

R O M Ȃ N I A

**CURTEA DE APEL ALBA IULIA
SECTIA I CIVILA**

DECIZIE CIVILĂ Nr. 1391/2022

Ședința publică de la 22 Iunie 2022

Completul compus din:

PREȘEDINTE Mirela Cătălina Pop

Judecător Adriana Grozav

Grefier Iuliana Popa

Pe rol se află soluționarea apelului declarat de reclamantul Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat Botu Marica Georgeta Livia, împotriva sentinței civile nr. 1411/2021 pronunțată de Tribunalul Hunedoara în dosar nr. 1437/97/2021, având ca obiect drepturi bănești.

La apelul nominal efectuat în cauză se constată lipsa reclamantului apelant Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara - Deva, în numele și pentru membrul de sindicat Botu Marica Georgeta Livia și a pârâtei intime Grădinița cu Program Prolungit nr.3 Petroșani.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, fiind prezentate pe scurt: obiectul cauzei, stadiul judecării, modul de îndeplinire a procedurii de citare, faptul că pricina este scutită de plata taxelor judiciare de timbru, precum și împrejurarea că prin serviciul de registratură, au fost depuse la dosar concluzii scrise formulate de reclamantul apelant Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat Botu Marica Georgeta Livia.

Instanța, având în vedere actele și lucrările dosarului, apreciază lămurite împrejurările de fapt și temeiurile de drept ale acesteia, și luând act că nu sunt cereri prealabile de analizat și că apelanta solicită judecata în lipsă, închide dezbaterile și reține cauza pentru deliberare și pronunțare.

CURTEA DE APEL

Asupra apelului civil de față;

Prin acțiunea în conflict individual de muncă înregistrată pe rolul Tribunalului Hunedoara la data de 07.06.2021 sub nr. 1437/97/2021, Sindicatul Învățământului Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat, reclamantul Botu Marica Georgeta Livia, 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 acestuia la acordarea indemnizației de vacanță sub forma de vouchere de vacanță în cuantum de 1450 lei, aferente anului 2019. Nu s-au solicitat cheltuieli de judecată.

Prin sentința civilă nr. 1411/2021 pronunțată de Tribunalul Hunedoara a fost admisă în parte acțiunea în conflict individual de muncă formulată de către Sindicatul Învățământului Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat, reclamantul Botu Marica Georgeta Livia, în contradictoriu cu pârâțul Grădinița cu Program Prolungit nr. 3 Petroșani.

A fost obligat pârâtul la acordarea către reclamant a indemnizației de vacanță sub forma de vouchere de vacanță, aferente anului 2019, proporțional cu timpul lucrat în cadrul unității pârâte.

A fost respinsă în rest acțiunea, ca neîntemeiată.

Fără cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această sentință, tribunalul a reținut următoarele:

În fapt, reclamantul este încadrat la unitatea pârâtă pe postul îngrijitor, începând cu data de 15.09.2016, în perioada 15.10.2018 – 14.10.2019 a avut contractul individual de muncă suspendat (concediu fără plată). Totodată acesta nu a beneficiat de acordarea voucherelor de vacanță aferente anului 2019, deși a solicitat acest lucru, astfel cum rezultă din adeverința atașată.

Prin prezenta acțiune se pretinde obligarea pârâtului la acordarea indemnizației de vacanță sub forma de vouchere de vacanță în cuantum de 1450 lei, aferente anului 2019, fără cheltuieli de judecată.

Instanța a constatat că acțiunea este întemeiată doar în parte și a fost admisă în aceste limite pentru considerentele ce urmează.

Într-adevăr, art.1 alin. (1) și (2) din O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță dispune că: „(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 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. 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, pentru anul 2019, s-a stabilit, la art. 1, 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. (4) În cazul salariatului al cărui contract individual de muncă/raport de serviciu, la data acordării voucherelor de vacanță, este suspendat sau a încetat, 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.”

Din prevederile legale mai sus menționate rezultă 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 voucherele 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. 3956/2019 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 Ordinul MEN nr. 3956/2019, *„În cazul salariatului al cărui contract individual de muncă/raport de serviciu, la data acordării voucherelor de vacanță, este suspendat sau a încetat, 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. (2) și (7) din Ordinul MEN nr. 3956/2019 *„(2) La sfârșitul perioadei de valabilitate sau la data stabilită de angajator, beneficiarul are obligația să restituie angajatorului voucherele de vacanță pe suport hârtie acordate pentru anul în curs și neutilizate ori necuvenite sau contravaloarea acestora, în termen de 30 de zile de la producerea cauzei care determină restituirea, potrivit prevederilor legale (...) (7) În cazul în care beneficiarul a utilizat în totalitate sau în parte voucherele de vacanță pe suport hârtie sau 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. 3956/2019 nu permite acordarea integrală a indemnizației pentru personalul care a desfășurat activitate în

anul 2019, 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*”.

