

Liviu BACIU

### **SISTEMUL DISCIPLINAR LA FABRICA SCHERG BRAȘOV (1946–1948)**

În perioada instaurării comunismului în România problemele disciplinare din întreprinderi nu dispar. Mai mult, ele se înmulțesc atât din cauza problemelor socio-economice postbelice, cât și prin ingerința tot mai vizibilă a factorului politic comunist aflat în ascensiune. Instituția care are ca misiune rezolvarea acestor probleme este Comisia de Disciplină a întreprinderii. Articolul de față este consacrat analizei situației de la o fabrică de țesături aflată încă în proprietate privată, importantă atât datorită numărului de angajați, cât și a volumului producției. Activitatea Comisiei de Disciplină de la „Fabrica de postav și țesături de modă din Brașov Wilhelm Scherg & Cie S. A.” este analizată din punctul de vedere al reglementărilor și al tipurilor de cazuri rezolvate. Astfel de comisii de disciplină aparțin însă unui model mai general.

Comisiile de disciplină apar în toate întreprinderile în baza contractului colectiv de muncă. La Scherg, Comisia este formată din cinci membri: doi din partea salariaților, doi din partea Direcțiunii întreprinderii și un secretar. Reprezentanții salariaților sunt desemnați de adunarea tuturor salariaților din categoria respectivă. Putea fi membru al Comisiei de Disciplină oricare salariat, membru al sindicatului. De exemplu, la Fabrica Scherg componența Comisiei de Disciplină la 1 aprilie 1948 îi cuprindea pe: dr. Seiwerd Wilhem, inginer Salamon Imre, Girószász Ioan, Danciu Ioan și, ca secretară, Hobeau Constanța.

Sarcina Comisiei este aceea de a judeca și stabili sancțiuni pentru toți salariații fabricii care se fac vinovați de abateri în timpul lucrului și pe teritoriul fabricii. În același timp, ea ia în dezbateră doar cazurile de o anumită importanță, cele ușoare neintrând în competențele ei. Pentru greșelile mai mici, șeful secției sau delegatul sindical are datoria și autoritatea de a aplana conflictul în cadrul restrâns al secției sau atelierului. Scopul declarat al pedepselor este îndreptarea acelor care nici după „observații binevoitoare” nu respectă legile, normele și obligațiile pe care trebuie să și le asume. Spiritul în care își propune să lucreze Comisia de Disciplină pleacă de la intenția ca hotărârile să fie luate având la bază „în primul rând legile omeniei și în al doilea rând Regulamentul de disciplină”. Prin urmare Comisia nu trebuie să pedepsească, ci să readucă „pe calea cea bună” pe cei care greșesc.

Tipurile de abateri pe care Comisia de Disciplină este chemată să le rezolve sunt:

1. Indisciplină.
2. Nesupunere și neexecutare de ordin.
3. Neglijență provocatoare de pagubă.
4. Lipsa nemotivată sau părăsirea serviciului.
5. Furturi.
6. Acte de sabotaj.
7. Manifestări potrivnice salariaților și organizației sindicale.

1. „Indisciplina” însemna una din următoarele abateri: cearta, bătaia, amenințarea, starea de ebrietate, insulta și orice alt act făcut cu intenția de a tulbura „liniștea și armonia” în fabrică.

La 11 octombrie 1946 conflictul din sala de mese dintre R. Elisabeta și D. Elena degenerează în pălmuiți reciproce, iar Comisia le dă preaviz în scris și reținerea salariului pe o zi.<sup>1</sup> Într-un alt caz, la 11 februarie 1947, K. Ilona e reclamată de C. Ilona pentru insultă și „cuvinte murdare“, prima fiind eliminată o săptămână din serviciu.<sup>2</sup>

2. „Nesupunere și neexecutare de ordin“ este o abatere care afectează în primul rând randamentul muncii pentru că „în instituțiile industriale rezultatul muncii depinde de râvna tuturor de a îndeplini cât mai bine sarcinile primite“. Aceasta însemna în esență respectarea programului și executarea însărcinărilor primite în cadrul normelor de lucru ale întreprinderii. Întotdeauna ordinul de executare a unei lucrări trebuie emis de un organ superior. Aceste ordine implică, însă, respectarea demnității și drepturilor muncitorilor „fără ură și părtinire“, forma de acțiune trebuind să fie aceea de îndrumare, sfat sau indemn. De asemenea, în cadrul nesupunerii și neexecutării de ordin este inclusă și defăimarea și lovirea șefilor ierarhici.

