

corespundeau realității și care pentru [REDACTED] aveau un caracter calomnios și compromițător. Totodată, metodele și acțiunile întreprinse de dna [REDACTED], precum - transmiterea cererii prealabile adresatului pe timp de noapte (26.04.2023 ora 22²⁴ – dovada se anexează), expunerea amenințărilor „de a retrage declarațiile”, „înaintarea acțiunii în judecată”, „discutarea publică a vieții personale”, precum discutarea chestiunilor legate de viața privată a dnei [REDACTED], inclusiv de către o persoană terță (avocata dnei [REDACTED]), denotă prezența unei agresiuni morale și intimidare permanente, care i-a fost aplicate dnei [REDACTED] la locul de muncă.

În sesizarea depusă, dna [REDACTED] a descris 6 situații în care a fost implicată de către dna [REDACTED], fiindu-i aduse învinuiri în comiterea ilegalităților și fraudei, neglijenței de serviciu, cu scopul de a o discredita, intimida, disprețui și pentru a o compromite la locul de muncă. De asemenea, [REDACTED] a accentuat că toate acțiunile întreprinse în privința dumneaei ca angajată a Curții de Conturi au influențat negativ și imaginea instituției.

Menționând cele expuse, dna [REDACTED] consideră că prin acțiunile sale doamna [REDACTED] încalcă expres și repetat, atât prevederile **Codului etic al Curții de Conturi** (aprobat prin HCC nr.19 din 05.04.2019), în aspectul nerespectării cerințelor pct. 25 din acest act normativ, care stabilesc că „... în interacțiunea noastră atât cu colegii, cât și cu orice persoană din mediul extern vom da dovadă de maxim profesionalism”; pct. 26 „v-om avea o conduită bazată pe respect reciproc, libertatea exprimării, critica constructivă, evitând orice formă de hărțuire/și sau atitudine ce ar putea aduce atingere demnității persoane”, cât și cele ale Codului de conduită a funcționarului public aprobat prin **Legea nr. 25/2008**, în special art. 4 alin.(2) „Funcționarul public trebuie să aibă un comportament bazat pe respect, exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile sale cu publicul, precum și în relațiile cu conducătorii, colegii și subordonații” și art. 13 alin. (2), care obligă funcționarul public de conducere „c) să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, în cazul în care propune sau aprobă promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordă stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism sau discriminare”.

În opinia [REDACTED], informațiile rupte din context, neveridice, false și defăimătoare cu care operează [REDACTED] se răsfrâng negativ, inclusiv și asupra imaginii Curții de Conturi, ceea ce este contrar pct. 6 lit. g); pct. 14 și pct.23 din Codul etic al Curții de Conturi, precum și art. 7 din Codul de conduită a funcționarului public. Ori, nerespectarea prevederilor menționate cade sub incidența art. 30 lit. c) din **Legea privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi nr. 260 din 07.12.2017** care prevede că *personalul cu atribuții de audit public răspunde administrativ, civil și penal pentru încălcările comise, în conformitate cu legislația, fiind sancționat și disciplinar, inclusiv în cazul încălcării prevederilor referitoare la obligațiile și incompatibilitățile prevăzute în Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în Codul etic al Curții de Conturi și în Codul de conduită a funcționarului public.*

Reieșind din cele expuse, solicită examinarea situației conform legislației și întreprinderea măsurilor în vederea curmării acțiunilor de hărțuire neconținute, întreprinse de către [REDACTED] în privința sa.

2.2. În cadrul audierii în fața Comisiei de disciplină a Curții de Conturi, dna [REDACTED] și-a menținut poziția expusă în sesizare, suplimentar invocând că:

- la depunerea sesizării a determinat-o acel fapt că această dușmănie a devenit sistemică, prea multe i s-au întâmplat;

- nu a înaintat o acțiune în vederea apărării onoarei și demnității în instanța de judecată, deoarece nu vrea să agraveze situația, să genereze conflicte, scopul ei nu este agravarea conflictului, nu asta își dorește, vrea doar să lucreze liniștit, să se dedice lucrului, să aducă plusvaloare instituției, să se dezvolte în plan profesional, dar nu să îmble prin instanțe. Dar provocările din partea dnei [REDACTED] nu încetează, în fiecare zi ceva se întâmplă, în fiecare zi se gândește ce note o să mai scrie, ce comentarii o să mai apară în privința dumneaei;

