Prima instanță: Judecătoria Orhei, sediul Rezina (Judecător: Veronica Cuculescu)
Dosarul nr. 2a-204/26 (2-25119488-03-2a-18022026)

CURTEA DE APEL NORD
Colegiul Civil și de contencios administrativ
D E C I Z I E

18 iunie 2026 mun. Bălți

Completul de judecată în componența:
Președintele ședinței, judecător Stanislav Grosu
Judecătorii Mariana Sajin, Alina Țihonschi
Grefier Cristina Svaracevschi

examinând în ședință judiciară publică apelul declarat de SA „Salubritate Șoldănești" împotriva hotărârii Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 29 decembrie 2025, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată formulată de Oncea Alexandru în contradictoriu cu SA „Salubritate Șoldănești" și Consiliul de Administrare SA „Salubritate Șoldănești" cu privire la încălcarea drepturilor salariale și încasarea cheltuielor de judecată

Pretențiile reclamanților și participanților la proces:

La 20 august 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 a invocat 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 scopul 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.

Susține reclamantul că, 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 funcţie”* (în temeiul căruia au fost efectuate calculele cu privire la plăţile 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).

Menționează că, 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 plăţile 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 drepturilor 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 această hotărăre, și a fost invitat de nenumărate ori la sediul S.A. „Salubritate Şoldăneşti” pentru 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 prevede 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 deoarece 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 Șoldăneşti” 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 şi 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).

Soluția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 29 decembrie 2025, a 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.

- ✓ A declarat 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 Şoldăneşti”, şi 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”*.

- ✓ A obligat *SA „*Salubritate Șoldănești”, cod fiscal 1014606002790 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”.
- ✓ A încasat 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).
- ✓ A încasat 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.

Solicitarea apelantului:

Invocând dezacordul cu soluția instanței de fond, SA „Salubritate Șoldănești” la 29 ianuarie 2026, a contestat-o cu apel hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 29 decembrie 2025 solicitând casarea hotărârii contestate cu adoptarea unei noi soluții potrivit căruia să fie respinsă acțiunea înaintată ca fiind neîntemeiată.

Conform art.362 alin.(1) Cod de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu dispune altfel.

Instanța de apel constată că, dispozitivul hotărârii a fost pronunțat la 29 decembrie 2025, iar apelul preliminar a fost expediat pe adresa electronică la 28 ianuarie 2026, înregistrat fiind la Judecătoria Orhei, sediul Rezina la 29 ianuarie 2026, prin urmare cu respectarea termenului legal.

Prin intermediul Direcției evidență și documentare procesuală a Curții de Apel Nord la 27 martie 2026 s-a înregistrat cererea de apel motivată formulată de SA„Salubritate Șoldănești„ prin intermediul administratorului Lupan Aliona.

Prin încheierea Curții de Apel Nord din 01 aprilie 2026 a acceptat apelul declarat de SA „Salubritate Șoldănești” și s-a intentat procesul în instanța de apel cu fixarea ședinței de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare la data de 30 aprilie 2026, ora 12:00. Convocarea participanților la proces în ședința de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare, stabilind termenul limită pentru prezentarea de către aceștia a referințelor cu înscrisuri, formularea demersurilor necesare, prezentarea/reclamarea probelor în condițiile art. 372 CPC (în atâtea copii câți participanți la proces sunt plus o copie pentru instanță), sub sancțiunea decăderii din acest drept, până la 30.04.2026.

Argumentele apelantului:

În motivarea cererii de apel, a reiterat argumentele expuse în referința anexat la examinarea cauzei în cadrul instanței de fond, suplimentar consideră hotărârea instanței de fond ca neîntemeiată cu încălcarea/interpretarea normelor de drept procedural și material, astfel fiind pasibilă casării.