De exemplu, în 1947, gestionarul Oberth de la Magazia de stofe eliberează material fără dispoziție și apoi îl insultă pe inspectorul de control Nistor. Pentru prima abatere va fi pedepsit cu morală în fața secției, iar pentru cea de a doua, va fi transferat disciplinar pentru două luni la secția de vânzare.<sup>3</sup> În același an, într-o altă situație, lucrătoarei Ș. Paraschiva i se rețin zece zile din salariu pentru insultarea și defăimarea maistrului N. Bela.<sup>4</sup>

3. „Neglijența provocatoare de pagubă“ este definită ca o faptă comisă din superficialitate sau neatenție, care poate conduce la stricarea utilajelor fabricii (mașini, scule, aparate etc.), la pagube materiale pentru întreprindere sau salariați, la risipa de material, la accidente sau incendii.

La 21 septembrie 1946 Sever Decian, administrator la Economatul „Viața“, este concediat pentru neglijența cu care a gestionat problema cărnii de porc și a lemnelor de foc, aducând prejudicii întreprinderii și unei părți a angajaților.<sup>5</sup>

4. „Lipsa nemotivată sau părăsirea serviciului“ înseamnă considerarea ca absent nemotivat a celui care, fără aprobare prealabilă și fără anunțarea conducerii întreprinderii, lipsește de la serviciu sau părăsește lucrul încredințat spre executare.

În data de 29 aprilie 1947 lucrătoarea T. Ecaterina este concediată atât pentru absența îndelungată, cât și pentru sustragerea a două kilograme de lână din fabrică.<sup>6</sup>

Sunt însă și situații în care absența nu mai este considerată nemotivată: când muncitorul nu a avut posibilitatea de a anunța absența sau când dovedește că lipsa se datorează unor cauze de forță majoră (boală, moarte în familie, lipsa mijloacelor de transport, împiedicarea sa de către autoritățile statului etc.).

5. „Furtul“ este o abatere gravă și este înțeleasă ca o luare de bunuri materiale (scule, aparate, unelte etc.) din atelier sau de pe teritoriul fabricii fără aprobarea scrisă a Direcțiunii. De asemenea, tot ca furt se sancționează orice însușire de bani, haine, alte obiecte care aparțin altor persoane din întreprindere.

La data de 23 august 1946 lucrătorul C. Moses fură o pâine din bucătărie prin fereastra deschisă și e pedepsit cu oprirea salariului pe două zile.<sup>7</sup> Furtul de materie primă este însă pedepsit mai

<sup>1</sup> Arhivele Naționale, Direcția Județeană Brașov, *Fondul Fabrica de postav și țesături de modă din Brașov Wilhelm Scherg & Cie S.A.*, inv. 411, dosar 55, file 163-166.

<sup>2</sup> *Ibidem*, dos. 73, file 163,181.

<sup>3</sup> *Ibidem*, dos. 56, fila 230.

<sup>4</sup> *Ibidem*, dos. 73, fila 91.

<sup>5</sup> *Ibidem*, dos. 56, file 218-219.

<sup>6</sup> *Ibidem*, dos. 73, file 91, 107, 110.

<sup>7</sup> *Ibidem*, dos. 56, fila 192.

aspru, cu concedierea, ca în cazul din iulie 1947, când B. Bela sustrage două bobine de fire<sup>8</sup>, sau din luna octombrie a aceluiaşi an, când C. Georgeta este surprinsă cu două gHEME de lână în servietă.<sup>9</sup>

6. „Sabotaj“ este orice acţiune care, în mod intenţionat, împiedică bunul mers al lucrului în fabrică, funcţionarea normală a maşinilor, dar şi reaua-credinţă în îndeplinirea serviciului care poate conduce la diminuarea producţiei, individuale sau colective.

