

1. Reglementarea concediului de odihnă

Dreptul la concediu de odihnă plătit este unul dintre drepturile fundamentale consacrate de art. 38 alin. (2) din Constituția României.



Reglementări mai ample privind concediul de odihnă se regăsesc în următoarele acte normative:

- Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, art. 144-153;
- H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările ulterioare, republicată în Monitorul Oficial nr. 93 din 17 mai 1995.

Concediul de odihnă reprezintă cea mai importantă formă de acordare a repausului necesar refacerii fizice și psihice a salariatului, în vederea continuării în bune condiții a raporturilor de muncă.



Concediul de odihnă este un drept legat indisolubil de contractul individual de muncă, motiv pentru care art. 144 alin. (2) din Codul muncii interzice orice cesiune, renunțare sau limitare a dreptului la concediu de odihnă. De altfel, această prevedere legală reprezintă o aplicare a unui principiu mult mai amplu, consacrat de art. 38 din Codul muncii, potrivit căruia salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.

interzicerea
renunțării

ATENȚIE!

Drept urmare, chiar dacă salariatul ar fi de acord să renunțe – de exemplu, în schimbul unei indemnizații – la dreptul său la concediu de odihnă, această renunțare este nulă absolut. Legea îl protejează uneori pe salariat chiar și împotriva voinței lui.

De aceea, practica frecventă a angajatorilor de a propune compensarea în bani a concediului de odihnă neacordat în cursul anului este greșită. Pe de o parte, nu se realizează finalitatea concediului de odihnă, respectiv recuperarea fizică și intelectuală a salariatului. Pe de altă parte, printr-o astfel de înțelegere, părțile aduc atingere unei norme imperative ale art. 146 alin. (4) din Codul muncii care permite compensarea în bani a concediului de odihnă numai în situația încetării raporturilor de muncă, respectiv când finalitatea acestuia nu mai poate fi realizată prin întreruperea raportului juridic de muncă.

practică
greșită

2. Cum să acordăm salariaților concediul de odihnă

Dreptul la concediu de odihnă se dobândește chiar prin încheierea contractului individual de muncă. Așadar, posibilitatea acordării concediului se naște chiar de la data angajării, nefiind necesară scurgerea unui interval de timp pentru acordarea acestui drept.

Dispozițiile legale în vigoare nu îi interzic însă angajatorului să stabilească un interval rezonabil după angajarea persoanei, în care să nu se acorde concediul de odihnă, astfel încât aceasta să se poată acomoda cu noul loc de muncă.

ATENȚIE!

Concediul de odihnă nu se mai acordă în toate cazurile proporțional cu activitatea efectiv prestată într-un an calendaristic.

Legea nr. 12/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 52 din 22 ianuarie 2015, a modificat art. 145 din Codul muncii în sensul de a nu mai prevedea acordarea concediului de odihnă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. Motivul acestei modificări se găsește în faptul că textul românesc nu era pe deplin concordant cu Directiva europeană 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, astfel cum a fost aceasta interpretată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene. Potrivit acestei interpretări, durata concediului de odihnă nu se diminuează dacă salariatul s-a aflat, pe parcursul anului respectiv, în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

Dar legiitorul român a mers încă și mai departe de atât.

Astfel, în art. 145 alin. (4) – (6), introduse prin Legea nr. 12/2015, se prevede că la stabilirea duratei concediului de odihnă anual se consideră perioade de activitate prestată perioadele în care contractul a fost suspendat pentru:

perioade de
activitate

- concediu de incapacitate temporară de muncă,
- concediu de maternitate,
- concediu de risc maternal și
- concediul pentru îngrijirea copilului bolnav.

În toate aceste cazuri de suspendare, concediul de odihnă se calculează ca și cum activitatea ar fi fost prestată neîntrerupt.

În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.



posibilitatea
diminuării
concediului

Dacă însă suspendarea raportului de muncă se datorează, spre exemplu, **concediului fără salariu pentru interese personale, suspendării pe parcursul cercetării disciplinare, șomajului tehnic sau trimiterii în judecată a salariatului** în condițiile art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, suntem în prezența unor situații care ar autoriza angajatorul să diminueze proporțional durata concediului de odihnă.

