

LEGE nr. 3 din 30 mai 1950

cuprinzând Codul Muncii

EMITENT • MAREA ADUNARE NAȚIONALĂ

Publicat în BULETINUL OFICIAL nr. 50 din 8 iunie 1950

Data intrării în vigoare 08-06-1950

Abrogat de Articolul 191, Capitolul 11 din CODUL MUNCII la data 01-03-1973

În temeiul art. 56 al Constituției Republicii Populare Române semnam Legea votată și adoptată de Marea Adunare Națională, în cuprinsul următor:

Capitolul 1 Dispozițiuni generale

Articolul 1

Codul Muncii stabilește reguli pentru contractele colective de muncă și contractele de muncă și normele de muncă și salarizare, timpul de lucru și odihnă, răspunderea materială și compensațiile, protecția muncii, asigurările sociale, jurisdicția muncii precum și pentru toate celelalte probleme legate de muncă.

Articolul 2

Codul muncii se aplică, pe de o parte angajaților- muncitorilor și funcționarilor- iar pe de altă parte organelor și instituțiilor de Stat, întreprinderilor și organizațiilor economice ale Senatului, organizațiile cooperatiste și celor cu caracter obștesc, precum și persoanelor fizice și persoanelor juridice din sectorul particular, care folosesc munca salariaată.

Capitolul 2

Despre contractele colective de muncă este o convenție care se încheie între Comitetul Sindical din întreprindere ori instituții ca reprezentant al muncitorilor și funcționarilor pe de o parte și cei care angajează pe de altă parte

Prin contractul colectiv de muncă se stabilesc angajamentele ambelor părți privind:

- a) desfășurarea procesului de producție în scopul îndeplinirii Planului de Stat;
- b) îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale muncitorilor.

Articolul 4

Prin contractul colectiv de muncă, care se încheie în sectorul particular se stabilesc:

- a) angajamentele celor care angajează pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și trai ale muncitorilor și funcționarilor;
- b) îndatoririle față de Stat, a celor ce angajează.

Articolul 5

Condițiunile stabilite prin contractul colectiv de muncă se extind asupra tuturor angajaților, indiferent dacă sînt sau nu membri ai sindicatului care încheie contractul.

Articolul 6

Durata maxima pentru care se pot încheia contractele colective de muncă se stabilește prin hotărîrea Consiliului de Miniștrii, de acord cu Confederația Generală a Muncii.

Articolul 7

Contractele colective de muncă se fac în scris și se semnează de către părțile contractante.

Ele se înregistrează la Ministerele de resort și la Uniunile sindicale respective, care sînt datorate să cerceteze:

- a) dacă prevederile contractului colectiv de muncă asigură îndeplinirea Planului de Stat;
- b) dacă acestea nu creează situațiuni contrarii dispozițiunilor Codului de față. În acest caz prevederile contrarii din contract se anulează și se înlocuiesc cu dispozițiuni corespunzătoare din prezentul Cod.

Articolul 8

Contractele colective de muncă intră în vigoare dela data înregistrării lor.

Articolul 9

Contractele colective de muncă își păstrează valabilitatea lor înăuntrul termenului prevăzut, indiferent de schimbările care s'ar produce în organizarea întreprinderii sau instituției cu care s'au încheiat și indiferent de schimbările care s'ar produce asupra patrimoniului unităților respective.

În cazul cînd o unitate dintr-o întreprindere care a încheiat contractului colectiv de muncă va fi adaptat la noua situație.

Articolul 10

Prelungirea contractului colectiv de muncă pe un nou termen, precum și orice modificare sau completarea care intervine prin înțelegerea părților, în cursul executării contractului se face în condițiunile art. 7 sau 8 din prezentul Cod.

Articolul 11

Organele sindicale, precum și administrația unităților respective supraveghează îndeplinirea contractelor colective de muncă.

Capitolul 3 Contractele de muncă

Articolul 12

Contractul de muncă este înțelegerea scrisă sau verbală potrivit căreia o parte - angajatul- se obliga a presta munca, unei alte părți- aceluia care'l angajează- în schimbul unei remunerații.

Contractul de muncă se încheie independent dacă exista sau nu un contract colectiv.

Articolul 13

Contractul de muncă poate fi încheat:

- a) pe durata determinanta;
- b) pe durata nedeterminată;
- c) pentru îndeplinirea unei lucrări determinate.

Articolul 14

În vederea angajării definitive se va putea acorda candidatului un termen de încercare, care să nu fie mai mare de 6 zile pentru muncitori, 12 zile pentru funcționari și 30 de zile pentru cei ce urmează a fi angajați în funcțiuni de răspundere.

După trecerea acestui termen de încercare și în raport cu rezultatul obținut, candidatului va putea fi sau nu angajat. În cazul cînd candidatul nu va fi angajat, i se va plăti pentru timpul lucrat o sumă corespunzătoare salariului din indicatorul tarifar prevăzut pentru funcțiunea la care a candidat.

Articolul 15

Angajatului nu i se va putea cere să presteze o munca care să nu corespundă aceleia pentru care s'a angajat sau care îi pune în mod evident viața sau sănătatea în pericol.

În cazul cînd în mod temporar nu exista posibilitatea de a se da salariatului munca pentru care a fost angajat , i se va putea încredința o alta munca ținînd seama de calificarea acestuia.

În mod excepțional pentru prevenirea unui pericol ce amenința funcționarea unității la care s'a angajat sau periclitează viața unor persoane, se va putea încredința angajatului chiar și o munca necorespunzătoare calificării sale.

În aceste cazuri, salariul angajatului nu va putea fi micșorat; el va fi mărit dacă munca ce i s'a încredințat în mod temporar este prevăzută în indicatorul tarifar de salarizare cu un salariu mai mare.

Articolul 16

Angajatul va putea fi transferat de la o întreprindere la alta sau dintr-o localitate într-alta.

În acest din urmă caz el va primi cheltuielile efective de transport atît pentru dînsul cat și pentru familia și gospodăria sa, precum și o indemnizație echivalentă pe 14 zile, calculată la cîștigul mediu zilnic pe ultimele 3 luni.

Dacă angajatul nu consimte la aceasta transferare, contractul de muncă poate fi denunțat cu un preaviz de 14 zile, de cel care angajează.

Articolul 17

În interes de serviciu, angajatul va putea fi delegat în mod temporar în alta localitate sau în alta întreprindere ori instituție. Delegația nu va putea fi data pe un termen mai mare de 60 de zile. Cînd delegția depășește 60 de zile, ea se transforma în detașare.

Drepturile angajaților atît pentru delegație cat și pentru detașarea ca și durata detașării se vor reglementa prin hotărîrea Consiliului de Miniștri.

