

Nr: DEER/ 13356/19.01.2026

CĂTRE:

- Direcția Afaceri Corporative, Departamentul Control Intern & Integritate
- Adrian Albu
- Manager Departament Resurse Umane - Nicoleta Claudia PUSCAS
- Sindicatul Electrica Transilvania Sud

DE LA: Mihai Nicolae Cătălin, Consilier social

DATA: 19.01.2026

SUBIECT:

Răspuns la solicitarea transmisă prin email la data de 15.01.2026 ora 15:08, având ca obiect „Solicitare **stergere documente” și referire la „Raportul de control nr. 1193 din 13.01.2026”**

Prin prezenta formulez răspunsul meu la solicitarea transmisă prin email la data de 15.01.2026 ora 15:08, (zi de concediu) prin care mi se cere:

„ca în cel mai scurt timp să ștergeți definitiv din căsuțele de email utilizate, toate documentele transferate și să ne comunicați în scris pe această adresă de email (dpo@distributie-energie.ro) finalizarea operațiunii.”

Menționez de la început că, potrivit comunicării primite, solicitarea se întemeiază direct pe „Raportul de control nr. 1193/13.01.2026”.

Conținutul integral al raportului nu mi-a fost adus la cunoștință, deși este indicat ca reper al demersului.

1. DEER m-a pus în imposibilitatea exercitării efective a dreptului la apărare fără acces la Raportul de control nr. 1193/13.01.2026

În forma actuală, solicitarea este improprie și produce un dezechilibru procedural: mi se cere să răspund unor constatări/acuzații pe care nu le cunosc, ceea ce îmi afectează dreptul la informare, la demnitate în muncă și la protecție împotriva unor măsuri nelegale sau abuzive.

Dreptul meu la demnitate în muncă și la informare este expres recunoscut de Codul muncii, iar relațiile de muncă se bazează pe buna-credință și informare/consultare reciprocă.

În lipsa comunicării Raportului nr. 1193/13.01.2026, orice „răspuns pe fond” ar fi fie o speculație, fie o auto-incriminare forțată prin presupuneri, ceea ce este incompatibil cu o conduită de bună-credință a angajatorului și cu un demers intern legitim de clarificare.

În consecință, **solicit comunicarea conținutului integral din Raportul de control nr. 1193/13.01.2026, inclusiv anexele și actele la care acesta face trimitere, precum și menționarea clară a elementelor care sunt imputate (dacă există imputări), pentru a-mi putea formula apărările în mod efectiv.**

2. Solicitări de clarificare procedurală (pentru a evita o „procedură disciplinară mascată”)

Întrucât emailul primit are natura unui demers formal care poate prefigura o cercetare disciplinară sau poate fi folosit ca probă împotriva mea, solicit să mi se precizeze în mod expres:

În primul rând, dacă demersul este unul de „control intern/administrativ” sau reprezintă o etapă prealabilă unei cercetări disciplinare în sensul art. 251 Codul muncii.

Sub sancțiunea nulității absolute, nicio sancțiune disciplinară (în afara avertismentului scris) nu poate fi dispusă fără cercetare disciplinară prealabilă.

În cursul cercetării disciplinare am dreptul să formulez apărări, să propun probe și să fiu asistat de consultant extern specializat în legislația muncii sau de reprezentantul sindicatului.

În al doilea rând, care este cadrul intern aplicabil (procedură din Regulamentul intern/ CCM/ politică internă), cine este persoana/structura responsabilă cu instrumentarea și care este mandatul său concret.

Pentru o cercetare disciplinară, angajatorul trebuie să desemneze persoană/comisie ori poate apela la consultant extern împuternicit.

În al treilea rând, care este fapta/faptele concrete reținute, data/intervalul, norma internă sau legală pretins încălcată, precum și legătura dintre acestea și atribuțiile mele de serviciu.

O solicitare vagă („dați explicații”) fără precizarea faptelor și a încadrării minimale nu îmi permite să îmi exercit drepturile în mod real.

În al patrulea rând, care este termenul exact de răspuns și de ce este rezonabil raportat la volumul informațiilor și la faptul că documentul-cheie (Raportul nr. 1193) nu mi-a fost comunicat.

3. Drepturi încălcate sau puse în pericol prin refuzul de comunicare a Raportului și prin formularea netransparentă a solicitării

Prin necomunicarea documentului pe baza căruia se pretinde că trebuie să răspund, se încalcă sau, cel puțin, se pune în mod serios în pericol:

- a. Dreptul la informare și la un cadru de lucru bazat pe bună-credință, în care părțile se informează și se consultă reciproc.
- b. Dreptul la demnitate în muncă, în măsura în care sunt plasat într-o situație de presiune administrativă, cu cerințe de justificare fără acces la acuzații/constatări, ceea ce este apt să creeze un climat umilitor și intimidant.
- c. Dreptul la protecție împotriva tratamentului advers ca reacție la exercitarea drepturilor legale (inclusiv formularea de sesizări/plângeri), protecție consacrată atât ca interdicție a victimizării, cât și ca protecție împotriva tratamentului advers.
- d. Dreptul la protecția datelor cu caracter personal și obligația corelativă a angajatorului de a asigura confidențialitatea datelor personale, mai ales dacă în „control” se vehiculează informații personale ori evaluări care ar putea fi diseminate nejustificat.

