se votează în textul comisiunii cu amendamentele primite.

Art. 3. — Sunt incapabili de a ține ucenici:

a) Cei condamnați definitiv pentru crime sau pentru vreuna din faptele prevăzute de art. 262 până la 267 din codul penal, sau de articolele similare din celelalte legiuri penale în ființă;

b) Cei condamnați la pedepse infamante;

c) Cei decăzuți din drepturile de a fi tutori;

d) Cei cari din cauza unor purtări vițioase sunt improprii de a asigura educația morală și profesională a ucenicului;

e) Patronul bărbat, văduv, necăsătorit, divorțat, sau care nu locuiește împreună cu soția sa nu poate angaja ucenice sub vârsta de 18 ani;

f) Cei cari n'au împlinit încă vârsta de 21 ani.

Incapacitatea se va pronunța de către jurisdicția profesională în circumscripția căreia domiciliază patronul.

Notă. — Textele franceze (art. 4, 5, 6, 7, Code de travail) conțin aceleași dispozițiuni, cu excepția celor prevăzute la litera d.

De asemenea nu limitează la 18 ani vârsta ucenicilor dela litera e, ci menționează numai pe minore.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Art. 3 și 4 declară decăzuți din dreptul de a ține ucenici pe acei ce nu prezintă suficiente garanții morale, fie că au suferit anumite condamnări penale și infamante, fie că au purtări vicioase în deobște cunoscute.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-1 I. I. Mirescu:* D-le Președinte, d-lor Deputați, amendamentul pe care îl propun la art. 3 este în legătură cu garantarea moralității patronului și a ucenicilor, și anume:

„Patronul bărbat, văduv, necăsătorit, divorțat sau care nu locuiește împreună cu soția sa, nu poate angaja ucenice sub vârsta de 18 ani”; al doilea amendament: „cel cari n'au implinit vârsta de 21 de ani”.

I. I. Mirescu, I. Flueraș, Lotar Rădăceanu, etc.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: D-lor Deputați, cu această ocazie țin să vă fac o declarațiune.

Chiar dacă admit unele din amendamentele d-voastre, d-voastră aveți libertatea de a vota contra, pe mine lucrul acesta nu mă supără. Prin urmare, nu este vorba de niciun schimb reciproc de servicii.

— Se pune la vot amendamentele propuse de d-1 deputat Mirescu și se admite.

Art. 3 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

Art. 4. — Dreptul de a ține ucenici poate fi ridicat de jurisdicția profesională în circumscripția căreia domiciliază patronul, în chip vremelnic, ori pentru totdeauna, dacă se constată că patronul s'a făcut vinovat de abateri grave dela obligațiile sale legale sau contractuale.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-1 I. I. Mirescu:* D-le Președinte, d-lor Deputați, aici este vorba de un amendament în legătură cu sancțiunile împotriva patronului, care nu garantează sau nu execută obligațiunile luate prin contract de a face educația profesională a ucenicului. Și anume „dacă se constată că ucenici cari au fost la dânsul nu și-au putut însuși corespunzător meseria”.

D-1 Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: D-lor deputați, la art. 4 d-1 deputat Mirescu a propus următorul amendament: să se adauge la art. 4, rândul ultim cuvintele: „sau dacă se constată că ucenicii cari au fost la dânsul nu și-au putut însuși corespunzător meseria”.

I. I. Mirescu, Dan Romulus, Iosif Jumanca, Eftimie Gherman, Lotar Rădăceanu, I. Flueraș, etc.

Acest amendament a fost respins de guvern și de comisiune.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

Art. 4 se votează în textul comisiunii nemodificat.

Art. 5. — Pentru ca cineva să poată fi primit ca ucenic, trebuie să îndeplinească condițiile de vârstă, sănătate și celelalte prevăzute la Cap. II (art. 5—8) din legea pentru ocrotirea muncii minorilor și femeilor, promulgată cu No. 1048 din 9 Aprilie 1928.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Luând anumite garanții cu privire la capacitatea și moralitatea patronului, era firesc să luăm și unele privind persoana ucenicului și într'adevăr, art. 5 prescrie anumite condițiuni de vârstă, sănătate și studii (14 ani, certificat medical de sănătate, absolvirea cursului primar) reglementate de altfel de legea de ocrotire a minorilor la care articolul citat face trimitere. Condiția de vârstă și de sănătate sunt o garanție că ucenicul este fizicește dezvoltat pentru profesiunea ce voiește a îmbrățișa, condiția de studii îi va ușura asimilarea cunoștințelor teoretice, atât la patron, cât și la școala de perfecționare.

JURISPRUDENȚĂ. — 1. *Contravențiune la art. 5, 6, din legea contractelor de muncă. Proces-verbal de constatarea contravenției dresat în baza art. 35, 42, 43 din legea pentru organizarea meseriilor. Nulitatea lui ca fiind încheiat în baza unei legi abrogate. Art. 124 din legea contractelor de muncă.*

În fapt: H. L. maestru tâmplar din Galați, e trimis în judecată, prin procesul-verbal de constatarea contravențiunii din 26 Iunie 1929, ca unul ce a contravenit la disp. art. 35 din legea pentru organizarea meseriilor și s'a făcut pasibil de penalitatea prevăzută de art. 42 și 43 din menționata lege, prin aceea că a angajat un ucenic fără învoială de ucenicie.

În drept: Urmează a se ști dacă față de disp. art. 124 din noua lege asupra contractelor de muncă, disp. vechei legi pentru org. meseriilor, în ceea ce privește contractele de muncă au rămas în vigoare. (Jurisprudența Generală 1930, speța 392).

Notă. — Dat fiind că legea contractelor de muncă prevede sancțiuni în art. 29 pentru acei cari contravin la dispozițiunile art. 5 și 6 din lege, de sigur să nu se pot aplica sancțiunile din legea pentru organizarea meseriilor, abrogate prin art. 124 din legea contractelor de muncă.

§ II. Forma și cuprinsul contractului

Art. 6. — Contractul de ucenicie trebuie făcut în scris sub sancțiunea prevăzută la art. 29.

Acest contract trebuie să cuprindă:

a) Numele, pronumele, profesiunea, religiunea, starea civilă și domiciliul patronului.

b) Numele, pronumele, vârsta, religiunea și studiile ucenicului;

c) Numele, pronumele și domiciliul persoanei legalmente în drept de a asista pe ucenic, în caz când acesta este mai mic de 18 ani; în cazul când starea civilă a ucenicului nu este clară, contractul se va face sub auspiciile Camerei de muncă sau a instituției de asistență sub a cărei îngrijire se află;

d) Declarația reprezentantului legal sau a ucenicului, când este mai mare de 18 ani, că acesta din urmă nu este legat prin vreun contract de ucenicie anterior nereziliat;

e) Determinarea profesiunii și a condițiilor în cari se va face învățătura.

Dacă s'a convenit la plata unui salariu, acesta trebuie să fie prevăzut în mod expres în contract;

f) Data și durata contractului;

g) Obligațiile reciproce ale părinților în ce privește întreținerea ucenicului.

Contractul de ucenicie este scutit de orice taxe de timbru și înregistrare.

Textul francez. — *L'acte d'apprentissage contient:*

1. *Les nom, prénoms, âge, profession et domiciles du maître;*
2. *Les nom, prénoms, âge et domiciles de l'apprenti;*
3. *Les nom, prénoms, professions et domiciles de ses père et mère, de son tuteur, ou de la personne autorisée par les parents et, à leur défaut, par le juge de paix;*
4. *La date et la durée du contrat;*
5. *Les conditions de logement, de nourriture, de prix et toutes autres arrêtées entre les parties.*

Il doit être signé par le maître et par les représentants de l'apprenti. (Art. 3 C. du travail).

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Pentru a acorda mai multă însemnătate încheierii, învoielii de ucenicie, atrăgând părților atenția asupra obligațiilor ce-și iau, pentru a înlesni cunoașterea în orice moment a numărului ucenicilor pe specialități și regiuni și pentru a face posibil și un control cât mai serios al condițiilor în cari se practică ucenicia, am prevăzut obligația categorică ca învoiala de ucenicie să fie făcută în scris pe formulare-tip, iar un exemplar să fie trimis Camerei de muncă din regiune (art. 6 și 7).

Cu ocazia anchetei de care vorbeam mai sus, s'a constatat că în unele centre numărul contractelor verbale atingea 40 la sută și chiar mai mult.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Ioan Negruțiu:* D-lor Senatori, în articolul acesta în care se prevede ce are să conțină contractul de ucenicie, cred că trebuie să se prevadă un aliniat nou *g*, prin care să se interzică ca ucenicul să poată face parte din vreo organizație muncitorească. Aceasta o cred necesară, pentru ca ucenicul să poată rămâne mai apropiat de patron, care trebuie să-i facă instrucțiunea profesională, și aceasta cu atât mai mult cu cât cea mai mare parte dintre ucenici vor fi minori.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: D-le Senator, prin articolul 4 al legii sindicatelor profesionale, se prevede clar, că nu pot face parte dintr'un sindicat decât acei cari au 18 ani împliniți. Prin urmare, cu lămurirea aceasta, cred că amendamentul d-voastră poate fi reținut.

D-l Ioan Negruțiu: Tot în chestiunea aceasta am de spus, că sub litera *e*, unde se vorbește de determinarea condițiilor în care se va face învățământul, socotesc că ar fi bine, ca prin lege să se precizeze cine suportă întreținerea ucenicilor.

Pentru această clarificare, am onoare să propun următorul amendament.

La art. 6, unde se arată ce „trebuie să cuprindă contractul de ucenicie”, să se adauge după aliniatul *f*, un aliniat nou *g*, în cuprinderea următoare:

„obligațiile reciproce ale părților în ce privește întreținerea ucenicului”.

Dr. Justin Pop, Alexandru Nemeș, Nicolae Rogneanu, Adrian Ofoiu, I, Negruțiu.
D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: D-le Negruțiu, obligațiunile reciproce ale părților contractante, în ceea ce privește întreținerea ucenicilor, sunt prevăzute în formula generală.

În această formulă intră și ceea ce doriți d-voastră să introducem. Prin urmare, amendamentul propus de d-voastră: „obligațiunile reciproce ale părților în ce privește întreținerea ucenicului”, rămâne ca aliniat nou.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: Comitetul delegaților a admis amendamentul d-lui senator Negruțiu.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Negruțiu, admis de d-l Ministru și de comitetul delegaților, și se admite.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: D-l Georoceanu are cuvântul.

D-l Romulus Georoceanu: D-le Președinte, voiam să propun și eu un amendament, asemănător cu amendamentul propus de d-l senator Negruțiu, dar din moment

ce amendamentul d-sale intră în vederile mele și a fost admis de comitetul delegaților și acceptat de d-l Ministru, nu mai am nimic de adăugat.

— Ne mai cerând nimeni cuvântul, se pune la vot art. 6, astfel amendat, și se admite.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte:* D-l deputat D. Ionescu a propus un amendament cu următorul cuprins: Se adaugă ca aliniat final nou: „contractul de ucenicie e scutit de orice taxe de timbru și înregistrare”.

D. Ionescu, N. Polizu-Micșunești, P. C. Andrei, etc.

Acest amendament a fost admis de comisiune și de guvern.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: Al doilea amendament: „La art. 6, aliniatul a și b rândul 5 și 7 se adaugă cuvântul „religiune”.

G. Zane, raportor.

Acest amendament a fost primit de guvern și de comisiune.

— Se pune la vot amendamentul și se primește.

Art. 7. — Ministerul Muncii va putea prescrie un formular tip de contract de ucenicie.

Contractul de ucenicie se va încheia în trei exemplare, cari vor fi semnate de patron și de reprezentantul legal al ucenicului, sau numai de ucenic, în caz când e mai mare de 18 ani împliniți.

Câte un exemplar va fi dat părților contractante, iar al treilea exemplar va fi înaintat Camerei de muncă din circumscripția unde domiciliază patronul spre a fi înregistrat după ce a fost cercetat dacă îndeplinește condițiile legii.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte:* D-lor Deputați, d-l deputat Augustin Popa a propus un amendament însoțit de guvern și de comisiune, anume: „la alin. II, rândul 4, cuvintele: „acesta din urmă”, se înlocuiește prin: „ucenic”, chestiune de redacție.

Pun la vot acest amendament.

S'a admis.

Al doilea amendament tot la acest articol, a fost propus de d-l deputat Jileriu.

D-l deputat Jileriu are cuvântul.

D-l G. Jileriu: D-lor Deputați, vă rog să admiteți ca în fraza ultimă, unde se scrie: „Câte un exemplar va fi dat părților contractante, iar al treilea exemplar va fi înaintat Camerei de muncă din circumscripțiunea unde domiciliază patronul, spre a fi înregistrat, după ce a fost cercetat, dacă îndeplinește condițiile legii”, să admiteți să se adauge: „după ce a fost cercetat de jurisdicțiya profesională”, pentru că dacă dăm această interpretare, care este de natură juridică, în seama Camerelor de muncă, ele pot să interpreteze într'un fel sau altul.

D-l G. Zane, raportor: D-lor Deputați, cred că acest amendament trebuie respins, pentru că ar însemna o încălcare de atribuțiuni a Camerelor de muncă, asupra jurisdicției profesionale.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: Pun la vot acest amendament respins de guvern și de comisiune:

La art. 7, aliniatul ultim, rândul ultim.

Alin. ultim: „după ce a fost cercetat de jurisdicțiya profesională, dacă a îndeplinit condițiile legii”.

G. Jileriu, Pantelimon V. Chirilă, I. Brătulescu, I. Isac, etc.

S'a respins.

— Art. 7 se votează în textul comisiunii cu amendamentul admis.

§ III. Durata contractului

Art. 8. — Durata maximă a contractului de ucenicie este de 4 ani.

În lipsa stipulațiunii duratei sau în caz când s'a stipulat o durată mai mare de 4 ani, contractul se va considera încheiat pentru durata maximă prevăzută mai sus, părțile neputând cere în acest caz desființarea contractului.

Notă. — În legea franceză nu este prevăzut un maximum sau minimum.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Cât privește durata uceniciei, am văzut mai sus, legiuirile existente diferă: toate fixează un maximum care variază între 4 și 5 ani, iar unele din ele — cea din Ardeal și cea din Bucovina — fixează un maximum.

În proiectul nostru se fixează numai un maximum — patru ani — lăsând minimul la libera convenție a părților, căci numai în primul caz e nevoie de protecția legiuitorului pentru a evita exploatarea peste măsură a cunoștințelor profesionale asimilate de ucenic (art. 8).

Acest maximum e de ordine publică, el neputând fi depășit în nici-un caz.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Romulus Georoceanu:* D-le Președinte, în art. 8 se zice: „Durata maximă a contractului de ucenicie este de 4 ani”.

Ași propune ca prin același articol, să se fixeze și o durată minimă, de un an cel puțin.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: Vă rog să redactați amendamentul d-voastră în scris, semnat de numărul reglementar de senatori și să-l depuneți la birou.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Ași dori să știu dacă d-l Georoceanu cere acest lucru pentru folosul clasei muncitorești, pentru folosul clasei patronale, sau numai pentru dorința de a propune un amendament nou?

D-l C. R. Mircea: Noi, ca patroni, respingem propunerea.

D-l Romulus Georoceanu: Nu mă așteptam să supăr într'atâta pe d-l Ministru, prin amendamentul pe care l-am făcut. Țin însă să spun, că nu l-am făcut ca să-l turbur pe d-sa, ci pentrucă eu cred că această dispozițiune este în interesul claselor muncitorești, pentrucă socotesc că este bine ca atunci când e vorba de educația ucenicilor, să se fixeze și un termen minim pentru completarea ei, ca nu cumva un patron să spună că educația i-a fost făcută într'o lună și în acest sens să-i dea un certificat.

Iată, în scurte vorbe, pentruce cred eu că este necesar, pentru educația ucenicului, ca atunci când se fixează un maximum, să se fixeze și un minimum de durată, necesar pentru completarea cunoștințelor profesionale ale ucenicului.

În acest sens, eu am redactat următorul amendament:

„La art. 8, alin. 1, să se adauge cuvintele: iar durata minimă va fi de cel puțin 1 an”.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: Este semnat de numărul reglementar de senatori?

D-l Romulus Georoceanu: D-le Președinte, eu fac personal această propunere.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: Atunci, cu părere de rău, amendamentul d-voastră nu poate fi ținut în seamă și el nu poate nici să fie trimis la comitetul delegaților.

— Ne mai cerând nimeni cuvântul, iar amendamentul propus nefiind semnat de numărul reglementar de d-nii Senatori, se pune la vot articolul 8, și se admite nemodificat.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l I. I. Mirescu:* D-lor, în cuvântarea mea, la discuțiunea generală, am arătat că durata maximă de patru ani de ucenicie, care se propune aici, este, în epoca actuală de mașinism, în epoca desvoltării mecanicii și în epoca școlilor profesionale, organizate de Ministerul Muncii, excesivă. Eu cred, că prin aceasta s'a dat posibilitatea de a se exploata munca nelimitată și nepătită a ucenicului în dauna lucrătorilor. De aceea ași ruga pe d-l Ministru să primească amendamentul nostru, care propune să se reducă la trei ani acest termen maxim și totdeauna în profesiunile respective să fie consultate și sindicatele profesionale asupra duratei uceniciei.

D-l G. Zane, raportor: D-lor, la această obiecțiune a d-lui deputat Mirescu, am făcut observațiunile necesare încă de ieri când am arătat că această limită nu este obligatorie, este numai maximală.

În al doilea rând, prin legea de organizare a meseriilor, care va veni în curând, se va prevedea, pe ramuri de industrie, limita maximală a contractelor de ucenicie respectivă.

Așa încât această obiecțiune făcută de d-l deputat Mirescu se înlătură prin aceste două contraobiecțiuni, făcute de mine.

D-l I. I. Mirescu: În fața acestor declarațiuni ale d-lui raportor, declar că retrag amendamentul propus.

D-l Pompiliu Ionțescu, vicepreședinte: Se ia act. Pun la vot art. 8, așa cum este redactat.

S'a admis.

Art. 9. — Contractul de ucenicie se socotește definitiv încheiat numai după trecerea unui termen de încercare de maximum 4 luni, socotite dela data înregistrării contractului, părțile având facultatea de a stipula termene mai scurte. În acest timp, fiecare parte poate denunța contractul de ucenicie, comunicând aceasta celeilalte părți și Camerei de muncă, în scris și recomandat.

Termenul de încercare se va socoti totdeauna în durata uceniciei.

Textul francez. — *Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie, à moins de convention expresse. (Art. 13 C. du travail).*

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Am căutat să unificăm și perioada de încercare din legile existente, fixând-o la două luni cel mult (art. 9).

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l C. R. Mircea:* Ași dori să se modifice acest articol în sensul, ca durata termenului de încercare să fie de 4 luni. Este un termen pe care îl socotesc necesar și cred că d-l Ministru va binevoi să-l admită.

În acest sens, am redactat următorul amendament:

La art. 9 se adaugă: „Durata termenului de încercare va fi de 4 luni”.

C. R. Mircea, A. Popa, N. C. Gheorghian, I. Negruțiu, N. C. Teodorescu,

D. I. Vălcănescu: D-lor Senatori, eu a-și propune ca la acest articol să se șteargă dispoziția prin care părțile au facultatea de a stipula termene mai scurte, căci dacă această dispozițiune rămâne, atunci micșorările de termen vor deveni de stil.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Formulați în scris dorița d-voastră.

D-l I. Vălcănescu: Mi-am exprimat doar un deziderat, dacă a-și ști că va fi admis, aș formula un amendament în acest sens.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: Conform regulamentului orice amendament trebuie să fie scris și semnat de 5 domni Senatori. Nu merge după aprecierea personală a președintelui.

D-l N. P. Romanescu, raportor: Comitetul delegaților a admis amendamentul d-lui Mircea.

— Se pune la vot amendamentul propus de d-l senator Mircea și se admite.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l Toader Roznovan:*

D-lor, eu propun la acest articol următoarea modificare: să se înlocuiască cuvintele „patru luni”, cu „patru săptămâni”. Intr’adevăr prin acest articol se stabilește timpul de probă pentru ucenici la patru luni. Or, pentru a încerca o învățătură într’o meserie, timpul de patru luni, cred că este prea mare. La noi în Bucovina, acest timp este de 2 săptămâni. Chiar ante-proiectul acestei legi a prevăzut numai un timp de două luni, și deodată ne vedem astăzi în fața termenului de patru luni, așa că propunem să fie numai o lună. Este destul timp de încercare pentru ucenici. Dar să lăsați patru luni, termenul este prea mare.

D-l G. Zane, raportor: Acest termen de patru luni nu este obligator, este un termen maximal, peste care nu se poate trece, dar se poate coborî sub el oricând.

D-l Pompiliu Ionișcu, vicepreședinte: Este lăsată libertatea convențiunii până la maximum patru luni.

Pun la vot amendamentul d-lui Roznovan, respins de guvern și de comisiune: La art. 9, alin. 1, rândul 3:

Se vor înlocui cuvintele „4 luni” cu „4 săptămâni”.

Toader Roznovan, Iosif Jumanca, Lotar Rădăceanu, I. Iacoban, Dan Romulus,

etc.

S’a respins.

— Art. 9 se votează în textul comisiunii, nemodificat.

Art. 10. — Contractul de ucenicie se prelungește de drept cu o durată egală cu îndoitul timpului de absentare nejustificată dela serviciu a ucenicului, când acesta a lipsit cel puțin o lună de zile pe an și când lipsa este constatată în urma reclamațiunii făcută la timp de patron către Camera de muncă din circumscripția sa.

Notă. — Dacă ucenicul absentează dela serviciu mai mult de 2 luni nemotivat, contractul de ucenicie se desființează dacă patronul face opoziție sau cerere de daune, conf. art. 19 din prezenta lege, în termen de două luni.

De asemenea dacă ucenicul părăsește serviciul și nu se reîntoarce timp de o lună, el pierde dreptul la timpul servit în ucenicie, conf. art. 33 din prezenta lege.

De unde rezultă că termenul de o lună prevăzut în art. 10 de mai sus are a se înțelege pentru o lipsă cu intermitențe de o lună pe an, adică necontinuuă, căci în caz contrar se aplică textele dela art. 19 și 33.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l I. I. Mirescu:* D-le Ministru, în legea d-voastră prevedeți că timpul de absentare al ucenicului să fie completat la expirarea termenului cu îndoitul absenței.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: „...nejustificată”.

D-l I. I. Mirescu: Da, nejustificată și tocmai în acest sens vreau să propun următorul amendament:

„Ucenicul este obligat a completa, după expirarea contractului timpul ce l-a absentat din vina sa. Nu poate fi obligat ucenicul la completarea timpului absentat dacă absentarea sa a urmat în afară de vina sa, cel mult 6 săptămâni pe an, sau dacă absentarea din vina sa n'a trecut peste două săptămâni”.

Vreau să capăt o explicație. Acest amendament a fost făcut după propunerea patronilor din Cluj, într'un proiect de lege, pe care ei au voit să-l prezinte Ministerului Muncii și Ministerului de Industrie. Este dar o propunere a patronilor.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Resping propunerea patronilor făcută prin reprezentantul muncitorilor.

D-le Mirescu, acum vreau să vă dau o lămurire prietenească: eu am înțeles să fac o declarație: prin absentarea nejustificată, nu pot înțelege absentarea, care are loc nu din vina ucenicului, cum se întâmplă în caz de boală. În caz de boală absentarea este justificată și atunci numai absentarea făcută din vina ucenicului intră în prevederile art. 10.

D-l I. I. Mirescu: D-le Ministru, d-voastră trebuie să luați în considerare acest amendament, pentrucă noi nu l-am făcut în mod tendențios și nici ca să apărăm pe patroni aci...

D-l I. Rang: Cer cuvântul.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: Aveți cuvântul.

D-l I. Rang: Eu ași întreba, d-le Ministru, în afară de acest caz de boală, nu s'ar putea da câteva exemple, ca să nu fie controversă asupra absentării?

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Acest lucru se va face prin regulament.

D-l G. Zane, raportor: Alt exemplu ar fi forța majoră și tot ceea ce nu este din vina ucenicului.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: Pun la vot amendamentul d-lui deputat Mirescu, respins de guvern și de comisiune:

Art. 10 se va schimba în următorul mod:

„Ucenicul este obligat de a completa după expirarea contractului timpul ce l-a absentat din vina sa. Nu poate fi obligat ucenicul la completarea timpului absentat, dacă absentarea a urmat în afară de vina sa, cel mult 6 săptămâni pe an, sau dacă absentarea a provenit din vina sa, însă aceasta nu a întrecut anual două săptămâni”.

I. I. Mirescu, Lotar Rădăceanu, I. Flueraș, Toader Roznovan, etc.

S'a respins.

Art. 10 se votează în textul comisiunii nemodificat.

CAP. II

Efectele contractului de ucenicie

A. Obligațiile patronului

Art. 11. — Patronul este obligat să învețe pe ucenic, fie el însuși, fie prin personalul anume desemnat al stabilimentului său, profesiunea prevăzută în contract.

De asemenea este obligat să se poarte față de ucenic ca un bun părinte de familie, îngrijindu-se de educația sa, supraveghindu-i neîntreput purtarea, atât în stabiliment, cât și în măsura posibilului în afară și să-l apere de maltrătarile salariaților întretrinderii sau ale membrilor familiei sale.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Odată precizate condițiile cerute pentru formarea contractului de ucenicie, era logic să ne întrebăm: dar cari sunt efectele ce va produce? Răspunsul îl găsim în cap. II art. 11—17. Fiind un contract bilateral, contractul de ucenicie este izvorul de obligațiuni atât pentru patron cât și pentru ucenic.

Patronului îi impune în primul rând, sarcina instruirii, fie personal, fie prin specialistul angajat în întreprindere; apoi sarcina educativă egală în răspundere cu aceea a unui bun părinte de familie (art. 11).

Art. 12. — Ucenicul nu poate fi pus să exercite decât acele munci sau servicii cari sunt în directă legătură cu profesiunea și cari trebuie să fie proporționate cu puterea sa fizică sau intelectuală. Munca sau serviciile nu vor putea fi prestate decât în timpul orelor legale de muncă.

Ucenicul nu va putea fi întrebuințat la munci casnice în folosul patronului sau al familiei acestuia.

Textul francez. — *Il n'employera l'apprenti, sauf conventions contraires, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.* (Art. 8 al. III C. du travail).

Notă. — După cum se vede din textul francez de mai sus, în Franța patronul poate — pe bază de convenții — să întrebuințeze pe ucenic în afară de exercițiul profesiei și chiar în folosul casnic.

Legiuitorul nostru s'a inspirat de legiuirile mai noi, austriace și germane, pentru a stăvili abuzul ce se face cu ucenicii.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Dar cum instruirea nu poate avea loc decât atunci când ucenicul este folosit numai în munci în legătură directă cu profesiunea, proporționale și acestea cu dezvoltarea sa fizică și intelectuală, cum pe de altă parte se cunosc în deobște abuzurile ce se practică de către mici patroni, cari întrebuințează pe ucenici la munci casnice, înlocuind de multe ori personalul de serviciu, am socotit util de a limita caracterul muncilor la cari poate fi folosit ucenicul (art. 12).

DESBATERILE SENATULUI. — *D-1 I. Negruțiu:* D-lor Senatori, la art. 12 se precizează că ucenicii nu vor munci mai mult decât lucrează echipa de lucru. Ori, eu v'ași ruga, d-le Ministru, să vedeți că fie într'un atelier, fie într'un șantier, după ce munca se încheie, rămân respirate sculele și uneltele. Această muncă adunarea și așezarea la loc a uneltelor, se face întotdeauna de ucenici; după aceea, se face tot de către ucenici curățenie. Eu cred că această tradițiune este bine să se mențină și vă rog să-mi admiteți în acest scop un amendament pe care l-am redactat în modul următor:

La art. 12, după cuvintele:

„Munca sau serviciile nu vor putea fi prestate decât în timpul orelor legale de muncă”, — să se completeze cu cuvintele: „excepțiune făcând curățirea atelierului, ordonarea sculelor, — care însă trebuie astfel organizate încât să nu reclame un serviciu mai îndelungat de o oră la zi”.

Nemeș Alexandrescu, I. Negruțiu, Gheorghian, A. Popa, C. R. Mircea.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Mai întâiu este chestiunea de regulament. În al doilea rând îmi permit să vă spun, d-le Senator, că formularea art. 12 este clară. Ucenicii nu pot fi puși să execute decât muncile sau serviciile în directă legătură cu profesiunea. Ori, „în directă legătură cu profesiunea”, sunt acele servicii pe cari le enumerați d-voastră. Eu vă rog să luați lămuririle mele drept lămuririle date de art. 12, privind chestiunea: ce înțeleg prin servicii în legătură cu profesiunea. În această privință sunt de acord cu cele ce ați spus d-voastră, astfel că nu va fi nevoie ca să punem în lege lucrările enumerate de d-voastră. Aceste servicii sunt curățirea atelierului și adunarea uneltelor, când de sigur acestea sunt în legătură cu profesiunea.

D-1 I. Negruțiu: Da, d-le Ministru, dar în acest articol stă scris „în timpul orelor legale de muncă”. Relativ la aceasta propun eu amendamentul. Nu se pot aduna sculele atâta vreme cât se muncește cu ele. Eu cer ca după ce munca se termină, ucenicii să adune uneltele și să facă curățenie.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Mă iertați, dar nu pot să pun pe ucenic să muncească mai mult decât lucrătorii.

D-1 Romulus Boilă, vicepreședinte: D-le Senator, conform art. 86 din regulamentul Senatului, amendamentul de îndată ce este semnat de 5 domni Senatori, este trimis la comitetul delegaților și după ce comitetul delegaților își spune cuvântul său, este adus în discuțiunea publică, prin urmare, conform regulamentului, înainte de a merge mai departe, eu trimit amendamentul d-lui senator Negruțiu, la comitetul delegaților.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-1 N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, comitetul delegaților a respins amendamentul propus de d-l Negruțiu.

— Se pune la vot amendamentul d-lui Negruțiu, respins de comitetul delegaților și se respinge și de Senat.

— Se pune la vot art. 12 și se admite nemodificat.

Art. 13. — Patronul este obligat să acorde ucenicului, în vederea completării instrucției și a cunoștințelor teoretice ale profesiunii, timpul necesar urmării cursurilor unei școli de adulți, de ucenici sau de pregătire profesională autorizată de Stat. Acest timp va fi socotit în numărul orelor de muncă zilnică pe care ucenicul este obligat să le presteze.

Notă. — În caz de nerespectarea celor de mai sus, patronul va fi pedepsit cu amenda prevăzută în art. 29 din această lege.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Și tot în vederea instruirii, de astădată teoretice însă, am prevăzut pentru patron și obligațiunea de a acorda ucenicului timpul necesar frecventării unei școli de adulți, de ucenici sau de pregătire profesională (art. 13).

Și pentru a evita neplăcerile avute până în prezent, când unii patroni refuzau a trimite pe ucenici la școlile de ucenici, pretextând că nu-i vor lăsa liberi decât seara după terminarea lucrului, am specificat în lege că timpul de frecvență la școală va fi socotit în orele zilnice de lucru. În felul acesta ucenicul nu va mai sosi la școală istovit și obosit, după o zi întreagă de lucru, incapabil de a mai asimila ceva.

DESBATERILE SENATULUI. — *Sf. Sa, Vicarul Moise Brumboiu:* D-le Președinte, d-lor Senatori, în discuțiunea generală la proiectul de lege care ne este înainte, s'a accentuat din partea a doi domni Senatori, că de fapt articolul acesta are o lacună, lacuna este următoarea: pe câtă vreme art. 13 prevede că patronii sunt obligați să acorde ucenicilor în vederea completării instrucției și a cunoștințelor teoretice ale profesiunii, timpul necesar urmării cursurilor unei școli de adulți, de ucenici sau de pregătire profesională autorizată de Stat, aci nu este vorba niciăeri ca ucenicul să fie dator a cerceta și orele de caticheză și duminica, Sfânta liturghie. Ori să-mi fie iertat, d-le Ministru și d-lor Senatori, să spun, din propria mea experiență de 33 de ani pe care am avut-o în viața mea pastorală, că patronii totdeauna stau cu acest lucru înainte, că nu există o lege care să-l oblige să lase pe băieții să meargă la caticheză și la biserică și este foarte dureros că nu există o lege. Mi-aduc aminte, sunt 25 de ani de atunci, când se făcuse școala de meserii și de comerț din Brașov, eu eram pastorul sufletesc al copiilor acestora cari țineau de biserică mea și atuncea directorul mi-a spus că nu există nicio lege care să-l oblige pe el să lase pe băieții să meargă la biserică și la caticheză. Totuși a făcut-o dar a făcut-o în afară de lege.

Eu sunt de părere, d-lor și rog pe d-l Ministru să binevoiască a îngădui, ca să se adauge la acest articol încă două fraze sau mai bine zis o propozițiune, care să determine acest lucru. Aceasta nu va fi rău, pentrucă dacă noi vrem să creăm o clasă de meseriași și de industriași conștienți, noi-i vom putea crea fără ajutorul lui Dumnezeu și fără educațiunea care poate veni dela biserică. Nu există mai mare durere sufletească, pentru noi pastorii sufletești, decât atunci când copilașii aceștia nu au puțința să-și îndeplinească datoria lor religioasă și când noi nu putem avea niciun contact cu dânsii și peste tot, vă mărturisesc, este așa. Sunt preot în Făgăraș și ca atare am ocaziunea să fac experiența aceasta, mai ales acum în timpul acesta după războiu, și să nu vă fie cu supărare dacă vă spun că așa se poartă mai toți patronii, fie că sunt patroni români, fie că sunt patroni neromâni; se pun pe baza aceasta, că nu există o lege și că prin urmare, ei nu sunt obligați să lase pe copii la biserică, ne spun că nu au de gând să facă popi din ucenicii lor și nu-i lasă nici la biserică nici la caticeză regulat.

De aceea, cu toate că d-l Ministru a binevoit a-mi spune că este în vederea d-sale de a face un articol de lege, în care să se prevadă lucrul acesta, eu vă rog, d-lor Senatori, să binevoiți a îngădui să se adauge aici o propozițiune, pentrucă nu va păși stricăciuni legea din pricina aceasta și noi, pe de altă parte, vom putea dovedi că ne îngrijim de ucenici, în toate direcțiunile, astfel ca ei să capete creșterea care le este necesară pentru ca ei să ajungă adevărați cetățeni ai acestei țări.

Amendamentul ce am onoarea să propun la acest articol, are următorul cuprins:

Amendament la art. 13:

„Precum și cercetarea bisericii, duminicile și sărbătorile și a cursului de catechizație”.

August Maghiar, Nicola Andrei, dr. Blaga, V. Branisce, Moise Brumboiu, R. Ancușa, Ioan Ienea.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Vă mărturisesc, că și eu susțin amendamentul d-voastră, dar știți unde? În legea învățământului muncitoresc pe care o voiu aduce. Nu pot să pun acest amendament aci, într-o lege unde se fixează raporturile dintre ucenici și patroni. Ca să vă arăt cât de binevoitor am fost pentru învățământul religios, repet cele ce am spus și ieri, că fără să fiu provocat, fără să fiu îndrumat de nimeni, am organizat conferințe de morală religioasă în toate școlile de ucenici. Vă asigur, că amendamentul d-voastre va constitui un aliniat în legea învățământului muncitoresc. Până atunci, eu fac acest lucru practic: fac învățământ religios în școli, fără ca să fie prevedere legală. Dar vă rog să nu-mi cereți ca în loc să pun un lucru la locul lui, să-l pun acolo unde nu-i este locul.

P. S. S. Episcopul Vartolomei al Râmnicului și Noului Severin: D-lor, la chestiunea aceasta s'a gândit și Sfântul nostru Sinod, și am adus un amendament semnat de membrii Sfântului Sinod. Am prins însă contact cu d-l Ministru, pe chestiunea aceasta și ne-a liniștit tot cu vorbele de acum, că de chestiunea aceasta se va ține seama într-o lege generală, legea de față fiind o lege specială. Și atunci, din moment ce avem asigurarea aceasta, ne mulțumim cu declarațiunea d-lui Ministru, pentrucă este mai bine ca această dispozițiune să fie generală, privind toate așezămintele noastre de muncă.

Voci: Foarte bine!

S. S. Vicarul Moise Brumboiu: Dacă d-l Ministru ne spune lucrul acesta, eu îmi retrag amendamentul.

— Nemaicărând nimeni cuvântul, se pune la vot art. 13, astfel cum a fost prezentat, și se admite.

Art. 14. — Patronul este obligat să acorde ucenicului un concediu anual de odihnă de cel puțin 15 zile în afară de sărbătorile legale.

Notă. — La capitolul contractului de ucenicie, legiuitorul nu a prevăzut nicio sancțiune contra patronului care nu acordă concediu de odihnă ucenicului, astfel cum a făcut-o pentru salariații

cu contract individual, prin art. 50 din această lege. Faptul se explică prin aceea că, potrivit art. 6 din lege, contractul de ucenicie nu trebuie să conțină neapărat o remunerație, după cum se constată și din expunerea de motive care însoțește legea. Ce se întâmplă totuși dacă un ucenic, care primește și remunerație, nu obține concediu dela patron? Poate cere aplicarea sancțiunii din art. 50? Credem că da, pentru motivul că și contractul de ucenicie este un contract individual de muncă și omisiunea sancțiunii din art. 50 a fost dictată numai pentru rațiunea mai sus arătată.

Art. 15. — Salariul stipulat în contractul de ucenicie se va plăti ucenicului, dacă acesta este mai mare de 18 ani, la fiecare 15 zile.

Salariul ucenicului sub această vârstă se va plăti asemenea la fiecare 15 zile, conform art. 64 de mai jos.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Dacă în contractul de ucenicie s'a stipulat și plata unui salariu, patronul va avea obligațiunea de a-l plăti în mâinile minorului dacă e mai mare de 18 ani, sau în acelea ale reprezentantului legal dacă ucenicul e sub 18 ani. Totuși, pentru a evita abuzurile, ca reprezentantul legal să folosească în interesul său personal aceste sume, s'au prevăzut și modalități de plată excepționale (art. 15 și art. 64).

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* D-lor Deputați, la acest articol este următorul amendament:

„Art. 15, alin. 1, rândul 2, se suprimă cuvintele: „dacă acesta este mai mare de 18 ani”.

„Aliniatul 2 se va suprima integral.

Iuliu Coroianu, etc.

Acest amendament este respins pentrucă nu aduce niciun serviciu legii.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: D-lor Deputați, tot la art. 15 avem un alt amendament, care nu poate fi luat în considerație, pentrucă nu are numărul regulamentar de semnături.

— Art. 15 se votează în textul comisiei nemodificat.

Art. 16. — Timpul servit ca ucenic, la un alt patron, se va ține întotdeauna în seamă și se va adăuga aceluia întrebuintat la noul patron de aceeași branșă, cu excepția prevăzută la art. 23 alin. III și art. 33.

B. Obligațiile ucenicului

Art. 17. — Față de patron și față de persoană care este însărcinată cu pregătirea sa profesională, ucenicul este obligat:

a) Să se poarte cu respect și cu cuviință atât în stabiliment cât și în afară;

b) Să execute conștiincios și cu bună credință lucrările sau însărcinările ce i se dau;

c) Să îndeplinească toate îndatoririle prevăzute în contract, regulamente de muncă sau legi.

De asemenea este obligat să-și completeze instrucțiunea, întrebuițând în acest scop orele ce i se acordă de patron pentru învățatură.

Textul francez. — *L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect; il doit l'aider, par son travail, dans la mesure de son aptitude et de ses forces.*

Il est tenu de remplacer, à la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours (art. 11 Code du travail).

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Obligațiile ucenicului se rezumă în atitudine respectuoasă și cuviincioasă față de patron, în executarea conștiincioasă a lucrărilor încredințate și în frecventarea cursurilor de perfecționare teoretică (art. 17).

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Apostol Popa:* D-lor Senatori, am onoare să propun la acest articol următorul amendament: Să se adauge după cuvântul „patron”, cuvintele: „și familia sa”.

Astfel că art. 17, alin. 1, va fi redactat astfel: *Art. 17, alin. 1.* — Față de patron și familia sa și față de persoana care este însărcinată cu pregătirea sa profesională, ucenicul este obligat să, etc.

A. Popa, C. R. Mircea.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, amendamentul d-lui senator Apostol Popa, cu toate că nu e semnat de numărul de 5 senatori, conform regulamentului, el a fost totuși discutat de comitetul delegaților, însă respins.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Apostol Popa, respins de comitetul delegaților, și se respinge și de Senat.

— Se pune la vot art. 17, astfel cum a fost prezentat, și se admite, nemodificat.

CAP. III

Desființarea contractului de ucenicie

Art. 18. — Contractul de ucenicie este desființat de plin drept în cazurile următoare:

- a) Decesul patronului sau al ucenicului;
- b) Chemarea sub drapel a uneia din părți pentru serviciul militar activ sau pentru mobilizare;
- c) Incapacitatea patronului în cazurile prevăzute în art. 3 și 4 din acest titlu;
- d) Lichidarea sau falimentul patronului.

Desființarea contractului în cazurile prevăzute de alin. a sau b nu se va produce, dacă, după survenirea acestui fapt, întreprinderea continuă a funcționa și pregătirea profesională a ucenicului este asigurată.

Notă. — Textul francez, art. 14 Code de travail, este aproape identic.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Desființarea va avea loc de plin drept în cazurile prevăzute de art. 18 (deces al uneia din părți, chemare sub drapel, incapacitatea patronului de a ține ucenici, lichidare sau faliment).

Art. 19. — Contractul de ucenicie se va considera desființat prin consimțământul tacit al ambelor părți, când absența nemotivată peste termenul de 2 luni a ucenicului nu este urmată de opozițiunea sau cererea de daune interese din partea patronului, făcută în timpul de două luni dela expirarea acestui termen.

Vezi nota de sub art. 10.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:*
La acest articol s'a propus următorul amendament:

La rândul 5 să se suprimă cuvintele: „sau cererea de daune interese”.

Iacob Pistiner, I. Iacoban, Lotar Rădăceanu, I. Flueraș, Toader Roznovan, Iosif Jumanca, etc.

Acest amendament a fost respins de către guvern și comisiune.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

— Art. 19 se votează în textul comisiunii, nemodificat.

Art. 20. — Contractul de ucenicie poate fi desființat de jurisdicțiunea profesională de pe lângă Camera de muncă, în cazurile următoare:

- a) Neexecutarea dispozițiilor contractuale sau legale din partea vreuneia din părți sau a amândorura;
- b) Injurii grave, calomnii, violențe sau maltratări executate de o parte asupra celeilalte;
- c) Strămutarea domiciliului patronului în altă localitate sau a reprezentantului legal al ucenicului care îl adăpostește;
- d) Schimbarea profesiei uneia din părțile contractante;
- e) Vânzarea, arendarea sau concesionarea stabilimentului;
- f) Existența unui contract de ucenicie anterior, neexpirat și nedesființat;
- g) Incetarea de plăți a patronului;
- h) Boala cronică sau orice împiedecare fizică sau morală a executării obligațiilor a uneia din părți.

Notă. — Observăm o contradicere între art. 18 lit. *d* și art. 20 lit. *g* și anume: la amândouă se vorbește de încetarea de plăți, dat fiind că falimentul este tocmai o încetare de plăți, dar pe când în art. 18 contractul se desființează de drept, în art. 20 se desființează prin judecată. Mai logică este dispoziția care desființează contractul prin judecată, dar pentru cazul de faliment, legiuitorul s'a gândit că patronul nemaiavând administrația comerțului, nu ar mai avea rațiune menținerea contractului și de aceea îl consideră desființat de plin drept.

Mai observăm că textul francez corespunzător (art. 15) conține încă un caz de desființare a contractului și anume căsătoria ucenicului, dispoziție care nu e prevăzută în legea noastră.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Prin judecată, desființarea va avea loc în cazurile prevăzute de art. 20 (culpa, injurii, schimbarea domiciliului sau a profesiunii, boală cronică, etc.).

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-1 Toader Roznovan:* Cerem suprimarea literii e, anume, vânzarea, arendarea sau concesionarea stabilimentului să nu poată desființa contractul de ucenicie.

O voce de pe băncile majorității: Cine îl continuă?

D-1 Toader Roznovan: Acela care arendează sau concesionează mai departe.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: D-neilor propun că dacă ucenicul vrea să devină liber și să nu treacă la alt patron, să fie obligat să treacă.

D-1 Toader Roznovan: Ce se întâmplă cu ucenicul care nu poate să-și termine acolo învățătura mai departe? Cine îngrijește de dânsul? Unde se duce?

D-1 G. Zane, raportor: Contractul de ucenicie presupune un raport personal între patron și salariat. Nu poți obliga un ucenic să continue o muncă la un patron care nu știe de el.

D-1 Toader Roznovan: Dar atunci timpul este pierdut.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii cooperăției și asigurărilor sociale: Cetiți alin. 1 din articol. Este în atribuțiunea jurisdicției profesionale de pe lângă Camera de muncă de a desființa contractul de ucenicie în anumite cazuri.

D-1 Gr. Popescu: Să se prevadă că noul patron, care angajează, să fie obligat să șină cont de trecut.

D-1 Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: D-lor Deputați, fac apel la d-voastră să binevoiți a desvolta mai clar amendamentele. Aliniatul 1 al articolului spune: „Contractul de ucenicie poate fi desființat”. Prin urmare, d-lor, într'un asemenea caz, înțelepciunea va aprecia dacă este cazul să se desființeze sau nu contractul de ucenicie.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

— Art. 20 se votează în textul comisiunii nemodificat.

Art. 21. — În cazurile prevăzute la lit. b și c de sub articolul precedent, patronul poate concedia pe ucenic sau acesta din urmă poate părăsi serviciul sub rezerva acțiunii de daune interese, când concedierea sau părăsirea serviciului nu au fost îndreptățite. Desființarea contractului pentru cauza prevăzută sub același articol, lit. c nu poate fi cerută decât cel mult în termen de 3 luni dela strămutare.

Notă. — Daunele interese menționate mai sus, sunt lăsate cu totul la aprecierea instanțelor de judecată, spre deosebire de preavizele arătate la capitolul contractelor individuale de muncă.

Răzuirea este aceea arătată de noi în nota de sub art. 14. Ucenicul putând fi angajat fără remunerație, nu se poate prevedea o indemnizație egală cu un preaviz.

Art. 22. — Culpa părților și faptele cari dau loc la rezilierea în cazurile art. 20 se vor stabili sumar prin orice probe obișnuite, cu derogare dela regulile de drept comun pentru admisibilitatea probei și stabilirea culpei.

Notă.— De altfel, litigiile dintre un salariat și patron fiind obișnuit de natură comercială, toate probatoriile sunt admisibile. Totuși legiuitorul a făcut foarte bine că a precizat aceasta în lege, pentru a se evita orice discuțiuni.

Art. 23.— Schimbarea profesiei de către patron nu poate fi invocată ca motiv de desființare, decât dacă patronul a încetat profesiunea sa, sau nu se mai găsește în puțință să pregătească pe ucenic în profesiunea pentru care s'a obligat.

Schimbarea profesiei ce urmează să învețe ucenicul nu poate da loc la desființarea contractului de ucenicie, decât dacă reprezentantul legal al ucenicului sau acesta din urmă, fiind mai mare de 18 ani, dă patronului declarațiune scrisă în acest sens.

Nicio nouă angajare a ucenicului la un alt patron pentru o profesie identică și în aceeași calitate nu mai poate avea loc fără consimțământul vechiului patron.

Notă.— În cazul când un ucenic se angajează la alt patron fără consimțământul vechiului patron, el pierde timpul servit mai înainte. Aceasta rezultă din textul art. 16.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-1 I. I. Mirescu:* D-le Președinte, ași ruga pe d-l Ministru să binevoiască să suprimе ultimul aliniat din art. 23, pentru considerațiunea următoare: cred că fiecare din noi este convins că nu mai trăim epoca patriarhalismului cooperativ de acum 80 de ani, când ucenicul nu mai putea să se angajeze la alt patron. În adevăr, acest aliniat sună: „nicio nouă angajare a ucenicului la un alt patron pentru o profesie identică și în aceeași calitate nu mai poate avea loc fără consimțământul vechiului patron“.

Așa încât rog stăruitor pe d-l Ministru să nu dea un caracter prea cazon contractului de ucenicie.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Eu vă rog să respingeți amendamentul d-lui Mirescu, pentru că acest aliniat are de scop să înlătore momeala patronilor față de ucenici. Este vorba de schimbarea profesiei, iar nu de angajarea în aceeași profesie.

D-1 Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: D-1 deputat Jileriu are cuvântul.

D-1 G. Jileriu: Ași ruga pe d-l Ministru să binevoiască a-mi da o lămurire. Mi se pare că art. 23 nu are o redacțiune clară. Acest articol spune: „Schimbarea profesiei de către patron nu poate fi invocată ca motiv de desființare decât dacă patronul a încetat sau nu se mai găsește în puțință să pregătească pe ucenic în profesiunea pentru care s'a obligat“. Ce a încetat? A încetat să exercite profesiunea sau a încetat din viață?

D-1 G. Zane, raportor: A încetat să exercite profesiunea.

D-1 G. Jileriu: Dar nu este clar.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Observațiunea d-lui Jileriu este justă și e bine să se completeze adăugându-se cuvântul profesiei.

— Se pune la vot amendamentul propus de d-l deputat Mirescu, petru suprimarea aliniatului 3 din art. 23 și se respinge.

— Se pune la vot amendamentul d-lui deputat Jileriu, însușit de guvern și de comisiune în cuprinderea:

La alineatul 1, rândul 3, după cuvântul „încetat” se intercalează: „profesiunea sa”, și se adoptă.

— Art. 23 se votează în textul comisiunii, cu amendamentul admis.

Art. 24. — Vânzarea, arendarea sau concesiunea stabilimentului nu dă loc la desființarea contractului, dacă ucenicul a continuat de fapt să lucreze sub îndrumarea și supravegherea cumpărătorului, arendașului sau concesionarului, cel puțin 3 luni. Aceștia sunt considerați ca subrogați în drepturile și obligațiile vechiului patron.

Art. 25. — Desființarea contractului de ucenicie pentru orice cauze va fi adusă de patron la cunoștința Camerei de muncă unde s'a operat înregistrarea, pentru ca aceasta să facă mențiuni de desființare în registrul respectiv.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Desființarea contractului de ucenicie va fi adus la cunoștință aceluiași organ care a luat act și de încheierea sa (art. 25).

CAP. IV

Controlul executării contractului de ucenicie și sancțiuni

Art. 26. — Organele de inspecție și de control sunt în drept să facă inspecțiuni asupra modului cum se execută contractul și să indice în scris îndreptările ce trebuiesc făcute.

Dacă organele de inspecție și control vor constata abateri dela dispozițiile prezentei legi, vor încheia procese-verbale de contravenție, pe cari le vor înainta jurisdicției profesionale competente de pe lângă Camera de muncă.

Notă. — Procesele-verbale de contravenție, dresate de organele de inspecție ale Ministerului Muncii nefăcând dovadă până la înscrierea în fals, pot fi combătute prin orice mijloace de probă.

Procedura și căile de atac contra unor asemenea procese-verbale, vor fi acelea prevăzute în procedura penală la contravențiuni (art. 139 și urm.).

Toate acestea până la înființarea jurisdicției profesionale de pe lângă Camerele de muncă, când se vor aplica dispozițiunile art. 36 din prezenta lege.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Controlul uceniciei este încredințat organelor de inspecție ale Ministerului Muncii (art. 26).

DESBATERILE SENATULUI. — *D-1 C. R. Mircea:* D-lor Senatori, la art. 26 am de propus următorul amendament:

Art. 26. — Se va adăuga după cuvintele, „organele de inspecție și control“, cuvintele: „special pregătite“.

A. Popa, C. R. Mircea, D. Iorgovici, I. Negruțiu, N. C. Teodorescu.

D-l Ministru, când mi-am permis să propun acest amendament, a spus că va fi greu să instituie inspectorii cari să fie tehnici, însă credem — în dorința de a introduce în corpul muncitorilor persoane tehnice — că este bine ca aceste organe de inspecție să fie persoane pregătite.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii cooperăției și asigurărilor sociale: Voiu ține seama de aceasta la legea meseriilor.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, comitetul delegaților a respins amendamentul propus de d-l Mircea.

— Se pune la vot amendamentul propus de d-l Mircea, respins de comitetul delegaților, și se respinge și de Senat.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: D-l Romulus Georoceanu are cuvântul.

D-l Romulus Georoceanu: D-le Președinte, iată ce cred eu că s'ar putea adăuga la art. 26: Eu cred că este bine ca să se prevadă dispozițiunea ca organele de inspecțiune să se ocupe de întreținerea ucenicului și din punct de vedere sanitar.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Regret că d-l Georoceanu nu cunoaște toată legislația noastră și regret că sunt obligat ca în ședință să dau lămuririle pe care aș fi putut să i le dau în particular.

În legea muncii stă prevăzut că organele noastre sunt obligate să se ocupe și de situațiunea sanitară.

D-l N. P. Romanescu, raportor: Comitetul delegaților respinge propunerea d-lui senator Georoceanu. De altfel, nici nu s'a propus un amendament, conform cu regulamentul.

— Nemaicărând nimeni cuvântul și nefiind propus niciun amendament, se pune la vot art. 26 și se admite nemodificat.

Art. 27. — Jurisdicțiya profesională va ține un registru cuprinzând pe toți patronii cari au pierdut vremelnice sau pentru totdeauna dreptul de a ține ucenici, indicându-se în dreptul fiecărui motivul excluderii dela acest drept.

Art. 28. — La expirarea contractului de ucenicie patronul va elibera ucenicului un certificat de practică profesională, pe un formular-tip, fixat de Ministerul Muncii și va cere Camerei de muncă constatarea încetării uceniciei și confirmarea certificatului.

Textul francez. — *Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit, ou certificat constatant l'exécution du contrat (art. 10 al. II, C. du travail).*

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — D-l Iosif Jumanca: D-lor Deputați, acest articol vorbește despre certificatul ce se acordă ucenicului după terminarea timpului de ucenicie și spune exclusiv atâta: „La expirarea contractului de ucenicie patronul va elibera ucenicului un certificat de practică profesională pe un formular tip, fixat de Ministerul Muncii și va cere Camerei de muncă constatarea încetării uceniciei și confirmarea certificatului“.

Este un articol, recunosc, foarte înaintat. Nu prea cadrează cu restul legii, care în multe privințe susține spiritul corporativ. Acest art. 28, de fapt, este un articol, care se poate asemăna mai mult cu practica din America.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: V'ași pune o întrebare: până acum, ați spus că legea aceasta nu este decât o copie a legii dela

1884 și a celei dela 1907; acumă spūneți altceva, că legea este retrogradă; mâine o să spūneți că legea este imposibilă.

D-l Iosif Jumanca: D-le Ministru, nu trebuie să fiți răutăcios.

Eu găseșc absolut necesar ca în locul acestui art. 28, în împrejurările în care trăim noi acum și în special pentru mica industrie, să se introducă o altă dispoziție, relativă la eliberarea ucenicului, când își termină timpul de ucenicie. Și anume cer acceptarea următorului amendament:

„După terminarea timpului de ucenicie, ucenicul este obligat a depune un examen de capacitate într'o altă întreprindere similară, indicată de Camera de muncă; și Ministerul Muncii va elabora pentru fiecare profesiune în parte câte un regulament, care să prevadă cunoștințele profesionale asupra cărora urmează să fie examinat”.

Găseșc că aceasta este necesar și din punctul de vedere al ridicării cunoștințelor profesionale ale lucrătorilor dela noi; dar este necesar și pentru ca în felul acesta să se pună un frâu în special acelor mici industriași, cari angajează câte 5, 6, până la 10 ucenici pe lângă ei și nu le dau înstrucțiune suficientă. Le dau un certificat de lucrător, și omul acesta, devenit lucrător, nu poate să-și câștige pâinea, necunoscându-și meseria.

D-l G. Zane, raportor: Obiecțiunea d-lui Jumanca este în pricipiu valabilă, însă introducerea unui asemenea text în legea contractelor de muncă nu are rost; ea nu poate să facă parte decât din legea de organizare a meseriilor. Dacă d-l ministru Răducanu a promis că va aduce această lege cât de curând rămâne să repetați această obiecțiune cu prilejul discutării acelei legi, dacă principiul nu va fi înscris acolo.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: În niciun caz nu va fi înscris cu formularea pe care i-a dat-o d-l Jumanca.

D-l Iosif Jumanca: Dacă d-l Ministru declară că va trece în legea meseriilor această dispoziție, eu retrag amendamentul.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: Se ia act. De altminteri este și logic să-l retrageți, pentru că în acest proiect se reglementează convențiunile asupra muncii, iar nu asupra capacității profesionale.

— Art. 28 se votează în textul comisiei neschimbat.

Art. 29. — Patronul care încheie contractul de ucenicie, cu violarea art. 5, 6 și 7, sau care nu respectă dispozițiile cuprinse în art. 12 și 13, se va pedepsi cu amendă dela 500—5000 lei și în caz de nu se va conforma legii după aceea, cu maximum de amendă, deosebit de aplicarea art. 4.

Vezi nota de sub art. 26.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l Cons. Ignat:* D-le Președinte, d-lor Deputați, acest articol 29 găsindu-se în strânsă legătură cu articolele următoare 30, 31 și 32 din acest proiect de lege, să-mi permiteți ca observația asupra lui să o fac deodată pentru toate cele 4 articole.

Prin art. 29 și următoarele se creează o instituție de judecată și se prevăd pedepsele pentru patronii cari contravin dispozițiilor legii, în ce privește contractele de ucenicie. Aceste pedepse încep dela art. 29, care spune:

„Patronul care încheie contractul de ucenicie, cu violarea art. 5, 6 și 7, sau care nu respectă dispozițiile cuprinse în art. 12 și 13, se va pedepsi cu amendă dela 500 la 5000 lei și, în caz de nu se va conforma legii după aceea, cu maximum de amendă, deosebit aplicarea art. 4”.

În art. 30 se spune:

„Patronii atinși de incapacitate prevăzută de art. 3 sau 4 din acest titlu, cari totuși vor fine ucenici, se vor pedepsi cu amendă dela 1000—5000 lei și în caz de recidivă și cu închisoare până la o lună”.

Iar art. 31: „Patronul care va ademeni direct sau indirect pe vreun ucenic, legat anterior printr-un contract de ucenicie înregistrat, pentru a intra în serviciul său, se va pedepsi cu o amendă dela 1000—3000 lei, independent de daunele-interese către patronul lezat.

„În caz de recidivă, patronul ademenitor va fi pedepsit cu o amendă dela 3000—10.000 lei și cu ridicarea vremelnică a dreptului de a ține ucenici”.

D-lor, relativ la aceste sancțiuni, proiectul de lege prevede că instanța de judecată va fi jurisdicția profesională, care va funcționa pe lângă Camerele de muncă. Deoarece Camerele de muncă nu sunt înființate, atunci, în dispoziții tranzitorii, se spune că în mod provizoriu sunt competente instanțele de drept comun, adică judecătorii de ocol.

Când se vor face Camerele de muncă, evident că va înceta competența instanțelor de drept comun și vor intra în funcțiune jurisdicțiile profesionale.

D-lor Deputați, îmi închipui că jurisdicția profesională nu poate fi decât o comisie compusă din meseriași și din patroni și, cred, și din reprezentanții unicilor. Eu întreb pe d-l Ministru dacă este posibil ca o astfel de comisie să se transforme în instanță de judecată și să dea hotărâri? De sigur că jurisdicțiile profesionale nu pot fi decât ceea ce erau înainte pe lângă Camerele de meserii. Conform legii de organizare a meseriilor, comisiile de arbitri, cari judecau ca instanțe de conciliere între patroni și lucrători, iar nu ca instanță de judecată.

Deci, urmează a se prevedea că instanțele cari vor judeca infracțiunile la această lege, să fie cele de drept comun atât ca primă instanță, cât și ca instanță de apel.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Dacă vă fac o declarație veți fi mulțumiți. Prin articolul 120 se prevede că până la înființarea jurisdicțiilor profesionale toate pricinile derivând din aplicarea prezentei legi, deci și cele cuprinse în articolele amintite se vor judeca de instanțele de drept comun.

Spre liniștea d-voastră și a meseriașilor pe cari d-voastră îi reprezentați la Galați, vă declar că prin organizarea jurisdicției profesionale nu vom da în competența acestei jurisdicții pedepsele pentru închisoare.

Judecarea infracțiunilor din acele articole nu se spune că vor cădea toate în competența jurisdicțiilor profesionale, ci se va face o distincție, atunci cele cari sunt mai grave vor trece toate la instanțele de drept comun.

D-l N. Șt. Graur: Penalitatea cu închisoare.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Declarația mea d-le Ignat, vă este îndestulătoare sau nu?

D-l C. Ignat: Trebuie pusă în lege. În art. 30 aveți închisoarea și recidiva.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Merge la drept comun.

D-l C. Ignat: În dispozițiunile tranzitorii se spune însă că până la înființarea Camerelor de muncă, pe lângă cari va funcționa jurisdicția profesională, instanțele de drept comun vor hotări și atunci eu am pus întrebarea: imediat ce se va legifera și înființa Camerele de muncă însemnează că nu mai este competentă judecătoria de ocol?

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: Chestiunea este foarte simplă. Nu este cu putință ca infracțiunile să fie prevăzute la articolul tranzitoriu. Infracțiunile le judecă justiția conform Constituției.

Este o simplă neînțelegere din partea d-voastră.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Eu credeam că declarația mea v'a mulțumit, d-le Ignat.

D-l C. Ignat: Este suficient ca în desbateri să se găsească declarația d-lui Ministru că instanțele judecătorești vor tranșa litigiile acestea.

D-l G. Zane: raportor: D-lor Deputați, o mică lămurire complementară. Astfel cum sunt organizate jurisdicțiile profesionale, în țările din Apus, ele au competența limitată la litigiile civile.

Tot ce ar intra în cadrul unor eventuale penalități, cade în competența instanțelor de drept comun. Obiecțiunea pe care a ridicat-o d-l deputat Ignat este oare cum prematură, ea nu se poate pune astăzi, ci la organizarea jurisdicției profesionale. Cred că textele de legi sunt destul de clare pentru a înlătura această obiecțiune.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: D-l deputat Rang are cuvântul.

D-l I. Rang: D-lor Deputați, chestiunea pe care a ridicat-o colegul nostru d-l Ignat este foarte importantă. Nu se poate concepe ca o altă instanță decât cele de drept comun, prevăzute de Constituție, adică tribunale ordinare și judecătoriile de ocoale să aplice pedeapsa închisorii. Presupunem că această instanță profesională va da pedeapsa închisorii. Vă întreb: cine emite mandatul de arestare? De aceea cred că art. 30 ar trebui să prevadă de ce natură este amenda: fiscală sau corecțională. Când dacă nu se prevede că se aplică art. 28 din procedura penală, care transformă fiecare

50 de lei amendă într'o zi de închisoare, în caz de neplată, atunci cel amendat este dat în debit la fisc care îl urmărește, iar dacă cel care este condamnat la 10.000 de lei nu are nicio avere, nu se poate zice că legiuitorul și-a ajuns scopul, pentru că nici nu plătește, nici nu face închisoare, pe câtă vreme dacă se aplică art. 28, amenda se transformă în închisoare. Prin urmare, rog pe d-l Ministru să prevadă în acest articol, dacă amenda este de natură fiscală sau corecțională.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Este vorba de caz de recidivă, adică de repetare și, în caz de recidivă, instanțele ordinare vor judeca faptul.

D-l I. Rang: Declarația d-lui Ministru nu este suficientă, deoarece judecătorul se va orienta după textul pe care îl votăm aici.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Până când va veni jurisdicția profesională, lucrul este dela sine înfeles: dreptul comun, iar când va veni legea jurisdicției profesionale, lucru este limpezit. Prin urmare, vă rog să trecem mai departe.

— Art. 29 se votează în textul comisiunii nemodificat.

Art. 30. — Patronii atinși de incapacitatea prevăzută de art. 3 sau 4 din acest titlu, cari totuși vor fi neucenici, se vor pedepsi cu amendă dela 1000—5000 lei și în caz de recidivă cu închisoare până la 1 lună.

Vezi nota de sub art. 26.

Art. 31. — Patronul care va ademeni direct sau indirect pe vreun ucenic legat anterior printr'un contract de ucenicie înregistrat, pentru a intra în serviciul său, se va pedepsi cu o amendă dela 1.000—3.000 lei, independent de daunele-interese către patronul lezat.

În caz de recidivă, patronul ademenitor va fi pedepsit cu o amendă dela 3.000—10.000 lei și cu ridicarea vremelnică a dreptului de a fi ucenic.

Vezi nota de sub art. 26. În textul francez corespunzător, patronul care ademeneste ucenicul altuia, se face culpabil numai de daune în profitul patronului abandonat (art. 12).

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Din materia sancțiunilor vom scoate în evidență numai rostul dispozițiilor art. 31, 32, 33 și 34. Un fapt regretabil se produce adeseori: patronii își ademenesc unul altuia ucenicii, după ce aceștia au început a prinde meseria și a produce. Așa dar, tocmai în momentul când patronul începe să primească oarecum echivalentul ostenelei lui cu ocazia instruirii — căci este știut că în prima perioadă ucenicul nu produce decât prea puțin — fie ademenit de alt patron, fie determinat de reprezentantul său legal, fie chiar și din proprie inițiativă atras de mirajul unui câștig, părăsește pe primul patron, întrerupând astfel și învățătura sa.

Art. 32. — Patronul care fără a fi vinovat de manoperile dela art. precedent, angajează cu știință un ucenic legat anterior printr'un contract de ucenicie nedesființat încă, se va pedepsi cu o amendă dela 500—1.000 lei, deosebit de daune-interese ce s'ar cuveni.

Vezi nota de sub art. 26.

Art. 33. — Ucenicul care părăsește serviciul, fără a fi uzat de dispozițiile art. 19, nu se reîntoarce la patronul său în interval de o lună, pierde dreptul la timpul servit în ucenicie.

El este răspunzător, fie personal fie când este mai mic de 18 ani, prin reprezentantul său legal, de toate daunele cauzate patronului prin părăsirea serviciului.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Fuga ucenicului din orice cauze este probabilă și de aceea am prevăzut sancțiunii atât pentru ucenic (pierderea dreptului la timpul de ucenicie îndeplinit) cât și pentru patronul ademenitor, pentru reprezentantul legal al ucenicului și, în genere, pentru orice persoană care se va dovedi că a îndemnat, provocat sau înlesnit fuga ucenicului.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-1 I. I. Mirescu:* Rog pe d-1 Ministru — l-am mai rugat și în comisiune, și îl rog încă odată — să mărească termenul de o lună de zile pentru întoarcerea ucenicului la 2 luni. Iar în ceea ce privește aliniatul 2 al art. 33 cred că este nedrept să faci responsabil pe tutorele sau pe părintele ucenicului, în cazul când a fugit ucenicul, căci de multe ori nici nu au cunotință, necum să-i mai supui la daune-interese față de patron. Intotdeauna ucenicul pleacă cu știința părintelui sau tutorelui?

D-1 Pompiliu Ionățescu, vicepreședinte: D-1 deputat Ignat are cuvântul.

D-1 C. Ignat: D-le Ministru, aliniatul 2 din art. 33 sună astfel: „este răspunzător, fie personal, fie când este mai mic de 18 ani, prin reprezentantul său legal de toate daunele cauzate patronului prin fugă”.

Inchipuiți-vă un tutore care nici nu locuiește cu minorii, dar le administrează averea, dă pe unul la stăpân, și ucenicul fuge. Atunci de ce să fie tutorele vinovat și să plătească daune-interese?

Știu, ați precizat sancțiunile „reprezentantul legal care se va dovedi că cu știință a îndemnat, a provocat sau a înlesnit fuga ucenicului, se va pedepsi...”.

Așa dar în caz când tutorele a înlesnit fuga sau a îndemnat la fugă pe ucenic, el este pasibil de daune. Dar, întreb: când el n'a știut nimic ce se întâmplă?

Există în codul civil un principiu de drept „că părintele răspunde de purtarea copilului” și se interpretează și așa e firesc, că răspunde numai atunci când copilul se găsește sub supravegherea sa; dacă un părinte are un copil pe care îl dă la stăpân și copilul comite o crimă sau un delict, atunci nu mai răspunde părintele, ci stăpânul, copilul găsimdu-se sub directa lui supraveghere. Și, prin urmare, atunci de ce faceți d-voastră pe părinte sau pe tutore în general răspunzător de daune?

Vă rog a admite să se spună în lege că reprezentantul legal este răspunzător de daune numai atunci când are o vină pentru fuga ucenicului.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: D-lor, prevederile codului civil, la cari vă referiți d-voastră sunt clare: când justiția va constata că reprezentantul legal al ucenicului are o vină, numai atunci să fie condamnat la daune.

D-1 C. Ignat: D-le Ministru, explicația d-voastră este suficientă, fiindcă lămurește pe deplin legea.

D-1 I. I. Mirescu: Cer cuvântul.

D-1 Pompiliu Ionățescu, vicepreședinte: Aveți cuvântul.

D-1 I. I. Mirescu: La aliniatul ultim spuneți categoric că răspunde în orice caz.

D-1 D. Ionescu-Botoșani: Când are cunoștință.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Așa e l-tera codului civil.

D-lor, declarația mea scotesc că este îndestul de lămurită. Dacă reprezentantul legal nu are nicio culpă, cred că justiția va aprecia cum trebuie să aprecieze și nu-l va condamna.

D-1 I. Rang: Sensul este că tutorele răspunde cu averea minorului.

D-1 I. I. Mirescu: Legile acestea oare le facem în vederea ca să se intenteze procese?

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: D-lor, constat și sunt încântat că astăseară mai mult decât în alte ședințe, avem o Cameră într'un număr mai impunător și o discuțiune mai însuflețită la această lege a contractelor de muncă.

D-1 Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: D-1 deputat Rang, are cuvântul.

D-1 I. Rang: D-lor, eu cred că alin. 2, dela art. 33 este foarte bine redactat, și sensul este acesta: „El este răspunzător fie personal, fie când este mai mic de 18 ani, prin reprezentantul său legal, de toate daunele cauzate patronului prin părăsirea serviciului”. Vasăzică se referă la averea minorului sau, dacă ucenicul a trecut de 18 ani, va răspunde cu averea sa personală.

D-1 I. I. Mirescu: De unde ați scos această interpretare?

D-1 Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: D-lor, cu lămuririle date de d-1 Ministru al muncii, pun la vot amendamentul d-lui deputat Mirescu, în cuprinderea următoare: La art. 33, aliniatul 1, rândul 3, în loc de „o lună” să se prevadă „2 luni”.

Iar alin. 2 se suprimă.

I. I. Mirescu, Lotar Rădăceanu, I. Flueraș, Toader Roznovan, Iosif Jumanca, etc.
S'a respins.

— Art. 33 se votează în textul comisiunii nemodificat.

Art. 34. — Reprezentantul legal care se va dovedi că cu știință a îndemnat, a provocat sau a înlesnit părăsirea serviciului ucenicului, se va pedepsi cu amendă dela 1.000—2.000 lei.

La fel se vor pedepsi oricari alte persoane cari cu știință au îndemnat, provocat sau înlesnit părăsirea serviciului ucenicului, ele fiind solidar răspunzătoare împreună cu reprezentantul legal pentru daunele cauzate patronului.

Vezi nota de sub art. 26.

Art. 35. — Se exceptează dela dispozițiile art. 33 și 34 de mai sus cazurile când fuga ucenicului este datorită maltratărilor sau violențelor patronului sau prepușilor lui.

Vezi art. 20 și 21 din prezenta lege.

Art. 36. — Daunele civile și penalitățile pentru contravențiuni la lege și abateri dela contract nu se pot aplica decât pe baza deciziunii motivate a jurisdicției profesionale de pe lângă Camera de muncă respectivă.

Toate amenzile sunt în folosul Camerei de muncă.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-1 C. R. Mircea:* D-lor Senatori, am onoare a propune la acest articol următorul amendament:

La art. 36 se adaugă: „Dacă organele însărcinate cu executarea hotărârilor jurisdicției profesionale, nu vor proceda la îndeplinirea acestor hotărâri în termenul prevăzut, se vor pedepsi cu avertismentul și pierderea salariului pe o lună, iar în caz de recidivă cu destituirea.

C. R. Mircea, A. Popa, D. Iorgovici, I. Negruțiu, D. Gaicu.

Cred că este bine ca acolo unde punem sancțiuni pentru patroni și lucrători, să punem sancțiuni și pentru acei cari sunt chemați pentru jurisdicția profesională.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Voiu ține seamă despre aceasta la legea despre jurisdicțiunea profesională, care este în studiul unei comisiuni.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-1 N. P. Romanescu, raportor: Comitetul delegaților a respins amendamentul propus de d-l senator Mircea.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Mircea, respins de comitetul delegaților și se respinge și de Senat.

TITLUL II

Contractul individual de muncă

CAP. I

Natura și formarea lui

Art. 37. — Contractul individual de muncă este convențiunea prin care una din părți, denumită salariat, se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat, sau pentru o lucrare determinată, unei alte părți, denumită patron, care la rândul său, se obligă să remunereze pe cea dintâi.

Faptul că salariatul, odată cu prestarea muncii, furnizează și materia primă ca accesoriu al ei, nu ridică contractului de muncă caracterul de mai sus.

Lege pentru modificarea unor articole din legea asupra contractelor de muncă, din 11 Octombrie 1932.

Art. 5. — Dispozițiile titlurilor II, III și IV, relative la contractul individual de muncă, contractul de echipă și contractul colectiv de muncă, se aplică și în agricultură.

Textul francez. — *Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.*

Le contrat de travail entre les chefs ou directeurs des établissements industriels ou commerciaux, des exploitations agricoles ou forestières, et leurs ouvriers, est exempt, de timbre et d'enregistrement (art. 19 Code du travail).

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Aceleași legiuri cari se ocupă de contractul de ucenicie conțin și dispozițiuni referitoare la contractul individual de muncă. Variațiunea dispozițiunilor însă aci este cu mult mai accentuată. Legea din 1912, aplicabilă în vechiul Regat, conține dispozițiuni cu totul sumare (art. 53—61). Art. 53 prevede că patronul nu poate sili pe muncitori la munci ce trec peste puterile lor, dispoziție laconică și fără niciun efect practic; articolele 54—58 inclusiv se ocupă de cartea de lucrători și abia art. 59 și 60 prevăd preavizul de 8 zile cu toate consecințele ce decurg din el atât pentru patron cât și pentru salariat; în fine, art. 61 și 62 prevăd condițiile de desfacere ale contractului de muncă, de o parte sau de cealaltă. La acestea trebuiesc încă adăugate dispozițiile amintite din codul civil.

Nicio dispoziție cu privire la obligațiile patronului, ale salariatului, la plata salariului, la reținerile sau cesiunile din salariu, etc.



Mai adăugăm că în ce privește salariații din comerț, legea din 1912 nu se aplică, așa încât situația juridică a acestora este lăsată la domnia bunului plac.

Mai completă este legea maghiară din 1884. Ea prevede pentru definitivarea contractului de muncă un termen de încercare de 8 zile (art. 88), iar pentru ruperea lui un termen de preaviz de 15 zile (art. 92).

Importantă de semnalat este dispoziția că pentru salariații din comerț preavizul este de 6 săptămâni, iar pentru anumite categorii dintre aceștia (casieri, conducători de afaceri, voiajori, etc.) preavizul este de 5 luni.

Concedieri fără preaviz pot avea loc, numai în cazurile prevăzute de art. 94 (ofense, incapacitate, boală incurabilă, etc.). În caz de concedieri nejustificate fără respectarea preavizului se va plăti salariatului o indemnizație egală cu aceea datorită pe timpul de preaviz.

Legea mai prevede condițiile de îndeplinit în caz când patronul este obligat a oferi salariatului și locuință (art. 98).

Mai conține legea și măsuri de protejire a salariatului, dintre cari menționăm cele ce urmează: Salariul se va plăti în numerar (art. 118) și la fiecare săptămână, dacă convenția nu prevede altfel, și este interzis patronului de a face rețineri din salariu pentru mărfuri de băuturi spirtoase. De asemenea sunt nule clauzele prin care salariatul s'ar obliga a-și procura unele articole necesare din anumite stabilimente comerciale (art. 120).

Și mai bogată în dispozițiuni este legea din 1907 aplicabilă în Bucovina. Ea prevede în mod amănunțit obligațiunile salariatului: să se poarte cu respect față de patron, să execute cuvințios lucrările, să păstreze secretul condițiilor de exploatare, etc. (art. 76).

Și această lege fixează un preaviz de 14 zile ca și legea ungară.

Cu privire la remunerarea și la protecția salariului, legea prevede:

Plata salariului se va face în numerar și în fiecare săptămână; cei plătiți cu bucată vor fi achitați la terminarea lucrării. Rețineri din salariu se pot face pentru procurare de locuință sau de combustibil și pentru articolele alimentare, în cazul din urmă însă numai cu prețul de cost.

Nicio reținere pentru alte obiecte sau mărfuri nu poate avea loc. Ca și legea ungară, art. 78 prevede că salariații nu pot fi obligați a se aproviziona din anumite stabilimente comerciale (art. 120).

Este interzisă facerea plășilor în cărciumi.

În cazul când patronul nu a făcut, contrar prevederilor legii, plata în numerar, el va fi obligat a plăti din nou salariul în furniturile primite de salariat, sau valoarea lor vărsate casei de boală (art. 78). Plata obiectelor și mărfurilor procurate pe credit, contrar prevederilor legii, nu pot fi urmărite nici pe cale judiciară (art. 78). Art. 82 și 82 a și 83 prevăd în amănunt condițiile de desfacere a contractului de muncă. În caz de concediere nejustificată și fără preaviz, salariatul are dreptul la o despăgubire egală cu salariul datorit pe timpul preavizului (art. 84).

O dispoziție interesantă este următoarea: în caz când lucrătorul pleacă cu nerespectarea preavizului, el poate fi readus la lucru cu forța, fiind totodată și contravenient la codul industrial. În fine, legea în cauză reglementează și chestiunea amenzilor percepute de patroni, impunând acestora ținerea unui registru în care vor fi notate toate amenzile încasate, registru ce va fi pus oricând la dispoziția organelor de control (art. 90).

Contractul individual de muncă face obiectul titlului II. Am văzut mai sus cari sunt legiuirile care ne guvernează actualmente în această materie și cât sunt de incomplete acestea. Urmând aceeași metodă ca și la contractul de ucenicie, am căutat în primul rând să definim contractul individual de muncă pentru a-i delimita sfera și conținutul. Contractul de muncă este conceput atât de legislația străină cât și de doctrină, în două chipuri distincte. Pentru unele legiuri și pentru unii autori contractul de muncă se confundă cu vechea și clasică noțiune a locațiunii de servicii (locatio operarum), pentru

alții din contra, el ar încorpora și contractele intrând în categoria locațiunilor de lucrări (*locatio operis*) sau cel puțin o bună parte din acestea.

Distincțiunea din aceste două categorii de contracte este aceasta, pe când în locația de serviciu, salariatul se angajează cu munca sa, indiferent de lucrarea ce o va executa, în specialitatea lui, bine înțeles, în locația de lucrări angajamentul se face în vederea executării unei lucrări determinate. În prima ipoteză salariatul va fi plătit pe unitatea de timp (cu ora, cu ziua, cu luna, etc.) pe când în a doua plată se va face în raport cu lucrarea sau cu bucata. Așa dar deosebirea dintre cele două forme de contracte locația de serviciu și locația de lucrări — pornește dela modalitatea de calcul și deci de plată a salariului.