Consideră eronată concluzia instanței de fond precum că, *Consiliul de administrație nu poate interveni unilateral asupra unui drept contractual individual, chiar dacă dacă deține atribuții de administrare a societății.* Or, precum a fost menționat în hotărârea judecătorească – angajatorul este o persoană fizică sau juridică care angajează salariații în baza de contract individual de muncă, iar salariatul este o persoană fizică care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări, funcției, în schimbul unui salariu. Reieșind din sensul art.128 Codul muncii, rezultă că mărimea salariului este stabilită de către angajator. Ce se referă la coeficientul de multicipitate pentru anumite categorii de salariați, mărimea coeficientului se stabilește de lege.

Menționează că, această mărime poate fi majorată numai prin acordul angajatorului. În cazul în care angajatorul este o societate pe acțiuni, dreptul de a stabili coeficientul de multiplicitate îi aparține Consiliului de administrare a societății. De aceia, considerăm eronată și concluzia instanței de fond că *hotărîrea Consiliului de Administrare a S.A. Salubritate Șoldănești din 29.07.2025 a fost adoptată cu depășirea atribuților legale, contravine normelor imperative ale Codului muncii și încalcă principiul stabilității raporturilor de muncă și al protecției salariatului.*

Relevă faptul că, la momentul adoptării Hotărîrii nr.02 din 29.07.2025 intimatul Oncea Alexandru nu mai deținea calitatea de salariat, raporturile salariale fiind încetate anterior (cu 8-9 luni înainte) prin ordinul de eliberare nr.196 din 12.11.2024, și circumstanța că revizuirea coeficientului a avut loc în mod retroactiv, fără consimțământul intimatului Oncea Alexandru și deja în timp ce raporturi de muncă au încetat, consideră apelantul că, nu poate servi ca temei de a considera ilegalitatea Hotărârii nr.02 a Consiliului de administrare a societății, abuzivitatea și depășirea atribuțiilor organului emitent – Consiliul de administrare a societății, deoarece prin această Hotărârea a fost anulat Acordul adițional nr.1 din 02.05.2023.

Mai indică faptul că, act juridic menționat supra ar fi fost încheiat prin dol, încheiat prin comportamentul viclean al intimatului Oncea Alexandru, ori, martorul Rabii Ruslan, fiind audiat în calitate de martor de către instanța de fond, a explicat că a semnat Acordul adițional nr. 1 din 02.05.2023, considerând că este un acord adițional ce se referă la modificarea mărimii salariului mediu de țară, deoarece, odată cu modificarea mărimii salariului mediu pe țară se modifica și salariul juristului prin semnarea unui acord adițional. Astfel, potrivit art. 341 alin.(1) Codul civil, actul juridic a cărui încheiere a fost determinată de comportamentul dolosiv

sau viclean al uneia din părți poate fi declarat nul de instanța de judecată chiar și în cazul în care autorul dolului estima că actul juridic este avantajos pentru cealaltă parte. În conformitate cu art. 328 alin.(1) și (2) Codul civil, nulitatea absolută nu poate fi înlăturată prin confirmarea de către părțile actului lovit de nulitate sau succesorii acestora.

Susține că, atât acțiunea în constatare a nulității absolute, cât și excepția de nulitate absolută sunt imprescriptibile .

Mai evidențiază că, Consiliul de administrare a S.A. Salubritate Șoldănești prin Hotărîrea din 29.07.2025 nu a atenuat la drepturile salariale a lui Oncea Alexandru dar a corectat mărimea coeficientului de multiplicitate, care a fost majorat ilegal și în mod viclean. Intimatul Oncea Alexandru a fost angajat în calitate de jurist prin încheierea contractului individual de muncă nr.86 din 25.10.2022 prin care a fost stipulat coeficientul de multiplicitate – 2,4.

Menționează apelantul că, Consiliul de Administrare a societății pe acțiuni este un organ de conducere executivă și de administrare, mai exact este un organ colegial, format din mai mulți membrii, care asigură gestionarea curentă și strategică a societății. De altfel, Consiliul de administrare a societății pe acțiuni nu este o persoană juridică, nu este o entitate separată și nu poate fi parte, potrivit căruia instanța de judecată în proces, parte în raportul juridic litigios. Consiliul de Administrare a societății pe acțiuni nu are capacitatea de exercițiu procesuală, nu poate fi atrasă în proces în calitate de pârâta.

