



## Uniunea Națională a Barourilor din România

– Baroul Arad –

### CABINET DE AVOCAT – IONESCU BOGDAN

– Arad, str. Mărășești, nr. 28, ap. 8, jud. Arad –

Telefon: 0740.850.289 † Fax: 004.0257.270.996

E-mail: [av.bogdanionescu@gmail.com](mailto:av.bogdanionescu@gmail.com) † Site: [www.avocat-ionescubogdan.ro](http://www.avocat-ionescubogdan.ro)

*Arbitru pe lângă Camera de Comerț, Industrie și Agricultură a Județului Arad*

*Arbitru pe lângă Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană*

*Membru al Asociației Henri Capitant*



Association  
Henri Capitant

Către,

### TRIBUNALUL ARAD

Subsemnatul, **ȚOLEA ADRIAN-FLORIN**, CNP 1710125020032, domiciliat în Arad, str. Condurașilor, nr. 71, Bl. 61A, sc. A, ap. 9, jud. Arad și **cu domiciliul procesual ales pentru comunicarea tuturor actelor în Arad, str. Blajului, nr. 2, ap. 6, jud. Arad (la biroul de lucru al avocatului ales)**, prin av. BOGDAN IONESCU, justificat cu împuternicire avocațială anexată, formulez și susțin prezenta:

### CERERE DE CHEMARE ÎN JUDECATĂ

prin care în contradictoriu cu **(I) ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ SISTEM INTEGRAT DE GESTIONARE A DEȘEURILOR JUDEȚUL ARAD**, având CUI 24975720, cu sediul în Arad, B-dul Revoluției, nr. 81, jud. Arad, E-mail: [adisigdarad@yahoo.com](mailto:adisigdarad@yahoo.com) **(II) IUSTIN-MARINEL CIONCA-ARGHIR**, CNP 1670812020088, domiciliat în Pecica, str. 502, nr. 2, jud. Arad, E-mail: [iustin.cionca@yahoo.com](mailto:iustin.cionca@yahoo.com) și **(III) BÎLCEA OVIDIU-SERGIU**, pe care solicităm a-l cita la locul său de muncă (necunoscând adresa de domiciliu), anume în Arad, str. Corneliu

Coposu, nr. 22, jud. Arad, ori via E-mail: **bilceas@yahoo.com** vă solicităm ca prin sentința pe care o veți pronunța să dispuneți:

- Anularea/desființarea în tot a:
  - ✓ Dispoziției nr. 1 din 07 iunie 2018 a **angajatorului** nostru (pârâțul de ordinul I), semnată în calitate de (pretins) președinte/reprezentant legal de către pârâțul de ordinul III;
  - ✓ Deciziei nr. 1 din 08 iunie 2018 a **angajatorului** nostru (pârâțul de ordinul I), semnată în calitate de (pretins) președinte/reprezentant legal de către pârâțul de ordinul III;
  - ✓ Deciziei nr. 2 din 08 iunie 2018 a **angajatorului** nostru (pârâțul de ordinul I), semnată în calitate de (pretins) președinte/reprezentant legal de către pârâțul de ordinul III;
  - ✓ Deciziei nr. 3 din 08 iunie 2018 a **angajatorului** nostru (pârâțul de ordinul I), semnată în calitate de (pretins) președinte/reprezentant legal de către pârâțul de ordinul III;
- Obligarea pârâțului de ordinul II de a semna (**personal – în calitate de președinte/reprezentant legal al angajatorului**) și însușii volițional contractul individual de muncă înregistrat sub nr. 32/01.02.2017 în registrul de evidență a salariaților, actul adițional (la anterior evocatul contract individual de muncă) nr. 2/12.12.2017, fișa postului nr. 32/02.02.2017, și decizia nr. 3 din 02.02.2017, iar în caz contrar, de neconformare, hotărârea pe care o veți pronunța să țină loc de semnătura/consimțământul acestuia.
- Cu cheltuieli de judecată.

## MOTIVE

**În fapt: [1]** în ciuda numărului părților și a petitelor aparent complexe, în **esența sa** cauza pendinte este de o simplitate dezarmantă. Dar pentru aceasta, pentru a pătrunde și a înțelege cu adevărat esențialul speței, trebuie să pornim de la premisa corectă că orice act juridic **se interpretează după voința reală a emitentului** (odată ce vorbim despre acte juridice **unilaterale**), iar **calificarea unui act juridic se face în funcție de efectele concrete pe care le produce** [ci nu după titlul, ori termenii (scriptici) folosiți].

