



## **DECIZIE SANȚIUNE DISCIPLINARĂ**

**Nr. DEER / 204 / 03.03.2026**

Directorul General al societății Distribuție Energie Electrică România **Mihaela Rodica SUCIU** numit prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 32/29.09.2022, în baza atribuțiilor conferite prin contractul de mandat și Actul Constitutiv al Distribuție Energie Electrică România SA,

### **Având în vedere:**

- Raportul de control înregistrat sub numărul DEER/6267/13.01.2026;
- Decizia Directorului General nr. 24/13.01.2026 privind constituirea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă;
- Convocarea salariatului pentru cercetare disciplinară prealabilă înregistrată sub nr. 32921/03.02.2026, primit de acesta în data de 03.02.2026;
- Procesul Verbal al ședinței de cercetare disciplinară prealabilă nr. 43382 din data de 10.02.2026;
- Raportul final al comisiei de cercetare disciplinară nr. 61642/24.02.2026 aprobat de Directorul general;

### **În temeiul:**

- Prevederilor art. 5.7 lit. c) și e) și art. 5.8 din Contractul Colectiv de Muncă;
- Prevederilor art. 45 - pct. 4, pct. 7, pct. 15, pct. 18, pct. 19, pct. 20, pct. 23, art. 46 - pct. 1, pct. 7, pct. 16, pct. 19, pct. 32, pct. 34 și art. 73 alin. (1) pct. 13, pct. 14, pct. 15, pct. 34, pct. 37, pct. 39 și alin. (3) din Regulamentul Intern;
- Prevederilor art. 39 alin. (2) lit. c), d) și g) din Legea nr. 53/2003 Codul muncii, republicat și actualizat;
- Prevederilor art. 304 al. 1 și al. 2 și art. 364 din Codul Penal;
- prevederilor art. 247 alin. (2), art. 248 alin. (1) lit. e) coroborat cu art. 39 alin. (2) lit. c), d) și g), art. 61 lit. a), art. 62 alin. (2) și alin. (3), art. 63 alin. (1), art. 250, art. 251 și art. 252 din Legea 53/2003 - Codul Muncii și art. 76 alin. (1) lit. e) din Regulamentul Intern;

### **DECIDE:**

**Art. 1.** În temeiul dispozițiilor art. 61 lit. a), art. 248 alin. 1 lit. e) din *Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii*, republicată și actualizată cu modificările și completările ulterioare, **salariatul Mihai Nicolae Catalin (70003425), domiciliat în județul Brașov, Mun. Brașov, str. Ciceu nr. 3, bl. 31, sc. D, ap. 1, se sancționează disciplinar cu „desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă”.**

**Art. 1.1.** În temeiul prevederilor art. 61 lit. a) și cu respectarea prevederilor art. 62 alin. (2) și 63 alin. (1), coroborate cu prevederile art. 252 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **contractul individual de muncă nr. 3425/01.10.2007 al salariatului Mihai Nicolae Catalin (70003425) încetează la data comunicării prezentei decizii.**

**Art. 2.** Sancțiunea prevăzută la art. 1 din prezenta, produce efecte de la data comunicării acesteia și se aplică pentru următoarele fapte care constituie abateri disciplinare în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii și ale Regulamentului Intern al DEER:

(1) Transmiterea de către salariatul Mihai Nicolae Catalin, în perioada 14.11.2025-08.12.2025, prin adresa de e-mail de serviciu a acestuia către adrese de e-mail care nu sunt ale domeniului gestionat de societate, a unui număr de 224 de e-mail-uri care conțin un volum impresionant de informații constând în fișiere și date din toate domeniile de activitate ale societății, inclusiv continuând date cu caracter personal ale salariaților, din spațiul virtual al DEER, respectiv de pe serverele societății.

(2) În fapt, prin Raportul de control nr. DEER/6267/13.01.2026 care a stat la baza demarării procedurii de cercetare disciplinară a salariatului Mihai Nicolae Cătălin, s-au reținut următoarele constatări:

*Potrivit raportului DLP din data de 09.12.2025, în perioada 14.11.2025-08.12.2025, salariatul Nicolae Cătălin MIHAI (Login: DE\U07TS03425), angajat pe funcția de consilier social în cadrul Departamentului Resurse Umane, a transmis în mod repetat către o adresă de email personală documente interne și confidențiale DEER (catalin.mihai.deer@gmail.com). Sistemul DLP (Data Loss Prevention) a declanșat alerte deoarece fișierele transmise prezintă o similitudine de până la 100% cu documente stocate pe serverele securizate ale companiei.*

*Cele mai critice potriviri (matches) vizează zona de reglementare și securitate IT, unde documentele transmise conțin detalii despre infrastructura și conformitatea societății, elemente care intră sub incidența politicilor stricte de confidențialitate ale DEER.*

*Sub titluri aparent inofensive (ex: "Cerere CO" sau "Petrecere sfârșit de an"), salariatul a transmis pachete de date care conțin în realitate corespondențe purtate anterior și alte documente care conțin date de identitate și semnături electronice. Salariatul a transmis documente critice (proceduri, politici, documente aferente CCM) sub subiecte inofensive, iar în sprijinul acestei acțiuni a utilizat inclusiv o adresa de email personală care conține în denumire cuvântul DEER (catalin.mihai.deer@gmail.com).*

*Pe baza corespondenței purtate de către acesta în perioada 29.08.2025-15.12.2025, rezultă următoarea analiză cantitativă privind numărul de e-mailuri transmise de salariat către adresele sale personale cât și numărul de atașamente, defalcat pe fiecare adresă de email:*

## Situație e-mailuri transmise

| Adresă email                            | Număr emailuri în care apare |          |
|-----------------------------------------|------------------------------|----------|
|                                         | (TO)                         | (BCC)    |
| catalin.mihai.deer@gmail.com            | 177                          | 6        |
| catalin77@gmail.com                     | 31                           | 1        |
| nicoale-catalin.mihai@relatiiclienti.ro | 1                            | 0        |
| nicoale-catalin.mihai@relatiiclienti.ro | 1                            | 0        |
| nicoale-catalin.mihai@relatiiclienti.ro | 1                            | 0        |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>217</b>                   | <b>7</b> |

## Situație atașamente transmise

| Adresă email                            | Număr emailuri în care apare |       |
|-----------------------------------------|------------------------------|-------|
|                                         | (TO)                         | (BCC) |
| catalin.mihai.deer@gmail.com            | 374                          | 10    |
| catalin77@gmail.com                     | 65                           | 1     |
| nicoale-catalin.mihai@relatiiclienti.ro | 1                            | 0     |
| nicoale-catalin.mihai@relatiiclienti.ro | 0                            | 0     |
| nicoale-catalin.mihai@relatiiclienti.ro | 0                            | 0     |

|       |     |    |
|-------|-----|----|
| TOTAL | 440 | 11 |
|-------|-----|----|

Salariatul a transferat 451 atașamente, atât documente cât și foldere arhivate. Atașamentele transmise sub forma de arhive (.zip), sunt în număr de 129, în totalitate, **salariatul a transferat un număr de peste 1.500 de fișiere care fac parte din proprietatea intelectuală și operațională a DEER SA.**

Lista atașamentelor indică transmiterea masivă și sistematică a unor documente care acoperă întreg spectrul activităților organizației DEER, incluzând:

procese operaționale; proceduri interne; documente strategice; documente financiare; documente de resurse umane; documente privind securitatea infrastructurii și a informațiilor; documente care contin date cu caracter personal.

Volumul, diversitatea și structura fișierelor sugerează copierea și externalizarea unei arhive interne extinse, nu transmiterea punctuală a unor documente izolate.

Categorii de conținut identificate:

**A. Documente de guvernare, organizare și control intern**

(ex.: structuri, politici, strategii)

Structura procese DEER; Organigrame aprobate prin HCA; ROF, Regulament intern; Politici interne (multiple ediții); Strategii, programe și proiecte.

