

ROMANIA
CURTEA DE APEL PITEȘTI
SECȚIA I CIVILĂ
ÎN CHEIERE

Ședința publică din 22 octombrie 2024

Curtea constituită din:

Președinte: ..., judecător

Judecător: ...

Grefier: ...

S-a luat în examinare, pentru soluționare, apelul formulat de pârâtul SPITALUL ... împotriva sentinței civile nr.2137 din 25 iunie 2024, pronunțată de Tribunalul Vâlcea în dosarul nr.3149/90/2021, intimat fiind SINDICATUL ..., în numele membrilor de sindicat, reclamantii: ...

La apelul nominal, făcut în ședința publică, au răspuns: consilier juridic ..., pentru apelantul-pârât Spitalul ..., în baza delegației de reprezentare aflată la dosar și avocat ..., pentru Sindicatul ..., în baza împuternicirii avocațiale ... emisă de Baroul Vâlcea.

Procedura este legal îndeplinită.

Apelul este scutit de plata taxei judiciare de timbru.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care învederează instanței că, în procedura prealabilă, intimatul Sindicatul a depus la dosar întâmpinare.

Totodată, prin Serviciul Arhivă, la data de 18 octombrie 2024, la dosar s-a depus adresa nr...., emisă de Tribunalul Vâlcea, prin care solicită instanței să înainteze dosarul nr.3149/90/2021 al Tribunalului Vâlcea, până la termenul de judecată din data de 05.11.2024, în vederea soluționării cererii de îndreptare a erorii materiale strecurată în dispozitivul sentinței civile nr.2137 din 25.06.2024.

Apărătorul intimatului Sindicatul ... depune la dosar extras de cont cu care face dovada cheltuielilor de judecată.

La solicitarea instanței, reprezentanții părților, având pe rând cuvântul, arată că nu au cereri prealabile de formulat, excepții de invocat sau probe de solicitat în cauză.

Având în vedere chestiunea de drept disputată în speță, privind acordarea despăgubirilor care să reprezinte valoarea voucherelor, precum și dispozițiile OUG nr.62/2024, Curtea pune în discuția părților necesitatea sesizării instanței supreme cu această problemă de drept, respectiv dacă, în condițiile date de speță, respectiv pentru o perioadă mult anterioară, se pot acorda despăgubiri, având în vedere natura juridică a acestor vouchere și a scopul vizat de ordonanță, pentru care se acordau aceste vouchere anual.

Reprezentantul apelantului-pârât arată că este de acord cu sesizarea instanței supreme și suspendarea judecății apelului. Precizează că aceste aspecte au fost invocate și prin apelul formulat, în sensul că sunt drepturi de natură salarială. Din punctul său de vedere, consideră că ar fi aplicabilă în cauză OUG nr.62/2024, astfel că trebuie clarificate aceste aspecte. În plus, chiar există o mențiune expresă, în sensul că se interzice de a se acorda bani în locul acestor vouchere de vacanță.

Apărătorul intimatului Sindicatul ... arată că, din punctul său de vedere, nu s-ar aplica OUG nr.62/2024 în speța de față, având în vedere data introducerii acțiunii. Astfel, față de art.15 alin.2 din Constituție, consideră că nu poate să retroactiveze OUG nr.62/2024. Această ordonanță se aplică pentru viitor ca orice lege civilă, de la data publicării acesteia în Monitorul Oficial al României.

La solicitarea instanței, apărătorul intimatului consideră că instanța poate acorda despăgubiri pentru vouchere, având în vedere natura lor juridică și scopul pentru care au fost propuse de legiuitor, punctul său de vedere fiind menționat în cererea de chemare în judecată.

Apărătorul intimatului arată că evident că se respectă scopul pentru care au fost acordate voucherele și, până la urmă, acordarea oricărui drept bănesc, indiferent de momentul când

se realizează, își respectă fundamental scopul pentru care a fost instituit. Este aceeași situație ca și atunci când, întrerupându-se contractul individual de muncă, se compensează în bani concediul neefectuat. Astfel, dacă reclamantul nu pot să stea în zilele de concediu, cel puțin primesc o despăgubire. Apreciază că este o analogie potrivită chiar pentru situația de față, în sensul că reclamantul nu pot să plece la o unitate de cazare, dar cel puțin sunt despăgubiți pentru imposibilitatea recuperării capacității de muncă.

