Dosarul nr.2-11939/23

H O T Ă R Â R E
ÎN NUMELE LEGII

14 mai 2025
mun. Chișinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
în componență:
Judecător, preşedinte de şedinţă - Potînga Iurie
Grefier – Lucinschi Cristina, Zamfir Felicia, Ciobanu Constantin

judecând în şedinţă de judecată publică cauza civilă la acţiunea formulată de ***** împotriva SA ”Moldtelecom” cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară, repararea prejudiciului material, încasarea penalității de întârziere legate de neachitarea la timp a drepturilor salariale și compensarea cheltuielilor de judecată, precum și cererea de precizare a obiectului acțiunii - și -

A C O N S T A T A T :

I. Aspecte de procedura.

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru sub nr.05-3/1-16107 la data de 13.06.2023, reclamanta ***** a chemat în judecată, în contradictoriu, pârâtul SA ”Moldtelecom” solicitând anularea ordinului nr.*****din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatei ***** și repararea prejudiciului material în legătură cu pierderea dreptului la achitarea de adaosuri, suplimente și prime la salariu de bază, încasarea penalității de întârziere legate de neachitarea la timp a drepturilor salariale și compensarea cheltuielilor de judecată (f.d.3-48).

Reclamanta ***** și-a fundamentat acțiunea în temeiul prevederilor art. 210, art. 354, art. 355, art. 356 din Codul muncii; potrivit pct. 6 din Ordinul nr. *****din *****cu privire la punerea în aplicare a noii ediții a Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. ”MOLDTELECOM”; pct. 1, pct. 6/1, pct. 9/1 - pct.9/3, pct.10/1, pct.12/1 din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. ”MOLDTELECOM”; art. 5, art. 6, art. 7, art. 8, art. 14 din Legea Nr. 171 din 06-07-1994 cu privire la secretul comercial; art. 31 Legea Nr. 271 din 15-12-2017 privind auditul situaţiilor financiare; art. 48, art. 49 din Contractul colectiv de muncă al S.A. ”MOLDTELECOM” pentru anii 2021 - 2024, art. 166, 167 din Cod de procedură civilă al RM.

Cererea înaintată nu a fost timbrată cu taxă judiciară, incidente fiind prevederile art.85 din Cod de procedură civilă al RM.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 25.02.2022 (judecător Potînga Iurie), emisă în cadrul actelor preliminare, cererea nominalizată a fost primită în procedură contencioasă(f.d.49).

II. În cadrul pregătirii cauzei pentru dezbaterile judiciare.

La termenele de judecată fixate partea reclamanta ***** împreună cu reprezentantul său împuternicit avocațial, avocatul Oprea Adrian (f.d.2) au depus mai multe cereri de concretizare a obiectului acțiunii în sensul majorării cuantumului unor pretenții cu atașarea înscrisurilor (f.d.183-198, 200-215, 216-218, 222). Tot în faza pregătitoare reprezentantul pârâtului SA ”Moldtelecom” împuternicit prin procură Tulbure Ion (f.d.54) a depus instanței referință în întâmpinarea acțiunii formulate de către reclamant cu anexarea înscrisurilor probatorii, prin care a solicitat respingerea acțiunii, ca fiind nefondată și ilegală (f.d.57-158,219-220).

III. Soluționarea cererii.

La data de 14 mai 2025 instanța a soluționat cauza și a adoptat dispozitivul hotărârii, prin care a admis parțial acţiunea formulată de ***** împotriva SA ”Moldtelecom” cu privire la anularea

ordinului de sancționare disciplinară, repararea prejudiciului material, încasarea penalității de întârziere legate de neachitarea la timp a drepturilor salariale și compensarea cheltuielilor de judecată. S-a anulat Ordinul nr.*****din *****emis de SA ”Moldtelecom” privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment aplicată dnei *****, auditor intern principal, Biroul de audit intern, ca fiind contrar legii. S-a încasat de la SA ”Moldtelecom” în beneficiul ***** sume bănești în mărime de 34.132,23 MDL (treizeci și patru mii una suta treizeci și doi) lei 23 bani cu titlu de drepturi salariale neachitate. În rest. acțiunea s-a respins ca neîntemeiată. S-a încasat de la SA ”Moldtelecom” în beneficiul ***** suma bănească mărime de 10.000,00 MDL (zece mii) lei cu titlu de cheltuieli de judecată proporțional părții admise din acțiune alcătuite din costuri privind asistență juridică profesională prestată (onorariu avocațial micșorat). S-a încasat de la SA ”Moldtelecom” în beneficiul Statului sumă bănească în mărime de 1023,96 MDL (una mia douăzeci și trei) lei 96 bani cu titlu de taxa de stat de la care a fost scutită reclamanta la depunerea acțiunii în judecată (f.d.253).

IV. Calea de atac formulată în cauză.

Împotriva dispozitivului hotărârii de către reprezentantul reclamantei *****, avocatul Oprea Adrian și reprezentantul pârâtei SA ”Moldtelecom” împuternicit prin procură Tulbure Ion au fost promovate cereri de apel, înregistrate la data de 14.05.2025 și respectiv la data de 21.05.2025, acestea fiind recepționate de grefă la data de 20.05.2025 și respectiv la data de 27.05.2025 fiind transmise judecătorului, motiv pentru care în temeiul prevederilor art.236 din Codul de procedură civilă, în termenul legal, instanța a întocmit hotărârea integrală.

V. Argumentele părților în ședințele de judecată.

*Reclamanta ***** și reprzentantul său ales avocatul Oprea Adrian*, au susținut cererea de chemare în judecată pe motivele de fapt și de drept invocate, argumentând în admiterea acesteia cu următoarele argumente. A învederat că la data de 23.11.2021 între S.A. ”MOLDTELECOM” în calitate de angajator şi persoana fizică ***** în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 437 din 23.11.2021. Potrivit contractului individual de muncă, reclamanta este angajată în calitate de auditor intern principal, cat. 17 în cadrul Biroului de audit intern pe o perioadă nedeterminată. În vederea exercitării atribuţiilor ele serviciu, Biroul de audit infern a efectuat misiunea de audit ”Verificarea sistemului de retribuire â muncii”. Drept perioada auditată a fost stabilită 01.01.2021 - 31.09.2022, în calitate de structuri auditate au fost Departamentul Resurse Umane şi Departamentul Finanţe. Menționează că în urma constatării mai multor iregularităţi care au avut drept efect prejudicierea companiei S.A. ”MOLDTELECOM”, la data de 29.11.2022 şi respectiv 01.12.2022, reclamanta în calitate de conducător al Auditului intern, a informat Directorul General despre riscurile/indicii de potenţiale fraude cu prejudicii constatate în misiunea de audit ”Verificarea sistemului de retribuire a muncii”. În continuare, a arătat că întrucât partea auditată Departamentul Resurse Umane nu a putut prezenta documente justificative pe constatările legate de Contractul Colectiv MOLDTELECOM 2021-2024, la data de 06.12.2022 echipa de audit a prezentat părţilor auditate varianta finală a Raportului de audit care a fost refuzat de a fi semnat. A relevat că la data de 14.12.2022, reclamanta în calitate de lider al Biroului de audit intern a prezentat Directorului General nota informativă pe rezultatele misiunii de audit, care au fost calificate de ultimul drept un conflict personal între reclamantă şi Directorul din cadrul Departamentului Resurse Umane. Susține că numeroasele presiuni din partea conducerii au determinat reclamanta să expedieze în adresa Agenţiei Proprietăţii Publice (care conform statutului deţine 100% din acţiunile S.A. "MOLDTELECOM"), Consiliului şi Comitetului de audit al S.A. ”MOLDTELECOM” a adresării nr. *****din *****cu următorul subiect: ”Îmbunătăţirea controlului intern managerial şi financiar în cadrul S.A. ”MOLDTELECOM”. A invocat că la data de 24.01.2023, după ce Directorul General a fost informat despre faptul adresării, reclamanta a fost supusă repetat presiunilor în vederea depunerii cererii de demisie. După refuzul reclamantei de a depune cererea de demisie, la data de 30.01.2023 angajatei Viorica Boran i-a fost adus la cunoştinţă Ordinul cu privire la iniţierea şi desfăşurarea anchetei de serviciu. Prin Ordinul cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare din ***** care i-a fost adus la cunoştinţă reclamantei în aceeaşi zi, fiindu-i aplicat avertisment pentru încălcarea disciplinei muncii, manifestată prin nerespectarea prevederilor Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului

comercial în cadrul S.A. "MOLDTELECOM" şi a Instrucţiunii cu privire la ordine de evidenţă, multiplicare, circulaţie şi păstrare a documentelor, dosarelor şi ediţiilor cu parafa Secret Comercial în cadrul S.A. "MOLDTELECOM". Astfel, consideră ordinul de sancţionare cu avertisment din 21103.2023 ca fiind ilegal şi neîntemeiat.

Susține că în motivarea Ordinului cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare, pârâtul invocă nerespectarea pct. 10/7, pct. 11/2 din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM" şi pct. 8/1, pct. 8/2, pct. 8/5, pct. 9/9 din Instrucţiunea cu privire la ordine de evidenţă, multiplicare, circulaţie şi păstrare a documentelor, dosarelor şi ediţiilor cu parafa Secret Comercial în cadrul S.A. "MOLDTELECOM". În acest sens, a arătat că potrivit pct. 6 din Ordinul nr. *****din *****cu privire la punerea în aplicare a noii ediţii a Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM", Departamentul Resurse Umane [...] va asigura în colaborare cu Direcţia Riscuri, Control Intern: semnarea sau semnarea repetată a Angajamentului de către persoanele care gestionează registrele şi care au acces la informaţia ce constituie secret comercial în cadrul S.A. "MOLDTELECOM; aducerea la cunoştinţă tuturor subdiviziunilor relevante, sub semnătură, prevederile prezentului ordin. Potrivit pct. 1 din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM": scopul acestui regulament este de a stabili reguli unice şi. eficiente pe Companie, privind asigurarea secretului comercial, în corespundere cu cerinţele legislative; stabili responsabilităţi privind asigurarea secretului comercial pentru Angajaţii Companiei; proteja interesele, proprietăţile şi imaginea Companiei. Potrivit pct. 9/1 - pct. 9/3 din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM", lista funcţiilor salariaţilor care au acces la informaţiile ce constituie secret comercial sunt determinate prin Ordinul Directorului Genera! al companiei, care în dependenţă de caz poate fi completată. Persoanele care au acces la informaţiile ce constituie secret comercial îşi asumă obligaţiile: a. să păstreze secretul comercial pe care îl vor cunoaşte în procesul muncii şi să nu îl divulge fără a avea autorizaţie, cu condiţia că informaţiile ce constituie secret comercial nu au fost cunoscute anterior sau n-au fost primite de la o terţă persoană fără obligaţia de a respecta confidenţialitatea lor; b. să respecte cerinţele documentelor privind asigurarea păstrării secretului comercial, inclusiv ale legislaţiei în vigoare; c. în caz dacă persoane străine încearcă să obţină de la ei informaţii ce constituie secret comercial să anunţe imediat despre aceasta persoana cu funcţii de răspundere sau Responsabilul de Securitate din cadrul companiei; d. să păstreze secretul comercial al întreprinderii în raport cu agenţii economici cu care întreţine relaţii de afaceri; e. să nu folosească cunoaşterea secretului comercial în scop personal sau pentru practicarea unei activităţi care, în calitate de acţiune concurentă, poate să aducă prejudicii întreprinderii; f. în cazul concedierii să transmită toţi purtătorii de informaţii ce constituie secret comercial (articole, materiale, manuscrise, concepte, casete, dischete, discuri, medii portabile etc.) pe care i-a avut la dispoziţie, persoanei cu funcţii de răspundere sau Responsabilului de Securitate în cadrul companiei. Obligaţiile date se asumă angajatului în scris, prin semnarea Angajamentului de confidenţialitate la încheierea contractului de muncă sau a altui contract, fie în procesul executării lui. Angajamentul este prezentat în Anexa 1 la prezentul regulament. Conform pct. *****din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM", în scopul apărării secretului comercial Responsabilul de Securitate din cadrul companiei va aduce la cunoştinţă modul de asigurare a secretului comercial persoanelor care au acces la informaţiile ce constituie secret comercial. În acelaşi sens, potrivit art. 6 alin.(1) din Legea Nr. 171 din 06-07-1994 cu privire la secretul comercial: modul de apărare a secretului comercial, în condiţiile prezentei legi, se stabileşte de către agentul antreprenorialului sau de către conducătorul numit de acesta, care îl aduce la cunoştinţa lucrătorilor care au acces Ia informaţiile ce constituie secret comercial. Conform art. 7 lit. a), c), d), e), g) din Legea cu privire la secretul comercial: subiecţii secretului comercial elaborează instrucţiuni, regulamente privind asigurarea păstrării secretului comercial în care se stabilesc: a) conţinutul şi volumul informaţiilor ce constituie secret comercial; c) procedura admiterii lucrătorilor agentului economic, precum şi a persoanelor antrenate în activitatea lui, la informaţiile ce constituie secret comercial; d) modul de folosire, evidenţă, păstrare şi marcare a documentelor şi a altor purtători de informaţie, a articolelor, obiectul cărora constituie secret comercial;

