

Interogatoriu pentru Pârâta DEER SA

1. Privind scopul real al controlului

Având în vedere că reintegrarea salariatului a avut loc pe 25.08.2025, iar controlul intern a fost declanșat prin Decizia nr. 1193/08.12.2025, puteți confirma dacă acest control a vizat specific e-mailurile transmise de salariat imediat după revenirea sa în societate și care a fost „evenimentul declanșator” (trigger-ul) obiectiv al acestei verificări?

2. Despre Respectarea GDPR și Analiza de Impact (DPIA)

S-a efectuat o Analiză de Impact asupra Protecției Datelor (DPIA) înainte de demararea monitorizării, conform obligațiilor prevăzute de GDPR pentru monitorizarea sistematică a angajaților, și dacă da, care au fost concluziile referitoare la riscul de încălcare a dreptului la viață privată și secretul corespondenței?

3. Despre Proportionalitate și Măsuri mai puțin Intruzive

În conformitate cu principiul proporționalității, ce măsuri alternative, mai puțin intruzive pentru viața privată, a analizat Unitatea de Control Intern înainte de a decide monitorizarea de conținut și de ce a considerat că un control total asupra a 1322 de fișiere este singura metodă de a proteja interesul legitim al societății?

4. Despre Acuratețea Tehnică și Confidențialitatea Fișierelor

„Din totalul de 1322 de fișiere raportate (care includ și elemente grafice automate de tip .png/.jpg din semnături), s-a verificat manual conținutul fiecăruia pentru a se face distincția clară între documentele administrative/personale ale salariatului și cele cu caracter confidențial, sau concluzia de '100% similarity' s-a bazat exclusiv pe un algoritm neverificat uman?

5. Privind aparența de legalitate a sistemului IT

Dacă sistemul DLP (Data Loss Prevention) al angajatorului a marcat transferurile de date ca fiind „Permitted” (Permise), cum justificați acuzarea salariatului de încălcarea normelor de securitate, din moment ce setările tehnice ale angajatorului au autorizat explicit acele acțiuni?

6. Privind lipsa blocării preventive

Conform standardelor de securitate cibernetică, (dacă informațiile transferate erau cu adevărat „critice” sau „confidențiale”, de ce departamentul IT nu a implementat o regulă de tip „Block” (Blocare), alegând în schimb să permită transferul și să îl folosească ulterior ca probă disciplinară?

7. Privind informarea prealabilă despre monitorizare

Puteți prezenta documentul cu semnătura olografă a salariatului prin care acesta a fost informat specific, anterior monitorizării din 2025, despre posibilitatea supravegherii corespondenței sale în timp real și despre criteriile de intruziune aplicate?

8. Natura administrativă a Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă

Comisia de cercetare disciplinară prealabilă (constituită prin Decizia nr. 24/13.01.2026) a acționat în calitate de organ administrativ al angajatorului (persoană juridică DISTRIBUȚIE ENERGIE ELECTRICĂ ROMÂNIA S.A.) sau ca persoane fizice independente?

9. Privind subiectivismul acuzațiilor

Având în vedere că în Decizia de concediere nr. 204/03.03.2026 rețineți ca abatere faptul că salariatul a „citit ostentativ”, puteți preciza dacă managerul juridic (Laura Toma) a solicitat în mod expres citirea documentelor pentru a garanta legalitatea ședinței?

10. Privind inexistența prejudiciului real și lipsa divulgării către terți

Puteți indica în mod concret și probatoriu care este prejudiciul material, moral sau de securitate produs societății prin transmiterea documentelor respective, dacă nu există un astfel de prejudiciu concret, cum justificați calificarea faptelor ca abatere disciplinară gravă care să justifice concedierea?