

R O M Â N I A

CURTEA DE APEL BRAȘOV
SECTIA CIVILĂ

DECIZIA CIVILĂ Nr. 1046/Ap
Ședința publică de la 12 August 2025
Completul compus din:
PREȘEDINTE Daniela Niculeasa
Judecător Otilia Diana Pop
Grefier Denis Constantinescu

Pentru astăzi a fost amânată pronunțarea asupra apelului formulat de contestatorul **Mihai Nicolae Cătălin** și a apelului incident declarat de intimata **Distribuție Energie Electrică România** împotriva sentinței civile nr. 1824/MAS din 5 noiembrie 2024 pronunțată de Tribunalul Brașov în dosarul nr. 1012/62/2024.

Dezbaterile în cauză au avut loc în ședința publică din 30 iulie 2025, potrivit celor consemnate în încheierea de ședință din aceea dată, iar în vederea deliberării, conform art. 396 alin. 1 Cod procedură civilă, instanța a amânat pronunțarea cauzei pentru azi, 12 august 2025, când a decis următoarele:

CURTEA

Deliberând asupra apelului de față, constată următoarele:

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Tribunalului Brașov, sub nr. 1012/62/2024, la data de 29.02.2024, contestatorul Mihai Nicolae Cătălin, în contradictoriu cu intimata Distribuție Energie Electrică România SA, a solicitat ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună: anularea Deciziei de concediere nr. DEER/381 emisă de pârâtă la data de 01.02.2024; repunerea contestatorului în situația anterioară în sensul reintegrării în postul ocupat anterior concedierii, cu obligarea pârâtei la plata unei despăgubiri egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate cu rata inflației și dobânda legală precum și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat în perioada cuprinsă de la data concedierii până la reintegrarea efectivă și obligarea plata cheltuielilor de judecată.

Prin **sentința civilă nr. 1842/MAS din data de 5 noiembrie 2024, Tribunalul Brașov – Secția I Civilă** a respins contestația formulată de către contestatorul Mihai Nicolae Cătălin, împotriva deciziei de concediere DEER/381/01.02.2024 de încetare a contractului individual de muncă nr. 3425/01.10.2007 din inițiativa angajatorului (concediere individuală), emisă de intimata Distribuție Energie Electrică România S.A..

A admis excepția tardivității formulării cererii reconvenționale și pe cale de consecință, a respins ca tardiv formulată cererea reconvențională formulată de reclamanta reconvențională Distribuție Energie Electrică România S.A., în contradictoriu cu pârâtul reconvențional Mihai Nicolae Cătălin.

A admis în parte cererea formulată de intimata reclamantă reconvențională și în consecință a obligat pe contestatorul pârât reconvențional să plătească intimatei suma de 3000 lei cheltuieli de judecată și a respins restul pretențiilor.

Pentru a pronunța această soluție, prima instanță a reținut, în esență, următoarele:

Analizând probatoriul administrat în cauză, tribunalul a reținut faptul că, contestatorul a fost angajat la Distribuție Energie Electrica România SA din anul 2007, în baza CIM nr. 3425/01.10.2007.

Din adeverința de vechime emisă de intimată, a rezultat că pe perioada în care a prestat activitate pentru intimată contestatorul a deținut în mod succesiv mai multe funcții, i-a fost modificată grila de salarizare, i s-a schimbat locul de muncă, a fost numit în funcții de

conducere, a avut CIM suspendat pentru exercitarea funcției de conducere cu contract de mandat, a revenit din suspendare în CIM.

Instanța de fond a reținut din probele administrate faptul că prin Actul Adițional nr. 30/12.08.2018 prin care acesta a fost încadrat în funcția de Consilier Social.

Prin Decizia nr. 1717/01.10.2020, s-a dispus suspendarea CIM pentru perioada 01.10.2020 - 31.12.2020 pe motiv că contestatorul a exercitat o funcție în baza unui contract de mandat.

Ulterior, prin Decizia nr. 3082/13.12.2021, începând cu data de 01.01.2022, contestatorul a fost numit în funcția de Agent de Conformitate, în acest sens fiind încheiat și Actul Adițional din 30.12.2021.

Așa cum susțin ambele părți, numirea contestatorului în această ultimă funcție a fost posibilă exclusiv ca urmare a obținerii de către acesta în prealabil a Avizului nr. 35/22.12.2021 din partea Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei.

Intimata angajatoare (DEER) se încadrează în categoria operatorilor economici integrați pe verticală, iar potrivit Legii energiei electrice și a gazelor naturale nr. 123/2012 operatorii de distribuție de energie electrică/gaze naturale precum și operatorii de înmagazinare a gazelor naturale care fac parte dintr-un operator economic integrat pe verticală sunt obligați să adopte un program de conformitate care să conțină o serie de măsuri ce ar trebui respectate pentru a se garanta excluderea unor practici discriminatorii, precum și să stabilească obligații specifice angajaților pentru realizarea obiectivului de independență.

De asemenea, operatorul de distribuție este obligat să desemneze o persoană sau un organism, denumită/denumit agent de conformitate, care să asigure monitorizarea adecvată a respectării programului de conformitate.

În acest sens, așa cum arată corect și contestatorul, în temeiul art. 48 alin. (2) lit. E din Legea nr. 123/2012, intimata avea obligația de a desemna o persoană în această funcție. Menționează că procedura exactă de desemnare în această funcție este reglementată prin Ordinul Președintelui ANRE nr. 97/2021, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 874 din 13.09.2021.

Deși la momentul emiterii avizului nr. 35/2021, Ordinul 97/2021 nu prevedea durata nominalizării, acesta a fost modificat prin Ordinul nr. 90/2023, care la art. I pct. 6 a modificat ordinul inițial în sensul limitării duratei mandatului între 2 și 4 ani.

De asemenea, potrivit art. V din Ordinul 90/2023: „Avizele pentru nominalizarea agenților de conformitate emise de Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei până la data intrării în vigoare a prezentului ordin își păstrează valabilitatea până la data de 31 decembrie 2023 inclusiv.”

Astfel, în cazul concret de față, durata avizului contestatorului a fost stabilită direct prin act normativ, respectiv până în data de 31.12.2023, situație față de care intimata s-a conformat.

În considerarea expirării de drept a avizului contestatorului, intimata a comunicat reclamantului Notificarea nr. 397409/29.12.2023 prin care îl informa despre faptul că începând cu data de 01.01.2024 nu va mai putea exercita funcția de agent de conformitate, sens în care i-a propus numirea acestuia în alte poziții vacante.

Față de aceasta, contestatorul a transmis în data de 03.01.2024 un e-mail în care arată că este în imposibilitate de a selecta un post din cele oferite.

Având în vedere această manifestare de voință, intimata a transmis contestatorului Notificarea nr. 1976/04.01.2024, prin care i-a acordat termenul legal de preaviz.

Urmare a expirării termenului, a emis Decizia de concediere nr. 381/01.02.2024, cu efect începând cu data de 05.02.2024.

Prin contestația formulată în cauză, contestatorul a invocat nulitatea deciziei de concediere pentru încălcarea dispozițiilor art. 76 lit. a, art. 268 alin. 1 lit. a din Codul Muncii susținând faptul că decizia este nemotivată în fapt și se menționează un termen de 30 de zile în loc de 45 de zile în care poate fi contestată.

Cu privire la durata termenului de contestare a deciziei, contestatorul susține că decizia de concediere este nulă pe motiv că are menționat ca termen de contestare al acesteia 30 de zile

în loc de 45 de zile. Acest aspect nu poate duce așa cum susține contestatorul la nulitatea deciziei.

Tribunalul a reținut faptul că indicarea greșită a termenului de formulare a contestației nu duce la nulitatea absolută a deciziei, atât timp cât contestatorul nu a suferit nicio vătămare, iar prin întâmpinarea formulată intimata nu a invocat tardivitatea formulării deciziei de concediere.

În ceea ce privește nulitatea deciziei de concediere pentru neîndeplinirea condițiilor de formă, tribunalul, a reținut că decizia de concediere contestată menționează actele decizionale ale societății intimate care stau la baza concedierii, acte care au fost comunicate în prealabil contestatorului, acesta având cunoștință în mod efectiv și real de acestea (Notificarea 397409/2023, Notificarea 1976/04.01.2024), precizându-se că desființarea postului a devenit necesară pentru aspectele care rezultă din aceste înscrisuri, acestea din urmă detaliind motivele pentru care postul a fost desființat.

Pe de o parte, contestatorul nu mai poate ocupa postul de agent de conformitate pentru neîndeplinirea condițiilor legale dar nu se mai putea întoarce nici pe postul deținut anterior dat fiind desființarea acestuia. În aceste condiții, intimata a oferit acestuia numirea în alte poziții vacante pe care acesta nu le-a acceptat.

Tribunalul reține că reclamantul contestator confundă motivele care determină concedierea (precizate în cadrul deciziei) cu motivele care au determinat desființarea postului (precizate în cadrul celorlalte acte), noțiuni care nu se suprapun..