e) organizarea controlului asupra modului de folosire a informaţiilor ce constituie secret comercial; g) modul de aplicare a măsurilor de influenţă disciplinară şi materială prevăzute de legislaţia asupra lucrărilor care au divulgat secretul comercial. În conformitate cu art. 8 alin. (1) lit. b), alin. (2) din Legea cu privire ia secretul comercial: lucrătorii agentului economic care au acces Ia informaţiile ce constituie secret comercial îşi asumă obligaţiile: b) să respecte cerinţele instrucţiunilor, regulamentelor şi dispoziţiilor privind asigurarea păstrării secretului comercial. Obligaţiile date se asumă în scris Ia încheierea contractului de muncă sau altui contract fie în procesul executării lui.

Referindu-se la normele sus-menţionate din Regulamentul pe care le-a invocat pârâtul în motivarea aplicării sancţiunii disciplinare, rezultă obligaţia Companiei de a aduce la cunoştinţă sub semnătură salariatului prezentul Regulament care în anexa 1 conţine Angajamentul privind păstrarea secretului comercial, iar în anexa 2 enumeră expres informaţiile ce constituie secret comercial conform politicii companiei. Prin urmare, angajatorul nu poate pune în sarcina salariatului propriile omisiuni de a aduce la cunoştinţă şi după caz, de a familiariza salariatul cu prevederile Regulamentelor interne. Astfel, la caz nu poate fi pretinsă o încălcare de către reclamantă a Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM", or conţinutul acestuia nu a fost adus la cunoştinţa angajatei Viorica Boran în modul stabilit.

S-a referit și la prev. pct. 6/1 din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM" potrivit căruia obiecte ale secretului comercial sunt interesele economice şi informaţiile tăinuite intenționat, privind aspecte şi domenii ale activităţii economice, din domeniile de administrare, prestare servicii, tehnic-ştiinţifice sau financiare ale întreprinderii, a căror protecţie este condiţionată de interesele concurenţei şi posibila periclitare a securităţii economice a întreprinderii. Invocă faptul că Regulamentul în cauză este fundamentat pe Legea cu privire la secretul comercial, care în art. 5 alin. (4) lit. f) prevede obiecte ale secretului comercial nu pot fi informaţiile cu privire la poluarea mediului înconjurător, încălcarea legislaţiei antimonopol, nerespectarea regulilor de protecţie a muncii, comercializarea producţiei care dăunează sănătăţii consumatorilor, precum şi cu privire la alte încălcări ale legislaţiei şi mărimea prejudiciului cauzat. Potrivit pct. 12/1 din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM", transmiterea informaţiilor ce constituie secret comercial unor terte persoane atrage după sine răspunderea disciplinară, materială, administrativă şi penală, prevăzută de legislaţie, cu condiţia că informaţiile erau păstrate de către întreprind ere în secret, că ele au fost încredinţate în modul stabilit persoanei ce le-a divulgat fără consimţământul de a le divulga si că prin divulgare s-a adus un prejudiciu întreprinderii. Conform art. 14 din Legea cu privire la secretul comercial, transmiterea informaţiilor ce constituie secret comercial unor terţe persoane atrage după sine răspunderea disciplinară, materială, administrativă şi penală, prevăzută de legislaţie, cu condiţia că informaţiile erau ţinute de către agentul economic; în secret, că ele au fost încredinţate în modul stabilit persoanei ce le-a divulgat fără consimțământ de a le divulga si că prin divulgare s^a adus un prejudiciu. Subliniază că la caz, în urma numeroaselor presiuni din partea conducerii au determinat reclamanta să expedieze în adresa Agenţiei Proprietăţii Publice (care conform statutului deţine 100% din acţiunile S.A. "MOLDTELECOM") Consiliului şi Comitetului de audit al S.A. "MOLDTELECOM" a adresării nr. *****din *****cu următorul subiect: "Îmbunătăţirea controlului intern managerial şi financiar în cadrul S.A. "MOLDTELECOM". Susține că lipsesc în acţiunile reclamantei careva acte care ar periclita securitatea economică a întreprinderi sau care ar atenta la interesele concurenţiale ale întreprinderii, or atât Agenţia Proprietăţii Publice, Consiliul S.A. "MOLDTELECOM", cât şi Comitetul de audit al S.A. "MOLDTELECOM" sunt interesate în buna-funcţionare şi dezvoltare a companiei. Mai mult ca atât, reclamanta a remarcat că a acţionat în strictă conformitate cu legislaţia, or potrivit art. 31 alin. (1) lit. c) din Legea Nr. 271 din 15-12-2017 privind auditul situaţiilor financiare, auditorul este obligat să notifice proprietarul entităţii nuditate, solicitantul auditului şi/sau conducătorul entităţii auditate cu privire la denaturările semnificative depistate şi acţiunile recomandate în urma efectuării auditului.

Din aceste raţionamente, buna-credinţa reclamantei este evidentă având în vedere diligenţa şi responsabilitatea de care dispune în exercitarea ..atribuţiilor de serviciu manifestată prin semnalarea

proprietarului-acţionarului unic al companiei despre încălcările care aduc prejudicii semnificative S.A. "MOLDTELECOM". Consideră că împrejurările de fapt şi de drept raportate la condiţiile de atragere la răspundere disciplinară pune la dubii legalitatea Ordinului cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare, or până în prezent toate acţiunile întreprinse de angajator în privinţa reclamantei atentează grav la imparţialitatea ultimei. Totodată, a invocat că de către pârât a fost încălcat inclusiv pct. 3.55 din Codul de Guvernanţă Corporativă al S.A. "MOLDTELECOM", care prevede că organul executiv va asigura posibilitatea angajaţilor de a raporta orice abatere în funcţionarea organelor de conducere ale societăţii, fără a pune în pericol drepturile şi interesele acestora. Astfel, a arătat că intenţia reclamantei cu privire la îmbunătăţirea controlului intern managerial şi financiar în cadrul S.A. "MOLDTELECOM" s-a soldat cu încălcarea propriilor drepturi şi interese legitime, ce au forţat-o să-şi dea demisia din funcţia pe care o exercită.

În acest sens a făcut trimitere și la prev. art. 48 din Contractul colectiv de muncă al S.A. "MOLDTELECOM" pentru anii 2021—2024, potrivit cărora pentru comiterea abaterilor disciplinare pot fi aplicate următoarele sancţiuni: 1) Avertisment, 2) Mustrare, 3) Mustrare aspră, 4) Concediere. Disp.art. 49 din Contractul colectiv de muncă al S.A. "MOLDTELECOM" prevede că în cazul aplicării sancţiunilor disciplinare indicate în art. 48, angajaţii pierd dreptul la achitarea adaosuri, suplimente şi prime la salariul de bază cu scop de motivare conform art. 27 lit.a), b); art. 28 lit. a), b), c) şi art. 30 al prezentului contract. Consideră că acțiunile pârâtului confirmă intenţia angajatorului de a crea condiţii dezavantajoase pentru salariată în exercitarea atribuţiilor sale de serviciu, fapt ce-i încalcă drepturile şi interesele prevăzute de acelaşi contract.

Cere anularea în tot a ordinului cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare nr. *****din ***** asupra salariatei ***** și restabilirea drepturilor salariatei în legătură cu pierderea dreptului la achitarea de adaosuri, suplimente şi prime la salariul de bază cu scop de motivare - din momentul aplicării sancţiunii disciplinare.

Ulterior în cadrul fazei pregătitoare pentru dezbateri judiciare partea reclamantă ***** prin reprezentantul său împuternicit avocațial, avocatul Oprea Adrian(f.d.2) a depus cereri de concretizare a obiectului acțiunii în sensul majorării cuantumului unor pretenții cu atașarea înscrisurilor (f.d.183-198, 200-215, 216-218, 222). În final a solicitat încasarea din contul pârâtei S.A."MOLDTELECOM" în beneficiul salariatei ***** a sumei de 242.488,00 lei cu titlu de prejudiciu în urma aplicării ilegale a sancţiunii disciplinare, încasarea sumei de 299.994,00 lei cu titlu penalitate de întârziere pentru neachitare în termen a sumelor cuvenite salariatei, precum și încasarea sumei de 15.212,00 lei cu titlu de cheltuieli de judecată (onorariu avocațial).

În drept și-a întemeiat cererea în baza art.142 alin.(1), 330 alin.(2) din Codul muncii art.56, 60 alin.(3) C.proc.civ.