- privind unele posibile consecințe ale unui astfel de comportament neadecvat, a menționat că recent (07.08.2023) a fost la medic. Primăvara a primit un tratament neurologic, a fost și pe foaie de boală. Tratamentul a fost de durată, două săptămâni a fost pe foaie de boală și două luni a continuat un tratament medicamentos ambulatoriu. Medicii încearcă să caute soluția la problema care s-a creat și nu se știa încă cât o să dureze aceste investigații. Crede că stresul, este factorul principal, inclusiv neurologul, în special i-a recomandat că ar fi bine, poate, să schimbe serviciul, de altfel sănătatea dumneaei o să aibă de suferit mult. A invocat că toate cele spuse, la necesitate, pot fi probate cu certificatele medicale pe care le-a prezentat deja angajatorului, precum și cu înscrierile din cartela medicală a dumneaei;

- referitor la faptul, dacă în opinia dumneaei ar fi posibilă o discuție între dumneaei și [REDACTED] privind situația creată pentru a evita conflictele la locul de muncă, cât și în viața cotidiană, dna [REDACTED] este de părerea că calea amiabilă tot timpul a fost calea cea mai bună. Consideră că se poate discuta, dar ea nu este sigură că discuția o să aibă rezultate bune, deoarece nu crede că dacă [REDACTED] o să promită, așa și o să fie. Bănuește că în cel mai scurt timp o să apară din nou ceva, cum s-a mai întâmplat. Prea multe au fost, prea multă forță a depus [REDACTED] ca acum să-și spună „stop”.

2.3. În apărarea sa dna [REDACTED] nu a depus/prezentat explicațiile sale scrise cu referire la cele invocate în sesizare, precum și a refuzat să se prezinte la ședința Comisiei din 22.08.2023. Explicațiile scrise au fost solicitate la data de 31.07.2023 printr-o solicitare scrisă, la care a fost anexată sesizarea dnei [REDACTED], recepționate de [REDACTED] contra semnătură la data de 31.07.2023, ora 13⁰⁹.

Totodată, între dna [REDACTED] și Comisia de disciplină a avut loc corespondență, cu următorul conținut:

1) la **21.08.2023**, dna [REDACTED] a depus o cerere (înregistrată cu nr. I-130-23) prin care a solicitat amânarea ședinței din 22.08.2023, pentru data de 24.08.2023 din motivul că avocata dumneaei nu este disponibilă să participe în ședință, solicitând să fie informată despre decizia adoptată;

2) prin răspunsul din **21.08.2023, ora 16⁴⁰** (înregistrat cu nr.I-133-23) Comisia a comunicat dnei [REDACTED] că examinarea cererii de amânare a ședinței și emiterea deciziei este de competența Comisiei de disciplină, fiind rugată să se prezinte la ședința din 22.08.2023, conform citației recepționate. De asemenea i s-a amintit despre necesitatea prezentării explicațiilor în scris;

3) la **21.08.2023, ora 18³⁷**, dna [REDACTED] a mai depus o cerere (înregistrată cu nr. I-134-23) prin care a solicitat să-i fie expediată „*acum*” decizia dacă se amână sau nu ședința, iar referitor la depunerea explicațiilor în scris a relatat că imediat, după ce i se va explica în ce constă presupusa

abatere disciplinară, neapărat o să prezinte și explicațiile, pentru că plângerea copia cărei a primit-o este „ridicolă”;

4) prin răspunsul din **23.08.2023, ora 11⁵⁷** (înregistrat cu nr.I-137-23) Comisia a comunicat dnei [REDACTED] că în cadrul ședinței din 22.08.2023 cererea de amânare a fost unanim respinsă, fiind considerată neîntemeiată. Totodată, a fost subliniat refuzul dnei [REDACTED] de a se prezenta în fața Comisiei pentru a clarifica motivul de neprezentare a avocatei, dânsa fiind invitată prin apel telefonic la Comisie de către dl [REDACTED], membrul Comisiei;

5) la data de **24.08.2023**, dna [REDACTED] a depus pe numele Președintelui Comisiei de disciplină o cerere prin care a solicitat repetat să i se explice exhaustiv în ce constă presupusa abatere disciplinară despre care vorbește [REDACTED] în sesizarea depusă la Comisie, pentru că dumneaei **eșuează** să înțeleagă pentru ce concret este învinuită și dorește să ofere Comisiei explicațiile cele mai relevante (cererea înregistrată cu nr. I-139-23);