Dacă examinăm, din contra, caracterele comune ale acestor contracte, găsim că ambele reclamă a) o prestare de serviciu din partea unuia dintre contractanți, și b) o remunerare a acestor servicii din partea celuilalt. Faptul dacă serviciul prestat se încorporează unei lucrări determinate sau nu, precum și faptul dacă remunerarea se face pe unitate de timp sau cu bucata, constituie elemente de a doua categorie în formarea celor două categorii de contracte.

Incorporând în noțiunea contractului de muncă locația de serviciu nu vedem, pentru motivele arătate, de ce am exclude locația de lucrări. Consecvenți acestui punct de vedere am încorporat în definiția noastră ambele categorii de contracte. Cetirea atență a art. 57, care sună astfel: „Contractul de muncă este convențiunea prin care una din părți, denumită salariat, se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat sau pentru o lucrare determinată unei alte părți numită patron, care la rândul său se obligă să remunereze pe cea dintâi”, confirmă susținerile noastre.

Dar, încă o precizie este necesară. Există o categorie de contracte, cari obligă pe o parte la prestarea unei munci și pe alta la remunerarea celei dintâi și cari totuși nu pot fi încorporate la categoria contractelor de muncă (art. 57 combinat cu 58) pentru că între cel ce prestează muncă și cel ce o remunerează nu este un raport de continuitate. Astfel, de exemplu: chelnerul în raporturile sale cu publicul prestează o muncă și primește o remunerare, dar raporturile contractuale dintre ei nu sunt continue; clientul nu îmbracă calitatea de patron, iar chelnerul nu este salariatul celui dintâi. Același raport contractual discontinuu există între hamal și public, sau între meseriașul care lucrează pe cont propriu și clienții săi. Aceste contracte, și altele asemănătoare, deși au de obiect prestarea unei munci și remunerarea ei, nu stabilesc raporturi de continuitate între un patron și salariatul său și de aceea nu sunt cuprinse în definițiunea noastră.

Caracterele fundamentale ale contractului de muncă sunt așa dar:

1. Prestarea unei munci.
2. Remunerarea acestei munci.
3. O continuitate de raporturi juridice între cel ce prestează munca și cel ce o remunerează.

RAPORTUL DELA SENAT. — În proiectul de lege din Franța pentru contractul de muncă în cari diverse cazuri de nulitate erau admise și consacrate, d-l Doumergue, în 1906, se rostea astfel: „Trebue să fie considerată ca ilicită orice clauză din contractul de muncă prin care una din părți a abuzat de nevoile, de ușurința, de inexperiența celeilalte părți pentru a-i impune condițiuni în flagrant desaccord fie cu condițiunile obișnuite ale profesiunii, fie cu valoarea și importanța serviciilor angajate“.

Nu vor putea, însă, intra în cadrul contractului de muncă acele convențiuni cari, deși au de obiect prestarea unei munci și remunerarea ei, nu statornicesc relațiuni de continuitate între un patron și un salariat.

RAPORTUL DELA CAMERĂ. — Proiectul de lege alăturat, privit sub acest aspect, creează cadrul de drept al salariaților particulari, dela ultimul lucrător dintr'un atelier până la cel mai bine plătit inginer de uzină sau mare funcționar de bancă. Extrem de importantă clasa socială a salariaților particulari, de orice categorie ar fi, găsește astfel în această lege sistemul de garanții

legale, pentru a se putea folosi în întregime de rodul muncii sale, iar categoria antreprenorilor găsește și ea garanțiile legale necesare utilizării muncii și capacității profesionale a salariatului prin aplicarea strictă a condițiilor contractuale.

Din punct de vedere juridic, raporturile dintre salariați și antreprenori se încorporează în formula generală a contractelor. Nu poate fi vorba aici, însă, de unul din vechile contracte cunoscute codului civil, ci de o formă nouă de contract, denumită contract de muncă. Acest contract de muncă, după obiectul, forma și scopul său, îmbracă în societatea actuală două forme caracteristice: individual și colectiv, la care se pot adăuga două variante a celui individual: contractul de echipă și contractul de ucenicie.

Contractul individual de muncă, printr-o definiție riguroasă, s'ar putea defini ca acordul scris sau verbal, intervenit între o parte denumită salariat, și o altă numită antreprenor, prin care cea dintâi se obligă a presta celei de a doua, forța sa de muncă, ori a-i pune la dispoziție capacitatea sa profesională, pe timp determinat sau pentru o anume lucrare, în schimbul unei sume de bani, numită salariu. Legiuitorul însă, ținând seama de evoluția salariatului tinde către o lărgire din ce în ce mai mare a cuvântului salar, căreia i se alătură în marea industrie o serie întreagă de alte avantaje ca locuință, încălzit, etc. a înlocuit în definițiunea sa noțiunea de salar, de salarizare, cu aceea de remunerare. Prin această definițiune și prin completarea pe care o capătă prin art. 85 referitor la salariații din birouri, bănci, magazine, etc. și care se numesc în mod curent funcționari particulari, proiectul de lege încorporează în regimul său pe toți cei ce trăiesc din venitul unei munci remunerate, în afară de cei ce beneficiază de statutul funcționarilor publici, independent de natura muncii prestate, de vârstă sau de sex, cu ușoarele excepții dela art. 58, care cu drept cuvânt nu extinde legea și la acele convențiuni exprese sau tacite prin care munca sau serviciile nu sunt oferite unuia sau mai multor întreprinzători determinați, și când nu există continuitate în raporturile juridice dintre acei ce prestează munca și acei ce o plătesc.

DOCTRINĂ. — Cadrul de aplicare a legii contractelor de muncă. O chestiune de importanță hotărâtoare pentru aplicarea legii este aceea de a se ști, dacă câmpul său de aplicare este limitat la industrie și comerț sau se întinde și dincolo de aceste două ramuri economice, orice raport de locațiune de serviciu intrând a fortiori sub imperiul legii din 5 Aprilie 1929, care, în această ipoteză, ar fi dreptul comun în materie. Chestiunea a fost dedusă înaintea Inaltei Curți de Casație s. I, care a fost chemată să se pronunțe dacă dispozițiile legii privitoare la contractul individual de muncă se aplică și contractelor intervenite între un proprietar agricol și arendașul său. Inalta Curte prin decizia No. 1079/931 (dosar No. 1031/931), s'a pronunțat în sensul limitării câmpului de aplicare a legii la industrie și comerț.

„Având în vedere — spune Inalta Curte — că prin motivul I de casare se pretinde că prin soluțiunea dată, tribunalul a violat art. 37 din legea contractelor de muncă, deoarece deși acest text de lege definește în termeni generali contractul de muncă, tribunalul a restrâns înțelesul acestui text, arătând că se aplică numai salariaților fie manuali, fie intelectuali din industrie și comerț.

„Că prin motivul II și III de casare recurentul susține că dacă textele de lege invocate de tribunal și pasagiile din expunerea de motive a legii, se referă la salariații industriali și comerciali, de aci nu rezultă că celelalte categorii de salariați trebuie să fie excluși din lege și că există alte părți din expunerea de motive care justifică tocmai concluzia că legiuitorul s'a referit la toate categoriile de salariați.

„Având în vedere că acest text de lege indică numai elemente constitutive ale contractului de muncă, fără însă, a arăta că pentru a cădea sub aplicația legii, este suficient ca un contract să cuprindă aceste elemente, indiferent de categoria din care ar face parte salariatul.

„Că necuprinzând această precizare, privitoare nu la definiția contractului de muncă, ci la întinderea de aplicare a legii.

„Având în vedere că ori de câte ori în cuprinsul legii citate ca și în expunerea de motive, legiuitorul a trebuit, pentru necesități de lămurirea dispozițiilor sale, să indice categoria căreia aparține salariații pentru care a legiferat, în mod constant nu a indicat și nu s'a referit, decât numai la ramura industriei și comerțului.

„Că astfel, în afară de art. 1, care se referă la contractul de ucenicie, deci la contractul care privește începutul unei activități de muncă și cari în termeni clari și exclusivi delimitează obiectul legiferării numai la cele două ramuri amintite, dar mai departe, o întreagă serie de art. 51 litera e, 55, 60, 77, 120, alin. 3 cuprind dispozițiuni ce presupun în mod necesar o aplicațiune restrânsă numai asupra contractelor privitoare la muncitorii din industrie și comerț.

„Că atunci când legiuitorul a voit să extindă aplicațiunea dispozițiilor sale asupra unei alte categorii decât aceea a muncitorilor din industrie și comerț și anume asupra funcționarilor, a făcut-o tot numai asupra funcționarilor din industrie și comerț și pentru această extindere a consacrat în planul legii un capitol distinct, Cap. IV art. 85—96, deci era vorba de o categorie care diferentiată în unele privințe, aparținea totuși aceluiași ramuri economice.

„Având în vedere că contractele de muncă din agricultură, încheiate cu administratorii agricoli de moșie, privind o categorie de salariați ce este și mai mult diferențiată de aceea a muncitorilor din industrie și comerț, urmează că dacă legiuitorul din 1929 ar fi voit într'adevăr să reglementeze și contractele privitoare la această categorie, ar fi arătat-o prin un text categoric, cel puțin așa cum a arătat-o pentru contractele privitoare la funcționarii din industrie și comerț.

„Că însă nicăeri legea nu prevede vreo dispozițiune specială pentru această categorie și nici măcar nu se referă la ea, referire, ce lipsește și din expunerea de motive a legii.

„Că această omisiune nu poate fi interpretată decât în sensul că legiuitorul din 1929 nu a avut intenția să legifereze și cu privire la aceste contracte, mai ales că problema contractelor de muncă din agricultură, prezintă în raport cu aceea a contractelor de muncă din industrie și comerț, anume condițiuni deosebite și un caracter specific, determinat la noi în țară de împrejurări economice și politice cu totul particulare așa că și din acest punct de vedere, că în adevăr legiuitorul din 1929 ar fi voit să legifereze și în această materie, ar fi trebuit să-i consacre unele dispozițiuni speciale“.

Decizia Inaltei Curți respinge teza că din art. 37 combinat cu art. 120 din lege ar rezulta că orice raport juridic de locație de servicii este supus legii din 5 Aprilie 1929, pe considerentul că art. 37 nu face decât să enumere elementele contractului individual de muncă, fără a-i preciza întinderea de aplicare.

O ceterie atentă a art. 37, permit însă, concluzia — fără dubiu de îndoială — că caracterul acestei dispoziții este general.

Intr'adevăr, caracterul general al art. 37, are o dublă justificare: istorică și juridică.

Istoriceste, sfera de aplicare generală a titlului privitor la contractul individual de muncă se poate explica prin rațiunea care a dictat elaborarea legii. Față de complexitatea din ce în ce mai accentuată a raporturilor între capital și muncă, legiuitorul a găsit că cele două articole ale codului civil care reglementau contractul de muncă nu numai că erau insuficiente de a soluționa dificultățile în reglementarea raporturilor de locațiune de servicii, dar erau — cum era cazul art. 1472, care în privința probațiunii stabilea un privilegiu în favoarea patronului — și contrarii spiritului de egalitate între toți cetățenii. De aceea în 1929, legiuitorul reproducând dispoziția art. 1471 c. civ., că nimeni nu-și poate angaja serviciile pe viață (art. 41 din legea contractelor de muncă) a declarat expres că art. 1472, nu se mai aplică.

Scotând deci din cadrul codului civil capitolul privitor la contractul de muncă legiuitorul a înțeles să facă din regulamentul contractului de muncă obiectul unei legiferări, speciale, unei cod nou, codul muncii.

Această legiferare nu putea fi fragmentară, ea privea orice fel de prestațiune de serviciu făcut în mod continuu în schimbul unei remunerațiuni. Aceasta trezultă atât din textul legii cât și din expunerea de motive, din raportul d-lui deputat Zane și din debaterile parlamentare, etc., etc.

Considerentul Inaltei Curți că art. 37, definind contractul de muncă fără să-i precizeze sfera de aplicare, este desmîntit nu numai de textele indicate mai sus, dar și de expunerea de motive și de raportul deputatului Zane. În expunerea de motive („Monitorul Oficial” No. 50 din 24 Mai 1929, pag. 1695), legiuitorul o spune categoric, vorbind de art. 37 „am căutat în primul rând să definim contractul individual de muncă, pentru a-i delimita sfera și conținutul”, iar în raportul prezentat Adunării Deputaților, d-l prof. G. Zane, accentuează că este supusă dispozițiunilor titlului II orice muncă salariată, înțelegându-se prin „munca salariată”, orice muncă prestată fără mijloace de producțiune, în schimbul unei compensațiuni pe care acesta o dă celui care efectuează munca”. Vorbind de definiția dată în art. 37 raportul spune mai departe: „prin această definiție și prin completarea pe care o capătă prin art. 85 referitor la salariații din birouri, bănci, magazine, etc., și care se numesc în mod curent funcționari particulari, proiectul de lege încorporează în regimul său pe toți cei ce trăiesc din venitul unei munci remunerate, în afară de cei ce beneficiază de statutul funcționarilor publici, independent de natura muncii prestată, de vârstă sau sex, cu ușoare excepții dela art. 38, care cu drept cuvânt nu extinde legea și la acele convențiuni exprese sau tacite prin care munca sau serviciile nu sunt oferite unuia sau mai multor întreprinzători determinați și când nu există continuitate, în raporturile juridice dintre acei ce prestează munca și acei ce o plătesc.

„Proiectul de lege împarte salariații aflați sub regimul contractului individual în două mari categorii, de o parte, cei ce prestează munca și capacitatea lor profesională în condițiuni și pentru servicii cari reclamă o pregătire măcar parțială prealabilă și o cheltuială de energie de natură dominantă intelectuală, prestată în birouri, magazine, anexe stabilimentelor industriale ori comerciale, iar de altă parte toți ceilalți salariați cari nu intră în această categorie”. („Monitorul Oficial” No. 50 din 24 Mai 1929, pag. 1655).

Dacă la toate aceste lămuriri adăugăm, spiritul care se desprinde din debaterile cari au avut loc cu ocazia votării legii (vezi în special discursul deputatului Iacobescu „Monitorul Oficial” No. 55 din 30 Mai 1929, pag. 1936) și răspunsul precis afirmativ al d-lui Ministru I. Răducanu, la întrebarea d-lui I. Mirescu, dacă legea se aplică și muncitorilor agricoli (vezi legea contractelor de muncă comentată de G. Dâmboviceanu și I. Mirescu), intenția legiuitorului de a da titlului II o aplicațiune generală și nu limitată la industrie și comerț, nu mai poate suferi discuție. Însăși textul articolului 120 pune capăt oricărei controverse posibile, edictând că „se abrogă toate dispozițiile legale, regulamentare sau de alt ordin referitoare la contractele de muncă” consfințind odată mai mult, teza susținută de noi că legea din 5 Aprilie 1929, constituie dreptul comun în materie de locațiune de serviciu. (Vezi „Reglementarea Jurisprudențială a contractului individual de muncă în dreptul românesc”, de Marco I. Barasch, 1932).

Notă. — Chestiunea de mai sus a fost definitiv tranșată prin legea modificatoare din 11 Octomvrie 1932 care în art. 5 edictează că contractul de muncă se aplică și în agricultură. A se vedea această lege modificatoare în acest volum.

JURISPRUDENȚĂ. — 2. *Legea contractelor de muncă. Caracterul legii contractelor de muncă din 1929. Cine beneficiază. Raportul dintre salariat și particular. Discontinuitatea raportului juridic. Legea contractelor de muncă*

publicată în „Monitorul Oficial” No. 74 din 5 Aprilie 1929, regulamentează raporturile contractuale dintre patron și salariat. Deci în vederea consolidării juridice a contractului ce există între aceste două categorii de persoane și pentru aplanarea eventualelor conflicte ce derivă din el, era necesar crearea unor norme cu sancțiunile respective. În niciun caz un particular nu poate beneficia de dispozițiunile acestei legi față de un lucrător.

Cu atât mai mult art. 124 din această lege abrogă toate dispozițiile conținute în legea meseriilor și deci pentru ca litigiul să fie susceptibil de normele legii muncii, se cere: 1) prestarea unei munci; 2) remunerarea acestei munci; 3) statornicirea unei continuități de raporturi juridice între cel ce o remunerează.

Constatându-se că în speță raportul juridic între meseriașul ce lucrează pe cont propriu și clientul său, este un raport contractual discontinuu și deci un atare contract neîntrunind al treilea caracter fundamental, adică continuitatea, reclamantul nu poate beneficia de această lege. Având în vedere că acest ultim element de continuitate este imperios cerut de legea muncii și reclamantul neîntrunind această condițiune, urmează ca acțiunea să fie respinsă. (Jud. Oc. I, Urb. Iași, judecător Emil Sterie, cartea de judecată No. 3644 din 27 și 30 Octombrie 1950).

Nota d-lui av. Elias Grumberg, Iași. — Legea contractelor de muncă din 1929 este legată de numele și personalitatea unui dregător al Muncii și Cooperățiilor Sociale putând fi cunoscută sub *legea Răducanu*.

Cu toate că apare cam târziu în legislația românească, totuși importanța ei este covârșitoare. E suficient să enunțăm viduitatea textelor din codul civil care dirijau raporturile dintre patron și salariat și mai ales celebrul articol 1472, care ne evocă, acea tristă epocă, când munca omului a fost depreciată... Și nici nu putea fi obiectul unei analize mai serioase, pentrucă: Robia a fost o instituție consacrată în dreptul roman, Senatorii marelui Imperiu, cu codex-ul strâns la piept fulminau de mânie, contra aceluia care ar fi cutezat, să sdruncine sau să știrbească din această faimoasă organizație socială.

Patronul se crede pe cuvânt?! Concepție revoltătoare!! Sau cum afirmă Matei Cantacuzino „o regulă de dovadă nedreaptă care acordă o preferință nejustificată cuvântului patronului, violează principiile de egalitate între părțile contractante”. (Pag. 661).

Cea mai vizibilă neexactitate a Proclamației drepturilor omului (1789). Sfidarea rodului sângeros al unei revoluții: egalitatea socială!... O himeră... Dreptatea frățească!... O utopie...

După spiritul acestui text, individul este un corp vacant... și lesne de exploatat. Pleiada jurisconsultilor și a marilor comentatori cari filtrau morala codului civil vidând controversele prin cugăturile lor filosofice, au ignorat aspectul anti-social și deprimant ce se desprinde din aforismul „...Le maître est cru sur son affirmation”... De ce se preocupau dânșii cu scrutarea și analiza textelor prin latura materială și pecuniară??... Indiferent de jignirea ce se aduce individului!... De ce această nepăsare n'ar întări convingerea cu caracter clasic că codul civil este codul Burgheziei??...

Ce distanță dela concepția Bonapartistă a acelor 4 redactori prezidați de Cambacérès până la indignarea lui Jeusserand... „c'était un système simple, mais d'une brutalité et d'une injustice

flagrantes“... Sau până la doctrina lui Duguit care doboară teza individualistă guvernată de codul civil.

Spiritul legii Răducanu se fondează pe sistemul de gândire a lui Duguit care putem zice că a produs o profundă sguiditură în știința dreptului.

Interdependența socială!!... este caracterul transformărilor economice. Individualismul dispore în fața colectivității organizate și legislația care regulează contractul de muncă, construită după ideologia ilustrului Duguit, este pusă în corcodanță cu regimul contractual care domină raporturile dintre salariat și patron... „Les hommes d'une même société sont unis les uns aux autres, d'abord parcequ'ils ont des besoins communs, dont ils ne peuvent assurer la satisfaction que par la vie commune; c'est la solidarité ou interdependence, par similitude“... (Les transf. génér. du droit privé, pag. 27).

Și cu drept cuvânt legiuitorul în expunerea de motive, denunță anacronismul din art. 1472 codul civil, ca cea mai gravă inconsecvență față de principiile egalitare și de libertate, incriminând individualismul legislației actuale, dar în schimb preconizând interdependența, ca unica garanție a cohesiunii sociale.

Aspectul contractului de muncă, sub forma sa nouă, nu mai poate fi considerată ca o „locatio operarum“ — termen absolut impropriu și desagreabil. Cum să închiriezi munca omului?? Energia și eforturile omești nu pot fi asimilate oricărui corp neînsuflit și devalorizat care să formeze obiectul unei locațiuni; evident că nu!!... „l'esclavage predisposait les Romains à assimiler à une chose, le travail de l'homme...“ (Colin et Capitant, Contrat de Travail, pag. 587). Și cu atât mai puțin nu reprezintă astăzi o legislație de clasă cum se pretinde de unii reacționari, pentru că valoarea ei este remarcabilă, tinzând a restabili un prestigiu, și îndeplinirea unui rol social... „la coopération équitable, harmonieuse, du travail et du capital“... (Louis Jossierand, Vol. II, pag. 601).

Complexitatea și ansamblul legii cuprinde o tehnică ingenioasă, care sub aspectul ei particular, e abia o ramificație a dreptului ouvrier.

Și persistăm că e o ramificație, pentru că regulamentarea muncii într'un organism industrial se fondează pe o egalizare în toate domeniile, unica garanție a păcii sociale. (George Scelle, le dr. ouvrier).

Unul din desideratele importante ale legii Răducanu este: fixarea persoanelor, ce au să beneficieze de aceste dispozițiuni, bine înțeles luându-se ca bază durată raportului contractual.

Și aci ne permitem să remarcăm considerentele hotărârii d-lui judecător Emil Sterie care printr'o aplicare logică a principiilor din legea muncii a înlăturat pe reclamant dela această jurisdicție specială.

Raporturile contractuale dintre patron și salariat trebuiau modelate și chiar moderate. Acest nucleu generator de conflicte

interminabile degenerau, fie în grevă sau în lockout; și cum se putea rezolva sau aplana aceste revendicări pe morala debilă ce se degaja din cele două texte codul civil??... Sistematizarea pretențiilor dintre aceste două tabere antagoniste este idealul acestei legi și criteriul îl găsim în art. 37 și 38.

Maniera juridică a contractului de muncă ne-o indică aceste texte, și aplicarea lor practică, o găsim în expunerea de motive. Trei condițiuni esențiale dirijează raporturile și conflictele dintre patron și salariat: a) prestarea unei munci; b) remunerarea acestei munci; c) continuarea raporturilor juridice dintre cel ce o prestează și cel ce o remunerează.

Ca o consecință firească a condițiilor de mai sus, convențiunile, fie exprese sau tacite, nu sunt aplicabile: a) particularilor și b) atunci când nu există continuitate de lucru. Pentru ca raportul juridic să fie sancționat sau ocrotit de legea muncii, pe lângă că trebuie să existe acea firească legătură între patron și salariați, dar se mai cere și continuitate.

Și cu drept cuvânt instanța dela Iași, a respins acțiunea ca inadmisibilă, pentru că nu exista între reclamant și părît elementul continuității consacrat de art. 38 din legea muncii.

Acea amplă expunere de motive care însoțește legea se înalță la valoarea morală a unui comentariu. Legiuitorul deschide o paranteză și se ocupă de acea categorie de persoane care cu toate că unul prestează o muncă și altul i-o remunerează, totuși nu întru-nește a treia condițiune care este continuitatea. Și un exemplu foarte expresiv ilustrează ipoteza autorului: remunerația pe care o primește chelnerul dela client constituie un raport discontinuu și efemer, nu poate fi caracterizată în drept, pentru că această prestațiune benevolă este un echivalent al modestiei... sau în definitiv o atențiune... o gratificație. Dar, între persoana care servește și stăpânul stabilimentului se creează un raport contractual de muncă continuă. Faptul că comanda clientului este executată imediat, această subordonațiune nu implică și existența contractului de muncă față de el, ci numai față de patron, care, desăvârșindu-se prin elementul continuității, este ocrotită de legea muncii.

Evoluția acestor gratificații — *pourboire* — pe care le primește personalul stabilimentelor au început să fie obiectul unor discuțiuni mai interesante în Franța și Germania; unde psihologia clientului se pretează la toate inovațiile și astfel, a determinat studii mai amănunțite care probabil că vor fi înglobate în contractele de muncă. (Pierre Voirin, *Étude jur. du pourboire*, *Revue Trim. de Dr. civil* 1929, 2, 307. — Fr. Geny, *Méthode d'inter. et sur en. dr. positif. fr. col. I*, pag. 361 Nota 7. Grenoble, Sirey 1901, 2, 209, Montpellier Sirey 1913, 2290, Douai 1911, I, 583, D. 1904, I, 556.

Legea contractului de muncă, îndepărtează intenționat dela prescripțiile sale acțiunea particularului contra uvrierului care se poate vida pe calea dreptului comun. Numai conflictele dintre patron și salariați sunt compatibile cu dispozițiile legii, și aceasta

pentru a înlesni educația profesională — care e de ordine publică. (George Scella, *le droit ouvrier*, pag. 197). (Jurispr. Generală 1930, speța 1595).

5. Birourile notariale nu pot fi asimilate cu întreprinderile comerciale sau industriale prevăzute de art. 85 din legea contractelor de muncă, care își are aplicațiunea numai în raporturile dintre patroni și salariații lor, în zisele întreprinderi. Prin urmare, raporturile juridice dintre notarii publici și funcționarii lor de birou, se vor regula în conformitate cu principiile generale prevăzute de codul civil la locațiunea de serviciu. (Cas. III deciziunea No. 1414, din 24 Octomvrie 1950).

Considerentele deciziunii:

Având în vedere că prin motivul I de casare, recurentul susține să s'a violat și s'a interpretat greșit art. 85 din legea asupra contractelor individuale de muncă, prin faptul că instanța de fond a înlăturat birourile notarilor publici din numărul celor prevăzute în art. 85, iar prin motivul III de casare se susține că s'a făcut o greșită aplicare în speță a art. 17 din legea notarială rusă și 10 din legea pentru extinderea în Basarabia a legislației din vechiul Regat, ca fiind străină în speță.

Având în vedere că, prin legea notarială rusă (art. 17), notarii publici sunt considerați în slujba Statului, iar după legea extinderii (art. 10), care enumără atribuțiunile notarilor publici, din faptul că ei sunt puși conform legii de extindere, sub controlul Președintelui de Tribunal, Tribunalul judecându-i în cazul unei acțiuni disciplinare, rezultă în mod neîndoelnic, că notarii publici sunt și astăzi considerați ca funcționari publici „sui generis”, îndeplinind funcțiunile oficiale ce exercită pe lângă instanțele judecătorești, în limitele competenței lor.

Considerând că, la lumina acestor principii, judecând Tribunalul cu drept cuvânt a hotărât că birourile notariale în niciun caz nu pot fi asimilate cu întreprinderile comerciale sau industriale prevăzute de art. 85 din legea asupra contractelor de muncă, care își are aplicațiunea numai în raporturile dintre patroni și salariații lor din întreprinderile comerciale și industriale (art. 1 și 37 din lege), de unde rezultă că raporturile dintre notarii publici și funcționarii din biroul lor nu sunt reglementate de dispozițiunile zisei legi, ci de principiile generale prevăzute de codul civil relativ la locațiunea de serviciu.

Că deci motivele I și III de casare sunt nefondate.

Având în vedere că prin motivul II de casare, recurentul susține că s'a săvârșit o omisiune esențială și exces de putere prin faptul că instanța de fond n'a discutat și nu s'a pronunțat asupra depoziției martorei Elena Grinevici.

Având în vedere că, Tribunalul a stabilit că Mihail Grosu încă din luna Maiu 1928, cu ocazia punerii în aplicare a legii pentru extinderea în Basarabia a legislației din vechiul Regat, a prebenit pe toți funcționarii din biroul său, că va fi nevoit să reducă personalul, și le-a pus în vedere încă de atunci să se îngrijească să-și caute alt serviciu, bazându-se pe depozițiile martorilor: Ștefan Pagu, Grigore Beszmerthai și Israel Munder.

Că, procedând astfel, Tribunalul a uzat de dreptul său de apreciere, lăsat de lege la facultatea sa, și intrucât a motivat hotărîrea ce a dat, arătând pe ce anume elemente de fapt se bazează în constatarea că recurentul a fost din timp avizat, că va fi concediat, astfel că, chiar dacă n'a discutat depoziția martorei Elena Grinevici, nu se poate pretinde că a comis un exces de putere sau omisiune esențială.

Că deci și motivul II de casare devine nefondat, iar recursul urmează a fi respins ca atare.

Pentru aceste motive Curtea respinge recursul.

(Jurispr.-Română No. 1-2 din 1951 speța 11).

4. **Legea contractelor de muncă.** Remiza constituie salariul. Aplicație Chelnerul e salariat, după legea contractelor de muncă 1929 chiar când primește numai remiză. Potrivit art. 57 și 58 legea contractelor de muncă pentru a exista

un contract de locație de serviciu este necesar să fie îndeplinite trei condiții și anume: 1) prestarea unei munci; 2) remunerarea acestei munci; 3) continuitatea de raporturi juridice între cel ce prestează munca și cel ce remunerază.

Este indiferentă forma sub care se face remunerarea, fiind lăsată la liberul acord al părților fixarea modului și al prețului retribuției; și este necontestat că clienții nu achită chelnerului remiza obligatorie, decât spre a răspunde unei îndatoriri pe care le-o pune patronul de a face o plată în numele său.

Așa că, stabilindu-se acest element necesar existenței contractului de muncă, iar prestarea muncii de către chelner în restaurantul patronului fiind necunoscută, rămâne de văzut dacă ultimul element și anume continuitatea de raporturi juridice între cel ce prestează munca și cel ce o remunerază, este și el îndeplinit. Ori, nu se poate susține că chelnerul se găsește în raporturi juridice continue cu clientul al cărui rol efemer în restaurant se află în contradicție cu noțiunea de continuitate; este însă evident că chelnerul prestează patronului servicii cu titlu oneros și cu caracter de permanență.

În sensul concluziei trase din regulamentele expuse conchid și dezbaterile parlamentare, care au avut loc cu ocazia votării legii contractelor de muncă, și unde se precizează că între restaurator și chelner există raporturi dela patron la salariat, pe care le reglementează legea contractelor de muncă.

În speța de față, admitându-se în parte de către Judecătoria de Ocol acțiunea introdusă după legea contractelor de muncă de chelnerul I. I., patronului său M. C., a formulat apelul său de față susținând: a) că legea contractelor de muncă nu e aplicabilă în acest litigiu; b) că în orice caz reclamantul I. I., a fost preavizat de concediere în termenul prescripției de lege.

Primul motiv de apel a fost respins pentru considerații arătate mai sus, însă I. I., care a fost reclamant la prima instanță nedovedind că nu a fost preavizat de concediere, cel de al doilea motiv din apelul lui M. C., a devenit întemeiat și apelul, a fost admis ca atare, reformându-se acțiunea lui I. I. (Trib. Ilfov, s. I. com., sent. com. No. 1661 din 25 August 1951, Preș. d-l Al. Vasilescu, jude-președinte, redactor, d-l O. A. Sachelarie, jude-supleant).

Nota d-lui jud. H. Udrea. — Bacșișul este intrat în moravuri. Față de această situație s'a căutat să se facă o reglementare a lui. Mai multe propuneri de legi au fost făcute în acest scop în Franța. (v. Rev. trim. de droit civ. 1929, pag. 536).

Oamenii de drept, față de numeroase probleme ce ridică bacșișul, și-au îndreptat atenția asupra lui. De cea mai mare importanță asupra acestor chestiuni ridicate de bacșiș este monografia d-lui Pierre Voirin, „Étude juridique du pourboire“, publicată în Rev. trim. de droit civ., pe anul 1929.

Bacșișul a început să preocupe și instanțele judecătorești. Printre chestiunile ridicate este și aceea, dacă bacșișul trebuie considerat ca un salariu în raporturile dintre patron și persoanele de serviciu.

Chestiunea aceasta s'a pus și în fața Trib. Ilfov s. I. com. în sentința publicată mai sus. Aci persoana de serviciu nu primea vreun salariu fix. Ea era angajată numai cu remiză. Tribunalul a hotărât că ne găsim în fața unui salariat. Legea contractului de muncă îi era aplicabilă deci.

Socotim soluția Tribunalului justă.

În relațiunile cu clientela, servită de personalul angajat de patron, există un raport juridic între patron și această clientela. Patronul procură anumite lucruri sau bucurare de ele. Clientela plătește, lucrurile sau satisfacția ce i se procură. Raportul acesta

juridic este numai cu patronul. Cu personalul de serviciu clientul nu are niciun raport juridic.

Personalul de serviciu dacă nu se găsește într'un raport juridic cu clientul, se găsește însă cu patronul. În contractul făcut cu patronul, acest personal s'a angajat să presteze munca sa. Munca aceasta va fi remunerată. Este indiferent dacă persoana de serviciu primește o remunerație fixă, sau una diminuată din cauza remizei sau nu primește nicio remunerare dela patron, însă primește o remizie dela clientelă. Ceea ce primește persoana de serviciu, fie dela patron, fie dela clientelă, este prețul muncii sale, rezultat din contractul intervenit între patron și personalul de serviciu. Acest preț al muncii constituie salariul. Persoanele acestea sunt deci salariate. Lor li se aplică legea contractelor de muncă, dacă se găsesc față de patron în raporturi de continuitate de serviciu.

În Franța, în raportul făcut la Senat, asupra propoziției de lege pentru reglementarea bacșișului, d-l Godard și-a depus raportul său, în care printre altele propunea ca chestiunea bacșișului să fie încorporată în Codul muncii. (Vezi Rev. trim. de droit civ. 1929, pag. 1199).

La noi legea contractelor de muncă nu vorbește nimic de bacșiș. Din desbaterile parlamentare se vede însă că el a fost considerat salariu. La aceeași concluzie ne duc și principiile de drept, după cum s'a văzut mai înainte. (Jurisprudența Generală 1931, speța 1123).

5. *Legea contractelor de muncă. Competința judelei de ocol. Există și când pe lângă muncă salariatul se mai angajează să vândă produsele fabricate de el.*

În fapt: Reclamantul a fost angajat la pârita ca șef al secțiunii de bombonerie-engleză pe termen de trei ani, cu retribuție fixă de 12.900 lei lunar. Pe lângă această retribuție reclamantul mai avea 6% provizion asupra vânzărilor obținute prin el și încasate. La acțiunea reclamantului, bazată pe angajamentul arătat, pârita a ridicat incidentul de incompetență, cerând ca pricina să fie judecată de judecătoria de ocol, conform legii contractelor de muncă. Admis incidentul.

În drept: După art. 37 din legea contractelor de muncă, faptul că salariatul odată cu prestarea muncii furnizează și materia primă nu ridică contractului de muncă, caracterul lui.

Prin analogie cu aceste dispozițiuni după cum furnizarea de materii prime nu schimbă caracterul contractului, nici vânzarea produselor fabricate, cum este în speță, nu va putea schimba acest caracter, scopul legiuitorului din 1929, fiind de a supune la aceleași reguli toate litigiile dintre patron și salariat.

După art. 120 din legea contractelor de muncă, asemenea litigii fiind de competența judecătoriei de ocol, incidentul ridicat se găsește fondat și în consecință se declină competența. (Trib. Ilfov, s. II, com., sent. com. 4449 din 19 Octombrie 1931, Președinte Ghinea Constantinescu, jude-consilier; redactorul sent. N. Nedelcu, jude-supleant. Admis incidentul S. An. Berindei. Vezi Jurisprudența generală 1931, speța 1363).

6. *Contractul individual de muncă. Legea din 5 Aprilie 1929. Munca manuală. Munca intelectuală. Funcționarii particulari. Sfera de aplicabilitate a contractului individual de muncă. Art. 37, 85 și 120 din legea contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929.*

I. Întră în sfera de aplicabilitate a contractului individual de muncă reglementat de legea din 5 Aprilie 1929, contractele încheiate între patroni și muncitorii manuali și intelectuali nu numai din stabilimentele industriale sau comerciale, dar și din celelalte stabilimente sau instituții particulare, cari nu se ocupă nici cu comerțul nici cu industria, ci își exercită activitatea într'un domeniu fără scop lucrativ, călăuzite de binele marelui public, nefiind excluși din marea masă a muncitorilor manuali și intelectuali, cărora li se aplică dispozițiunile acestei legi, decât funcționarii publici, cari au o lege de favorizare a lor, statutul funcționarilor publici cum și funcționarii din instituțiile ale căror bugete sunt supuse aprobării parlamentului, guvernului sau consiliilor județene și comunale, pe care articolul 1 din legea statutului funcționarilor publici îi consideră ca funcționari publici.

II. Instanța competentă să judece diferențele ivite cu ocazia executării unui contract individual de muncă, reglementat de legea contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929, este judecătoria de ocol.

Curtea,

Asupra apelului făcut prin petiția înreg. la No. 7566 din 23 Mai 1931, de către Epitropia Așezămintelor Brâncovenești, în contra sentinței civile cu No. 601 din 1931 a Trib. Ilfov, sec. III-a civ. cor., prin care Tribunalul și-a declinat competența de a judeca acțiunea intentată de intimatul Ion Herța în contra apelantei, trimițând afacerea spre a fi judecată, de Jud. Ocol 7 Urban București.

Având în vedere actele și lucrările din dosar, cum și concluziunile orale și scrise ale părților.

Având în vedere că apelanta Epitropia Așezămintelor Brâncovenești susține că greșit s'a declinat de către Tribunal competența de a judeca acțiunea intimatului, prin care acesta cere ca apelanta Epitropia Așezămintelor Brâncovenești să fie obligată să-i plătească cu titlu de daune suma de 3.000.000 lei, pentru că a fost concediat fără motiv din funcțiunea de inspector-șef ce o îndeplinea în cancelariile apelantei, pe motiv că, fiind vorba de rezolvarea unui conflict ivit cu ocazia executării unui contract individual de muncă, încheiat pe baza legii contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929, este de competența judecătoriei de ocol pentru a fi judecat, principiile de drept comun, consemnate în codul civil, reglementând acest contract, care, astfel fiind, face ca diferendul ivit cu ocazia executării lui, să fie de competența Tribunalului, a fi rezolvat.

Considerând, că potrivit art. 37 din legea contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929, contractul individual de muncă este convențiunea prin care una din părți, denumită salariat, se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat, sau pentru o lucrare determinată, unei alte părți, denumită patron, care, la rândul său, se obligă să remunereze pe cea dintâi, potrivit art. 31 din aceeași lege, între cel ce prestează munca și cel ce o remunerează, existând o continuitate în raporturile lor juridice.

Că această fiind definiția pe care legiuitorul o dă contractului individual de muncă, rezultă că în cadrul lui intră orice raport de drept în care unul dintre contractanți se comportă ca patron, iar celălalt ca salariat, obiectul obligațiunii celui din urmă fiind prestarea muncii sau serviciilor sale, iar al celui dintâi salarizarea acestei munci, nefiind excluse din categoria acestor feluri de contracte decât acelea în care munca sau serviciile nu se prestează unuia sau mai multor întreprinzători determinați, ci publicului când nu există deci, continuitate în raporturile juridice dintre cei ce prestează munca și cei ce o plătesc.

Că, în ce privește felul muncii sau serviciile prestate, în cadrul contractului individual de muncă, definit și reglementat de legea din 5 Aprilie 1929, intră nu numai munca sau serviciile manuale dar și cele intelectuale, în cazul acesta, cei ce prestează munca, după cum se prevede în dispozițiunile art. 85 din lege, fiind considerați ca funcționari particulari și edictându-se în favoarea lor, o serie de alte dispozițiuni, neaplicabile celorlalți salariați.

Că, deși art. 83 din lege, ocupându-se de salariații cari prestează o muncă sau serviciu intelectual, enunță pe cei din birouri, magazine, sau anexele sta-

bilimentelor industriale sau comerciale, aceasta nu înseamnă că dacă este vorba de un salariat din birouri, nu ale unui stabiliment industrial sau comercial, ci al unui stabiliment particular, care nu se ocupă nici cu comerțul, nici cu industria ci își exercită activitatea într'un domeniu fără scop lucrativ, călăuzit de binele marelui public, salariații din aceste instituțiuni nu s'ar mai bucura de dispozițiunile acestui text de lege, scopul urmărit de legiuitor prin acest articol nefiind acela de a enumera în mod limitativ stabilimentele cărora urmează să li se aplice dispozițiunile acestui text de lege, ci de a crea dispozițiuni de favoare muncitorilor intelectuali aplicabile tuturor acelor care prestând o astfel de muncă, intră în cadrul contractului de muncă individual, referirea la cei din industrie sau comerț fiind făcută întrucât acolo se întâlnesc cei mai mulți.

Ori, cum dispozițiunile contractului individual de muncă, după cum rezultă, nu numai din termenii generici ai art. 37 din lege, dar și în expunerea de motive, și cuvintele raportorilor dela Camera și Senat, cari nu exclud din marea masă a muncitorilor manuali și intelectuali, cărora li se aplică dispozițiunile acestei legi, decât pe funcționarii publici, cari au o lege de favorizare a lor, statutul funcționarilor publici și cărora și fără aceste explicațiuni ale expunerii de motive și al raporturilor, nu li se puteau aplica dispozițiunile acestui articol, ei nefuncționând în baza unui contract intervenit între ei și Stat, ci în baza legii care determină condițiunile de numire, cum și drepturile și îndatoririle fiecăruia, dintre dânsii, condițiuni la care ei, prin faptul numirii lor într'o funcțiune publică aderă, cum și pe funcționarii instituțiilor ale căror bugete sunt supuse aprobării parlamentului, guvernului sau consiliilor județene sau comunale, pe care art. 1 din legea statutului funcționarilor publici din 19 Iunie 1923, îi consideră ca funcționari publici, — cuprind în sfera lor de aplicabilitate, toate celelalte raporturi juridice încheiate între un patron și un salariat, cu privire la munca sau serviciile celui din urmă, în schimbul unei remunerațiuni primită din partea celui dintâi, indiferent că patronul este o persoană fizică sau juridică de drept privat sau de drept public, cum bunăoară Statul, care și el, în anumite raporturi juridice, față de unii salariați ai săi se comportă ca patron și indiferent că aceste persoane juridice urmăresc sau nu un scop lucrativ, urmează ca și raportul de drept ce se înoacă prin acțiunea sa de către reclamant, că există între dânsul, în calitate de salariat și Epitropia Așezămintelor Brâncovenesti, o persoană juridică de drept privat, în calitate de patron, privitoare la munca și serviciile sale intelectuale prestate Epitropiei în schimbul unei remunerațiuni, intră în categoria contractului individual de muncă, reglementat prin dispozițiunile acestei legi.

Că astfel fiind, bine Tribunalul și-a declinat competența de a judeca diferendul ivit cu ocaziunea executării acestui contract, el, potrivit art. 120 din lege fiind de competența jud. de ocol spre a fi rezolvat în prima instanță, iar apelul urmează să fie respins ca nefondat.

Pentru aceste motive redactate de d-i consilier Ștefan P. Mihăilescu respinge, etc.

(ss) N. Racoviceanu, (ss) Ștefan P. Mihăilescu, M. Georgian.

(Vezi Curierul Judiciar din 24 Ianuarie 1932, pag. 63).

7. Acțiune conform legii contractelor de muncă. Salariatul nu îndeplinește condițiunea continuității în angajamentul său cu patronul. Respingerea acțiunii.

In fapt: Reclamantul N. B., intentează proces contra Soc. G., conform legii contractelor de muncă, pentru a-i plăti diferite lucrări de sudură autogenă efectuate la instalația sa de gazmetan.

Pentru dovedirea acțiunii cere dovada cu martori, expertize, etc.

Pârta ridică incidentul de inadmisibilitate a acțiunii conform legii contractelor de muncă.

In drept: Singura chestiune discutată este dacă contractul făcut de reclamant, are o continuitate, sau este pentru o lucrare determinată și dacă

pârîta care l-a angajat este un patron în sensul art. 37 din legea contractelor de muncă.

Dispozițiunile legii contractelor de muncă nu se pot aplica atunci când nu există continuitate de lucrări și nici atunci când cineva chiamă pe un meseriaș, care lucrează pe cont propriu ca să execute o anumită lucrare. În fapt, se dovedește că reclamantul este un adevărat patron, că are atelier propriu în oraș, că are lucrători și că execuția lucrărilor la pârîta nu are caracterul de continuitate. Așa fiind, pârîta nu poate fi privită ca patron în sensul art. 37 din lege și ca atare acțiunea urmează a se respinge, etc. (Jud. Ocol II Ploești, cart. de jud. No. 152 din 1925 redactată de d-l consilier Ath. Popescu).

Nota d-lui avocat G. Nicodinescu. — Hotărîrea ce adnotăm rezolvă un interesant conflict de muncă și ilustrat printr'o carte de judecată excelent motivată, etc., etc.

Din examinarea acestei definițiuni constatăm că legiuitorul a voit să încadreze în categoria celor ce beneficiază de legea contractelor de muncă, numai pe anumiți salariați, și anume pe aceia ale căror contracte sunt caracterizate prin trei elemente:

- 1) prestarea unei munci;
- 2) remunerarea acestei munci; și
- 3) continuitatea acestor raporturi.

Această definiție are darul de a cuprinde elementele comune ale celor două noțiuni: a locațiunii de servicii, *locatio operarum* și a locațiunii de lucrări — *locatio operis*.

În adevăr, pe legiuitorul din 1929 nu l-a interesat în primul rând dacă salariatul este plătit pe unitate de timp și nici dacă este plătit cu bucată, ci l-a interesat dacă salariatul oferă serviciile în mod continuu patronului.

În speța ce adnotăm, redactorul hotărîrii constată că reclamantul nu îndeplinea această ultimă condiție, deoarece el avea un atelier propriu acasă la el, astfel că în același timp el putea să execute lucrări la mai multe persoane și că chiar la pârîta a executat încontinuu lucrările, pentru că a fost acționat în judecată, în diferite epoci în mod discontinuu, etc., etc.

Din examinarea tuturor principiilor ce se degajă din această lege, se constată că contractul de muncă este prin excelență *in-tuitu personae*. Salariatul este angajat personal și munca trebuie să o presteze personal, ceea ce înseamnă că îndată ce munca prestată se efectuează prin alte persoane, avem de-a face cu un antreprenor de lucrări sau un acordant, căruia legiuitorul nu i-a permis a se folosi de avantajul acestei legi speciale.

Trebue să recunoaștem cu întregă satisfacție că legea din 1929 nu numai că împlinește un gol simțit puternic în viața economică a acestei țări, mai ales după războiu, de când în țara noastră industria capătă importanță deosebită. Era nedrept ca pentru ocrotirea capitalului să se făurească de sute de ani legi de protecție, începând cu codul civil, comercial, procedură, etc., pe câtă vreme pentru muncă, factor tot atât de important de producție ca și capitalul, să nu se facă decât slabe încercări de protecție, rezumate

în minuscule avantagii strecurate parcimonios în câteva articole de lege.

(Vezi Jurisprudența Generală No. 16 din 21. IV. 1932, speța 507).

8. Legea din 5 Aprilie 1929. Administrator de moșie. Dacă intră în categoria salariaților protejați de această lege. Soluțiune negativă.

In fapt: F. P., administratorul moșiei pârîtei E. N., chiamă în judecată pe aceasta din urmă conf. legii contractelor de muncă din 1929, și cere ca odată cu desființarea contractului să fie pârîta obligată a-i achita salariul cuvenit până la desființarea contractului și alte cheltueli de deplasare, împrumut, etc.

Se ridică de pârîtă un fine de neprimire rezultând din neaplicarea în speșă a legii contractelor de muncă, incident care este primit.

In drept: Din expunerea de motive a legii cât și din raportul dela Senat și Cameră, se vede că ceea ce a determinat pe legiuitor să facă această lege, a fost punerea la punct a legiuirilor în vigoare, asupra contractelor de muncă, în starea de fapt de atunci și unificarea acestor legiuri care pentru vechiul Regat erau codul civil (art. 1470—1472) și legea meseriilor din 1912, cari cuprindeau numai dispozițiuni relative la ucenici și raporturile dintre călfă și patron fără a cuprinde pe salariații din comerț, pentru Ardeal și Banat legea ungară din 1884, ce determină condițiile de muncă ale lucrătorilor din fabrici și pentru Bucovina, Codul Industrial Austriac din 1907 și legea din 1910, privitoare la funcționarii comerciali.

Cu această intenție legiuitorul din 1929, menținând ceea ce mai corespundea timpului din acele legiuri și inspirându-se mai departe din alte legiuri moderne, a întocmit legea contractelor de muncă care în titlul I se ocupă de contractul de ucenicie, în titlul II de contractul individual de muncă, în titlul III, de contractul de echipă și în titlul IV de contractul colectiv de muncă.

Din definiția dată de art. 1 al legii, rezultă că ea se referă numai la munca industrială sau comercială, ceea ce rezultă și din expunerea de motive care vorbește de lucrători industriali.

După reglementarea contractului de ucenicie, legiuitorul trece să se ocupe de lucrătorul ieșit din ucenicie și devenit salariat, reglementând soarta acestuia prin contractul individual de muncă, definit de art. 37, contract ce interesează în speșă.

E drept, că după definiția din art. 37, s'ar părea că e suficient ca să se angajeze cineva în scop de a presta cuiva munca sa, fie manuală, fie intelectuală, în schimbul unei remunerații, pentru a fi loc de aplicarea legii, dar totuși din art. 51 litera c, 53, 54, 55, 57, 58, 60, 61 și 62 de sub titlul II și art. 120 de sub dispozițiile tranzitorii, cum și expunerea de motive, rezultă că legea se aplică exclusiv muncitorilor manuali sau intelectuali din întreprinderile industriale și comerciale.

Faptul că în expunerea de motive, ce însoțește legea, nu s'a arătat că titlul II dela cap. 1—4 se aplică numai salariaților din întreprinderile industriale și comerciale, nu implică că s'ar aplica aceste texte tuturor salariaților deci și celor agricoli; căci dacă nu s'a adăugat cuvântul „numai” a fost pentru că aceste dispoziții se aplică deopotrivă și funcționarilor din industrie și comerț prevăzuți în mod special în cap. IV.

Că aceasta este numai sfera de aplicare a contractului individual de muncă mai rezultă și din rapoartele dela Senat și Cameră unde se arată formal că legea se rapoartă la salariații particulari dela ultimul lucrător dintr'un atelier până la cel mai bine plătit inginer de uzină sau mare funcționar de bancă.

Același lucru rezultă și din avizul consiliului legislativ care vorbește de dieața industrială și comercială.

Dar că fiind vorba de un contract ce nu intră în categoria acelorora arătate de legea din 1929, acțiunea urmează a se face conform dreptului comun. (Trib. Roman, sent. No. 115 din 25.IV.1921, pres. și redactor Eugen Săndulescu, jude președinte; asesor: V. Crivăț, judecător-președinte. Urmează o notă a

d-lui Jude-Preș. Emil Bădărău. Jurispr. Generală 1952 din 10 Martie, speța 316).

9. Director de uzină electrică proprietatea unei comuni, nu beneficiază de legea contractelor de muncă. Art. 37, 85 din legea contractelor de muncă.

În principiu, potrivit art. 37 din legea contractelor de muncă, contractul individual de muncă este convenționea prin care una din părți, denumită salariat, se obligă să-și presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat, sau pentru o lucrare determinată, unei alte părți, denumită patron, care la rândul său se obligă să-l remunereze.

Că generalitatea termenilor utilizați de legiuitor în acest text pare să impună, de altfel în acord cu însăși declarațiunea autorului legii inserată în expunerea de motive, concluziunea, că orice salariat își prestează serviciile sale în condițiunile indicate de textul amintit, va beneficia de dispozițiunile legii contractelor de muncă.

Cu toate acestea, instanțele de fond a căror părere a fost consfințită și de Inalta Curte de Casație, bazată pe întreaga economie a legii, cât și pe diferite dispozițiuni de text, au ajuns la concluziunea că aplicațiunea acestei legi trebuie limitată numai la salariații din ramura industriei și a comerțului, restul de salariați, din celelalte ramuri de producțiune, urmând să fie guvernăți, și mai departe de dispozițiunile dreptului comun.

Că acesta este adevărul și deci în limitarea câmpului de aplicațiune a legii, nu trebuie să ne călăuzim numai de definiția generică prevăzută în art. 37 enunțat, ne-o evidențiază același legiuitor, prin textele următoare, atunci, când deși avea la dispoziție termenii generali ai textului amintit, care de sigur pot cuprinde în definiția dată și pe funcționarii din birourile comerciale și industriale, cu toate acestea s'a simțit dator ca să le prevadă dispozițiuni speciale în titlul IV al legii, art. 85 și urm.

Că la aceasta dacă se adaugă și scopul urmărit de legiuitor prin votarea legii și anume reglementarea raporturilor dintre muncă și capital și totodată unificarea diferitelor norme ce sporadic și diferențiat existau în această materie, pe diferite părți din teritoriul țării, pentru ca aceste două ramuri de producțiune cum spune raportorul legii, să-și poată da printr-o strânsă cooperare rezultatul dorit, adică propășirea individuală și cu ea propășirea națională, ajungem la concluziunea implicită, că în determinarea câmpului de aplicațiune a legii, va trebui să fim seama pe lângă restricțiunile amintite și de ambii factori prin care s'a legiferat, adică atât de salariat cât și de patron, care și unul și altul în virtutea legii, au drepturi și obligațiuni.

Ori s'a simțit nevoia, de sigur, de a se impune prin lege obligația patronului și deci respectiv crea avantajii și drepturi salariatului, acolo unde normele de organizație și conducere a patronului în activitatea sa industrială sau comercială, nu le garantau suficient și aceasta nu putea fi decât numai în întreprinderile particulare, unde un trecut ce a excelat prin abuzuri a impus intervenția legiuitorului și nicidecum la instituțiunile publice ca stat, județ sau comună, unde prin organizația lor, legile pe baza cărora există și se conduc, garantează suficient toată protejirea salariaților săi.

Că aceasta este concluziunea ce se impune, ne-o indică pe lângă argumentele de rațiune amintite, și argumente de text, căci în toate textele se vorbește de patron și stabilimente industriale sau comerciale, și totodată se impun obligațiuni de control și tutelă, exemplu art. 71 și 72, compatibile numai cu patronul sau instituțiile particulare și nicidecum cu o comună, județ sau stat, care chiar dacă izolat, pot face un act de comerț, sau avea în patrimoniul lor o întreprindere industrială, nu devin prin aceasta ele însăși întreprinderi comerciale sau industriale, cu consecința de a putea încheia cu salariații lor, un contract de muncă.

Ori în speță apelantul fiind un salariat al primăriei pe baza contractului încheiat cu durată determinată, indiferent de locul unde i s'a destinat să-și presteze munca, nu poate fi privit potrivit principiilor expuse, decât ca un locator de serviciu urmând să-și valorifice drepturile pretinse lezate pe baza

principiilor de drept comun și nicidecum pe baza legii contractelor de muncă. (Trib. Dorohoiu, sent. din 19 Mai 1952. Complet de divergență sub președinția d-lui O. Pienescu, președinte redactor; asesor O. Vasiliu, jude-președinte, opinie separată I. I. Gavrilescu, judecător de ședință; părți: Dumitru Moraschi cu avocat Al. A. Răutu și Carol Segal; primăria Dorohoiu cu avocatul G. G. Ioanescu. Jurisprudența Generală, No. 25/1952, speța 741.

(A se vedea și Jurisprudența No. 23 de sub art. 76).

Art. 38. — Nu sunt supuse dispozițiilor de sub acest titlu convențiile exprese sau tacite prin care munca sau serviciile nu sunt oferite unuia sau mai multor întreprinzători determinați, ci publicului și când nu există continuitate în raporturile juridice, dintre acei ce prestează munca și acei ce o plătesc.

Notă. — A vedea Jurisprudența No. 2 de sub art. 37 cu nota d-lui avocat Elias Grünberg din Iași.

Idem, Jurisprudența No. 4 de sub art. 37 cu notele d-lui judecător Hariton Udrea, dela Trib. Ifov.

Idem, No. 7 de sub art. 37 cu nota d-lui avocat G. Nicodinescu.

Art. 39. — Minorii sub vârsta de 18 ani împliniți nu pot încheia contracte individuale de muncă, decât cu autorizarea părinților, tutorilor sau a persoanelor cari au răspunderea legală a protecțiunii lor.

În lipsa tuturor persoanelor enumerate mai sus, minorul mai mic de 18 ani va putea dobândi autorizare de contractare dela Camera de muncă și până la înființarea ei, dela judecătoria de ocol.

Minorii trecuți de 18 ani, fie că sunt emancipați sau nu, se bucură de deplină libertate de a contracta fără a mai avea nevoie de asistența protectorilor legali, cerută de dreptul comun.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Cu privire la capacitatea părților contractante proiectul nostru derogă dela dispozițiile codului civil în două direcții. Fixează majoratul industrial la 18 ani, dând minorului, având această vârstă, depline puteri de contractare. Justificarea acestei măsuri o găsim în precocitatea acelor ce din frageda vârstă intră în câmpul muncii, precum și în datoria de a-i face să beneficieze nestânjeniți de rodul muncii lor. S'au menținut dispozițiile tutelare numai pentru acei sub 18 ani.

Art. 40. — Femeia măritată nu are nevoie de consimțământul sau autorizarea soțului în încheierea convențiunilor de muncă și în exercitarea acțiunilor ce decurg din ele, oricare ar fi regimul rezultând din contractul de căsătorie.

Text francez. — *Les droits de la femme mariée sur les produits de son travail personnel et les économies en provenant sont déterminés par*

le loi du 13 Juillet 1907 relative au libre salaire de la femme mariée et à la contribution des époux aux charges du mariage (art. 78 Code du travail).

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Tot prin derogare dela codul civil, proiectul nostru acordă completă capacitate de contractare femeii măritate, oricare ar fi regimul rezultând din contractul de căsătorie (art. 35). Socotim de prisos a mai insista asupra justificării acestei măsuri.

Art. 41. — **Nimeni nu poate angaja munca sau serviciile sale decât pentru o durată sau întreprindere determinată.**

Dacă părțile nu au fixat durata contractului individual de muncă, ea se stabilește după obiceiul locului.

Textul francez. — *Ou ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée (art. 20).*

Le durée du louage de services est, sauf preuve d'une convention contraire, réglée suivant l'usage des lieux (art. 21 Code du travail).

Art. 42. — **Contractul individual de muncă este considerat definitiv încheiat afară de cazul când părțile au convenit la un termen de încercare a cărui durată nu poate depăși opt zile pentru salariatul plătit cu ziua și 15 zile pentru orice altă categorie de salariați.**

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l Pompiliu Ionîtescu, vicepreședinte:* D-lor Deputați, la acest articol este un amendament care a fost admis de guvern și de comisiune.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: D-lor, amendamentul propus de d-l Roznovan este în sensul următor: art. 42 va fi astfel redactat: „Contractul individual de muncă este considerat definitiv încheiat, afară de cazul când părțile au convenit la un termen de încercare, a cărui durată nu poate depăși 8 zile pentru salariatul plătit cu ziua și 15 zile pentru orice altă categorie de salariați”. Acest amendament a fost admis.

— Se pune la vot amendamentul admis de comisiune și de guvern și se adoptă.

D-l Pompiliu Ionîtescu, vicepreședinte: La acest articol s'a mai propus un amendament respins de guvern și de comisiune în această cuprindere:

La art. 42, rândul 3 și 4:

„Trecerea unui termen de încercare stabilit de comun acord de către ambele părți, a cărui durată este maximum de 8'.

Iacob Pistiner, Lotar Rădăceanu, Al. Lucian, I. Flueraș, I. I. Mirescu, etc.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

— Art. 42 se votează în textul comisiunii cu amendamentul admis.

Art. 43. — **Contractul individual de muncă poate fi făcut verbal sau scris.**

La cererea uneia sau ambelor părți, contractul scris va fi înregistrat la Camera de muncă respectivă.

Contractele individuale de muncă până la valoarea de 10.000 lei lunar sunt scutite de orice taxe de timbru și înregistrare.

În lipsa unui act scris, proba cu martori pentru dovedirea

contractului individual de muncă este totdeauna admisă, oricare ar fi valoarea litigiului.

Articolul 1472 din codul civil nu se aplică.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Forma contractului de muncă este lăsată la alegerea părților (verbal sau scris). Dar tocmai fiindcă în cele mai multe cazuri contractele de muncă se încheie verbal, astfel că dovada scrisă este greu de cerut, prin derogare dela dreptul comun, în art. 45 alin. III, proiectul dispune că proba cu martori este totdeauna admisă în lipsa unui act scris, oricare ar fi valoarea litigiului.

Pentru a aprecia cum se cuvine valoarea practică a acestei dispozițiuni este suficient să ne amintim de dispoziția art. 1472 din codul civil, care dispune: „patronul se crede pe cuvânt” în litigiile ce survin cu salariații săi pentru neplata salariului.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l C. R. Mircea*: D-lor Senatori, propun la acest articol următorul amendament:

Art. 43 se va modifica astfel:

„Contractele individuale de muncă, până la valoarea de 10.000 lei lunar, sunt scutite de orice taxe de timbru și înregistrare”.

Pompiliu Ionescu, Al. Mihăilescu, N. C. Teodorescu, C. R. Mircea, D. Iorgovici.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, vicepreședinte: D-lor Senatori, amendamentul d-lui senator *Mircea* a fost admis de comitetul delegaților.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator *Mircea*, admis de comitetul delegaților, și se admite și de Senat.

— Se pune la vot art. 43 astfel amendat, și se admite.

— Se pune la vot art. 43 astfel amendat, și se admite.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor*:

D-lor Deputați, la acest articol s'a propus un amendament în cuprinsul următor: La art. 43, după aliniatul ultim se adaugă următorul aliniat nou: „Art. 1472 din codul civil se abrogă”. Este vorba de acel articol care consacră obligațiunea pentru justiție de a crede pe cuvânt pe patron.

D-l I. Popescu-Zorica: Cum? Se abrogă un articol din codul civil?

D-l D. Ionescu: D-le Președinte, nu se poate redacta amendamentul în felul acesta, ca să se abroge acel articol. Trebuie pus: nu este aplicabil.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: De sigur, nu se aplică, acesta este sensul.

D-l G. Zane, raportor: Eu am cețit amendamentul așa cum a fost propus. Dacă cei cari l-au propus nu-l susțin, nu poate fi culpa noastră. Recunosc că într'adevăr terminologia nu este bună și că trebuie să se spună: nu se aplică.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte, D-lor Deputați, acest amendament este primit de guvern, însă nu este propus de numărul reglementat de deputați. Inșă, pentru că d-l Ministru l-a primit, evident că este admisibil.

Dar dați-mi voie să pun o chestiune: este inutil acest amendament, pentru că în dispozițiunea finală se spune: „Toate dispozițiunile legale, regulamentare sau de alt ordin referitoare la contractele de muncă se abrogă”.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: D-le Președinte, într'adevăr amendamentul este inutil, însă vă rog să mă lăsați să fac plăcerea d-lor Deputați, cari vor să propună amendamente.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: D-lor Deputați, cu această explicațiune a d-lui Ministru, pun la vot acest amendament primit de guvern.

— Se admite.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: La art. 43 mai este și un al amendament.

D-l G. Zane raportor: Acest amendament este înlocuit prin celălalt care a fost primit, d-l deputat *Paleologu*, care l-a propus, l-a retras.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: Se ia act.

— Art. 43 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

Art. 44. — Condițiile contractului individual de muncă pot fi dinainte fixate prin regulamente de muncă sau prin contracte colective.

În lipsa lor, sau a unor stipulațiuni exprese din contractul individual de muncă, se consideră că părțile s'au referit la obiceiul profesiei sau al locului.

Numai în lipsa oricăror elemente aci arătate se vor aplica regulele de drept comun.

Notă.—Iată ce spune C. Chaussy despre regulamentele de muncă: „Le règlement d'atelier, comme son nom l'indique, est le règlement particulier des conditions du travail pour un atelier, une usine, un établissement.

Le règlement d'atelier est, en effet, le contrat de travail offert par le patron à l'ouvrier; le contrat de travail proposé ainsi constitue, en principe, un tout intangible. Aussi a-t-on pu dire que ce contrat est un contrat d'adhésion; l'ouvrier adhère, en effet, au règlement de l'atelier, en accepte toutes les clauses en bloc sans les discuter, par le seul fait qu'il consent à travailler dans une usine dans laquelle un règlement d'atelier est affiché, si l'affichage est fait dans les conditions telles que cet ouvrier ne peut pas soutenir n'en avoir pas en connaissance“.

Mai jos publicăm și o judicioasă comentare a acestei chestiuni de către distinsul nostru jurist în materie, d-l avocat Marco I. Barasch.

DOCTRINĂ. — Caracterul juridic al regulamentului de muncă. Aceeași instanță prin sentința menționată mai sus, a statuat și asupra opozabilității față de patron sau salariat a unui regulament de muncă, de ale cărui condițiuni părțile au avut cunoștință. În primul rând naște întrebarea ce este regulamentul de muncă a cărui existență de muncă juridică o consfințește legea din 5 Aprilie 1929, în art. 44?

Regulamentul de muncă este legea internă a întreprinderii. Scopul regulamentului este determinarea obligațiilor reciproce ale părților, condițiilor de admitere a salariaților, modalităților de plată a salariilor, amenzilor ce se vor percepe în caz de violare a regulamentului, termenelor de preaviz, etc. Are acest regulament valoarea unei convențiuni între părți? Răspunsul nu poate fi decât afirmativ.

Într-adevăr, regulamentul de muncă în cele mai frecvente cazuri, este opera exclusivă a voinței patronului, și aparține prin natura sa, categoriei contractelor de adeziune.

Forța legală a regulamentului decurge din consimțământul pe care salariatul este presupus că și l-a dat la intrarea lui în serviciu, fie că a luat cunoștință de clauzele sale în mod expres, fie că a început activitatea sa supunându-se tuturor dispozițiilor regulamentului.

În actualul stadiu al legislației noastre devine deci obligatoriu orice regulament de muncă edictat de patronul întreprinderii, prin aplicarea principiului că convenția este legea părților. Instanțele judecătorești vor avea numai să verifice dacă acest regulament a fost cunoscut și acceptat de salariat și dacă clauzele sale nu contravin dispozițiilor de ordine publică ale legilor contractelor de muncă. Tribunalul Ilfov S. I com. a soluționat

cestiunea în cadrul acestor principii. (Reglementarea jurisprudențială a contractului individual de muncă în dreptul românesc, Marco I. Barasch, 1932, pag. 28).

JURISPRUDENȚĂ. — 10. *Prima Casă de Păstrare din Timișoara are un regulament de serviciu și un regulament al fondului de pensii, cari — combinate — prevăd pentru funcționarii definitivi o durată de serviciu de 35 ani. Funcționarul Ioan Sittner este concediat cu preavizul arătat în art. 93 din legea contractelor de muncă. Intrucât susnumitul fusese în serviciu timp de 23 ani, a chemat în judecată pe patron, pretinzând că i se cuvine o indemnizare egală cu restul de 12 ani, până la împlinirea a 35 ani de serviciu, dat fiind că regulamentul prevedea îndepărtarea din serviciu numai pentru cazuri de abateri disciplinare bine stabilite. Cu alte cuvinte, reclamantul susține că a fost angajat, în virtutea regulamentului cu putere de convenție între părți, pe o durată determinată de 35 ani. Judecătoria a respins acțiunea ca nefondată, iar Trib. Timișoara sec. III, prin sentința dată la 17 Septembrie 1932 în dos. 1670/930, admite apelul și acțiunea reclamantului, stabilind că asemenea regulamente au caracter de convenție între părți.*

CAP. II

Efectele contractului de muncă

A. Obligațiile patronului

Art. 45. — Patronul este obligat la plata remunerației stipulate.

El este obligat de asemenea să pună la dispoziția salariatului, în lipsa unor convențiuni sau obiceiuri contrare mijloacele necesare pentru prestarea muncii sau serviciilor angajate, asigurându-i puțința de a lucra în mod normal.

Notă. — Legiuitorul nostru a omis să prevadă în legea de față una din obligațiile patronului foarte uzitată și anume eliberarea unui certificat la plecarea din serviciu a salariatului.

În Franța, art. 24 Code du travail, reglementează această obligație în sensul că salariatul poate cere, la expirarea contractului, sub pedeapsă de daune, un certificat conținând data angajării, data ieșirii din serviciu și felul de muncă la care a fost întrebuințat.

Dacă totuși la noi un patron ar refuza, fără just motiv, să libereze la cerere un astfel de certificat, el va putea fi obligat la eliberarea lui și chiar la daune, după principiile generale de drept. (Art. 998, 1074, 1075 și urm., codul civil).

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Obligația primordială a patronului este remunerarea muncii. Condițiile în cari trebuie să se facă această remunerare le vom examina mai jos.

Patronul mai este obligat de a pune pe salariat în atare condiție de muncă încât acesta să poată produce normal (art. 45 alin. 2), și în bune condiții igienice și de siguranță (art. 48).

Art. 46. — Reținerea de către patron a materialelor sau a instrumentelor de muncă a salariatului, afară de cazul când acesta este debitor al celui dintâiu pentru prețul lor, da salariatului drept de daune, pe lângă restituirea materialelor și instrumentelor în natură sau înlocuirea lor cu altele de aceeași natură și calitate.

Art. 47. — Patronul nu răspunde de conservarea materialelor sau instrumentelor de muncă aparținând salariatului, decât numai când se dovedește că pierderea, deteriorarea sau distrugerea lor provin din culpa personală a patronului sau a persoanelor însărcinate de acesta cu păstrarea lor.

Art. 48. — Patronul este obligat să îngrijească ca executarea muncii să nu aducă vreo vătămare sănătății, siguranței sau moralității salariatului.

Aceeași obligațiune o are patronul și în cazul când s'a obligat să procure salariatului locuință și hrană.

În ambele cazuri patronul este obligat să se conformeze prescripțiilor de siguranță și de igienă.

Notă. — Care este sancțiunea atunci când patronul nu se conformează dispozițiilor de mai sus?

Salariatul poate cere fie desființarea contractului din culpa patronului cu desdăunarea prevăzută de această lege, fie obligarea patronului la executarea acestor dispozițiuni. În privința daunelor, salariatul poate cere remunerația cuvenită pe timpul preavizului, conf. art. 78 și 82 dacă este salariat neintelectual sau conf. art. 95 și 95 dacă este intelectual în categoria celor prevăzuți în art. 85. Este bine înțeles că i se cuvine și daune-morale sau materiale în cazul când din neexecutarea dispozițiilor art. 48 de către patron, salariatul a suferit vreo vătămare a sănătății sau moralității.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l C. R. Mircea:* D-lor Senatori, la acest articol propun următorul amendament:

Cuvântul „industrială”, dela finele articolului, să fie șters.

Art. 48, alin. 3, va fi astfel redactat:

„În ambele cazuri, patronul este obligat să se conforme prescripțiilor de siguranță și de igienă”.

A. Popa, C. R. Mircea, G. Gheorghian, I. Negruțiu, D. Iorgovici.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Admit.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: Comitetul delegaților a admis amendamentul propus de d-l senator Mircea.

— Se pune la vot amendamentul propus de d-l senator Mircea, admis de comitetul delegaților, și se admite și de Senat.

— Se pune la vot art. 48, astfel amendat, și se admite.

Art. 49. — Patronul mai este obligat a acorda salariatului un concediu anual de odihnă după normele ce urmează:

Salariatul cu o vechime neîntreruptă la aceeași întreprindere dela 1—3 ani, va beneficia de un concediu de 7 zile.

Cu o vechime de 3—5 ani, de un concediu de zece zile.

Cu o vechime de 5—10 ani, de un concediu de 14 zile.

Peste această vechime pentru fiecare an în plus, concediul va fi sporit cu o zi, el neputând depăși totuși în niciun caz, 30 de zile.

Concediile fixate mai sus nu vor putea fi reduse sau suprimate prin acordul părților.

Aceste termene de concedii sunt socotite minimale.

Concediile se vor acorda de întreprinderile industriale sau comerciale cari întrebunțează cel puțin 10 salariați, pe serii, în așa fel ca funcționarea normală a întreprinderii să nu sufere.

Pe tot timpul concediului salariatul va primi o indemnizare egală cu salariul mediu încasat pe ultimele trei luni, cu toate accesoriile raportate la zilele de concediu.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Articolul 49 introduce o dispoziție cu totul nouă în legislația noastră socială și anume obligația pentru patron de a acorda concedii anuale de odihnă salariaților săi. Dar dacă sub raportul dreptului măsura e cu totul nouă, sub raportul stării de fapt o găsim introdusă pe baza convențiilor dintre părți și mai ales a convențiilor colective, pe o scară ce merită atenția legiuitorului.

Extragem din statistica convențiilor colective pe 1927, publicată de Ministerul Muncii, următoarele relațiuni cu privire la concedii:

„In regulă generală concediile sunt în legătură cu vechimea salariatului, cu pregătirea sa profesională și cu frecvența regulată la lucru; ele sunt plătite fie cu salariu normal, fie uneori și cu salariu suplimentar. Unele convenții cuprind și clauza că salariatul nu poate răscumpăra concediul și nici nu are voie a lucra în acest timp.

Ne găsim, așa dar, în fața unei stări de fapt pe care proiectul nostru o consacră legalmente generalizând-o. Am reprodus înadins limitele între care variază concediile de odihnă în situația de azi. Apoi pentru a da o primă de încurajare salariatului cu vechime, am crezut cât se poate de îndrituit de a stabili o proporție între anii de serviciu și concediu de odihnă — concediul crește pe măsura ce crește și vechimea. Și pentru ca concediul să fie o reală odihnă pentru salariat, am prevăzut pe de o parte dreptul la plata pe timpul concediului și pe de altă parte imposibilitatea pentru părțile contractante de a reduce sau suprima această odihnă, adăugând și sancțiuni în caz de călcare a legii (art. 49, 50).

Notă. — A. Iată o chestiune foarte controversată: a) trebuie să dovedească salariatul că a cerut concediu și a fost refuzat sau b) trebuie patronul să facă dovada că salariatul a renunțat la concediul de odihnă care i se cuvine de drept?

Instanțele noastre de judecată s'au pronunțat în mod deosebit, dar cele mai multe în sensul arătat la b, cu motivarea ce se poate vedea în Jurisprudența No. 12 de mai jos, pe care o socotim justă și judicioasă.

În adevăr, în practică se întâmplă foarte rar ca un salariat să renunțe la concediu, când primește pe acest timp întreaga remunerație și dacă totuși s'ar întâmpla un asemenea caz, de sigur că patronul va fi obligat să facă o asemenea probă afirmativă.

Ipoteza cealaltă, ca să probeze salariatul că a cerut concediu și i s'a refuzat, poate fi susținută numai de aceia cari nu cunosc actuala situație de inferioritate față de patron, când salariatul nu îndrăznește să ceară un drept al său, de frică să nu displacă patronului, care îl poate îndepărta din serviciu, cu formele legale, dar fără putință pentru salariat de a mai găsi alt serviciu. În această situație și pentru considerentele desvoltate în sentința Trib. Ilfov, s. II com. 2820/931 de mai jos, suntem de părere că patronul trebuie să fie obligat a proba că salariatul său a renunțat la concediul de odihnă cuvenit.

B. O altă chestiune este aceea de a se ști ce se întâmplă cu un salariat concediat înainte de luna Iunie a anului, când încep în mod obișnuit concediile. Din hotărîrea pe care o redăm mai jos și pe care nu o putem împărtași, se vede că Trib. Ilfov a decis că unui asemenea salariat nu i se cuvine indemnizație de concediu. Noi credem că în asemenea caz, patronul trebuie să fie obligat a plăti indemnizația cuvenită pro rata temporis, cum de altfel s'a pronunțat Judecătoria Industrială Cernăuți la 4 August 1932.

C. Se susține de unii juriști că un concediu de odihnă nu mai poate fi cerut după expirarea anului în care era datorat, deoarece continuarea serviciului peste această dată, implică renunțarea salariatului la dreptul de concediu sau la echivalentul în bani. Se pare că Jud. Ocol. I și Trib. Ilfov sec. I com. în dosar 2331/932, prin sentința No. 1923 din 1 Octomvrie 1932, au împărțit acest mod de vedere. Eroarea este vizibilă: Salariatul nu renunță implicit, pentrucă renunțarea la drepturi nu se poate înțelege când ne gândim la slăbiciunea salariatului față de patron. Pentru ca să nu piardă serviciul, este obligat să tacă și să renunțe în mod silit, cu consimțământ viciat și nu reclamă acest drept decât atunci când este concediat și când prin urmare nu mai are nimic de pierdut, în ce privește serviciul avut.

De altfel, în drept, renunțarea la concediu nu se poate presupune, fiindcă legiuitorul a făcut din dispoziția dreptului de concediu, o dispoziție de ordine publică, ceea ce rezultă atât din termenii imperativi ai textului art. 49, cât și din faptul că astfel de concedii nu pot fi reduse sau suprimate prin acordul părților, potrivit al. 6 din art. 49.

D. O chestiune importantă este aceea de a se ști dacă părțile — cari nu pot reduce sau suprima concediul înainte de angajarea în serviciu — o pot face în timpul sau după desființarea contractului de muncă. Înalta Curte de Casație decisese — în materie de preaviz — că asemenea renunțări sunt valabile după desființarea contractului (vezi jurispr. de sub art. 93) și de sigur că același principiu are a se aplica și la concedii. Dar iată că intervine le-

giuitorul prin legea modificatoare din 11 Octomvrie 1932 și hotărăște că termenele de preaviz nu se pot reduce sau desființa de părți nici după desființarea contractului. Se va aplica acest nou principiu și la concedii? Prin analogie, deși legea nouă vorbește precis de textele art. 78 și 93, credem că se aplică și la concedii, adică la echivalentul lor în bani, pentru că rațiunea legiuitorului care a edictat art. 3 din legea din 11 Octomvrie 1932 este aceeași pentru ambele cazuri, preavize și concedii, întocmite pentru protegurea salariatului.

JURISPRUDENȚĂ. — 11. Având în vedere că apelanta reclamantă a cerut să i se dea și suma de 7500 lei cu titlu de gratificație anuală obișnuită. În privința acestui capăt de cerere, nefăcându-se nicio dovadă că reclamanta avea această obligație, urmează să se respingă acest capăt de cerere.

Având în vedere că reclamanta mai cere 7500 lei echivalentul salariului pe o lună, pentru luna de concediu ce s'ar fi convenit pe anul 1950.

Având în vedere că în conformitate cu art. 49 legea contractelor de muncă, patronul e dator a acorda salariișilor cu vechimea reclamantei un concediu anual de odihnă plătit, de o lună de zile, iar în caz de refuz va fi obligat a plăti pe acel timp dublul salariului.

Că însă acest concediu de odihnă acordându-se pe anul calendaristic și cu începere din luna Iunie până în Septembrie al fiecărui an, în caz că reclamanta ar fi fost în serviciul părții în timpul când trebuia să se acorde concediu de odihnă și nu i s'ar fi acordat, avea dreptul să preindă dela patron pe lângă plata salariului încă un salariu, adică să primească dublul salariului pe timpul cât avea dreptul la concediu de odihnă și cum ea a fost concediată în Mai 1950, deci înainte de timpul când începea să se acorde concedii de odihnă, cererea sa de a-i plăti salariul de odihnă pe anul 1950, se privește nefondată și caută a se respinge. (Sentința comercială No. 5386 audiența din 9 Iulie 1951, dosar No. 140/1951).