Reprezentantul pârâtului SA "Moldtelecom" împuternicit prin procuri Tulbure Ion, a optat pentru respingerea cererii ca neîntemeiată, motivând că, la data de 23.01.2023, orele 17:05:06 dna Viorica Boran (auditor intern principal, Biroul audit intern), a expediat prin e-mail direct către Agenţia Proprietăţii Publice, Consiliului S.A. „Moldtelecom" şi Comitetul de audit al S.A. „Moldtelecom", fără a pune în copie administraţia S.A. Moldtelecom, o adresare sub nr. *****din *****care, conform celor indicate în aceasta, "are drept scop îmbunătăţirea controlului intern managerial şi financiar în cadrul S.A. Moldtelecom". Menționează că adresarea în fapt conţinea o serie de subiecte considerate de către angajata Viorica Boran ca fiind un "sabotaj al activităţii subdiviziunii de Audit intern" şi cuprindea inclusiv proiecte de rapoarte de audit nefinalizate/preliminare şi neconfirmate de către administraţie. Susține că din analiza detaliată a documentelor expediate, precum şi a subiectelor expuse în adresare prin prisma cadrului normativ și contractual pertinent, s-a constatat că potrivit pct. 1.2 din Regulamentul de organizare şi funcţionare a Biroului audit intern, Biroul audit intern este o subdiviziune structurală, care funcţionează în subordinea directă a Directorului General, exercitându-şi funcţiile distinct şi independent de activităţile S.A. „Moldtelecom". Pct. 1.3 stabileşte că, în activitatea sa Biroul audit intern se conformează actelor legislative şi normative ale RM, statutului societăţii, deciziilor Consiliului Societăţii, ordinelor şi dispoziţiilor Directorului General al Societăţii, altor documente normative interne, precum şi prezentului Regulament. Pct. 1.10. indică că, atribuţiile

funcţionale şi împuternicirile angajaţilor Biroului sunt determinate prin prezentul Regulament şi fişele de post ale acestora. Pct.pct. 4.7, 4.8, 4.9 stabilesc că, Biroul coordonează activitatea sa cu Direcţia Reglementări în scopul acordării suportului necesar (în măsura competenţelor) la examinarea cazurilor de fraudă şi informează Directorul General despre rezultate investigaţiilor. Raportează imediat Directorului general, în cazul identificării unor iregularităţi sau posibile prejudicii. Informează Directorul General despre recomandările neimplementate, precum şi despre eventualele consecinţe ale acestora. Pct. 6.2 lit. g) stabileşte că Gestionarul Biroului, prezintă Directorului General spre aprobare rapoarte ale misiunilor de audit şi rezultatele în urma verificărilor inopinate efectuate în subdiviziunile teritoriale, precum şi rapoartele anuale privind activitatea Biroului. Pct. 7.2 denotă că Gestionarul activităţii Biroului colaborează cu auditorii externi pentru a se asigura că aceştia sunt informaţi adecvat despre activitatea realizată de către subdiviziune. în acest context, prezintă auditului extern copiile Planului anual de activitate al Biroului, precum şi Raportul anual privind activitatea acestuia. Potrivit Fişei de post al auditorului intern principal (lider de echipă), liderul de echipă are următoarele atribuţii de serviciu: pct. 3 lit. e) - transmite raportul de audit intern finalizat spre aprobare Directorului General. Pct.pct. 15, 16, 17 din aceeaşi Fişă indică că, informează Directorul General despre constatările, concluziile şi recomandările rezultate din activităţile de audit; raportează Directorului General despre constatările, concluziile şi recomandările rezultate din activităţile de audit. Prezintă Directorului General spre aprobare rapoarte ale misiunilor de audit. La capitolul „Competenţele postului” se reţine că trebuie să cunoască actele normative şi metodologice interne ce reglementează activitatea Societăţii, iar la capitolul ”Aptitudini comportamentale” sunt enumerate următoarele: obiectivitate, imparţialitate, confidenţialitate.

Astfel s-a referit şi la prev. pct. 11 din Ordinul Ministerului Finanţelor cu privire la aprobarea Standardelor Naţionale de Audit Intern nr. *****din ***** potrivit căruia conducătorul activităţii de audit intern trebuie să comunice şi să interacţioneze direct cu managerul entităţii publice. A relevat că în adresarea sa către Agenţia Proprietăţii Publice, Consiliului S.A. ”Moldtelecom” şi Comitetului de audit S.A. ”Moldtelecom”, angajata Viorica Boran (Lider Biroul Audit Intern), a invocat neaprobarea de către conducerea executivă a societăţii a mai multor acte emise de către Biroul de audit intern S.A. ”Moldtelecom”, precum şi prezintă lista actelor pretins a fi neaprobate. În acelaşi timp, în pct. 2 din aceeaşi adresare, dna Viorica Boran recunoaşte că în baza Raportului de audit nr. 12/74 din 29.12.2022 ”Verificarea procesului de întreţinere/reparaţie a unităţilor de transport şi a modalităţii de casare a pieselor de schimb”, prin dispoziţia Directorului General nr. 18 din 20.01.2023, a fost aprobat Planul de acţiuni, precum şi s-a pus în sarcina Liderului Biroului de Audit Intern monitorizarea continuă a nivelului de executare a planului de acţiuni şi controlul executării prezentei dispoziţii. În acest context, în partea respectivă adresarea dnei Viorica Boran, chiar din informaţia prezentată de către aceasta, o consideră a fi una neîntemeiată. Or, Raportul de audit nr. 12/74 din 29.12.2022 a fost urmat de un Plan de acţiuni, a cărui nivel de executare necesita monitorizare permanentă din partea angajatei Viorica Boran. Respectiv, reclamanta, în calitatea sa de Lider al Biroul Audit Intern urma să se conformeze Dispoziţiei Directorului General nr. 18 din 20.01.2023, şi în situaţia în care constata careva inconvenienţe în acest proces, să informeze Directorul General despre recomandările neimplementate, precum şi despre eventualele consecinţe ale acestora. În acest sens a considerat că reclamanta, nu a raportat dl Director General despre pretinsa imposibilitate de exercitare a funcţiilor de audit intern în cadrul S.A. ”Moldtelecom”, în legătură cu ce a neglijat prevederile nominalizate supra, precum şi dispoziţia Directorului General nr. 18 din 20.01.2023. Adiţional expedierii adresării şi materialelor acesteia către destinatarii prezentaţi, reclamanta la data de 23.01.2023, ora 17:09:31 a remis la adresa de e-mail*****o copie a tuturor materialelor expediate, ceea ce reprezintă o încălcare a normelor de securitate stabilite prin Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. Moldtelecom, aprobat prin Ordinul S.A. ”Moldtelecom” nr.*****aprilie 2016 (pct. 10/7,10/8,10/9,11/2), a Instrucţiunii cu privire la ordinea de evidenţă, multiplicare, circulaţie şi păstrare a documentelor, dosarelor şi ediţiilor cu parafa Secret Comercial în carul S.A. Moldtelecom (p.8/1, 8/2, 8/5, 9/9), în temeiul căreia corespondenţa de ieşire a documentelor şi ediţiilor cu parafa secret comercial se înregistrează într-un registru special pentru evidenţa documentelor de ieşire separat de alte

documente secrete şi nesecrete; documentele semnate cu anexele conceptului se transmit de către executant persoanei responsabile de transmiterea documentelor cu parafa secret comercial; expedierea documentelor cu parafa secret comercial către alte organizaţii se înfăptuieşte în baza dispoziţiei de livrare aprobată de conducătorul subdiviziunii şi vizată de responsabilul de securitate şi obligatoriu prin intermediul curierilor serviciilor speciale poştale sau prin poşta expres; se interzice scoaterea documentelor, dosarelor, ediţiilor şi altor materiale cu parafa secret comercial din încăperile de serviciu pentru lucru la domiciliu, în hoteluri etc. La fel a făcut trimitere la pct. 2 lit. a), b) şi e) Cap 9 al Regulamentului privind Secretul Comercial - persoanele care au acces la informaţiile ce constituie secret comercial îşi asumă obligaţiile să păstreze secretul comercial, să respecte cerinţele documentelor privind asigurarea păstrării secretului comercial, inclusiv ale legislaţiei în vigoare, să nu folosească cunoaşterea secretului comercial în scop personal sau pentru practicarea unei activităţi care poate să aducă prejudicii întreprinderii. Or, în cazul dat reclamanta a utilizat informaţii confidenţiale în scopuri personale.

Menționează că potrivit Cap 13 al Regulamentului privind secretul comercial, în situaţiile în care eventuale acţiuni ale unor utilizatori/vizitatori care, pe proprie răspundere, atentează grav la securitatea companiei şi/sau a sistemelor informatice ale acesteia, pot fi luate următoarele măsuri: rezilierea contractului de muncă în cazul angajaţilor; atragerea la răspundere disciplinară, materială, administrativă şi penală, prevăzută de legislaţie.

Cu referire la raportul de audit nr. *****din*****Verificarea sistemului de retribuire a muncii", stabilim că procesul de aprobare a acestuia şi a planului de acţiuni nu era finalizat la data adresării dnei Viorica Boran către instituţiile nominalizate supra. Consideră că reclamanta a pretins prematur neaprobarea acestor acte de către Directorul General al SA „Moldtelecom".

A specificat că potrivit pct. 2 din Codul etic al auditorului intern, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 557 din 19.11.2019, scopul prezentului Cod constă în promovarea culturii etice şi crearea cadrului etic necesar desfăşurării activităţii de audit intern, astfel încât să se asigure îndeplinirea atribuţiilor de serviciu ale persoanelor care efectuează auditul intern în mod conştiincios, cu profesionalism, loialitate şi corectitudine. Pct.6 stipulează că, persoanele care efectuează auditul intern sunt responsabile de propriul comportament în exercitarea atribuţiilor de serviciu şi informează în scris conducătorul ierarhic superior în următoarele cazuri: 1) existenţa neclarităţilor în aplicarea sau în domeniile de aplicare a prevederilor prezentului Cod; 2) apariţia conflictelor personale cu managerul şi personalul unităţii auditate; 3) constrângerea să acţioneze în mod inadecvat, lipsit de etică şi să încalce legislaţia. Pct. 8 prevede că, în desfăşurarea activităţii, persoanele care efectuează auditul intern respectă următoarele principii fundamentale: 1) integritatea - persoanele care efectuează auditul intern trebuie să fie corecte, oneste şi incoruptibile, integritatea fiind baza încrederii şi credibilităţii acordate raţionamentului lor profesional; 2) obiectivitatea - persoanele care efectuează auditul intern manifestă cel mai înalt nivel de obiectivitate profesională în colectarea, evaluarea şi comunicarea informaţiilor cu privire la activitatea sau procesul evaluat, asigurând o evaluare echilibrată a tuturor circumstanţelor relevante, fără a se lăsa, în mod nejustificat, influenţaţi de propriile interese sau de alte persoane în formularea opiniilor; 3) competenţa - persoanele care efectuează auditul intern aplică cunoştinţele, profesionalismul, abilităţile şi experienţa necesare în exercitarea atribuţiilor de serviciu; 4) confidenţialitatea - persoanele care efectuează auditul intern respectă valoarea informaţiilor pe care le primesc şi nu furnizează informaţii fără aprobare corespunzătoare, decât în cazul în care există obligaţii legale sau profesionale în acest sens.

Afirmă că la caz, nu s-a atestat un careva conflict major, care impunea nerespectarea din partea reclamantei a principiilor de bază ale activităţii de audit, şi anume cel al obiectivităţii, confidenţialităţii şi integrităţii. Aşadar, consideră că reclamanta urma să-şi îndeplinească atribuţiile de serviciu în mod conştiincios, cu profesionalism, loialitate şi corectitudine, iar în raport cu dl Director General, să asigure o conlucrare bazată pe o analiză proporţională a riscurilor aferente neconformităţilor pretins a fi identificate, axată pe interesele S.A. "Moldtelecom" şi nu cele personale. In acest sens, a remarcat că întreg procesul de aprobare şi monitorizare a implementării planului de acţiuni, elaborat în baza

rapoartelor de audit, implică colaborare între Liderul Biroul Audit Intern şi Directorul General, căruia primul se subordonează direct, precum şi care trebuie să includă opinia/explicaţia părţilor auditate.