6) prin răspunsul din **28.08.2023** (nr. I- 140-23) Comisia a comunicat dnei [REDACTED] că potrivit cadrului normativ, comisia de disciplină nu dispune de atribuții directe de a face comentarii, interpretări, de a expune opinii, de a da răspunsuri în scris asupra situației examinate, la solicitarea angajatului cercetat. *Or, orice acțiune din cele menționate poate fi calificată ca „expunerea opiniei cu privire la fapta sesizată, anterior soluționării cazului”.*

Este de menționat că, dnei [REDACTED], odată cu solicitarea explicațiilor scrise i-a fost adusă la cunoștință sesizarea depusă de [REDACTED], în temeiul căreia a fost inițiată respectiva procedură disciplinară și în legătură cu care a fost solicitată prezentarea explicațiilor de rigoare. Fiind subliniat că, pentru asigurarea respectării procedurii legale - toate neconcordanțele, explicațiile, precizările ce țin de situația examinată se soluționează în procedura de audiere a părților în ședințele desfășurate de comisie, în cadrul căror membrii comisiei pun întrebări, solicită răspunsuri și documente suplimentare, fac precizări pentru a înțelege situația reală a faptelor sesizate. În cazul în care angajatul care este subiect al procedurii disciplinare refuză de a se prezenta la ședința comisiei, aceste acțiuni pot fi realizate de comisie parțial. De asemenea, este dreptul angajatului de a prezenta explicații/probe în apărarea poziției sale și respectiv, de a coopera cu comisia de disciplină pentru stabilirea circumstanțelor care au importanță pentru adoptarea unei decizii corecte și legale în cadrul procedurii disciplinare. Deși, Comisia de disciplină a Curții de Conturi i-a oferit toată informația cu privire la caz, i-a acordat timp și posibilitate pentru prezentarea explicațiilor în scris, precum și a invitat-o la audieri pentru a prezenta argumente și probe în susținerea poziției sale, până la moment dumneaei nu a valorificat acest drept și nu a prezentat sub nici o formă explicațiile de rigoare vis-a-vis de obiectul procedurii disciplinare desfășurate.

III. Actele normative pertinente:

3.1. Codul muncii a Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003

Articolul 1. Noțiuni principale

„În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni:

[...];

demnitate în muncă – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului;

[...]”.

Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului

„[...]

(2) Salariatul este obligat:

[...]

d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;

d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;

[...]”.

Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului

„[...]

(2) Angajatorul este obligat:

f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

[...]”.

3.2. Legea nr. 260 din 07.12.2017 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova

Articolul 29. Drepturile și obligațiile personalului cu atribuții de audit public

„[...]

(2) Personalul cu atribuții de audit public este obligat:

[...]

b) să respecte prevederile Codului etic al Curții de Conturi;”.

Articolul 30 Răspunderea personalului cu atribuții de audit public

„[...]

(3) Personalul cu atribuții de audit public răspunde administrativ, civil și penal pentru încălcările comise, în conformitate cu legislația, fiind sancționat și disciplinar, inclusiv în cazul:

[...]

c) încălcării prevederilor referitoare la obligațiile și incompatibilitățile prevăzute în Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în Codul etic al Curții de Conturi și în Codul de conduită a funcționarului public”.

3.3. Legea nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Articolul 22. Obligațiile generale ale funcționarului public

(1) Funcționarul public are următoarele obligații generale:

a) să respecte Constituția, legislația în vigoare, precum și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte;

[...];

c) să fie loial autorității publice în care activează;

[...];

f) să respecte normele de conduită profesională prevăzute de lege;

[...].

Articolul 56. Răspunderea funcționarului public

„Pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, a normelor de conduită, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor, pentru pagubele materiale pricinuite, pentru contravențiile sau infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor funcției, funcționarul public poartă răspundere disciplinară, civilă, administrativă, penală, după caz”.

Articolul 57. Abaterile disciplinare

„Constituie abateri disciplinare:

[...]

h) încălcarea normelor de conduită a funcționarului public;

[...]

j) încălcarea prevederilor referitoare la obligații și restricții stabilite prin lege;

[...]”.