12. Când se poate renunța la concediul de odihnă? Cui incumbă dovada renunțării? Art. 49 legea contractelor de muncă.

Legea contractelor de muncă, față de importanța pe care o are munca în diferitele ramuri de activitate, a căutat să reglementeze acest contract, ce nu-și găsisse în codul civil decât o reglementare cu totul insuficientă. Printre aceste dispoziții reglementare este și aceea a dreptului la odihnă anuală al salariatului. Pentru a se face eficace această dispoziție legea arată că aceste concedii de odihnă nu vor putea fi reduce sau suprimate prin acordul părților, iar patronul care nu va acorda concediul legal, va trebui să plătească salariului o despăgubire egală cu dublul sumei ce i s'ar fi convenit pe timpul concediului.

Dispoziția, că concediile de odihnă nu vor putea fi suprimate sau reduce prin comunul acord al părților, are înțelesul că la facerea contractului nu se poate conveni de părți, ca concediul să fie suprimat sau redus. Legea a voit, ca la facerea contractului, când salariatul s'ar găsi într-o situație de inferioritate, să nu se poată ca acesta să convină la suprimarea sau reducerea concediului de odihnă. În cursul contractului însă, când salariatul nu se mai găsește sub vre-o constrângere, acesta nu poate renunța la concediul întreg sau la parte din el, când găsește un avantaj în aceste renunțări. Deci, dacă art. 49 legea contractelor de muncă, arată că concediile de odihnă nu se pot reduce sau suprima prin comunul acord al părților, această dispoziție își are aplicația numai când se încheie contractul de muncă, iar nu în cursul contractului de muncă, când salariatul poate renunța la întreg concediul sau la parte din el.

Concediul de odihnă intră între obligațiile, pe care legea le pune în sarcina patronului. Având acest caracter de obligație pentru patron, salariatul trebuie să facă numai dovada că nu a avut concediu, pentru ca patronul să fie obligat la plata despăgubirii. Se aplică aci principiul de responsabilitatea contractuală, că o parte care și-a îndeplinit obligația trebuie să facă numai dovada că cea-

laltă parte contractantă nu și-a îndeplinit obligația sa, pentru ca responsabilitatea să apese asupra acestei părți. Patronul pentru a fi exonerat de această responsabilitate, trebuie să facă el dovadă, că salariatul a renunțat la concediul de odihnă.

Expresia legii, că patronul este obligat „a acorda salariatului concediul”, nu arată că salariatul trebuie să ceară el concediul și după această cerere, patronul acordă concediul. În această interpretare, că salariatul să ceară concediul, salariatul ar trebui să facă el dovada că a cerut concediul, și această cerere i-a fost refuzată. Expresia de „acordare” de concediul, precedată în lege de termenii „este obligat”, arată însă că obligația de a acorda un concediul, impusă de lege patronului și de care acesta nu poate fi exonerat decât dovedind că salariatul a renunțat la concediul.

În speța de față nu s'a constatat renunțarea din partea salariatului la concediul de odihnă. Apelul și acțiunea s'au admis în parte. (Trib. Ilfov, s. II com. sent. com. No. 2820 din 15 Iunie 1951, preș. și redactor d-l Hariton Udrea, jud. Admis în parte apelul făcut de Gh. Stroescu cu soc. „Sentis”. Jurisprudența Generală 1951, pag. 910 No. 1089).

15. În sens contrar, Trib. Ilfov s. II com. sentința 2625 din 20 Mai 1951, (dosar 11912/950), a hotărît că salariatul este obligat a dovedi că a cerut un concediul și a fost refuzat din partea patronului, pentru că numai atunci i se deschide dreptul la o indemnizare dublă pe acest termen, conf. art. 50 din lege.

Art. 50. — Patronul care nu va acorda salariatului concediul legal prevăzut mai sus, va fi obligat să plătească acestuia o despăgubire legală cu dublul sumei ce i s'ar fi cuvenit pe tot timpul concediului.

Salariatul care în timpul concediului legal se va angaja la un alt întreprinzător, se va considera decăzut din drepturile sale, fiind obligat a restitui patronului sumele primite pe tot timpul concediului; el va pierde dreptul la concediul și pentru anul viitor.

Notă. — Nu mai încapă îndoială că pentru timpul de concediul neacordat, salariatul are drept la o indemnizare egală cu dublul remunerației, în afară de salariul primit pe timpul servit al concediului neacordat și aceasta pentru simplu motiv că această indemnizare reprezintă o pedeapsă pentru patronul care nu și-a executat obligația și o desdăunare pentru salariatul lezat care a fost privat de odihna necesară.

Tot pedeapsă primește și salariatul care se angajează pe timpul concediului acordat la alt patron, pentru că atunci când el nu are și nu simte nevoia unei odihne, este mai just și mai logic să continue a servi pe propriul său patron și nu pe altul.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — D-l Iacob Pistiner: D-lor Deputați, în art. 50 se prevede următorul lucru:

Salariatul care în timpul concediului legal se va angaja la alt întreprinzător, se va considera decăzut din drepturile sale, fiind obligat a restitui patronului sumele primite pe tot timpul concediului”.

Până aci este foarte bine. Dar mai departe iată ce se spune:

„El va pierde dreptul la concediul și pentru anul următor”.

El deci va fi pedepsit de două ori: nu numai că pierde concediul anul acesta, dar pierde și concediul pe anul viitor, și deci patronul are un câștig. Cred că acest lucru nu este admisibil.

D-1 N. Popescu-Zorica: Nu se pot da două pedeapse pentru aceeași faptă.

D-1 Iacob Pistiner: De aceea cer ca ultimele cuvinte:

„Va pierde dreptul la concediu și pentru anul următor” să fie șterse.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Eu sunt pentru respingerea amendamentului.

Țin să fac o stăruitoare rugămintă către d-nii Deputați din majoritate: această lege nu e decât un compromis între Senat și Cameră. Noi trebuie să fim la linia de mijloc. Am putut să obțin ce am obținut dela Senat și acum cred că voi obține, ceea ce trebuie să obțin și dela Cameră. Dar, dacă d-voastră veți introduce modificări adânci în lege, ceea ce cred că nu se va întâmpla, atunci proiectul de lege va trebui să fie trimis din nou la Senat, pentru ca Senatul apoi să o trimită la dosar.

Ori, nu aceasta este dorința mea.

D-1 N. Popescu-Zorica: Cer cuvântul.

D-1 Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: Aveți cuvântul.

D-1 N. Popescu-Zorica: D-lor Deputați, este incontestabil că d-l Ministru se pune într-o situație de fapt...

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Puteți fi siguri, d-lor Deputați, că am avut de luptat și acolo.

D-1 N. Popescu-Zorica: Dar nu e mai puțin adevăr că acolo unde se constată lacune, excese de zel, în alcătuirea textelor de lege, această considerațiune trebuie să treacă pe al doilea plan, pentru că noi nu putem să votăm un articol care este un non-sens, în lege.

D-lor, principiul de drept este că o pedeapsă nu se aplică decât o singură dată, pentru aceeași faptă.

Pentru aceeași faptă nu poți să dai și a doua pedeapsă. Este imposibil ca în această materie, ca în toate celelalte să derogăm dela principiile de drept comun. Care ar fi situația acestei legi, dacă am da o primă pedeapsă cu pierderea salariului și concediului pe un an, și i-am mai da și a doua pedeapsă: pierderea concediului și în al doilea an.

D-1 Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: D-l deputat Polizu-Micșunești are cuvântul.

D-1 N. Polizu-Micșunești: Imi pare că dispozițiunile acestei legi, nu pot fi analizate din punctul de vedere al penalităților dreptului comun. De ce? Pentru că la baza acestui proiect de lege rezidă două idei; o idee de educație profesională și o idee de educație morală. Acesta este rolul patronului, față de ucenic.

D-1 N. Popescu-Zorica: Atunci luați-i concediu pe 10 ani.

D-1 N. Polizu-Micșunești: Să nu cădem în exces. Vreau să arăt că nu s'a creat un non-sens atunci când s'a pus această dispoziție. Această luare a concediului este de natură educativă, un avertisment care se dă salariatului să nu mai cadă în a doua greșală. Este o pedeapsă de altă natură decât pedeapsa aceea a restituirii salariului. Această pedeapsă e cu două aspecte.

D-1 Nestor Badea: D-le Ministru, în acest articol se spune: Salariatul care în timpul concediului legal se va angaja la alt întreprinzător, se va considera decăzut din drepturile sale... Ce se înțelege „din drepturile sale”?

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Din drepturile sale de concediu, fiindcă este inadmisibil să fie în concediu, să lucreze la altă întreprindere și să primească salariu și dela acela care a căpătat concediu și dela acela la care lucrează. Dacă citeați mai departe, se înțelege fără lămurirea mea, fiindcă se spune: va fi obligat a restitui patronului sumele primite pe tot timpul concediului.

D-1 Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: D-lor Deputați, pun la vot amendamentul d-lui deputat Pistiner, prin care se cere ștergerea părții finale a alineatului 2.

— S'a respins.

— Art. 50 se votează în textul comisiei, nemodificat.

JURISPRUDENȚĂ. — 14. Considerând că legiuitorul voind pe de o parte să despăgubească munca salariatului pe timpul concediului legal, iar pe de altă parte să nu lase fără sancțiune pe patronii cari împing exigența și dorința de câștig, profitând de pe urma muncii salariatului în timpul concediului legal-

mente datorit, a prevăzut obligațiunea în sarcina patronului de a plăti o despăgubire egală cu dublul sumei ce i s'ar fi cuvenit pe timpul concediului...

Concediul de odihnă fiind o lună, pe anul 1929 corespunde cu salariul de 7000 lei, care socotit la dublul sumei face 14.000 lei; iar pe anul 1930, tot 14.000 lei face în total suma de 28.000 lei.

Luând în vedere că părta pretinde că aceste sume să se calculeze o singură dată, întrucât salariatul și-a primit salariul pe timpul servit cât n'a beneficiat de concediu.

Că această interpretare este eronată deoarece suma reprezintă o despăgubire cu totul distinctă de salariul lunar, de pildă: la un salariat cu vechime de 3—5 ani, concediul va fi de 10 zile deci despăgubirea din art. 50 din lege la un salariu de 6000 lei lunar va fi de 4000 lei (dublul sumei de 2000 lei cuvenit pe cele 10 zile).

Că astfel fiind judecată, urmează a admite și acest capăt de cerere pentru suma de 28.000 lei. (Judecătoria Ocolului II București, cartea de judecată dela 26 Martie 1931).

B. Obligațiile salariatului

Art. 51. — Salariatul este obligat:

a) De a executa cu îngrijire lucrul ce i-a fost încredințat, conformându-se contractului, dispozițiunilor și instrucțiilor patronului sau a reprezentanților acestuia;

b) De a se conforma dispozițiilor de ordine și de disciplină stabilite de întreprindere;

c) De a nu face nimic din ceea ce ar putea pune în primejdie siguranța întreprinderii, a personalului și a materialului și de a păstra secretul de fabricație, de aprovizionare sau de cliență a întreprinzătorului.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Obligațiunile salariatului sunt fixate în art. 51—57. Ele se rezumă în bună executare a lucrului, respectarea dispozițiilor de disciplină, de ordine și de siguranță a întreprinderii. Salariatul este obligat personal la prestarea serviciilor și numai în cazuri excepționale și cu anumite condiții poate fi înlocuit de un altul. În caz de indisciplină sau de desordine, patronul are dreptul de a aplica amenzi, dar acestea nu pot întrece o zecime din fiecare plată și nu pot fi percepute în interesul propriu al patronului. Amenzile vor putea fi întrebuițate numai în scopuri sociale, educative sau de igienă, în profitul salariaților. Pentru a putea exercita un control serios asupra amenzilor, s'a prevăzut obligația pentru patron, de a ține un registru special de amenzi, pus oricând la dispoziția organelor de control.

Art. 52. — Salariatul va presta personal munca sau serviciile la cari s'a obligat, afară numai dacă contractul, nu ar îngădui ca munca să fie prestată în alte condiții.

În acest din urmă caz, acela care înlocuește pe salariat, trebuie să fie admis la lucru tacit sau expres de patron.

În lipsa unei convenții contrare, înlocuitorul astfel admis se substituie celui înlocuit în toate drepturile și obligațiile rezultând din contractul individual de muncă, pe tot timpul înlocuirii.

D-l N. Popescu-Zorica: Nu se pot da două pedepse pentru aceeași faptă.

D-l Iacob Pistiner: De aceea cer ca ultimele cuvinte:

„Va pierde dreptul la concediu și pentru anul următor“ să fie suprimate.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Eu sunt pentru respingerea amendamentului.

Țin să fac o stăruitoare rugămintă către d-nii Deputați din majoritate: această lege nu e decât un compromis între Senat și Cameră. Noi trebuie să fim la linia de mijloc. Am putut să obțin ce am obținut dela Senat și acum cred că voi obține, ceea ce trebuie să obțin și dela Cameră. Dar, dacă d-voastră veți introduce modificări adânci în lege, ceea ce cred că nu se va întâmpla, atunci proiectul de lege va trebui să fie trimis din nou la Senat, pentru ca Senatul apoi să o trimită la dosar.

Ori, nu aceasta este dorința mea.

D-l N. Popescu-Zorica: Cer cuvântul.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: Aveți cuvântul.

D-l N. Popescu-Zorica: D-lor Deputați, este incontestabil că d-l Ministru se pune într-o situație de fapt...

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Puteți fi siguri, d-lor Deputați, că am avut de luptat și acolo.

D-l N. Popescu-Zorica: Dar nu e mai puțin adevăr că acolo unde se constată lacune, excese de zel, în alcătuirea textelor de lege, această considerațiune trebuie să treacă pe al doilea plan, pentru că noi nu putem să votăm un articol care este un non-sens, în lege.

D-lor, principiul de drept este că o pedeapsă nu se aplică decât o singură dată, pentru aceeași faptă.

Pentru aceeași faptă nu poți să dai și a doua pedeapsă. Este imposibil ca în această materie, ca în toate celelalte să derogăm dela principiile de drept comun. Care ar fi situația acestei legi, dacă am da o primă pedeapsă cu pierderea salariului și concediului pe un an, și i-am mai da și a doua pedeapsă: pierderea concediului și în al doilea an.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: D-l deputat Polizu-Micșunești are cuvântul.

D-l N. Polizu-Micșunești: Imi pare că dispozițiunile acestei legi, nu pot fi analizate din punctul de vedere al penalităților dreptului comun. De ce? Pentru că la baza acestui proiect de lege rezidă două idei; o idee de educație profesională și o idee de educație morală. Acesta este rolul patronului, față de ucenic.

D-l N. Popescu-Zorica: Atunci luați-i concediu pe 10 ani.

D-l N. Polizu-Micșunești: Să nu cădem în exces. Vreau să arăt că nu s'a creat un non-sens atunci când s'a pus această dispoziție. Această luare a concediului este de natură educativă, un avertisment care se dă salariatului să nu mai cadă în a doua greșală. Este o pedeapsă de altă natură decât pedeapsa aceea a restituirii salariului. Această pedeapsă e cu două aspecte.

D-l Nestor Badea: D-le Ministru, în acest articol se spune: Salariatul care în timpul concediului legal se va angaja la alt întreprinzător, se va considera decăzut din drepturile sale... Ce se înțelege „din drepturile sale“?

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Din drepturile sale de concediu, fiindcă este inadmisibil să fie în concediu, să lucreze la altă întreprindere și să primească salariu și dela acela care a căpătat concediu și dela acela la care lucrează. Dacă citeați mai departe, se înțelege fără lămurirea mea, fiindcă se spune: va fi obligat a restitui patronului sumele primite pe tot timpul concediului.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: D-lor Deputați, pun la vot amendamentul d-lui deputat Pistiner, prin care se cere suprimarea părții finale a alineatului 2. — S'a respins.

— Art. 50 se votează în textul comisiei, nemodificat.

JURISPRUDENȚĂ. — 14. Considerând că legiutorul voind pe de o parte să despăgubească munca salariatului pe timpul concediului legal, iar pe de altă parte să nu lase fără sancțiune pe patronii cari împing exigența și dorința de câștig, profitând de pe urma muncii salariatului în timpul concediului legal-

mente datorit, a prevăzut obligațiunea în sarcina patronului de a plăti o despăgubire egală cu dublul sumei ce i s'ar fi cuvenit pe timpul concediului...

Concediul de odihnă fiind o lună, pe anul 1929 corespunde cu salariul de 7000 lei, care socotit la dublul sumei face 14.000 lei; iar pe anul 1930, tot 14.000 lei face în total suma de 28.000 lei.

Luând în vedere că părta pretinde că aceste sume să se calculeze o singură dată, întrucât salariatul și-a primit salariul pe timpul servit cât n'a beneficiat de concediu.

Că această interpretare este eronată deoarece suma reprezintă o despăgubire cu totul distinctă de salariul lunar, de pildă: la un salariat cu vechime de 3—5 ani, concediul va fi de 10 zile deci despăgubirea din art. 50 din lege la un salariu de 6000 lei lunar va fi de 4000 lei (dublul sumei de 2000 lei cuvenit pe cele 10 zile).

Că astfel fiind judecată, urmează a admite și acest capăt de cerere pentru suma de 28.000 lei. (Judecătoria Ocolului II București, cartea de judecată dela 26 Martie 1931).

B. Obligațiile salariatului

Art. 51. — Salariatul este obligat:

a) De a executa cu îngrijire lucrul ce i-a fost încredințat, conformându-se contractului, dispozițiilor și instrucțiilor patronului sau a reprezentanților acestuia;

b) De a se conforma dispozițiilor de ordine și de disciplină stabilite de întreprindere;

c) De a nu face nimic din ceea ce ar putea pune în primejdie siguranța întreprinderii, a personalului și a materialului și de a păstra secretul de fabricație, de aprovizionare sau de clientelă a întreprinzătorului.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Obligațiunile salariatului sunt fixate în art. 51—57. Ele se rezumă în bună executare a lucrului, respectarea dispozițiilor de disciplină, de ordine și de siguranță a întreprinderii. Salariatul este obligat personal la prestarea serviciilor și numai în cazuri excepționale și cu anumite condiții poate fi înlocuit de un altul. În caz de indisciplină sau de desordine, patronul are dreptul de a aplica amenzi, dar acestea nu pot întrece o zecime din fiecare plată și nu pot fi percepute în interesul propriu al patronului. Amenzile vor putea fi întrebuițate numai în scopuri sociale, educative sau de igienă, în profitul salariaților. Pentru a putea exercita un control serios asupra amenzilor, s'a prevăzut obligația pentru patron, de a ține un registru special de amenzi, pus oricând la dispoziția organelor de control.

Art. 52. — Salariatul va presta personal munca sau serviciile la cari s'a obligat, afară numai dacă contractul, nu ar îngădui ca munca să fie prestată în alte condiții.

În acest din urmă caz, acela care înlocuește pe salariat, trebuie să fie admis la lucru tacit sau expres de patron.

În lipsa unei convenții contrare, înlocuitorul astfel admis se substituie celui înlocuit în toate drepturile și obligațiile rezultând din contractul individual de muncă, pe tot timpul înlocuirii.

Art. 55. — Salariatul este răspunzător:

- a) De deteriorările, pierderile sau distrugerea de material sau unelte ce ar proveni din culpa sau proveniența sa;
- b) De întârzierile voite în executarea lucrului;
- c) De reaua confecționare voită sau pierderea din vina sa;
- d) De restituirea în bună stare a materiei prime neîntrebunțate și a obiectelor ce i-au fost încredințate.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l I. I. Mirescu:* D-le Președinte, la acest articol cer următoarea modificare: la alineatul a să se suprimе cuvintele: „sau neglijența sa”, iar alineatele b și c să fie suprimate în întregime. Justificarea este că oricând patronul va putea să motiveze că a fost neglijență din partea lucrătorului în serviciul său, că a avut întârziere în executarea lucrului. Aceasta se poate întâmpla din cauza patronului, adică patronul să fie în culpă, nepunând la dispoziție materia primă și sculele necesare. Această chestiune cred că ar trebui s'o prevadă contractul colectiv de muncă sau contractul individual, iar nu proiectul de lege.

D-l N. Polizu-Micșunești: Se va prevedea aceasta în contractul de uzine și ateliere.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: D-le Mirescu, oare patronul să nu aibă acest drept, dacă lucrătorul nu execută bine o lucrare sau dacă o execută cu neglijență sau cu rea voință? În orice caz cum spune d-l Polizu-Micșunești, regulamentul intern al atelierului poate prevedea acest lucru.

— Se pune la vot amendamentul respins de guvern și de comisiune și se respinge.

— Art. 53 se votează în textul comisiunii nemodificat.

Art. 54. — Prin prestarea lucrării executate, salariatul este liberat de orice obligațiune din momentul în care patronul a primit sau a recepționat acea lucrare fără rezerve.

Se exceptează cazul când se dovedește mai târziu existența unor vicii ascunse sau când salariatul, prin o manoperă frauduloasă, a împiedecat verificarea.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l Iacob Pistiner:* D-le Ministru, ași dori să vă întreb dacă frizerii și chelnerii sunt considerați în afară de această lege?

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: De sigur că d-voastră care ați cetit expunerea de motive, ați putut vedea că, în ce privește pe chelneri, între ei și patroni există un raport dela salariat la patron.

— Art. 54 se votează în textul comisiunii nemodificat.

Art. 55. — Pierderile ce ar suferi materia fabricată nu pot fi puse, în afară de convenții contrare, în socoteală salariatului, decât dacă depășesc mijlocia pierderilor ordinare, constatate după modul obișnuit în ramura de producție corespunzătoare.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l Toader Roznovan:* Vreau să cer o lămurire. Dacă este vorba de calitate, sau cantitate?

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Privește cantitatea, iar nu calitatea.

D-l G. Zane, raportor: La acest articol d-l deputat Roznovan a prezentat un amendament.

D-l Toader Roznovan: Il retrag.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: Se ia act.

— Art. 55 se votează în textul comisiei nemodificat.

Art. 56. — Contractul individual de muncă nu poate cuprinde clauza penală pentru neexecutarea obligațiilor contractuale.

În caz de neexecutarea obligațiilor de disciplină și de ordine în executarea muncii, stabilite prin regulamentul de muncă, patronul poate aplica salariatului în culpă o amendă care nu poate întrece o zecime din salariul zilnic, iar totalul amenzilor nu poate trece de o zecime din fiecare plată.

Aceste amenzi nu pot profita niciodată patronului, produsul lor trebuind să fie întrebuințat pentru scopuri sociale, educative sau de igienă, în profitul salariaților întreprinderii, după normele fixate în regulamentul de muncă.

Orice convenție contrară este nulă.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l I. I. Mirescu:* D-lor Deputați, în expunerea de motive, d-l Ministru spune că a avut intențiunea de a pune complet pe picior de egalitate pe muncitor cu patronul. Să-mi dați voie să constat că din acest articol se vede tocmai contrariul. Se lasă absolut la dispoziția patronului de a aplica amenzi asupra salariatului așa cum crede el de cuviință. Cred că este locul de a se modifica articolul și anume să se adauge că poate să ceară salariatului, în culpă, o amendă, dar stabilită de jurisdicția profesională, și care amendă, în orice caz, să nu poată trece de o zecime a salariului săptămânal.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: Amendamentul propus de d-l deputat Mirescu are cuprinsul următor:

La art. 56, alineatul 2, rândul 4—7, se scrie:

„Cere salariatului în culpă o amendă stabilită de jurisdicția profesională, care însă nu poate trece de o zecime a salariului săptămânal”.

I. I. Mirescu, I. Flueras, Lotar Rădăceanu, Toader Roznovan, Iosif Jumanca și alții.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

— Art. 56 se votează în textul comisiei nemodificat.

Art. 57. — Fiecare întreprindere trebuie să aibă un registru special în care se vor trece amenzile pronunțate și întrebuințarea dată sumelor provenite din ele.

Acest registru va fi ținut oricând la dispoziția organelor de control ale Ministerului Muncii.

Remunerarea muncii

Art. 58. — Oricine prestează munca sau serviciile sale în baza unui contract individual de muncă are dreptul la o remunerare.

Această poate fi determinată pe unitatea de timp sau în raport cu lucrarea, calitatea sau cantitatea lucrului efectuat, sau în orice alt mod convenit între părți.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Una din condițiile esențiale ale contractului de muncă, după cum am mai amintit-o, este remunerarea muncii. Măsurile de protejire ale salariului erau însă, după legile în ființă, cu totul insuficiente. Salariul constituie în marea majoritate a cazurilor singurul mijloc de existență pentru salariat și familia sa. A permite reducerea lui sub diferite forme, exploatându-i nevoile sau slăbiciunile, uneori chiar viciile, înseamnă a reduce pe muncitor și pe ai săi la mizerie.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l Iosif Jumanca:* D-lor, am cerut cuvântul pentru a propune să se adauge un articol nou și cred că locul acestui articol este după art. 58 unde este vorba de remunerarea muncii.

Am amintit-o și în discuțiunea generală că, eu găsesc că este absolut necesar ca și în România, prin această lege, să se introducă principiul minimumului de salariu. După ce am avut onoare să vorbesc la discuțiunea generală, am cetit într'un ziar firește din străinătate, fiindcă ziarele noastre nu se ocupă cu lucruri de o așa mică importanță, am cetit că și guvernul național chinez din Nanking a întocmit un cod al muncii, care prevede deja și acolo principiul minimumului de salariu.

D-l N. Polizu-Mișunești: Au legiferat chinezii și asupra minimumului de muncă? Nu a fost totdeauna o corelație între minimum de salariu și minimum de muncă?

D-l Iosif Jumanca: Este un cod al muncii, care prevede 8 ore de muncă și minimum de salar. În orice caz, știu că muncitorul chinez este întrucâtva mai modest decât noi și de aceea eu aș vrea ca propunerea ce o fac să primească asentimentul d-lui Ministru. În acest scop eu sunt și mai modest și nu cer ca în lege, așa cum o face guvernul chinez, să se specifice cu precizie cât are să fie tariful acesta al minimumului de salariu, ci să se spună numai atât: „o comisiune specială constituită din reprezentanți ai asociațiilor profesionale patronale și muncitorești, precum și reprezentanți ai Ministerului Muncii — cari deci totdeauna vor avea majoritatea — va stabili minimum de salariu pe regiuni ce se va acorda muncitorului salariat. Regulamentul de aplicare al legii prezente va fixa normele de constituire și de activitate ale acestei comisiuni”.

Vă rog, d-lor Deputați și în special rog pe d-l Ministru să admită acest principiu rămânând ca regulamentul să precizeze modalitatea lui de aplicare.

D-l G. Zane, raportor: După discuțiunile cari au avut loc aseară, după discursul d-lui Ministru și al meu, socotim că noui discuțiuni nu mai pot avea loc. Pentru considerațiunile acestea respingem amendamentul.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

— Art. 58 se votează în textul comisiunii nemodificat.

JURISPRUDENȚA. — 15. Că pentru a ajunge la această soluție, Tribunalul motivează că, gratificația de bilanț, ce se acordă funcționarilor unor instituții, în lipsă de alte clauze, expres convenite de părți, nu este obligatorie pentru instituție sau patron, ci se acordă numai în cazul când din bilanțul anual încheiat a rezultat un profit, ori în speță, din actele aflate la dosar, se constată că intimata, în anii 1928 și 1929, și-a încheiat bilanțul cu o însemnată pierdere și deci, recurentul nu mai poate pretinde gratificații pe acești doi ani, așa că acest capăt de cerere urmează a fi respins.

Având în vedere că Tribunalul constată în fapt că recurentul, cu nimic nu a făcut dovada că ar fi convenit, fie chiar și verbal, cu societatea intimată, ca să-i plătească pe fiecare an și gratificații de bilanț, indiferent de faptul că bilanțul societății intimată, la care funcționa, arată profit sau pierdere, că de asemenea constată că societatea intimată, în anii 1928 și 1929, a avut pierderi însemnate.

Astfel fiind, Tribunalul nu a violat art. 969 și 970 cod. civ., referitoare la convenții și nici art. 58 și 95 legea contractelor de muncă, referitoare la plata salariului convenit, când a respins capătul de cerere referitor la gratificații, deoarece în speță, este constant în fapt că între părți nu a existat nicio convenție, referitoare la plata gratificațiilor chiar și în cazul când bilanțul se încheie cu pierderi; ori, în lipsa unei asemenea convenții sau uz, intimata nu poate fi obligată să-i plătească gratificații și pe anii 1928 și 1929, când Societatea a avut pierderi.

Considerând că din simplul fapt că societatea intimată până în anul 1927, a plătit gratificații funcționarilor săi, nu se poate deduce, în lipsa vreunei convenții contrare, că asemenea gratificații ar fi obligatorii și pentru anii următori, adică 1928, 1929, când Societatea și-a încheiat bilanțul cu pierderi.

Că deci, Tribunalul nu a violat niciun text de lege și nu a săvârșit niciun exces de putere sau nemotivare, deoarece și-a motivat suficient soluția sa, așa că motivul I de casare este nefondat.

Având în vedere că deși este adevărat că Tribunalul nu s'a pronunțat asupra dispozițiilor tuturor martorilor audiați în cauză, săvârșind astfel o omisiune, totuși, această omisiune nu este esențială, deoarece chiar și în cazul când ar fi examinat și acele dispozițiuni, soluția procesului ar fi fost aceeași, întrucât în afară de martorul Eftatopol, a cărei depoziție a fost înlăturată pe considerațiunile sus arătate, niciun martor nu a afirmat că gratificațiile ar fi obligatorii, ci, din contră, martorii Gh. Vasilescu, D. Brahu și S. Spitzer au depus că, gratificațiile erau benevole, iar nu obligatorii pentru Societate. (Înalta Curte de Casație și Justiție sec. III-a, deciz. 1146 din 6 Iulie 1931).

Art. 59. — Remunerarea muncii exclusiv în natură este interzisă.

Înlesnirile în natură trebuie să fie deosebit stipulate și specificate. Ele nu pot fi înglobate în salariul normal care va fi întotdeauna plătit în monedă metalică sau fiduciară, având curs legal.

Se pot prevedea în contractul individual de muncă și eventualele participări la beneficii.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Permițând ca remunerarea să poată fi determinată, fie pe unitatea de timp sau în raport cu lucrarea, calitatea sau cantitatea lucrului efectuat, proiectul nostru precizează apoi, că remunerarea exclusiv în natură este interzisă, cerând ca înlesnirile în natură să fie stipulate deosebit, iar salariul normal să fie plătit în monedă. De ce această obligație? Pentru că remunerarea exclusiv în natură răpește salariatului libertatea de a dispune după voie de rodul muncii sale, făcându-l sclavul întreprinderilor și al economatelor, create pe lângă acestea, apoi, pentru că calculul remunerării în asemenea cazuri devine atât de complex, încât chiar în ipoteza când cea mai desăvârșită bună credință nu ar lipsi, totuși motive de conflicte și de suspiciuni vor exista în permanență.

Interzicând remunerarea exclusivă în natură, n'am căzut însă în cealaltă extremă de a cere numai remunerarea în bani.

Înlesnirile în natură sunt azi curente în modul de remunerare a muncii și sunt uneori chiar și indispensabile.

Mai bine de jumătate din convențiile încheiate din 1927, prevăd acordarea unor avantaje în natură, sau echivalentul lor în bani, salariaților participați. Dintre acestea:

24 convenții, interesând 8995 salariați, precizează condițiile, cantitățile, natura, prețul, etc. articolelor alimentare ce întreprinderile se obligă a furniza salariaților lor.

15 convenții, interesând 8565 salariați, se ocupă de condițiile privind procurarea articolelor de îmbrăcăminte și încălțăminte necesare salariaților și familiilor lor.

16 convenții, interesând 11.784 salariați conțin clauze relative la obligația patronilor de a pune la îndemâna salariaților lor locuințe în natură, sau de a le plăti o indemnizație în bani.

25 convenții, interesând 15.971 salariați, cuprind dispoziții privind iluminatul și încălzitul locuințelor angajaților și

6 convenții, interesând 5.312 salariați, se ocupă de avantaje de altă natură ce patronii se obligă a da lucrătorilor, ca: mijloace de transport, unelte de lucru, material explozibil, etc.

Este de ajuns să ne gândim la criza actuală de locuințe și de avantajele create în această direcție de multe întreprinderi, construind locuințe speciale pentru salariați, oferite în condițiuni lesnicioase și ca preț și ca confort, pentru a ne da seamă că suprimarea lor completă ar fi în defavoarea salariaților. De aceea, admitând înlesnirile în natură, am cerut numai ca acestea să fie stipulate în mod special și deosebit de salariu, care va forma totdeauna baza și va trebui plătit în bani. Dar cum se face această plată? La ce termene, în ce loc și în ce zile?

Text francez. — *Les salaires des ouvriers et employés doivent être payés en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, non obstant toute stipulation contraire à peine de nullité (art. 43 Code du travail).*

Il est interdit à tout employer:

1. *D'annexer à son établissement un économat où il vende, directement ou indirectement, à ses ouvriers et employés ou à leurs familles, des denrées et marchandises de quelque nature que ce soit;*

2. *D'imposer à ses ouvriers et employés l'obligation de dépenser leur salaire, en totalité ou en partie, dans les magasins indiqués par lui.*

Cette interdiction ne s'étend pas au contrat de travail, si ce contrat stipule que l'ouvrier sera logé et nourri et recevra, en outre, un salaire déterminé en argent ou si, pour l'exécution de ce contrat, l'employeur cède à l'ouvrier des fournitures à prix constant (art. 75).

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — D-1 I. I. Mirescu: Eu v'ast propune ca după aliniatul 2 să se introducă: „acordarea de mărfuri în credit nu poate trece peste 50 la sută din salariu. Și în al doilea aliniat: este strict interzis a se acorda salariaților băuturi spirtoase în credit”.

I. I. Mirescu, I. Flueraș, Lotar Rădăceanu, Toader Rosnovan, Iosiș Jumanca, etc. D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Lucrul acesta este prevăzut la protecțunea salariilor.

Pentru acest cuvânt noi respingem amendamentul.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

Art. 59 se votează în textul comisiei nemodificat.

Art. 60. — Plata salariului se va face la termenele prevăzute în convențiune, cu observarea celor stipulate mai jos.

Plata salariului stipulat pe unitate de timp trebuie efectuată: a) pentru salariații plătiți cu ziua, cel puțin de două ori pe lună, în interval de cel mult 15 zile și b) pentru salariații de orice altă categorie, cel puțin odată pe lună.

Plata lucrului cu bucată pentru a cărui executare se cere timp mai mare de două săptămâni se va face la datele fixate prin acordul părților; totuși salariatul trebuie să primească avansuri la fiecare chenzină și să fie plătit integral în timpul chenzinei care urmează predării lucrului.

Absentarea dela serviciu a salariatului cu o vechime de cel puțin șase săptămâni în aceeași întreprindere, cauzată de forță

majoră ca: boală concentrare, accidente, dă drept salariatului la plata integrală a salariului pentru primele 7 zile ale absențării.

Text francez. — *Les salaires des ouvriers du commerce et de l'industrie doivent être payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle; ceux des employés doivent être payés au moins une fois par mois.*

Pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus qu'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré; mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage (art. 44 C. de travail).

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — D-l Toader Roznovan: D-le Președinte, d-lor Deputați, eu rog pe d-l Ministru ca plata în loc să fie făcută pe chenzină să fie săptămânală. Așa este obiceiul la noi și rog pe d-l Ministru să-mi admită amendamentul.

D-l Pompiliu Ionățescu, vicepreședinte: Amendamentul propus de d-l deputat Roznovan are cuprinsul următor:

La art. 60, aliniatul 2, rândul 3—4, va suna:

„Ziua sau cu săptămâna se va plăti săptămânal” și etc.

Alin. 3, rândul 2, să prevadă 1 săptămână, iar rândul 5 și 6, în loc de chenzină să prevadă săptămână.

Toader Roznovan, I. Flueraș, I. Iacoban, Iosif Jumanca, Eftimie Ghermani, etc.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

D-l Pompiliu Ionățescu, vicepreședinte: D-l deputat Roznovan are cuvântul.

D-l Toader Roznovan: D-lor, aceasta este o chestiune mai importantă și de un interes mai mare și vă rog să fiți cât se poate de concilianți în această privință și să votați acest amendament sau mai bine zis, acest articol nou, pentru că această dispozițiune este și în legislația austriacă, care în Bucovina se aplică de 10 ani.

Este vorba de muncitorii cari după ce au trecut termenul de încercare într'o întreprindere și cari din cauză de forță majoră, ca boală sau au îndurat un accident, sau au fost chemați la concentrări, ca acești muncitori timp de 7 zile să fie retribuiți de patron. Această lege se aplică la noi și ar fi un regres colosal de mare, dacă și dreptul acesta, pe care l-au avut, li s'ar lua. În acest scop propun să se adauge un articol nou în următorul cuprins:

La art. 60, ca aliniat ultim se adaugă la finele art. 60:

„Absentarea dela serviciu a salariatului cu o vechime de cel puțin 6 săptămâni în aceeași întreprindere cauzată de forță majoră ca boală, concentrare, accident, dă drept salariatului la plata integrală a salariului pentru primele 7 zile ale absențării”.

Toader Roznovan, Lotar Rădăceanu, I. Flueraș.

Eu mai adaug la aceasta că patronul are dreptul ca pentru acest termen, cât a fost bolnav, 3, 4, 5 zile, să aibă dreptul să sustragă cota-parte din asigurarea socială, pe care o plătește patronul, așa ca să nu fie îndatorat să plătească totul. Așa este și în vechea lege. Dacă d-l Ministru crede că termenul acesta de 14 zile este prea scurt, să se ridice la o lună sau maximum 6 săptămâni. În orice caz să se asigure muncitorului oarecare drepturi, deoarece s'a bucurat de acest drept și mai înainte. Am adă „Monitorul Oficial” din 1916, din Austria, când această lege a intrat în vigoare, și de atunci se aplică încontinuu.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Pentru că amendamentul d-voastră e așa de mult susținut de d-voastră, și pentru că eu nu pot fi de acord cu el, dați-mi voie să vă dau o lămurire. Salariații sunt sau nu sub regimul asigurărilor sociale?

D-l Toader Roznovan: Timp de trei zile ei nu primesc nimic. Dacă boala însă durează mai mult, abia în a patra zi capătă 40—50 lei ajutor pe zi.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Atunci eu sunt dispus să primesc amendamentul d-voastră în felul următor: ca termenul să fie de o lună în loc de 15 zile și plata să fie pe trei zile.

D-voastră ați spus 6 săptămâni, eu spun numai o lună.

D-l Toader Roznovan: Să acordați o săptămână întreagă de plată.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: D-l deputat Jeleriu are cuvântul.

D-l G. Jeleriu: Susțin și eu punctul de vedere al d-lui Roznovan și iată de ce, d-le Ministru. Pentru ca să poată căpăta ajutor dela institutul de asigurare socială, e o procedură întreagă, care durează, de multe ori, 3—4 săptămâni și în acest timp este lăsat fără niciun sprijin, fără niciun ajutor. Cu atât mai mult trebuie să se admită acest lucru cu cât s'a constatat că patronul își recuperează suma dela institutul de asigurare muncitorească, așa că el nu plătește din punga lui, ci numai îi dă un avans pe timp de o săptămână ca să aibă din ce să trăiască.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: D-l deputat Rang are cuvântul.

D-l I. Rang: Cred că d-l Roznovan a adus în discuție un amendament foarte interesant, cuprinzând o dispoziție care se aplică în Bucovina, și care dă rezultate foarte mulțumitoare.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Este vorba de o lege de unificare a raporturilor dintre patron și muncitor și, în această lege, nu putem să luăm numai ceea ce este absolut înaintat în unele părți, căci acelea sunt dispoziții, uneori, în legătură cu un întreg complex de legislațiune a ținutului căruia îi este special. Trebuie să punem ceva, care să poată fi adoptat în toată țara.

D-lor primesc amendamentul așa cum a fost formulat de d-l Roznovan, adică șase săptămâni vechime și 7 zile.

D-l Pompiliu Ionișescu, vicepreședinte: D-lor Deputați, s'a primit amendamentul d-lui deputat Roznovan. Iată redacțiunea dată de guvern acestui amendament:

Se adaugă următorul nou alineat: „absentarea la serviciu a salariatului cu o vechime de cel puțin 6 săptămâni, în aceeași întreprindere, cauzată de forță majoră, ca boală, concentrare, accidente, dă dreptul salariatului la plata integrală a salariului pentru primele 7 zile ale absenței”.

— Se pune la vot amendamentul primit de guvern și de comisiune și se admite.

— Art. 60 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

Art. 61. — Plata nu poate fi efectuată în ziua în care salariatul, fie după lege ori regulament, fie după convenție ori obiceiul locului, are drept la repaus.

Plata trebuie să se facă chiar în localul sau la locul întreprinderii.

Se interzice plata în localurile de băuturi spirtoase, magazine de consum sau alte localuri similare, exceptându-se dela aceasta plata salariului personalului unor astfel de localuri.

Abaterile dela dispozițiile de mai sus se vor pedepsi cu amendă dela 2.000—5.000 lei.

Textul francez. — *Le payement ne peut être effectué un jour où l'ouvrier ou l'employé a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu de la convention. Il ne peut avoir lieu dans les débits de boissons ou magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont occupées (art. 45 Code du travail).*

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l I. I. Mirescu:* D-le Ministru, aci se spune că plata nu poate fi efectuată în ziua în care salariatul are drept

la repaus. Sunt de părere să se înlocuiască „ziua” cu „timpul”. În cele mai multe cazuri, patronii fac plata în timpul repausului, la ora prânzului, astfel că se răpește salariatului din timpul său de repaus.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Nu pot să primesc acest amendament.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: D-l deputat Candin David are cuvântul.

D-l Candin David: Eu cred că nu este bine să fie pedepsit patronul care efectuează plata, de exemplu, duminica, printr-o întâmplare. Se poate întâmpla ca patronul de comun acord cu muncitorii, nedispunând în ziua de sâmbătă, să plătească duminică. Cel mult, poate ca sancțiune să se introducă măsura ca să-i plătească pierderea de vreme, dar ca să-l pedepsești pe patron pentru acest lucru, eu cred că această măsură duce la anormal.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Lăsați că este bine să fie așa, ca să nu piardă duminica toată ziua timpul la „canțelărie” sau în alte părți, ca să-i facă plata.

— Se pune la vot amendamentul d-lui deputat Mirescu și se respinge.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: D-l deputat Rang are cuvântul.

D-l I. Rang: Cred că acest articol trebuie să fie însoțit de o sancțiune. Dispoziția legală nesancționată este ca și când nu ar exista. Ce faci cu patronul care nu se conformează acestor dispozițiuni?

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: În principiu, aveți dreptate, dar vă asigur că, prin inspecțiile cari i se vor face la întreprinderile industriale, voi lua măsuri; sancțiuni nu se pot lua, dar se va face o supraveghere mai de aproape.

D-l I. Rang: Să se știe că prin discuțiunile, cari au avut loc în Parlament, în jurul acestei legi s'a hotărît că atunci când se calcă art. 61, să sufere consecințele patronul, cu toate că era bine ca în legi să se prevadă sancțiunile.

D-l G. Jeleriu: D-le Ministru, sunt de părerea d-lui Rang și din alte considerațiuni.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: D-le Jeleriu, am căzut de acord cu d-l Rang.

D-l I. Rang: D-le Ministru, la sfârșitul legii, mâine cred, fiindcă nu se poate termina acum, să se pună un text redactat în sensul acesta: „Abaterile dela dispozițiunile de mai sus, se vor pedepsi cu amendă dela 2000 până la 5000 de lei”.

D-l G. Jeleriu: D-le Ministru i se dă patronului dreptul să aplice amendă muncitorilor când constată că muncitorii nu-și îndeplinesc obligațiunile și de ce să nu se aplice o amendă de către organele de control și patronului, atunci când el ar înfrânge legea?

Ar fi o deosebire prea mare între tratamentul care se dă patronilor și acela care se împune muncitorilor.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Eu aș prefera să se formuleze mai bine o sancțiune pentru art. 61, decât o sancțiune cu un caracter general, și vă rog, d-le Rang, să formulați d-voastră un amendament.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: Pun la vot amendamentul d-lui deputat Rang în următorul cuprins: „La art. 61, ca aliniat ultim, se adaugă: Abaterile dela dispozițiunile de mai sus se vor pedepsi cu amendă dela 2000 până la 5000 lei”.

— S'a admis.

— Art. 61 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

Art. 62. — Salariații au dreptul de a controla personal, sau prin delegații lor, calculul salariului, când acesta depinde de măsurarea, cântărirea sau de orice altă verificare stipulată în scopul de a stabili cantitatea sau calitatea muncii prestate.

Art. 63. — Femeile măritate, oricare ar fi regimul patrimonial sub care sunt căsătorite, precum și minorii dela vârsta de

18 ani împliniți, au dreptul a dispune asupra salariilor, beneficiilor sau achizițiilor, provenite din remunerarea de orice fel a muncii sau a serviciilor prestate fără a avea nevoie de autorizația soțului sau a reprezentanților legali.

Art. 64. — Plata cuvenită minorului sub 18 ani se face în mâinile acestuia. Când însă protectorul lui legal nu consimte la plata salariului în mâinile minorului, sau își retrage consimțământul dat minorului, inspectorul muncii, patronul sau orice alt membru din familia minorului, poate deduce cazul înaintea jurisdicției profesionale de pe lângă Camera de muncă.

Jurisdicția profesională, după ascultarea părților, poate autoriza pe patron să plătească salariul direct minorului.

În niciun caz protectorul legal nu are asupra salariului provenit din munca minorului un drept de dispoziție, ci numai de administrație.

Notă. — Până la înființarea jurisdicției profesionale vorbită mai sus, cazurile se vor deduce în fața Judecătoriilor de Ocol, conf. art. 120 din această lege, sau în fața Tribunalului de tutelă?

Credem că nu se pot aplica dispozițiunile art. 120 din lege, ci va trebui să se deducă cazul în fața secției de tutele după normele prevăzute în codul și proc. civilă.

Art. 65. — Salariile minorilor plătite instituțiilor cari și-au luat asupra lor sarcina asistenței acelor minori, se pot depune pe numele minorului integral ori cel puțin până la $\frac{2}{3}$ din fiecare plată, la acea instituție.

Salariații minori pot face la orice vârstă depuneri de economii de salarii, fără asistența protectorilor legali, având aceeași capacitate legală pentru retragerea, ca și pentru plata salariilor, conform celor cuprinse în acest articol.

Art. 66. — Jurisdicția profesională de pe lângă Camera de muncă, la cererea inspectorului muncii sau a uneia din părțile interesate, poate obliga pe patron să plătească oricărei persoane care procură minorului adăpost și întreținere, o parte sau întreg salariul cuvenit acestuia.

Notă. — Până la înființarea jurisdicției profesionale, asemenea cereri vor fi înaintate Judecătoriei de Ocol competente.

Art. 67. — Salariile nu pot fi urmărite decât până la concurența a două zecimi dintr'însul și nu pot fi cedate decât până la concurența unei alte două zecimi.

Salariile nu vor putea fi urmărite pentru vreo creanță derivând din procurarea de băuturi alcoolice.

Notă.—Până la apariția legii contractelor de muncă, salariile se puteau urmări și cesiona în întregime, ceea ce făcea ca existența familiei salariatului să fie totdeauna periclitată. Numai salariații de Stat se bucurau de favoarea art. 409 proc. civ., astfel că măsura edictată prin dispoziția acestui text este bine venită și cu drept cuvânt spune expunerea de motive că se va tempera zelul furnizorilor de tot felul.

În Franța, este sesizabilă numai o zecime din salariu, pentru acei cu remunerația până la 6000 franci anual. Această zecime poate fi cedată cu anumite forme. Pentru salariații cu peste 6000 franci anual, nu se aplică dispoziția de mai sus și salariile pot fi urmărite în condițiunile și cu formele prescrise în amănunt în art. 62 și urm. Code du travail.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Dar toate măsurile amintite până în prezent pentru asigurarea plății salariului ar fi fost insuficiente dacă nu limitam reducerea salariilor pe calea reținerilor sub diverse forme.

De multe ori salariatul, fie din cauza insuficienței salariului, fie din alte cauze, își angajează salariul pe săptămâni și luni înainte prin acțiuni luate dela întreprindere sau prin credite obținute dela diverși furnizori, între cari cărciumarii nu ocupă tocmai locul din urmă. Pentru a evita specula practică pe această cale de acești furnizori, pentru a asigura existența familiei muncitorului și a desvolta și spiritul de prevedere al acestuia, am dispus că salariile nu vor putea fi urmărite decât până la concurența unei zecimi și nu pot fi cedate decât până la concurența unei alte zecimi din fiecare plată. Cu această dispoziție sperăm să calmăm entuziasmul furnizorilor de a aproviziona cu atâta generozitate pe muncitori.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-1 Apostol Popa:* D-lor Senatori, la art. 67 propun următorul amendament:

„Salariile nu pot fi urmărite decât până la concurența a două zecimi dintr'insul și nu pot fi cedate decât până la concurența unei alte două zecimi.

C. R. Mircea, A. Popa.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-1 N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, comitetul delegaților a admis amendamentul d-lui senator Apostol Popa.

— Nemai cerând nimeni cuvântul, se pune la vot amendamentul d-lui senator Apostol Popa, admis de comitetul delegaților, și se admite și de Senat.

— Se pune la vot art. 67, astfel amendat, și se admite.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-1 Iacob Pistiner:* D-le Ministru, cred că s'ar putea adăuga că este strict interzis a se acorda salariaților băuturi spirtoase.

Cred că nu e nevoie de nicio motivare.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii cooperăției și asigurărilor sociale: Prin urmare, amendamentul să fie redactat așa: „Salariile nu vor putea fi urmărite pentru vreo creanță derivând din procurarea de băuturi alcoolice”.

D-1 Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: D-1 deputat Jeleriu are cuvântul.

D-1 G. Jeleriu: D-le Președinte, d-lor Deputați, la întreprinderile forestiere în special, cum sunt la noi în Bucovina patronul are, în păduri și magazii și crășme, și atunci nu dă lucrătorilor băuturi pe credit, dar le dă să bea în acele crășme și când le plătește salariile, le sustrage din salarii datoria. Așa că nu vine cazul să-i urmărească prin justiție.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Este altceva. „Urmărit”, înseamnă prin justiție.

D-1 G. Jelieru: Trebuie să nu se acorde, în contul salariului, băuturi spirtoase.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Voiu ține seamă la regulamentul de lucru acesta, dar eu am înțeles în acest articol, că nu se poate urmări salariul pentru o creanță derivând din procurarea de băuturi spirtoase.

D-1 Pompiliu Ionățescu, vicepreședinte: D-lor Deputați, la acest articol s'a admis următorul amendament acceptat de guvern: Se adaugă ca nou aliniat: „Salariile nu vor putea fi urmărite pentru vreo creanță derivând din procurarea de băuturi alcoolice”.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

— Art. 67 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

Art. 68. — Nicio compensație nu poate avea loc între salarii sau partea de beneficii datorită și o creanță oarecare a patronului.

La avansurile în bani compensația nu poate avea loc decât până la concurența unei zecimi, cu excepția avansurilor ce vor fi fost făcute pentru lucrări în curs de execuție și cari pot fi reținute în întregime.

Se exceptează creanțele lichide și exigibile din furnizarea instrumentelor de muncă sau a materiei prime necesară lucrului, cari vor putea fi compensate în proporție de 1/5 din fiecare plată.

Notă. — În practică, salariații primesc avansuri cari se rețin în întregime la plata remunerației. Ei nu protestează, pentru că a doua oară patronii nu le vor mai da avansuri, deși reținerea este câteodată egală cu salariul.

Art. 69. — Reținerile asupra salariului, făcute cu titlu de cauțiune sau garanție, nu pot întrece o zecime din fiecare plată, până la acoperirea sumei prevăzută prin convenția părților.

Reținerile vor fi depuse pe răspunderea patronului, la o Casă de economie a Statului din circumscripția Camerei de muncă respectivă.

Art. 70. — Cumulul de rețineri făcute sub orice titlu în limitele arătate mai sus, nu va putea reduce salariul sub 1/3 din fiecare plată.

Compensațiile și reținerile sunt privilegiate și trec înaintea celorlalte creanțe chiar privilegiate, afară de impozitele către Stat, județ și comună.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-1 C. R. Mircea:* La art. 70 am de propus un amendament, pe care l'am redactat astfel:

Art. 70, alin. 1 va fi astfel redactat:

„Cumulul de rețineri făcute sub orice titlu, în limitele arătate mai sus, nu va putea reduce salariul sub 1/3 din fiecare plată”.

A. Popa, C. R. Mircea, G. Gheorghian, I. Negruțiu, D. Iorgovici,

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Admit.
— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, vicepreședinte: D-lor Senatori, comitetul delegaților a admis amendamentul d-lui senator Mircea.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Mircea, admis de comitetul delegaților, și se admite.

— Se pune la vot art. 70, astfel amendat, și se admite.

Art. 71. — Creanța salariului contra patronului, fie el angajat cu ziua, săptămâna, luna sau anul, cu lucrul sau cu bucată, pentru neplata salariului și partea de beneficii, este garantată integral cu un privilegiu general în rang imediat înaintea oricărei creanțe chirografare.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l Dr. Al. Ceușian:* D-lor, eu vreau să întreb: art. 1729 din codul civil este extins și în Transilvania prin dispozițiunea aceasta sau nu?

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Nu, d-le Doctor.

D-l Dr. Al. Ceușian: Vedeți, d-le Ministru, este chestiunea următoare: dacă nu este extins, atunci nu este aplicabil privilegiul acesta, juridicește, în teritoriile alipite. Așa încât, întrucât credeți de cuviință, să nu se facă această referire la un articol care este în vigoare numai într-o singură parte a țării. Nu se poate ca printr-o lege specială să se invoace un articol de drept comun, pentru că prin această aplicare s'ar putea produce între provincii conflicte, cari nu sunt în interesul legii.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Binevoiți să redactați și să ne arătați articolul din legile în vigoare la d-voastră.

D-l Dr. Al. Ceușian: Atunci, dacă binevoiți, vă rog să suspendați această votare.

D-l G. Jeleriu: Eu aș propune modificarea în alt sens, anume, să se scrie: „sau articolul respectiv din codul civil din teritoriile alipite”.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: D-lor, se poate pune așa: „este garantată integral cu privilegiu, potrivit legiurilor respective, în averea mobiliară sau imobiliară a patronului”.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: Eu cred că este mai bine să se spună: conform legiurilor din Ardeal sau Bucovina, căci numai acestea sunt.

D-l N. Popescu-Zorica: D-lor, eu cred că cea mai bună redactare ar fi să se precizeze în text, privilegiul de care înțelege să se bucure, fără să se spună cari anume, din ce legiure.

D-l Pompiliu Ionițescu, vicepreședinte: D-le deputat Ceușian vă rog, prezentați amendamentul în scris.

D-l G. Zane, raportor: La art. 71 s'a propus un amendament care a fost primit și de d-l Ministru și de comisiune în această cuprindere; art. 71 primește următoarea redactare: „Creanța salariatului contra patronului, fie el angajat cu ziua, săptămâna, luna sau anul, cu lucrul sau cu bucată, pentru neplata salariului și partea de beneficiu, este garantată integral cu un privilegiu general în rang imediat înaintea oricărei creanțe chirografare”.

Al. Ceușian, G. Zane, raportor.

D-l deputat Iosif Jumanca și-a retras amendamentul propus.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: Se ia act.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

— Art. 71 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

Art. 72. — Salariatul mai are și un privilegiu special în primul rang asupra obiectelor la cari s'a încorporat munca sa pentru salariul corespunzător acestei munci.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* La acest articol este un amendament admis de către d-l Ministru și de comisiune. Amendamentul are cuprinsul următor: „Salariatul mai are și un privilegiu special în primul rang asupra obiectelor la cari s'a încorporat munca sa, pentru salariul corespunzător acestei munci”.

Al. Ceusian, G. Zane, raportor.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

— Art. 72 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

Art. 73. — Acțiunea pentru neplata salariului sau a părții de beneficii în favoarea salariaților majori sau a salariaților minori, având dreptul de a-și primi personal salariile, se prescrie după 3 ani dela termenul de plată.

Aceeași prescripție se aplică acțiunii patronului pentru sumele datorate de salariat.

Pentru minorii rămași sub protecțiunea legală, prescripțiunea de mai sus va curge dela împlinirea vârstei de 18 ani.

Pentru succesorii salariaților, termenul de prescripție va curge dela data deschiderii succesiunii.

Notă. — În Franța prescripția acțiunii de plata salariului este de șase luni pentru lucrătorii și salariații plătiți cu ziua (art. 2271 codul civil francez), în timp ce prescripția acțiunilor pentru plata remunerației celorlalți salariați plătiți lunar, este de 5 ani (art. 2277 codul civil francez).

După cum se vede în art. 73 din legea noastră, numai acțiunea pentru plata salariului sau a părții de beneficii se prescrie prin trei ani.

Acțiunea de daune pentru timpul preavizului, de daune-morale pentru concedierea intempestivă cu rea credință, acțiunea pentru pensie, ore suplimentare, etc., se prescriu prin termenii pre-văzuți în dreptul comun.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l C. R. Mircea:* D-lor Senatori, la art. 73 am următorul amendament:

Art. 73 va fi astfel redactat:

„Acțiunea pentru neplata salariului sau a părții de beneficiu în favoarea salariaților majori și a salariaților minori, având dreptul de a-și primi personal salariile, se prescrie după trei ani dela termenul de plată.

„Această prescripție se aplică și acțiunii patronului pentru sumele datorate de salariat.

„Pentru minorii rămași sub protecțiunea legală, prescripțiunea de mai sus va curge dela împlinirea vârstei de 18 ani.

„Pentru succesorii salariaților, termenul de prescripție va curge dela data deschiderii succesiunii”.

A. Popa, G. Gheorghian, C. R. Mircea, I. Negruțiu, D. Iorgovici.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, vicepreședinte: D-lor Senatori, comitetul delegaților a admis amendamentul d-lui senator Mircea.

— Se pune la vot amendamentul propus de d-l senator Mircea, admis de comitetul delegaților, și se admite și de Senat.

— Se pune la vot art. 73, astfel modificat și se admite.

CAP. III

Desființarea contractului individual de muncă

Art. 74. — Contractul individual de muncă se desființează pentru una din următoarele cauze:

- a) Expirarea termenului convenit sau terminarea lucrării;
- b) Voința ambelor părți sau a uneia din ele în acest din urmă caz cu respectarea celor prevăzute mai jos la art. 78;
- c) Culpă uneia din părți pentru executarea obligațiilor legale sau contractuale;
- d) Injurii grave, acte imorale, calomnii, violențe, maltratări comise de una din părțile contractante sau de cei însărcinați de ei cu conducerea întreprinderii.
- e) Forța majoră;
- f) Decesul salariatului.

Lipsa salariatului în zilele de votare la alegerile pentru care neparticiparea atrage o sancțiune egală nu constituie un motiv de rupere a contractului de muncă.

Notă. — În Franța, prin legea din 22 Noembrie 1918, adică după încheierea armistițiului general, s'a hotărît că toți patronii de orice natură, publici sau privați, vor trebui să garanteze personalului mobilizat, reluarea în serviciu a acestora, dacă va fi posibil, după demobilizarea lor. Legea conține o serie de indicațiuni și sancțiuni, pentru a-și putea produce efectele.

Nu cunoaștem să existe la noi o asemenea lege, inspirată de echitate și de un interes social necontestat.

A se vedea și nota de sub art. 88.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* La acest articol s'a propus un amendament admis de d-l Ministru și de comisiune, în această cuprindere:

Se adaugă ca aliniat nou final: „Lipsa salariatului în zilele de votare la alegerile pentru cari neparticiparea atrage o sancțiune legală, nu constituie un motiv de rupere a contractului de muncă”.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

— Art. 74 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

JURISPRUDENȚĂ. — 16. *Având în vedere că dacă este necontestată că o lipsă nemotivată dela serviciu poate constitui o culpă când se constată că este imputabilă funcționarului — cu alte cuvinte când lipsa ar fi fost mai îndelungată când s'ar fi repetat în mod obișnuit, când în sfârșit ar fi cauzat prejudiciu patronului.*

Că însă, în cazul cum este în speță, când un funcționar cu o vechime de 28 ani și 7 luni, deci la o vârstă când, o oarecare doză de seriozitate este prezumată, întârzie odată două zile, fiind obligat a se întoarce la serviciu pe jos, prin munți, distanță de 20—30 km., iar a doua seară simțindu-se bolnav și neputând consulta un medic, nici chiar particular, ar fi putut mai puțin oficial, deoarece făcând serviciul în pădure — la tăierea parchetelor de arbori — la mare depărtare, nu putea lua prealabil avizul medicului, este nevoie a lipsi patru zile dela serviciu, judecata este suverană în a aprecia lipsa totală de culpă a reclamantului.

Într'adevăr, pentru ca faptul arătat să fie imputabil reclamantului, judecata are a examina ce ar fi putut face cel mai conștiincios funcționar în situația reclamantului.

Considerând că din interogatoriul luat reclamantului și necombătut de societatea pârîtă prin nicio altă dovadă, rămâne stabilit pentru judecată că reclamantul a fost bolnav la 25 Septembrie 1930, motiv pentru care a lipsit în pădure și departe de Ad-ția dela Gura Milei de unde ar fi putut solicita permisia — de circa 20—30 km., — ar fi procedat în aceleași condițiuni, adică neputând prezenta un certificat medical, ar fi anunțat pur și simplu, că fiind bolnav este nevoit a lipsi dela serviciu spre a se îngriji acasă — cu atât mai mult cu cât concediul legalmente datorit conf. art. 49 din lege i s'a refuzat. Că deci, situațiunea specială în care se găsea reclamantul nu-i permitea a se comporta cu mai multă conștiinciozitate și deci judecata urmează a privi cu mai multă indulgență pe reclamant decât pe funcționarul care prestand serviciul într'o localitate cu medici și șefi ierarhici ar fi putut face oricând doada motivului justificat care i-ar fi permis să absenteze 4 zile dela serviciu.

Că în aceste condițiuni faptul imputat reclamantului de pârîtă, este de parte de a constitui o culpă cât de ușoară, cu atât mai mult una gravă. (Jud. Ocol II București, cartea de judecată dela 26 Martie 1931).

17. Având în vedere că prin aceste motive, recurentul Brad Gheorghe susține în rezumat, că Tribunalul a violat o serie de texte din legea contractelor de muncă și din codul civil, cum și că a comis o omisiune esențială nemolovire și exces de putere și denaturare de acte prin aceea că, deși din actele și probele dela dosar, reiese că el recurentul, depune o muncă intelectuală și a fost concediat, fără preaviz, totuși Tribunalul îl consideră ca simplu lucrător și-i acordă un preaviz de 14 zile, nepronunțându-se asupra probei cu martori, cerută în subsidiar spre a dovedi atât calitatea de funcționar intelectual, cât și faptul că a fost concediat fără vreo culpă în care i s'ar fi cuvenit un preaviz de 3 luni, precum și daune morale și materiale.

Având în vedere că — precum s'a arătat mai sus — Tribunalul constată în fapt din depozițiunile martorilor audiați, la prima instanță, că recurentul azi era în culpă pentru faptul că a tamponat mașina ce conducea, cu un tramvai.

Considerând că făcând această stabilire în fapt Tribunalul n'a denaturat prin nimic depozițiunile martorilor, ci a uzat de dreptul său suveran de interpretare și apreciere asupra acelor probe, cari constituiesc elemente suficiente din cari Tribunalul și-a putut face deplina sa convingere despre culpa recurentului, în care situația Tribunalului era în drept să respingă subsidiarul de probă cerut în dovedirea contrariului convingerii ce și-a făcut-o din probele administrate la prima instanță, iar prin această procedare nu s'a comis nicio omisiune esențială.

Considerând că, fiind stabilită culpa recurentului față de intimata aceasta putea conform art. 74 din legea contractelor de muncă să concedieze pe recurentul din serviciu, fără a putea fi obligat la plata de daune față de recurent. (Inalta Curte de Casație și Justiție sec. III-a, deciz. 793/932, dosar No. 79/932).

18. Cauzele desființării contractului. Culpă. Responsabilitate și modalitatea acordării daunelor. Art. 74 și 78 legea din 1929.

De fapt: Reclamanta a fost angajată prin contract cu durată nedeterminată și a lucrat la pârîta societate timp de doi ani, după care timp a concediat-o fără vreun preaviz.

In drept: Toate conflictele dintre patroni și salariați, ce fuseseră angajați prin contracte fie individuale, fie colective, se judecă potrivit legii contractelor de muncă. In art. 74 al. c al legii, vorbind de cauzele care pot da loc la desființarea contractului individual de muncă, se arată că una din aceste cauze este culpa uneia din părți în executarea obligațiilor luate, iar la art. 78 se arată că culpa gravă a unei părți dă loc la desființare, fără a fi nevoie de preaviz. Faptul că pârîta aduce în sarcina reclamantei imputarea că absența dela serviciu în continuu fără a face vreo dovadă puternică, nu se poate socoti culpă gravă în sensul legii și care de sigur ar fi numai atunci când menținerea în serviciu mai departe a reclamantei ar prejudicia grav interesele pârîtei, ceea ce i-ar cauza daune însemnate pârîtei. Numai în acest caz patronul este îndreptățit după lege să îndeplinească pe angajatul din serviciul său., chiar fără preaviz.

Faptul de a absenta în două rînduri dela serviciu în decurs de doi ani, nu constituie nici chiar o culpă ușoară din partea reclamantei care ar îndreptăți pe pârîta să o îndeapărteze din serviciu, potrivit art. 74 al cîteitei legi, și aceasta cu atât mai mult cu cât nu se stabilește că i-a atras atențiunea în acest scop, deci culpa revine pârîtei, care urmează a suporta consecințe.

Deci legea contractelor de muncă nu definește, totuși din examinarea legii se vede că cuprinde două categorii de contracte cu durată determinată despre care se face aluziune în art. 76 al legii și contractelor cu durată nedeterminate precizate de art. 78.

Fiind vorba de un contract cu durată nedeterminată. (art. 78), desființarea contractului ar fi urmat să se facă conform aliniatului II al art. 78 cu respectarea preavizului făcut cu cel puțin 14 zile înainte de data fixării încetării contractului.

Culpa fiind stabilită în sarcina pârîtei, pentru motioul de a fi izgonit din serviciu pe reclamantă, fără preaviz în termenul legal, urmează ca pârîta să sufere consecințele, acordând daune reclamantei și anume plata salariului ce s'ar fi cuvenit reclamantei pentru 14 zile, iar nu cele solicitate de reclamantă, cu mult superioare, fiindcă legea însăși a fixat cîantumul daunelor și peste care instanța nu poate trece, în lipsă de convențiune a părților. (Jud. I urbană Timișoara, sent. civ. din 18 Decembrie 1951, în dosarul 13975. Reclamanta E. S. prin d-l avocat Vasile Roșu, iar pârîta Prima Fabrică de ciorapi din Timișoara, prin avocatul Armin Berger. Preș. d-l Alex. St. Constantinescu, jude-preș., care a redactat și sentința. Jurisprudența Generală No. 4 din 28 Ianuarie 1952, speța 109).

Art. 75. — Decesul patronului nu constituie o cauză de desființarea contractului individual de muncă, afară dacă nu are ca efect încetarea exploatării.

JURISPRUDENȚĂ. — 19. *Dacă asociatul în participație continuând exploatarea întreprinderii după decesul patronului titular răspunde față de funcționarii întreprinderii. Soluție afirmativă.*

Este constant în legislațiile străine că, contractul de muncă se leagă între lucrător și întreprindere, care capătă în acest raport o personalitate juridică proprie, independentă de persoanele fizice ce se succed la conducerea sa. (Cpr. C. Ap. Veneția 30 Dec. 1924. Prob. Milano 28 Ian. 1925 și Prob. Genova 27 Martie 1925. R. i. j. T., pag. 259, 232 și 233, Genova 1926).

Din însuși spiritul legii contractelor de muncă din 1929 și în special din redactarea art. 75 și 76 reiese în mod necontestabil că legiuitorul nostru și-a însușit același fel de a vedea.

Deci pentru aceste considerațiuni și încă în baza art. 79 c. com. pârîtul M. B., intrînd în asociația amintită, era legat de contractul încheiat cu func-

ționarul întreprinderii C. S., răspunzând de toate obligațiile decurgând din el pe care trebuie să le respecte.

În urma decesului lui R. B., întreprinderea continuând să existe sub conducerea celui alt asociat astăzi nu se poate prevala acesta nici de dispozițiile art. 75 din legea contractelor de muncă.

Chiar în afară de orice asociație, dacă s'ar presupune că ea nu a existat și că nu s'ar putea dovedi existența ei cu martori împotriva art. 99 c. com. încă față de faptul că părțile și-a însușit contractul de locație, materialul magazinului, firma de care a uzat un timp și prin consecință vadul comercial, este necontestabil că însăși întreprinderea, fondul de comerț, caracterizat prin aceste elemente componente, a trecut în mâinile sale împreună cu funcționarii cari prin excelență fac parte din aceeași entitate juridică și față de care trebuia să respecte termenele de preaviz.

Având în vedere că fiind câștigată cauzei faptul că reclamantul avea un salariu lunar mediu 5.500 lei, o vechime în serviciu de 4 ani și că a fost concediat fără niciun preaviz, urmează că în baza art. 93 și 95 din legea sus menționată să i se acorde o despăgubire egală cu salariul integral pe 3 luni. (Jud. Ocol I București, cartea de judecată din 23 Decembrie 1929).

Notă. — Cartea de judecată inspirându-se dela jurisprudența și doctrina străină, pune la punct o chestiune încă neclară în dreptul nostru cu privire la legea contractelor de muncă și anume: dacă convențiunea de muncă se leagă între lucrători și întreprindere, independent de persoanele fizice care succed la conducerea întreprinderii, întreprindere care capătă în acest raport o personalitate juridică proprie.

În Franța, această chestiune a fost legiferată prin legea din 19 Iulie 1928 care a modificat art. 23 lit. II, cap. II, din Codul muncii francez, și care art. spune în paragraful 7: „S'il survient une modifications dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fond mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour dela modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise“. În această situațiune jurisprudența franceză (Curtea de Apel Paris, e-e ch. 3 Martie 1932, Rev. Patron et Artisans 1932, pag. 236) a hotărât că în cazul cedării întreprinderii, funcționarii vor continua serviciul la cesionar fiind obligați la aceasta și operându-se astfel o novațiune în persoana patronului.

În Italia, de asemenea există lege în această privință, art. 11 din decretul din 13 Noembrie 1924 No. 1825 care spune: „Dans les entreprises à travail continu, le transfert de l'entreprise ne resout pas le contrat de travail, et le personnel attaché à l'entreprise conserve ces droits vis-à-vis du nouveau propriétaire“, iar jurisprudența italiană întotdeauna a dat drept funcționarilor întreprinderii a-și continua serviciul la cesionar. (C. de Cas. s. 2-a, 1 Mai 1929, Jurisprudența Italiană 1929, pag. 717; C. Cas. s. civ. 2 Juillet 1929, Jurisprudența Italiana 1929, 1, pag. 184; C. Ap. Florența 2-e s. 15 Februarie 1927, R. D. Travail 1929, pag. 324).

La noi, regulamentul legii contractelor de muncă în art. 74 arată că cesiunea întreprinderii este considerată ca unul din cazurile de încetare a întreprinderii prevăzut de art. 74 și 76 din legea

contractelor de muncă. Ori, acest mod de a vedea vine în flagrantă contradicție cu dispozițiunile legii și cu cel mai elementar spirit de echitate. În stadiul cel mai modern al doctrinei și jurisprudenței fondul de comerț este o adunare de valori grupate în jurul clientelei în vederea realizării unui scop comun. (Lyon-Caen et Renault, vol. III; Boutaud et Chabrol, *Traité général de fondes de commerce*, pag. 76; M. A. Dumitrescu I, pag. 17; art. 6 legea firmelor), funcționarii făcând parte prin excelență din această adunare de valori, insigna, clientela și funcționarii jucând rolul preponderent, mobilierul și mărfurile fiind instrumentele exploataării. Din acest punct de vedere, cedarea fondului de comerț presupune implicit și cedarea contractelor de muncă cu funcționarii ei, la fel ca și contractul de închiriere, etc.

Munca funcționarului deși remunerată de patronul întreprinderii căreia i se prestează, însă se încorporează elementelor principale ale întreprinderii: emblemă și clientela și ar fi inechitabil ca cesionarul să profite de clientela și emblema cedată și în care s'a încorporat prin excelență, munca funcționarilor, fiind exonerată în același timp de orice obligațiune față de aceștia.

În niciun caz însă cedarea întreprinderii nu poate fi echivalentă cu încetarea existenței ei (din forță majoră, conf. art. 76) fiindcă o întreprindere cedată indiscutabil că, continuă să existe. Și că acesta a fost și modul de a vedea al legiuitorului nostru, rezultă din art. 76 al legii care arată că moartea patronului nu desființează contractele de muncă, dacă întreprinderea continuă mai departe, ceea ce denotă că, convențiunea de muncă n'a fost privită de legiuitor ca un contract „intuitu personae” și art. 89 din legea contractelor de muncă care acordă salariiților dreptul la timpul de concediu în raport cu timpul servit în întreprindere și nu la patron, ceea ce denotă de asemenea că, convențiunea de muncă se leagă cu „întreprinderea”, care are în raport cu funcționarii ei o personalitate juridică proprie, independent de persoanele fizice ce se succed la conducerea ei.

În acest sens la noi Trib. Ilfov s. I com. sent. No. 1262 din 2 Mai 1932, Contra Trib. Ilfov s. II com. dosar No. 7445 din 1931. S. I. Iacobsohn, avocat.

(Jurisprudența Generală No. 36 din 10 Noemvrie 1932, pag. 1139, speța 1152).

Art. 76. — Când contractul individual de muncă se desființează din cauza închiderii stabilimentului, a încetării plății sau a falimentului întreprinzătorului, sau din orice alte cauze cari fac să înceteze întreprinderea, salariatul își conservă dreptul asupra salariilor și tuturor sumelor datorate pe luna în curs și pe luna următoare, bucurându-se de privilegiul acordat de legile comerciale.

Art. 1 din lege pentru modificarea unor articole din legea asupra contractelor de muncă din 11 Octombrie 1932, Dispozițiunile art. 76 din legea asupra contractelor de muncă nu ating drepturile câștigate pe cari le avea salariatul față de întreprindere, în momentul încetării întreprinderii, cum ar fi pensiile sau indemnitațiile datorate în baza anilor serviți.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — O mențiune specială merită art. 76, care acordă salariaților firmei falite dreptul de salariu pe luna următoare falimentului, dispoziție pe deplin justificată.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Romulus Georoceanu:* D-lor Senatori, eu cred că articolul 76 ar trebui să aibe o redacțiune care să corespundă mai bine scopului legii. În acest sens, am onoarea să propun următorul amendament:

„Când contractul individual de muncă se desființează din cauza de forță majoră (încetare de plăți, faliment, incendiu, decesul patronului care aduce lichidarea întreprinderii) în aceste cazuri salariatul își conservă dreptul, asupra salariilor și celorlalte drepturi rezultate din contract, pe luna în curs și pe încă trei luni; toate acestea fiind privilegiate conform legilor comerciale.

„În toate celelalte cazuri de lichidare a firmei, drepturile salariatului vor fi stabilite prin ar. 93”.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: D-lor Senatori, amendamentul d-lui senator Georoceanu, nefiind semnat de 5 domni senatori, nu poate să fie trimis în studiul comitetului delegaților. Nefiind dar propus la acest articol niciun amendament, pun la vot articolul 76.

— Se pune la vot art. 76 și se admite nemodificat.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* D-lor la acest art. s'au propus două amendamente:

Primul amendament, al d-lui deputat Iacob Pistiner: Art. 76 al. 1, rândul 7 va începe: „sumelor datorate pe luna în curs și pe trei luni următoare”.

Iacob Pistiner, Al. Lucian, I. Iakoban, Lotar Rădăceanu, I. Flueraș, etc.

Al doilea amendament propune ca rândul 7 să fie redactat în modul următor: „sumelor datorate pe luna în curs și pe următoarele două luni”.

D. G. Jeleriu, I. Brătulescu, G. G. Popescu, I. Corodiaru, etc.

Ambele amendamente au fost respinse de d-l Ministru și de comisiune.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Pistiner are cuvântul.

D-l Iacob Pistiner: D-le Președinte, d-lor Deputați, este vorba de despăgubirile acordate funcționarului în cazul când contractul se desființează sau când întreprinderea încetează.

Sunt multe cazuri însă când întreprinderile nu încetează din cauza falimentului, ci de multe ori din cauza fuziunilor între le. Și atunci, s'a întâmplat în ultimul timp de foarte multe ori, că funcționari de bancă cu o vechime de 10 până la 15 ani au fost dați afară. În aceste cazuri, legea prevede că ei vor primi ca despăgubire numai salariul pe o lună, fără niciun fel de preaviz. Noi am propus, prin acest amendament, că în loc de salariu pe o lună, să primească salariul pe trei luni, în aceste cazuri. Mie mi se pare că se procedează mai just în felul acesta fiindcă atunci când acționarii întreprinderilor fac o mare afacere prin cea fuziune, prin care însă unii funcționari sunt dați afară, este drept ca și acești funcționari să primească o despăgubire mai mare.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Jeleriu are cuvântul.

D-l C. Jeleriu: D-le Ministru și eu vă fac rugămintea să reveniți la această chestiune.

În Bucovina există acest principiu stabilit prin legile în vigoare acolo că dacă se reziliază contractul de muncă se desființează întreprinderea: fie din vina patronului, fie din altă cauză care face ca funcționarea ei să înceteze, funcționarii au dreptul la salariul pe trei luni. De aceea eu am propus, că acest articol să se modifice în sensul ca rândul 7 să fie redactat: „datorate pe luna în curs și pe următoarele două luni” ceea ce ar face în total salariul pe trei luni.

De ce domnilor să nu admitem acest principiu, mai ales că el este infiltrat adânc

în rândurile salariaților din Bucovina și mai ales s'a dovedit, prin aplicarea lui de până acum că patronii se împacă cu acest principiu?

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: Pun la vot amendamentul d-lui deputat Iacob Pistiner, respins de d-l Ministru și de comisiune.

— S'a respins.

Pun la vot al doilea amendament, de asemenea respins de d-l Ministru și de comisiune.

— S'a respins.

Art. 76 se votează în textul comisiei nemodificat.

DOCTRINA. — Prima lege care reglementează în România contractul de muncă este cea din 5 Aprilie 1929. Până atunci se aplicau în această materie principiile generale de drept (art. 998, 1412 c. civ.).

Această lege — venită destul de târziu — cuprinde în genere toate dispozițiunile și ipotezele cari privesc un astfel de contract și în cele 4 titluri, legiuitorul a căutat să fie cât mai complet în reglementarea contractelor de ucenicie, individual, de echipă și colectiv.

Nu putem însă înțelege rațiunea unor dispozițiuni și anume acele cuprinse în art. 76 și 78.

Din textul art. 78 rezultă că un contract de muncă individual care are o durată nedeterminată, poate fi denunțat oricând cu un preaviz de 14 zile. Este prin urmare lămurit că atunci când unui patron îi merge bine sau chiar comerțul îi progresează, el poate concedia un salariat al său cu singura obligație de a-i face preavizul sus arătat.

Dacă însă unui patron îi merge rău și se vede nevoit să închidă stabilimentul sau să înceteze comerțul din orice cauze, atunci se întâmplă un fapt bizar: art. 76 prevede că într'un astfel de caz, salariatul își păstrează dreptul asupra salariului pe luna în curs și pe luna următoare.