În aplicarea acestei reguli veți ține cont însă de prevederile contractului colectiv de muncă, de regulamentul intern, respectiv de contractul individual de muncă. Totodată veți aplica și dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii privind repunerea salariatului

- nr. din data
- nr. din data
- nr. din data
- nr. din data
- nr. din data
- nr. din data
- mai supun atenției și faptul că datele menționate în certificatul medical nr. din data nu sunt susținute de fișa medicală.

În vederea celor menționate anexăm copiile certificatelor medicale mai sus menționate.

Societatea/Agenția/Casa
Persoana autorizată

ATENȚIE!

Sesizările anonime sau cele care nu cuprind datele și documentele menționate mai sus nu se iau în considerare și se clasează.

Scopul controlului este identificarea următoarelor aspecte:

- a) existența și valabilitatea convenției de eliberare de certificate de concediu medical;
- b) documentul de achiziționare a carnetelor de certificate de concediu medical, dova-
da modului de gestionare și evidență a acestora; pentru unitățile sanitare care au mai
mulți medici angajați, dova-
da pentru distribuirea și arhivarea certificatelor se face prin
prezentarea tabelului centralizator nominal care conține următoarele rubrici obligatorii:
numele medicului, data repartizării carnetului/carnetelor; seria și numărul carnetu-
lui/carnetelor repartizate, semnătura de primire, parafa medicului;
- c) existența adevărului de la plătitor în care să se menționeze numărul de zile de
incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12 luni, în baza căreia se poate eli-
bera certificatul medical, cu excepția urgențelor medico-chirurgicale sau a bolilor infec-
tocontagioase din grupa A;
- d) înregistrările primare și concordanța dintre:
 - datele menționate în fila de certificat medical supusă verificării și consemnările din
registru de consultații, respectiv fișa medicală/fișa de observație clinică generală,
implicit cu conținutul din documentele-anexă care susțin diagnosticul;
 - recomandările medicului înregistrate în documentele medico-legale, cu privire la
perioada de concediu, datele la care pacientul trebuie să revină la control, recomandările
de tratament pe care trebuie să le urmeze, precum și alte indicații care țin de programul
de recuperare, după caz;
 - data acordării certificatului de concediu medical și data eliberării acestuia, cu
respectarea prevederilor legale în vigoare;
 - numărul de zile de concediu medical acordate de medicii curanți cu respectarea
prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005;
- e) declarația pe proprie răspundere a asiguratului potrivit art. 81 alin. (2) din
Normele de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005
privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Or-

dinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 60/32/2006, cu modificările și completările ulterioare;

f) recomandările comunicate de medic bolnavului și consemnate în documentele medicale (fișă de consultație, foaie de observație, biletul de externare, scrisoare medicală etc.), precum și în declarația asiguratului la rubrica „Observațiile medicului prescriptor”, cu privire la recomandările legate de procesul de recuperare și dacă este necesară efectuarea de tratamente de specialitate, investigații paraclinice și/sau alte proceduri medicale.

ATENȚIE!

Sesizarea nu poate avea ca obiect diagnosticul medical.

comisii de disciplină

Dacă vor fi constatate nereguli de către organele de control, vor fi sesizate comisiile de disciplină din cadrul colegiului medicilor de la nivelul fiecărui județ, respectiv din cadrul Colegiului Medicilor București sau, după caz, din cadrul Colegiului Medicilor Dentiști din România, pe domeniul de competență, precum și unitățile cu care medicii se află în relații contractuale, pentru luarea măsurilor legale ce se impun.

