dosarul nr.2-1145/2025
2-25119488-38-2-20082025-1
Dispozitiv pronunțat public la 29 decembrie 2025
Hotărîrea integrală întocmită la 05 februarie 2026

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

29 decembrie 2025 orașul Rezina
Judecătoria Orhei sediul Rezina
Instanța având în componenţă:
Preşedintele şedinţei,
judecător Veronica Cuculescu
grefier Maria Calugher

Cu participarea:

Reclamantului Oncea Alexandru a.n. *****, cod personal *****,

Reprezentantului reclamantului Oncea Alexandru, avocatului Lefter Stela împuternicită în baza mandatului seria și nr. MA 2347134 din 20.08.2025,

Reprezentantului pîrîtului SA „Salubritate Șoldănești”, administratorul Lupan Aliona și avocatului Balanici Marina împuternicită în baza mandatului seria și nr. MA 2391670 din 19.08.2025,

Reprezentantului Consiliului de Administrare SA „Salubritate Șoldănești”, Bulat Ion,

În lipsa:

Autorității publice competente, Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecției Teritoriale de Muncă Orhei, care a fost citată legală,

examinând în sediul instanţei, în şedinţă publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de către Oncea Alexandru împotriva SA „Salubritate Șoldănești” și Consiliul de Administrare SA „Salubritate Șoldănești” cu privire la încălcarea drepturilor salariale,

a constatat:

La 20.08.2025, Oncea Alexandru a înaintat cerere de chemare în judecată către SA „Salubritate Șoldănești”, Consiliul de Administrare SA „Salubritate Șoldănești”, cu privire la recunoașterea nulității parțiale a hotărârii nr. 02 din 29.07.2025 a Consiliului de Administrare al SA „Salubritate Șoldănești”.

În motivarea acțiunii reprezentantul reclamantului a indicat că, în temeiul Contractului individual de muncă cu nr.86 din 25.10.2022 şi a Ordinului cu nr.285 din 25.10.2022 - reclamantul a fost angajat la SA „Salubritate Şoldăneşti” în calitate de jurist. Prin Acordul adițional nr.01 din 02.05.2023 *„cu privire la modificarea şi*

completarea contractului individual de muncă cu nr.86 din 25.10.2022” a fost modificat coeficientul de multiplicare la 3,0.

Ulterior, la cererea reclamantului a fost emis Ordinul cu nr.196 din 12.11.2024 *„Cu privire la concedierea-desfacerea din inițiativa angajatului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată”*. Astfel a încetat raportul juridic cu reclamantul.

Prin pct.2 din ordinul de concediere din funcţie - a fost dispus: *„Contabilitatea SA ,,Salubritate Şoldăneşti” va calcula şi va achita în termenii stabiliți salariul d-lui Oncea*
Alexandru şi alte plăți în conformitate cu legislația în vigoare”.

La momentul eliberării reclamantului din funcție - pârâtul avea o datorie la plățile salariale față de el în mărime de 139 173, 98 lei, care contrar prevederilor art. 143 Codul Munci în ziua eliberării nu i-au fost achitate. Din motiv că SA „Salubritate Şoldăneşti” nu i-a achitat plățile salariale nici după somare, la 20.06.2025 a fost depusă la Judecătoria Orhei, sediul Rezina o cerere de chemare în judecată privind încasarea forțată al acestor plăți, dosar nr.2-904/2025.

S-a menționat că, la şedința de judecată din 19.08.2025, SA „Salubritate Şoldăneşti” a depus o referință cu anexarea procesului-verbal nr. 02 din 29.07,2025 al şedinței Consiliului de Administrare al SA „Salubritate Şoldăneşti”, potrivit căruia în pct.3 s-a hotărât *”de revizuit calculul salariului D-lui Oncea Alexandru, jurist al SA „Salubritate Şoldăneşti” şi anume de corectat acordul adițional privind modificarea coeficientul fără acordul Consiliului Societății, şi anume coeficientul corect este 2,4 şi nu 3, astfel de efectuat coretările tuturor dărilor de seamă pe salariu, în baza calculării cu coeficientul 2,4”*. La fel a fost prezentat şi calculul nou la restanța plăților salariale față de reclamant, diminuată aproape dublu: de la 141 473, 98 lei (foaia de calcul din 31.12.2023-30.12.2024) la 139,89 lei (foaia de calcul din 31.12.2023-22.01.2025), la 111 450, 52 lei (foaia de calcul din 13.02.2025), deja în final după Hotărârea Consiliului de administrare la 66 652, 37 lei (foaia de calcul din 01.08.2025).

Consideră reclamantul că această hotărâre este una ilegală şi abuzivă indicând următoarele argumente:

Prin Ordinul nr.285 din 25.10.2022 - reclamantul a fost angajat la SA ,,Salubritate Şoldăneşti”, iar prin Ordinul cu nr.196 din 12.11.2024 a fost eliberat din funcție. Astfel raporturile de muncă au încetat la 12.11.2024. Din acest moment orice act juridic emis de către pârât sau copârât în privința raporturilor de muncă încetate cu reclamantul - nu pot avea efect juridic retroactiv;

Hotărârea nominalizată - este emisă la 29.07.2025 (în lipsa reclamantului, fără să i se aduce la cunoştință despre aceasta), la moment ce pe rolul instanței se afla deja cererea reclamantului privind încasarea forțată a plăților salariale. Această hotărâre a fost emisă doar cu sopul de a se eschiva de la îndeplinirea obligațiilor ce rezultă din Contractul individual de muncă nr.86 din 25.10.2022 şi Acordul adițional nr.01 din

02.05.2023 „cu privire la modificarea şi completarea contractului individual de muncă cu nr.86 din 25.10.2022, cu intenția de a diminua nejustificat datoria față de reclamant;

Nu pot fi legale hotărârile de modificare a coeficientului de salarizare la moment ce n-au fost anulate nici unul din actele anterioare: * Ordinul intern nr.3/22 din 01.04.2022 (care a stat la baza semnării Acordul adițional nr.01 din 02.05.2023); * Acordul adițional nr.01 din 02.05.2023 *„cu privire la modificarea completarea contractului individual de muncă cu nr.86 din 25.10.2022”* şi * Ordinul cu nr. 196 din 12.11.2024 *„cu privire la concedierea reclamantului din funcție”* (în temeiul căruia au fost efectuate calculele cu privire la plățile salariale care urmează să i se achite reclamantului odată cu demisionarea acestuia din funcţie). Or aceste acte deja şi-au produs efectele juridice;

Art. 68 Codul Muncii prevede că, contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. (2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1).

Prin hotărârea pârâtului - s-a dispus modificarea coeficientului salariului reclamantului, ceia ce serveşte temei de a semna un nou acord adițional (fapt ce este imposibil or raportul de muncă a fost întrerupt la 12.11.2024) şi nu de modificare a conținutului în acordul adițional existent (care deja şi-a produs efectul juridic şi deja a şi încetat);

- Potrivit Contractul individual de muncă cu nr.86 din 25.10.2022 - reclamantul a fost angajat în funcția de jurist de către SA „Salubritate Şoldăneşti” cu calitate de angajator contractual a fost semnat de directorul Rabii Ruslan şi nu de Consiliul de administrare SA „Salubritate Şoldăneşti”, prin urmare stabilirea salariului reclamantului n-a ținut şi nu ține de competența Consiliului de Administrare, retribuirea muncii ține direct de competența angajatorului, adică de competența copârâtului SA „Salubritate Şoldăneşti”.

În astfel de circumstanțe consideră că p.3 din hotărârea cu nr.02 din 29.07.2025 al şedinței Consiliului de Administrare SA „Salubritate Şoldăneşti” nu numai că este una ilegală dar şi abuzivă şi urmează să fie recunoscută nulă.

Și-a întemeiat pretențiile în baza art. art. 81, 68, 354, 355 Codul Muncii și art. art. 327 și 330 Codul Civil.