Articolul 18

Contractul de muncă încetează:

- a) prin acordul părților;
- b) la expirarea termenului fixat sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat;
- c) la cererea unei dintre părți, în cazurile în care lege permite.

Articolul 19

Angajatul poate cere pentru motive justificate desfacerea contractului de muncă încheiat pe o durată nedeterminată. Acela care angajează este obligat de a rezolva cererea respectiva în termen de 14 zile de la primirea ei.

Articolul 20

Contractele de muncă încheiat pe termen nedeterminat, precum și acel încheiat pe o durată determinată poate fi desfăcut la cererea celui care angajează în cazul când:

- a) unitatea respectiva se lichidează complet sau parțial;
- b) își reduce activitatea;
- c) încetează activitatea pe un termen mai mare de o luna;
- d) angajatul nu corespunde funcțiunii ce i s'a încredințat;
- e) angajatul nu îndeplinește în mod sistematic obligațiunile ce-i revin din contractul de muncă sau regulamentul de ordine interioară;
- f) angajatul este condamnat pentru o faptă pedepsită de lege penală dacă aceasta fapta este în legătură cu munca sa și îl face necorespunzător muncii sale;
- g) angajatul se afla arestat mai mult de doua luni;
- h) angajatul lipsește de la lucru mai mult de trei luni din cauza pierderii capacității sale de muncă;
- i) angajata lipsește de la lucru mai mult de trei luni după expirarea concediului prevăzut de art. 90 din cauza pierderii capacității sale de muncă, în urma unei sarcini sau nașteri;
- j) în funcțiunea ocupată de angajat este reintegrat prin Justiție salariatul care a deținut anterior funcțiunea respectiva.

Articolul 21

Desfacerea contractului de muncă pentru cazurile prevăzute de art. 20 se face:

- a) de către Comisiunea pentru soluționarea litigiilor de muncă pentru cazurile prevăzute la literile d, e, f, și g;
- b) de către acela care angajează pentru celelalte cazuri, anunțând în scris pe angajat. Concediatul poate să atace această măsură în fața Comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă;
- c) de către organele administrative ierarhice pentru toate cazurile atunci când se referă la angajații care ocupa funcțiuni de răspundere;
- d) de către justiție, pentru toate cazurile atunci când se referă la angajații din sectorul particular.

Desfacerea contractului de muncă cu salariații care sînt membrii ai Comitetelor Organizațiilor Sindicale, se face de către organele arătate în alineatele precedente, cu avizul favorabil al Comitetelor Sindicale din care fac parte.

Articolul 22

Acela care angajează este obligat a elibera angajaților, la părăsirea serviciului carnetul de muncă și carnetul de salarizare completat la zi cu toate datele necesare în conformitate cu hotărârile Consiliului de Miniștri.

De asemenea la cerere li se vor elibera salariaților și adeverințe referitoare la comportarea ce au avut-o în timpul muncii.

Articolul 23

Contractul de muncă se considera prelungit pe termen nedeterminat în același condițiuni, dacă raporturile de muncă continua și după expirarea termenului fixat.

Capitolul 4

Regulamentele de ordine interioară

Articolul 24

Regulamentele de ordine interioară stabilește organizarea și disciplina muncii în unitatea respectiva.

El trebuie să conțină dispozițiuni precise și clare în ceea ce privește obligațiunile celor angajați și a celor care angajează. Regulamentul va fi adus la cunoștința tuturor celor care lucrează în unitatea respectiva. El devine obligatoriu pentru angajați cat și pentru cei care angajează din momentul afișării lui.

Articolul 25

Ministerele de resort de acord cu Uniunile sindicale respective vor întocmi regulamentele tip de ordine interioară. Cei ce angajează de acord cu comitetele sindicale, vor completa aceste regulamente cu dispozițiunile specifice unităților respective.

Pentru unitățile stabilite de către Prezidiul Marii Adunări Naționale se vor putea întocmi statute disciplinare.

Articolul 26

Regulamentele de ordine interioară nu pot contraveni legilor și contractului colectiv de muncă încheiat.

Capitolul 5

Norme de producție

Articolul 27

Ministerele de resort, de acord cu Uniunile Sindicale respective, vor stabili normele de lucru pentru fiecare ramura de producție, funcție și specialitate, fixând cantitatea și calitatea de producție sau de operațiuni pe care trebuie să le efectueze salariații într'un timp determinat în condițiuni normale de lucru.

Rectificarea normelor se poate face de către organele care le-au stabilit în cazul când:

- a)** se descoperă în procesul de producție erori de calcul în elemente componente;
- b)** se introduc în producție măsuri noi de rationalizare a muncii și de îmbunătățire a procesului tehnologic.

Normele odată stabilite nu pot fi schimbate decât cu aprobarea Consiliului de Miniștri.

Articolul 28

Angajatul care din vina sa nu îndeplinește norma de lucru va fi plătit pentru munca depusa în raport cu cantitatea și calitatea produselor efectuate.

Articolul 29

Când neîndeplinirea normei de lucru nu se datorește vinei angajatului, aceasta va primi cel puțin 2/3 din salariul din indicatorul tarifar chiar și în cazul când nu s'a executat 2/3 din norma de lucru.

Dacă neîndeplinirea normei provine din cauza încetării lucrului, salarizarea angajatului se reglementează în condițiile art. 45.

Articolul 30

Dacă vina aparține angajatului se produc rebuturi totale, munca prestată nu se va retribui.

În cazul când din vina angajatului se produc rebuturi parțiale, munca prestată se va retribui în raport cu diminuarea valorii produselor, fără a se putea cobora sub 1/2 din salariul din indicatorul tarifar.

Dacă fără vina angajatului se produc rebuturi totale, munca prestată se va retribui cu cel puțin 2/3 din salariul din indicatorul tarifar.

În cazul când fără vina angajatului se produc rebuturi parțiale, munca prestată se va retribui în raport cu micșorarea valorii produselor, fără a se putea cobora sub 2/3 din salariul din indicatorul tarifar.

Articolul 31

Dacă rebuturile provin fără vina angajatului din cauza materiei prime, munca acestuia va fi integral retribuită în cazul când el a anunțat administrația în cursul zilei de lucru în care a constatat rebutul.

În cazurile când rebuturile sînt descoperite după recepție, munca angajatului se va retribui integral, dacă rebuturile au fost produse fără vina acestuia.

Articolul 32

Dacă neîndeplinirea normei sau dacă rebuturile se produc fără vina angajatului în timpul însușirii unei meserii, munca prestată se va retribui integral potrivit salariului din indicatorul tarifar.

