

205267 205267  
**BIBLIOTECA LEGILOR UZUALE ANOTATE**

---

No. 18

# **LEGEA CONTRACTELOR DE MUNCA**

## **din 1929**

Insoțită de Expunerea de Motive  
a D-lui Ministru I. RADUCANU,  
Avizul Consiliului Legislativ și  
Rapoartele dela Cameră și Senat



EDITURA INSTITUTULUI DE ARTE GRAFICE  
„CURIERUL JUDICIAR“, S. A.  
BUCUREȘTI, Artei 5 :: Lângă Palatul Justiției

1 9 2 9

LEI 60.-

**BIBLIOTECA LEGILOR UZUALE ANOTATE**

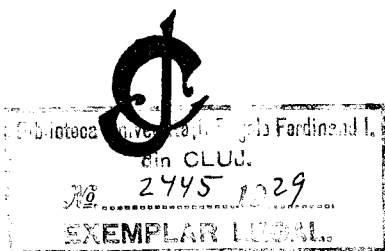
---

No. 18

# **LEGEA CONTRACTELOR DE MUNCA**

## **din 1929**

Insoțită de Expunerea de Motive  
a D-lui Ministru I. RADUCANU.  
Avizul Consiliului Legislativ și  
Rapoartele dela Cameră și Senat



EDITURA INSTITUTULUI DE ARTE GRAFICE  
„CURIERUL JUDICIAR“, S. A.  
BUCUREȘTI, Artei 5 :: Lângă Palatul Justiției

1 9 2 9

# **LEGE \*)**

ASUPRA

## **CONTRACTELOR DE MUNCA**

### TITLUL I

#### CONTRACT DE UCENICIE

#### CAPITOLUL 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 pre-

---

\*) Votată de Cameră la 23 Martie 1929 și de Senat la 24 Martie 1929, promulgată și publicată în **Monitorul Oficial** No. 74 din 5 Aprilie 1929.

### § 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 stipulă 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.

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.

## CAPITOLUL II

### **Efectele contractului de ucenicie**

#### *A. Obligațiile patronului*

ART. 11. — Patronul este obligat să învețe pe ucenic, fie el însuș, fie prin personalul anume desemnat al stabilimentului său, profesiunea prevăzută în contract.

Deasemenea 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 în treprinderii 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 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 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 în totdeauna în seamă și se va adauga aceluia întrebuințat la noul patron de aceeaș branșă, cu excepția prevăzută la 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 cu cuviință atât în stabiliment cât și în afară ;

b) să execute conștiincios și bună credință lucrările sau însărcinările ce i se dau ;

c) să îndeplinească toate îndatoririle prevăzute în contract, regulamente de muncă sau legi.

Deasemena este obligat să-și completeze instrucțiunea, întrebuițând în acest scop orele ce i se acordă de patron pentru învățatură.

### CAPITOLUL 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 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 amândorora ;

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 adăposteste ;

d) schimbarea profesiei uneia din părțile contractante ;

e) vânzarea, arendarea sau concesionarea stabilimentului ;

f) existența unui contract de ucenicie anterior, ne-expirat și nedesfîntat ;

g) încetarea de plăți a patronului ;

h) boala cronică sau orice împiedicare fizică sau morală a executării obligațiilor 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. Desfîntarea contractului pentru cauza prevăzută sub acelaș 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 regulele de drept comun pentru admisibilitatea probei și stabilirea culpei.

ART. 23. — Schimbarea profesiei de către patron nu poate fi invocată ca motiv de desfîntare, 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 desfîntarea 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.

Nici o nouă angajare a ucenicului la un alt patron pentru o profesiune identică și în aceeaș calitate nu mai poate avea loc fără consimțământul vechiului patron.

ART. 24. — Vânzarea, arendarea sau concesionarea stabilimentului nu dă loc la desfîntarea 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. \*

## CAPITOLUL 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—5.000 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 1.000—



5.000 lei și în caz de recidivă și cu închisoare până la 1 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 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 ține ucenici.

ART. 32. — Patronul care fără a fi vinovat de manoperile dela articolul precedent, angajează cu știință un ucenic legat anterior prin 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.

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.

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— la 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.

ART. 35. — Se exceptează dela dispozițiile art. 33 și 34 de mai sus cazurile când fuga ucenicului este datorită maltratărilor sau violențelor patronului sau prenusilor lui.

ART. 36. — Daunele civile și nenalitățile pentru contravențiuni la lege și abateri dela contract nu se pot aplica decât pe baza deciziei motivate a juris-

dicției profesionale de pe lângă Camera de muncă respectivă.

Toate amenzile sunt în folosul Camerei de muncă.

## TITLUL II

### CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

#### CAPITOLUL 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.

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 îniintarea 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 convențiunilor 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 înscris.

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.

## CAPITOLUL II

### Efectele contractului de muncă

#### A. *Obligațiile patronului*

ART. 45. — Patronul este obligat la plata remunerației stipulate.

El este obligat deasemenea 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 a instrumentelor de muncă ale salariatului, afară de cazul când acesta este debitor al celui din tâiu pentru prețul lor, dă salariatului drept la daune, pe lângă restituirea materialelor și instrumentelor în natură sau înlocuirea lor cu altele de aceeaș 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.

Aceeaș 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 prescripțiunilor de siguranță și de 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 aceeaș 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 totuș, în nici un caz, 30 de zile.

Concediile fixate mai sus nu vor putea fi reduse sau șuprimate prin acordul părților.

Aceste termene de concedii sunt șocotite minime.

Concediile se vor acorda de întreprinderile industriale sau comerciale cari întrebuintează 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 incasat 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 dublu 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, 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 ceeace 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 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. 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 a 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 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 împiedicat verificarea.

ART. 55. — Pierderile ce ar suferi materia fabricată nu pot fi puse, în afară de convenții contrare, în socoteala salariatului, decât dacă depășesc mîllocia 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 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.

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 pe unitatea de timp sau în raport cu lucrarea, calitatea sau cantitatea lucrului efectuat, sau în orice alt mod convenit între părți.

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 în totdeauna 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 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 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 forță majoră, ca : boală, concentrare accidente, dă drept salariatului la plata integrală a salariului pentru primele 7 zile ale absenței.

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 dispozițiunile de mai sus se vor pedepsi cu amendă dela 2.000—5.000 lei.

ART. 62. — Salariații au dreptul de a controla personal, sau prin delegații lor, calculul salariului, când acesta depinde de măsurarea, cântărirea sau de ori ce 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 sotului 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 nici un 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 si-au luat asupra lor sarcina asistentei 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 asistenta protectorilor legali, având aceeaș capacitate legală pentru retra-



gerea, 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 convenit acestuia.

ART. 67. — Salariile nu pot fi urmărite decât până la concurența a două zecimi dintr'ânsul 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. — Nici o 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  $\frac{1}{5}$  din fiecare plată.

ART. 69. — Reținerile asupra salariului, făcute cu titlu de cauciune 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 salariului 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 inte-

gral 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 a 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.

Aceeaș 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.

### CAPITOLUL 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) Culpa uneia din părți în 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 cari neparticiparea atrage o sancțiune legală nu constituie un motiv de rupere a contractului de muncă.

ART. 75. — Decesul patronului nu constituie o cauză de desființarea 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 șumelor 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, urmașii săi, văduva și copiii, ascendenți sau membrii familiei cari locuiau obișnuit cu salariatul, vor beneficia gratuit de locuinta 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 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 trei luni pentru 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 constata legitimitatea denunțării.

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.

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.

Deasemenea, 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 profesiei, partea prejudiciată are drept la daune-interese, cari în principiu trebuie să fie egale cu salariul și accesoriile sale cuvenite pe tot timpul până la împlinirea termenului.

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.

ART. 84. — Greva sau lockoutul 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 lockoutul 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.

## CAPITOLUL IV

### **Dispoziții speciale privind contractele individuale de muncă ale funcționarilor din industrie și comerț**

ART. 85. — Salariații din biurouri, 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 aceștia înlocuesc 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 lipsa 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 constatat de medicul asigurărilor sociale, suspendă executarea contractului de muncă.

În timpul primelor 30 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 aceeaș 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 aceeaș 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 convențiu-nea 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.

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 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 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 indemnizație 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 ECHIPA

ART. 97. — Contractul de echipă este convenit de muncă care se încheie în acelaș 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 caz când salariați 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. 99. — Șeful de echipă, care primind de la 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 3 luni și cu amendă dela 10.000—50.000 lei în folosul Camerelor de muncă, fără aplicarea dispozițiilor art. 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 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 MUNCA

#### CAPITOLUL 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 deasemenea contracte colective de muncă stipulațiile cuprinse în precesele-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.

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.

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 scris :

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) 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 6 luni și mai mult de 5 ani.

ART. 107. — Contractul colectiv de muncă, sub pedeapsă de nulitate, va fi făcut în scris și înregistrat în termen 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 aceleleaș formalități.

Contractul colectiv de muncă este scutit de orice taxe de timbru și înregistrare.

## CAPITOLUL 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 de la 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. 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 aderențe, 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 intervenit între salariați și întreprinzător, legați ambii printr'un contract colectiv de muncă, nu poate cuprinde dispoziții contrarii celor stipulate prin acesta din urmă.

Orice dispoziție contrară e nulă de plin drept și va fi înlocuită prin cea 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 aderențe, cu personalitate juridică, pot introduce acțiune în daune interese pentru orice prejudiciu cau-

zat interesului profesional prin violarea stipulațiilor contractului colectiv de muncă.

Aceste asociații pot exercita deasemenea 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 nici o 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.

### CAPITOLUL III

#### **Incetarea sau denunțarea contractului colectiv**

BCU Cluj / Centrul de muncă Library Cluj

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 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 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 prescise 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 prescise 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.

### Dispozițiuni tranzitorii și finale

ART. 119. — Până la înființarea Camerilor 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 judecătoriile de ocol în primă instanță, de urgență și cu precădere; hotărârea 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.

Hotărârea judecătorului 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 aceluiaș 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, schestrarea, 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 schestrelor asigurătoare în litigiile 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.

# Expunerea de motive

---

*Domnilor senatori,*

Este necontestat că opera de legiferare socială nu poate avea ca punct de plecare decât datele realității sociale, iar ca justificare desarmonia între această realitate și cadrul juridic existent, considerat ca insuficient sau învechit. O continuă concordanță între social și juridic trebuie să existe, căci acolo unde socialul depășește cadrul juridic, adică unde organizația socială nu mai corespunde formelor juridice, nemulțumirile și frământările sunt curente și pot deveni chiar amenințătoare, iar acolo unde juridicul depășește socialul, asităm la creațiuni formale în cari realitatea socială trebuie să-și facă loc încetul cu încetul. Desigur că și în această din urmă ipoteză frământările sunt inerente până la completa armonizare a realului cu vestmântul juridic. Exemplele nu lipsesc în această direcție, chiar în evoluția socială.

Dat fiindcă realitatea socială nu este ceva stabil, imutabil, ea având drept caracteristică principală transformarea continuă, fiind deci în continuu proces de devenire, ne explicăm ușor de ce formele juridice ajung la un moment dat inadaptabile acelei realități, dacă nu merg mână în mână cu transformările suferite de aceasta. Datoria legiitorului este deci de a observa și analiza schimbările socialului, pentru a veni la timp cu modificările impuse cadrului juridic.

Mai interesantă este însă explicarea ipotezei de a doua, când juridicul depășește socialul. În acest caz legiitorul nu se mulțumește cu constatarea realității sociale, ci, însușindu-și rolul cercetătorului din alte domenii de științe sociale, caută să afle tendințele și curente ce se degajează din examinarea socialului, pentru ca aceste tendințe sau curente să le îmbrace apoi în forme juridice ce privesc mai mult viitorul decât prezentul.

Caracterul normativ al dreptului apare astfel sub o formă cu totul deplasată.

Nu ne vom permite să insistăm mai mult asupra acestor considerațiuni, cari pentru țara noastră în special ar merita o analiză teoretică și practică mai profundă. Ne mulțumim doar a semnală lucrurile pentru a face o precizare, după noi, de extremă importanță.

Atât proiectul de față cât și legiurile ce vor urma, nu vor avea la bază decât ideia concordanței între real și juridic. Cunoașterea realității sociale va fi singura sursă de modificare a legiurii sociale, iar curente tendințele o vor putea influența numai întru atât, întrucât sunt rezultanta unor nevoi adânci și generale, iar nu creația unei minorități sau a unor vizionari.

### *Domnilor senatori,*

Proiectul de lege prezentat deliberării d-voastre este justificat prin acea discordanță amintită mai sus, între realitate și cadrul juridic existent.

Realitatea are un pronunțat caracter social în înțelesul restrâns al cuvântului, adică interdependența între individ și colectivități sub diferite forme și între aceste două unități și Stat, are o importanță pe care organizarea socială anterioară industrialismului modern nu o cunoșteă; iar cadrul juridic actual în domeniul contractului de muncă este acel corespunzător codului Napoleon, având la bază concepția individualistă a societății, conform căreia cetățenii sunt egali, iar colectivitățile în cuprinsul Statului sunt piedici în exercitarea libertății individuale.

Examinând, în adevăr, mai de aproape viața socială constatăm că ea nu se mai manifestă în cadrul restrâns al individualismului de odinioară. Noile probleme, impuse în deosebi de transformările economice, au determinat gruparea forțelor individuale în asociațiuni, recurente în cele din urmă ca necesare și ca utile Statului însuși. Libertatea individuală, cu totul relativă, are nevoie de sprijinul colectivității organizate spre a fi menținută și apărată. Activitatea economică și profesională aproape nu poate fi concepută astăzi decât în cadrul colectivității organizate. Este suficient să-și închipuie cineva ce ar deveni viața socială de astăzi dacă s'ar desființa



toate asociațiunile profesionale, culturale, economice etc., și individul ar fi avizat la propriile lui mijloace, pentru a ne da seama de rolul interdependenței sociale din prezent, interdependență care depășește chiar uneori cadrul național.

Față de aceste transformări atât de importante ale vieții sociale, ce ne oferă legislația existentă în domeniul restrâns al contractului de muncă? Cum am amintit-o deja, ea oglindește încă principiile individualiste ale codului Napoleon. În adevăr, în câteva articole din codul civil (1470—1472) se găsește încorporată aproape toată chestiunea. Dar ceea ce apare nu numai ca un anachronism față de prezent, dar ca o inconsecvență gravă chiar față de principiile egalitare și de libertate de pe vremuri este dispoziția din art. 1472 conform căreia patronul este crezut pe cuvânt în cazul unor diferende cu salariații său pentru neplata salariului.

Pe lângă aceste câteva articole din codul civil, contractul de muncă mai este reglementat fragmentar și incomplet prin unele legiuri speciale. Astfel, legea meseriilor din 1912, aplicabilă în Vechiul Regat, conține unele dispozițiuni privind ucenicia și raporturile rîntre calfă și patron; apoi legea ungară din 1884, aplicabilă în Ardeal și Banat și codul industrial austriac din 1907, aplicabil în Bucovina, conțin deasemenea dispozițiuni privind contractul de ucenicie și cel individual de muncă.

Așa dar, după 10 ani dela unire, în materia cea mai importantă a raporturilor dintre patroni și salariați, în materia contractelor de muncă, suntem guvernați de legi ce nu mai corespund actualității și cari mai suferă și de viciul diversității, căci trebuie accentuat că leguirile menționate diferă unele de altele. Pentru a nu cită decât un exemplu cu privire la diversitatea de regim, menționăm cazul salariaților din comerț, cari în leguirea din Vechiul Regat sunt lăsați cu totul la o parte, pe când leguirile amintite din provinciile alipite îi încorporează și-i protejează într'o măsură oarecare. În ce privește actualitatea, sau mai bine zis, concordanța între realitate și cadrul juridic, putem iarăși menționă că din toate leguirile 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.

Dacă sub raportul reglementării contractului de ucenicie, leguirile existente nu sunt atât de incomplete, dată fiind grija

acordată de societate protecţiunii minorului şi formaţiunii sale profesionale, sub raportul contractului individual de muncă lipseşte aproape orice protejere a salariului; iar cea acordată în privinţa concedierilor şi a preavizelor este cu totul insuficientă; de concedii anuale de odihnă pentru salariaţii legaţi de întreprinderi prin vechimea lor nici nu se pomeneşte, deşi ele sunt introduse în practica lucrurilor pe o scară apreciabilă prin convenţiile părţilor.

Rezultă, aşa dar, că o punere la punct a legiuirilor în vigoare asupra contractului de muncă cu starea de fapt şi o unificare a acestei legiuiri se impune. Aceste două consideraţiuni ne-au determinat a prezenta proiectul alăturat.

### *Domnilor senatori,*

Înainte de a trece la examinarea economiei proiectului nostru, credem că este util de a schiţa în linii generale, fireşte, dispoziţiile legislative existente. Expunerea aceasta va înlesni compararea cu principiile conţinute în proiectul nostru, punând în evidenţă progresele realizate de acesta. În vederea acestei lesnicioase comparări vom folosi aceeaş împărţire, adoptată în proiectul alăturat, adică ne vom ocupa: *a)* de contractul de ucenicie şi *b)* de contractul individual de muncă, convenţia colectivă fiind complet înlăturată din legiuirea existentă.