În consecință, motivul sau motivele care determină concedierea (precizate în cadrul deciziei) nu se confundă cu motivele care au determinat desființarea postului.

Motivele de fapt ale desființării postului sunt redactate pe larg în preavizul comunicat contestatorului și menționat în decizia de concediere, parte integrantă din procedura concedierii întemeiată pe art. 65 Codul Muncii.

Din interpretarea coroborată a dispozițiilor art. 76 lit. a și 79 Codul Muncii, tribunalul a apreciat că motivele de fapt ale concedierii pot fi inserate și în cuprinsul preavizului, act ce a fost comunicat contestatorului salariat și totodată, permite instanței de judecată să verifice caracterul serios și real al concedierii. Preavizul nu este un act exterior ci face corp comun cu decizia de concediere.

Scopul acestei exigențe formale este de a fi respectat dreptul la informare al salariatului și de a da posibilitatea acestuia să își exercite dreptul la apărare prin combaterea tuturor motivelor de fapt avute în vedere de angajator și consemnate în scris în cuprinsul deciziei de concediere sau în alt act comunicat salariatului și înscris în cuprinsul deciziei de concediere.

De aceea, în speță, nu se poate susține că angajatorul nu ar fi furnizat angajatului concediat toate datele concrete care să întemeieze realitatea desființării postului său și cauza serioasă care a stat la baza acestei desființări.

Scopul dispozițiilor legale invocate de prima instanță este acela de a se asigura legiuitorului că angajatorul dispune concedierea în baza unor date verificabile la momentul emiterii deciziei. Practic, fiind o decizie de mare impact asupra angajatului, angajatorul trebuie să o emită cu seriozitate, în temeiul unor situații concrete contemporane concedierii.

Din interpretarea coroborată a prevederilor art. 76 lit. a) și art. 79 C. Mun., motivele de fapt ale concedierii pot fi inserate și în cuprinsul preavizului, act ce a fost comunicat salariatului și, totodată, permite instanței de judecată să verifice caracterul serios și real al concedierii. Preavizul nu este un act exterior, ci face corp comun cu decizia de concediere.

Scopul acestei exigențe formale este de a fi respectat dreptul la informare al salariatului și de a da posibilitatea acestuia să își exercite dreptul la apărare prin combaterea tuturor motivelor de fapt avute în vedere de angajator și consemnate în scris în cuprinsul deciziei de concediere sau în alt act comunicat salariatului și înscris în cuprinsul deciziei de concediere.

Textul legal stabilește limitele în care instanța de judecată va proceda la analiza legalității și temeiniciei deciziei de concediere, în scopul prevenirii eventualelor conduite abuzive din partea angajatorului.

În cauză, instanța poate verifica motivele de fapt inserate în cuprinsul preavizului, act la care decizia de concediere face trimitere expresă, fiind contrară scopului legii și excesivă

interpretarea potrivit căreia decizia de concediere este lovită de nulitate absolută prin aplicarea art. 78 C. Mun.

În ceea ce privește prezenta contestație dedusă judecătii, instanța de fond a reținut că contestatorul a invocat nulitatea absolută a deciziei.

În ceea ce privește motivele intrinseci de nulitate contrar celor susținute de contestator din probele administrate în cauză rezultă că, postul desființat nu este cel de agent de conformitate, având în vedere că acesta într-adevăr există în continuare în cadrul intimei, fiind în prezent ocupat de o altă persoană care a obținut avizul obligatoriu al ANRE (avizul 66/20.12.2023).

Așa cum se menționează în notificarea de preaviz, postul desființat este cel deținut de contestator anterior numirii sale în poziția de agent de conformitate.

Din probele administrate rezultă că atât postul de Director Divizie Managementul Activelor (exercitat de reclamant în baza unui contract de mandat), cât și ultimul post anterior celui de agent de conformitate exercitat în baza contractului individual de muncă, respectiv cel de Consilier Social, nu mai există în cadrul organigramei intimei.

Intimata a trecut printr-o reorganizare, care a dus la modificarea semnificativă a organigramei. Mai exact, în perioada în care contestatorul a deținut funcția de Consilier Social, acesta era încadrat în cadrul Societății de Distribuție a Energiei Electrice Transilvania SUD S.A.

Începând cu data de 01.01.2021, societatea respectivă și-a încetat existența, aceasta fiind absorbită de Societatea de Distribuție a Energiei Electrice Transilvania Nord S.A. (societate absorbantă), care a preluat prin fuziune fosta SDEE TS SA (împreună cu Societatea de Distribuție a Energiei Electrice Muntenia Nord S.A.), iar în urma schimbării denumirii a devenit Societatea Distribuție Energie Electrică România S.A.

Așa cum se poate observa din cele două organigrame (una din noiembrie 2019 -anterioară fuziunii și a doua din 01.02.2023 - ulterioară fuziunii), nu mai există nici funcția de Director Divizie Managementul Activelor cât și cea de consilier social, acestea fiind eliminate ca urmare a fuziunii.

Cu privire la cauza reală și serioasă, în lipsa unei definiții exprese a Codului muncii, în literatura de specialitate și jurisprudența constantă a instanțelor judecătorești s-a apreciat în mod unanim că desființarea postului are o cauză reală, atunci când are un caracter obiectiv, fiind impusă de unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana salariatului, și are o cauză serioasă atunci când are la bază motive ce țin în îmbunătățirea activității angajatorului.

În cauză, aprobarea unei noi organigrame a societății și celor două posturi anterioare ocupate de contestator a avut un caracter obiectiv, determinat de procedura de fuziune, procedură care a fost aprobată și de o instanță de judecată.

În consecință, cauzele care au determinat desființarea postului sunt reale și serioase.

Condiția de legalitate impusă de lege este ca desființarea locului de muncă să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Tribunalul a reținut că desființarea postului a avut o cauză reală și serioasă, fiind îndeplinite astfel condițiile prevăzute de art. 65 din Codul Muncii.

Desființarea postului este efectivă atunci când postul respectiv este suprimat din structura angajatorului, astfel că nu se mai regăsește în organigrama societății ori în statul de funcții ulterioare concedierii.

În speță din probe administrate rezultă faptul că, desființarea postului este efectivă întrucât nu se înființează un alt post identic sau similar.

De asemenea, ulterior concedierii contestatorului, intimata nu a reînființat posturile respective și nu a angajat o altă persoană pe un post identic sau similar, aspecte ce reprezintă neîndoielnic dovada unei reorganizări efective.

În concluzie, raportat la cele expuse mai sus, a rezultat dincolo de orice dubiu că desființarea postului este efectivă, fiind îndeplinite astfel condițiile prevăzute de art. 65 din Codul Muncii.

Analizând actele și lucrările dosarului, tribunalul a reținut că desființarea postului deținut de contestator anterior ocupării funcției de agent de conformitate are o cauză reală și serioasă,

fiind o măsură efectivă, că toate motivele au fost pe larg dezvoltate în decizia de concediere, sens în care au fost indicate prevederile art. 76, 77 și 78 Codul muncii.

Din perspectiva art. 65 din Codul muncii, concedierea determinată de desființarea locului de muncă și reorganizarea activității angajatorului, este legală numai dacă desființarea locului de muncă a avut o cauză reală și serioasă, nefiind suficientă îndeplinirea condiției efectivității desființării locului de muncă.

Sușinerile contestatorului cu privire la inoportunitatea luării de către angajator a măsurilor de reorganizare care au condus la desființarea postului acestuia nu pot fi analizate de către instanța de judecată. În speță, în conținutul deciziei de concediere s-au expus în mod detaliat motivele care au condus la necesitatea restructurării activității angajatorului și a concedierii salariatului contestator, din actele care au stat la baza măsurii concedierii contestatorului, căruia i s-au oferit posturi vacante da cu privire la care acesta nu a oferit punct de vedere din care să rezulte acceptarea acestora și nici motivul pentru care nu acceptă aceste posturi, depuse la dosarul cauzei, rezultând că măsura are la bază o analiză vizând îmbunătățirea activității societății angajatoare, fără a disimula realitatea.

În acest sens, tribunalul a redat dispozițiile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

Or, din înscrisurile depuse de contestator nu rezultă că în raport cu cine a fost realizată discriminarea și nici nu a fost probată o asemenea discriminare.

În cauză nu au fost probate sușinerile contestatorului care a afirmat dar nu a și dovedit că a fost hărțuit sistematic, intimidat și supus unui tratament advers ca urmare a faptului că a constatat unele nereguli în ce privește respectarea programului de conformitate.

Concedierea acestuia nu a avut loc ca urmare a activității efectuate ca agent de conformitate.

Concedierea contestatorului a fost o măsură efectivă și obiectivă, postul fiind eliminat din organigrama și din statul de funcții al angajatorului ca urmare a reorganizării activității întreprinderii.

Angajatorul este singurul îndreptățit să decidă în ceea ce privește modificarea structurii sale interne și a măsurilor de ordin organizatoric vizând creșterea performanțelor în activitate,

Prin urmare, măsura concedierii contestatorului a avut la bază cauze reale și serioase, nefiind probată existența unui tratament discriminatoriu în privința acesteia.