A solicitat să fie recunoscută nulă Hotărîrea nr. 02 din 29.07.2025 al Ședinței Consiliului de Administrare SA Salubritate Șoldănești în partea prin care s-a dispus: *revizuirea calculul salariului D-lui Oncea Alexandru,* ca fiind ilegală, abuzivă şi emisă de Consiliului de Administrare SA „„Salubritate Şoldăneşti” neavând această competență. Obligarea SA „Salubritate Şoldăneşti” să anuleze recalculele la salariul şi

plățile salariale efectuate în privința reclamantului Oncea Alexandru, în temeiul acestei hotărâri.

La 08.09.2025, reprezentantul pîrîtului SA „Salubritate Şoldăneşti”, administratorul Aliona Lupan a depus referință, prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, ca fiind neîntemeiată.

În motivarea referinței a indicat că, reclamantul Oncea Alexandru a fost angajat la S.A. Salubritate Şoldăneşti prin Ordinului de angajare cu nr.285 din 25.10.2022 în calitate de jurist, în temeiul art. 65 Codul Muncii, contractului individual de muncă nr.86 din 25.10.2022 și cererii depuse. Potrivit pct.13 (condiții de retribuire a muncii salariatului) din contractul individual de muncă nr.86 din 25.10.2022 la negocierea contractului s-a aplicat sistemul netarifar de salarizare, reclamantul Oncea Alexandru a fost angajat cu salariul de funcție 5 712,00 lei (salariul minimul prognozat pe țară pentru anul 2022 x 2,4 coeficient de multiplicitate). Potrivit aceluiaşi punct al contractului - coeficientul de multiplicitate a fost stabilit 2,4 potrivit Hotărârii Guvernului nr.165 din 09.03.2010 cu modificările ulterioare și Convenţiei colective pentru anii 2017-2021, contractul colectiv de muncă şi politica de salarizare aprobată în baza ordinului nr.18 din 23.12.2015. În conformitate cu pct.1 din Titlul II /Modificarea contractului/ al Convenției colective din ramura națională pentru anii 2010-2013, contractul de muncă menţionat poate fi modificat şi completat numai prin-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract şi este partea integrantă a acestuia. Potrivit pct.2 lit.d) al Titlului II al contractului nr.86 din 25.10.2022, modificările și completările în contract pot fi operate de părți privitor la cuantumul retribuirii muncii. La data de 02.05.2023, prin Acord adițional nr.1 cu privire la modificarea și completare contractului individual de muncă nr.86 din 25.10.2022, semnat de către reprezentantul angajatorului dl Ruslan Rabii şi salariatul Oncea Alexandru, coeficientul de multiplicitate a fost stabilit - 3,0. Potrivit pct.5.15 din Anexa nr.5 la Contractul colectiv de muncă al S.A. „Salubritate Şoldăneşti”, coeficientele concrete de divizibilitate pentru specialiştii și funcţionarii se stabilesc la salariul tarifar al categoriei I de calificare prin contractul colectiv de muncă al întreprinderii, în limitele diapazonului coeficienților de divizibilitate, prevăzuți pentru Convenția Colectivă şi nu pot fi mai jos decît limita lui minimă. În tabela vor fi operate modificări cu următorul cuprins - specialişti cu studii medii speciale fără categorie – 1, 95-2, 40.

Indică că, în conformitate cu prevederile art. 281 Codul civil, art. 64 alin.(2) lit.k) al Legii cu privire la societățile pe acţiuni nr.1134 din 02.04.1997, este de competenţa Consiliului societății pe acţiuni modificarea coeficientului de multiplicitate a salariaților S.A. „Salubritate Şoldăneşti” și nu prin Acord adiţional, încheiat între conducătorul întreprinderii şi salariat. Astfel, Acord adiţional nr.1 din 02.05.2023 privind majorarea coeficientului de multiciplitate de la 2,4 până la 3,0 pentru Oncea Alexandru este lovit de nulitate. Acestă încălcare a fost depistată în urma studierii şi analizării cererii de chemare în judecată privind încasarea restanței la salariu și care se

află în procedura judecătorului Dorina Cebaniţa, înaintată de Oncea Alexandru. În cadrul acestui proces judiciar, S.A. Salubritate a înaintat cererea reconvențională privind declararea nulității absolute a Acordului adiţional nr.1 din 02.05.2023 privind majorarea coeficientului de multiciplitate de la 2,4 până la 3,0 cu încasarea din contul reclamantului Oncea Alexandru în beneficiul S.A. ”Salubritate Şoldăneşti” a sumei de 55 123,56 lei prin compensarea din suma de 111 450,52 lei.

Referitor la alegațiile reclamantului precum că, din momentul încetării raporturilor de muncă între Oncea Alexandr şi S.A. „Salubritate Şoldăneşti”, orice act juridic emis de pârâții în privinţa reclamantului nu poate avea efect retroactiv, este o modalitate a pârâtului de a duce în eroare instanţa de judecată, deoarece, majorarea coeficientului de multiplicitate pentru jurist de la 2,4 la 3,0 a fost depistat în cadrul procesului de pregătire pentru cauza civilă privind încasarea restanței la salariul de către administratorul dna Aliona Lupan, care a înștiințat despre aceasta Consiliului de Administrare a Societății „Salubritate Şoldăneşti”, care este un organ de conducere. Drept urmare, Consiliul Societății s-a întrunit la data de 29.07.2025 în şedinţa ordinară trimestrială şi s-a hotărît de a revizui calcul la salariul lui Oncea Alexandru prin corectarea coeficientului aprobat de Consiliul societății. Nu corespunde realității că pârâta S.A. „Salubritate Şoldăneşti” a modificat coeficientul de la 3,0 la 2,4 pentru Oncea Alexandru pentru ca să fie diminuată restanța la salariul, or la momentul depistării încălcării privind majorarea coeficientului, deja în procedura Judecătoriei Orhei sediul Rezina se afla cauza civilă, intentată de Oncea Alexandru privind încasarea dreprurilor salariale, respectiv, pârâta a înaintat în cadrul acestei procedurii cererea reconvenţională privind declararea nulității absolute a Acordului adițional nr.01 din 02.05.2023, care, prin încheierea din 26.08.2025 a instanței de judecată a fost acceptată în procedură pentru a fi examinată concomitent cu cererea inițială. Ulterior, din motivul înaintării prezentei acțiuni de către Oncea Alexandru, dosarul civil care se află în procedura judecătorului Dorina Cebanița a fost suspendat.

Referitor la alegațiile pârâtului precum că Hotărîrea nr.02 din 29.07.2025 al Consiliului de Administrare a Societății S.A. Salubritate Şoldăneşti a fost emisă în lipsa sa, a menționat că reclamantul de nenumărate ori a fost înştiinţat despre acestă hotărăre, și a fost invitat de nenumărate ori la sedul S.A. „Salubritate Şoldăneşti” penru a clarifica situația cu privire la restanța salarială, modul de achitare şi înlăturării neajunsurilor la eliberarea din funcție, însă Oncea Alexandru ignora invitațiile pârâtei.

Ce se referă la anularea ordinelor nr.3/22 din 01.04.2024, care prevăde mărimea salariului mediu pe economie pe anul 2022 și este legal și nu este nici un temei de anulare. Acord adițional nr.01 din 02.05.2023 privind majorarea coeficientului deja a fost solicitat declararea nulității prin cererea reconvenţională, acceptată în procedură prin încheierea din 26.08.2025, iar ordinul nr. 196 din 12.11.2024 cu privire la demisia lui Oncea Alexandru nu poate fi anulat deoare a fost emis cu respectarea Codului Muncii și altor acte normative.

Ce se referă la invocarea reclamantului că modificarea coeficientului serveşte temei pentru încheierea unui alt acord adițional cu reclamantul Oncea Alexandru, însă nu este posibil deoarece raporturile cu Oncea Alexandru au încetat, este absurd, deoarece, aducerea mărimii coeficientului la mărimea inițială-2,4 pentru salariatul Oncea Alexandru nu atrage după sine încheierea unui alt acord adițional, dar atrage după sine recalcularea salariului calculat anterior.

