

VI.2. Bonurile de valoare

Angajatorii pot acorda salariaților următoarele categorii de bilete de valoare:

- 1) tichete de masă,
- 2) tichete culturale,
- 3) tichete de creșă,
- 4) tichete cadou,
- 5) vouchere de vacanță.

Condițiile de acordare de către angajatori a biletelor de valoare sunt prevăzute de:

- Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 599 din 13 iulie 2018;
- Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin H.G. nr. 1.045/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 24 din 09 ianuarie 2019.

Tratamentul fiscal al biletelor de valoare este reglementat de Codul fiscal.

Anterior intrării în vigoare a Legii nr. 165/2018, fiecare categorie de tichete era reglementată printr-un act normativ distinct. Aceste acte normative au fost abrogate prin Legea nr. 165/2018. Prin excepție, Legea nr. 165/2018 nu se aplică voucherele de vacanță până în anul 2021. În ceea ce privește voucherele de vacanță, continuă să se aplice dispozițiile O.U.G. nr. 8/2009.

Biletele de valoare pot fi acordate salariaților dacă sumele destinate acoperirii valorii nominale a acestora au fost evidențiate în bugetele proprii aprobate, într-o poziție distinctă de cheltuieli denumită „Tichete de masă”, „Tichete cadou”, „Tichete de creșă”, „Tichete culturale” sau „Vouchere de vacanță”.

Alegerea unităților de la care se contractează biletele de valoare

Conform art. 7 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018, angajatorii stabilesc împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții salariaților, contractarea achiziționării biletelor de valoare cu una sau mai multe unități emitente.

Contractarea achiziționării biletelor de valoare se face ținând seama și de dispersia geografică a punctelor de lucru ale angajatorilor, de dispersia geografică și de numărul unităților afiliate, precum și de calitatea și prețul produselor vândute/serviciilor prestate de acestea.

Acordarea de către angajator a unei categorii de bilete de valoare nu exclude acordarea concomitentă, aceluiași salariat, și a altor categorii de bilete de valoare.

Salariații cărora li se acordă tichete de masă nu pot fi aleși pe criterii de performanță!

Desemnarea salariaților care pot primi bilete de valoare

Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 stabilesc ca angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții salariaților, stabilesc prin contractele colective de

muncă sau prin Regulamentul intern, după caz, clauze privind acordarea biletelor de valoare, care să prevadă cel puțin următoarele:

- numărul salariaților din unitate care pot primi bilete de valoare și valoarea nominală acordată, ținând seama de posibilitățile financiare proprii ale angajatorilor;
- categoriile de salariați care primesc bilete de valoare;
- criteriile de selecție privind stabilirea salariaților care primesc tichete de masă, ținând seama de prioritățile socio-profesionale și de alte elemente specifice activității;
- stabilirea concretă a activităților, destinațiilor și evenimentelor care se încadrează în cheltuieli sociale, pentru care se vor acorda salariaților tichete cadou, tichete de creșă și culturale, după caz, și care vor face obiectul contractelor comerciale de prestări de servicii cu unitățile emitente;
- documentația pe care trebuie să o prezinte salariatul angajatorului, în vederea acordării tichetelor de creșă.

Referitor la această prevedere din Legea nr. 165/2018 se pot ridica următoarele probleme:

a) Se pot stabili clauze privind biletele de valoare prin regulamentul intern de comun acord cu sindicatul?

Regulamentul intern este actul unilateral al angajatorului, așa încât acesta cuprinde reguli stabilite unilateral de angajator cu consultarea, și nu cu acordul sindicatului în timp ce condițiile privind acordarea biletelor de valoare se stabilesc de comun acord cu sindicatele sau cu reprezentanții salariaților.

Prin urmare, capitolul din regulamentul intern privind biletele de valoare trebuie să fie adoptat de angajator în baza unei înțelegeri cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților.

b) Dacă angajatorul prevede tichete cadou în regulamentul intern, salariații mai beneficiază de facilitățile fiscale ce se acordă pentru aceste tipuri de venituri?