Care e rațiunea și unde echitatea? Dacă îți merge bine și dorești să concediezi un salariat, îi plătești salariul pe 14 zile, dacă îți merge rău și trebuie să încetezi comerțul la mijlocul unei luni, trebuie să plătești salariul pe 45 zile. Logic era să fie invers, dar cum nici alte legiuri din cari s'a inspirat legiuitorul nostru nu prevăd un termen mai mare de 14 zile, era logic și echitabil ca în cazul încetării unui comerț preavizul să fie tot de 14 zile.

Nici din expunerea de motive, nici din rapoartele dela Cameră și Senat nu se vede vreo justificare a dispozițiunilor din art. 76. O modificare a acestui text se impune. (Jacques Moscovici, avocat, Curierul Judiciar No. 15 din 19/IV 1931).

JURISPRUDENȚĂ. — 20. *Concediere. Cazul în care lucrătorul are drept la salariu pe luna în curs și pe luna următoare. Art. 76 din lege. Intreprindere industrială cu activitate întinsă, având mai multe stabilimente distincte unul de altul. Dacă desființarea unuia din aceste stabilimente poate echivala cu cazul închiderii stabilimentului prevăzut de art. 76. Soluție afirmativă. Dreptul lucrătorului la salariu conform art. 76.*

În fapt: Societatea „Unirea” înțelegând să restrângă activitatea întreprinderii, desființează unul din stabilimentele importante ale acestei întreprinderi, numit secțiunea „Orion Mașini” și, concediind pe toți lucrătorii secțiunii le plătește salariul pe timp de 14 zile, durata perioadei de preaviz. Reclamantul pretinde salariul pe luna în curs și pe luna următoare, conform art. 76 din legea contractelor de muncă, iar prima instanță admite acțiunea.

Societatea făcând apel, susține că reclamantul nu poate cere să i se plătească salariul în conformitate cu art. 76 din lege, deoarece în speță desființarea secțiunii „Orion Mașini”, care reprezintă numai o parte a întreprinderii industriale, nu echivalează cu cazul prevăzut de acest text al desființării totale a stabilimentului. Tribunalul respinge această susținere și consideră ca și prima instanță că reclamantul are drept la salariu, potrivit art. 76 din lege.

In drept: După art. 76 din legea asupra contractelor de muncă, salariatul își conservă dreptul asupra salariilor și tuturor sumelor datorate pe luna în curs și pe luna următoare și se bucură de privilegiul acordat de legile comerciale în cazul când contractul individual de muncă se desființează din cauza închiderii stabilimentului, a încetării plății sau a falimentului întreprinzătorului sau din orice alte cauze, care fac să înceteze întreprinderea. In celelalte cazuri, când se denunță contractul, lucrătorul are drept la salariul pe 14 zile, durata previzului conform art. 78 din lege.

In speță, fiind vorba de desființarea unei secțiuni importante a întreprinderii industriale — survenită ca o consecință a restrângerii activității — și deci de o concediere în masă a lucrătorilor angajați ca specialiști în acest serviciu, acest caz echivalează cu acela al închiderii stabilimentului prevăzut de art. 76 și dă drept lucrătorului la salariul prevăzut de acest text, întrucât enumerarea cazurilor de încetarea stabilimentului este numai enunțativă, legea lăsând instanței o largă putere de apreciere care o îndreptățește să considere că un stabiliment, deși nu este decât o parte din întreaga întreprindere, poate fi socotit ca un stabiliment în sensul art. 76, când activitatea pe care o desfășură este diferită și independentă de cea a întreprinderii și necesită angajarea unui mare număr de lucrători specialiști.

Susținerea pe care o face societatea apelantă că art. 76 se aplică numai în cazul când desființarea stabilimentului ar atrage din cauza unei prea strânse legături, încetarea activității întregii întreprinderi, nu poate fi primită întrucât legiuitorul, ocupându-se de toate categoriile de întreprinderi deci și de industriile mari cu o activitate întinsă, nu a condiționat încetarea stabilimentului desființat de un raport de dependență dintre el și întreaga întreprindere, fiind suficient ca stabilimentul desființat să se prezinte ca de sine stătător și cu o activitate proprie destul de întinsă pentru a putea fi considerat, la rândul lui, luat izolat, ca o întreprindere aparte.

Pe de altă parte, interpretarea pe care o dă societatea apelantă când susține neaplicarea în speță a art. 76, ar lovi în interesele muncitorilor pe care legea a înțeles să-i protejeze prin această dispozițiune de favoare și ar da astfel patronilor posibilitatea ca, desființând treptat fiecare din stabilimentele care compun întreprinderea, să ajungă la desființarea completă a acesteia și la concedierea tuturor lucrătorilor, plătindu-le salariul numai pe timpul previzului, ceea ce ar însemna o eludare, în dauna lucrătorilor, a dispozițiilor art. 76.

Așa fiind, întrucât în speță desființarea secțiunii „Orion Mașini” a societății apelante intră în cazurile prevăzute de art. 76 din lege, tribunalul consideră că prima instanță a făcut o justă aplicație a acestui text, obligând pe apelantă la plata salariului pe luna în curs și pe luna următoare, așa că apelul este nefondat din acest punct de vedere. (Trib. Prahova s. III, sent. 414 din 28 Noembrie 1950. Apelant societatea „Unirea” prin avocatul P. Andronescu, Preș. Barbu Scondăcescu, judecător N. Căplescu, judecător, redactor al sentinței. Jurisprudența Generală No. 3, Anul 1951, speța 104).

21. Legea asupra contractelor de muncă. Preaviz Art. 76 și 78. Caz de forță majoră.

Articolul 78 din legea asupra contractelor de muncă, stabilește condițiunile în cari se desființează contractul încheiat între patron și muncitor, acest contract putând fi denunțat prin voia unuia sau altuia, însă cu îndatorirea de a preveni de data încetării obligațiilor stipulate. Denunțarea de care tratează citatul text, trebuie făcută cu 14 zile înainte de data fixată pentru încetarea obligațiilor cuprinse în contractele cu durată nedeterminată.

In art. 76, însă, legiuitorul se referă la contractele cu durata limitată prin clauzele lor, nu la cele cu durata nedeterminată căci de s ar fi referit la această, ar fi declarat-o expres, cum a făcut-o în art. 78.

In speță, contractul desființat este cu durata nedeterminată. Societatea pârîtă datorită unor împrejurări neprevăzute în cari, fără voia, ei s a văzut si-

tuată, ca urmare de neînălțurat a unei rele stări economice, a făcut să înceteze întreprinderea ei, concediind pe reclamant după ce i-a achitat suma cuvenită pentru zilele de muncă prestată. Așa fiind, ea nu cade în prevederile art. 76, dreptul pe care acest articol îl rezervă muncitorului concediat de a încasa atât salariile, cât și sumele datorate pe luna în curs și pe luna următoare, izvorând numai din contractele cu durata limitată.

Aceasta fiind situația juridică a părților și stările de fapt în care ea s'a produs, părțile societate nu era nici obligată la preavizul pe care nu-l prevede art. 76, text al unei legi de strictă interpretare, nepermițând deci, pe cale de raționament, analogii și completări. În lipsa unor dispoziții exprese, care să deroge dela ele, rămâne să se aplice, precum e în speță, principiile generale de drept comun, care guvernează raporturile dintre contractanți în caz de forță majoră. (Jud. oc. mixt Câmpina, cart. de jud. civ. din 14 Martie 1951, Judecător aj. Horia Bottea. Jurisprudența Generală 1951, pag. 464 No. 573).

22. Contract pe timp determinat. Incetarea comerțului. Desființarea contractului. Drepturile salariaților. Aplicarea art. 76 din legea contractelor de muncă.

(Respins recursul făcut de A. Cioboată, prin d-l avocat Jacobsohn, în proces cu societatea Leon Weissenbluth, etc. prin d-l avocat M. I. Barasch).

Art. 76 din legea contractelor de muncă se aplică tuturor contractelor individuale de muncă, chiar și celor pe durata determinată, legea nefăcând vre-o distincțiune, nici în ce privește determinarea duratei, nici cu privire la categoriile de salariați, dacă adică, este vorba de muncitori manuali sau de funcționari comerciali și nici cu privire la chestiunea dacă e vorba de încetarea întregii întreprinderi comerciale sau numai în parte.

Această interpretare nu este în contradicție nici cu art. 96; acesta se ocupă de desființarea contractelor pe timp determinat, desființare care însă provine din alte cauze decât cele prevăzute de art. 76. (Cas. III deciz. No. 373, din 16 Martie 1952).

Considerentele deciziei: Asupra recursului făcut de d-l Andrei Cioboată contra sentinței Tribunalului Ilfov secția II-a com. No. 5635 din 12 August 1921, în proces cu societatea „Exploatarea Fabricelor Unite“ de oțet „Vultur“ și „Cocos“ Dr. A. Urbeanu, Leon Weissenbluth și Victor Minculescu;

Având în vedere că din sentința atacată cu recurs rezultă, că recurentul a chemat în judecată pe intimata societate pentru plata sumei de 150.000 lei, ce reprezintă salariul cuvenit pe intervalul dela 1 Iunie 1930 până la 1 Octombrie 1921, și Judecătoria III Urbană București prin cartea de judecată No. 1614 din 7 Aprilie 1931, a admis acțiunea pentru suma de 88.000 Lei.

Că în urma apelului făcut de societate, Tribunalul Ilfov prin sentința supusă recursului a admis în parte apelul și prin consecință admite acțiunea numai pentru 8.000 lei.

Având în vedere că Tribunalul interpretând dispozițiunile art. 76 din legea contractelor de muncă argumentează, că acest text se aplică, atât la muncitori manuali cât și la celelalte categorii de salariați și pe considerațiunea, că magazinul intimatului unde recurentul funcționar ca conducător, a încetat de a funcționa la 30 Mai 1930, ajunge la concluzia, că recurentul are dreptul numai la salariul cuvenit pe timp de o lună de zile, pe care în baza contractului intervenit între părți îl fixează la suma de 8.000 lei.

Având în vedere motivul I de casare astfel formulat:

„Violarea art. 76, 84 și 96 din legea contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929.

„Am avut onoarea a arăta înaintea instanței de apel că art. 76 din legea contractelor de muncă nu se aplică nici contractelor de muncă pe durata determinată, pe de altă parte art. 76 din legea contractelor de muncă nu se aplică nici funcționarilor din comerț și muncitorilor manuali.

„Onoratul Tribunal ca instanță de apel a trecut peste considerațiunile arătate de mine statuând că art. 76 se aplică chiar în contractele cu termen fix și chiar funcționarilor comerciali. Credem că rău a admis Tribunalul apelul

părții adverse deoarece: înainte de legea conflictelor de muncă, contractele pe durata determinată nu se desființează decât sau din nerespectarea obligațiilor contractuale, sau prin expirarea termenului convenit. Și este indiscutabil că înainte de punerea în aplicare a legii contractelor de muncă aceste contracte nu se reziliau prin voința unilaterală a patronului, ca de exemplu prin închiderea magazinului, ci ca în orice contract, părțile erau obligate toată durata lui dacă era pe termen fix ca în speță și patronul rămânea obligat la desdăunări legale și echitabile dacă ar fi rupt contractul înainte de termen, fie chiar prin închiderea magazinului sau alt mod prin care s'au putut lipsi de funcționari. Nu suferă discuție că legea contractelor de muncă este o lege de favoare a salariaților lege care dintr'un înalt spirit democratic pune pe picior de egalitate pe acești contractanți patroni și salariați. Acest lucru rezultă din expunerea de motive făcut la Cameră și Senat cu ocazia votării legii.

„Ori o astfel de legă de favoare e indiscutabil că n'a modificat în rău soarta funcționarilor și niciun moment nu s'a gândit legiuitorul să răpească din drepturile ce le aveau salariații, sub regimul codului civil. Ca atare art. 76 din legea contractelor de muncă nu se poate interpreta decât ca o dispozițiune de favoare pentru salariați și nu ca una de o presiune. Ca atare art. 76 nu se poate interpreta decât ca un drept pe care îl acordă legiuitorul inovator salariaților, cu contracte de muncă verbale pe durata nedeterminată de a primi salariul în curs și luna următoare în cazul în care contractul de muncă pe durata nedeterminată se reziliază de drept din cauza falimentului sau încetării întreprinderii. Acest articol nu se poate interpreta niciun moment ca aplicându-se contractelor de durata determinată ca în speță deoarece legiuitorul nu s'ar fi putut gândi niciun moment să răsplătească drepturile câștigate ale muncitorilor. Dacă am trece însă peste intențiile legiuitorului și ne-am opri la terminologia întrebuințată de acesta, am observa că în art. 74 din legea contractelor de muncă care arată în linii generale aplicabile oricărui soi de contract de muncă când se sting aceste convențiuni, nu enumără între cazurile de desființare a contractelor de muncă încetarea întreprinderii, ci numai mai târziu când începe să studieze diverse cazuri speciale se oprește și la desființarea contractelor de muncă din cauza închiderii stabilimentelor.

„Cuvântul cu care începe acest artcol este „când“ și continuă „când contractul individual de muncă se desființează din cauza închiderii stabilimentelor, etc.“. Deci legiuitorul a prevăzut în caz când aceste contracte se desființează din cauza închiderii întreprinderii. A priori sunt alte cazuri când nu se desființează, contractul de muncă din această cauză. Ori când se desființează contractul de muncă din această cauză? Atunci când sunt pe durate nedeterminate, fiindcă pe cele cu durata determinată nu se pot desființa prin voința unilaterală a unuia din contractanți care orea să închidă magazinul scăpându-se de un contract care nu-i convine.

„Deci rău a judecat onoratul Tribunal când a hotărît că tuturor contractelor chiar celor pe durata determinată se aplică art. 76 din legea contractelor de muncă“.

Aoând în vedere că prin acest motio de casare recurentul susține, că Tribunalul prin soluția dată a violat art. 76, 84 și 96 din legea asupra contractelor de muncă, deoarece contractul intervenit între dânsul și Societatea intimată, fiind un contract pe durata determinată, dispozițiunile art. 76 nu pot avea aplicațiunea, întrucât acestea se raportă numai la muncitorii manuali, iar nu și la funcționarii comerciali.

Considerând, că potrivit art. 76 din legea asupra contractelor de muncă, cuprins în capitolul III sub titulatura „desființarea contractului individual de muncă“ când contractul individual de muncă se desființează din cauza închiderii stabilimentului, a încetării plății sau a falimentului întreprinzătorului sau din orice alte cauze cari fac să înceteze întreprinderea, salariatul își conservă dreptul asupra salariilor și tuturor sumelor datorate pe luna în curs și pe luna următoare, bucurându-se de privilegiul acordat de legile comerciale:

Considerând, că aceste dispozițiuni sunt dictate de legiuitor în indoitul scop pentru a apăra interesele salariaților față de patron cât ale acestuia față

de salariați, nu se face nicio distincție între contractele de muncă cu durata determinată și între cele cu durata nedeterminată și întrucât textul vorbește de contracte individuale de muncă în general, urmează de aci că ele se aplică la toate contractele de muncă indiferent de faptul, că atari contracte au intervenit între muncitori manuali sau funcționari comerciali și patroni.

Având în vedere că o asemenea interpretare nu este în contrazicere nici cu art. 96 din aceeași lege, care vorbește despre contractele cu durată determinată, recunoscând părții lezate dreptul, în caz de denunțarea contractului fără just motiv din partea patronului, la o indemnizație egală cu salariul și toate accesoriile datorite până la expirarea termenului, deoarece cum s'a arătat în art. 76 citat are o aplicațiune generală, iar pe de altă parte prescripțiunile art. 96 în lipsa unei dispozițiuni formale nu put anihila efectele principului general stabilit de art. 76 cu privire la desființarea de drept a contractelor de muncă pentru cauzele anume prevăzute de lege.

Că pe de altă parte, nici din împrejurarea, că art. 96 este cuprins în capitolul IV sub titulatura „Dispoziții speciale privind contractele individuale de muncă ale funcționarilor din industrie și comerț”, nu se poate deduce, că legiuitorul ar fi intenționat că pentru contractele cu durata determinată să institue un regim aparte de cele cu durata nedeterminată, deoarece aceasta ar fi spus-o în mod expres, ceea ce însă nu a făcut; că o asemenea soluție se impune cu atât mai mult cu cât art. 86 din același capitol (IV) asimilând salariații din magazii cu funcționarii particulari, prevede în mod neîndoios că dispozițiile cuprinse în acest articol se aplică față de dășii numai în măsura în care înlocuiesc sau completează pe cele din capitolul III:

Că de altă parte, la interpretarea pretinsă de recurent se opune chiar și conținutul art. 96, pentrucă acest text vorbește numai de denunțarea contractului fără just motiv din partea patronului, pe când art. 76 citat prevede desființarea de drept a contractului de muncă pentru cauzele determinate exprese de lege printre cari, pe lângă încetarea întreprinderii mai e și aceea a închiderii stabilimentului;

Că astfel fiind, motivul I de casare este neîntemeiat;

Având în vedere motivul II de recurs astfel formulat:

„Violarea articolului 76 din legea contractelor de muncă și omisiune esențială.

„Am arătat Onor. Tribunal că chiar în cazul când s'ar trece peste susținerile de mai sus, în speță ar fi inaplicabil art. 76 deoarece întreprinderea continuă să funcționeze, prin celelalte stabilimente ale sale, fabrici și magazine, Societatea contractantă existând mai departe, după cum rezultă din actele dela dosar, apelul făcut, etc. Onor. Tribunal se vede că a trecut și peste această considerațiune.

„Ori dacă s'ar trece peste toate susținerile noastre și s'ar primi chiar ale adversarului în celelalte puncte, nu s'ar putea interpreta art. 76 decât în sensul că în contractele de durată determinată spre a putea fi rupte prin voința patronului, închiderea magazinului, e necesar ca întreprinderea însăși cu toate stabilimentele sale să înceteze, și nu să trăiască cu toate celelalte fabrici și magazine unde ar fi putut prea bine întrebuința mai departe pe salariatul cu contract existent.

„Dacă s'ar interpreta voința legiuitorului în sensul cel mai favorabil pentru patron și nu pentru salariați, nu s'ar putea trece peste sensul articolului care privește încetarea întreprinderii. Legiuitorul chiar dacă ar fi acordat o astfel de măsură de favoare, n'a înțeles să acorde decât acolo unde este vorba de încetarea completă a unei întreprinderi și nu acolo unde este vorba de o încetare parțială, de o lichidare sau de închiderea unuia din mai multe magazine ale întreprinderii că în acest din urmă caz ca în speță, întreprinzătorii pot foarte bine întrebuința pe funcționarul cu contract pe termen fix la celelalte magazine sau fabrici ale lor care rămân în picioare. Ca atare rău a aplicat în speță Tribunalul art. 76 și a comis și o omisiune esențială nepronunțându-se asupra acestei apărări și proba cu martori derută în completare“.

Având în vedere că prin acest motiv de casare recurentul mai susține, că Tribunalul prin faptul că nu s'a pronunțat asupra mijlocului de apărare invocat în apel — că aplicarea art. 76 este condiționată de încetarea completă a întreprinderii, nefiind îndeajuns numai o încetare parțială prin lichidarea uneia din aceste stabilimente, — a săvârșit o emisiune esențială și a violat dispozițiunile acestui text de lege;

Având în vedere că este cert, că art. 76 mai sus reprodus în combaterea motivului I de casare, prevede între cazurile, desființării contractului de muncă și pe acel al încetării întreprinderii fără a arăta însă că sub termenul „întreprindere” trebuie să se înțeleagă întreagă „întreprindere” a patronului sau numai a unor magazine sau stabilimente ale aceleiași întreprinderi;

Că în lipsa unei atari precizări din partea legiuitorului, urmează a se stabili, că sub expresiunea „întreprindere” este a se înțelege orice stabiliment sau magazie aparținând patronului prin care își desface produsele întreprinderii sale și la care a fost angajat salariatul;

Considerând însă, că conform art. 76 citat prefins de recurent și anume, că desființarea contractului nu poate avea loc decât în cazul încetării complete a întreprinderii, ar fi o contradicție chiar și cu spiritul și întreaga economie a legii contractelor de muncă.

Că prin dispoziția referitoare la încetarea întreprinderii legiuitorul n'a putut să înțeleagă, decât încetarea stabilimentului; unde salariatul funcționa, deoarece prin plasarea tuturor salariaților dela stabilimentul sau dela mai multe stabilimente desființat la stabilimentul rămas nedesființat, patronul pe lângă o activitate redusă având de a împlini obligațiunile sale și față de salariații dela stabilimentele desființate, în mod forțat ar ajunge la ruină și ca atare la desființarea de drept a contractului, ceea ce ar fi contrariu intențiunii legiuitorului;

Că în asemenea condițiuni Tribunalul deși omite să se pronunțe asupra apărării recurentului invocată în apel bazată pe art. 76 din lege, întrucât această omisiune privește interpretarea textului și pentru considerațiunile mai sus arătate, nu este esențială astfel că și motivul II este neîntemeiat. (Motivul III, de asemenea respins, nu prezintă vreun interes sau importanță de principiu pentru a fi reprodus).

Pentru aceste motive Curtea respinge recursul. (Jurisprudența Română No. 9—10, 1—15 Mai 1952, pag. 195 No. 87).

23. Participarea la beneficii acordată de patron conducătorului magazinului nu ridică convențiunii caracterul de contract de muncă, chiar când e singurul mod de remunerare. Inchiderea unuia din magazinele păritului nu echivalează cu încetarea întreprinderii în spiritul legii.

În fapt: Patronul prin convențiunea scrisă aflată la dosar acordase reclamantului 20% din beneficii drept remunerare a muncii sale în magazin, cu drept pentru reclamant ce se obligase să conducă magazinul de a ridica 8000 lei lunar în contul acestor beneficii, urmând însă ca la finele anului, dacă beneficiile vor fi mai mici decât prelevările lunare ridicate de reclamant, reclamantul să nu fie obligat a restitui patronului diferența.

Patronul pârît susține că rău s'a îndreptat acțiunea la judecătoria după legea contractelor de muncă, deoarece în speță, angajamentul aflat la dosar intitulat „convențiune” nu e un contract de muncă, ci o asociație în participație. În plus, susține că acțiunea urmează a fi respinsă, deoarece contractul a fost rupt din forță majoră, închiderea magazinului unde funcționa reclamantul.

În drept: Atunci când există o asociație între două sau mai multe persoane și felul acestor asociații nu e denumit de părți prin actul probatoriu, judecata este în drept ca față cu actul și intențiunea părților să o determine.

Asociația în participație e o formă improprie de societate prin care o persoană ia parte la afacerile comerciale, ale unei alteia care anticipiază fondurile, aducând ca aport contribuția sa de muncă pentru a împărți împreună

căștigurile și pierderile afacerilor făcute în comun, participarea atât la beneficii cât și la pierderi fiind de esență asociației în participație.

Că deci, contractul de asociație în participație se distinge de locațiunea de servicii prin aceea, că în primul rând toți comercianții împart în proporție cuvenită rezultatele speculațiunii, pe când în secundul contractanții salariați nu i-au parte la pierderile suferite de patron.

Funcionarii cari participă la beneficii nu pot fi considerați numai prin această ca asociați, întrucât singura participare la beneficii nu învederează prin sine însuși acel animus contrabaende societatis.

În sprijinul unei astfel de interpretări militează și faptul că exonerarea de orice pierdere și participare numai la câștig atrage nulitatea contractului de asociație în participație, astfel de clauze fiind leonine conform art. 1513 c. civ., anulare ce nu se poate presupune că a fost urmărită de părți, așa încât contractul nu poate rămâne decât un contract de muncă.

Contractele însă se desființează prin voința ambelor contractanți nu a unuia singur fiindcă desființarea prin voința unilaterală nu este juridică și nici echitabilă.

Dispozițiunea art. 76 legea contractelor de muncă fiind așezate sub cap. III, „Desființarea contractului individual de muncă“ în contradicție cu dispozițiile art. 98, care găsiindu-se sub cap. IV, „dispoziții speciale privind contractele individuale ale funcționarilor din industrie și comerț“.

În speță, patronul este o societate comercială, iar reclamantul funcționar conducător al magazinului ei, urmează a se aplica art. 96 și nu art. 76 din legea contractelor de muncă.

Pentru aceste motive admite în parte acțiunea. (Jud. Ocolului III Buc., cartea jud. civ. No. 1614 din 1952, preș. jud. Ionescu).

Notă. — Chestiunea pusă în discuție și tranșată în același sens de către jud. de ocol și de instanțele superioare a fost, dacă este un contract între proprietarul magazinului și o persoană angajată să conducă acel magazin și care nu aduce ca aport niciun capital, ci numai muncă, iar drept remunerare i se recunoaște de către patron o cotă parte din beneficii. S'a hotărât ca modul retribuiri nu are a se avea în vedere, căci pe de o parte: art. 87 cod. comercial arată categoric că participarea la beneficii acordată împiegaților și altor agenți ai societății, ca plată totală sau parțială a muncii lor nu le atribue numai prin această calitate de asociați, iar pe de altă parte art. 59 al. 3 din legea contractelor de muncă prevede posibilitatea unei remunerații consistând în parte de beneficii, interzicând numai plata totală a salariului în natură.

Odată eliminat modul retribuiri ca determinat în stabilirea caracterului convențiunii, chestiunea s'a simplificat complet.

Diferența capitală între contractul de muncă și asociația în participație constă în aceea că în asociația în participație, participantul trebuie neapărat să ia parte și la beneficii, însă și la pierderi (art. 251 c. com. Vivante Inst. de drept comercial trad. Petrovici, pag. 134; E. Antonescu, soc. com. 1, pag. 3) pe când în contractul de muncă indiferent de modul retribuiri, salariatul primește remunerarea muncii, participarea la pierderile patronului reducând de drept convențiunii caracterul de contract de muncă.

În speță, conducătorul magazinului neluând parte decât la beneficii ca mod de retribuire a aportului său de muncă cred că bine s'a hotărât că ne aflăm în fața unui contract de muncă și nu

al unei asociații în participație, independent de terminologia întrebuintată de părți în convențiune. S. I. Iacobsohn, avocat. (Jurisprudența Generală No. 31, 6 Octomvrie 1932, pag. 980 No. 993).

Art. 77. — Timp de trei luni dela data decesului salariatului, urmașii săi, văduva și copiii, ascendenții sau membrii familiei cari locuiau obișnuit cu salariatul, vor beneficia gratuit de locuința ce fusese dată de întreprindere, în folosința acestuia.

Deosebit de aceasta, urmașii salariatului decedat, văduva sau copiii minori sub vârsta de 18 ani, au dreptul împreună la o îndemnizare egală cu salariul pe o lună, dacă salariatul va avea o vechime de cel puțin un an în întreprindere, pe două luni pentru acel cu o vechime variind între 1—3 ani și pe trei luni pentru acel cu o vechime mai mare.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Ioan Negruțiu:* *D-lor* Senatori, la art. 77 am propus un amendament. Sunt cazuri când în industrii izolate, care se găsesc departe în pădure, locuințe ocupate de familiile lucrătorilor decedați, sunt necesare industriei. Aceste locuințe, dacă ar continua să fie ocupate mai departe timp de trei luni, ar fi o lipsă de locuință pentru lucrătorii noi angajați.

De aceea propun ca patronul să aibă dreptul de a răscumpăra această locuință printr'o sumă stabilită de comun acord sau, în caz de divergență, stabilește jurisdicția profesională.

Îată textul amendamentului ce propun:

Art. 77, alin. 1 din textul original care prevede că:

„Timp de trei luni dela data decesului salariatului, urmașii săi, văduva și copiii, ascendenți sau membrii familiei, cari locuiau obișnuit cu salariatul, vor beneficia gratuit de locuința ce fusese dată de întreprindere, în folosința acestuia“.

Aliniat nou:

„Patronul are însă dreptul de a răscumpăra această locuință, chiar imediat după deces, prin o sumă stabilită de comun acord sau, în caz de divergență, prin jurisdicția profesională, care are obligațiunea de a se pronunța cu precădere în cauză“.

Ioan F. Negruțiu, Dr. Justin Pop, Al. Nemeșiu, N. Rogneanu, Adrian Otoiu.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: *D-lor* senatori, să vă dau o lămurire: dacă este vorba de comun acord, eu sunt de părerea d-voastre. Dacă înțelegerea dintre patron și succesorii lucrătorilor decedați se poate face, atunci cazul intră în art. 77. Nu ași dori însă ca, în orice caz, să oblig pe succesorii să părăsească locuința.

D-l colonel D. Gaicu, D-le Ministru, dacă nu este obligațiune, atunci textul este în avantajul numai a uneia dintre părți și în detrimentul celeilalte. Legea trebuie făcută cu echitate.

În acest chip eu nu mai pot angaja un meseriaș nou. Eu prefer ca patronul să-i poată da contra-valoarea în bani, decât să-l țină în locuință, unde poate are nevoie să pună pe altul. Vă rog să aprobați aceasta, d-le Ministru.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: *D-le Gaicu,* este primejdioasă măsura propusă de d-voastră, pentru că dacă spuneți că are dreptul patronul să dea contra valoarea pe trei luni, înseamnă că această valoare urmează să fie fixată de jurisdicția profesională în trei luni.

D-l colonel D. Gaicu: Fixați d-voastră o comisiune de arbitri, care imediat să fixeze această sumă.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Vorbiți de spiritul de echitate și vă întreb pe d-voastră, câte cazuri de acestea pot să fie într'o întreprindere mare, ca să dăm drept patronului să dea contra valoare? Foarte rare. Atunci tot în numele spiritului de echitate eu vă rog să respingem propunerea.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, comitetul delegaților a respins amendamentul d-lui senator Negruțiu.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Negruțiu, respins de comitetul delegaților, și se respinge și de Senat.

— Se pune la vot art. 77 și se admite nemodificat.

Art. 78. — Contractul individual de muncă cu durata nedeterminată poate fi denunțat prin voința oricăreia din părți, cu îndatorirea de a preveni pe cealaltă de data încetării obligațiunilor contractuale.

Această denunțare se va face în scris sau verbal cu cel puțin 14 zile înainte de data fixată pentru încetarea obligațiunilor contractuale, exceptându-se cazurile când legea de față dispune altfel.

Notă. — Legea franceză nu cunoaște preavize pentru denunțarea contractului de muncă. Acolo se aplică textele codului civil, cum se făcea și la noi până la apariția legii de față. Aceste texte ale codului civil sunt însă reproduse și completate în art. 23 code du travail, care prevede în al. III următoarele: „Pour la fixation de l'indemnité à allouer, le cas échéant, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite, et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé“.

Doctrina a comentat suficient modul cum trebuie să se facă denunțarea unui contract de muncă. E de ajuns să cităm un singur autor, deoarece chestiunea aceasta e tratată pe larg de d-l avocat Marco Barasch și reprodușă parțial de noi sub art. 93. Iată ce spune C. Chaussy la pag. 139: „L'exercice intempestif ou abus d'un droit constitue une faute“ și mai departe: „Il y a abus du droit toutes les fois, par exemple, que le patron sous prétexte qu'il a loué l'activité de l'ouvrier emploiera cette activité d'une manière manifestement contraire à la pensée qui a présidé au contrat“. Apoi, „Elles ont voulu faire un contrat loyal et se tenir pour obligées à fournir leurs prestations tant qu'il n'y aurait pas une cause raisonnable de cassation du contrat“.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Dispozițiile de până acum de sub titlul II se aplică deopotrivă tuturor salariaților, atât din întreprinderile industriale cât și din comerciale, indiferent dacă acestea au caracter public sau particular. Se exceptează numai salariații publici, cari dețin o parte din suveranitatea Statului și al căror regim este fixat de Statutul funcționarilor publici. Așa dar, fie că vom avea de a face cu simpli muncitori industriali, fie că vom avea de a face cu muncitori calificați de toate gradele, fie că vom avea de a face cu așa numiții funcționari din industrie sau din comerț (vanzători, agenți, funcționari de bancă, etc.) dispozițiile titlului II le vor fi aplicabile.

DOCTRINĂ. — O a doua dispoziție nejustificată o conține însuși art. 78 care prevede un preaviz de 14 zile, unic și invariabil, indiferent de vechime și timpul cât a prestat serviciul.

Când e vorba de funcționari din industrie și comerț, — așa zișii funcționari intelectuali — legiuitorul a prevăzut în art. 93 un preaviz care crește în raport cu anii de serviciu și cu drept cuvânt, expunerea de motive spune: având în vedere caracterul de stabilitate mai accentuat... considerând că este neomenos de a concedia pur și simplu un salariat care a servit ani de-a rândul în aceeași întreprindere, care s'a legat poate și sufletește de ea, s'a fixat termene variabile în raport cu vechimea, etc.

Dar pentru cealaltă categorie de salariați (neintelectuali) nu se pun aceleași considerații? Aceștia nu se leagă și ei sufletește de întreprindere după o vechime de 20 ani? Pentru ei nu este tot atât de neomenosă o concediere pură și simplă și nu există nicio justificare.

S'ar părea că art. 57 care definește contractul individual de muncă, ne lămurește. Din definiție rezultă că un astfel de contract trebuie să aibă o durată determinată. În acest caz preavizul de 14 zile nu este numai justificat, dar chiar inutil, pentru că expirarea termenului desființează și contractul. Această definiție nu este însă cea exactă, pentru că un astfel de contract poate avea și durata nedeterminată și dovada este art. 78 care spune: „Contractul individual de muncă cu durata nedeterminată poate fi denunțat cu un preaviz de 14 zile“.

Hotărît că legiuitorul a fost nedrept. El trebuia să acorde și salariaților neintelectuali termene de preaviz variabile în raport cu vechimea, că unde este echitatea ca unuia cu 20 ani vechime să-i acorzi aceeași despăgubire sau preaviz ca altuia cu trei luni vechime.

Este adevărat că nici alte legiuri nu prevăd termene variabile pentru această categorie de salariați (ungară 15 zile, austriacă 14 zile) dar aceasta nu este motiv ca să se creeze inechități, numai pentru a copia pe alții.

Se poate că o astfel de discuție nu ar trebui de loc să se pună, dacă legiuitorul ar fi făcut o demarcație între funcționarii intelectuali și neintelectuali. Astăzi nu se știe dacă un supraveghetor, un mecanic sau un mașinist, sunt salariați intelectuali sau nu. Chestiunea este lăsată la aprecierea patronului și a instanțelor de judecată. Am văzut un caz când o judecată a spus că un focar, care nu face decât să pună lemne în cuptor, are serviciu intelectual și nu cade în categoria celor cu preaviz de 14 zile, altă judecată a decis că un tâmplar nu face serviciu intelectual și prin urmare i se cuvine preaviz de 14 zile. Ambele cazuri au fost bine judecate, fiindcă legea nu numai că nu face demarcație, dar nu face nici vreo definiție, chestiunile trebuind să se judece dela caz și după apreciere.

Nu mai discută abuzul unor patroni cari fixează ca neintelectuali pe majoritate din salariați, pentru a le plăti despăgubiri mai mici.

De aceea socotim că la viitoarea modificare a legii va trebui să se țină seamă de aceste considerații, făcându-se în primul rând o demarcație între salariații intelectuali și neintelectuali, iar în al doilea rând să se țină seamă că și aceștia din urmă au „suflet“ cu care se leagă de întreprindere în cari servesc zeci de ani. (Jacques Moscovici avocat, Curierul Judiciar No. 15 din 19.IV.1951).

JURISPRUDENȚĂ. — 24. Având în vedere că din această sentință, se constată că, Brad Gheorghe șofer la societatea „Taxico“ fiind concediat din însărcinarea ce o avea, a făcut acțiune la Judecătoria Ocol II Urban București, spre a i se plăti salariul pe trei luni, plus 20.000 lei daune; că judecătoria, prin cartea de judecată No. 4511/931 admite acțiunea în parte și, considerând pe reclamant ca simplu lucrător îi recunoaște dreptul de preaviz la 15 zile și în consecință obligă pe pârta la 3.027.50 lei, salariul pe timpul de preaviz, plus 2000 lei cheltueli de judecată; că, făcându-se apel de ambele părți, Trib. Ilfov s. I-a com. prin sentința atacată cu recurs, respinge ambele apeluri, stabilind în fapt că reclamantul nu este un salariat care a prestat o muncă intelectuală, ci, este un simplu lucrător; mai constată Trib. din depozițiile martorilor audiți la prima instanță că ruperea contractului a fost determinată de faptul

că reclamantul a tamponat mașina ce conducea, cu un tramvai și conchide că reclamantul n'are dreptul la daune materiale și morale. (Înalta Curte de Casație sect. III-a Deciz. 793 dosar No. 79/932).

Art. 79. — Termenele de preaviz, de sub art. 78, devin obligatorii după trecerea timpului de încercare prevăzut de art. 42.

Convențiile pentru reducerea sau desființarea termenelor de preaviz sunt nule.

În caz de culpă gravă din partea uneia din părți față de cealaltă, denunțarea contractului fără preaviz este îngăduită. În asemenea caz însă partea denunțătoare rămâne răspunzătoare civilmente față de cealaltă, dacă jurisdicțiunea profesională nu constată legitimitatea denunțării.

Notă. — I. Prin legea modificatoare din 11 Octomvrie 1932 se prevede în art. 3 că termenele de preaviz din art. 78 și 93 nu pot fi reduse sau desființate prin voința părților, nici înainte și nici după desființarea contractului de muncă.

Aceasta, în urma deciziei Înaltei Curți care a stabilit că după desființarea contractului de muncă, preavizele pot fi reduse sau suprimate. Această decizie este pe larg comentată de distinsul jurist d-l Marco Barasch în „Regulamentarea Jurisprudențială a contractului de muncă, 1932” și nu o mai reproducem aici, fiindcă și-a pierdut interesul prin apariția legii modificatoare sus amintită.

Legea franceză este mai clară, pentrucă în art. 23 al. 4 Code de travail, precizează: „Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus”, de unde rezultă indiscutabil că după desființarea contractului, părțile pot suprima sau reduce preavizele. De altfel, cum am arătat sub art. 78, asemenea preaviz sunt necunoscute de legislația franceză, unde se aplică dispozițiile codului civil. Totuși, pentru a nu se eluda legea, părțile putând fixa anticipat o sumă derizorie drept indemnizare de concediere, doctrina și jurisprudența franceză au stabilit că „une convention entre employé et patron qui stipule une somme dérisoire pour indemnité de congé réciproque prévu à l'avance est nulle” și „les juges ne sont liés par la convention qui fixerait le montant de l'indemnité” (Gustave Naquet, pag. 15 și 15).

II. În ceea ce privește culpa gravă care îngăduie concedierea fără preaviz, stabilirea ei este lăsată la aprecierea instanțelor de fond. Iată câteva exemple din jurisprudența franceză culese din Gustave Naquet:

a) Poate fi concediat fără preaviz un salariat care se lasă sedus de promisiunea unui terț ca să-i amelioreze situația și consimte să-și dea concursul pentru organizarea unei firme concurente patronului;

b) Idem, salariatul care se face vinovat de indisciplină gravă și indelicată;

c) Idem, epitetele de arogant și parvenit adresată într-o scrisoare către patron;

d) Idem insuficiența notorie a unui salariat, după împrejurări și mai ales după prejudiciile ce ar suferi patronul;

e) Salariatul care a încurajat pe lucrători să declare grevă;

f) Salariatul care, fără a participa la acte imorale comise de soția sa condamnată de Tribunalul corecțional, pentru corupere de minore, n'a putut să nu cunoască și prin urmare a tolerat astfel de acte în casa sa, concediere justificată în vederea demnității patronului;

g) Lipsa de respect a unui salariat față de patron, manifestată în prezența altor funcționari sau lucrători;

h) Refuzul unui lucrător de a relua serviciul cu echipa de noapte și părăsirea atelierului, constitue o insubordonanță și o infracțiune la disciplină care justifică concedierea (vezi C. Chaussy, pag. 157).

DOCTRINĂ. — Ruperea contractului de muncă în timpul preavizului. Curtea de Casație S. I prin decizia No. 448 din 1 Aprilie 1931, a stabilit o interesantă jurisprudență în privința executării obligațiilor contractuale în timpul duratei preavizului. Înalta Curte a hotărât că „preavizul dat salariaului nu crează acestuia un drept câștigat la salariu pe termenul de preaviz, dacă posterior i s'a constatat în sarcina salariatului o culpă gravă care în conformitate cu art. 79 din legea contractelor de muncă autoriză pe patron să denunțe contractul fără preaviz și deci fără a mai fi obligat de a mai plăti salariatului vreo retribuție.

Cu drept cuvânt, Casația a hotărât în speță că patronul este exonerat de orice plată de daune din moment ce salariatul s'a făcut vinovat în timpul preavizului de o culpă gravă. Termenul de preaviz acordat de patron nu schimbă cu nimic natura raporturilor juridice existente între părți. Termenul de preaviz este din punct de vedere juridic, intervalul care se scurge din momentul denunțării contractului și acel al încetării efective a lucrului.

În tot timpul preavizului, obligațiile reciproce ale părților rămân în vigoare. Patronul va trebui să continue plata regulată a salariului, nu va putea modifica natura serviciului, nu va putea cere salariatului o muncă diferită de cea prestată până atunci. Va trebui, conform art. 80, să-i acorde cel puțin 4 ore libere în zilele de lucru spre a-și căuta o altă funcție. Salariatul la rândul său, trebuie să-i îndeplinească riguros toate obligațiile. Pentru orice abatere, considerată culpă gravă, poate fi licențiat imediat, fără nicio indemnizare, art. 79 operând în acest caz.

Instituția „Preavizului“ a fost creată în scop de a se „umaniza“ cât mai mult raporturile dintre patron și salariat: „C'est mettre dans les rapports de la vie un peu d'humanité et montrer que l'on a conscience de la dignité humaine“. A preveni pe salariat câtva timp înainte de încetarea contractului înseamnă a înlesni acestui posibilitatea de a nu se găsi în ziua expirării duratei contractului fără altă ocupație. Acestui drept corespunde însă obligațiunea de a se respecta întocmai condițiile contractuale până în ziua încetării raportului juridic

..... sau când s'a absentat chiar nemotivat dela serviciu câteva zile, absența aceasta neputând constitui o culpă gravă contra salariatului, în sensul prevăzut de art. 79 din legea contractelor de muncă, căci deși acest text nu arată în mod expres asemenea situațiuni grave, totuși

uzanța în cazuri profesionale similare prevede o gradațiune de penalități, iar nu o denunțare imediată (Trib. Ilfov s. I, com. sentința No. 993 din 2 Mai 1931). În această ultimă speță instanța de fond substituie noțiunii de motiv nejustificat aceea de motiv insuficient. Chiar dacă concedierea salariatului ar fi justificată de un motiv profesional, culpa sa însă nu este de natură să atragă o sancțiune atât de gravă ca punerea sa în disponibilitate. Abuzul, în acest caz constă într-o disproporție între culpa comisă și sancțiune.

Abuzivă de asemenea este concedierea salariatului pe motiv de culpă gravă, când patronul în momentul concedierii îi face oferta unei indemnizațiuni. Prin această ofertă implicit a recunoscut lipsa unui motiv legitim de concediere, căci sau salariatul s'a făcut vinovat de o culpă gravă și în acest caz art. 79 scutește pe patron de darea vreunei indemnizațiuni, sau îi oferă o indemnizație și atunci implicit a recunoscut că învinuirea ce-i aduce este nefondată sau în orice caz nu este de natură să justifice o sancțiune atât de gravă ca concedierea. (Trib. Ilfov s. I com. sentința No. 2516 din 23 Decembrie 1930. V. Reglementarea jurisprudențială a contractului individual de muncă în dreptul românesc de Marco Barasch. 1932).

JURISPRUDENȚĂ. — 25. *Având în vedere că din sentința atacată cu recurs se constată că Cesar Săvescu, în urma încunoștințării ce i s'a făcut la 28 Octombrie 1930 de către Societatea de Gaz Metan, că din cauza reducerilor de personal este concediat pe ziua de 1 Mai 1931 a părăsit serviciul pe data înștiințării și a chemat în judecată pe numita Societate pretinzând suma de 500.678 lei, drept salariu și accesorii pentru servicii efective îndeplinite în lunile Septembrie și Octombrie 1930, precum și salariul pe 6 luni cu accesorii aferente, cu începere dela 1 Noembrie 1930, că prin cartea de judecată No. 1174/931, Jud. Ocol. II Urban București, a admis în parte acțiunea obligând pe părta la 73.047.50 lei salariul și accesorii; că reclamantul făcând apel, Trib. Ilfov s. I com. prin sentința supusă recursului de față a respins apelul ca nefondat, în lipsa apelantei.*

Că pentru a da această soluțiune, Trib. motivează că bine a respins prima instanță cererea reclamantului pentru plata salariului și a accesorilor pe timpul preavizului, întrucât reclamantul apelant a părăsit serviciul fără just motiv pe ziua de 1 Noembrie 1930; că faptul că i s'a atras atenția a veni la birou, nu este de natură a jigni amorul propriu al unui funcționar în așa măsură încât să se considere ofensat și pe patron în gravă culpă. (Înalta Curte de Casație și Justiție sect. III deciz. 794/932 dosar No. 2629/931).

26. *Preaviz. Constatarea posterioară a unei culpe în sarcina salariatului. Autoriză pe patron să denunțe contractul.*

Preavizul dat salariatului nu creează acestuia un drept câștigat la salariu pe termenul de preaviz dacă posterior lui s'a constatat în sarcina salariatului o culpă gravă care în conformitate cu dispozițiunile art. 79 din legea contractelor de muncă, autoriză pe patron să denunțe contractul fără preaviz și deci fără a mai fi obligat de a mai plăti salariatului oreo retribuție.

Așa fiind numai cu violarea art. 79 din legea contractelor de muncă, a putut Tribunalul să respingă proba prin martori invocată de recurenta patroană pe motivul că darea preavizului din 15 Iulie 1929 nu poate schimba situația creată intimatului prin acel preaviz. (Cas. I dec. 448 din 1 Aprilie 1931. Admis recursul făcut de Soc. Generală a funcționarilor publici, prin avocatul Iacovescu, contra sent. 836 din 1930 Trib. I Ilfov în proces cu Gh. Psinachy, prin avocatul Mihailescu. Președinte T. Magheru, consilier. Jurisprudența Generală No. 33/22 Oct. 1931, pag. 1040 No. 1220),

27. *A vedea jurisprudența No. 16 de sub art. 74.*

28. *A vedea jurisprudența No. 17 și 18 de sub art. 74.*

28 bis. Cauzele desființării contractului. Culpa. Responsabilitatea și moralitatea acordării daunelor. Art. 74 și 78 din legea din 1929. (V. Jurisprudența Generală No. 4/28 Ianuarie 1952, pag. 110 No. 109).

29. Articolul 79 din legea contractelor de muncă, limitează condițiunile convențiunii, la data angajamentului, nu se întinde asupra renunțăriiilor posteroare lui.

Pentru dovedirea acțiunii sale, reclamantul a uzat de interogatorul părții și de proba testimonială, ca și de scrisorile aflate în dosar. Societatea pârîtă prin procuratorul ei, în apărare, a depus o misivă iscălită de reclamant, o misivă-chitanță și a cerut chemarea acestuia la interogator, pentru recunoașterea ei.

Din cuprinsul acestei chitanțe, se constată că reclamantul face, după patru zile dela denunțarea formală a contractului, declarația că a primit suma de 37.000 lei cuprinzând salariul și accesoriile, afirmând că prin aceasta, a fost în mod definitiv achitat și că „renunță la toate pretențiunile eventuale” contra părții.

Orice convențiune, în conformitate cu art. 79 din legea contractelor de muncă, relativ la reducerea sau la desființarea termenelor de preaviz, este nulă. Acest articol însă, tinde la protejuria salariatului, pe care prin asemenea dispoziție, îl pune la adăpost de abuzurile patronului. O astfel de măsură își are folosul numai la data angajamentului, când muncitorul, nevoit de starea precară în care se găsește, este, poate dispus, în dauna celor mai naturale interese ale lui, să primească oricât de grele condiții oricât de împovărătoare și nedrepte, în avantajul, ușor pregătit, al unui capitalist speculant. Această prescriere legală, de prudență, prevede și protecție, numai are după denunțarea contractului, rațiuni de a fi, libertatea oricărei convențiuni între părți, numai având motive, de ordinul celor amintite, să fie îngrădită.

În consecință, respinge acțiunea, ca nefondată. (Jud. Oc. Cămpina, cartea de jud. civ. dela 9 Iulie 1952. Judecător-aj. Horia Bottea. Vezi Jurisprudența Generală. No. 52 din 13 Octomvrie 1952, pag. 1002, speța 1020.

Art. 80. — În cursul termenelor de preaviz salariații, în vederea plasării lor, vor beneficia în afară de orele de repaus, de cel puțin patru ore libere în zilele de lucru.

Totalul acestor ore nu va putea depăși 2 zile de lucru.

DESBATERILE SENATULUI. — D-1 Apostol Popa: D-lor Senatori, la acest articol am onoare să propun următorul amendament la alin I: Să se înlocuiască cuvintele „două ore”, prin cuvintele: „patru ore”.

La art. 2 se vor suprima cuvintele: „o zi de lucru în cazul preavizului de 8 zile și de”, cum și cuvintele „în cazul preavizului de 15 zile” și deci va fi redactat: „Totalul acestor ore nu va depăși două zile de lucru”.

C. R. Mircea, A. Popa, D. Gaicu, D. Iorgovici, Indescifrabil.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-1 N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, amendamentul d-lui senator Apostol Popa, a fost admis de comitetul delegaților.

— Se pune la vot, amendamentul d-lui senator Apostol Popa, admis de comitetul delegaților, și se admite și de Senat.

— Se pune la vot art. 80, astfel amendat și se admite.

Art. 81. — Patronul nu poate socoti chemarea unui salariat pentru o perioadă de concentrare militară sau pentru gărzi, ca un just motiv de desființare a contractului individual de muncă.

Textul francez. — *En matière de louage de services, si un patron, un employé ou un ouvrier est appelé sous les drapeaux comme réserviste ou territorial pour une période obligatoire d'instruction militaire, le contrat de travail ne peut être rompu à cause de ce fait (art. 25 Code du travail).*

Notă. — Ce are a se decide în cazul când una din părți este chemată sub drapel pentru efectuarea serviciului militar obligatoriu?

În art. 18 al prezentei legi, unde se arată cauzele de desființare a contractului de muncă, se prevede la litera *b* „chemarea sub drapel a uneia din părți pentru serviciul militar activ sau pentru mobilizare“.

În art. 74 acest text nu mai este reprodus, ceea ce ar putea da naștere la interpretări, în sensul că contractul de muncă este suspendat sau desființat.

Creдем însă că cauza de forță majoră arătată la litera *e* din art. 74 cuprinde și această situație și nu greșim să spunem că chemarea sub drapel pentru satisfacerea serviciului militar formează una din cauzele desființării contractului de muncă.

Art. 82. — Neobservarea timpului de preaviz dă loc la daune-interese echivalente cu salariul datorit pe acest termen, fără a mai fi nevoie de dovada vreunui prejudiciu.

De asemenea, dacă contractul individual de muncă, cu durata determinată este desființat prin actul vreuneia din părți, din violarea legii, a contractului, a obiceiului locului sau a profesiei, partea prejudiciată are dreptul la daune-interese, cari în principiu trebuie să fie egale cu salariul și accesoriile sale cuate pe tot timpul până la împlinirea termenului.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Apostol Popa*: D-lor Senatori, la acest articol propun următorul amendament:

Art. 82, alin. 2, să se completeze cu cuvintele:

„Cari nu pot fi mai mari decât salariul celor 14 zile ale preavizului“.

— *C. R. Mircea, A. Popa, D. Iorgovici, I. Negruțiu, D. Gaicu,*

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, vicepresedinte: D-lor Senatori, comitetul delegaților a admis amendamentul propus de *d-l Apostol Popa*.

— Se pune la vot amendamentul *d-lui senator Apostol Popa*, admis de comitetul delegaților, și se admite.

— Se pune la vot articolul 82, astfel amendat, și se admite.

JURISPRUDENȚA. — 29 bis. *Contract cu durata limitată. La expirarea lui poate fi reînnoit, sau nu, modificat, fără preaviz.*

Deși este exact în drept, că reducerea salariului unui muncitor salariat, în conformitate cu legea contractelor de muncă, fără preaviz legal, echivalează în adevăr cu o denunțare intempestivă a contractului, prin faptul că dacă s'ar admite, ipoteza contrarie, dispozițiunile legii de protecție pentru salariați ar putea fi cu ușurință eludate de patroni, iar salariații prin acest procedeu arbitrar ar fi expus în mod brusc și indirect în situațiunea de a-și părăsi

postul, ceea ce de sigur nu a fost intențiunea legiuitorului, totuși nu este mai puțin adevărat că, această obligațiune există numai atunci, când durata contractului ar fi nedeterminată, întrucât în cazul când durata lui este limitată, ambele părți sunt ținute sub sancțiunea daunelor interese consfințite atât de dreptul comun cât și de art. 82 alin. II al legii contractelor de muncă, a-și respecta obligațiunile contractuale până la împlinirea termenului convenit.

Astfel fiind și întrucât în speță, Tribunalul constată că contractul salariatului recurent era anual și expirase, în asemenea situațiune de fapt, modificarea condițiunilor de salarizare a noului angajament în momentul împlinirii termenului, prin reducerea salariului pe care recurentul îl avusese fixat și îl primise până la acea dată, nu poate fi privit ca o concediere sau rupere de contract intempestivă, subordonată preavizului edictat de art. 95 din legea contractelor de muncă, și această întrucât condițiunile contractului au fost respectate de către patron în tot timpul duratei lui, iar legătura juridică între patron și salariat nemi existând în momentul expirării termenului acelu contract, părțile erau libere pentru a încheia un alt contract, să-și modifice stipulațiunile anterioare sau să renunțe cu desăvârșire la reînnoirea unui asemenea contract, fără ca prin această parte nemulțumită să fie îndreptățită a reclama reînnoirea contractului în condițiunile anterioare sau darea unui preaviz pentru ca rezilierea să opereze, contractul fiind de drept desființat prin ajungerea termenului de durată a lui. (Cas. III Dec. 175 din 12 Februarie 1952. Respins recursul făcut de I. Limann, contra sent. 204 din 1951. Trib. Tighina. Președ. D. G. Lupu. Jurisprudența Generală No. 17 din 12 Mai 1952, pag. 525).

A vedea și jurisprudența de sub art. 74 și 78.

Art. 83. — Prin tacită reconducțiune, contractul individual de muncă se prelungește conform dreptului comun în aceleași condiții și pe o durată egală aceleia pentru care a fost încheiat.

Notă. — Iată speța ce s'a judecat de Înalta Curte de Casație sec. III la 17 Octomvrie 1952, a cărei decizie nu este încă redactată.

Primăria a încheiat un contract colectiv de muncă cu lucrătorii atelierului. La expirarea lui, contractul n'a fost reînnoit, dar lucrătorii au continuat serviciul. După 5 luni sunt concediați fără preaviz, ca fiind contractul expirat.

Lucrătorii chiamă în judecată Primăria Capitalei, pretinzând că contractul a fost reînnoit pe încă un an prin tacită reconducțiune.

Prima instanță admite acțiunea. A doua instanță dă o soluție contrară, pornind dela raționamentul că după expirarea contractului cu durată limitată, s'a stabilit între părți un contract cu durată nedeterminată și în consecință obligă Primăria să achite salariul pe timp de 14 zile.

Înalta Curte confirmă sentința Tribunalului.

Credem că soluția aceasta — a cărei considerente nu le cunoaștem — este în flagrantă contradicere cu textul art. 83 care prevede categoric tacita reconducțiune în aceleași condiții și pe durată egală. Dar fiindcă nu cunoaștem speța, așteptăm redactarea deciziei pentru a o putea discuta.

Se poate că Înalta Curte s'a inspirat din textul art. 31 h din Codul muncii francez (adăugat prin legea din 25 Martie 1919) care spune textual: „A défaut de stipulation contraire, la convention collective de travail à durée déterminée qui arrive à expiration

continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée”.

Art. 84. — Greva sau lockout-ul nu constituie un just motiv de desființare a contractului individual de muncă. El e însă suspendat în toate efectele lui pe tot timpul cât durează greva sau lockout-ul în afară de avantajele în natură pe cari le are în mod curent salariatul.

Refuzul uneia din părți de a se referi în caz de conflict colectiv de muncă la procedura de conciliațiune sau de arbitraj, în cazurile când acesta din urmă e obligator, prevăzută în legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă, constituie un just motiv de desființare a contractului individual de muncă.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Noi am adoptat o soluție intermediară, bazați pe legea conflictelor colective de muncă care în anumite cazuri declară greva sau lokout-ul ca legale. Am dispus ca în asemenea cazuri contractul de muncă este numai suspendat în efectele sale pe timpul cât durează greva sau lockout-ul. Dacă însă greva sau lockout-ul sunt declarate cu violarea legii amintite, numai în acest caz contractul de muncă poate fi considerat ca desființat (art 84).

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l C. Angelescu, vicepreședinte:* La art. 84 s'a propus un amendament. Rog pe d-l Raportor să dea cetire amendamentului:

D-l G. Zane, raportor: D-lor la art. 84 s'a propus un amendament prin care se cere suprimarea ultimului cuvânt „lockout-ul”.

D. C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Mirescu are cuvântul.

D-l I. I. Mirescu: D-lor Deputați, rațiunea pentru care am propus, noi acest amendament este următoarea, cred că dacă se menține acest cuvânt „lockout-ul” toate convențiunile efective se desființează și atunci este inaplicabilă întreaga lege.

Vedeți d-voastră, convențiunea colectivă nu este obligatorie după legiuitor, așa încât cu foarte multă greutate vom putea, în unele întreprinderi, să facem o convențiune colectivă. Prin introducerea cuvântului „lockout-ul” lăsăm posibilitatea oricând patronului să desființeze contractul așa cum se prevede, căci se suspendă contractul prin facerea unui „lockout”.

Noi am cerut că numai în timpul grevei să se suspende contractul, fiindcă este evident că în timpul grevei lucrătorul nu poate cere salariu. Dar în timpul „lockout-ului” când îl fac patronii, nu cred că este bine ca Statul să mai dea și o a doua pedeapsă muncitorilor.

De aceea rog pe d-l Ministru, dacă în adevăr vrea ca legea să dea rezultatele la care a ținut, să suprimă acest cuvânt „lockout-ul” căci dacă se menține, legea nu poate fi aplicabilă.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-lor Deputați, amendamentul a fost respins de d-l Ministru și de comisiune.

— Se pune la vot amendamentul d-lui deputat I. I. Mirescu și se respinge.

CAP. IV

Dispoziții speciale privind contractele individuale de muncă ale funcționarilor din comerț și industrie

Art. 85. — Salariații din birouri, magazine sau anexele stabilimentelor industriale sau comerciale, cari prestează în între-

gime ori în parte o muncă sau un serviciu intelectual, sunt considerați ca funcționari particulari și beneficiază de dispozițiile speciale de mai jos, în măsura în care aceștia înlocuiesc sau completează pe cele din capitolul precedent.

Art. 2 din legea pentru modificarea unor articole din legea asupra contractelor de muncă din 11 Octombrie 1932: Se introduce un alineat nou la art. 85, redactat astfel: „Ministerul Muncii va putea stabili prin decizii ministeriale, în caz de contestație și dela caz la caz, categoriile de salariați cari cad sub prevederile alineatului precedent. Deciziile odată publicate în Monitorul Oficial devin obligatorii“.

Notă. — Pentru că nu exista nicio demarcație între intelectuali și neintelectuali, ceea ce dădea naștere la diferite interpretări, legiuitorul s'a văzut silit să intervină cu această lege modificatoare, ceea ce noi am semnalat de altfel prin articolul publicat în „Curierul Judiciar“ No. 15 din 19 Aprilie 1931.

Iată cum definește C. Chaussy pe funcționarul intrând în categoria art. 85 din prezenta lege. „L'employé est, si l'on peut dire, le collaborateur administratif, commercial du patron; sa collaboration, à la différence de celle fournie par l'ouvrier, porte moins sur des travaux manuels que sur des travaux de gestion. L'employé participe plutôt à l'administration de l'entreprise qu'à la fabrication; il appartient aux services commerciaux et non point à la manufacture du produit exploité“.

Înalta Curte de Casație sec. III s'a pronunțat la 21 Octombrie 1932, prin decizia No. 1294, în sensul că un mecanic-sondor dela o societate petroliferă (Astra-Română) nu intră în categoria salariaților prevăzuți de art. 85 din lege și prin urmare i se cuvine un preaviz de 14 zile.

Aceeași Înalță Curte, prin decizia No. 1735 din 20 Decembrie 1932, în procesul dintre Gh. Cojocaru și soc. an. Goetz, a stabilit că un mecanic de locomotivă nu poate fi considerat ca funcționar intelectual și prin consecință i se cuvine un preaviz de 14 zile, conform art. 78 din lege. Menționez că ambele instanțe hotărâseră în sens contrar.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — O excepție bine motivată de altfel, se face numai cu funcționarii din industrie și comerț, excepțiune cuprinsă în Cap. IV, cărora pe lângă măsura de protecțiune de ordin general, discutate până acum, li se mai aplică și acelea înglobate în Cap. IV în măsura în care acestea din urmă derogă dela primele. Motivarea unor asemenea măsuri de ordin special o găsim în faptul că contractele de muncă a acestei categorii de salariați au mai multă stabilitate, mai multă siguranță decât ale muncitorilor în genere și de aceea, după cum vom vedea, mai toate măsurile luate sunt o consecință a acestei caracteristici.

Pentru o justă aplicare a acestui capitol, pentru înlăturarea adică a confuziilor și conflictelor, am socotit necesar să delimităm câmpul de aplicare, precizând ce înțelegem prin noțiunea de funcționar industrial sau comercial.

RAPORTUL DELA CAMERA. — Vezi Raportul dela Cameră al articolului 37, din Legea Contractelor de muncă.

Proiectul de lege împarte salariații aflați sub regimul contractului individual în două mari categorii: de o parte cei ce prestează munca și capacitatea lor profesională în condițiuni și pentru servicii cari reclamă o pregătire măcar parțială prealabilă și o cheltuială de energie de natură dominantă intelectuală, prestată în birouri, magazine, anexele stabilimentelor industriale sau comerciale, iar de altă parte toți ceilalți salariați cari nu intră în această categorie.

JURISPRUDENȚĂ. — 30. Vezi Jurisprudența Română No. 1—2 din 1—15 Ianuarie 1931, speța 11, sub articolul 37 din prezenta lege adnotată, la No. 3.

31. Având în vedere că pârta Societate pretinde că reclamantul nu ar intra în categoria funcționarilor de industrie și comerț, ci a unui simplu, salariat pentru care termenul de preaviz în caz de rupere a contractului de muncă este de 14 zile, conform art 78 al. II.

Considerând că în Cap. II se prevăd anumite dispozițiuni speciale privind contractele individuale de muncă ale funcționarilor din Industrie și Comerț.

Că art. 85 stabilește că salariații din birouri magazine sau anexele stabilimentelor industriale sau comerciale, care prestează în întregime ori în parte, o muncă sau un serviciu intelectual sunt considerați ca funcționari particulari și beneficiază de dispozițiunile speciale de mai jos, în măsura în care aceștia înlocuiesc sau completează pe cele din capitolul precedent.

Având în vedere că Societatea Goetz este o Societate industrială, iar reclamantul prestează o muncă în anexele stabilimentelor sale industriale. Că munca sau serviciul prestat de reclamant în parte intelectual, presupunând oarecare cunoștințe tehnice, deoarece avea însărcinare de a măsura buștenii ce urmau să fie conform cu dispozițiunile ce se luau de organele de conducere, că deci nu era o muncă fungibilă pe care orice lucrător o putea îndeplini.

Considerând că, în art. 85 legiuitorul care a introdus pe pânzătorul în magazine a cărui muncă din punct de vedere intelectual este mult mai redusă, nu putea exclude categoria celor în care se găsește reclamantul.

Că astfel fiind rămâne stabilit că dispozițiunile speciale ale cap. II sunt aplicabile reclamantului. (Jud. Ocol. II București, 26 Martie 1931, R. Schmidt cu Soc. Goetz).

32. Vezi Jurisprudența Română No. 4 din 24 Ianuarie 1932, pag. 65. deciz. 793, dosar No. 79/932 la No. 17 de sub art. 74.

33. Vezi jurisprudența Inaltei Curți de Casație și Justiție sect. III-a

34. Vezi Jurisprudența Generală No. 23 din 23 Iunie 1932, speța 741 la No. 9 de sub art. 37.

34 bis. Contract individual de muncă. Durata nedeterminată. Funcționar sau lucrător. Calificare. Preaviz.

D. T. concediat intempestiv de către Societatea P. o chiamă în judecată în conformitate cu legea contractelor de muncă, pentru a fi obligată să-i plătească, printre altele, și o sumă reprezentând de patru ori salariul său lunar, adică preavizul la care avea dreptul pentru ruperea contractului de muncă cu durata nedeterminată.

Pârtilui obiectează că reclamantul fiind meșter fierar i se aplică legea meseriilor, și că lucrările ce le executase în serviciul său intrau în atribuțiunile sale de meșter fierar, că deci în niciun caz nu poate beneficia de art. 85 din legea contractelor de muncă, text care consideră funcționar pe acela care prestează chiar în parte sau un serviciu intelectual.

Jud. Oc. Câmpina prin cartea de judecată No. 296 din 1932 în urma probelor administrate, consideră pe reclamant funcționar și în consecință îi admite printre altele și capătul de cerere relativ la preaviz. Societatea pârtilă nemulțumită de hotărîrea primei instanțe o atacă cu apel. Tribunalul respinge

apelul Societății privitor la dreptul de preaviz și conformă cartea de judecată. (Trib. Prahova, s. III-a sent. No. 392 din 1952, Preș. D. Cotrutz, jude-consilier, Judecător Al. Boga, jude-supleant).

Notă. — Obiecțiunea ridicată de părțile înaintea ambelor instanțe au fost pe bună dreptate respinse, pentrucă:

1. Legea contractelor de muncă din 1929 prin art. 124 prevede că: „toate dispozițiunile legale, regulamentare sau de alt ordin referitoare la contractele de muncă, se abrogă“.

Cu alte cuvinte, în tot ceea ce privește reglementarea raporturilor dela patron la salariat legea care urmează să se aplice este această nouă, din 1929; dispozițiunile similare din legea pentru organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești din 1912 în vechiul Regat sau din alte legi în teritoriile alipite, sunt abrogate.

Deci, calificarea de lucrător sau funcționar în raporturile salariatului cu patronul, o stabilește art. 37 și urm. și art. 85 și urm., din legea contractelor de muncă. Prin urmare, dacă se face dovadă că cel puțin în parte s'a prestat o muncă sau un serviciu intelectual, salariatul este considerat funcționar, cu toate că el posedă carte de meșter fierar și plătește cotizațiile asigurărilor muncitorești.

În ceea ce privește dispozițiunile referitoare la organizarea meseriilor și asigurărilor muncitorești, prevăzute de legea din 1912, acestea nu au fost abrogate de legea contractelor de muncă, așa că cel ce exercită o meserie trebuie să respecte aceste dispozițiuni, adică să aibă carte de meșter, să plătească cotizațiile asigurărilor, etc., fără însă a îndritui pe cineva să considere pe un meșter-sugar lucrător, când el, în fapt, prestează patronului și servicii intelectuale.

2. Calificarea muncii sau serviciilor intelectuale în întregime sau în parte, rămân la suverana apreciere a instanțelor de fond.

Astfel, în speță, din probele dela dosar, reieșea cu certitudine că reclamantul conducea și supraveghia lucrările făcute de ceilalți lucrători, adică primea din partea direcțiunii societății comenzile lucrărilor ce trebuiau efectuate, dădea lucrătorilor bonuri pentru a-și procura materiale dela magazie, distribuia apoi diferitele secții de fierărie, strungărie, lăcătușerie și rotărie lucrările, observând buna lor executare, explica după schițe lucrătorilor cum trebuie executat lucrul, nota orele de lucru ce necesita fiecare comandă și făcea raportul general al personalului și lucrului din întregul atelier. Dacă ar fi îndeplinit serviciul numai de meșter fierar, cum pretinde părțile, nu avea niciun sens să supravegheze și să dirijeze întregul atelier cu toate secțiile lui.

Ambele instanțe de fond admitând principiul că numai calitatea muncii efectiv prestată de salariat îi dă sau nu calitatea de funcționar, a socotit în speță, că deși reclamantul era de profesiune meșter fierar, totuși pentru munca ce depusese la părțile, urmează

a fi considerat funcționar. (Samuel Herșcovici, avocat, Câmpina. Jurisprudența Generală No. 35 din 3 Noemvrie 1932, speța 1125).

Art. 86. — In caz că ambele părți au convenit asupra fixării unui termen de încercare, aceasta nu poate depăși de 15 zile.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Romulus Georoceanu*: D-lor Senatori, la art. 86 propun următorul amendament:

„Termenul de încercare va fi maximum de o lună pentru funcționarii din birouri, și de 15 zile pentru cei din magazine”.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: Dacă este semnat de 5 domni Senatori, conform regulamentului, vă rog să-l depuneți la birou, ca să poată fi luat în discuțiune de comitetul delegaților.

D. Mircea are cuvântul.

D-l C. R. Mircea: D-lor Senatori, la acest articol am de propus următorul amendament:

„Termenul de încercare să fie maximum o lună pentru funcționarii din birouri și 15 zile pentru cei din magazine”.

Art. 86 va fi astfel redactat:

„In contractele individuale de muncă ale salariaților de sub art. 85, termenul de încercare nu poate fi mai mic de 15 zile și nici mai mare de o lună”.

A. Popa, C. R. Mircea, I. Negruțiu, G. Gheorghian, D. Iorgovici.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: Comitetul delegaților a admis amendamentul.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator *Mircea*, admis de comitetul delegaților și se admite și de Senat.

— Se pune la vot articolul 86, astfel amendat, și se admite.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l C. Angelescu, vicepreședinte*: D-l deputat *Pistiner* are cuvântul pentru susținerea unui amendament.

D-l Iacob Pistiner: D-le Președinte, d-lor Deputați, după ce s'a schimbat art. 46, în sensul că încercarea nu este obligatorie, art. 86 trebuie să fie schimbat în sensul că numai atunci când ambele părți au convenit asupra termenului de încercare.

Aceasta este numai consecința art. 46 cari eri a primit o nouă formă.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Formulați amendamentul, în scris, pe care îl vom admite fiindcă este just.

D-l G. Zane, raportor: D-lor Deputați, amendamentul are următoarea redacție:

„In caz că ambele părți au convenit asupra fixării unui termen de încercare, aceasta nu poate depăși 15 zile.

— Se pune la vot amendamentul primit de guvern, și de comisiune, și se primește.

— Art. 86 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

Art. 87. — Retribuțiile de orice natură afară de salarii, precum tantieme, remize, prime sau altele, vor fi achitate la termenele stipulate în convențiune, iar în lipsa de stipulațiune, în decursul primei luni dela aprobarea bilanțului de către adunarea generală la Societățile pe acțiuni.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l C. R. Mircea*: D-lor Senatori, la art. 87 am de propus următorul amendament:

„Termenul de achitare al retribuțiilor de orice natură, afară de salarii, precum: tantieme, remize, prime sau altele, să fie de o lună, în lipsă de stipulațiuni convenționale”.

Art. 87 va fi astfel redactat.

„Retribuțiile de orice natură, afară de salarii, precum: tantieme, remize, prime sau altele, vor fi achitate la termenele stipulate în convențiune, iar în lipsă de stipulațiune, în decursul primei luni dela aprobarea bilanțului de către adunarea generală, la societățile pe acțiuni”.

Dr. Gheorghian, C. R. Mircea, A. Popa, D. Iorgovici, I. Negruțiu,

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, vicepreședinte: D-lor Senatori, comitetul delegaților a admis amendamentul d-lui Mircea.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Mircea, admis de comitetul delegaților, și se admite.

— Se pune la vot art. 87, astfel amendat și se admite.

JURISPRUDENȚĂ. — 35. *Vezi Jurisprudența Generală No. 31 din 6 Octombrie 1932, pag. 993 par. 993, menționată la No. 23 de sub art. 76 din prezenta.*

Art. 88. — Imposibilitatea de lucru a salariatului din cauză de boală sau accident constatat de medicul asigurărilor sociale, suspendă executarea contractului de muncă.

În timpul primelor 30 de zile de incapacitate de lucru, salariatul își păstrează dreptul la remunerația prevăzută în contractul de muncă.

Dacă incapacitatea de muncă depășește o lună, patronul poate considera contractul de muncă ca desființat, cu respectarea preavizelor prevăzute la art. 93 de mai jos.

Patronul are dreptul de a reține din salariu sumele ce se cuvin eventual salariaților, conform legilor de asigurare pentru timpul corespunzător.

Notă. — Ce se decide când salariatul suferă un accident care are ca consecință o incapacitate permanentă, accidentul fiind suferit în afară și nu din cauza serviciului? Toți autorii sunt de părere că contractul este desființat fiindcă nu mai există capacitatea profesională care a existat atunci când s'a format contractul.

Trib. Lille a decis că un contract de muncă se consideră desființat în urma incapacității suferite de un funcționar, fiindcă este un adevărat caz de forță majoră care face imposibilă continuarea contractului (vezi Recueil de Strauss, année 1911—1912).

Privită prin această prismă, chestiunea este rezolvată și la noi prin textul art. 74 litera e, considerându-se un asemenea fapt ca o forță majoră.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Romulus Georoceanu:* D-lor Senatori, la articolul 88, am de propus următorul amendament, care de asemenea are de scop să dea articolului o redacțiune mai potrivită cu spiritul legii:

„Dacă după un an de serviciu îndeplinit, salariatul se îmbolnăvește, acesta își păstrează dreptul la remunerație și accesoriile prevăzute în contractul de muncă, pentru primele trei luni de zile de incapacitate de lucru”.

„Dacă incapacitatea de lucru depășește 3 luni și dacă se constată că boala este provenită în timpul și din cauza serviciului, patronul va plăti salariatului, fie

pentru a-și continua tratamentul necesar vindecării, fie pentru infirmitatea de care eventual salariatul ar rămâne în urma boalei sale. Deosebit, patronul este dator să asigure, contra accidentelor, pe salariații săi, individual, la o asigurare cunoscută, pentru o sumă egală cu de 5 ori salariul anual. În caz contrar, cota de despăgubire va privi direct pe patron”.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: Amendamentul d-lui senator Georoceanu, nefiind semnat de 5 domni senatori, conform regulamentului, nu poate fi trimis la comitetul delegaților.

— Nemaier cerând nimeni cuvântul, se pune la vot art. 88 și se admite nemodificat.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l C. Angelescu, vicepreședinte:* Este un amendament propus de d-l Pistiner la al. 3 rândul 3. După cuvântul „desființat” se suprimă restul, înlocuindu-se cu „respectarea” preavizelor prevăzute la art. 93 de mai jos. Patronul are dreptul de a reține din salariu sumele ce se cuvin eventual salariaților conform legii de asigurare, pentru timpul corespunzător. Alianțul 4 se suprimă.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

D-l Dr. Gavril Alvirescu: D-lor Deputați în art. 88 se spune următoarele în al. 2: „dacă incapacitatea de muncă depășește o lună, patronul poate considera contractul de muncă ca desființat”.

Ori, d-lor Deputați, eu sunt medic și nu cunosc o boală mai serioasă care să dureze mai puțin de o lună de zile. Toate boalele durează mai puțin de o lună de zile? Toate boalele durează mai mult decât o lună, șase săptămâni, două luni. Prin acest aliniat se dau toți funcționarii particulari pe mâna patronului, ca să-i poată da afară oricând voește. Noi suntem astăzi înaintea intrării capitalului străin la noi în țară și nu putem lăsa ca funcționarii particulari cari se compun din ingineri, funcționari de bancă, din diferiți funcționari, toți intelectuali, să fie la discreția fiecărui patron. Propun un amendament în sensul ca în loc de o lună de zile să se prevadă trei luni de zile. Aceasta ar fi și corect și echitabil. Noi suntem un partid democratic și conform cu principiile partidului nostru, cred că sunteți datori să primiți acest amendament.

Rog pe d-l Ministru să-l primească căci este în interesul unei bune legiferări. În afară de aceasta nu s'a prevăzut la acest articol nimic privitor la incapacitatea de muncă provenită în urma unui accident sau boală contractată în timpul serviciului.

D-l G. Zane raportor: Aceasta intră la asigurări. Este o lege specială.

D-l Dr. Gavril Alvirescu: Dar este bine ca și la acest articol să se pună dispozițiunea ca „incapacitatea de muncă provenită în urma unui accident sau boală, contractată în timpul serviciului nu dă dreptul patronului, să se desființeze contractul de muncă”.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Eu vă rog să respingeți acest amendament care a fost respins și de comisiune.

Se pune la vot amendamentul și se respinge.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Jelieru are cuvântul.

D-l C. Jelieru: D-le Președinte, d-lor Deputați am propus un amendament în sensul că: „dacă incapacitatea de muncă depășește două luni de zile” în loc de o lună de zile. Colegul Alvirescu a cerut trei luni de zile.

Eu cred că are dreptate d-l Ministru al muncii când zice că se va prevedea la legea asigurărilor sociale. Dar acolo se va prevedea ce are să primească salariatul ca despăgubire pe câtă vreme aci vorbim despre rezilierea contractului.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Eu am vorbit de al doilea amendament cu privire la accidente. D-ta îmi pui un argument pentru primul amendament și eu am vorbit despre cel de al doilea amendament.

D-l G. Jelieru: Eu vreau să arăt că amendamentul pe care l-am propus este justificat și din alt motiv. Fără să sufere un accident cineva se poate îmbolnăvi cu ocaziunea îndeplinirii funcțiunii pe care o ocupă și această boală fără ca să fie de natură a-i produce incapacitatea de lucru totală sau parțială, pe toată viața, poate să fie o lună sau două. Și atunci ce se întâmplă? După o lună de zile, patronul ar avea dreptul să ceară rezilierea contractului. Pentru aceste considerațiuni cred că este bine să nu

dăm patronului, acest drept, ca imediat după prima lună de boală să poată rezilia contractul.

D-1 Dr. Gavril Alvirescu: Dar se poate întâmpla ca un funcționar să servească 20 de ani de zile la un patron, să se îmbolnăvească o lună de zile și patronul să-l lase pe drumuri.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Dar d-l Pistiner a propus un amendament în urma căruia patronul trebuie să-i dea pe 6 luni de zile salariul.

D-1 G. Jeleriu: D-lor Deputați, dar de ce să nu judecăm lucrurile altfel? De ce dacă un funcționar este bolnav 31 de zile, a 31-a zi de boală, după ce a servit 20 de ani la un patron, patronul să zică îți dau salariul pe 6 luni de zile, și dute de aci printrăcă rendementul de muncă de sigur că numai poate fi ca al aceluia care intră de curând și de ce n'am face să prelungim acest termen de două luni? Chestiunea este prea importantă și vă rog să nu treceți cu ușurință. Noi nu propunem amendamente din dorința de a fi satisfăcuți că ni se primesc, ci pentru faptul că voim să aducem un real serviciu muncitorilor și salariaților cari trebuiesc să fie puși la adăpost de orice surprize neplăcute, mai cu seamă când au o activitate în întreprinderi de o serie întreagă de ani.

D-1 C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Dr. Butau are cuvântul.

D-1 Dr. Thiers Butau: D-lor Deputați mă raliez la părerea colegilor mei, doctor Alvirescu și Jeleriu intrucât mi se pare că termenul de 30 de zile este insuficient.

Se poate întâmpla ca cineva să fie tot bolnav în timp de o lună, dar nu se ține socoteală de convalescența pe care trebuie să o aibă pentru a se pune clauza de rezilierea contractului. Dați omului cel puțin două luni de zile, căci altfel după o lună el va veni la serviciu tot bolnav și nu se știe ce consecințe va avea dacă, nefiind complet vindecat va continua să-și facă serviciul.