De fapt, fundamentul acordării acestor vouchere nu este să se dea niște bani salariatului sau să se încurajeze dezvoltarea hotelurilor și restaurantelor, ci ca să poată salariatul să-și refacă pe deplin capacitatea de muncă, ca să poată fi util în continuare pentru angajator. De aceea se acordă concediul de odihnă, repausul săptămânal și repausul zilnic.

Eventual, în subsidiar, în situația în care instanța va aprecia necesar, apărătorul intimatului arată că este de acord cu suspendarea cauzei și sesizarea instanței supreme.

Curtea rămâne în pronunțare asupra sesizării instanței supreme cu această chestiune de drept, cât și asupra suspendării judecării apelului.

CURTEA

analizând lucrările dosarului,

1. constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile OUG nr.62/2024 rap. la art. 519 Cod procedură civilă, motivat de faptul că:

1. sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție este obligatorie, având în vedere dispozițiile art.2 alin.1 rap. la art.1 alin.1 din OUG nr.62/2024;
2. există o cauză aflată în curs de judecată, în ultimă instanță, în competența legală a unui complet de judecată al Curții de Apel Pitești-Secția I civilă;
3. litigiul pendinte este început după intrarea în vigoare a noului Cod de procedură civilă, acțiunea fiind înregistrată pe rolul instanței la data de 29 septembrie 2021;
4. de lămurirea modului de interpretare/aplicare a dispozițiilor invocate depinde soluționarea pe fond a cauzei, întrucât apelul privește dreptul reclamantilor-salariați de a primi despăgubiri în bani, pentru voucherele la care erau îndreptățiți, potrivit OUG nr.8/2009, dar pe care angajatorul nu le-a acordat, opiniile părților fiind contrare în ceea ce privește acordarea acestora;
5. în urma consultării jurisprudenței instanței supreme, s-a constatat că asupra acestei probleme Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat printr-o hotărâre prealabilă sau printr-o hotărâre pronunțată în recurs în interesul legii.
6. problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție.

II. Expunerea succintă a procesului

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Vâlcea - Secția I Civilă sub nr. 3149/90/2021 reclamantul Sindicatul în numele și pentru membrii de sindicat: ..., a solicitat obligarea pârâtului Spitalul ... să acorde voucherele de vacanță pentru membrii de sindicat de mai sus, aferente anilor 2019 și 2020, la valoarea lor în bani, respectiv 1.450 lei; obligarea pârâtului să achite, pentru fiecare voucher, atât dobânda penalizatoare, calculată de la scadență și până la plata efectivă, cât și indicele de inflație; cu cheltuieli de judecată.

În motivare reclamantul a arătat că prin O.U.G. nr. 8/2009 și prin legislația subsecventă cu aplicabilitate în materie, pârâtul avea obligația de a acorda, în anii 2019 și 2020, vouchere de

vacanță membrilor de sindicat, fără ca această obligație să fie doar o simplă opțiune în materie de cheltuieli.

Potrivit dispozițiilor legale, pârâtul avea obligația de a cuprinde în buget sume pentru acordarea voucherelor, dar, cu rea-credință, nu și-a îndeplinit-o, cu toate că era una imperativă.

Ținând seama de faptul că pârâtul nu și-a îndeplinit, cu rea-credință, obligația de acordare a voucherelor de vacanță pentru anii 2019 și 2020, reclamantul solicită ca la sumele de 1.450 lei pentru fiecare an să se adauge și dobânda penalizatoare solicitată prin petit.

În drept reclamantul invocă dispozițiile O.U.G. nr. 8/2009 cu modificările și completările ulterioare; O.G. nr. 13/2011.

Prin întâmpinarea depusă pârâtul Spitalul ... a solicitat respingerea cererii, ca neîntemeiată.

S-a susținut că OUG nr.8/2009 nu instituie obligarea angajatorilor de a acorda salariilor vouchere de vacanță. Din economia art.1 alin.(1) din OUG nr.8/2009 reiese clar ca angajatorii pot acorda vouchere de vacanță, rezultând caracterul relativ si nu obligatoriu al normei juridice. Așadar, în limita resurselor bugetare , se poate stabili când și dacă pot acorda vouchere .

Nu există nici o dispoziție legală care să oblige angajatorul sa cuprindă în bugetul de venituri și cheltuieli sume cu această destinație. Însă, pentru a se acorda vouchere de vacanță, angajatorul trebuie să cuprindă în buget sume cu acest titlu, dar aceasta este o condiție și nu o obligație, așa cum reiese si din decizia nr.3/29.05.2017 a I.C.C.J .