*A. Contractul de ucenicie.* Vom scoate în evidenţă numai dispoziţiile în legătură cu contractul propriu zis, lăsând la o parte dispoziţiile de protejere ale minorilor, modificate şi unificate prin recenta lege de protejere a minorilor din 1928.

Legea meseriilor din 1912 din Vechiul Regat se ocupă în primul rând de a asigura ucenicului învăţarea profesiei, precizând în art. 9 şi următorii cine poate exercita o meserie; se cere prezenţa în atelier a unui meşter, având carte respectivă eliberată de breasla respectivă. Învoiala de ucenicie se va încheia în scris de reprezentantul legal al ucenicului sau, în lipsa acestuia, de preşedintele breslei (art. 35). Timpul de încercare este de o lună; iar durata uceniei va fi de cel puţin 3 ani şi de cel mult 5 (art. 23). Pentru mai multă garanţie, învoiala scrisă de ucenicie va fi semnată de preşedintele breslei. Legea fixează apoi obligaţiile ucenicului (art. 32) şi pe

acele ale patronului (art. 39). Art. 48 precizează cazurile în care patronul poate desface contractul de ucenicie; iar art. 49 pe acelea în care ucenicul poate desființa învoiala.

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 protejare a muncii. Sperăm că legea de ocrotire a minorilor va remedia aceste neajunsuri, limitând în special orele de lucru; iar legea, în proiect, de organizarea învățământului muncitoresc va îngădi dreptul de a ține ucenici numai pentru acei patroni cari oferă toate garanțiile unei învățături temeinice.

Legea ungară din 1884 prevede obligația unei învoieli scrise în fața autorității industriale de prima instanță (art. 61). Timpul de încercare este de 2 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.

Cecace 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 ucenici pe teritoriul lor; cheltuielile 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 incapacitate profesională, sau 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 (art. 100).

Legea prevede apoi în amănunt obligațiile ucenicului, ale patronului și cazurile de desființare a contractului de ucenicie. O grijă deosebită pune legiuitorul în reglementarea condițiilor de absolvire a uceniei, 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 însă în acelaș timp și grija de a asigura acestuia o viață cât mai igienică, mai demnă și mai morală.

Este de remarcat încă 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 special 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 uceniei, răspunsul nu poate fi decât afirmativ.

Toate cele trei legiuri amintite suferă de o lipsă continuă

accentuată de organizațiile profesionale ale salariaților din comerț și anume excluderea practicantului din comerț de sub avantajele legii contractului de ucenicie. Vom vedea cum rezolvă proiectul nostru această problemă.

1 B. Contractul individual de muncă. Aceleași legiuiri cari se ocupă de contractul de ucenicie conțin și dispozițiuni referitoare la contractul individual de muncă. Variațiunea dispozițiilor 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 nici un 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 mai trebuiesc adăugate dispozițiile amintite din codul civil.

Nici o dispoziție cu privire la obligațiile patronului, ale salariatului, la plata salariului, la reținerile sau cesiunile din salariu, etc.

BCU Cluj / Central University Library Cluj

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 3 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 îndemnizație 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 protejare 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 mârfuri sau 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 cuviincios 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 proecția 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.

Nici o 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 plăților 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 e). Art. 82, 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 tot odată 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).

Ne-am permis a face această expunere poate prea amănunțită, pentru a ușura analiza comparativă atât între legiuirile existente, cât și cu proiectul de lege alăturat.

Din prima analiză comparativă se degajează necesitatea de a porni cât mai curând la unificarea regimurilor contractuale de muncă; iar din cea de a doua reiese cu prisosință îndreptățirea concepțiunii noastre în legiferare.

### *Domnilor senatori,*

Mai înainte de a trece la examinarea propriu zisă a proiectului alăturat, considerăm în interesul unei expuneri cât mai obiective și ca o datorie față de predesori, de a reține atențiunea d-voastră cu încercările de legiferare din domeniul contractului de muncă, căci trebuie accentuat că nu ne găsim în fața unei prime intențiuni de legiferare.

În adevăr, primul proiect de reglementare al contractului de muncă îl găsim în 1909 pe timpul ministeriatului d-lui M. Gh. Orleanu. Urmează apoi, după război, îndată după înființarea Ministerului Muncii, proiectul d-lui Gr. Trancu-Iași, depus în Parlament în sesiunea ordinară 1920—1921; acestuia îi succede ante-proiectul Gh. Mârzescu, încorporat în ante-proiectul său de cod al muncii; chestiunea este reluată și revăzută în ante-proiectul de cod al muncii al d-lui Chirculescu. În sesiunea ordinară din 1926—1927, Camera deputaților (comisiunea muncii) reia în cercetare proiectul depus în 1920 de d. Gr. Trancu-Iași, fără a-l vota nici de data aceasta; iar sub ministeriatul d-lui dr. Lupu, reglementarea contractului de muncă a fost pus din nou în studiul unei comisii de specialiști.

Proiectul ce se înfățișează d-voastră a ținut seamă de toate aceste lucrări premergătoare, cum și de legiuirile străine.

Nu ne găsim, așa dar, într'un câmp nou de cercetări și faptul că în atâtea rânduri s'a încercat legiferarea materiei dovedește și el cu prisosință că proiectul corespunde unei nevoi reale, întrunind acordul unanim cel puțin asupra necesității lui.

Câteva precizări asupra metodei întrebuițate în elaborarea proiectului nu sunt lipsite de interes. Deși studiat de o comisiune formată din câți-va specialiști și din reprezentanții organizațiilor profesionale, patronale și de salariați, intere-

sași în carză, totuș în vederea unor consultări cât mai largi, proiectul a fost trimis din nou acestor organizațiuni pentru a-l studia în forma lui ultimă și a-și da avizul.

\* \* \*

Cu lămuririle de mai sus am epuizat chestiunile premergătoare expunerii propriu zise.

Ne permitem, așa dar, a trece la examinarea economiei proiectului, urmând aceleași diviziuni folosite de acesta.

Titlul I se ocupă de *contractul de ucenicie*. Ucenicia este una dintre problemele capitale ale muncii, buna ei organizare având repercusiuni extrem de importante atât asupra tehnicii industriale cât și asupra problemei muncii în general. În adevăr, o bună pregătire a ucenicului, lucrătorul de mâine, va pune industria noastră în măsură de a avea brațe de muncă indigene specializate, înlăturând astfel apelul continuu la munca calificată de peste hotare, înlăturând totodată și risipa de muncă și de bani ce o determină nepregătirea tehnică a salariatului, căci numai muncitorul bine calificat poate produce mult și eștin. Mergând mână în mână, buna pregătire profesională a salariatului cu perfecționarea mașinismului, industria noastră poate ajunge la eștenirea produselor fabricate și la înfrângerea concurenței din afară.

Pentru a vedea care este numărul ucenicilor industriali ocupați de întreprinderi și care sunt condițiile lor de angajare și de muncă, Ministerul a întreprins în anul 1924, o anchetă în 18 orașe ale țării, cele mai importante prin gradul de dezvoltare industrială la care au ajuns și prin condițiile de trai ce oferă. Rezultatele au fost publicate în Buletinul Muncii. Dăm aci un grafic care reprezintă: (1)

Dar o bună organizare a uceniciei depinde de elemente ce depășesc cadrul contractului de ucenicie. Ea presupune o organizare metodică a orientării profesionale, care va avea de scop de a îndrumă elementul către acele profesii în care lipsa de brațe este simțită și de a împiedică formarea de specialiști în ramurile în care surplusul brațelor calificate este evident, evitând astfel crizele acute ale lipsei de lucru. Buna

1) Este tipărit la Proiectul de lege depus la Cameră și la Senat.



organizare a uceniciei mai presupune și o metodică organizare a selecțiunii profesionale pentru a plasa pe fiecare ucenic în ramura în care îl reclamă aptitudinile sale fizice și psihice; numai pe această cale se va înlătura crearea de elemente improductive sau productive sub nivelul mijlociu, elemente cari fatal devin răsvrătite.

Condițiile de mai sus presupun apoi o sistematică organizare a oficiilor de plasare, cari vor avea menirea de a plasa elementele selecționate acolo unde învățarea meseriei este asigurată.

De îndată ce ucenicul a fost plasat, trebuie urmărit continuu în felul de a fi pregătit de patron, complectându-i-se neapărat cunoștințele tehnice practice cu cele strict necesare de ordin teoretic. Deci o supraveghere continuă a învățării meseriei îmbinată cu o bună organizare a învățământului teoretic obligator se impune. Nu trebuie neglijată nici latura morală și educativă a problemei ca și cea igienică, acestea putând fi reglementate în mod satisfăcător prin căminele de ucenici.

În fine, nu trebuie pierdut din vedere nici latura națională a chestiunii, căci numai prin o metodică organizare a uceniciei se va putea ajunge la naționalizarea mâinii de lucru, punând astfel întreprinderile în stare de a face față cu toată încrederea unor evenimente extraordinare din viața Statului.

În această privință este foarte sugestiv graficul următor, întocmit pe baza datelor anchetei relative la ucenicii industriali de care am amintit mai sus și care arată cum se repartizau: (2).

Dacă am insistat atât asupra problemei este pentru a-i evidenta toate laturile și a arăta ce câmp imens de activitate se deschide în această direcție. Ceeace s'a făcut până acum în acest domeniu e prea rudimentar și prea puțin organizat spre a da roadele așteptate.

O soluționare urgentă se impune.

Prin contractul de ucenicie nu avem pretențiune de a rezolva problema. Abordăm numai o latură, rămânând ca toate celelalte fețe ale problemei să facă obiectul unor legiferări viitoare. Am considerat totuș necesar de a încorpora contractul de ucenicie în proiectul nostru, pentru că sediul materiei este aci și pentru că cel puțin pe această cale avem un început de reglementare al uceniciei.

---

2) Este tipărit la Proiectul de lege depus la Cameră și la Senat.

Contractul de ucenicie este după definiția adoptată în articolul prim, convențiunea prin care patronul se obligă să dea în chip metodic ucenicului o pregătire profesională practică și pe cât cu puțință teoretică, în schimbul muncii pe care ucenicul este obligat s'o presteze în timpul și condițiile cuvenite.

Avem de a face, așa dar, cu o convenție bilaterală având de obiect: din partea patronului instruirea practică și teoretică a profesiei, din partea ucenicului prestarea muncii. Lipsește, precum vedem, ca element indispensabil remunerarea, căci dacă sunt ucenici salarizați aceasta nu e o condiție esențială pentru determinarea naturii contractului. Bazati tocmai pe acest fapt, s'a contestat contractul 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 cecece există în legislația actuală. O definiție 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 deloc, 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 profesiei, 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 și dacă de multe ori patronul nu va avea puțința de a satisface acestei obligațiuni. O va face acolo unde va fi ca-

zul, urmând ca școala să completeze momentan lipsurile survenite.

În al treilea rând, am încorporat în contractul de ucenicie și pe practicantii 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.

Având în vedere cele afirmate mai sus cu privire la importanța problemei uceniciei, eră firesc ca să luăm anumite garanții pentruca 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. În 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; iar 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.

Amintim că aceste decăderi se găsesc, în parte, prevăzute și în legea aplicabilă astăzi în Bucovina, care merge și mai departe din 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).

Luând anumite garanții cu privire la capacitatea și moralitatea patronului, eră 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 fiziceste dezvoltat pentru profesiunea ce voeste a îmbrățișa, condiția de studii îi va ușura asimilarea cunoștințelor teoretice atât la patron, cât și la școala de perfecționare.

Rezultatele anchetei făcute de Minister, în privința vârstei

și studiilor ucenicilor din industrie sunt consemnate în graficele ce urmează: 1)

Pentru a acordă mai multă însemnătate încheierii învoelii de ucenicie, atrăgând părților atenția asupra obligațiunilor 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 atinge 40 la sută și chiar mai mult. Graficul următor exprimă rezultatele anchetei făcute cu privire la: 1)

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 minimum.

Ancheta făcută în principalele centre industriale în 1924 a dat rezultatul următor. 1)

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 legiitorului 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.

Am căutat să unificăm și perioada de încercare din legile existente, fixând-o la 2 luni cel mult (art. 9).

Odată precizate condițiile cerute pentru formarea contractului de ucenicie, eră 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).

---

1) A se vedea tipărit la Proiectul de lege depus la Cameră și Senat.

Dar cum instruirea nu poate avea loc decât atunci când ucenicul este folosit numai în munci în legătură directă cu profesia, proporționale și acestea cu dezvoltarea sa fizică și intelectuală, cum pe de altă parte se cunosc în deobște abuzurile ce se practică de către micii 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).

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 liber 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.

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. Totuș, 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).

În privința salarizării ucenicilor, situația constatată cu ocazia anchetei din 1924, eră următoarea. 1)

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).

Desființarea contractului de ucenicie va fi adusă la cunoștință aceluiaș organ care a luat act și de încheierea sa (art. 25).

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 fali-

---

1) A se vedea tipărit la Proiectul de lege depus la Cameră și Senat.

ment). Prin judecată, desființarea va avea loc în cazurile prevăzute de art. 20 (culpa, injurii, schimbarea domiciliului sau a profesiei, boală cronică, etc.). O examinare mai aproape a acestui articol ca și a articolelor 21 și 22 nu apare necesară.

Controlul uceniciei este încredințat organelor de inspecție ale Ministerului Muncii (art. 26).

Din materia sancțiunilor vom scoate în evidență numai rostul dispozițiilor art. 31, 32, 33 și 34. Un fapt regretabil se produce asedea ori: 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 lui patron, întrerupând astfel și învățătura sa.

Fuga ucenicului din orice cauze este reprobabilă și de aceea am prevăzut sancțiuni 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.

\* \* \*

*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 legiuiri și pentru unii autori contractul de muncă se confundă cu vechea și clasică noțiune a locațiunii de servicii (locatio operarum); pentru alții din contră el ar incorpora și contractele intrând în categoria locațiunilor de lucrări (locatio operis), sau cel puțin o bună parte din acestea.

Distincțiunea dintre aceste două categorii de contracte este aceasta: pe când în locația de serviciu, salariatul se angajea-

ză 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 servicii 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 servicii 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. Citirea atentă a art. 37, 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, denumită 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. 37 combinat cu 38), pentru că între cel ce prestează munca 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. Acelaș raport contractual discontinuu există între hamal și public, sau între meseriașul ce 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.

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 dorința de a-i face să beneficieze nestânjeniți de rodul muncii lor. S'au menținut dispozițiile tutelare numai pentru acei sub 18 ani (art. 39). Tot prin derogare dela codul civil, proiectul nostru acordă complectă 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.

Durata contractului de muncă poate varia nelimitat, cu o singură condiție ca munca sau serviciile să nu fie angajate pe viață (art. 41). Proiectul fixează un termen de încercare pentru definitivarea contractului, variind între 8—15 zile (art. 42).

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. 43, 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. 1.472 din codul civil, care dispune: „patronul se crede pe cuvânt” în litigiile ce survin cu salariații săi pentru neplata salariului.

Efectele contractului de muncă se produc atât față de patron, cât și față de salariat (art. 45—57).

Nu vom insista decât asupra dispozițiilor cari merită o atențiune specială.



Obligația primordială a patronului este remunerarea muncii. Condițiunile în cari trebuie să se facă această remunerare le vom examina mai jos.

Patronul mai este obligat de a pune pe salariat în atare condiții de muncă, încât acesta să poată produce normal (art. 45. alin. II), și în bune condiții igienice și de siguranță (art. 48). Ținând seamă apoi de faptul că instrumentele de muncă sunt auxiliarul cel mai prețios al salariatului în câștigarea existenței, s'a precizat că patronul este obligat a restitui salariatului acele instrumente, afară de cazul când ultimul este debitorul celuilalt, pentru prețul lor. Neexecutarea acestei obligațiuni dă salariatului drept la daune (art. 46). S'a mai precizat în aceeaș ordine de idei că patronul răspunde de distrugerea instrumentelor de muncă numai în caz când se dovedește culpa sa (art. 47).

Art. 49 introduce o dispoziție cu totul nouă în legislația noastră socială și anume obligația pentru patron de a acordă 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 c 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 un salariu suplimentar. Unele convenții cuprind și clauza că salariatul nu poate răscumpăra concediul și nici nu are voie a lucra în acest timp. Durata minimă și maximă a concediilor anuale variază astfel:

1	convenție acordă anual	1— 4 zile
1	„ „ „	2— 5 „
1	„ „ „	2— 8 „
1	„ „ „	3 „
3	„ „ „	3— 6 „
2	„ „ „	3— 7 „
1	„ „ „	3— 8 „
3	„ „ „	3—14 „
3	„ „ „	3—15 „
2	„ „ „	4— 8 „
1	„ „ „	4—12 „



1	convenție	acordă	anual	4-14	„
4	„	„	„	5-18	„
2	„	„	„	6-21	„
4	„	„	„	7	„
2	„	„	„	8	„
1	„	„	„	8-14	„
1	„	„	„	8-28	„
2	„	„	„	8-30	„
1	„	„	„	13-30	„

În 1928, convențiile colective au stabilit următoarele concedii anuale, plătite, variind după vechimea și pregătirea profesională a salariaților:

	1	convenție	a	acordat	1-6	zi'e
	1	„	„	„	2-5	„
	1	„	„	„	2-8	„
	1	„	„	„	3	„
	3	„	„	„	3-6	„
	2	„	„	„	3-7	„
	1	„	„	„	3-8	„
	2	„	„	„	3-14	„
	2	„	„	„	3-15	„
	2	„	„	„	4-8	„
	1	„	„	„	4-12	„
	1	„	„	„	4-14	„
	1	„	„	„	6	„
	4	„	„	„	6-14	„
	6	„	„	„	7	„
	1	„	„	„	7-14	„
	2	„	„	„	5-14	„
	1	„	„	„	5-18	„
	2	„	„	„	8	„
	2	„	„	„	8-14	„
	2	„	„	„	5-21	„
	1	„	„	„	10-15	„
	1	„	„	„	8-28	„

Ne vom abține de a mai reproduce datele privind convențiile colective din anii 1924, 1925 și 1926, deoarece concluziile ce se degajează sunt foarte asemănătoare.