Tribunalul a avut în vedere și Decizia nr. 6/2011 a Î.C.C.J. pronunțată într-un recurs în interesul legii prin care s-au admis recursurile în interesul legii formulate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Colegiul de Conducere al Curții de Apel București și, în consecință, s-a stabilit că, „dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii (privitoare la lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant), nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii.”

Pe cale de consecință, tribunalul a respins în totalitate contestația formulate respective atât petitul privind anularea deciziei de concediere cât și petitele accesorii privind repunerea contestatorului în situația anterioară cu obligarea la plata unei despăgubiri egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate cu rata inflației și dobânda legală precum și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat în perioada cuprinsă de la data concedierii până la reintegrarea efectivă, precum și petitul accesoriu privind acordarea de cheltuieli de judecată.

În ceea ce privește cererea reconvențională, tribunalul a analizat mai întâi excepțiile invocate prin întâmpinare de intimatul reconvențional.

Intimata a susținut prin cererea reconvențională că potrivit dispozițiilor art. 50 lit. h din Codul Muncii instituie un caz de suspendare de drept al contractului, în cazul expirării unor avize obligatorii ale angajatului, cum este și în cazul de față, prin raportare la art. V din Ordinul nr. 90/2023 al Președintelui ANRE, care a limitat durata avizelor agenților de conformitate emise anterior la data de 31.12.2023.

Având în vedere neprelungirea acestuia, începând cu data de 01.01.2024, contestatorul nu mai putea continua prestarea muncii față de intimată în funcția respectivă, contractul fiind suspendat de drept.

Tribunalul a respins susținerea intimatei potrivit cu care fiind un caz de suspendare de drept, intervenția acestuia putând fi constatată oricând de instanța de judecată având în vedere faptul că intervenirea suspendării de drept a unui contract se poate invoca doar în perioada în care există raporturi de muncă între salariat și angajator și nu după ce a fost emisă o decizie de concediere motiv pentru care cererea reconvențională a fost formulată și solicitată a fi admisă doar în situația admiterii acțiunii principale, iar în condițiile respingerii acesteia apare nu doar ca inadmisibilă dar și ca tardiv formulată, neimpunându-se analizarea pe fond a cererii reconvenționale.

Împotriva sentinței civile nr. 1842/MAS din data de 5 noiembrie 2024, pronunțate de Tribunalul Brașov – Secția I Civilă, a declarat apel contestatorul Mihai Nicolae Cătălin, prin care a solicitat admiterea cererii de apel și schimbarea în tot a sentinței atacate, iar pe fond, admiterea cererii de chemare în judecată, în sensul constatării că decizia de încetare a contractului individual de muncă nr. 3425/01.10.2007 este netemeinică și nelegală, anulării deciziei de concediere nr. DEER/381 din 01.02.2024, prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă nr. 3425/01.10.2007, începând cu data de 05.02.2024, precum și obligării intimatei la reintegrarea pe funcția avută anterior desfacerii contractului individual de muncă, respectiv pe funcția de Consilier social - COR: 215102 și la plata de despăgubiri, reprezentând drepturile salariale, astfel cum au fost indexate și majorate de la data desfacerii contractul individual de muncă - 05.02.2024 - și până la reintegrare, actualizate cu rata inflației și dobânda penalizatoare legală, cu cheltuieli de judecată.

În susținerea căii de atac exercitate, apelantul a opinat că dispozițiile art. V alin. (1) din Ordinul ANRE nr. 90/2023, pentru modificarea și completarea unor ordine emise de președintele Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 899 din 5 octombrie 2023, a fost creat la solicitarea intimatei, în vederea ascunderii unor neconformități grave, în condițiile în care ANRE, ca autoritate, poate doar să refuze (nu să anuleze) acordarea avizului pentru un agent de conformitate „numai din motive de lipsă de independență sau de capacitate profesională”, situație ce nu a fost dovedită în cauză.

Ca urmare, apelantul a arătat că în urma aplicării acestei prevederi, a fost singura persoană din România care deținea calitatea de Agent de conformitate pentru care operatorul de distribuție nu a mai cerut reînnoirea avizului, situație ce demonstrează premeditarea acțiunii de concediere și incapacitatea intimatei de a asigura independența agenților de conformitate.

Cu privire la motivele de apel, a subliniat că instanța de fond a interpretat greșit situația de fapt și nu a reținut niciuna dintre apărările contestatorului. Astfel, apelantul a arătat că instanța nu a realizat o analiză distinctă a situației de fapt prezentată de intimată, respectiv concedierea a fost un efect al faptului că a expirat Avizul ANRE nr. 35/22.12.2021 sau concedierea a fost ca efect al faptului că s-a desființat postul de Consilier social, în condițiile în care, la data nominalizării în calitate de Agent de conformitate, 01.01.2020, apelantul era angajat ca titular al postului de Consilier social în baza Contractului individual de muncă nr. 3425/01.07.2007, suspendat de drept întrucât exercita funcția de conducere de Director al Diviziei Managementul Activelor.

S-a invocat de către apelant necercetarea de către instanța de fond a naturii juridice a calității de Agent de conformitate, potrivit Ordinului ANRE nr. 97/2021, calitate dobândită în urma unei nominalizări a unui Operator de Distribuție și supusă avizării ANRE. De asemenea, apelantul a apreciat că instanța de fond nu a reținut regimul juridic aplicabil Agentului de conformitate, a constatat în mod greșit că indicarea eronată a termenului de 30 de zile pentru formularea contestației nu constituie motiv de nulitate a deciziei, precum și că aspectele referitoare la neîndeplinirea condițiilor de formă ale Deciziei de concediere pot fi acoperite și completate prin Notificarea nr. DEER/397409/29.12.2023 și ulterior prin Notificarea nr. DEER/1976/04.01.2024, emise și comunicate în prealabil emiterii Deciziei de concediere, corp comun cu aceasta.

Totodată, apelantul a criticat faptul că instanța de fond a reținut că reclamantul nu poate fi reîncadrat pe un post deținut anterior, fără ca instanța să indice în concret la care post se referă și nu a ținut cont că în speță, desființarea vizează un post suspendat de drept. În acest sens, a arătat

că a precizat în fața instanței de fond că la data numirii în calitate de Agent de conformitate, apelantul, chiar dacă era numit în funcția de Director, era titular al postului de Consilier social, post care trebuia menținut suspendat în temeiul art. 50 lit. i) Codul muncii și art. 14 alin. 4 și 5 din Regulamentul aprobat prin Ordinul nr. 97/2021, astfel cum rezultă și din Adeverința de vechime nr. DEER/BV/38478/13.02.2024. Mai mult, a arătat că Notificarea nr. DEER/1976/04.01.2024 vizează desființarea postului de Agent de conformitate ca urmare a expirării Avizului ANRE nr. 39/22.11.2021 și nu face referire la motivele care au stat la baza desființării postului de Consilier social, post pe care trebuia să fie reîncadrat la încetarea suspendării.

Contrar celor reținute de instanța de fond, apelantul a apreciat că notificările nu indică vreun temei de drept care să justifice și să determine încetarea de drept a contractului individual de muncă, respectiv dacă a avut ca temei prevederile art. 56 alin. 1 lit. g) Codul muncii sau desființarea postului de Consilier social. Astfel, a opinat că nemotivarea Deciziei nr. DEER/381/01.02.2024 de încetare a contractului individual de muncă nr. 3425/01.10.2007 atrage anularea acesteia.

O altă critică formulată de către apelant vizează faptul că tribunalul a reținut în mod greșit desființarea atât a postului de Director al Diviziei Managementul Activelor, cât și a postului de Consilier social deținut anterior numirii în calitate de Agent de conformitate, și că acestea nu mai există în cadrul organigramei, fără a verifica faptul că în Notificarea nr. DEER/1976/04.01.2024 - de preaviz, nu se face referire decât la desființarea postului de Director exercitat în baza Contractului de mandat nr. C24456/C7000/01.10.2020, funcție avută de apelant anterior acceptării calității de Agent de conformitate. În plus, instanța a reținut desființarea postului de Consilier social cu ocazia reorganizării din 01.01.2021, când Societatea de Distribuție a Energiei Electrice Transilvania Sud SA a fost absorbită de Societatea de Distribuție a Energiei Electrice Transilvania Nord SA, fără a ține cont de faptul că postul aferent funcției de Consilier social era suspendat de drept începând cu data de 01.10.2020, cu respectarea art. 49 alin. 6 din Codul muncii.

Ca urmare, apelantul a apreciat că instanța de fond nu s-a pronunțat asupra posibilității intimitei de a desființa postul de Consilier social care era suspendat de drept și nu a indicat în concret care au fost cauzele reale și serioase pentru desființarea postului de Director sau a celui de Consilier social, iar intimata nu a adus dovezi în acest sens.