**B. Proceduri, instrucțiuni și documentație operațională**

(ex.: documente codificate DEER-I, DEER-PO, DEER-PS)

Proceduri operaționale (racordare, facturare, măsurare, achiziții, mentenanță)

Instrucțiuni de lucru și proceduri SAP / MDM

Proceduri privind protecția datelor cu caracter personal

Proceduri privind prevenirea mitei și conflictele de interese.

**C. Documente financiare și economice**

Balanțe contabile (MF, OBI, inventar); Propuneri de casare, inventariere.

**D. Documente de resurse umane**

Cereri de concediu; Contract colectiv de muncă și acte adiționale.

**E. Securitate, sănătate și siguranță**

Evaluări de risc SSM; Securitatea infrastructurii critice; PSI, SSM, instruiți periodice; Managementul riscurilor.

**F. Documente juridice și oficiale**

Decizii interne; Protocoale încheiate de administrație cu sindicate; Hotărâri; Note de serviciu; Adrese oficiale.

**G. Arhive și structuri tematice (.zip / .7z)**

Arhive pe ani (2020–2025); Arhive tematice pe procese și departamente.

Majoritatea covârșitoare a documentelor transmise de către salariat cuprind informații confidențiale potrivit art. 48 din Regulamentul Intern: **"nerespectarea clauzei de confidențialitate atrage după sine sancționarea sau obligarea salariatului la plata de daune-interese"**.

La data de 25.08.2025, salariatul a semnat formularul de acceptanță a politicii de securitate, prin care a luat la cunoștință prevederile acesteia și a documentelor subsecvente, și a luat la cunoștință printre altele de faptul că orice informație, indiferent de forma ori formatul în care a fost creată, achiziționată ori utilizată în timpul activităților proprii desfășurate în cadrul sau în numele DEER, este proprietatea exclusivă a societății. Îmi asum obligația să iau toate măsurile necesare să protejiez informațiile proprietate a Organizației, să nu le dezvălui către persoane neautorizate și să nu le utilizez într-o manieră neautorizată.

Prin transmiterea documentelor amintite anterior către adresele de e-mail personale, salariatul a încălcat prevederile formularului de acceptanță a politicii de securitate. Au fost încălcate de asemenea prevederile procedurilor interne care consemnează faptul că utilizarea integrală sau parțială a acestor documente în orice scop sau activitate sau reproducerea parțială/integrală în orice publicație și prin orice procedeu (electronic, mecanic, fotocopiare, microfilmare etc.) **este interzisă fără acordul scris al PROPRIETARULUI.**

Unele documente transmise, precum balanțele de obiecte de inventar și mijloace fixe, conțin date cu caracter personal (număr personal, nume și prenume), fiind astfel încălcate prevederile politicii privind prelucrarea datelor cu caracter personal în cadrul DEER S.A. (DEERPOL- GDPR). Potrivit acesteia, date cu caracter personal sunt orice informații privind o

persoană fizică identificată sau identificabilă (denumită „persoană vizată”). O persoană fizică este identificabilă dacă poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, precum nume, număr de identificare, date de localizare, identificator online, unul/mai multe elemente specifice, proprii identității fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale a respectivei persoane. Odată ce persoana fizică este identificată sau identificabilă (de exemplu, este folosit numele acesteia) orice alte informații privind respectiva persoană fizică devin date cu caracter personal.

Transferul documentelor companiei care conțin inclusiv date de identificare ale unor semnături a documentelor, către un mail personal (@gmail.com), reprezintă o vulnerabilitate majoră de conformitate, și este o încălcare a obligației de a proteja datele deoarece:

elimină controlul operatorului (DEER) asupra datelor

expune datele la riscuri nejustificate

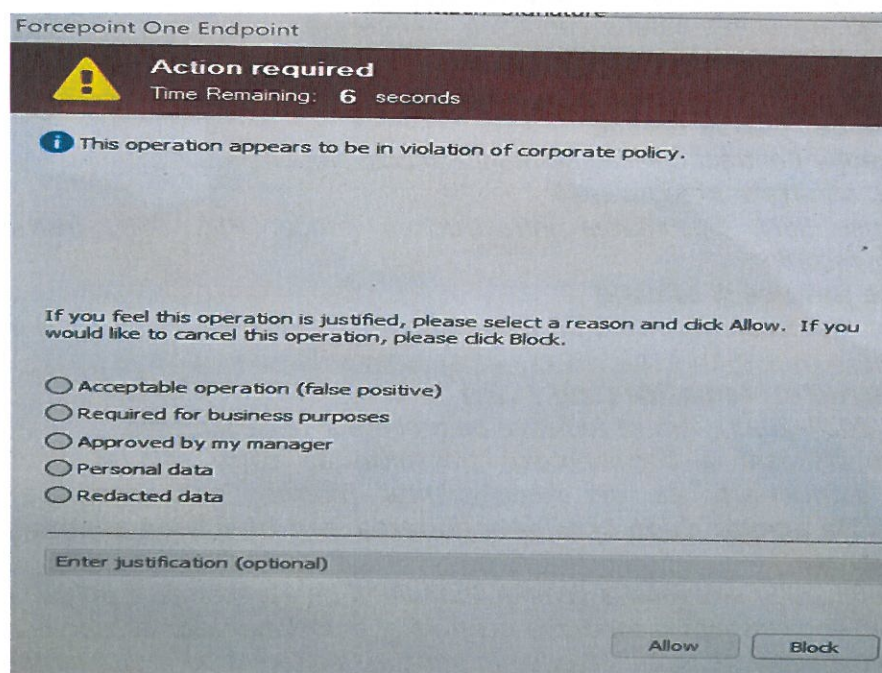
împiedică aplicarea măsurilor de securitate

compromite principiile fundamentale GDPR

poate duce la breșe neraportate

poate genera sancțiuni semnificative.

Transferul acestor date nu a fost accidental. Similitudinea de 100% (PreciseID) cu fișierele de pe serverele securizate) demonstrează copierea integrală a bibliotecii de lucru. În cazurile marcate cu "Continued", **salariatul a primit avertizări de securitate din partea sistemului DLP, dar a ales să confirme manual continuarea transferului.**



Salariatul prezintă un comportament de exfiltrare sistematică. Gradul de pericolitate este ridicat deoarece: s-au ignorat avertizările sistemului (acțiuni confirmate manual - Continued); s-au folosit titluri de e-mail înșelătoare pentru a eluda monitorizarea vizuală; a fost vizat un spectru larg de date: de la audit și IT, până la HR și reglementare.

Utilizatorul Nicolae Cătălin MIHAI a efectuat un transfer masiv și sistematic de date, reușind să extragă documente de pe serverele securizate. Confirmarea manuală a alertelor sistemului indică clar intenția deliberată de exfiltrare. Conținutul include **date confidențiale, date personale și informații** sensibile, iar natura și volumul documentelor depășesc nevoia unei utilizări curente sau punctuale.