Articolul 58. Sancțiunile disciplinare

„Pentru comiterea abaterilor disciplinare, funcționarului public îi pot fi aplicate următoarele sancțiuni disciplinare:

a) avertisment;

b) muștrare;

c) muștrare aspră;

d) suspendarea dreptului de a fi promovat în funcție în decursul a doi ani;

e) - *abrogată*;

f) - *exclusă*;

g) destituirea din funcția publică.

h) retrogradarea în funcție și/sau în grad de calificare”.

[...]”.

3.4. Legea nr. 25 din 22.02.2008 privind Codul de conduită a funcționarului public

Articolul 1. Obiectul, scopul și domeniul de aplicare

„[...]”

(3) Normele de conduită prevăzute de Cod sînt obligatorii pentru toți funcționarii publici.

(4) Încălcarea codului constituie, după caz, abatere disciplinară, contravenție sau infracțiune, căreia i se aplică, respectiv, prevederile legislației privind funcția publică și statutul funcționarului public, ale Codului contravențional sau ale Codului penal”.

Articolul 4. Imparțialitatea

(1) Funcționarul public este obligat să ia decizii și să întreprindă acțiuni în mod imparțial, nediscriminatoriu și echitabil, fără a acorda prioritate unor persoane sau grupuri în funcție de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială.

(2) Funcționarul public trebuie să aibă un comportament bazat pe respect, exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile sale cu publicul, precum și în relațiile cu conducătorii, colegii și subordonații.

[...]”.

3.5. Codul etic al Curții de Conturi aprobat prin Hotărârea Curții de Conturi nr. 19 din 05.04.2019

„[...]”

4. Încălcarea de către conducere și angajați a normelor Codului etic servește temei pentru aplicarea răspunderii disciplinare, în conformitate cu procedurile interne ale instituției”.

[...]

6. În activitatea noastră:

[...]

b) vom da dovadă de onestitate, bună-credință, fiabilitate și coeziune cu procedurile și politicile interne ale Curții de Conturi;

[...]

g) vom promova în activitatea noastră cotidiană valorile etice fundamentale, precum și vom contribui la asigurarea climatului de integritate instituțională în cadrul Curții de Conturi;

[...].

23. Vom asigura o conduită guvernată de principii etice și vom evita orice situații susceptibile să aducă atingere autorității și imaginii Curții.

[...].

25. Vom da dovadă de maxim profesionalism în interacțiunea noastră atât cu colegii, cât și cu orice persoană din mediul extern instituției.

26. Vom avea o conduită bazată pe respect reciproc, libertatea exprimării, critica constructivă, evitând orice formă de hărțuire și/sau atitudine ce ar putea aduce atingere demnității persoanei.

[...].

32. Responsabili de promovarea și asigurarea climatului etic în cadrul Curții de Conturi sunt toți angajații instituției.

[...]”.

IV. Desfășurarea anchetei

4.1. În cadrul anchetei de serviciu au fost examinate și analizate:

- sesizarea dnei [REDACTED] nr. I-112-23 din 26.07.2023, declarațiile dnei [REDACTED] expuse în ședința Comisiei din 22.08.2023, inclusiv materialele prezentate Comisiei: Notă explicativă a dnei [REDACTED] nr. I-16-23 din 14.03.2023; Nota explicativă a dnei [REDACTED] din 16.03.2023, declarațiile dnei [REDACTED] în ședința Parlamentului din 03.03.2023; Nota de serviciu a dnei [REDACTED] din 16.03.2023; scrisoarea Centrului Național Anticorupție [REDACTED]; cererea prealabilă din 26.04.2023 a dnei [REDACTED] către dna [REDACTED]; răspunsul din 28.04.2023 a dnei [REDACTED] la cererea prealabilă; cererea dnei [REDACTED] către Președintele Comisiei de disciplină, dl [REDACTED] din 27.04.2023; cererea de chemare în judecată pe numele dnei [REDACTED] depusă de dna [REDACTED]; citația Judecătorei Chișinău privind ședința de judecată din 03.10.2023; fișele de evaluare ale dnei [REDACTED] pentru anii 2021, 2022 și 2023 (I semestru);

- demersul dnei [REDACTED] nr. I-95-23 din 29.06.2023; scrisoarea Autorității Naționale de Integritate [REDACTED]; răspunsul persoanei responsabile nr. I-110-23 din 24.07.2023;

- corespondența dnei [REDACTED] cu Comisia de disciplină;

- informația prezentată de Direcția resurse umane, instruire și documentare referitor la instruirile la care a participat dna [REDACTED] în perioada 2018 – 2023, tematica căror s-a referit la normele de conduită, etică, comunicare, management (nr. I-124-23 din 07.08.2023).