La nivelul anului 2018, a fost emisă o reglementare care interzicea acordarea voucherelor de vacanță, respectiv OUG nr.114/2018.

Prin sentința civilă nr. 2137 din 25 Iunie 2024, Tribunalul Vâlcea-Secția I Civilă a admis cererea formulată de reclamantul Sindicatul ..., în numele și pentru membrii de sindicat indicați, și a obligat pârâtul Spital să acorde fiecăruia dintre membrii de sindicat menționați o despăgubire echivalentă cu contravaloarea voucherelor de vacanță aferente anilor 2019 – 2020, în sumă de 1.450 lei, sumă ce urmează să fie actualizată la data plății, la care se adaugă dobânda legală penalizatoare de la data scadenței până la data plății efective.

Pentru aceasta, s-a reținut că pârâtul face parte din categoria instituțiilor publice reglementate la art. 1 alin.(2) din OUG 8/2009 în forma și conținutul în vigoare în anul 2019, respectiv în anul 2020, iar reclamantii fac parte din categoria beneficiarilor dreptului la vouchere de vacanță, beneficiari indicați atât în art. 1 alin. (2) din OUG 8/2009, cât și în art. 36 alin. (1) din OUG 114/2018.

Pe de altă parte, în raport de prevederile legale menționate, instanța a reținut dreptul angajaților unei instituții publice de a beneficia de vouchere de vacanță, în cazul concret aferente anilor 2019, 2020, condiționat însă de alocările bugetare prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale ale instituțiilor publice.

Din cuprinsul înscrisurilor depuse la filele 131, 140 dosar a rezultat că în bugetul de venituri și cheltuieli al instituției, atât pentru anul 2019, cât și pentru anul 2020, la capitolul bugetar 10.02.06, au fost înscrise cheltuieli pentru acordarea tichetelor de vacanță.

Prin Decizia nr. 23/2021, Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, obligatorie potrivit art. 521 al.3 NCPC, a reținut că în sfera raporturilor de muncă ce apar la nivelul angajatorului instituție publică centrală și/sau locală, se instituie un veritabil drept în beneficiul angajatului – personal încadrat prin încheierea unui contract individual de muncă în cadrul unei unități bugetare, de a beneficia de vouchere de vacanță, însă acest drept nu este însă unul pur și simplu, ci este unul condiționat deoarece, potrivit aceleiași norme a art. 1 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009, acordarea primelor de vacanță sub forma voucherelor de vacanță nu se poate realiza decât «în condițiile legii».

S-a reținut că în conținutul dispozițiilor art. 24 din Legea nr. 165/2018, privind acordarea biletelor de valoare, legiuitorul a statuat că voucherele de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale, iar nivelul lor maxim poate reprezenta contravaloarea a 6 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal, iar acestea, respectiv voucherele de vacanță sunt destinate acoperirii cheltuielilor cu servicii turistice, de cazare, de masă și/sau de recuperare a capacității de muncă.

Așadar, dreptul angajatului unei instituții bugetare de a beneficia de prime de vacanță sub forma tichetelor/voucherelor de vacanță este subsumată condiției legale a alocării în bugetul instituției respective de sume cu această destinație, beneficiul acordării fiind destinat exclusiv acoperirii cheltuielilor cu servicii turistice, de cazare, de masă.

În speță, se constată îndeplinirea cerințelor impuse prin prevederile art. 1 al. 3 din OUG nr. 8/2009 pentru acordarea voucherelor de vacanță, nefiind relevantă situația financiară a instituției angajatoare.

Susținerea formulată de pârât prin întâmpinare, în sensul că instituția a aplicat dispozițiile art.36 alin.2 din O.U.G.nr.114/2018, nu poate conduce la respingerea acțiunii.

Aceasta deoarece norma legală invocată nu poate lipsi de eficiență prevederea cuprinsă în art.36 alin.1 din același act normativ care permite acordarea voucherelor de vacanță, nu însă și a altor bilete de valoare la care se referă art.2 din Legea nr.165/2018, cu excepția tichetelor de creșă. Din alin.1 al art.36 rezultă așadar voința expresă a legiuitorului de a excepta voucherele de vacanță de la măsura suspendării temporare a beneficiilor reprezentând bilete de valoare.