Din răspunsurile salariatului MIHAI Nicolae Cătălin la întrebările puse de echipa de control prin nota explicativă înregistrată sub numărul DEER/405211/23.12.2025, rezultă următoarele aspecte:

*Salariatul nu confirmă premisele întrebărilor (transfer masiv, informații critice, disimulare), solicitând în mod constant individualizarea exactă a fiecărui mesaj pentru a putea răspunde factual.*

*Poziția sa este una de cooperare condiționată, bazată pe necesitatea unor date concrete: data/ora mesajelor, destinatari, atașamente, criterii interne aplicabile.*

*Invocă frecvent obligațiile legale ale angajatorului: comunicarea versiunilor actuale ale politicilor interne, opozabilitatea regulamentelor, respectarea bunei-credințe și a procedurilor disciplinare.*

*Respinge calificările generale din întrebări, considerând că acestea presupun vinovăția înainte de prezentarea faptelor.*

*Oferă posibile explicații tehnice generale (autocompletare, lanțuri de e-mail, draft-uri), dar nu le poate corela cu situații concrete fără detalii suplimentare.*

*În privința aprobărilor, afirmă că nu poate răspunde global fără a ști ce cazuri sunt vizate și ce regulă internă ar impune o astfel de aprobare.*

*În final, salariatul consideră că DEER nu furnizează elementele factuale minime necesare pentru un răspuns complet și că există o asimetrie între solicitările adresate și informațiile puse la dispoziție.*

(3) Analizând documentele avute la dispoziție, precum și răspunsurile oferite de salariatul Mihai Nicolae Cătălin, în fața echipei de control, comisia de cercetare disciplinară a constatat următoarele:

Comisia de cercetare disciplinară a analizat anexele Raportului de control, cuprinzând explicit denumirile fișierelor transmise în afara societății, precum și raportul aplicației care verifică calificarea categoriei de informații transmise prin email, raportul DLP (Data Loss Prevention).

Din analiza acestor anexe, inclusiv a raportului DLP (având la baza înregistrările din sistemele informatice ale DEER S.A., realizate de către specialiștii societății în domeniul securității cibernetice), rezulta fără echivoc transmiterea unui număr de peste 1500 fișiere și date care fac parte din proprietatea intelectuală și operațională a DEER SA, în perioada 14.11.2025-08.12.2025.

Nu pot fi puse la îndoială transmiterile respective și nici nu există o justificare rezonabilă pentru volumul de date și diversitatea domeniilor din care provin aceste date, în fapt, documentele transmise sunt din întreg domeniul de activitate al DEER – suport afaceri (juridic, resurse umane, control, comunicare, audit), economic, strategie business, măsurarea energiei electrice, dezvoltare-investiții, operare rețea de distribuție.

Prin documentele respective se poate radiografia întreaga activitate a societății până la detalii organizatorice și functionale. Un număr însemnat de proceduri, instrucțiuni, contracte, regulamente interne ale societății au fost transferate de salariat în afara societății. Toate aceste documente, pe lângă informațiile interne esențiale ale societății cuprinse în acestea, cuprind și date cu caracter personal protejate de politica GDPR, numele salariaților care au elaborat, vizat, verificat și aprobat aceste documente interne, asociat cu semnătura olografă a acestora și care poate fi utilizată în mod abuziv, elemente care permit identificarea directă și neechivocă a salariaților respectivi, nu mai reprezintă doar o simplă încălcare procedurală, ci o divulgare completă de identitate profesională și asumare juridică.

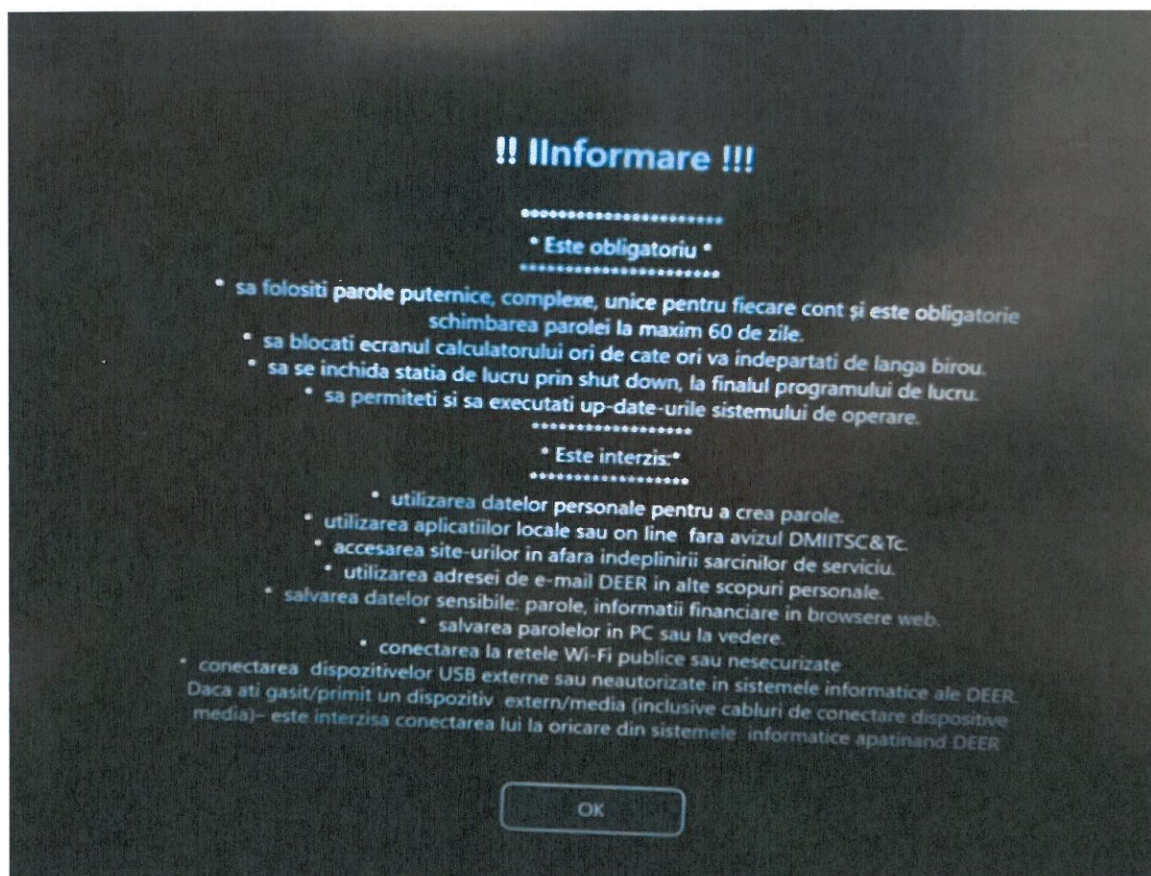
Semnătura olografă reprezintă un element de identificare unică, reflectă asumarea juridică a conținutului documentului și poate fi supusă riscului de utilizare frauduloasă dacă este transmisă necontrolat. În sensul Regulamentului (UE) 2016/679, semnătura asociată numelui constituie dată cu caracter personal întrucât permite identificarea directă a persoanei.

(4) Prin urmare, transferul neautorizat a implicat nu doar divulgarea de informații, ci și expunerea identității juridice a salariaților. Astfel, în sensul prevederilor art. 34 din Regulamentul nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date, a fost necesară transmiterea de notificări către toate persoanele fizice vizate (salariați ai societății), precum și raportarea incidentului care a generat încălcarea securității datelor cu caracter personal, către ANSPDCP și luarea măsurilor tehnice și organizatorice care se impun.

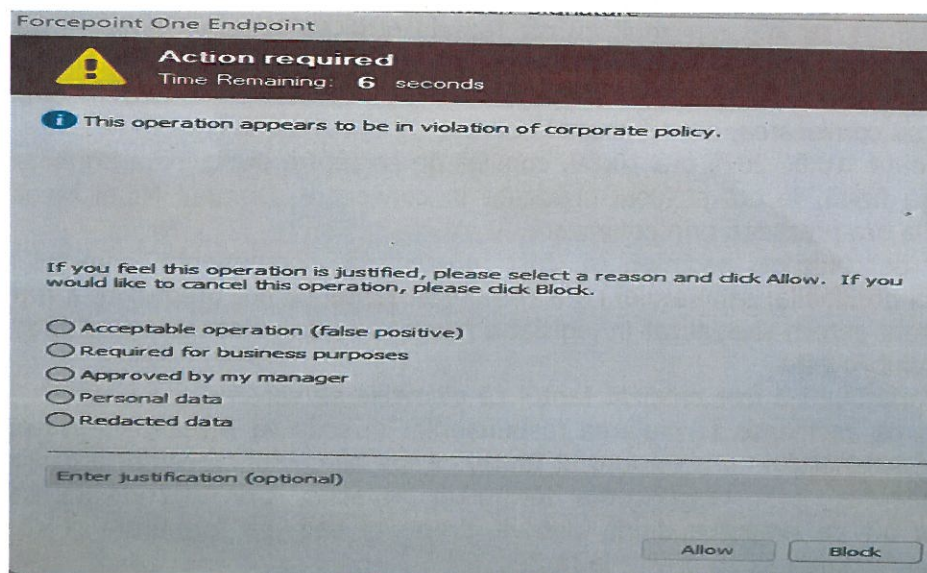
(5) Astfel că, nu poate exista nicio justificare care sa aiba la baza buna credinta pentru cumularea unui asemenea volum de date si diversitate si cu atat mai putin pentru transferul acestuia in afara DEER.