4.2. Constatările reținute în cadrul anchetei de serviciu:

1) Referitor la învinuirea cu privire la abuz și neglijență în serviciu aduse dnei [REDACTED], în legătură cu utilizarea ineficientă a mijloacelor financiare din bugetul CCRM [REDACTED], utilizați pentru implementarea SI MkInsight, preconizat pentru automatizarea auditului financiar exercitat de Curtea de Conturi, fapte expuse în Nota explicativă a dnei [REDACTED], înregistrată cu nr. I-16-23 din 14.03.2023, (pag.6). În pofida faptului, că dna [REDACTED] era în cunoștință de cauză, a faptului că pentru realizarea procesului de automatizare a auditului financiar pe care îl efectuează Curtea de Conturi a fost creat un Grup de lucru din mai mulți angajați din diferite subdiviziuni ai instituției, iar implicarea subalternei sale [REDACTED] a vizat doar unele aspecte limitate, potrivit funcției publice exercitate, dna [REDACTED], intenționat a plasat accentul învinuirii pe dna [REDACTED]. Ca rezultat, acțiunile declarate de ultima ca ilegality, au fost examinate prin prisma legislației penale de către Centrul Național Anticorupție (CNA), care în cele din urmă nu s-au confirmat, fiind acuzații false. Astfel, informația prezentată de dna [REDACTED] a fost una eronată și nu reflecta situația reală despre Sistemul Informațional vizat.

2) Referitor, la depășirea atribuțiilor de serviciu conform fișei postului, manifestată prin coordonarea directă de către dna [REDACTED] a absenței de la locul de muncă a uneia din angajatele DG [REDACTED] în timpul orelor de muncă, fără informarea conducerii DG [REDACTED], expusă în Nota de serviciu a dnei [REDACTED] nr. I-17-23 din 16.03.2023, care în urma verificărilor efectuate, nu s-au adeverit, fiind constatat că declarațiile dnei [REDACTED] nu corespund realității, iar învinuirile aduse dnei [REDACTED] referitor la „depășirea atribuțiilor” sunt nefondate și neobiective.

În această ordine de idei, se atestă că circumstanțele de fapt sus nominalizate, manifestate de către dna [REDACTED] prin prisma funcției publice exercitate, de șefă a Direcției [REDACTED] au condus la încălcarea normelor de conduită stabilite prin lege, după cum urmează:

Codului de conduită a Curții de Conturi, în special, pct. 6 lit. b), prin care se stabilește că „vom da dovadă de onestitate, bună-credință, fiabilitate și coeziune cu procedurile și politicile interne ale Curții de Conturi;” pct. 6 lit. g) stabilește că „vom promova în activitatea cotidiană valorile etice fundamentale, precum și vom contribui la asigurarea climatului de integritate instituțională în cadrul Curții de Conturi;” pct. 23 „vom asigura o conduită guvernată de principii etice și vom evita orice situații susceptibile să aducă atingere autorității și imaginii Curții;” pct. 25 „vom da dovadă de maxim profesionalism în interacțiunea noastră ...cu colegii..;” pct. 26 „vom avea o conduită bazată pe respect reciproc, ..., critica constructivă, evitând orice formă de hărțuire și/sau atitudine ce ar putea aduce atingere demnității persoanei”;

Codului funcționarului public, art. 4 alin. (2) „Funcționarul public trebuie să aibă un comportament bazat pe respect, exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile sale cu ... colegii și subordonații”;

Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, art. 22 alin. (1) lit. f), prin care se stabilește că funcționarul public are obligația „să respecte normele de conduită profesională prevăzute de lege”.