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 astăzi, pentru a nu mi se obiectă că cele fixate în proiect sunt prea modeste. 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 concediul de odihnă — concediul crește pe măsură 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 alta imposibilitatea pentru părțile contractante de a reduce sau suprima această odihnă, adăugând și sancțiuni în caz de călcare a legii (art. 49 și 50).

Obligațiunile salariatului sunt fixate în art. 51—57. Ele se rezumă în buna 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 dezordine, 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 întrebuințate 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. Nu arareori am primit reclamațiuni contra modului arbitrar după care se percepeau amenzile, în folosul întreprinderii; cedem că măsurile luate vor pune capăt acestor nemulțumiri.

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.

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 monetă. De ce această obligație? Pentru că remunerarea exclusiv în natură răpește salariatului libertatea de a dispune după voie de rodul muncii sale, făcându-l sclav

vul 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, m'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 indispensabile.

Mai bine de jumătate din convențiile încheiate din 1927, prevăd acordarea unor avantaje în natură sau echivalentul lor în bani, salariaților participanți. Dintre acestea :

24 convenții, interesând 8.995 salariați, precizează condițiile, cantitățile, natura prețul etc., articolelor alimentare ce întreprinderile se obligă a furniza salariaților lor.

15 convenții, interesând 8.565 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 îndemână 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 la 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 seama 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?

Având în vedere caracterul salariului — asigurarea existenței salariatului — plata trebuie să se facă la termene fixe și anume: la chenzină pentru acei plătiți pe unitatea de timp, la terminarea lucrării pentru cei plătiți cu bucata și la lună pentru toți ceilalți. Apoi pentru a nu răpi salariatului dreptul

la repauz, se prevede că plata se va face în timpul zilelor de lucru. Se cunoaște ușurința cu care unele categorii de salariați își risipesc câștigul prin cârciumi sau alte localuri similare. Pentru a evita pe cât posibil și acest neajuns, s'a interzis facerea plăților în localurile de desfacere a băuturilor spirtoase sau în diverse magazine, obligând întreprinderea a plăți pe salariați chiar în propriul ei local.

Ca o consecință a capacității de contractare a femeii măritate și a minorului trecut de 18 ani, am dispus că plata făcută în mâinile acestora este perfect valabilă.

Pentru minorii sub 18 ani, s'au luat anumite garanții, asupra cărora nu mai insistăm (art. 64 și 65).

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 cârciumarii nu ocupă tocmai ~~locul~~ <sup>locul</sup> din urmă. Pentru a evita specula practică pe această cale de acești furnizori, pentru a asigura existența familiei muncitorului și a desvoltă 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 aprovizionă cu atâta generozitate pe muncitori.

Am interzis cu desăvârșire apoi orice compensație între salariu și o creanță oarecare a patronului, exceptându-se avansurile în bani și creanțele derivând din furnizarea materiei prime sau a instrumentelor de muncă, cari pot fi compensate, însă în anumite proporții, (art. 68).

Deasemenea, s'au proporționat și reținerile făcute de patron cu titluri de garanții reduse la 1/10 din fiecare plată.

Totalul reținerilor sub orice titlu nu va putea reduce salariul sub jumătate (art. 70).

În fine, s'a acordat salariatului un privilegiu în rangul prevăzut de art. 1.729, alin. IV, pentru neplata salariului când e plătit pe unitatea de timp și un privilegiu de prim rang asupra obiectului lucrat, când e plătit cu bucata.

Dacă ne-am permis a insistă într'o măsură mai accentuată:

asupra dispozițiilor de protejare a salariului, am făcut-o pentru a scoate în evidență avantajele proiectului nostru față de legele în ființă, care asupra acestui capitol sunt aproape fără echivalent.

Desființarea contractului de muncă are loc în cazurile prevăzute de art. 74 și următorii. O mențiune specială merită art. 76, care acordă salariaților firmei falite dreptul de salariu pe luna următoare falimentului, dispoziție pe deplin justificată.

În caz de deces al salariatului, văduva sau copiii minori au drept la o indemnizare egală cu salariul pe 3 luni, în plus dreptul de a rămâne în locuință pe acelaș interval de timp dacă patronul oferă și locuință salariatului art. 77.

Preavizul în caz de denunțare a contractului de muncă, cu durată nedeterminată, l'am fixat la 14 zile, așa după cum există în legislația din Ardeal și Bucovina. Nerespectarea acestui preaviz atrage după sine plata unei despăgubiri egală cu salariul datorat pe acest interval de timp.

Denunțarea convențiilor individuale de muncă a fost reglementată în 1927 prin 35 convenții colective, interesând 11.596 salariați, în unele cazuri fără a se respecta dispozițiile legale în vigoare asupra acestei materii. Aceasta se poate vedea și din termenele de preaviz întâlnite și cari variază precum urmează:

2	convenții	prevăd	un	preaviz	de	24	ore	—	7	zile
2	"	"	"	"	"	"	"	"	3	"
9	"	"	"	"	"	"	"	"	1	săptămână
5	"	"	"	"	"	"	"	"	8	"
1	convenție	prevede	"	"	"	"	"	"	8—14	"
1	"	"	"	"	"	"	"	"	8—30	"
7	convenții	prevăd	"	"	"	"	"	"	14	"
4	"	"	"	"	"	"	"	"	15	"
1	convenție	prevede	"	"	"	"	"	"	1—4	săptămâni
1	"	"	"	"	"	"	"	"	2	"
1	"	"	"	"	"	"	"	"	1	lună.
1	"	"	"	"	"	"	"	"	se referă la dispozițiile legale în vigoare.	

Când contractul este încheiat pentru durată determinată și este denunțat fără just motiv, partea prejudiciată are drept la daune interese (art. 82).

O chestiune controversată, căreia prin legea de față i se pune capăt, este aceasta: dacă greva sau lockoutul desființează contractul de muncă? Jurisprudența străină rezolvă Ches-

tiunea fie într'un sens, fie în celălalt. Noi am adoptat o soluție intermediară, bazați pe legea conflictelor colective de muncă, care în anumite cazuri declară greva sau lockoutul ca legale. Am dispus că în asemenea cazuri contractul de muncă este numai suspendat în efectele sale pe timpul cât durează greva sau lockoutul. Dacă însă greva sau lockoutul sunt declarate cu violarea legii amintite, numai în acest caz contractul de muncă poate fi considerat ca desființat (art. 84).

Dispozițiile de până acum de sub titlul II se aplică deopotrivă tuturor salariaților, atât din întreprinderile industriale cât și din cele 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 aface cu simpli muncitori industriali, fie că vom avea de aface cu muncitori calificați de toate gradele, fie că vom avea de aface cu așa numiții funcționari din industrie sau din comerț (vanzători, agenți, funcționari de bancă, etc.), dispozițiile titlului II le vor fi aplicabile.

O excepție, bine motivată de altfel, se face numai cu funcționarii din industrie și comerț, excepțiune cuprinsă în cap. IV, cărora pe lângă măsurile 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 ordine specială o găsim în faptul că contractele de muncă a acestei categorii de salariați au mai multă stabilitate, mai multă siguranță de cât 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 a conflictelor, am socotit necesar să delimităm câmpul de aplicare, precizând ce înțelegem prin noțiunea de funcționar industrial sau comercial (art. 85).

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 apreciabil 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 atenuăm

consecințele acestui neajuns, fixând termene de preaviz variabile în raport cu vechimea salariatului în întreprindere. Comparând art. 78 cu art. 93 constatăm că pe când la muncitorii industriali preavizul este nul și acelaș, 14 zile, pentru funcționarii din comerț el variază între 1—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 injuste 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 departe, a asimila întreprinderea comercială cu Statul. Pretenția de asimilare a acestor noțiuni ni se pare atât de puerilă încât nu mai insistăm. Dat fiind că nu pretutindeni funcționarul comercial beneficiază de avantajele unei mutualități reglementate de Stat, am prevăzut că în caz de boală, contractul de muncă nu se desființează, ci se suspendă numai execuarea lui, salariatul având dreptul pentru primele 30 zile de boală la întreaga remunerare (art. 88). Dacă incapacitatea de boală depășește o lună, contractul de muncă poate fi desființat, însă salariatul are dreptul de despăgubire egal cu salariul pe trei luni, dacă are o vechime de minimum un an în serviciul întreprinderii (art. 88).

Accentuăm că această măsură are un caracter de provizorat până la reglementarea uniformă și generală a asigurărilor sociale pentru funcționarii comerciali.

Urmăririle și cesiunile asupra salariilor acestei categorii de salariați nu pot întrece  $\frac{1}{5}$  din drepturile ce li se cuvin (art. 92).

În fine, tot ca o măsură de protecțiune specială, am sporit față de muncitorii industriali concediile anuale de odihnă, stabilind următoarea proporție:

Intre 1—3 ani vechime, 7 zile.

Intre 3—5 ani vechime 10 zile.

Intre 5—10 ani vechime, 15 zile.



Pentru fiecare an de vechime în plus, concediul crește cu o zi, neputând depăși în total 30 zile (art. 89).

*Domnilor senatori,*

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 acelaș timp față de un singur întreprinzător, contractând fie direct, fie prin un reprezentant. Se deosebește de contractul individual de muncă, prin aceea că convenția se încheie de odată cu mai mulț salariați, dar se deosebește tot odată și de convenția colectivă, de care ne vom ocupa de îndată, prin faptul că se stabilesc raporturi juridice directe între fiecare salariat în parte și întreprinzător.

Nu vom insista mai mult însă asupra acestui Titlu, dispozițiile cuprinse în el necomportând discuțiune. Ceea ce trebuie scos în evidență însă este dispoziția art. 98, alin. II și III care urmărește să pună 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 patroni banii conveniți 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 aceeaș sumă.

Pentru a angaja și mai sigur răspunderea șefului de echipă, am prevăzut și sancțiuni penale pentru acesta, în cazul când, primind salariile lucrătorilor, refuză de a le distribui acestora (art. 99).

*Domnilor senatori,*

Am ajuns cu expunerea noastră la ultimul titlu al proiectului, tratând despre *contractul colectiv de muncă*. Intrat suficient

în uz, în epoca de după război, 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 acel proiect, găsim următoarele considerațiuni:

„Nu am admis teoria contractului colectiv, pentru că nu recunosc nimănui, în legislațiunea noastră, dreptul de a abdică la libertatea lui în folosul colectivității, însărcinată să vorbească în numele lui și să-i angajeze munca, așa cum aceea 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, cari să fie autorizate să vorbească, sau să stea, în judecată, în numele membrilor asociațiunii. Recunosc că alcătuirea contractului colectiv al muncii, 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 comentă dacă afirmațiunile de mai sus erau interpretate exact după starea de lucruri după acea vreme, limitându-ne a examina starea de drept și de fapt dela 1920 încoace. Recunoscând ca 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 criticele ce s'ar putea aduce acestei legi, totuși, în baza lor s'au creiat 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 dispune că: „asociațiunea poate stă în justiție pentru leziuni cauzate unor drepturi individuale ale membrilor rezultate din contracte colective, dacă aceste leziuni sunt în legătură cu exercițiul profesiei 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.

Din totalul convențiilor colective din 1926 și 1927, s'au încheiat:

	1926		1927	
	Conv.	Particip.	Conv.	Particip.
Prin intervenția inspectorilor muncii . . .	146	43.290	68	23.327
Prin tratative directe între părți . . .	83	26.030	58	5.984
Prin arbitraj (facultativ sau obligatoriu) . .	40	28.111	22	12.194

Așă dar, picdica legală: inexistența sindicatelor profesionale cu capacitate juridică, semnalată în proiectul d-lui Orleanu, nu mai există.

Există încă oarecari dificultăți legale în constituirea actuală a asociațiilor profesionale, dar vom veni la timp cu modificările impuse de practica lucrurilor. Teama pentru activitatea în fapt a acestor asociațiuni, manifestată la 1909, nici nu o mai discutăm, ea fiind desmințită de realitate în cele mai multe cazuri.

Dar, după cum am amintit, nu numai starea leagă este profund deosebită de cea dela 1909.

Și cea de fapt, examinată în lumina datelor statistice, posdate de Ministerul Muncii, indică o tendință serioasă și sănătoasă pentru împământenirea contractelor colective în țara noastră.

Iată tabloul contractelor colective încheiate între 1920—1928: (vezi acest tablou la pag. 62).

Pentru o comparare mai ușoară, dăm mai jos și diagrama acestor contracte, însoțită de o a doua diagramă, cu repartizarea contractelor colective pe provincii. 1)

În tabloul și graficele de mai sus sunt redat numai convențiile colective încheiate în fiecare din anii 1920—1928. La

1) A se vedea tipărit la proiectul de lege depus la Cameră și Senat.

**Totalul convențiilor colective și al salarițiilor participanți pentru toată țara din 1920—1928**

	A N I I																	
	1920		1921		1922		1923		1924		1925		1926		1927		1928 (Date prov)	
	Nr. conv.	Nr. salar.	Nr. conv.	Nr. salar.	Nr. conv.	Nr. salar.	Nr. conv.	Nr. salar.	Nr. conv.	Nr. salar.	Nr. conv.	Nr. salar.	Nr. conv.	Nr. salar.	Nr. conv.	Nr. salar.	Nr. conv.	Nr. salar.
<b>A. INDUSTRIE</b>																		
Extractivă, pământ și piatră . . . . .	10	19 383	22	2.993	18	18.654	32	15.726	32	27.875	31	34.867	32	32.999	12	11.854	15	23.811
Metalurgică și mecanică . . . . .	9	1.471	20	18.647	19	26.164	41	27.406	24	14.877	36	18.078	29	16.617	11	5.852	10	1.650
Lemn și mobile . . . . .	6	1.018	14	676	22	9.158	39	12.503	18	8.377	17	8.107	11	2 713	6	666	2	162
Transport și depozitare . . . . .	2	143	2	30	8	1.198	47	7.043	62	6.404	80	5.386	71	5.818	57	6.840	34	2.623
Alimentară . . . . .	13	1.190	25	673	17	1.116	42	3.828	35	4.111	25	5.019	31	8.699	21	5.357	18	2.856
Produse chimice	6	356	18	3.663	11	670	25	5.153	14	3.280	11	3.910	20	5.564	10	3.274	6	1.447
Imbrăcăminte, pie-lărie, blănuri și alte produse animale.	8	1 074	15	1.341	16	1.135	21	2.134	20	2.784	21	3.101	23	3.238	5	1.042	9	1.705
Textilă . . . . .	3	803	9	1.179	7	791	12	2.378	7	2.175	3	1.977	3	805	6	1.487	2	451
Cărți . . . . .	2	240	9	1.040	8	441	10	1.763	10	2.671	5	1.522	9	3.852	2	2.812	2	2.770
Construcții . . . . .	2	380	7	789	10	894	11	2.187	6	1.198	8	1.478	10	4.358	3	102	4	3.161
Artă și precizie	—	—	—	—	1	22	2	121	2	61	1	77	5	222	—	—	—	—
Diverse și mixte . . . . .	—	—	—	—	—	—	6	4.444	6	5 738	5	7.272	7	7.939	4	1.850	4	1.552
<b>Total . . . . .</b>	<b>61</b>	<b>26 058</b>	<b>141</b>	<b>31.033</b>	<b>137</b>	<b>60.243</b>	<b>288</b>	<b>84.686</b>	<b>236</b>	<b>79.551</b>	<b>243</b>	<b>90.795</b>	<b>251</b>	<b>92 824</b>	<b>137</b>	<b>40.776</b>	<b>106</b>	<b>42.188</b>
<b>B. COMERȚ</b>																		
Intreprinderi comerciale . . . . .	10	1.440	20	1.931	30	3.461	41	5.825	18	5.577	18	4.026	18	4.607	11	726	13	639
<b>Total general . . . . .</b>	<b>71</b>	<b>27.498</b>	<b>161</b>	<b>32.964</b>	<b>167</b>	<b>63.607</b>	<b>329</b>	<b>90.511</b>	<b>261</b>	<b>85.128</b>	<b>261</b>	<b>94.821</b>	<b>269</b>	<b>97.431</b>	<b>148</b>	<b>41.502</b>	<b>119</b>	<b>42.827</b>

acele date trebuiesc însă adăugate și convențiile cari s'au extins dintr'un an în altul, pentru a avea numărul total al convențiilor *aplicate* în anii 1920—1928. Astfel, numai în ultimii 4 ani s'au înregistrat:

### A. — Numărul convențiilor

	Incheiate	Extinse	Aplicate
Anul 1925 . . . . .	261	125	386
„ 1926 . . . . .	269	121	390
„ 1927 . . . . .	148	133	281
„ 1928 . . . . .	119	84	203

### B. — Numărul salariaților participanți la convenții

	Incheiate	Extinse	Aplicate
Anul 1925 . . . . .	94.821	35.457	130.278
„ 1926 . . . . .	97.431	38.686	136.117
„ 1927 . . . . .	41.505	46.288	87.793
„ 1928 . . . . .	42.827	26.229	69.056

Aceste cifre sunt transpuse în graficul de mai jos, care exprimă, prin ~~Bunătarej numărul (totalraly convențiilor)~~ numărul total al convențiilor colective aplicate în ultimii 4 ani și numărul salariaților cari au lucrat sub regimul lor. 1)

Examinarea atentă și obiectivă a acestor date ne conduce la concluzia că mișcarea nu poate fi neglijată de legiuitor. Descreșterea numărului de contracte colective în 1927 și 1928, trebuie pusă în legătură cu criza economică din acești ani. Examinată pe provincii, datele ne arată că locul de frunte îl ocupă Ardealul cu Banatul, apoi Vechiul Regat și în urmă vine Bucovina și Basarabia.