(6) Salariatul Mihai Nicolae Catalin cunoștea faptul ca protejarea datelor si informatiilor DEER este un obiectiv important, fiind facut cunoscut catre toti salariatii societatii, parte a Politicii de securitate, **acest salariat fiind informat despre aceste obligatii chiar de la reluarea activitatii in societate, in 25 august 2025, luand cunostinta prin semnarea informărilor despre respectarea acestor reguli interne obligatorii.**

(7) De asemenea, prin Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Munca si alte proceduri si instructiuni specifice la care salariatul avea acces, avea înțelegerea ca transmiterea in afara societatii de fisiere care cuprind documente proprietate a societatii, este o actiune interzisa și strict reglementată. Ca **exemplificare**, orice salariat caruia societatea ii pune la dispozitie un computer de birou si credentiale de acces in spatiul virtual al DEER, la fiecare deschidere a calculatorului are afisat pe display o scurta informare cu privire la regulile de baza privind securitatea informatica, după cum urmează:



De asemenea, așa cum am menționat mai sus, la fiecare transmitere de e-mail, in functie de continut, se afiseaza un set de optiuni pe care salariatul trebuie sa le bifeze in context si de categoria de informatii continute:



(8) Astfel, NU se poate afirma faptul ca salariatul nu avea intelegerea sau informația ori ca aceste elemente concrete de securitate nu ii sunt cunoscute, experienta sa in activitatea companiei fiind dobandita in functii de respnsabilitate care impuneau un nivel ridicat si de buna calitate al cunostintelor, ocupând în decursul timpului diverse functii de conducere. În aceste condiții, raportat la faptul că salariatul a decis să continue operațiunea de trasnmitere a fișierelor chiar și după primirea unei avertizări din partea sistemului informatic, confirmă faptul că acesta a acționat cu intenție directă, respectiv a prevăzut rezultatul faptelor sale și a urmărit producerea lui.

(9) Prin urmare, faptul ca a transmis un număr însemnat de fisiere, peste 1500 fișiere care cuprind date si informatii cu volum mare, din toate domeniile de activitate ale companiei, pe trei adrese de e-mail diferite care nu sunt din domeniul DEER (deci in afara companiei), indica un mod de actiune in care salariatul a ignorat cu bună știință politica de securitate, intelegand consecintele și urmările faptelor sale, scopul acestui transfer de date neputand fi încadrat de buna credinta care trebuie sa guverneze raporturile de munca, dovedind intentia clara a salariatului de a transfera documente in afara DEER.

## (10) Acte procedurale

### **Convocarea salariatului – desfășurarea procedurii de cercetare disciplinară**

În data de 03.02.2026, salariatul Mihai Nicolae Catalin a luat cunostinta de convocarea la comisia de cercetare disciplinara, înregistrată sub nr. 32921/03.02.2026, stabilită pentru data de 10.02.2026, fiind respectat termenul de 3 zile lucratoare prevazut de Regulamentul Intern.

In cuprinsul convocării, au fost precizate locul, data si ora prezentarii, precum si motivele pentru care a fost declansata cercetarea diciplinara, de asemenea aspectele privind dreptul la aparare, exprimat prin posibilitatea de a prezenta toate apararile in favoarea sa cu privire la cele constatate, si dreptul de a beneficia de asistenta, la cerere, din partea sindicatului sau din partea unui consultant extern specializat in legislatia muncii, dupa caz.

In vederea garantării dreptului la apărare, convocarea a fost însoțită de 4 (patru) anexe, respectiv:

- Anexa 1 - extras din Raportul de control care cuprinde toate constatările comisiei de control în legătură cu faptele sesizate și presupus a fi încălcate de către salariatul Mihai Nicolae Cătălin;
- Anexa 2 - identificarea atașamentelor transmise cu un număr de 451 poziții;
- Anexa 3 - identificarea fișierelor transmise cu un număr de peste 1500 poziții;
- Anexa 4 care cuprinde raportul DLP (anonimizat, din motive de protecție și securizare a informațiilor sensibile), respectiv identificare mail-uri transmise.

Prin urmare, salariatul a avut posibilitatea reală și efectivă de a analiza probe și de a formula apărări, cu atât mai mult cu cât faptele reținute în convocarea transmisă privesc în esență transmiterea de către acesta a unor documente de pe adresa de e-mail de serviciu, pe alte adrese de e-mail, aspecte pe care salariatul le putea verifica în mod direct de la data de la care a primit convocarea, având acces la adresa de e-mail de serviciu.

În data 10.02.2025 ora 10:00, comisia de cercetare disciplinară prealabilă s-a întrunit, în prezență fizică, la ora și locul precizate în convocare. Domnul Mihai Nicolae Catalin s-a prezentat la ora precizată prin convocare.

În deschiderea ședinței, a fost prezentată componenta comisiei de cercetare disciplinară prealabilă; salariatului i s-a comunicat faptul că are dreptul de a fi asistat de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Salariatului i-a fost precizat faptul că discuțiile se vor desfășura între membrii comisiei și salariat, de asemenea formularea răspunsurilor în scris va fi realizată în fața comisiei. De asemenea, salariatului i s-a comunicat faptul că, pe parcursul cercetării disciplinare prealabile are posibilitatea, prin răspunsurile formulate în scris, prin documente atasate – nota explicativă ori pe timpul audierii, potrivit dreptului său, să formuleze și să susțină toate apărărilor în favoarea sa cu privire la fapte.

În continuare i-au fost prezentate etapele desfășurării ședinței de cercetare disciplinară prealabilă, respectiv: descrierea faptelor salariatului Mihai Nicolae Catalin – așa cum i-au fost comunicate prin convocare; formularea răspunsurilor în scris la întrebările comisiei în legătură cu faptele savarsite, printr-o Nota Explicativă pusă la dispoziția salariatului; efectuarea analizei răspunsurilor formulate în scris de către dl Mihai Nicolae Catalin; audierea salariatului în legătură cu faptele acestuia; adresarea de către comisie de întrebări suplimentare pentru clarificarea anumitor aspecte din Nota Explicativă (NE) și completarea acestora și a răspunsurilor de către salariat, în continuare în NE, după caz; închiderea ședinței.

**Comisia a pus în vedere salariatului că ședința nu va fi înregistrată audio/video, ședința fiind consemnată prin procesul verbal de ședință întocmit în cadrul acestei întâlniri, având în vedere că nu există nicio prevedere legală care să impună înregistrarea audio-video a ședinței.**

Fără a ține cont de această solicitare, salariatul a refuzat oprirea înregistrării, precizând că înregistrarea ședinței (prin mijloacele personale și recunoscând, în fapt, că aceasta înregistrare se derula deja încă de la intrarea acestuia în sală, fără să aducă la cunoștința comisiei faptul că sunt înregistrați) este înscrisă în dreptul său la apărare. Deși membrii comisiei și-au exprimat în mod clar dezacordul pentru înregistrare, salariatul a refuzat să oprească înregistrarea ședinței.