Indică că, calitatea de pârât poate avea doar societatea pe acțiuni, care este un subiect de drept și doar societatea de acțiuni poate fi pârâta. Potrivit art. 56 Codul de procedură civilă, părțile în proces civil sunt reclamant și pârât. Calitate de reclamant sau pârât au persoane fizice și juridice. Potrivit art. 171 Codul civil, persoană juridică este o organizație care are patrimoniul distinct, răspunde pentru obligațiile sale cu acest patrimoniu și poate dobândi și exercita drepturi și obligații în nume propriu, precum și poate fi reclamant și pârât în instanță.

În astfel de caz, instanța de fond urma să emite o încheierea de încetare a procesului civil, intentat împotriva Consiliului de Administrare a S.A. Salubritate Șoldănești în temeiul art. 265 lit.g) Codul de procedură civilă, potrivit căruia instanța judecătorească dispune încetarea procesului în cazul în care pârâtului îi lipsește capacitatea de folosință.

Consideră că, concluziile instanței de fond sunt contradictorii. De pe o parte, instanța stabilește că hotărârea a fost adoptată de către Consiliul de Administrare a S.A. Salubritate Șoldănești cu depășirea atribuțiilor legale și în același timp constată că instanța de fond nu neagă faptul că majorarea coeficientului de salarizare ține de competența exclusivă a Consiliului de administrare. Dar, face referire că intimatul Oncea Alexandru nu poartă răspundere pentru că Acordul de majorare a coeficientului nu a fost supus examinării și aprobării de către Consiliul

de administrare. Însă considerăm că anume juristul Oncea Alexandru a fost responsabil de legalitatea actelor emise de S.A. Salubritate Șoldănești și organul executiv a acesteia –Consiliul de administrare.

Solicită apelantul, admiterea integrală a cererii de apel și casarea integral a Hotărîrii Judecătoriei Orhei sediul Rezina din 29 decembrie 2025 privind declararea nulității Hotărîrii nr.02 din 29.07.2025 cu emiterea unei deciziei noi privind respingerea cererii de chemare în judecată în întregime ca neîntemeiată cu emiterea încheierii de încetare a procesului în parte ce se referă la pretențiile în privința Consiliului de administrare a societății pe Acțiuni.

Își întemeiază pretențiile în temeiul art.56 alin.(1), art. 60, art. 84, art. 85 alin.(4), art. 357, art. 358 alin.(1), art. 360 alin.(1) lit.a), art. 362, art. 364, art. 385, art. 386, art. 387, art.388 Cod de procedură Civilă.

Declarațiile participanților la proces în ședința de judecată:

În cadrul examinării cauzei în instanța de apel reprezentantul Apelantului SA,, Salubritate Șoldănești ,, administratorul Lupan Aliona, a pledat pentru admiterea integrală a cererii de apel și casarea integrală a hotărârii. Suplimentar a comunicat instanței că, în perioada 2023-2024 intimatul Oncea Alexandru a activat la SA ,,Salubritate Șoldănești,, în baza contractului individual de muncă cu coeficientul 2,4, însă concomitent cu modificările salariale anuale per republică se încheia acorduri adiționale cu modificările corespunzătoare. A reținut poziția administratorului expusă în instanța de fond prin care a declarat că, acordul a fost redactat de însăși intimatul Oncea Alexandru, fiind semnat de ultimul și administratorul societății, care de fapt nu a perceput intenția de a modifica coeficientul ci doar salariu în corespundere cu modificările anuale, cu atât mai mult încât coeficientul se stabilește de Consiliul societății. Consideră acordul adițional incorect și neveridic, or veridicitatea acestuia urmează a fi stabilită în cadrul altui litigiu aflat pe rolul instanței de nivelul întâi.

Fiind prezent reprezentantul intimatului Oncea Alexandru, avocatul Lefter Stela a pledat pentru respingerea cererii de apel cu menținerea fără modificări a hotărârii instanței de fond și încasarea cheltuielilor suportate pentru acordarea asistenței juridice în mărime de 3000 mii lei și 1 400 lei suportate pentru alimentarea transportului.