Potrivit pct.4 - Executarea misiunii de audit intern din Modelul Procesului de afaceri*****udit intern, toate documentele aferente executării misiunii de audit, precum şi probele de audit relevante vor fi incluse în Dosarul misiunii de audit. Regulile de executare a operaţiunii sunt stabilite în Metodologia Audit M-*****

Conform pct. 7.1.4. din Metodologia de audit (în continuare - Metodologie), descrierea neconformităţii trebuie să conţină următoarele: efectul, consecinţele atât pozitive, cât şi negative care pot surveni urmare a situaţiei identificate care contravine criteriilor stabilite. Şedinţa de închidere a misiunii de audit se va efectua până la elaborarea Raportului final de audit. Obiectivul principal al şedinţei de închidere este de a prezenta posesorului de proces concluziile auditului intern, bazate pe dovezi obiective astfel încât personalul din zona auditată să înţeleagă rezultatele auditului. La necesitate echipei de audit îi vor fi prezentate informaţii / documente suplimentare, dacă nu au fost prezentate la etapa de cumulare a probelor. în cadrul şedinţei vor fi discutate factorii şi cauzele apariţiei neconformităţilor identificate, precum şi recomandările ce urmează a fi înaintate. Echipa de audit va examina informaţiile suplimentare prezentate în cadrul şedinţei de închidere de către posesorul de proces şi va completa Fişa de neconformitate care este parte componentă a raportului de audit.

Potrivit pct. 4) 7.2.2. a Metodologiei, raportul de audit trebuie să includă etapa de evaluare a riscului, inclusiv probabilităţile de materializare, impactul riscului, estimarea expunerii la risc.
La caz, se constată că, în raportul prezentat datele sunt relatate statistic din perspectiva depăşirii bugetului, aproape în exclusivitate cu prezentarea doar a opiniei auditului, fără să fie descrise şi evaluat nivelul de risc care să poată clasifica neconformităţile identificate ca fiind riscuri majore sau nu, dacă există măsuri compensatorii sau aprobări adiţionale care au permis depăşirile de buget, inclusiv nu s- a realizat impactul sau efectul neregulilor identificate/ proporţionalitatea riscului, şi nu au fost luate în calcul /prezentate explicaţiile părţii auditate, explicaţii care conform documentelor analizate prezentate de părţile implicate au fost prezentate dnei Viorica Boran până la data expedierii raportului către autorităţi (şi anume la data de 02.12.2022) şi care prezentau materiale plauzibile aferent pretinselor nereguli identificate în misiunea de audit. Astfel, consideră că în prezenţa unui conflict artificial şi a unui dezacord personal privind explicaţiile prezentate de părţile auditate, reclamanta a insistat pe independenţa Biroului de Audit Intern, însă a neglijat un alt principiu important, cel al colaborării, care asigură plenitudine în exercitarea atribuţiilor de serviciu. În consecinţă, fără a recepţiona un răspuns final din partea dl Director General, reclamanta s-a adresat către Agenţia Proprietăţii Publice, Consiliul S.A. „Moldtelecom” şi Comitetul de audit S.A. „Moldtelecom”, precum şi a expediat la adresa de e-mail vioovi@,mail.ru o copie a tuturor materialelor expediate, deşi temeiuri legale şi/sau faptice nu au existat. Afirmă că în acest mod, reclamanta a neglijat inclusiv normele din Codul etic al auditorului intern, şi anume, a dat dovadă de o conduită incorectă, neonestă, furnizând informaţii incomplete instituţiilor vizate prin adresare, fără aprobarea corespunzătoare din partea Directorului General, în lipsa unei necesităţi în acest sens.

Astfel s-a referit la pct. 13 din Codul etic al auditorului intern, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 557 din 19.11.2019, conform principiului confidenţialităţii, persoanele care efectuează auditul intern trebuie: 1) să manifeste prudenţă în utilizarea informaţiilor obţinute în timpul exercitării sarcinilor de serviciu şi să asigure protejarea acestora; 2) să nu utilizeze informaţii în scopul obţinerii unor beneficii personale sau în orice alt scop care ar fi contrar legii ori în detrimentul obiectivelor entităţii publice. Pct. 22 din Carta de audit intern, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 557 din 19.11.2019, prevede că persoanele care efectuează auditul intern au obligaţia: 1) să activeze în conformitate cu cadrul normativ şi principiile fundamentale ale activităţii de audit intern; 2) să îşi îmbunătăţească cunoştinţele, priceperea şi alte competenţe necesare prin participarea, anuală, la diverse forme de dezvoltare profesională continuă în domeniu, cu o durată de cel puţin 40 de ore academice, cu excepţia perioadei de suspendare a activităţii; 3) să întocmească o declaraţie de interese înainte de începerea fiecărei misiuni de audit intern; 4) să informeze conducătorul ierarhic superior şi managerul entităţii publice cu privire la prejudiciile aduse independenţei sau obiectivităţii activităţii de audit intern

şi să solicite soluţionarea acestora; 5) să informeze Ministerul Finanţelor despre prejudiciile aduse independenţei sau obiectivităţii activităţii de audit intern în cazul nesoluţionării acestora la nivelul entităţii publice; 6) să informeze, în scris, conducătorul ierarhic superior, managerul entităţii publice sau, după caz, organele de drept competente privind descoperirea unor indicii de potenţiale fraude şi corupţie. Totodată, a precizat că impedimentele pe care reclamanta pretinde că le-a întâmpinat, nu au fost constatate, iar motivul adresării către Agenţia Proprietăţii Publice, Consiliul S.A. ”Moldtelecom” şi Comitetul de audit S.A. ”Moldtelecom” implică, de facto, dorinţa de a-şi realiza propunerile în ce priveşte statele de personal al entităţii de audit intern, inclusiv în ansamblu a poziţiei proprii. Menționează că potrivit pct. 1.7 din Regulamentul Biroului Audit Intern şi pct. 6.1. din Codul de etică al auditorului, auditorul trebuie să evite implicarea în activităţi ilegale şi fapte, ce discreditează auditorul intern sau se răsfrâng negativ asupra Societăţii; să evite implicarea în activităţi sau relaţii, care afectează obiectivitatea, precum şi să dezvăluie toate faptele, acţiunile şi indicii care ar putea denatura raportarea rezultatelor misiunii de audit; este interzis ca auditorul să utilizeze în interes personal sau să dezvăluie unei persoane neautorizate faptele, documentele şi datele obţinute în exercitarea atribuţiilor de serviciu; şi de a utiliza funcţia sa pentru a- şi promova interesele personale.

A mai relatat că, adiţional situaţiei curente analizate, s-a identificat că anterior din partea dnei Viorica Boran s-au mai înregistrat situaţii similare în care din proprie iniţiativă şi fără coordonarea administraţiei companiei a luat decizii şi a înaintat spre aprobarea Comitetului de audit acte normative. Pe cazul descris, la acel moment s-a discutat cu dna Viorica Boran privind necesitatea conformării unei etici corporative şi menţinerii unui comportament raţional şi adecvat în raport cu administraţia companiei fără să îi fie aplicate careva sancţiuni. Susține că în cumul, situaţiile descrise indică asupra unui caracter sistemic a încălcării disciplinei de muncă de către reclamantă. Consideră că angajata Viorica Boran nu s-a subordonat normelor de conduită etică şi profesională, actelor normative enunţate mai sus, inclusiv a comis încălcări privind asigurarea lucrului corect cu documentele care conţin secret comercial, precum şi nu a respectat obligaţiile asumate direct prin contractul individual de muncă, fişa postului prin ce a comis abateri disciplinare.

Cât privește alegaţia reclamantei precum că nu i-a fost adus la cunoştinţă Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în cadrul S.A. ”Moldtelecom” o consideră una eronată, reieşind din statutul pe care îl are aceasta în companie, precum şi nemijlocit din declaraţia de confidenţialitate pe care a semnat-o la angajare, prin care se confirmă că a luat cunoştinţă cu Politica şi Regulamentul de securitate în cadrul S.A. „Moldtelecom” şi s-a obligat să respecte regulamentele şi procedurile descrise în Politica şi Regulamentul de Securitate din cadrul S.A. „Moldtelecom”. Suplimentar, a invocat că potrivit pct. 6.4. lit. d) din Regulamentul de organizare şi funcţionare a Biroului audit intern, gestionarul biroului este responsabil pentru respectarea disciplinei de muncă, a regulilor de protecţie a muncii şi tehnicii securităţii, păstrarea secretului comercial şi a informaţiei de serviciu. Pct.pct. 4.3.2., 4.3.3. din acelaşi Regulament stabileşte că, Biroul audit interne este responsabil de evaluarea conformităţii aplicării regulamentelor şi procedurilor interne cu legislaţia în vigoare, cerinţele autorităţilor regulatorii, deciziile managementului, obiectivele strategice; verificarea respectării cerinţelor legislaţiei Republicii Moldova, precum şi a actelor normative interne. A arătat că potrivit Fişei de post al auditorului intern principal (lider de echipă), la capitolul ”alte funcţii generale,” pct. 4, ***** are obligaţia de a respecta secretul activităţii de serviciu impus de Regulamentul de securitate al S.A. ”Moldtelecom”, normele de securitate impuse în Companie, a regulamentelor interne. La capitolul ”responsabilităţi” pct. 11 ale aceleaşi Fişe de post, reclamanta s-a obligat să respecte disciplina de muncă, să păstreze secretul comercial şi informaţia de serviciu, iar la capitolul „Competenţele postului: trebuie să cunoască actele normative şi metodologice interne ce reglementează activitatea Societăţii. Potrivit Modelului Procesului de Afaceri ”A 1.2.2 Auditul intern” elaborat de către reclamanta, contextul normativ-legislativ al procesului include inclusiv şi M-01-03-Metodologia privind gestiunea cadrului normativ intern S.A. „Moldtelecom”. În temeiul cap. VI, pct. 6.3 din prezenta Metodologie, difuzarea actului normativ intern se realizează inclusiv prin difuzare prin intermediul sistemului automatizat de management al documentelor SI „DocProf”, prin publicare pe portalurile web: http:// calitate şi/sau *****portaluri pe care sunt publicate toate actele normative

interne ale companiei. Mai mult ca atât, a remarcat în procesul de lucru reclamanta a analizat nemijlocit Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în cadrul S.A. ”Moldtelecom”, o confirmare în acest sens constituie corespondenţa din 17 martie 2022 purtată de către angajata Viorica Boran cu responsabilul pe securitate, din care se reţine că în planul de acţiuni elaborat în cadrul unei anchete de serviciu se impunea aducerea la cunoştinţa tuturor angajaţilor, în mod repetat, a Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului comercial în cadrul S.A. ”Moldtelecom”, aprobat prin ordinul nr. *****din *****Consideră iraționalca reclamanta să invoce că nu i-a fost adus la cunoştinţă un careva regulament, când în obligaţiile directe ale acesteia era să verifice respectarea prevederilor actelor normative interne. Or, reieşind din obligaţiile stipulate supra reclamanta era obligată să cunoască Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în cadrul S.A. „Moldtelecom”, mai mult ca atât, era obligată să asigure respectarea acestuia şi nemijlocit să monitorizeze păstrarea secretului comercial.