Salariatul Mihai Nicolae Catalin a continuat, susținând că nu i-au fost puse la dispoziție toate documentele necesare pregătirii apărării sale, sens în care a prezentat comisiei o cerere scrisă cuprinzând solicitarea pentru punerea la dispoziție a acestora. Salariatul a citit cu voce tare conținutul cererii respective, după care a înaintat comisiei documentul respectiv, cererea înregistrată sub nr. DEER\_41929/10.02.2026. Prin această cerere, salariatul Mihai Nicolae Catalin a solicitat Comisiei acordarea unui nou termen, respectiv amânarea pentru desfășurarea cercetării disciplinare prealabile în vederea consultării dosarului cercetării disciplinare și de punere la dispoziție a documentelor pentru pregătirea apărării.

Pentru analizarea solicitării formulate, Comisia de comun acord cu salariatul, au stabilit suspendarea ședinței, urmând a fi reluată la ora 12.35 în aceeași zi.

(11) Comisia numită prin Decizia Directorului General a DEER S.A. nr. 24/13.01.2026 analizând solicitarea adresată de către salariat în timpul ședinței, înregistrată sub nr. DEER\_41929/10.02.2026, constată că nu poate fi admisă, redactând în acest sens Răspunsul înregistrat sub nr. DEER\_43032/10.02.2026, cu următoarele considerente:

Potrivit dispozițiilor art. 251 alin. (2) din Codul muncii, în cadrul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul de a formula și susține apărări, de a propune probe și de a fi asistat de un reprezentant al sindicatului sau de un avocat.

Prin Instrucțiunea internă DEER-I2 PO-02-03, art. 2.6.1, salariatul care săvârșește o abatere disciplinară are toate drepturile și obligațiile prevăzute de reglementările legale în vigoare (Codul Muncii, CCM etc).

Din documentele formalizate în cadrul prezentei proceduri, a rezultat că aceste drepturi au fost respectate în integralitate. Convocarea pentru cercetarea disciplinară a fost comunicată cu respectarea cerințelor art. 251 alin. (2) din Codul muncii, cu indicarea obiectului cercetării, a datei, orei și locului desfășurării acesteia, precum și cu un termen suficient anterior, care a permis pregătirea apărării și solicitarea administrării oricăror probe pe care salariatul le-a considerat relevante, precum și de a consulta documentele care privesc în mod direct faptele ce fac obiectul cercetării disciplinare, fiind comunicate salariatului. De asemenea, au fost comunicate salariatului, odată cu adresa de convocare, 4 (patru) anexe, respectiv Anexa 1 - extras din Raportul de control care cuprinde toate constatările comisiei de control în legătură cu faptele sesizate și presupus a fi încălcate de către salariatul Mihai Nicolae Cătălin; Anexa 2 - privind identificarea atașamentelor transmise cu un număr de 451 poziții; Anexa 3 - care cuprinde identificarea tuturor fișierelor transmise în perioada antemenționată, cu un număr de peste 1500 de poziții; Anexa 4 - care cuprinde raportul DLP respectiv identificare mail-uri transmise. Anexa 4 conține de asemenea și informații care nu pot fi puse la dispoziția salariatului din motive de protecție și securizare a informațiilor sensibile. Astfel, având în vedere că aceste documente i-au fost puse la dispoziția salariatului odată cu comunicarea convocării. Solicitarea acestuia de a studia aceleași documente este nejustificată și urmarea tergiversarea procedurii.

În ceea ce privește solicitarea salariatului de comunicare a deciziei de numire a comisiei de cercetare disciplinară și a comisiei care a realizat controlul intern, acestea constituie acte interne ale angajatorului, emise în exercitarea prerogativei disciplinare prevăzute de art. 247 alin. (1) din Codul muncii, nefiind supuse obligației de comunicare către salariat și necondiționând legalitatea procedurii de cercetare disciplinară.

Prin urmare, **Comisia a apreciat că nu există motive obiective sau legale care să justifice acordarea unui nou termen pentru cercetarea disciplinară pentru motivul invocat de salariat prin cererea formulată, înscrisurile și informațiile solicitate fiind deja comunicate cu acesta încă de la data de 3 februarie a.c.** Salariatul nu este prejudiciat sub nicio formă în pregătirea și formularea apărării, nefiindu-i încălcat niciun drept la apărare, urmând ca procedura să continue conform calendarului stabilit și comunicat anterior prin convocarea transmisă pentru acest termen.

În ceea ce privește, înregistrarea ședinței, așa cum s-a precizat și la începutul acesteia, DEER S.A., prin membrii Comisiei, și-a exprimat dezacordul înregistrării, motivat de următoarele considerente:

DEER nu prelucrează înregistrări audio ale ședințelor de cercetare disciplinară. Aceste ședințe se supun tuturor celorlalte legislații de cercetare disciplinară și acordare de drepturi pentru salariat, înregistrarea acestora nefiind necesară ca urmare a respectării de către DEER a acelor obligații legale;

Înregistrarea audio nu poate fi făcută decât dacă există obligație legală clar stabilită (cu temei legal, scop, perioada de păstrare/arhivare/distrugere), iar dacă se face pe justificarea unui interes legitim, atunci este obligatoriu consimțământul tuturor persoanelor prezente a căror date cu caracter personal se prelucrează (nume, prenume, funcție, voce).

(12) La reluarea ședinței, Comisia îi înmânează salariatului răspunsul scris la cererea acestuia, înregistrat sub numărul DEER/43032/10.02.2026.

Domnul Mihai Nicolae și-a pus mănuși de protecție pe mâini (de tip chirurgical) și a dat citire răspunsul comisiei, cu voce tare, parcurgându-l integral, fără să-i fi fost solicitată aceasta citire de către Comisie, dar și fără să fie întrerupt.

Domnul Mihai Nicolae Catalin a precizat că înregistrează în continuare ședința exprimându-și încă o dată poziția de a nu opri înregistrarea.

De asemenea, salariatul a invocat obiecții cu privire la componenta comisiei, respectiv dna Nicoleta Puscas, dl Vasile Cristinel Florea și dna Laura Toma, invocând un posibil conflict de interese, care în opinia Comisiei nu se susține. Comisia a fost constituită cu respectarea procedurilor interne ale DEER SA, respectiv Instrucțiunea internă DEER-I2 PO-02-03.

(13) In aceste conditii, Comisia precizeaza faptul ca, desi a solicitat salariatului ca sedinta sa nu fie inregistrata, continuarea inregistrarii discutiilor de catre domnul Mihai Nicolae Catalin va conduce la oprirea sedintei si, prin aceasta, la renuntarea de către salariat la dreptul de a prezenta toate apararile corespunzator dreptului legal.

**Art.3. Punctul de vedere ( cu trimitere sepciala la pct.19 si 22 ) al salariatului raportat la derularea sedintei**

(14) Salariatul Mihai Nicolae Catalin sustine că nu doreste sa renunte la inregistrarea sedintei, prin urmare comisia constata ca sedinta nu mai poate continua. Salariatul a continuat cu amenintarea membrilor Comisiei cu formularea de plangeri penale pentru hartuire.

(15) A fost listat si inmanat salariatului, în draft, procesul verbal de sedință pentru eventuale observatii. Salariatul a citit procesul verbal pus la dispozitie, la fel, cu voce tare, inserând totodată, olograf, unele observatii pe care sustine ca le-a afirmat in timpul sedintei, insa i s-a atras atentia ca nu poate completa in procesul verbal decât aspecte discutate în timpul sedintei și trebuie să se rezume doar la acestea. Salariatul, in timpul completarii procesului verbal, a prezentat semne de iritare accentuată, s-a ridicat brusc de pe locul său și a părăsit sala de ședință în grabă, fără să mai restituie exemplarul primit pentru observații și fără a prezenta un motiv obiectiv, nerevenind în sala de ședință pentru formularea apărărilor.