În ceea ce privește îndeplinirea condițiilor prevăzute de art. 65 din Codul Muncii, reținut de instanța de fond, apelantul a arătat că decizia de concediere nu conține aspecte privind reorganizarea intimitei, neavând ca temei reorganizarea societății, și nu au fost administrate probe din care să rezulte care sunt în concret acele cauze reale și serioase care au condus la desființarea postului de Consilier social. În consecință, apelantul a opinat că instanța de fond nu a cercetat dacă intimata ar fi trebuit să dispună concedierea acestuia sau reîncadrarea pe postul de Consilier social, care era suspendat de drept în temeiul art. 50 lit. i) din Codul Muncii și nu putea face obiectul reorganizării.

Referitor la existența unei situații discriminatorii, apelantul a reiterat că în conformitate cu dispozițiile Ordinului ANRE nr. 97/2021, intimata era obligată să aibă numit un Agent de conformitate, funcție ce nu poate face obiectul reorganizării, iar nemulțumită fiind de aspectele negative evidențiate de apelant în Raportul privind monitorizarea programului de conformitate pentru anul 2022 stabilit de OD-DEER, intimata a manifestat un tratament de hărțuire și intimidare față de acesta. Ca urmare, la expirarea Avizului nr. 35/21.12.2024, intimata a inițiat formalitățile pentru a obține Avizul nr. 66/20.12.2023 al ANRE pe numele Dl. Vlad Tudor Dascălu. Ulterior, apelantul a apreciat că tratamentul discriminatoriu a culminat prin emiterea deciziei de concediere contestate în cauză, deși acesta ar fi trebuit să fie reîncadrat pe funcția de Consilier social.

Cu privire la regimul juridic aplicabil în cauză, apelantul a invocat dispozițiile Ordinului președintelui ANRE nr. 97/2021, prin care s-a aprobat Regulamentul privind stabilirea programului de conformitate și desemnarea agentului de conformitate de către operatorii de distribuție de energie electrică/gaze naturale și de către operatorii de înmagazinare a gazelor

naturale care fac parte dintr-un operator economic integrat pe verticală. Astfel, începând cu data de 01.01.2022, apelantul a arătat că prin Avizul nr. 35/22.12.2021 emis de ANRE, a dobândit calitatea de Agent de conformitate, acesta fiind angajatul intimatei pe funcția de Director al Diviziei Managementul Activelor în baza Contractului de mandat nr. C24456/C7000/01.10.2020 și a Contractului individual de muncă nr. 3425/01.10.2007, pe funcția de Consilier social - COR 242102, conform Actului adițional nr. 30/2018 acest raport juridic fiind suspendat. În aceste condiții, intimata a emis Decizia nr. 3082/13.12.2021 prin care apelantul a fost numit Agent de conformitate și a încheiat Actul Adițional din 30.12.2021 la CIM nr. 3425/01.10.2007, prin care, începând cu data de 01.01.2022, a modificat funcția de inginer Sisteme Electroenergetice - COR 215105, asimilând-o în mod incorect calității de Agent de conformitate.

Așadar, s-a arătat de către apelant că în momentul în care a intrat în vigoare Ordinul nr. 90/2023 al ANRE, care a modificat Ordinul nr. 97/2021 al ANRE, în sensul că a limitat valabilitatea avizelor la o anumită perioadă de ani, CIM nr. 3425/01.10.2007 a fost transformat în mod nelegal dintr-un contract pe perioadă nedeterminată, într-un contract pe perioadă determinată, respectiv până la expirarea calității de Agent de conformitate. Ca urmare, prin Notificarea nr. DEER/397409/29.12.2023 i s-a adus la cunoștință apelantului faptul că începând cu data de 01.01.2024 nu mai deține calitatea de Agent de conformitate, având posibilitatea de opta între funcția de specialist suport tehnic sau specialist proiectare, fără ca intimata să țină cont că prin CIM nr. 3425/01.10.2007, apelantului i se conferea dreptul de a fi reîncadrat pe funcția deținută anterior de Consilier social.

De asemenea, prin Notificarea nr. DEER/1976/04.01.2024, apelantului i s-a adus la cunoștință încetarea de drept a CIM nr. 3425/01.10.2007, deși prin Actul Adițional din 30.12.2021 la CIM nr. 3425/01.10.2007 nu s-a prevăzut că acest contract are o perioadă determinată, iar funcția deținută la data de 31.12.2023 era aceea de Director al Diviziei Managementul Activelor, funcție pe care apelantul o deținea începând cu data de 01.10.2020 pe baza contractului de mandat nr. C2446/C7000 din 01.10.2020, CIM nr. 3425/01.10.2007 fiind suspendat ca efect al ocupării acestei funcții de conducere.

În consecință, apelantul a apreciat că era îndreptățit să revină la funcția de bază deținută în temeiul CIM nr. 3425/01.10.2007, respectiv la funcția de Consilier social COR: 243102, ca efect al încetării calității de Agent de conformitate. A subliniat că prin aplicarea prevederilor art. 14 alin. 5 din Regulamentul aprobat prin Ordinul nr. 97/2021, intimata a nesocotit dispozițiile art. 50 lit. i) Codul muncii și a modificat prin act adițional funcția de bază și locul muncii la CIM nr. 3425/01.10.2007 care era suspendat de drept.

S-a concluzionat de către apelant că motivarea în fapt a Deciziei nr. DEER/318/01.02.2024 prin care s-a reținut că s-a dispus concedierea pentru cauza expirării Avizului ANRE nr. 35/22.12.2021 este nereală, întrucât lipsa acestui aviz conduce numai la pierderea calității de Agent de conformitate, în timp ce fie Contractul de Mandat (încheiat pentru funcția de Director al Diviziei Managementul Activelor), fie CIM nr. 3425/01.10.2007 pe funcția de Consilier social COR: 243102, care erau suspendate de drept, îi confereau în continuare calitatea de salariat sau manager în cadrul DEER, fără posibilitatea de a putea fi concediat. Astfel, apelantul a opinat că Decizia de concediere nr. DEER/318/01.02.2024 a fost emisă în mod nelegal și nu conține motivul real care să permită desființarea locului de muncă al acestuia.

În drept, a invocat dispozițiile art. 12, art. 49 alin. 6, art. 50 lit. i), art. 56 alin. 1 lit. g), art. 65, art. 75, art. 82 și art. 83 din Codul Muncii, art. 266 - 275 Codul Muncii, Legea nr. 123/2012, art. 4, art. 14 alin. 4 și alin. 5, art. 16 din Regulamentul aprobat prin Ordinul nr. 97/2021, art. V din Ordinul ANRE nr. 90/2023 de modificare a Ordinului ANRE nr. 97/2021.

În probatoriu, a solicitat încuviințarea probei cu înscrisuri.

Prezentul apel este scutit la plata taxei judiciare de timbru, potrivit art. 270 Codul muncii.

În apărare, intimata Distribuție Energie Electrică România SA a formulat întâmpinare, prin care a solicitat respingerea apelului formulat de contestator ca nefondat, precum și **apel incident**, prin care a solicitat schimbarea în parte a sentinței atacate, în sensul admiterii cererii reconvenționale; cu cheltuieli de judecată.

În motivare, cu privire la durata termenului de contestare a deciziei, intimata a arătat că, având în vedere dispozițiile art. 252 alin. 2 Codul muncii, indicarea greșită a termenului de formulare a contestației de 30 de zile, în loc de 45, nu se sancționează cu nulitatea decât în situația în care termenul nu este indicat deloc, neputând atrage nulitatea absolută a deciziei, cât timp contestatorul nu a suferit nicio vătămare.

Referitor la lipsa motivării deciziei, intimata a învederat că decizia menționează expres și actele decizionale societare care stau la baza sa, acte comunicate în prealabil reclamantului, având cunoștință în mod efectiv și real de acestea (Notificarea nr. 397409/2023 și Notificarea nr. 1976/04.01.2024), precizându-se că desființarea postului a devenit necesară pentru aspectele care rezultă din aceste documente (comunicate reclamantului în prealabil), detaliind motivele pentru care postul a fost desființat, astfel că reclamantul nu poate invoca vreo vătămare. În consecință, având în vedere dispozițiile art. 76 raportat la art. 65 Codul muncii, intimata a apreciat că motivele care determină concedierea nu se confundă cu motivele care au determinat desființarea postului.

Prin urmare, intimata a subliniat că motivele desființării postului au fost comunicate apelantului prin notificarea de preaviz, potrivit art. 65 Codul muncii, sens în care preluarea motivelor desființării postului din notificare în decizia de concediere nu poate fi considerată o nerespectare a prevederilor art. 76 alin. 1 lit. a) Codul muncii, angajatorul furnizând angajatului datele concrete privind desființarea postului său.

În ceea ce privește motivele intrinseci de nulitate, intimata a arătat, contrar celor reținute de către apelant, că postul desființat nu este cel de Agent de conformitate, întrucât acesta există în continuare în cadrul societății, fiind ocupat de o altă persoană în baza avizului ANRE nr. 66/20.12.2023. Astfel, așa cum s-a arătat și prin notificarea de preaviz, postul desființat este cel deținut anterior numirii în poziția de agent de conformitate, respectiv posturile de Director Divizie Managementul Activelor și Consilier Social, ca urmare a reorganizării începute la 01.01.2021.