3) Suplimentar, se atestă că acțiunile, pe care le-a întreprins dna [REDACTED] pentru a-și apăra în instanța de judecată onoarea, demnitatea și reputația profesională, manifestate prin **remiterea cererii prealabile pe poșta electronică de serviciu a dnei [REDACTED] în ore nocturne, prin amenințări cu acțiuni în judecată, atragere la răspundere delictuală, achitare a costurilor de judecată din cont propriu, generarea efectelor negative asupra carierei de funcționar public, atât în cadrul Curții de Conturi, cât și în serviciul public, discutarea publică a vieții personale a dnei [REDACTED]**, sunt confirmate prin înscrisuri și susținute integral de către dna [REDACTED]. Prin urmare, se poate constata prezența unei agresiuni de ordin moral, manifestate permanent la locul de muncă, față de dna [REDACTED], în decursul a mai multor luni de zile. Or, o astfel de atitudine și conduită, este contrară normelor și valorilor etice, transpuse în normele de conduită menționate mai sus. Totodată, este și mai grav când nerespectarea acestor norme are loc în cadrul raporturilor de muncă între un conducător și un subaltern sau între angajați care activează în aceeași subdiviziune a instituției. Prin urmare, se atestă încălcarea prevederilor **art. 9 alin. (2) lit. d¹) și lit. d²) din Codul muncii al Republicii Moldova** care stipulează că „salariatul este obligat să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați..., să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați”. Pe lângă faptul că un așa comportament deteriorează condițiile de muncă, productivitatea și randamentul angajatului, compromite statutul lui profesional, lezează drepturile și demnitatea, acesta provoacă efecte devastatoare sănătății fizice și mentale a victimei.

4) Referitor la **evaluarea tendențioasă, lipsită de obiectivitate a dnei [REDACTED] de către dna [REDACTED]**, în cadrul evaluării pentru semestrul I al anului 2023, se denotă că această acțiune, fiind examinată prin prisma principiului de imparțialitate, în situația când între evaluator și angajatul care urmează a fi evaluat, există un conflict direct și evaluatorul nu a renunțat la această acțiune, se constată o încălcare a **pct. 6 lit. b) din Codul etic al Curții de Conturi**, care cere angajaților Curții de Conturi să „dea dovadă de onestitate, bună-credință...”; precum și a prevederilor art. 4 alin. (1) și alin. (2) din **Codul etic al funcționarului public**, potrivit căror „(1) funcționarul public este obligat să ia decizii și să întreprindă acțiuni în mod imparțial, nediscriminatoriu și echitabil...”; „(2) Funcționarul public trebuie să aibă un comportament bazat pe respect, exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile sale cu ... colegii și subordonații”.

5) Totodată, cu referire la chestiunea privind pretinsa **cheltuie ineficientă a banilor publici pentru SI MkInsight, care a fost abordată și de [REDACTED] în ședința plenară a Parlamentului din data de 03 martie 2023**, această situație a **adus atingere gravă imaginii instituției Curții de Conturi**. La acest capitol notăm că, deși declarațiile despre sistemul informațional în ședința plenară a Parlamentului reprezintă informații eronate, (fapt confirmat de CNA), acestea au defăimat ireversibil imaginea Instituției Supreme de Audit din Republica Moldova, însă, în lipsa unor probe certe precum că informația a fost furnizată de către dna [REDACTED], ultimei nu îi poate fi atribuită respectiva încălcare.

6) Cu referire la **interviuearea din data de 06.07.2023 privind existența legăturilor de rudenie, afinitate sau, dacă dna [REDACTED] este cumătră cu dna [REDACTED], căreia se pretinde că i-ar fi acordat careva favoruri, în calitate de conducător**, este de menționat că aceste

acuzării/afirmații au tendință de a o învinui iarăși pe dna [REDACTED] în comiterea unor ilegalități și/sau abuzuri, privind pretinsa nerespectare a regimului juridic al conflictelor de interese, al incompatibilităților, restricțiilor și limitărilor, fapt care ar plasa-o pe ultima într-o postură nedemnă de a ocupa funcția publică pe care o deține.

Astfel, din materialele anchetei de serviciu, rezultă că [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED], acuzații care s-au adeverit a fi false și făcute **contrar bunei-credințe**, care reprezintă un standard de conduită, exprimat prin corectitudine, onestitate și responsabilitate de care trebuie să se conducă un angajat/funcționar care face acuzații în privința subalternilor/collegilor de serviciu.

Circumstanțele descrise supra, atestă existența încălcării prevederilor conținute la **pct. 6 lit. b) din Codul etic al Curții de Conturi, care cer angajaților Curții de Conturi să „dea dovadă de onestitate, bună-credință...”**; precum și a prevederilor **art. 4 alin. (2) din Codul etic al funcționarului public**, potrivit căror **„(2) Funcționarul public trebuie să aibă un comportament bazat pe respect, exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile sale cu ... colegii și subordonații”**.