Dincolo de controlul modului de eliberare a certificatelor medicale, **nu se mai poate realiza însă și verificarea prezenței salariaților în concediu medical la adresa de domiciliu sau la reședința indicată.**

Astfel, potrivit Ordonanței de urgență nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, astfel cum fusese modificată prin Ordonanța de urgență nr. 36/2010, pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, salariații trebuiau să îndeplinească o serie de condiții, între care aceea de a fi prezenți la domiciliu sau la adresa indicată, după caz, în vederea exercitării verificării de către reprezentanții plătitorilor de indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

controlul prezenței la domiciliu

Verificarea prezenței asiguraților aflați în incapacitate temporară de muncă la adresa de domiciliu sau la reședința indicată se efectua de către plătitorii de indemnizații, însoțiți eventual de un reprezentant al poliției, avându-se în vedere programul individual de recuperare recomandat de către medicul specialist. Refuzul verificării prezenței la domiciliu atrăgea încetarea plății indemnizației de concediu medical. Aceeași sancțiune se aplica în cazul în care persoana verificată nu era găsită la domiciliu.

ATENȚIE!

Legea nr. 183/2015 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2010 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 496 din 7 iulie 2015, a abrogat aceste dispoziții.

abrogare

Astăzi, aceste verificări nu se mai pot face, astfel încât pot exista cazuri în care planează incertitudinea asupra realei incapacități de muncă a salariatului aflat în concediu medical.

a) Concediul de maternitate dinainte de naștere se acordă pe o perioadă de 63 de zile și poartă denumirea de concediu prenatal.

b) Concediul de maternitate acordat după nașterea copilului, pe o perioadă de 63 de zile, poartă denumirea de concediu postnatal.

Concediile pentru sarcină și lăuzie se compensează între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare astfel încât salariata să efectueze cele 42 de zile de concediu postnatal obligatorii.

compensare

Concediul de maternitate poate fi acordat pe o perioadă de cel mult 126 de zile, după cum urmează:

1) 63 de zile prenatal, respectiv 63 de zile postnatal

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, aprobată prin Legea nr. 25/2004, instituie pentru mame obligația de a efectua 42 de zile de concediu postnatal pentru a asigura protecția sănătății lor și a copiilor lor. Prin urmare, posibilitatea de a compensa concediul prenatal cu concediul postnatal se aplică numai în măsura în care compensarea se face cu respectarea obligației de a efectua un număr de 42 de zile de concediu postnatal.



2) 84 de zile concediu prenatal și 42 de zile concediu postnatal

Acordarea concediului postnatal și întinderea lui nu mai rămâne exclusiv la latitudinea medicului sau asiguratei în cauză.

Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

Beneficiază de concediu și indemnizație de maternitate persoanele care îndeplinesc condiția stagiului de cotizare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

De același drept beneficiază și femeia care, din motive neimputabile ei, nu mai are calitatea de asigurat (raportul de muncă încetând), dacă naște în termen de 9 luni de la data pierderii calității de asigurat. În acest caz, condiția stagiului de cotizare de 6 luni în ultimele 12 anterioare lunii de acordare a concediului trebuie îndeplinită la încetarea calității de asigurat.



Indemnizația de maternitate reprezintă 85% din media veniturilor din ultimele 6 luni în baza cărora s-a calculat contribuția pentru concediu și indemnizația de sănătate.

Indemnizația de asigurări sociale se achită pentru zilele lucrătoare cuprinse în certificatele medicale și reprezintă produsul dintre media zilnică și procentul stabilit de lege (85%), multiplicat cu numărul de zile lucrătoare din concediul medical.

ATENȚIE!

Trebuie menționat că un concediu de maternitate se acordă în considerarea stării de sănătate delicată a gravidei sau a lăuzei, motiv pentru care, chiar dacă salariata nu îndeplinește condițiile privind stagiul de cotizare necesar punerii în plată, absențele sale la serviciu, consemnate în certificatul medical, sunt motivate de starea de graviditate (deci nu pot atrage sancțiuni disciplinare).

Indemnizația aferentă concediului medical de maternitate se suportă integral din Fondul unic de asigurări sociale de sănătate.