Intr-o altă ordine de idei, a invocat că la adresarea reclamantei către Agenţia Proprietăţi Publice, Consiliul şi Comitetul de audit al S.A. „Moldtelecom” nr. *****din ***** cu următorul subiect ”Îmbunătăţirea controlului intern managerial şi financiar în cadrul S.A. „Moldtelecom”, Comitetul de audit al S.A. „Moldtelecom” a constatat ce ține de chestiunea privind neaprobarea de către organul executiv al raportului „Verificarea sistemului de retribuire a muncii”, Comitetul de audit, cu trimitere la prevederile art. 2 şi art. 29 lit. b) din Legea nr. 229/2010 privind controlul financiar public intern, Ordinul Ministerului Finanţelor nr. 161/2020 cu privire la aprobarea Normelor de audit în sectorul public, pct. *****din Normele respective, a constatat că managerului entităţii publice (organului executiv) îi aparţine dreptul de a decide asupra raportului de audit. Or, pct. 102 din Normele indicate supra oferă organului executiv inclusiv dreptul de a nu implementa recomandările de audit. Totodată, Comitetul de audit a elucidat că deşi raportul de audit „Verificarea sistemului de retribuire a muncii” nu a fost aprobat de către organul executiv, practic toate recomandările din raportul respectiv au fost realizate/implementate.

În ce priveşte argumentul reclamantei ***** precum că organul executiv a elaborat/aprobat unipersonal Programul anual de audit intern al societăţii, care diferă de subiectul programului prezentat de către aceasta, precum şi că, managerul entităţii publice a încălcat legislaţia în domeniul auditului intern, deoarece misiunile de audit cu risc sporit şi pondere în bugetul societăţii (auditul achiziţiilor şi auditul extinderii reţelelor de comunicaţii) nefiind auditate de mai bine de un an, urmează a fi auditate, la decizia organului executiv, abia la sfârşitul anului, Comitetul de audit, cu trimitere la prevederile pct. 16, 47-49, 54 din Normele de audit în sectorul public, art. 17 alin. (3), art. 25 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 229/2010 privind controlul financiar public intern, a constatat că organul executiv a decis amânarea spre sfârşitul anului a auditului intern în cele două domenii, dar nu a decis excluderea misiunilor de audit respective din Planul anual al activităţii de audit intern. La fel, a arătat că Comitetul a accentuat că managerul entităţii este în drept să opereze modificări în proiectul planului propus, fiind necesară respectarea în acest sens a art. 17 alin. (3) din Legea nr. 229/2010 privind controlul financiar public intern. Aferent propunerii privind executarea recomandării auditului financiar Moore Stephens KSC referitoare la subordonarea directă a subdiviziunii de audit intern Consiliului societăţii, Comitetul de audit a menţionat că această recomandare nu poate fi implementată fără a modifica legislaţia în materia vizată. Or, potrivit art. 19 alin. (4) din Legea nr. 229/2010 privind controlul financiar public intern, subdiviziunea de audit intern se instituie în subordinea directă a managerului entităţii publice şi îi raportează în mod direct acestuia. Susține că Comitetul de audit a mai constatat că prin pct. 4 din adresarea din ********** a solicitat ca funcţiile de audit al conformităţii Sistemului de management al calităţii (în continuare SMC) să fie transmise către Departamentul Resurse Umane (responsabil SMC), iar subdiviziunea de audit intern să fie responsabilă doar de exercitarea controlului intern managerial şi financiar în cadrul societăţii. În acest sens, Comitetul a enunţat că chestiunea dată a fost realizată până la depunerea adresării din 23.01.2023, prin Ordinul Directorului General nr. 830 din 27.12.2022. In partea ce ține de subiectul privind numărul unităţilor în cadrul subdiviziunii de audit intern, potrivit art. 69 alin. (2) din Legea nr. 1134/1997 privind societăţile pe acţiuni, conducătorul organului executiv al societăţii este în drept, în limitele atribuţiilor sale, să acţioneze fără procură, inclusiv să efectueze

tranzacţii, să aprobe statele de personal, să emită dispoziţii şi ordine. Aşadar, Comitetul de audit nu a constatat careva încălcări, respectiv cele expuse în adresarea reclamantei pârâtul le consideră doar o denigrare a dlui Director General al SA ”Moldtelecom”, bazată pe interese personale de favorizare a propriei poziţii în companie. La caz, a remarcat că încălcările admise de reclamanta Viorica Boran au fost sancţionate cu avertisment, cea mai blândă sancţiune disciplinară, şi consideră că este corespunzătoare cu gravitatea abaterilor disciplinare comise.

VI. Soluția, considerentele și aprecierea instanței:

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind materialele dosarului, verificând argumentele invocate în raport cu probele administrate, instanța de judecată constată următoarele motive de fapt şi de drept.

În drept, instanţa reține drept incidente prevederile art.206,208,209 din Codul muncii, care stipulează că pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

Potrivit art.210 din Codul muncii sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Conform art.211 din Codul muncii termenul de validitate a sancţiunii disciplinare nu poate depăşi un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancţiuni disciplinare, se consideră că sancţiunea disciplinară nu i-a fost aplicată. Angajatorul care a aplicat sancţiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie iniţiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanţilor salariaţilor sau al şefului nemijlocit al salariatului.

Conform art. 198 alin. (1) Codul muncii, regulamentul intern al unităţii este un act juridic care se întocmeşte în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor, şi se aprobă prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului.

Potrivit art. 199 alin. alin. (3), (4) Codul muncii, regulamentul intern al unităţii se aduce la cunoştinţa salariaţilor, sub semnătură, de către angajator şi produce efecte juridice pentru aceştia de la data încunoştinţării. Obligaţia familiarizării salariaţilor, sub semnătură, cu conţinutul regulamentului intern al unităţii trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului.

Potrivit art. 6 alin.(1) din Legea Nr. 171 din 06-07-1994 cu privire la secretul comercial, modul de apărare a secretului comercial, în condiţiile prezentei legi, se stabileşte de către agentul antreprenorialului sau de către conducătorul numit de acesta, care îi aduce la cunoştinţa lucrătorilor care au acces la informaţiile ce constituie secret comercial.

În conformitate cu art. 8 alin. (1) lit. b), alin. (2) din Legea cu privire la secretul comercial, lucrătorii agentului economic care au acces la informaţiile ce constituie secret comercial îşi asumă obligaţiile: să respecte cerinţele instrucţiunilor, regulamentelor şi dispoziţiilor privind asigurarea păstrării secretului comercial; (2) Obligaţiile date se asumă în scris la încheierea contractului de muncă sau altui contract fie în procesul executării lui.

Conform art. 14 din Legea cu privire la secretul comercial, transmiterea informaţiilor ce constituie secret comercial unor terţe persoane atrage după sine răspunderea disciplinară, materială, administrativă şi penală, prevăzută de legislaţie, cu condiţia că informaţiile erau ţinute de către agentul economic în secret, că ele au fost încredinţate în modul stabilit persoanei ce le-a divulgat fără consimțământ de a le divulga şi că prin divulgare s-a adus un prejudiciu.

În fapt, reieșind din probele prezentate şi administrate în ședința de judecată, instanța a constatat că reclamanta ***** a fost angajat prin contractul individual de muncă contractul individual de muncă nr. 437 din 23.11.2021in funcţia de auditor intern principal în cadrul Biroului de Audit Intern al S.A. „Moldtelecom”, (f.d.13-16) și prin ordinul S.A. „Moldtelecom” nr.*****din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei *****, în temeiul art. 206-211 Codul muncii, i-a fost aplicată sancţiune disciplinară sub formă de avertisment pentru încălcarea disciplinei muncii, manifestată prin nerespectarea prevederilor Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului comercial în cadrul S.A. „Moldtelecom” şi a Instrucţiunii cu privire la ordinea de evidenţă, multiplicare, circulaţie şi păstrare a documentelor, dosarelor şi ediţiilor cu parafa secret comercial în cadrul S.A. „Moldtelecom”…” (f.d.18-20).

În consecinţă, reieşind din motivele de fapt şi de drept, instanţa de judecată a constatat cu certitudine, că cererea reclamantei ***** cuprinde cadrul legal de *adresare în instanța de judecată* și obiectul litigiului dedus judecății constituie raporturile juridice rezultate în urma aplicării sancțiunilor disciplinare, guvernate de prevederile art.208-211 din Codul muncii al RM.

Pentru a se pronunța instanța de judecată a dat apreciere argumentelor reclamantului și obiecțiilor reprezentantului pârâtului, în raport cu probele prezentate și administrate de către instanța de judecată și a constata că la data de 13 iunie 2023, reclamanta *****, în calitate de auditor intern principal în cadrul Biroului de Audit Intern al S.A. „Moldtelecom”, a depus o cerere de chemare în judecată prin care a solicitat: anularea Ordinului nr. *****din ***** privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment, repararea prejudiciului material cauzat prin suspendarea achitării unor drepturi salariale, încasarea penalităților pentru întârzierea la plata drepturilor salariale, și compensarea cheltuielilor de judecată. Reclamanta a susținut că sancțiunea disciplinară a fost emisă ca represalii după ce, în urma unei misiuni de audit intern desfășurate în perioada 01.01.2021–30.09.2022, a informat Directorul General, Agenția Proprietății Publice și Consiliul de administrare al S.A. „Moldtelecom” despre iregularități sistemice și potențiale fraude. La baza sancțiunii aplicate a stat pretinsa încălcare a Regulamentului privind păstrarea secretului comercial și a Instrucțiunii privind circulația documentelor cu marcaj „Secret Comercial”, întrucât reclamanta ar fi transmis, prin e-mail, documente confidențiale (inclusiv proiecte de rapoarte) în afara companiei, inclusiv pe un cont personal. Reclamanta a negat că aceste acte ar constitui încălcări reale ale disciplinei muncii, invocând că respectivele documente nu erau aprobate ca secrete comerciale și că nu i s-a adus niciodată la cunoștință, sub semnătură, conținutul Regulamentului privind secretul comercial. Pârâta S.A. „Moldtelecom” a solicitat respingerea cererii, susținând că fapta reclamantei constituie o încălcare

gravă a obligațiilor de serviciu și a regimului informațiilor confidențiale, ce justifică sancțiunea aplicată.

Dând o apreciere probelor menționate, se constată cu certitudine că pârâtul S.A. „Moldtelecom", ca angajator, nu a dovedit legalitatea aplicării sancțiunilor disciplinare dlui ***** în temeiul prevederilor art.206 alin.(1) lit.a) din Codul muncii al RM, adică avertisment.

Astfel, instanța a constatat că în conformitate cu art. 210 alin. (1) lit. a) Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii. Instanța notează că legiuitorul instituind obligativitatea indicării în actul de sancţionare disciplinară a temeiul de drept al aplicării sancţiunii, a înțeles indicarea corectă a acestuia. Prin urmare, în cazul în care angajatorul a indicat temeiul de drept greşit, această situaţie se poate asimila cu lipsa totală a indicării temeiului de drept în actul de sancţionare disciplinară.