Totodată, ce se referă la atragerea în proces Consiliul Societății al S. A. ”Salubritate Şoldăneşti” în calitate de copârâta, consideră că este eronat deoarece Consiliul Societății a unei societăți pe acțiuni nu este persoana juridică și respectiv nu poate fi atras în calitate de pârât. Este un organ de conducere a societăţii (art. 8 alin.(1) lit.b) al legii nr.1134 din 02.04.1997 cu privire la societăți pe acțiuni), în atrubuțiile căruia întră și stabilirea statelor de personal, coeficienților de multiplicitate, fondului salarial şi alte atribuții importante pentru activitatea societății.

Astfel, consideră că toate pretențiile reclamantului Oncea Alexandru, invocate în cererea de chemare în judecată sunt neîntemeiate. Consideră că Hotărîrea Consiliului Societății S.A. Salubritate Şoldăneşti, înserată în procesul-verbal nr.02 din 29.07.2025 este una legală și întemeiată și nu există nici un temei de a o declara nulă.

La 10.11.2025, reprezentantul Consiliului de Administrare a SA Salubritate Şoldăneşti, Bulat Ion, a depus o referință prin care a solicitat respingerea integrală a cererii de chemare în judecată înaintată de Oncea Alexandru, ca fiind neîntemeiată, invocând argumente similare cu cele ale administratorului SA „Salubritate Șoldănești”. .

Prin încheierea protocolară din 18.09.2025 în proces a fost atras în calitate de autoritate publică competentă Oficiul Teritorial Orhei al Inspecției Muncii (f.d.56).

<u>Argumentele participanților la proces</u>

Reprezentantul reclamantei, avocatul Lefter Stela, în ședința de judecată a susținut cele indicate în cererea de chemare în judecată, totodată, a mai adăugat că, tot ce ține de retribuirea muncii reclamantului cu calitate de angajat pe perioada angajării – este de competența exclusivă a angajtorului, în persoana directorului SA „Salubritate Șoldănești”. Prin urmare, odată ce directorul cu calitatea sa de angajator a decis majorarea coeficientului de multiplicitate la salariu – a fost un drept a lui și numai directorul a fost în drept să semneze acordul adițional nominalizat. Orice dispoziție, decizie emisă în sensul efectuării unor modificări în contractul individual de muncă, în acordurile adiționale încheiate cu reclamantul, emise de Consiliul de Administrare sunt absolut ilegale și nu pot servi temei de a efectua recalcule la salariul reclamantului. A mai menționat că, Contractul individual de muncă nr. 86 din 25.10.2022 între reclamant și SA „Salubritate Șoldănești” cu calitate de ANGAJATOR în persoana directoruluiRabii Ruslan, a fost încheiat cu respectarea art. 56 Codului Muncii. La momentul angajării, reclamantului i s-a stabilit coeficientul de

multiplicitate la salariu de 2, 4. La momentul angajarăii – reclamantului i s-a stabilit fișa postului, prin care era obligat să îndeplinească obligațiunile de serviciu. Între timp, din lipsa cadrelor, la rugămintea directorului, reclamantul mai îndeplinea și alte obligațiuni: șofer pe un camion, tehnician -în zilele de odihnă, cînd era necesar de mers în controale prin sate legate de serviciul de salubritate, apeduct… iarăși din lipsa personalului era implicat în această comisie. Pentru volumul de muncă splimentar pe care-l îndeplinea, pentru orele suplimentare lucrate, pentru faptul că angajatorul a apreciat serviciul prestat de către reclamant – directorul SA „Salubritate Șoldănești" a decis să-i mărească coeficinetul de multiplicitate la salariu, apropo un drept al angajatorului, ceia ce a servit temei la încheierea Acordului adițional nr. 01 din 02.05.2023 – *"cu privire la modificarea și completarea contractului individual de muncă nr. 86 din 25.10.2022"*, prin care s-a modificat coeficientul de multiplicitate de la 2, 4 prevăzut de Contractul individual de muncă cu nr. 86 din 25.10.2022 – la 3, 00. Aceasta este o acțiune absolut legală, care ține de competența directorului cu calitate de angajator. În cazul în care, Consiliul de Administrare consideră că, directorul nu și-a îndeplinit obligațiunile corespunzător în speță și are pretenții de ordin material – nu are decît să înainteze pretenții față de acesta. În astfel de circumstanțe se stabilește cert că, pct. 3 din hotărîrea cu nr. 02 din 29.07.2025 al ședinței Consiliului de Administrare SA „Salubritate Șoldănești" este ilegală și abuzivă și urmează a fi recunoscută nulă.

Art. 64 alin. (2) lit. k) din Legea societăților pe acțiuni, prevede exclusiv competența Consiliului de administrare de a aproba fondurile și/sau normativele de retribuire a muncii salariaților societății. Prin urmare, această atribuție ține nemijlocit de competența Consiliului de administrare. Totodată, relațiile de muncă cu celelalte persoane angajate, cu excepția contabilului-șef, a șefilor de subdiviziuni și a directorului, țin de competența exclusivă a directorului societății. Consiliului de administrare, a depășit atribuțiile legale intervenind în calitatea reclamantului ca persoană angajată.

La momentul angajării, reclamantului i-a fost stabilită salarizarea conform coeficientului de multiplicitate 2,4. Presupune că nu a existat o decizie a Consiliului Societății și că se ghidează de decizia din 2015. Menționează că, în caz de încălcare a regulilor, răspunderea pentru modificarea coeficientului îi revine administratorului și nu salariatului – fost angajat. Consiliul de administrare nu are calitate de angajator în baza contractului individual de muncă încheiat cu reclamantul. În speță reclamantul a fost eliberat din funcție în anul 2024, astfel că angajatorul nu poate justifica modificări retroactive în acordul adițional.

Reclamantul Oncea Alexandru a susținut cererea depusă.

La întrebarea instanței a indicat că, odată cu modificarea coeficientului din fișa postului, nu au fost introduse modificări sau noi obligații de serviciu pentru el. Până la semnarea acordului adițional, volumul de muncă a fost foarte mare, fiind necesară prestarea mai multor servicii. Partea pârâtă cunoaște că, înainte de semnarea

acordului, s-au efectuat numeroase lucrări fără ordin de rechemare, atât ziua, cât și noaptea. Deși pe hârtie nu era specificat, era chemat să lucreze și în zilele de odihnă, atât ziua, cât și noaptea. Nu s-a făcut ordin de rechemare pentru zilele de odihnă - pentru a evita careva întrebări cu inspecția muncii. În zilele de sâmbătă, duminică și pe timp de noapte, când era rechemat, executa indicațiile administratorului, care erau transmise de primărie, și anume: prestarea serviciilor funerare în calitate de șofer, inclusiv la înmormântările persoanelor boschetari. Transportul tehnicii muzicale la diverse festivități, în calitate de șofer, transporturi cu mașini închiriate împreună cu șoferul, intervenții la defecte de canalizare sau conducte de apă, inclusiv folosind propria sa mașină, deoarece vehiculul întreprinderii era defect. La poligonul de deșeuri, activitățile se desfășurau atât în zilele de lucru, cât și în zilele de odihnă. Iarna și vara, împreună cu lucrătorii, efectua activități precum împrăștierea nisipului și curățarea trotuarelor, atunci când conducătorii și maistrul erau în concediu. De asemenea, a prestat servicii și pentru alte primării, toate acestea fiind executate la indicația administratorului, deoarece nu erau șoferi sau mechanici disponibili. După semnarea acordului adițional, s-a adresat administratorului pentru a-i relata întregul volum de muncă pe care îl îndeplinește. În urma discuției, conducătorul a spus că îi este jale de el și a decis majorarea coeficientului salarial de la 2,4 la 3. A mai adăugat că, el a lucrat cu trei conducători, conform necesităților întreprinderii. La data de 07.09.2024, deși era în concediu, a încărcat în mașina sa un tomberon și l-a transportat. Așa era practica în S.A. „Salubritate": la indicațiile verbale ale conducătorului se executau orice lucrări, indiferent dacă acestea țineau sau nu de fișa postului.