Nu. Codul fiscal condiționează acordarea facilităților fiscale condiționat de prevederea în contractul de muncă. Prin urmare, dacă tichetele cadou vor fi menționate în regulamentul intern, facilitățile fiscale nu se mai acordă.

c) Angajatorul poate acorda tichete de masă doar unora dintre salariați?

Acordarea tichetelor de masă doar unora dintre salariați trebuie să fie justificată de un criteriu obiectiv.

Spre exemplu, se poate stabili că se acordă tichete de masă doar salariaților care muncesc în ture, salariaților care muncesc în condiții grele, salariaților care muncesc pe șantier etc.

Tratamentul fiscal al biletelor de valoare

Biletele de valoare sub forma tichetelor cadou acordate potrivit legii, tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor de creșă și tichetelor culturale sunt venituri impozabile cu cota de impozit de 10%.

Prin excepție, nu sunt venituri impozabile tichetele cadou acordate cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie în valoare de 150 lei/persoană.

Conform art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale biletele de valoare sub forma tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor cadou, tichetelor de creșă, tichetelor culturale, acordate potrivit legii.

Tichetele cadou nu sunt venituri taxabile cu contribuții sociale dacă sunt acordate cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie în valoare de 150 lei/persoană

Voucherele de vacanță nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale în limita a 6 salarii de bază minime brute pe țară.

ATENȚIE!

Numai biletele de valoare acordate în conformitate cu prevederile legale sunt scutite de la plata contribuțiilor sociale. În anul 2019, salariul de bază minim brut în funcție de care se calculează limita maximă a voucherelor de vacanță este de 2.080 lei.

Prin urmare, în anul 2019 se pot acorda vouchere de vacanță netaxabile cu contribuții sociale în valoare de cel mult 12.480 lei.

Spre exemplu, se vor datora contribuții sociale dacă:

- angajatorul nu acordă tichete de masă, ci suportă contravaloarea hranei salariatului;
- tichetele de masă sunt acordate cu titlu de bonus salarial;
- tichetele de masă sunt acordate la locul de muncă din afara funcției de bază;
- angajatorul acordă tichete de masă cu depășirea numărului de zile lucrătoare ale lunii.

VI.2.1 Tichetele de masă

Tichetele de masă se acordă doar persoanelor care au calitatea de salariat.

Administratorii, directorii, managerii care au încheiat contract de mandat sau de administrare nu pot primi tichete de masa.

Legea nr. 165/2018 prevede că nu se acordă tichete de masă personalului care beneficiază de indemnizație de hrană potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, respectiv de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorii nu pot acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se efectuează distribuirea/transferul valorii nominale a tichetelor de masă, după caz.

Tichetele de masă pot fi emise:

- pe suport de hârtie;
- pe suport electronic.

Tichetele de masă pe suport hârtie se distribuie de către angajator, lunar, în ultima decadă a fiecărei luni, pentru luna următoare. Angajatorul distribuie fiecărui salariat un număr de tichete de masă corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face distribuirea. Aceste tipuri de tichete de masă pot fi utilizate în unități de alimentație publică, magazine alimentare, cantine-restaurant, bufete sau orice alte tipuri de unități care comercializează produse alimentare, cu care unitățile emitente au contractat prestarea serviciilor respective.

Valoarea tichetelor de masă pe suport electronic este transferată lunar salariaților, în ultima decadă a fiecărei luni, pentru luna următoare, de către unitatea emitentă de tichete de masă pe suport electronic, corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face transferul, conform contractului încheiat de unitatea emitentă cu angajatorul.

Tichetele de masă pe suport electronic pot fi utilizate doar în unități de alimentație publică, magazine alimentare, cantine-restaurant, bufete sau orice alte tipuri de unități care comercializează produse alimentare și care au încheiat contracte de prestare a serviciilor reglementate de prezenta lege cu unitățile emitente de tichete de masă pe suport electronic și trebuie să permită, în mod exclusiv, utilizarea pentru achitarea mesei sau pentru achiziționarea de produse alimentare, inclusiv pentru plata online a acestora.

Important!

Salariații beneficiază lunar de un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate, iar acest număr nu poate depăși numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.



Nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariații:

- a) efectuează concediul de odihnă;
- b) beneficiază de zile libere plătite;
- c) sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație de delegare sau de detașare;
- d) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Tichete de masă necuvenite

Salariatul are obligația să restituie angajatorului, la finele fiecărei luni, precum și la încetarea contractului individual de muncă, tichetele de masă necuvenite, în cazul tichetelor de masă pe suport hârtie, sau valoarea corespunzătoare tichetelor de masă necuvenite, în cazul tichetelor de masă pe suport electronic.

Conform art. 17 alin. (4) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018, utilizarea de către salariat a biletelor de valoare necuvenite îl obligă pe acesta la plata contravalorii biletelor către angajator.

În situația în care salariatul utilizează într-o lună un număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile lucrate, iar angajatorul nu a încasat de la salariat contravaloarea tichetelor utilizate și necuvenite, angajatorul acordă acestuia pentru luna următoare un număr de tichete de masă egal cu numărul de zile lucrătoare, diminuat cu numărul de tichete acordate pentru luna anterioară și necuvenite.

Astfel, dacă salariatul a utilizat tichetele de masă necuvenite, are obligația să plătească contravaloarea acestora către angajator. Dacă angajatorul nu a încasat de la salariat contravaloare tichetelor necuvenite, va acorda acestuia pentru luna următoare un număr de tichete de masă egal cu numărul de zile lucrătoare, diminuat cu numărul de tichete acordate pentru luna anterioară și necuvenite.

Valoarea tichetului de masă

Conform art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 15,18 lei.

Această valoare este valoarea maximă. Angajatorul poate să acorde o valoare mai mică dacă hotărăște astfel cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților.

Valoarea nominală maximă a tichetelor de masă se indexează semestrial cu indicele prețurilor de consum, înregistrat la mărfurile alimentare, comunicat de Institutul Național de Statistică.

Acordarea tichetelor de masă salariaților care muncesc în ture

În cazul salariaților a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de 8 ore – în regim de tură, numărul de zile pentru care se acordă tichete de masă se determină prin împărțirea numărului de ore în care salariatul a fost prezent la lucru la durata normală a timpului de muncă de 8 ore.

Fracțiile rezultate din calcul se consideră zi de prezență la lucru, cu condiția ca totalul zilelor rezultat să nu depășească numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

Acordarea tichetelor de masă telesalariaților și salariaților care muncesc la domiciliu

Spre deosebire de vechea reglementare a tichetelor de masă, cuprinsă în Legea nr. 142/1998, a tichetelor de masă, actuala reglementare nu mai condiționează acordarea tichetelor de masă de prezența la lucru în unitate. De aceea, salariații care muncesc în regim de telemuncă pot beneficia de tichete de masă conform actualei reglementări.

Acordarea tichetelor de masă salariaților mobili

Întocmai ca și telesalariații și salariații care prestează activitate la domiciliu, salariații mobili nu au locul muncii în unitate. De aceea, vechea reglementare nu permitea acordarea tichetelor de masă acestei categorii de salariați. În prezent, salariații mobili pot primi tichete de masă pentru fiecare zi lucrată, dar nu mai mult de zilele lucrătoare din lună.

Acordarea tichetelor de masă salariaților care muncesc în cumul de funcții

Normele metodologice de aplicare a Codului fiscal stabilesc că, în cazul salariaților angajați în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, precum și în cazul cumulului de funcții, biletele de valoare, cu excepția tichetelor cadou și a tichetelor culturale, pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază, potrivit legii. În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază,

beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată.

Din această prevedere legală rezultă că tichetele de masă, tichetele de creșă se pot acorda doar la locul unde salariatul are funcția de bază. Aceasta reglementare legală este clară.

Cealaltă reglementare însă nu poate să fie aplicată. Este vorba de reglementarea conform căreia în cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată.

Imposibilitatea de aplicare este dată de faptul că nu există nicio situație în care nu se poate stabili funcția de bază.