Având în vedere circumstanţele speţei, se constată că reclamanta a fost sancţionată disciplinar pe motiv că, în urma unei misiuni de audit intern desfăşurate în perioada 01.01.2021–30.09.2022, reclamanta în calitate de conducător al Auditului intern, la data de 29.11.2022 şi 01.12.2022 a informat administraţia S.A. "MOLDTELECOM"/Directorul General despre riscurile/indicii de potenţiale fraude cu prejudicii constatate în misiunea de audit "Verificarea sistemului de retribuire a muncii". Întrucât partea auditată Departamentul Resurse Umane nu a putut prezenta documente justificative pe constatările legate de Contractul Colectiv MOLDTELECOM 2021-2024, la data de 06.12.2022 echipa de audit a prezentat părţilor auditate varianta finală a Raportului de audit, care a fost refuzat de a fi semnat. Din explicațiile date de părți s-a reținut că în urma conflictului apărut cu administrația pârâtei a determinat reclamanta să expedieze în adresa Agenţiei Proprietăţii Publice (care conform statutului deţine 100% din acţiunile S.A. "MOLDTELECOM"), Consiliului şi Comitetului de audit al S.A. "MOLDTELECOM" a Adresării nr. *****din *****cu subiectul "Îmbunătăţirea controlului intern managerial şi financiar în cadrul S.A. "MOLDTELECOM"". Astfel la data de 24.01.2023, după ce administrația S.A. "MOLDTELECOM" a fost informat despre faptul adresării, la data de 30.01.2023 reclamantei i-a fost adus la cunoştinţă Ordinul cu privire la iniţierea şi desfăşurarea anchetei de serviciu, iar prin Ordinul cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare nr. *****din ***** care i-a fost adus la cunoştinţă reclamantei în aceeaşi zi, angajata Viorica Boran i-a fost aplicat avertisment pentru încălcarea disciplinei muncii, manifestată prin nerespectarea prevederilor Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului comercial în cadrul S.A. "MOLDTELECOM" şi a Instrucţiunii cu privire la ordine de evidenţă, multiplicare, circulaţie şi păstrare a documentelor, dosarelor şi ediţiilor cu parafa Secret Comercial în cadrul S.A. "MOLDTELECOM".

În cadrul dezbaterilor judiciare pârâtul a explicat că aplicarea sancţiunii disciplinare a fost rezultatul încălcării de către reclamantă a Ordinului nr. *****din *****cu privire la punerea în aplicare a noii ediţii a Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "Moldtelecom", a Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "Moldtelecom" şi a Instrucţiunii cu privire la ordine de evidenţă, multiplicare, circulaţie şi păstrare a documentelor, dosarelor şi ediţiilor cu parafa Secret Comercial în cadrul S.A. "MOLDTELECOM".

Instanța reține că pârâta nu a dovedit încălcarea Regulamentului pe care îl invocă şi nu a prezentat nici careva înscrisuri ce ar demonstra aducerea la cunoştinţă salariatei regulamentele şi instrucţiunile conform căreia a fost sancţionată.

În faza cercetării judecătoreşti, pârâtul a făcut trimitere la un înscris ataşat la dosar denumit "declaraţie de confidenţialitate". Instanța reține că înscrisul la care face referire reprezintă o declaraţie de confidenţialitate vizând prelucrarea datelor cu caracter personal, or la aplicarea sancţiunii disciplinare pârâtul a făcut trimitere la un alt regulament. Prin urmare, instanța apreciază că documentul respectiv se referă doar la protecția datelor cu caracter personal**,** și nicidecum la secretul comercial. Pârâta a mai invocat despre faptul că reclamanta a utilizat în scopuri personale careva informaţii, însă nu a prezentat probe pertinente, concludente şi utile care să probeze în concret scopul personal. Instanța consideră, vă alegaţiile pârâtei sunt lipsite de o forţă probantă, întrucât nu au fost prezentate dovezi concrete care să demonstreze acest scop personal.

Subsecvent, făcând referinţă la pct. 6 alin. (2) din Codul de etică, aceasta nu a ţinut cont de faptul că persoanele care efectuează auditul intern sunt responsabile de propriul comportament în exercitarea atribuţiilor de serviciu şi informează în scris conducătorul ierarhic superior în următoarele cazuri: 2) apariţia conflictelor personale cu managerul şi personalul unităţii auditate. În cadrul dezbaterilor judiciare pârâta nu a negat că la caz a existat un conflict între reclamantă şi managerul companiei, invocând că nu s-a atestat a fi un conflict major care i-ar acorda dreptul reclamantei să se adreseze conducătorului ierarhic superior.

Codul de etică nu distinge între „conflict minor" sau „major". Instanța notează că prevederile pct. 6 alin. (2) din cod nu califică tipurile de conflicte, ci menţionează că persoanele care efectuează auditul informează în scris conducătorul ierarhic superior în cazul apariţiei conflictului personal cu managerul unităţii auditate. Prin urmare, interpretarea pe care a invocat-o pârâta a normelor din Codul de etică al auditorului intern este una defavorabilă îndreptată contra drepturilor şi intereselor salariatului. Obligația auditorului este să informeze în scris în caz de orice conflict personal.

În final, urmează a fi reiterat faptul că conform pct. 6 al Fişei de post al auditorului intern principal: Liderul biroului audit intern principal acordă conducerii Societăţii consiliere privind diferite aspecte ale activităţii Societăţii. Prin urmare reclamanta, ca lider al Biroului de audit intern**,** avea obligația să acorde consiliere conducerii companiei cu privire la diverse aspecte, inclusiv nereguli interne. Acțiunile sale de informare a conducerii se încadrează în atribuțiile sale profesionale.

Potrivit art.6 lin.(1) din Legea Nr.246 din 22-11-2017 cu privire la întreprinderea de stat şi întreprinderea municipală: Organele de conducere ale întreprinderii de stat/municipale sînt: a) fondatorul; b) consiliul de administraţie; c) administratorul - organ executiv.

Conform pct.18 al Fişei de post al auditorului intern principal: Liderul biroului audit intern informează conducerea Companiei despre stadiul implementării recomandărilor, elaborate în rezultatul misiunilor de audit.

Potrivit pct. 2.3 din Fişa de post al auditorului intern principal ce reglementează drepturile / împuternicirile acestuia, este menţionat: Liderul biroului audit intern principal are dreptul să prezinte recomandări conducerii în vederea modificării procedurilor de control intern sau politicii de gestionare a întreprinderii.

Pct.2.6 din acelaşi paragraf, reglementează faptul că Liderul biroului audit intern principal are dreptul să solicite de la conducerea Societăţii asigurarea condiţiilor tehnice şi organizatorice pentru îndeplinirea obligaţiunilor de serviciu.

Instanța consideră că aceste circumstanţe denotă faptul că pârâta în susţinerea poziţiei sale nu a prezentat nici un temei care ar demonstra o încălcare de către reclamantă a regulamentelor interne care i-au fost aduse la cunoştinţă.

După cum s-a constatat în motivarea Ordinului cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare, pârâtul invocă nerespectarea pct.10/7, pct.11/2 din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM" şi pct.8/1, pct.8/2, pct.8/5, pct.9/9 din Instrucţiunea cu privire la ordine de evidenţă, multiplicare, circulaţie şi păstrare a documentelor, dosarelor şi ediţiilor cu parafa Secret Comercial în cadrul S.A. "MOLDTELECOM".

În corespundere cu pct. 6 din Ordinul nr. *****din *****cu privire la punerea în aplicare a noii ediţii a Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM": "Departamentul Resurse Umane [...] va asigura în colaborare cu Direcţia Riscuri, Control Intern: - semnarea sau semnarea repetată a Angajamentului de către persoanele care gestionează registrele şi care au acces la informaţia ce constituie secret comercial în cadrul S.A. "MOLDTELECOM"; - aducerea la cunoştinţă tuturor subdiviziunilor relevante, sub semnătură. prevederile prezentului ordin."

Potrivit pct. 9/1 - pct. 9/3 din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM": 9/1. Lista funcţiilor salariaţilor care au acces la informaţiile ce constituie secret comercial sunt determinate prin Ordinul Directorului General al companiei, care în dependenţă de caz poate fi completată. 9/2. Persoanele care au acces la informaţiile ce constituie secret comercial îşi asumă obligațiile: a. Să păstreze secretul comercial pe care îl vor cunoaşte în procesul muncii şi să

nu îl divulge fără a avea autorizaţie, cu condiţia că informaţiile ce constituie secret comercial nu au fost cunoscute anterior sau n-au fost primite de la o terţă persoană fără obligaţia de a respecta confidenţialitatea lor; b. Să respecte cerinţele documentelor privind asigurarea păstrării secretului comercial, inclusiv ale legislaţiei în vigoare; c. în caz dacă persoane străine încearcă să obţină de la ei informaţii ce constituie secret comercial să anunţe imediat despre aceasta persoana cu funcţii de răspundere sau Responsabilul de Securitate din cadrul companiei; d. Să păstreze secretul comercial al întreprinderii în raport cu agenţii economici cu care întreţine relaţii de afaceri; e. Să nu folosească cunoaşterea secretului comercial în scop personal sau pentru practicarea unei activităţi care, în calitate de acţiune concurentă, poate să aducă prejudicii întreprinderii; f. În cazul concedierii să transmită toţi purtătorii de informaţii ce constituie secret comercial (articole, materiale, manuscrise, concepte, casete, dischete, discuri, medii portabile etc.) pe care i-a avut la dispoziţie, persoanei cu funcţii de răspundere sau Responsabilului de Securitate în cadrul companiei. 9/3. Obligaţiile date se asumă angajatului în scris, prin semnarea Angajamentului de confidenţialitate la încheierea contractului de muncă sau a altui contract, fie în procesul executării lui. Angajamentul este prezentat în Anexa 1 la prezentul regulament.

Conform pct.*****din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM", în scopul apărării secretului comercial, Responsabilul de Securitate din cadrul companiei va aduce la cunoştinţă modul de asigurare a secretului comercial persoanelor care au acces la informaţiile ce constituie secret comercial.

Referindu-se la normele sus-menţionate din Regulamentul sus-menționat în motivarea aplicării sancţiunii disciplinare, indubitabil se constată obligaţia Companiei de a aduce la cunoştinţă sub semnătură salariatului prezentul Regulament care în anexa 1 conţine Angajamentul privind păstrarea secretului comercial, iar în anexa 2 enumeră expres informaţiile ce constituie secret comercial conform politicii companiei - obligaţie care nu a fost respectată. Prin urmare, angajatorul nu poate pune în sarcina salariatului propriile omisiuni de a aduce la cunoştinţă şi după caz, de a familiariza salariatul cu prevederile Regulamentelor interne.

Conform art.198 alin. (1) C.mun., regulamentul intern al unităţii este un act juridic care se întocmeşte în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor, şi se aprobă prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului.