Reprezentantul pîrîtului SA Salubritate Șoldănești, administratorul Aliona Lupan, în ședința de judecată a indicat că, obiectul cauzei este legalitatea procesului verbal și dacă a avut dreptul Consiliul societății de a emite un proces verbal și o decizie referitor la activitatea societății. Potrivit art. 64, alin. (2). lit. k) și lit. m) din Legea societăților pe acțiuni nr. 1134 din 02.04.1994 și art. 22 Codul Muncii, Consiliul societății este organul de conducere care emite decizii privind corectari, abuzurile și a actelor emise ilegal, fie de administrator, fie de jurist. Juristul are rolul de a reglementa baza legală în cadrul societății. În temeiul celor expuse, susțin referința și solicită instanței respingerea integrală a cererii de chemare în judecată, întrucât Consiliul societății este organul competent care poate lua hotărâri obligatorii pentru societate. Consideră că dl Oncea ar fi putut încheia un contract individual de muncă prin cumul. Nu crede că cineva l-a obligat să presteze servicii împotriva voinței sale. În cadrul ședinței de judecată, foștii administratori au confirmat că modificarea coeficienților salariali urma să fie efectuată doar cu acordul Consiliului societății, prin adoptarea unei decizii corespunzătoare. Or, în cazul dlui Oncea Alexandru, o asemenea decizie nu există. Cu referire la faptul că fostului jurist i-a fost modificat coeficientul salarial fără acordul Consiliului societății, menționează următoarele: la acel moment era perioada pandemiei, activitatea societății fiind

limitată, iar Consiliul societății nu era ales, având mandatul expirat. În aceste condiții, responsabilitatea a revenit directorului Ioncu Mihai, care a emis decizia de majorare a coeficientului juristului, însă aceasta a fost justificată prin modificarea atribuțiilor de serviciu, respectiv prin împuternicirea acestuia ca persoană responsabilă de emiterea actelor, deciziilor și hotărârilor, precum și de elaborarea proiectelor actelor Consiliului societății. Aceste atribuții suplimentare nu se regăsesc în acordul adițional al dlui Oncea Alexandru. Din declarațiile administratorului Rabii Ruslan, care a semnat nemijlocit acordul adițional, rezultă că acesta nu a observat includerea coeficientului 3, întrucât se considera că documentul viza exclusiv modificarea salariului minim pe economie, iar în acea perioadă salariile tuturor angajaților au fost ajustate prin acorduri similare. Mai menționează că, potrivit pct. 7 al Contractului individual de muncă, sunt prevăzute expres atribuțiile funcției exercitate de dl Oncea Alexandru.

Anterior, în perioada ianuarie 2023 – 06.09.2024, a activat în calitate de contabil, în cadrul S.A. „Salubritate" Șoldănești.. Nu poate comunica dacă au fost formulate obiecții privind modificarea coeficientului salarial, deoarece nu a fost angajată în funcția de contabil -șef la momentul respectiv. De când ocupă funcția de administrator, toate funcțiile societății sunt ocupate, deoarece societatea nu este în capacitate de plată. Până la preluarea funcției de administrator, erau 45 de funcții, dintre care 41 erau ocupate, nu poate preciza care erau cele 4 funcții vacante. Persoana este angajată în funcția de jurist de către administratorul societății prin semnarea unui contract individual de muncă în baza statelor de personal. Toate omisiunile referitoare la salarizare sunt determinate de indicațiile date de administrator, conform deciziilor și statului de personal al societății. Indicațiile privind salarizarea se dau de administrator în baza deciziilor Consiliului societății. În caz de încălcare a regulilor, răspunderea administrativă revine persoanei care a încălcat prevederile.

Consiliul de administrare se întrunește de patru ori pe an. În caz de situații extraordinare, acesta se întrunește în ședințe extraordinare. În luna iulie 2025, a depistat că a fost aplicat incorect coeficientul salarial, fiind utilizat 3 în loc de 2,4. Pentru deciziile luate răspunde administratorul în fața Consiliului de administrare. În cazul de față, administrator era dl Rabii Ruslan. Nu poate să spună cum răspunde administratorul. În prezent, a înaintat Consiliului de administrare o notă informativă cu privire la neregulile depistate.

Reprezentantul copîrâtului Consiliul de Administrare SA „Salubritate Șoldănești", Bulat Ion, în ședința de judecată a menționat că, nu a fost inițiată nici o procedură împotriva administratorului Rabii Ruslan, deoarece nu a avut cunoștință despre aceasta. La data de 29.07.2025, i-a comunicat administratorul Lupan Aliona că a fost modificat coeficientul salarial.

De la 29.07.2025, pînă astăzi nu a avut loc o ședință a Consiliului de administrare. Nu a pus în discuție deoarece administratorul a fost eliberat din funcție, așteptau să vadă ce este pe cazul dat. Când se întrunește Consiliul de administrare, se verifică partea financiară, aprobarea și modificarea tarifelor – inclusiv tarifele pentru

tehnică și cele legate de colectarea deșeurilor și a apei. Administratorul nu i-a adus la cunoștință acordurile adiționale la contractele de muncă. Semnarea acordurilor adiționale se pune în discuție pe ordinea de zi a ședințelor Consiliului de administrare. Acestea sunt semnate de administrator cu acordul Consiliului de administrare. În ceea ce privește acordul d-lui Boicu, fost jurist, nu poate comunica detalii referitoare la coeficient, deoarece nu a fost membru al Consiliului de administrare pe perioada activității acestuia. A mai adăugat că, nu vede sens ca salariații să cunoască statele de personal și schema de salarizare. Acestea trebuie să fie cunoscute doar de fiecare în parte. La ședințele Consiliului de administrare participă exclusiv membrii Consiliului, administratorul și contabilul-șef. De statele de personal și schema de salarizare trebuie să țină cont administratorul, contabilul-șef și juristul. În 2023, contabilul-șef al societății nu a informat Consiliul de administrare că, că conform statelor de personal și schemei de salarizare, juristul are coeficientul 2,4 dar i-a fost aplicat coeficientul 3. Consideră că, problema putea fi rezolvată pe cale amiabilă. Cunoaște că, pentru ședința din 29.07.2025 a fost invitat dl Oncea Alexandru, fiind telefonat, dar nu a recepționat apelul. Referitor la administratorul Rabii, acesta nu a fost chemat. Din anul 2022 se cunoștea că S.A. „Salubritate" înregistrează pierderi. S-a discutat despre efectuarea unui audit, însă acesta nu a fost realizat. La preluarea funcției de administrator, dl Rabii a înregistrat un minus mare.

Cu referire la acordul dlui Boicu, intenția lor este de a-l contesta. Atrage atenția instanței că modificarea coeficientului a fost determinată de fișa postului, în care iau fost oncluse noi obligații de serviciu. În anul 2020 Consiliul de administrare nu s-a întrunit, presupune că din cauza pandemiei.

Consiliul de administrare aprobă modificările privind statul de personal atât pentru întreaga societate, cât și pentru administrator. Crede că, dacă ar fi fost pusă în discuție problema dlui Oncea nu ar fi fost nici o problemă să fie modificat. Partea financiară a S.A. „Salubritate" lasă de dorit. Societatea are datorii și întâmpină dificultăți în achitarea salariilor. A înțeles că există restanțe salariale pentru o parte din angajați. După eliberarea unui administrator, întregul bloc administrativ a demisionat în semn de protest. Consiliul de administrare deține un raport bugetar care include cheltuieli, venituri și restanțe. Societatea este în pierdere încă din 2022. Singurul beneficiu acordat dlui a fost achitarea contribuțiilor pentru pensie. Consideră că, dacă dl Oncea, împreună cu administratorul, ar fi prezentat în fața Consiliului de administrare situația și le-ar fi comunicat informațiile, acestea ar fi fost consemnate printr-un proces-verbal, cu referire la lucrările efectuate de dl Oncea.