Avocatul apelantului SA,,Salubritate Șoldănești,,-Marina Balanici, Autoritatea Publică Inspecția Teritorială de Muncă Orhei, Consiliul de Administrare SA,,Salubritate Șoldănești,, fiind înștiințați legal despre locul, data și ora examinării cauzei, nu s-au prezentat la ședință, nici nu au comunica instanței motivul neprezentării. Totodată, intimatul Oncea Alexandru fiind înștiințați legal despre locul, data și ora examinării cauzei, nu s-a prezentat la ședință, însă interesele acestuia îi sunt reprezentate de avocatul Lefter Stela.

Ținând cont de faptul că instanța de apel a întreprins toate măsurile necesare în vederea înștiințării participanților la proces, Colegiul Civil conducându-se de prevederile art. 379 alin. (2) Codul de procedură civil, a dispus examinarea cauzei în absența acestora.

Aprecierea instanței de apel:

Analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces şi a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarat drept neîntemeiat şi urmează a fi respins din motivele ce succed:

Conform art. 385 alin.(1) lit.a) Cod de procedură civilă *instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărârea primei instanţe*.

În conformitate cu art. 239 Cod 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.*

Potrivit art. 373 Cod de procedură civilă, *instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea pricinii, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţa de apel de către participanţii la proces. Instanţa de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărârii primei instanţe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei*.

În temeiul art.130 Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei.*

Concluziile privind circumstanțele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art.117 Cod procedură civilă, iar în conformitate cu art. 118 alin.(5) Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părților și altor participanți la proces, după caz, să prezinte*

probe suplimentare şi să dovedească faptele ce constituie obiectul probaţiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.

Prevederile art.121 Cod procedură civilă statuează că, *instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.*

Consecvent, Colegiul reține că prima instanţa a examinat cauza sub toate aspectele, cu respectarea normelor de drept material şi procedural, apreciind la justa valoare probele administrate în conformitate cu prevederile art. 130 Cod de procedură civilă şi a pronunțat o hotărâre legală şi întemeiată.

Articolul 5 alin. (1) Cod de procedură civilă declară, că *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile şi interesele legitime.*

În temeiul prevederilor art. 15 alin.(1) Cod Civil, *apărarea drepturilor civile încălcate se face pe cale judiciară.*

Conform prevederilor art.2 Codul muncii, *prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative. În cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii.*

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 şi să achite la timp şi integral salariul.

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

Potrivit articolul 68 alin.(1)și alin (2) Codul muncii , *Contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părţi, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puţin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1).*

În temeiul 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 de bază (salariul tarifar, salariul funcţiei), salariul suplimentar (adaosurile şi sporurile la salariul de bază) şi alte plăti de stimulare şi compensare elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidenţiate separat, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul şi metoda de plată*.

Potrivit art.128 alin.(1) Codul muncii stipulează că, *salariul reprezintă orice recompensă sau câştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.*

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.*

Conform art.4 al Legii privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 23.11.2018, *salariu de bază este – element din partea fixă a remunerației lunare la care are dreptul personalul din unitățile bugetare, corespunzător clasei de salarizare stabilite în funcție de categoria de calificare, vechimea în muncă, nivelul unității bugetare la care se prestează activitatea, în corespundere cu anexele la prezenta lege; iar salariu lunar este – retribuție bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.*

Potrivit art.1 și art.2 al Legii privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 23.11.2018, aceasta are ca obiectul de reglementare – *stabilirea unui sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar și reprezintă un cadru general ce cuprinde principiile, regulile și procedurile de stabilire a drepturilor salariale în raport cu ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar, stabilind modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar. Reglementările prezentei legi se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici, inclusiv cu statut special, persoanelor care ocupă funcții cu statut special specifice apărării naționale, securității statului și ordinii publice, altui personal angajat în baza contractului individual de muncă în autoritățile/instituțiile bugetare finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale, precum și personalului Casei Naționale de Asigurări Sociale.*

Conform 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.*

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

La aceiași data S.A. „Salubritate Șoldănești" a emis ordinul nr. 285, potrivit căruia Oncea Alexandru a fost angajat în calitate de jurist la SA „Salubritate Șoldănești" pe perioadă nedeterminată, conform art. 56 din Codul Muncii, începând cu 25.10.2022 (f.d.14).