Numărul restrâns al contractelor colective în Basarabia se explică prin slaba mișcare sindicală din această regiune, cum și prin slaba organizare a industriei mari.

Așa dar și starea de fapt justifică în deajuns prezentarea proiectului nostru. S'a obiectat și se obiectează încă că introducerea și răspândirea contractului colectiv ar prezentă un pericol pentru pacea socială. Ne rezervăm a răspunde la această chestiune după ce vom preciza natura și efectele contractului.

1) A se vedea tipărit la Proiectul de lege depus la Cameră și Senat.

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 contractare, muncitorul nu apare izolat, ci prin gruparea din care face parte. Cu modul acesta, interesele lui vor fi reprezentate și apărate cu mai 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 avantaje 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 continui 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 acelaș 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 penru mai mulți patroni, pentru mai multe întreprinderi similare — contractele colective generalizate — concurența dintre ei, cel puțin prin salarizarea mânei 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 pe raporturi juridice sigure, cât mai durabile, și cât mai clar definite. Ori, tocmai aceasta o realizează noua formă juridică de contractare.

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 asociațiunilor recunoscute, sau poate fi și o asociere de fapt și numai în acest scop. Răspunderea patronului sau a patronilor, în executarea obligațiilor, derivând din convenția co-

lectivă, 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.

Ce se va întâmpla însă când colectivitatea salariaților, participantă la un contract colectiv de muncă, nu îmbracă acelaș caracter legal? După unele legiuiri 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.

Clasificarea contractelor colective încheiate în 1927, după *calitatea părților contractante*, arată următoarea situație:

31 convenții, interesând 5.573 salariați (13%), s'au încheiat între un patron nesindicalizat și salariații săi tot nesindicalizați;

22 convenții, interesând 2.412 salariați (6%), între mai mulți patroni nesindicalizați și salariații lor nesindicalizați;

52 convenții, interesând 17.874 salariați (43%), între un patron nesindicalizat și salariații săi sindicalizați;

14 convenții interesând 3.183 salariați (8%), între mai mulți patroni nesindicalizați și salariații lor sindicalizați.

17 convenții, interesând 5.860 salariați (14%), între mai mulți patroni sindicalizați și salariații lor sindicalizați;

3 convenții, interesând 565 salariați (1%), între un patron, membru al unui sindicat și salariații săi sindicalizați;

9 convenții, interesând 6.038 salariați (15%), între stablimente aparținând Statului, județelor sau comunelor și salariații respectivi (sindicalizați sau nu).

Prin urmare, sub regimul convențiilor colective încheiate în 1927, au lucrat 27.482 salariați sindicalizați (66%), 7.985 salariați nesindicalizați (19%) și 6.038 salariați (sindicalizați sau nu) aparținând unor întreprinderi publice (15%).

Este util de a înlătura pe viitor această practică?

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 dispoziții-

lor 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).

Asupra conținutului contractului colectiv ne dă preciziuni art. 105; iar asupra duratei art. 106. Contractul colectiv poate fi încheiat pentru: **a)** o durată determinată, **b)** o durată nedeterminată și **c)** o lucrare determinată.

Intrucât privește durata de validitate a convențiilor încheiate în 1927, 36 convenții (24,32%), interesând 9.638 salariați (23%) au avut o durată nedeterminată, iar restul de 112 convenții (75,68%), interesând 31.867 salariați (77%), prevedeau o anumită perioadă de aplicare.

Dintre acestea din urmă, s'au încheiat pentru:

1— 3 luni	2 convenții	(1 <sup>0</sup> / <sub>0</sub> ),	Interesând	260 salariați	(1 <sup>0</sup> / <sub>0</sub> )
4— 6 „	13 „	(9 <sup>0</sup> / <sub>0</sub> ),	„	5.493 „	(15 <sup>0</sup> / <sub>0</sub> )
7—12 „	96 „	(65 <sup>0</sup> / <sub>0</sub> ),	„	25.538 „	(62 <sup>0</sup> / <sub>0</sub> )
13—18 „	1 convenție	(0.68 <sup>0</sup> / <sub>0</sub> ),	„	476 „	(1 <sup>0</sup> / <sub>0</sub> )

#### BCU Cluj / Central University Library Cluj

În primul caz, contractul nu poate prevedea o durată mai mică de 6 luni și mai mare de 3 ani. De ce aceste limite? Limita inferioară este prevăzută pentru a nu expune întreprinderea la continui frământări; este puțin serios a admite încheierea de contracte pentru o durată mai mică de 6 luni și apoi s'ar expune întreprinderea la frământări prea dese, cari fatal se produc în timpul încheierii contractelor. Durata superioară găsește explicațiunea în faptul că fluctuațiile economice influențează condițiile de muncă, dar mai ales salariile și ar fi nedrept de a lega pe salariați și pe patroni pentru o epocă prea îndelungată, când condițiile noi economice nu ar putea fi îndeajuns prevăzute.

În cazul prevăzut sub alin. *c*, durata contractului nu poate depăși 5 ani.

Având în vedere caracterul acestui contract și efectele importante ce urmează, s'a prevăzut sub pedeapsă de nulitate obligațiunea de a-l face în scris, și pentru mai multă siguranță s'a cerut chiar și înregistrarea lui la Camera de muncă (art. 107).

Am văzut cari sunt condițiile în cari naște contractul colectiv de muncă. Există însă cazuri când deși calea urmată este



alta, totuși efectele sunt aceleași. Ne referim la cazurile când se pune în mișcare procedura consiliațiunii sau a arbitrajului, prescrisă de legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă. Cele stabilite prin conciliere sau arbitraj nu sunt rezultatul unei voințe libere a părților, ci rezultatul unor proceduri impuse de lege. Totuși, cele stipulate în baza concilierii, sau cele hotărâte prin arbitraj sunt atât de asemănătoare în formă și cuprins cu contractele colective, încât prin art. 101, alin. III le-am încorporat acestora.

Ce efecte va produce contractul colectiv de muncă? Dat fiind că nu avem de a face aci ca în cazul contractului individual de muncă cu persoane bine definite, — un patron și un salariat — ci colectivități, este logic a ne întreba întâi, *pe cine* obligă contractul colectiv de muncă și apoi, în al doilea rând, *la ce* obligă el?

Deslegarea la prima întrebare ne-o dă art. 108 și 109.

Sunt legați prin contract colectiv de muncă în general toate asociațiunile sau grupările cari au participat la încheierea lui. S'ar putea întâmpla însă ca ulterior încheierii contractului, vreo asociațiune sau grupare să manifeste dorința de a aderă și ea la acel contract. Iată și ipoteza practică: există un contract colectiv de muncă pentru industriile metalurgice din o localitate. Lucrătorii metalurgiști sunt însă separați în două sindicate, dintre cari numai unul a participat la încheierea contractului. În urmă și al doilea sindicat își manifestă dorința de a aderă la el; o va putea face cu condiția însă de a notifica acest lucru Camerei de muncă unde s'a operat înregistrarea (art. 108, alin. a).

Pe lângă asociațiile sau grupările contractante sau aderente, mai sunt legați prin contractul colectiv și persoanele — salariați ori întreprinzători — cari l'au semnat, sau au dat mandat scris de a trată în numele lor (art. 108, alin. b). Acest aliniat are aplicațiunea în deosebi la patroni, cari tratează individual și la grupările de fapt.

S'ar putea întâmpla, însă, ca un membru oarecare al unui sindicat să fie nemulțumit de stipulațiile noului contract încheiat, nevoind a i se supune. Ce cale va putea urmă pentru a se putea degaja de obligațiile contractului? Are calea demisiei din asociațiune în termen de 8 zile dela data când a luat cunoștință de încheierea contractului. Nedemisionând în acest termen, el rămâne legat de contract.

Dar dacă asociațiunile sau grupările pot aderă la un con-

tract, ce se face cu patronul, care poate este chiar silit a contracta izolat, neavând la îndemână o asociațiune al cărui membru să poată fi. Rațional este a-i acorda dreptul de a aderă singur, comunicând aceasta Camerei de muncă (art. 108, alin. d).

În fine, ca o consecință a dreptului de asociere și a obligațiilor ce decurg din el, este, firesc, ca acel ce intră într-o grupare, legată printr'un contract colectiv de muncă, chiar posterior încheierii contractului, să fie legat de stipulațiile acelu contract.

Art. 109, asupra căruia nu mai insistăm, prevede cazurile când contractul colectiv este încheiat pe o durată sau o lucrare determinată, iar cei legați de el se obligă pentru aceeaș durată.

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 cari 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 aceasta din urmă”.

„Orice dispoziție contrară enulă de plin drept și va fi înlocuită prin cea 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.

Caracterul specific al contractului colectiv va influența desigur și asupra acțiunilor juridice ce derivă din aplicarea lui. Și în adevăr, art. 112 acordă asociațiunilor contractante sau aderente, având personalitatea juridică, dreptul de a intentă acțiune în daune interese pentru orice prejudiciu cauzat interesului profesional prin violarea dispozițiilor contractului colectiv.

Menționăm că această acțiune nu se va putea exercita decât în cazul când interese profesionale, adică de breasă, au fost lezate. Cum se va procede însă, în cazul când lezarea atinge interesul personal al unuia sau mai multor membri? Desigur că membrul asociațiunii, lezat în drepturile sale, va avea o acțiune personală, însă de cele mai multe ori ineficace, neputând fi exercitată din lipsă de mijloace sau din alte considerațiuni. Contractul colectiv în acest caz ar putea fi compromis. Spre a evita aceste consecințe, s'a acordat asociației dreptul de a exercita ea însăși acțiunea derivând din contractul colectiv în numele și folosul membrilor, fie individual, fie colectiv, fără a fi nevoie de un mandat special din partea acestora. Se cere doar numai ca membrul în cauză să fie încunoștințat de deschiderea acțiunii și să nu se fi opus în termen de 3 zile dela încunoștințare. S'a mai acordat și membrului dreptul de a interveni în instanță, în orice moment pentru a-și apăra interesele (art. 112).

Ne-am ocupat în cele de mai sus de nașterea contractului colectiv, de natura și formarea lui și de efectele lui. O ultimă chestiune se mai pune: Cum se desființează el?

Că orice contract, în genere, în caz când este încheiat pentru o durată determinată sau pentru o lucrare determinată, el se desființează la expirarea termenului sau la terminarea lucrării (art. 113). Dacă după expirarea termenului părțile voiesc a-l prelungi, o pot face prin notificarea comunicată Camerei de muncă în termen de 30 zile libere înainte de expirare.

Contractul colectiv cu durată nedeterminată, poate fi denunțat oricând de părțile contractante prin notificare scrisă, adresată Camerei de muncă, care a înregistrat-o în termen de 20 zile libere înainte de data denunțării.

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.

Cu aceste ultime lămuriri am terminat expunerea asupra contractului colectiv de muncă.

Ne găsim în fața unor probleme juridice noi, pe cari tocmai din acest motiv le-am reglementat cu toată prudența. Făcându-ne de a creia forme juridice prea complexe, ne-am limitat mai mult de a încadra pe cele impuse de experiență.

Nu avem pretențiunea de a fi epuizat problema; poate că practica juridică va dovedi că legea a fost astfel întocmită în cât lasă încă nerezolvate unele aspecte ale chestiunii. Completarea ei nu va întârziă desigur în acest caz. Mai greu eră însă începutul și pe acesta l'am făcut cu convingerea fermă că am răspuns unei nevoi sociale bine simțite.

### *Domnilor senatori,*

Rugându-vă să-mi iertați permisiunea de a mai obosi atențiunea d-voastre, să-mi fie îngăduit a adăuga câteva cuvinte asupra dispozițiilor finale și transitorii. Aceste câteva articole vor forma poate obiectul unor critici severe și de aceea nu pot lăsa nementionate dispozițiile lor.

Am fost siliți, d-lor senatori, de a prevedea în art. 119 că până la înființarea Camerelor de muncă, atribuțiile acestora vor fi exercitate de inspectoratele de muncă; iar în art. 120, că până la înființarea jurisdicțiilor profesionale, litigiile derivând din aplicarea acestei legi se vor judeca de către instanțele de drept comun, cu precădere.

Am fost siliți a prevedea aceste dispoziții tranzitorii, pentru că deși proiectul de cod al muncii prevede instituția Camerelor de muncă și a jurisdicției profesionale, totuși nici până astăzi ele nu au luat ființă. Ceva mai mult, Camerele de muncă au fost organizate prin o lege specială recentă și această lege nu a fost aplicată de atâta timp, și nu din vina noastră. Promitem că vom veni cât de curând atât cu legea de organizare a Camerelor de muncă, cât și cu aceea a jurisdicțiilor profesionale; nu putem însă amâna legiferarea contractului de muncă, care soluționează, după cum ați văzut, probleme atât de capitale, până la pregătirea celor două legi amintite. Recunoaștem că legea alăturată va suferi în aplicațiunea ei din cauza lipsei jurisdicțiilor profesionale, cari îi vor garanta mai precis efectele bune ce le așteptăm; totuși, justiția ordinară va fi chemată să rezolve o serie de nedreptăți și le va rezolvă nu

ca până acum pe baza echității, ci pe bază de texte precise și clare.

În vederea accelerării pricinilor derivând din neplata salariilor, am prevăzut o procedură specială de accelerare (art. 120), cu scutire de taxe de timbru și înregistrare numai pentru acei ce au salarii lunare până la 5.000 lei (art. 122), cătorora legea le mai acordă și asistența judiciară (art. 121).

\* \* \*

Cu convingerea nestrămutată că aducem o reală și simțitoare contribuție la soluționarea problemei sociale, vă rog, d-lor senatori, să binevoiți a aproba alăturatul proiect de lege, votându-l.

Ministrul muncii, cooperăției și asigurărilor sociale,

I. RĂDUCANU.

BCU Cluj / Central University Library Cluj

---

# Avizul Consiliului Legislativ

---

PROCES - VERBAL No. 5

— Sedința dela 31 Ianuarie 1929

Sub președinția d-lui prof. I. N. Angelescu.

Prezenți fiind:

Consilieri permanenți, d-nii: G. Slătineanu, St. Chicos, G. Sărățeanu și N. Hiott.

Referent titular al lucrării d. George Strat.

Luând în discuție proiectul asupra contractelor de muncă înaintat Consiliului de Ministerul Muncii, Cooperăției și Asigurărilor Sociale cu adresa Nr. 3.017 din 25 Ianuarie, emanând dela acelaș Minister și înregistrat la acest Consiliu sub Nr. 177 dela 25 Ianuarie 1929.

Ascultând raportul d-lui consilier permanent G. Slătineanu și referatul d-lui referent titular George Strat,

Consiliul,

Constată că proiectul de lege supus debaterilor sale are de scop logiferarea unei importante materii din domeniul legislațiunii noastre muncitorești, cum este contractul de ucenicie și diversele contracte de muncă, uniformizând astfel pe întregul teritoriu al țării, normele ce vor trebui să dirijeze în viitor munca națională.

Nevoia de a făuri un cadru legislativ unitar în domeniul legislațiunii muncitorești, nu este numai de ordin teritorial și administrativ ci și de ordin social și economic. În urma progreselor considerabile ale industrialismului și mașinismului în genere, s'au născut în ultima vreme, probleme noi, raporturi

de drept nebănuite de vechile legiuri civile și comerciale, cari își află astfel locul și în acelaș timp soluționarea lor, într'o serie de legi speciale, al căror ansamblu formează un așa zis cod al muncii.

Deci alături de codul civil sau codul comercial cu dispozițiuni scrise pentru o societate economică, cu mult mai puțin evoluată ca cea de astăzi, viața industrială și comercială contemporană cu avântul și complexitatea ei, trebuia să-și formuleze un cod nou, în cari raporturile dintre muncă și capital dintre patroni și lucrători să-și capete o eficace și echitabilă soluționare. Acest cod nou, alături de codul civil și comercial, e codul muncii. În vederea tocmai a elaborării unui asemenea cod, pe baza legii sale de organizare și pe baza în-sărcinării încredințate de Ministerul Muncii cu adresa Nr. 5.599 din 24 Martie 1926, Consiliul Legislativ a procedat în cursul anului 1926 la alcatuirea unei comisiuni din sânul secțiunii III, ajutată de doi consilieri temporari, din cari unul chiar reprezentantul autorizat al Ministerului Muncii.