Având în vedere că funcția de Agent de conformitate a fost deținută de reclamant în baza unui act adițional la contractul individual de muncă, intimata a opinat că urmare a încetării avizului care îi permitea acestuia să dețină funcția respectivă, actul adițional în discuție s-a suspendat de drept, reclamantul revenind la funcția deținută anterior, dar care deja era desființată la momentul încetării avizului ANRE. Pe cale de consecință, raporturile de muncă dintre părți nu mai puteau continua, având în vedere că funcția de Agent de conformitate nu mai putea fi exercitată în lipsa avizului ANRE, iar cele anterioare nu se mai regăseau în organigrama societății.

În plus, intimata a precizat că funcția de Director Divizie a fost deținută de reclamant exclusiv în baza unui contract de mandat, nefiind supusă legislației muncii, doar funcția de Consilier social fiind relevantă în cauză. De asemenea, în ceea ce privește suspendarea CIM nr. 3425/01.10.2007, intimata a subliniat că deși pentru funcția de Agent de conformitate era necesar un aviz special, acesta este un post supus legislației muncii, activitatea apelantului fiind exercitată tot în baza CIM nr. 3425/01.10.2007, modificat prin ultimul act adițional.

Ca urmare, intimata a apreciat că a ales varianta favorabilă apelantului, respectiv continuarea activității în cadrul societății, dar pe un alt post, operațiune refuzată de acesta.

Referitor la cauza reală și serioasă, intimata a arătat că aprobarea unei noi organigrame a societății și celor două posturi anterioare ale reclamantului a avut un caracter obiectiv, determinat de procedura de fuziune, procedură aprobată de o instanță de judecată. În plus, angajatorul este singura persoană care poate aprecia oportunitatea desființării locului de muncă al salariatului sau să aprecieze dacă se impune o reorganizare a activității sale, neputând fi cenzurată de instanța de judecată.

S-a mai arătat de către intimată că desființarea postului este efectivă, întrucât nu s-a înființat un alt post identic sau similar, fiind îndeplinite astfel condițiile prevăzute de art. 65 din Codul Muncii.

În ceea ce privește repunerea în situația anterioară, intimata a învederat că desființarea de către instanță a deciziei de concediere nu poate duce la admiterea petitului 2 al cererii, respectiv

cel de repunere în situația anterioară, având în vedere dispozițiile art. 50 pct. H din Codul Muncii și Ordinului ANRE nr. 97/2021, respectiv faptului că avizul reclamantului din partea ANRE a expirat fără a mai fi prelungit, contractul său individual de muncă fiind suspendat de drept de la data de 01.01.2024. În aceste condiții, repunerea în situația anterioară ar însemna repunerea apelantului într-un contract individual de muncă suspendat de drept, situație care nu poate determina obligarea intimătei la plata drepturilor salariale pentru perioada ulterioară concedierii.

Referitor la apelul incident, intimata a arătat că prin cererea reconvențională formulată în fața instanței de fond, a solicitat ca în cazul admiterii acțiunii reclamantului, instanța să constate suspendarea de drept a contractului său individual de muncă. Această cerere a fost respinsă de instanța de fond exclusiv ca urmare a faptului că a fost formulată în subsidiarul admiterii cererii de chemare în judecată, iar având în vedere că aceasta a fost respinsă pe fond, s-a dispus respingerea și a cererii reconvenționale fără a fi cercetată pe fond.

În esență, intimata a reiterat că urmare a neprelungirii de către ANRE a avizului reclamantului, începând cu data de 01.01.2024, acesta nu mai putea continua prestarea muncii față de societate în funcția respectivă, contractul său fiind suspendat de drept, suspendare ce poate fi constatată oricând de către instanță.

În drept, a indicat textele legale citate în cuprinsul întâmpinării.

Apelantul Mihai Nicolae-Cătălin a formulat răspuns la întâmpinare, prin care a solicitat admiterea propriului apel și înlăturarea apărărilor intimătei, ca nefondate.

În motivare, în esență, apelantul a arătat că intimata nu a combătut criticile formulate de acesta prin cererea de apel, ci a preluat apărările formulate în fața tribunalului, motiv pentru care apelantul a solicitat completarea probatoriului administrat în cauză, prin depunerea de către intimată a înscrisurilor solicitate în fața instanței de fond.

La termenul de judecată din data de 22 mai 2025, Curtea a încuviințat pentru părți proba cu înscrisuri.

Analizând sentința atacată, prin prisma motivelor de apel, a apărărilor formulate în cauză, a probelor administrate și a dispozițiilor legale incidente, Curtea constată următoarele:

În ceea ce privește apelul principal, declarat de contestatorul Mihai Nicolae-Cătălin, Curtea reține că apelantul-contestator formulează, pe de o parte, critici ce vizează înlăturarea de către instanța de fond a motivelor de nelegalitate pe care le-a invocat raportat la emiterea, cu nerespectarea condițiilor de formă prevăzute de art. 76 lit. a) din Codul muncii și cu încălcarea dispozițiilor art. 268 alin. 1 lit. a) din același cod, a deciziei de concediere contestate și, pe de altă parte, critici ce vizează înlăturarea de către judecătorul fondului a motivelor de nelegalitate ce vizează nerespectarea de către intimată a condițiilor de fond aplicabile concedierii dispuse.

Raportat la prima serie de critici, Curtea reține că apelantul susține că instanța de fond a apreciat greșit că indicarea eronată a termenului de 30 de zile pentru formularea contestației, în locul celui de 45 de zile, nu constituie motiv de nulitate a deciziei de concediere.

Contrar opiniei apelantului, instanța de control judiciar constată că este corectă concluzia instanței de fond, în condițiile în care textul art. 76 din Codul muncii nu prevede obligativitatea menționării, în cuprinsul deciziei de concediere, a termenului în care aceasta poate fi contestată în justiție, o astfel de mențiune fiind prevăzută, sub sancțiunea nulității absolute, de art. 252 alin. 2 lit. e) din Codul muncii, în cazul deciziei de concediere disciplinară, și de art. 62 alin. 3 din Codul muncii, în cazul concedierii pentru motive ce țin de persoana salariatului, concediere întemeiată pe dispozițiile art. 61 din Codul muncii. Or, decizia emisă de intimată și contestată de apelant în prezenta cauză nu este una de concediere disciplinară, de concediere pentru motive ce țin de persoana apelantului, ci de concediere individuală pentru motive străine de persoana acestuia, întemeiată pe dispozițiile art. 65 din Codul muncii. Acest act normativ nu conține nicio dispoziție care să prevadă obligativitatea menționării datei încetării raporturilor de muncă în decizia de concediere emisă în baza art. 65 din Codul muncii și, în consecință, nicio dispoziție care să prevadă sancționarea lipsei unei astfel de mențiuni sau a menționării greșite a termenului de contestare într-o astfel de decizie. În plus, și în cazul concedierii disciplinare, al concedierii pentru motive ce țin de persoana salariatului, textul art.

252 alin. 2 lit. e) din Codul muncii, respectiv, al art. 62 alin. 3 din Codul muncii sancționează cu nulitatea absolută absența oricărei mențiuni cu privire la termenul în care decizia de concediere disciplinară poate fi contestată și nu indicarea greșită a termenului de contestare.

Pe de altă parte, în speță, indicarea greșită a termenului în care poate fi contestată decizia de concediere nu i-a produs apelantului-contestator, în concret, nicio vătămare, de vreme ce acesta a formulat contestația în termen, astfel că nu poate fi reținută nici incidența unei nulități relative a deciziei.

Referitor la motivele de nelegalitate privitoare la emiterea deciziei de concediere cu încălcarea dispozițiilor art. 76 lit. a) din Codul muncii, apelantul a susținut că instanța de fond a apreciat greșit că aspectele referitoare la neîndeplinirea condițiilor de formă ale deciziei de concediere pot fi acoperite și completate prin cele două notificări emise de intimată, respectiv, notificarea nr. DEER/397409/29.12.2023 și notificarea nr. DEER/1976/04.01.2024, comunicate în prealabil emiterii deciziei de concediere, și că acestea ar face corp comun cu decizia de concediere.

Potrivit art. 76 lit. a) din Codul muncii, „decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu motivele care determină concedierea”. Apelantul-contestator susține că decizia contestată nu este motivată nici în fapt și nici în drept, astfel că este lovită de nulitate, conform art. 78 din Codul muncii.

Raportat la această susținere, instanța de fond reține, în considerentele hotărârii atacate, că „decizia de concediere contestată menționează actele decizionale ale societății intimată care stau la baza concedierii, acte care au fost comunicate în prealabil contestatorului, acesta având cunoștință, în mod efectiv și real, de acestea (Notificarea 397409/2023, Notificarea 1976/04.01.2024), precizându-se că desființarea postului a devenit necesară pentru aspectele care rezultă din aceste înscrisuri, acestea din urmă detaliind motivele pentru care postul a fost desființat”.