Doar prin O.U.G.nr.8/2021 (art. 1), publicată în M.Of.nr.168/18.02.2021, a fost suspendat dreptul salariaților instituțiilor publice de a beneficia de vouchere de vacanță.

În consecință, exceptând pe reclamantii ..., instanța a constatat că ceilalți reclamanti sunt îndreptățiți la o despăgubire echivalentă cu contravaloarea voucherelor de vacanță aferente anilor 2019 – 2020, în sumă de 1.450 lei.

Instanța a reținut că se justifică obligarea pârâtului și la plata actualizării cu indicele de inflație a sumelor acordate, precum și la plata dobânzii legale aferente acestor sume, întrucât în cazul executării cu întârziere a obligației de plată a unei sume de bani, indiferent de izvorul contractual ori delictual al obligației, daunele-interese sub forma dobânzii legale se datorează, fără a se face dovada unui prejudiciu și fără ca principiul reparării integrale a prejudiciului să poată fi nesocotit. Devine evident faptul că, prin executarea cu întârziere a obligației de plată, creditorul a suferit un prejudiciu patrimonial.

Împotriva acestei sentințe, a formulat apel pârâtul Spitalul ..., criticând-o, în esență, pentru următoarele motive:

Din dispozițiile art.1 și 2 din OUG nr.8/2009, precum și din prevederile art.24 ale Legii nr.165/2018 reiese că voucherele de vacanță se acordă exclusiv pentru achiziționarea de servicii turistice. Prevederile legale instituie obligația pentru angajat de a folosi voucherele de vacanță exclusiv pentru plata unor asemenea categorii de cheltuieli.

Or, niciunul dintre reclamanti nu a făcut dovada achiziționării de servicii turistice pe parcursul anilor 2019-2022.

Apelantul consideră că reclamantii erau obligați să dovedească faptul că au beneficiat de servicii turistice în acea perioadă, le-au plătit din alte surse, iar nu cu vouchere, astfel încât să poată solicita despăgubiri pentru faptul că nu au primit aceste bilete de vacanță.

Prin acordare unor sume de bani, în locul voucherelor, se încalcă dispozițiile art.28 din Legea nr.165/2018, deoarece nu se poate garanta că aceste despăgubiri vor fi utilizate de salariați pentru achiziționarea de servicii turistice, fapt ce ar conduce la denaturarea scopului legii.

Apelantul susține că acordarea biletelor de vacanță este condiționată de existența resurselor financiare cu această destinație. Deși inițial a fost prevăzută în bugetul de venituri și cheltuieli acordarea voucherelor de vacanță, factori apăruiți pe parcursul exercițiului bugetar au condus la rectificarea bugetului pentru acoperirea cheltuielilor esențiale ale Spitalului. Se invocă dispozițiile Legii nr.273/2006.

Intimatul Sindicatul ... a formulat întâmpinare. Se susține că apelantul a prevăzut în bugetul pentru anii 2019-2020 cheltuielile cu acordarea voucherelor, iar, față de dispozițiile OUG nr.8/2009, acordarea voucherelor nu are legătură cu situația financiară a angajatorului.

III. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemei de drept:

1. Apelantul-pârât a susținut că acordarea de despăgubiri, în bani, iar nu a voucherelor de vacanță, contravine dispozițiilor OUG nr.8/2009 și Legii nr.165/2018, precum și scopului urmărit de legiuitor prin reglementarea acestui drept.

2. Intimatul Sindicat susține că acordarea de despăgubiri, pentru refuzul angajatorului de a acorda voucherele de vacanță, răspunde scopului legii, respectiv facilitarea recuperării capacității de muncă.

IV. Punctul de vedere motivat al completului de judecată.

1. Normele de drept supuse dezlegării Înaltei Curți de Casație și Justiție:

(i) Art.1 alin. (1) din OUG nr.8/2009: 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. (2²)

Voucherele de vacanță pe suport electronic sunt bonuri de valoare emise în format electronic, reglementate exclusiv de prevederile prezentei ordonanțe de urgență, fiind destinate exclusiv achiziționării pachetelor de servicii turistice în conformitate cu prevederile prezentei ordonanțe de urgență.

(2³) Voucherele de vacanță pe suport hârtie și pe suport electronic sunt emise în mod exclusiv pentru a fi folosite în condițiile prezentei ordonanțe de urgență.