[2] Așadar, subsemnatul am încheiat cu **ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ SISTEM INTEGRAT DE GESTIONARE A DEȘEURILOR JUDEȚUL ARAD** (*brevitatis causa ADI SIGD ARAD* sau angajatorul) **contractul individual de muncă nr. 32/01.02.2017.**

Într-o legătură indisolubilă cu acesta, s-a încheiat apoi **fisa postului nr. 32/02.02.2017** (post **director executiv**), precum și **decizia nr. 3/02.02.2017.**

[3] Prin evocata **decizie nr. 3/02.02.2017 s-a detaliat, explicitat și/sau extins atribuțiile** mele în calitate de angajat pe postul de director executiv, **atât pe sfera relațională internă cât și pe sfera relațională externă**, astfel încât, începând cu data de 03.02.2017:

<ul style="list-style-type: none"><li>- să încheie acte juridice în numele și pe seama Asociației precum și contracte cu o valoare de până la echivalentul sumei de 5.000 euro;</li><li>- să reprezinte Asociația în relațiile cu terții;</li><li>- să angajeze personalul Asociației, respectiv membrii Aparatului tehnic, cu respectarea politicii de personal ținând cont de bugetul aprobat de Adunarea Generală a Asociației;</li><li>- să monitorizeze plata cotizației anuale de către asociați la bugetul Asociației, să decidă măsurile care urmează să fie luate împotriva asociaților care nu au achitat cotizația datorată în termenul prevăzut de Statutul Asociației;</li><li>- cu drepturi depline și drept de semnătura 1 pe conturile deschise la OTP Bank Romania S.A.</li></ul>
--

[4] Sărim în timp mai bine de un an de zile (interval în care mi-am desfășurat raporturile de muncă fără nici cel mai mic reproș din partea angajatorului) și ajungem la momentul crizei deșeurilor (cunoscut de către toți arădenii) în care operatorul de salubritate **RETIM (câștigător al licitației publice) nu a reușit, un anumit interval de timp, să-și execute obligațiile pe care și le-a asumat.**

[5] În acest context, așa cum de altfel a sesizat și o parte a mass-mediei (v. bunăoară articolul SPECIAL ARAD din 26 iunie 2018,

dar și alte alte articole din presa locală apărute începând cu data de 14 mai 2018), a avut loc (și are) cităm o: **”încercare de a găsi în Adrian Țolea țapul ispășitor pentru criza gunoiului”**.

Astfel, angajatorul nostru (reprezentat sau nu legal prin numitul **BÎLCEA OVIDIU-SERGIU**, aspect pe care îl vom trata pe larg într-un paragraf ulterior) **emite cele patru acte juridice unilaterale a căror nulitate/desființare o solicităm acum, în primul petit al cererii chemare în judecată. Reiese cu maximă evidență (așa cum vom arăta pe larg ulterior) că scopul emiterii *in corpore* a acestor acte a fost inclusiv dubla mea sancționare, prin chiar demararea procedurii de cercetare disciplinară după ce într-o primă fază am fost sancționat (pentru aceleasi fapte imputate) cu privarea de atribuțiile din sfera relațională internă și externă.**

[6] Aceste patru acte juridice, între care există o legătură indisolubilă, **au produs (deja) efecte juridice majore în cadrul raporturilor de muncă ale subsemnatului, dar într-o manieră atât de nelegală și abuzivă, încât vor trebui să fie desființate fără preget.**

[7] Într-o **sinteză/esențializare** a celor patru acte juridice aici în discuție, arătăm că:

- prin **dispoziția nr. 1 din 07 iunie 2018** s-a dispus **convocarea consiliului director** al angajatorului nostru, cu **ordinea de zi** constând din împuternicirea unei persoane care să efectueze **cercetarea disciplinară** a subsemnatului, **”cu privire la faptele apărute în spațiul public, inclusiv în mass-media locală, ca fiind săvârșite de către salariat”**; revocarea deciziei nr. 3/02.02.2017 (decizie prin care s-a detaliat, explicat și/sau extins atribuțiile mele în calitate de angajat – **așa cum le-am citat mai sus în format tabelar**); transferul tuturor acestor atribuții, de la subsemnatul angajat pe postul de director executiv, către directorul adjunct (practic subalternul meu);

- prin **decizia nr. 1 din 08 iunie 2018** s-a împuternicit o persoană pentru cercetarea disciplinară a subsemnatului;

- prin **decizia nr. 2 din 08 iunie 2018**, *grosso modo* afirmat, ne-au fost luate atribuțiile citate mai sus în format tabelar, fără ca, de

pildă, a se mai modifica corespunzător CIM/fișa postului; de emiterea acestei decizii au fost informați imediat ceilalți angajați și prestatorii de servicii (dar și presa, așa cum ușor am putut deduce, odată ce s-a scris punctual despre această chestiune);

▪ prin **decizia nr. 3 din 08 iunie 2018**, *grosso modo* afirmat, atribuțiile citate mai sus în format tabelar au fost transferate/conferite către directorul adjunct.