Capitolul 6

Salarizarea

Articolul 33

Pentru îndeplinirea obligațiilor ce le revin din contractul de muncă, muncitorii și funcționarii au dreptul la un salariu care se stabilește în raport cu calitatea și cantitatea muncii ce o îndeplinesc, potrivit indicatoarelor de calificare profesională și a tarifelor de salarizare stabilite prin hotărîrea Consiliului de Miniștri.

La munca egala se va plăti un salariu egal, fără să se facă vreo deosebire de vîrstă, sex sau naționalitate.

Articolul 34

Plata pentru munca depusa se va face fie după durata ei, fie în acord sau cu bucata.

Articolul 35

În sistemul plății periodice, plata pentru munca se va face după perioada de timp lucrata, anume cu luna, ziua sau cu ora.

În sistemul periodic de salarizare cu luna, la plata salariului se va ține seama de numărul zilelor lucrătoare din cuprinsul lunii.

În sistemul periodic de salarizare cu ziua, la plata salariului se va ține seama de numărul zilelor lucrate în timpul lunii.

În sistemul periodic de salarizare cu ora, se va ține seama de numărul de ore lucrate în timpul unei zile sau unei luni.

Articolul 36

Cuantumul retributiei pentru unitatea de acord sau bucata se stabilește impartind salariul din indicatorul tarifar fixat pe un timp determinat pentru categoria profesională respectiva la norma de muncă fixată pe același interval de timp.

Articolul 37

Pentru timpul necesar lucrărilor pregătitoare în vederea efectuării muncii în acord, angajații vor fi plătiți cu o retributie al carei cuantum se va stabili, pentru fiecare categorie profesională, prin decizie a Consiliului de Miniștri.

Articolul 38

Pentru îndeplinirea muncilor ce necesita cunoștințe sau pregatiri speciale, angajații au dreptul la salariul fixat pentru categoria respectiva de lucru, chiar dacă nu au titlurile sau dovezile corespunzătoare.

Articolul 39

Angajații vor putea primi pe lângă salariul din indicatorul tarifar și premii, în condiții ce vor fi stabilite prin hotărârea Consiliului de Miniștri.

Articolul 40

Plata salariului se va face periodic, la intervale ce nu vor putea depăși doua săptămâni.

Articolul 41

Salariul se va plati în numerar. În mod excepțional se va putea plati și în natura, dar numai parțial potrivit dispozițiilor ce se vor stabili.

Articolul 42

Salariul se va putea plati înainte sau după terminarea lucrului. El nu se va putea plati în timpul orelor de muncă și nici în zilele fixate prin prezentul cod sau prin dispozițiuni speciale ca zilele de repaus.

Articolul 43

În cazul desfacerii contractului de muncă de către sau la cererea aceluia care angajează, plata drepturilor cuvenite angajatului se va face în ziua denunțării contractului de muncă.

În cazul desfacerii contractului de muncă la cererea angajatului, plata drepturilor ce i se cuvin se va face în termen de o zi dela satisfacerea cererii.

Pentru fiecare zi de întârziere, dela termenele arătate în alineatele precedente, angajatul are dreptul la o compensație egala cu câștigul mediu.

Articolul 44

În cazul când acela care angajează nu recunoaște decât în parte, drepturile pretinse, el este obligat sa plătească angajatului suma necontestata, în termenele arate la art. 43.

Sumele contestate vor fi stabilite de către instanțele prevăzute la cap. XVI din Codul de față.

Articolul 45

Orele nelucrate în timpul încetării lucrului fără vina angajatului, se vor plati în proporție calculată la câștigul mediu: 50% în industria ușoară și, 75% în industria grea și C.F.R Orele nelucrate în timpul încetării lucrului din vina angajatului nu se plătesc.

Articolul 46

În cazul când exercitarea drepturilor de vot are în timpul orelor de serviciu, timpul folosit de angajat pentru votare va fi plătit cu câștigul mediu prevăzut pentru categoria în care angajatul a fost încadrat.

Articolul 47

Orele nelucrate de angajații aleși pentru a participa la Congrese, Conferințe sau Adunri convocate de organele de Stat sau organizațiile de masa, precum și orele nelucrate de angajații chemați în fără justiției ca martori sau experți, se vor plati în timpul necesar exercitării sarcinilor primite, cu câștigul mediu zilnic al ultimelor 3 luni.

Articolul 48

Drepturile angajaților chemați pentru stagiul militar, concentrare sau mobilizare, se vor stabili prin hotărârea Consiliului de Miniștri.

Capitolul 7

Timpul de lucru

Articolul 49

Durata normală a timpul de lucru este de 8 ore pe zi.

Prin hotărârea Consiliului de Miniștri, data la propunerea Confederației Generale a Muncii, de acord cu Ministerele de resort se va putea stabili, în cazurile speciale, pentru anumite categorii profesionale, o durată de muncă mai mica decât aceea de 8 ore, reclamata de necesitățile de protecție a muncii, fără ca prin aceasta să se ducă o scădere a salariului.

Prin deciziile Ministerelor de resort, de acord cu Uniunile sindicale respective, se vor stabili categoriile de salariați cu funcțiuni de răspundere tehnică sau administrativă a căror muncă nu se limitează la timp de lucru de 8 ore.

Articolul 50

Durata muncii de noapte se fixează la 7 ore, fără ca prin aceasta să se aducă o scădere asupra salariilor.

În acest caz, calculul salariaților pe ora se va stabili impartind salariul corespunzător numărului de ore din timpul zilei, la numărul orelor lucrate noaptea.

Salariul pe ora astfel stabilit va servi și la calculul remunerației muncii în acord atunci aceasta se prestează noaptea.

În întreprinderile în care se lucrează în 3 schimburi, durata muncii de noapte va fi egală cu aceea de zi, acordându-se angajatului un spor de 15% asupra salariului tarifar din tabela de salarizare, pentru munca de noapte.

Munca de noapte se socotește aceea care are loc între orele 22 și 6 și 23 și 7.

Articolul 51

În timpul zilei de lucru se va acorda angajaților un repaus pentru masa.

Timpul de repaus nu se include în durata timpului de muncă.

Articolul 52

În unitățile în care se poate întrerupe normal lucrul, repausul se va acorda după primele patru ore de muncă.

Durata repausului va fi de cel puțin 1/2 ora și de cel mult o ora, angajații, putând în acest timp să se deplaseze în afara locului de muncă.

Articolul 53

În unitățile în care nu se poate întrerupe lucrul, se va da posibilitatea angajaților de a lua masa în timpul serviciului.

Articolul 54

Cînd unitatea lucrează în 3 schimburi durata timpului de repaus și reparațiile repausului între schimburi se va stabili de administrație de acord cu comitetul organizației sindicale, fără a se putea fixa pentru fiecare schimb o durată de repaus mai mică de 15 minute.