(ii) Art. 1¹ din OUG nr.8/2009: Începând cu data de 1 decembrie 2018, operatorii economici astfel cum sunt definiți de Ordonanța Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, vor acorda angajaților proprii primele de vacanță numai sub forma voucherelor de vacanță, în cuantum egal cu contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit, în condițiile legii, pentru un salariat.

(iii) Art. 12 alin.1 din Normele metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobate prin HG nr.215/2009: Beneficiarii care au primit vouchere de vacanță nominale sunt singurele persoane îndreptățite să utilizeze voucherele de vacanță în perioada menționată pe acestea și în exclusivitate pentru achitarea pachetului de servicii turistice contractat.

(iv) Art. 13 din Normele metodologice: Se interzice beneficiarului:

a) utilizarea voucherelor de vacanță pentru achiziționarea altor servicii decât cele prevăzute la art.23;

b) primirea unui rest de bani la voucherul de vacanță, în cazul în care suma corespunzătoare solicitată este mai mică decât valoarea nominală a voucherului de vacanță;

c) comercializarea voucherelor de vacanță în schimbul unor sume de bani și/sau al altor bunuri și/sau servicii.

(v) Art. 14¹ din Normele metodologice: (1) 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.

(2) Pentru voucherele de vacanță alimentate pe suport electronic și neutilizate în perioada de valabilitate, unitatea emitentă va restitui valorile nominale către angajator. În cazul voucherelor de vacanță alimentate pe suport electronic și necuvenite, precum și în cazul încetării raporturilor de muncă, angajatorul are obligația de a comunica în timp util informațiile relevante unității emitente, pentru ca aceasta să poată face restituirea valorilor către angajator.

2. Alte norme de drept interne relevante pentru analiză:

(i) Art. 24 din Legea nr.165/2018 :(1) Voucherele de vacanță sunt bilete de valoare care se acordă angajaților pentru acoperirea unor cheltuieli ocazionate de efectuarea concediului de odihnă în regim de turism intern.

(2) Angajatul care beneficiază de vouchere de vacanță nu mai beneficiază de primă de vacanță în cursul anului fiscal sau de bilete de odihnă, acordate potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Voucherele de vacanță sunt destinate acoperirii cheltuielilor cu servicii turistice, de cazare, de masă și/sau de recuperare a capacității de muncă.

(6) Voucherele de vacanță pot fi utilizate și pentru acoperirea cheltuielilor cu servicii de călătorie și/sau de divertisment, dacă se regăsesc într-un pachet turistic.

(6¹) Voucherele de vacanță pot fi utilizate și pentru acoperirea cheltuielilor cu taberele școlare, naționale sau tematice, organizate pe teritoriul României, la care participă copilul titularului. Procedura privind plata taberelor potrivit prezentului alineat se stabilește prin ordin comun al ministrului educației și al ministrului finanțelor.

(7) Serviciile aferente efectuării concediului de odihnă pot fi achiziționate ca pachete de servicii sau separat.

(8) Conținutul minim al pachetului de servicii care se poate achiziționa prin intermediul voucherelor de vacanță se stabilește prin norme de aplicare a prezentei legi, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(9) Voucherele de vacanță pot fi utilizate pentru achiziționarea de servicii de la operatorii economici cu activitate de turism din România, autorizați conform legii, care dețin structuri de primire turistice clasificate și/sau agenții de turism licențiate și care acceptă o astfel de modalitate de plată, denumite, în mod convențional și în înțelesul prezentei legi, unități afiliate.

3. La nivelul instanței au fost identificate soluții diferite

Astfel, prin sentința civilă nr.1473/20.05.2021, pronunțată de Tribunalul Vâlcea în dosarul nr.1780/90/2020, rămasă definitivă prin decizia civilă nr.1103/2022, pronunțată de Curtea de Apel Pitești, a fost admisă în parte acțiunea formulată de Sindicatul ..., obligând pârâtul Spitalul ... să acorde fiecăruia dintre membrii de sindicat, pentru care reclamantul a formulat cererea, o despăgubire echivalentă cu contravaloarea voucherelor de vacanță aferente anului 2019, în sumă de 1.450 lei, sumă ce urmează să fie actualizată la data plății, la care se adaugă dobânda legală penalizatoare de la data scadenței până la data plății efective.