**[8]** Indiferent cum am întoarce lucrurile, este indubitabil că prin cele patru acte juridice mai sus evocate **s-a urmărit sancționarea mea disciplinară (chiar dublă), iar practic/concret anumite efecte sancționatoare s-au și produs deja – astfel, unele atribuții (atribuții care îngemănează deopotrivă drepturi și obligații ale angajatului) mi-au fost luate și imediat apoi acordate/conferite unui subaltern al subsemnatului.**

**O astfel de manieră de a acționa (a oricărui angajator, nu doar a prezentului) este flagrant nelegală deoarece practic îți sancționezi angajatul înainte de a-l cerceta disciplinar, cercetarea disciplinară fiind obligatorie, PREALABIL aplicării oricărei sancțiuni.**

În acest sens, **TRIBUNALUL SUPREM** (în **decizia de îndrumare nr. 5/1973**) a statuat astfel: "Cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere, ascultarea salariatului și verificarea susținerilor sale, **înainte de a i se aplica sancțiunea disciplinară**, constituie o **condiție esențială**, a cărei aducere la îndeplinire este obligatorie, deoarece sancțiunea disciplinară poate fi aplicată numai dacă cerința legii a fost satisfăcută. **Prevederea legală are caracterul unei măsuri de protecție, în scopul de a preveni aplicarea unor sancțiuni disciplinare nejustificate.**"

**[9]** De asemenea, un **al motiv de nulitate** (de altfel foarte frecvent întâlnit în cadrul actelor juridice ce vizează raporturile de muncă) constă **în aplicarea "ștampilei" vinovăției angajatului chiar înainte de a se efectua/performa cercetarea sa disciplinară.**

Astfel, inclusiv din frazeologia folosită în decizia nr. 1/08.06.2018 (cităm) „**numeroasele sesizări apărute în spațiul**

**public, inclusiv a articolelor apărute în mass-medica locală referitoare la faptele săvârșite de către directorul executiv” – rezultă indubitabil că subsemnatul (angajat) **am fost considerat *ab initio* vinovat**, iar orice (eventuală) cercetare ulterioară nu ar reprezenta altceva decât un **demers pur formal**.**

Este demn de reliefat și că în mai sus amintita decizie nr. 1/08.06.2018 **nu a fost indicată/descrisă în concret vreo faptă** care să justifice demararea unei cercetări disciplinare, sau privarea subsemnatului de atribuțiile (din sfera relațională internă și externă), atribuții care apoi să fie conferite subalternului meu. În fine, trebuie avută în vedere (în tot acest context) și adresa transmisă nouă de către același **BÎLCEA OVIDIU-SERGIU**, adresă prin care, nici mai mult nici mai puțin, ne-a solicitat depunerea demisiei.

Conchizând, prin întreaga manieră de a acționa, angajatorul nostru a **încălcat inclusiv principiul respectării dreptului la apărare al salariatului anterior aplicării sancțiunii disciplinare, prezumția de nevinovăție<sup>1</sup>, aidoma principiul consensualismului și al bunei-credințe, care trebuie să prezideze și pe care trebuie să se bazeze toate relațiile de muncă**.

**[10]** Un alt **viciu major al actelor juridice aici în discuție** este reprezentat de aspectul **că cercetarea disciplinară este efectuată de către o singură persoană**. Este indubitabil, iar doctrina și jurisprudența în materie sunt unanime în acest sens, că cercetarea disciplinară este **efectuată de către o COMISIE**.

În speța pendinte, **comisia** de cercetare disciplinară, într-o **veritabilă aberație logică, juridică și lingvistică** a fost constituită **dintr-un singur membru, dintr-o unică persoană**.

---

<sup>1</sup> Pe lângă dispozițiile inechivoce ale art. 272 C. mun., care trasează principiul *actori incumbit probatio* către angajator, cum elegant s-a exprimat: **este fundamental să se rețină că prezumția de nevinovăție reglementată de art. 23 alin. (11) din Constituție în materie penală este aplicabilă, prin analogie, și în domeniul disciplinar (în micul penal)**. – Vezi în acest sens I.T.Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul juridic, București, 2010, p. 721.; De asemenea, în Dreptul Muncii este **incident principiul *in dubio pro operario* (dubiul profită angajatului)**. Pentru acest punct de vedere și dezvoltări v. M. Neculcea, B. Ionescu, *Inflexiuni asupra principiului in dubio pro reo*, în Dreptul nr. 11/2010.