4.3. Cadrul legal aplicabil, atât legislația muncii, cât și legile speciale, prevăd că salariatul este obligat să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul, să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați; normele de conduită prevăzute de Codul de conduită al funcționarului public sînt obligatorii pentru toți funcționarii publici; funcționarul public trebuie să aibă un comportament bazat pe respect, exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile sale cu colegii și subordonații.

Aceleași cerințe și anume, de a promova în activitatea cotidiană valorile etice fundamentale, de a contribui la asigurarea climatului de integritate instituțională în cadrul Curții de Conturi; de a

avea o conduită bazată pe respect reciproc, critica constructivă, evitând orice formă de hărțuire și/sau atitudine ce ar putea aduce atingere demnității persoanei, precum și prestigiului instituției în care activează, aceste cerințe fiind prescrise și în Codul etic al Curții de Conturi.

Mai mult ca atât, legea privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova statuează că personalul cu atribuții de audit public răspunde administrativ, civil și penal pentru încălcările comise, în conformitate cu legislația, fiind sancționat și disciplinar, inclusiv în cazul încălcării prevederilor referitoare la obligațiile și incompatibilitățile prevăzute în Codul etic al Curții de Conturi și în Codul de conduită a funcționarului public.

Totodată, potrivit prevederilor art. 10 alin. (2) lit. f⁶) din Codul muncii al Republicii Moldova stipulează că angajatorul este obligat să asigure respectarea demnității în muncă a angajaților. În cazul când la locul de muncă se petrece o teroare psihologică, implicând un comportament ostil și neetic, îndreptată sistematic asupra unui angajat, conducerea instituției, nu va tolera astfel de acțiuni, în mod obligatoriu, va reacționa și va întreprinde măsurile de rigoare pentru curmarea acestui comportament, asigurarea unui climat sănătos la locul de muncă, precum și pentru a evita asemenea situații în viitor, prin aplicarea instrumentelor legale.

În această ordine de idei, se reiterează că sarcina de bază a respectivei anchete de serviciu a fost integral definită, și anume: 1) au fost examinate sub toate aspectele, complete și obiective circumstanțele care fac obiectul abaterii disciplinare comise de către funcționarul public dna [REDACTED]; 2) au fost stabilite cauzele și condițiile care au condus la intentarea procedurii disciplinare 3) a fost identificată cu certitudine persoana vinovată și anume dna [REDACTED], cu încadrarea legală a faptelor care face obiectul abaterii disciplinare, prin prezenta procedură fiindu-i dovedită vinovăția integral.

Colaborând circumstanțele de fapt sus nominalizate și cadrul legal pertinent prezentei proceduri disciplinare, se concluzionează:

1. Faptele care fac obiectul prezentei proceduri disciplinare, descrise în sesizare sunt veridice, fiind confirmate prin documente justificative, cercetate și examinate amplu, complet și obiectiv în cadrul anchetei de serviciu.

2. Dna [REDACTED], șefa a Direcției [REDACTED], prin prisma funcției publice de conducere exercitată, pe parcursul unei perioade îndelungate a manifestat față de subalterna sa - dna [REDACTED] un comportament ne-etic, necorespunzător, ostil și desprețuitor prin care i-a fost încălcat dreptul la un climat normal la locul de muncă, i-au fost puse în pericol, atât abilitățile profesionale, cât și starea emoțională și sănătatea. Astfel, datorită amalgamului de emoții negative la care a fost supusă dna [REDACTED], la locul de muncă, a intervenit necesitatea consultațiilor și intervențiilor medicilor în legătură cu problemele de sănătate care au luat amploare, urmare situațiilor de stres prin care a trecut.

3. Acțiunile dnei [REDACTED] în raport cu dna [REDACTED], stabilite în prezentul raport, au fost săvârșite cu intenție, premeditat, cu rea-credință, urmărind un scop ascuns, posibil de răzbunare pentru plângerea depusă anterior de dna [REDACTED] în privința dumneai.