Codul întocmit de această comisiune a Consiliului a tratat, în cele 5 cărți, întreaga problemă a muncii, și anume: *„Despre persoane și raporturile dintre ele în întreprinderile economice”*, *„Despre organizarea muncii”* (asociațiunile profesionale, Camerele de muncă, Consiliul superior al muncii), *„Despre raporturile juridice dintre elementele muncii”* (contractul de ucenicie, contractul individual de muncă, contractul de echipă, convenția colectivă, remunerarea muncii și protecția ei), *„Despre intervenția Statului în raporturile de muncă”* (munca minorilor și femeilor, durata muncii, repaus și concedii, măsuri de igienă și siguranță, organizarea plasării), în sfârșit în cartea a V-a *„despre conflictele de muncă și jurisdicția profesională”*, fixând astfel cadrul legislativ în care să se desfășoare munca națională.

Dintre materiile codului muncii, enumerate mai sus, unele erau deja legiferate, cum sunt legea conflictelor de muncă, legea sindicatelor profesionale, plasarea și repausul săptămânal; altele au fost legiferate în ultimii doi ani: legea căminurilor de ucenici din 21 Martie 1927, a organizării serviciului de inspecție din 13 Aprilie 1927, legea înființării Camerelor de muncă și a Consiliului superior al muncii din 14 Aprilie 1927, și cea mai recentă, asupra ocrotirii muncii minorilor și femeilor și durata muncii din 9 Aprilie 1928.

În cercetarea tuturor acestor legiuri, Consiliul Legislativ, a

căutat să se mențină între ele spiritul de concordanță și armonie pentru a se încadra la un moment dat într'un tot, rezolvând fie și pe această cale fragmentară problema unificării lor într'un cod general al muncii, cerut de o bună tehnică legislativă. Consiliul constată că proiectul supus desbaterilor sale întregește opera de legiferare în domeniul muncii și dă astfel puțința alcătuirii unui cod complet al muncii.

Principiile cari stau la baza acestui proiect de lege, nu contrazic normele înscrise în Constituția țării privitoare la raporturile de muncă și sunt în armonie cu principiile cuprinse în celelalte legiuri muncitorești, cari formează conținutul unui cod al muncii.

În consecință, Consiliul fiind de acord cu principiile formulate în prezentul proiect de lege, socotește totuș că anumite articole comportă unele adausuri, completări sau modificări cari să realizeze o cât mai strânsă concordanță între ele.

La art. 39 și 119 din proiectul de lege, Consiliul propune înlocuirea cuvintelor „*până la înființarea ei*” prin vorbele „*până la punerea în aplicare a legii Camerelor de muncă și intrarea lor în funcțiune*”, spre a preciza că există deja o lege în acest sens încă din 14 Aprilie 1927 (deși aplicarea ei este de ordin facultativ, potrivit art. 68 din această lege). Consiliul remarcă o lipsă de concordanță între art. 78 și 80 din proiectul de lege.

Astfel pe când art. 80 din lege vorbește de două feluri de preavize, de 8 zile și de 15 zile, art. 78 la care se referă art. 80, nu vorbește decât de un singur fel de preaviz, la muncile nedeterminate, de 14 zile.

Cu modificările propuse mai sus, proiectul urmează a fi supus desbaterilor Corpurilor legiuitoare.

Președinte, I. N. ANGELESCU.

Consilieri permanenți: G. Slătineanu, St. Chicos, G. Sărățeanu și N. Hiott.

Referent titular, George Strat.



# Raportul de la Senat

---

*Domnilor senatori,*

Printre fenomenele sociale, recente, există o problemă cu totul atrăgătoare, nu numai prin originalitatea și dificultățile ei tehnice, dar și prin extrema-i importanță, prin consecințele capabile de a modifica adânc regimul muncii, adică relațiile dintre patroni și lucrători: este problema contractului de muncă.

BCU Cluj / Central University Library Cluj

Rezolvarea acestei grele și frumoase probleme revine, în mare parte, legiuitorului.

Cei cari cugetă în mod uman socotesc că pentru orice țară izvorul unei fecunde regenerări stă într'o legislație în adevăr ocrotitoare a drepturilor și a intereselor muncitorești.

Muncitorul are dreptul să trăiască, Schaeffle nu zicea, oare, că reforma socială este christianismul practic, devenit patrimoniul tuturor?

Muncitorul are dreptul să trăiască, adică nu numai dreptul să nu moară de foame, dar încă dreptul să ducă o *viață omenească*.

Se întâmplă că condițiunile de muncă, pe care muncitorul e silit să le primească, sunt astfel încât el trebuie să renunțe a mai duce această vieată omenească. Se întâmplă ca o muncă covârșitoare, neîntreruptă, istovitoare, ca un salariu neîndesulător să nu permită muncitorului să-și repare forțele fizice și să-i facă cu neputință exercițiul drepturilor cari decurg pentru el, fie din calitatea sa de ființă inteligentă, fie din situațiunea pe care o ocupă în societatea civilă și politică.

Nu e evident, că, în asemenea cazuri, dreptatea socială cere imperios intervenția legii?

Nu trebuie să recunoaştem legiuitorului dreptul de a interveni de câte ori iniţiativele particulare se arată incapabile de a ocroti drepturile indivizilor sau ale familiilor, inapte a salvagarda, în mod eficace, interesele generale şi permanente ale Societăţii?

Protecţiunea legală a muncitorilor, dacă nu înseamnă rezolvarea completă a chestiunii sociale, ea poate totuşi, ea trebuie, încă de pe acum, fără să jignească nici un interes esenţial, să îmbunătăţească simţitor soarta muncitorilor, devenind condiţiunea însăşi a ascensiunilor viitoare.

Dar pentru a atenua efectele pernicioase ale luptei de clase, cum se poate stabili între capital şi muncă raporturi regulate, corespunzând cu rolul fiecăruia în viaţa economică, asigurând acestor doi factori de producţiune locul pe care-l justifică importanţa comparativă a forţelor producătoare întrebuintate?

Soluţiunile cele mai ochitabile, spre acest sfârşit, — soluţiuni ştiinţifice şi legislative, — sunt astăzi, încredinţate Biroului Internaţional al Muncii, înfiinţat în 1919, pe lângă Societatea Naţiunilor.

Ele sunt studiate cu o admirabilă râvnă, pe care nu o descurajează multiplicitatea şi complexitatea problemelor, cece a făcut pe d. Albert Thomas, — directorul Biroului Internaţional al Muncii, să zică despre această organizaţiune internaţională dela Geneva că „seamăna cu o pădure imensă, care freamătă de viaţă în mijlocul verei, unde peste tot viaţa tresare, seva străbate în ramurile tinere ale arborilor şi totul aspiră spre lumină”.

Recunoaşterea dreptului la existenţă, convingerea că într-o organizaţiune socială justă, sănătoasă, munca trebuie, în condiţiuni normale, să asigure acest drept lucrătorilor, iată ideile călăuzitoare cari domină, în realitate, mişcarea socială.

D-lor senatori, recunoaşterea caracterului sacru al dreptului la existenţă, — trebuie s'o mărturisim, — n'a pătruns decât la începutul secolului acesta în sufletul celor mai multe persoane.

Până acum un sfert de veac se tăgăduia încă legiuitorului dreptul de a interveni în obligaţiunile contractuale între patroni şi muncitori.

Astfel, dela tribuna Senatului francez, la 1892, se auzea zicându-se de către unul din cei mai distinşi ai săi reprezentanţi, D. Bérenger: Legiuitorul n'are dreptul de a interveni ca să aşeze rânduială în contractele încheiate între cetăţenii

majori, bucurându-se de întregimea capacității lor și de întregimea drepturilor lor. Mijlocirea legii mi se pare, — în această materie, mai mult decât o eroare, — o adevărată erezie“.

Iar, la noi, în 1909, d. G. Orleanu, ministru al industriei, însoțește proiectul său de lege cu următoarele reflecțiuni: „Nu am admis teoria contractului colectiv, pentrucă nu recunosc nimămăi în legislațiunea noastră dreptul de a abdică dela libertatea lui în folosul unei colectivități însărcinate să vorbească în numele lui și să-i angajeze munca așa cum acea colectivitate o înțelege. Recunosc că alcătuirea contractului colectiv al muncii, încredințat în mâini serioase, ar face mult pentru pacea socială.

În starea însă în care ne găsim, cu tendințele ce muncitorii manifestă la noi, nu numai că nu putem da personalitatea morală asociațiunilor lor, dar încă să ne permitem tratări de convenții cu patronii“.

Numărul acelor cari, admitând legitimitatea ocrotirii legale a copiilor întrebuințați în industrii, refuzau de a da acestui principiu extensiunea necesară de îndată ce eră vorba de aduți și majori, s'a împuținat.

Timpul s'a însărcinat să pună grabnic într'o vie lumină problema în întregimea ei.

Distincțiunile de principiu între minori și majori cari trebuie să fie ocrotiți au dispărut. Pe fiecare zi a devenit mai învederat că o organizare a profesiunilor care să asigure puterilor publice și legiuitorilor continua colaborare a reprezentanților autorizați ai patronilor și ai lucrătorilor rămâne indispensabila condițiune a exactei aplicațiuni ca și a completei dezvoltări a legiferării ocrotitoare a muncitorimii.

Negreșit că și la noi legislația muncii va urmă o evoluțiune fatală, însemnată de caracterul ce i va imprimă evoluțiunea masselor muncitorești în decursul anilor, — de îndată ce nu vor mai fi încătușate de măsurile nechibzuite, polițienești din legea persoanelor juridice d'n 1924, care se datorește ministrului G. Mărzescu.

Ar fi o mare eroare de a crede că legislația muncii, în țara noastră, va fi cuprinsă într'un „Corpus legum“, într'un „cod al muncii“, cum pretindeă acelaș ministru, într'un ansamblu de decrete și de legi votate de Parlamentul român.

Ar fi a ignoră rolul obiceiului, legislația spontană a oricărei activități sociale.

## Raportul dela Senat

Ar fi a ignora că a existat în toate timpurile, — și necesarmente, — o disciplină juridică a muncii și că această disciplină nu va putea înceta de a exista, câte odată impusă, câte odată convențională.

În acești din urmă ani, legiuitorul român n'a așteptat ca reglementarea internațională a muncii să fie singurul imbold pentru a acorda muncitorilor protecțiunea care li se cuvine de drept.

Precum reamintește d. ministru al muncii, în expunerea însăși a proiectului ce ne prezintă astăzi, găsim, încă din 1909, primul proiect de reglementare al contractului de muncă în timpul Ministerului d-lui G. Orleanu. Urmează, apoi, după înființarea Ministerului Muncii, proiectul d-lui Trancu-Iași în 1920—1921; ante-proiectul G. Mârzescu din 1924, încorporat în ante-proiectul său de cod al muncii și ante-proiectul de cod al muncii al d-lui Chirculescu; în fine, un nou ante-proiect elaborat, în 1928, de o comisiune instituită de fostul ministru al muncii d. Dr. N. Lupu.

E de observat, totdeodată, că convențiunile de muncă sunt reglementate prin dispozițiuni legale iragmentare și disparate în toată România-Mare.

Astfel în Vechiul Regat, stau, azi, încă în picioare câteva din principiile individualiste ale codului Napoleon și, între altele, cu disprețul ideilor de egalitate și libertate, dispoziția art. 1472, după care patronul e crezut pe cuvânt în cazul unor diferende cu salariatul său pentru neplata salariului.

Iar relațiunile contractuale dintre patroni și salariați sunt reglementate, în Vechiul Regat și Basarabia de legea meseriilor din 1912, în Ardeal și Banat, de legea ungară din 1884 și de codul austriac din 1907; în Bucovina, de acelaș cod din 1907.

Faptul că aceste relațiuni au continuat să fie cărmuite în mod diferit până azi prin menținerea legiuirilor streine în provinciile alipite a adus o inegalitate de situațiuni, dăunătoare atât patronilor cât și clasei muncitorești.

Eră, dar, nevoie de a se căută o concordanță între aceste legi și unificarea lor indispensabilă unei stabilizări a raporturilor dintre capital și muncă; eră o nevoie imperioasă de a se fixa, într'un cadru lărgit, normele unei legiuiri mai democratice, potrivit cu starea noastră economică și socială, potrivit cu legitimele cerințe ale muncitorimii.

*Domnilor senatori,*

Proiectul de lege supus deliberărilor d-voastre cuprinde trei părți:

În prima parte se ocupă de contractul de ucenicie; în a doua parte, de contractul individual de muncă; în a treia, de contractul colectiv de muncă.

Una din problemele esențiale ale muncii generale la noi este, incontestabil, și o organizare temeinică a uceniciei.

Măsurile de prevedere ce se vor lua pentru ucenicii noștri, garantând condițiunile de viață și de învățatură ale viitorilor muncitori calificați, vor garanta, prin aceasta și viitoarea producțiune a țării noastre.

Astăzi, ucenicia trece printr'o criză gravă. Cauzele acestei crize sunt de ordin educativ, tot atât cât și de ordin social și economic.

Contractul de ucenicie, aplicat în mod conștiincios și completat cu adăusele sau modificările ce se vor cere după o oarecare timp de experimentare, poate remedia multe din relele de care am avut a ne plânge.

Contractul de ucenicie este, după definiția proiectului de lege: „Convenția prin care patronul se obligă să dea, în chip metodic, ucenicului o pregătire profesională practică, și pe cât cu putință, teoretică, în schimbul muncii pe care ucenicul este obligat să o presteze în timpul și condițiile convenite.”

Contractul de ucenicie este, dar, un contract *sui generis*. Obiectul său principal, — oricari ar fi stipulațiile accesorii, — este formarea profesională a ucenicului.

Prestația muncii ucenicului este compensația educațiunii, în loc să fie echivalentul salariului cuvenit.

Patronii au o îndoită obligațiune: Să asigure ucenicului cunoașterea practică a meseriei în atelier, dar, totdeodată și cunoștințele teoretice ce-i sunt necesare, precum și oarecare cultură generală.

Din ce în ce mai mult, sub presiunea evenimentelor de după război, întemeietorii cursurilor profesionale au manifestat dorința de a nu limita eforturile lor educative la simpla formație tehnică a ucenicilor, ci de a-i adăuga și grija culturii spiritului.

Și în adevăr, condițiunea vieții economice actuale cere ca la toate treptele ierarhiei industriale și comerciale, și deci, și în ucenicie, — „profesionalul” să fie capabil nu numai să-și în-

deplinească sarcina materială, dar încă să aducă, în exercitarea întreprinderii, o colaborare intelectuală de natură a provoca îmbunătățiri în rendement și progrese în tehnică.

Ca să reedităm o formulă a unui om de Stat francez, se cere ca „profesionalul” să fie stăpân pe meseria lui, iar nu stăpânit de ea.

Un asemenea rezultat nu poate să fie obținut decât prin cultura generală integrată în învățământul profesional.

Numai această cultură procură meseriașului o pricepere limpede a funcțiunii sale sociale, în așa fel ca această funcțiune să i se învedereze ca vrednică de iubirea și devotamentul său. Numai ea îi va inspira încredere în utilitatea eforturilor sale, arătându-i că aceste eforturi sunt strâns legate cu munca umană și că ele au un caracter de netăgăduită nobleță.

Această cultură generală, adaptată la scopul acelora cărora le este consacrat și la preocupările lor zilnice, se va baza pe viața profesională a fiecărui ucenic.

Regimul modern al marelui industrii, și mașinismul, chiar în țările cele mai înaintate în civilizație, n'au ucis meseriile. Le-au struncinat numai, și le-au schimbat fizionomia.

În România, mai cu seamă în centrele rurale mai importante, cât și în orașele, știm cu toții că se cere, adesea, câte un artizan al fierului, care să fie totdeauna lăcătuș, fierar, ajustor, mecanic; un artizan al lemnului, care să fie și dulgher și tâmplar și tâmplar de mobile, ba chiar zugrav; un artizan al construcției, care să fie zidar și tinichigiu, la nevoie?

Acestui artizan nu-i va fi de ajuns să fi dobândit dibăcia manuală. Îi mai trebuie încă o învățătură teoretică, care să-l călăuzească în îndeplinirea profesiei sale și o cultură generală corespunzătoare gradului său de instrucțiune.

Aceasta nu ne îndritue, neapărat, să conchidem că învățământul profesional poate să se substituie, cumva, învățământului din atelier. Nimic n'ar fi mai contrariu și principiilor unei sănătoase pedagogii și, în același timp, intereselor muncitorilor și ale industriașilor.

Englezii, mai cu seamă, protestează cu cea mai mare energie contra acestei teorii care ar avea pretențiunea de a scoate dintr'o școală lucrători *formați gata*.

Nici trei ani, nici cinci ani de învățătură școlară nu vor da un adevărat lucrător.