Potrivit art.199 alin. alin. (3), (4) C.mun., regulamentul intern al unităţii se aduce la cunoştinţa salariaţilor, sub semnătură, de către angajator şi produce efecte juridice pentru aceştia de la data încunoştinţării. Obligaţia familiarizării salariaţilor, sub semnătură, cu conţinutul regulamentului intern al unităţii trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului.

Având în vedere normele enunţate mai sus în corespundere cu actele dosarului, în particular ordinul de sancţionare disciplinară nr. *****din *****, instanţa constată, că, deşi, pârâtul SA „Moldtelecom" a prezentat copia Regulamentului privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "Moldtelecom" şi a Instrucţiunii cu privire la ordine de evidenţă, multiplicare, circulaţie şi păstrare a documentelor, dosarelor şi ediţiilor cu parafa Secret Comercial în cadrul S.A. "MOLDTELECOM", în temeiul căruia şi-a argumentat decizia privind aplicarea sancţiunii sub formă de avertisment în privinţa salariatei *****, regulamentul respectiv nu a fost adus la cunoştinţa reclamantei, or, SA „Moldtelecom" a eşuat în prezentarea unei dovezi în acest sens.

Prin urmare, instanţa judecătorească conchide că sancţionarea disciplinară ai ***** pentru încălcarea unui Regulament care nu i-a fost adus la cunoştinţă, a unor puncte cu caracter general, sau care nu există, bazată pe o obligaţie, reprezintă temeiuri fondate pentru anularea ordinului nr. *****din *****.

Subsecvent instanța notează că în corespundere cu pct. 6/1 din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM": obiecte ale secretului comercial sunt interesele economice şi informaţiile tăinuite intenționat, privind aspecte şi domenii ale activităţii economice, din domeniile de administrare, prestare servicii, tehnic-ştiinţifice sau financiare ale întreprinderii, a căror protecţie este condiţionată de interesele concurenţei şi posibila periclitare a securităţii economice a întreprinderii.

În acest context, Legea cu privire la secretul comercial, care în art.5 alin.(4) lit.f) prevede că obiecte ale secretului comercial nu pot fi: informaţiile cu privire la poluarea mediului înconjurător, încălcarea legislaţiei antimonopol, nerespectarea regulilor de protecţie a muncii, comercializarea producţiei care dăunează sănătăţii consumatorilor, precum şi cu privire la alte încălcări ale legislaţiei şi mărimea prejudiciului cauzat.

Potrivit pct.12/1 din Regulamentul privind asigurarea păstrării secretului comercial în S.A. "MOLDTELECOM": transmiterea informaţiilor ce constituie secret comercial unor terțe persoane atrage după sine răspunderea disciplinară, materială, administrativă şi penală, prevăzută de legislaţie, cu condiţia că informaţiile erau păstrate de către întreprind ere în secret, că ele au fost încredinţate în modul stabilit persoanei ce le-a divulgat fără consimţământul de a le divulga si că prin divulgare s-a adus' un prejudiciu întreprinderii.

Conform art.14 din Legea cu privire la secretul comercial, transmiterea informaţiilor ce constituie secret comercial unor terțe persoane atrage după sine răspunderea disciplinară, materială, administrativă şi penală, prevăzută de legislaţie, cu condiţia că informaţiile erau ţinute de către agentul economic; în secret, că ele au fost încredinţate în modul stabilit persoanei ce le-a divulgat fără consimțământ de a le divulga si că prin divulgare s-a adus un prejudiciu.

La caz, instanța atestă că conflictul apărut cu conducerea întreprinderii au determinat reclamanta să expedieze în adresa Agenţiei Proprietăţii Publice (care conform statutului deține 100% din acţiunile S.A. "MOLDTELECOM"). Consiliului şi Comitetului de audit al S.A. "MOLDTELECOM" a Adresării nr. *****din *****cu următorul subiect: "Îmbunătăţirea controlului intern managerial şi-financiar în cadrul S.A. "MOLDTELECOM".

Prin urmare, instanța consideră că lipsesc în acţiunile reclamantei careva acte care ar periclita securitatea economică a întreprinderi sau care ar atenta la interesele concurenţiale ale întreprinderii, or atât Agenţia Proprietăţii Publice, Consiliul S.A. "MOLDTELECOM", cât şi Comitetul de audit al S.A. "MOLDTELECOM" sunt interesate în buna-funcţionare şi dezvoltare a companiei. Mai mult ca atât s-a stabilit că, reclamanta a acţionat în strictă conformitate cu legislaţia, or potrivit art. 31 alin. (1) lit. c) din Legea Nr. 271 din 15-12-2017 privind auditul situaţiilor financiare: auditorul este obligat: să notifice proprietarul entităţii nuditate, solicitantul auditului şi/sau conducătorul entităţii auditate cu privire la denaturările semnificative depistate şi acţiunile recomandate în urma efectuării auditului.

La fel s-a constatat că de către pârâtă au fost încălcat inclusiv prevederile pct.3.55 din Codul de Guvernanţă Corporativă al S.A. "MOLDTELECOM", care prevede: organul executiv va asigura posibilitatea angajaţilor de a raporta orice abatere în funcţionarea organelor de conducere ale societăţii, fără a pune în pericol drepturile şi interesele acestora .În acest sens instanța apreciază că intenţia reclamantei cu privire la îmbunătăţirea controlului intern managerial şi financiar în cadrul S.A. "MOLDTELECOM" s-a soldat cu încălcarea drepturilor şi intereselor legitime ale sale.

Conform art. 206 alin. (5) Codul muncii, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Norma legală citată instituie principiul proporţionalităţii la aplicarea sancţiunilor disciplinare. Astfel, raliindu-ne la faptul că legislaţia muncii stabileşte 4 tipuri de sancţiuni disciplinare (art.206 alin.(1) Codul muncii – avertisment – este cea mai blândă sancțiune disciplinară ce poate fi aplicată unui salariat care a încălcat disciplina muncii; mustrare – este a doua sancțiune disciplinară din punctul de vedere al gravității acesteia; mustrare aspră – este a treia sancțiune disciplinară indicată în Codul muncii al Republicii Moldova și se aplică de către angajator pentru situații de încălcare a disciplinei muncii, care au perturbat mai serios activitatea angajatorului; concediere - se aplică pentru cazurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r) din Codul muncii. Concedierea salariatului în baza unuia dintre aceste temeiuri reprezintă o măsură disciplinară excepțională, fiind cea mai strictă sancțiune disciplinară. Este de menționat faptul că ordinea enumerării în Codul muncii nu reprezintă consecutivitatea aplicării acestora), acestea trebuie să fie proporţionale cu fapta comisă. Adică, pentru o faptă de gravitate redusă se va aplica sancţiunea avertismentului, iar în funcţie de sporirea gravităţii faptelor, se vor aplica celelalte sancţiuni, până la concediere.

În acest context, în cadrul legislativ evidenţiat, instanța reține că, învestită fiind cu judecarea acțiunii împotriva deciziei de sancţionare emise de angajator, instanţa are a verifica legalitatea și temeinicia măsurii luate, exercitând un control devolutiv de natură jurisdicţională. Pentru a aprecia asupra gravităţii abaterii disciplinare, precum și asupra modului de individualizare a sancţiunii în raport cu criteriile precis stabilite de legiuitor, instanţa are nu numai posibilitatea aprecierii probelor administrate în cursul cercetării disciplinare prealabile efectuate sub imperiul dispoziţiilor art.206 din Codul muncii, ci și posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar.

Instanța exercitând controlul jurisdicţional asupra legalităţii și temeiniciei ordinului de sancţionare, verificând și modalitatea în care angajatorul a aplicat criteriile sus-enumerate în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat a stabilit că reclamanta şi-a exercitat, cu bună-credinţă, obligaţia sa de lider al Biroului de audit intern, privind acordarea de consiliere conducerii companiei cu privire la diverse aspecte, inclusiv nereguli interne; pe când angajatorul S.A. "MOLDTELECOM", contrar obligaţiei de a aduce la cunoștință, în mod legal și complet, regulamentele interne aplicabile a sancționat reclamanta pentru pretinsa încălcare; mai mult ca atât angajatorul potrivit Codului de Guvernanță Corporativă și fișei de post avea și obligația de a respecta rolul de consiliere al auditorului intern și de a evita și aplana conflictele ivite și ca consecință angajatorul i-a încălcat dreptul reclamantei de a sesiza neregulile conducerii și acționarului unic, drept care a fost denaturat de angajator, interpretându-l ca o abatere disciplinară; tot aici s-a constatat că nu a fost adus vreun prejudiciu material real și concret sau o afectare a intereselor economice ale companiei cauzate de acțiunile reclamantei, avându-se în vedere prev. art.14 din Legea privind secretul comercial și pct.12/1 din Regulament, potrivit cărora aplicarea sancțiunii disciplinare presupune existența unui prejudiciu, iar în lipsa acestuia, abaterea nu poate fi sancționată valabil, precum și faptul că anterior reclamanta nu a mai fost sancţionată disciplinar.

Din cumulul circumstanţelor expuse, instanța consideră pe deplin probată lipsa de gravitate a faptei pretins comise de către reclamant. Respectiv, în asemenea situaţie, sancţiunea disciplinară - avertisment, este vădit disproporţionată cu fapta pretins comisă de angajata *****.

În aceste condiţii, instanța constată că sancţiunea disciplinară este nejustificată și va dispune admiterea acțiunii în această parte cu anularea ordinului contestat.

Procedând în acest mod, instanţa de judecată nu se transformă în organe disciplinare, pentru că ele nu fac din oficiu cercetări administrative pentru stabilirea actelor și faptelor juridice prin care s-a încălcat disciplina muncii, ci doar cenzurează măsura sancţionatoare aplicată deja de angajator, asigurând un cadru de protecţie a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, cu respectarea principiului proporţionalităţii, potrivit căruia orice măsură luată trebuie să fie adecvată, necesară și corespunzătoare scopului urmărit.

Aceasta nu constituie o imixtiune a instanţei în prerogativa disciplinară a angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancţionarea abaterii disciplinare încetează odată cu aplicarea sancţiunii. Or, după acest moment, devin eficiente prerogativele instanţei de a exercita controlul jurisdicţional asupra legalităţii și temeiniciei deciziei de sancţionare, control ce include și dreptul organului jurisdicţional de a pronunța o soluţie proprie.

În acest context, se reține că prerogativa disciplinară a angajatorului nu poate fi una absolută, discreţionară, oricare dintre sancţiunile disciplinare putând fi aplicată doar cu respectarea dispoziţiilor legale în materie și, în orice caz, aceasta nu poate înlătura prerogativa instanţei legal învestite cu soluționarea unui conflict de muncă privind legalitatea și temeinicia unei măsuri disciplinare de a verifica și modalitatea în care angajatorul a aplicat aceste criterii, în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat.

Din moment ce, conform dispoziţiilor art.355 din C.mun., decizia poate fi contestată de către salariat, jurisdicţia muncii nu se poate rezuma în acest caz doar la verificarea aspectelor formale ale actului unilateral al angajatorului și la respectarea procedurii disciplinare, de esenţa controlului de legalitate fiind tocmai analiza modului de individualizare a măsurii disciplinare.