Articolul 55

Echipele care se succed în schimburi vor lucra în timpul unei zile de muncă numărul de ore stabilit pentru categoria profesională respectiva.

Schimburile se înlocuie în orele și condițiile stabilite prin regulamentele de ordine interioară.

Articolul 56

Ora cînd începe, precum și ora cînd se termina timpul de muncă și timpul de repaus se va stabili prin regulamentele de ordine interioară.

Articolul 57

Munca se va efectua în orele stabilite pentru fiecare din categoriile profesionale.

Orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea prealabilă a Ministerelor de resort, de acord cu Uniunile sindicale, în cadrul fondului planificat de salarizare, fără a se putea depăși 120 ore anual și 4 ore săptămînal de fiecare angajat.

Acela care angajează va putea dispune efectuarea de ore suplimentare, fără aprobarea prealabilă cerută de alineatul 2, numai pentru următoarele lucrări:

- a) pentru apărarea țării sau preîntâmpinarea calamităților și pericolelor;
- b) pentru înlăturarea unor împrejurări neașteptate, care ar dăuna buna funcționare a serviciilor de canalizare, de iluminat, de aprovizionare cu apă, poștale, telegrafice, telefonice sau căilor de comunicație.
- c) pentru a preîntâmpina întreruperi sau întârzieri care ar putea aduce stricăciuni mașinilor sau materialului.
- d) pentru repararea sau restabilirea dispozitivelor sau instalațiilor, în cazul cînd defectiunea acestora provoacă încetarea lucrului unui număr însemnat de angajați.

Articolul 58

Acei care angajează vor ține registre speciale cu orele suplimentare în care se vor indica, pentru fiecare angajat în parte, ora cînd s'a început lucrul și ora cînd a luat sfîrșit munca suplimentară, precum și suma de bani ce i se cuvine.

Articolul 59

La ore suplimentare nu vor putea fi chemați tinerii sub 18 ani, femeile gravide, precum și femeile care alăptează.

Articolul 60

Pentru timpul nelucrat din cauza întârzierii sau absenței angajaților de la lucru, nu se va putea face compensare prin ore suplimentare de muncă suplimentară.

Capitolul 8

Timpul de odihnă

Articolul 61

În timpul unei săptămâni, angajații au dreptul la un repaus fără întrerupere de cel puțin 24 ore.

Se fixează ziua de Duminică ca zi de repaus săptămânal.

Pentru angajații care din cauza condițiilor de muncă nu pot beneficia de ziua de Duminică ca zi de repaus, se va fixa prin regulamentul de ordine interioară, pentru odihna, o altă zi în timpul, săptămânii.

De asemenea prin regulamentul de ordine interioară se vor fixa prin rotație zilele de repaus pentru angajații din unitățile care funcționează fără întrerupere.

Prin deciziunea Ministerului de resort, de acord cu Uniunile sindicale respective, se vor stabili unitățile care potrivit caracterului activităților lor, lucrează fără întrerupere.

Articolul 62

Prin hotărârea Consiliului de Miniștrii, se vor stabili zilele de sărbătoare în care nu se va lucra.

În cazul când, pentru motivele arătate la alineatele 3 și 4 din art. 61, angajații nu vor putea beneficia de zilele de sărbătoare legale, ei vor primi alte zile de repaus care se vor fixa de către cei ce angajează de acord cu comitetul sindical.

Articolul 63

Angajații cari au prestat munca în mod neîntrerupt 11 luni, au dreptul la un concediu anual de odihnă plătit pînă la 24 zile lucrătoare.

Aceste categorii de angajați, se vor stabili printr-o hotărâre a Consiliului de Miniștrii la propunerea Confederației Generale a Muncii.

Pentru tinerii pînă la 18 ani durata maxima a concediului de odihnă este de 18 zile lucrătoare.

Pentru angajații a căror zi de lucru este nenormată, durata concediului este de 24 zile lucrătoare.

Angajații cu o vechime neîntreruptă în câmpul muncii au dreptul la un concediu de odihnă plătit pînă la 24 zile lucrătoare, în raport cu aceasta vechime. Durata concediului se va stabili prin hotărârea Consiliului de Miniștrii la propunerea Confederației Generale a Muncii.

Plata concediului de odihnă se calculează după cîștigul mediu realizat pe ultimele 12 luni și se achită anticipat.

Articolul 64

Administrația nu va putea să retina pe angajați de a beneficia de dreptul la odihna stabilit prin lege.

La cererea prealabilă a celor care angajează, Ministerul de resort de acord cu Uniunile Sindicale respective, va putea aproba de la caz la caz, pentru motive justificative compensarea în bani a concediilor angajaților care consimt la aceasta.

Concediile angajaților tineri pînă la 18 ani nu vor putea fi în nici un caz compensate în bani.

Articolul 65

Administrația de acord cu comitetul sindical, ținînd seama de buna desfășurare a activității unității respective, precum și de interesele angajaților va programa în tot cursul anului concediile acestora.

Articolul 66

Concediile de boala, acela de graviditate, naștere sau îngrijire a copiilor bolnavi mai mici de 2 ani, nu se includ în concediul de odihnă.

Capitolul 9

Răspunderea materială și compensațiile

Articolul 67

Angajații sînt răspunzători pentru daunele aduse unităților respective, în legătură cu munca lor.

Articolul 68

În cazul cînd paguba a fost pricinuită de neglijența sau prin încălcarea regulamentelor de ordine interioară, cuantumul despăgubirilor se va putea urca pînă la valoarea pagubei produse, fără a putea depăși cuantumul salariului tarifar net de pe ultimele 3 luni.

Dacă paguba a fost pricinuită asupra bunurilor date în păstrare, cuantumul despăgubirilor va fi egal cu valoarea pagubelor produse.

În cazul cînd paguba pricinuită este urmarea unei fapte penale, cuantumul despăgubirilor va fi egal cu valoarea de înlocuire a bunurilor, calculată la prețul liber al pieții, putînd fi marita pînă la indoitul acesteia.

Articolul 69

Constatarea și stabilirea cuantumului daunelor materiale, precum și dispoziția de reținere a sumelor respective, se face în termen de cel mult 30 de zile:

- a) de la descoperirea daunelor, de către cel care angajează, atunci cînd au fost pricinuite în condițiunile art. 68, al I;

b) de la sesizare, de către Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă, atunci când au fost pricinuite în condițiile art. 68, al II;

c) de la sesizare, de către Justiție, atunci când au fost pricinuite în condițiile art. 68, alin. III, precum și toate cazurile când pagubele au fost pricinuite de către angajați din sectorul particular.