Școala profesională ajută pe tânărul ucenic, completează și înlesnește formarea lui. Atelierul școlar îi permite să-și însu-

șească, într'un mod metodic, cele mai bune procedee de lucru și să înțeleagă, să cunoască principiile cari constituiesc baza profesiei sale.

Dar numai la adevăratul atelier, la atelierul maistorului, și numai la uzină trebuie, după părerea Englezilor, să-și învețe cu temei meseria viitorul lucrător, să dobândească dibăcia manuală, să facă lucrări desăvârșite și în chip practic.

Totuş, paralel cu învățătura urmată în atelierul patronului, un cuvânt puternic militează în favoarea extensiunii învățământului profesional.

Diviziunea muncii a fost generalizată în industria modernă în așa grad încât un lucrător se găsește pironit într'o muncă mecanică sau manuală, neschimbată, care-l silește să facă, neconținut, ani de-a rândul, acelaș obiect, sau mai adeseori, aceeaș parte dintr'un obiect. În fabrici un lucrător nu mai face singur haine sau încălțăminte în întregul lor: sunt însărcinați zece sau douăzeci de lucrători să facă o parte din aceste obiecte. Întâmplă-se o criză care să restrângă cererea unui produs, vie numai o simplă schimbare în modă, ori în confecțiunea unui obiect, de îndată o mulțime de lucrători vor rămânea fără lucru. Nu vor putea să găsească măcar de lucru în alte ateliere ocupându-se cu aceeaș meserie, cu aceeaș industrie, fiindcă specializarea excesivă i-a făcut străini de orice altă meserie, afară de lucrul zilnic pe care-l executau într'un mod aproape automatic.

Dacă, însă, acelorași lucrători li va fi fost dat să învețe **meseria lor integral**, vor putea lesne găsi în branțele limitrofe cu profesiunea lor obișnuită, o ocupațiune utilă și remuneratorie.

În sfârșit, lucrătorul care va fi primit la școala profesională câteva explicațiuni clare, sau o demonstrațiune a unui principiu general, a unui procedeu folositor, va desăvârși ucenicia sa mai curând decât acela care va fi silit să învețe tot la atelier, va ajunge mai repede să capete salariul unui lucrător calificat.

Pe de altă parte, cercetarea cu atențiune a faptelor, precum și teoria au condus pe cei cari au făcut anumite anchete la convingerea că învățământul profesional își găsește punctul de plecare indispensabil în introducerea **exercițiilor manuale** (ateliere școlare) în programul școlii primare elementare și al școlii primare complimentare. Englezii, Elvețienii, Francezii, Belgianii au văzut că eră necesar nu numai de a desvoldă me-

moră și facultățile spiritului, de a spori cunoștințele aflate în cărți, dar de a completa încă educația copiilor din popor prin dexteritatea mânei și justetea ochiului (**hand and eye Fraining**) prin cultura aptitudinilor fizice.

Pedagogii și-au amintit că fiii lucrătorilor vor avea să susțină cu ajutorul brațelor lor lupta pentru existență, că vor fi nevoiți să trăiască din munca lor corporală și că e bine să fie pregătiți, cât de timpuriu, pentru cariera care-i așteaptă. Astfel, învățământul primar a devenit profesional în măsura cât putea și trebuia să fie.

Și fiindcă se anunță că în scurtă vreme vom avea a ne bucura de alcătuirea unei legi cât de complete a învățământului profesional, ca întemeietor, încă de acum 30 de ani, în țara noastră, al atelierelor școlare, îmi permit să accentuez, aici, dezideratul ce, în nenumărate rânduri, am arătat, adică: aceste ateliere (sistematic organizate după metodele occidentale) să fie obligatorii în toate orașele noastre și în sarcina lor.

Buna rânduială care înlesnește îndrumarea și clasarea ucenicilor în ramura de activitate cea mai nemerită după forțele lor fizice și aptitudinile lor fizice poartă numele de „organizare rațională sau științifică a muncii”.

Spre a crea un mediu prielnic de cercetări și de aplicare a acestei probleme, s'a cerut, încă din 1927, în „**Congresul meseriilor și învățământului muncitoresc**”, înființarea unui institut pentru organizarea științifică a muncii.

Iniințarea unor asemenea institute și oficii de îndrumare, de selecționare profesională, sau laboratoare de psihotehnie, va face posibilă aplicarea metodelor numite „Taylorism și Faiolism”, cari se pot rezuma astfel: „**Fiecare la locul lui, nici o mișcare fără rost, nici o clipă pierdută**”.

Numai prin punerea în practică a acestei prețioase lozinci a vremurilor moderne vom ajunge a obține maximum de producție, în minimum de timp și cu minimum posibil de cheltuieli.

*Domnilor senatori,*

În urma amănunțitei analize a contractului de ucenicie făcută în expunerea de motive proiectului de lege, de către d. Ministru al Muncii, din care analiză reiese avantajele ce va



procură legea, cred că e de prisos de a mai repetă aceleași considerațiuni.

Mă voi mărgini a semnală numai acele îmbunătățiri principale pe care le va aduce legea în acest capitol al legiferării noastre sociale.

Patronului, pe lângă sarcina de a instrui pe ucenic, fie personal, fie prin specialistul angajat în întreprindere, fie cu ajutorul școlii, i se mai impune și sarcina de a se purta față de ucenic ca un bun părinte de familie.

Nu-i este îngăduit să întrebuinteze pe ucenic la munci casnice, fiindu-i precizat, — pentru a se înlătură acest abuz, — caracterul muncilor la care poate fi folosit ucenicul.

Fiind ucenicul la acea vârstă fragedă în care, după cum zice filantropul Dr. Grancher, orice exces de muncă este anti-fiziologic și ar trebui să i se deă ucenicului o îndoită rație de hrană și o jumătate rație de muncă, legea prevede odihna și vacanțele necesare lui, iar vârsta minimă pentru ucenicie e fixată, afară de unele excepțiuni, la 14 ani.

Orele de lucru nefiind fixate, e evident că ele vor fi în conformitate cu hotăririle luate în Conferința Internațională dela Washington din 29 Octombrie — 29 Noembrie 1919, ratificată de noi prin legea promulgată din 17 Mai 1921 și transpusă în legea din 18 Aprilie 1928.

Legea țarmurește patronilor dreptul de a ține ucenici. Ei trebuie să ofere toate garanțiile unei pregătiri temeinice și a unei conduite morale.

Legea prevede decăderea patronilor din drepturile lor, în chip vremelnic sau definitiv, pentru crimă, atentat la bunele moravuri, furt, excrocherie, abuz de încredere, oricare din aceste abateri dela codul penal putând da loc și la desființarea contractului de ucenicie.

Obligațiunile ucenicului se rezumă în formula generală de respect, ascultare și credință față de patron.

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. 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.

*Contractul individual de muncă*

Experiența ne învață că libertatea absolută în relațiunile economice dintre producători, mai cu seamă în industria mare, duce, în mod fatal, la lupta între capital și muncă și la robia muncitorului, căci rob, caracteristic, este individul care muncește prin constrângere ca să satisfacă voința altuia.

Protecțiunea omului fiind punctul esențial, axa pe care se rotește viața economică și socială a popoarelor moderne, munca se încurajează în vederea binelui obștesc, iar nu ca să se înlesnească unora ocaziunea de a se îmbogăți în detrimentul altora.

Intervenția legală se face numai în interesul libertății reale, serioase, efective, precum observă d. Poincaré, în raportul său din Decembrie 1888, ca să împiedice partea contractantă, care, prin forța lucrurilor este cea mai puternică să abuzeze de superioritatea sa spre a impune celeilalte părți condițiuni oneroase.

Libertatea nefiind numai dreptul, dar încă puterea de a fi liber, s'a pus întrebarea dacă contractul în care patronul ar profita nu numai de nevoile, dar și de ignoranța lucrătorului ca să-l aducă să primească un salariu care nu s'ar ridica la prețurile normale, astfel acceptat, n'ar fi violat în principiul său.

„Facă patronul și lucrătorul, zice Papa Léon XIII, în celebra sa enciclică „*Rerum novarum*“, atâtea convenții și de felul care vor voi. Cadă ei de acord mai ales asupra quantumului de salariu. Mai presus de libera lor voință este *o lege de dreptate firească, cea mai înaltă și cea mai veche*, legea care cere ca salariul să nu fie neîndestulător pentru a lăsa să trăiască lucrătorul”.

În proiectul de lege din Franța pentru contractul de muncă, în care diverse cazuri de nulitate erau admise și consacrate, d. Doumergue, în 1906, se rostia 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 desacord fie cu condițiunile obicinuite ale profesiunii, fie cu valoarea și importanța serviciilor angajate”.

Și Papa și omul de Stat condamnă deci, cu aceeaș vigoare, procedeele pentru care legea a dovedit o deplorabilă și inexplicabilă îngăduință.

Dar dacă toți sunt de părere, astăzi, ca să se admită un contract echitabil între patroni și lucrători, acordul încetează de îndată ce e vorba de a se specifica *obiectul* acestui contract.

Unii pretind că obiectul contractului de muncă e lucrătorul însuși. Lucrătorul, zic ei, angajează personalitatea și demnitatea lui de om. El pune în serviciul patronului nu numai brațele sale, forța sa fizică, își pune ființa întreagă, întrebuintându-l pentru a servi pe patron. E o redeşeptare a sclavajului, când omul eră asimilat cu o marfă și vândut ca marfă.

Alții pretind (între aceștia Karl Marx) că obiectul imediat al contractului de muncă ar fi nu lucrătorul însuși, ci activitatea și forța lui de muncă, „*Arbeitskraft*”.

Persoana lucrătorului n'ar fi decât indirect materia convențiunii.

„Ceeace vinde, zice d. Gabriel Deville, acela care are nevoie să trăiască și care n'are mijloace spre a trăi altui om, care posedă aceste mijloace, e numai *munca în stare potențială*, facultățile lui musculare și intelectuale care să fie puse în acțiune pentru a produce lucruri utile”.

Alții, încă, socotesc că ceea ce constituie obiectul acestui contract nu poate fi decât efectul util al forței musculare sau intelectuale, munca transformată în utilitate economică și putând să servească de materie unor transacțiuni.

După altă părere, lucrătorul nu vinde nici forța lui de producțiune, nici efectul util al acestei forțe. Nu cedează ceea ce a pus din personalitatea sa în lucrul produs. Abandonează, în schimbul unei anumite sume, partea care îi revine din vânzarea acestui produs.

Lucrătorul și patronul sunt ca niște coproprietari. În momentul vânzării, ar urmă să-și împartă prețul produsului. Lucrătorul, neavând nici o rezervă, nu poate să aștepte ca să ia ceea ce i se cuvine, momentul când marfa va fi vândută. Ca să subvie la nevoile lui zilnice, el vinde mai dinainte, patronului, partea sa plătită sub formă de salariu.

Trebuie să recunoaștem că contractul de muncă, prin obiectul său, se deosebește cu totul de orice alt contract. Nu se poate asemui munca cu o marfă ordinară. Marfa este un lucru material exterior. Munca este o operațiune vitală, purcedând dela om și punând forțele omului în slujba altui om. E, dar, continuațiunea personalității umane. Apoi dacă ceva

merită să fie clasat printre lucrurile sacre, e de bună seamă personalitatea umană. Nu e nimic pe pământ mai respectabil, mai mare și mai sfânt.

*Domnilor senatori,*

Toate aceste considerațiuni economice asupra obiectului contractului de muncă am crezut de cuviință să le expun mai pe larg pentru a scoate mai lesne în evidență natura sa.

În general, se poate zice că, de unde până acum contractul de muncă eră considerat ca un contract de schimb, el apare astăzi ca un contract de asociațiune.

E în adevăr ceva nou, ceva specific în contractul de muncă ni se prezintă și cu totul diferit de cele cuprinse în dispozițiunile codului nostru civil.

În articolul 1470 al acestui cod, se vorbește de locația de servicii și de locația de lucruri. E vechea distincțiune romană între *locatio operarum* și *locatio operis faciendi*.

În articolul 37 al actualului proiect de lege, se citește următoarea definiție a contractului de muncă: „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, denumită patron, care la rândul său se obligă să remunereze pe cea dintâi”.

Elementele constitutive ale contractului de muncă sunt:

1. Prestarea unei munci din partea unuia dintre contractanți.

2. Remunerarea datorită de celalt și socotită după un mod anumit.

Lucrătorul, dar, plătit cu lucrarea sau cu bucata, ar urmă să fie legat printr'un contract deosebit de al aceluia plătit cu ziua, munca, — oricare ar fi noțiunea ce i s'ar atribui, — determinând caracterul particular al contractului.

E de notat schimbarea radicală ce se ivește în raporturile dintre capital și muncă.

Până acum câteva decenii, între salariat și patron există un raport de subordonare, de dependență. Cel ce oferea era în totdeauna într'o stare de inferioritate. Prin măsurile legale ce s'au luat în diferite Continente, patronii și lucrătorii sunt puși pe un picior de egalitate și tratează aproape dela putere la pu-

tere, punând la mijloc unii capitalurile și experiența lor, alții puterea lor de muncă, spre a produce utilități economice, care vor fi proprietatea lor comună, al căreia preț va trebui să fie împărțit după partea ce fiecare din ei a adus în producțiune.

E mai mult decât uniunea pacifică și rodnică. E asociațiunea, în sensul juridic al cuvântului, a capitalului cu munca.

Contractul de muncă, dar, devine acordul a două voinți, libere în darea consimțământului.

Contractul de muncă va fi și acolo, neapărat, unde va fi vorba de muncă intelectuală.

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.

Cu privire la capacitatea părților, proiectul derogă dela prevederile codului civil în două cazuri. Dă minorului în vârstă de 18 ani depline puteri pentru a contracta și fixează, astfel, pentru industriaș majoratul lui la această vârstă.

El acordă femeiei măritate, oricare ar fi regimul rezultând din contractul de căsătorie, deplină capacitate de a contracta.

Durata contractului de muncă poate varia, cu condițiunea expresă ca serviciile să nu fie angajate pe viață.

Contractul poate să fie verbal sau în scris. Pentru contractele verbale, proba cu martori este admisă, oricare ar fi valoarea litigiului. Aceasta implică abrogarea art. 1.472 din codul civil, care dispune că „Patronul se crede pe cuvânt” în litigiile ce survin cu salariații săi pentru neplata salariului.

Obligațiunea de căpetenie a patronului fiind remunerarea muncii, s'au luat măsuri de protejare pentru salariu, care constituie mai întotdeauna singurul mijloc de existență pentru salariat și familia sa.

S'a urmărit desființarea diferitelor căi de exploatare indirectă, necomemoasă, care se practică prin economatele alipite pe lângă întreprinderi.

Proiectul precizează că remunerarea exclusiv în natură este interzisă, cerând ca înlesnirile în natură să fie stipulate deosebit, iar salariul de bază să fie achitat în monetă.

S'a căutat, apoi restrângerea posibilității de a se îndatora salariatul.

Adesea salariatul din cauza insuficienței salariului, își angajează salariul pe mai multe luni înainte prin acțiuni luate dela întreprinderi sau prin credite obținute dela furnisori.

Pentru a evita specula care apasă, astfel, pe muncitor, pentru a asigura existența familiei sale, legea dispune că salariile nu vor putea fi urmărite decât până la concurența unei zecimi și nu vor fi cedate decât până la concurența unei alte zecimi din fiecare plată.

Se interzice orice compensație între salarii și o creanță oarecare a patronului, exceptându-se avansurile în bani și creanțele derivând din furnizarea materiilor prime și a instrumentelor de muncă. Iar reținerile, sub orice titlu fie, nu vor putea reduce salariul sub jumătate.

Plata făcută în mâinile femeii măritate și a minorului trecut de 18 ani este perfect valabilă.

Se stabilesc modalități pentru încetarea sau ruperea contractului de muncă.

Se fixează ca termen de preaviz 14 zile pentru denunțarea contractului de muncă cu durată nedeterminată.

Când contractul este încheiat pentru o durată determinată și este denunțat fără motiv, partea prejudiciată are drept la daune interese.

O chestiune foarte discutată în jurisprudența străină este de a se ști dacă greva sau lockoutul desființează contractul individual de muncă.

În asemenea cazuri, contractul de muncă este numai suspendat în toate efectele lui pe tot timpul cât durează greva sau lock-outul. Refuzul, însă, a uneia din părți de a se supune la procedura de conciliare și de arbitraj, prevăzută în reglementarea conflictelor de muncă, este interpretat ca o manifestare de voință de a rupe contractul și constituie un just motiv de desființare a acestui contract.

Dispozițiile de sub titlul II se aplică tutulor salariaților din întreprinderile industriale cât și din cele comerciale, indiferent dacă aceștia au caracter public sau particular. Sunt excepțai, bine înțeles, salariații publici, al căror regim e fixat de statutul funcționarilor.

S'a prevăzut că în caz de boală contractul de muncă se suspendă numai, salariatul având dreptul, pentru primele 30 zile, la întreaga remunerare. Dacă incapacitatea de muncă continuă, patronul poate socoti contractul de muncă ca desființat. În acest caz, patronul este obligat să acorde salariatului o indemnizare, egală cel puțin cu echivalentul salariului pe 3 luni, în caz când salariatul are o vechime de minimum un an în serviciul întreprinderii.

Tot ca o măsură de protecțiune, s'a sporit concediile de odihnă, care nu vor putea, însă, depăși 30 de zile în cursul unui an.

