

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

DECIZIA CIVILĂ Nr. 880/2022

Ședința publică de la 14 Aprilie 2022

Completul compus din:

PREȘEDINTE	Monica Felicia Farcaș
Judecător	Marius Ioan Menchiu
Grefier	Cătălin Claudiu Sas

Pe rol se află soluționarea apelului declarat de reclamantul Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat Bota Marcela Viorica, împotriva sentinței civile nr. 1407/2021 pronunțată de Tribunalul Hunedoara în dosar nr. 1424/97/2021.

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 că procedura de citare este legal îndeplinită cu părțile pentru acest termen de judecată, faptul că apelantul reclamant Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat Bota Marcela a depus la dosar concluzii scrise, delegație de reprezentare și practică judiciară.

Instanța, constatând că au fost lămurite toate împrejurările de fapt și temeiurile de drept ale cauzei, încheie dezbaterile și rămâne în pronunțare, luând act că se solicită judecata cauzei în lipsă.

CURTEA DE APEL
Asupra apelului civil de față,

Prin acțiunea în conflict individual de muncă înregistrată la Tribunalul Hunedoara la data de 07.06.2021 sub nr.1424/97/2021, **Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara**, în numele și pentru membrul de sindicat, reclamanta **Bota Marcela Viorica**, a chemat în judecată pe pârâțul **Centrul de Pedagogie Curativă Simeria**, 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 1.450 lei, aferente anului 2020. Nu s-au solicitat cheltuieli de judecată.

Prin sentința civilă nr. 1407/26.10.2021, Tribunalul Hunedoara a admis în parte acțiunea în conflict individual de muncă formulată de către **Sindicatul Învățământului Preuniversitar Județul Hunedoara**, cod fiscal 4944354, cu sediul în mun. Deva, str. Gheorghe Barițiu nr. 2, jud. Hunedoara, în numele și pentru membrul de sindicat, reclamantul **Bota Marcela Viorica**, în contradictoriu cu pârâțul **Centrul de Pedagogie Curativă**, cu sediul în loc. Simeria, str. Simeria Veche, nr. 33A, jud. Hunedoara.

A obligat pârâțul la acordarea către reclamant a indemnizației de vacanță sub forma de vouchere de vacanță, aferente anului 2020, proporțional cu timpul lucrat în cadrul unității pârâte.

A respins în rest acțiunea, ca neîntemeiată. Nu au fost acordate cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această hotărâre, prima instanță a reținut și motivat următoarele:

În fapt, reclamanta este încadrată la unitatea de învățământ pârâtă pe *postul didactic – instruire practică (textile/filatură – țesătorie – finisaj)*, din data de 14.09.2020, astfel cum rezultă din adeverința nr. 439/18.03.2021 emisă de aceasta (f. 6).

Din aceeași adeverință rezultă că reclamanta 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 1.450 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^s) „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 O.U.G. nr.8/2009 aprobată cu modificări prin Legea nr.94/2014, s-a emis H.G. nr. 215/04.03.2009 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. 4635/26.06.2020 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 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 1.450 lei, sub formă de vouchere, *proporțional cu activitatea în muncă efectiv prestată în timpul anului, nu integral, indiferent de perioada în care s-a prestat muncă.*

Prin urmare, nu se confirmă susținerile reclamantei în sensul că voucherele de vacanță s-ar acorda 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 O.U.G. nr. 8/2009, ori al Normelor de aplicare și nici din cuprinsul ordinului emis de Ministerul Educației în perioada de referință, 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 Ordinul M.E.C. nr. 4635/2020 *„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 același ordin *„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 reclamantă, 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 reclamantei este extensivă și contrară dispozițiilor O.U.G. nr. 8/2009 aprobată cu modificări prin Legea nr. 94/2014, dar și a H.G. nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță.*

Raționamentul reclamantei 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”.

Împotriva acestei sentințe, în termen legal, a declarat apel pârâțul Sindicatul Învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara solicitând admiterea apelului și modificarea în parte a sentinței în sensul admiterii acțiunii formulate.