4. Hărțuire și/sau agresiune procedurală: elemente de analiză și notificare formală

Înțeleg prin „agresiune procedurală” folosirea procedurilor interne (control, solicitări succesive de note, cereri de documente, termene excesiv de scurte, refuzul accesului la actele pe care se întemeiază demersul, insinuări fără concretizare) ca instrument de presiune, intimidare sau decredibilizare profesională, nu ca instrument legitim de clarificare.

Cadrul legal românesc recunoaște expres hărțuirea și victimizarea în relațiile de muncă.

Codul muncii interzice hărțuirea și victimizarea, definind hărțuirea ca un comportament care lezează demnitatea și creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, atunci când are la bază un criteriu protejat.

De asemenea, este interzis tratamentul nefavorabil ca urmare a solicitării sau exercitării drepturilor salariatului.

Mai mult, OG nr. 137/2000 (republicată) reglementează distinct „hărțuirea morală la locul de muncă” ca orice comportament (din partea superiorului, subalternului sau colegului comparabil ierarhic), în legătură cu raporturile de muncă, care are ca scop sau efect deteriorarea condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, afectarea sănătății fizice/mentale ori compromiterea viitorului profesional, inclusiv prin conduită ostilă/nedorită, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi, iar stresul și epuizarea fizică intră în sfera acestei noțiuni.

OG nr. 137/2000 prevede expres că fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală și că nu poate fi sancționat/ concediat/ discriminat pentru că a fost supus sau a refuzat să fie supus hărțuirii morale.

Tot OG nr. 137/2000 stabilește obligația angajatorului de a lua măsuri de prevenire și combatere a hărțuirii morale, inclusiv prin sancțiuni disciplinare în regulamentul intern, și interzice stabilirea de reguli sau măsuri interne care obligă/ determină/ îndeamnă la hărțuire morală.

În același timp, există un reper metodologic național pentru prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă (Metodologia aprobată prin HG nr. 970/2023), aplicabil instituțiilor/ autorităților publice și companiilor private, ca standard minim de organizare a mecanismelor interne.

Raportat la cele de mai sus, vă notific faptul că maniera în care solicitarea mi-a fost adresată (în măsura în care ea se bazează pe un raport necomunicat, cu cerințe de răspuns fără acces la acuzații/constatări, eventual sub presiunea unor consecințe) este aptă să fie calificată, după clarificarea tuturor circumstanțelor, ca un comportament de natură să deterioreze condițiile mele de muncă prin lezarea demnității și prin presiune procedurală, intrând în sfera analizabilă a hărțuirii morale și/sau a tratamentului advers/ represaliilor.

5. Poziție pe fond (în limita informațiilor comunicate până în prezent)

În absența Raportului de control nr. 1193/13.01.2026 și a indicării clare a faptelor concrete, nu pot formula în mod responsabil un răspuns pe fond la „constatări” pe care nu le cunosc.

Cu toate acestea, pentru a manifesta bună-credință, precizez următoarele:

În măsura în care mi se impută vreo încălcare a atribuțiilor de serviciu sau a normelor interne, solicit indicarea exactă a normei pretins încălcată, a datei/intervalului, a împrejurărilor, a persoanelor implicate și a probelor pe care se întemeiază presupusa încălcare, astfel încât să pot administra probe contrare și să îmi exercit dreptul la apărare în mod efectiv, inclusiv cu asistență de specialitate, conform drepturilor recunoscute de lege.

Totodată, dacă demersul urmărește colectarea de explicații/documente, subliniez că orice solicitare trebuie să respecte principiile legalității, proporționalității și necesității raportat la scopul declarat al controlului și să fie formulată cu respectarea demnității în muncă.

6. Solicitări concrete (administrarea corectă a procedurii și prevenirea escaladării)

Vă solicit, în mod expres, ca înainte de a-mi cere orice „răspuns pe fond”:

- a. Să îmi comunicați prin email integral Raportul de control nr. 1193/13.01.2026 (integral sau cel puțin partea care mă privește direct), împreună cu anexele și actele la care face trimitere.
- b. Să îmi comunicați în scris natura demersului (control administrativ vs. cercetare disciplinară) și cadrul intern aplicabil, precum și persoana/comisia desemnată (dacă este cazul) și mandatul acesteia, pentru a evita un mecanism de sancționare „pe ocolite”, contrar garanțiilor legale.
- c. Să îmi comunicați concret faptele, intervalele și normele pretins încălcate, pentru a putea formula apărări și propune probe.
- d. Să confirmați în scris că pe durata acestui demers nu voi fi supus niciunui tratament advers/represalii pentru exercitarea drepturilor mele legale (inclusiv pentru solicitarea accesului la documente și pentru formularea prezentului răspuns), în acord cu interdicția victimizării și cu protecția împotriva tratamentului advers.

Îmi rezerv expres dreptul de a contesta orice măsură sau consecință care ar decurge dintr-o procedură netransparentă ori derulată cu încălcarea drepturilor recunoscute de Codul muncii și OG nr. 137/2000, inclusiv sub aspectul hărțuirii morale la locul de muncă, al victimizării și al tratamentului advers.

Prezentul răspuns nu reprezintă recunoașterea vreunei fapte și nu poate fi interpretat ca renunțare, limitare sau tranzacționare a unor drepturi legale.

Data și semnătura

19.01.2026

Dr. Ing. MIHAI NICOLAE CĂTALIN

