

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL ALBA IULIA
SECTIA I CIVILA

DECIZIE CIVILĂ Nr. 1153/2022

Ședința publică de la 24 Mai 2022

Completul compus din:

PREȘEDINTE	Diana Oniga
Judecător	Laura Maria Dehelean
Grefier	Simona Lazăr

Pe rol se află soluționarea apelului declarat de reclamantul Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat Scorobete Ștefan împotriva sentinței civile nr. 1172/2021 pronunțată de Tribunalul Hunedoara în dosar nr. 1187/97/2021, având ca obiect drepturi bănești.

La apelul nominal făcut în ședința publică se constată lipsa părților.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier care învederează instanței că procedura de citare este legal îndeplinită cu părțile pentru acest termen de judecată, că prin cererea de apel se solicită judecarea cauzei în lipsă, că la dosar au fost înregistrate concluzii scrise de către apelantul reclamant, nefiind înregistrate cereri.

Având în vedere actele dosarului și nefiind înregistrate cereri la dosar, precum și solicitarea apelantului reclamant de judecare a cauzei în lipsă, Curtea constată cauza în stare de judecată și o lasă în pronunțare.

CURTEA DE APEL
Asupra apelului civil de față,

Prin sentința civilă nr. 1172/2021, pronunțată de Tribunalul Hunedoara s-a admis în parte acțiunea în conflict individual de muncă formulată de către Sindicatul Învățământului Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat, reclamantul Scorobete Ștefan în contradictoriu cu pârâțul Liceul Tehnologic „Constantin Bursan” Hunedoara.

A obligat pârâțul 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 respins în rest acțiunea, ca neîntemeiată.

Pentru a pronunța această soluție, tribunalul a reținut următoarele:

În fapt, reclamantul este încadrat la unitatea pârâtă pe postul paznic, începând cu data de 01.11.2019 și 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 pârâțului 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 va fi 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. (2⁵): „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 invocată 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. 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 fracțiuni 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.

Împotriva acestei sentințe a formulat apel reclamantul, solicitând schimbarea soluției și admiterea în întregime a acțiunii.

În dezvoltarea motivelor de apel se susține că prima instanță a dat o interpretare eronată dispozițiilor legale incidente în cauză.

Dreptul la vouchere de vacanță a fost recunoscut personalului din instituțiile publice prin OUG 8/2009.

În aplicarea acestui act normativ a fost emisă HG 251/2009, pentru aprobarea normelor metodologice. potrivit art. 3 alin 2 din acest act normativ, salariaților li se acordă o singură indemnizație de vacanță, sub formă de vouchere.

În temeiul OUG 8/2009, HG 215/2009 și al OUG 114/2018 au fost emise trei ordine de ministru în sensul că se acordă vouchere de vacanță, în cuantum de 1450 lei/salariat, indiferent de durata contractului individual de muncă.

Interpretarea logică și gramaticală acreditează ideea că voucherele de vacanță se acordă personalului care a desfășurat activitate în 2019, indiferent de durata acesteia.

Soluția pronunțată de instanță se întemeiază pe un text de lege, respectiv pe dispozițiile art. 12 alin 2 din HG 215/2009, care se referă la altă categorie de salariați decât personalul din instituțiile publice pentru care legiuitorul a ales să acorde vouchere în funcție de perioada lucrată.

Prima instanță își motivează soluția de acordare a voucherelor proporțional cu perioada lucrată pe dispozițiile vizând situațiile în care acestea se restituie, însă dispozițiile art. 14 din HG 215/2009 nu limitează acordarea voucherelor, restituirea fiind generată de alte situații decât acordarea în proporție mai mare decât perioada lucrată, respectiv expirarea perioadei de valabilitate sau cu depășirea sumei de 1450 de lei.

Nici textul de lege ce reglementează obligativitatea restituirii suportului electronic nu poate fundamenta o soluție precum cea pronunțată de prima instanță.

Apelantul invocă în susținerea apelului practică judiciară.