Așadar, prin noțiunea de „comisie” (atât potrivit limbajului comun, cât și celui juridic) s-a înțeles întotdeauna **un colectiv, un grup de persoane**, deci **excluzând unicitatea, individualul**. O comisie de cercetare disciplinară prealabilă **NU poate fi constituită dintr-o singură persoană, dintr-un singur individ.**

Spre reamintire, deloc întâmplător, art. 75 alin. (2) din CCMUNN reține în mod inechivoc:

Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, angajatorul constituie o comisie. Din comisie va face parte fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al organizației sindicale al cărui membru este salariatul cercetat.

Mai mult, literatura de specialitate a punctat că reglementările legale care instituie principiile cercetării disciplinare a funcționarilor publici (îndeosebi H.G. nr. 1344/2007) **trebuie interpretate extensiv, în sensul că vor fi aplicabile și în cazul cercetării disciplinare care se efectuează potrivit C. mun.**

Revelatoare sunt și următoarele considerente (de principiu – deplin aplicabile și în speța de față) **declinate în decizia nr. 7413R/2009 a C.A. București**: “Potrivit prevederilor art. 75 din contractul colectiv de muncă unic la nivel național (...) cât și a principiilor fundamentale specifice dreptului muncii, în special a principiului consensualismului și buneii-credințe ce guvernează relațiile de muncă, consacrat de art. 5<sup>2</sup> din Codul muncii, **este evident faptul că reglementările relative la procedura cercetării disciplinare prealabile sunt norme de favoare pentru salariat, constituind o garanție a respectării dreptului la apărare al salariatului anterior sancționării sale și a legalității aplicării sancțiunii disciplinare numai după ascultarea salariatului și după administrarea tuturor probelor relevante.**

În acest context, lipsa oricărei convocări care să respecte exigențele prevăzute de dispozițiile art. 267 alin. (2) din Codul muncii, **lipsa oricăror dovezi din care să rezulte desemnarea unei comisii de cercetare disciplinară și a întrunirii acesteia în vederea consemnării rezultatelor cercetării disciplinare prealabile**, reprezintă o gravă încălcare atât a principiului respectării dreptului la apărare al salariatului anterior aplicării sancțiunii

---

<sup>2</sup> În prezent art. 8 din C. mun.

disciplinare prealabile cât și a principiului consensualismului și al buneicredințe pe care trebuie să se bazeze relațiile de muncă.”

De asemenea, angajatorul nostru a acționat *inter alia* și **totalmente netransparent, neconferindu-ni-se nici măcar posibilitatea de beneficia de o pozitie independentă a membrilor comisiei** (pe lângă aspectul că această comisie este formată dintr-o singură persoană).

Astfel, cel îputernicit a ne cerceta disciplinar este chiar unul dintre **ACUZATORII MEI, recte PETRU ANTAL, membru al consiliului director, consiliu director care chiar prin decizia sa nr. 1/08.06.2018 a votat pentru cercetarea noastră disciplinară.**

**[11] În fine, chiar dacă (posibil) ar avea o "greutate" mai mică în atragerea nulității față de motivele deja declinate în rândurile de mai sus, totuși, într-o materie pur tehnică/formală cum este dreptul muncii, trebuie să conteze și următorul argument. Astfel, decizia nr. 1/08.06.2018 are în vedere și dispoziții ale Regulamentului de organizare și funcționare a ADI SIGD ARAD care efectiv nu există [ne referim bunăoară la art. 17 alin. (1) – (3) și art. 18 alin. (4)]**

**[12] În cea mai fericită situație procesuală pentru angajator, dacă *ad absurdum* se va reține că nu am fost deja sancționat, conduita ADI SIGD ARAD rămâne una nelegală (pentru celelalte motive mai sus declinate), dar și prin aceea că ne-am găsi în prezența modificării unilaterale a contractului individual de muncă (CIM din care face parte integrantă și fișa postului). Astfel (în esență) drepturi și obligații tipice pentru un post de director executiv au ajuns (printr-o măsură totalmente unilaterală și fundamentată pe catalogarea noastră ca vinovati ab initio) să fie conferite directorului adjunct, practic subalternului subsemnatului.**

**[13] Următoarele argumente, invocate atât în susținerea capătului I de cerere, cât și a capătului II, vizează calitatea de președinte/reprezentant legal al numitului BÎLCEA OVIDIU-SERGIU.**