În această situaţie se află M. Ion care, la 31 iulie 1947, este acuzat că ar fi sabotat producţia prin introducerea de corpuri străine în lâna din depozit pentru a strica maşinile.<sup>10</sup>

7. „Manifestările potrivnice salariatilor şi organizaţiei sindicale“ intră în categoria acuzaţiilor deosebit de grave, mai ales datorită uşurinţei prin care – ca şi în cazul sabotajului – se pot asocia acuzaţii de tip politic. Intră sub incidenţa acestui tip de acuzaţie oricare salariat care încearcă defăimarea organizaţiei sindicale, care aduce acuzaţii neîntemeiate la adresa ei sau a unui membru al conducerii sindicale cu scopul vădit de a compromite mişcarea sindicală, de „spargere a unităţii sindicale“ sau care împiedică pe cineva să se înscrie în sindicat.<sup>11</sup>

De pildă, la 31 ianuarie 1947, T. Ana e pedepsită cu mutare disciplinară la secţia Şură, cu salariul de la Şură, pentru „insulte neîntemeiate aduse Comitetului de Fabrică şi mişcării sindicale“<sup>12</sup>.

Complicitatea la toate aceste abateri e penalizată cu o pedeapsă egală cu a vinovatului principal, dacă fapta a fost comisă împreună sau dacă au împărţit profitul. Pentru tăinuirea faptei tăinuitorul va suferi o pedeapsă cu grad mai mic.

Sesizarea Comisiei de Disciplină se face de către organul care a constatat abaterea. Cei care anchetează cazul sunt şefii ierarhici, organul de control sau comisia de anchetă, formată dintr-un delegat sindical şi unul al Direcţiunii, a căror numire se face de către Comisia de Disciplină.

Comisia trebuie să lucreze cu obiectivitate, putând uza de circumstanţe atenuante şi propune pedepsele cu intenţia de reeducare, dar şi de întărire a disciplinei în întreprindere şi de eliminare din rândul salariatilor a elementelor incorigibile care „tulbură prin faptele lor armonia şi producţia“<sup>13</sup>.

Întotdeauna comisia trebuie să cheme în faţa sa şi pe reclamat, iar acesta are dreptul să se apere. Pentru susţinerea poziţiei celui învinuit este necesară numirea unui apărător din oficiu (numit de Comisia de Disciplină), care să fie din aceeaşi secţie, un om care să-l cunoască. Toţi cei audiaţi de Comisie vor semna toate declaraţiile pe care le vor da.<sup>14</sup>

Hotărârea luată de Comisie trebuie consemnată într-un proces-verbal semnat de toţi membrii Comisiei. Procesele-verbale ale Comisiei de Disciplină se încheie în opt exemplare, care sunt trimise apoi în mai multe direcţii:

- două exemplare rămân la Comisia de Disciplină;
- două exemplare – la Direcţiune, pentru aprobare;
- un exemplar – la Biroul Muncii, pentru informare;
- un exemplar – la Biroul de Salarii, pentru executare;
- un exemplar – la Serviciul de Aprovizionare, pentru executare;
- un exemplar – la Comitetul de Fabrică, pentru informare.

<sup>8</sup> *Ibidem*, dos. 73, file 39, 65, 66.

<sup>9</sup> *Ibidem*, dos. 75, file 17, 22, 31.

<sup>10</sup> *Ibidem*, dos. 73, fila 55.

<sup>11</sup> *Ibidem*, dos. 56, fila 213.

<sup>12</sup> *Ibidem*, dos. 73, fila 167.

<sup>13</sup> *Ibidem*, dos. 56, fila 215.

<sup>14</sup> *Ibidem*, dos. 55, fila 49.

După ce a primit dosarul anchetei, Direcțiunea întreprinderii dă dispoziție de executare a sancțiunii cu autoritatea de care dispune.

Pedeapsa, o dată acordată, urmează să-i fie comunicată în scris vinovatului din secția respectivă, dar ea este trecută și în fișa personală și este făcută publică pe tabela de afișaj a secției în cauză. Dacă este în cauză o pedeapsă în bani, aceștia se depun într-un fond special de prime pentru merite deosebite, care este distribuit de către Direcțiune la propunerea Comitetului de Sindicat sau a Comitetului de Fabrică.

Desigur, pot exista și greșeli mai mici, iar atunci șeful secției sau delegatul sindical are datoria și autoritatea de a aplana conflictul în cadrul restrâns al secției sau atelierului.

Pedepsele pe care Comisia de Disciplină le poate aplica implică zece grade:

- I. Prevenirea verbală și în scris.
- II. Morală în fața tuturor salariaților din secția vinovatului.
- III. Morală în fața tuturor salariaților întreprinderii, precum și afișarea greșelii comise în jurnalul de perete al fabricii.
- IV. Pierderea salariului pe o zi.
- V. Transferarea disciplinară la altă secție.
- VI. Retrogradarea în funcție.
- VII. Pierderea dreptului la avansare pe un timp limitat.
- VIII. Pedeapsa prin amendare pentru maximum cinci zile (prin reținerea salariului).
- IX. Eliminarea din fabrică cu drept de angajare în altă întreprindere.
- X. Eliminarea din fabrică fără dovadă de liberă angajare în altă întreprindere.