Articolul 70

Dacă angajatul careuia i se imputa dăuna în conformitate cu art. 69 lit. a, nu recunoaște legalitatea stabilirii acesteia sau mărirea cuantumului fixat, el are dreptul să ceară soluționarea litigiului în fața Comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă.

Articolul 71

Suma stabilită în mod definitiv pentru acoperirea daunelor se va reține din orice sumă ce i se cuvine angajatului din partea celui la care este angajat, precum și din salariu, în rate lunare.

Aceste rate nu vor fi mai mari de 1/3 din salariul tarifar net lunar, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea angajatul, 1/2 din acest salariu.

În cazul când contractul de muncă se desface înainte de a fi acoperit daunele, angajatul va fi urmărit atât în averea sa personală, cât și în eventualul său salariu ce l-ar primi într-o funcție, după normele stabilite în alineatele precedente.

Articolul 72

În niciun caz nu se vor trece în sarcina angajaților daunele care se produc din riscul normal al serviciului.

Articolul 73

În cazul când contractul de muncă încheiat pe durată determinată sau pe o durată nedeterminată se desface în condițiile art. 20, lit. a,b,c,d, și g, angajatul are dreptul la o compensație egală cu câștigul sau mediu pe 14 zile.

Articolul 74

Angajatul are dreptul la plata unei compensații în bani, pentru timpul de concediu lucrat în condițiile art. 64, alin. II, socotită în raport cu câștigul sau mediu pe ultimele 12 luni.

Articolul 75

Drepturile bănești ale angajaților, provenite din contractul de muncă, se bucură de intangibilitate față de oricare alte datorii ale celui care angajează.

Articolul 76

Angajații care prestează munci care urmează repede îmbrăcăminte sau încălțăminte vor primi pe socoteală parțială sau totală a celui care l-a angajat, îmbrăcăminte sau încălțăminte necesară.

Listele profesiunilor și normelor de distribuție și folosire a îmbrăcămintei și încălțămintei se vor stabili prin deciziile Ministerelor de resort, de acord cu Uniunile Sindicale respective.

Articolul 77

În cazul când angajatul lucrează la unitate cu instrumentele sau uneltele care sînt proprietate sa personală, el are dreptul la o compensație echivalentă cu amortizarea lor.

Capitolul 10

Articolul 78

Sînt ucenici acei care învață o meserie în școli profesionale și ateliere, precum și acei care-și însușesc individual o meserie lucrând în producție sub conducerea unor persoane calificate.

Articolul 79

Pregătirea profesională a ucenicilor se va stabili de Ministerul de resort de acord cu Uniunile Sindicale respective.

Ministerele de resort vor înființa pe lângă întreprinderi cursuri de calificare, recalificare și de perfecționarea profesională a căror condiții de funcționare vor fi stabilite prin decizii.

Unitățile vor înlesni angajaților frecventarea școlilor serale.

Articolul 80

Planul general de pregătire a ucenicilor se va stabili de Ministerul Muncii și Prevederilor Sociale, de acord cu Confederația Generală a Muncii.

Numărul ucenicilor ce urmează a fi pregătiți anual pentru întreprinderile de Stat, se stabilește de Ministerul de resort, în raport cu planul de pregătire a cadrelor.

Articolul 81

Ucenicii nu vor fi întrebuințați decât numai la munci care au directă legătură cu meseria pe care o învață.

Conducerea întreprinderilor va înlesni și supraveghea ca ucenicii să urmeze regulat cursurile de pregătire profesională.

Articolul 82

Drepturile și îndatoririle ucenicilor, precum și ale acelor care-i angajează, se vor stabili prin decizia Ministerului Muncii și Prevederilor Sociale, de acord cu Confederația Generală a Muncii.

Articolul 83

Ministerul Muncii și Prevederilor Sociale, împreună cu Confederația Generală a Muncii, vor exercita controlul și supravegherea aplicării măsurilor de ocrotire prevăzute de lege pentru ucenici.

Capitolul 11

Munca tinerilor și a femeilor

Articolul 84

Ținerii au aceleași drepturi ca și varstnicii în ceea ce privește încheierea și executarea contractului de muncă. Părinții, tutorii și instituțiile care sînt însărcinate cu supravegherea și respectarea legilor de protecție a muncii, pot să ceară desfacerea contractului de muncă înainte de termen, atunci cînd continuarea acestuia amenință sănătatea tanarului sau cînd devine dăunătoare acestuia.

Articolul 85

Ținerii nu vor putea fi repartizați să presteze munca de noapte, decât în sectoarele de producție ce se vor stabili prin decizia Ministerului Sănătății și Prevederilor Sociale, de acord cu Ministerul Sănătății și Confederația Generală a Muncii și numai dacă au împlinit 16 ani.

Articolul 86

Ținerii sub 14 ani nu vor putea fi angajați la lucru. Ținerii între 14 -16 ani, vor putea fi angajați cu consimțămîntul reprezentanților legali și cu avizul medicului.

Articolul 87

Durata de timp de lucru a tanarului între 14 -16 ani, se stabilește la 6 ore pe zi, fără ca prin aceasta să se aducă o scădere asupra salariului convenit, fixat pentru categoria profesională la care a fost angajat.

Articolul 88

Femeile gravide, cele care alăptează, sau cele suferinde, precum și Ținerii sub 16 ani, nu vor putea fi repartizați la munci grele și la cele dăunătoare sănătății.

Prin hotărîrea Consiliului de Miniștri, la propunerea Ministerului Muncii și Prevederilor Sociale, de acord cu Ministerul Sănătății și Confederația Generală a Muncii, se va stabili lista muncilor grele și a celor dăunătoare sănătății.

Articolul 89

Femeile gravide care lucrează munci grele vor fi repartizate la alte munci mai ușoare, fără ca prin aceasta să li se scadă salariul.

De asemenea, începînd cu luna a șasea, femeile gravide nu vor fi trimise în delegații în alte localități decât cu consimțămîntul lor.

Articolul 91

Femeile gravide începînd cu luna a șasea, precum și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate să presteze munca de noapte.

Articolul 92

În afară de repausul de odihnă și masa se vor acorda femeilor și pauze pentru alăptarea copiilor.

Durata pauzelor și orele cînd urmează să fi acordate se vor stabili prin regulamente de ordine interioară fără să depășească 3 ore între pauze și 1/2 ora pentru o alăptare.

Durata acestor pauze se include în timpul normal de lucru.

Articolul 93

Femeile angajate, care au copii bolnavi, mai mici de 2 ani, li se vor acorda, cu avizul medicului, concedii pentru îngrijirea acestora, care nu se includ în concediul de odihnă.

