

R O M Â N I A
TRIBUNALUL HUNEDOARA
- SECȚIA I-A CIVILĂ -

SENTINȚA CIVILĂ NR. 1138/2021

DOSAR NR. 1435/97/2021

ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN DATA DE 27 SEPTEMBRIE 2021

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE:	Buligan Mihaela Liliana	- Judecător
	Mureșan Lavinia Cristina	- Asistent judiciar
	Țibenschi Felicia	- Asistent judiciar
	Hent Larisa	- Grefier

Pe rol se află soluționarea litigiului de muncă având ca obiect acțiunea formulată de reclamantul **Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara** - în numele membrului de sindicat Ianc Cuza Ramona Ruxandra, în contradictoriu cu pârâțul **Grădinița cu Program Prolungit nr. 3 Petroșani**, având ca obiect **drepturi bănești**.

La apelul nominal făcut în ședința publică a răspuns consilier juridic Radu Cristiana pentru reclamant, lipsă fiind pârâta

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a expus referatul cauzei de către grefier, după care:

Instanța verificându-și din oficiu competența constată că este legal investită cu soluționarea prezentei cauze, fiind competentă general, material și teritorial să judece pricina.

Reprezentanta reclamantului, consilier juridic Radu Cristiana, arată că nu are alte cereri de formulat în probațiune, solicitând cuvântul în dezbateră fondului.

Instanța, nemaifiind alte cereri de formulat sau probe de administrat, declară cercetarea procesului încheiată și acordă cuvântul în dezbateră fondului.

Reprezentantul reclamantei, consilier juridic, Radu Cristiana, solicită admiterea acțiunii astfel cum a fost formulată, pentru motivele arătate pe larg în cuprinsul acțiunii și a se avea în vedere practica judiciară. Fără cheltuieli de judecată.

Instanța reține cauza în pronunțare.

T R I B U N A L U L ,

Deliberând asupra cauzei civile de față, constată următoarele:

Prin acțiunea în conflict individual de muncă înregistrată la această instanță la data de 07.06.2021 sub nr. 1435/97/2021, **Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara**, în numele și pentru membrul de sindicat, reclamantul **Ianc Cuza Ramona Ruxandra**, a chemat în judecată pe pârâțul **Grădinița cu Program Prolungit nr.3 Petroșani** solicitând instanței ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună obligarea acesteia la acordarea indemnizației de vacanță sub forma de vouchere de vacanță în cuantum de 1450 lei, aferente anului 2020. Nu s-au solicitat cheltuieli de judecată.

În fapt, reclamantul a arătat că acordarea voucherelor de vacanță a fost instituită prin OUG nr. 8/2009, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, în aplicarea căreia a fost emisă HG nr.215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare.

Prin art. 9 alin. 3 din OUG nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare, s-a instituit faptul că ” în anul 2018, instituțiile și autoritățile publice

prevăzute la alin. (1) acordă o singură indemnizație de vacanță sau o singură primă de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu prevederile art. 1 alin. 2 din OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014. Cuantumul voucherelor de vacanță acordate în temeiul OUG nr. 8/2009, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014 nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017”.

Totodată, prin art. 36 alin. (1) din OUG nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare, s-a instituit faptul că: „(1) în perioada 2019-2020, personalul din cadrul instituțiilor și autorităților publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002, cu modificările și completările ulterioare, și la art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, beneficiază de vouchere de vacanță în conformitate cu prevederile OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, precum și de indemnizația de hrană prevăzută la art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017”.

În temeiul art. 1 alin. (2), (2⁴) și (3) din O.U.G. nr. 8/2009, în conformitate cu prevederile H.G. nr. 215/2009 și ale art. 36 alin. (1) din O.U.G. nr. 114/2018, au fost emise:

(a) Ordinul ministrului educației naționale nr. 3560/2018 privind stabilirea modalității de acordare a voucherelor de vacanță pentru unitățile/instituțiile de învățământ de stat, Ministerul Educației Naționale și alte unități/instituții din subordinea/coordonarea acestuia, care, la art. 1 alin. (2) și (3), prevede „(1) Prezentul ordin stabilește modalitatea de acordare a voucherelor de vacanță, în anul 2018, în unitățile/instituțiile de învățământ de stat, Ministerul Educației Naționale și alte unități/instituții din subordinea/coordonarea acestuia, denumite în continuare unități/instituții. (2) Pentru perioada 1 iulie 2017-30 noiembrie 2018 se acordă vouchere de vacanță, în cuantum de 1.450 lei/salariat, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu această destinație, indiferent de durata contractului individual de muncă/raportului de serviciu și/sau timpul de muncă. (3) Beneficiază de acordarea voucherelor de vacanță personalul încadrat în unități/instituții care a desfășurat activitate în intervalul 1 iulie 2017-30 noiembrie 2018, indiferent de durata acesteia, inclusiv personalul pensionat/detașat sau aflat în situațiile prevăzute la art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare”;