4. Relevant, prezentei proceduri disciplinare este și faptul că la momentul inițierii prezentei anchete de serviciu în privința dnei [REDACTED] a fost deja aplicată o sancțiune disciplină “muștrare

aspră” pentru comportament necorespunzător, care la moment nu este stinsă (Ordinul nr. 79-p din 10.04.2023).

5. În pofida faptului, că dna [REDACTED] anterior a fost sancționată disciplinar pentru nerespectarea normelor de conduită etică față de două subalterne, ultima nu a conștientizat responsabilitatea de a se conforma normelor obligatorii ale conduitei la locul de muncă pentru a nu provoca conflicte în cadrul instituției. Prin urmare, nici instruirile la care a participat în perioada anilor 2018 – 2023 cu privire la normele de conduită profesională, comunicare, management, etc. (39 de ore), nu au adus aport favorabil asupra comportamentului funcționarului public [REDACTED]. Or, atitudinea de superioritate, comportamentul înjositor manifestat în continuare față de colegii de serviciu și subalternii săi, în special în raport cu [REDACTED] - denotă faptul că, sancțiunea disciplinară aplicată anterior, nu a atins scopul urmărit și anume, de reeducare și de conștientizare a necesității respectării normelor de conduită stabilite prin norme imperative.

6. Prin, acțiunile dnei [REDACTED], șefa Direcției [REDACTED], descrise în sesizare și confirmate în cadrul anchetei de serviciu, se atestă nerespectarea de către respectivul funcționar public a prevederilor art. 9 alin. (2) lit.d¹) din **Codul muncii a Republicii Moldova nr. 154/2003**; art. 22 alin. (1) lit. a) și lit. f) din **Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**; art. 4 alin. (1) și alin. (2) din **Legea nr. 25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public**; pct. 6 lit. b) și lit. g), pct. pct. 23, 25, 26 din **Codul de conduită a Curții de Conturi**, aprobat prin Hotărârea CCRM nr. 19 din 05.04.2019. Astfel, conform art. 57 lit. h) din **Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**, încălcările enunțate, reținute în cadrul anchetei de serviciu materializate prin încălcarea normelor de conduită a funcționarului public, constituie abateri disciplinare cu consecințe grave. Drept urmare, în cadrul prezentei proceduri disciplinare, a fost demonstrată cu certitudine gravitatea faptelor comise de către dna [REDACTED], care au avut consecințe grave asupra integrității profesionale, psiho-emoționale, de imagine, precum și asupra sănătății dnei [REDACTED]. Totodată, prin faptele comise, subiectul prezentei proceduri disciplinare a adus atingere imaginii, autorității și statutului Curții de Conturi, prin furnizarea informațiilor false, care au scopul de a denatura lucrurile și de reduce încrederea cetățenilor în activitatea instituției publice. Prin urmare, prin prisma funcției publice de conducere deținute, precum și profitând în scop personal de atribuțiile de conducător al direcției (în scop de răzbunare, intimidare, hărțuire), dna [REDACTED] a încălcat intenționat nomele de drept imperative care reglementează conduita, atitudinea și comportamentul unui funcționar public.

7. Urmare a circumstanțelor de fapt și de drept nominalizate supra, precum și în temeiul prevederilor conținute la art. 57 lit. h) în coroborare cu art. 58 lit. g) din **Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**, pentru abaterile disciplinare grave/cu consecințe grave săvârșite de către dna [REDACTED], șefa Direcției [REDACTED], se **propune aplicarea sancțiunii disciplinare – destituirea dnei [REDACTED], șefa [REDACTED] din funcția publică deținută.**

8. Ținând cont de sensibilitatea obiectului prezentei proceduri disciplinare cercetat, precum și necesitatea menținerii în cadrul Curții de Conturi a unui climat psihosocial favorabil, se propune Comisiei de disciplină de a recomanda conducerii Curții de Conturi, elaborarea și implementarea măsurilor de rigoare pentru eliminarea conflictelor la locul de muncă.

9. Totodată, este oportun de a fi informată dna [REDACTED], șefa Direcției [REDACTED], despre faptul că potrivit art. 70² din Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008, pentru faptele de hărțuire pot fi aplicate sancțiuni contravenționale, Consiliul pentru egalitate fiind organul constatator al acestei contravenții. Dumneai poate să-și realizeze/valorifice acest drept depunând o plângere la Consiliul pentru egalitate al Republicii Moldova.

[REDACTED]
Secretarul Comisiei de disciplină

30.08.2023