Articolul 94

Toate unitățile vor lua măsuri pentru a crea condițiile necesare protecției muncii, prin asigurarea securității și igienei în procesul muncii.

Nici o unitate nu va putea să-și înceapă activitatea și nu se va putea muta în total sau în parte în alt local, fără autorizarea prealabilă a Inspecției Tehnice pentru protecția muncii și a Inspecției Sanitare de Stat.

Articolul 95

Acei care angajează, vor pune la dispoziția angajaților care lucrează la munci vătămătoare, la temperaturi înalte sau prea scăzute, precum și acelor care lucrează în condițiuni speciale de umiditate ori murdarie, echipamentul de protecție.

Angajaților care prestează munci legate de pericolul intoxicației li se vor da antidoturi.

Costul echipamentului de protecție și al antidoturilor, corespunzătoare, vor fi suportate de unitate.

Listele antidoturilor, a echipamentelor de protecție, precum și a profesiunilor respective, se vor stabili prin deciziile Ministerelor de resor, de acord cu Confederația Generală a Muncii.

Confederația Generală a Muncii participă direct la organizarea controlului și supravegherea măsurilor ce trebuiesc luate cu privire la protecția muncii, în conformitate cu legea în vigoare pentru protecția muncii.

Capitolul 13

Sindicatele profesionale

Articolul 96

Sindicatele profesionale se constituie și funcționează în conformitate cu legea de organizare a sindicatelor profesionale.

Articolul 97

Unitățile vor acorda tot sprijinul necesar desfășurării activității sindicale, punând totodată gratuit la dispoziția comitetului de întreprindere sau instituție, localul mobilier, încălzit și iluminat.

Articolul 98

Adunările generale sindicale, adunările delegaților sindicali, precum și ședințele comitetelor de sindicate sau de întreprindere ori instituție, se vor tine în afară timpului de lucru.

În timpul lucrului, se vor putea tine astfel de adunări sau ședințe, numai în cazuri excepționale și numai cu aprobarea administrației respective.

Articolul 99

Administrația va comunica comitetelor sindicale respective, angajarile ce urmează a fi făcute.

Comitetele sindicale vor putea face obiecțiuni în termen de 3 zile de la comunicarea, asupra noilor angajați, în cazul când aceste angajamente se fac cu încălcarea dispozițiilor legale.

Articolul 100

Pentru îndeplinirea sarcinilor sindicale, se vor putea scoate din producție activiștii necesari, cu aprobarea celui care angajează.

Articolul 101

Activiștii scoși din producție pentru îndeplinirea sarcinilor sindicale, primesc salariul din bugetul sindicatului, ținându-se seama ca aceasta sa nu fie mai mic decât salariul din indicatorul tarifar anterior scoaterii lor din producție.

Articolul 102

Administrația după îndeplinirea sarcinilor sindicale, este obligată să asigure angajatului scos din producție o munca echivalenta cu aceea pe care a avut-o anterior scoaterii sale din producție.

Capitolul 14

Asigurările sociale

Articolul 103

Asigurările sociale a muncitorilor și a funcționarilor se face prin Asigurările Sociale de Stat, care funcționează în cadrul sindicatelor.

Organizarea, conducerea, îndrumarea și controlul activității Asigurărilor Sociale de Stat se face de către Confederația Generală a Muncii, prin Consiliul Asigurărilor Sociale de Stat.

Articolul 104

Asigurările Sociale se extind asupra tuturor salariaților care prestează munci în organele și instituțiile de Stat, întreprinderile și organizațiile economice ale Statului, organizațiile cooperatiste și cele cu caracter obștesc, la persoanele fizice sau persoanele juridice din sectorul particular care folosesc munca salariați, indiferent dacă sînt angajați permanent sau temporar, precum și asupra membrilor lor de familie nesalariați.

Articolul 105

Realizarea măsurilor de Asigurare Socială se face prin acordarea de ajutoare materiale în caz de pierderi temporare a capacității de muncă (boala, accidente, nașteri îngrijirea membrului de familie bolnav, ajutor de deces), prin acordarea de pensii în caz de invaliditate, batranete sau pierdere a susținătorului și prin trimiterea la odihna a muncitorilor și funcționarilor.

Asigurările Sociale de Stat sprijină acțiunile de îmbunătățire a condițiilor de viață a angajaților în cea ce privește securitatea și igiena muncii.

Articolul 106

În vederea organizării Asigurărilor Sociale se stabilesc cotizațiilor de asigurări se va fixa prin decizia Confederației Generale a Muncii, în raport cu felul muncii și cu pericolul ce-l prezintă condițiunile în care se prestează.

Cotizațiile de asigurare sînt în sarcina celor care angajează și nu pot fi reținute din salariile angajaților.

Articolul 107

Neplata cotizațiilor nu privează pe angajații de a beneficia de ajutoare materiale ce li se cuvin; ea atrage majoritatea sumelor datorate, precum și pedepsirea celor vinovați, potrivit legii penale, Cuantumul acestor majorări se va stabili prin hotărîrea Consiliului de Miniștrii, data la propunerea Confederației Generale a Muncii.

Articolul 108

Condițiile necesare pentru acordarea ajutoarelor materiale și a pensiilor, cuantumul și procedura de stabilire a acestora se vor determina prin deciziile Confederației Generale a Muncii, aprobate de Consiliul de Miniștrii.

Articolul 109

Întocmirea lucrărilor privitoare la stabilirea și plata drepturilor de pensie, o are Ministerul Muncii în colaborare cu Confederația Generală a Muncii.

Articolul 110

Îngrijirea medicală a angajaților precum și a membrilor lor de familie nesalariați este în sarcina Ministerului Sănătății.

Capitolul 15

Obligațiile temporare de muncă

Articolul 111

Cetățenii Republicii Populare Române în cazuri excepționale, pentru preîntâmpinare și lupta contra calamităților și pentru acoperirea lipsei bratelor de muncă, în vederea executării unor importante sarcini de Stat, vor putea fi chemați a îndeplini anumite obligațiuni temporare de muncă.

Chemarea la îndeplinirea obligațiilor temporare de muncă se face pe durata determinată prin hotărîrea Consiliului de Miniștrii.

Articolul 112

Sînt exceptați de la îndeplinirea obligațiilor temporare de muncă:

- a) tinerii sub 16 ani.
- b) femeile peste 45 de ani;
- c) femeile gravide și acelea care alăptează;
- d) femeile care au copii sub 8 ani, dacă nu au pe cineva care să-i îngrijească;
- e) bărbații peste 50 ani;
- f) persoanele care în urma unor boli sau accidente și-au pierdut capacitatea de muncă, pe timpul necesar refacerii sănătății lor;
- g) invalizii din munca sau din război

Articolul 113

În legătură cu anumite obligații temporare de muncă, se vor putea stabili prin hotărîrea Consiliului de Miniștrii și alte excepții de la îndeplinirea obligațiilor prevăzute la art. 112, în raport cu starea sănătății și situației familiale a cetățenilor, precum și cu caracterul lucrărilor și a condițiilor de viață în care urmează a fi prestate.