(b) Ordinul ministrului educației naționale nr. 3956/2019 privind stabilirea modalității de acordare a voucherelor de vacanță pentru unitățile/instituțiile de învățământ de stat, Ministerul Educației Naționale și alte unități/instituții din subordinea/coordonarea acestuia, care, la art. 1 alin. (2) și (3) prevede că „(1) Prezentul ordin stabilește modalitatea de acordare a voucherelor de vacanță, în anul 2019, în unitățile/instituțiile de învățământ de stat, Ministerul Educației Naționale și alte unități/instituții din subordinea/coordonarea acestuia, denumite în continuare unități/instituții. (2) În anul 2019 se acordă o singură indemnizație de vacanță sub formă de vouchere de vacanță, în cuantum de 1.450 lei/salariat, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu această destinație, indiferent de durata contractului individual de muncă/raportului de serviciu și/sau timpul de muncă. (3) Beneficiază de acordarea voucherelor de vacanță personalul încadrat în unități/instituții care a desfășurat activitate în anul 2019, indiferent de durata acesteia, inclusiv personalul pensionat/detașat sau aflat în situațiile prevăzute la art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

(c) Ordinul ministrului educației și cercetării nr. 4635/2020 privind stabilirea modalității de acordare a voucherelor de vacanță pentru unitățile/instituțiile de învățământ de stat, Ministerul Educației și Cercetării și alte instituții publice din subordinea acestuia, pentru

anul 2020, care, la art. 1 alin. (2) și (3), prevede,, (1) Prezentul ordin stabilește modalitatea de acordare a voucherelor de vacanță în anul 2020 în unitățile/instituțiile de învățământ de stat, Ministerul Educației și Cercetării și alte instituții publice din subordinea acestuia. (2) În anul 2020, salariaților din unitățile/instituțiile prevăzute la alin. (1) li se acordă o singură indemnizație de vacanță, sub formă de vouchere, pe suport electronic, în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu această destinație. (3)

Beneficiază de vouchere de vacanță personalul încadrat în unitățile/instituțiile prevăzute la alin. care a desfășurat activitate în anul 2020, indiferent de durata acesteia inclusiv personalul pensionat/detașat sau aflat în situațiile prevăzute la art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare”.

Se mai arată că potrivit art. 40 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, angajatorului îi revine obligația de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă, deci inclusiv voucherele de vacanță prevăzute de O.U.G. nr. 8/2009, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, în aplicarea căreia a fost emisă H.G. nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, precum și de ordinele emise de ministerul de resort.

Membrul de sindicat reprezentat este personal didactic de predare (profesor pentru învățământul preșcolar), angajat al unității de învățământ pârâte începând cu data de 1 septembrie 2014.

Începând cu data de 5.12.2019, contractul individual de muncă al reclamantei Ianc Cuza Ramona Ruxandra a fost suspendat *pentru acordarea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului*. La data de 1.09.2020, membrul de sindicat a revenit în activitate, suspendarea raportului său de muncă încetând, însă unitatea de învățământ pârâtă nu a procedat la acordarea voucherelor de vacanță convenite în anul 2020, astfel cum rezultă din adevărînța anexată acțiunii.

Refuzul de a acorda membrului de sindicat reprezentat voucherele de vacanță aferente anului 2020 este lipsit de suport legal, deoarece (1) a fost angajat al pârâtei în anul 2020 și este în continuare, în baza unui contract individual de muncă; (2) salariatul s-a aflat în activitate în perioada 1 septembrie - 31 decembrie în anul 2020; (3) art. 1 alin. (3) din OMEC nr. 4635/2020 (mai sus citat) prevede expres că voucherele de vacanță se acordă personalului care a desfășurat activitate în anul 2020, *indiferent de durata acesteia (deci, indiferent că s-a aflat în activitate o zi, o săptămână, o lună sau întregul an, salariatul are dreptul de a primi voucherele de vacanță)*.

Arată reclamantul că, membrul de sindicat era îndreptățit să beneficieze de acordarea voucherelor de vacanță în valoare totală de 1450 lei, unității de învățământ pârâte revenindu-i obligația corelativă de a le acorda.