D-1 C. Angelescu, vicepreședinte: D-l Ministru al muncii are cuvântul.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: D-lor Deputați vă rog să credeți că în acest timp de criză economică, noi nu putem să acordăm maximum de concesiuni față de celelalte legislații. Când propuneți amendamente vă rog să vedeți ce concesiuni au făcut legislațiile străine.

D-1 C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Văgăunescu are cuvântul.

D-1 M. Văgăunescu: D-le Președinte, d-lor Deputați, am asistat în liniște având deplina înțelegere a lucrurilor; la debaterile ce s'au făcut asupra acestui proiect de lege, proiect care trebuie să fie cât mai curând dat publicității, care de sigur va fi sorbit cu nesățiu de către muncitori și salariați, doritori să știe că situațiunea lor a fost rezolvată.

În ceea ce privește comparația cu legislațiile străine aceasta poate fi obiectul unei conferințe și noi nu avem această menire. Noi știm un lucru că lucrătorii la noi nu sunt bine tratați și dacă nici în cazul de accidente nu le vom da posibilitatea să se îngrijească bine.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: În caz de accidente se suspendă executarea contractului de muncă.

D-1 M. Văgăunescu: D-lor noi nu voim să dăm lovituri patronilor. Eu cred că va fi o încurajare pentru salariați când vor ști că nu peste o lună de zile vor fi dați afară cu preaviz, sau fără preaviz, dar v'ași ruga să fiți îngăduitori ca să se găsească o formulă transaccională. S'au propus 90 de zile, altă propunere pentru două luni, în lege este numai o lună, să se admită două luni, și vă rog să fiți așa de buni, pentru lucrători cum ați dovedit dela început prezentând acest proiect de lege.

D-1 G. Jeleriu: Eu ași vrea să dau numai un exemplu de ce se va întâmpla. Iată un casier de bancă care zilnic numără atâtea hârtii infectate cu tot felul de bacili se îmbolnăvește cu ocazia serviciului, este o boală infecțioasă care nu poate fi considerată ca accident, dar care a contractat-o cu ocazia îndeplinirii serviciului. Dacă stă bolnav 30 de zile, iar în a 31 vine la serviciu, poate să fie dat afară un funcționar ca acesta care poate avea o vechime de 20—30 ani? Este uman acest lucru?

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Situația d-voastră este foarte plăcută, situația mea este foarte difișilă. V'ași ruga pe d-voastră toți din această Cameră să binevoiți să înțelegeți și situația mea care nu este așa de ușoară ca a d-voastră. D-lor, contractul acesta de muncă cuprinde o sumedenie de

avantaje reale pentru clasa funcționarilor. O anumită măsură însă trebuie să fim în această concepțiune și să dea Dumnezeu ca să putem da într-o măsură mai mare în viitor avantajii pentru clasa salariaților. Vă rog să binevoiți a admite și această măsură în cadrul unui sistem pe care l-am propus.

Credeți-mă că situația mea este foarte dificilă — calcul avantajilor îndreptățite ale funcționarilor — dar vă rog să credeți că nu pot rupe de aci ceva care să șteargă întreg sistemul. Această lege care este în debaterile d-voastră a venit dela Senat, de aci va trece iar la Senat. Vă rog foarte mult ajutați-mă și înțelegeți și situația mea.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-lor Deputați, art. 88 prevede că se acordă pentru funcționarii bolnavi o lună de zile, iar dacă după o lună nu vin la serviciu, li se plătește leafa pe 3 luni.

D-l deputat Dr. Alvirescu, a propus un amendament ca termenul să fie de 2 luni. Amendamentul a fost respins de d-l Ministru și de comitetul delegaților.

D-l G. Zane, raportor: Aliniatul ultim din art. 88 a fost suprimat de comisiune și numai din greșeală s'a tipărit.

Primul amendament al d-lui deputat Pistiner a fost retras.

Al doilea amendament: În timpul primelor 90 zile de incapacitate de lucru, salariatul își păstrează dreptul la remunerația prevăzută în contractul de muncă.

Dacă incapacitatea de muncă depășește 3 luni, patronul poate considera contractul de muncă desființat. În acest caz, etc.

Dr. Gavril Alvirescu, Ștefan Lavrinescu, D. Breazu și alții.

— A fost respins de comisiune.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

D-l G. Zane, raportor: Ultimul amendament.

La art. 88 al. nou.

Incapacitatea de muncă provenită în urma unui accident sau boale contractate în timpul serviciului nu dă dreptul patronului de a desființa contractul de muncă.

Dr. Gavril Alvirescu, Dr. Mircea Botez, Ștefan Lavrinescu, D. Breazu, și alții.

— Și acest amendament a fost respins de comisiune.

— Se pune la vot succesiv amendamentele respinse de comisiune și se resping.

— Art. 88 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

JURISPRUDENȚĂ. — 35 bis. *Reținerile ce le face patronul în cazul art. 88 alin. 3 din legea contractelor de muncă și art. 67 alin. 7 din regulamentul acestei legi se pot face și în cazul art. 77 alin. 2? Soluție negativă.*

În fapt: Reclamanta vād. Circu Simion a dat în judecată pe Societatea „Petroșani” pentru a fi obligată la plata sumei de 5000 lei, conform art. 77 alin. 2 legea contractelor de muncă întrucât soțul său a fost în serviciul părții timp de 8 ani și greșit părta i-a făcut această reținere.

În drept: Conform art. 88 alin. 3 dacă salariatul este în imposibilitate de a lucra din cauză de boală și dacă aceasta se prelungește mai mult de 30 zile, atunci se poate da loc la desființarea contractului individual de muncă respectându-se preavizele prevăzute în art. 93 și că numai în acest caz patronul poate să rețină sumele ce se cuvin salariatului conform legilor de asigurare și dacă salariatul primește pentru aceste întâmplări ajutoare, patronul nu va plăti decât diferența dintre salariul primit și ajutor pe timp de 7 zile absente și numai în caz de boală și accidente. Reclamanta a primit 5000 lei, dela Casa Cercuală ca ajutor de înmormântare și în acest caz se aplică dispozițiunile art. 77 alin. 2 când văduva și copiii minori au drept la indemnizație egală cu salariul pe trei luni și dreptul de a rămâne în locuința în acest timp. Dacă legiuitorul ar fi vrut să se facă aceste rețineri și în caz de moarte ar fi prevăzut aceasta, iar nu prin un articol anterior să se prevadă oarecare avantajii văduvei și copiilor minori și în urmă printr'un alt articol să suprimă aceste avantajii. Pentru aceste motive admite acțiunea. (Jud. Oc. mixt Petroșani-Hunedoară, cartea de jud. No. 26 din 5 Februarie 1932. Reclamanta cu avocatul E. Boeriu, părta Soc. „Petroșani”, cu avocatul V. Martius. Președinte Corneliu P. Udrea, judecător. Vezi Jurisprudența Generală No. 34 din 27 Octomvrie 1932, pag. 1072, speța No. 1091).

Art. 89. — Dispozițiile cuprinse la art. 49 și 50, se aplică salariaților de sub acest capitol, cu distincțiunea următoare:

Concediile vor varia precum urmează:

Salariații cu o vechime neîntreruptă la aceeași întreprindere de 1—3 ani, vor beneficia de un concediu de 10 zile.

Idem 3—5 ani, vor beneficia de un concediu de 14 zile.

Idem 5—10 ani, vor beneficia de un concediu de 21 zile.

Pentru fiecare an în plus, concediul va spori cu o zi, fără a depăși în total 30 de zile.

Aceste termene de concedii sunt socotite ca minimale.

A se vedea Nota de sub art. 49.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Romulus Georoceanu:* D-lor Senatori, și la acest articol ași avea de propus următorul amendament:

„Patronul este obligat să acorde salariatului cu o vechime de un an de serviciu, un concediu anual de odihnă, de o lună de zile, plătindu-i-se salariul integral anticipat pe acest timp. Perioada de concediu va fi între 1 Mai și 1 Octomvrie. Dacă patronul nu va avea posibilitatea de a acorda concediul în acest timp, salariatul va putea pleca în concediu și după acest timp, iar patronul îi va prelungi în acest caz concediul cu încă o săptămână”.

D-l Romulus Boilă, vice-președinte: Amendamentul d-lui senator Georoceanu, nefiind semnat de 5 domni Senatori, nu poate fi trimis la comitetul delegaților pentru a fi discutat.

— Nemaier cerând nimeni cuvântul, se pune la vot art. 89 și se admite nemodificat.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l C. Angelescu, vicepreședinte:* La acest articol s'au propus mai multe amendamente.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Pistiner are cuvântul.

D-l Iacob Pistiner: D-lor Deputați am convenit să dăm o altă formulare amendamentului. Suntem de acord de a se retrage actualul amendament, dacă d-l Ministru va da o altă formulare articolului.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Alvirescu are cuvântul.

D-l Dr. Gr. Alvirescu: D-lor, salariații la aceeași întreprindere, cu o vechime de la 1—3 ani, beneficiază de un concediu de 10 zile. Amendamentul meu precizează că aceste 10 zile să fie în afară de sărbătorile legale.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Am înțeles ca aceste 10 zile sunt date în afară de sărbătorile legale. Sunt 10 zile lucrătoare.

D-l Dr. Gavril Alvirescu: După declarația d-lui Ministru, retrag amendamentul.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: Se ia act.

D-l Dr. Gavril Alvirescu: Am mai propus un amendament ca salariatele lauze vor beneficia de un concediu de 45 de zile după naștere.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Aceasta intră în dispozițiunile legii pentru protecția muncii.

D-l Dr. Gavril Alvirescu: În urma declarațiunii făcută de d-l Ministru, retrag și acest amendament.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: Se ia act. D-l deputat Roznovan are cuvântul.

D-l Toader Roznovan: D-lor noi propunem aci ca termenul să nu fie de la 1 la 3 ani, ci de la 6 luni la 3 ani. După 6 luni la o întreprindere, muncitorul să aibă dreptul la concediu.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației, și asigurărilor sociale: Amendamentul d-lui Roznovan nu pot să-l primesc. Țin însă să fac declarația că concediile prevăzute în art. 89 sunt minimale, legale și nu înțeleg prin aceasta să știrbesc cu nimic drepturile câștigate în diferitele întreprinderi.

Acest lucru să fie bine stabilit.

D-1 Toader Roznovan: În urma explicațiunii d-lui Ministru, îmi retrag amendamentul.

D-1 C. Angelescu, vicepreședinte: Se ia act.

— Art. 89 se votează în textul comisiunii nemodificat.

JURISPRUDENȚĂ. — 36. *Vezi Tribunalul Ilfov secția II comercială, sentința comercială No. 3586. Audiența din 9 Iulie 1931, în No. 12 de sub art. 49 din prezenta lege adnotată.*

Art. 90. — **Salariatul din industrie sau comerț nu poate întreprinde nici pe cont propriu nici pe contul unei alte persoane un comerț sau o afacere în aceeași ramură a întreprinderii ce servește.**

Nesocotirea acestor dispoziții dă drept întreprinzătorului la desființarea contractului individual de muncă, cu daune interese.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-1 I. Negruțiu:* D-lor Senatori, după art. 90, rezultă că salariatul din industrie sau comerț, poate lucra după ce-și termină cele 8 ore de lucru, în altă ramură. Eu lucrez la Cluj de mult, în baza unui contract colectiv și am experiența că ar fi bună o interdicție, ca muncitorul, după ce și-a terminat cele opt ceasuri de lucru, să nu mai poată lucra în altă parte, pentru că în acest timp să se recreeze, să se cultive, să-și vadă de familie, iar nu să se ducă în altă ramură și astfel să facă o concurență neală unor muncitori existenți. Eu sunt antreprenor și s'a întâmplat, ca zidarii mei să se ducă, după ce și-au terminat lucrul, să facă mici reparații, făcând astfel concurență micilor meseriași, cari sunt supuși și impozitului proporțional, pe câtă vreme acești lucrători ai mei nu plăteau Statului acest impozit. Aceasta constituie o concurență neală și vă rog să admiteți modificarea în așa fel, ca o altă ocupație comercială sau industrială să fie cu totul exclusă.

În sensul acesta am redactat următorul amendament la alin. 1:

Textul original: „Salariatul din industrie sau comerț, nu poate întreprinde nici pe cont propriu, nici pe contul unei alte persoane, un comerț sau o afacere în aceeași ramură a întreprinderii ce servește, care să prejudicieze întreprinderea”.

Să se suprimă cuvintele: „în aceeași ramură a întreprinderii ce servește care să prejudicieze întreprinderea” și să se înlocuiască cu cuvintele: „fără învoială prealabilă a patronului”.

I. F. Negruțiu, Dr. Justin Pop, Al. Nemeș, N. Rogneanu, Adrian Ofoiu.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Eu cred că am avut grija întreprinderii când am spus: „care să prejudicieze întreprinderea”. Eu, însă nu pot să opresc pe un muncitor, ca după 8 ore de lucru la o întreprindere, să mai muncească și pentru el în orele libere: cred, dimpotrivă, că trebuie să-i dăm o primă de muncă aceluia care lucrează peste 8 ore de lucru și nu să-l pedepsim. În afară de aceasta, ar fi ideal pentru muncitori, dacă cu salariul acela ce-l primește pentru 8 ore de lucru, ar putea să se odihnească, să se recreeze și să se cultive. Probabil, însă, că nu-i ajung banii dați ca salariu pentru 8 ore de lucru și de aceea trebuie să muncească și în altă parte.

D-1 Romulus Boilă, vicepreședinte: D-1 Apostol Popa, are cuvântul.

D-1 Apostol Popa: D-le Ministru, pentru ca să nu se nască discuție între noi și salariații noștri, cred, că ar fi mai bine să se ștergă, din acest articol, ultimele cuvinte: „cari să prejudicieze întreprinderea”, pentru că atunci evităm discuțiunea cu ei, lată textul amendamentului meu:

Cer să se suprimă din acest articol, cuvintele: „Care să prejudicieze întreprinderea”.

A. Popa, N. P. Romanescu, D. Iorgovici, T. Pisani, Indescifrabil.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Admit.

D-1 Romulus Boilă, vicepreședinte: Atunci amendamentul d-lui Negruțiu, nu se primește.

D-1 colonel D. Gaicu: In acest caz cer cuvântul la acest articol.

D-1 Romulus Boilă, vicepreședinte: Aveți cuvântul.

D-1 colonel D. Gaicu: Atunci, rog să șteargă și aceste cuvinte: „In aceeași ramură a întreprinderii ce servește”.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Amendamentul d-lui Popa s'a primit. Eu vă rog să nu mai cereți mai mult decât pot să vă dau, și regret.

D-1 colonel D. Gaicu: Eu vreau să vă dau un ajutor, pentru ca d-voastră să fiți în concordanță cu regulamentul de organizare internațională a muncii, că munca nu trebuie să dureze mai mult de 8 ore; de aceea să se spună că după opt ore de lucru, să nu mai lucreze lucrătorul de loc, pentru a-și recâștiga forțele, pentru ca să fie cu ele depline și să poată lucra satisfăcător a doua zi cele 8 ore. Dacă d-voastră dați posibilitatea să lucreze 10—12 ore, atunci nu se mai atinge scopul pentru care s'a fixat cele 8 ore de lucru de către organizarea internațională a muncii.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Nu suntem la legea duratei muncii.

D-1 colonel D. Gaicu: Dar este în legătură cu aceea și dacă nu admiteți propunerea mea, urmează că nu vă puneți în concordanță cu organizarea internațională a muncii.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-1 N. P. Romanescu, vicepreședinte: D-lor Senatori, comitetul delegaților a respins amendamentul d-lui senator Negruțiu și a admis pe acela al d-lui senator Apostol Popa.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Negruțiu, respins de comitetul delegaților și se respinge și de Senat.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Apostol Popa, admis de comitetul delegaților și se admite.

— Se pune la vot art. 90, astfel amendat și se admite.

Art. 91. — Este nulă și de nul efect convențiunea prin care salariatul s'ar obliga față de întreprinzător ca la expirarea contractului de muncă să nu exercite comerțul similar, sau să-l exercite, pentru evitarea concurenței în condiții de inferioritate prejudiciabile intereselor sale.

Art. 92. — Salariile funcționarilor din Industrie și Comerț, intrând în prevederile acestui capitol, nu pot fi cedate sau urmărite pentru mai mult de $\frac{1}{3}$. Restul de $\frac{2}{3}$ la acești funcționari și de șase zecimi la salariile muncitorilor (art. 67) nu poate fi cedat sau urmărit decât în cazurile prevăzute de alin. 1 al art. 409 din codul de procedură civilă din vechiul Regat.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-1 C. R. Mircea:* D-lor Senatori, propun la art. 92 următorul amendament:

„Salariile funcționarilor din industrie și comerț, nu pot fi cedate sau urmărite pentru mai mult de $\frac{1}{3}$ ”.

Art. 92, va fi astfel redactat:

„Salariile funcționarilor din industrie și comerț, intrând în prevederile acestui capitol, nu pot fi cedate sau urmărite pentru mai mult de $\frac{1}{3}$. Aceste salarii au același drept de privilegiu și sunt supuse dispozițiilor de protecție de sub Part. IV, Cap. II, pentru tot ce nu se derogă prin acest articol”.

C. R. Mircea, A. Popa, Gheorghian, I. Negruțiu, D. Iorgovici,

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: De acord.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, amendamentul d-lui senator Mircea, a fost admis de comitetul delegaților.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Mircea, admis de comitetul delegaților și se admite de Senat.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* La acest articol d-l deputat Simionescu a propus un amendament admis de guvern și de comisiune în forma următoare: Fraza: „aceste salarii...” până la finele articolului se suprimă, înlocuindu-se prin următorul aliniat:

Restul de două treimi la acești funcționari și de șase zecimi, la salariile muncitorilor (art. 68) nu poate fi cedat sau urmărit, decât în cazurile prevăzute de al. 1 al art. 409, codul de procedură civilă din vechiul Regat.

— Se pune la vot amendamentul admis de d-l Ministru și de comisiune, și se primește.

— Art. 92 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

Art. 93. — In cazul când contractul de muncă este încheiat pentru o durată nedeterminată, fiecare din părți are dreptul de a-l denunța printr'un preaviz. Acest preaviz va fi:

a) De o lună când salariatul are o vechime de serviciu de 6 luni până la un an;

b) De 3 luni când salariatul are o vechime în serviciu de un an până la 5 ani;

c) De 4 luni când salariatul are o vechime în serviciu de 5 ani până la 10 ani;

d) De șase luni când salariatul are o vechime în serviciu de 10 ani până la 15 ani;

e) Pentru fiecare an în în plus peste 15 ani, preavizul se va spori cu o lună.

Totalul termenului de preaviz nu va putea depăși însă 12 luni.

Termenele de preaviz încep a curge dela 1 ale fiecărei luni.

Termenele de preaviz prevăzute mai sus sunt obligatorii. Ele nu pot fi reduse prin convenția părților.

Art. 5 legea din 11 Octombrie 1932. „Termenele de preaviz, prevăzute de art. 78 și 93, nu pot fi reduse sau desființate prin voința părților, nici înainte și nici după desființarea contractului de muncă“.

Notă. — I. O chestiune foarte importantă este următoarea:

Este stabilit prin art. 43 din lege că contractul individual de muncă poate fi făcut verbal sau în scris, dar nu tot așa de precis este textul art. 93 care prevede dreptul de denunțare cu preaviz al unui asemenea contract. Se pune întrebarea dacă o asemenea denunțare poate fi făcută verbal sau trebuie făcută în scris?

Față de principiile de drept și dat fiind că în legea asupra contractelor de muncă nu există un text precis care să oblige a se face o denunțare scrisă, nu încapе discuție că ea se poate face verbal cu atât mai mult cu cât din debaterile parlamentare de mai sus se vede că d-l Apostol Popa dela Galați, a cerut ca să se prevadă în lege ca preavizul să se facă prin scrisoare recomandată, la care d-l ministru Răducanu, a răspuns că aceasta se va trece în regulament, ceea ce însă nu s'a făcut, fiindcă nici regulamentul nu conține o asemenea obligație.

Ori, acest sistem dă naștere la multe inconveniente în defavoarea funcționarilor. Am avut cazul unei funcționare concediate fără preaviz care a chemat în judecată pe patron. Acestuia din urmă i-a fost ușor să dovedească cu martori din biroul său că făcuse preavizul cu luni de zile înainte, fiindcă unde e funcționarul care să aibă curajul pe aceste vremuri de șomaj să înfrunte ordinea patronului și să se expună a fi concediat cu același sau fără acest sistem reprobabil?

Preavizul este, după cum îl indică numele, un aviz prealabil, este timpul care după uz sau după lege trebuie să se scurgă între denunțarea contractului și momentul încetării prestațiunii.

Încă la 1913 C. Chaussy spunea în lucrarea sa: „Il est prudent de denoncer le contrat soit en présence des témoins, soit par écrit. *Ce dernier mode de dénonciation s'impose*”.

Suntem de părere că la o nouă modificare a legii să se oblige părțile ca să facă denunțarea prin scrisoarea simplă sau recomandată, semnată și de doi martori, sau prin notificare judiciară fără semnătură de martori.

II. A doua chestiune importantă: Ce se întâmplă dacă un salariat a primit preavizul legal și continuă prestarea serviciului după expirarea acestui preaviz, de acord cu patronul? Se consideră ca un nou angajament sau se consideră preavizul dat ca nul și neavenit, când nu s'a stipulat nimic de părți?

Teza renunțării la denunțare de ambele părți, în astfel de ipoteză, ni se pare cea mai juridică și dacă este admisă, nu mai dă naștere la niciun comentariu.

Dacă se admite contrariu, că s'a format un nou contract de muncă, se pun o sumedenie de chestiuni pentru viitor și avem convingerea că nimeni nu va împărtăși o asemenea ipoteză, care ar necesita un studiu mai amplu și pe care regretăm că nu-l putem face în acest loc.

III. Am arătat sub art. 79, că în Franța nu se cunosc preavizele legiferate la noi.

În Elveția, contractul de muncă poate fi reziliat la finele fiecărui trimestru, cu un preaviz de șase săptămâni.

În Anglia preavizul este de o lună, indiferent de vechime, și chiar dacă salariatul este angajat și plătit cu anul.

În această privință, cele mai echitabile sunt legile austriace, ungare și germane, din cari s'a inspirat legiuitorul nostru și cari se pot vedea în expunerea de motive a legii de față.

C. Chaussy propune pentru Franța preavize de 4 categorii: 1) funcționari superiori, patru luni din partea patronului și două luni din partea salariatului; 2) funcționari cu anul, două luni și o lună; 3) salariat cu luna, șase săptămâni și trei săptămâni și 4) salariați nestabili de încercare cinsprezece și opt zile. Această propunere este veche și nu cadrează cu vremurile în care trăim.

A se vedea și Nota de sub art. 78 și 79.

DOCTRINĂ. — Validitatea declarațiilor de renunțare la orice pretenție date de salariați. Înalta Curte s. III-a a avut să se pronunțe recent asupra valabilității declarațiilor date în mod obișnuit de către salariați, la părăsirea serviciului prin care recunosc că nu mai au față de patronul lor niciun fel de pretențiune. Se susține anume că aceste declarațiuni cuprinzând în fapt o renunțare a salariatului la indemnizația ce i se cuvine, în conformitate cu art. 93 din lege, dispoziție de ordine publică era nulă de drept, salariatul putând acționa în judecată pe patron căruia i-a consimțit acea renunțare. Înalta Curte de Casație s. III-a n'a fost însă de această părere și prin decizia No. 1166/931 (dosar 246/931) a declarat perfect valabilă asemenea declarațiuni. Iată și considerentele acestei deciziuni:

„Având în vedere că legiuitorul prin art. 93 din legea contractelor de muncă a prevăzut că o măsură de protecție a funcționarilor comerciali, în contra concedierilor injuste la contractele de muncă încheiate pentru o durată nedeterminată, denunțarea printr'un preaviz, până la 12 luni, după vechimea în serviciu a salariatului”.

„Că pentru ca această măsură de protecție să fie eficace s'a prevăzut că termenele de preaviz sunt obligatorii și nu pot fi reduse prin convenția părților, de unde rezultă că această dispozițiune este de ordine publică și deci este nulă convenția care derogă dela această dispozițiune”.

„Că însă această măsură de protecție este necesară salariatului, numai la încheierea contractului, căci numai atunci se găsește în stare de inferioritate economică față de patron și deci în acel moment libera sa voință trebuie asigurată”.

„Că după desființarea contractului de muncă, voința salariatului, respectându-și întreaga libertate, protecția legiuitorului n'ar fi avut rațiune și dar convenția de renunțare sau reducerea preavizului intervenită după acel moment nemai aducând atingere ordinii publice, este valabilă”.

Decizia de mai sus este în perfectă concordanță cu principiile care stau în baza legii contractelor de muncă, într'adevăr art. 93 prevede sancțiunea nulității pentru orice reducere a termenului de preaviz făcută prin convenția părților. Cum trebuie interpretată această dispozițiune? Pentru a răspunde la această chestiune — și implicit a justifica decizia Casației — este necesar să facem o incursiune foarte sumară în domeniul legislației muncii, legislația excepțională, a cărei obârșie trebuie căutată în lipsa unor dispozițiuni legale destul de eficace care să facă posibilă libera exprimare a voinții contractuale a salariatului.

Se știe din practică cotidiană că contractul de muncă nu poate fi liber desbătut de către salariat care față de patron se află într'o vădită inferioritate economică, care-l obligă să accepte pur și simplu condițiile contractului său. Contractul de muncă — în practica de fiecare zi — a devenit un adevarat contract de adeziune. Pentru a restabili echilibrul forțelor la încheierea acestui contract a intervenit legiuitorul cu dispoziții de ordine publică, dela care contractele de muncă nu pot deroga. Una din aceste dispozițiuni privește respectarea unui termen de preaviz în cazul denunțării contractului încheiat pe o durată nedeterminată. O clauză înscrisă în momentul încheierii

contractului care ar reduce sau desființa aceste preavize este lovită de nulitate. Cu alte cuvinte intervenția legiuitorului este circumscrisă la măsurile menite să asigure libera expresiune a voinții părților.

Dacă în momentul intrării în serviciu este de presupus că voința salariatului nu se poate liber exprima, tocmai din cauza condițiilor de inferioritate economică în care acesta se află, când este însă vorba de părăsirea serviciului orice impediment care face ca voința salariatului să nu dobândească o liberă expresiune dispăre. Intervenția legiuitorului nu-și mai are rațiunea în asemenea cazuri. În acest spirit trebuie interpretată dispozițiunea că termenele de preaviz „nu pot fi reduse prin convenția părților“.

A admite teoria că tutela legiuitorului se întinde asupra salariatului în toate manifestările activității sale, înseamnă a asimila pe salariat unui minor sau incapabil, ceea ce nu a fost niciodată în intenția legiuitorului. Aceasta este confirmată și de disp. art. 74 alin. d după care contractul de muncă se poate desființa și prin „voința ambelor părți“.

Ceea ce a voit să aprobe legiuitorul a fost renunțarea anticipată la un drept eventual, adică la un drept care nu este încă născut și nu renunțarea la un drept câștigat, renunțare care survine în momentul când contractul ia sfârșit. Salariatul, capabil și stăpân de drepturile sale, poate ca orice persoană, capabilă, să dispună de bunurile sale, deci și de drepturi câștigate, chiar prin renunțare, căci prin renunțarea la un drept câștigat ordinea publică nu este interesată prin nimic.

În lumina acestor considerațiuni Jurisprudența Inaltei Curți apare conformă cu principiile dominante în materie și în deosebi cu spiritul care trebuie să călăuzească pe interpretatorii legii.

Cumulul daunelor în cazul ruperii intempestive și abuzive a contractului de muncă cu durata nedeterminată.

Chestiunea care se pune cu acest prilej este aceea de a se ști dacă legiuitorul, reglementând prin articolul 93 și 95 dreptul de a denunța prin voința unilaterală un contract de muncă cu durată nedeterminată a dat acestui drept caracterul de drept absolut sau, dimpotrivă, i-a subordonat exercițiul normelor de relativitate ale tuturor celorlalte drepturi.

Cu alte cuvinte, dacă denunțarea se face nu numai ca nerespectarea termenului legal de preaviz, dar în mod cu totul nejustificat, cu intenția vădită de a cauza celelalte părți un prejudiciu, răspunderea părții denunțătoare este limitată prin art. 95 la plata salariului reprezentând lunile de preaviz sau ea variază după întinderea prejudiciului cauzat, în conf. cu art. 998 cod. civ.?

Daunele rezultând deci din nerespectarea termenului legal de preaviz, pot fi cumulate cu daunele rezultând din ruperea nejustificată sau abuzivă a contractului? Problema astfel pusă a fost rezolvată în mod afirmativ de instanțele noastre de fond. Tribunalul Ilfov, s. I com., prin sentința No. 2515 din 25 Decembrie 1930, într-o admirabilă redactare datorită d-lui judecător Vintilă Cristescu, a fost pusă pentru prima oară chestiunea și toate celelalte tribunale au înțeles să-și însușească până azi punctul de vedere al Tribunalului Ilfov.

Art. 998 cod. civ., obligă pe acela care a cauzat altuia un prejudiciu, a-l repara. Indemnitatea trebuie să cuprindă toate elementele prejudiciului. Astfel în drept este perfect admisibil ca victima să poată reclama alături de de reparatiunea prejudiciului direct care i-a fost cauzat prin actul ilicit, și daunele indirecte care ar putea să rezulte din același act. Când deci actul săvârșit este ilicit, din două puncte de vedere, când sunt două capete de prejudiciu distincte, victima are dreptul să cumuleze cele două cauze de indemnitate. Este tocmai ceea ce se petrece în ipoteza pusă de noi mai sus. Patronul își concediază salariatul fără motiv și fără să respecte preavizul legal. El violează astfel de două ori obligațiile sale, cauzând salariatului două prejudicii distincte, unul rezultând din pierderea locului fără just motiv, celălalt din nerespectarea termenului de preaviz. Dualitatea de prejudicii atrage cu sine dualitatea de acțiuni. Această teză este confirmată chiar de lege prin art. 79.

Acei unmeaza a se interscala nota de

care pune în mod categoric principiul responsabilității civile „dacă jurisdicțiunea profesională nu constată legitimitatea denunțării”.

S'a susținut și se susține ca legiuitorul fixând „dauna” prin art. 95 implicit a înțeles să puie capăt oricărei discuțiuni în privința evaluării daunelor cauzate prin concediere. Tribunalele — în această teorie — n'ar avea decât să constate actul generator de daune, acordând victimei indemnitatea corespunzătoare lunilor de preaviz de care a fost privat în conformitate cu art. 93.

A admite această teorie înseamnă a atribui legiuitorului intențiunea de a fi voit să consacre arbitrariul în lege. Ar însemna înainte de toate, ca legiuitorul să fi voit a răpi clasei salariaților ceea ce ea deține în fapt, grație practicei jurisprudențiale, dreptul la daune oricâteori concedierea îmbracă un caracter abuziv. Ori nimeni nu poate contesta legii contractelor de muncă caracterul unei reforme care în ogorul politicii sociale, înseamnă un vădit progres față de trecut.

Într'adevăr dacă facem o incursiune în domeniul juresprudențial existent înainte de promulgarea legii, constatăm că instanțele noastre judecătorești, în frunte cu Înalta Curte de Casație, a recunoscut în mod constant salariatului concediat fără just motiv și intempestiv două feluri de daune care se pot perfect cumula. Într'un studiu pe care d-l profesor Sescioreanu i-a publicat în Buletin de la Société de Législation Comparé Roumaine în 1930, asupra „tendințelor actuale ale jurisprudenței române” distinsul nostru coleg sintetiza astfel jurisprudența Înaltei Curți de Casație în materie:

„Ayant un solide appui dans le cadre comprehensif de l'art 998 cod. civ. rom. (art. 1382 civ. fr.), la Cour de Cassation admet la réparation du dommage moral, la loi ne faisant aucune distinction entre les intérêts matériels et ceux qui dans l'ordre morale se rapportent à l'honneur et à la reputation de l'homme.

„Ainsi par un arrêt de la première Chambre. No. 411 du 11 mars 1924 (voir Jurisprudence Général 1924, pag. 53) la Cour de Cassation a admis la réparation du dommage moral éprouvé, par un fonctionnaire mis abusivement à la retraite et juge incapable de rendre un service utile, ce qui constituant en fait une appréciation non conforme à la réalité et préjudiciable à ce fonctionnaire. Les juges du fond sont souverains pour l'évaluation du dommage moral et le principe de la réparation ne peut être éludé à raisons des difficultés d'apprécier le montant du dommage subi.

„La Cour de Cassation, de plus en plus respectueuse de la personnalité humaine, entend progresser dans cette voie et accorde réparation aussi au fonctionnaire mis régulièrement à la retraite, mais atteint dans son honneur et sa réputation par les termes injurieux de la décision de retraite (voir Cas. I-re Ch. 18 Sept. 1925, Rév. Jur. Générale 1925, pag. 1929). L'arrêt cité oblige le fonctionnaire à prouver le dommage moral, dans l'espèce le refus d'une nouvelle fonction à cause des termes offensants de la décision de mise en retraite”.

Instanțele de fond în mod constant, făcând aplicațiunea teoriei abuzului de drept, au urmat calea trasă de instanța supremă.

Legea nouă a ținut evident seamă de această tradiție jurisprudențială făcând un pas înainte, în reglementarea termenului de preaviz. De unde până eri, salariatul concediat trebuia să dovedească, că în profesiunea sa există uzul preavizului sau că acesta ar rezulta dintr'o convenție colectivă de muncă, legea nouă dispensează pe salariat de această dovadă care de multe ori era foarte greu de administrat și stabilește pentru toate cazurile obligația părții care denunță contractul de a preveni pe cealaltă de data încetării obligațiilor contractuale. Această denunțare se va face cu cel puțin 14 zile înainte, când e vorba de un contract încheiat cu un lucrător. Când e vorba însă de funcționarii din comerț și industrie, dat fiind caracterul de stabilitate mai accentuat a contractului de muncă în acest caz — după cum o constată d-l I. Răducanu în expunerea de motive — termenul de preaviz s'a mărit apreciabil variind dela trei luni la un an. nerespectarea lui dând naștere la despăgubiri egale cu salariul datorat pe tot timpul până la împlinirea preavizului. Aceste dispozițiuni însă nu ating cu nimic acțiunea în daune pe

care cel lezat ar putea s'o intenteze conform art. 998 cod. civ., pentru prejudiciile morale ce concedierea i-ar fi putut cauza. Și este manifest că legiuitorul nostru n'a înțeles după cum, vom arăta mai jos, în această privință să rămână străin de nouile tendințe jurisprudențiale înlesnite de teoria abuzului de drept.

Așa dar, a admite teoria „tarifării“ daunelor prin art. 93 și 95 din lege înseamnă a merge în contra spiritului legiuitorului nostru.

Atunci când legiuitorul a voit să abroge efectele art. 998 cod. civ., într-o anumită materie, articol care este la baza acțiunii în daune, a spus-o categoric, cum este cazul art. 148 din legea asigurărilor muncitorești din 1912. „Art. 998, 999, 1000, 1001, 1002 și 1003 cod. civ., — o spune acest articol — nu sunt aplicabile cazurilor de accidente prevăzute de această lege“. Această dispoziție este perfect logică în materia accidentelor de muncă, unde noțiunea de „culpă“ a fost înlocuită prin cea de „risc“. Este consacrară legislativă a faimosului principiu al responsabilității obiective bazat pe teoria riscului profesional.

Dreptul de a denunța contractul de muncă apare deci ca un drept limitat în exercițiul său: căci una este să ai un drept și alta este exercițiul acestui fapt. Ai dreptul să denunți contractul cu respectarea termenului de preaviz, dar nu ți-e îngăduit să faci un exercițiu abuziv al acestui drept.

D-l Paul Pick — în celebrul său tratat de legislație industrială — evidențiază în modul următor ideea de mai sus:

„Chaque partie, dans le contrat de louage de service a durée indéterminée, ne doit user de sa faculté de donner congé qu'avec mesure. Si les conditions dans lesquelles il en est fait usage blessent manifestement l'équité, s'il est prouvé, par exemple, que la patron n'a donné congé à l'ouvrier que dans l'intention de lui nuire, il n'y a plus exercice, mais abus du droit de congé; cet abus est une faute, un délit civil, dont il est dû réparation; et ce alors même que les délais d'usage auraient été respectés.

„Il n'est du reste, nullement nécessaire, pour qu'il y est faute, que l'auteur du congé ait agi avec les propos délibérés de nuire à l'autre partie. Il y aurait faute également dans tout les cas où le brusque renvoi affecterait, a raisons des circonstances du fait, le caractère, d'un acte arbitraire et dommageable, non justifié par l'attitude de l'ouvrier ou de l'employé“.

În același sens pledează d-l Louis Josserand, decanul Facultății de drept din Lyon:

„Que la résiliation soit déclarée ou non dans les délais réglementaires, elle ne doit intervenir qu'à bon escient, et seulement si elle est justifiée par les circonstances, si non elle est abusive, et elle engage donc la responsabilité de son auteur, le droit de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée est un droit relatif, un droit causé, qui ne peut être exercé impunément que dans un but légitime, pour un motif légitime (Reg. 22 juillet 1890, D. P. 1879, 401, note Planiol, Rouen, 20 dec. 1924, D. P. 1895, 2, 229) pour un juste motif (Trib. com. Seine, 14 mars 1915, S. 1917, 2, 119“.

„Le droit qui appartient à chacune des parties, dans le louage de services a durée indéterminée, de rompre unilatéralement le contrat est susceptible d'abus.

„L'abus, en pareille matière este caracterisé par l'absence de motifs légitimes, cest-à-dire par l'absence de raison justificatives chez l'auteur de la rupture“.

„Les dommages-intérêts pour rupture abusive ne doivent pas être fondus avec ceux qui peuvent être accordés pour inobservation du délai-congé, mais ils se cumulent avec eux; autre chose est l'acte abusif (détournement du droit de sa destination)“.

Că legiuitorul român a înțeles în această privință să calce pe urmele trase de doctrina și jurisprudența franceză, rezultă din însuși declarațiile repetate ale d-lui Ministru I. Răducanu, cu ocazia votării legii... „din această

sursă — spune d-l Răducanu la Cameră — sunt luate proiectele partidului liberal ca și proiectul de față. Este un ante-proiect întocmit de „Asociația pentru protecția legală a muncitorilor” din Franța, cu mult înainte de războiu. De aci provine asemănarea dintre proiecte. Dar nu interesează într'atăt cine este autorul ei, ci interesează mai ales gândul și structura ei”.

Ori, acest ante-proiect este acela prezentat Camerei franceze în numele Asociației pentru protecția legală a muncitorilor de către deputatul A. Grousier, care a fost raportorul chestiunii regulamentării în una din ședințele acestei asociațiuni. Acest ante-proiect, prezentat Camerei franceze la 12 Martie 1908, prevedea categoric că daunele datorate pentru nerespectarea termenului de preaviz „nu se confundă cu acele, la care ar putea da loc la rezilierea abuzivă a contractului prin voința uneia din părțile contractante”. Acest text nu făcea altceva decât să consacre o stare de fapt creată — după cum am văzut — de jurisprudența franceză în aplicarea vechiului art. 23 din codul muncii franceze (art. 1780 cod. civ. fr.) care cuprinde și textul art. 82 din legea noastră termenul „dommage intérets” înțelegând prin această indemnitate cuvenită în caz de nerespectarea termenului de preaviz, indemnitate fixată, spre deosebire, de legea noastră, de uz, natura serviciilor, vechimea de serviciu, etc. Și în Franța înainte de 1928, când a survenit modificarea acestui articol, s'a discutat dacă alături de acțiunea bazată pe art. 23 din codul muncii o acțiune „en dommage intérets” pentru ruperea abuzivă a contractului de muncă, mai este admisibilă.

Grație teoriei abuzului de drept după cum am arătat mai sus, chestiunea a fost tranșată de întreaga doctrină și jurisprudența franceză în sensul admisibilității.

Proiectul Asociației pentru protecția legală a muncitorilor dela care s'a inspirat legiuitorul nostru, a voit să consacre această stare de fapt. Dezideratul ei a devenit o realitate legislativă prin legea din 19 Iulie 1928 care înlocuind vechiul text al art. 23 spune categoric în noul articol 23 al. 5:

„Les Dommages intérets qui peuvent être accordés pour inobservation du délais-congé ne se confond pas avec ceux auxquels peut donner lieu, d'autre part la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes”.

Noua lege franceză n'a inovat în materie, ea s'a mărginit pur și simplu să confirme o soluție jurisprudențială, ea are deci caracterul unei legi interpretative.

Sistemul adoptat însă de legea română îl găsim de altfel în domeniul dreptului comparat. Ca și legea noastră, legea austriacă din 11 Mai 1921 în art. 20, legea germană în art. 122 și 133, legea belgiană din 1922 în art. 22, legea italiană din 1927 fixează de asemenea termenul de preaviz, fără a preciza principiul cumulului de daune. Și niciun autor sau tribunal n'a admis ca partea lezată să nu aibă dreptul de daune în afară de daunele izvorite din nerespectarea termenului de preaviz, când concedierea a fost abuzivă.

Iată ce spune profesorul Dr. Max Lederer în tratatul său de legislație industrială austriacă, comentând articolul 20 mai sus citat care în esență are aceeași redactare ca art. 93 din legea română din 5 Aprilie 1929.

„Pe lângă aceste pretențiuni de desăunare, salariatul concediat fără just motiv și întâmpinat din culpa patronului mai are dreptul la alte despăgubiri. Principiul unor asemenea despăgubiri este determinat de dispozițiile respective din codul civil”.

Jurisprudența belgiană a urmat aceleași directive:

„Notre jurisprudence, bien qu'elle ne puisse point se baser sur une disposition analogue à celle prévue par la loi française — spune L. Campoin, avocat la Courte de Apel din Bruxelles — n'a pas émisé dans certains cas invoquant parfois expressément la théorie de l'abus du droit, à accorder des dommages-intérêts si le conge tout en étant précédé d'un préavis normal, était donné dans une intention de nuire et constituait ainsi un acte vexatoire. Certaines décisions accordent une indemnité pour préjudice moral, si le prétexte invoquer pour justifier le renvoi ou les circonstances dans lesquelles ils se produit entachent l'honorabilité du contractant”.

În ce privește jurisprudența italiană, o decizie recentă a Casăției italiene motivează astfel principiul cumulului.

„Lorsque le congé est donne sous une forme injurieuse et diffamatoire l'espèce congé publiquement donné par l'armateur au capitaine au moment du départ du navire) telle qu'elle jette un grave discrédit sur la personne licenciée, celle-ci peut exercer outre l'action contractuelle pour renvoi illicite, l'action extracontractuelle en réparation du préjudice dérivé des circonstances qui ont porté atteinte à son intégrité morale“.

În lumina acestei expuneri, sentința Tribunalului Ilfov, apare perfect juridică și în concordanță cu principiile dezvoltate mai sus.

Consecvent cu principiul concretizat în această sentință tribunalele noastre au considerat că patronul comite un abuz de drept care-i angajează răspunderea civilă, când concediază pe un salariat pe motiv că acesta a refuzat să accepte un post inferior celui ce-l ocupa înainte. (Trib. Ilfov s. I, com. sentința No. 1541 din 10 Iulie 1931).

Abuzivă de asemenea este concedierea salariatului pe motiv de culpă gravă când patronul în momentul concedierii îi face oferta unei indemnizațiuni. Prin această ofertă implicită a recunoscut lipsa unui motiv legitim de concediere, căci și salariatul s'a făcut vinovat de o culpă gravă și în acest caz art. 79 scutește pe patron de darea vreunei indemnizațiuni, sau îi oferă o indemnizație și atunci implicit a recunoscut că învinuirea ce-i aduce este nefondată sau în orice caz nu este de natură să justifice o sancțiune atât de gravă ca concedierea. (Trib. Ilfov. s. I, com. sentința No. 2516 din 23 Decembrie 1930. Reglementarea jurisprudențială a contractului individual de muncă în Dreptul Românesc, Marco Barasch, anul 1932).

Notă. — Această chestiune nu mai prezintă interes, fiindcă prin legea din 11 Octomvrie 1932, s'a prevăzut că termenele de preaviz nu pot fi reduse sau desființate nici după desființarea contractului de muncă.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Importanța de semnalat este dispoziția că în legea austriacă din Bucovina pentru salariații din comerț preavizul este de 6 săptămâni; iar pentru anumite categorii dintre aceștia (casieri, conducători de afaceri, voiajori, etc.), preavizul este de trei luni.

Concedieri fără preaviz pot avea loc numai în cazurile prevăzute de art. 94 (ofense, incapacitate, boală incurabilă, etc.). În caz de concedieri nejustificate fără respectarea preavizului se va plăti salariatului o indemnizație egală cu cea datorită pe tot timpul de preaviz (legea austriacă).

Având în vedere caracterul de stabilitate mai accentuată a contractului de muncă, am mărit pe de o parte termenul de încercare, fixându-l între 1 și 3 luni (art. 86), pe de altă parte am mărit apreciable și termenul de preaviz. Considerând că este neomenos de a concedia pur și simplu pe un salariat care a servit ani de-a rândul în aceeași întreprindere, care s'a legat poate și sufletește de ea, am căutat să atenueăm consecințele acestui neajuns, fixând termene de preaviz variabil în raport cu vechimea salariatului în întreprindere. Comparând art. 78 cu art. 93 constatăm că pe când la muncitorii industriali preavizul este unul și același, 14 zile, pentru funcționarii din comerț el variază între 1 și 12 luni. Nerespectarea preavizului dă naștere la despăgubiri egale cu salariul datorat pe tot timpul până la împlinirea preavizului.

Ni s'a obiectat că soluțiunea adoptată de noi nu rezolvă problema concedierilor înjuste și, că și după aplicarea legii de față, funcționarii comerciali vor fi expuși bunului plac al patronului. Ca măsură radicală ni s'a cerut să legiferăm stabilitatea, de care beneficiază și salariații publici.

Ne simțim datori a răspunde că față de insuficiența legilor existente (preavizul în Ardeal și Bucovina e de o lună, în vechiul Regat nu există de loc), soluțiunea noastră reprezintă un real progres. A pretinde stabilitatea înseamnă a asimila pe funcționarul particular cu cel public și mergând cu deducția mai

*această notă urmează a se pune la pag
78. după alin. 4*

departe, a asimila întreprinderea comercială cu Statul. Pretenția de asimilare a acestor noțiuni ni se pare atât de puerilă încât nu mai insistăm.

RAPORTUL DELA SENAT. — Vezi art. 57.

RAPORTUL DELA CAMERĂ. — Introducerea preavizului în caz de încetarea contractului de muncă, încheiat pe o durată nedeterminată, este pentru vechiul Regat mai ales, o inovație legislativă, nu însă una de fapt, deoarece prin uz preavizul cu termene variabile funcționa în unele întreprinderi. Pentru salariații cari nu fac parte din categoria funcționarilor, termenul de preaviz obligatoriu, care nu poate fi redus, este de două săptămâni. Ținând seama de situațiunea precară a întreprinderilor industriale și comerciale și de lipsa de stabilitate a pieții, acest termen de preaviz este cel mai lung care se putea da, fără a risca ruina lor. De altminteri, Rusia Sovietică, cu toată dictatura proletariatului, nu cunoaște în această materie termene mai lungi. Termene mai lungi, legiuitorul a acordat pentru categoria salariaților funcționari particulari, admittând cu drept cuvânt principiul proporționalizării termenului de preaviz cu vechimea salariatului în întreprindere, astfel că pot fi salariați cari să se bucure de termene de preaviz până la un an de zile. Pentru a da valoare practică acestor dispozițiuni, legiuitorul a introdus sancțiuni pentru partea care denunță fără preaviz.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Romulus Georoceanu*: D-le Președinte, d-lor Senatori, la discuțiunea generală am ridicat din punct de vedere principial, câteva chestiuni cu privire la art. 93 și d-l Ministru mi-a răspuns, că aceste chestiuni se vor discuta cu ocaziunea votării fiecărui articol.

Iată, d-lor Senatori, o dispozițiune din art. 93, care jignește în mod profund, întreaga masă a salariaților, pentru că acest text de lege, pune la dispozițiunea patronului posibilitatea, de a desființa contractul de muncă, ori când, fără niciun impediment legal și fără nicio justificare legală.

Art. 93, spune că contractul de muncă se poate desființa printr'un preaviz și următoarea enumerare:

Acest preaviz va fi:

- a) De o lună, când salariatul are o vechime în serviciu de 6 luni până la 1 an;
- b) De 3 luni, când salariatul are o vechime în serviciu de 1 an până la 5 ani;
- c) De 4 luni, când salariatul are o vechime în serviciu de 5 ani până la 10 ani;
- d) De 6 luni, când salariatul are o vechime în serviciu de 10 ani până la 15 ani;
- e) Pentru fiecare an în plus, peste 15 ani, preavizul se va spori cu o lună.

Totalul termenului de preaviz, nu va putea depăși însă 12 luni.

Termenele de preaviz, încep a curge dela 1 sau 15 ale fiecărei luni.

Termenele de preaviz, prevăzute mai sus sunt obligatorii. Ele nu pot fi reduse prin convenția părților.

Dar, d-lor Senatori, nu se spune în această dispozițiune de text, dacă preavizul trebuie dat în urma unei abateri pe cari ar fi făcut-o funcționarul sau muncitorul, ci se spune numai că se va da un preaviz. Vasăzică, iată o posibilitate pentru patron de a desființa contractul de muncă, indiferent dacă salariatul s'a purtat sau nu s'a purtat bine în serviciu, și este suficient numai voința patronului, pentru ca contractul de muncă să fie desființat, după normele ce se prevăd aci. De aceea eu vă rog ca prin votul d-voastre, să desființați această dispozițiune a art. 93 și s'o înlocuiți printr'o alta, în sensul că acest contract de muncă să nu poată fi desființat decât prin voința unanimă a ambelor părți contractante, a salariatului și a patronului. Și anume iată cum:

„Contractul de muncă nu poate fi denunțat de către patron, decât prin acordul perfect al ambelor părți sau în caz de deces al salariatului sau al patronului (dacă întreprinderea încetează). În cazul când contractul de muncă va trebui desființat din călcarea obligațiunilor contractuale a uneia din părți, atunci culpa patronului atrage după ea o desdăunare, după normele mai jos stabilite, iar când culpa e a salariatului, aceasta aduce concedierea sa, fără indemnizație.

„Când contractul va fi desființat din culpa patronului, urmează să i se plătească salariatului o indemnizație în numerar, în felul următor:

a) Salariul pe 3 luni, salariatului cu o vechime de un an;
 b) Câte o lună în plus pentru fiecare an de serviciu, luându-se media salariilor pe ultimul an.

„Salariatul, pentru chestiuni ce sunt în strânsă legătură cu viitorul lui, poate da patronului un preaviz de 30 zile înainte de părăsirea serviciului”.

Cred că față de principiile pe cari le-am expus în ședința precedentă și de contradicțiile acestea din lege, acest text de lege nu poate să stea în picioare, pentru că constituie unul din instrumentele puse la dispozițiunea patronului, și, în consecință, vă rog să puneți la vot desființarea lui și înlocuirea lui prin textul pe care l-am cetit.

D-1 Romulus Boilă, vicepreședinte: Depuneți un amendament?

D-1 Romulus Georoceanu: Nu. Am făcut numai expunere, căci nu se primește de d-l Ministru, decât amendamentul semnat de 5 domni Senatori.

D-1 Romulus Boilă, vicepreședinte: Așa cere regulamentul Senatului. Dacă nu sunt semnate amendamentele de 5 domni Senatori, nu se pot trimite la comitetul delegaților. Dar d-voastră sunteți în drept să faceți orice propunere.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Rog pe d-l Georoceanu să vadă că nu eu mă opun, ci regulamentul Senatului se opune.

D-1 Romulus Georoceanu: Dar d-voastră ați trecut adesea peste această dispozițiune regulamentară.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Nu pot trece peste regulamentul Senatului.

D-1 Romulus Georoceanu: Am făcut declarațiunea că nu-l pot propune ca amendament, pentru că nu este semnat de 5 domni Senatori. Am făcut însă această propunere d-voastră, d-le Ministru, pe care vă rog respectuos să o admiteți, că ea este cât se poate de echitabilă.

D-1 Romulus Boilă, vicepreședinte: D-1 Apostol Popa are cuvântul

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Aveți un amendament sau o simplă observațiune?

D-1 Apostol Popa: Am și eu un amendament, care este în legătură cu cele spuse de d-l Georoceanu.

D-lor, în primul rând, în aliniatul întâiu al acestui articol nu se prevede cum va fi făcut avizul. Eu cred că pentru a nu da loc la discuțiuni, ar fi bine să se precizeze, că avizul se va face prin scrisoare recomandată.

În ceea ce privește preavizul în sine, salariații și până acum, fără această lege, și noi patronii când am ajuns să-i concediem, le-am bonificat salariul până la 3 luni de zile și întrucât în această lege se pretinde acum un preaviz până la 6 luni chiar până la un an, îl găsim inoperant.

De aceea propun două amendamente.

În primul rând, cum am spus, în aliniatul 1, că preavizul să fie făcut prin scrisoare recomandată; iar aliniatul 2, și celelalte să fie redactate în felul următor:

Art. 93. — Propun următoarea redactare a aliniatelor 2, și următoarele:

Acest preaviz va fi:

a) De o lună, când salariatul are o vechime de cel puțin 6 luni până la 2 ani;

b) De 3 luni, când salariatul are o vechime de peste 2 ani;

c) De 6 luni, când salariatul are o vechime de peste 15 ani.

Termenele de preaviz încep a curge dela 1 sau 15 ale fiecărei luni.

Termenele de preaviz prevăzute mai sus sunt obligatorii și nu pot fi reduse prin convenția părților”.

A. Popa, D. Gaicu, D. Iorgovici, P. Ionescu, Indiscifrabil.

Celălalt amendament are următorul cuprins:

La art. 93 se va adăuga:

„În cazul când contractul de muncă este încheiat pentru un termen nelimitat, fiecare din părți are dreptul de a-l denunța, printr-un preaviz făcut prin scrisoare recomandată.

P. Ionescu, A. Popa, C. R. Mircea, D. Iorgovici, D. Gaicu.

D-lor, eu cred că nu este bine că prin lege să punem condițiuni mult prea grele, căci ele vor fi eludate, atunci, și de o parte și de cealaltă, și am ales calea de mijloc, deși vă declar că mulți patroni nu vor fi mulțumiți nici cu această situațiune, pen-

trucă d-voastră trebuie să înțelegeți că în momentul când un patron vrea să concedieze un funcționar, acela nu mai lucrează, trebuie să-i plătească acel cvantum de atâtea luni; pentrucă dacă ar sta la patron, ar fi o povară, ca să zic așa, pentrucă dacă acel patron ajunge să concedieze pe dîneva a făcut-o din vreme. Trebuie de asemenea să se știe, că pentru funcționarii noștri buni, ne îngrijim chiar noi să le găsim ocupații. Funcționarii comerciali nu trebuie să se sesizeze de această explicațiune a mea, pentrucă nci recunoaștem că avem și funcționari buni, de cari avem toată grija, dar sunt și funcționari, pe cari însăși colegii lor singuri îi califică mai puțin apti pentru serviciu și în contra acestora trebuie să legiferăm.

De aceea, d-le Ministru, vă rog să admiteți aceste două amendamente.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: D-l Ministru are cuvântul.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: D-lor Senatori, întrucât privește primul amendament, ca preavizul să aibă loc prin scrisoare recomandată, vă asigur, d-le Popa, că voiu ține seamă de dînsul la regulamentul, și voiu cere, prin regulament, ca preavizul să se facă prin scrisoare recomandată.

În ceea ce privește restul, vedeți în ce situațiune ingrată mă aflu: sunt între două păreri opuse: simpaticul nostru coleg din majoritate, d-l Georoceanu, trage la dreapta, d-l Popa trage la stînga; în situațiunea mea trebuie să fiu pe linia de mijloc. Eu vă rog un lucru: față de sfarea de fapt de astăzi, pe care o cunosc și eu, d-le Popa, preavizele acestea sunt necesare; este o chestiune de măsură și am socoti că aceasta este cea mai bună.

D-l Georoceanu nu s'a mulțumit. D-sa, cu spiritul d-sale fin juridic, ne cere o mulțime de lucruri, pe cari eu nu le pot înțelege, fiindcă declar că sunt incapabil să înțeleg ceea ce cere d-sa.

D-sa crede că apără interesele salariaților cerând un contract pe viață, și fără ca să poată fi denunțat. Eu, ca om care nu pricep partea juridică a lucrului, nu înțeleg lucrul acesta ca un contract să nu poată să fie rupt decât în baza învoirii ambelor părți. Acesta e un fel de căsătorie pe viață și cu divorț numai prin consimțământul mutual.

Ori, d-voastră cereți lucruri pe cari eu cred că nu le pot accepta, așa că vă rog să binevoiți să renunțați la amendamentele pe care le-ați propus. Se poate ca eu să nu împac pe nici unul separat, însă eu mă gândesc să împac totalitatea.

D-l Romulus Boilă, vicepreședinte: Constat că d-l Georoceanu a propus un amendament fără să-l depună în scris, și fără să fie semnat de 5 domni Senatori. De aceea el nu va putea fi pus la vot, căci se opune regulamentul Senatului. Amendamentele d-lui senator Apostol Popa, fiind făcute conform regulamentului, ele se trimit la comitetul delegaților.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, amendamentele propuse de d-l senator Apostol Popa, au fost respinse de comitetul delegaților.

— Se pune la vot amendamentele d-lui Popa, respinse de comitetul delegaților, și se respinge și de Senat.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* La acest articol se propune acest amendament la al. 9: „Termenele de preaviz vor lua sfârșit la încheierea trimestrului”.

Iacob Pistiner, Lotar Rădăceanu, Eltimie Gherman, Dan Romulus, etc.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Pistiner are cuvântul.

D-l Iacob Pistiner: În provinciile noi sunt patru termene de preaviz, după legile acolo în vigoare și anume: șase săptămâni înainte de sfârșitul trimestrului. Aceasta este foarte bine, pentru ca astfel anumiți funcționari de comerț să nu rămână pe din afară. Aceasta este o încercare care cred că se poate pune în lege declarându-se că termenul de preaviz va lua sfârșit la încheierea trimestrului. În orice caz este o mare asigurare.

— Se pune la vot amendamentul respins de d-l Ministru și de comisiune și se respinge.

JURISPRUDENȚĂ. — 37. *Preavizare. Dispozițiunile legii contractelor de muncă privitoare la abdicere au imediată aplicabilitate.*

Dispozițiunile de preavizare în concedierea salariaților, apărând interesul social de protejare a salariaților, au caracter imperativ și deci sunt de imediată aplicabilitate. Spre deosebire de dispozițiile supletive de lege, ce numai prin efect retroactiv, decretat de lege, se pot aplica raporturile anterioare, dispozițiunile imperative și de ordine publică se aplică imediat chiar consecințelor raporturilor anterioare, fără să se poată zice că au caracter retroactiv.

În speță, concedierii salariatul B., director al întreprinderii C. F. B., trebuiesc aplicate dispozițiunile de preavizare prevăzute de art. 95 legea contractelor de muncă, deși contractul dintre părți a fost încheiat anterior promulgării acestei legi intrucât legiuitorul a dat caracter imperativ acestor dispozițiuni (nu poate deroga dela ele art. 95 al. ultim.) și a înțeles să se aplice și salariaților în funcțiune la introducerea legii. Conf. art. 95 din lege, în speță reclamantul are drept la salariu pe timpul celor trei luni de preavizare. (Trib. Ciuc, sentința No. 1490 din 950. Președinte Ovidiu Creangă. Jurisprudența Generală No. 57 din 8 Noemvrie 1950, speța 1476, pag. 1164).

38. Legea contractelor de muncă. Societate industrială. Advocat. Salariu lunar. Gratificație. Scrisoare de concediere semnată de președinte și un administrator delegat. Nu angajează societatea. Ratificarea ei de comitetul de direcție Valabilitate de ratificare.

Preaviz. Termen. Lipsa unor stipulațiuni exprese în contractul individual de muncă. Uz profesional neaplicabil. Numai constatarea prin înscris valabilă. Art. 95 legea contractelor de muncă.

Abuz de drept. Concediere jignitoare. Daune morale. Prejudiciu. Condițiuni: Să fie sigur, actual și să fie atins un drept câștigat și personal. (Art. 998 c. civ.).

1. Potrivit art. 22 și 50 din statutele societății I. A. R. pentru ca societatea să poată fi valabil angajată când concediază un avocat din serviciul său, trebuie ca consiliul de administrație sau comitetul de direcție compus din trei membri să fi decis în prealabil acea concediere.

Este deci nevalabilă înștiințarea de concediere semnată numai de președintele societății și un administrator delegat, concediatul urmând a-și primi retribuțiunile dela societate până-la data unei înștiințări legal făcute.

2. Conform art. 95 din legea contractelor de muncă, termenele de preaviz sunt în raport cu vechimea în serviciu a salariatului și nu este îngăduit a se dovedi decât cu înscris că patronul a înțeles să acorde termene de preaviz mai lungi ca cele fixate de lege.

3. Un salariat intelectual nu poate primi o concediere jignitoare fără a o socoti drept o injurie sau o diminuare a prestigiului său în exercițiul profesiei sale atunci când ar fi fost îndreptățit pentru serviciile ce a adus societății să se bucure de satisfacția morală de a vedea izgoniți pe vinovați în loc de a fi el însuși concediat.

În asemenea condițiuni, singura reparațiune a prejudiciului material și cu deosebire moral pe care articolul 998 c. civ. îl înglobează în cel material ce se cuvine unui astfel de salariat, este compensația suferințelor sale morale și a privațiunilor de ordin material la care a fost obligat.

Judecata.

Asupra acțiunii introduse de I. Ionescu-Tulcea, avocat din București strada Washington No. 16, parcul Bonaparte, împotriva Societății „Industria Aeronautică Română” prin reprezentanții săi legali, cu sediul în București, Calea Victoriei No. 77, prin care cere a fi obligată să-i plătească cu titlu de salariu pe timp de 7 luni, sume de 105.000 lei, apoi 17.500 lei cu titlu de gratificație pe același timp, 210.000 lei drept daune materiale pentru lipsa de preaviz conform obiceiului și jurisprudenței, reprezentând salariul și accesoriile pe timp de un an, și în sfârșit 2.500.000 lei, daune morale pentru licențiere nelegală, intempestivă, nejustificată și jignitoare.

Având în vedere că din actele depuse la dosar, din desbaterile orale și concluziunile scrise, rezultă în fapt următoarele:

În anul 1925, adică la constituirea Societății I. A. R., reclamantul a fost angajat în calitate de avocat, cu un salariu care, după primele luni, a fost de 15.000 lei lunar, plus o gratificație anuală egală cu salariul pe timp de două luni.

Considerând că reclamantul a funcționat continuu în această calitate, până când la 15 Martie 1930, i se comunică în scris de către societate că este desărcinat de serviciul de avocat ce îndeplinea și aceasta pe data de 1 Ianuarie 1930, punându-i în vedere în același timp că i se țin la dispoziție la cassieria Societății suma de 60.000 lei, reprezentând salariul pe patru luni.

Având în vedere că, la această scrisoare de concediere din serviciu reclamantul răspunde prin scrisoarea din 19 Martie 1930 (fila 54) în care după ce contestă legalitatea ruperii contractului de muncă, — învoacă dispozițiunile art. 95 legea contractelor de muncă, — cerând salariul și accesoriile pe timp de patru luni drept preaviz, începând cu luna Aprilie 1930.

Că, în urmă, reclamantul neprimind niciun răspuns, adresează Soc. I. A. R. o notificare cu data de 5 Iunie 1930, prin care îi cere ca în termen de 10 zile să-i clarifice situația, întrucât între timp urmaseră tratative cu administratorul delegat, general Zadic la care notificare tocmai la 8 Iulie 1930, printr'o notificare, arătând că comitetul de direcție a hotărât să mențină și să confirme scrisoarea societății din 15 Martie 1930, cerându-i în același timp să predea arhiva contenciosului Societății.

Că, în sfârșit, la 25 Iulie 1930, societatea I. A. R. delegă pe colonel aviator Andrei Popovici cu primirea arhivei contenciosului, cu care ocazie se redactează două procese-verbale aflate la dosar.

Având în vedere că, în cursul executării contractului de muncă, adică în anul 1927 Martie 9, societățile „Lorraine” și „Bleriot” care compuneau grupul francez de acționari ai Societății I. A. R., prin scrisoarea cu aceeași dată adresată Președintelui Consiliului de Administrație al societății, desemnează în virtutea dreptului conferit de statute, pe avocatul I. Ionescu-Tulcea, ca censor rugându-l să obțină agreementul consiliului pentru această numire, care de altfel s'a comunicat și reclamantului la 15 Martie 1927.

Considerând că, în această calitate reclamantul primind adresele din 15 Iulie 1929, și apoi din 18 Noembrie 1929, a început verificarea gestiunii uzinelor „Brașov” conform dispozițiilor codului de comerț pe trimestrul expirat. Că în urma verificării gestiunii, atât a uzinelor „Brașov” cât și la București, reclamantul a făcut anumite constatări consemnate în raportul de verificare adresat consiliului de administrație al soc. I. A. R.

Că din examinarea raportului censorului Ionescu rezultă anumite abuzuri săvârșite cu ocazia comenzilor societății, lipsă de acte justificative, cheltuieli făcute fără aprobarea Consiliului, lipsa proceselor-verbale ale comitetului de direcție și în sfârșit faptul că administratorul delegat al societății L. Fabre, era personal interesat în capitalul băncii „Fabre & Hasner” prin care se făceau plățile furniturilor societății precum și alte constatări destinate să pună într'o atmosferă de suspiciune anumite persoane din conducerea Societății, contra cărora de altfel s'au și luat măsuri de înlocuire ca o consecință directă a sus zisului raport care s'a dovedit a fi în întregime conform cu realitatea.

Având în vedere că, societatea I. A. R. prin reprezentantul său a declarat că nu ar exista niciun raport între constatării censorului, I. Ionescu-Tulcea și concedierea sa din postul de avocat-șef al Contenciosului, calitate recunoscută prin procesul-verbal din 25 Iulie 1930 semnat și de delegatul cu drept de semnătură Colonel A. Popovici.

Considerând că, dacă am admite această afirmațiune, apoi cu atât mai mult concedierea reclamantului ar părea mai nejustificată, întrucât nu se vedește nici măcar nu se afirmă că în exercițiul profesiei sale, ar fi comis vre-o culpă care să justifice concedierea sa fără ca răspunderea părții să fie angajată.

Având în vedere însă, că potrivit atribuțiilor sale de censor al căror exercițiu era subordonat, onestității, conștiințiozității și curajului de care a dat

doadă reclamantul, putea trece cu vederea toate abuzurile săvârșit în societate, menținându-și prin tăcere postul de avocat și încrederea grupului francez în calitatea sa de censor.

Că însă, punând mai presus de interesul personal, interesele acționarilor al căror mandat era, precum și interesul Statului, singurul client al acelei întreprinderi cu caracter de apărare națională, reclamantul a înaintat raportul consiliului de administrație al societății, raport confirmat mai târziu în totu de censorul Ministerului Armatei, generalul de divizie Macri, după cum rezultă din actele dela dosar.

Având în vedere, că în aceste condițiuni grupul francez din care făcea parte administratorul-delegat direct vizat prin raportul censorului, prin scri-soarea din 4 Februarie 1950, își manifestă intențiunea de a nu mai reînoui mandatul de censor al avocatului I. Ionescu-Tulcea.

Că, totuși la 17 Februarie 1950, președintele societății, face cunoscut reclamantului că împreună cu ceilalți censori să procedeze la verificarea bilanșului.

Considerând că până la această dată, în afară de intențiunea manifestată de grupul francez a nu-i mai reînoui mandatul de censor, din niciun fapt nu reiese intențiunea societății de a concedia pe reclamant din postul de avocat, întrucât simplul fapt al nep plății salariului pe luna Ianuarie 1950, când același fapt se petrecuse și în Decembrie 1929, fără alte consecințe, nu era de natură a îndreptăți pe reclamant să se considere preavizat de concedierea sa din serviciu.

Că deci, prima încunoștințare ce s'a adus avocatului I. Ionescu-Tulcea că este licențiat din postul de avocat al societății I. A. R., este aceea cu data de 15 Martie 1950;

Având în vedere, că dacă este necontestat că lipsa de încredere a grupului francez în censorul Ionescu la 4 Februarie 1950, era o consecință a atitudinii sale independente, și care lovea în interes oculte ale reprezentantului grupului francez L. Fabre, întrucât fără a aștepta ziua de 30 Aprilie 1950, data adunării generale, singura în măsură a se pronunța asupra reînuirii mandatului său, îi pune în vedere intențiunea sa, apoi cu atât mai mult concedierea din postul de avocat în care era retribuit, apare ca o sancțiune, justificată tocmai pe acele principii de înaltă morală care au determinat eliberarea din consiliul societății a celor ce au impus ruperea contractului de muncă al reclamantului.

Considerând că societatea I. A. R., nu putea trece cu vederea lipsa de disciplină a avocatului său, care atins în drepturile sale pecuniare, întrucât o concediere nu a existat în nicio formă până la 15 Martie 1950, opunerea rezistenței împotriva actelor arbitrare ale administratorului-delegat Fabre, care la acea dată nu era complet demascat, somând consiliul să reintre în legalitate.

Că, dacă stabilim o apropiere între verificările censorului Ionescu, al căror rezultat se bănuia și cari au condus la dificultățile vexatorii, ce i se făcea la plata salariului pe Decembrie 1929 și Ianuarie 1950 și între depunerea raportului — 4 Ianuarie 1950, — care nemaiputând fi evitată în forma în care s'a produs, nemulțumea profund pe cei direct vizati, apare de îndată intima legătură dela cauză la efect, rămânând pe deplin dovedit că numai nedepunerea raportului censorului sau modificarea lui, ar fi putut determina menținerea sa în serviciu.

Având în vedere că din cele expuse rezultă cu prisosință că părțile societate, după ce a încercat infructuos a intimida pe reclamant prin dificultățile ce i-a cauzat incasarea cu întârziere a salariului pe luna Decembrie 1929, și la reținerea salariului pe luna Ianuarie 1950, și a lunilor următoare din ordinul administratorului-delegat Fabre, fără vreo justificare, după ce i s'a revocat în mod prematur mandatul de censor ce i se încredințase de adunarea generală a societății, pentru motivul ușor de înțeles al nemulțumirii cauzate a celor ce profitând de încrederea consiliului de administrație, au săvârșit fapte incompatibile cu calitatea lor în societate și care ignorând interesele acționarilor precum și caracterul de apărare națională a soc. I. A. R., a dovedit că sunt călăuziți numai de acele interese pecuniare ce primiază la oameni fără conștiință.

Considerând că, în aceste condițiuni scrisoarea dela 15 Martie 1950, prin care i se comunică reclamantului că, este concediat apare ca un act de răz-bunare, merit să sancționeze actul de curaj prin care Ion Ionescu-Tulcea dă alarma unor fapte prin raportul ce s'a dovedit pe deplin justificat.

Că, această fiind situația în fapt, judecata urmează a examina și în drept temeinicia acțiunii.

Având în vedere că reclamantul își întemeiază acțiunea sa pe dispozi-țiunile art. 95, 78 și 44 din legea contractelor de muncă și a art. 998 cod. civ.

Considerând că primul capăt de cerere a reclamantului se referă la sala-riul pe timpul dela 1 Ianuarie 1950—1 August 1950, în care timp pretinde că ar fi prestat în mod efectiv servicii soc. I. A. R., cerând suma de 105.000 lei și accesoriile în suma de 17.500 lei.

Având în vedere că judecata nu poate împărtași modul de a vedea al societății, care la 15 Martie 1950, comunică reclamantului că pe ziua de 1 Ianuarie 1950 nu mai are nevoie de serviciile sale.

Considerând că, reclamantul pretinde că scrisoarea de concediere din 15 Martie 1950 nu putea angaja în mod valabil societatea și prin consecință nu o putea lua în considerație, intrucât persoanele cari au semnat-o nu aveau calitatea de a semna — neexistând niciun proces-verbal — al consiliului de administrație sau al comitetului direcției care să fi decis în prealabil această concedere.

Că în speță, semnătura este a președintelui societății, Generalul Coandă și a administratorului-delegat N. Miclescu.

Având în vedere că din extrasul de pe procesul-verbal al consiliului de administrație al societății cu data de 30 Aprilie 1929 publ. în Monitorul Oficial No. 110 din 24 Martie 1930, se constată că Consiliul a reînviat semnătura legală a președintelui societății, General Coandă, care a dobândit pentru anul 1929 prima semnătură, de asemenea și administratorul-delegat N. Miclescu.

Considerând că din examinarea statutelor societății și anume a art. 22 și 50 se constată că deși președintele societății își face parte de drept din comi-tetul de direcție, totuși comitetul nu poate delibera și lua decizii valabile dacă nu sunt prezenți trei din membrii comitetului.

Că din art. 50 rezultă că societatea este valabil angajată în limitele și condițiunile fixate prin decizia consiliului, prin directorul general, un procurist special autorizat de consiliu.

Având în vedere că pentru ca cei ce au semnat și care de sigur că aveau calitatea de a semna, să poată angaja valabil societatea, urma ca consiliul de administrație sau comitetul de direcție compus din trei membri, să fi decis în prealabil concedierea avocatului I. Ionescu-Tulcea.

Că, neprocedând conform statutelor (art. 22 sau 50) semnatarii scrisoarei din 15 Martie 1950 n'au angajat societatea I. A. R.

Considerând, că din raportul de verificare al censorilor General Macri și Ioan Ionescu-Tulcea, rezultă cu suficiență că Comitetul de direcție al socie-tății nu avea înființat până la data de 8 Aprilie 1950, când încheie raportul, un registru al comitetului de direcție, conform art. 25 din statut.

Că, această rezultă și din faptul că la 8 Iulie 1950, s'a simțit nevoia recunoscându-se implicit un oșiu în comunicarea de concediere, de a se valida scrisoarea din 15 Martie 1950, de către comitetul de direcție.

Având în vedere, că pârta prin reprezentantul său, se referă la scrisoarea reclamantului din 19 Martie 1950, prin care cere a i se plăti salariul pentru preavizul de 4 luni, Aprilie, Mai, Iunie și Iulie, plus salariul cuvenit pe Ianuarie, Februarie și Martie 1950, și că în consecință nu ar mai fi în drept a prelinde daune pe alte temeieri de drept.

Considerând că, din scrisoarea reclamantului din 19 Martie 1950, adre-sată soc. I. A. R., se constată în primul rând că reclamantul contestă valabili-tatea scrisorii din 15 Martie, arătând că chiar de ar fi valabilă și încă i s'ar cuveni mai mult decât i se oferă.

Că astfel fiind, departe de a constitui o achiesare, scrisoarea reclaman-tului din 19 Martie 1950, consideră nevalabilă notificarea societății ca unul care

în calitatea sa de censor își făcuse observațiunile sale în primul său raport în privința lipsei registrului de procese-verbale ale comitetului de direcție.

Că, din toate cele de mai sus rezultă că deși președintele societății și un administrator-delegat în numele lor personal au comunicat reclamantului concedierea sa din postul de avocat al societății, totuși neputând angaja valabil societatea, rămâne stabilit că prima comunicare valabilă și care putea fi luată în considerație de reclamantul I. Ionescu-Tulcea, a fost aceea din 8 Iulie după ce comitetul de direcție menține și confirmă scrisoarea din 15 Martie 1930.

Că deci, dela această dată, urmează a se calcula termenul de preaviz care prin recunoașterea părții societății, este de 4 luni.

Considerând că, faptul că la 25 Iulie 1930, s'a efectuat predarea arhivei societății de către reclamant în calitate de șef al contenciosului I. A. R., către delegatul societății, Andrei Popovici, nu este de natură a-l considera că n'ar fi funcționar efectiv peste data de 8 Iulie, deși de fapt era chiar obligat să funcționeze, având dreptul la repauzul prevăzut de art. 80 L. M. în vederea posibilității de a se plasa la un alt contencios.

Că astfel fiind, primul capăt de cerere urmează a fi admis în parte socotind salariul de 15.000 lei și accesoriile de 30.000 lei anual, pe timp de șase luni și opt zile, adică dela 1 Ianuarie 1930 până la 8 Iulie 1930, timp cât reclamantul a funcționat efectiv în serviciul societății pentru suma de 94.000 lei salariul propriu zis și 15.700 lei accesorii.

Că, în ce privește cel de al doilea capăt de cerere și anume plata sumei de 210.000 lei, reprezentând salariul de 15.000 lei lunar și accesoriile aferente pe timp de un an, cu titlul de preaviz la care are dreptul conform obiceiului locului sau al profesiei, ne fiind în contradicție cu legea contractelor de muncă.

Având în vedere că la susținerea acestui capăt de cerere reclamantul învoacă dispozițiunile art. 44, 78, 79 și 93 legea contractelor de muncă, învederat că legea cuprinde condiții minimale pentru garantarea salariatului.

Că, atunci în lipsa unor stipulațiuni exprese din contractul de muncă sau în lipsa regulamentelor de muncă, să considere că părțile s'au referit la obiceiul profesiei sau al locului (art. 44 legea contractelor de muncă).

Că, reclamantul mai susține că aceste condițiuni între care și acele prevăzute de art. 78 și 93 legea contractelor de muncă, sunt minimale și în afară de posibilitatea de transacțiune, un fapt ce legiuitorul îl spune categoric în art. 79, condițiunile pentru reducerea sau desființarea termenelor de preaviz sunt nule, iar art. 93 vorbind de termenele de preaviz, spune: „ele nu pot fi reduce prin convenția părților”

Că în speță, spune reclamantul, atât obiceiul profesiei cât și al locului pledează în favoarea reclamantului, că preavizul pentru un avocat concediat trebuie să fie de un an, indiferent de textul art. 85 adică a vechimii în serviciu, cu atât mai mult cu cât contractul avocatului I. Ionescu-Tulcea, a luat naștere în 1925, adică anterior legii contractelor de muncă și sub imperiul dispozițiunilor dreptului comun. Se referă la cazurile avocaților Lămotescu, O. Bodeanu și I. Glogoveanu, etc.

Că în sfârșit atunci când condițiunile stabilite de uzul profesional sunt mai avantajoase pentru salariat, decât cele stabilite de legea contractelor de muncă.

Având în vedere că în speță este vorba de un contract de locațiune de serviciu, pe o durată nedeterminată și care a luat naștere în anul 1925, adică anterior legii contractelor de muncă.

Considerând că, este necontestat că un asemenea contract este guvernat în principiu de legele în vigoare, în momentul când a luat naștere. Că dacă sub regimul dreptului comun, o anumită dispozițiune era permisă, iar sub regimul legii azi în vigoare, legiuitorul pentru rațiune de interes social și de protecțiunea a muncii a prohibit acea dispozițiune, de sigur că ea va fi declarată inexistentă. Că la lumina acestui principiu, urmează a se interpreta dispozițiunile art. 78 și 93 din legea contractelor de muncă, care prevede că termenele de preaviz nu pot fi reduce prin convenția părților.