Capitolul 16

Jurisdicția muncii

Articolul 114

Litigiile se nasc din stabilirea și aplicare condițiilor de muncă prevăzute de lege, contractul colectiv, contractul de muncă sau regulamentul de ordine interioară se soluționează de către:

- a) comisiunile pentru soluționarea litigiilor de muncă;
- b) instanțele judiciare ordinare;
- c) organele ierarhice administrative.

Articolul 115

Sînt în competența comisiilor pentru soluționarea litigiilor de muncă:

- a) litigiile care le sînt date în mod expres prin lege;
- b) oricare alte litigii de muncă, dintre angajați și unitatea respectivă, în cazul cînd angajații o cer.

Articolul 116

Sînt de competența instanțelor judecătorești ordinare:

- a) litigiile care nu sînt date în mod expres prin legi, în competența comisiilor pentru soluționarea litigiilor de muncă sau organelor ierarhice administrative;
- b) litigiile care au fost supuse comisiunilor pentru soluționarea litigiilor de muncă, dar care nu au putut fi soluționate prin acordul membrilor comisiei, conform art. 123.

- c) litigiile de muncă în legătură cu faptele penale;
- d) litigiile de muncă din sectorul particular.

Articolul 117

Sînt de competența organelor ierarhice administrative:

- a) litigiile care se nasc din desfacerea contractelor de muncă sau reintegrarea angajaților care ocupau funcții de răspundere;
- b) plîngerile referitoare la sancțiunile disciplinare, cu excepția celor ce privesc desfacerea contractelor de muncă ca măsura disciplinară, pentru faptele prevăzute de art. 20, lit. e.

Articolul 118

Sesizarea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă se poate face în termen de cel mult 3 luni.

I. De la comunicare, de către angajați în cazurile:

- a) desfacerii, contractelor de muncă de către acei care angajează, pentru faptele prevăzute la art. 20, literele: a, b, c, h, i, și j;
- b) constatării daunelor și dării dispoziției de reținere a sumelor stabilite de către cei care angajează, pentru faptele prevăzute de art. 69, lit. a.

II. De la constatarea faptelor, de către cei care angajează pentru:

- a) desfacerea contractelor de muncă în cazurile prevăzute de art. 20, lit. d, e, f, și g;
- b) contractarea daunelor și darea dispoziției de reținerea a sumelor corespunzătoare, în cazurile prevăzute de art. 69, lit. b.

În același termen, socotit de la ivirea cauzei care a determinat litigiilor de muncă și pentru toate celelalte litigii de muncă și pentru toate celelalte litigii de muncă dintre angajații și cei care i-au angajat, în cazul cînd salariații au ales aceasta cale.

Pentru sumele reținute, precum și pentru orice sume din ore suplimentare și din ori care alte drepturi ce li se cuvin din partea celor care angajează, angajații pot sesiza comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă, în termen de un an de la data cînd aceste plati urmau să fie făcute.

Articolul 119

Sesizarea Judecătoriei Populare de către părțile interesate din sectorul particular, se poate face în termen de cel puțin 3 luni, pentru:

- a) desfacerea contractelor de muncă;
- b) constatarea daunelor și darea dispoziției de reținere a sumelor corespunzătoare.

Pentru sumele cuvenite, atît din ore suplimentare, cat și oricare alte drepturi ce li se cuvin din partea celor care angajează, angajații din sectorul particular vor putea sesiza Judecătoria Populară în termen de 1 an.

Articolul 120

Sesizarea organelor ierarhice administrative de către angajații care ocupa funcții de răspundere, se poate face în termen de cel puțin 3 luni:

- a) de la comunicaera în cazurile de desfacere a contractelor de muncă pentru faptele prevăzute de art. 20;
- b) de la reintegrarea, pentru rezolvarea litigiilor ce se nasc din reintegrarea acestora.

Articolul 121

Comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă funcționează în cadrul unităților din sectorul socialist.

Ele se compun dintr'un număr egal de reprezentanți ai administrației și ai comitetului sindical din întreprindere sau instituție.

Numărul membrilor comisiilor pentru soluționarea litigiilor de muncă se fixează de către administrati de acord cu comitetul de conducere al sindicatelor.

Membrii comisiunii pentru soluționarea litigiilor de muncă îndeplinesc prin rotație și funcțiunea de președinte și secretar.

Funcțiunile de președinte și secretar nu pot fi îndeplinite în același timp de membrii reprezentând aceiași parte.

Articolul 122

Comisiunile pentru soluționarea litigiilor de muncă vor soluționa cauzele ce sînt aduse spre rezolvare, în termen de cel mult 5 zile de la sesizare, citînd la termenul fixat atît administrația cat și angajații în cauza.

Ședințele comisiunilor pentru soluționarea litigiilor se vor tine în localul întreprinderii în afară orelor de lucru.

Articolul 123

Hotărîrile se iau prin acordul comun al reprezenantilor administrației și Comitetului Sindical din întreprindere sau instituție. Ele se consemnează în proces-verbal ce se comunică părților în termen de 3 zile de la pronunțare.

Hotărîrile luate sînt executorii.

Articolul 124

În contra acestor hotărâri părțile interesate pot face recurs la Judecătoria Populară de la sediu întreprinderii în termen de 10 zile de la comunicarea hotărârii. Recursul se declară verbal sau în scris la comisia de soluționare a litigiilor de muncă, care a pronunțat hotărârea.

Unitatea respectivă va putea cere suspendarea executării hotărârii pronunțate de comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă, numai după consemnarea sumei la care a fost condamnată. Judecătoria Populară va anula hotărârea atacată și va judeca în fond dacă:

- a) prin acesta se înrăutătesc condițiile de muncă ale angajaților față de dispozițiile de muncă ale angajaților față de dispozițiile legii, deciziunilor sau regulamentelor;
- b) prin acesta se violează dispozițiile privitoare la alcătuirea, procedura sau competența comisiilor pentru soluționarea litigiilor de muncă, dacă aceasta violare influențează asupra fondului hotărârii.
- c) același fapt se găsește în cercetarea unei instanțe judecătorești sau a fost rezolvat, fie în fața comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă, fie în fața instanțelor judiciare;
- d) prin aceasta s-au luat în considerare acte false sau mărturii mincinoase constatate prin hotărâri judecătorești definitive.