Apreciază că neacordarea voucherelor de vacanță este vădit nelegală, din moment ce legiuitorul a instituit dreptul de a beneficia în integralitate de vouchere de vacanță și pentru salariații care s-au aflat doar o parte din an în activitate, însă, membrul de sindicat reprezentat în cauză nu a beneficiat de acordarea drepturilor convenite.

Totodată, apreciază că prin neacordarea acestui drept, se încalcă valori protejate de întregul sistem de drept și impuse cu putere de principiu în dezvoltarea istorică a dreptului național și universal, prin norme ce se regăsesc în dreptul pozitiv — cu referire la principiul egalității în fața legii și nediscriminării, consfințit de art. 16 din Constituție, art. 5 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 și art. 14 din Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale - în condițiile în care *salariatul nu a beneficiat de acordarea voucherelor de vacanță, în timp ce majoritatea salariaților din unitatea de învățământ au beneficiat de acest drept*.

Menționează că în practica Curții Europene a Drepturilor Omului s-a statuat că noțiunea de „bunuri”, în sensul art. 1 din Protocolul nr. 1 la Convenție, cuprinde atât

„bunuri actuale”, cât și valori patrimoniale, inclusiv, în anumite situații bine stabilite, creanțe al căror titular demonstrează că acestea au o bază eficientă în dreptul intern și în virtutea cărora reclamantul poate pretinde cel puțin „o speranță legitimă” în exercitarea efectivă a dreptului său.

În drept, s-au invocat dispozițiile art. 148 și urm. și art.194; art. 40 alin. (2) lit. c), art. 268 alin. (1) lit. c) și art. 278 alin. (1) din Codul Muncii; art. 28 și art. 208-211 din Legea dialogului social nr. 62/2011; art. 1 alin. (2), (2⁴) și (3) din O.U.G. nr. 8/2009; art. 36 alin. (1) din O.U.G. nr. 114/2018; art. 1 din O. M.E.N. nr. 3560/2018, art. 1 din O. M.E.N. nr. 3956/2019, art. 1 din O. M.E.C. nr. 4635/2020

Acțiunea este *scutită de la plata taxei judiciare de timbru*, conform art. 270 Codul Muncii.

Pârâtul a formulat la data de 09.06.2021 **întâmpinare (f.18)** prin care a învederat că lasă la aprecierea instanței soluția ce va fi pronunțată în cauză și a arătat că salariile personalului din învățământ sunt prevăzute de Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, iar pe lângă salariul de bază, personalul angajat beneficiază de sporuri, indemnizații, alte drepturi de natură salarială, creșteri/majorări salariale, astfel cum sunt prevăzute în legislația aplicabilă.

Pentru stabilirea salariilor de bază și ale celorlalte drepturi și sporuri salariale, se utilizează programul de salarizare EDUSAL care este pus la dispoziție de Ministerul Educației și Cercetării și care nu oferă posibilitatea unității de învățământ de a interveni în ceea ce privește modul de calcul al drepturilor salariale, fiind posibilă doar introducerea în program a informațiilor specifice fiecărui salariat.

Pârâtul nu a propus probe în apărare.

În probațiune, reclamantul a depus, în copie, împuternicire, adeverința nr. 221/12.03.2021 emisă de unitatea de învățământ și practică judiciară (decizia nr.565/13.12.2018 pronunțată de Tribunalul Alba Secția a II-a civilă, sentința nr.786/07.10.2020 a Tribunalului Brașov, decizia nr.632/A/20.07.2020 pronunțată de Curtea de Apel Cluj).

Din examinarea actelor și lucrărilor dosarului, instanța reține următoarele:

În fapt, reclamantul este încadrat la unitatea de învățământ pârâtă pe postul de *profesor pentru învățământul preșcolar din data de 01.09.2014*, astfel cum rezultă din adeverința emisă de această.

Conform art. 272 din Codul Muncii „sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare”.

Potrivit afirmațiilor necontestate din cuprinsul acțiunii introductive de instanță, contractul individual de muncă al reclamantului a fost suspendat pentru acordarea concediului de creștere și îngrijire a copilului, iar la data de 01.09.2020 a fost reluată activitatea în muncă.

Totodată, din adeverința emisă de pârât (f.6) rezultă că reclamantul nu a beneficiat de acordarea voucherelor de vacanță aferente anului 2020, deși a solicitat acest lucru.

Prin prezenta acțiune se pretinde acordarea integrală a indemnizației de vacanță în cuantum de 1450 lei aferentă anului 2020, sub forma voucherelor de vacanță.

Instanța constată că acțiunea este întemeiată doar în parte și va fi admisă în aceste limite pentru considerentele ce urmează.