În motivarea apelului se arată în esență, după expunerea stării de fapt, că instanța de fond, cu interpretarea și aplicarea greșită a legii, prin sentința civilă nr. 1407/2021, a admis doar în parte cererea de chemare în judecată formulată de Sindicatul învățământ Preuniversitar Județul Hunedoara în numele membrului de sindicat, motivat de faptul că „intenția legiuitorului a fost de a acorda salariaților o indemnizație de vacanță anuală în cuantum de 1450 lei, sub forma de vouchere, proporțional cu activitatea în muncă efectiv prestată în timpul anului deci nu integral, indiferent de perioada în care s-a prestat muncă”

Arată că în opinia acestuia, instanța de fond a dat o interpretare total eronată dispozițiilor legale aplicabile în speța dedusă judecării, pentru următoarele motive

. **I. 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, care la art. 1 alin. (2) prevede:**

(2) Instituțiile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, și la art. 2 alin nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral dir pe lângă instituțiile publice, acordă, {...}, vouchere de vacanță în cuantum de 1.45 în aplicarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009 a fost emisă **215/2009** pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea vou modificările și completările ulterioare, care la art. 3 alin. (2) din Norme prevede:

„(2) în cazul salariaților din instituțiile și autoritățile publice, prevăzute de art. 1 urgență, se acordă o singură indemnizație de vacanță, sub formă de vouchere, pentru un salariat, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu aceasta destinație în temeiul art. 1 alin. (2), {2⁴} și (3) din O.U.G. nr. 8/2009, în conformitate 215/2009 și ale art. 36 alin. (1) din O.U.G. nr. 114/2018, au fost emise trei c stabilirea modalității de acordare a voucherelor de vacanță pentru unitățile respectiv Ordinul ministrului educației naționale nr. 3560/2018, Ordinul ministr 3956/2019, Ordinul ministrului educației și cercetării nr. 4635/2020, potrivit cărora „..... **de vacanță, în cuantum de 1.450 lei/salariat, în limita sumelor prevăzute în destinație, indiferent de durata contractului individual de muncă/raportului de muncă**”.

Mai arată că din interpretarea logică și gramaticală a textelor legale invocate rezultă 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 săptămâni salariatul are dreptul de a primi voucherele de vacanță).

Menționează că, instanța de fond a comis câteva erori, astfel, pentru a motiva soluția de respingere în parte a cererii, instanța a apelat la dispozițiile art. 12 al. 2 din Normele metodologice la OUG nr. 8/2009, care prevăd că, *cuatumul acordat salariaților, alții decât cei prevăzuți la art. 3 alin. (2). sub forma voucherelor condițiile legii, de către angajatori proporțional cu perioada de exercitare a rapor 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.

Subliniază faptul că art. 12 alin. 2 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.

Apreciază că, în aceste condiții, 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.

Consideră că, dacă art. 12 alin. 2 din Normele metodologice nu ar fi conținut sintagma „alții decât./”, am fi putut, eventual, să fim 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, astfel, instanța a arătat ca argument în sensul respingerii în parte a acțiunii, 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. Apreciază că 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 legă ură, însă, cu speța dedusă judecății.

La dosar nu s-a depus întâmpinare.

În apel nu s-a solicitat încuviințarea și administrarea de probe.

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 quantum 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 quantum de 1.450 lei pentru un salariat.

Deci reclamanta, angajat al pârâtului Centrul de Pedagogie Curativă, 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) 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.

După cum se poate observa, 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 reclamantul.

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 reclamantului 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 2020.

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, precum și restul personalului nedidactic din învățământ 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.

(continuarea deciziei civile nr. 880/14.04.2022 pronunțată în dosar nr. 1424/97/2021)

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 și va schimba, în parte, sentința atacată în sensul că va admite în totalitate acțiunea și va obliga pârâtul 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 Bota Marcela Viorica, împotriva sentinței civile nr. 1407/2021 pronunțată de Tribunalul Hunedoara în dosar nr. 1424/97/2021.

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 Bota Marcela Viorica și obligă pârâtul Centrul de Pedagogie Curativă să acorde salariatului menționat o indemnizație de vacanță sub formă de vouchere de vacanță în valoare de 1450 lei, aferente anului 2020.

Definitivă.

Pronunțată azi, 14.04.2022, prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Președinte,
Monica Felicia Farcaș

Judecător,
Marius Ioan Menchiu

Grefier,
Cătălin Claudiu Sas