Astfel cum a reținut prima instanță, în decizia de concediere contestată, angajatorul menționează că aceasta a fost emisă având în vedere: „prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare; notificarea nr. DEER/397409/29.12.2023, prin care domnul Mihai Nicolae-Cătălin a fost notificat că, începând cu data de 01.01.2024, nu mai deține calitatea de agent de conformitate, la nivel de D.E.E.R., conform avizului A.N.R.E. nr. 35/22.12.2021, coroborat cu prevederile art. V alin. (1) din Ordinul A.N.R.E. nr. 90/2023 și a fost ofertat cu alte posturi disponibile în cadrul intimatei; refuzul tacit de a accepta o altă funcție în cadrul D.E.E.R. conform notificării nr. D.E.E.R. /19/6/04.01.2024 și în conformitate cu dispozițiile art. 75 din Codul muncii și prevederile referitoare la concedierea individuală, în condițiile art. 65 din Codul muncii și art. 4.82 (3) B (a) și art. 4.85 alin. 1 și alin. 6 din Contractul colectiv de muncă în vigoare; notificarea nr. DEER/1976/04.01.2024, prin care contestatorul a luat act de începerea termenului de preaviz conform art. 75 din Codul muncii; terminarea perioadei de preaviz de 20 de zile lucrătoare, adică perioada 05.01.2024-02.02.2024, conform notificării nr. DEER/1976/04.01.2024”.

Curtea constată că angajatorul menționează, în decizia contestată, nr. DEER/381/01.02.2024 (fila 6 vol. I dosar fond), că măsura concedierii individuale, dispusă în temeiul art. 65 alin. 1 din Codul muncii, a fost determinată de faptul că apelantul-contestator nu mai deține calitatea de agent de conformitate, la nivel de D.E.E.R., conform avizului A.N.R.E. nr. 35/22.12.2021, coroborat cu prevederile art. V alin. (1) din Ordinul A.N.R.E. nr. 90/2023; de refuzul tacit al acestuia de a accepta o altă funcție în cadrul D.E.E.R., dintre cele ofertate, și de împlinirea termenului de preaviz.

Așadar, decizia conține motivele care au determinat concedierea, angajatorul neavând obligație legală de a detalia motivele de fapt ale desființării postului, factorii care au impus desființarea locului de muncă. În consecință, în mod corect, instanța de fond a reținut că decizia contestată este motivată în fapt, respectând dispozițiile art. 76 lit. a) din Codul muncii. Pentru a ajunge la această concluzie, judecătorul fondului nu a reținut că „aspectele referitoare la neîndeplinirea condițiilor de formă ale deciziei de concediere pot fi acoperite și completate prin cele două notificări emise de intimată, respectiv, notificarea nr. DEER/397409/29.12.2023 și

notificarea nr. DEER/1976/04.01.2024, comunicate în prealabil emiterii deciziei de concediere, și că acestea ar face corp comun cu decizia de concediere”, după cum susține apelantul. Menționarea celor două notificări a fost făcută în condițiile în care a citat motivarea de către angajator a deciziei contestate. De asemenea, afirmația că acestea „fac corp comun cu decizia de concediere” nu-i aparține instanței, ci intimatei, instanța precizând că, prin întâmpinarea formulată în cauză, intimata formulează o asemenea apărare.

Raportat la forma concedierii dispuse, respectiv, concediere individuală întemeiată pe dispozițiile art. 65 alin. 1 din Codul muncii, motivele prezentate în cuprinsul deciziei de concediere sunt suficiente pentru a aprecia că decizia este motivată și că respectă dispozițiile art. 76 lit. a) din Codul muncii. Judecătorul fondului a arătat, în plus, că notificările trimise contestatorului i-au permis acestuia să cunoască, în mod real și efectiv, în detaliu, motivele de fapt care au determinat desființarea postului său. Expunerea detaliată a acestora, în cuprinsul deciziei de concediere, nu constituie, însă, o condiție de validitate a acesteia, astfel cum s-a reținut mai sus.

Pe de altă parte, contrar susținerilor apelantului, Curtea constată că decizia de concediere este motivată și în drept, societatea intimată arătând că încetarea contractului individual de muncă al apelantului are loc în temeiul art. 65 alin. 1 din Codul muncii, respectiv, prin concediere individuală.

În ceea ce privește cea de-a doua serie de critici formulate de apelant, referitoare la înlăturarea de către instanța de fond a motivelor de nelegalitate a deciziei de concediere, ce vizau emiterea acesteia cu încălcarea dispozițiilor art. 65 alin. 1 din Codul muncii, așadar, a condițiilor de fond, Curtea constată că, potrivit acestor dispoziții, „(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.”

Primul alineat al textului de lege citat definește sintagma „concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului”, în timp ce al doilea alineat statornicește condițiile de legalitate a concedierii pentru motive independente de persoana salariatului, respectiv: desființarea locului de muncă să fie efectivă, iar cauza acestei desființări să fie reală și serioasă.

Dat fiind că, în speță, temeiul de drept al concedierii apelantului, dispuse prin decizia nr. DEER/381/01.02.2024 (fila 6 vol. I dosar fond), îl constituie art. 65 alin. 1 din Codul muncii, instanța este chemată, raportat la dispozițiile alineatului 2 al aceluiași text de lege, să analizeze legalitatea concedierii prin prisma caracterului efectiv al desființării postului și prin prisma existenței unei cauze reale și serioase care să fi determinat desființarea postului persoanei concediate.

Apelantul-contestator apreciază că, în mod greșit, a reținut instanța de fond că, în cauză, sunt îndeplinite aceste condiții, câtă vreme nu au fost desființate nici locul de muncă pe care l-a ocupat, de „agent de conformitate”, acesta fiind ocupat de altcineva, și nici locul de muncă de „consilier social”, pe care l-a ocupat înainte de a fi numit agent de conformitate în cadrul D.E.E.R.

Curtea constată că susținerea apelantului este întemeiată, apelul declarat în cauză fiind fondat sub acest aspect. În acest sens, are în vedere că, prin cererea nr. 344005/08.11.2023, societatea intimată a solicitat Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei nominalizarea domnului Vlad Tudor Dascălu în vederea confirmării acestuia ca agent de conformitate al societății Distribuție Energie Electrică România S.A., pe o perioadă de 2 ani, astfel cum rezultă din Avizul nr. 66/20.12.2023, eliberat de A.N.R.E., prin care a fost avizată favorabil nominalizarea propusă, pe o perioadă de 2 ani, începând cu data de 01.01.2024 (filele 23, 24 vol. I dosar fond). De altfel, și în procesul-verbal al ședinței Comisiei Mixte Administrație-Sindicate D.E.E.R. din data de 29.03.2024 (filele 186-188 vol. I dosar fond), după în probațiune de intimată, se menționează, la punctul 18, că „administrația a organizat, conform noilor cerințe legale, procedura de selecție pentru ocuparea funcției de agent de conformitate, aferentă următoarei perioade de mandat”. Așadar, postul de agent de conformitate

din cadrul societății D.E.E.R. nu a fost desființat, ci a fost ocupat de o altă persoană, respectiv, de Vlad Tudor Dascălu.

În ceea ce privește postul de consilier social, ocupat de apelantul-contestator anterior exercitării funcțiilor de Director Divizie Managementul Activelor și de Director Inginerie și Inovare și nominalizării pe funcția de agent de conformitate, Curtea reține că, la punctul 11, intitulat marginal „Efectele fuziunii asupra angajaților societății participante” din Proiectul de fuziune prin absorbție între Societatea de Distribuție a Energiei Electrice Transilvania Nord S.A., în calitate de societate absorbantă, și Societatea de Distribuție a Energiei Electrice Transilvania Sud S.A. și Societatea de Distribuție a Energiei Electrice Muntenia Nord S.A., în calitate de societăți absorbite, autentificat sub nr. 1404 din 26.06.2020, de notarul public Surugiu Adela, se prevede: „11.1. La data efectivă a fuziunii, toți angajații societăților absorbite, precum și toate drepturile și obligațiile acestora vor fi transferate către societatea absorbantă, aceasta din urmă devenind astfel angajator al tuturor angajaților respectivi, în conformitate cu prevederile legislației aplicabile. 11.2. Conform prevederilor Codului muncii și ale Legii nr. 67/2006, drepturile și obligațiile prevăzute în cadrul contractelor individuale de muncă, încheiate de fiecare din societățile absorbite cu angajații săi vor fi transferate către societatea absorbantă. Transferul va produce efecte începând cu data efectivă. 11.3. Transferul angajaților societăților absorbite către societatea absorbantă se va realiza în condițiile art. 173 și 174 din Codul muncii și ale Legii nr. 67/2006.” (fila 80 vol. I dosar apel).