Într-adevăr, art.1 alin.1-2 din O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță „ (1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, pentru recuperarea și întreținerea capacității de muncă a personalului salarial, angajatorii care încadrează personal prin încheierea unui contract individual de muncă pot acorda, în condițiile legii, bonuri de valoare, denumite în continuare vouchere de vacanță. (2) Instituțiile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, și la art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent

de sistemul de finanțare și de subordonare, *inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, acordă, anual, în perioada 1 ianuarie 2019 - 31 decembrie 2021, vouchere de vacanță în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat*”, iar potrivit alin. (2)⁵ „În cazul instituțiilor și autorităților publice centrale și locale, modalitatea de acordare a indemnizațiilor de vacanță se stabilește prin hotărâre a Guvernului, fără a se diminua cuantumul anual acordat salariaților din administrația publică centrală și locală pentru vouchere de vacanță sau echivalent”.

În aplicarea OUG nr.8/2009 aprobată cu modificări prin Legea nr.94/2014, s-a emis HG nr.215 din 4 martie 2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, iar din art.3 alin.2 rezultă că *în cazul salariaților din instituțiile și autoritățile publice, prevăzute de art. 1 alin. (2) din ordonanța de urgență, se acordă o singură indemnizație de vacanță, sub formă de vouchere, în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu această destinație.*

Unitatea de învățământ pârâtă este una dintre instituțiile prevăzute de art. 1 alin. (2) din ordonanța de urgență (respectiv, instituțiile și autoritățile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, și la art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare).

Potrivit art.12 alin.2 din Normele metodologice, cuantumul acordat salariaților, alții decât cei prevăzuți la art. 3 alin. (2), sub forma voucherelor de vacanță se stabilește, în condițiile legii, de către angajatori proporțional cu perioada de exercitare a raportului de serviciu sau durata contractului de muncă, într-un an calendaristic.

Prin Ordinul nr. 4.635 din 26 iunie 2020 privind stabilirea modalității de acordare a voucherelor de vacanță pentru unitățile/instituțiile de învățământ de stat, Ministerul Educației și Cercetării și alte instituții publice din subordinea acestuia, pentru anul 2020 s-a stabilit la art.1 că *„în anul 2020, salariaților din unitățile/instituțiile prevăzute la alin. (1) li se acordă o singură indemnizație de vacanță, sub formă de vouchere, pe suport electronic, în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu această destinație. (3) Beneficiază de vouchere de vacanță personalul încadrat în unitățile/instituțiile prevăzute la alin. (1) care a desfășurat activitate în anul 2020, indiferent de durata acesteia inclusiv personalul pensionat/detașat sau aflat în situațiile prevăzute la art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare”.*

Din prevederile legale mai sus menționate că acordarea voucherelor de vacanță reprezintă un drept al angajaților în sensul art.40 alin.2 lit. c Codul Muncii invocat și în acțiune, iar nu o simplă vocație.

Cu toate acestea, din interpretarea coroborată a dispozițiilor anterior citate, rezultă că intenția legiuitorului a fost de a acorda salariaților o indemnizație de vacanță anuală în cuantum de 1450 lei, sub formă de vouchere, *proporțional cu activitatea în muncă efectiv prestată în timpul anului, deci nu integral, indiferent de perioada în care s-a prestat muncă.*

Prin urmare, nu se confirmă susținerile reclamantului în sensul că voucherelor de vacanță s-ar acorda în cuantum integral indiferent de durata activității în muncă (o zi, o săptămână sau întregul an), cu atât mai mult cu cât acest drept suplimentar de natură salarială se acordă pentru recuperarea și întreținerea capacității de muncă a personalului salarial.

În cazul în care legiuitorul ar fi intenționat să acorde integral indemnizația de vacanță în discuție indiferent de durata activității în muncă efectiv prestate de salariat în decursul anului calendaristic, ar fi putut să prevadă această împrejurare expres, însă din nici un articol al OUG nr.8/2009, ori al Normelor de aplicare și nici din cuprinsul Ordinului MEC nr.4635/2020 nu rezultă o asemenea posibilitate, nefiind niciunde prevăzut caracterul indivizibil al acestui drept de natură salarială.

Dimpotrivă, potrivit art.14 din Normele metodologice „La sfârșitul perioadei de valabilitate, la data stabilită de angajator sau la data încetării raporturilor de muncă,

beneficiarul are obligația să restituie angajatorului voucherele de vacanță pe suport hârtie acordate pentru anul în curs și neutilizate ori necuvenite, potrivit prevederilor legale”.