Obligațiunile salariatului se rezumă în buna executare a lucrului, respectarea dispozițiilor de disciplină de ordine și de siguranță a întreprinderii.

În caz de indisciplină, sau de dezordine, patronul are dreptul de a aplică amenzi, — care vor putea fi întrebuințate numai în scopuri sociale, educative sau de igienă în profitul salariatilor.

### *Domnilor senatori,*

Contractul de echipă este convenția prin care mai mulți salariați se angajează în acelaș timp față de un singur întreprinzător.

Acesta poate încheia contractul de echipă fie direct cu salariații, fie cu un reprezentant al lor.

Regulele stabilite pentru contractul individual de muncă sunt aplicabile, în general, și contractului de echipă. El se deosebește de contractul individual de muncă însă prin faptul că se încheie deodată cu mai mulți salariați; iar, totodată, și de contractul colectiv de muncă, fiindcă raporturile juridice directe ce el crează se stabilesc între fiecare salariat deosebit și întreprinzător. El conține și această dispozițiune specială: plăta salariilor făcută prin șeful de echipă nu descarcă pe întreprinzător de răspundere, afară numai în cazul când șeful de echipă are din partea salariaților un anume mandat în acest sens.

Această măsură a fost înscrisă în lege pentru a curmă abuzurile îndrăznețele comise, — mai cu seamă în industria forestieră, — de către mulți șefi de echipă, cari incasau banii cuveniti salariaților și dispăreau.

Contra acelorora cari vor comite asemenea abuzuri s'a prevăzut cele mai aspre sancțiuni.

### *Domnilor senatori,*

„Contractul colectiv de muncă este, poate, zice d. Charles Gide, faptul cel mai nou și cel mai considerabil care să se fi produs în istoria salariatului.”

Factorii cari au contribuit la dezvoltarea lui și vor decide evoluțiunea lui viitoare sunt industria mare și organizarea profesională.

Definițiunea contractului colectiv sau mai bine zisă a convențiunii colective de muncă (Tarifvertrag, în legea germană) ar putea fi: „o reglementare contractuală prealabilă a condițiilor de muncă”, convenită prin tocmeală între unul sau mai mulți patroni și o colectivitate muncitorească.

Obiectul esențial al contractului colectiv este de a nu lăsa sub influența discuțiunii individuale condițiunile de muncă. Patronii și lucrătorii se leagă să nu încheie pe viitor nici un contract individual care ar fi contrariu stipulațiunilor din convențiunea colectivă.

De aceea contractul colectiv a fost socotit ca o lege fundamentală, ca o constituție, căreia trebuie să se conforme orice combinațiune particulară.

Convențiunile colective sunt încheiate, de obicei, în urma unei greve și constituiesc ca un fel de tratat de pace, care pune capăt conflictului. Dar pot să fie încheiate și înainte de orice încetare a lucrului, în urma unor revendicări ale lucrătorilor.

Ele devin un procedeu regulat și normal pentru o mai bună rânduială a condițiilor de muncă spre a preveni conflictele sociale.

În vederea păcii sociale, ele au fost puse în practică în Anglia, în Statele-Unite, în Australia, în Franța, în Germania, în Belgia, în Italia și în Elveția.

Inițierea lor se impune și în țara noastră, care a intrat în rândul Statelor industriale prin alipirea teritoriilor cu o industrie dezvoltată și cu un contingent însemnat de lucrători. Situația nouă a României-Mari cere, dar, o legislație tutelară muncitorească, identică cu aceea din alte State.

Este evident că reglementarea condițiilor de muncă prin contractul colectiv este superioară reglementării prin lege. Este mai flexibilă, mai ușor de modificat și poate să țină mai bine seamă de diversitatea industriilor, de procedeele tehnice, de împrejurările locale, precum și de schimbările pe care, neconținut, le impune progresele științei.

Dar nici un rezultat temeinic și binefăcător nu se va putea dobândi decât atunci când, într'o profesiune, va exista o organizare corporativă puternică, grupând majoritatea celor interesați din partea patronilor ca și din partea salariaților.



Atâta vreme, cât convențiunea colectivă își va mărgini domeniul său la o fabrică, la o uzină, nu va putea deveni mijlocul normal de reglementare a muncii într'o profesiune. Numai din ziua în care ea se va întinde la toate așezămintele industriale similare dintr'un oraș, dintr'o regiune sau chiar din întreaga țară, ea va fi ca legea unei profesii.

Sindicatul nostru profesional, elaborând convențiuni juste, omenești, vor da dovadă că ele n'au fost create ca să se pună față în față două partide, două clase sociale, ci, din contră, că pot fi un admirabil instrument de muncă și de pace pentru a ajunge la mai bine prin organizarea solidară a forțelor producătoare.

Intr'acest moment hotărîtor în istoria mișcării sociale, trăsură caracteristică a regimului muncii este combinația reglementării datorită puterii publice cu reglementarea corporativă.

Statul avînd ca misiune să facă să domnească legislațiunea tutelară pentru lucrători, legea de față este o măsură de dreptate, pe care toți, astăzi, o așteaptă.

A face să domnească dreptatea nu însemnează însă, ne-greșit, pentru un Stat democratic ca al nostru, a înlesni numai întocmirea unor convențiuni ca cea de acum pentru muncitori, ci a urmări realizarea unui ideal și a înlesni modificarea oricăror convențiuni potrivit justelor revendicări ale clasei producătoare, pentru a atinge acest ideal, pe care trebuie să-l conceapă un Stat ca al nostru.

Civilizația însemnează sporirea, intensificarea vieții sociale.

Misiunea Statului trebuie să se mărească în proporție cu progresele civilizației.

O noțiune mai amplă despre valoarea și demnitatea omenească trebuie să determine o creațiune paralelă a puterii publice.

Protecțiunea omului este și va rămîne axa pe care se va roti regimul economic și cel social.

Libertatea progresivă a omului, revendicînd mai presus de toate independența sa morală, va fi punctul de atingere între economia politică și economia sa socială, mijlocul practic și pacific de a traduce în domeniul faptelor o parte din aspirațiunile cele mai legitime ale democrației.

*Domnilor senatori,*

Legea de astăzi însemnează un mare pas în calea progresului. Ea înlesnește îndrumarea spre realizarea binelui și justului, scopul vecinic și nestrămutat către care trebuie să tindă orice lege care vrea să fie respectată și urmată.

Raportor, NICOLAE ROMANESCU.

# Raportul de la Cameră

*Domnilor deputați,*

Comisiunea muncii, asigurărilor de prevedere socială și economică s'a întrunit în zilele de 27 și 28 Fevruarie a. c., în numărul cerut de regulament, sub președinția d-lui N. Ghiulea, și a luat în cercetare *proiectul de lege* — votat de Senat — *privitor la contractele de muncă.*

În conformitate cu dispozițiunile art. 93 din regulamentul Adunării, au fost desemnați a face parte din delegațiunea ce va studiă amendamentele cari se vor propune în ședință publică la discuțiunea pe articole, d-nii: *N. Ghiulea, președinte; subsemnatul raportor, și d-nii Brezeanu C. Gh., Niculescu Cristea și Pantazopou Vintilă, membri.*

*Domnilor deputați,*

Proiectul de lege asupra contractelor de muncă va fi la noi cea dintâi legiure în această privință și în acelaș timp este primul proiect de lege din legislația muncii pe care noul guvern îl supune Camerei spre cercetare. Aceste două împrejurări impun o examinare în deosebi de atentă a acestui proiect, căci, pe deoparte el indică concepția de politică socială a guvernului, iar pe de altă parte încadrează în norme de drept fenomene sociale de o covârșitoare însemnătate.

\* \* \*

O veche controversă asupra legitimității și utilității intervențiunii Statului în raporturile dintre salariați și antreprenori

în cursul procesului de producțiune, a încetat de a mai fi la suprafața discuțiilor curente. Singurele chestiuni cari se mai pot pune sunt acele ale naturii și limitelor acestor intervențiuni. Legislația muncii nu tinde și nu trebuie să tindă la crearea de noi raporturi, pentru că desfășurarea procesului de producțiune în sistemul economic capitalist, se condiționează de alți factori decât de o normă de drept. Legislația muncii are menirea de a corectă aceste raporturi, nivelând asperitățile lor, ajutând partea cea mai slabă, — pentru ca procesul de cooperare să se desfășoare în mod armonicos — și privityhind la condițiile de utilizare ale muncii umane. Dar dacă această legislație își limitează astfel obiectul, nu înseamnă că rezultatele ei nu pot fi dintre cele mai fecunde. Ele vor fi totdeauna în raport direct cu forma de guvernământ al Statului, oligarhică sau democratică și alătura de gradul de înțelegere al sistemului economic contimporan în situațiunea specifică a țării în care se legiferează, ne vor mărturisi și concepția de politică socială dominantă în acel moment.

Fenomenele sociale provocate de colaborarea dintre salariați și antreprenori și de urmările ei, au un întreit aspect: economic, politic și moral. O legislațiune a muncii elaborată din considerațiuni altele decât ale satisfacerii unui interes parțial, trebuie să țină seamă de aspectul dominant al fenomenului încadrat juridicește și care totdeauna este cel economic. Legislația noastră muncitorească de până acum trebuie să suporte reproșul de a fi dat prioritate momentului politic, de a fi ignorat aproape în întregime pe cel moral și de a fi exclus adeseori pe cel economic.

O cercetare asupra cauzelor cari au dus la legiferarea acestei concepțiuni firești, nu se poate face, ci trebuie să analizăm dacă proiectul de lege asupra contractelor colective continuă această concepție sau inaugurează una nouă.

Intervențiunea Statului în materia raporturilor contractuale dintre salariați și antreprenori trebuie să corespundă neapărat unei cerinți, cel puțin a uneia dintre părți și credem că condițiile în cari s'a dezvoltat la noi în țară salariatul, fac ca această cerință să fie imperioasă. Pe când acumularea capitalului s'a realizat în mod vertiginos pentru că mijloacele întrebuintate n'au totdeauna numai cele economice, dezvoltarea salariatului s'a efectuat în condițiuni normale, încât această inegalitate între condițiile de dezvoltare ale acestor două ca-

tegorii sociale indisolubil legate una de alta, impun la noi un cu totul alt aspect intervenției de Stat, mai ales în raporturile contractuale.

*Domnilor deputați,*

Legislația noastră muncitorească n'a plecat — în elaborarea ei de până acum — dela acest punct de vedere. Ea a fost profund influențată de fenomenele exterioare survenite în raporturile dintre muncă și capital după război, și de aceea legile principale ale muncii au un caracter pronunțat politic. Firește că o politică socială sinceră și realistă nu mai poate continuă acest punct de vedere și odată cu elaborarea unor noi legi muncitorești, bazate pe o nouă concepțiune a vieții economice trebuie să se revină și asupra legiurilor existente.

Înainte oricărei legi muncitorești, legea fundamentală, temelie de clădire a întregii legislațiuni uvriere, trebuie să fie o lege referitoare la contractele de muncă. O asemenea lege este menită a crea cadrul juridic a raporturilor intervenite între întreprinzător și salariat, angajați reciproc în procesul de cooperare economică. Un complex de legi uvriere trebuie elaborat în ordinea erarhiei fenomenelor, pe care vine să le încadreze juridicește. Lăsând deoparte considerația realității economice, legislația noastră uvrieră a ajuns azi la situațiunea de a avea o lege de organizare a Camerelor de muncă sau a sindicatelor profesionale și a nu avea o lege asupra contractelor de muncă. Proiectul de lege alăturat umple acest gol și în acelaș timp prin concepția sa, fixează cadrul viitoarei legiuri muncitorești din țara noastră.

În raportul d-lui ministru se amintesc, dintr'un firesc spirit de obiectivitate, câteva proiecte anterioare asupra acestei legi. Se evidențiază astfel existența unei continui străduinți, manifestată după război, la Ministerul Muncii de a se legiferă în această privință, străduință însă care s'a mărginit numai înăuntrul Ministerului, pentrucă după cum se vede niciun proiect n'a devenit lege, ba chiar unele din ele n'au ajuns până la Parlament. Această străduință ce pare continuă nu reprezintă de loc continuitatea aceleiași concepții și năzuința către acelaș scop. Proiectul din 1920—921 al d-lui Trancu-Iași, readdus în Parlament în sesiunea 1926—1927, — deși ca și toate

celelalte proiecte și ca și proiectul de față, legiferează asupra aceluiași patru tipuri de contracte de muncă, în unele privinți având toate o redactare apropiată — se deosebește profund în concepția sa de proiectul alăturat. Pentru legiuitorul din 1920—1921: „regulamentarea contractului de muncă... e o inovație care marchează iarăși o fază nouă în evoluția dreptului nostru privat: este organizarea legală a regulamentelor de atelier”. Ori în momentul când regulamentul de atelier este expresia unei singure voinți, aceea a antreprenorului, ori câte drepturi de control am da salariatului la elaborarea regulamentului, legiferarea unor raporturi pe cari le socotim contractuale, nu poate să apară decât ca o mistificare. Ca o consecință sinceră a acestei concepțiuni, d. raportor a numitului proiect de lege se simțea obligat să respingă ideea contractului colectiv. Proiectul defunctului Mârzescu, încorporat în cartea I-a a anteproiectului de cod al muncii, elaborat în 1923 și trecut după aceea aproape în întregime în anteproiectul de cod al muncii din 1927 prezintă și el o concepție și o structură deosebită. D-l N. D. Chirculescu, fost ministru al Muncii, Cooperăției și Asigurărilor Sociale este de părere că o asemenea lege nu se poate aduce fără grave prejudicii, căci spune d-sa: „situația industriei mari și mici este cu totul anormală, puse fiind să lupte cu greutate amenințătoare, încât prezentarea unei legi care intervine atât de profund în raporturile dintre capital și muncă, nu se putea face fără grave prejudicii, cel puțin în acest timp”. De aceea, continuă d-sa: „am trimis anteproiectul de cod la Consiliul Legislativ, unde va forma timp îndelungat obiectul de studiu al specialiștilor și unde toți cei interesați vor face bine să-și prezinte memoriile și întâmpinările lor”. Lăsând deoparte credința că o lege muncitorească nu se face fără a aduce „grave prejudicii”, nu se poate să nu subliniem rolul atribuit Consiliului Legislativ, de d. N. D. Chirculescu, pentru care această instituție ar avea și sarcina să elaboreze sau să prefacă legi, cum ar fi Codul Muncii, depus după propria d-sale mărturisire acolo în siguranță „pe timp îndelungat”.

Proiectul contractelor de muncă din acest cod inspirat în liniile sale mari — ca toate celelalte proiecte, chiar și cel actual, — dela aceleași surse, se bucură însă de privilegiul de a desvoldă în articole cari trebuiau să devină texte de legi, toate formulele perimate sau curente, aplicate și eșuate, sau neaplicate nicăieri, în materia reformei regimului salariaților..

Așa numita chestiune a minimului de salar, — ce urmă să fie stabilit de comisii paritare — cea a participării la beneficii, obligatorii și convenționale, a acționatului uvrier, cari ne amintesc punctele unui program electoral abandonat — își găsesc o amplă dezvoltare. Acest proiect în care erau introduse inovațiuni pe cari nici una dintre părți nu le pretindea, la cea dintâi vedere dădea impresiunea celei mai înaintate legislațiuni de pe glob, și a pregătirii unei vieți de neașteptată bună stare a salariaților, dacă lectorul neatent nu ar fi citit și minuscula prefață, în care autorul ne avertizează de necesitatea unui timp îndelungat de studiere viitoare.

*Domnilor deputați,*

Necesitatea ca un proiect de această natură să devină lege, este cu atât mai mare, cu cât situația juridică actuală a raporturilor dintre salariați și antreprenori este dintre cele mai bizare. În ce privește contractul individual de muncă, Vechiul Regat se găsește sub imperiul codului civil, ale cărui dispozițiuni sumare și profund nedrepte nu mai puteau rămâne în vigoare. Legea meseriilor din 1912, nu este în măsură de a satisface nevoile noi și crescânde ale reglementării raporturilor dintre întreprinzător și salariat, de altminterlea ea neavând această menire.

Pentru Ardeal și Banat, legea XVII din 1884, determină condițiile de muncă ale lucrătorilor din fabrici, iar o serie de legi speciale, printre cari cea dintâi legea Nr. II din 1898, și apoi legea XLI din 1899, XLII din acelaș an, XXIX din 1900 și XLV din 1907, reglementează contractele de muncă în agricultură. Bucovina se găsește sub regimul codului civil, a codului industrial din 1907 și al legii din 1910, în ce privește funcționarii comerciali.

Contractul de ucenicie se găsește și el sub imperiul atâtor regimuri diferite și ca și contractul individual, pentru Vechiul Regat, aproape inexistent.