Conform art. 7 pct. 2 din Codul fiscal, activitate dependentă la funcția de bază reprezintă orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarată angajatorului ca funcție de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Prin urmare, salariatul are obligația să declare angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

De aceea, nu poate exista nicio situație în care nu poate fi stabilită funcția de bază.

Acordarea tichetelor de masă salariaților delegați

Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 stabilesc că salariații nu au dreptul la tichete de masă pentru ziua în care sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc diurnă. Dar salariații delegați vor avea dreptul la tichet de masă pentru ziua în care sunt delegați și nu primesc diurnă.

Spre exemplu:

- salariatul delegat în localitatea unde își are locul de muncă nu va primi diurnă, dar poate primi tichet de masă;
- salariatul delegat într-o localitate situată la o distanță mai mică de 5 km de localitatea unde își are locul de muncă nu va primi diurnă, dar poate primi tichet de masă;
- salariatul delegat pe o perioadă mai mică de 12 ore nu poate primi diurnă, dar poate primi tichet de masă.

Dacă salariatul are dreptul la diurnă nu i se poate acorda tichet de masă în locul diurnei.

Acordarea tichetelor de masă salariaților care se află la formare profesională

În perioada în care un salariat se află la cursuri de formare profesională beneficiază de tichete de masă dacă formarea profesională a fost inițiată de angajator.

Dacă formarea profesională este inițiată de angajator, conform prevederilor art. 197 alin. (2) din Codul muncii, pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

În consecință, atunci când formarea profesională este inițiată de angajator, contractul individual de muncă nu se suspendă, iar salariatul va beneficia de toate drepturile salariale, inclusiv de tichete de masă.

În situația în care salariatul solicită acordarea concediului de formare profesională, în baza art. 51 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, pe durata concediului pentru formare profesională, contractul individual de muncă se suspendă la inițiativa salariatului, acesta beneficiind de indemnizație de concediu stabilită conform art. 150 din Codul muncii.

În perioada de suspendare a contractului individual de muncă, salariatul nu beneficiază de tichete de masă întrucât în această perioadă se suspendă plata drepturilor salariale în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (2) din Codul muncii.

VI.2.2. Tichetele culturale

Tichetele culturale sunt bilete de valoare acordate angajaților, lunar sau ocazional, pentru achitarea contravalorii de bunuri și servicii culturale.

Bunurile și serviciile culturale pot fi:

- abonamente sau bilete la spectacole, concerte, proiecții cinematografice, muzee, festivaluri, târguri și expoziții, permanente sau itinerante, parcuri tematice, inclusiv cele destinate copiilor;
- cărți, manuale școlare, albume muzicale, filme, în orice format.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor culturale nu poate depăși:

- suma de 150 de lei pentru tichetele acordate lunar;
- suma de 300 de lei/eventiment, pentru cele acordate ocazional.

Valoarea nominală a unui tichet cultural este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei.

VI.2.3. Tichetele de creșă

Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșă unde este înscris copilul.

Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Nu pot beneficia de tichete de creșă asistenții maternali profesioniști sau persoanele la care este găzduit copilul și pentru care s-a instituit măsura plasamentului în regim de urgență, în temeiul Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicate, cu modificările și completările ulterioare.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 450 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă.

Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

Tichetele de creșă pot fi acordate numai la locul de muncă unde salariații au funcția de bază.

Tichetele de creșă pot fi utilizate de către angajați numai la creșele sau entitățile asimilate acestora și cu care unitățile emitente au încheiate contracte de prestări de servicii. Prin entități asimilate se înțelege alte unități de educație timpurie antepreșcolară, publice sau private, organizate în condițiile legii, precum și persoanele care exercită profesia de bonă în condițiile Legii nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă.

Tichetele de creșă se distribuie salariaților, lunar, pentru fiecare dintre copiii lor naturali, inclusiv pentru fiecare copil adoptat, precum și pentru cei cărora li s-a instituit tutela, pe baza următoarelor documente:

- a) cerere pentru acordarea tichetului de creșă;
- b) actul doveditor eliberat de creșa/entitatea asimilată acesteia la care este înscris copilul;
- c) documente care să ateste calitatea de părinte, respectiv certificatul de naștere al copilului, în cazul părinților naturali, sau hotărârea judecătorească de încuviințare a adopției, în cazul copilului adoptat;
- d) documente care să ateste calitatea de tutore, respectiv hotărârea judecătorească de instituire a tutelei sau, după caz, dispoziția autorității tutelare;
- e) declarație pe propria răspundere că celălalt părinte sau, după caz, tutorele nu beneficiază de tichete de creșă, de concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani, în cazul copilului cu handicap, prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- f) alte documente solicitate de angajator, după caz, potrivit regulamentului.