Totodată, potrivit art.1 alin.(4) din acest Ordin, „în cazul salariatului al cărui contract individual de muncă/raport de serviciu, la data acordării voucherelor de vacanță, este suspendat sau a încetat în cursul anului 2020, acesta poate beneficia de vouchere de vacanță numai dacă, în termen de maximum 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului ordin, depune la unitate/instituție o cerere în acest sens, precum și dovada achitării impozitului aferent prin virament bancar în contul unității/instituției”.

În fine, potrivit art.4 alin.5 din MEC nr.4635/2020 „la sfârșitul perioadei de valabilitate a suportului electronic pe care au fost alimentate voucherele de vacanță sau la data încetării raporturilor de muncă, beneficiarul are obligația de a restitui angajatorului suportul electronic, iar acesta, la rândul lui, va restitui suportul electronic unității emitente. În cazul în care beneficiarul a utilizat în totalitate sau în parte voucherele de vacanță alimentate electronic, iar ulterior intervine o cauză de restituire, acesta va restitui angajatorului contravaloarea voucherelor de vacanță necuvenite, în termen de 30 de zile de la producerea cauzei care determină restituirea”.

În pofida celor susținute de reclamant, art.1 alin.3 din Ordinul nr.4635/2020 nu permite acordarea integrală a indemnizației pentru personalul care a desfășurat activitate în anul 2020, indiferent de durata acesteia, ci vizează valorificarea dreptului prevăzut de lege chiar și pentru salariații care au prestat activitate în muncă cu fracțiune de normă, ori doar o anumită perioadă a anului; interpretarea reclamantului este extensivă și contrară dispozițiilor OUG nr.8/2009 aprobată cu modificări prin Legea nr.94/2014, dar și a HG nr. 215 din 4 martie 2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță.

Raționamentul reclamantului ignoră prevederile art.78 din Legea nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative ”ordinele, instrucțiunile și alte asemenea acte trebuie să se limiteze strict la cadrul stabilit de actele pe baza și în executarea cărora au fost emise și nu pot conține soluții care să contravină prevederilor acestora”.

Pe de altă parte, având în vedere că suspendarea contractului individual de muncă al reclamantului a fost generată de acordarea (la cerere) a concediului pentru creșterea copilului, pretențiile reclamantului se impun a fi analizate și din prisma art.3 alin.1 lit. b coroborat cu art.10 alin.1 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și A Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, conform cărora „Drepturile care au fost dobândite sau sunt în curs de a fi dobândite de lucrători la data la care începe concediul menționat la art. 5 (concediul pentru creșterea copilului) se mențin până la sfârșitul respectivului concediu La sfârșitul respectivului concediu ..., se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale”.

Așadar, se impune respingerea în rest a acțiunii, respectiv pretențiile vizând acordarea indemnizației de vacanță și pentru perioada în care reclamantul nu a desfășurat activitate în munca, contractul individual de muncă fiind suspendat la cererea salariatului.

Pe cale de consecință, în temeiul dispozițiilor legale mai sus citate, instanța va admite în parte acțiunea reclamantului și va obliga pârâtul să acorde indemnizația de vacanță sub forma voucherelor de vacanță pentru anul 2020 doar proporțional cu timpul lucrat, urmând a fi respinsă în rest, ca neîntemeiată.

Văzând că nu s-au solicitat cheltuieli de judecată.

Pentru aceste motive

În numele legii

HOTĂRĂȘTE :

Admite în parte acțiunea în conflict individual de muncă formulată de către **Sindicatul Învățământului Preuniversitar Județul Hunedoara**, cod fiscal 4944354, cu sediul în Deva, str. Gheorghe Barițiu nr.2, județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat, reclamantul **Ianc Cuza Ramona Ruxandra**, în contradictoriu cu pârâtul **Grădinița cu Program Prelungit nr. 3 Petroșani**, cu sediul în Petroșani, str. Carpați nr. 3, județul Hunedoara.

Obligă pe pârât la acordarea către reclamant a indemnizației de vacanță sub formă de vouchere de vacanță, aferente anului 2020, proporțional cu timpul lucrat în cadrul unității pârâte.

Respinge în rest acțiunea ca neîntemeiată.

Fără cheltuieli de judecată.

Executorie de drept.

Cu drept de apel în termen de 10 zile de la comunicare.

Apelul se depune la Tribunalul Hunedoara.

Pronunțată în ședința publică din data de 27.09.2021.

Președinte,
Buligan Mihaela Liliana

Asistent judiciar,
Mureșan Lavinia Cristina

Asistent judiciar,
Țibenschi Felicia

Grefier,
Hent Larisa

Red. as.jud..MLC../tehnored.Gref. HL.

4 ex./ 29.10.2021