

Venit bază de calcul = venit net – deduceri: 1.192 lei

Impozit: 1.192 lei x 16% = 191 lei

Rest de plată: 1.060 lei

1.3.5.4. Voucherele de vacanță

Voucherele de vacanță sunt reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8 din 18 februarie 2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, modificată cel mai recent prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 46, publicată în Monitorul Oficial nr. 506 din 30 iunie 2017.

Voucherele de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale, pentru unitățile din domeniul bugetar, și, în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, potrivit legii, pentru celelalte categorii de angajatori.

Instituțiile și autoritățile publice, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, precum și operatorii economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară acordă, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu această destinație, în perioada 1 iulie 2017 - 30 noiembrie 2018, o singură indemnizație de vacanță sau o singură primă de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat.

În domeniul privat, nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță reprezintă contravaloarea a 6 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal. În prezent, salariul minim este de 1.450 de lei. Aceasta înseamnă că, până la o nouă modificare a salariului minim pe economie, se vor putea acorda vouchere de vacanță în limita sumei de 8.700 de lei.

maximum
8.700 lei

Valorile nominale permise pentru voucherele de vacanță pe suport hârtie sunt: 10, 20, 30, 40 și 50 lei.

Voucherele de vacanță pot fi emise:

– pe suport hârtie

sau

– pe suport electronic

Angajatorul stabilește sub ce formă acordă voucherele de vacanță de comun acord cu organizațiile sindicale legal constituite sau cu reprezentanții salariaților, dacă în unitate nu există organizații sindicale.

Angajatul care beneficiază de vouchere de vacanță nu mai beneficiază de prima de vacanță în cursul anului fiscal.

Voucherele de vacanță emise pe suport electronic pot fi alimentate exclusiv cu valoarea nominală a voucherelor de vacanță acordate de

către angajator și pot fi utilizate doar pentru achiziționarea pachetelor de servicii turistice.

Voucherele de vacanță emise pe suport electronic nu permit efectuarea de operațiuni de retragere de numerar.

În locul voucherelor de vacanță, angajatorul poate alege să acorde salariaților prime de vacanță sau poate să deconteze salariaților contravaloarea serviciilor turistice.

În continuare vă prezentăm un tabel cu tratamentul fiscal aplicabil fiecăreia dintre aceste forme, astfel încât angajatorul să aleagă în cunoștință de cauză cu privire la taxele datorate.

	Impozit pe venit	Contribuții sociale	Deductibilitate
Vouchere de vacanță	Impozabile indiferent de quantum < 6 salarii minime/an – deductibile	< 6 salarii minime/an – netaxabile > 6 salarii minime/an – nedeductibile	> 6 salarii minime/an – taxabile
Decontare servicii turistice	Neimpozabile în cuantumul și în condițiile prevăzute de contractul de muncă	Netaxabile în cuantumul și în condițiile prevăzute de contractul de muncă	Deductibile în limita de 5% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu personalul.
Primă de vacanță	Impozabilă indiferent de quantum	Taxabilă indiferent de quantum	Deductibilă integral

servicii
uristice

Astfel, dacă angajatorul decontează salariatului suma de 8.000 de lei pentru servicii turistice, această sumă nu va intra în baza de calcul al contribuțiilor sociale și al impozitului pe venit. Dacă însă angajatorul acordă vouchere de vacanță în sumă de 8.000 de lei, acestea vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit, dar vor fi scutite de la plata contribuțiilor sociale.

Mai mult, dacă valoarea serviciilor turistice este mai mare de 6 salarii minime pe economie pe an, nu se mai pune problema acordării acestora sub forma voucherelor de vacanță întrucât peste această limită, voucherele de vacanță sunt taxabile și cu contribuții sociale pe lângă impozit pe venit.

contractul
de muncă

Singura condiție în cazul serviciilor turistice este ca decontarea acestora să fie prevăzută în contractul individual sau colectiv de muncă. Aceasta, întrucât Codul fiscal exclude din baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale contravaloarea serviciilor turistice astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

prima de
vacanță

În situația în care angajatorul acordă primă de vacanță, fără ca salariatul să facă dovada achiziționării serviciilor turistice, aceasta va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

În consecință, cel mai avantajos din punct de vedere fiscal este decontarea serviciilor turistice cu condiția ca această decontare să fie prevăzută de contractul de muncă (colectiv sau individual).

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 46/2017 s-au adus modificări și contravențiilor privind acordarea și utilizarea voucherelor de vacanță, noile sancțiuni fiind stabilite pe baza de puncte-amendă, un punct amendă reprezentând contravaloarea unui salariu de bază minim brut garantat în plată stabilit în condițiile legii. Astfel, acceptarea de către unitatea afiliată de vouchere de vacanță de la alte persoane decât titularul voucherului de vacanță constituie contravenție și se sancționează cu 7 puncte amendă ($114.500 \times 7 = 10.150$ lei), anterior sancțiunea fiind cuprinsă între 1.000 și 5.000 lei.

puncte
amendă

Comercializarea voucherelor de vacanță de către angajați, angajatori, unitățile afiliate și structurile de primire turistice se sancționează cu 14 puncte-amendă ($1.450 \times 14 = 20.300$ lei), anterior sancțiunile fiind cuprinse între 1.000 și 5.000 lei.