La 02.05.2023 s-a semnat Acordul Adițional nr. 1 cu privire la modificarea și completarea contractului individual de muncă nr. 86 din 25.10.2022, prin care 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).

Potrivit ordinului nr. 196 din 12.11.2024 emis de S.A. „Salubritate Șoldănești", Oncea Alexandru a fost eliberat din funcția de jurist din aceiași data. (f.d.14 verso).

Potrivit foii de calcul perioada 31.12.2023-22.01.2025 a fost estimate salariu în mărime de 139173,98 mii lei (f.d.15).

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 şi nu 3, astfel de efectuat corectările tuturor dărilor de seamă pe salariu, în baza calculării cu coeficientul 2, 4" (f.d.19).

După cum s-a reținut supra, la 20 august 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"(f.d.4-6). Iar Instanța de nivelul întâi prin Hotărârea sa din 29 decembrie 2025 a admis parțial acțiunea, a declarat 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 Şoldăneşti", şi de corectat acordul adiţional privind modificarea coeficientului fără acordul Consiliului Societăţii, şi anume coeficientul corect este 2,4 şi nu 3, astfel de efectuat corectările tuturor dărilor de seamă pe salariu, în baza calculării cu coeficientul 2,4"*; a obligat *SA „*Salubritate Șoldănești", 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"; a încasat de la SA „Salubritate Șoldănești" în beneficiul lui Oncea Alexandru cheltuielile de judecată constituite din: - taxa de timbru – 200 (două sute) lei și – asistență juridică – 5 000 (cinci mii lei);a încasat 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. (f.d.113-114;12-137). Ulterior, la 29 ianuarie 2026 invocând dezacordul cu soluția instanței de fond, SA „Salubritate Șoldănești", a contestat-o cu apel solicitând casarea hotărârii cu adoptarea unei noi soluții potrivit căruia să fie respinsă acțiunea înaintată ca fiind neîntemeiată. (f.d.121-124, 147-155).

Examinând legalitatea și temeinicia hotărârii Judecătoriei Orhei (sediul Rezina) din 29 decembrie 2025, prin prisma motivelor invocate în cererea de apel și în raport cu materialele cauzei, Colegiul civil constată că instanța de fond a soluționat litigiul cu aplicarea corectă a normelor de drept material și procedural incidente, stabilind circumstanțele relevante și apreciind probele administrate în conformitate cu prevederile art. 130 Cod de procedură civilă. În consecință, concluzia instanței de fond privind admiterea parțială a acțiunii înaintate de Oncea Alexandru este una legală și întemeiată.

În conformitate cu art. 348 Codul muncii, jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea litigiilor individuale și colective de muncă privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale și colective de muncă, precum și a altor raporturi juridice legate nemijlocit de raporturile de muncă.

Prin urmare, obiectul prezentului litigiu îl constituie legalitatea modificării clauzelor contractului individual de muncă referitoare la condițiile de salarizare și posibilitatea angajatorului de a recalcula retroactiv drepturile salariale achitate fostului salariat.

Din materialele cauzei rezultă că, la data de 25.10.2022, între SA „Salubritate Șoldănești", în calitate de angajator, și Oncea Alexandru, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 86 pe perioadă nedeterminată, prin care acesta a fost angajat în funcția de jurist.

Ulterior, la data de 02.05.2023, părțile au încheiat Acordul adițional nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care a fost modificată clauza privind salarizarea, fiind stabilit coeficientul de multiplicare 3,0 aplicat salariului minim pe economie în sectorul real.

Prin ordinul nr. 196 din 12.11.2024, raporturile de muncă dintre părți au încetat, reclamantul fiind eliberat din funcția de jurist.