În felul acesta, corespondența între abateri și pedeapsă este următoarea:

ABATEREA	PEDEAPSA
1. Indisciplină	I, II, III
2. Nesupunerea la ordin – insulta sau lovirea șefilor ierarhici, ca și acțiuni similare comise de șefii ierarhici asupra subordonaților	II, III - V, VI, VII, IX *
3. Neglijența provocatoare de pagubă	I, II, III, IV, V
4. Absențe nemotivate	IV, V, VII, VIII, IX
5. Furturi	VII, VIII, IX, X
6. Acte de sabotaj	VI, VII, VIII, IX, X
7. Manifestări potrivnice	III, V, IX, X

\* gravitatea pedepselor aplicate se face în raport cu gradul ierarhic al celui insultat sau lovit.

Pentru cazuri de recidivă urmează să se aplice maximum-ul gradului de sancțiune din categoria respectivă.

Sistemul de pedepse este completat și cu un alt gen de sancțiuni, specifice perioadei de atunci. Condiționarea primirii alimentelor de prezența la serviciu vizează doar regimul

absenţelor (abaterea 4.), în speranţa că numărul acestora va fi redus. O primă variantă este introdusă la 5 decembrie 1946, în şedinţa reunită a Comisiei de Disciplină şi a Comitetului de Fabrică, unde se hotărăşte ca angajaţii care, din rea-voinţă, nu respectă programul de lucru şi lipsesc nemotivat două zile vor pierde dreptul la alimentele de la Economat pe timp de şapte zile. Cei care circulă prin fabrică în afara interesului de serviciu sunt pedepsiţi cu suspendarea drepturilor de la Economat pe timp de şase zile. Angajaţii care vor lipsi peste 15 zile, consecutiv şi nemotivat, vor fi concediaţi din serviciu fără preaviz.<sup>15</sup>

Efectele acestei reglementări sunt practic nule, iar pentru că absenteismul continuă la cote alarmante, în luna următoare, la 23 ianuarie 1947, cuantumul pedepselor creşte. De la această dată, o zi absentată nemotivat echivalează cu reţinerea alimentelor pe timp de o săptămână, două zile absentate nemotivat aduceau o reţinere de 14 zile a alimentelor, iar la 5 zile nemotivate se producea concedierea. Analiza cazului presupunea şi prezenţa unor martori, pentru ca pedeapsa să se decidă şi în funcţie de alte circumstanţe: vechimea în fabrică, purtarea anterioară, alte chemări la Comisia de Disciplină. Pentru agitatori întotdeauna urma să se dea maximum de pedeapsă.<sup>16</sup>

După cum se observă, sancţiunile cele mai grave (gradele IX şi X) se referă la concedierile cu şi fără drept de angajare. De aceea, dacă pentru sancţiunile de gradele I–VIII era suficientă doar decizia organelor interne ale întreprinderii (Comisia de Disciplină, Biroul Muncii, Direcţiunea), pentru concediere decizia luată în interior este doar o etapă necesară, dar nu şi suficientă. Intrarea ei în aplicare implica şi aprobarea altor instanţe, exterioare fabricii, care puteau merge până la Ministerul Muncii.

Cererile de aprobare în exterior a concedierilor din serviciu ale salariaţilor sunt formulate de întreprinderile sau instituţiile în cauză (prin patronat), dar pot fi făcute şi de către sindicatele profesionale.

Cererile, împreună cu toate dovezile, sunt adresate Inspectoratului regional sau local de muncă. Dacă probele prezentate nu sunt suficiente, şeful Inspectoratului dispune începerea unor cercetări. Cercetările se vor face cu asistenţa unui delegat al sindicatului.

La nivelul său, Inspectoratul de muncă funcţionează prin comisii, compuse din: inspectorul şef sau un inspector delegat de acesta, doi delegaţi desemnaţi de Comisia Locală a Sindicatelor şi doi delegaţi ai Camerei de Comerţ, având fiecare şi supleanţi. Cererile de concediere pot fi soluţionate de Inspectoratul teritorial doar dacă decizia (deci aplicarea sancţiunilor IX şi X) a fost luată de Comisia de Disciplină în condiţii de unanimitate. În caz contrar, dosarul urmează să fie înaintat Ministerului Muncii, care va lua decizia finală.