VI.2.4. Tichete cadou

Tichetele cadou sunt bilete de valoare acordate, ocazional, angajaților, pentru cheltuieli sociale.

Angajații pot beneficia de tichete cadou acordate de angajatorii lor, numai pentru destinațiile sau evenimentele care se încadrează în cheltuielile sociale.

Potrivit Codului fiscal, tichetele cadou pot fi acordate salariaților cu ocazia Paștelui, Crăciunului, zilei de 1 iunie, zilei de 8 martie, dar și pentru alte destinații sociale stabilite prin contractul de muncă.

Valoarea nominală a unui tichet cadou este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei.

Cadourile acordate cu aceste ocazii în limita sumei de 150 lei au același tratament fiscal indiferent dacă sunt acordate în bunuri, bani sau tichete cadou. Dacă se acordă suma de 150 lei/persoană nu este nicio diferență din punct de vedere fiscal față de acordarea de tichete cadou în valoare de 150 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

Rezultă că acordarea cadourilor sub forma tichetelor cadou în valoare de 150 de lei cu aceste ocazii nu este recomandată întrucât tratamentul fiscal este același, iar achiziționarea tichetelor implică o serie de demersuri.

Dacă angajatorul dorește să ofere salariaților cadouri cu alte destinații sociale decât Crăciun, Paște, 1 Iunie și 8 Martie se recomandă ca acordarea acestora să fie făcută sub forma tichetelor cadou.

Astfel, Normele metodologice de aplicare a art. 142 din Codul fiscal stabilesc că, în sensul art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii tichetele cadou acordate potrivit legii, altele decât cele acordate pentru ocaziile prevăzute la art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

Așadar, dacă angajatorul acordă pentru alte destinații sociale prevăzute în contractul de muncă tichete cadou, acestea vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit, dar vor fi excluse din baza de calcul al contribuțiilor sociale indiferent de valoare.

Spre exemplu, se pot acorda tichete cadou indiferent de quantum pentru:

- Ziua salariatului;
- Căsătoria salariatului;
- Pensionarea salariatului;
- Ziua bărbatului;
- Sfântul Nicolae.

ATENȚIE!

Acordarea tichetelor cadou pentru aceste destinații trebuie să fie prevăzută în contractul de muncă.

Exemplu

În contractul colectiv de muncă este prevăzut că se acordă fiecărui salariat cu ocazia zilei de naștere suma de 500 lei sub formă de tichete cadou.

Această sumă va fi exclusă din baza de calcul al contribuțiilor sociale, dar va intra în baza de calcul al impozitului pe venit.



VI.2.5. Voucherele de vacanță

Conform art. 34¹ din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare până la data de 1 ianuarie 2021, prevederile prezentei legi nu se aplică voucherele de vacanță.

Astfel, Legea nr. 165/2018 se aplică în ceea ce privește voucherele de vacanță începând cu data de 01 ianuarie 2021.

Până la data de 01 ianuarie 2021, voucherele de vacanță sunt reglementate prin:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherele de vacanță, publicată în Monitorul Oficial nr. 110 din 24 februarie 2009, aprobată prin Legea nr. 94/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 496 din 3 iulie 2014, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice

privind acordarea voucherelor de vacanță, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 940/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.026 din 27 decembrie 2017.

În sectorul bugetar, conform art. 1 alin. (2) din O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, 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 2020, vouchere de vacanță în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat.

Pentru instituțiile și autoritățile publice, voucherele de vacanță se acordă în limita sumelor prevăzute distinct cu această destinație în bugetele proprii aprobate, potrivit legii, fiecărui ordonator de credite.