Ulterior încetării raporturilor de muncă, prin Hotărârea nr. 02 din 29.07.2025 a Consiliului de administrație al SA „Salubritate Șoldănești", s-a dispus revizuirea calculului salarial efectuat în privința fostului salariat și recalcularea drepturilor salariale prin aplicarea coeficientului de multiplicare 2,4 în loc de 3,0, motivându-se că acordul adițional ar fi fost încheiat fără aprobarea Consiliului societății.

Colegiul civil apreciază că o asemenea hotărâre nu poate produce efecte asupra drepturilor salariale deja stabilite printr-un act contractual încheiat între părți și executat în perioada raporturilor de muncă.

Potrivit art. 45 Codul muncii, *contractul individual de muncă reprezintă acordul dintre salariat și angajator prin care sunt stabilite drepturile și obligațiile reciproce ale acestora, inclusiv obligația angajatorului de a achita salariul pentru munca prestată.*

Conform art. 56 alin. (1) Codul muncii, *contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator*, iar potrivit art. 68 alin. (1) și (2) Codul muncii, *modificarea acestuia poate avea loc numai printr-un acord suplimentar semnat de părți, care devine parte integrantă a contractului*.

Astfel, clauza privind salarizarea, fiind o componentă esențială a contractului individual de muncă, nu putea fi modificată unilateral printr-un act intern al angajatorului, fără respectarea procedurii prevăzute de legislația muncii.

Colegiul civil reține că atribuția Consiliului de administrație prevăzută de art. 64 alin. (2) lit. k) din Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni, referitoare la aprobarea fondului și normativelor de retribuire a muncii, vizează stabilirea politicilor generale de salarizare ale societății și nu conferă acestuia dreptul de a modifica unilateral clauzele individuale de salarizare deja negociate și acceptate de angajator și salariat.

În speță, modificarea coeficientului de multiplicare a fost realizată printr-un acord adițional semnat de administratorul societății, în calitate de reprezentant al angajatorului, și de salariat. Prin urmare, actul exprimă voința concordantă a părților și produce efecte juridice până la modificarea sau încetarea sa în condițiile prevăzute de lege.

Apelantul nu a prezentat probe care să demonstreze că salariatul ar fi acționat cu rea-credință, ar fi indus în eroare angajatorul, ar fi cunoscut existența unor impedimente juridice sau că ar fi existat o înțelegere frauduloasă între acesta și administratorul societății.

Eventualele deficiențe privind procedurile interne ale societății, lipsa unei aprobări corporative sau depășirea atribuțiilor de către administrator reprezintă aspecte ce țin de organizarea internă și de modul de exercitare a atribuțiilor de către organele de conducere ale angajatorului. Aceste împrejurări nu pot fi imputate salariatului care a acționat în baza unui act semnat și acceptat de reprezentantul legal al societății.

Faptul că reclamantul exercita funcția de jurist nu schimbă această concluzie. Calitatea profesională de jurist nu îl transformă într-un organ de control al activității administratorului și nu îi atribuie obligația de a verifica raporturile interne de competență dintre organele de conducere ale societății. În lipsa unor circumstanțe care să demonstreze frauda sau cunoașterea unei lipse evidente de competență, salariatul era îndreptățit să considere că actul semnat de administrator exprimă voința angajatorului.

Colegiul civil reține, că Consiliul de administrație putea interveni asupra modului de stabilire a salarizării pentru viitor, cu respectarea prevederilor legislației muncii și prin informarea corespunzătoare a salariatului. Totuși, acesta nu putea dispune retroactiv diminuarea drepturilor salariale deja dobândite în baza unui acord adițional valabil încheiat.

De asemenea, angajatorul nu este în drept să solicite restituirea sumelor salariale achitate în baza coeficientului stabilit prin acordul adițional, deoarece aceste drepturi au fost acordate în temeiul unui act contractual semnat de ambele părți și executat cu bună-credință.

În asemenea circumstanțe, eventualele erori administrative sau de organizare internă ale societății sunt imputabile angajatorului și organelor sale de conducere, iar consecințele acestora nu pot fi transferate asupra fostului salariat.