Că din întreaga economie a legii contractelor de muncă, rezultă în mod îndubitabil, că ea a fost edictată dintr'un interes special de protecțiune a muncii, și a muncitorului manual sau intelectual, căci până la apariția acestei legi 28 Martie 1929, salariatul era într'o măsură oarecare la discreția patronului abuziv care profita de munca lui, fără ca drepturile sale să fie legiferate în mod special, aplicându-se numai principiile generale de drept și uzul care s'au dovedit a fi ineficace în epoca post-belică și mai cu deosebire insuficientă.

Că prin satisfacerea acestor imperioase necesități, o întreagă clasă socială a reclamat această nouă lege, care având de scop a repara o lacună în relațiunile dintre patron și salariat, nu putea totuși crea o situațiune inechitabilă pentru patron.

În adevăr, apropiind cele două texte ale art. 93 care prevede că termenele de preaviz sunt obligatorii fără a putea fi reduse prin convenția părților, ceea ce nu exclude posibilitatea de a fi mărită însă, tot prin convenția părților și art. 95 care prevede că în caz de rupere a contractului fără preaviz sau cu un preaviz mai scurt decât cel fixat de lege, partea care rupe contractul (patron sau salariat) va plăti celelalte o indemnizație egală cu salariul și toate accesoriile cuvenite pe tot timpul până la împlinirea termenului, de preaviz fixat de lege, rezultă că această sancțiune trebuie să lovească deopotrivă pe patronul sau pe salariatul întreprinderilor industriale sau comerciale, care va rupe contractul fără preaviz legal (Cap. V). Și ca dovadă că legiuitorul a înțeles a aplica funcționarilor din industrie și comerț un tratament deosebit, este faptul că pe câtă vreme în art. 95 din legea contractelor de muncă în caz când contractul, se rupe fără preaviz sau cu un preaviz mai scurt decât cel legal, partea care îl rupe, va plăti o indemnizație egală cu salariul și accesoriile pe tot timpul până la împlinirea termenului de preaviz, în art. 79 nu se pune acest principiu în caz de rupere a contractului, prevăzându-se numai dreptul la daune, conform codului civil, în caz când jurisdicția profesională nu constată legitimitatea denunțării.

Că, întrucât art. 93 prevede anumite termene de preaviz în raportul cu vechimea în serviciu a salariatului a căror durată nu poate fi măcar redusă, cu atât mai puțin desființată, această dispoziție fiind luată exclusiv în favoarea salariatului; de asemeni nu este îngăduit a se dovedi decât în scris că patronul renunțând la beneficiile acelor termene, a înțeles să acorde termene de preaviz de o durată mai lungă decât cele fixate de lege.

Că, art. 44 din legea contractelor de muncă, se referă numai la acele condițiuni, care sunt în afară de elementele constitutive ale contractului și cari pot fi reglementate, fie prin contracte colective fie prin reglemente sau stipulațiuni exprese în măsura în care nu contravin legii contractelor și regulamentului de muncă.

Că, numai în lipsa lor, părțile sunt prezumate a se fi referit la obiceiul locului sau al profesiunii și în lipsa acestor elemente la regulile de drept comun.

Că numai exercitat cu prudență și cu atențiune, dreptul, poate exonera pe titularul său de daunele inerente raporturile normale între oameni, când în afara de bună credință ce trebuie să fie baza convențiilor, nu-i poate fi imputată nicio lipsă de diligență sau precauțiune.

Considerând că, în aceste condițiuni, cel ce rupe un contract de muncă respectând termenul de preaviz, nu va putea fi condamnat la daune interese, decât dacă se va dovedi în.potrivă a afară de prejudiciul suferit și o culpă în exercitiul dreptului său de reziliere.

Că, examinând complexul de împrejurări în care a avut loc această concediere, precum și motivele ce au determinat și considerațiunea că societatea L. A. R., nu face dovadă și nici nu afirmă cel puțin că reclamantul, s'ar fi făcut vinovat de vreun fapt care să justifice dreptul său.

Considerând că, atunci când un salariat prestează în mod conștiincios serviciile pentru care a fost angajat când în calitate sa nu i se poate imputa cea mai mică neglijență sau lipsa de pricepere, el este fără îndoială în drept să se aștepte la un tratament similar din partea patronului său.

Că deci, numai atunci dreptul celui ce rupe contractul de muncă este pe deplin justificat, iar actul său nu dă dreptul la daune, când nu se poate dovedi în contra sa o rea credință, o răzbunare, o lipsă de prudență sau de prevedere a consecințelor inerente ce decurg din exercițiul dreptului său de a concedia,

Având în vedere că, în speță nu se poate impune reclamantului că își îndeplinea rău obligațiunile contractuale, deoarece nu s'a făcut și nici nu s'a cerut a se face această dovadă, de asemenea I. A. R., nu afirmă că s'ar fi desființat contenciosul, sau că și-ar fi redus numărul avocaților și în consecință postul de avocat al reclamantului ar fi devenit inutil, ipoteze în care concedierea ar fi devenit justificată și nesusceptibilă de daune.

Că deci, referindu-se la adevăratul motiv al concedierii, expus în considerentele primei părți a cărții de judecată, din care rezultă că reclamantul în calitate de censor al societății, a atras atenția printr'un raport asupra negregerilor și actelor incorecte a unor administratori-delegați printre care unul a și fost înlăturat din consiliul societății.

Că însă, înainte de a se produce înlăturarea aceluia administrator-delegat, s'a produs actul de răzbunare cu rea credință împotriva reclamantului care a fost concediat pur și simplu fără un motiv justificat și în condițiuni jignitoare pentru o persoană a cărei moralitate nu poate fi pusă la îndoială și care prin raportul său de censor arată consiliului că un membru al său depășindu-și atribuțiunile mandatului ce deține, comite fapte ce aduc imense prejudicii societății I. A. R., raport confirmat de censorul Ministerului Armatei, General de divizie Macri.

Că, intrucât, această rupere a contractului a intervenit tocmai atunci când reclamantul era în drept a se aștepta la o satisfacțiune la care orice om cu conștiința datoriei împlinite are dreptul, abuzul societății părții reiese cu suficiență, iar dreptul la daune apare pe deplin justificat, cu atât mai mult cu cât din scrisoarea președintelui societății, cu data de 11 Septembrie 1929, aflată la dosar, ca răspuns la o scrisoare a reclamantului care îi atrage atenția pe cale particulară, asupra abuzurilor administratorului-delegat, ca reprezentant al grupului francez, General Coandă dă asigurări liniștitoare avocatului I. Ionescu-Tulcea, care prezidase răzbunarea celor ce nu puteau fi exonerati de răspundere și pe care conștiinciozitatea sa îi impunea să nu-i treacă sub tăcere.

Că dacă în principiu fapta soc. I. A. R., care constituie în mod indiscutabil un abuz de drept, este generatoare la daune, rămâne ca judecata să examineze și să aprecieze în fapt temeinicia lor.

Având în vedere că din răspunsul la interogator al reclamantului se constată că după ce a fost concediat în modul în care s'a arătat mai sus, de către soc. I. A. R., celelalte societăți și anume: soc. Astra Vagoane, Romloc și Vulcan, au urmat exemplul celei dintâi.

Considerând că deși ar fi prematur ca judecata să se pronunțe că și aceste societăți au procedat cu ușurință și fără menajamente necesare față de avocatul lor, totuși dat fiind că părțile nu a făcut nicio dovadă a vreunui motiv justificat de concediere din partea acestor societăți, și cum această a survenit de îndată după ce I. A. R., a rupt raporturile contractuale cu avocatul I. Ionescu-Tulcea, când a lăsat să se acrediteze după cum au observat ziarele „Curentul” și „Țara”, că prezența avocatului I. Ionescu-Tulcea într-o societate ar putea produce prin atitudinea sa desvăluirea acelor izvoare inepuizabile pentru unii membri cari sub falșul aspect a tantiemelor, gratificațiilor și jetoanelor de prezență ascund fapte ce determină în urmă cel puțin restituirea sumelor câștigate cu atâtă ușurință.

Că astfel fiind și cum este necontestat că reclamantul și-a pierdut postul de avocat al soc. Astra Vagoane, Romloc și Vulcan în cea mai mare măsură datorită lipsei de încredere ce mai putea inspira după îndepărtarea sa dela soc. I. A. R.

Considerând că, după un serviciu îndeplinit timp de zece ani, soc. „Astra”, care îl retribuia cu 25.000 lei lunar, după cum rezultă din declarația de impunere făcută de reclamant, pentru sumele pe 1929 și depuse la dosar, ca răspuns la punctul II din interogatoriul luat de părțile îl concediază din serviciu.

Considerând că din pierderea posturilor de avocat al acestor societăți, în afară de prejudiciul material, care se poate cu ușurință aprecia, din declarațiunea sa de impunere depusă, ca răspuns la interogatoriul luat de părțile este incontestabil că reclamantul a mai suferit un important prejudiciu moral.

Că temeiul juridic al reparațiunii daunelor rezidă în dispozițiunile art. 998 cod. civ. care prevede că oricine prin fapta sa cauzează altuia un prejudiciu, este dator al repara.

Considerând că din modul cum este redactat art. 998 cod. civ. rezultă că prejudiciul cauzat prin faptul de neglijență sau de imprudență trebuie reparat.

Că, deși textul nu precizează natura daunei suferite această însă rezultă implicit din generalitatea dispozițiunilor sale, care cuprind toate genurile de daune, fie materiale fie morale.

Având în vedere că, dacă aprecierea și repararea daunelor morale prezintă o oarecare dificultate în raport cu aceea a daunelor materiale, nu urmează cu autorul lor să se poată sustrage consecințelor responsabilității.

Considerând că, dacă de asemenea este greu de stabilit în bani un echivalent al daunelor morale suferite, nu este mai puțin adevărat, că autorul, prejudiciului trebuie să procure părții lezate o satisfacțiune sau o compensație.

Având în vedere că pentru ca prejudiciul să dea loc la daune-interese, el trebuie să îndeplinească următoarele condițiuni:

a) Să fie sigur; b) actual; c) să fie atins un drept câștigat și personal al reclamantului.

a) În ce privește certitudinea prejudiciului:

Considerând că este necontestat că atingerea adusă demnității unei persoane într-o anumită situațiune socială dă drept la reparațiunea daunelor morale.

Că în speță, reclamantul, în calitate de avocat al societății, prezentându-se să-și ridice salariul pe luna Decembrie 1929, casierul îi refuză plata sub cuvânt că așa are ordin.

Că în sfârșit, după stăruințele depuse, achitându-i-se salariul pe Decembrie 1929, cu ocazia plății salariului pe Ianuarie 1930, i se face aceeași ofensă, aceeași atingere a demnității sale de avocat conducător al contenciosului societății și i se refuză din nou plata salariului, spre a-l sili să nu depună raportul de verificare, raport ce totuși a fost depus la 4 Ianuarie 1930.

Că, în această situație avocatul Ioan Ionescu-Tulcea care era și censorul societății în același timp dispunea de anumite prerogative datorită cărora se făceau presiuni asupra lui.

Că, aceste presiuni în forma în care s'au produs, sunt vexatorii și de natură să atingă demnitatea sa de om și reputațiunea sa de avocat profesionist.

Că, în determinarea elementelor prejudiciului, se va socoti grija și neliniștea sufletească precum și sdruncinarea morală a unui om, care neputându-și reproșa niciun fapt reprobabil, este totuși înfrânt în lupta pentru adevăr;

b) Considerând, că al doilea element este actualitatea prejudiciului.

Că, în speță, prejudiciul a luat naștere în momentul concedierii din serviciu a reclamantului la 8 Iulie 1930, continuând și sporindu-se chiar prin concedierele ce au survenit.

Considerând că astăzi este lipsit de perspectivele la care accesiunea profesională îi dădea dreptul să spera, iar în viitor din pricina rezervelor cu care va fi privit la solicitarea altor posturi de avocat, cu greu va putea împrăști discreditul la care a fost expus;

c) Având în vedere că al treilea element este îndeplinit, prejudiciul lovind direct în drepturile sale câștigate și personale, întrucât avocatul I. Ionescu-Tulcea ocupă din 1925, postul de avocat și conducător al contenciosului soc. I. A. R., unde i se stabilise bună reputațiune datorită cărui fapt a obținut angajamente și din partea altor societăți.

Considerând că, dacă pentru funcționarii sau lucrătorii în deobște vizați de legea contractelor de muncă, o astfel de concediere poate da loc la daune materiale, cele morale fiind problematice, un salariat intelectual inginer, profesor sau avocat nu poate primi fără a socoti drept o injurie, sau o diminuare a prestigiului său, în exercițiul profesiei sale, această concediere jignitoare atunci când ar fi fost îndreptățit pentru serviciile ce a adus societății să se bucure de satisfacția morală de a vedea izgoniți pe vinovați, în loc de a fi el însuși concediat.

Că, pentru toate aceste considerațiuni, singura reparațiune a prejudiciului material și cu osebire moral pe care art. 998 cod. civ. departe de a-l exclude îl înglobează în cel material, reparațiunii ce se cuvine reclamantului și pe care judecata urmează a o aprecia în bani, este compensațiunea suferințelor sale morale și a privațiunilor de ordin material, la care a fost obligat.

Că însă pretențiunile reclamantului în suma de 2.550.000 lei, sunt exagerate, întrucât se depărtează de scopul urmărit de legiuitor, care permițând a se acorda daune morale, ca o compensațiune al suferințelor celui ce a suportat actul injust sau ca o satisfacțiune, nu este mai puțin adevărat, că cvantumul despăgubirilor nu trebuie să fie exagerat, având un caracter de speculă.

Că, astfel fiind, apreciind asupra daunelor morale, în raport cu natura contractului de locațiune de serviciu și cu durata lui, precum și cu importanța situațiunii ce reclamantul a ocupat ca conducător al contenciosului în societate, judecata urmează a le fixa la suma de 1.000.000 lei.

Văzând și cererea de cheltueli de judecată și onorariul de avocat și având în vedere chitanța administrației financiare No. 24009 din 1930 în suma de 22.664 lei, depusă la dosar, drept taxă și timbru proporțional, fixează spezele împreună cu onorariul de avocat la suma de 30.000 lei.

Pentru aceste motive, admitem în parte acțiunea, etc. Jude președinte M. Ghirgiu.

Notă. — Cartea de judecată, semnată de distinsul judecător d-l M. Ghirgiu, aduce o nouă contribuție în domeniul responsabilității civile și face o aplicațiune interesantă a daunelor morale. Amplu motivată, ea dezvoltă toate argumentele ce încadrează noțiunea abuzului de drept, în lumina noiei legiferări asupra contractelor de muncă.

După ce constată ruperea pe cât de nejustificată, pe atât de jignitoare a unui contract, chiar cu durata nedeterminată, cum a fost în speță, judecata relevă atingerea adusă prestigiului și situațiunii morale a reclamantului, care, ca avocat a mai multor societăți s'a văzut concediat de pretutindeni nemai inspirând încredere după îndepărtarea sa dela societatea părită.

Noțiunea juridică a daunelor morale, adică a reparării prejudiciului în legătură cu reparațiunea sau onoarea unui profesionist, este perfect pusă în evidență și considerentele cărții de judecată sunt în totul juridice și de acord cu toate datele doctrinei și jurisprudenței respective. Ne referim în această privință la studiul d-lui Traian Alexandrescu, publicată în această revistă No. 25 din 29 Iunie 1930, pag. 392 urm., unde este tratată pe larg și cu bogate trimiteri această chestiune a daunelor morale.

Singura problemă nouă tratată în cartea de judecată este aceea de a se ști dacă, față cu dispozițiunile legii asupra contractelor de muncă (publ. 5 Aprilie 1929) care fixează indemnitatea

în caz de concediere, o parte mai poate reclama și alte daune în afară de cele corespunzătoare termenelor de preaviz.

În rigoarea principiilor, patronul care rupe un contract de muncă dar respectă termenele de preaviz prescrise de lege ar fi exonerat de orice răspundere materială sau morală. Dar în ipoteza unei culpe în exercițiul dreptului de reziliere? Când nu ai să impuți salariatului nicio vină în îndeplinirea serviciului său și când concedierea lui nu este explicată prin niciun motiv plausibil și este ca în speță, rezultatul unei simple răzburări pentruca avocatul reclamant fiind în același timp censor al societății pârâte a făcut în această din urmă calitate raport societății asupra abuzurilor săvârșite de unii din conducătorii ei, de sigur că în asemenea caz răspunderea găsește temeiul juridic în disp. art. 998 cod. civ., fiind vorba de un quasi-delict.

Suntem în totul de acord cu soluțiunea dată de această carte de judecată.

Este de reținut, de asemenea, distincțiunea ce judecata face între funcționarii sau lucrătorii în genere și salariații intelectuali, relativ la daunele morale. Față de aceștia din urmă zice cartea de judecată reparațiunea trebuie să fie compensațiunea suferințelor lor morale și a privațiunilor de ordin material pe care le încearcă prin o concediere abuzivă. Socotim că această compensațiune a suferințelor morale trebuie acordată oricărui muncitor, atunci când concedierea este rezultatul bunului plac și nu a necesității bine justificate și când de pe urma concedierii muncitorul s'a văzut dăunat în capacitatea și reparațiunea sa. Gr. Conduratu. (Vezi „Curierul Judiciar“ No. 22 din 21 Iunie 1931, pag. 347).

39. Având în vedere că dacă este constant în drept că atât o parte cât și cealaltă sunt în drept a rupe contractul de muncă — cu condițiunea de a respecta termenele de preaviz prevăzute de legea contractelor de muncă, apoi nu este mai puțin adevărat că nu trebuie să se abuzeze de acest drept; într'adevăr dacă una din părțile contractante în exercițiul dreptului de reziliere — se face vinovat de un abuz, comite o greșală pentru care devine răspunzător de daune. (Cartea de judecată Ocol II București dela 26 Martie 1931, R. S. cu soc. Goetz.

40. având în vedere că din actele din dosar, din răspunsul la interogator al pârâtei soc. Leonida și depozițiunile martorilor Dimitri Nicolae și Ștefan Rădoiu audiați sub jurământ și propuși de reclamanta, necombătute cu alte dovezi de pârîtă se constată în fapt și Trib. își face convingerea că:

În anul 1919, 1 Aprilie data constituirii Soc. An. Leonida, reclamanta a fost angajată de Soc. Leonida pe termen nelimitat și a funcționat necontestat în serviciul acesta până la 31 August 1927, în mod efectiv, fiind plătită cu salariul lunar de 7500 lei.

Ulterior înființându-se Soc. Auto-Mecanica cu sediul principal la Cluj, și cu sucursala în București, care în ultimul timp funcționa în același local cu cel al soc. Leonida, având casier comun, iar consiliul de administrație cam același, din cauza legăturilor ce erau între aceste două societăți a detașat pe reclamanta în serviciul Soc. Auto-Mecanica la 31 August 1927 și dela această dată reclamanta lucrează pentru soc. Auto-Mecanica, astfel detașată, dar primind salariul dela Soc. Leonida, fiindcă aceasta în statele sale pe 1930, o trece printre funcționarele sale, cum rezultă din certificatul din Iunie 1930, eliberat

de fisc, și în asemenea condițiuni funcționează până la 30 Aprilie 1930, când este concediată din serviciul ce avea la soc. Leonida fără să i se dea preavizul prevăzut de art. 93 legea contractelor de muncă.

Că scrisoarea din 16/VI 1930, semnată de reclamanta și adresată d-lui Ing. Popovici departe de a se constata că ea a fost în serviciu angajată de Auto-Mecanica, vine și confirmă cele declarate de martori, că reclamanta spune: „Să se anuleze scrisoarea de concediere din partea Auto-Mecanica, unde am fost repartizată de d-v.” deci confirmă că reclamanta a fost numai detașată în interesul serviciului de către soc. Leonida la Auto-Mecanica, fapt care și explică că în loc ca soc. Auto-Mecanica să încheie stat pentru personalul ei în care să figureze reclamanta ca angajată sa, reclamanta este trecută în statul de plată al impozitului pe salariu al funcționarilor societății Leonida & Co.

Că în asemenea condițiuni, și cum Soc. Leonida nu a preavizat salariata sa de concediere cu cel puțin 6 luni de zile înainte de data 30 Aprilie 1930, conform art. 93 legii contractelor de muncă urmează să fie obligată să plătească reclamantei cu titlul de preaviz salariul pe 6 luni, fiindcă se constată că reclamanta a fost în serviciu mai mult de 10 ani adică să fie obligată la plata sumei de 45.000 lei, echivalentul lui 7.500 lei înmulțit cu șase. (Sentința Comercială No. 3386 Audiența 9 Iulie 1931. Dosar No. 140/931, Trib. Ilfov II com.).

41. Precizarea obiectului. Chestie de fapt. Aplicațiunea la legea contractului de muncă.

Este adevărat că, în interesul unei bune distribuiri a Justiției legiuitorul a prevăzut în diferite texte de lege obligațiunea reclamantului de a arăta precis în acțiunea obiectul ce reclamă dela adversar; Astfel conform art. 60 din legea Jud. Ocol cererea în judecată va cuprinde deslușit între altele, ce anume se reclamă, iar conform art. 69 lit. d. pr. civ., ne arătarea obiectului ce se reclamă este prescrisă sub pedeapsă de nulitate.

Chestiunea de a se ști dacă datele dintr'o cerere de chemare în judecată sunt sau nu suficiente pentru determinarea obiectului ce se reclamă, este o chestiune de fapt, de atributul suveran al instanțelor de fond, care scapă de sub controlul curții de Casație.

Așa fiind și intrucât în speță este necontestat, că intimatul ar fi chemat în judecată pe recurentul, cerând obligarea acesteia la plata sumei de 34.000 lei, în baza art. 95 din legea contractelor de muncă, arătând că a fost concediat din serviciul ei fără preaviz, iar instanța de apel, apreciind arată în considerentele sentinței atacate că în asemenea condițiuni intimatul nu mai avea nevoie să spună că cere salariul pe 4 luni, intrucât această o spune clar textul de lege inopcat și constată, ca rezultat al aprecierii sale, că acțiunea nu este lipsită de această constatare neatacată cu recurs, nu se poate imputa acelei instanțe că ar fi violat vre-o dispozițiune legală în vigoare, când a procedat astfel, fără a fi anulat ca fără obiect acțiunea intimatului, după cum pretinde recurenta și în consecință acest motiv urmează a fi înlăturat ca neintemeiat. (Cas. I. dec. 951 din 10 Iulie 1931. Respins recursul făcut de soc. Generala a Funcționarilor Publici prin avocatul Spănu Șerban contra sent. 125 din 1931, a Trib. IV Ilfov în proc. cu G. Demetriade, prin avocatul Bișof. Preș. Al. Iuca. Jurisprudența Generală, No. 58 din 26 Noembrie 1931, speța 1574).

42. Contract de muncă. Abuz de drept. Dacă există la aceste contracte. Soluție afirmativă.

Drepturile urmând să fie exercitate conform spiritului lor, se comite un abuz de drept când ele nu sunt exercitate în acest spirit și aprecierea acestui abuz se face mai larg când dreptul nu este precizat, decât atunci când dreptul este precizat.

Legea contractelor de muncă din 1929 precizând în dispozițiile ei concedierea în contractele fără durată determinată, un abuz de drept în conce-

dere nu există decât atunci când se dovedește în sarcina celui ce da concediu, acte de răutate sau o culpă gravă.

Tribunalul:

Asupra apelului făcut de Casa de credit a Agricultorilor din județul Ilfov, contra cărții de judecată No. 1815 din 1931 a Jud. Ocolul IV urban București, cum și asupra apelului făcut de Valeriu Micu din București, strada Justinian 22 contra aceleiași cărți de judecată, apeluri conexe prin jurnalul acestui Tribunal.

Având în vedere actele din dosar, susținerile părților și concluziunile scrise depuse:

Având în vedere că prin apelul său, Casa de credit a Agricultorilor din Județul Ilfov se plânge că apelantului Valeriu Micu i-au fost acordate daune-morale de către prima instanță. Că cealaltă Casă de Credit a Agricultorilor a susținut, că după legea contractelor de muncă, un salariat nu are dreptul decât la indemnizația legală, în cazul când nu a fost preavizat; că în speța de față se constată că apelanta a preavizat în termenul legal pe apelantul Valeriu Micu, ținându-i la dispoziție salariul pe trei luni; în consecință apelanta Casa de credit a Agricultorilor a cerut admiterea apelului făcut de aceasta.

Având în vedere că apelantul Valeriu Micu a susținut că pe lângă indemnizația prevăzută de legea contractelor de muncă, un salariat mai poate pretinde și daune morale când patronul în concediere comite un abuz de drept; că acest abuz de drept se constată în speța de față; în consecință apelantul Valeriu Micu a cerut respingerea apelului făcut de Casa de credit a Agricultorilor și admiterea apelului său prin care cerea să i se acorde și gratificațiile cuvenite acestuia în conformitate cu art. 95 legea contractelor de muncă.

Având în vedere că la apelul făcut de Valeriu Micu, Casa de credit a Agricultorilor a obiectat, că din cauza lipsei de beneficiu, niciun funcționar nu a primit gratificații.

Având în vedere că acestea fiind susținerile părților, urmează să examinăm chestiunile discutate;

Considerând că un drept al cuiva, având o finalitate socială, către această finalitate el trebuie exercitat. Că un atare exercițiu se face conform spiritului dreptului; că atunci când dreptul nu mai este exercitat conform spiritului, cel care exercită dreptul, abătându-se dela menirea dreptului, comite un abuz, pentru care devine responsabil.

Considerând că dându-se la o parte drepturile absolute, la drepturile relative, finalitatea în exercițiul dreptului se va aprecia după felul cum este precizat dreptul: că dacă dreptul este mai puțin precizat, aprecierea finalității va avea un câmp mai mare de aplicație, astfel la un asemenea drept un motiv nesperios, o culpă simplă în exercițiul dreptului, fac acest exercițiu abuziv; că însă dacă dreptul este precizat, aceste motive trebuie să fie mult mai grave, pentru a face exercițiul dreptului abuziv.

Considerând că legea contractelor de muncă din 1929, în contractele de muncă fără durată determinată, dă dreptul fiecărei părți să denunțe contractul, în urma unui preaviz determinat de lege; că dacă nu se dă preavizul legea determină indemnizația ce se va plăti de parte; că drepturile acestea, fiind precizate de lege, nu orice motiv în denunțare, va constitui un abuz, de drept; că numai actele de răutate sau culpă gravă, ce se va stabili în sarcina părții, care denunță contractul de muncă, va constitui abuzul de drept.

Având în vedere că în speța de față din depozițiile martorilor Gh. Cordescu și Petre Ghiață, luate sub prestare de jurământ, se constată că la 15 Februarie 1931, în comitetul de direcție al partidului liberal din jud. Ilfov, din care face parte și apelantul Valeriu Micu, a avut loc un conflict. Că cu ocazia aceasta martorul Petre Ghiață și-a dat demisia; că în acest conflict apelantul Micu a fost solidar cu Petre Ghiață; că la rugămintea acestuia, Valeriu Micu a convocat pe șefii de sectoare la o consfățuire în după amiaza zilei; că Președintele organizației din județul Ilfov, care este și președintele apelantei, Casa

de credit a Agricultorilor, aflând despre aceasta s'a prezentat la comitetul de direcție agitat, spunând că cei care au provocat desordini, își vor primi pedeapsa; că la 20 Februarie 1931, Valeriu Micu, primește încunoștințarea că este concediat pe ziua de 1 Martie 1931, ținându-i-se la dispoziție salariul pe trei luni.

Având în vedere că motivul pentru care s'a făcut concedierea apelantului Valeriu Micu, nu a fost, pentrucă acesta a lipsit dela serviciu în zilele de 28 și 29 Ianuarie 1931, fiindcă din depoziția martorului Petre Ghiață rezultă că Valeriu Micu a fost învoit de Președintele consiliului de administrație al Casei de credit, să se ducă în propagandă electorală în județul Teleorman în aceste zile; că motivul nu este nici că Valeriu Micu nu venea la serviciu după masă, fiindcă acesta din Mai 1926, de când a intrat în serviciu la Casa de credit a Agricultorilor, a făcut serviciu numai de dimineață; că nici acel al plecării în oraș în timpul serviciului nu este, fiindcă rezultă din depoziția martorului Hogoș, că Valeriu Micu avea însărcinarea să se ducă la Banca Națională sau Banca Chrissoveloni; că rezultă din apropierea datei de 15 Februarie 1931 când a fost convocarea politică, la care a luat parte și apelantul Valeriu Micu, și data de 20 Februarie 1931, când acesta a fost concediat, cum și din faptul că acest din urmă rezultat a venit după amenințarea Președintelui Consiliului de Administrație al Casei de credit, că vor fi pedepsiți cei care s'au agitat la 15 Februarie 1931, că motivul pentru care s'a făcut concedierea apelantului Valeriu Micu nu a fost lipsa dela serviciu, ci concedierea s'a făcut pentru considerații de nemulțumiri politice;

Având în vedere că acest motiv al concedierii constituie un act de răutate din partea Casei de credit a Agricultorilor; că el face ca concedierea lui Valeriu Micu să fie un act abuziv; că față de acest act Valeriu Micu a fost îndreptățit să pretindă daune-morale; că aceste daune însă au fost exagerate apreciate de prima instanță; că Tribunalul apreciind aceste daune, le reduce la suma de 50.000 lei, că fiind astfel, apelul făcut de Casa de credit a Agricultorilor, se privește fondul în parte și se admite în consecință.

Având în vedere că în ceea ce privește apelul făcut de Valeriu Micu, Tribunalul însușindu-și motivarea primei instanțe priitor la gratificații, apelul acestuia se găsește nefondat și se respinge în consecință.

Pentru aceste motive redactate de d-l judecător Hariton Udrea, Trib. admite în parte, etc. (ss. Hariton Udrea, N. Gh. Nedeleu, Curierul Judiciar No. 9 din 28 Februarie 1932, pag. 144).

45. Concedierea din serviciu. Termen de preaviz. Concedierea anterioară legii. Neaplicabilitatea legii contractelor de muncă. Renunțarea posterior concedierii la despăgubiri. Efecte. Art. 93 și 124 legea contractelor de muncă dn 1929. Art. 16 din Dispozițiuni generale și Legea industrială XVII 1884.

În fapt: Apelantul a intrat în serviciul Societății U. D. R. la 6 Ianuarie 1915 și la 1 Decembrie 1928 a fost înaintat maestru, iar la 1 Mai 1930 a fost concediat cu un preaviz de trei luni. Nemulțumit a chemat pe Societatea în fața instanței industriale a orașului Reșița și prin dec. 1605 din 1930, a obligat pe societatea U. D. R. să-i plătească salariul încă pe trei luni. Societatea U. D. R. făcând acțiune conf. cu art 176 din legea industrială la jud. Reșița pentru anulara deciziei, aceasta prin sent. 4926 din 18 Dec. 1930 a admis acțiunea recl. și a anulat deciziunea Primăriei Reșița. Contra acestei hotărâri s'a făcut apel.

În drept: Chestiunea ce se pune este dacă în speșă, urmează să se aplice normele cuprinse în contractul de angajament, numite „Dispozițiuni Generale” sau art. 85 și 93 din noua lege a contractelor de muncă promulgată la 5 Aprilie 1929?

Prin art. 124 legea contractelor de muncă se prevede în mod expres că toate disp. legale, regulamentare sau de alt ordin, referitoare la contractele de muncă se abrogă, însă aceasta dispoziție nu se referă decât la rapoartele născute din contractele de muncă ce au luat ființă posterior promulgării acestei legi iar nu și celor petrecute anterior.

Legea fiind o regulă de urmat, ea devine obligatorie din momentul în care a fost adusă la cunoștință prin publicarea în Monitorul Oficial (art. 118 din

Constituție) și nu se aplică decât raporturilor care se vor naște în viitor, nepunând reglementa situațiunile din trecut, cu excepția legilor de procedură sau acelorora cărora li se dă acest efect expres sau tacit.

Ori, în această lege nu există nicio dispozițiune expresă din care să rezulte retroactivitatea ei și nici nu reiese în mod tacit din complexul dispozițiunilor ei. Din caracterul ei de lege economico-socială nu se poate trage concluzia că trebuie privită ca o lege de imediată aplicațiune, cum se întâmplă numai cu legile de drept public. De asemenea nu poate fi considerată ca o lege de procedură, fiindcă majoritatea dispozițiunilor ei cuprind reguli de fond, care creează drepturi și situațiuni noi, diferite de cele prevăzute de dreptul comun.

Prin urmare, în speță, ultimul contract de serviciu intervenit între intimat și societate, luând ființă la 1 Dec. 1929, adică anterior legii contractelor de muncă, care a fost promulgată la 5 Aprilie 1929, urmează a se aplica în ce privește condițiunile de licențiere din serviciu Dispozițiunile Generale cod. civ. austriac și legea industrială din Ardeal. (Legea XVII-1884 iar nu legea contractelor de muncă din 1929).

Apelantul, pentru a dovedi că se aplică noua lege a contractelor de muncă și asupra efectelor nerealizate ale contractului de serviciu susține că dreptul de preaviz — nu constituie un drept câștigat ci o simplă expectativă invocând în acest sens o decizie a Curții de Apel București din 15 Dec. 1914.

Ori în speță, dispozițiunile referitoare la rezilierea contractului și dreptului de preaviz nu sunt simple expectative ci o dispozițiune contractuală stipulată expres de părți prin convențiunea ce au încheiat-o la 1 Dec. 1928.

După art. 16 al „Dispozițiunilor Generale” se specifică „că atât societatea cât și impiegatul, au dreptul de a desființa oricând și fără indicarea motivului contractul de serviciu pe calea rezilierii. Termenul de reziliere, dacă se face din partea societății, este de regulă trei luni, pentru impiegatii cari se găsesc în serviciul societății de peste 5 ani, sau au fost încredințați (însărcinați) cu agende (lucrări) importante, de șase luni”.

Prin urmare, apelantul, nefăcând în speță dovadă că întrunește condițiunile prevăzute în contract, pentru a avea dreptul la un preaviz de șase luni, apelul urmează a fi respins.

1. În ceea ce privește cel de al doilea motiv invocat: că declarația dată de apelant că renunță la orice alte pretenții față de intimată după ce a primit 26.000 lei cu titlul de despăgubiri de concediere este nelegală contravenind dispozițiunii art. 93 legea contractelor de muncă.

Jurisprudența s'a fixat în sensul că renunțarea la preaviz intervenit după ce contractul a fost denunțat, este valabilă și sunt oprite renunțările nu numai la încheierea contractului. (Cas. III Dec. 1166 din 1931).

Încât și acest de al doilea motiv este nefondat. (Trib. Caraș sent. civ. 5524 din 28 Ianuarie 1932. Preș. d-1 D. St. Dumitrescu, redactor al sent. Apelant. Gaydos Rudolf prin d-1 avocat Emil Novacovici; intimata Soc. An. Uzinele și Domeniile Reșița prin avocatul Dr. N. Iovanovici, respins apelul. Jurisprudența Generală No. 14 din 7 Aprilie 1932, pag. 432 speța 443).

44. Avocat. Concedierea intempestivă. Dacă pe lângă daunele acordate de art. 93 legea contractelor de muncă, se mai poate aplica în speța și art. 998 cod. civ.

În fapt: Reclamantul a fost angajat la 1 Iulie 1921, de pârta ca avocat pledant și consultant cu un salariu de 6000 lei lunar, în care calitate a funcționat până la 9 Decembrie 1929, când raportul de serviciu au fost rupte. La 23 Martie 1930 reclamantul notifică părții și o somează să-l repună în drepturile sale, contrariu se va adresa justiției pentru a fi despăgubit de prejudiciul ce i se cauzează printr'o concediere intempestivă și abuzivă. Neprimind niciun răspuns din partea părții, întentează acțiunea de față.

În drept: 1. Concediere sau demisiune? Pârta susține că n'a fost concediat, ci s'a retras de bună voie prin demisiune reclamantul. Reclamantul însă dovedește prin martori că a fost concediat în mod intempestiv din servi-

ciul societății fără preavizul legal, încât conform vechimii sale în serviciu, are dreptul la salariul pe patru luni.

2. Daune. Art. 95 din legea contractelor de muncă nu poate fi privit decât ca o aplicațiune a art. 98 cod. civ.

Însă legea contractelor de muncă nu a fixat decât daunele datorate cu titlul de preaviz în caz de concediere intempestivă, nu și la dreptul de despăgubiri, fiind netăgăduit că sunt ipoteze în care daunele pricinuite printr-o concediere abuzivă, pot fi cu mult mai mari.

Art. 95 legea contractelor de muncă trebuie privit numai ca un mijloc menit să ușureze, în privința măririi prejudiciului, aprecierea judecătorului în caz de concediere intempestivă și abuzivă, iar de a-i îngădi puterea în mod automat, când prejudiciul cauzat trebuie apreciat în toată întinderea lui.

Prin urmare, atunci când ruperea contractului de muncă apare ca o consecință inevitabilă și firească a unui concurs de împrejurări, care pun pe patron în situațiunea de a nu mai putea face altfel, se aplică exclusiv art. 95 din legea contractelor de muncă.

Ori de câte ori se constată că concedierea s'a făcut intempestiv, cu scopul de a face un rău celeilalte părți urmează a se aplica art. 998 cod. civ.

Prin urmare, în speță, constatându-se că concedierea s'a făcut în mod abuziv, fără niciun motiv legitim și serios din partea patronului, că reclamantul și-a îndeplinit întotdeauna serviciul conștiincios, că fiind exclusiv în serviciul părții și-a pierdut o parte din clientela lui, că în criza actuală generală este greu de ași găsi un serviciu similar într'un termen așa de scurt, că pe lângă aceste daune materiale, se adaugă și cele morale, fixează aceste daune la 200.000 lei. (Jud. Urbană București VI, cartea de jud. civ. 2605 din 11 Septemvrie 1951. Recl. M. Ghermănescu, avocat cu soc. an. „Bihorul” prin avocatul Falutz. Jurisprudența Generală No. 27 din 25 August 1952, pag. 855 speța 868).

Art. 94. — În cursul termenului de preaviz salariatul va avea dreptul la repausul prevăzut de art. 80. Totalul acestor ore nu va putea trece de 4 zile libere.

Art. 95. — În caz de rupere a contractului de muncă fără preaviz sau cu un preaviz mai scurt decât cel fixat de lege, partea care rupe contractul va plăti celeilalte o îndemnizație egală cu salariul și toate accesoriile convenite pe tot timpul, până la împlinirea termenului de preaviz fixat de lege.

Notă. — Instanțele noastre superioare au decis că în caz de rupere a contractului intempestiv și cu răutate, partea va suporta și daune-morale în afară de cele mai sus prevăzute. Considerentele mai jos publicate și adnotate cu atâta talent de d-l avocat Marco Barasch, sunt prea judicioase și complete ca să mai avem ce adăuga. Totuși, vom aminti, întru întărirea acestei teze, oarecari păreri și hotărâri ale altor autori și instanțe.

Paul Pic în „La législation industrielle” spune la No. 1174 „Le réponse à cette question se trouve dans la théorie moderne de l'abus de droit, théorie dont les lois sociales récentes sont manifestement inspirées” și mai departe: „Si le conditions dans lesquelles il en est fait usage blessent manifestement l'équité, s'il est prouvé que la patron a donné congé à l'ouvrier que par esprit de

vengeance ou de tracesserie, dans l'intention de lui nuire, il n'y a plus exercice, mais abus du droit de congé”.

Judecătorilor de fond le aparține puterea de a releva elementele faptelor constitutive a culpei producătoare de daune; judecătorii vor releva circumstanțele cari caracterizează abuzul și prin urmare culpa specială care va da obiect de reparație. Curtea din Dijon a decis de exemplu, că un funcționar concediat fără preaviz pentru motivul că ar fi bețiv, pe când în realitate era bolnăvicios și morfinoman, are drept la daune rezultând dintr'un abuz de drept.

Și ca încheiere notăm concluziunile M. Reu „Pour reussir dans une demande de daumages-intérêts, l'un on l'autre contractant sera tenu d'établir que le droit a été déposé, qu'il en a été fait par son adversaire un *emploi abusif* constituent une faute particulière”.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-1 Apostol Popa*: D-lor Senatori, în acest articol se spune: „În caz de concediere, fără preaviz sau cu un preaviz mai scurt decât cel fixat de lege, partea care denunță contractul va plăti celeilalte o indemnizația egală cu salariul convenit, pe tot timpul până la împlinirea termenului fixat de lege pentru concediere”.

După felul în care este redactat acest articol, eu înțeleg că numai funcționarul are dreptul, atunci, când pleacă, să pretindă patronului despăgubiri. Dar dacă funcționarul pleacă fără să-mi dea mie patron, preaviz? Ce se întâmplă în cazul acesta? Care este sancțiunea?

Noi, în comerțul nostru, avem și oameni de specialitate, pe cari îi aducem, îi cultivăm, pierzând cu ei și timp și capital. La un moment dat, după 3—4 sau 5 ani de zile, cu 5 zile înainte de a voi să plece, vine și îți declară aceasta. După legea de față, un funcționar care are o vechime de 5 sau 6 ani, are dreptul să-mi ceară mie o anumită plată. Eu n'am însă niciun drept. Intrucât, consider că este în folosul funcționarilor cinstiți, eu propun acest amendament.

La art. 95 propun, întâiu, următorul aliniat:

„Funcționarii cari vor părăsi serviciul, fără respectarea preavizelor: prevăzute mai sus, vor răspunde, față de patronii lor, pentru pagubele cauzate întreprinderii prin plecarea lor”.

Acest amendament îl propun, deoarece se întâmplă ca unii funcționari să plece cu cunoștințe câștigate dela un anumit patron. Eu cred că trebuie să luăm măsuri ca patronul să nu facă angajamente cu acest fel de funcționari, decât dacă se convinge că ei îi vor respecta preavizul.

Tot la acest articol mai propun un ultim aliniat, cu conținutul următor:

„Patronii cari vor fi angajați funcționari în serviciul lor, înaintea respectării termenelor de preaviz, pot fi ținuți responsabili pentru daunele dovedite, ce ar fi cauzat patronului de unde funcționarii respectivi ar fi părăsit serviciul fără respectarea preavizelor din această lege”.

A. Popa, D. Gaicu, D. Iorgovici, P. Ionescu, Indescifrabil.

Vă rog să primiți aceste amendamente, deoarece ele sunt făcute, atât în interesul funcționarilor, cât și al patronilor..

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: D-lor Senatori, conform art. 95, așa cum este redactat daunele interese urmează să fie plătite de una sau cealaltă parte vinovată; și patronul și muncitorul are drept la daune-interese în cadrul articolului 95. În cazul când contractul se denunță fără preaviz sau cu un preaviz mai mic decât cel legal.

D-1 Apostol Popa: Este insuficient d-le Ministru.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: După părerea d-voastră.

D-l Apostol Popa: D-le Ministru, eu am spus că avem funcționari de specialitate, cari, dacă pleacă la timp nepotrivit, ne produc pagube. Ar trebui să avem posibilitatea să evităm astfel de lucruri.

D-l Al. Bădulescu: D-lor Senatori, eu am înțeles intențiunea d-lui Ministru. Dacă s'ar cauza daune de altă proveniență, decât cele prevăzute în lege, atunci intervine dreptul comun, care prevede că oricine provoacă o daună este dator să o repare. Aci, unde este vorba de salarii, cari trebuiesc date pe un anumit timp, dispozițiunile articolului sunt bune. Dreptul la daune îl aveți după codul civil.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, comitetul delegaților a respins ambele amendamente ale d-lui senator A. Popa.

— Se pun la vot în mod succesiv ambele amendamente și se resping.

— Se pune la vot art. 95 și se admite nemodificat.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* La acest articol d-l deputat Simionescu a propus un amendament în cuprinderea următoare:

În primul rând a se înlocui cuvântul „concediere” prin cuvintele: „rupere a contractului de muncă”. Ultimul rând după cuvântul „termenului”, se vor intercala cuvintele: „de preaviz” și se vor șterge cuvintele finale: „pentru concediere”, la rândul 3 cuvântul: „denunța” se înlocuiește prin cuvântul: „rupe”.

Noua redacțiune va fi următoarea:

„În caz de rupere a contractului de muncă fără preaviz, sau cu un preaviz mai scurt decât cel fixat de lege, partea care rupe contractul va plăti celeilalte o indemnizație egală cu salariul convenit pe tot timpul până la împlinirea termenului de preaviz fixat de lege”. (*Dr. Iuliu Coroianu, C. Simionescu, Al. Ceașian*).

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

D-l G. Zane, raportor: Al doilea amendament propus, de d-l deputat Iuliu Coroianu, are cuprinderea următoare: După cuvântul „salariul” se vor adăuga cuvintele „și toate accesoriile”.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

DOCTRINĂ. — Redăm în întregime considerentele acestei sentințe:

„Considerând că de sigur, în baza acestei dispozițiuni (art. 93) oricare din părțile contractante într-o asemenea convențiune va putea concedia pe cealaltă parte cu respectarea termenului de preaviz fixat de lege, fără ca principial, prin simpla exercitare a accentui drept să fie obligată și la plata vreunei alte despăgubiri decât cea fixată astfel de lege, deoarece, uzând în condițiunile legii de un drept ce-i aparține, partea denunțătoare își exercită un drept legal, iar cine uzează de un drept sau în condițiunile legii, de regulă învederată este că nu poate prejudicia pe nimeni.

„Considerând însă, că dacă este perfect învederat că cine uzează de un drept al său nu poate prejudicia decât numai dacă exercițiul dreptului va fi comandat de imperativul unei nevoi personale legitime, iar procedura urmată pentru înfăptuirea acestui drept va constitui norma celei mai perfecte bune credințe pentru realizarea lui, deoarece numai în acest caz prin exercitarea unui drept, nu se va știrbi ordinea socială și siguranța relațiunilor contractuale, care comandă omului buna credință, prudența, și atenția în exercițiul oricărui drept al său pentru a nu prejudicia semenilor săi peste prejudiciul cauzat prin fatala lovire de interese concurente în viață”.

„Considerând, prin urmare, că dacă din cercetarea elementului volițional în manifestarea exercitării dreptului de concediere în contractele individuale de muncă cu durata nedeterminată, va reieși că o parte contractantă își exercită acest drept numai în dorința de a face rău celeilalte părți, iar nu dintr'un interes personal legitim, sau dacă procedura întrebuintată pentru aducerea la îndeplinire a acestei concedieri va fi, din răzbunare, ori spirit rău, o procedură vexatorie pentru partea adversă, negreșit, toate aceste fapte ce constituiesc însăși exercițiul dreptului de concediere, vor constitui în același timp elemente în afară de cadrul preocupățiunilor indispensabil exercitării unui drept social, iar, ca atare, deadreptul fapte imputabile per-

soanei din cauza căreia exercitarea dreptului de concediere va avea loc într'un asemenea mod.

„Că așadar, în speță, deși în baza legii însăși banca apelantă era obligată să-i exercite dreptul de concediere numai în virtutea unui interes, legitîm și uzând numai de o procedură de perfectă prudență și atenție față de intimat, totuși, așa după cum s'a demonstrat cu ocaziunea discuțiunii punctului 11 de apel, intimatul a fost îndepărtat din serviciul băncii apelante, cu rea credință din partea acesteia așa încât, procedând astfel, banca apelantă a abuzat de dreptul de concediere, pe care îl acordă legea asupra contractelor de muncă, a nesocotit astfel buna ordine socială și siguranța relațiilor contractuale în general și și-a călcat prin urmare buna credință contractuală, ce datora intimatului, contractul sau în executarea contractului, de locațiune de servicii ce-i lega, iar ca atare prin acest fapt al său, cauzându-i prejudicii, și-a angajat în același timp responsabilitatea de a le repara.

„Că de altfel, în speță, legitimitatea dreptului de concediere, ce urma a fi observată de banca apelantă, nu constituia numai aplicarea unui principiu imuabil de drept, dar chiar o îndatorire contractuală pentru banca apelantă, deoarece, potrivit art. 21 al. 1 din statutul regulament intervenit între părți banca apelantă nu putea să concedieze pe intimatul decât numai pentru reducerea sau împuținarea de afaceri, deci legitimându-și numai în acest fel interesul său de concediere.

„Că prejudiciul cauzat în acest fel intimatului printr'o asemenea procedare este evident, deoarece intimatul a fost obligat așa după cum nici banca apelantă nu contestă, să se transporte din țara sa de origină la București pentru a cere explicațiuni instituțiunii asupra procedării sale față de el.

„Că acest prejudiciu astfel produs intimatului se datorește numai acestei procedări a băncii apelante față de el, rezultă cu suficiență din acea că, intimatul nefiind venit în țară decât numai pentru angajamentul avut cu această bancă, nicio altă nevoie nu-l silea la această călătorie la București.

„Că așadar, Judecătoria de ocol, socotind că faptul astfel comis de banca apelantă constituie un abuz de drept din parte-i ce-i angajează responsabilitatea bănească, a făcut o justă aplicațiune a principiilor de drept, așa încât, principial, acest motiv de apel urmează a fi respins“.

Sentiința confirmată de Cas. III dec. 596/932 dos. 803/931.

Astfel prin teoria abuzului de drept s'a ajuns la admiterea cumulului de daune în cazul ruperii intempestive și nejustificate a contractului de muncă. Din reglementarea pe care ne-o oferă până azi jurisprudența română în materie, se desprinde preocuparea instanțelor de a face ca în executarea contractelor de muncă să domine buna credință. Plecând dela această idee instanțele noastre judecătorești au interpretat în mod constant contractele depuse în judecata lor, în spiritul și nu în litera lor. Observând cu strictețe acest principiu ele au dat soluțiile pe cari le-am comentat și cari se referă la valabilitatea declarațiilor date de salariați la ieșirea lor din serviciu, la concedierea salariaților pentru motive insuficiente, la opozabilitatea regulamentelor de muncă, etc. Buna credință în raporturile reciproce, respectarea demnității omenești a salariatului, menținerea integrală a puterii patronale, dar reprimarea tuturor abuzurilor, acestea sunt directivele pe cari instanțele noastre judecătorești au înțeles să le impregneze jurisprudenței lor. Astfel din sistemul jurisprudenței noastre se desprinde o morală de cea mai înaltă factură, după cari drepturile nu pot avea alt scop decât acela de a asigura pacea socială, prin armonizarea tuturor intereselor de clasă. (Reglementarea jurisprudențială a contractului individual de muncă în dreptul românesc, de Marco Barasch, 1932).

JURISPRUDENȚĂ. — 45. *Văzând motioul II de casare în cuprinsul următor:*

„Exces de putere, nemotivare și denaturare de fapte și de acte”.

„Am susținut în fața instanței de fond că denunțarea contractului de muncă s'a făcut din culpa reclamantului și anume pentru lipsa nemotivată dela serviciu.

„Prin dovezile administrate în baza instanței de fond am dovedit că reclamantul sub pretext că este bolnav nu s'a prezentat la serviciu.

„In afară de alte dovezi am stabilit cu însuși recunoașterea reclamantului această neprezentare și totuși Tribunalul numai printr'un exces de putere și cu denaturarea actelor și a probelor administrate a putut să ne respingă susținerile noastre.

„Judecând astfel Tribunalul comite un exces de putere și o nemotivare cum și o denaturare a faptelor procesului”.

Având în vedere că prin motivul de casare astfel formulat recurenta bancă susține, că Tribunalul prin stabilirea că denunțarea contractului de muncă în discuțiune a avut loc din culpa băncii a săvârșit un exces de putere și a denaturat faptele procesului, deoarece actele dela dosar și probele administrate nu justifică aceasta constatare pe care instanța de fond nici nu o motivează;

Având în vedere că în legătură cu acest motiv de recurs, Tribunalul întemeindu-se pe actele dela dosar și în special pe scrisoarea recomandată a intimatului din 4 Ianuarie 1930, trimisă prin Oficiul postal din Viena și primită de bancă la 7 Ianuarie 1930, constată în fapt că intimatul în cursul concediului de boală obținut cu începere dela 12 Decembrie 1929 până la 5 Ianuarie 1930, contractând o nouă boală a avizat despre aceasta pe recurentă cu scrisoarea din 4 Ianuarie 1930; că, recurenta deși a primit această scrisoare la 7 Ianuarie 1930, adică înainte cu o zi de expirarea concediului de boală intimatului, zilele de 5, 6 și 7 Ianuarie fiind zile de sărbătoare urma să se prezinte la serviciu pe ziua de 8 Ianuarie, totuși l-a considerat de demisionat pentru lipsa nemotivată din serviciu și în temeiul acestor constatări argumentează Tribunalul că, prin faptul că recurentul l-a considerat pe intimat de demisionat pentru lipsa nemotivată din serviciu și în temeiul acestor constatări argumentează Tribunalul că, prin faptul că recurenta l-a considerat pe intimat de demisionat pe ziua de 10 Ianuarie cu toate că la 7 Ianuarie luând cunoștință de boala intimatului prin primirea scrisoarei din 4 Ianuarie 1930, a cărei conținut nu-l contestă, urma să-i acorde un nou concediu, este în culpă în denunțarea contractului;

Că prin acest mod de a judeca, Tribunalul n'a săvârșit niciun exces de putere, denaturare sau nemotivare, deoarece prin considerentele sentinței sale motivează suficient și arată elementele de apreciere pe care s'a întemeiat pentru a-și forma convingerea asupra existenței culpei din partea băncii, în ce privește denunțarea contractului, pe cari nu le-a denaturat întru nimic și întrucât interpretarea actelor fără a fi denaturat este de atributul instanțelor de fond, motivul II de recurs care se raportă la o cesțiune de fapt lăsată la facultatea instanței de fond, devine neintemeiat;

Asupra motivului III de recurs astfel formulat:

„Exces de putere și denaturare de acte.

„Am susținut în fața instanțelor de fond că chiar dacă s'ar stabili că denunțarea contractului s'a făcut din culpa noastră conform dispozițiilor art. 78 și 93 din legea contractelor de muncă nu i se cuvine decât salariul pe o lună. Tribunalul deși ajunge a-i acorda salariul pe o lună de zile, totuși pentru a ajunge la această concluzie constată că instituțiunea noastră ar avea un regulament „aplicabil de plin drept tuturor funcționarilor, regulament care prin dispozițiunile art. 21 ar prevede această indemnitate. Deși am făcut dovada în fața instanțelor de fond că nu poate fi vorba de un regulament general aplicabil deplin drept tuturor funcționarilor; căci în asemenea caz ar fi trebuit ca acest regulament să fie aprobat în prealabil de Consiliul de Administrație și deși reclamantul n'a administrat niciun fel de dovadă pentru a dovedi susținerile sale, totuși Tribunalul pe baza unei dispoziții de martor dintr'un alt proces, stabilește că ar exista un atare regulament care nu poate

fi valabil decât dacă s'ar fi dovedit că a fost aprobat de organele legale ale societății, adică de Consiliul de Administrație.

„Tribunalul admitând existența regulamentului fără această dovadă comite un vădit exces de putere cum și violările mai sus arătate“.

Având în vedere că prin acest motiv de casare recurenta mai prelungă Tribunalul prin aceia că s'a întemeiat pe lângă art. 78, 79 din legea contractelor de muncă și pe art. 21 din regulamentul băncii pentru a acorda intimatului salariul pe o lună de zile, a săvârșit un exces de putere și denaturare, deoarece acest regulament a cărui existență instanța de fond a stabilit-o pe baza unei depozitii de martor, nefiind aprobat de Consiliul de administrație a Băncii, nu poate fi valabil și opozabil recurentei și ca atare este inoperant;

Considerând că Tribunalul prin constatarea existenței zisului regulament n'a săvârșit niciun exces de putere sau denaturare de acte, deoarece stabilirea existenței regulamentului este o pură chestiune de fapt lăsată la aprecierea instanței de fond, deci necensurabilă de înalta Curte, cu condiția că prin hotărîrea ce o dă să motiveze aceasta: că în speță Tribunalul își întemeiază constatarea sa relativă la existența regulamentului pe declarațiunea martorului Aurelian Popescu, directorul general al personalului băncii, în temeiul căreia argumentează că, acest regulament constituie contractul tip după care funcționa orice angajat al băncii;

Că așa fiind, partea motivului referitoare la inexistența zisului regulament este neîntemeiată;

Considerând că în ce privește partea a doua a motivului de recurs, relativă la nevalabilitatea și neopozabilitatea regulamentului pentru lipsa de aprobare de către Consiliul de Administrație nu poate fi luată în considerare, deoarece cum rezultă din jurnalul de ședință a Tribunalului No. 31624 din 16 Decembrie 1930 în care se găsesc consemnate susținerile orale ale părților relative la fondul procesului, această chestiune n'a fost susținută în apărare de recurentă și invocarea ei direct în fața înaltei Curți este inadmisibilă, nefiind de ordine publică;

Că dar și motivul III de recurs este neîntemeiat;

Văzând motivul IV de recurs astfel formulat:

Exces de putere, violarea art. 78, 82, 93 și 95 din legea asupra contractelor de muncă, nemotivare.

„Denunțându-se contractul de locațiune de serviciu cu reclamantul în cazul când denunțarea s'ar fi făcut din culpa noastră, Tribunalul nu putea să-i acorde alte daune, decât cele ce-i acorda legea prin art. 93 și 95, întrucât n'am făcut altceva decât să ne exercităm dreptul nostru și anume acela de a denunța contractul oricând.“

„In adevăr, conform art. 78 și 95 din legea contractelor de muncă, oricare din părți este în drept a denunța oricând contractul de muncă când el este încheiat pe o durată nedeterminată, însă cu obligațiunea de a respecta termenul de preaviz fixat de lege. În cazul când denunțarea contractului s'a făcut fără respectarea termenului de preaviz sau cu preaviz mai scurt, partea lezată are dreptul la daune, le fixează după normele stabilite prin art. 93 și 95 din această lege.“

„Tribunalul prin sentința atacată cu recurs, constatând că denunțarea contractului s'a făcut din culpa noastră, acordă în prim rând reclamantului despăgubire echivalentă cu salariul ce l-ar fi primit pe tot timpul până la împlinirea termenului de preaviz și în al doilea rând îi acordă în plus și suma de 20.000 lei drept daune morale și materiale.“

„Tribunalul pentru a-i acorda aceste daune suplimentare stabilește în principiu că în cadrul legii contractelor de muncă s'ar putea acorda daune în cazul când s'ar putea face dovada unui abuz în exercitarea dreptului de denunțare a contractelor de locațiune de serviciu.“

„Ori, un atare principiu nu mai poate fi admisibil în cadrul legii contractelor de muncă, întrucât legiuitorul a prevăzut prin dispozițiunile art. 78, 82 și 93 și în special prin dispozițiunile art. 95 din această lege care este norma

după care urmează a se fixa daunele în cazul unei denunțări nejustificate de contract.

„Chiar dacă am admite că legea contractelor de muncă n'ar exclude principiul acordării de daune suplimentare în cazuri de concedieri abuzive, totuși în cazul nostru, Tribunalul nu putea să-i acorde suma de 20.000 lei, drept daune morale și materiale atât timp cât nu s'a făcut de către reclamant dovada unui atare abuz de drept.

„Tribunalul pentru a putea acorda aceste daune se mulțumește să afirme pur și simplu că concedierea s'a făcut în mod abuziv și cu rea credință fără însă a motiva cari sunt aceste fapte ce îndrituiește Tribunalul a taxa aceasta concediere ca făcută cu rea credință.

„Judecând astfel, Trib. comite un exces de putere și o nemotivare cum și violarea dispozițiilor art. 78, 82, 93 și 95 din legea contractelor de muncă”.

Având în vedere că prin acest ultim motiv, recurenta susține că chiar în cazul când denunțarea contractului s'ar fi făcut din culpa sa, Tribunalul nu putea să acorde alte daune, decât acele prevăzute de art. 93 și 95 întrucât în contractele pe durată nedeterminată denunțarea este un drept ce-l are fiecare din părți însă cu obligația de a respecta termenul de preaviz și dacă nu-l respectă, nu poate fi obligat la alte daune decât plata salariului pe timpul de preaviz; că, susține recurenta de alte daune ce ar decurge dintr'un abuz de drept nu s'ar putea vorbi în cadrul legii contractelor de muncă, care fixează prin art. 95 normele după care se acordă daunele și că, în orice caz, Tribunalul nu motivează existența abuzului de drept în speță;

Considerând că dreptul ce-l are fiecare din părți în contractul de muncă cu durată nedeterminată de a denunța contractul adică de a-l rupe în mod unilateral, este și el susceptibil de abuz; că un exercițiu abuziv al dreptului de denunțare va fi de câte ori instanța examinând împrejurările în care a avut loc denunțarea contractului și cercetând corectudinea motivelor denunțătorului, va constata ilegitimitatea lor, și deci culpa adică abuzul săvârșit în exercitarea acelu drept; că, într'o atare situațiune instanța este în drept să cumuleze salariul convenit pe timpul preavizului ce s'ar fi exercitat în mod normal cu daunele suferite de concediat din faptul abuziv; că această normă de drept rezultă din principiile generale ale dreptului, normă care departe de a fi contrazisă de legea specială a contractelor de muncă, își găsește din contra aplicațiunea în dispozițiunile art. 79;

Considerând, că în speță — precum s'a văzut cu ocaziunea motivului II de casare — instanța de fond examinând împrejurările în care s'a produs denunțarea contractului individual de muncă, a constatat că deși salariatul era bolnav și făcuse o cerere de concediu (art. 88 legea contractelor de muncă) care parvenise patronului, aceasta din urmă prefăcându-se a nu fi primit o asemenea cerere deși instanța de fond constată că, în realitate o primise și luase cunoștință de motivul legitim al absentării, îi denunță contractul pe motivul aparent al părăsirii serviciului; că date fiind aceste împrejurări instanța de fond a fost în drept a califica aceasta denunțare ca abuzivă și să-i alocă salariatului pe lângă dreptul la salariul pe o lună și daune în suma de 20.000 lei, pe care le motivează suficient pe considerațiunile de fapt expuse prin sentința sa.

Că așa fiind și acest motiv fiind nefondat, recursul urmează a fi respins. Pentru aceste motive Curtea în numele legii;

Respinge recursul făcut de Banca Chrissopoloni în contra sentinței Tribunalului Ilfov Secția I-a com. No. 2515 din 23 Decembrie 1930.

Dată și cetită în ședință publică astăzi 21 Aprilie 1932.

Urmează semnăturile d-lor: Prezident, Consilieri și a d-lui Magistrat asistent A. Cupsa. (Cas. III dec. 596 din 21 Aprilie 1932, dosar 803/931).

46. Legea contractelor de muncă. Societate industrială. Avocat. Salariu lunar. Gratificație. Scrisoare de concediere semnată de președinte și de un administrator delegat. Nu angajează societatea. Ratificarea ei de comitetul de direcție. Valabilitatea dela ratificare.

Vezi art. 93 No. 58.

47. *Inata Curte de Casație și Justiție secț. III-a deciz. No. 1146 dos. 151/951, vezi art. 58.*

48. *Contract de muncă. Abuz de drept. Dacă există la aceste contracte. Soluție afirmativă.*

Vezi art. 95 No. 42.

49. *Abuz de drept. Dacă există la contractele de muncă. Soluție afirmativă. Un drept al cuiva, având o finalitate socială, către această finalitate el trebuie exercitat. Un atare exercițiu este făcut conform spiritului dreptului. Atunci când dreptul nu mai e exercitat conform spiritului lui, cel care exercită dreptul, abătându-se dela menirea dreptului, comite un abuz, pentru care devine responsabil.*

Sunt drepturi, pentru care titularul, nu are să le cerceteze finalitatea lor. Aceste drepturi, desprinse de finalitatea lor, constituiesc drepturi absolute ale cuiva. Aceste drepturi, prin faptul că nu se cercetează finalitatea lor când sunt exercitate, nu sunt susceptibile de abuz de drept când sunt exercitate.

Dându-se la o parte drepturile absolute la drepturile relative, finalitatea în exercițiul dreptului se va aprecia după felul cum este precizat dreptul. Dacă dreptul este mai puțin precizat, aprecierea finalității va avea un câmp mai mare de aplicație. Astfel la un asemenea drept, un motiv neserios, o culpă simplă în exercițiul dreptului, fac acest exercițiu abuziv. Dacă dreptul însă este precizat, aceste trebuie să fie mult mai grave, pentru a face exercițiul dreptului abuziv.

Legea contractelor de muncă din 1929 în contractele de muncă fără durată determinată dă dreptul fiecărei părți să denunțe contractul, în urma unui preaviz determinat de lege. Dacă nu se dă preavizul, legea determină indemnizația ce se va plăti de parte. Drepturile acestea fiind precizate de lege, nu orice motiv în denunțare va constitui un abuz de drept. Numai aceste acte de răutate sau culpă gravă ce se va stabili în sarcina părții, care denunță contractul de muncă, va constitui abuzul de drept.

În speța de față constatându-se o răutate în concediere, fiindcă concedierea unui funcționar de bancă nu s'a făcut pentru considerații de serviciu, ci din cauza unor nemulțumiri politice, acțiunea în daune pe baza abuzului de drept în concediere s'a admis. (Trib. Ilfov s. II com. sent. com. 5811 din 17 Decembrie 1931. Preș. și redactor d-l Hariton Udrea, judecător. Jurisprudența Generală No. 3 din 21 Ianuarie 1932, pag. 81 speța 78).

50. *Contract cu durata limitată. La expirarea lui poate fi reînnoit, sau nu, sau modificat, fără preaviz.*

Vezi ad. art. 82 No. 29 bis.

51. *Un funcționar concediat chiamă în judecată pe patron, cerând în afară de salariul pe timpul de preaviz și daune de 1.500.00 lei, pentru concediere intempestivă și fără just motiv. Acțiunea este respinsă de prima instanță. Trib. Ilfov sec. I com. dos. 2331/932, ca instanță de apel, prin sentința No. 1923, din 1 Octombrie 1932, confirmă cartea de judecată, stabilind că patronul nu poate fi condamnat la daune — în afară de preavizul legal — decât în cazul când salariatul dovedește că patronul a comis o culpă concediind pe salariat cu rea credință și urmărind a-i face un rău, ceea ce în speță nu se dovedise, concedierea fiind făcută din motive de economie și criza ce domnește în comerț.*

52. *Inalta Curte de Casație, sec. III judecând la 26 Septembrie 1932, recursul Casei de credit a Agricultorilor din Ilfov, a decis că există drept la daune morale în cazul de revocări ad nutum, cari pot fi cumulativ urmărite cu valorificarea dreptului la indemnizația de preaviz și în consecință a respins recursul.*

Decizia nu este încă redactată și se pare că tranșează chestiunea definitiv în sensul mai sus arătat și anume că trebuie să existe o culpă, o concediere cu rea credință și intenție de vătămare.

53. A se vedea jurisprudența No. 10 de sub art. 44 din prezenta lege adnotată.

54. O speță foarte interesantă s'a prezentat în fața Inaltei Curți sec. III. Soc. Petroșani are un regulament și fond de pensiuene pentru funcționari. Ea învintă un număr de funcționari să părăsească serviciul și să-și aranjeze drepturile la pensie. Le plătește încă salariul timp de câteva luni, fără a le pretinde serviciu și pe urmă le servește pensia cuvenită. Funcționarii chiamă în judecată soc. Petroșani pentru a li se achita indemnizația egală cu timpul de preaviz ce li s'ar fi cuvenit, independent de faptul că primeau pensia, ca și cum nu ar fi existat acest fond de pensiuene: Prima și a doua instanță admit aceste acțiuni. Inalta Curte, admitând recursul, infirmă aceste hotărâri și decide următoarele: Indemnizația de preaviz are rostul unui fond de susținere până salariatul găsește un alt serviciu. În speță, salariații erau asimilați ca funcționarii publici cari urmează a-și regula dreptul la pensie. Prin consecință nu se poate cumula pensia cu indemnizația de preaviz. (Casația III, deciziile 1097/952, 1098/952, 1065/952).

55. Daunele morale în afara echivalentului timpului de preaviz. Dacă nedesăvârșirea din culpa patronului a unui program de reorganizare a contabilității unei întreprinderi dă dreptul la daune morale. Soluție afirmativă.

Reclamantul pretinde prin acțiune și plata sumei de 500.000 lei, drept daune morale și materiale, sumă ce o justifică prin aceea că contractul de muncă fiind rupt într'un timp când programul său de reorganizare era în plină aplicare și încă nedesăvârșit și că minimum de timp necesar aplicării lui fiind de un an și jumătate reclamantul a fost astfel privat de salariul ce i s'ar fi cuvenit pe acest interval, mai ales că a părăsit la angajarea sa la pârta pechilul său serviciu ce-l avea la o altă întreprindere, rămânând astfel fără serviciu.

Martorul E. C. șeful serviciului contabilității pârteii declară sub prestare de jurământ că reclamantul a fost numit la 4 Iulie 1929 ca membru în comisia de verificare și îndrumare, că reclamantul a depus raportul din 15 Noembrie 1929 prin care constată nulitatea contabilității pârteii, raport ce s'a găsit întemeiat și în urma căreia a înlocuit programul de reorganizare a contabilității, că gradul de sub-șef al contabilității a fost creat tocmai în vederea acestei reorganizări, fiind prevăzut în programul reclamantului, că prin aplicarea programului pe anul 1930, s'au făcut bilanțe de verificare cari până aci nu se făceau; că sistemul de verificare pe sub diviziune este al reclamantului și că registrele de partizi s'au înființat de reclamant după sistemul său propriu, fapte confirmate și de martorul I. A. expert-contabil care a semnat memoriul proiectului de reorganizare.

Pârta nu face dovada printr'o expertiză sau martori de specialitate că programul de contabilitate aplicat de reclamant este defectuos sau că a dat rezultate rele, faptul că programul său a fost abandonat imediat după plecarea sa din serviciu și mai înainte ca acesta să fi putut da roadele necesare, face ca daunele cerute de reclamant să fie admisibile în principiu.

În aprecierea acestor daune judecata ține seama de salariul ce reclamantul primea lunar, cum și de timpul ce era necesar pentru a duce la îndeplinire a programului de reorganizare, fixează prin aprecierea aceste daune la suma de 291.546 lei, echivalentul salariului net ce reclamantul ar fi primit pe un an și jumătate. (Jud. Ocol. I București carte de jud. No. 8442 din 25 Iulie 1931. Reclamant T. D. prin avocatul G. Cristescu, pârta Casa de Economie credit și ajutor P. T. T. prin avocatul Tr. Pipoș, Președinte Em. Nicolaide, judecător).

Notă. — Cartea de judecată ce adnotăm, perfect motivată în fapt asupra daunelor-morale acordate în afara echivalentului

timpului de preaviz acordat funcționarului concediat abuziv, este și perfect juridică, deși nu este motivată și în acest punct de vedere.

Legea contractelor de muncă din Aprilie 1929, nu legiferează prin niciuna din articolele sale, dreptul de daune-morale în afara celor echivalente cu preavizul ce nu s'a acordat. Aceasta spre deosebire de legea franceză din 19 Iulie 1928 și legea austriacă din 1920, dela care s'a inspirat și care prevede categoric dreptul funcționarului la aceste daune-morale, drept condiționat la anumite dovezi ce le vom enumera.

Legea contractelor de muncă prin următoarele două art. 79 care spune că patronul abuziv rămâne răspunzător civilmente și art. 44 care îndrumă pe judecător spre obiceiul locului și profesiei, lasă posibilă și la noi aplicarea teoriei generale a abuzului de drept în această materie specială. Teoria își are fundamentul în principiile moderne că exercitarea unui drept, în speță a dreptului de concediere, trebuie făcută cu bună credință și în acord cu interesele publice și generale, principii ce-și au baza legală la art. 998 cod. civ. (L. Campion „La Théorie de l'abus des droits, pag. 179, Etivaut Rev. Patron et Artisan 1932, pag. 280).

Jurisprudența franceză a acordat întotdeauna funcționarului concediat în afară de indemnizația preavizului și daune morale când 1) patronul a concediat abuziv, vexatoriu, cu intenția de a vătăma pe funcționar și 2) când funcționarul face dovada daunelor suferite și a culpei delictuoase a patronului. (Cas. Fr. 21 Martie 1932 D. H. pag. 290; Cas. franceză 1928 D. H. pag. 557; Cas. franceză Martie 1930 D. P. 1930 1. 71 Trib. Seine 26/10/31 Gazz. P. 6/1/32).

În doctrina străină s'a admis întotdeauna aplicarea teoriei abuzului de drept și la dreptul de concediere al patronului (Dr. M. Lederer „Tratat de Legislație Industrială Austriacă“; Steit, Belgia „Patron et employés“; Bry, „Législation Industrielle“; Planiol, Revue critique 1905, pag. 279; L. Campion, „la Théorie de l'abus des droits“; H. Capitant, Revue Trim. 1928).

În Italia jurisprudența s'a pronunțat în același sens (Rev. internationale de jurisprudence du travail 1926. No. 40, 41, 42, Trib. de Padoue, 30 April 1929, Rev. int. de j. Tr. 1929, pag. 370; Commission centrale 2 Febr. 1927, j. Tr. 1927, pag. 328), la fel în Statele-Unite ale Americii (Cour of Alamba 7 Nov. 1929, Rev. jur. Tr. 1929, 158 și 159) și în același sens în Germania și în Anglia, Court of Appeal 1928 I. K. B. 269 R. i. j. Tr. 1927, pag. 88).

Înstanțele noastre judecătorești, la fel ca tribunalele străine, au făcut aplicarea principiilor abuzului de drept și la dreptul de concediere al patronului, acordând funcționarului concediat în afară de dauna egală cu timpul de preaviz și daune-morale, atunci când concedierea era însoțită de o procedură vexatorie, de acte de răzbunare, răutate, insulte, calomnii, etc., funcționarul

probând aceasta precum și prejudiciul suferit. (Trib. Ilfov s. I com. 23 Dec. 1930; (Trib. Ilfov secția II Com. 17 Dec. 1931; Jurisprudența generală No. 3/932, speța 78).

Exercițiul cu buna credință al dreptului de concediere în cadrul legii, nu poate atrage responsabilitatea patronului și ca atare sarcina probei culpei patronului în executarea dreptului său de concediere incumbă întotdeauna funcționarului, chiar când patronul nu vrea să-și motiveze concedierea, deoarece trebuie probată o culpă delictuoasă a patronului și prejudiciului suferit S. I. Iacobsohn, avocat. (Jurisprudența Generală No. 34 din 27 Octombrie 1932, pag. 1073, speța No. 1092).

Art. 96. — Dacă contractul de muncă a fost încheiat pentru o durată determinată, denunțarea sa înainte de termen, fără just motiv, dă drept părții lezate la o indemnizare egală cu salariul și toate accesoriile datorite până la expirarea termenului.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l Iacob Pistiner:* D-le Ministru, v'ași ruga să-mi permițeți să fac o singură întrebare. D-le Ministru, am ridicat și în comisie chestiunea definitivatului funcționarilor particulari. Știu bine că este o chestiune foarte greu de rezolvat, dar în situația actuală când băncile străine vin la noi în țară, și încheie contracte prin care declară că funcționarii lor sunt primiți ca definitivi, noi cari, până acum, nu avem nicio jurisdicțiune a acestui definitivat, pe care îl au toate țările străine, este necesar să prevedem ceva. Mărturisesc că eu n'am găsit formula satisfăcătoare. În orice caz cred că preavizul cel mai lung trebuie să fie acordat cel puțin acelor cari sunt primiți în serviciu ca definitivi. Acest termen de preaviz ar trebui să fie de 12 luni. Mi se pare că aceasta ar fi soluțiunea cea mai ușoară pentru întreprinderi.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: D-le Pistiner, dacă v'am înțeles bine, chestiunea se pune așa, ori contractul de muncă a fost încheiat pe o durată determinată și atunci totul e clar, ori dacă n'a fost încheiat pe o durată determinată, atunci intrăm sub un alt regim.

Majoritatea funcționarilor dela noi sunt angajați cu contracte de muncă, pe o durată nedeterminată și atunci se aplică prevederile cari privesc preavizul din lege. Dacă contractul de muncă e încheiat pe o durată determinată se schimbă chestiunea.

D-l Iacob Pistiner: Este definitiv.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale. Noțiunea aceasta de „definitiv” la noi în uz este foarte elastică.

După cum d-voastră v'ați străduit, dar n'ați găsit formula juridică, tot așa nici eu. Vă pot spune atât: avem contractul pe durata nedeterminată, în care intră toate acele norme din contractul individual de muncă, și avem contractul de muncă pe durata determinată care și el este stabil; dar stabilitatea nu în sensul juridic austriac sub influența căruia vă aflați.

D-l Dr. Gavril Alvirescu: D-le Ministru, doresc o declarație din partea d-voastră. Nu văd nimic prevăzut despre pensiile pe care le rețin instituțiile ce se întâmplă cu ele la concedierea funcționarilor?

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Aceasta e o problemă care interesează asigurările sociale. În afară de cadrul asigurărilor sociale obligatorii, avem la diferite instituțiuni industriale și financiare diferite fonduri de pensii. Eu cred că trebuie să venim cu un proiect de lege pentru ca pe de o parte să extindem asigurările sociale obligatorii, și asupra funcționarilor comerciali și industriali; iar pe de altă parte trebuie găsită o formulă pentru ca instituțiunile benevoles de pensii să fie supuse unui control spre a nu se da naștere la abuzuri.

Art. 96 se votează în textul comisiei, nemodificat.

JURISPRUDENȚĂ. — 56. *Vezi Jurisprudența Generală No. 51 din 6 Octombrie 1932, speța 993 la Art. 87 și 76 pag. 152.*

57. *Vezi Jurisprudența Română din 1—15 Mai 1932., pag. 195, speța 87 la art. 76 și 87 pagina 152.*

TITLUL III

Contractul de echipă

Art. 97. — Contractul de echipă este convenția de muncă care se încheie în același timp între mai mulți salariați și un singur întreprinzător.

Acesta poate încheia contractul de echipă fie direct cu salariații, fie cu reprezentanții acestora.

Contractul de echipă stabilește raporturi juridice între întreprinzător și fiecare salariat în parte.

În afară de dispozițiile de sub acest titlu, contractul de echipă este cu totul supus dispozițiilor contractului individual de muncă.

Notă. — Conf. art. 5 din legea modificatoare din Octombrie 1932, contractul de echipă se aplică și în agricultură.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Cu aceste ultime lămuriri am terminat expunerea contractului individual de muncă și urmând însuși proiectul ar trebui să trecem la analiza titlului III, tratând despre contractul de echipă care este convenția prin care mai mulți salariați se angajează în același timp față de un singur întreprinzător, contractând fie direct, fie printr'un reprezentant. Se deosebește de contractul individual de muncă prin aceea că convenția se încheie deodată cu mai mulți salariați dar se deosebește totdeodată de convenția colectivă, de care ne vom ocupa îndată, prin faptul că stabilesc raporturi juridice directe între fiecare salariat în parte și întreprinzător.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* La acest capitol s'a propus un amendament tinzând la suprimarea întregului capitol adică la suprimarea art. 97, art. 100 inclusiv. Amendamentul a fost respins de d-l Ministru și de comisiune.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Mirescu are cuvântul.

D-l I. I. Mirescu: Am făcut această propunere cu intenția mărturisită dela bună, la discuția generală și anume ca să apărăm pe lucrători de exploatare, prin sub-antreprenori. Ne place să imităm Franța când ne convine. Ei bine, în codul de muncă francez acest capitol este complet suprimat. Marsanzajul este complet abolit în legislațiunea de muncă franceză. De sigur că a fost un motiv serios pentru legiuitorul francez când a suprimat din legislația muncii din Franța acest lucru. V'ași ruga și rog și pe d-l Ministru în mod stăruitor să admită amendamentul nostru în sensul de a suprima complet acest capitol.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii cooperăției și asigurărilor sociale. — *D-voastră cereți respingerea unei părți din lege; ați mai cerut-o și în comisiune; țiu să vă declar că aceasta nu se poate.*

D-l G. Zane, raportor: Pentru argumentele expuse la discuția generală, acest amendament a fost respins de comisiune.