**În speță, angajatorul fiind o asociație (înființată în baza O.G. nr. 26/2000), trebuie înțeles din start că președintele consiliului director este și președintele asociației.**

Numitul **BÎLCEA OVIDIU-SERGIU** nu are absolut nicio calitate legală în această asociație (angajator al subsemnatului) **context în care actele juridice aici atacate**, fiind emise de către acesta și/sau semnate de către acesta **sunt izbite de nulitate și deci neproducătoare de efecte juridice.**

Astfel, numitul **BÎLCEA OVIDIU-SERGIU** **NU** are legalmente calitatea de președinte al consiliului director/președinte al asociației, aceasta rezultând chiar din **statutul ADI SIGD ARAD, din situația la "zi" regăsită în Registrul asociațiilor și fundațiilor ținut la grefa JUDECĂTORIEI ARAD.**

Așadar, componența consiliului director al **ADI SIGD ARAD** este foarte clară (v. art. 22 din Statut), anume **IUSTIN-MARINEL CIONCA-ARGHIR** (care este atât președintele consiliului director cât și președintele asociației), **GHEORGHE FALCĂ**, precum și **PETRU ANTAL.**

Numitul **BÎLCEA OVIDIU-SERGIU** **NU** este nici măcar membru al **ADI SIGD ARAD**, sens în care nu poate avea legalmente nicio funcție/calitate în cadrul acestei asociații, dărmite cea mai importantă/superioară dintre ele.

**A fortiori**, în lumina art. 15 din Statutul Asociației, se prevede în termeni inechivoci că:

<b>Ayunarea generală alege dintre membrii săi președintele Asociației.</b>
--

**[14]** Aceste aspecte privitoare la calitatea (sau mai exact lipsa oricărei calități legale) a numelului **BÎLCEA OVIDIU-SERGIU** au fost descoperite de către subsemnatul odată cu intervenirea acestui conflict de muncă, în care numitul **BÎLCEA** urmărește cu tot dinadinsu (reluând formularea din mass-media) să găsească în persoana subsemnatului un țap ispășitor pentru criza deșeurilor (deoarece cineva trebuie să fie sacrificat – potrivit opticii evocatului personaj).

Pe aceste coordonate, am întregul interes legitim, personal, născut și actual să reglementez situația

**contractului meu individual de muncă, precum și a celorlalte acte ce-i sunt indisolubil legate.**

Astfel, este evident pentru oricine că la semnarea unui contract individual de muncă niciun angajat nu face cercetări/investigații vizavi de reprezentantul legal al angajatorului, persoana acestuia, calitățile sale ș.a.m.d. Deși semnat (din partea angajatorului) de către **BÎLCEA OVIDIU-SERGIU ca reprezentant legal/președinte al ADI SIGD ARAD (folosind chiar și ștampila acestei asociații)** CIM-ul (și celelalte acte imediat acompaniatoare) **trebuie considerate valabil încheiate cel puțin în baza principiului aparenței în drept și a *error communis facit just*. Mai mult, subsemnatul am prestat efectiv muncă fizică și intelectuală pentru angajat, care mi-a plătit salariul lunar.**

Totuși, există posibilitatea concretă ca acest CIM (și celelalte acte imediat acompaniatoare) să nu fie doar aparent legale, să nu rămână doar *prima facie* înzestrate de "amprenta" dreptului, să nu fie nevoie să le justifiți/confirmați (inclusiv față de terți) prin niște principii de drept, **ci ele să intre în domeniul certitudinii juridice depline, a realității legale absolute, a incontestabilului și inechivocului *de jure*.**

**Exact acest lucru tindem să-l obținem prin petitul II al cererii noastre de chemare în judecată, iar dacă pârâțul de ordinul II, domnul IUSTIN-MARINEL CIONCA-ARGHIR, va fi de acord a face ceea ce i-am solicitat (de bună-credință fiind, nu ar avea absolut niciun motiv să refuze), învederăm că nu vom avea vreo pretenție patrimonială față de domnia sa.**

**În drept: [15]** art. 29, art. 30, art. 148, art. 194, art. 352 NCPC; art. 5, art. 8, art. 41 alin. (1), art. 247, art. 251, art. 270, art. 271, art. 272 C. Mun.; orice alte texte normative și/sau principii de drept evocate în cuprinsul prezentei.

**Probe: [16]** înscrisuri, interogatoriul *in personam* al pârâților de ordinul II și III, mijloace materiale de probă.

Cu stimă,  
ȚOLEA ADRIAN-FLORIN  
prin av. Bogdan Ionescu