Certificatul medical se eliberează de către medicul de familie și/sau de către medicul specialist de obstetrică-ginecologie care ia în evidență și urmărește sarcina (*Ordinul nr. 233/125/2006, publicat în Monitorul Oficial nr. 254 din 21 martie 2006*).

I. Administratorul societății cu răspundere limitată

In mod normal, administratorul unei societăți comerciale își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat.

regula

Prin excepție, în cazul societății cu răspundere limitată, administratorul poate avea calitatea de salariat în baza unui contract individual de muncă, situație în care i se vor calcula, reține și plăti toate contribuțiile obligatorii și impozitul pe salarii pe care le datorează oricare alt salariat.

excepție

Astfel, potrivit art. 196¹ alin. (3) din Legea societăților comerciale, Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, asociatul unic poate avea calitatea de salariat al societății cu răspundere limitată al cărei asociat unic este”.

Potrivit Ordinului comun al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse și președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011 privind aprobarea Clasificării ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 561 din 8 august 2011, administratorul societății poate fi angajat cu contract individual de muncă având cod COR 214945 administrator societate comercială.

C.O.R.

Prin urmare, administratorul societății poate fi angajat cu contract individual de muncă în funcția de administrator, iar contractul de muncă va fi semnat la angajator de către administratorul societății numit prin actul constitutiv (respectiv salariatul în speță), iar la salariat va semna în calitatea sa de salariat.

Așadar, administratorii societăților cu răspundere limitată pot fi angajați ca salariați. Dar nu este obligatoriu, chiar și în cazul societăților cu răspundere limitată este posibil ca administratorul să aibă un contract de mandat. În plus, în cazul celorlalte categorii de societăți comerciale, angajarea cu contract de muncă este exclusă. În cele ce urmează ne referim la impozitarea remunerației astfel obținute **de către administratorii care nu sunt salariați, ci își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat.**

II. Impozitul pe venit datorat pentru remunerația administratorului de societate

În temeiul art. 55 alin. (2) lit. j) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, regulile de impunere proprii veniturilor din salarii se aplică și remunerației administratorilor de societate.

Remunerația administratorului este impozabilă în mod similar veniturilor de natură salarială, iar societatea plătitoare a remunerației are obligația reținerii și plății impozitului pe salarii în cotă de 16%, aplicabilă asupra bazei de calcul determinate în conformitate cu prevederile art. 57 alin. (2) lit. b) din Codul fiscal.

16%

Astfel, pentru a determina venitul impozabil și impozitul lunar se va proceda în felul următor:

1. Din venitul brut se scad toate contribuțiile obligatorii datorate. Rezultatul reprezintă venitul net.

2. În aceste situații nu se acordă deduceri personale, venitul net identificându-se cu baza de calcul al impozitului lunar pe veniturile din salarii.

3. Impozitul lunar se determină pe fiecare loc de realizare a acestuia prin aplicarea cotei de 16% asupra acestei baze de calcul.

Remunerația administratorului constituie venituri în afara funcției de bază, fapt pentru care impozitul se calculează prin aplicarea cotei de 16% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul brut și contribuțiile sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii, cu respectarea prevederilor Uniunii Europene sau ale convențiilor/acordurilor privind coordonarea sistemelor de securitate socială în care România este parte, pe fiecare loc de realizare a acestora fără posibilitatea deducerii vreunui alt venit cum ar fi, spre exemplu, pensia facultativă.

III. Contribuții sociale datorate pentru remunerația administratorului de societate

1. Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de stat

Baza lunară de calcul al contribuției individuale la sistemul asigurărilor sociale de stat o reprezintă remunerația brută acordată administratorului.

În perioada în care administratorul beneficiază de indemnizații de asigurări sociale de sănătate potrivit O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, baza de calcul al contribuțiilor la sistemul asigurărilor sociale de stat o reprezintă suma de 35% din câștigul salarial mediu brut corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical.

Baza = $2.415 \times 35\% = 845$ lei, unde 2.415 lei este câștigul salarial mediu utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2015.

2. Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate

Baza lunară de calcul al contribuției individuale la sistemul asigurărilor sociale de sănătate o reprezintă remunerația brută acordată administratorului.

În baza de calcul nu intră excepțiile generale și excepțiile specifice contribuțiilor la sistemul asigurărilor sociale de sănătate.

3. Contribuția pentru concedii și indemnizații

Remunerația administratorului intră în baza lunară de calcul al contribuției pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate datorată de societatea comercială care le plătește.

De aceea, administratorul va beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate acordate în baza O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, dacă îndeplinește condiția stagiului de cotizare.

În baza de calcul nu intră excepțiile generale și excepțiile specifice contribuției pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

șomaj

Contribuțiile la sistemul asigurărilor pentru șomaj nu se datorează în mod obligatoriu pentru remunerația administratorului, nu se calculează și nu se rețin de societate.

Administratorul se poate asigura facultativ în sistemul asigurărilor pentru șomaj prin încheierea unui contract de asigurare facultativă în acest sistem.

De asemenea, nu se datorează de către societate contribuția pentru accidente de muncă și boli profesionale. Administratorul se poate asigura facultativ pentru accidente de muncă și boli profesionale în baza unui contract de asigurare facultativă.

Calculul, reținerea și virarea contribuțiilor sociale

Societatea plătoare a remunerației administratorului, în calitate de entitate asimilată angajatorului, are obligația de a calcula, de a reține și de a vira contribuțiile sociale obligatorii.

ATENȚIE!

Dacă administratorul este titularul documentului portabil A1 pe care îl prezintă societății, contribuțiile sociale se datorează în statul înscris în formular conform legislației aplicabile în acest stat.

Societatea plătoare a remunerației administratorilor va declara remunerația în următoarele formulare:

a) formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

Pentru remunerația administratorului, în declarația 112, în Anexa 1.2. – Anexa asigurat se completează astfel:

- în caseta „Asigurat/neasigurat pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate” se înscrie 1 – asigurat, în caseta Asigurat în sistemul de asigurări pentru șomaj se înscrie 2 – neasigurat;
- Tip asigurat – 6 – Administratorii societăților comerciale, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație;
- Bază Contribuție Individuală ASIGURARI SOCIALE neplafonată – venitul brut realizat;
- Bază Contribuție Individuală SĂNĂTATE – venitul brut realizat;
- Bază de calcul pentru plata fondului de garantare – zero.

Declarația 112

b) formularul 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile realizate, pe beneficiari de venit”.

Remunerația administratorului se încadrează la venituri din salarii în afara funcției de bază și se înscrie în declarația 205 în secțiunea V „Date informative privind impozitul pe veniturile din salarii”.

Declararea remunerației în cele două formulare se face în baza codului numeric personal.

În cazul administratorului nerezident, întrucât acesta nu deține cod numeric personal, este necesară obținerea codului de identificare fiscală (CIF).

Conform art. 72 alin. (1) din Codul de procedură fiscală, orice persoană sau entitate care este subiect într-un raport juridic fiscal se înregistrează fiscal primind un cod de identificare fiscală.

Astfel, administratorul nerezident trebuie să solicite înregistrarea fiscală prin atribuirea codului de identificare fiscală. În baza art. 72 alin. (4) din Codul de procedură fiscală, societatea, în calitate de plătitor de venit, poate obține în numele administratorului codul de identificare fiscală.

administrator
nerezident

Exemplu

- Pentru a exemplifica un calcul al contribuțiilor, pornim de la ipoteza unei remunerații
- a administratorului stabilite în cuantum de 6.000 de lei brut/lună.

Contribuții individuale	Mod de calcul	Suma
Venit brut	–	6.000
Contribuția la asigurările sociale	$6.000 \times 10,5\%$	630
Contribuția la asigurările sociale de sănătate	$6.000 \times 5,5\%$	330
Deducere personală		–
Impozit	$(6.000 - 630 - 330) \times 16\%$	806
Venit net	$6.000 - 630 - 330 - 806$	4.234
Contribuția entității la asigurările sociale	$6.000 \times 15,8\%$	948
Contribuția entității la fondul de asigurări de sănătate	$6.000 \times 5,2\%$	312
Total		1.260

ATENȚIE!