Față de aceste prevederi și în absența altor probe, Curtea constată că este nefondată concluzia instanței de fond că postul de consilier social a fost desființat cu ocazia realizării fuziunii prin absorbție. În plus, constată că nici intimata nu a susținut că acest post ar fi fost desființat, arătând, în cadrul notelor de ședință depuse în dosarul de apel la data de 23.06.2025 (filele 165-173 vol. I), că, în condițiile în care apelantul a devenit titular de post pe o altă poziție din cadrul societății, respectiv pe postul de agent de conformitate, societatea angajatoare nu a mai avut obligația de a reține acest post; că, începând cu data de 01.01.2024, D.E.E.R S.A. a fost în imposibilitatea obiectivă de a-i mai oferi apelantului poziția solicitată, de consilier social, aceasta **fiind relocată**, urmare a reorganizării societății; că domnul Peter Telicsak, în privința căruia apelantul a susținut că a fost numit pe postul de consilier social începând cu data de 01.01.2024, este pe un post distinct față de postul ocupat de reclamantul Mihai Cătălin și că nu a ocupat niciodată postul ocupat de reclamant; că posturile de consilier social sunt prevăzute la art. 5.43 din contractul colectiv de muncă valabil pentru perioada 01.03.2022-29.02.2024 (filele 171, 172 vol. I dosar apel).

În contractul colectiv de muncă valabil începând cu data de 01.03.2022, până la data de 29.02.2024, se prevede, în cadrul art. 5.43 alin. (4), că „Recunoscând drepturile organizațiilor sindicale de a apăra interesele profesionale, economice, sociale și sportive ale membrilor lor, membrii de sindicat aleși în structura de conducere a federației/confederației, nominalizați de federație, pot fi trecuți temporar, respectiv, pe perioada mandatului, pe posturi de consilieri sociali”. Rezultă, din aceste prevederi, că, în cadrul societății intime, există sau cel puțin existau posturi de consilieri sociali la data emiterii deciziei de concediere.

Față de aspectele expuse în cele ce precedă și de faptul că, la dosarul cauzei, nu există probe certe din care să rezulte desființarea postului de consilier social ocupat de apelant anterior numirii sale în funcția de Director Divizie Managementul Activelor, în cea de Director Inginerie și Inovare și în funcția de agent de conformitate, Curtea constată că, în mod greșit, a reținut instanța de fond că acest post a fost desființat.

Având în vedere că nu este îndeplinită condiția desființării efective a locului de muncă, prevăzută de art. 65 alin. 2 din Codul muncii, nu se mai impune examinarea îndeplinirii celei de-a doua condiții de legalitate a concedierii individuale, respectiv, existența unei cauze reale și serioase a desființării locului de muncă.

Pe de altă parte, Curtea reține că însăși intimata arată, la punctul 14 din notele de ședință depuse la data de 23.06.2025 (fila 171 vol. I dosar apel), că, potrivit Legii nr. 123/2012 a energiei electrice, prevederilor art. 48 alin. 2 lit. e), postul de agent de conformitate este complet independent în raport cu structurile de decizie din cadrul operatorului de distribuție, motiv pentru

care nici nu este evidențiat în organigrama societății. În plus, art. 14 alin. 4 și 5 din Regulamentul privind stabilirea programului de conformitate și desemnarea agentului de conformitate de către operatorii de distribuție de energie electrică/gaze naturale și de către operatorii de înmagazinare a gazelor naturale care fac parte dintr-un operator economic integrat pe verticală, aprobat prin Ordinul nr. 97/2021 al președintelui A.N.R.D.E, prevede: „(4) În îndeplinirea atribuțiilor sale, agentul de conformitate acționează independent de orice interes în legătură cu OD/OÎ care l-a desemnat, după caz, precum și de principalii beneficiari ai serviciilor prestate de acest operator. (5) Pe perioada exercitării atribuțiilor sale, agentul de conformitate nu poate deține o altă funcție, nu poate avea o altă responsabilitate profesională sau un interes, direct sau indirect, legat de vreo parte a întreprinderii integrate pe verticală

În consecință, instanța de apel constată că, în perioada exercitării de către apelantul-contestator a funcției de agent de conformitate, a operat o suspendare a raportului de muncă născut în temeiul contractului individual de muncă nr. 3425/01.10.2007, astfel cum a fost modificat prin actul adițional nr. 30/2018 (filele 43, 44 vol. I dosar fond), în virtutea căruia apelantul ocupa funcția de „consilier social”. La momentul numirii apelantului-contestator pe postul de agent de conformitate, avizul necesar exercitării acestei funcții nu era pe o perioadă determinată, însă ulterior, prin Ordinul nr. 90/2023 *pentru modificarea și completarea unor ordine emise de președintele Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei* s-a statuat că avizele pentru nominalizarea agenților de conformitate emise de Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei până la data intrării în vigoare a acestuia își păstrează valabilitatea până la data de 31 decembrie 2023, inclusiv.

În consecință, odată ce nu a mai fost nominalizat pentru un nou mandat de agent de conformitate, la data de 01.01.2024, când i-a încetat această calitate, apelantul trebuia să se întoarcă la funcția pe care o ocupa anterior, respectiv cea de consilier social. Reîntoarcerea nu putea opera pe postul de director, deoarece numirea pe postul de director putea fi realizată în baza unui contract de mandat, ceea ce nu s-a mai încheiat în cauză, cele vechi nemaifiind de actualitate.

O interpretare contrară tuturor celor expuse mai sus ar însemna că raportul de muncă pe perioadă nedeterminată al apelantului, s-ar transforma în lipsa acordului ambelor părți și din motive independente de angajat, într-un raport de muncă pe perioadă determinată, fapt ceea ce ar contraveni dispozițiilor legale și ar vătăma grav drepturile angajatului. Relevante, în acest sens, sunt și mențiunile din notificarea nr. DEER/1976/04.01.2024, potrivit căreia expirarea avizului emis de A.N.R.E. pentru calitatea de agent de conformitate constituie o cauză de încetare de drept a actului adițional de numire în această funcție și nu a contractului individual de muncă (fila 31 vol. I dosar fond).

Sarcina probei în litigiile de muncă revine angajatorului, iar în cauză acesta nu a făcut dovada desființării postului de consilier social pe care l-a ocupat contestatorul sau a datei la care acest post s-a desființat, deși instanța de apel a solicitat în mod expres angajatorului să depună la dosar documentul din care rezultă desființarea aceluia post.

În aceste condiții, având în vedere că, în cauză, nu s-a dovedit că postul de consilier social ocupat de apelant a fost efectiv desființat, Curtea constată că sunt întemeiate cererile acestuia de anulare a deciziei de concediere individuală nr. DEER/381/01.02.2024, de repunere a părților în situația anterioară emiterii deciziei de concediere, de reîncadrare pe postul de consilier social și de obligare a intimatelor, în calitate de angajator, la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate cu rata inflației și dobânda legală, și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat în perioada cuprinsă între data concedierii și reintegrarea efectivă, conform art. 78 și art. 80 Codul muncii.

Pentru aceste considerente, va admite apelul principal declarat de contestatorul Mihai Nicolae Cătălin împotriva sentinței civile nr. 1824/MAS din 5 noiembrie 2024, pronunțate, în cauză, de Tribunalul Brașov, pe care o va schimba în tot, conform celor consemnate în dispozitivul hotărârii.

În ceea ce privește apelul incident declarat în cauză de intimata Distribuție Energie Electrică România S.A., Curtea reține că apelanta critică hotărârea primei instanțe în privința

dispoziției de respingere a cererii reconvenționale, prin care a solicitat ca, în cazul admiterii acțiunii contestatorului, instanța să constate suspendarea de drept a contractului individual de muncă al acestuia.

Raportat la această critică, instanța de control judiciar constată că este întemeiată, având în vedere că instanța de fond a respins cererea reconvențională exclusiv în considerarea faptului că aceasta a fost formulată ca o cerere subsidiară unei soluții de admitere a cererii de chemare în judecată, astfel că, cererea principală fiind respinsă, prima instanță a apreciat că se impune a fi respinsă și cererea reconvențională, necercetând această cerere pe fond.

Procedând la analiza pe fond a cererii reconvenționale formulate de reclamanta reconvențional Distribuție Energie Electrică România S.A., Curtea constată că, prin aceasta, s-a solicitat instanței ca, în cazul anulării deciziei de concediere, să constate că, începând cu data de 01.01.2024, contractul individual de muncă nr. 3425/01.10.2007, încheiat cu reclamantul, este suspendat de drept în baza art. 50 pct. h) din Codul muncii.

Potrivit primei teze a textului de lege invocat de reclamanta reconvențional, „contractul individual de muncă se suspendă de drept de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei”, iar, potrivit celei de-a doua teze, „dacă, în termen de 6 luni, salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept”.

În cauză, Curtea reține că art. V alin. 1 și 2 din Ordinul nr. 90/2023 al președintelui Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei prevede: „(1) Avizele pentru nominalizarea agenților de conformitate emise de Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei până la data intrării în vigoare a prezentului ordin își păstrează valabilitatea până la data de 31 decembrie 2023 inclusiv.