S-a reținut în considerentele deciziei că, în condițiile în care au fost alocate sume necesare, cu această destinație, acordarea voucherelor de vacanță reprezintă o obligație legală pentru angajatorul instituției publice, iar nu o facultate, astfel cum susține pârâtul. Atunci când o dispoziție legală este în vigoare și prevede plata anumitor beneficii, iar condițiile stipulate sunt respectate, autoritățile nu pot refuza în mod deliberat plata acestora. Prin urmare, instanța a apreciat că reclamanții sunt îndreptățiți la o despăgubire echivalentă cu contravaloarea voucherelor de vacanță aferente anului 2019, în sumă de 1.450 lei.

De asemenea, prin decizia civilă nr.3195/16.06.2022, pronunțată în dosarul nr.1688/109/2021, Curtea de Apel Pitești a respins apelul formulat de Spitalul ..., reținând că salariații trebuiau să beneficieze de voucherele de vacanță pe anul 2020, iar, întrucât acestea nu mai pot fi acordate în materialitatea lor, pe suport de hârtie, cum prevăd dispozițiile legale, angajatorul trebuie obligat să achite reclamanților sumele corespunzătoare voucherelor de vacanță, în cuantum de câte 1.450 lei pentru fiecare reclamant, aferente perioadei 01.01.2020-31.12.2020.

Prin decizia civilă nr.2715/24.05.2022, pronunțată de Curtea de Apel Pitești în dosarul nr.1907/90/2021, a fost admis apelul Spitalului ..., iar acțiunea respinsă, ca neîntemeiată.

În considerentele deciziei s-a reținut că, în raport de dispozițiile legale incidente în speță, în orice accepțiune a semnificației noțiunii de voucher (de vacanță sau bilet de valoare) acesta constă, în esență, în acordarea unor prestații sub forma biletelor de valoare printr-un sistem organizat și administrat la nivel de act normativ în materie, și constă, în esență, în alocarea bugetară, prevăzută cu destinația de vouchere de vacanță în bugetul de venituri și cheltuieli. Așadar, operațiunea în sine nu reprezintă o obligație de acordare a unei sume de bani, în numerar, ci numai o condiție pentru a se putea face plata prin prezentarea biletelor de valoare.

Prin urmare, criteriile de acordare a biletelor de valoare vizează o situație specială constând în acordarea unor prestații prin prezentarea voucherelor ca bilete de valoare, ceea ce nu înseamnă că solicitantului reclamant i se pot alocă efectiv în cont, sume de bani.

Din înscririle depuse în dosarul de apel rezultă că, în perioada pentru care se solicită despăgubirea echivalentă contravalorii voucherului de vacanță aferent anului 2019-2020, în sumă de 1450 lei, intimata-reclamantă nu a achiziționat servicii turistice la vreo unitate hotelieră, unde să fi fost obligat să achite în numerar, în lipsa acordării voucherelor de vacanță de care beneficia, potrivit art.1 alin.3 din OUG nr.8/2009.

Rațiunea legiuitorului în acordarea voucherelor de vacanță este aceea de a deconta serviciile turistice de care a beneficiat titularul biletului de valoare, aceste vouchere de vacanță fiind

prezentate personal unităților turistice aflate pe teritoriul României, iar nu acordarea unor sume de bani în limita valorii prevăzute cu această destinație de 1450 lei reclamantei.

Cum aceasta din urmă nu a făcut dovada că, din culpa apelantei-pârâte nu a putut folosi în scopul plății, voucherele de vacanță la care era îndreptățită, solicitând în fapt o despăgubire echivalentă cu contravaloarea voucherelor de vacanță aferent anului 2019-2020 în sumă de 1450 lei, deși nu a beneficiat de niciun serviciu turistic în perioada reclamată și nu a făcut nicio plată în acest scop, Curtea a constatat că s-ar goli de conținut reglementările în materie în situația în care, în locul biletelor de valoare i s-ar acorda beneficiarului sume în numerar.

4. Punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate:

Completul de judecată consideră necesară sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, constatând că normele de drept anterior redactate sunt pasibile de interpretări diferite, sub aspectul posibilității plății unei despăgubiri în bani, pentru neacordarea voucherelor de vacanță, deși acestea erau prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.

În aceste condiții, se ridică următoarea problemă de drept:

Refuzul angajatorului de a acorda vouchere de vacanță, în condițiile prevederii de sume cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli legal aprobat, dă dreptul angajatului să solicite despăgubiri, constând în contravaloarea acestor vouchere, precum și în dobânzi legale penalizatoare?