Articolul 125

Hotărârile organelor administrative ierarhice pot fi atacate pe cale administrativă în fața organelor superioare, în ordinea lor ierarhică.

Articolul 126

În cazul când în fața comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă nu s-a ajuns la un acord asupra soluției litigiului, partea interesată va putea sesiza Judecătoria Populară pentru judecarea cauzei în termen de cel mult 15 zile de la comunicare.

Articolul 127

Judecătoria Populară, judecă după procedura de drept comun, în termen de cel mult cinci zile de la sesizare. Cărțile de judecată se comunică părților care pot face recurs la Tribunal, în termen de 15 zile de la comunicare. Recursul nu suspendă executarea cărților de judecată, pronunțate în favoarea angajaților decât pentru sumele de bani care întrec cuantumul salariului din indicatorul tarifar lunar al acestora. Tribunalul va soluționa cu precădere recursurile introduse în această materie.

Articolul 128

Cercetările angajaților în fața oricăror organe sau instanțe în legătură cu soluționarea litigiilor de muncă și executarea hotărârilor date în cauză, pot fi făcute în scris sau verbal. Aceste cereri, precum și toate actele procedurale sînt scutite de orice fel de taxe sau impozite.

Capitolul 17

Dispozițiuni comune, dinale și tranzitorii

Articolul 129

Dispozițiunile prezentului Cod nu se aplică militarilor.

Articolul 130

Prin hotărâri ale Consiliului de Miniștrii se vor stabili condițiuni speciale de angajare și de lucru pentru angajații care prestează munca: sezonieră, temporară, în construcții, în domeniul forestier, în agricultura, la domiciliu și în orice alte domenii constituind excepțiuni de la dispozițiunile prezentului Cod.

Articolul 131

Prin hotărâri ale Consiliului de Miniștrii se vor putea extinde anumite dispozițiuni în care se prestează obligațiuni temporare de muncă.

Articolul 132

Prin termenul "unități" se înțeleg organele și instituțiile de Stat, întreprinderile și organizațiile economice ale Statului, organizațiile cooperatiste și cele cu caracter obștesc, precum și persoanele fizice sau persoanele juridice din sectorul particular.

Articolul 133

Vechimea în munca se considera neîntreruptă și atunci când angajatul :

- a) satisface stagiul militar, este concentrat sau este mobilizat;
- b) îndeplinește o funcțiune eligibilă;
- c) este transferat de la o unitate din sectorul socialist la alta;
- d) urmează o școală în școala pregătirii profesionale;
- e) și-a întrerupt serviciul din cauza lichidării sau mutării unității în alta localitate, dacă întreruperea nu depășește 30 zile;
- f) se muta pentru a urma soțul sau soția în alta localitate, fără ca întreruperea să poată depăși 30 zile;

g) se afla în stare de invaliditate temporară.

Articolul 134

Prin hotărârea Consiliului de Miniștrii, la propunerea Ministerului Muncii și Prevederilor Sociale, de acord cu Confederația Generală a Muncii, se vor fixa funcțiunile de răspundere în înțelesul acestui Cod.

Articolul 135

Prin câștig mediu se înțelege suma obținută prin adunarea la salariul din indicatorul tarifar, a tuturor câștigurilor cu caracter permanent ale unui angajat pe un timp determinat, împărțită la numărul de zile sau ore cuprinse în timp.

În afară cazurilor când Codul dispune altfel, la calcularea câștigului mediu ce se plătește pentru 12 sau mai multe zile, se va lua în considerare câștigul mediu al angajatului respectiv pe ultimele 12 zile, se va lua în considerare câștigul mediu din ultima luna.

Dacă angajatul n'a lucrat într-o unitate timpul respectiv prevăzut de lege pentru calcularea câștigului mediu ce i se cuvine, se va lua în considerare câștigurile ce le-a totalizat de la intrarea lui în serviciu și pînă la data cînd urmează sa i se plătească câștigul respectiv.

Articolul 136

Dispozițiunile art. 102, se aplică și membrilor Marii Adunări Naționale, membrilor aleși în posturile eligibile din administrația de Stat, precum și Ministrilor, Ministrilor adjuncți și Consilierilor ministeriali, la expirarea mandatului lor. De asemenea aceeași dispozițiune se aplică și salariaților chemați pentru stagiul militar, concentrare sau mobilizare, la lăsarea lor la vatra

Articolul 137

Decizia Confederației Generale a Muncii, publicată în Buletinul Oficial nr. 17 din 23 Februarie 1950, se menține, considerându-se data pe baza prezentului Cod.

Articolul 138

Comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă, prevăzute la art. 114, vor lua fiinta în termen de 3 luni de la punerea în vigoare a Codului de față. Litigiile pendinte în fața Comisiilor sindicale de cercetare și arbitraj sau care se vor ivi pînă la înființarea Comisiilor menționate în prezentul Cod, se vor soluționa după Legea pentru organizarea jurisdicției munci, republicată în Monitorul Oficial Nr. 132 bis din 9 Iunie 1948.

Cauzele rămase nejudicate la expirarea termenului prevăzut la al. 1 vor fi trimise spre soluționarea Judecătoriei Populare a domiciliului pârâtului.

Articolul 139

Legea asupra contractelor de muncă din 5 Aprilie 1929, [Legea Nr. 711 din 6 Septembrie 1946](#), pentru jurisdicția muncii (republicată în Monitorul Oficial Nr. 132 bis din 9 Iunie 1948), dispozițiunile din Legea Nr. 10 din 1 Ianuarie 1949 pentru organizarea Asigurărilor Sociale de Stat cu excepția art. 16 -23 inclusiv, art. 25 și art. 27, referitoare la pensiile de invaliditate, batranete și pensia urmașilor în caz de pierdere a susținătorului, [Decretul Nr. 29 din 29 Ianuarie 1949](#) pentru reglementarea drepturilor și îndatoririlor salariaților administrativi și a personalului tehnic de conducere din instituții și întreprinderi de Stat și cooperative de orice fel, precum și toate dispozițiunile din legi, contrarii Codului de față, se abroga.

Această lege s'a votat de Marea Adunare Națională în ședința de la 30 mai 1950 și s'a aprobat cu unanimitate de treisutepatruzeci și trei voturi.

Președinte, Mihai Mujic

Secretar, Mihalca Eliza

(L. S. M. Ad. N)

Semnam această lege și dispunem publicarea ei în Buletinul Oficial. Dat în București la 30 Mai 1950.

Președintele

Marii Adunări Naționale,

Prof. Dr.C.I. PARHON

Secretarul

Prezidiului Marii Adunări Naționale,

MARIN FLOREA IONESCU