Reprezentantul pîrîtului, avocatul Balanici Marina a solicitat să fie respinsă cererea. A mai indicat că, decizia este legală și întemeiată. Partea reclamantă nu a prezentat probe suficiente care să demonstreze nulitatea acestei decizii. Competența de a majora coeficientul salarial aparține Consiliului de administrare al societății. Într-adevăr, Oncea Alexandru a fost angajat în funcția de jurist de către administratorul SA „Salubritate", cu coeficientul salarial de 2,4, fapt stipulat expres în Contractul

individual de muncă. La momentul examinării prezentei cauze nu se analizează legalitatea Contractului individual de muncă sau a acordului adițional, chiar dacă partea adversă a solicitat anularea acordului adițional. Obiectul examinării îl constituie decizia Consiliului de administrare al SA „Salubritate" Șoldănești. Majorarea coeficientului salarial, potrivit Legii societăților pe acțiuni, este de competența exclusivă a Consiliului de administrare al societății. În ceea ce privește faptul că majorarea a fost anulată abia în anul 2025, aceasta a fost depistată ulterior înaintării cererii de chemare în judecată de către reclamant. În urma verificărilor efectuate după sesizarea instanței de către Oncea Alexandru, administratorul societății a informat Consiliul de administrare, care a constatat că majorarea coeficientului salarial a fost efectuată fără suport legal. Drept urmare, Consiliul a reacționat în limitele competenței sale. Consiliul de administrare este un organ cu drept de emitere a actelor cu caracter obligatoriu pentru administrator și pentru societate în ansamblu. În exercitarea atribuțiilor sale, acesta a emis o decizie prin care a anulat acordul adițional. Cu referire la cheltuielile de judecată, menționează că a fost înaintată o cerere privind scutirea de la plata taxei de stat în cazul admiterii cererii. În ceea ce privește cheltuielile suportate de reclamant pentru asistență juridică, apreciază că suma solicitată de 10 000 lei este exagerată, nefiind probat aportul avocatului, în afara participării la ședința de judecată. În eventualitatea admiterii cererii, cheltuielile de judecată urmează a fi dovedite și justificate.

Martorul Sorocinscaia Anghelina a indicat că, îl cunoaște pe Oncea din octombrie 2022, s-au angajat în același timp la SA „Salubritate", el a fost primit la serviciu ca Jurist, iar ea ca contabil. La moment știe că el cere ca să-i achite datoria salarială care o are, ei achită după posibilitate. S-au format datorii din anul 2022 și acum câte un pic achită din datorii la toți. Atunci erau peste patruzeci de angajați, aveau ei datorii. Acum au mai redresat situația financiară.

Inițial a fost angajată ca contabil însă nu a fost contabil pe salariu. A fost o vorbă, ca singuri să negocieze salariile ca să micșoreze salariile față de care au fost înainte. Au negociat salariile cu Rabii directorul, cunoaște despre un acord de majorare a salariilor atunci când a fost mărit salariile pe țară. Salariul tuturor depinde de salariul minim pe țară. Odată cu majorarea salariului minim pe țară, se majorează și salariul. Atunci se face un acord adițional cu fiecare salariat ca să știe ce salariu are. Salariul minim se mărește aproximativ odată în an. Nu cunoaște cum s-a ridicat salariul la Oncea Alexandru. Din cîe cunoaște au fost tot aceleași atribuții ca la juriștii precedenți. Nu cunoaște de serviciile suplimentare prestate. Oncea l-a înlocuit pe mecanicul Societății pe parcursul unei luni și pentru aceasta a fost remunerat, i s-a făcut ordin, ca să i se achite 0,5 din salariu. Acordurile de majorare a salariului le pregătea juristul și după aceasta le semna directorul, după care se transmiteau la contabilul șef.

În mai 2023 a fost un acord adițional și au fost modificării la salariu. Contabilul șef cu directorul căutau surse din care să achite salariile când se măreau pe parcursul

anului. Au propus majorarea tarifelor ca să poată acoperi salariile. Surse salariale căuta contabilul, dar de fapt acestea erau din majorarea tarifelor. Au știut toți că sunt rețineri de salariu și nu are cu ce achita, domnul Oncea a zis la angajare ca în acești doi ani să facă pensia. Ei au preluat Societatea de la administrația precedentă cu datorii. Câte un pic au redresatsituația financiară.

La moment activează ca contabil șef la întreprindere, în subordinea doamnei Lupan. Anterior, salariul îl calcula contabilul șef, nu ținea de funcția sa calcularea salariului. ***După legea contabilității contabilul șef care făcea salariul era obligat ca să verifice noul salariu acordat unui colaborator dacă acesta corespunde cu statele de personal și schema de salarizare aprobată prin decizia consiliului de administrare. Nu cunoaște dacă în privința domnului Oncea a fost ridicată întrebarea că salariul său nu e corect calculat. La momentul concedierii domnului Oncea în noiembrie 2024 nu a auzit ca contabila șef să fi spus că nu i-a calculat ceva corect.***

Martorul Rabii Ruslan fiind audiat în ședința de judecată a indicat că, în perioada 20.09.2022 – 21.03.2024, a fost administrator la SA „Salubritate", a venit la o întreprindere total pustie, biroul era pustiu. Pe parcurs au fost angajate persoanele cele mai necesare, doamna Aliona Lupan ca contabil, Angela Sorocinschi ca contabil și casier, Oncea a fost angajat ca jurist. Oncea personal a venit și și-a propus candidatura lui, pînă atunci nu l-a cunoscut. Din administrația precedentă nu a rămas nici un angajat, au plecat toți. El l-a angajat pe domnul Oncea. Cu reclamantul nu au avut conflicte, au avut relații de lucru. Presupune că acordul nr. 1, a fost copiat de pe acordul adițional semnat cu domnul Boicu, juristul anterior. A mai adăugat că, la ei la întreprindere se angaja pe perioadă de probă doar administratorul. Oncea a lucrat un an și jumătate, au tolerat incompetența acestuia de aceea că lucra bine cu oamenii în ceea ține de încasarea datoriilor. Nu ține minte dacă contabilul șef s-a adresat la el cu întrebarea că la Oncea coeficientul de salarizare este mai mare decât cel stabilit de Consiliul de administrare. La prezentarea spre examinare a f.d. nr. 13, a indicat că, semnătura îi aparține.

A explicat că, juristul precedent a fost domnul Boicu, iar Oncea a fost angajat cu salariul vechiului jurist. Fișele de post trebuiau să fie ca la toți angajații. El nu ține minte dacă Oncea a avut fișă de post, chiar să fi fost existentă, el nu era în stare să o îndeplinească. Oncea A. era total incompetent absolut, a prezentat o diplomă din anul 1970. Legislația actuală Oncea nu o cunoștea absolut de loc.Mai mult, acesta nu cunoștea nici cum se lucrează lacalculator. Salariul era fix. Toți angajații din lucrul administrativ, au cunoscut din start că întreprinderea are dificultăți financiare mari, toți au cunoscut că sunt întârzieri salariale, de aceea salariul nu putea fi majorat. Benevol nu a ridicat nimănui salariu. El ultimul își lua salariul, la plecare a cerut ca salariul său să rămână în întreprindere. Ei au luat întreprinderea cu două milioane datorie. În prima zi de lucru a cumpărat motorina la mașină, deținea un restaurant la Țipova la o pensiune, și cumpăra motorină, a schimbat primele zece roți, banal,

cumpăra mâncare. Doamna Lupan i-a expediat două luni în urmă un act, un acord, pe care dânsul l-a semnat, însă a fost indus în eroare. Acest acord trebuia ca să treacă prin consiliul de administrare, domnul Oncea ca Jurist foarte bine trebuia ca să cunoască acest fapt. Nici un fel de atribuții nu au fost ridicate la jurist, ele elementar nu puteau fi ridicate, dacă domnul era incompetent, nu ar fi putut ca mărească volumul atribuțiilor. Doar acordurile adiționale la contractule de muncă cu privire la majorarea coeficientului de salariu trebuia ca să treacă prin consiliul de administrare. Cînd se majora salariul minim pe economie, semnarea acordului adiționale cu angajații nu era obligatoriu să treacă prin consiliul de administrare. Coeficientul de multiplicare se majora doar cu acordul Consiliului de administrare. Probabil la semnarea acordului adițional din 02.05.2023 nu a observat că este majorat coeficientul de multiplicitate, el nu a intenționat să mărească nimănui salariul. Nu este notat executorul, ar solicita o copie ca să o studieze. Mai înti era prezentat la consiliul de administrare, apoi la contabil. Consideră că din vina juristului acordul adițional nu a fost vizat de Consiliul de administrare, deoarece anume în atribuțiile acestuia intra această obligație. Pregătirea ședințelor cu consiliul de administrare ținea de competența juristului Oncea. Domnul Oncea i-a spus că activează din septembrie 2024 până la pensie, a cunoscut de asta. Dar nu toate persoanele activau pentru pensie, erau și persoane mai tinere. Despre majorarea salariului ca să fie pensia mai mare nu s-a vorbit nicicând.