(16) Comisia constată că salariatului i s-a oferit posibilitatea de a formula apărări și de a propune probe, a fost asigurat și respectat dreptul acestuia la apărare, salariatului i s-a comunicat faptul că toate discuțiile din ședință vor fi inserate în procesul verbal de ședință, inclusiv prin convocator a fost făcută mențiunea că poate fi asistat de un reprezentant sindical ori de un expert în legislația muncii, mențiune reluată de președintele Comisie la deschiderea ședinței însă, salariatul a refuzat implicit continuarea cercetării prin părăsirea ședinței.

(17) Atitudinea salariatului a depășit sfera exercitării unui drept legitim, iar Comisia constata ca acesta a ales sa nu opreasca inregistrarea și sa paraseasca sala in detrimentul propriului interes de a-si formula apararile. Ieșirea din sală demonstrează rea-credință, anulând argumentul acestuia că înregistrarea audio a ședinței era făcută strict pentru apărare.

(18) In aceste conditii, Comisia a procedat la semnarea unilaterală a procesului verbal al sedintei in care a fost mentionata derularea integrală a acesteia. Procesul verbal a fost inregistrat sub nr.DEER\_43382/10.02.2026.

(19) Prin urmare, tinand seama ca salariatului i-au fost puse la dispozitie toate inscrisurile, extrasele, dovezile si descrierea faptelor necesare si suficiente formularii apararilor – prin convocator si anexele acestuia, precum si de faptul ca i s-a comunicat ca refuzul său de continuare a sedintei fara inregistrare va determina inchiderea sedintei si ca prin aceasta va renunta la dreptul de a se apara, Comisia considera ca salariatul nu a dorit sa faca uz de dreptul sau la aparare in conditiile stabilite prin instructiunea interna si cu respectarea cadrului legal privind protejarea datelor cu caracter personal pentru toti participantii la sedinta.

(20) În cadrul ședinței de cercetare disciplinară, Comisia a constatat faptul că salariatul a adoptat o conduită incompatibilă cu obligația de cooperare loială în desfășurarea procedurii interne, manifestată prin:

- citirea cu voce tare, într-o manieră ostentativă, a cererii formulate și a răspunsului comisiei;
- punerea mânușilor chirurgicale în momentul primirii răspunsului scris al comisiei;
- refuzul de a respecta cadrul procedural stabilit.

Această conduită a avut caracter provocator și a afectat desfășurarea normală a procedurii disciplinare.

(21) Conduita salariatului în raport cu dreptul său la apărare – deși i-au fost puse la dispoziție toate înscrisurile relevante și i s-a oferit posibilitatea de a formula apărări, a fost reprezentată de următoarele acțiuni:

- a refuzat să respecte cadrul procedural stabilit de comisie;
- a părăsit ședința înainte de finalizarea cercetării și fără să mai revină;
- nu a solicitat amânarea ședinței pentru motive obiective;
- nu a formulat apărări scrise până la închiderea ședinței de disciplină și nici ulterior.
- nu a propus administrarea niciunei probe concrete în apărare.

(22) Prin conduita sa, salariatul a ales să nu își exercite dreptul la apărare, fără a putea invoca ulterior nerespectarea procedurii. Părăsirea intempestivă a sălii de ședință în care s-a desfășurat cercetarea disciplinară prealabilă, fără să prezinte un motiv justificat sau nu, sunt acțiuni anormale pentru situația unei cercetări disciplinare prealabile, loc și moment dedicat exclusiv dreptului salariatului de a prezenta apărări și justificări prin care să-și dovedească nevinovăția în ceea ce privește savarsirea de abateri disciplinare și respectiv buna credință.

(23) Sintetizând, având în vedere documentele avute la dispoziție, descrierea pe larg la punctele de mai sus, a abaterilor săvârșite, respectiv: Raportul de control care cuprinde toate constatările comisiei de control în legătură cu faptele sesizate și presupus a fi încălcate de către salariatul Mihai Nicolae Cătălin; nota explicativă a salariatului dată în timpul controlului; situația privind identificarea atașamentelor transmise; situația privind identificarea fișierelor transmise; raportul DLP respectiv identificare mail-uri transmise, dar și constatările prezentate anterior, se constata ca faptele salariatului Mihai Nicolae Catalin respectiv :

1. *Nerespectarea clauzei de confidențialitate care potrivit art. 49 din Regulamentul intern, atrage după sine sancționarea sau obligarea salariatului la plata de daune-interese;*
2. *Încălcarea prevederilor formularului de acceptanță a politicii de securitate data fiind semnarea de către salariat a formularului de acceptanță a politicii de securitate, prin care a luat la cunoștință de prevederile acesteia și a documentelor subsecvente, de faptul că orice informație, indiferent de forma ori formatul în care a fost creată, achiziționată ori utilizată în timpul activităților proprii desfășurate în cadrul sau în numele DEER, este proprietatea exclusivă a societății;*
3. *Încălcarea prevederilor procedurilor interne potrivit cărora utilizarea integrală sau parțială a acestor documente în orice scop sau activitate sau reproducerea parțială/integrală în orice publicație și prin orice procedeu (electronic, mecanic, fotocopiere, microfilmare etc.) este interzisă fără acordul scris al PROPRIETARULUI;*
4. *Încălcarea prevederilor Politicii privind prelucrarea datelor cu caracter personal în cadrul DEER S.A. (DEERPOL- GDPR) și respectiv a Instrucțiunea privind măsuri de protecția datelor cu caracter personal în DEER ( DEER-PO-18-02) SI implicit a obligațiilor care revin DEER pentru respectarea Regulamentului (EU) nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE,*  
au fost savarsite cu intentie, cu incalcarea regulilor de politica de securitate, a regulilor pentru asigurarea protectiei datelor cu caracter personal.

(24) Comisia constata ca salariatul a actionat cu intentie, cunoscand consecintele incalcarii regulilor interne privind politica de securitate, protejarea dreptului de proprietate al DEER și, protejarea datelor cu caracter personal.

(25) Conduita salariatului a generat un risc real de utilizare abuzivă a semnăturilor salariaților; afectarea încrederii salariaților în capacitatea angajatorului de a le proteja datele, o expunere la răspunderea administrativă și civilă a companiei, precum și prejudiciu reputațional semnificativ.

(26) Este de menționat faptul ca ignorarea dreptului fiecărei persoane la protejarea datelor cu caracter personal a fost manifestat chiar in timpul sedintei de cercetare disciplinara, salariatul Mihai Nicolae Catalin neprezentand niciun indiciu legat de spatiul in care va fi stocata

înregistrarea audio, durata și scopul stocării, persoanele care vor accesa înregistrările și scopul acestora, ignorând în mod permanent aducerea la cunoștință de către membrii Comisiei a încălcării prelucrării datelor cu caracter personal.

(27) Inclusiv pe parcursul cercetării disciplinare, salariatul a adoptat o conduită incompatibilă cu funcția de Consilier social în cadrul Departamentului resurse Umane, manifestată prin comportamente ostentative și necooperante, respectiv citirea demonstrativă a înscrisurilor prezentate și adoptarea unei atitudini ironice în momentul primirii răspunsului comisiei. **Această conduită, analizată împreună cu fapta principală, coroborată cu refuzul de cooperare, și cu părăsirea intempestivă și unilaterală a ședinței,** evidențiază o atitudine de sfidare a cadrului instituțional și confirmă deteriorarea gravă a raportului de încredere indispensabil funcției ocupate și încălcarea disciplinei muncii, care este esența derulării raporturilor de muncă.