Avantajele în natură suportate de societate pentru administrator vor fi supuse, din punct de vedere fiscal, prevederilor legale care reglementează remunerația administratorului.

Astfel, vor urma tratamentul fiscal al diurnei, chiria suportată de societate pentru locuința administratorului, taxele pentru grădinița copilului administratorului, abonamentul medical etc.

Moneda în care se face plata remunerației administratorului

Conform art. 3 alin. (1¹) din Regulamentul BNR 4/2005, cu modificările și completările ulterioare, plățile, încasările, transferurile și orice alte asemenea operațiuni între rezidenți care decurg din remunerarea muncii prestate, indiferent de raportul juridic care le reglementează, se realizează numai în moneda națională (leu).

Astfel, plata remunerației administratorului poate fi făcută doar în moneda leu.

Prin excepție, plata remunerației va putea fi efectuată în valută dacă administratorul este o persoană fizică nerezidentă.

Veniturile acordate administratorului în perioada de delegație

Dreptul la indemnizația de deplasare este un drept ce se acordă salariaților pe durata delegării și detașării. De aceea, administratorul care își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat nu are dreptul la diurnă. Eventualele sume acordate administratorilor pe durata delegației, cu titlu de diurnă, vor fi considerate din punct de vedere fiscal, remunerație acordată acestora.

În cazul plătilor de impozit pe profit, Codul fiscal prevede la art. 21 alin. (2) lit. e) că sunt cheltuieli efectuate în scopul realizării de venituri și, prin urmare, deductibile, cheltuielile de transport și de cazare în țară și în străinătate, efectuate pentru salariați și administratori.

Astfel, dacă diurna poate fi acordată doar salariaților, cheltuielile de transport și cazare pentru deplasarea administratorului în interesul societății pot fi acordate și sunt deductibile pentru societate.

fără
diurnă

transport
și cazare

Tichetele reprezintă beneficii salariale, bonuri valorice care pot fi acordate salariaților, în raport cu prevederile legale, ale contractului colectiv de muncă aplicabil, contractului individual de muncă sau cu reglementările interne ale angajatorului.



Dacă inițial tichetele au fost reglementate ca instrument de plată pentru produsele alimentare, în prezent există mai multe categorii de tichete, utilizate pentru achiziționarea unor categorii diferite de produse sau servicii: tichete cadou, tichete de creșă, tichete de vacanță (denumite în prezent „vouchere de vacanță”).

Legislația aplicabilă în domeniul tichetelor este:

- Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, publicată în Monitorul Oficial nr. 260 din 13 iulie, ulterior modificată, mai recent prin Legea nr. 291/2013;
- Hotărârea Guvernului nr. 23/2015 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, publicată în Monitorul Oficial nr. 54 din 22 ianuarie 2015. Această Hotărâre prevede că valoarea nominală a unui tichet de masă se actualizează periodic. Spre exemplu, în prezent este în vigoare Ordinul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice nr. 1.069/2015, pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul I al anului 2015, publicat în Monitorul Oficial nr. 374 din 28 mai 2015, care prevede o valoare nominală a unui tichet de masă de 9,41 lei;
- Legea nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă, publicată în Monitorul Oficial nr. 446 din 23 mai 2006, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1.317/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a dispozițiilor Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea tichetelor de vacanță, aprobată cu modificări prin Legea nr. 94/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 496 din 3 iulie 2014;
- Legea nr. 173/2015 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 8/2014 pentru modificarea unor termene prevăzute în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță;
- Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 927 din 23 decembrie 2003;
- Hotărârea Guvernului nr. 44/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 112 din 06 februarie 2004.

reglementări

Tichetele se emit pe hârtie, dar și în format electronic. Ele sunt destinate exclusiv alocației individuale de hrană și sunt suportate integral pe costuri de angajator.