Acordul adițional la contractul individual de muncă a fost efitat de domnul Oncea, juristul întreprinderii.

Angajarea juristului la întreprindere ținea de competenta administratorului. L-a angajat pe Oncea din motiv că nu erau alte candidaturi la această funcție și la multe alte funcții. Era un dezastru total în contabilitate, s-a adresat la Inspectoratul Fiscal și nu a găsit un contabil calificat ca să facă ordine. Oncea nu cunoștea nici calculatorul, el l-a învățat, din anul 2022 până în anul 2023 persoana s-a învățat pas cu pas. El crede că Oncea a copiat acordul adițional din alt acord, toate actele se păstrează în calculatoarele întreprinderii, în sistem. În mai 2023 contabilul șef era Parascovia Pîrcălab, care a activat din octombrie 2022 – până în martie 2024. Calculul salariului era de competența ei. Nu ține minte dacă Parascovia Pîrcălab a venit cu întrebarea că a fost schimbat coeficientul de multiplicitate față de Oncea Alexandru. Contabilul șef a fost angajată de administrator dar a fost întărită de consiliul de administrare a întreprinderii. Nu cunoaște dacă pe faptul că a semnat acordul adițional a fost pornită vre-o procedură administrativă față de el. Domnul Oncea avea un plus, știa să lucreze bine cu oameni, el rezolva probleme creanțelor cu populația. Administrația precedență la toate creanțele cu populația mergea în instanță, grație domnului Oncea, negocia cu populația în așa fel, motiva oamenii ca să vină să achite, acesta era lucrul care îl ținea pe dumnealui. Aceasta era tot cu competența juristului, el trebuia ca să meargă în instanță, dumnealui a ales să se ducă la oamenii. El rezolva amiabil cu datornicii pe cale amiabilă. Pe perioada cât a activat ca administrator, practic erau acoperite statele de personal, mai trebuia un inginer ca să se ocupe de reparații tehnice, dar le rezolvau

ei cumva. Ca administrator a SA „Salubritate Șoldănești”, nu avea dreptul să prestez servicii funerare, dar prestau servicii de transport, dar au avut cazuri când au fost cu mașina, a fost cazuri că la volan a fost Oncea. Prestau servicii contra plată cu tehnica întreprinderii în baza contractelor de prestare a serviciilor, achitate în contabilitatea întreprinderii. Participarea era benevolă, el știa cu certitudine că a fost la așa cazuri, Oncea a fost la un caz sau două. Cîte cazuri au fost nu știe, dar au mai fost și alții. Era o chestie benevolă, nu a fost remunerat. Contabilul șef, Parascovia Pîrcălab se descurca, dar când aveau întrebări mai complicate apelau la contabili competenți din orașul Șoldănești.

Martorul Coadă Alexei fiind audiat în ședința de judecată a indicat că, a activat în cadrul S.A. „Salubritate” în calitate de administrator, fiind numit în funcție în anul 2024. A exercitat funcția aproximativ jumătate de an. Domnul Oncea activa în calitate de jurist încă de la momentul intrării sale în funcție, fiind angajat de către predecesorul său. Nu cunoaște durata exactă a activității acestuia înainte de numirea sa. De la bun început au existat anumite tensiuni între el, în calitate de administrator, și unii angajați, întrucât aceștia pledau pentru numirea altui administrator. Inclusiv relația cu dl Oncea a fost tensionată la început, aceștia semnând diverse adresări în care invocau că nu le place modul său de administrare sau că nu este potrivit pentru această funcție. Cu toate acestea, fiind un om bun a continuat să colaborez cu fiecare angajat. A făcut cunoștință cu colectivul, iar numărul angajaților era exagerat de mare întreprinderea avea datorii considerabile la fondul de salarii și față de diverși antreprenori. Din acest motiv făcea lucru cu cît mai puțini angajați.

Nu toate statele de personal erau ocupate, deoarece au urmărit să efectueze lucrul cu un număr cât mai mic de angajați. Dl Oncea, în calitate de jurist, se ocupa de partea juridică a întreprinderii. Pe lângă atribuțiile sale de bază, când apăreau situații neprevăzute, se implicau împreună pentru a le soluționa. În perioada activității sale, dl Oncea, pe lângă atribuțiile din fișa postului, a plecat de trei ori cu mașina la Salcia pentru a înlătura defecțiunile legate de pompă. De asemenea, a participat la înlăturarea deranjamentelor în localitatea Climăuți. În atribuțiile lor intra și deplasarea la primăriile și consiliile locale pentru a propune majorarea tarifelor pentru serviciile de salubrizare. Dl Oncea participa direct la aceste ședințe, unde explica necesitatea majorării tarifelor și situația financiară a întreprinderii. La toate sărbătorile raionului, festivalurile și evenimentele care aveau loc de regulă în zile de odihnă, întreprinderea presta servicii de transport. Aceste activități erau îndeplinite prin intermediul dlui Oncea, deoarece acesta era prezent în Șoldănești. Nu a avut niciodată pretenții față de activitatea dlui Oncea. Referitor la serviciile funerare: în perioada în care a fost administrator a existat un caz în care dl Oncea a transportat cu mașina cadavrul unei persoane la cimitir. Aceste lucrări suplimentare nu au fost remunerate suplimentar. Nu a fost emis niciun ordin de răsplătire pentru activitatea prestată în zilele de odihnă. Cînd a venit la întreprindere contabil șef era Parascovia și contabil era dna Lupan

Aliona. Salariu era calculat de dna Aliona. Nici una dintre contabile nu i-a comunicat vreodată că salariul dlui Oncea ar fi fost calculat greșit.

Înainte de a fi administrator la S.A. „Salubritate", a exercitat funcția de primar în satul Cușmirca. A ajuns în funcția de administrator în urma unui concurs, prin decizia Consiliului de Administrare. La numirea sa, dl Oncea deja activa în cadrul societății; la demisia sa, acesta și-a continuat activitatea în calitate de jurist. În perioada activității sale a fost emis un ordin de cumul prin care dl Oncea îndeplinea suplimentar funcția de mecanic. Nu au fost operate modificări în fișa postului de jurist. Nu cunoaște care era salariul exact al dlui Oncea în calitate de jurist. În calitate de administrator, a studiat statul societății și a luat cunoștință cu atribuțiile consiliului societății. Cunoaște că administratorul și contabilul-șef sunt numiți direct de consiliu, iar majorarea salariului juristului se face tot prin decizia Consiliului de Administrare.

Salariul se calcula în baza tabelului de pontaj, luându-se în considerare coeficientul de multiplicare stabilit prin contractul individual de muncă. Coeficientul de multiplicare era aplicat angajaților conform unor criterii, în special persoanelor cu funcții de răspundere. Nu a avut nici o pretenție profesională la adresa dlui Oncea, acesta activa și înainte de venirea sa, iar dacă nu și-ar fi exercitat corespunzător atribuțiile, ar fi trebuit avertizat ori mustrat. A majorat tarifele pentru prestarea serviciilor în toate localitățile. Consideră necesar ca la aceste vizite să participe contabila, pentru a prezenta calculele consilierilor însă contabila fiind ocupată, participa dl Oncea. Dl Oncea a executat toate dispozițiile sale benevol, fără obiecții. Ajutorul acordat altor instituții a fost prestat gratuit. Chiar si la Primăria Șoldănești, dl Oncea a transportat cu mașina boxele, iar tractoarele întreprinderii lucrau la primărie. La venirea sa în funcție nu știa ce coeficient de salarizare era aplicat dlui Oncea.