Cum s-a arătat mai sus, cererile de concediere pot fi făcute şi de sindicatele profesionale şi de autorităţi, iar rezolvarea va fi dată de Ministerul Muncii. Comisia ministerului este compusă din unul din secretarii generali ai Ministerului Muncii, ca preşedinte, un delegat al Confederaţiei Generale a Muncii şi un delegat al Uniunii Generale a Industriaşilor din România, fiecare având câte un supleant. În caz de paritate, votul preşedintelui (deci al delegatului ministerului) este hotărâtor.

Dacă culpa salariatului nu este foarte clară şi necesită verificări amănunţite şi administrări suplimentare de probe, Ministerul Muncii poate emite un tip special de concediere, care constă într-o aprobare principală de concediere, aflată însă sub rezerva ca instanţele judecătoreşti

<sup>15</sup> *Ibidem*, dos. 55, fila 11.

<sup>16</sup> *Ibidem*, dos. 55, fila 10.

competente să confirme sau să infirme realitatea faptelor invocate. În caz de infirmare, salariatul va fi reintegrat cu plata tuturor drepturilor. O altă situație în care concedierea hotărâtă de Comisia de Disciplină din întreprindere nu poate fi considerată valabilă este lipsa preavizului de concediere.

Termenul în care instanțele superioare trebuie să acorde aprobarea sau respingerea cererilor de concediere este de 30 de zile. Absența unui răspuns în acest interval de timp echivalează cu o aprobare, iar cel în cauză este concediat.

Într-o adresă, ministrul muncii de atunci, Lothar Rădăceanu, cere în mod special să se ia toate măsurile pentru ca nici o concediere să nu se facă în afara acestor reglementări, să nu se comită nici un abuz.

Ședințele Comisiei sunt programate o dată pe săptămână, luna la ora 7<sup>00</sup>, pentru a se economisi timp și pentru a nu se produce „prea multă vâlvă printre muncitori“. Dar pentru chestiunile urgente și majore care ar agrava situația vreunei secții sau a întregii fabrici, ședințele puteau fi convocate în următoarele 24 de ore.<sup>17</sup>

Pentru buna desfășurare a lucrărilor Comisiei, aceasta trebuie să facă înregistrarea sistematică a fiecărei cereri, să introducă toate cauzele în registrul de judecată, să comunice procesele-verbale către Comisia Locală, Direcțiune, Comitetul de Fabrică, iar în cazul pedepselor pecuniare, Biroului de Salarizare. Într-o ultimă etapă se redacta un index alfabetic, necesar pentru cazurile de recidivă.<sup>18</sup>

În decursul activității sale, colaborarea dintre membrii Comisiei, sau dintre cei din Comisie și funcționari din alte structuri, a înregistrat și momente de tensiune. Dacă vreunul dintre membrii Comisiei de Disciplină nu-și face datoria sau lipsea mult, el era eliminat din Comisie. Este, de pildă, cazul inginerului V. Moldovan, care părăsește echipa pentru că a fost prea mult timp plecat din Brașov.<sup>19</sup>

Un exemplu de conflict din a doua categorie este cel din 13 noiembrie 1946, când șeful Serviciului Personal, S. Zoltan, se opune numirii într-o comisie de anchetă a două persoane propuse de Comisia de Disciplină.<sup>20</sup> Dar tensiunile cele mai mari se înregistrează între Comisia de Disciplină și Comitetul de Fabrică. Fondul acestor divergențe era însă unul politic, deoarece Comisia de Disciplină susținea tot mai deschis puterea comunistă pe cale de instaurare deplină, problemă discutată pe larg într-un articol anterior.<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> *Ibidem*, dos. 57, fila 130.

<sup>18</sup> *Ibidem*, dos. 57, fila 131.

<sup>19</sup> *Ibidem*, dos. 57, fila 131.

<sup>20</sup> *Ibidem*, dos. 56, fila 216.

<sup>21</sup> Pentru detalii, vezi Liviu Baciu, *Acțiuni premergătoare naționalizării la Fabrica Scherg-Brașov*, în „Țara Bârsei“, nr. 2, 2003, pag. 61–69.