Toate țările sub a căror dominațiune s'au găsit provinciile noastre astăzi alipite, s'au grăbit după război să-și modernizeze în întregime legislația muncitorească, punând astfel într'o vădită inferioritate condițiile munci dela noi. Astfel la 1922, Ungaria modifică prin legea Nr. XII, legea industrială dela 1884 și crează cu acest prilej un nou și modern regim

de ucenicie; Austria prin legea federală din 11 Iunie 1922, amendând codul industrial din 1907, schimbă regimul uceniciei, iar printr'o serie de legi speciale, ca aceea din 30 Iulie 1919, prin care se acordă concedii legale de odihnă, prin cea din 11 Mai 1921, referitoare la funcționarii particulari, cât și prin alte legi referitoare la contractele de muncă ale lucrătorilor agricoli și forestieri, și-a modernizat pe deaîntregul legile de acest fel. Rusia și-a priment în întregime încă din 1918 legislația sa uvrieră care apoi a primit modificări ulterioare, însă nu se poate spune că toate aceste modificări sunt în favoarea salariaților. Legiferarea principiului rendamentului minimal poate creă condițiuni de exploatare a muncii mai grele decât în orice întreprindere capitalistă, fără ca legiferarea principiului salarizării tarifare, stabilită de către sindicatele profesionale, să poată aduce o ameliorare în starea salariatului.

Contractul colectiv pe care nu-l găsim legiferat nicăeri în țările vecine, înainte de război, 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 muncii din 9 Noembrie 1922.

Eră deci o absolută nevoie și din punctul de vedere al uniformizării regimului salariaților din întreaga țară, cât și din punctul de vedere al ridicării acestui regim la înălțimea spiritului modern, cel puțin a țărilor care avuseseră înainte provincii românești sub dominația lor, ca să se legifereze asupra acestei materii.

### *Domnilor deputați,*

O legiferare asupra raporturilor contractuale dintre muncă și capital, intervenite în cursul procesului de producțiune, pe lângă determinarea obligațiilor și drepturilor reciproce, va trebui să fie de așa natură și atât de larg dezvoltată încât să conțină principiile fundamentale ale regimului muncii salariate. Prin muncă salariată noi trebuie să înțelegem orice muncă prestată fără mijloace proprii de producțiune și al cărui rezultat revine în întregime deținătorului de mijloace de producțiune, în schimbul unei compensațiuni pe care acesta o dă celui care efectuează munca.



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 întreprinzătorilor 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 întreprinzători se încorporează în formula generală a contractelor. Nu poate fi vorba aci, 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 2 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 numită salariat, și o alta numită întreprinzător, 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 anumită lucrare, în schimbul unei sume de bani, numită salariu. Legiuitorul însă, ținând seamă că evoluția salariatului tinde către o lărgire din ce în ce mai mare a categoriei salariu, căreia i se alătură în marea industrie o serie întregă de alte avantaje ca locuință, încălzit, etc., a înlocuit în definițiunea sa, noțiunea de salariu, de salarizare, cu aceea de remunerare. Prin această definiție și prin completarea pe care o capătă prin art. 85 referitor la salariații din biurouri, 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 sex cu ușoarele 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 comunitate în raporturile juridice dintre acet 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, anexele stabilimentelor industriale ori comerciale, iar de altă parte toți ceilalți salariați cari nu intră în această categorie.

Clasificarea aceasta este strict necesară, pentrucă ea corespunde unei profunde deosebiri de fapt. Rolul avut de fiecare categorie în întreprindere, este diferit și în raport cu această deosebire de atribuțiuni și de poziție față de ea, legiuitorul s'a simțit obligat cu drept cuvânt de a creia o diferență de regimuri, mai accentuată la numărul zilelor de concediu și la termenele de preaviz. Condițiunile de validitate, efectele contractului în ceea ce privește obligațiunile salariatului ori ale patronului, dispozițiunile referitoare la modul, epoca și locul de plată, deci la tot ceea ce privește elementele fundamentale ale contractului, sunt și nici nu puteau fi altfel decât aceleași.

Ceea ce constituie în această materie dispoziții cu totul noi și într'adevăr binefăcătoare pentru salariați, fără ca ele să aducă însă prejudici întreprinderii, sunt următoarele trei, mai principale:

1. Mijloacele de probare a contractului.
2. Introducerea termenelor de preaviz pentru concediere.
3. Acordarea de concedii de odihnă obligatorii.

După regimul codului civil, în vigoare până azi în Vechiul Regat, în conformitate cu art. 1.472, în cazul unui diferend între patron și salariat referitor la salarizare, instanțele de judecată sunt obligate a crede pe cuvânt pe patron. Este surprinzător cum a putut să rămână în legislația noastră actuală acest vestigiu medieval și, desigur că dacă în legislația noastră muncitorească de până azi nu s'ar găsi predominant aspectul politic al acestei legislații, o explicațiune ar fi greu de dat. Proiectul de lege alăturat curmă această teribilă inegalitate și aliniatul final al art. 43, printr'o derogare fericită dela dreptul comun admite dovedirea existenței unui contract de muncă, — în lipsa unui act scris — prin martori, oricare ar fi valoarea litigiului.

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 funcționează în unele întreprinderi. Pentru salariații cari nu fac parte din categoria funcționarilor, termenul de preaviz obligator, 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 de a riscă 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, admițând 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 1 an de zile. Pentru a da valoare practică acestor dispozițiuni, legiuitorul a introdus și sancțiuni pentru partea care denunță fără preaviz.

Legiferarea obligativității pentru întreprinător de a acordă concedii de odihnă salariaților este o inovație binevenită a acestui proiect, cu totul necunoscută proiectelor anterioare, deși în fapt într-o oarecare măsură lucrul se practică. Și, de această dată legiuitorul s'a condus de principiul proporționalizării avantajelor acordate salariaților cu vechimea în întreprindere.

Ca o consecință logică a acestui principiu se acordă salariaților funcționari un tratament mai privilegiat deoarece ei sunt elemente mai stabile în întreprindere și mulți din ei au în aceeași întreprindere angajată o carieră de o viață întreagă.

În afară de avantajele enumerate mai sus, prin organizarea unui sistem complet de protecție a salariului, prin garanțiile privitoare la desființarea contractului de muncă încheiat pe termen, prin drepturile acordate salariatului, în caz de desființarea sau închiderea întreprinderii, când i se asigură salariul pe luna în curs și pe cea următoare, prin avantajele acordate familiei salariatului decedat, prin scutirea de taxe de timbru și înregistrație pentru contractele de muncă, proiectul alăturat de lege face dovada că legiuitorul ține seamă de toate realitățile noastre și în raport cu un înalt ideal de justiție socială, el tinde la corijarea raporturilor de muncă și salarizare, fără ca să știrbească cu nimic dezvoltarea producției capitaliste.

*Domnilor deputați,*

O comparațiune superficială a acestui proiect cu proiectele Mârzescu și Chirculescu ar putea lăsa impresia că concluziile de mai sus sunt inexacte, de oarece cele două proiecte conțin o amănunțită încercare de legiferare a regulamentelor de atelier, a minimumului de salar, a participării la beneficii obligatorii, și facultativă, și a acționarului uvrier.

Aceasta însă ar fi o profundă eroare, deoarece aceste dispozițiuni dacă ar fi căpătat o valoare legală, parte ar fi fost complet inoperante față de serviciile pe cari pretindeau că le aduc clasei salariaților, iar parte dăunătoare direct acestei clase și chiar economiei noastre naționale.

Intr'o legiuire în care se legiferează contractul cloectiv, chiar facultativ și în acelaș timp se legiferează și regulamentele de muncă, înseamnă a se legifera atât o contradicție cât și anihilarea valorii reale a contractului cloectiv. Căci, regulamentul de atelier prin natura sa este menit a fi expresia unei singure părți, a întreprinzătorului, în privința condițiilor de muncă pe cari salariații trebuie să le primească dacă vrea să contracteze, pe când contractul cloectiv reprezintă voința ambelor părți, în reglementarea acestor condiții.

Legiferarea unui sistem de tarifare a minimumului de salar, chiar prin comisiumi paritare, într'o epocă de depresiune economică, este o măsură care se întoarce în contra scopului urmărit. Minimum de salar, această noțiune atât de discutată în știința economică, atunci când trebuie să fie stabilit oficial, devine media salariului curent. În timpuri de criză această medie nu este niciodată într'o urcare proporțională cu scumpirea vieții, astfel că e păgubitoare pentru numeroși salariați, cari în regimul libertății aprecierii muncii pot obține un plus de estimațiune. Dar nici pentru acei ce obțin salarii sub media curentă — bine înțeles a unui anumit gen de salar — nu reprezintă un avantaj, pentrucă tarifarea oficială chiar revizibilă la termene scurte s'a dovedit că este un impediment serios la creșterea salariilor cari, fie într'o epocă de inflație fiduciară, fie într'o epocă imediat următoare stabilizării, trebuie lăstate cât mai libere pentru a putea să se urce la paritatea indexului de scumpete a vieții. Contractul cloectiv este cel mai eficace mijloc pentru ca într'o asemenea epocă să influențeze printr'o cât mai largă aplicare urcarea salariilor și

astfel se explică marea atențiune pe care legiuitorul actual o dă acestui tip de contract.

Participarea la beneficii, formulă învechită, care pentru unii a fost pe vremuri suprema nădejdie a concilierii irevocabile a celor doi factori de producțiune nu poate fi admisă ca un sistem de reformă a salarizării nici de salariații conștienți și nici de întreprinzătorii de bună credință, pentru că aplicarea sa a dovedit peste tot, nulitatea rezultatelor sale. Ea a rămas astăzi doar ornamentația unor spirite burgheze care se cred înaintate și praful pe care unele partide simt nevoie să-l ridice câteodată înaintea salariaților. Acționarul curier experimentat fără nici un succes în Franța, printr'o lege din timpul războiului — nu putea lipsi bineînțeleș din proiectele amintite; lipsa de eficacitate a acestui sistem de reformă a regimului salariaților, dovedită cu evidentă în acești 10 ani de după războiu și în alte țări, ne dispensează, credem, de obligația de a insista asupra sa.

#### *Domnilor deputați,*

BCU Cluj / Central University Library Cluj

Contractul colectiv de muncă, propus a fi legiferat, este al doilea mare tip de contract pe care îl prevede alăturatul proiect. Acest contract s'ar putea defini ca acordul scris, intervenit pe de o parte între unul sau mai mulți întreprinzători, ori de o colectivitate de întreprinzători, iar pe de altă parte de o colectivitate de salariați, având ca obiect determinarea regimului sub care se vor încheia contractele de muncă individuale ale membrilor contractanți s'au aderenți. De elementele esențiale ale unei definițiuni valabile a ținut seamă și legiuitorul nostru, după cum se poate vedeă din art. 101. Proiectul prevede acest contract facultativ, iar nu obligatoriu și măsura trebuie socotită ca foarte bună deoarece în fiecare țară este o epocă de tranziție dela tipul dominant al contractului individual la acela al contractului colectiv. Și un legiuitor care într'o fază de tranziție, cum este aceea a economiei noastre naționale, ar impune o formă dominantă de contract, care n'a reușit să se impuie singură, nu ar putea decât deservi instituțiunea pe care vrea s'o servească.

Proiectul, cu multă judiciozitate, aadmite existența unor contracte colective încheiate și de grupări de salariați sau întreprinzători neorganizați juridicește și aceasta într'o epocă în

care organizarea profesională este așa de puțin dezvoltată, nu poate decât folosi popularizării contractului colectiv.

Instituția contractului colectiv prin modul cum se tinde a fi legiferată, trebuie socotită ca cel mai eficace mijloc oferit salariaților pentru a-și ridică starea lor materială, un mijloc efectiv de consolidare a întreprinderilor și un mijloc de înălțare a raporturilor dintre salariați și întreprinzător, la nivelul structurii similare a țărilor cu o veche organizare economică capitalistă.

Proiectul de lege se mai ocupă și de contractul de echipă și de ucenicie. Contractul de echipă trebuie privit ca acordul scris ori verbal încheiat în același timp între mai mulți salariați și un singur patron, prin care cei dintâi se obligă a presta celui de al doilea, forța lor de muncă, pe timp determinat sau pentru o lucrare determinată, în schimbul unui salariu. Acest contract conține aceleași elemente ca și cel individual, cu singura deosebire, că o parte contractantă este compusă dintr-o pluralitate de persoane. Din această cauză, modul de salarizare trebuie stabilit, în formele sale generale, chiar prin lege, deoarece, de cele mai multe ori, echipele au câte un șef care în practică îndeplinesc rolul de intermediar. Prin dispozițiile proiectului de față, datorită atât sistemului de garanții luat pentru protecția salariului cât și severelor sancțiuni prevăzute, abuzurile pe cari acești intermediari le comiteau până acum, vor încetă. Nu trebuie să pierdem din vedere că întreprinderea modernă și întreaga economie națională a timpului de față se bazează pe raționalism; și aceasta reclamă nu numai o pregătire prealabilă a întreprinzătorului, ci și a salariaților. Oricât de mult ar fi dezvoltat în sistemul actual de producție mașinismul, o pregătire profesională a salariatului se cere astăzi salariatului în toate ramurile de producție. Aceasta nu se poate obține în mod normal decât în faza adolescenței, și de aci existența din ce în ce mai dezvoltată a uceniciei. Față de acest fenomen intervenit în câmpul muncii, legiuitorul își fixează punctul său de vedere, care se poate caracteriza la organizarea unui sistem de pregătire profesională a adolescentului prin excluderea posibilităților de exploatare a muncii sale.

Pentru o țară, în care raporturile de producție capitaliste sunt în plină dezvoltare, grija unui guvernământ democrat de a asigura un regim rațional și uman al uceniciei este foarte

întemeiată. Evoluția noastră economică tinde impetuos la dezvoltarea salariatului și conducătorii înțelepți ai unui Stat nu pot dori decât o clasă salariată viguroasă fizicește, serios pregătită, cu o conștiință luminată asupra rostului său economic și social. Din acest punct de vedere cele 36 de articole cari reglementează ucinicia, se pot considera ca răspunzând în întregime acestor țeluri.

Din cele expuse mai sus se degajă concluziunea că acest proiect de lege corespunde unor reale și adânci nevoi, și că întocmirea sa pe baza unei concepțiuni profund democratice, tinde la satisfacerea deplină a acestor nevoi.

Acest proiect de lege, primul din complexul de legi pe care guvernul îl anunță și cari vor trebui să vină neapărat — mai ales legea Camerelor de muncă și a jurisdicției profesionale, fără de care legea contractelor de muncă nu se poate aplica în întregime, — dovedește că o nouă concepțiune de politică socială domină elaborarea proiectelor de legi muncitorești. Această concepțiune se afirmă profund democrată în esența ei, bazată pe cunoașterea realelor nevoi ale economiei noastre naționale și inspirată de marile idealuri ale justiției sociale. Cu convingerea că votând această lege se îndeplinește una din marile cerinți ale legislației noastre sociale, vă rog a-i da aprobarea d-voastre.

Raportor, G. ZANE.

---

# TABLA de MATERIE

## LEGE ASUPRA CONTRACTELOR DE MUNCA DIN 1929

	Pag.
Textul Legii asupra Contractelor de Muncă	3—32
Expunerea de motive a D-lui Ministru I. Răducanu . . . . .	33—71
Avizul Consiliului Legislativ . . . . .	72—74
Raportul de la Senat al D-lui Senator N. Romanescu . . . . .	75—92
Idem dela Cameră al d-lui Deputat G. Zane	93—105

### TITLUL I

#### Contractul de ucenicie

##### CAPITOLUL I

###### Natura și formarea lui

§ 1. Condițiile de validitate (art. 2—5). . . . .	3
§ 2. Forma și cuprinsul contractului (art. 6—7) . . . . .	5
§ 3. Durata contractului (art. 8—10) . . . . .	6



## CAPITOLUL II

**Efectele contractului de ucenicie**

A. Obligațiile patronului (art. 11—16) . . . . .	6
B. Obligațiile ucenicului (art. 17) . . . . .	7

## CAPITOLUL III

**Desființarea contractului de ucenicie**

(art. 18—25) . . . . .	8
------------------------	---

## CAPITOLUL IV

**Controlul executării contractului de ucenicie și sancțiuni**

(art. 26—36) . . . . .	10
------------------------	----

## BCU Cluj / Central Library Cluj

## TITLUL II

**Contractul individual de muncă**

## CAPITOLUL I

**Natura și formarea lui**

(art. 37—44) . . . . .	12
------------------------	----

## CAPITOLUL II

**Efectele contractului de muncă**

A. Obligațiile patronului (art. 45—50) . . . . .	13
B. Obligațiile salariatului (art. 51—57) . . . . .	15
C. Remunerarea muncii (art. 58—73). . . . .	17

## CAPITOLUL III

**Desființarea contractului individual de muncă**

(art. 74—84) . . . . .	20
------------------------	----

CAPITOLUL IV

**Dispoziții speciale privind contractele individuale de muncă ale  
funcționarilor din industrie și comerț**  
(art. 85—96) . . . . . 23

TITLUL III

**Contractul de echipă**  
(art. 97—100) . . . . . 25

TITLUL IV

**Contractul colectiv de muncă**

CAPITOLUL I

BCU Cluj / Central University Library Cluj

**Natura și formarea lui**  
(art. 101—107) . . . . . 26

CAPITOLUL II

**Efectele contractului colectiv de muncă**  
(art. 108—112) . . . . . 28

CAPITOLUL III

**Incetarea sau denunțarea contractului colectiv de muncă**  
(art. 113—118) . . . . . 30

**Dispozițiuni transitorii și finale**  
(art. 119—124) . . . . . 31