Aprecierea instanței de judecată.

Audiind explicațiile participanților în proces, studiind materialele dosarului, instanța de judecată ajunge la concluzia cererea de chemare în judecată este întemeiată și urmează a fi admisă parțial din următoarele considerente.

Potrivit dispoziţiilor art. 130 alin. (1) Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

Conform art. 239 Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

În temeiul art. 240 alin. (1) Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

Reieșind din prevederile art. 348 Codul muncii, se reține că jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii
sociali.

Reieșind din pretențiile deduse judecății și temeiul de drept invocat de către reclamant, instanța de judecată concluzionează că raportul juridic material-litigios dintre părți s-a iscat în cadrul raporturilor individuale de muncă dintre salariat și angajator.

Cu referire la solicitarea privind declararea parțial nulă a Hotărîrii nr. 02 din 29.07.2025 al Ședinței Consiliului de Administrare SA „Salubritate Șoldănești”.

Conform articolului 1 din Codul muncii, angajator este acea persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod, iar, salariat este acea persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

În corespundere cu art.4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.

Articolul 43 alin.(1) din Constituţia Republicii Moldova consfinţeşte faptul că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului. Apariţia raporturilor juridice de muncă presupune existenţa unui act juridic, şi anume contractul individual de muncă. Doar acesta este unicul act ce pune baza apariţiei raportului de muncă, stabilind drepturi şi obligaţii atît ale angajatorului, cît şi ale angajatului. Conţinutul raportului juridic de muncă este alcătuit dintr-o totalitate de drepturi şi obligaţii ce le revin subiectelor raporturilor juridice de muncă.

Potrivit art.9 alin.(1) lit.a), b), f), m) Codul muncii, salariatul are dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod; la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă; la informarea deplină şi veridică privind condiţiile de activitate, anterior angajării sau transferării într-o altă funcţie; la soluţionarea litigiilor individuale de muncă.

Conform articolului 10 alin.(1) lit.a) Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.

În accepțiunea art. 45 din Codul muncii, ***contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator***, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Conform art. 56 alin. (1) Codul muncii „ Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator".

În ședința de judecată s-a constatat că, la data de 25.10.2022, între SA „Salubritate Șoldănești" în persoana directorului Rabii Ruslan, numit în continuare "angajator" și Oncea Alexandru numit în continuare "salariat", a fost încheiat Contractul Individual de Muncă nr. 86, pe un termen nedeterminat (f.d.11-12).

Prin ordinul S.A. „Salubritate Șoldănești" nr. 285 din 25.10.2022, Oncea Alexandru a fost angajat în calitate de jurist la SA „Salubritate Șoldănești" pe period nedeterminată, conform art. 56 din Codul Muncii, cu începere de la data de 25.10.2022 (f.d.14).

Conform Acordului Adițional nr. 1 cu privire la modificarea și completarea contractului
individual de muncă nr. 86 din 25.10.2022 din 02.05.2023, s-a modificat pct. 13 al contractului și a fost aprobat coeficientul de multiplicitate 3, 0. Salariul minim pe economie în sectorul real (3 500 lei și coeficientul de multiplicitate aprobat = cuantumul salariului lunar) (f.d.13).

Prin ordinul S.A. „Salubritate Șoldănești" nr. 196 din 12.11.2024, Oncea Alexandru a fost eliberat din funcția de jurist la SA „Salubritate Șoldănești" de pe data de 12.11.2024 (f.d.14 verso).

Prin procesul-verbal nr. 2 al ședinței Consiliului de Administrație SA „Salubritate Șoldănești" s-a hotărît la pct. 3 „*de revizuit calculul salariului d-lui Oncea Alexandru, jurist SA "Salubritate Șoldănești" și anume de corectat acordul aditional privind modificarea coeficientului fără acordul Consiliului Societății, și anume coeficientul corect este 2,4 și nu 3, astfel de efectuat corectările tuturor dărilor de seamă pe salariu, în baza calculării cu coeficientul 2, 4"* (f.d.19).

Potrivit art. 68, ***contractul individual de muncă nu poate fi modificat decît printr-un acord suplimentar semnat de părţi,*** care se anexează la contract şi este parte integrantă a acestuia. Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puţin una dintre dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1).

Conform art. 49 alin. (1) lit. i) din Codul muncii, conţinutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părţilor, ţinîndu-se cont de prevederile legislaţiei în vigoare, şi include: /.../ condiţiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcţiei sau cel tarifar, suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale

[în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unităţii], precum şi periodicitatea achitării plăţilor;”

În calcularea salariului, coeficientul de multiplicare este un număr care se aplică la un salariu de bază pentru a-l ajusta în funcție de anumite criterii stabilite prin lege, contract colectiv sau regulamente interne.

Totodată, coeficientul de multiplicare constituie un element esențial al remunerației muncii, iar modificarea acestuia afectează direct drepturile patrimoniale ale salariatului. Prin urmare, Consiliul de administrație nu poate interveni unilateral asupra unui drept contractual individual, chiar dacă deține atribuții de administrare a societății.

Conform prevederilor art.128 Codului muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. La stabilirea şi achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situaţie familială, apartenenţă la o etnie, rasă sau naţionalitate, opţiuni politice sau convingeri religioase, apartenenţă sau activitate sindicală. Salariul este confidenţial şi garantat.

Articolul 142 alin. (2) al Codului Muncii prevede că, angajatorul este obligat să încunoştinţeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuţiei, modul de calculare a salariului, periodicitatea şi locul de plată, reţinerile, alte condiţii referitor la salariu şi modificările acestora.

Potrivit art. 143 alin. (1) lit. a) Codului muncii, dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face: în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării.

Instanța mai constată că, cobform art. 64 alin. (2) lit. k) al Legii nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni, Consiliul societăţii, conform prezentei legi şi/sau statutului societăţii, are următoarele atribuţii: aprobă fondul şi/sau normativele de retribuire a muncii salariaţilor societăţii.

Astfel, instanța deduce că, hotărârea Consiliului de Administrație din 29.07.2025 a fost
adoptată cu depășirea atribuțiilor legale, contravine normelor imperative ale Codului muncii
și încalcă principiul stabilității raporturilor de muncă și al protecției salariatului.

Instanța reține că, la data adoptării hotărârii nr.02 din 29.07.2025 a Consiliului de Administrare a SA „Salubritate Șoldănești”, reclamantul Oncea Alexandru nu mai deținea calitatea de salariat al pârâtului, raporturile individuale de muncă fiind încetate anterior (cu 8 -9 luni înainte) prin ordinul de eliberare nr. 196 din 12.11.2024, emis în temeiul art. 81 alin. (1) lit. b), alin. (3) și art. 86 alin. (1) lit. y) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Totodată, instanța constată că, prin pct. 3 din procesul-verbal Consiliului de administrație al SA „Salubritate Șoldănești” nr. 2 din 29.07.2025, s-a hotărât hotărât revizuirea coeficientului de salarizare și recalcularea remunerației reclamantului în mod retroactiv, fără consimțământul acestuia și în lipsa raporturilor de muncă existente, ceea ce depășește atribuțiile legale ale Consiliului de administrație.

Instanța mai apreciază că modificarea retroactivă a coeficientului de salarizare aduce atingere principiului securității raporturilor juridice, precum și dreptului salariatului la o remunerare corectă și previzibilă pentru munca prestată, garantată de legislația muncii.

Referotor la declarațiile martorului Sorocinscaia Anghelina, instanța reține că din conținutul acestora rezultă doar faptul că salariul angajaților depindea de salariul minim pe țară și odată cu modificarea acestuia se modifica și salariul lucrătorilor. Salariul era negociat de către angajat cu directorul Rabii Ruslan. Din declarații mai rezultă că situația financiară la întreprindere era foarte complicată. Acordul aditional la contractual individual de muncă se semna de angajat și director după care se transmitea la contabilul șef care calcula salariul.