Cât privește capătul de cerere privind încasarea prejudiciului material cauzat în mărime de 242.488,00 lei cu titlu de prejudiciu în urma aplicării ilegale a sancţiunii disciplinare alcătuite din

retribuții salariale neobținute în rezultatul privării ilegale de drepturi salariale, instanța atestă și faptul temeiniciei parțiale pretenției formulate din următoarele motive.

Conform art.9 alin.(1) lit.d) C.mun., salariatul are dreptul la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat.

Conform art.10 alin.(2) lit.h) C.mun., angajatorul este obligat să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă.

După cum s-a constatat ca consecință emiterii ordinului nr. *****din ***** privind aplicarea sancțiunii disciplinare salariatei ***** ultima a fost privat de suplimente la salariu

Analizând solicitările de încasare a plăţilor stimulatorii prin prisma prevederilor pertinente ale Contractului colectiv de muncă al S.A. „Moldtelecom" (coroborate cu prevederile Codului muncii, raportat la datele contabile şi înscrisurile cercetate în şedinţă de judecată, s-a constatat că atât suplimentul prevăzut în pct. 27 lit. a) din Contractul colectiv de muncă, cât şi cel din pct. 27 lit. b) din acelaşi Contract, se stabilesc de angajator, fiind un drept a acestuia, iar cuantumul acestora este de până la 100%, adică oricare până la 100%. Prin urmare nu pot fi reținute argumentele reclamantei precum că la angajare s-a convenit asupra unei remunerări în mărime de 31.360 lei, nefiind probat în acest sens. Or, însăşi reclamanta a prezentat contractul individual de muncă şi propriul calcul din care reieşea că salariu este de 12.800 lei.

La fel, instanța a stabilit că în mod eronat partea reclamantă solicită suplimentele pentru luna martie 2023 și martie 2024, întrucât sancţiunea disciplinară a fost aplicată prin ordinul nr. *****din *****, respectiv nu a fost valabilă pentru toată luna martie 2023 şi martie 2024. Prin urmare, pretenţia reclamantei de a i se achita stimulările în baza pct.27 lit.a) şi 27 lit.b) din Contractul colectiv de muncă nu au la bază nici un act, care ar demonstra cuantumul acesteia, precum şi că neachitarea acesteia este legată de aplicarea sancţiunii disciplinare.

Din actele depuse la dosar și explicațiile date în ședință de judecată rezultă că prin ordinul nr. 839-c din 27 martie 2023 s-au atribuit responsabilităţile de lider al Biroului Audit Intern dlui Eduard Simion, respectiv, suplimentul pentru experienţă şi calificare (pct. 27 lit. a) din Contractul colectiv de muncă) şi suplimentul pentru complexitate şi intensitate în muncă (pct. 27 lit. b) din Contractul colectiv de muncă) au fost stabilite pentru un al angajat dl Eduard Simion, reieşind din sarcinile suplimentare atribuite acestuia. Instanța reține că ar fi ilegal stimularea a doi salariaţi ai companiei pentru una şi aceeaşi responsabilitate, iar din pct. 27 lit. a) şi 27 lit. b) din Contractul colectiv de muncă reiese expres că stimularea se stabileşte pentru anumite acţiuni concrete şi pe termenul efectuării lor, deci nu sunt o plată obligatorie, dacă salariatul nu întruneşte condiţiile legale.

Totodată, s-a constatat că ordinul nr. 839-c din 27 martie 2023 nu a fost contestat de către reclamantă, iar din calculul prezentat de Departamentul Resurse Umane al S.A. „Moldtelecom" reiese că în perioada aprilie 2023 - februarie 2024 suplimentele nu a fost afectate de sancţiunea disciplinară (f.d.76-77). În ce privește calculul prezentat de reclamantă instanța îl consideră unilateral și nejustificat.

În aceste împrejurări, instanța consideră întemeiată pretenția reclamantei privind încasarea drepturilor salariale restante în mărime de 34.132,23 lei sub forma de suplimente la salariu de care a fost privată și o va admite în această parte. În rest pretenția se va respinge ca fiind neîntemeiată.

Referitor la capătul de cerere privind încasarea penalităţii de întârziere pentru neachitare în termen a sumelor cuvenite salariatei în mărime de 299.994,00 lei instanța reține că în motivarea cerinței reclamantul a făcut referire la prevederile art.330 alin.(2) C.mun.

Instanța consideră că acțiunea reclamantei în această parte nu este întemeiată și pretenția necesită a fi respinsă.

În acest sens, instanța reține că penalitatea de întârziere în mărime de 0,3 la sută ar putea fi calculată eventual pentru suma neachitată, începând cu termenul de la care suma dată ar deveni certă, exigibilă şi scadentă. Certitudinea creanţei se exprimă prin faptul că ea există: nu i se poate imputa niciun dubiu sau nici o contestaţie. Din contra, o creanţă incertă ar fi, de exemplu, una afectată de condiţie, una care depinde de rezultatul unui alt proces judiciar. Lichiditatea creanţei semnifică ideea că

cuantumul său (întinderea) este determinat cu exactitate (quantum debeatur). Astfel, în cazul obligaţiei de plată a stimulărilor, suma trebuie să fie determinată în definitiv de către instanţa de judecată, pentru că altfel nu ar fi posibilă executarea obligaţiei, în condiţiile în care reclamantul/salariat solicită achitarea unor sume stabilite eronat. Exigibilitatea implică faptul că datoria este deja scadentă, termenul de executare a ei a expirat.

Aşadar, instanţa apreciază că, pentru perioada de la data aplicării sancțiunii disciplinare până la emiterea unei soluţii judecătoreşti definitive și irevocabile asupra pretenţiei de anulare a sancţiunii disciplinare, suma din care se calculează penalitatea de întârziere nu este una certă, exigibilă si scadentă.

Mai mult ca atât, în speță, instanța a constatat că plăţile, la care pretinde reclamanta, sunt stimulări pentru succese în muncă prevăzute la art.203 din C.mun., care nu sunt specificate la art.330 din C.mun., și respectiv, nu există temei legal de a admite această pretenţie.

Cât privește capătul acțiunii civile privind încasarea cheltuielilor de asistență juridică suportate în mărime de 15.212,00 lei de către reclamantă, instanța de judecată remarcă că, în partea ce ține de compensarea cheltuielilor de judecată se menționează prevederile art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, care stipulează că instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

În conformitate cu art.96 alin.(1-1/1) C.proc.civ., instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Aplicând dispozițiile art. 94 alin. (1) art.96 alin.(1-1/1) C.proc.civ., instanța de judecată ajunge la concluzia de a încasa de la pârâta în beneficiul reclamantei doar suma de 10.000,00 lei cu titlu de cheltuieli de judecată compensate proporțional părții admise din acțiune.

Din suportul probatoriu anexat la materialele dosarului se atestă că, reclamanta în cadrul judecării cauzei a fost asistată de avocat, iar pentru serviciile juridice acordate de către acesta, reclamantul a achitat suma de 4.500 de lei.

Potrivit practicii Curţii Europene pentru Drepturile Omului, pentru probarea cheltuielilor suportate, partea care solicită să fie compensate trebuie să prezinte dovada achitării onorariului avocatului (dispoziţie de plată prin virament sau bon de plată).

Având în vedere că, circumstanțele date sunt probate prin bonul de plată (f.d.183-187, 222) cât și prestația avocatului la soluționarea litigiului, instanța de judecată conchide că cheltuielile suportate pentru asistenţa juridică sunt reale, necesare și rezonabile, iar raportate la faptul admiterii parțiale a acțiunii înaintate de reclamant acestea urmează a fi compensate proporțional părții admise din acțiune în mărime de 10.000,00 lei.

Conform art.98 alin.(1) C.proc.civ., cheltuielile aferente judecării pricinii, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pârât proporţional părţii admise din acţiune.

Instanța de judecată va reține că, reclamanta a fost scutită de la plata taxei de stat la depunerea cererii de chemare în judecată către pârâta privind revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi în alte revendicări legate de raporturile de muncă, în temeiul art. 85 alin.(1) lit.a) C.proc.civ., prin urmare se dispune încasarea taxei de stat din contul pârâtei.

Astfel, prin prisma normei sus indicate, reieşind din faptul că reclamanta a fost scutit de achitarea taxei de stat la depunerea acţiunii, instanţa de judecată ținând cont de concluzia asupra fondului pricinii şi faptul că pârâta SA ”Moldtelecom” nu dispune de scutirile în privinţa achitării taxei de stat, consideră necesar de a încasa în beneficiul Statului de la pârâta SA ”Moldtelecom” suma taxei de stat proporţionale sumei admise în mărime de 1023,96 lei, alcătuită din costuri al taxelor timbrate pentru admiterea pretențiilor cu caracter patrimonial și nepatrimonial.

Dând o apreciere celor enumerate mai sus*, instanța de judecată, apreciind, în baza art.130 CPC RM, totalitatea circumstanțelor și probelor prezentate în ansamblu, privitor la pertinența, admisibilitatea și veridicitatea lor,* consideră necesară admiterea parțială a cererii reclamantei, cu anularea ordinului nr.*****din *****emis de SA ”Moldtelecom” privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment aplicată dnei *****, auditor intern principal, Biroul de audit intern, ca fiind neîntemeiat și contrar legii, încasarea de la SA ”Moldtelecom” în beneficiul ***** sume bănești în mărime de 34.132,23 MDL (treizeci și patru mii una suta treizeci și doi) lei 23 bani cu titlu de drepturi salariale neachitate, precum și suma bănească mărime de 10.000,00 MDL (zece mii) lei cu titlu de cheltuieli de judecată proporțional părții admise din acțiune alcătuite din costuri privind asistență juridică profesională prestată (onorariu avocațial micșorat). În rest acțiunea urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile art.art.236, 238-242 C.proc.civ., instanţa de judecată,-

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se admite parțial acțiunea formulată de ***** împotriva SA ”Moldtelecom” cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară, repararea prejudiciului material, încasarea penalității de întârziere legate de neachitarea la timp a drepturilor salariale și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează Ordinul nr.*****din *****emis de SA ”Moldtelecom” privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment aplicată dnei *****, auditor intern principal, Biroul de audit intern, ca fiind contrar legii.

Se încasează de la SA ”Moldtelecom” în beneficiul ***** sume bănești în mărime de 34.132,23 MDL (treizeci și patru mii una suta treizeci și doi) lei 23 bani cu titlu de drepturi salariale neachitate.

În rest. acțiunea se respinge ca neîntemeiată.

Se încasează de la SA ”Moldtelecom” în beneficiul ***** suma bănească mărime de 10.000,00 MDL (zece mii) lei cu titlu de cheltuieli de judecată proporțional părții admise din acțiune alcătuite din costuri privind asistență juridică profesională prestată (onorariu avocațial micșorat).

Se încasează de la SA ”Moldtelecom” în beneficiul Statului sumă bănească în mărime de 1023,96 MDL (una mia douăzeci și trei) lei 96 bani cu titlu de taxa de stat de la care a fost scutită reclamanta la depunerea acțiunii în judecată.

Hotărârea este cu drept de apel în termen de 30 zile la Curtea de Apel Centru, prin intermediul judecătoriei Chişinău (sediul Centru) de la data pronunțării dispozitivului hotărârii.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul
Potînga Iurie