D-l I. I. Mirescu: În legătură cu aceasta mai am o propunere. Dacă d-l Ministru nu vrea să admită suprimarea alin. 3 al art. 98 și anume partea următoare: „în orice caz

patronul să rămână responsabil pentru plata salariilor lucrătorilor cari au fost angajați de un subantreprenor.

Nici în cazul acesta să nu asigurăm salariul muncitorilor.

— Se pune la vot amendamentul d-lui Mirescu și se respinge.

— Art. 97 se votează în textul comisiei nemodificat.

JURISPRUDENȚĂ. — 58. *Vezi Jurisprudența Generală No. 29 din 24 Septembrie 1931, speța 1089, la art. 49 și 50.*

59. *Contract de antrepriză. Contract colectiv, contract individual, Art. 87 și 101 l. contract de muncă.*

Art. 97 și 101 a legii contractului de muncă, definesc contractul de echipă: „Convențiunea de muncă care se încheie în același timp între mai mulți salariați direct sau prin reprezentanții lor cu un singur întreprinzător și fiecare salariat în parte” iar pe cel colectiv: „acordul scris privitor la condițiunile de muncă de salarizare încheiat pe de o parte între unul sau mai mulți întreprinzători, de grupări sau asociații de ale acestora și pe de altă parte de asociațiile profesionale sau grupările de salariați.

Pe de altă parte, după dispozițiunile codului civil contractul de antrepriză este convențiunea dintre două persoane sau asociații de persoane prin care una se obligă față de cealaltă să-i facă sau să-i efectueze o lucrare sau un complex de lucrări, după un anumit plan, cu materialul și munca sau numai cu munca, nu a sa personală, ci prin angajarea și întrebuințarea de lucrători, rezervându-și supravegherea tehnică în schimbul unui preț total, independent de variațiunile în prețuri a materialului sau al muncii, ori după un deviz cu preț fixat pe unități de lucru, rezervându-și în folosul sau în rizicul său peste salariile lucrătorilor, beneficii probabile sau pierderea incertă în momentul contractării.

În speța, rezultă că reclamantul C. Kleras a contractat în nume cu totul personal față de societatea „Edilitatea”, în calitate de maestru constructor de poduri, cu alte cuvinte antreprenor de construcție de poduri obligându-se la un complex de lucrări tehnice de naturi diferite ca lemnăria, turnări în beton, lucrări în fier, etc., care depășeau specialitatea sa de maestru tâmplar sau dulgher cu materialele societății și cu munca, nu a sa personală ci prin lucrători angajați și cu prețuri pe unitate de lucru, iar beneficiile eventuale și le-a rezervat exclusiv.

Din niciuna din clauzele ofertei-contract nu rezultă că societatea pârâtă a avut cunoștința că reclamantul a oferit și contractat în calitate de delegat al echipei sau ca reprezentant al unei asociațiuni profesionale sau grupări de salariați, așa cum acesta pretinde.

În niciun caz oferta-contract dintre părți nu poate constitui un contract colectiv de muncă, atrăgând competența jurisdicțiunii speciale, deoarece acest fel de contracte încheiate de grupări trebuie să fie semnate individual de fiecare membru al grupării sau de mandatarul ei, așa cum cere art. 103 și să fie înregistrat în termen de 15 zile sub pedeapsă de nulitate la jurisdicțiunea profesională în circumscripția căreia urmează să fie aplicat conform art. 107. (Jud. Ocol mixt Buzău C. judec. din 5 Decembrie 1930, declinat competența. Jude d-I. C. Mănculescu).

Notă. — Legea contractelor de muncă, de aplicațiune recentă, a dat naștere conflictului soluționat în mod judicios, prin partea de judecată de mai sus.

Avantajii acordate de această lege specială în privința chemărilor în judecată, a tentat și pe cei excluși de beneficiile ei să încerce să se folosească de aceste avantajii.

În special trebuiesc deosebite pe de o parte contractul de antrepriză, exclus din sfera legii, de contractele de muncă individuale, de echipă și colectiv.

Contractul colectiv este mai greu de confundat cu cel de antrepriză, întrucât scopul și natura lor sunt atât de diferite, încât deosebirea apar la prima vedere. Antrepriza are drept obiect efectuarea unei lucrări sau unui grup de lucrări determinate, pe când contractul colectiv are drept scop stipularea unor norme generale privitoare la condițiile de muncă și salarizare într'o anumită industrie sau cel puțin într'o anumită regiune.

Contractul de antrepriză se dovedește conform normelor generale ale codului civil și nu este supus niciunei restricțiuni din punct de vedere formal. Contractul colectiv trebuie făcut în scris sub pedeapsă de nulitate (art. 107) și trebuie înregistrat în termen de 15 zile la Camera de muncă în circumscripția căreia urmează să fie aplicat (art. 107). Durata acestui contract este de cel puțin 6 luni și de cel mult cinci ani (art. 106). Dispozițiunile acestui text trebuiesc socotite de ordine publică.

Contractul colectiv trebuie să fie încheiat de întreprinzători sau grupuri de întreprinzători cu reprezentanții legali ai asociațiilor profesionale (art. 102), iar în cazul când muncitorii nu sunt întruniți în asemenea asociațiuni, contractul se încheie cu toți lucrătorii cari trebuie să semneze individual sau prin mandatar (art. 103), cu mandatul legalizat de jurisdicțiunea profesională competente (art. 104).

Contractul colectiv nu este locatio operis, el nu poate oferi în mod direct beneficiile niciuneia din părți, ci numai avantajii ale condițiilor de muncă și ale salarizării. El poate fi încheiat și pe durata nedeterminată putând fi denunțat atât de părțile contractante cât și de asociațiunile profesionale (art. 115) în termen de 20 zile libere înainte de data la care denunțatorii înțeleg să considere contractul desființat. Legiuitorul cu alte cuvinte acordă asociațiunii profesionale cari pot fi un terț, să denunțe contractul la care nu a luat parte. Într'adevăr; contractul colectiv de muncă al unei grupări fără personalitate juridică nu se poate denunța decât cu consimțământul tuturor membrilor (art. 116), totuși dacă o parte din membrii se numesc într'o asociațiune profesională cu personalitate juridică, această ar putea în baza art. 115 să denunțe contractul deși nu e contractantă și deși nu ar reprezenta totalitatea semnatarilor ei. Chestiunea se pune dacă asociațiunea profesională din care nu ar face parte niciunul din contractanți ar putea denunța contractul pe durata nedeterminată. Afirmativă cred că este soluțiunea exactă, aceasta întemeiat pe cuprinsul art. 115 care zice: poate fi denunțat oricând de asociațiile profesionale sau părțile contractante. Este și un argument de rațiune asociația profesională având o sferă de activitate mai întinsă, are posibilitatea de a cunoaște și a aprecia mai bine interesele generale, cari ordonă menținerea sau denunțarea unui contract colectiv.

Contractul de antrepriză poate fi mai ușor confundat cu contractul individual de muncă sau cel de echipă. Contractul de an-

trepriză presupune un complex de lucrări ce nu se pot efectua de o singură persoană pe când contractul individual de muncă este legătura dintr'un singur muncitor pentru munca sa individuală, și patron. Efectuarea unei case este o antrepriză, aceea a unui pantof este un contract individual de muncă.

Contractul de echipă este convențiunea de muncă care se încheie în același timp între mai mulți salariați și un singur întreprinzător (art. 97).

Acest contract presupune mai mulți muncitori lucrând în același timp în vederea aceluiași scop sub conducerea unui șef de echipă, care este presupus a fi mandatarul întreprinzătorului (art. 100) în raporturile acestuia cu salariații, deși contractul de echipă stabilește raporturi juridice între întreprinzător și fiecare salariat în parte (98).

Este de observat că un punct care a fost special scos în evidență de cartea Judec. Ocol. Mixt Buzău; pentru ca să existe contract de echipă, iar nu de antrepriză trebuie ca patronul să știe că a contractat cu o echipă iar nu cu un antreprenor. Contractul de antrepriză nu implică ca întreprinzătorul să furnizeze și materialul așa încât nu acesta va fi criteriul care va deosebi acest contract de cel de echipă.

Când este antrepriză antreprenorul preia efectuarea lucrării pe un preț global sau unitar, beneficiile sau pagubele primindu-l direct; el putând realiza beneficii nu numai la materiale dar exclusiv asupra muncii.

La contractul de echipă, patronul este în raport juridic cu fiecare salariat în parte; aceștia primesc un salariu global, pe bucată sau pe zi de muncă și nu pot realiza vreun beneficiu sau pagubă din eventuale diferențe. Șeful de echipă în afară de salariul său personal nu poate realiza beneficii asupra diferenței de salariu, încât el nu face decât oficiu de transmițător între patron și salariat.

Este o anumită situațiune care la prima vedere poate da naștere la confuzii: un antreprenor al unei lucrări, subîmparte lucrarea și o dă la mai mulți subantreprenori pe specialități, în acest caz nu voiu avea de a face cu contractul de echipă decât dacă aceasta rezultă în mod expres din conținutul convențiunii, nu va rezulta operațiune de rizic pentru subantreprenor în cazul contrar va fi o subantrepriză.

Relativ la principiile legii asupra contractelor de muncă a se vedea nota d-lui M. Barasch, din Pandectele Române 1929. IV. 46., un profund cunoscător al chestiunii. Grigore Racoviceanu, avocat. (Jurisprudența Generală No. 29 din 24 Septembrie 1931, pag. 911, speța 1090).

Art. 98. — Plata salariilor se poate face de întreprinzător direct salariaților sau șefului de echipă.

In cazul din urmă întreprinzătorul rămâne totuși răspunzător față de salariați pentru plata salariilor.

Numai în caz când salariații au delegat în mod special în scris în fața unei autorități publice pe șeful de echipă, de a primi și împărți salariile cuvenite, plata astfel făcută descarcă pe întreprinzător de orice răspundere față de salariați.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Nu vom insista însă, mai mult asupra acestui titlu, dispozițiile cuprinse în el necomportând discuțiune. Ceea ce trebuie scos în evidență însă, este dispozițiunile art. 98 alin. II și III care urmărește să pue capăt unei stări de lucruri regretabile. Există, într'adevăr repetate reclamațiuni la departamentul nostru, având de obiect cazuri când antreprenorii sau șefii de echipă — faptele se petrec mai ales în industria forestieră, — încasează dela patron banii cuveniți salariaților și apoi dispar, despuind pe muncitor de dreptul muncii câștigat cu trudă și sudoare, lăsându-i pe ei și familiile lor în mizerie. Revolta acestor oameni simpli este cu drept cuvânt fără margini. Pentru a remedia întrucâtva aceste stări de lucruri, am prevăzut că plata făcută de echipă nu descarcă pe patron față de salariați, decât numai în cazul când muncitorii au dat șefului de echipă mandat special în acest sens. În chipul acesta sperăm să facem pe patroni mai atenți asupra persoanei șefului de echipă asupra solvabilității sale, altfel fiind obligați a plăti de două ori aceeași sumă.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Nicola Andrei:* D-le Președinte, d-lor Senatori, în aliniatul 3 al art. 98 se spune: „Numai în caz când salariații au delegat în mod special, în scris, pe șeful de echipă, de a primi și împărți salariile cuvenite, plata astfel făcută descarcă pe întreprinzător de orice răspundere față de salariați”.

Este vorba despre aceea, că aci salariatul vrea să fie asigurat după ce el face o muncă pozitivă în folosul proprietarului sau întreprinzătorului. În chestiunea aceasta, în aliniatul 2, s'a spus: „În cazul din urmă, întreprinzătorul rămâne totuși răspunzător față de salariați pentru plata salariilor”.

În practică, cum se prezintă însă situațiunea? Dacă se duce un șef de echipă și, vrea să facă un lucru la întreprinzător, întreprinzătorul acela va ști să scape de situațiunea aceasta pe care legea i-o impune și va obliga pe șeful de echipă ca să facă contractul astfel încât să aibă dela salariați înscris că ei nu vor cere niciodată leafa decât dela șeful de echipă. Astfel, prin acest contract scris este eludată intențiunea acestei legi.

În acest punct de vedere eu aș face propunerea, în sensul ca să se vină cu un amendament la alin. 3, prin care acest aliniat să fie redactat în așa fel, că întreprinzătorul față de salariați și atunci când salariații au delegat în scris pe șeful de echipă ca să primească și să împartă salariile. Prit'un contract încheiat între șeful de echipă și salariat, prin care se delegă șeful de echipă să ridice salariul, devine iluzorie toată responsabilitatea întreprinzătorului. Este lucru evident. Un avocat rafinat îi spune întreprinzătorului ca să zică șefului de echipă, uite, măi, îți dau atâta, însă să-mi aduci delegațiunea scrisă că salariații vor cere salariul dela tine, nu dela mine. În acest caz, când întreprinzătorul nu va da șefului de echipă salariile, sau când acest din urmă nu le va da lucrătorilor, atunci aceștia nu vor putea cere leafa dela întreprinzător și astfel vor rămâne pe drumuri.

D-l N. P. Romanescu, raportor: Dar aceasta este în lege.

D-l Nicola Andrei: Amendamentul meu pe care îl propun al acest articol are următorul cuprins:

Pentru leafa salariaților muncitori, sunt solidari responsabil: patronul, întreprinzătorul și șeful de echipă.

Patronul, întreprinzătorul și șeful de echipă rămân responsabili și atunci când s'ar da procură în scris șefului de echipă pentru leafa salariaților și aceștia nu și-ar fi primit leafa”.

Nicola Andrei, Maghiar Augustin, Gh. Th. Stăncescu, A. Popa, D. I. Pânteau, D. Gaicu.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: D-lor Senatori, comitetul delegaților a respins amendamentul d-lui Nicola Andrei.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Nicola Andrei, respins de comitetul delegaților, și se respinge și de Senat.

— Se pune la vot art. 98 și se admite nemodificat.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* La acest articol s'a propus la al. 3, rândul 2, următorul amendament: după cuvintele „în mod special în scris” se intercalează cuvintele „în fața unei autorități publice”.

Al. Ceaușian.

Acest amendament a fost admis de d-l Ministru și de comisiune.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

— Art. 98 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

Art. 99. — Șeful de echipă care primind dela întreprinzător drepturile cuvenite salariaților, în baza unui contract de echipă, refuză de a le achita acestora, se va pedepsi cu închisoare dela 15 zile la trei luni și cu amendă dela 10.000—15.000 lei în folosul Camerelor de muncă, fără aplicarea dispozițiilor art. 60 alin. ultim din codul penal.

Această pedeapsă nu descarcă pe șeful de echipă de răspunderea civilă față de salariați pentru neplata salariilor.

Ațiunea penală derivând din aplicarea acestui text va putea fi deschisă și de către Ministerul Muncii prin organele sale.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l Apostol Popa:* La art. 99, am onoare a propune următorul amendament:

La art. 99 să se adauge următorul ultim aliniat:

„Ațiunea penală derivând din aplicarea acestui text, va putea fi deschisă și de către Ministerul Muncii, prin organele sale”.

A. Popa, Gh. Plesnilă, Indescifrabili.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: D-le Popa, admit amendamentul d-voastră.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: Comitetul delegaților a admis amendamentul propus de d-l Apostol Popa.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Popa, admis de comitetul delegaților și de d-l Ministru, și de Senat.

— Se pune la vot art. 99, astfel amendat, și se admite.

Art. 100. — Pentru tot ce privește executarea lucrărilor, șeful de echipă este prezumat a fi mandatarul întreprinzătorului în raporturile acestuia cu salariații.

Se exceptează cazurile când legea prevede expres contrariul.

TITLUL IV

Contractul colectiv de muncă

CAP. I

Natura și formarea lui

Art. 101. — Contractul colectiv de muncă este acordul scris privitor la condițiile de muncă și salarizare, încheiat pe o parte de unul sau mai mulți întreprinzători de grupări sau asociații de ale acestora, și pe de altă parte de asociațiile profesionale sau grupările de salariați.

Sunt considerate de asemenea contracte colective de muncă stipulațiile cuprinse în procesele-verbale de conciliațiune, precum și hotărârile de arbitraj, soluționând conflictele colective de muncă.

Stipulațiunile contractului colectiv de muncă cari contravin dispozițiilor de ordine publică ale legilor și regulamentelor în vigoare sunt nule de plin drept.

Notă. — Art. 4 legea din 11 Octomvrie 1932. „Aliniatul 2 al art. 101 se înlocuește cu textul următor: „Sunt considerate de asemenea contracte colective de muncă stipulațiunile cuprinse în procesele-verbale de conciliațiune și deciziile de arbitraj facultativ soluționând conflicte colective de muncă“.

Hotărârile de arbitraj obligatoriu, date în conflictele colective ivite la întreprinderile prevăzute de art. 16 al legii pentru reglementarea conflictelor colective de muncă din 1920, sunt considerate ca hotărâri judecătorești și ca atare pot fi atacate cu recurs în Casație, în condițiunile legii pentru organizarea înaltei Curți de casație și justiție“.

Notă. — Conf. art. 5 din legea modificatoare din 11 Octomvrie 1932, contractul colectiv de muncă se aplică și în agricultură.

Text francez. — *La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.*

Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, par le genre de travail qui fait l'objet de la dite convention (art. 31 Code du travail).

EXPUNEREA DE MOTIVE. — In ce privește actualitatea, sau mai bine zis concordanța între realitatea și cadrul juridic, putem iarăși menționa că din toate legiuirile existente lipsește cu desăvârșire orice reglementare privind convenția colectivă de muncă, această formă juridică nouă, dar atât de interesantă și utilă relațiunilor contractuale dintre colectivitatea salariaților și patroni sau colectivitatea acestora.

Am ajuns la expunerea noastră la ultimul titlu al proiectului tratând despre contractul colectiv de muncă. Intrat suficient în uz, în epoca de după războiu starea de fapt reclamă o intervenție a legiuitorului pentru a fixa natura și formarea acestui contract precum și efectele sale juridice.

Pentru prima oară se vorbește la noi de legiferarea contractului colectiv în 1909, cu ocazia prezentării proiectului de lege asupra contractului de muncă, elaborat sub ministeriatul d-lui Orleanu. În expunerea de motive ce însoțește acest proiect, găsim următoarele considerațiuni:

„Nu am admis teoria contractului colectiv, pentru că nu recunoaște ni-mănuși, legislația noastră, dreptul de a abdica la libertatea lui în folosul colectivității, însărcinat să vorbească în numele lui și să angajeze munca, așa cum avea colectivitate o înțelege“.

Și după ce arată legătura ce există între convenția colectivă și dreptul de sindicalizare în Franța, expunerea continuă: „Noi nu avem sindicate profesionale cu personalitate civilă care să fie autorizată să vorbească, sau să stea în judecată, în numele membrilor asociațiunii. Recunosc că alcătuirea contractului colectiv de muncă, încredințat în mâini serioase, ar face mult pentru pacea socială. În starea în care ne găsim cu tendințele ce muncitorii manifestă la noi nu numai că nu putem da personalitate morală asociațiunilor lor, dar încă să ne permitem tratări de convenții cu patronii“.

Ne vom abține de a comenta dacă afirmațiunile de mai sus erau interpretate exact după starea de lucruri după acea vreme limitându-se a examina starea de drept și de fapt dela 1920 încoace. Recunoscând că foarte judicioasă legătura intimă ce o evidențiază expunerea d-lui Orleanu, între convenția colectivă și sindicatul profesional cu personalitate juridică, avem doar de remarcat că starea de atunci nu mai corespunde de loc cu cea actuală. Dreptul de sindicalizare profesională este legalmente recunoscut și reglementat, atât prin legea sindicatelor profesionale din 1921, cât și prin legea persoanelor juridice din 1924. Și cu toate criticile ce s'ar putea aduce acestei legi totuși în baza lor s'a creat asociațiuni profesionale destul de serioase care au prin lege dreptul de contractare în numele colectivității. Anticipând chiar asupra proiectului de față, legea sindicatelor profesionale din 1921, prin art. 25 spune că: „asociațiunea poate sta în justiție pentru leziuni cauzate unor drepturi individuale ale membrilor rezultate din contracte colective, dacă aceste leziuni sunt în legătură cu exercițiul profesiunii și interesele colectivității membrilor“.

Tot sub raportul stării de drept, nu este neglijat nici faptul că legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă, introducând procedura obligatorie a conciliațiunii și în unele cazuri și arbitrajul obligator, a impus pe cale legală, dar indirectă, regimul convențiilor colective de muncă, căci de cele mai multe ori rezultatul condițiunii ca și hotărârea de arbitraj îmbracă forma unui contract colectiv de muncă.

Contractul colectiv de muncă după definiția dată în art. 101, este o învoială scrisă și privitoare la condițiile de muncă și de salarizare, încheiată între o colectivitate de salariați și unul sau mai mulți întreprinzători.

Așa dar, în această nouă formă de concentrare, muncitorul nu apare izolat, ci prin gruparea din care face parte. Cu modul acesta, interesele lui vor fi reprezentate și apărate cu multă autoritate și mai obiectiv, decât în cazurile de contractare individuală în cari raporturile de dependență personală au rol hotărâtor.

Dar și pentru patron contractul colectiv oferă avantajele ce nu pot fi contestate.

El oferă patronului posibilitatea de a adopta un regim de muncă bine

fixat pe o durată oarecare, nesupus fluctuațiilor zilnice, nemulțumirilor continue și chiar și încetărilor de lucru. Prin garanția ce și-o iau grupările de salariați de a contribui la respectarea condițiilor de muncă, adoptate prin contractul colectiv, autoritatea patronului, de a impune acel regim crește, el având în același timp și siguranța în stabilirea prețurilor la comenzile primite, pe durata valabilității contractului. Dar acest avantaj de ordin economic poate fi întărit și de o altă considerație: încheindu-se contracte colective, valabile pentru mai mulți patroni, pentru mai multe întreprinderi similare — contracte colective generalizate — concurența dintre ei, cel puțin prin salarizarea mâinii de lucru, este înlăturată.

Privită din punct de vedere social, contractul colectiv are această caracteristică: el reprezintă o voință colectivă, o voință socială, căreia îi sunt subordonate voințele individuale.

Pentru toate considerațiile de mai sus, contractul colectiv poate fi ca izvorul unei desarmonii sociale? Ni se pare din contră, că pacea socială nu poate fi întemeiată decât de raporturi juridice sigure, cât mai durabile și cât mai clar definite. Ori, tocmai aceasta realizează noua formă juridică de contractare.

RAPORTUL DELA CAMERA. — Contractul colectiv pe care nu-l găsim legiferat nicăieri de țările vecine, înainte de războiu, este legiferat în Austria prin legea din 18 Decembrie 1918, asupra introducerii oficiilor de conciliere și asupra condițiilor colective de muncă, și în Rusia prin decizia Comitetului central de aplicare a codului legilor din 9 Noiembrie 1922.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* La acest articol s'a propus un amendament redactat astfel: cuvântul „grupări” se suprimă. *I. I. Mirescu, Dan Romulus, Al. Lucian, Teodor Roznovan.*

Acest amendament a fost respins de d-l Ministru și de comisiune.

D-l I. I. Mirescu: La discuția generală am arătat că d-voastră, prin acest articol, încurajați formarea grupărilor profesionale în dauna sindicatelor. Din momentul ce creați responsabilitatea sindicatelor și admiteți ca gruparea să încheie contracte, înseamnă că se lucrează cu două măsuri ce se pune în stare de inferioritate mișcarea sindicală și pentru acest lucru eu am propus ca cuvântul „grupări” să se suprimă.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

— Art. 101 se votează în textul comisiunii nemodificat.

Art. 102. — **Reprezentanții legali ai asociațiilor profesionale vor putea încheia contracte colective de muncă în limitele drepturilor acordate prin statute.**

Dacă statutele nu determină drepturile reprezentanților asociațiunilor, aceștia nu vor putea încheia în numele asociațiunii contracte colective de muncă fără autorizarea prealabilă a adunării generale a asociației profesionale interesate și fără votul a $\frac{2}{3}$ din totalul membrilor asociați.

Adunările generale pot împuternici delegați speciali dintre membrii asociației pentru încheierea unor astfel de contracte.

Când un asemenea contract a fost încheiat fără autorizarea prealabilă, el va trebui să fie supus ratificării adunării generale.

Textul francez. — *Les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement peuvent contracter au nom de la collectivité, en vertu:*

Soit des stipulations statutaires de ce groupement;

Soit d'une délibération spéciale de ce groupement;

Soit des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents à ce groupement.

A défaut, pour être valable, la convention collective de travail doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération (art. 31 b).

EXPUNEREA DE MOTIVE. — De către cine poate fi încheiat contractul colectiv de muncă? De o parte, vom avea pe întreprinzător sau o colectivitate a acestora, iar de cealaltă parte, colectivitatea salariaților. Colectivitatea patronilor poate îmbrăca forma juridică a asociațiilor recunoscute, sau poate fi și o asociere de fapt și numai în acest scop. Răspunderea patronului sau a patronilor, în executarea obligațiilor, derivând din colecția colectivă, fiind oricând asigurată, nu este nevoie de a insista mai mult. Situația se schimbă însă, când examinăm răspunderea colectivității salariaților. Această răspundere este asigurată în cazul când avem în față o asociațiune profesională, legalmente recunoscută.

Art. 105. — Contractele colective de muncă ce se vor încheia de grupări fără personalitate juridică vor trebui să fie semnate individual de fiecare membru al grupării sau de mandatarul sau mandatarii grupării.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Ce se va întâmpla însă când colectivitatea salariaților, participantă la un contract colectiv de muncă, nu îmbracă același caracter legal? După unele legiuri și după unele concepțiuni, asemenea colectivități trebuiesc înlăturate dela încheierea contractelor colective de muncă. La noi în țară, starea de fapt însă, ne indică că numeroase contracte colective se încheie cu asemenea grupări de fapt.

Socotim că nu, și de aceea am permis și grupărilor de fapt să poată participa la încheierea convențiilor colective de muncă. Având în vedere însă calitatea lor, am crezut oportun de a lua garanții mult mai serioase, cu privire la mandatul acordat reprezentanților grupărilor fără personalitate juridică. Astfel, pe când asociațiile legal recunoscute vor putea încheia convenții colective prin reprezentanții lor, în baza dispozițiilor statutare sau a hotărârii adunării generale, grupările neavând această calitate, nu pot încheia convenții valabile decât prin adeziune scrisă a fiecărui membru sau a mandatarilor; în acest caz, vor trebui să aibă mandat legalizat și subscris de fiecare membru (art. 102, 103, 104).

Art. 104. — Mandatul trebuie să fie legalizat de jurisdicția profesională competentă și să fie subscris:

a) De către membrii comitetului de direcție sau de cei împuterniciți pentru aceasta în baza statutelor, în cazul unei asociațiuni profesionale cu personalitate juridică;

b) De către fiecare din membri, în cazul unei grupări fără personalitate juridică.

Art. 105. — Contractul colectiv de muncă va cuprinde în orice caz:

- a) Drepturile și obligațiile reciproce dintre părți;
- b) Stipulațiunea expresă dacă contractul leagă părțile contractante și față de terți;
- c) Termenul contractului;
- d) Intinderea aplicațiunii sale;
- e) Orice alte condiții speciale privitoare la executarea muncii sau la clauzele din contractele individuale.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — D-l C. Zane, raportor: La acest articol s'a propus următorul amendament:

La art. 105 se va adăuga la sfârșit: „F” (modul de aplanare al conflictelor rezultate din nerespectarea contractelor de muncă).

I. I. Mirescu, Toader. Roznovan, Dan Romulus, Iosif Jumanca și alții.

Acest amendament a fost respins de d-l Ministru și de comisiune.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Mirescu, are cuvântul.

D-l I. I. Mirescu: D-le Președinte, d-lor Deputați, când am propus acest amendament, am avut în vedere și faptul că nu s'a venit momentan și cu jurisdicțiunile profesionale și tocmai pentru ca să se ușureze rezolvarea eventualelor conflicte rezultate din contractele de muncă, am cerut ca în contractul colectiv, să se prevadă și modul de aplanare al conflictelor de muncă. Sunt de exemplu contractele tipografiilor, din întreaga regiune a Bucovinei și a Ardealului, în care se prevede această modalitate de aplanare a conflictelor de muncă.

De ce prin urmare, n'ar admite și d-l Ministru un asemenea amendament care este absolut inofensiv și care ajută în schimb la aplicarea legii?

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: Pun la vot acest amendament respins de d-l Ministru și de comisiune.

— S'a respins.

— Art. 105 se votează în textul comisiunii nemodificat.

Art. 106. — Contractele colective de muncă pot fi încheiate:

- a) Fără durată determinată;
- b) Pentru o durată determinată;
- c) Pentru durată unei lucrări determinate.

Contractul de muncă încheiat pentru o lucrare determinată este valabil pentru cel mult o perioadă de cinci ani dacă între-prinderea nu a încetat în acest interval de timp.

Contractul colectiv de muncă cu termen determinat nu poate fi încheiat pentru mai puțin de 6 luni și mai mult de 5 ani.

Text francez. — *Le convention collective de travail peut être conclue: Sans détermination de durée;*

Pour une durée déterminée;

Pour le durée d'une entreprise déterminée (art. 31 e).

Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq annés (art. 31 g).

Art. 107. — Contractul colectiv de muncă, sub pedeapsă de nulitate, va fi făcut în scris și înregistrat în termen de cel mult

15 zile la Camera de muncă în circumscripția căreia urmează să fie aplicat.

Dacă contractul colectiv de muncă urmează să fie aplicat în circumscripția mai multor camere de muncă el va fi înregistrat la fiecare din acestea.

Contractul colectiv de muncă nu devine executoriu decât dela data înregistrării sale.

Orice modificare ce s'ar aduce unui contract colectiv de muncă este supus aceleiași formalități.

Contractul colectiv de muncă este scutit de orice taxe de timbru și înregistrare.

Notă. — Textele corespunzătoare franceze sunt cele din art. 31 c și 31 d, din Code du travail, adăugate prin legea modificatoare din 25 Martie 1919.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor:* La acest art. s'a propus acest amendament.

Se va adăuga următorul alineat nou: „contractul colectiv de muncă este scutit de orice taxă de timbru și înregistrare.

N. Polizu-Micșunești, N. St. Graur, N. Văgăunescu, etc.

Acest amendament a fost admis de d-l Ministru și de comisiune.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

— Art. 107 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

CAP. II

Efectele contractului colectiv de muncă

Art. 108. — Sunt legați prin contract colectiv de muncă:

a) Asociațiile profesionale sau grupările de întreprinzători sau salariați cari s'au obligat, fie în momentul încheierii convenției fie în urmă prin adeziune, notificată Camerei de muncă unde s'a înregistrat contractul;

b) Salariații sau întreprinzătorii semnatari ai contractului, precum și acei cari au dat individual mandat în scris de a trata în numele lor și pentru ei;

c) Salariații sau întreprinzătorii cari au demisionat din asociația sau gruparea căreia aparțin, în termen de 8 zile libere dela data când au luat cunoștință de încheierea contractului colectiv;

d) Întreprinzătorii cari au aderat la contract și au comunicat această adeziune Camerei de muncă care a operat înregistrarea;

e) Salariații sau întreprinzătorii cari intră într'o grupare sau asociație profesională legată prin contractul colectiv de muncă.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l I. Negruțiu:* D-lor Senatori, după art. 108, alin. e, sunt legați prin contractul colectiv de muncă „salariații sau întreprinzătorii cari intră într'o grupare sau asociație profesională legată prin contractul colectiv de muncă”.

Sunt specificate aci grupările sau asociațiunile.

Se poate întâmpla însă, ca cineva să intre într'un stabiliment, ei bine, intrarea într'un stabiliment trebuie să-l oblige să facă parte dintr'un contract colectiv de muncă?

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: D-le Senator, să vă lămuresc. Dacă întreprinzătorii sau salariații d-voastră — vorbiți de stabiliment, dar de fapt sunt întreprinderi — intră într'o grupare de întreprinderi, atunci se aplică de fapt convențiunea colectivă de muncă în raporturile de muncă cu salariații respectivi. Textul este foarte clar redactat.

— Nemaî cerând nimeni cuvântul și nefiind propus niciun amendament, se pune la vot art. 108 și se admite nemodificat, cu explicațiile d-lui Ministru.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l I. I. Mirescu:* D-le Ministru prin acest articol d-voastră creați responsabilitatea sindicatului. V-ași ruga să binevoiți să ne spuneți când înțelegeți d-voastră că începe responsabilitatea sindicatului, și la ce se reduce această responsabilitate? Este sindicatul responsabil pentru acțiunile individuale ale membrilor săi sau responsabilitatea sindicală este o responsabilitate colectivă?

D-l G. Zane, raportor: D-lor, d-l Mirescu, a ridicat într'adevăr o chestiune foarte importantă care interesează contractul colectiv și este nevoie a se preciza dela această tribună, sensul responsabilității colective, față de sensul responsabilității individuale.

După doctrina curentă, sindicatul răspunde atunci când este în culpă din cauza unei acțiuni colective, sau în cazul când un număr de lucrători ar întreprinde o acțiune contra stipulațiilor contractuale sub sugestiunea directă a conducerii sindicale; sau un al treilea caz, când un număr însemnat de membri din sindicat de pildă — majoritatea lor — ar întreprinde o acțiune care ar duce la violarea clauzelor stabilite în contractul colectiv de muncă.

Numai în acest caz se poate vorbi de o responsabilitate sindicală. În toate celelalte cazuri nu se poate vorbi decât de o responsabilitate individuală.

D-l I. I. Mirescu: D-l Ministru al muncii își însușește acest mod de a vedea?

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Da, și să vă spun pentru ce am rugat pe d-l Raportor să vă răspundă d-sa, pentru că este o perfectă identitate de vederi între noi. Și atunci pentru că d-l Zane era mai puțin obosit decât mine l-am rugat să răspundă d-sa.

— Art. 108 se votează în textul comisiunii nemodificat.

Art. 109. — Când contractul colectiv de muncă este încheiat pe termen determinat sau pentru durata unei lucrări determinate, în ambele cazuri, sunt legați pe tot timpul contractului:

a) Asociațiile sau grupările contractante și aderente, potrivit art. 108 lit. a;

b) Salariații și întreprinzătorii prevăzuți la art. 108 lit. b și d, precum și acei ce n'au demisionat în termenul stipulat la art. 108, lit. c;

c) Membrii aparținând asociației legate prin contract care aderă individual și direct la acest contract pentru termenul stipulat și comunică adeziunea lor la Camera de muncă care a înregistrat contractul.

Art. 110. — Contractul individual de muncă intervenit între salariat și întreprinzător, legați ambii printr'un contract colectiv de muncă, nu poate cuprinde dispoziții contrarii celor stipulate prin aceasta din urmă.

Orice dispoziție contrară e nulă de plin drept și va fi înlocuită prin acea din contractul colectiv de muncă.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Venim acum la a doua chestiune pusă mai sus: La ce obligă contractul colectiv? Lămurind această chestiune, vom preciza și mai bine caracterul distinct al acestui contract față de contractul individual de muncă. Pe când contractul individual de muncă stabilește raporturi juridice directe între patron și salariat, contractul colectiv stabilește numai norme după care urmează a se încheia apoi contractele individuale de muncă. De aceea, art. 110 al proiectului dispune: „contractul individual de muncă intervenit între salariați și întreprinzător, legați ambii printr'un contract colectiv de muncă, nu poate cuprinde dispoziții contrare celor stipulate prin această din urmă”.

„Orice dispoziție contrară e nulă de plin drept și va fi înlocuită prin aceea din contractul colectiv”.

Caracterul normativ al contractului colectiv apare deci evident. Pentru acest motiv, raportul dintre contractul colectiv și contractul individual a fost asemănat cu raportul dintre Constituție și legea ordinară. Unii au mers mai departe, susținând că contractul colectiv este creatorul de obligații ca și legea, constituind așa dar un nou izvor de drept. Nu ne vom hazarda de a comenta aceste afirmațiuni, pentru motivul binecuvântat că existența de dată recentă a contractului colectiv nu se poate îndreptăți de a trage concluzia asupra viitorului.

Art. 111. — Dispozițiile din contractul colectiv de muncă, referitoare la salarizare sunt considerate ca minimale, iar cele referitoare la durata muncii ca reprezentând limita maximă.

Art. 112. — Asociațiile contractante sau aderente, personalitate juridică, pot introduce acțiune în daune interese pentru orice prejudiciu cauzat interesului profesional prin violarea stipulațiunilor contractului colectiv de muncă.

Aceste asociații pot exercita de asemenea în numele și în folosul membrilor lor, individual sau colectiv, acțiunile ce nasc din contractul colectiv, fără a fi nevoie de un mandat special din partea membrilor, sub condiția ca membrul sau membrii în folosul căreia se exercită acțiunea să fi fost încunoștiințați și să nu fi făcut nicio opunere în termen de 5 zile libere dela primirea încunoștiințării.

Membrul interesat este întotdeauna în drept de a interveni în instanță pentru a-și susține drepturile și interesele sale, putând introduce și o acțiune individuală, dacă asociația nu a intentat încă acțiune.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Pistiner are cuvântul.

D-l Iacob Pistiner: D-le Ministru, dacă d-voastră mențineți și aci declarația făcută înainte, eu retrag amendamentul.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Da o mențin.

D-l Iacob Pistiner: Atunci declar că îmi retrag amendamentul.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: Se ia act.

D-l G. Zane, raportor: La acest articol mai este un alt amendament propus de d-l deputat C. Simionescu admis de d-l Ministru și de comisiune; la ultimul aliniat se va adăuga: „putând introduce și o acțiune individuală dacă asociația n'a intentat încă acțiune”.

C. Simionescu, G. Zane, etc.

— Se pune la vot amendamentul și se admite.

— Art. 112 se votează în textul comisiunii cu amendamentul primit.

CAP. II

Incetarea sau denunțarea contractului colectiv de muncă

Art. 113. — Contractul colectiv de muncă cu durata determinată sau pentru durata unei lucrări determinate încetează la expirarea termenului sau la terminarea lucrării.

În primul caz contractul colectiv de muncă poate fi prelungit prin notificarea cu cel puțin 30 zile libere înainte de expirare.

Notificarea se va face prin Camera de muncă unde s'a înregistrat contractul.

Art. 114. — Contractul colectiv de muncă, încheiat pe durata determinată, poate înceta înainte de expirarea termenului:

a) Prin acordul părților contractante și aderente;

b) Prin voința uneia din părțile contractante în cazul când această facultate a fost stipulată în mod expres în contractul colectiv.

JURISPRUDENȚA. — 60. Contract colectiv de muncă cu durată determinată. Incetarea întreprinderii în vederea lichidării. Mandatarii salariaților. Grup fără personalitate juridică. Procesele-verbale de conciliere și arbitraj: valabilitatea lor. Drepturile salariaților după legea contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929.

În fapt: Între fabrica de hârtie „Câmpulungul” și un grup de salariați nesindicalizați, deci neavând o personalitate juridică intervine la 5 Noem-

orie 1927 un contract colectiv de muncă, pe timp de un an, cu clauza de prelungire automată, de nu se denunță cu o lună înainte de data încetării lui; contractul a fost făcut scris și depus la Inspectoratul Muncii, regiunea Târgoviște.

El cuprindea între altele și condițiile concedierii salariaților în conf. cu art. 59 legea meseriilor.

La sfârșitul lunii Iulie 1930, fabrica încetează activitatea în vederea lichidării, rămânând în funcție o singură secție de puțină însemnătate.

Conflictul de muncă ivit între salariați și instituția patronală se rezolvă prin două procese-verbale de conciliere și arbitraj, între delegații salariaților și reprezentanții fabricii, — în conf. cu art. 75 din Legea Contractelor de Muncă din 5 Aprilie 1929; — iar salariații primesc salariul cuvenit pe câte 2 zile din luna concedierii și întreg pe luna următoare.

Salariații întentează acțiuni individuale la jud. de ocol, pretinzând: salariul, chiria, lemnele până la 1 Noembrie 1930, data expirării contractului, precum și dublul concediului pe anul 1929, care nu li se acordase.

Prima instanță, socotind ca o tranșacție definitivă cele stabilite prin procesele-verbale de conciliere și arbitraj, respinge acțiunile salariaților, cari fac apel înaintea tribunalului.

În drept: Între salariați și instituția patronală a existat un contract colectiv de muncă pe o durată determinată, expirând la 1 Noembrie 1930. Acest contract deși încheiat din 1927, era în curs de executare la data înrării în vigoare a Legii Contractelor de Muncă din 5 Aprilie 1929, și deci în conf. cu art. 118 se guvernează după această lege cu condiția să fie scris și înregistrat la Inspectoratul Muncii.

Inregistrarea cerută de art. 118 nu poate avea de scop decât garantarea controlului de stat a condiției muncii salariaților și opozabilitatea; ori contractul de față se găsea depus la Inspectoratul Muncii încă din 1927, ceea ce echivalează cu înregistrarea cerută de art. 118 Legea Contractelor de Muncă.

Legea contractelor de muncă din 1929, a abrogat toate legile anterioare în această materie, implicit și legea Meseriilor, cu art. 59 referitor la concedieri, acestea intrând sub regimul noii legi.

Contractul colectiv de muncă pe durată determinată se guvernează după dispozițiile capitolului I, II și III din Titlul IV, art. 101 până la 118 inclusiv, deoarece art. 75, 76, etc., se referă la contractele individuale de muncă și pe durată nedeterminată, tratând și despre preaviz, care este de esența aceluși contract.

Procesele-verbale de conciliere și arbitraj fac parte integrată din contractul de muncă și sunt opozabile salariaților, numai dacă au fost încheiate în conformitate cu art. 103 și 104, adică delegații unui grup de salariați ce nu constituie o persoană juridică, trebuie să fie investiți cu un mandat scris, semnat de toți salariații sau cu mandate individuale legalizate de jud. de ocol, pentru ca să poată trata valabil și să angajeze pe salariați față de instituția patronală; — delegații salariaților neavând asemenea mandate, cele stabilite prin procesele-verbale de conciliere și arbitraj nu le sunt opozabile; iar faptul că au primit salariul, în conf. cu acele procese-verbale și au semnat în state de primire, nu echivalează cu o ratificare, cu un mandat tacit, deoarece L. c. m., întrucât cere un mandat autentic, special, a derogat dela dreptul comun, neamîișând mandatul tacit.

Renunșarea la concediu nu se poate face prin anticipație, dispozițiile art. 49 al. 6 L. c. m. fiind de ordine publică; când însă dreptul de concediu se transformă în valoare pecuniară, la sfârșitul anului această renunșare poate avea loc; dar delegații salariaților nu au avut mandatul cerut de lege pentru ca renunșarea în numele lor la concediul din 1920, să poată fi valabilă și opozabilă salariaților.

Prin L. c. m. din 15 Aprilie 1929, se introduce în organizația muncii din Statul nostru instituții sociale-juridice noi, sau se reglementează cele existente, în vederea protecțiunii salariaților după sistemele din apusul european, având și un pronunțat scop de garantare a ordinii și propășirii intereselor publice,

prin urmare această lege pe lângă principiile de cărmuire a intereselor particulare dintre salariați și patroni, cuprinde în sine și unele dispozițiuni de ordin publică, dela care nu se poate deroga prin convențiuni, sau în fața cărora dispozițiunile contractuale existente sunt și rămân nule și de nul efect, neputându-se aplica prin analogie și spre completare dispozițiunile din dreptul comun — codul ori procedura civilă aceasta tocmai în vederea unor precizări a condițiilor muncii și a grabnicei soluționări a conflictelor de muncă, cari prin aplicarea principiilor atât de elastice ale dreptului comun, ar temporiza acele conflicte de muncă, dând naștere la surescitări și creind izvoare de dezagregare socială, pe cari principii le-a avut în vedere legiuitorul la întocmirea acestei legi după cum reiese și din expunerea de motive.

Stipulațiunile dintr-un contract individual de muncă coexistent cu unul colectiv între aceleași părți, sunt anulate de acelea ale contractului colectiv care guvernează, în conf. cu art. 110 L. c. m. Deci stipulațiunile din contractul colectiv pe baza art. 75 L. c. m., echivalentul art. 59 legea meserilor privind concedierile, se înlocuiesc prin dispozițiile art. 115 și 114 din L. c. m., unde se spune precis: contractul colectiv de muncă pe o durată determinată își produce efectele și obligă prin urmare pe ambele părți în tot timpul duratei sale, în speșă până la 1 Noembrie 1950, care contract poate înceta înainte de expirarea termenului numai în două cazuri limitativ arătate de lege I) prin acordul părților; II) prin voința uneia din părțile contractante, când aceasta este arătat în mod expres în contract; — ceea ce nu-i cazul în speșă; — iar presupusul acord al părților din procesele-verbale de canceliere și arbitraj neavând valabilitate contractuală, întrucât voința salariaților nu a fost legal exprimată, după cum s'a arătat la timp.

Apelurile salariaților semnate prin avocat cu procură advocațională, sunt valabile deoarece L. c. m. cere mandat special autentic, numai pentru delegații lor ce tratează cu instituția patronală; când interesele lor se aduc în fața justiției; acestea, în materie de reprezentare, se guvernează după legea advocaților în vigoare, care avocat poate face renunțări valabile în numele salariaților, și în fața instanței judecătorești.

Acțiunile individuale pe baza L. c. m. ale salariaților concediați în masa, în contra aceleiași instituții patronale, se pot conexe, aceasta mai ales și pentru o mai bună, mai ușoară și mai rapidă administrare a justiției, și soluționare a conflictului colectiv de muncă.

Pentru motivele sus arătate, tribunalul a socotit ca încetate apelurile salariaților, le-a admis obligând instituția patronală, să le plătească salariile și celelalte drepturi la cari nu s'a renunțat în instanță, până la data expirării contractului. (Trib. Muscel, sent. civ. No. 165 din 7 Iunie 1952. Președ. d-l judec-consilier C. S. Ballan; asesor d-l Florian Dinculescu, jude-suplicant și redactor al sentinței. Jurisprudența Generală speșă 1240 din 1952).

Art. 115. — Contractul colectiv de muncă încheiat pentru o durată nederminată poate fi denunțat oricând de asociațiile profesionale sau de părțile contractante.

Denunțarea trebuie să fie notificată în scris tuturor părților contractante prin Camera de muncă care a înregistrat contractul colectiv de muncă în termen de cel puțin 20 zile libere înainte de data la care denunțatorii înțeleg să considere contractul desființat.

EXPUNEREA DE MOTIVE. — Și care vor fi efectele acestei denunțări? O distincție trebuie făcută între asociațiile legale și grupările de fapt. Denunțarea făcută de o asociație profesională, recunoscută ca persoană morală, își produce efectele față de toți membrii asociației; denunțarea făcută de o

grupare fără această calitate pentru a produce același efect, trebuie făcută cu consimțământul tuturor membrilor grupării, dat personal sau prin delegație, cu respectarea aceluiași forme prevăzute și pentru încheierea contractului.

Art. 116. — Denunțarea contractului colectiv de muncă de către o asociație profesională, având personalitate juridică, are de efect denunțarea acestui contract față de toți membrii asociației. Această denunțare nu se va face decât cu respectarea celor prescrise la art. 102.

Denunțarea contractului colectiv de muncă de către o grupare de personalitate juridică nu se poate face decât cu consimțământul tuturor membrilor cari compun gruparea în momentul denunțării sau prin o delegație dată de aceștia, în ambele cazuri, cu respectarea formalităților prescrise de art. 103 și 104.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-l C. R. Mircea*: D-lor senatori, la art. 116, am onoare să propun următorul amendament:

La alin. I, se va adăuga fraza:

„Această denunțare nu se va face decât cu respectarea celor prescrise la art. 102”.

Articolul 116, alin. I, va fi prin urmare astfel redactat:

„Denunțarea contractului colectiv de muncă de către o asociație profesională având personalitatea juridică are de efect denunțarea acestui contract față de toți membrii asociației.

„Această denunțare nu se va face decât cu respectarea celor prescrise la art. 102”.

C. R. Mircea, A. Popa, Gheorghian, D. Iorgovici, I. Negruțiu.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-l N. P. Romanescu, raportor: Comitetul delegaților a admis acest amendament.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator *Mircea*, admis de comitetul delegaților, și se admite și de Senat.

— Se pune la vot art. 116, astfel amendat, și se admite.

Art. 117. — Toate contestațiile și litigiile născute din interpretarea și aplicarea contractului colectiv de muncă sunt de competența jurisdicției profesionale respective.

DESBATERILE ADUNARII DEPUTAȚILOR. — *D-l G. Zane, raportor*: La acest articol d-l deputat *Jumanca* a propus un amendament cu următorul cuprins: La rândul 4 se va adăuga la sfârșit: „dacă părțile de comun acord n-au stabilit comisiuni mixte”.

Iosif Jumanca, Eftimie Gherman, Lotar Rădăceanu, I. Flueraș.

Acest amendament a fost respins de d-l Ministru și de comisiune.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat *Jumanca* are cuvântul.

D-l Iosif Jumanca: În tot cazul este foarte comod să legiferezi respingând orice.

Cred că această respingere cu atâta ușurință a unor lucrări absolut necesare, fără de loc bine să lucrăm în felul acesta. Acest articol este absolut categoric și ar fi bine să se lase latitudinea ca eventual în caz de litigiu, să se poată lucra și astfel. Dar legea este categorică spune:

„Toate contestațiile și litigiile născute din interpretarea și aplicarea contractului colectiv de muncă sunt de competența jurisdicției profesionale respective”.

Ori, există în Ardeal contracte colective de muncă, nu numai la tipografi, dar și în industria metalurgică din Reșița și împrejurul Reșiței unde sunt 4000 de muncitori în care se prevede că litigiile se aplanează pe calea arbitrajului, de o comisiune com-

pusă în mod paritar din muncitori și patroni și care rezolvă litigiul, spre mulțumirea ambelor părți. De ce voiți să faceți imposibilă această înțelegere între patroni și muncitori și să-i forțați să se adreseze instanțelor judecătorești?

D-1 G. Zane, raportor: D-le Jumanca, acest text nu exclude posibilitatea în conflictele de muncă între patroni și muncitori; să se stabilească comisiuni mixte. Noi am prevăzut acest articol pentru eventualitatea când n'ar exista aceste comisiuni mixte și arătăm cari sunt instanțele cari vor judeca aceste conflicte izvorite din aplicarea legii. Iar dacă nu vor cădea de acord la comisiunea mixtă, vor putea să vină la jurisdicțiunea profesională; până atunci se pot judeca după dreptul comun.

D-1 Iosif Jumanca: Puneți atunci „contestațiunile și litigiile”.

D-1 G. Zane, raportor: Nu este nevoie, pentrucă nu schimbă întru nimic sensul.

— Se pune la vot amendamentul și se respinge.

— Art. 117 se votează în textul comisiunii nemodificat.

Art. 118. — Contractele colective de muncă în vigoare la data promulgării legii de față vor trebui să fie înregistrate la Camera de muncă respectivă în termen de 30 zile libere dela punerea în aplicare a legii.

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 119. — Până la înființarea Camerelor de muncă toate atribuțiile date acestora prin prezenta lege vor fi îndeplinite de către inspectoratele de muncă sau de către organele delegate în acest scop de către Ministerul Muncii.

Notă. — Camerele de Muncă au fost înființate prin legea din 11 Octombrie 1932 care se găsește publicată în acest volum, cu o notă a autorului.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-1 I. Negruțiu:* D-lor Senatori, nu am de propus niciun amendament la acest articol și sunt de acord cu această redactare. Am însă de făcut o rugămintă d-lui Ministru, anume, de a uza de serviciile corporațiilor industriale ce există în Ardeal, cari au exercitat până acum atribuțiunile de cari vorbește articolul.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale: Sunt de acord să se uzeze de aceste corporații, în epoca de tranziție.

— Nemai cerând nimeni cuvântul și nefiind propus riciun amendament, se pune la vot art. 119 și se admite nemodificat, cu declarațiunile d-lui Ministru.

Art. 120. — Până la înființarea jurisdicției profesionale toate pricinele derivând din aplicarea prezentei legi se vor judeca de către judecătorii de ocol în primă instanță, de urgență și cu precădere; hotărîrea se va pronunța în termen de cel mult o lună de zile dela primirea reclamațiunii, fără drept de opoziție, cu apel la tribunal în termen de zece zile libere dela pronunțare.

Sentința Tribunalului se va putea ataca cu recurs în termen de 5 zile libere dela pronunțare. Până la data fixată de alin. 1 al acestui articol, în provinciile unde există instanțe industriale

speciale, acestea își vor păstra competența fixată prin legile lor de organizare și conform procedurilor respective.

Hotărîrea jud. de ocol va fi executorie de drept și suspendarea executării se va obține numai prin consemnarea sumei.

Notă. — La noi nu s'a înființat încă jurisdicția profesională și până atunci, pricinile derivând din lege, se judecă de instanțele de drept comun, astfel cum e arătat mai sus.

În Franța există jurisdicția profesională, numită „la jurisdiction prud'homale”.

Les Conseils de Prud'hommes, formate din patroni și salariați, în număr egal și după anumite norme prevăzute în lege, sunt constituite, după termenii legii din 27 Martie 1907 „pour terminer par voie de conciliation, les différents qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage dans le commerce et l'industrie, entre les patrons ou leurs représentants et les employés, ouvriers et apprentis de l'un et l'autre sexe qu'ils emploient” de unde se vede că aceste consilii au menirea ca să caute o conciliere a părților și numai dacă nu se poate ajunge la acest rezultat, ele judecă pricina în fond, cu drept de apel la Tribunal și recurs în Casație.

Aceste consilii nu judecă decât salariații din industrie și comerț, pe când ceilalți salariați particulari sunt judecați de instanțele de drept comun.

DESBATERILE SENATULUI. — *D-1 Romulus Georoceanu:* D-lor Senatori, la art. 120 am de propus următorul amendament, care dă acestui articol o nouă redacțiune: „Până la înființarea jurisdicției profesionale, orice contract de muncă, individual sau colectiv, trebuie să prevadă instituirea unei comisiuni, care va avea cădere să interpreteze clauzele convenționale și să aplaneze, prin împăcare, orice diferend s'ar ivi între părțile contractante.

„Ele se vor compune dintr'un număr egal de salariați și patroni, desemnați voluntar de ambele părți.

„În cazul când conflictul dintre salariat și patron n'a putut fi rezolvat prin înțelegere între părți, el trebuie să fie adus în fața Consiliului de împăcare. Consiliul se va compune din 3 membri, din care un delegat al organizațiilor patronale, al doilea de organizațiile salariate, prezidat de un magistrat, care va fi desemnat de Ministerul Justiției.

Arbitrajul. Dacă una din părți nu vrea să se conformeze avizului motivat al consiliului de împăcare, litigiul trebuie să meargă, din oficiu, în fața Curții de arbitraj de pe lângă Ministerul Muncii.

„Doi din membrii acestei Curți de arbitraj, vor fi aleși din lista prezentată de organizațiile muncitorești, înregistrată în circumscripția Curților de apel, alți doi membri vor fi aleși din listele prezentate de organizațiile patronale, din aceeași circumscripție a Curții de apel. Al cincilea membru, care va avea rolul de președinte, trebuie să fie magistrat de carieră și va fi ales dintre membri Curții de apel respective de către Ministerul Justiției”.

Componenta acestor comisiuni, o extragem din *Harta Muncii a d-lui D. R. Ioaninițescu*, profesor de legislație industrială la Academia de înalte studii comerciale și industriale, pagina 202, 203, 204.

D-1 Romulus Boilă, vicepreședinte: D-1 Nicola Andrei, are cuvântul.

D-1 Nicola Andrei: D-lor Senatori, în art. 120 se prevede înființarea unor jurisdicțiuni speciale pentru rezolvarea conflictelor dintre salariați și patroni, în pri-

vința aceasta, părerea mea este ca, peste tot, pricinile ce se vor naște între salariați și între patroni, să fie lăsate în competența judecătorilor comuni, și să se judece după dreptul comun. Dacă vom înființa jurisdicțiunii profesionale, acolo, de bună seamă vor fi în majoritate marii industriași și cum fiecare om își apără interesele sale, jurisdicțiunile profesionale vor fi părtinitoare, când vor debate conflictele de interese dintre salariați și patroni. Eu găesc că marii industriași și marii comercianți vrând nevrând, vor judeca cu părtinire și se va desvoita astfel o jurisprudență care va fi numai în favoarea lor.

De aceea, eu cred că numai judecătorii obișnuiți cari judecă toate cauzele vor fi nepărtinitori.

Din acest punct de vedere, cred că ar fi bine să susținem ca toate divergențele de interese dintre salariați și patroni să fie judecate după dreptul comun, și de judecătorii obișnuiți.

În sensul celor zise, îmi permit să propun următorul amendament:

Suprimarea acestui articol în întregime și înlocuit cu următorul articol:

„Toate pricinile provenite din aplicarea acestei legi, aparțin judecătorilor de ocol, mixte, sau urbane, fără considerare la valoare și preț”.

Nicola Andrei, Maghiar Augustin, Gh. Th. Stăncescu, D. I. Pântea, A. Popa.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Aceasta ar însemna să facem din legea aceasta o ficțiune. Fără jurisdicțiunii profesionale legea aceasta nu se poate aplica. Din expunerea de motive se vede prea bine lucrul acesta.

D-1 Romulus Boilă, vicepreședinte: D-1 Gelu Egry are cuvântul.

D-1 Dr. Gelu Egry: D-le Președinte, d-lor Senatori, sunt mulțumit de redactarea acestui articol. Însă ași ruga pe d-l Ministru să-mi dea o explicație: Când se vor înființa aceste jurisdicțiunii profesionale.

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Se lucrează la ministere, într-o comisiune specială, proiectul de lege pentru crearea acestor jurisdicțiunii profesionale.

D-1 Dr. Gelu Egry: D-le Ministru, încă o întrebare: Cum vor fi jurisdicțiunile profesionale, pe plăși sau comune?

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Nu pot să discut aci economia viitorului proiect.

— Se consultă comitetul delegaților.

D-1 N. P. Romanescu, raportor: Comitetul delegaților a respins amendamentul propus de d-l senator Nicola Andrei.

D-1 Romulus Boilă, vicepreședinte: Amendamentul d-lui senator Ceoroceanu n'a putut fi trimis la comitetul delegaților, deoarece n'a fost semnat de 5 domni Senatori, conform regulamentului.

— Se pune la vot amendamentul d-lui senator Nicola Andrei, respins de comitetul delegaților, și se respinge și de Senat.

— Se pune la vot, art. 120, cu explicațiunile d-lui ministru, și se admite.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — *D-1 G. Zane, raportor:* La acest articol este un amendament propus de d-l deputat Simionescu, art. 120 va fi astfel redactat:

„Până la înființarea jurisdicției profesionale toate pricinile derivând din aplicarea prezentei legi se vor judeca de către judecătorii de ocol în prima instanță de urgență și cu precădere. Hotărîrea se va pronunța în termen de cel mult o lună de zile dela primirea reclamațiunii, fără drept de opoziție, cu apel la tribunal în termen de zece zile libere dela pronunțare.

„Sentința tribunalului se va putea ataca cu recurs în termen de cinci zile libere dela pronunțare. Până la data fixată de aliniatul 1 al acestui articol, în provinciile unde există instanțe industriale speciale, acestea își vor păstra competența fixată pr'n legile lor de organizare și conform procedurilor respective. Hotărîrea judecătorului de ocol va fi executorie de drept și suspendarea executării se va obține numai prin semnarea sumei”.

C. Simionescu, Iuliu Coroianu, etc.

Acest amendament e admis de d-l Ministru și de comisiune.

D-1 C. Angelescu, vicepreședinte: D-l deputat Mirescu are cuvântul.

D-l I. I. Mirescu: În legătură cu această propunere vreau să atrag atențiunea d-lui Ministru, că în legislația din vechiul Regat în legea meseriilor, este prevăzut accelerarea judecării proceselor în termen de 8 zile. Cu această propunere înseamnă că ne dați înapoi. Cred că ar trebui menținut termenul prevăzut în legea meseriilor. În ceea ce privește judecarea la Tribunal sau la Curți, aceasta să judece în completul de dimineață în termen de 15 zile.

D-l I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și asigurărilor sociale: Aveți dreptate, legea meseriilor prevede termenul de 8 zile, dar termenul de aci se referă la alte conflicte, nu la conflicte care privesc legea meseriilor. Cei ce au propus acest amendament, au de dat acest termen crezându-l potrivit cu procedura. Rog să primiți amendamentul așa cum a fost propus la început.

D-l C. Simionescu: Deosebirea e următoare: În legea meseriilor se prevede termenul de 8 zile pentru înfățișare, pe când aci termenul de judecată e fixat la o lună de zile.

D-l Pamfil Simonetti: Camerele industriale și la sate, pretorul sau primpretorul nu mai au atribuțiuni de jurisdicție în Ardeal, pentrucă toate aceste procese au fost date judecătorilor.

D-l C. Angelescu, vicepreședinte: D-lor Deputați, la acest articol s'a propus un amendament în redacțiunea următoare:

Art. 120 se modifică în modul următor:

„Până la înființarea jurisdicțiunii profesionale, orice diferend între patron și salariați se va judeca de o comisiune paritară care va avea căderea să hotărască asupra oricărei neînțelegeri între părțile contractante.

„Comisiunea de mai sus se va compune dintr'un număr egal de patroni și salariați, desemnați de părți, sub președinția unui magistrat numit de Ministerul muncii.

„Dacă una din părți refuză să-și desemneze reprezentanții, ei vor fi numiți de Ministerul muncii, în termen de trei zile, dela data când a fost sesizat.

„Comisiunea este obligată să judece în interval de 8 zile dela sesizare, iar hotărîrea motivată și redactată după trei zile dela pronunțare.

„Hotărîrea comisiunii va putea fi atacată în termen de 5 zile libere dela pronunțare în fața Curții de apel respective, care va judeca cu precădere în cel mult 15 zile dela introducerea apelului”.

I. I. Mirescu, I. Fiueras, Iosif Jumanca, Lotar Rădăceanu, Eftimie Gherman.

— D-l Ministru și comisiunea au respins amendamentul.

— Se pune la vot amendamentul propus de d-l deputat Simionescu și se admite.

— Se pune la vot amendamentul propus de d-l deputat Mirescu și se respinge.

— Art. 120 se votează în textul comisiunii, cu amendamentul primit.

JURISPRUDENȚĂ. — 61. *Deși termenul de apel în materie de drept comun, potrivit art. 450 proc. civ. (ard.) este de 15 zile. Când însă o lege specială, cum e cea a contractelor de muncă, scurtează acest termen la 10 zile, apelul făcut sub regimul acestei legi, după expirarea termenului de 10 zile, este tardiv. (Cas. III deciz. 989 din 19 Iunie 1950).*

Considerentele deciziei:

Având în vedere că, din sentința atacată cu recurs rezuită că, recurenta „Industria Aeronautică Română” S. A. la 3 Iulie 1929 intențând acțiune la Jud. Ocol. Mixt Brașov, pentru a scoate din vigoare deciziunea primăriei municipiului Brașov No. 14.985 din 1929 dată ca for industrial de primă instanță, prin care societatea a fost obligată să-i plătească intimatului Ioan Andrei 65.322 lei, capital și accesorii, cu începerea dela 4 Iunie 1929, intrucât l-a concediat din serviciu pe nedrept, jud. prin sent. No. C. 10.784 din 20 Noembrie 1929 a respins acțiunea; că, recurenta, la 5 Decembrie 1929, făcând apel contra acestei sentințe, Tribunalul prin sentința supusă recursului a respins ca tardiv apelul;

Având în vedere că, prin motivele de casare, recurenta susține că Tribunalul, prin soluțiunea dată, a săvârșit exces de putere, a făcut reaplicația art. 120 din legea contractelor de muncă din anul 1929 și a violat art. 480 proc. civ., deoarece apelul fiind introdus la Decembrie 1929 este a se considera ca în termen făcut, termenul de apel fiind de 15 zile, iar nu de 10 zile, cum greșit motivează tribunalul;

Considerând că, pentru a respinge ca tardiv apelul recurentei, tribunalul constată că sentința Judecătorei a fost pronunțată la 20 Noembrie 1929 și că apelul este înregistrat la 5 Decembrie 1929, iar față de aceste stabiliri instanța de fond interpretând dispozițiile art. 120 din legea asupra contractelor de muncă, publicat în Mon. Of. din 5 Aprilie 1929 argumentează că, termenul de apel în contra hotărârilor jud. ocol, în litigiile izvorite dintr'un conflict dintre angajat și patron sub regimul aplicării acestei legi cum este cazul din speță, fiind de 10 zile libere dela pronunțare, recursul făcut la 3 Decembrie 1929 este introdus peste termen;

Având în vedere că în speță este constant în fapt că, atât acțiunea cât și apelul, au fost făcute de recurentă sub regimul legii contractelor de muncă publ. în 5 Aprilie 1929;

Că, în asemenea situație, nu poate fi vorba de violarea art. 120 proc. civ., care reglementează termenul de apel în general, deoarece acest text nu este aplicabil în speță față de dispoz. art. 120 din legea dela 5 Aprilie 1929, care prevede în mod ritos că termenul de apel în asemenea materie este de 10 zile și curge dela pronunțare deoarece această lege fiind o lege specială și cuprinzând reguli de procedură distincte de cele din procedura civilă, dispozițiunile ei sunt singurele aplicabile în procesele izvorite din contractele de muncă, iar nu rânduelile procedurii civile;

Că astfel fiind și tribunalul constatând în fapt că litigiul dintre părțile din proces au luat ființă sub regimul suszisei legi, iar pe de altă parte că sentința apelată a fost pronunțată la 20.XI.1929, cu drept cuvânt a considerat apelul făcut la 3 Decembrie 1929 ca tardiv, fără ca prin această soluție să fi violat un text de lege sau să fi comis vreun exces de putere, ci a fost o justă aplicare a art. 120 sus citat;

Că, dar, recursul este neîntemeiat și urmează a fi respins.

Pentru aceste motive, Curtea respinge recursul. (Vezi Jurisprudența Română No. 19 din 1 Decembrie 1930, speța 215).

62. Competință. Casa de economie a P. T. T. Funcționar, Concedieze abuzivă. Dacă această casă are caracterul de instituție publică? Art. 1, 52 legea pentru crearea Casei de ajutor P. T. T. Art. 147 legea organizării Ministerelor, art. 1 și 5 Statutul Funcționarilor publici.

În fapt: S'a ridicat incidental de incompetență ratione materiae de către pârâtă, că fiind instituție publică, greșit a fost legată această instanță după legea conflictelor de muncă, instanța competente fiind Contenciosul Administrativ.

În drept: Legea de organizare a Casei de credit P. T. T., cât și regulamentul legii prin art. 1 prevede că este o instituție recunoscută ca persoană morală și juridică, fără să precizeze natura acestei persoane, că deci judecata trebuie să stabilească dacă această persoană juridică este de ordine publică sau privată, adică dacă constituie o instituție publică sau particulară. Această casă, deși creată prin lege, totuși numai prin acest simplu fapt nu devine instituție publică, căci creată anterior legii persoanelor juridice, nu putea fi considerată persoană juridică.

Fondul acestei Case fiind format din cotizațiunile obligatorii ale membrilor săi, personalul P. T. T., în conf. cu art. 2 din lege, scopul Casei este de a capitaliza și face producție economiile membrilor, a înlesni creditul prin acordări de avansuri, împrumuturi, etc., deci fondurile acestei Case nu sunt fonduri publice, iar beneficiile realizate nu se varsă tezaurului public sau nu sunt afectate vreunui interes general, public.

Deci, nu poate fi asimilată cu celelalte instituțiuni sau servicii publice, care deși au caracter speculativ și comercial, totuși scopul lor este de a crea venituri Statului sau de a satisface nevoile generale ori, în speță, Casa a fost creată pentru beneficiul exclusiv material al unor membri restrânși.

Legea de organizare a ministerelor, care reglementează și enumără în mod limitativ toate instituțiunile publice ale Statului, nu prevede și Casa pârâtă printre instituțiunile pendinte de autoritatea Statului. Astfel, art. 147,

care se ocupă și enumeră instituțiunile publice pendinte de Ministrul comunicațiilor, nu prevede și Casa de ajutor P. T. T., cum face de pildă cu Casa Muncii. Ori această omisiune într-o lege fundamentală și de organizare, dovedește că părîta nu a fost considerată niciodată ca instituțiune publică și nici nu s'a găsit nevoie să i se dea acest caracter.

Faptul că bugetul Casei este aprobat de guvern și gestiunea ei este supusă controlului Curții de conturi, nu sunt indicii suficiente pentru a-i da caracterul de instituție publică.

În adevăr, controlul Curții de conturi a fost introdus ca o garanție pentru membrii Casei și pentru că Statul subvenționează fondul acestei Case cu o sumă anuală.

Ori, în ce privește întocmirea și organizarea bugetului acestei Case, conf. art. 32 din lege, se face numai de Consiliul de Administrație, singurul care are și răspunderea gestiunii și mînuirea bugetului, iar aprobarea se face de către directorul general al Poștelor, nu poate constitui o aprobare a guvernului; ori, conf. art. 1 Statutul Funcționarilor publici, actul directorului general al Poștelor nu poate angaja guvernul iar în mod constant când legiuitorul a prevăzut ca atare acte să fie îndeplinite de către guvern, s'a referit la Consiliul de miniștri.

În afară de aceasta, bugetul Casei părîte nu este un buget public, care e format din fonduri publice, care își are sorgintea într-un buget al Statului și nici măcar nu e cuprins în bugetul Administrației P. T. T.

Ceoa mai mult, reprezentanții înșiși ai Casei au declarat în diferite ocaziuni înaintea justiției, că este instituție cu caracter privat (vezi procesul pendinte înaintea Curții de apel București).

Ceea ce interesează în primul rînd, în speță, nu este atît caracterul de instituție publică sau privată a părîtei, ci faptul dacă reclamantul a fost sau nu funcționar public numit pe baza Statutului Funcționarilor publici căci legea conflictelor de muncă, conform naturii sale și intențiunii legiuitorului, se aplică Statului ca patron.

Dispozițiunile de sub titlul II, care se ocupă de contractul individual de muncă, se aplică deopotrivă tuturor salariaților, atît din întreprinderile industriale și comerciale, indiferent dacă acestea au caracterul public sau particular. Se exceptează numai salariații publici, cari dețin o parte din suveranitatea Statului și al căror regim este fixat de Statutul funcționarilor publici.

Prin urmare, ceea ce caracterizează calitatea de funcționar public este învestirea acestora cu o putere din suveranitatea Statului, cu o parte din puterea publică, ca serviciul prestat să se adreseze interesului public, general, ca postul să fie prevăzut într-un buget (art. 1 Stat. Funct. publ.), ca să îndeplinească condițiunile generale prevăzute de art. 5 din Statut și în prealabil să fi depus jurămîntul.

Ori, în speță, reclamantul, ca și toți ceilalți funcționari ai Casei, nu întru-nește niciuna din aceste condițiuni, întrucât chiar legea de organizare a Casei prevăd cu totul alte condițiuni.

Prin urmare, fiind vorba de o instituțiune particulară, iar reclamantul salariat particular, incidentul de incompetență ridicat de părții, este neînțeleasă. (Jud. I urb. București. Preș. d-I Em. Nicolau, judecător și redactorul cărții de judecată No. 8.442 din 25 Iunie 1931. Reclamant P. Dănculescu prin avocatul G. Cristescu; părîta Casa de economie și ajutor a Personalului P. T. T. prin avocatul Traian Pipos. Jurisprudența Generală 1932, speța 1206, pagina 1195).

Notă. — Chestiunea dacă Casa de economie, credit și ajutor a Corpului Telegrafo-Poștal este o instituție publică sau privată și că funcționarii ei sunt publici sau privați, a fost soluționată în sensul afirmativ de către Curtea de apel din București s. II, prin decizia 126 din 19 Martie 1931, în „Buletinul Curților de Apel” 1931, sp. 78; ca și de Curtea de Casație s. III, prin deciziunea 1318

din 19 Octomvrie 1932, în „Pandectele Săptămânale“ din 1932 pag. 14.

Asupra criteriilor de distincțiune după care trebuie să ne conducem spre a vedea dacă o instituțiune are caracterul de instituțiune publică sau privată (vezi „Jean H. Vermeulen“, Statutul Funcționarilor publici, tit. I, par. 1, pag. 13 și urm.).

Totuși, cartea de judecată rezumată mai sus, prin soluțiunea bine motivată, dă o serie de argumente destul de puternice de text și dă interpretare juridică, din care rezultă că Casa de economie, credit și ajutor P. T. T., nu are un caracter public și ca atare funcționarilor ei nu li se poate aplica Statutul funcționarilor publici. E. G. Decusară.

65. In ziua de 12 Aprilie 1932, s'a luat în cercetare recursul făcut de „Banca Chrissoveloni“, contra sentinței Tribunalului Ilfov secția I-a com. No. 2515 din 23 Decembrie 1930, în proces cu Dr. Elie Sabetay.

S'a prezentat recurența prin d-nii avocați Rosenthal și Loga, iar intimatul prin d-nii avocați M. Barasch și H. Asnavorian.

S'a citit raportul d-lui consilier C. Gheorghian.

S'a ascultat d-l advocat Rosenthal în dezvoltarea motivelor I, III, și IV de recurs și d-l advocat Loga în dezvoltarea motivului II de casare, iar d-nii avocați Barasch și Asnavorian în combateri.

Curtea. Având nevoie de timp pentru deliberare, amână pronunțarea deciziei pe ziua de 19 Aprilie a. c., apoi la 21 Aprilie a. c. când, deliberând asupra recursului făcut de „Banca Chrissoveloni“, contra sentinței Tribunalului Ilfov secția I-a com. No. 2515 din 23 Decembrie 1930, în proces cu Dr. Elie Sabetay:

Văzând motivul I de casare astfel formulat:

„Rază interpretare și violare a art. 20, 26, 36, 64, 66, 79, 117 cum și art. 120 din legea contractelor de muncă; violarea art. 65 din legea accelerării și exces de putere.

„Am fost chemați în judecată în fața Judecătoriei Ocolului I Urban București, de către reclamantul Bruno Fridlander pentru a fi obligat să-i plătim o sumă de cca. lei 700.000 rezultând dintr'o prefinsă denunțare abuzivă a unui contract de locațiune de servicii cu durată nedeterminată ce a existat între subscrișii și reclamant. Atât în fața judecătoriei de ocol, am susținuut incompetența judecătoriei de ocol de a judeca acest litigiu ca primă instanță și a tribunalului ca instanță de apel, întrucât pe de o parte, pretențiunile reclamantului depășesc suma de 50.000 lei, până la cvantumul căreia judecătoriile de ocol potrivit dispozițiunilor art. 65, din legea accelerării sunt competente de a judeca iar pe de altă parte, pretențiunile reclamantului nu derivă din aplicarea legii contractelor de muncă pentru a-și găsi aplicațiunea dispozițiunilor art. 120 din această lege. In adevăr, reclamantul cere suma de cca. lei 700.000 cu titlul:

- a) „Daune reprezentând salariul pe timpul unui preaviz de un an;
- b) „Alte 500.000 lei drept daune morale.

„Toate aceste capete de cerere, reclamantul le formulează pe baza unor dispozițiuni din legea contractelor de muncă, și pe baza unor principii de drept comun și a unor susțineri speciale ce ies din cadrul legii contractelor de muncă. Dacă reclamantul ar fi cerut salariul și tantiemele pe timpul servit atunci fără îndoială că ar fi intrat sub aplicațiunea legii contractelor de muncă. Cum însă reclamantul nu cere salarii și tantieme pe timpul servit, ci pretinzând că Direcțiunea Băncii ar fi stabilit un proiect de contract de locațiune de servicii ale căror clauze s'ar aplica pe calea unui fel de regulament tuturor funcționarilor chiar dacă aceștia n'au aderat la condițiunile lui, cere să i se plătească salarii și tantieme pe timp de un an, fără să fi făcut în acest timp niciun serviciu. Deci primul capăt de cerere, nu derivă din aplicarea legii contractelor de muncă cari nu prevede decât plata salariilor și accesoriilor pe timpul ser-

oit (art. 58 și urm.), ci se bazează pe un pretins regulament al cărei existență și aplicabilitate avea a fi dovedite în justiție adică pe o cauză juridică care nederivând din legea contractelor de muncă nu este de competența jurisdicției profesionale, înlocuite vremelnice conform legii contractelor de muncă, de judecătoria de ocol. De asemenea în ce privește daunele echivalând cu leașa și tantiema pe timp de un an, ele formează obiectul unui capăt de cerere care nu derivă din aplicarea legii contractelor de muncă, care prin art. 95 limitează aceste daune la durata unui preaviz fix stabilit după normele indicate și care în cazurile de față ar fi una lună ci se bazează pe alte considerațiuni, pe alte mijloace, pe alte dovezi, cu totul străine de aplicarea legii contractelor de muncă.

„Când dar reclamantul cere o indemnizație egală cu leașa pe un an și mai cere pe deasupra și daune morale de 500.000 lei, o asemenea cerere nu derivă din aplicarea legii sau vreunui text din legea contractelor de muncă ci se bazează pe principiile generale din codul civil. Tribunalul întemeindu-se pe dispozițiunile art. 20, 26, 36, 64, 66, 79 și 117 din legea contractelor de muncă, pentru a respinge excepțiunea de incompetență a aplicat greșit aceste texte cu totul străine de chestiunea noastră și violează art. 120 din această lege cum și art. 65 din legea accelerării”.

Având în vedere că prin acest motiv de recurs Banca recurentă susține ca și în fața instanței de apel, că intrucât pretențiunile valorificate de intimat prin acțiune, nu derivă din aplicarea legii contractelor de muncă, ci se întemeiază pe principiile generale din codul civil, relative la despăgubiri și deoarece suma reclamată prin acțiune depășește suma de 50.000 lei până la care judecătoria de Ocol are competența de a judeca în prima instanță și Tribunalul ca instanță de apel, Tribunalul prin exces de putere, violarea și reaua interpretare a art. 20, 26, 36, 64, 66, 79, 117, 120 din legea contractelor de muncă și art. 65 din legea accelerării a respins incidentul de incompetență.

Având în vedere sentința supusă recursului, din care rezultă că recurenta ridicând în apărare finele de neprimire bazat pe incompetența judecătoriei de ocol de a judeca în prima instanță acțiunea intentată de intimat și a tribunalului ca instanță de apel, pretențiunile din acțiune, depășesc suma de 50.000 lei, și nu derivă din aplicarea legii contractelor de muncă, Tribunalul după ce constată în prealabil că contractul intervenit la 15 Aprilie 1929, între recurenta în calitate de patron și intimat în calitate de salariat, prin care intimatul a fost angajat în serviciul Băncii cu un salariu lunar de 15.000 lei pe o durată nedeterminată, constituie un contract individual de muncă, l-a respins pe considerațiunea trasă din interpretarea art. 20, 26, 36, 37, 38, 43, 44; 64, 79, 117 și 120 din legea contractelor de muncă potrivit cărora judecătoriile de ocol au căderea să judece în prima instanță și tribunalele ca instanță de apel toate conflictele derivând din contractele individuale de muncă intervenite între patron și salariat cu caracter de continuitate, independent de clauzele contractului și motivele de drept cari se invoacă în sprijinul unor atari cereri ori de cuantumul pretențiunilor formulate;

Considerând că legea contractelor de muncă prin art. 37 cuprins în capitolul I de sub titlul II intitulat „contractul individual de muncă” arătând elementele constitutive ale contractului individual de muncă, consideră ca atare orice prestațiune de serviciu făcută în mod continuu în schimbul unei remunerațiuni;

Că celelalte articole din titlul II se ocupă de natura și formarea acestui contract, efectele lui pentru patron și salariat și modurile în care are loc desființarea lui;

Considerând că art. 20 din această lege dând până la înființarea jurisdicției profesionale, în competența judecătoriilor de ocol, ca primă instanță, judecata tuturor pricinilor derivând din această lege, a înțeles a da în competența acelor instanțe judecata contractului de muncă; că așa fiind este evident că fie că pretențiunea este bazată pe o dispoziție a legii contractelor de muncă fie pe o dispoziție a contractului dintre părți, fie pe un principiu tras din dreptul comun, în toate cazurile judecătoria de ocol este competentă, fiindcă natura raportului este un contract de muncă și acest contract este dat în competența lor, că

este de asemenea evident, că atâta vreme cât legiuitorul prin textul arătat mai sus a dat în competența judecătorilor de ocol judecata contractului de muncă și nu a făcut vreodată rezervă cu privire la cuantumul pretenției, este evident că orice pretenție, deci de orice cuantum, derivând din contractul de muncă este de competența judecătorilor de ocol;

Că dar, motivul I de recurs este neîntemeiat (Înalta Curte de Casație și Justiție s. III, dec. 596, dosar No. 805 din 1931).