Așadar, se impune respingerea în rest a acțiunii, respectiv pretențiile vizând acordarea indemnizației de vacanță aferente anului 2019 și pentru perioada în care reclamantul nu a desfășurat activitate în muncă la pârât.

Pe cale de consecință, în temeiul dispozițiilor legale mai sus citate, instanța a admis în parte acțiunea reclamantului și a obligat pârâtul să acorde indemnizația de vacanță sub forma voucherelor de vacanță, aferente anului 2019, doar proporțional cu timpul lucrat în cadrul unității pârâte, urmând a fi respinsă acțiunea în rest ca neîntemeiată.

Văzând că nu s-au solicitat cheltuieli de judecată.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele membrului de sindicat Botu Marica Georgeta Livia, solicitând admiterea apelului și schimbarea în parte a sentinței și, pe fond, să se admită acțiunea astfel cum a fost formulată.

Apelantul susține că instanța de fond a dat o interpretare total eronată dispozițiilor legale aplicabile în speța dedusă judecării.

1. Acordarea voucherelor de vacanță a fost instituită prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare, iar în aplicarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009 a fost emisă Hotărârea Guvernului nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare

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 trei ordine de ministru privind stabilirea modalității de acordare a voucherelor de vacanță pentru unitățile de învățământ de stat, respectiv Ordinul ministrului educației naționale nr. 3560/2018, Ordinul ministrului educației naționale nr. 3956/2019, Ordinul ministrului educației și cercetării nr. 4635/2020, potrivit cărora „... 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”.

Or, din interpretarea logică și gramaticală a textelor legale invocate rezultă fără putință de tăgadă 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).

Pentru a motiva soluția de respingere în parte a cererii, instanța apelează la dispozițiile art. 12 al. 2 din Normele metodologice la OUG nr. 8/2009, care prevăd că: „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”.

Însă, această dispoziție legală nu este aplicabilă și salariaților din unitățile de învățământ preuniversitar, deoarece acestea se încadrează în categoria instituțiilor aflate în subordinea Ministerului Educației, fiind finanțate din bugetul de stat prin bugetul acestui

minister, conform prevederilor art. 2 pct. 30 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, coroborate cu prevederile art. 104 alin. (2) din Legea nr. 1/2011 a educației naționale.

În altă ordine de idei, subliniază faptul că art. 12 alin. 2 din Norme, citat mai sus, se referă la alți salariați decât cei angajați ai instituțiilor publice.

Legiuitorul a ales, așadar, să acorde angajaților din instituții publice, vouchere fără limitare în funcție de perioada de timp lucrată, pe când în cazul celorlalți angajați, care nu funcționează în instituții publice, doar proporțional cu timpul lucrat.

În aceste condiții, subliniază faptul că suntem în prezența a două situații distincte, generate de două categorii diferite de angajați și nu a două texte legale care vizează aceeași stare de lucruri și care se completează - astfel că, coroborarea pe care o face instanța de fond este una greșită din punct de vedere al interpretării logice a legii.

Doar dacă art. 12 alin. 2 din Normele metodologice nu ar fi conținut sintagma „alții decât...”, ar fi putut, eventual, să fie de acord cu instanța de fond.

Chiar și atunci, însă, s-ar fi pus problema — în contextul art. 77 și 78 din Legea nr. 24/2000 — dacă Normele metodologice, adoptate prin HG, pot să adauge la o ordonanță a Guvernului și să creeze o excepție de la aceasta — aspect care ar fi fost de neacceptat.

În egală măsură, apreciază că instanța de fond a greșit și sub alte câteva aspecte.

Astfel, instanța arată că un argument în sensul respingerii în parte a acțiunii, este reprezentat de art. 14 din Normele metodologice, care arată că, în cazul în care angajatul a primit în mod nemeritat voucherele de vacanță, trebuie să le restituie. Acest text de lege, însă, nu are legătură cu situația dedusă judecății, ci are în vedere acele cazuri în care un angajat, dintr-o eroare, a primit, spre exemplu, vouchere de vacanță într-un quantum mai mare decât suma de 1.450 lei sau dacă, acele vouchere și-au pierdut valabilitatea.

De asemenea, art. 1 al. 4 din Ordinul nr. 4635/2020 are în vedere situații aparte, respectiv, angajați care, la data acordării voucherelor în unitate, au avut contractul de muncă suspendat ori încetat, cazuri în care angajatul trebuie să depună o cerere la angajator pentru a beneficia de acestea. Nici o legătură, însă, cu speța dedusă judecății.

În sfârșit, mai invocă instanța textul art. 4 al. 5 din Ordin, care prevede, pe scurt, că angajatul trebuie să restituie suportul electronic la data încetării raportului de muncă sau la data pierderii valabilității ori dacă a intervenit o cauză de restituire. Nici acest text legal nu este incident în cauza de față.

Cu privire la încadrarea unităților școlare în noțiunea de „instituții publice”, menționează că, administrarea generală și conducerea sistemului de învățământ este asigurată la nivel național de către Ministerul Educației. Învățământul preuniversitar de stat face parte din serviciile publice descentralizate și este subordonat Ministerului Educației prin inspectoratele școlare județene. Acestea asigură la nivel local respectarea legislației și evaluarea sistemului și procesului educațional, precum și implementarea politicii educaționale stabilite de Ministerul Educației. Managementul resurselor umane în învățământul preuniversitar este responsabilitatea Ministerului Educației și se realizează la nivel local prin inspectoratele școlare județene. Metodologia privind mișcarea cadrelor didactice este stabilită anual prin Ordin Ministerial, în limitele legii, iar Ministerul Educației Naționale coordonează întreaga activitate privind mișcarea personalului didactic prin inspectoratele școlare județene. Și, în sfârșit, unitățile școlare se află în subordinea inspectoratelor școlare - prin controlul, monitorizarea și evaluarea exercitate de acestea (art. 95 lit. c din legea nr. 1/2011) și sunt finanțate din fonduri publice, prin bugetul Ministerului Educației (art. 104 alin. 2 din Legea nr. 1/2011).

În opinia apelantului, 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. Și totuși, membrul de sindicat reprezentat în prezenta cauză nu a beneficiat de acordarea drepturilor cuvenite.

Nu trebuie ignorat nici principiul constituțional consacrat la art. 1 alin. (5) din Legea fundamentală: „În România, respectarea Constituției, a supremației sale și a legilor este obligatorie.”

În considerarea acestui principiu, pentru eliminarea oricăror tendințe de reglementare a unor drepturi pur formale, acordarea în integralitate a indemnizației de vacanță sub forma voucherelor de vacanță solicitate se impune, prin prisma celor invocate anterior, pentru ca dreptul personalului, reglementat de lege, să nu devină doar o obligație lipsită de conținut.

Totodată, apreciază că prin neacordarea acestui drept membrului de sindicat reprezentat în prezenta cauză, 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 — ne referim 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 salariații nu a beneficiat de acordarea voucherelor de vacanță, în timp ce majoritatea salariaților din unitatea de învățământ au beneficiat de acest drept.

În drept, își întemeiază apelul pe următoarele prevederi legale: art. 466 alin. (1), art. 468, art. 470 și 471 din Codul de procedură civilă; 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.

Intimata nu a depus întâmpinare în apel.

CURTEA, verificând, potrivit art. 479 din Codul de procedură civilă, în limitele cererii de apel, stabilirea situației de fapt și aplicarea legii de către prima instanță, reține următoarele:

Apelul este fondat.

Voucherele de vacanță sunt reglementate prin OUG nr. 8/2009, iar în aplicarea acestui act normativ a fost emisă HG nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit art. 3 alin. 2 din HG 215/2009, 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.

Salariații din instituțiile și autoritățile publice, prevăzute de [art. 1](#) alin. (2) din ordonanța de urgență, sunt salariații instituțiilor 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 2026, vouchere de vacanță în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat.

Deci reclamanta, angajat al pârâtei Grădinița cu Program Prelungit nr. 3 Petroșani, face parte din categoria salariaților la care se referă art. 3 alin. 2 din HG 215/2009, astfel cum arată și instanța de fond.

Mai departe, se reține că prima instanță invocă în susținerea acordării proporționale a tichetelor de vacanță dispozițiile art. 12 alin. 2 din Normele Metodologice aprobate prin HG 215/2009, care are următorul conținut:

Art. 12 - (2) Cuanumul acordat salariaților, altii 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.

Deci, de la aplicarea acestui text și implicit de la acordarea proporțională a voucherelor de vacanță cu durata contractului de muncă legiutorul a instituit o excepție, arătând că acest text legal se aplică altor salariați decât cei decât cei prevăzuți la art. 3 alin. (2), dintre care face parte și reclamanta.

Astfel, din interpretarea coroborată a prevederilor art. 1 alin. 2 din OUG 8/2009, a art. 3 alin. 2 și 12 alin. 2 din HG 215/2009 reiese că reclamantei i se aplică prevederile art. 3 alin. 3 din HG 215/2009, iar persoanelor cărora nu li se aplică acest art. 3 alin. 2 li se aplică art. 12 alin. 2 din HG 215/2009.

În alte cuvinte, persoanelor care pot beneficia de voucherele de vacanță instituite de OUG 9/2009 li se aplică fie art. 3 alin. 2 din HG 215/2009, fie art. 12 alin. 2 din același act normativ, aplicarea concomitentă, aceleiași persoane, a celor 2 texte reglementate pentru două ipoteze diferite fiind exclusă.

Or, dacă reclamantei i se aplică exclusiv dispozițiile art. 3 alin. 2 din HG 215/2009, cererea formulată de acesta este întemeiată în tot, întrucât în cazul său nu este legiferată obligația de a fi acordate voucherele de vacanță proporțional cu timpul lucrat.

Dimpotrivă, art. 3 alin. 2 din HG 215/2009 dispune acordarea unei singure indemnizații 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, ceea ce se respectă prin acordarea unui singur voucher în cuantum de 1450 lei, integral, aferent anului 2019.

În același sens sunt și dispozițiile Ordinului 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, care 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, fiind astfel incident în speță.

Potrivit art. 1 alin. (3) din ordin, 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.

Această dispoziție, emisă de ordonatorul principal de credite din sistemul învățământ, este clară și fără echivoc: cadrele didactice care au desfășurat activitate în anul 2020 beneficiază de vouchere de vacanță indiferent de durata activității desfășurate.

Interpretarea dată de prima instanță textului respectiv, coroborat cu alte texte legale din Ordinul 4635/2020 sau cu prevederi ale OUG 8/2009 sau HG 215/2009, nu este în spiritul și litera reglementării legale, care este, astfel cum s-a arătat anterior, clară și neechivocă, fără a necesita interpretarea sa în legătură cu texte care reglementează situații de drept distincte.

Reglementările invocate de prima instanță în susținerea necesității acordării proporționale a cuantumului voucherelor nu vizează acordarea voucherelor, ci restituirea lor către angajator în diverse ipoteze reglementate de lege.

Față de considerentele expuse, apreciind că sentința primei instanțe se bazează pe o eronată interpretare a dispozițiilor legale, Curtea, în temeiul art. 480 alin. 2 Cod procedură civilă, va admite apelul declarat de reclamantul Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat Botu Marica Georgeta Livia, împotriva sentinței civile nr. 1411/2021 pronunțată de Tribunalul Hunedoara în dosar nr. 1437/97/2021.

Va schimba, în parte, sentința atacată în sensul că va admite în totalitate acțiunea formulată de reclamantul Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara în numele și pentru membrul de sindicat Botu Marica Georgeta Livia și va obliga pârâta Grădinița cu Program Prelungit nr. 3 Petroșani să acorde reclamantei Botu Marica Georgeta Livia o indemnizație de vacanță sub formă de vouchere de vacanță în valoare de 1450 lei, aferente anului 2019.

Nu au fost solicitate cheltuieli de judecată.

Pentru aceste motive,

(continuarea deciziei civile nr.1391/22.06.2021 pronunțată în dosar nr. 1437/97/221)

În numele legii

D E C I D E

Admite apelul declarat de reclamantul Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat Botu Marica Georgeta Livia, împotriva sentinței civile nr. 1411/2021 pronunțată de Tribunalul Hunedoara în dosar nr. 1437/97/2021.

Schimbă, în parte, sentința atacată în sensul că admite în totalitate acțiunea formulată de reclamantul Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara în numele și pentru membrul de sindicat Botu Marica Georgeta Livia și obligă pârâta Grădinița cu Program Prelungit nr. 3 Petroșani să acorde reclamantei Botu Marica Georgeta Livia o indemnizație de vacanță sub formă de vouchere de vacanță în valoare de 1450 lei, aferente anului 2019.

Definitivă.

Pronunțată azi, 22.06.2022, prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Președinte,
Mirela Cătălina Pop

Judecător,
Adriana Grozav

Grefier,
Iuliana Popa