(28) Ținând cont de toate documentele avute la dispoziție, precum și de nota explicativă dată atât de către salariat la solicitarea echipei de control, comisia a constatat că salariatul **Mihai Nicolae Cătălin a săvârșit abateri disciplinare grave.**

(28) Stabilirea sancțiunii disciplinare s-a făcut în raport de dispozițiile art. 250 din Codul muncii, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care faptele au fost săvârșite;

Acestea au fost pe larg descrise în cadrul deciziei la punctele de mai sus. Sintetizând, salariatul Mihai Nicolae Catalin **a transmis fără drept fișiere, date și informații, inclusiv date cu caracter personal ale salariaților,** aspect care duce la prejudicierea drepturilor și a salariaților respectivi și nu doar ale angajatorului.

b) gradul de vinovăție a salariatului

Salariatul a acționat cu intenție, în mod repetat, – mai mult e-mailuri transmise, în total cu 451 atașamente, totalizând un număr de peste 1.500 de fișiere, cu încălcarea regulilor de politică de securitate, a regulilor pentru asigurarea protecției datelor cu caracter personal, a obligațiilor izvorâte din normele interne ale societății precum și a normelor legale de natură penală (Cod Penal).

c) consecințele abaterii disciplinare;

Deosebit de grave, prin amploarea și diversitatea datelor și informațiilor – o acțiune care poate fi asociată cu colectarea de informații utilizate în acțiuni cu tentă de atac la adresa securității RED a infrastructurilor, de asemenea vulnerabilizarea societății cu posibile consecințe grave prin afectarea protecției datelor cu caracter personal, fapte care, potrivit art. 77 lit. d din Regulamentul Intern se sancționează cu desfacerea disciplinării a contractului individual de muncă.

Conduita salariatului a generat un risc real de utilizare abuzivă a semnăturilor salariaților, afectarea încrederii salariaților în capacitatea angajatorului de a le proteja datele, o expunere la răspunderea administrativă și civilă a companiei, precum și prejudiciu reputațional semnificativ.

Ignorarea dreptului fiecărei persoane la protejarea datelor cu caracter personal a fost manifestat chiar și în timpul ședinței de cercetare disciplinară, salariatul Mihai Nicolae Catalin neprezentând niciun indiciu legat de spațiul în care va fi stocată înregistrarea audio, durata și scopul stocării, persoanele care vor accesa înregistrările și scopul acestora.

Această conduită, analizată împreună cu fapta principală, coroborată cu refuzul de cooperare, și cu părăsirea intempestivă și unilaterală a ședinței, evidențiază o atitudine de sfidare a cadrului instituțional și confirmă deteriorarea gravă a raportului de încredere indispensabil funcției ocupate.

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

Nu au fost reținute abateri de la un comportament normal în timpul programului de lucru, de natură comportamentului avut în procedura de cercetare disciplinară.

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Nu au fost înregistrate sancțiuni disciplinare în ultimele 6 luni, de la data reintegrării salariatului în societate.

**Art. 4.** - Sancțiunea prevăzută la art. 1 se aplică pentru încălcarea de către salariat a următoarelor dispoziții legale/reglementări interne și prevederi contractuale:

### **I. Atributiile cuprinse în fișa postului:**

#### **art. 5**

Raspunde, în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, de aplicarea și respectarea prevederilor Regulamentului Intern, ale Regulamentului de Organizare și Funcționare, ale Codului de Etică și Conducă Profesională, precum și a tuturor normelor, normativelor și procedurilor aplicabile în domeniul propriu de activitate;

### **Responsabilități în domeniul protecției datelor cu caracter personal**

### **II. Prevederile Politicii privind prelucrarea datelor cu caracter personal în cadrul Distribuție Energie Electrică România S.A. (DEER-POL-GDPR)**

**art. 5.3.** În cadrul DEER, orice Angajat și Colaborator are obligația generală de a se asigura că operațiunile de prelucrare a datelor cu caracter personal în care este implicat în desfășurarea activității în numele sau în interesul DEER sunt realizate în mod legal și în conformitate cu Politica. În cazul oricăror dubii privind legalitatea și/ sau conformitatea cu Politica a unei anumite acțiuni, orice Angajat sau Colaborator are obligația de a suspenda respectiva acțiune, de a contacta DPO și de a relua respectiva acțiune doar ulterior și doar în măsura în care legalitatea și conformitatea cu Politica au fost confirmate de DPO.

**art.8.4.** Angajații și Colaboratorii nu vor divulga datele cu caracter personal la care au acces nici unui terț neautorizat, indiferent dacă este vorba despre persoane din cadrul DEER sau din exterior. Orice divulgare de date cu caracter personal se va face doar către persoane autorizate și doar în conformitate cu fluxul de informații aprobat. Nu vor avea loc divulgări ale datelor cu caracter personal pe căi informale (ex: utilizând telefonul personal pentru apeluri, SMS-uri, mesaje WhatsApp, folosind contul de Facebook etc.).

### **Anexa nr. 7 - Măsurile de securitate care se aplică datelor cu caracter personal stocate pe suporturi electronice**

Este interzisă crearea de Documentelor Electronice (inclusiv prin copierea/ scanarea unui document preexistent), cu excepția cazului în care o astfel de acțiune este strict necesară.

În scopurile acestei secțiuni (Crearea/copierea Documentelor Electronice), fotografierea, duplicarea, transcrierea sau orice alte operațiuni similare de reproducere totală sau parțială realizate cu sau asupra Documentelor Electronice sunt asimilate copierii Documentelor Electronice.

Este interzisă crearea de Documente Electronice, accesarea sau modificarea Documentelor Electronice ori crearea de copii ale acestora (de) pe orice terminale (laptop-uri, tablete, smartphone-uri etc.), altele decât terminalele DEER sau chiar de pe terminalele DEER, dar în afara incintelor acesteia, sau transmiterea lor pe adresa personală de email sau pe propria adresă de serviciu de email etc., deoarece acestea vor afecta trasabilitatea datelor cu caracter personal și asigurarea securității acestora. Din aceleași motive, indiferent de terminalele utilizate, niciodată nu vor fi create mai multe exemplare ale Documentelor Electronice decât este strict necesar.

Nu vor fi trimise Documente Electronice decât atunci când este strict necesar (ex: când nu se poate atinge altfel scopul urmărit). În astfel de cazuri, Documentele Electronice vor fi trimise printr-o metodă adecvată naturii datelor cu caracter personal și a riscurilor, asigurându-se permanent securitatea lor.

Datele cu caracter personal din Documente Electronice care nu sunt necesar a fi divulgate și nu sunt relevante pentru scopul urmărit vor fi anonimizate și numai datele/secțiunile de Documente Electronice /Documentele Electronice strict necesare și relevante vor fi transmise în formă neanonimă.

### **III. Prevederile Contractului Colectiv de Muncă:**

- **art. 5.7** Este interzis salariaților:

lit.c) utilizarea în interes personal a dotărilor puse la dispoziție de societate, inclusiv a echipamentului de lucru și protecție;

lit. e) încălcarea obligațiilor în legătura cu păstrarea confidențialității asupra secretului de serviciu și/sau al informațiilor cu caracter confidențial;

- **art. 5.8:** *Nerespectarea obligațiilor ce le revin salariaților, precum și săvârșirea unor fapte interzise prin lege sau prin prezentul Contract Colectiv de Muncă, prin Regulamentul Intern și prin Codul de Etică și Conduita Profesională constituie abateri disciplinare care vor fi sancționate potrivit legii.*

#### **IV. Prevederile Regulamentului Intern:**

- **art. 45,** Salariaților le revin, în principal, următoarele obligații:

pct.4 "obligația de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul intern, în CCM, precum și în contractul individual de muncă";

pct.7 obligația de a păstra confidențialitatea asupra datelor tehnice sau de producție, asupra informațiilor și aspectelor reprezentând activitatea Societății pe toată durata angajării și, ulterior, pe o perioadă de 3 ani; nerespectarea acestei clauze de către salariat atrage obligarea acestuia la plata de daune-interese;

pct.15 să nu utilizeze echipamentul de lucru sau de protecție, precum și bunuri aparținând Societății în interes personal;

pct. 18 să cunoască și să respecte "Politica privind prelucrarea datelor cu caracter personal la nivelul Distribuție Energiei Electrice România";

pct.19 să cunoască și să respecte "Politica de securitate a informației la nivelul grupului Electrica"

pct.20 obligația de a nu desfășura activități ce contravin intereselor angajatorului

pct.23 obligația de a nu desfășura nici un fel de activitate în interes propriu în incinta sau în afara societății în timpul orelor de program utilizând dotările și/sau informații dobândite prin exercitarea funcției sau în legătura cu exercitarea funcției îndeplinite în cazul societății.