Curtea, analizând legalitatea și temeinicia sentinței apelate, prin prisma criticilor formulate, reține următoarele:

Potrivit art. 1 alin 2 din OUG 8/2009 - **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 2026, vouchere de vacanță în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat.**

În aplicarea dispozițiilor OUG 8/2009 a fost adoptată HG 215/2008, cuprinzând normele metodologice care în cuprinsul art. 3 alin 2 dispun în sensul 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.

În aplicarea dispozițiilor art. 3 alin 2 din Norme a fost adoptat ordinul 3956/2019 care dispune în sensul că *(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*

După cum se poate observa, nici actul normativ de bază și nici actele subsecvente, date în aplicarea acestuia, nu condiționează în cazul instituțiilor publice cuantumul voucherelor de vacanță de perioada lucrată în anul calendaristic 2019. Dimpotrivă, Ordinul recunoaște expres dreptul la vouchere în valoare de 1450 lei, persoanelor din învățământ care au prestat activitate în anul 2019, indiferent de perioada acesteia.

Textul din cuprinsul ordinului nu lasă loc de interpretare, în condițiile în care în alin 4 al art. 3 recunoaște acest drept și persoanelor care au desfășurat activitate în 2019, dar la data acordării voucherelor au avut contractul de muncă suspendat sau încetat.

Nu poate fi reținută aprecierea primei instanțe, în sensul că Ordinul 3956/2019 adaugă la lege și, prin urmare, nu pot recunoaște drepturi superioare celor reglementate în cuprinsul OUG 8/2009 și al HG 215/2008. Ordinul de ministru reprezintă un act administrativ cu caracter normativ, dat în aplicarea legii, care nu poate fi lipsit de eficiență cât timp nu a fost anulat printr-o hotărâre judecătorească.

De altfel, contrar aprecierilor primei instanțe, ordinul menționat este în concordanță cu actul de bază, care nu dispune în sensul acordării voucherelor proporțional cu timpul lucrat.

(continuarea deciziei civile nr. 1153/24.05.2022 pronunțată în dosar nr. 1187/97/2021)

OUG 8/2009 reglementează posibilitatea acordării voucherelor de vacanță atât în instituțiile publice, cât și în cadrul angajatorilor din sectorul privat. În timp ce pentru sectorul public este reglementat dreptul la vouchere în sumă fixă de 1450 lei/ an / salariat, în domeniul privat cuantumul voucherelor este lăsat la latitudinea angajatorului, în limita unui cuantum maxim, putând fi condiționat de perioada de timp lucrată în anul calendaristic pentru care se acordă voucherele.

Având în vedere claritatea dispozițiilor legale care reglementează întinderea dreptului la vouchere în cazul reclamantului, soluția primei instanțe de acordare a acestora proporțional cu perioada lucrată este nefondată.

Acordarea voucherelor trebuie să se realizeze în concordanță cu textele ce recunosc aceste drept și nu cu dispoziții ce reglementează ipoteze de restituire a voucherelor, ipoteze ce vizează nu numai sectorul public, ci și sectorul privat, unde condițiile de acordare a voucherelor pot fi diferite.

Pentru toate aceste considerente, în temeiul art. 480 Cod procedură civilă, Curtea va admite apelul reclamantului, va schimba sentința apelată, în sensul că va admite în totalitate acțiunea formulată de reclamantul Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara în numele și pentru membrul de sindicat Scorobete Ștefan și obligă pârâtul Liceul Tehnologic „Constantin Bursan” să acorde reclamantei o indemnizație de vacanță sub formă de vouchere de vacanță în valoare de 1450 lei, aferente anului 2020.

Pentru aceste motive,

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 Scorobete Ștefan împotriva sentinței civile nr. 1172/2021 pronunțată de Tribunalul Hunedoara în dosar nr. 1187/97/2021.

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 Scorobete Ștefan și obligă pârâtul Liceul Tehnologic „Constantin Bursan” să acorde reclamantului Scorobete Ștefan o indemnizație de vacanță sub formă de vouchere de vacanță în valoare de 1450 lei, aferentă anului 2020.

Definitivă.

Pronunțată azi, 24.05.2022, prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Președinte,
Diana Oniga

Judecător,
Laura Maria Dehelean

Grefier,
Simona Lazăr