Or, în speță, la momentul adoptării Hotărârii Consiliului de administrație din 29.07.2025, raportul de muncă dintre părți încetase deja, iar drepturile salariale aferente perioadei de activitate fuseseră stabilite, calculate și achitate integral persoanei în conformitate cu condițiile de salarizare aplicabile la acel moment.

Prin Hotărârea Consiliului de administrație din 29.07.2025 a fost modificat coeficientul de multiplicare cu efect asupra unei perioade anterioare,

respectiv asupra unei perioade în care raporturile de muncă erau deja consumate, iar obligațiile de plată ale angajatorului fuseseră executate. Astfel, printr-un act adoptat ulterior încetării raportului de muncă s-a încercat revizuirea retroactivă a unor drepturi salariale deja stabilite și achitate.

O asemenea intervenție afectează principiul securității raporturilor juridice și principiul stabilității raporturilor de muncă, deoarece nu poate fi admis ca un angajator să modifice ulterior, în mod unilateral și retroactiv, condițiile de salarizare aplicabile unei persoane care nu mai deține calitatea de salariat și ale cărei drepturi salariale au fost deja realizate.

Modificarea ulterioară a coeficientului c de multiplicare nu poate produce efecte juridice asupra unei perioade anterioare, în lipsa unui temei legal expres, întrucât ar conduce la o recalculare retroactivă a drepturilor salariale și la afectarea situației juridice deja stabilite între părți.

În continuare, Colegiul civil constată că simpla invocare a lipsei aprobării Consiliului societății nu este suficientă pentru înlăturarea efectelor unui acord adițional semnat de angajator și salariat. În lipsa constatării nulității actului juridic sau a existenței unei conduite culpabile a salariatului, drepturile salariale achitate în baza acestuia nu pot fi recuperate de la fostul angajat.

Prin urmare, apelantul nu a demonstrat existența unor temeiuri juridice care să justifice casarea hotărârii instanței de fond. Argumentele invocate în apel reprezintă, în esență, o reiterare a poziției procesuale anterioare și nu infirmă concluziile corecte ale primei instanțe.

În ceea ce privește cheltuielile de judecată, Colegiul civil reține că acestea au fost stabilite corect de instanța de fond în temeiul art. 82, art. 94 și art. 96 Cod de procedură civilă, fiind suportate de partea care a pierdut procesul.

Cheltuielile pentru asistență juridică în sumă de 5 000 lei acordate în prima instanță corespund criteriilor de realitate, necesitate și rezonabilitate, raportat la complexitatea cauzei și volumul muncii efectuate. Totodată, sunt justificate cheltuielile suportate în instanța de apel pentru asistență juridică în sumă de 3 000 lei și cheltuielile de transport în sumă de 1 400 lei, acestea fiind confirmate prin actele anexate la dosar și necesare pentru exercitarea dreptului la apărare.

În consecință, Colegiul civil ajunge la concluzia că hotărârea Judecătoriei Orhei (sediul Rezina) din 29 decembrie 2025 este legală și întemeiată, iar apelul declarat de SA „Salubritate Șoldănești” urmează a fi respins, cu menținerea hotărârii primei instanțe.

Conducându-se de prevederile art.385 lit.a) Codul de procedură civilă, Colegiul civil, -

decide:

Se respinge apelul declarat de SA „Salubritate Șoldănești” împotriva hotărârii Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 29 decembrie 2025.

Se menține hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 29 decembrie 2025, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată formulată de Oncea Alexandru în contradictoriu cu SA „Salubritate Șoldănești” și Consiliul de Administrare SA „Salubritate Șoldănești” cu privire la încălcarea drepturilor salariale și încasarea cheltuitelor de judecată.

Se încasează de la SA „Salubritate Șoldănești” în beneficiul Oncea Alexandru cheltuieli de judecată pentru asistența juridică pentru instanța de apel în sumă de 3.000,00 (trei mii,00) lei și pentru transport în sumă de 1.400,00 (una mie patru sute,00) lei.

Decizia este definitivă, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la comunicarea deciziei integrale, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Preşedintele ședinței, judecător:

Judecătorii: