

Nr.DEER_264939/26.08.2025

Către,

Mihai Nicolae Catalin

Subiect: *Răspuns la nota de obiecțiuni privind Actul Adicional și Fișa postului comunicate în data de 25 august 2025 în contextul punerii în executare a Deciziei civile nr 1046/12.08.2025*

Stimate domn Mihai Nicolae Cătălin,

Am analizat nota dumneavoastră de obiecțiuni referitoare la Actul aditional și Fișa postului aferente funcției pe care s-a dispus reintegrarea prin Decizia civilă nr. 1046/12.08.2025 și precizăm următoarele:

I. Pentru punerea în executare a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea dumneavoastră, a fost creat un post nou de consilier social în structura organizatorică aplicabilă la nivel DEER S.A., respectiv în cadrul **Departamentului Resurse Umane – Compartiment Relația cu salariații și Reprezentare angajați**.

Postul pe care l-ați ocupat anterior procesului de fuziune al celor trei OD-uri, de consilier social în subordinea DG al Societății de Distribuție Transilvania Sud - unul din cei trei operatori de distribuție absorbiți în procesul de fuziune DEER SA - a fost desființat cu data de 01.01.2021 odata cu fuziunea, fiind aprobată o nouă structură organizatorică a DEER.

În condițiile în care revenirea pe funcția de executie – respectiv de consilier social după încetarea în anul 2022 a contractului de mandat nu a mai fost posibilă și nici realizată, postul a fost desființat, condiții în care dumneavoastră ați acceptat trecerea pe funcția de agent de conformitate (creată la nivelul DEER SA în urma fuziunii celor 3 OD-uri) corespunzător normelor care reglementează această responsabilitate la data respectivă.

Postul de consilier social nou înființat în scopul reintegrării dumneavoastră, a fost alocat într-o entitate organizatorică având ca obiect de activitate facilitarea și asigurarea relațiilor dintre angajator și partenerul social, justificat astfel:

- aceste entități organizatorice au functionat, atât anterior fuziunii la nivelul fiecărui OD, cât și ulterior acesteia, prin urmare nu se justifică alocarea unui astfel de post nou decât în această structură;
- urmărind scopul înființării posturilor de consilieri sociali, respectiv de a facilita angajaților, membri de sindicat aleși în structuri de conducere sindicală desfășurarea în bune condiții a activității sindicale, neîngrădită. Aceste posturi au rezultat prin negociere colectivă și includerea unor prevederi explicite în CCM.

II. Răspunzând solicitărilor dvs, arătăm următoarele:

1. Hotărârea judecătorească are putere executorie și stabilește limitele reintegrării
 - Conform art. 80 alin. (2) din Codul muncii, „în cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța dispune anularea ei și reintegrarea salariatului în funcția avută”.
 - Prin urmare, instanța de apel a dispus reintegrarea dumneavoastră pe postul de consilier social, fără alte mențiuni privind modificarea atribuțiilor.
 - Actul adițional la CIM a fost întocmit strict pentru a reflecta dispozițiile instanței, fără alte modificări ale elementelor esențiale ale contractului.

Anexa C

2. Diferența dintre elementele esențiale ale CIM și fișa postului

- Art. 17 alin. (3) Codul muncii enumeră elementele esențiale ale CIM (funcția, felul muncii, salariul, timpul de muncă, locul muncii etc.).
- Fișa postului nu reprezintă un element esențial al CIM, ci un document anexă prin care se detaliază atribuțiile corespunzătoare funcției.
- În consecință, modificarea sau actualizarea fișei postului nu constituie modificare a contractului individual de muncă, ci exercitarea prerogativei angajatorului de a organiza și conduce activitatea.

3. Dreptul angajatorului de a stabili atribuțiile salariaților

- Potrivit art. 40 alin. (1) lit. a) și b) Codul muncii:

Angajatorul are dreptul „să stabilească organizarea și funcționarea unității”;

Angajatorul are dreptul „să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat”.

- Jurisprudența constantă confirmă că angajatorul poate modifica fișa postului prin adaptarea atribuțiilor la nevoile organizaționale, atâta vreme cât acestea se circumscriu funcției din CIM și nu afectează elementele esențiale ale contractului.

4. Transformările organizaționale justifică actualizarea fișei postului

- În perioada de la data ocupării de către dumneavoastră a poziției de consilier social și până în prezent, așa cum bine cunoașteți, societatea a trecut prin reorganizări interne.
- Actualizarea fișei postului este o consecință legitimă a acestor schimbări și are ca scop corelarea atribuțiilor salariatului cu activitatea entității organizatorice în cadrul căreia este subordonat postul de consilier social.
- Aceasta nu afectează drepturile câștigate prin hotărârea instanței, ci doar asigură integrarea funcției în contextul real al organizației.
- Astfel cum am arătat mai sus, modificările aduse fișei de post corespund noilor realități ale activității societății și fișa postului, astfel cum a fost transmisă către Dvs, reprezintă alinierea la noua realitate organizatorică generată de fuziune.
- Prin acest document angajatorul tocmai previne o situație în care angajatul ar ajunge într-o situație în care nu și-ar putea desfășura activitatea într-o modalitate eficientă și respectând principiul clarificării atribuțiilor și răspunderilor conform postului ocupat.
- De asemenea, acesta este singurul mod în care – raportat la organizarea Societății în urma fuziunii - controlul managerial al riscurilor specifice structurii în care va desfășurați activitatea poate fi realizat.
- După cum știți aceste măsuri sunt atributul exclusiv al angajatorului, așa cum este consacrat, în principal, de prevederile art. 40 alin. (1) literele a), b), c), d), f) din Codul Muncii.
- De asemenea aceste prevederi se corelează cu cele care stabilesc că angajatul este obligat să realizeze norma de muncă și să-și îndeplinească atribuțiile ce îi revin conform fișei postului precum și obligația de a respecta disciplina muncii; (art. 39 alin. (2) lit. a) și b) din Codul muncii.
- Instanțele au reținut în acest sens:

Modificarea atribuțiilor din fișa postului nu are semnificația unei modificări a contractului individual de muncă potrivit art. 41 Codul muncii dacă nu s-a ajuns prin această la un alt specific al funcției salariatului. Dacă încredințarea unor sarcini suplimentare prin fișa de post nu constituie o modificare a felului muncii, cu atât mai mult, retragerea unei sarcini nu poate constitui o astfel de modificare - Decizia nr. 214/CM/2008, Curtea de Apel Constanța.

... schimbarea atribuțiilor postului prin modificarea fișei de post nu constituie o modificare a contractului dacă nu se modifică natură muncii prestate - Decizia nr. 1709/R/2009, Curtea de Apel București.

Anexa C

- De asemenea, referiri la respectarea unor norme legale imperative, *e.g.* GDPR, prevederi legale anticorupție sunt aspecte care pot fi introduse în fișa postului de către angajator.
- Odată elaborată, fișa postului nu rămâne neschimbată, revizuirea fișei postului se face ori de câte ori este nevoie în cadrul angajatorului, nefiind elaborată odată pentru totdeauna, această putându-se modifica/completa cu schimbările care intervin la locul de muncă/felul muncii/mediul de muncă/mijloacele de muncă în care lucrează fiecare salariat, fiind chiar indicat că fișa postului să fie revizuită periodic.
- În aceste condiții, poziția exprimată de către Dvs reprezintă un veritabil abuz de drept, ce are ca scop șicanarea bunului mers al activității societății și nu semnalarea unor eventuale vătămări reale.

In concluzie,

Actualizarea fișei postului este:

- legală, conform art. 40 alin. (1) Codul muncii;
- justificată prin reorganizarea activității societății;
- conformă cu hotărârea judecătorească, întrucât nu modifică elementele esențiale ale CIM stabilite de instanță.

Atribuțiile stabilite prin fișa postului actualizată sunt specifice funcției pentru care ați fost reintegrat, nu schimbă felul muncii, nu stabilește sarcini pe care nu le-ați putea îndeplini sau care presupun o calificare ce nu corespunde funcției și nu constituie o modificare unilaterală a contractului individual de muncă. În consecință, obiecțiunile formulate nu pot fi reținute, fișa postului a fost actualizată astfel încât să poată fi pe deplin aplicabilă, atât actul adițional cât și fișa postului **chiar și în lipsa acordului dumneavoastră aveți obligația de a le respecta. Încalcarea acestora atrage răspunderea dumneavoastră, în mod corespunzător.**

Orice clarificare din punctul de vedere al Angajatorului este finalizată, nicio altă discuție pe acest subiect nu poate fi reluată sau negociată, **refuzul dumneavoastră reprezintă refuzul ofertei angajatorului de reintegrare astfel cum a fost dispusă prin hotărârea judecătorească pronunțată în dosarul nr. 1012/62/2024, fără a afecta punerea în executare a celorlate obligații care decurg din Decizia civilă nr. 1046/2025.**

DISTRIBUȚIE ENERGIE ELECTRICĂ S.A.

Director General

Mihaela Rodica SUCIU

Director Direcția Afaceri Corporative

Paul Cristian NEGREA

Manager Departament Resurse Umane

Nicoleta Claudia PUȘCAȘ