La fel, martorul a mai relatat că contabilul șef, care făcea salariul era obligat să verifice noul salariu acordat unui colaborator, dacă acesta corespunde cu statele de personal și schema de salarizare aprobată prin decizia consiliului de administrare.

Prin urmare, instanța reține martorul Sorocinscaia Anghelina nu a putut furniza instanței careva informație în ce condiții a fost negociat acordul adițional nr.1 din 02.05.2023 semnat de angajator și Oncea Alexandru.

La fel instanța mai reține că Sorocinscaia Anghelina în perioada cât a activat în funcția de contabil nici odată nu a auzit de la contabilul șef că s-ar fi comis o eroare la calculul salariului pentru Oncea Alexandru. Nici la concedierea d-lui Oncea A. nu a auzit de la contabilul șef că s-ar fi produs careva erori la calcularea salariului reclamantului.

Referitor la declarațiile martorului Rabii Ruslan, instanța reține că acesta a declarat că nu a avut intenția de a majora salariul reclamantului, semnarea acordului adițional realizându-se fără conștientizarea modificării coeficientului de multiplicitate și că anume Oncea Alexandru l-ar fi dus în eroare, instanța le apreciază critic or acesta în calitate de director poartă răspundere penstru actele semnate și până a le semna urma să le citească cu atenție.

Instanța nu neagă că majorarea coeficientului de salarizare ținea de competența exclusivă a Consiliului de administrație, însă reclamantul în calitate de salariat nu poate purta răspunderea pentru faptul că acordul adițional nr. 1 din 02.05.2023 nu a fost supus examinării și aprobării de către acesta. Or asemenea atribuții în contractual individual de muncă încheiat cu Oncea Alexandru, nu sunt prevăzute (f.d.11).

În aceste condiții, instanța apreciază că hotărârea Consiliului de administrație al SA „Salubritate Șoldănești” este nelegală în partea ce ține de modificarea coeficientului și recalcularea salariului reclamantului**.**

În același timp, instanța reține că, angajatorul este obligat să achite salariatului toate drepturile salariale pentru munca prestată, calculate în conformitate cu legislația în vigoare, condițiile contractului individual de muncă valabil și acordurilor adiționale la momentul executării acestuia.

Cu referire la pretențiile privind încasarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu art.82 CPC, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru şi cheltuielile de judecare a cauzei.

Potrivit art.94 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească părţii care a avut cîştig de cauză toate cheltuielile de judecată.

Ținînd cont de faptul, că Oncea Alexandru pe parcursul examinării cauzei a suportat cheltuieli legate de achitarea taxei de timbru conform ordinului de plată nr. 00323495841230 din 20.08.2025 în sumă de 200 lei, instanţa de judecată consideră necesar de a încasa din contul pârâtului SA „Salubritate Șoldănești" cheltuielile nominalizate.

Conform art. 96 alin. (1) și alin. (2) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut cîștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părții care a avut cîștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Instanța reține că în cadrul prezentului proces, interesele reclamantului Oncea Alexandru au fost reprezentate de avocatul Lefter Stela, iar pentru serviciile prestate de acest avocat, reclamantul a achitat suma de 10 500 lei, fapt confirmat prin bonul de plată anexat la dosarul cauzei (f.d. 89).

Astfel, pornind de la practica CEDO, cheltuielile de asistență juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate și rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidențiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaților (copii de pe dispozițiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidență, emisă pentru clienți-persoane juridice și în alte cazuri stabilite de legislație; listă detaliată a actelor/acțiunilor efectuate de avocat și a timpului aferent acestora (cu tariful și orarul).

Pentru determinarea cuantumului compensației acordate, instanța de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ține cont de: complexitatea cauzei; noutatea și dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speță; aportul avocatului la soluționarea cauzei; timpul și munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistența (cunoștințe tehnice speciale, cunoașterea profundă a unor reglementări de profil, cunoașterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienți specifici etc.); faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; rezultatul obținut; restricțiile de timp

impuse de client și de circumstanțele cauzei; natura și durata relației dintre avocat și client; experiența, reputația și abilitatea avocatului; justificarea și ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obținute în cauză; alți factori, la discreția instanței.

Totodată, în jurisprudența constantă a Curții Europene a Drepturilor Omului (cauza Costin versus România, hotărârea din 26 mai 2005; cauza Străin și alții versus România, hotărârea din 21 iulie 2005; cauza Petre versus România, hotărârea din 27 iulie 2006, etc.) s-a statuat că partea care a câștigat procesul nu va putea obține rambursarea unor cheltuieli decât în măsura în care se constată realitatea, necesitatea și caracterul lor rezonabil.

Astfel, având la bază criteriile de stabilire a cheltuielilor de asistență juridică, instanța va încasa din contul SA „Salubritate Șoldănești” în beneficiul lui Oncea Alexandru suma de 5 000 lei, cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, cuantum pe care instanța îl apreciază ca
fiind real, necesar și rezonabil.

Sintetizând cele expuse mai sus și examinând probatoriul administrat la dosar prin
raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121 – 122 Codul de procedură civilă, instanța reiterează că acțiunea reclamantului Oncea Alexandru este întemeiată și urmează a fi admisă în parte.

Cu referire la pretenția privind încasarea taxei de stat.

În conformitate cu dispozițiile art. 98 alin. (1) Cod de procedură civilă, cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.

Conform pct. 1.9 din Anexa nr. 1 la Legea taxei de stat, pentru cererile de chemare în judecată privind modificarea sau revocarea contractului de locațiune a încăperilor de locuit, prelungirea termenului de primire a moștenirii, ridicarea sechestrului de pe bunuri, pentru alte cereri de chemare în judecată privind revocarea contractelor fără revendicarea bunurilor și pentru alte cereri de chemare în judecată în cazul acțiunilor cu caracter nepatrimonial (sau al celor care nu urmează a fi evaluate) – 250 lei.

Respectiv, ținând cont de faptul că reclamantul este scutit prin efectul legii de la plata taxei de stat la depunerea acțiunii (art. 85 alin. (1) Cod de procedură civilă), instanța va încasa din contul pârâtei în beneficiul statului suma de 250 lei cu titlu de taxă de stat.

În conformitate cu art. 49, 56, 68, 81, 143 Codul muncii, art.327,330-331 Cod civil, art. 90,98, 238-241 Codul de procedură civilă, instanţa de judecată

HOTĂRĂȘTE:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Oncea Alexandru împotriva SA „Salubritate Șoldănești” și Consiliul de Administrare al SA „Salubritate Șoldănești”, cu privire la încălcarea drepturilor salariale.

Se declară nulă Hotărîrea nr. 02 din 29.07.2025 al ședinței Consiliului de Administrare SA „Salubritate Șoldănești” și anume pct.3, prin care s-a hotărât *”de revizuit calculul salariului d-ui Oncea Alexandru, jurist al SA „Salubritate Șoldănești”, și de corectat acordul adițional privind modificarea coeficientului fără acordul Consiliului Societății, și anume coeficientul corect este 2,4 și nu 3, astfel de efectuat corectările tuturor dărilor de seamă pe salariu, în baza calculării cu coeficientul 2,4”*.

Se obligă *SA „*Salubritate Șoldănești”, cod fiscal ***** să anuleze recalculele la salariu și plățile salariale efectuate în privința reclamantului Oncea Alexandru în temeiul pct. 3 din Hotărîrea nr. 02 din 29.07.2025 al ședinței Consiliului de Administrare SA „Salubritate Șoldănești”.

Se încasează de la SA „Salubritate Șoldănești” în beneficiul lui Oncea Alexandru a.n. *****, cod personal *****, cheltuielile de judecată constituite din: - taxa de timbru – 200 (două sute) lei și –asistență juridică – 5 000 (cinci mii lei).

Se încasează de la SA „Salubritate Șoldănești” în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 250 (două sute cinzeci) lei.

În rest, pretențiile se resping ca neîntemeiate.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Nord în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei Orhei sediul Rezina.

Preşedintele şedinţei,
Judecător /semnătura/ Veronica Cuculescu
Copia corespunde cu originalul.
Preşedintele şedinţei,
Judecător Veronica Cuculescu