- **art. 46** De asemenea, salariatul are următoarele interdicții:

pct.1 să desfășoare la locul de muncă sau în incinta Societății, în timpul sau în afara programului de lucru, activități care nu au legătură cu sarcinile de muncă specifice;

pct. 7 să folosească numele Societății în scopuri care pot duce la prejudicierea acesteia;

pct.16 să folosească în interes personal bunurile aparținând Angajatorului;

pct.19 să scoată din Societate bunurile aparținând acesteia cu excepția celor pentru care există aprobarea conducerii Angajatorului;

pct.32 să transmită neautorizat informații asupra evenimentelor din Societate persoanelor din afara acesteia;

pct.34 să acceseze datele cu caracter personal care nu îi sunt necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

- **art. 73 alin. (1)** Constituie abateri disciplinare următoarele fapte săvârșite de salariați:

pct.13 divulgarea către persoane din afara Societății a datelor cuprinse la art. 49 "Lista informațiilor confidențiale din cadrul Societății";

pct.14 efecuirea, în timpul serviciului, de lucrări care nu au legătură cu obligațiile de serviciu;

pct.15 folosirea în mod abuziv a mijloacelor de transport, telefoanelor și sistemelor de calcul aparținând Societății;

pct.34 încălcarea legislației din domeniul prelucrării datelor cu caracter personal sau a Politicii privind prelucrarea datelor cu caracter personal la nivelul Societății;

pct.37 înregistrarea sau filmarea prin orice mijloace în oricare dintre spațiile interioare sau exterioare care aparțin societății, fără acordul expres al directorului general al societății

pct.39 Încălcarea prevederilor din "Politica de securitate a informației la nivelul grupului Electrica".

- **alin. (3)** În afara abaterilor enumerate la alin.(1), constituie abatere disciplinară orice altă faptă săvârșită de salariați de natură a determina încălcarea dispozițiilor legii, CCM, Regulamentului Intern și a oricaror alte reglementări întreprinse ale Societății.

#### **V. Prevederile Legii nr. 53/2003 Codul Muncii republicat și actualizat:**

- **art. 39 alin. (2)**

lit. c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

- lit. d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- lit. g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

### **VI. Prevederile art. 304 Cod Penal – Divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice, al. 1 și al. 2**

(1) Divulgarea, fără drept, a unor informații secrete de serviciu sau care nu sunt destinate publicității, de către cel care le cunoaște datorită atribuțiilor de serviciu, dacă prin aceasta sunt afectate interesele sau activitatea unei persoane, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.

(2) Divulgarea, fără drept, a unor informații secrete de serviciu sau care nu sunt destinate publicității, de către cel care ia cunoștință de acestea, se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă.

### **VII. Prevederile art. 364 Cod Penal: Transferul neautorizat de date informatice**

Transferul neautorizat de date dintr-un sistem informatic sau dintr-un mijloc de stocare a datelor informatice se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani.

Menționăm că în ceea ce privește potențiala încălcare a prevederilor din Codul Penal, angajatorul a sesizat inclusiv organele de urmărire penală competente.

### **Art. 5. – Apararile formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile au fost înlăturate din următoarele considerente:**

Salariatul, deși legal convocat, a părăsit ședința de cercetare disciplinară fără motiv obiectiv și nu a formulat apărări și nici nu a solicitat administrarea unor alte probe. Comisia constată că salariatului i s-a oferit posibilitatea de a formula apărări și de a propune probe, însă acesta a refuzat implicit continuarea cercetării prin părăsirea ședinței. Asadar nu și-a exercitat dreptul la apărare și nici nu a propus probe pe care Comisia le ar fi putut avea în vedere la stabilirea și individualizarea sancțiunii disciplinare.

Astfel, Comisia nu poate să aprecieze care ar fi fost apararile formulate de către salariat, dar fata de Raspunsurile oferite in cadrul Raportului de Control ( Nota explicativa ) SI respectiv scoaterea in afara spatiului DEER a fisierelor, datelor si informatiilor din toata sfera activitatii societatii, o actiune evidenta, fara echivoc, prin transmiterea pe alte conturi de e-mail private, ale sale sau ale altor persoane fizice sau juridice, fara drept si fara a avea acordul societatii, nu poate fi justificata in niciun fel.

Refuzul salariatului de cooperare, de respectare a cadrului institutional și de manifestare a unui comportament ostil în timpul procedurii de cercetare demonstrează încălcarea din partea salariatului a principiului consensualității și al bunei-credințe.

**Art. 6.** – Prezenta sancțiune se aplică în temeiul dispozițiilor art. 248 alin. (1) lit. e) din *Codul Muncii - Legea nr. 53/2003*, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 7.** - Gravitatea și urmările (consecințele) faptelor salariatului care constituie abateri disciplinare:

Faptele săvârșite sunt deosebit de grave prin amploarea și diversitatea datelor și informațiilor – o acțiune care poate fi asociată cu colectarea de informații utilizate în acțiuni cu tentă de atac la adresa securității RED a infrastructurilor, de asemenea vulnerabilizarea societății cu posibile consecințe grave prin afectarea protecției datelor cu caracter personal, fapte care, potrivit art. 77 lit. d) din Regulamentul Intern se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Conduita salariatului a generat un risc real de utilizare abuzivă a semnăturilor salariaților; afectarea încrederii salariaților în capacitatea angajatorului de a le proteja datele, o expunere la răspunderea administrativă și civilă a companiei, precum și prejudiciu reputațional semnificativ.

Ignorarea dreptului fiecărei persoane la protejarea datelor cu caracter personal a fost manifestat chiar și în timpul ședinței de cercetare disciplinară, salariatul Mihai Nicolae Catalin

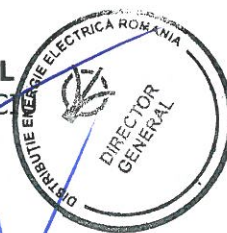
neprezentand niciun indiciu legat de spatiul in care va fi stocata inregistrarea audio, durata si scopul stocarii, persoanele care vor accesa inregistrarile si scopul acestora.

**Art. 8.** – Asupra sanctiunii dispuse prin prezenta decizie, salariatul poate formula contestatie in termen de 30 (treizeci) de zile calendaristice de la data comunicării, la instantele judecatoresti competente in conformitate cu prevederile art. 252 alin. (5) din *Codul muncii – Legea nr. 53/2003*, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si anume instanta judecatoreasca competenta – **Tribunalul Brasov**, in a carei circumscriptie salariatul isi are domiciliul/resedinta sau locul de muncă.

**Art. 9.** DRU prin Compartimentele CSARU si CORU va aduce la indeplinire prevederile prezentei decizii.

**Art. 10.** - Prezenta decizie se comunica in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte la data comunicării.

**DIRECTOR GENERAL**  
MIHAELA RODICA SUCU



**Departament Consultanță și Contencios**  
Laura Angela Toma

**Director Directia Afaceri Corporative**  
Paul Cristian NEGREA

Intocmit,  
**Departament Resurse Umane**

Am primit 1exemplar

Data .....

Numele si prenumele Mihai Nicolae Catalin

Semnatura.....