Instanța consideră că problema ridicată nu își găsește rezolvarea în decizia nr.39/2017, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție-Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materia civilă.

De asemenea, chestiunea de drept ce face obiectul sesizării înregistrată sub nr.2143/1/2024, pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție-Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, este diferită de cea din cauza de față, sumele necesare acordării voucherelor de vacanță fiind prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli pe anii 2019-2020.

Punctul de vedere al instanței este în sensul că refuzul angajatorului de a acorda vouchere de vacanță, în condițiile prevederii de sume cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli legal aprobat, nu dă dreptul angajatului să solicite despăgubiri, constând în contravaloarea acestor vouchere, precum și în dobânzi legale penalizatoare.

Astfel cum rezultă din dispozițiile OUG nr.8/2009 și ale Legii nr.165/2018, anterior citate, scopul acordării voucherelor de vacanță a fost cel al facilitării recuperării capacității de muncă a salariaților, prin acoperirea cheltuielilor cu servicii turistice, de cazare, de masă și/sau de recuperare a capacității de muncă.

Deși, în esență, au același scop, dreptul salarial de a beneficia de aceste vouchere de vacanță, în condițiile legii, este diferit de dreptul salariatului de a încasa prima de vacanță. Astfel, prin acordarea și utilizarea voucherelor de vacanță, salariatul beneficiază în natură de servicii care facilitează recuperarea capacității de muncă. Drept urmare, dacă, la finalul perioadei de valabilitate, voucherele nu sunt utilizate total, ele se restituie, potrivit art.14¹ din Normele metodologice, salariatului fiindu-i restituită cota aferentă din impozitul reținut la data acordării tichetelor de vacanță.

Spre deosebire, prima de vacanță se acordă în bani, fără a exista vreo condiționare sub aspectul destinației efective a acestei sume.

Prin urmare, dată fiind natura juridică a voucherelor de vacanță și dispozițiile speciale referitoare la utilizarea lor, refuzul angajatorului de a acorda acest drept, deși existau prevederi bugetare în acest sens, nu dă dreptul la despăgubiri în quantum egal valorii voucherelor. Doar în condițiile în care salariatul face dovada că a achiziționat din surse proprii servicii turistice de natura celor care puteau fi achitate cu voucherele, considerăm că pot fi acordate despăgubiri constând în

valoarea pachetului de servicii, dar nu mai mult decât valoarea voucherelor la care era îndreptăţit şi de care nu a beneficiat, din culpa angajatorului.

Cât priveşte plata de daune-interese sub forma dobânzii legale, apreciem că nici această solicitare nu este îndreptăţită. Voucherele de vacanţă au o anumită valabilitate, putând fi utilizate, potrivit scopului prevăzut de lege, oricând în intervalul de timp menţionat pe suportul de hârtie sau electronic care le încorporează. Prin urmare, nu se poate vorbi de un drept cu o anumită scadenţă, aşa cum nu se poate vorbi de o obligaţie corelativă în bani, a cărei neexecutare la termen să dea dreptul la daune moratorii, potrivit art.1535 din Codul civil.

Constatând admisibilă sesizarea Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie, Curtea va face aplicarea art.520 alin.2 Cod procedură civilă, prin suspendarea judecării apelului până la pronunţarea hotărârii prealabile.

În consecinţă, având în vedere cele anterior expuse,

DISPUNE

Constată admisibilă sesizarea Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie în vederea pronunţării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

În interpretarea dispoziţiilor OUG nr.8/2009 şi a Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanţă, aprobate prin HG nr.215/2009, refuzul angajatorului de a acorda vouchere de vacanţă, în condiţiile prevederii de sume cu această destinaţie în bugetul de venituri şi cheltuieli legal aprobat, dă dreptul angajatului să solicite despăgubiri, constând în contravaloarea acestor vouchere, precum şi în dobânzi legale penalizatoare?

Suspendă judecata apelului, potrivit art.520 alin.2 Cod procedură civilă, până la pronunţarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea problemei de drept.

Fără cale de atac.

Pronunţată în condiţiile art.402 teza finală Cod procedură civilă, prin punerea soluţiei la dispoziţia părţilor, de către grefa instanţei, astăzi, 22 octombrie 2024, la Curtea de Apel Piteşti – Secţia Civilă.

Preşedinte,

...

Judecător,

...

Grefier,

...