64. Recurs în această materie. Termen. Este de 5 zile libere dela pronunțare. Rațiune.

Potrivit dispozițiilor art. 120 din legea asupra contractelor de muncă dela 28 Aprilie 1929, termenul de recurs, contra sentințelor Tribunalului date în materia contractelor de muncă, este de 5 zile libere socotite dela pronunțare.

De aci urmează că atunci când este vorba, ca în specie, de o sentință pronunțată în virtutea legii contractelor de muncă, termenul în care partea poate să introducă recurs, se socotește în conformitate cu dispozițiile art. 52 al. I din legea organică a Înaltei Curți de Casație, după cum susține recurentul, deoarece legea asupra contractelor de muncă este o lege specială promulgată posterior legii Curții de Casație, și ale cărei dispozițiuni derogă dela acelea prevăzute de art. 52 al. I din legea Curții de Casație.

Așa fiind, și întrucât în speșă este necontestat că recurentul a introdus recursul de față, în contra sentinței No. 850 din 1929 a Tribunalului Ilfov, peste termenul de 5 zile libere socotite dela pronunțarea acelei sentințe și prevăzut de art. 119 din legea contractelor de muncă, urmează că prezentul recurs este tardiv și ca atare se respinge. (Cas. I. dec. 2607 din 17 Decembrie 1930. Respins recursul făcut de Jacques Cohen, prin avocatul I. Gruber, contra sent. 850 din 1929 a Trib. Ilfov s. III în proces cu Gh. Nastac, prin avocatul C. Pascu, Preș. T. Magheru, consilier. Jurisprudența Generală 1931, speșă 575).

65. Litigii derivând din această lege. Sunt de natură comercială în cazul când una din părți este comerciantă.

Art. 51. paragr. I din legea Curții de Casație prevede, că secțiunea I va judeca recursurile în materie civilă afară de cele deferite secțiunilor celorlalte prin prezenta lege și legi speciale.

Prin paragraful 3 lit. a, de sub același articol, se prevede că secț. III-a va judeca recursurile în contra hotărârilor date în materie comercială.

În speșă litigiul în care s'a dat hotărârea atacată cu recursul de față, derivă din executarea contractului prin care recurentul comerciant, a angajat ca funcționar în prăvălia sa, pe intimatul pe care l-a concediat — după cum se pretinde — fără preaviz prevăzut de legea contractelor de muncă.

Întrucât una din părți are calitatea de comerciant și deci contractul este comercial față de ea, urmează conform art. 56 cod. com. că litigiul ce derivă din acest contract, este supus legii comerciale, așa că hotărârile ce s'au pronunțat în acest litigiu, sunt a se considera ca fiind date în materie comercială.

Legea contractelor de muncă din 1929, în baza căreia s'a intentat acțiunea, nu a schimbat nici natura juridică a acestor contracte, nici regula de competență ce derivă din textul sus citat.

Astfel fiind, urmează că recursul de față cade în competența secț. III-a, a Înaltei Curți, căreia urmează a fi trimis, declinându-se competența. (Cas. I. dec. 1018 din 25 Septembrie 1931. Declinare de competență. Preș. D. Volanschi, prim-președinte. Jurisprudența Generală No. 5 din 4.II.1932, pag. 144 No. 150).

66. Competința cu privire la conflictele de muncă. Este reglementată de art. 65 de jud. de Ocol. Declinare de competență.

În fapt: G. C. acționează în judecată Soc. R. A. pentru a-i plăti salariul pe trei luni drept daune pentru faptul că Soc. l-a concediat în mod intempestiv. Acțiunea întemeiată pe disp. 93 din legea contractelor de muncă. Societatea pârâtă, având sediul legal în București ridică incidentul de necompetință întemeiat pe disp. 58 pr. civ. 65 l. jud. ocol cerând să-și decline competența în favoarea Judec. Oc. II București.

In drept: Judecata având în vedere că sediul societății pârte este necontestat în București și în baza suscitatorilor texte de lege, gășind incidentul întemeiat, declină competența. (Jud. Ocol I Ploești, cart. de jud. No. 1522 din 1930, redactată de d-l jud. Cercel. Reclamantul prin avocatul A. Boștinescu, pârta prin avocatul Serb. Teodorescu).

67. Competința în materie de conflicte de muncă. Este dată judecătorilor de ocoale ale inspectoratelor de muncă, respectiv Camerelor de muncă.

In fapt: Reclamantul A. D. acționează soc. R. A. pentru a-i plăti salariul și apuntementele aferente pe trei luni, deoarece a fost concediat de pârta în mod întempestiv. Acțiunea întemeiată pe disp. art. 93 din legea contractelor de muncă.

Se ridică incidentul de incompetență de soc. pârta care în baza art. 58 pr. civ. și 65 l. jud. ocol cere a se declina competența în favoarea Jud. Oc. II București, unde își are pârta sediul ei legal.

In drept: Având în vedere că legea prin art. 120 dă în competența jurisdicției profesionale conflictele de muncă și că atribuțiile jurisdicționale s'au dat în mod provizoriu jud. de ocoale.

Având în vedere că legea contractelor de muncă prevede că aceste jurisdicții vor funcționa pe lângă camerele de muncă, azi înlocuite de inspectoratele de muncă;

Având în vedere că inspectoratele de muncă se află în raza jurisdicțională a acestei judecătoria;

Respinge incidentul de incompetență. (Jud. Oc. I Ploești, încheierea din 20 Oct. 1930; redactat de d-l Jud. Tell).

Notă. — Una din problemele de actualitate, cari se desbăte cu apundere mai în fiecare zi înaintea instanțelor, este aceea a conflictelor de muncă. Concediații din birouri și ateliere se judecă cu foștii patroni pentru plata timpului de preaviz și a diferitelor alte apuntemente.

Cu ocazia acestor procese s'a pus — de sigur — chestiunea competenței ratiōne loci, care a fost soluționată în fel de fel de chipuri, deoarece — trebuie să constatăm cu regret — că legea contractelor de muncă, are foarte multe lacune.

A fost făcută prea în grabă, în dorința de a îndulci cu un moment mai devreme situația neclară a salariaților amenințați de spectrul șomajului. Trebuie să recunoaștem că nu mai putem suporta povara imorală a art. 1472 codul civil care devenise anacronic, antidemocratic, dar mai ales jignitor pentru o întregă clasă socială.

În tot cazul apariția acestei legi marchiază un pas avansat spre progres și apare cu mult mai democratică decât legea maghiară din 1885 și decât cea austriacă din 1907, cu toate că majoritatea principiilor sunt inspirate din acestea.

Chestiunea competenței în felul în care s'a deslegat în prima hotărâre redactată de d-l jude Cercel, suferă destule critici cu argumentări deopotrivă de juridice.

În adevăr, dacă o societate cu sediul în București, angajează lucrători sau funcționari în birourile sau atelierele din Ploești și dacă salariatul voește a chema în judecată soc. patroană conform legii muncii se naște întrebarea, cine este competente a judeca acest proces?

Sunt trei păreri: prima este că judecătorul părîntului, adică — în speță — cel din București dela sediul legal al societății, deoarece acțiunile de soiul acesta sunt personal mobiliare și caută a fi guvernate de principiul procedural din art. 58, al. I pr. civ.

A doua părere este că judecătorul competente e acela a întreprinderii unde contractul s'a desființat, sau mai bine zis, unde a luat naștere conflictul, adică — în speță — judecătorul ocolului din care face parte uzina; această părere este sprijinită pe considerațiunea că ruperea intempestivă a contractului de muncă este un cvasi-delict; argumentare ce poate fi combătută cu succes, însă în aceste câteva rînduri ne abținem să angajăm această discuțiune, care poate forma obiectul unui studiu, pe cât de interesant, pe atât de complex.

A treia părere este: că judecătorul competente e acela al inspectoratului muncii din districtul uzinei.

În hotărîrea a doua redactată de judele Tell, s'a dat această ultimă soluție incidentului de incompetență, soluție pe care o găsim juridică, dar mai ales logică.

În adevăr, legea contractelor de muncă 1929 este pentru crearea unor avantagii salariaților, fie că sunt muncitori manuali, fie că sunt funcționari. (Vezi expunerea de motive, partea finală).

Mai mult de jumătate din articolele legii se referă la aceste avantagii: preavizul în caz de concediere, concedii de odihnă, privilegiile acordate salariaților, desdăunări în cazul falimentului întreprinderii, ajutoare în caz de moarte și boală, etc.

În lumina acestei mentalități a legiuitorului, trebuie să privim și sensul art. 120 din lege, care enunță că „până la înființarea” jurisdicției profesionale, toate pricinile derivând din aplicarea prezentei legi, se vor judeca de către jud. de ocol în prima instanță, de urgență și cu precădere. Acest articol tranzitoriu trebuie pus în legătură cu art. 119 din lege din a cărui redactare reiese că până la înființarea camerelor de muncă, toate atribuțiunile date acestora prin lege, vor fi îndeplinite de inspectoratele de muncă. De asemenea trebuie să amintim că în strînsă legătură este și art. 20, 36, 64 din lege, cari spun lămurit că jurisdicțiunile profesionale vor funcționa pe lângă camerele de muncă.

Deci, dacă așa stau lucrurile, legiuitorul nu putea să se gîndească decât la favorizarea salariatului, oferindu-i o judecată ieftină (gratuitatea procedurii din art. 122) rapidă (urgența din art. 120) și cât mai la îndemână.

În adevăr lucrătorul din Reșița sau Chișinău, nu s'ar putea judeca niciodată în București, pentrucă ar cheltui mai mult cu deplasarea decât ar câștiga în proces, de aceea i s'a creat jurisdicția lui profesională, care funcționează pe lângă Camera de muncă, ce se va înființa în fiecare capitală de județ (vezi art. 1, alin. II. și art. 4, alin. IV din legea electorală) și careia îi ține locul acum judecătoria de ocol.

De altfel, trebuie să adăugăm că această lege a protecției mun-

citorilor nu face decât să concerteze cu tendința democratică a noilor legi, cari pun justițiabilului la îndemână o justiție ieftină, rapidă și aproape de el, accesibilă. (Vezi expunerea de motive la l. j. o. T. Stelian).

Așa fiind, argumentația d-lui Judecător Tell, o găsim juridică, logică în hotărîrea de mai sus, când respinge incidentul de incompetență, reținând în judecată pe acel conflict, pe considerație că inspectoratul muncii cade în jurisdicția ocolului său. G. Nicodinescu, avocat. (Jurispr. G-lă No. 1 din Ianuarie 1931, pag. 16 speța 24).

68. *Legea contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929. Nu poate fi aplicată litigiilor născute din contractele de locațiune de servicii, cari au luat naștere și s'au desființat înainte de publicarea legii. Proba unor asemenea contracte. Se face numai conform dreptului comun. Art. 127 cod. civ.*

In fapt: Tânărul H. W. angajat ca funcționar de birou de către patronul D. C. după un serviciu de aproape 2 luni, către sfârșitul lunii Martie 1929, părăsește biroul fiind concediat. În Mai 1929, chiamă în judecată pe patron, în conformitate cu legea contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929, pentru a-i plăti salariul și accesoriile pe tot timpul preavizului, prevăzut de suscitata lege. În instanță cere proba cu martori, pentru a dovedi atât contractul, cât și condițiile lui.

In drept: Acțiunea se constată a fi introdusă la 17 Mai 1929, deci după publ. legii contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929.

Prin urmare în conformitate cu principiile procedurale consacrate și în deobște cunoscute, reclamantul este în drept a-i invoca dispozițiile acestei legi. Legea citată permite a se dovedi prin proba testimonială, atât existența contractului cât și condițiile lui. Astfel fiind, probatoriu cerut este admisibil, etc. (Jud. Ocol VI Buc. încheierea din 28 Noemvrie 1929. Jud. Sachelarie).

Notă. — Avem cuvinte să nu împărtășim soluția și argumentele ale jurnalului și ne permitem să adnotăm.

Problema ce s'a pus este aceea de a se ști dacă legea asupra contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929 are puterea retroactivă și dacă mijloacele de probă în dovedirea unui contract sunt cele permise de legea în vigoare din momentul nașterii contractului, sau cele din momentul judecării.

Principiul fundamental, al art. 1 din codul civil, este cristalizat în maxima lui Savigni „tempus regim actum” care reglementează conflictul legilor în timp și neretroactivitatea legilor.

Art. 1 cod. civ., arată că legile au de scop a reglementa viitorul, adică actele și situațiunile născute după intrarea lor în vigoare, iar nu trecutul adică actele și situațiunile definitiv terminate.

Legiuitorul ordinar poate să deroge dela această regulă, dar trebuie să-și manifeste această intențiune în mod expres, sau voința sa trebuie să reiasă în mod tacit din dispozițiile legii. Neretroactivitatea deci nu este o regulă absolută, nici de esența legii; ea este un simplu desiderat, o maximă de morală și drept, care se adresează special judecătorului, ca o normă statornică de orientare, ca un principiu diriguitor în caz de tăcere a legii. (Eug. Heroveanu, Proc. civ., pag. 9; Hamangiu 1, 67; Aubry et Rau, par. 30; Demo-

lombe, 1, 67. Jurisprudența Generală din 1926 speța 889, idem, 1927, 870).

Doctrina a fixat domeniul de aplicațiune a principiului ne-retroactivității legilor, construind teoria situațiilor legale obiective sau abstracte și a situațiilor legale subiective sau concrete.

S'a spus astfel că o lege nouă poate modifica situațiile legale, obiective sau abstracte, născute sub imperiul legii vechi, situațiuni cari au rămas ca simple expectative sau facultăți legale neexercitate, fără a se putea spune că are putere retroactivă. Dar o lege nouă nu poate modifica cari s'au tradus în raporturi determinate prin exercițiul lor, decât cu călcarea principiului nere-troactivității. (Bonnetcase, vol. II, suppl., la tratatul teoretic și practic de drept civil a lui Baudry-Lacantinerie, pag. 150, 247, 261; Planiol 1, 241, 242; E. Heroveanu, op. cit., pag. 8; Matei Cantacuzino, Elemente, paragraf 32—35).

Aplicarea acestei reguli în materie de procedură impune o distincțiune și anume:

Legile de organizare judecătorească și de competență, precum și legile de procedură și de urmărire în general sunt aplicabile din momentul publicării lor, chiar și în procesele născute din fapte petrecute anterior promulgării legii celei nouă.

În materie de probe însă situațiunea se schimbă. Dacă este vorba de admisibilitatea probei în raport cu faptul juridic pe care urmează a-l stabili, legea aplicabilă este cea din momentul de când s'a petrecut faptul.

Argumente: Proba face parte din conținutul dreptului în litigiu. Ea naște odată cu el și nu poate fi supusă unui regim deosebit. (Heroveanu, op. cit., 14). Lucrul este evident mai ales pentru probele contractelor care sunt preconstituite în vederea unui eventual litigiu. Deși menite a servi mai târziu, aceste probe fiind constituite concomitent cu facerea actului, părțile nu pot fi obligate a le constitui decât conform legii în vigoare din momentul facerii actului, iar constituirea lor este un lucru trecut și definitiv stabilit. (Planiol, I, 245, Hamangiu I, 76, cu toți autorii acolo citați).

Din acest punct de vedere mijloacele de probă iau caracterul unor drepturi câștigate.

Față cu aceste principii un raport de drepturi, în privința căruia codul actual nu admite proba cu martori, poate totuși a fi stabilit printr'o asemenea probă, dacă faptul generator a luat naștere sub legea Caragea, care încuviința martorii în orice materie. (Cas. I, Dec 114 din 889. Dreptul 28, pag. 245). Același lucru se petrece și în ipoteza contrarie: când legea nouă încuviințează proba cu martori pentru dovedirea unui contract, probă pe care legea veche nu o admitea, acest mijloc de probă nu este admisibil pentru dovedirea unui contract născut sub legea veche, care nu permitea asemenea dovadă. (Heroveanu, op. cit., pag. 15, nota 5).

Mijloacele de probă sunt guvernate de legea în vigoare din

momentul nașterii contractului, fără a distinge între acțiunile care tind la executarea contractului și cele care tind la desființarea lui. (Huc, I, par. 82; Colin et Capitant, I, 55; Alexandresco, I, 116; Nacu I, 54; Hamangiu, Cod. adnotat. Art. 1, No. 11, 12, 13, 66, 108).

Dacă este vorba însă de forma și condițiunile procedurale în care proba trebuie să fie administrată, legea aplicabilă este cea din momentul când se face proba. Ex.: Proba cu martori, este admisibilă în fond pentru vederea unui raport juridic născut sub legea veche care o încuviința, deși astăzi n'ar mai fi admisibilă pentru codul civil. Ea nu poate fi însă administrată în formă decât potrivit legilor actuale și deci martorii nu pot fi audiați cu carte de blestem. (Craiova I, 22 Martie 1903, 41 din 903).

Legea asupra contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929 nu cuprinde nicio dispozițiune care în mod expres să-i declare efectul retroactiv, nici din care să reiasă în mod tacit voința de a-i da acest caracter. Până la promulgarea acestei noi legi, funcționarii din comerț și industrie aveau o situațiune mult inferioară față de patroni, întrucât raporturile de drepturi între ei erau guvernate de dreptul civil, art. 1472.

Noua lege are meritul să reglementeze în mod echitabil și drept o situațiune vitregă pentru o întreagă clasă socială a funcționarilor din comerț și industrie. Ea privește însă numai raporturile de drepturi cari se vor naște după aplicarea legii celei noi. Multe sunt dispozițiunile din această lege, cari denotă că legiuitorul nu s'a gândit a-i da putere retroactivă, cum de ex.: înscrierea contractelor la Camerele de muncă, înființarea jurisdicțiilor profesionale, etc. Art. 120 spune categoric; până la înființarea jurisdicțiilor profesionale toate principiile derivând din aplicarea acestei legi se vor judeca de... etc. Iată deci că în mod expres, legiuitorul a arătat caracterul de neretroactivitate a legii noi.

De nicăieri de asemenea nu reiese că legea nouă se aplică și în pricinile cari sunt numai un efect al contractelor născute și rezolvate sub vechea lege, deoarece în această privință trebuie să aplicăm legea sub care a fost încheiat contractul. (Alexandresco, I, 162).

Față cu toate aceste principii și cu precedentele jurisprudențiale proba cerută pentru a dovedi un contract născut sub imperiul dreptului comun, care nu admitea martorii, nu putea fi primită și această probă. Constantin Buruiană, Advocat. (Jurisprudența Generală No. 10 din 13 Martie 1930, speța 395).

69. *Pretențiuni izvorite dintr'un contract de muncă. Acțiunea în justiție. Competință. Autoritățile industriale prevăzute de legea XVII din 1884 și legea contractelor de muncă.*

În fapt: Reclamantul X, de meserie șofer, a înaintat acțiunea în contra

păritului Y, comerciant, pentru salariul și despăgubirile cuvenite acestuia, în urma concedierii din serviciu, de către părit, obținând sentința în lipsă.

Păritul a făcut opoziție, ridicând excepțiunea dilatorie conf. art. 181 p. c. întrucât reclamantul fiind șofeur, acest litigiu urmează a se judeca de către forurile industriale, conf. legii XVII din 1884.

In drept: Conform art. 120 din legea contractelor de muncă, din anul 1930, precum și art. 122 din regulamentul acestei legi, toate litigiile, izvorite din raporturile dintre patron și întreprinzători pe de o parte și salariați pe de altă parte, sunt de competența exclusivă a instanțelor judecătorești, până la înființarea jurisdicției profesionale, iar conf. art. 124 din această lege, sunt abrogate toate legile, regulamentele și dispozițiunile legale contrare legii contractelor de muncă. Ori, conform acestor dispozițiuni autoritățile industriale existente sub imperiul legii vechi din Ardeal, sunt desființate și deci aceste litigii urmează a se judeca de către instanțele judecătorești neaparținând competențelor forurilor industriale, prevăzut de legea XVII din 1884 din Ardeal, care lege a fost abrogată categoric prin suscitatul articol.

Pentru aceste motive, excepțiunea ridicată de părit a fost respinsă. (Jud. Oc. Mixtă Gherla, Încheierea din 18 Oct. 1930, Judecător Teodor C. Petruc. Jurisprudența Generală No. 55 din 13 Noembrie 1930, speța 1379).

70. Vezi Jurisprudența Generală No. 57 din 27 Noembrie 1930, speța 1474.

71. Vezi Jurisprudența Generală No. 1 din 1 Ianuarie 1931, speța 24.

72. Procese izvorite din contracte de locațiune de serviciu. Contract anterior promulgării legii contractelor de muncă. Se aplică această lege? Soluție negativă.

In fapt: Societatea „Semănătoarea” sucursala Chișinău, este acționată în judecată de M. L. și P. K. pentru plata sumei de 546.000 lei, cu titlu de daune pentru faptul denunțării contractului de locațiune de serviciu intervenită cu contract scris între părți și reclamanți la data de 8 Martie 1929.

Părta prin avocatul său a ridicat incidentul de competență ratione materiae. Admitere.

In drept: Din actele aflate la dosarul cauzei se stabilește în mod neîndoios că contractul dintre părți a luat naștere la 8 Martie 1929, adică anterior promulgării asupra contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929, fiind încheiată pe o durată nedeterminată.

Considerând că legea contractelor de muncă este o lege de fond și că legile de fond n'au caracter retroactiv potrivit principiului „tempus regit actum” și conform art. 1 cod. civ. deci litigiul de față nu poate fi judecat conform legii asupra contractelor de muncă, fiind născut dintr'un contract de locațiune de serviciu anterior promulgării acestei legi, contract reglementat de dreptul comun.

Considerând că potrivit art. 66 din legea accelerării, judecătorii de ocoale din circumscripția Curții de Apel Chișinău, au competența de a judeca numai în litigiile a căror valoare nu înțrece suma de 50.000 lei, incidentul urmează a fi admis, declinandu-se competența în favoarea Tribunalului Lăpușna. (Jud. Ocol II urban Chișinău. Cartea de jud. No. 510 din 19 Ianuarie 1931. Admis incidentul ridicat de societatea „Semănătoarea” prin avocatul Mareacri în proces cu Paul Koenigschatz și alții prin avocatul M. Feinstein. Jude președinte, P. Stih. Vezi Jurisprudența generală No. 8, din 26/II 1931, pag. 245 speța 287).

73. Recurs în această materie. Termen. Este de cinci zile libere dela pronunțare. Rațiune.

Potrivit dispozițiunilor art. 119 din legea contractelor de muncă din 19 Aprilie 1929, termen de recurs, contra sentințelor tribunalelor date în materia contractelor de muncă, este de 5 zile libere socotite dela pronunțare.

De aci urmează că atunci când este vorba, ca în specie, de o sentință pronunțată în virtutea legii contractelor de muncă, termenul în care partea poate să introducă recurs, se socotește în conformitate cu dispozițiunile art. 119, iar nu după prevederile art. 32 alin. I din legea organică al Inaltei Curți de Casație, după cum susține recurentul, deoarece legea asupra contractelor de muncă este o

lege specială promulgată posterior legii Curții de Casație și ale cărei dispozițiuni derogă dela acelea prevăzute la art. 52 alin. I din legea Curții de Casație.

Așa fiind și întrucât în speță este necontestat că recurentul a introdus recursul de față, în contra sentinței No. 850 din 1929 al Trib. Ilfov peste termenul de 5 zile libere socotite dela pronunțarea acelei sentințe și prevăzut de art. 119 din legea contractelor de muncă urmează că prezentul recurs este tardiv și ca atare se respinge. (Cas. I deciz. No. 2007 din 17 Dec. 1930, respins recursul făcut de Jack Cohen, prin avocatul I. Gruber, contra sent. 850 din 1929 a Trib. Ilfov sect. III-a în proces cu Gheorghe Nastac, prin avocatul C. Pascu, preș. Trib. Magheru, consilier. Jurisprudența Generală No. 15 din 30 Aprilie 1931, speța 572).

73 bis. Suspendarea executării. Competință și condițiuni. Art. 104 pr. cio. Odată ce o carte de judecată executorie de drept conf. art. 120 din legea contractelor de muncă, aliniatul ultim a fost atacată cu apel, singura instanță competentă de a da ordinul de suspendarea executării este numai Tribunalul care a fost sesizat cu judecarea apelului, iar nici decum judecătoria de ocol care din momentul pronunțării este desesizată astfel că măsura suspendării executării luată de judecătorul de ocol fiind dată cu exces de putere și fără competență, urmează că admitându-se apelul reclamantului salariat, creditorii urmăritori și anulându-se ordinul de suspendare să se dispună continuarea executării. (Trib. Ilfov sect. II-a civil cor. sentința No. 2321 din 10 Februarie 1931. Admis apelul făcut de Grigore Andreas prin avocatul M. Garfein în proces cu Lazăr Petrescu prin avocatul S. Avramescu preș. I. Gheorghiede. Jurisprudența Generală No. 17 din 14 Mai 1931, speța 656).

74. Recursul în această materie. Termen. Se socotește dela pronunțare. Derogare dela legea Curții de Casație. (Art. 120 legea contractelor de muncă, art. 56 legea Curții de Casație).

Admis incidentul și respins ca tardiv recursul făcut de Louis Regnault prin d-l avocat Lapați, în proces cu firma Bortoli Frères, prin d-l avocat Nedelea.

Legea contractelor de muncă fiind o lege specială și posteroară legii Curții de Casație, dispoziția sa din art. 120, după care termenul de recurs se socotește dela pronunțare, trebuie privită ca o derogare dela principiul general pus prin art. 57 al legii Curții de Casație, și ca atare este aplicabilă. (Cas. III deciziunea No. 51, din 14 Ianuarie 1931).

Considerentele deciziunii:

Asupra incidentului de tardivitate a recursului:

Având în vedere că, legea contractelor din 1929, prin art. 120 prevede că termenul de recurs în această materie este de 5 zile și începe a curge dela pronunțarea hotărârii atacată;

Considerând că prin art. 25 alin. I din legea Curții de Casație se prevede în adevar, ca regulă generală, că termenul de recurs în Casație este de o lună, începând dela comunicarea hotărârii, iar prin alin. II se adaugă, cu titlul de excepțiune că în cazurile prevăzute de legi speciale, se vor urma acele termene.

Considerând că, legea specială a contractelor de muncă, fiind intervenită posterior legii Curții de Casație, dispozițiunile sale asupra termenului de recurs urmează a se aplica nu numai în ce privește durata acestui termen — cum în mod constant s'a stabilit — și în privința momentului de când începe a curge, deoarece noul legiuitor prevăzând în mod expres că în materia contractelor de muncă, termenul începe a curge dela pronunțare, a înțeles să deroge dela regula generală a legii Curții de Casație, în virtutea căreia curge întotdeauna dela comunicare.

Că astfel fiind, și întrucât în speță este vorba de un recurs îndreptat contra unei hotărâri dată în aplicarea legii contractelor de muncă și întrucât această hotărâre a fost pronunțată la 31 Ianuarie 1930, iar recursul înregistrat la Trib. Ilfov Secția I-a comercială, în ziua de 7 August același an, deci cu mult peste termenul de 5 zile prevăzut de lege, acest recurs este tardiv și urmează a se respinge ca atare.

Pentru aceste motive, Curtea respinge recursul. (Jurisprudența Română No. 5 din 1 Martie 1931, pag. 91 par. 37).

75. *Recurs. Termen de 5 zile dela pronunțare. Motivele trebuiesc depuse tot în acest termen.*

Deși conf. art. 53 din legea Curții de Casație termenul de recurs e de 30 de zile și începe a curge dela comunicarea hotărârii, totuși prin art. 120 din leg. contr. de muncă, intervenită ulterior s'a derogat dela principiul general pus de legea Curții de Casație, scurtându-se termenul de recurs la 5 zile și fixând ca moment al începerii lui, data pronunțării sentinței.

În conformitate cu art. 36 din legea Curții de Casație, motivele de casare se vor depune odată cu cererea de recurs sau în lăuntru termenului prevăzut pentru facerea recursului.

În materie contractele de muncă, termenul de recurs fiind de 5 zile și începând dela pronunțare cum s'a arătat mai sus, urmează că și motivele de casare să fie depuse tot în lăuntru termenului de 5 zile.

În speța motivele de recurs fiind depuse după trecerea acestui termen, întrucât prin certificat prezentat de recurent se arată că la data de 18 Septembrie 1930 dosarul cu sentința a fost primit la arhiva Tribunalului de unde rezultă că la această dată sentința era deja redactată iar motivele de recurs au fost depuse în ziua de 27 Oct. 1930, recursul urmează a fi anulat conf. art. 37 din legea Curții de Casație. (Cas. III dec. 808 din 11 Mai 1931. Anulat recursul făcut de Ion Tănăsescu prin avocatul Dămboviceanu contra sent. 1512 din 1930. Trib. I Ilfov în proces cu societatea Bortoli Frères prin avocatul Barasch. Preș. O. Băleanu. consilier. Jurisprudența Generală No. 12 din 24 Martie 1932, pag. 366, speța 375).

76. *Recurs în materie. Termen de introducere, este de 5 zile libere dela pronunțare.*

Potrivit art. 120 din legea contractelor de muncă, sentința trib. care rezolvă pricinile derivând din aplicațiunea acestei legi, se va putea ataca în termen de 5 zile dela pronunțare.

Intrucât în speța, sentința atacată No. 5939 din 1930, a Trib. Ilfov, secția II com., care a rezolvat un asemenea litigiu este pronunțată în ziua de 10 Dec. 1930, iar recursul a fost introdus tocmai la data de 9 Martie 1931, deci cu mult peste termenul legal prevăzut de art. citat, urmează a se decide tardivitatea recursului de față și respingerea lui ca atare. (Cas. III, dec. 13 din 12 Ianuarie 1932. Respins tardiv recursul făcut de Bernhast Kaufmann, contra sent. 5939 din 1930, s. II Ilfov, în proces cu I. Kalmanovici. Preș. d-l I. Lupu. Jurisprudența Generală No. 20 din 2 Iunie 1932, pag. 623, speța 642).

77. *Apel. Termen. Cazul când prima instanță a aplicat legea contractelor de muncă, deși nu era aplicabilă. Termenul se calculează conform acestei legi, iar nu după natura afacerii.*

În fapt: d-l P. G. intențează acțiune la Judecătoria Mixtă Roman, în contra d-nei E. N. proprietară, pe baza legii contractelor de muncă, cerând a fi obligată la plata sumei de 50.000 lei, salariul cuvenit ca administrator al moșiei Oțeleni-Roman, proprietatea părții, plus procentele dela data intentării acțiunii și judecătoria în lipsa părții admite acțiunea pe baza lipsei sale la interogator.

Fără să i se comunice cartea de judecată, părta face apel la tribunalul Roman, care îi respinge ca tardiv apelul.

În drept: Acțiunea lui P. G. contra d-nei E. N. fiind intentată la judecătoria mixtă Roman, pe baza legii contractelor de muncă, cum a fost judecată; iar părta deși a avut cunoștința de termen și a primit duplicat de pe acțiune, nu s'a prezentat la judecată să facă vreo obiecție că acțiunea nu s'ar putea judeca conform legii contractelor de muncă, din cauza naturii ei, în acest caz întrucât acțiunea e intentată la instanța prevăzută de legea contractelor de muncă și conform cu această lege și instanța privind-o ca fiind de natură a fi judecată după legea contractelor de muncă a și judecat-o astfel. Termenul de apel contra cărții de judecată date, nu poate fi altul decât cel prevăzut de art. 120 din legea contractelor de muncă, adică 10 zile dela pronunțare; căci motivul că prin natura ei acțiunea nu poate fi judecată după legea contractelor de muncă, nu poate da

dreptul părții să atace hotărîrea primei instanțe în termenul prevăzut de lege după care dânsa credea că trebuia judecată acțiunea, căci dacă admite aceasta, ar însemna că hotărîrea primei instanțe nu ar mai putea să capete caracterul de hotărîre desăvârșită în termenul prevăzut de legea aplicată.

În afară de aceasta, s'ar mai ajunge și la situația ca părta să aibă dreptul să facă apel în termenul prevăzut de lege ce crede că trebuia să fie aplicată, iar reclamantul să facă apel după legea ce s'a aplicat, căci el de sigur că nu ar mai putea invoca competența primei instanțe din cauza naturii afacerii, când el însuși a intentat acțiunea după legea aplicată și a cerut să fie judecat conform acelei legi.

Dacă prima instanță, greșit a judecat acțiunea după legea contractelor de muncă, pentru motivul că contractul prin care reclamantul este angajat ca administrator de moșie de părta, nu ar putea fi judecat, după această lege, părta de sigur că putea să atace cartea de judecată pe acest motiv prin apel, însă prin un apel făcut în termenul prevăzut de legea contractelor de muncă, aplicată de prima instanță și în acest caz tribunalul ca și în altă speță similară, unde fiind făcut apel în termen a examinat și găsit că asemenea contracte nu sunt cuprinse în legea contractelor de muncă, ar fi examinat și în speță dacă e cuprins sau nu în legea contractelor de muncă; însă nefiind un apel în termen, nu poate trece la o asemenea examinare.

În privința incompetenței primei instanțe din cauza materiei.

Dacă prima instanță ar fi judecat conform legii jud. oc. motivul invocat ar fi întemeiat și în acest caz și apelul ar fi trebuit găsit în termen, dar fiind stabilit că prima instanță a judecat conform legii contractelor de muncă, care-i dă plenitudinea competenței pentru toate procesele derivând din ea, indiferent de valoare, motivul invocat devine nefondat.

Așa fiind, apelul e tardiv și cată a fi respins ca atare. (Trib. Roman. sent. No. 20 din 21 Ianuarie 1952, Președinte și redactor E. Săndulescu, jude-president, asesor N. N. Bosie, supleant).

Notă. — Această sentință fiind atacată cu recurs în casație, în loc de orice comentarii reproduc motivele de recurs.

Violarea art. 99 leg. jud. ocol greșită aplicarea art. 120 din legea contractelor de muncă din 1929, violarea art. 108, 109 pr. civ., a art. 65 leg. accel., a art. 5 c. civ., a principiului celor două grade de jurisdicție și exces de putere.

Trib. mi-a respins ca tardiv apelul, ce am făcut contra cărții de judecată No. 187 din 1951 a Judecătoriei Mixte Roman, prin care am fost condamnat în lipsă să plătesc d-lui P. G. suma de 50.000 lei — salariu ca administrator al moșiei mele Oteleni din jud. Roman cu procente de 15% pe an dela 27 Ianuarie 1951 până la achitare, deși prin art. 99 leg. jud. de ocol se prevede că termenul de apel de 10 zile curge pentru persoanele care n'au fost față de a doua zi dela comunicare și cartea de judecată nu-mi fusese comunicată, dar Trib. Roman a aplicat în mod greșit art. 120 din legea contractelor de muncă după care termenul de apel curge dela pronunțare, căci din lucrările dela dosar și din cartea de judecată rezultă că acțiunea se bazează pe un contract pe care intimatul a fost angajat ca administrator de moșie, adică ca funcționar agricol și obiectul acțiunii e plata salariului, ce s'ar cuveni în această calitate; ori nici intimatul și nici tribunalul n'a pretins că se aplică în speță legea contractelor de muncă, iar din economia întregii legi și mai cu seamă din art. 85 rezultă în mod invederat că această lege

nu se aplică salariiților agricoli și atât Trib. Roman prin sentința No. 115 din 1931 cât și Inalta Curte de Casație, s. I, s'a pronunțat în acest sens prin decizia No. 1079 din 2 Octomvrie 1931 confirmând sentința Trib. Roman.

Însă tribunalul ca să ajungă la soluția dată a adoptat următoarea teorie expusă de intimat: că întrucât fiind chemată în judecată, pe baza legii contractelor de muncă, nu m'am prezentat spre a invoca că această lege nu e aplicabilă și să ridic incidentul de incompetență, rezultă că am consimțit să fiu judecată după această lege și odată ce judecătoria a aplicat-o calcularea termenului de apel trebuie făcută după dispozițiile acestei legi.

Această teorie este cu totul eronată, căci din principiile generale de drept și din art. 108 și 109 din pr. civ. rezultă în mod neîndoios că chestiunea aplicării unei legi ca și chestiunea competenței unei instanțe nu e lăsată de lege la discreția reclamantului și numai la judecata primei instanțe, și aceste chestiuni ca și oricare altele sunt supuse examinării și instanței de apel, pe baza principiului celor două grade de jurisdicție. Deci termenul de apel trebuie calculat după legea pe care instanța de apel o va găsi aplicabilă după natura afacerii și în speță nefiind aplicabilă leg. contr. de muncă, termenul de apel trebuie să fie calculat de tribunal dela comunicare și dela pronunțare, ori cum comunicarea nu era făcută, tribunalul numai prin exces de putere a considerat apelul ca tardiv.

E cu desăvârșire neîntemeiată și susținerea că s'ar fi încheiat un contract sau un quasi-contract judiciar, căci se încheie numai în următoarele două moduri: 1) când părîtul fiind chemat la o instanță necompetentă *ratione personae* nu invoacă această necompetență și 2) când neprezentându-se nu uzează de calea apelului în termenul și după normele fixate de legea aplicabilă după natura afacerii.

Așa dar, în cazul de față întrucât eu nu n'am prezentat la prima instanță și am făcut apel conform leg. jud. de oc. singura aplicabilă în speță, nu se poate susține cu temeii că s'a încheiat un contract judiciar, prin care am primit să fiu judecat pe baza citatei legi (în acest sens d-l D. Alexandresco, Vol. VII relativ la autoritatea lucrului judecat, pag. 453 și urm. Fuzier Herman, sub art. 1351 c. civ. fr. No. 399, vol. III).

Mai mult, prin apel și verbal în instanță am invocat că judecătoria era incompetentă, din cauza că obiectul acțiunii trece de 50.000 lei, astfel incompetența fiind *ratione materiae* conform art. 65 leg. accel., tribunalul avea dreptul și obligația să examineze chestiunea, căci conform art. 108 și 109 pr. civ. cu o asemenea incompetență se poate ridica de-a-dreptul nu numai în instanță de apel, ci și înaintea Curții de Casație fiind de ordine publică și chiar tribunalul era obligat să o ridice din oficiu dacă nu s'ar fi ridicat de mine.

Tribunalul a violat art. 5 cod. civ. bazându-se pe pretinsul meu consimțământ de a fi judecat după legea contr. de muncă, căci incompetența ridicată de ordine publică și deci conform art. 5 c. civ. nu se poate deroga dela ea prin convențiuni. (In acest sens: D. Alexandresco, I, pag. 232).

Tribunalul a comis un exces de putere și prin faptul că a stabilit că am decăzut în dreptul de a opune aceste excepțiuni în instanța de apel, căci decăderile sunt de drept strict fiind numai legiuitorul în drept a le prevedea și nu există niciun text de lege din care să rezulte această decădere.

Instanțele judecătorești au respectat întotdeauna acest principiu, astfel în chestiunea incompetenței jurisdicției civile pentru cauze comerciale și viceversa, dacă Inalta Curte de Casație prin mai multe decizii, stabilise că în caz când părțul nu s'a prezentat la prima instanță ca să ridice incidentul de incompetență, e decăzut de a-l mai ridica în apel și în acest caz la calcularea termenului de apel trebuie să se aibă în vedere instanța și nu natura afacerii. Inalta Curte în darea acestei soluțiuni s'a bazat pe dispozițiile speciale din art. 108 al. 3 pr. civ. și pe explicațiile d-lui Ministru de justiție în Senat, deducând din aceste că legiuitorul a prevăzut decăderea, dar jurisprudența a variat și actualmente e constatăată în sensul că trebuie să se aibă în vedere natura afacerii și nu instanța. (Decizia, Cas. III, 1927 prin care declină competența de a judeca recursul lui I. Veronas cu Fabrica de zahăr din Roman, stabilind că natura afacerii a fost civilă, asemenea și în materie de perimare).

Dar chiar dacă s'ar admite că în acest caz soluția contrară e cea temeinică, evident că prin analogie nu se poate aplica în spetă, căci baza soluției a fost o dispoziție de lege specială și deci excepțională, care nu se poate aplica în alte cazuri pe baza principiului că excepțiunea sunt de strictă interpretare și mai ales, cum am arătat mai sus, pentru orice alte cazuri rezultă din celelalte dispoziții ale art. 108 și din art. 109 pr. civ. că părțul cu toate că nu s'a prezentat la prima instanță are dreptul să ridice incopentința de-a-dreptul, instanța de apel și în Casație. (Cas. III, 27 Ianuarie 1915, proc. civ.; Dan No. 20 sub art. 108; Cas. I, deciz. din 23 Ianuarie 1924, care stabilește, că partea care a lipsit la prima instanță și în apel, poate propune incompetența cu ocazia judecării opoziției. Pand. Rom. III, pag. 54 din 1924).

Pentru aceste motive, recurenta cere casarea și a judeca în fond afacerea pe baza art. 53 leg. Curții de Casație respingându-se acțiunea ca rău îndreptată și nulă, nefiind timbrată. Al. Al. Mustea, avocat, Roman. (Jurisprudența Generală No. 6 din 11 Februarie 1932, pag. No. 175, speța 182).

78. *Recurs în litigii referitoare la legea contractelor de muncă. Termen de introducere. Curge dela pronunțarea hotărârii atacată. Rațiune.*
 Prin art. 33 alin. I din legea Curții de Casație se prevede — ca regulă generală că termenul de recurs în Casație este de o lună, începând dela co-

municarea hotărîrii ce se arată, iar prin alin. 2 se adaugă cu titlu de excepțiune — că în cazurile prevăzute de legi speciale se vor urma acele termene.

Legea specială a contractelor de muncă intervenită posterior legii Curții de Casație, dispozițiunile sale asupra termenului de recurs, urmează a se aplica nu numai în ce privește durata acestui termen — cum în mod constant s'a stabilit — ci și în privința momentului de când începe a curge, deoarece noul legiuitor prevăzând în mod expres că în materia contractelor de muncă, termenul începe a curge dela pronunțare, a înțeles să deroage dela regula generală a legii Curții de Casație, în virtutea căreia curge întotdeauna dela comunicare.

Astfel fiind și intrucât în speșă este vorba de un recurs îndreptat contra unei hotărîri date în aplicarea legii contractelor de muncă și intrucât această hotărîre a fost pronunțată în 31 Ianuarie 1930, iar recursul înregistrat la Trib. Ilfov sect. I-a com. în ziua de 7 August același an, deci cu mult peste termenul de 5 zile prevăzut de lege, acest recurs este tardiv și urmează a se respinge ca atare. (Cas. III deciz. No. 51 din 14 Ianuarie 1931 respins tardiv recursul făcut de Louis Rignault, prin avocatul Lapati, în proces cu firma Bortoli frères, prin avocatul Nedelea, St. Mladoveanu, preș. Jurisprudența Generală No. 23 din 25 Iunie 1931, pag. 726, speșă 885).

79. Vezi Jurisprudența Generală No. 37 din 29 Noembrie 1931, pag. 1172 par. 1363.

80. Legea contractelor de muncă. Este o lege de fond, iar nu de procedură și deci nu are efect retroactiv.

În fapt: Reclamantul este angajat de pârît, în anul 1924, să-i țină contabilitatea întregului său comerț, fixându-se drept preț al acestei locațiuni de servicii o tantiemă de 50 la sută din venitul realizat de locator. În 1931, locatarul caută a-și valorifica pretențiunile sale în sumă de 762.000 lei înaintea judecătorei invocând dispozițiunile legii contractelor de muncă din 1929.

În drept: Pârțile s'au referit în momentul încheierii contractului, la dispozițiunile dreptului comun și anume la cuprinsul și înțelesul codurilor civil și comercial.

Prin urmare, toate efectele actului încheiat, sunt guvernate de textul și spiritul acestei legiuiri, iar nu de acelea ale unei legi posterioare, promulgată cinci ani mai târziu și care conține dispozițiuni cu totul diferite de cele avute în vedere de părțile contractante.

A decide altfel înseamnă a se distruge autoritatea ce legea acordă convențiunilor legal făcute și a se micșora încrederea ce trebuie a se inspira tuturor că o situațiune juridică născută sub imperiul unei legi, va fi respectată și sub legile viitoare, ar însemna, cu alte cuvinte, a se nesocoti previziunile legitime ale părților

Legea contractelor de muncă ar fi aplicabilă și faptelor petrecute anterior promulgării sale numai în cazul că ea ar avea caracterul retroactiv sau ar fi o lege de procedură. În lege însă nu există o dispozițiune expresă în ce privește retroactivitatea acesteia, iar caracterul ei de lege economico-socială, nu e suficient pentru a o face să fie privită ca o lege de imediată aplicațiune, ceea ce se întâmplă numai cu legile de drept public. De asemenea nu poate fi considerată ca o lege de procedură deoarece în scopul ei și prin majoritatea dispozițiunilor ce cuprinde, ea se clasează printre legile de fond, care creează drepturi și situațiuni noi și mult diferite de cele prevăzute de dreptul comun. Dacă în această lege se găsesc și anumite dispozițiuni procedurale, referitoare la competență, termene, căi de atac, etc., apoi acestea sunt prevăzute numai în scopul unei mai bune și mai ușoare aplicațiuni a ei și nu pot, ele singure, transforma în lege de formă, o lege eminentă de fond.

Admițând că l. c. m. ar fi o lege de procedură și competență și încă ea nu ar fi aplicabilă în speșă, unde este stabilit că contractul părților intrunește caracterele unui contract de locațiune de servicii încheiat în spiritul codului civil, și în atare situațiune este evident că litigiul de față, care excede competența judecătorei, este de jurisdicțiunea tribunalelor.

Caracterul contractelor ar fi discutabil numai în ipoteza că el ar fi intervenit posterior legii contractelor de muncă din 1929; numai în acest caz, ar mai fi de văzut dacă părțile au înțeles să se refere la dispozițiunile dreptului comun, încă în vigoare în această materie, sau la legea contractelor de muncă. (Judecătoria Mixtă Câmpulung-Muscel. Cartea de jud. No. 2173 din 18 Sept. Ioan Negru, Jude-ajutor).

Notă. — În acest sens: Cas. I, 83 din 1916, Jur. Rom. 1916, pag. 348 și „Curierul Judiciar” 46 din 1916 relativ la o speță similară, privind un litigiu născut posterior legii meseriilor și asigurărilor muncitorești, dar pentru un fapt petrecut anterior. Trib. Muscel s. I, jurnal 30 Martie 1931 nepublicat în Jud. II Urban Chișinău No. 310 din 1931. Jurisprudența Generală No. 8, din 26 Februarie 1931, relativ la două spețe identice. N. R. (Jurisprudența Generală No. 40 din 10 Decembrie 1931, pag. 1266, speța 1448).

81. Termenul de recurs și de punerea motivelor. Prin art. 120 al. 2 din legea contractelor de muncă, se derogă în ce privește termenul de recurs dela art. 53 din legea Curții de Casație stabilindu-se principiul că „sentința Tribunalului se va putea ataca cu recurs în termen de 5 zile libere dela pronunțare”. Chestiunea care s'a dedus înaintea Curții de Casație a fost aceea de a se ști în ce termen trebuie depuse motivele de recurs. Curtea de Casație, s. III, prin dec. No. 808/931. (Dosar No. 1149/930), făcând aplicațiunea art. 56 din legea Curții de Casație combinat cu art. 120 din legea contractelor de muncă, a hotărât că și motivele de recurs trebuie depuse înăuntrul termenului de recurs, afară de cazul când recurentul aduce dovada că sentința nefiind redactată în termen de 5 zile dela pronunțare, motivele n'au putut fi depuse în acest interval. (Reglementarea jurisprudențială, Marco Barasch, 1932).

82. Competința instanțelor create prin legea din 5 Aprilie 1929.

În legătură cu chestiunea cumului de daune s'a pus înaintea instanțelor de fond problema instanțelor instituite de legea contractelor de muncă.

Prin legea din 5 Aprilie 1929 se prevede că litigiile derivând din aplicarea ei, se vor judeca de o jurisdicție specială, denumită jurisdicție profesională. Cum această jurisdicție nu a luat ființă până azi, art. 120 lasă până la înființarea ei, toate pricinile la competența judecătoreiei de ocol. Chestiunea care s'a dedus înaintea instanței de fond a fost aceea de a ști dacă legiuitorul a înțeles să lase în competența jurisdicției profesionale, recte judecătoriile de ocol, absolut toate litigiile derivând din aplicarea legii contractelor de muncă sau numai acelea cari ar avea de obiect exclusiv plata salariilor?

Înainte de a răspunde la această chestiune trebuie să accentuăm că legea contractelor de muncă ca și toate celelalte legi de ordin social (legea duratei muncii, legea repausului duminical, legea reglementării conflictelor colective de muncă) face parte dintr'o nouă disciplină juridică, a legislației muncii. Ne aflăm într'un domeniu cu totul nou, domeniul derogator dela legislația de drept comun. Azi ne găsim în fața unui Cod al Muncii, a cărui aplicare urmează să fie încredințată unei jurisdicțiuni speciale, după cum legislația comercială și legislația administrativă sunt lăsate în competența unei jurisdicțiuni speciale, distincte de cea de drept comun. În alte țări, aceste jurisdicții ființează de mult. Astfel în Germania avem Tribunalele de muncă, Curți de Apel și o secțiune la Curtea de Casație care are în competența sa exclusiv judecarea conflictelor de muncă. În Franța funcționează Conseils de Prud'hommes în prima instanță și tribunalele de comerț ca instanță de apel pentru aplicarea legii contractelor de muncă. Însăși legiuitorul român d-l I. Răducanu recunoaște că o bună aplicare a legii este în funcție de imediată înființare a acestei jurisdicțiuni profesionale. Iată în-

tr'adevăr ce declară d-sa la Senat (Monitorul Oficial No. 22 din 22 Aprilie 1929, pag. 683): „Fără jurisdicțiunii profesionale legea aceasta nu se poate aplica. Din expunerea de motive se vede prea bine lucrul acesta”.

Cu alte cuvinte, legiuitorul nostru a înțeles să lase în competența jurisdicțiilor profesionale judecarea tuturor conflictelor rezultând din aplicarea legii. Această competență dobândește o confirmare din textul art. 79 care este categoric, edictând că partea denunțatoare rămâne responsabilă civilmente când jurisdicția profesională nu constată legimitatea denunțării. Nu se poate deci susține în mod serios că legiuitorul a înțeles să lase în competența judecătorilor de ocol, care țin locul jurisdicției profesionale, aplicarea legii numai în măsura în care valoarea litigiului nu depășește 50.000 lei. Legea de organizare judecătorească nu-și poate găsi aplicațiunea în această materie cu totul specială. Disp. art. 120 din legea contractelor de muncă lasă dimpotrivă, în competența judecătorilor de ocol toate litigiile derivând din aplicarea legii, indiferent de valoarea lor. Această rezultă în mod indubitabil din cercetarea proiectului de lege astfel cum a fost depus la Senat și din desbaterile parlamentare. Într'adevăr, proiectul prezentat Senatului cuprinde în art. 120 o dispoziție după care, — tocmai din cauză că în acel moment jurisdicția profesională nu exista — suszisele litigii urmau să fie judecate de către instanțele de drept comun (vezi Monitorul Oficial No. 50 din 24 Mai 1929, pag. 1680).

La Camera această dispoziție a fost însă amendată. În urma propunerii d-lui deputat Simionescu se admile la acest articol un amendament care, modificând competența, devine actualul articol 120 (vezi Monitorul Oficial No. 56 din 31 Mai 1929, pag. 2109). Voința legiuitorului de a mări competența judecătorilor de ocol în această materie este astfel precis și categoric exprunată. Ca argument de analogie indicăm că chestiunea a fost dedusă și în judecata Curții de Casație în Franța, care a statuat că jurisdicția profesională poate să judece și cereri de daune interese — indiferent de valoarea lor — decurgând din concediere abuzivă. (Cas. Ch. civ. Arret du 17 juillet 1930, Bulletin du Ministère du Travail, 1928, pag. 498).

Tribunalul, Ilfov s. I. com. prin aceeași sentință No. 2515 din 23 Decembrie 1930, a statornicit principiul de mai sus în termenii următori.

„Că prin urmare, în speță, în afară de cercetarea materiei apută astfel în vedere de legiuitor, prima instanță, verificându-și competența nu avea să se preocupe de cvantumul pretins de reclamant prin petiția introductivă de instanță, așa după cum impune orânduirea legii judecătorilor de ocol în stabilirea competenței acestor instanțe, deoarece legiuitorul edictând prin disp. art. 120 al. I o singură cale de atac în contra hotărîrilor astfel date de judecătorile de ocol, fără distincțiune de cvantum și neprevăzând în nicio altă dispozițiune preo stânjenire din acest punct de vedere negreșit a înțeles că judecătorile de ocol să judece toate pricinile derivând din judecarea acestei legi, indiferent de cvantum, iar rațiunea juridică determinată a legiuitorului în stabilirea acestei excepțiuni dela regula legii organice a acestor instanțe asupra competenței rezidă de sigur în caracterul de provizorat atribuit competenței judecătorilor de ocol de a judeca aceste pricini până la înființarea jurisdicțiunii profesionale.

„Că de asemenea, în verificarea competenței sale, această instanță nu avea să preocupe nici faptul că partea reclamantă, odată cu cererea daunelor cauzate prin uzul dreptului de concediere al Băncii, pretinde și despăgubiri rezultate din abuzul de baza abuzului acestui drept ce pretind în virtutea interpretării și aplicării aceluiasi contract de muncă intervenit între părți, iar ca atare, conf. art. 20, 26, 56, 64, 66, 79, 117 sus citate, au a se judeca de această instanță ca formând obiectul unor contestațiuni născute din aplicarea contractelor de muncă.

„Că dacă, pentru a susține aceste pretențiuni, partea reclamanta se bazează pe principiul abuzului de drept prin aceasta nu se împieteză asupra competenței, deoarece nu invocarea acestui principiu pe care de altfel legea de față nici implicit nici explicit nu-l interzice, va determina competența și cadrul faptelor deduse în judecată, regula de drept aplicabilă lor fiind întotdeauna cea în vigoare.

„Că iarăși, dacă partea reclamantă pe baza convenției de muncă a părților pretinde drepturi mai mari decât acelea conferite de legea de față, nu se poate totuși deduce din această cauză depășirea competenței de către judecătoria de ocol pe considerațiunea că în acest caz drepturile astfel reclamate nu ar rezulta din prevederile acestei legi, deoarece în afară de faptul că dispozițiile art. 44 din lege prevăd posibilitatea completării contractelor de muncă prin regulamente de muncă sau contracte colective, apoi chiar în lipsa unei atari dispozițiuni încă competența judecătoriei de ocol rămâne nealterată și în acest caz întrucât legea precizând prin art. 120 pentru a fixa competența acestei instanțe că judecătorii de ocol vor judeca pricinile derivând din aplicarea ei asupra contractelor individuale de muncă, iar dispozițiile fiind aplicabile oricărui contract individual de muncă, independent de clauzele sale, aceste dispozițiuni fiind de ordine public și negreșit competența acestor instanțe nu va putea fi știrbită din cauza susmenționată.

„Astfel fiind, întrucât în susținerea excepțiunii de față nu se contestă că contractul individual de muncă în discuțiune ar fi intervenit între patron și un salariat și că acest contract ar avea un caracter de continuitate și întrucât așa după cum s'a demonstrat, judecătorii de ocol au caderea să judece în primă instanță de fapt orice conflicte derivând din contracte individuale de muncă intervenite între patron și salariat cu caracter de continuitate și independent de motivele de drept invocate în sprijinul unor atari cerșuate pe baza convenției de muncă depășesc cele conferite prin lege, rezultă că excepțiunea de incompetență ridicată de partea pârții în proces pe considerațiunea că pretențiile deduse în judecătoria judecătoria de ocolului I Urban București din partea reclamantă ar depăși în cuantumul de drepturile revendicate în procesul de față, este nefondată, iar ca atare judecătoria de ocol declarându-se competentă în baza legii de față, este nefondată, iar ca atare judecătoria de ocol justă aplicațiune a principiilor acestei legi“. (Vezi Reglementare Jurisprudențială. Marco J. Barasch, 1932, pag. 15 și 24).

83. Vezi Curierul Judiciar No. 4 din 24 Ianuarie 1932, pag. 65.

84. Litigiul derivând din această lege. Sunt de natură comercială în cazul când una din părți este comerciantă.

Art. 31 par. 1 din legea Curții de Casație prevede că secțiunea I va judeca recursurile în materie civilă afară de cele deferite secțiunilor celorlalte prin prezenta lege și legi speciale.

Prin paragraf. 5 litera a, de sub același articol, se prevede că secțiunea III va judeca recursurile în contra hotărârilor date în materie comercială.

În speță, litigiul în care s'a dat hotărârea atacată cu recursul de față, derivă din executarea contractului prin care recurentul comerciant a angajat ca funcționar în prăvălia sa pe intimatul pe care l-a concediat — după cum se pretinde — fără preavizul prevăzut de legea contractelor de muncă.

Întrucât una din părți are calitate de comerciant, și deci contractul este comercial față de ea, urmează conf. art. 56 cod. com. că litigiul ce derivă din acest contract, este supus legii comerciale, așa că hotărârea ce s'au pronunțat în acest litigiu, sunt a se considera ca fiind date în materie comercială.

Legea contractelor de muncă din 1929, în baza căreia s'a intentat acțiunea, nu a schimbat nici natura juridică a acestor contracte, nici regula de competență ce derivă din textul sus citat.

Astfel fiind, urmează că recursul de față cade în competența secțiunii III, a Inaltei Curți, căreia urmează a fi trimis, declinandu-se competența. (Cas. I dec. 1018 din 25 Sept. 1931. Declinare de competență. Preș. D. Volanschi, priuședinte. Jurisprudența Generală No. 5 din 4 Februarie 1932, pag. 144, speța 150).

84 bis. Contract individual de muncă. Legea din 5 Aprilie 1929. Munca manuală. Munca intelectuală. Funcționarii particulari. Sfera de aplicabilitate a contractului individual de muncă art. 37, 85, 120 din legea contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929.

1. — Intră în sfera de aplicabilitate a contractului individual de muncă, reglementat de legea din 5 Aprilie 1929, contractele încheiate între patroni și muncitorii manuali sau intelectuali, nu numai din stabilimentele industriale sau comerciale, dar și din celelalte stabilimente sau instituții particulare, care nu se ocupă nici cu comerțul nici cu industria, ci își exercită activitatea într'un domeniu fără scop lucrativ, călăuzite de binele marelui public, ne fiind excluși din marea masă a muncitorilor manuali și intelectuali, cărora li se aplică dispozițiunile acestei legi, decât funcționarii publici, cum și funcționarii din instituțiile ale căror bugete sunt supuse aprobării Parlamentului, Guvernului sau consiliilor județene sau comunale, pe care art. I din legea statutului funcționarilor publici îi consideră ca funcționari publici.

2. — Instanța competentă să judece diferendele ivite cu ocazia executării unui contract individual de muncă din 5 Aprilie 1929, este judecătoria de ocol. (Jurisprudența Generală 1932).

85. Teatre particulare. Diferendele dintre artiști și întreprinzători de spectacole. Competința comisiunilor speciale iar nu a instanțelor de drept comun. Respins recursul făcut de Charlotte Brodier-Kercea, prin d-nii avocat Kercea-Sipsom în proces cu Soc. Bulandra Max-Storin prin d-l avocat Titel Petrescu.

Diferendele dintre artiștii teatrelor particulare și întreprinzătorii de spectacole, se vor judeca de comisiunile speciale instituite pe lângă teatrele naționale din legea teatrelor din 1930. (Cas. III, dec. No. 1506 din 2 Dec. 1931).

Considerentele deciziei:

Având în vedere că, din sentința supusă recursului se constată că recurenta, Charlotte Brodier-Kercea, chemând în judecată pe intimata, Societatea în nume colectiv „Bulandra-Manolescu-Storin“ înaintea judecătorei de ocol, conf. art. 120 din legea contractelor de muncă, pentru daune, rezultând din nerespectarea unui contract de angajament, intimata a ridicat incidentul de necompetință a instanței, întemeiat pe dispozițiunile art. 61 din legea teatrelor dela 1926, care prevede o jurisdicție specială în această materie.

Că, judecătoria respingând incidentul, pe motiv că art. 61 citat a fost abrogat de legea contractelor de muncă și de noua lege a teatrelor. Tribunalul în apel a reformat cartea de judecată și a admis incidentul de necompetință, motivând că art. 61 din legea teatrelor din 1926 a rămas în vigoare fiind în deplină concordanță cu legea contractelor de muncă din 1929 și fiind menținut în vigoare de art. 127 din actuala lege a teatrelor.

Având în vedere că prin motivele I, II, și III de casare, recurenta invocând temeiurile și argumentele pe care s'a sprijinit prima instanță, susține că fiind vorba de un angajament în sensul legii contractelor de muncă 1929, care a abrogat art. 61 din legea teatrelor dela 1926 instanța competentă este judecătoria de ocol, iar nu comisiunea de judecată de pe lângă Teatrul Național. Că, în ce privește legea contractelor din 1930, ea n'a menținut în vigoare decât dispozițiunile referitoare la controlul spectatorilor și la teatrele particulare, iar nu și pe cele privitoare la jurisdicție, care fuseseră abrogate de legea contractelor de muncă.

Considerând că legea teatrelor din 1926, prin art. 61 prevede că, conflictele dintre artiștii dramatici și întreprinzătorii de spectacole privitoare la nerespectarea obligațiilor derivând din contractele de angajament, se vor judeca de comisiunea de judecată, care va funcționa pe lângă Teatrul Național.

Considerând că această dispozițiune, prin care se înființează și organizează o jurisdicție specială pentru diferendele dintre artiști și întreprinzătorii de spectacole, n'a putut fi desființată sau abrogată nici de legea asupra contractelor de muncă din 1929, nici de noua lege a teatrelor din 1930; că în adevăr legea contractelor de muncă n'a putut desființa zisa dispozițiune, deoarece însăși această lege proclamă, prin art. 120, principiul jurisdicțiilor profesionale

adoptat în prealabil de legea teatrelor, că legea din 1929 n'a instituit jurisdicția instanțelor de drept comun; judecătoria și tribunal, decât în mod provizoriu și ca o etapă de tranziție până la înființarea și organizarea jurisdicțiilor profesionale; ori în materie de conflicte între patronii întreprinzători de spectacole teatrale și artiștii angajați prin contracte, exisia la punerea în aplicare a legii contractelor de muncă o jurisdicțiune profesională în spiritul acestei legi, care a putut astfel continua să funcționeze ca o aplicațiune a principiilor ei.

Că această jurisdicție a fost menținută și de legea teatrelor din 10 Iulie 1930, care ocupându-se exclusiv de organizarea teatrelor naționale și operelor române, prevede prin art. 127 că dispozițiunile din legea dela 1926 privilegiate la teatrele particulare rămân în vigoare. Că printre aceste dispozițiuni legiuitorul a înțeles să cuprindă — ceea ce rezultă clar și din expunerea de motive a legii — și dispozițiunile referitoare la jurisdicția instituită pentru tranșarea diferendelor dintre artiștii acelor teatre și întreprinderi și impresarii lor.

Că, în speță, Tribunalul judecând astfel, a făcut o justă aplicațiune a textelor și principiilor mai sus arătate, și deci motivele I, II, și III de casare sunt neîntemeiate.

Având în vedere că prin motivul IV recurenta pretinde că, întrucât intimații au apelat cartea de judecată numai ca reprezentanți ai societății în nume colectiv „Bulandra, Maximilian, Storin”, iar nu și în numele lor personal, astfel cum au fost condamnați prin zisa carte de judecată, urmează că în această din urmă calitate dânzii au rămas definitiv condamnați, și Curtea de Apel trebuia să constate aceasta și să statueze în consecință, iar nu să reformeze în totul cartea de judecată.

Considerând că această chestiune n'a format obiectul vreunei discuțiuni înaintea Tribunalului.

Că în orice caz, fiind vorba de o societate în nume colectiv și intimații semnând apelul ca componenți ai Societății implicite au lucrat și în numele lor personal, deoarece conform principiilor cari guvernează societățile în nume colectiv (art. 106 cod. com.), componenții unei asemenea societăți, răspund solidar cu întreaga lor avere, în tot ce privește obligațiunile contractate de societate sau pronunțate de justiție contra ei.

Că dar, și al IV motiv de casare fiind neîntemeiat, recursul urmează a fi respins.

Pentru aceste motive, Curtea respinge recursul. (Jurisprudența Română No. 5 din 1 Martie 1932, speța 46).

86. Contracte de Muncă (lege). Recurs. Motive de casare. Termenul de depunere. Pronunțare. Dispoziție specială. Derogare. (Art. 120 din legea contractelor de muncă, art. 33 din legea Curții de Casație).

Anulat ca nemotivat în termen recursul făcut de Asigurarea Românească contra sentinței No. 2118 din 1931 a Trib. Ilfov s. I, în proces cu colonel Octav Socolescu.

Recurenta prin d-l avocat D. G. Dumitrescu. Intimalul prin d-l avocat Sion.

Legea contractelor de muncă din 1929, prin derogare dela art. 33 legea Curții de Casație, care fixează termenul de recurs la o lună dela comunicare, prevede că în această materie specială termenul de recurs este de 5 zile dela pronunțare, același termen urmând a se observa și prin depunerea motivelor de Casare. (Cas. III decizia No. 722 din 25 Mai 1932).

Considerentele deciziunii:

Asupra incidentului de nulitate recursul ca nefiind motivat;

Având în vedere că sentința atacată cu recurs a fost dată de Tribunal asupra unui apel îndreptat contra unei cărți de judecată în materie de lege a contractelor de muncă.

Având în vedere că în principiu potrivit art. 36 din legea Curții de Casație, motivele de casare trebuiesc depuse odată cu cererea de recurs, sau cel mai târziu înăuntrul termenului prevăzut pentru introducerea recursului;

Considerând că legea contractelor de muncă din 1929 în art. 120, prin derogare dela art. 35 al legii Curții de Casație, care fixează termenul de recurs de o lună dela comunicare prevede că în această materie specială termenul de recurs este de 5 zile și începe a curge dela pronunțarea hotărîrii judecătorești; că prin urmare — potrivit principiului de mai sus — același termen și moment începător urmează a se observa și pentru depunerea motivelor de casare;

Considerând că în speță, din acele dela dosar se constată că termenul de 5 zile pentru depunerea recursului și implicit a motivelor de casare, începe de a curge dela 17 Octombrie 1931, data pronunțării sentinței atacate, el expirând ca atare la 23 Octombrie același an;

Considerând că nici în lăuntru acestui termen și nici chiar posterior redactării sentinței atacate, — în ipoteză că această redactare nu s'ar fi făcut în timpul util — recurenta n'a depus niciun motiv de casare, preținzând că și astăzi se găsește încă în termen, deoarece sentința nu i s'a comunicat;

Considerând însă, că această pretențiune a recurentei este neînțeleasă, fiindcă — după cum s'a arătat — ceea ce determină momentul începerii termenului de recurs și de depunere a mijloacelor de casare în această materie specială, este pronunțarea hotărîrii, iar nu comunicarea ei;

Că astfel fiind, recursul de față urmează a fi anulat, întrucât nu a fost motivat în termenul prescris de lege.

Pentru aceste motive. Curtea anulează recursul. (Jurisprudența Română, No. 15—16, 1—15 Oct. 1932).

87. Economia acestei legi nu se referă la munca prestată peste orele de lucru de ea fixată.

Normele înscrise în legea contractelor de muncă reglementează raporturile dintre salariat și patron, izvorite din contractul muncitoresc, ca clauze de plată și condițiuni de lucru, determinate în cadrele stricte ale acestei legi speciale; toate învoelile dintr'o societate-patroană și un angajat al ei, străine de aceste clauze și condițiuni, depășindu-le pe acestea și depărtându-se dela prestațiunile specificate în numita lege, nu au soriginea în specialul contract de muncă, ci formează obiectul unui contract de natură diferită, încheiat așa dar după dispozițiunile dreptului comun.

Prin urmare în speță, cerându-se plata unei sume, pretinsă pentru efectuarea unei munci nesăvârșite în limita orelor reglementare, ci în cursul orelor suplimentare, neprevăzute de menționata lege specială, și interzice de alta, ca și cea dintâi, cu caracter muncitoresc, învoială dintre patron și salariat, în această privință, nu izvorăște dintr'un raport determinat și ocrotit de aceste legi, ci dintr'o convențiune, a căreia neexecutare trebuie să sancționează în conformitate cu principiile generale cuprinse în codul civil;

Așa dar, acțiunea reclamantului fiind rău introdusă ea urmează a fi modificată și timbrată. (Jud. Cămpina. Încheierea din 15 Septembrie 1932 iud.-aj. Horia Bottea. Jurisprudența Generală No. 37 din 17 Noembrie 1932, pag. 1170 speța No. 1182).

Art. 121. — Salariații ale căror salarii lunare nu depășesc 10.000 lei în pricinile având de obiect neplata salariilor, vor fi apărați înaintea instanțelor competente de către avocații Statului de pe lângă capitalele de județ, avocații Ministerului Muncii sau oricari alți delegați ai aceluiași Minister, până la organizarea unui serviciu special de asistență judiciară lângă Camerele de muncă.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — D-I G. Zane, raportor: La acest articol s'a propus un amendament, admis de d-l Ministru și de comisiune.

La art. 121 rândul 2 în loc de 5000 se scrie 10.000.

Iacob Pistiner, I. Flueraș, Lotar Rădăceanu, etc.

— Se pune la vot amendamentul și se primește.

— Art. 121 se votează în textul comisiei cu amendamentul primit.

Art. 122. — Cererile de chemare în judecată introduse de salariații prevăzuți la art. precedent contra patronilor, relativ la plata salariilor, întregă procedură, precum și toate operațiunile pentru poprirea, sechestrarea, urmărirea și încasarea acestor sume, vor fi scutite de orice taxe de timbru.

Salariații intrând în această categorie sunt dispensați de a depune cauțiunea pentru obținerea popririlor și sechestrului asigurătoare în litigiile lor relativ la neplata salariilor, oricare ar fi suma poprită sau sechestrată.

Notă. — I. Legea, prin art. de mai sus, prevede scutire de taxe pentru cereri de chemare în judecată „relative la plata salariilor“, ceea ce se repetă și în al. I, și în al. II, de unde se deduce că orice altă acțiune (indemnizație pentru concediere fără preaviz — care are a se considera ca plată de daune și nu de salariu —, plata unor ore suplimentare, plata de concedii neacordate, etc.), trebuie timbrată.

Instanțele noastre de judecată au avut rare ocazii să se pronunțe asupra acestei chestiuni, pentru că chestiuni de timbru nu se ridică agreabil de părți, nefiind vorba de o lezare a drepturilor lor. Credem însă că scutirea de timbru este strict și limitativ „aplicabilă numai la acțiuni în care se cere plata unui salariu pentru un serviciu prestat“ și nu pentru orice acțiune derivând din această lege.

II. În ceea ce privește dispense de cauțiune pentru înființare de popri și sechestre, se aplică același raționament ca mai sus și este fără îndoială că „o astfel de dispensă se acordă numai pentru servicii prestate“ și nu pentru cereri de chemare în judecată de altă natură, cari derivă din legea asupra contractelor de muncă, fiindcă s'ar naște tot felul de abuzuri pe cari legiuitorul nu a putut avea intenția să le încurajeze.

JURISPRUDENȚĂ. — 88. Nu se poate incuviința măsuri conservatoare cu dispensă de timbru și cauțiune decât numai pentru salariul propriu zis.

După art. 121 și 122 din legea contractelor de muncă cererile de chemare în judecată introduse de salariații cu un salariu mai mic de zece mii lei lunar, în contra patronilor, relative la plata salariilor, sunt scutite de orice taxe de timbru, iar incuviințarea sechestrului asigurătoare și popririlor, în litigiile relative la neplata salariilor, se obține fără cauțiune. Rezultă de aci, că acțiunea pentru celelalte capete de cerere urmează a fi timbrată, după cum și sechestrul incuviințat pentru eventuala garantare a lor, este condiționat de consemnarea cauțiunii conform principiilor generale. De altfel și art. 87 din lege, distinge între salariul propriu zis și celelalte retribuții, precum ar fi tantiemele, beneficiile, primele, remisele, etc. Admis în parte apelul. (Trib. Covurlui s. II sent. civ. No. 525 din 11 August 1952. Președinte și redactor C. Cucu, jude preș.).

Notă. — Soluțiunea dată de Tribunal, o socotim conformă cu principiile de drept procedural și cu economia legii contractelor de muncă.

În adevăr, din examinarea art. 122 din legea specială, rezultă că numai cererile de chemare în judecată relative la plata salariilor, sunt scutite de orice taxe de timbru și din cercetarea aceluiași texte rezultă că actele de procedură și măsurile asigurătoare, numai referitoare la pretențiunile de salariu, sunt scutite de timbre și de cauțiune.

Prin însăși legea contractelor de muncă și anume prin art. 87, legiuitorul a ținut să facă o diferențiere între salarii și celelalte retribuțiuni.

Principiul ce s'a opus, că judecătoria de ocol are competența generală de a statua asupra tuturor pretențiunilor, de orice natură și valoare, dăduse în judecată de salariat odată cu cererea de salariu, nu poate să influențeze cu nimic asupra interpretării ce urmează a se da textului precis și categoric al art. 122 din lege, deoarece apelantul n'a făcut un motiv de apel din incompetența de judecată a primei instanțe.

Prin art. 122 din legea contractelor de muncă legiuitorul, din dorința de a veni în ajutorul micilor amployați cu salariul până la zece mii lei și numai pentru pricinile relative la salariu, a făcut o derogare dela dispozițiunile art. 613 proc. civ. care excepțiune este de strictă interpretare, această favorizare neputându-se întinde pe cale de analogie, până la transformarea unei legi cu scop de armonizare a claselor sociale, într'o lege de opresiune împotriva patronului. S. B. Faibeș, avocat, Galați. (Jurisprudența Generală No. 30 din 29 Sept. 1932, speța 954).

Art. 123. — Amănuntele de aplicare a prezentei legi se vor desvolta într'un regulament de administrație publică.

Art. 124. — Toate dispozițiile legale regulamentare sau de alt ordin referitoare la contractele de muncă, se abrogă.

DESBATERILE ADUNĂRII DEPUTAȚILOR. — D-1 C. Angelescu, vicepreședinte: D-1 deputat Mirescu are cuvântul.

D-1 I. I. Mirescu: Ași avea o întrebare de făcut d-lui Ministru.

Prin art. 124 se abrogă toate dispozițiunile cu privire la contractul de muncă.

D-le Ministru, în legile existente astăzi sunt unele categorii, de salariați asupra cărora v'am rugat să fiți așa de bun și să-mi dați o lămurire. Ce înțelegeți prin termenul „salariat”, într'aci și lucrătorii agricoli și ziarisții și celelalte profesii?

D-1 I. Răducanu, ministrul muncii, cooperației și ocrotirilor sociale: D-le Mirescu, vă rog foarte mult dacă aveți la îndemână o expunere de motive a proiectului, să o citiți împreună cu mine, fiindcă în această expunere se spune:

„Orice salariat care este obligat printr'un contract, intră în cadrul acestei legi”.

Și chiar ieri, mi se pare, d-1 deputat Pistiner, mi-a pus o întrebare în acest sens la care am dat lămuririle necesare.

— Art. 124 se votează în textul comisiunii nemodificat.

JURISPRUDENȚĂ. — 89. În drept: 1. Chestiunea ce se pune este, dacă, în speță, urmează să se aplice normele cuprinse în contractul de angajament, nu-

mite „Dispozițiuni generale“ sau art. 85 și 93 din noua lege a contractelor de muncă promulgată la 5 Aprilie 1929?

Prin art. 124 legea contractelor de muncă se prevede în mod expres că toate disp. legale, regulamentare sau de alt ordin, referitoare la contractele de muncă se abrogă, însă această disp. nu se referă decât la rapoartele născute din contractele de muncă ce au luat ființă, posterior promulgării acestei legi, iar nu și celor petrecute anterior.

Legea, fiind o regulă de urmat, ea devine obligatorie din momentul în care a fost adusă la cunoștință prin publicarea în M. Of. (art. 118 Constituție) și nu se aplică decât raporturilor care se vor naște în viitor, neputând reglementa situațiunile din trecut cu excepția legilor de procedură sau acelorora cari li se dă acest efect expres sau tacit.

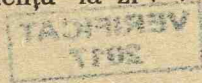
Ori, în această lege nu există nicio dispozițiune expresă din care să rezulte retroactivitatea ei și nici nu reiese în mod tacit din complexul dispozițiunilor ei. Din caracterul ei de lege economico-socială nu se poate trage concluzia că trebuie privită ca o lege de imediată aplicațiune, cum se întâmplă numai cu legile de drept public. De asemenea nu poate fi considerată ca o lege de procedură, fiindcă majoritatea dispozițiunilor ei cuprind reguli de fond, care creează drepturi și situațiuni noi, diferite de cele prevăzute de dreptul comun.

Prin urmare, în speță, ultimul contract de serviciu intervenit între intimat și Soc. luând ființă la 1 Dec. 1929, adică anterior legii contractelor de muncă, care a fost promulgată la 5 Aprilie 1929, urmează a se aplica în ce privește condițiunile de licențiere din serviciu Dispozițiunile Generale, cod. civ. austriac și legea industrială din Ardeal (Legea XVII, 1884, iar nu legea contractelor de muncă din 1929). (Trib. Caraș, sent. civ. 5524 din 28 Ianuarie 1950, Jurisprudența Generală 1952. speța, 443, pagina 432).



TABLA DE MATERII

	Pag.
Prefața d-lui C. Xeni, fost ministru	3
Cuvânt înainte	9
Bibliografie	10
Lege asupra contractelor de muncă, publicată în <i>Monitorul Oficial</i>	11
Regulamentul legii asupra contractelor de muncă, publicat în <i>Monitorul Oficial</i>	32
Legea modificatoare din 11 Octomvrie 1932	56
Legea pentru înființarea și organizarea Camerelor de muncă	57
Lege asupra contractelor de muncă, adnotată și comentată, cuprinzând pe articole: expunerea de motive, rapoartele dela Cameră și Senat, debaterile parlamentare dela Senat și Cameră, textul francez corespunzător, nota autorului, doctrina și jurisprudența la zi	69





ERATĂ: Dintr'o eroare de paginație, nota dela pag. 182 nu a fost pusă la locul ei, la pag. 178, după aliniatul patru.

VERIFICAT
2017

VERIFICAT
2007