(2) Până la data de 15 noiembrie 2023, operatorii sistemelor de distribuție a energiei electrice/gazelor naturale și operatorii sistemelor de înmagazinare subterană a gazelor naturale, care fac parte din operatori economici integrați pe verticală, au obligația de a transmite la Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei nominalizările agenților de conformitate însoțite de documentele prevăzute la art. 16 alin. (1) din regulamentul prevăzut la art. I, în vederea avizării.”.

Întrucât pârâtul reconvențional Mihai Nicolae-Cătălin a fost nominalizat în funcția de agent de conformitate la data de 01.01.2022, în baza deciziei nr. 3082/13.12.2021 a directorului general al societății Distribuție Energie Electrică România S.A. (fila 39 vol. I dosar fond), avizului A.N.R.D.E. nr. 35/22.12.2021 (filele 27, 28 vol. I dosar fond) și a actului adițional din data de 30.12.2021 la contractul individual de muncă nr. 3425/01.10.2007 (filele 36-38 vol. I dosar fond), acesta se supune prevederilor alin. 1 al art. V din ordinul anterior menționat, numirea sa în funcție încetând la data de 01.01.2024, în condițiile în care nu a fost nominalizat de operatorul de distribuție pentru a ocupa funcția de agent de conformitate începând cu această dată și nu a fost trimisă nominalizarea sa, spre avizare, Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei. Din probele administrate în cauză, rezultă că, în data de 08.11.2023, reclamanta reconvențional a solicitat A.N.R.D.E. avizarea nominalizării ca agent de securitate a unei alte persoane.

Articolul V din Ordinul nr. 90/2023 al președintelui A.N.R.D.E. reprezintă normă specială în materie, în raport cu dispozițiile art. 50 pct. h) din Codul muncii, astfel că, în temeiul principiului *specialia generalibus derogant*, au prioritate în aplicare. În consecință, având în vedere că operatorul de distribuție nu l-a renominalizat pe pârâtul reconvențional pe funcția de agent de conformitate și nu a trimis, până la data de 15.11.2023, o astfel de renominalizare, spre avizare, A.N.R.D.E., nominalizarea sa din data de 01.01.2022 a fost valabilă, potrivit art. V alin. 1 din Ordinul nr. 90/2023 anterior menționat, până în data de 31.12.2023. Ca urmare, la data de 01.01.2024, a încetat și actul adițional din data de 30.12.2021, de numire a pârâtului reconvențional pe această funcție, astfel cum precizează și intimata în notificarea nr. DEER/1976/04.01.2024. Ca atare, la această dată, se impunea ca pârâtul-reconvențional să-și continue activitatea pe funcția de consilier social, ocupată în baza contractului individual de muncă nr. 3425/01.10.2007, astfel cum a fost modificat prin actul adițional nr. 30/2018.

Nu poate fi primită susținerea reclamantei reconvenționale că, la data de 01.01.2024, a operat o suspendare de drept a contractului individual de muncă nr. 3425/01.10.2007, în baza art. 50 pct. h) din Codul muncii, întrucât, în cauză, sunt incidente dispozițiile art. V din Ordinul nr. 90/2023 al președintelui A.N.R.D.E., ca norme speciale, în raport cu cele generale ale Codului muncii. Pe de altă parte, suspendarea de drept a contractului individual de muncă prevăzută de art. 50 pct. h) din Codul muncii are ca scop să i se acorde salariatului posibilitatea ca, într-un interval de timp de 6 luni, să își reînnoiască avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Or, în speță, este vorba despre un aviz necesar exercitării funcției de agent de conformitate, care implică, în prealabil, demersuri făcute de operatorul de distribuție, precum nominalizarea persoanei pentru ocuparea acestei funcții și trimiterea acestei nominalizări, spre avizare, Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei.

Avizul în discuție este solicitat de operatorul de distribuție, astfel, cum rezultă, din dispozițiile art. 14 alin. 1 teza întâi și ale art. 16 alin. 1 din Regulamentul aprobat prin Ordinul nr. 97/2021 al președintelui A.N.R.D.E., potrivit căreia „fiecare OD/OÎ propune A.N.R.E. spre avizare nominalizarea agentului de conformitate”, „OD/OÎ nominalizează un agent de conformitate și transmite această nominalizare către A.N.R.E., spre avizare, împreună cu documentele care atestă respectarea criteriilor de independență și de capacitate profesională prevăzute la art. 15 (...)”, dar și din avizul nr. 35/22.11.2021 (filele 27, 28 vol. I dosar fond) și din avizul nr. 66/20.12.2023 (filele 23, 24 vol. I dosar fond), emise de Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei. Or, reclamanta reconvențional nu a propus, spre avizare, renominalizarea, ca agent de conformitate, a pârâtului reconvențional, ci nominalizarea altei persoane, formulând, în acest sens, cererea nr. 344005/08.11.2023, înregistrată la A.N.R.D.E. sub nr. 159700/09.11.2023 și avizată favorabil prin avizul nr. 66/20.12.2023 (filele 23, 24 vol. I dosar fond). Ca urmare, cele șase luni în care ar opera pretinsa suspendare de drept a contractului individual de muncă, invocată de reclamanta reconvențional ar avea ca finalitate încetarea de drept a acestui contract ca efect al neobținerii avizului A.N.R.D.E., întrucât acesta implică, în prealabil, participarea la o procedură de selecție, și ulterior, în funcție de rezultate selecției, o nominalizare și o solicitare de avizare a nominalizării din partea operatorului de distribuție, care a făcut aceste demersuri pentru o altă persoană, numită deja pe această funcție, de agent de conformitate. Așadar, prin invocarea art. 50 lit. h) din Codul muncii, reclamanta reconvențional urmărește aceeași finalitate, încetarea contractului individual de muncă al pârâtului reconvențional, însă la un alt moment decât cel avut în vedere prin decizia nr. D.E.E.R./381/01.02.2024, contestată și anulată.

În cauză, însă, pentru considerentele mai sus arătate, sunt aplicabile dispozițiile art. V din Ordinul nr. 90/2023 al președintelui Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei, în baza căreia, la data de 01.01.2024, a încetat valabilitatea avizului nr. 35/22.11.2021, prin care a fost avizată nominalizarea pârâtului reconvențional în calitate de agent de conformitate și, ca urmare, a încetat și actul adițional din data de 30.12.2021 la contractul individual de muncă, privind nominalizarea pe această funcție, nu și contractul individual de muncă și raportul de muncă al pârâtului reconvențional cu societatea reclamată reconvențional.

Având în vedere considerentele expuse, Curtea va admite apelul incident declarat de intimata Distribuție Energie Electrică România împotriva sentinței civile nr. 1824/MAS din 5 noiembrie 2024, pronunțate de Tribunalul Brașov, și, judecând pe fond cererea reconvențională formulată de reclamanta reconvențional Distribuție Energie Electrică România S.A., în contradictoriu cu pârâtul reconvențional Mihai Nicolae Cătălin, o va respinge, ca neîntemeiată.

În privința cheltuielilor de judecată, pretinse de ambele părți, Curtea constată că apelantul contestator nu a făcut dovada efectuării acestora, la dosar nefiind depuse înscrisuri doveditoare în acest sens, iar intimata DISTRIBUȚIE ENERGIE ELECTRICĂ ROMÂNIA S.A. nu are dreptul la cheltuieli deoarece este partea care a căzut în pretenții, astfel că va respinge ambele cereri având ca obiect plata cheltuielilor de judecată

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DECIDE

Admite apelul principal formulat de contestatorul **Mihai Nicolae Cătălin** și apelul incident declarat de intimata **Distribuție Energie Electrică România** împotriva sentinței civile nr. 1824/MAS din 5 noiembrie 2024, pronunțată de Tribunalul Brașov, în dosarul nr. 1012/62/2024, pe care o schimbă în tot și pe cale de consecință:

Admite contestația formulată de către contestatorul MIHAI NICOLAE CĂTĂLIN, împotriva deciziei de concediere nr. DEER/381/01.02.2024, emisă de intimata DISTRIBUȚIE ENERGIE ELECTRICĂ ROMÂNIA S.A.

Anulează decizia de concediere nr. DEER/381/01.02.2024, emisă de intimata DISTRIBUȚIE ENERGIE ELECTRICĂ ROMÂNIA S.A.

Dispune repunerea contestatorului în situația anterioară și obligă intimata la reintegrarea sa pe postul de consilier social.

Obligă intimata la plata unei despăgubiri egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate cu rata inflației și dobânda legală precum și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat în perioada cuprinsă de la data concedierii până la reintegrarea efectivă.

Respinge cererea reconvențională formulată de intimata DISTRIBUȚIE ENERGIE ELECTRICĂ ROMÂNIA S.A. în contradictoriu cu apelantul contestator MIHAI NICOLAE CĂTĂLIN, ca neîntemeiată.

Respinge cererile formulate de părți având ca obiect plata cheltuielilor de judecată.
Definitivă.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin intermediul grefei, azi 12.08.2025.

Președinte,
Daniela Niculeasa

Judecător,
Otilia Diana Pop

Grefier,
Denis Constantinescu