

I.1.3. Venituri salariale fără taxe

Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023, veniturile neimpozabile se împart în două categorii:

- 1) Venituri neimpozabile în limita plafonului de 33% din salariul de bază brut al salariatului.
- 2) Venituri neimpozabile neincluse în plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

I.1.3.1. Venituri neimpozabile în limita plafonului de 33% din salariul de bază brut al salariatului

Ordinea în care veniturile prevăzute mai jos se includ în plafonul lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat se stabilește de angajator.

Partea ce depășește acest plafon reprezintă venit impozabil care se include, de asemenea, în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

Astfel, angajatorul trebuie să emită o decizie prin care să stabilească în ce ordine veniturile de mai jos se vor încadra în plafonul de 33% din salariul de bază brut.

- 1) **Prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate în limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizația de delegare/detașare, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice**

Exemplu de calcul



Un salariat mobil încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 3.000 lei se deplasează din București la Ploiești într-o lună cu 20 de zile lucrătoare pentru o perioadă de 12 zile.

Diurna stabilită pentru personalul instituțiilor publice în țară este de 23 lei/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 57,5 lei/zi.

Prestațiile suplimentare pentru mobilitate de care poate beneficia salariatul mobil fără taxe salariale sunt în cuantum de 57,5 lei/zi.

Salariatul poate beneficia pentru cele 2 zile de deplasare de prestații suplimentare pentru mobilitate fără taxe salariale în sumă de 690 lei ($57,5 \times 12$) dacă împreună cu celelalte venituri reglementate în plafonul de 33% se încadrează în suma de 990 lei. Ceea ce depășește acest plafon se impozitează și se taxează cu contribuții sociale.

Sunt exceptați de la plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului salariații mobili reglementați de H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier.

Prestațiile suplimentare primite de salariații mobili prevăzuți în Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 rămân supuse tratamentului fiscal aplicabil anterior datei de 1 ianuarie 2023. Acest tratament fiscal este echivalent cu cel al diurnei și al indemnizației de detașare transnațională în sensul că nu trebuie să se încadreze în plafonul de 33% din salariul de bază brut.

În această categorie se încadrează persoanele care realizează transport rutier:

- a) de mărfuri cu vehicule, inclusiv vehicule cu remorcă sau semiremorcă, a căror masă maximă autorizată depășește 3,5 tone sau
- b) de călători cu vehicule care sunt construite sau amenajate în mod permanent pentru a putea asigura transportul a mai mult de nouă persoane, inclusiv conducătorul auto și care sunt destinate acestui scop.

2) Contravaloarea hranei acordate de angajator

Angajatorii pot acorda salariaților hrană preparată în unități proprii sau achiziționată de la unități specializate, iar contravaloarea acestora nu reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- a) acordarea hranei este reglementată în regulamentul intern sau în contractul de muncă;
- b) valoarea hranei nu depășește valoarea unui tichet de masă/persoană/zi, prevăzută de lege la data acordării;
- c) salariatul cărui i se acordă hrana nu beneficiază de tichete de masă;
- d) hrana se încadrează în plafonul lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

La stabilirea plafonului lunar neimpozabil nu se iau în calcul numărul de zile din lună în care salariatul desfășoară activitate în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu sau se află în concediu de odihnă/concediu medical/delegare.

Prin hrană se înțelege hrana preparată în unități proprii sau achiziționată de la unități specializate.

3) Cazarea în unități proprii și contravaloarea chiriei

Angajatorii pot oferi gratuit cazare salariaților în unități proprii sau pot suporta chiria pentru salariați cu respectarea următoarelor condiții:

- a) cazarea sau contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit să fie reglementată în contractul individual sau colectiv de muncă sau în regulamentul intern, în limita unui plafon neimpozabil de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată/lună/persoană, în următoarele condiții:
- b) angajatul, soțul/soția acestuia să nu dețină o locuință în proprietate personală sau în folosință în localitatea în care își desfășoară activitatea;
- c) spațiul de cazare/de locuit se află în unitățile proprii, inclusiv de tip hotelier sau într-un imobil închiriat în acest scop de la o terță persoană, de către angajator;
- d) contractul de închiriere dintre angajator și terță persoană este încheiat în condițiile legii;
- e) suma reprezentând 20% din salariul minim brut pe țară se încadrează în plafonul lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

La determinarea plafonului de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se ia în calcul valoarea cea mai mică a salariului minim brut pe țară, în vigoare în luna pentru care se acordă avantajele. Plafonul neimpozabil se acordă

unuia dintre soți, în cazul în care ambii soți desfășoară activitate în aceeași localitate, la același angajator sau la angajatori diferiți, pe baza declarației pe propria răspundere a acestuia.

Verificarea îndeplinirii condițiilor se efectuează pe baza documentelor justificative și constituie responsabilitatea angajatorului.

4) Cheltuieli pentru activitatea prestată de telesalariați

Sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

Sumele vor fi acordate fără necesitatea de prezentare a documentelor justificative.

Suma de 400 lei nu este impozabilă și nu este taxată cu contribuții sociale dacă în contractul de muncă sau în regulamentul intern s-a menționat o clauză prin care s-a stabilit că angajatorul susține cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care salariații își desfășoară activitatea în regim de telemuncă.

Suma de 400 lei se acordă fără obligația salariatului de a prezenta documente justificative.

Conform art. 25 alin. (2¹) din Codul fiscal:

Cheltuielile suportate de angajator aferente activității în regim de telemuncă pentru salariații care desfășoară activitatea în acest regim, potrivit legii, sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal.

Așadar, suma de 400 lei nu se taxează cu impozit pe venit și contribuții sociale, iar pentru angajator reprezintă cheltuială deductibilă la calculul impozitului pe profit dacă:

- a) este acordată unui telesalariat;
- b) este acordată proporțional cu numărul de zile lucrate în regim de telemuncă;
- c) nu se acordă în perioada concediului de odihnă sau în perioade în care contractul individual de muncă este suspendat ori prestează activitate la sediul angajatorului;
- d) este prevăzută în regulamentul intern sau în contractul de muncă.

5) Decontarea contravalorii serviciilor turistice

Nu reprezintă venit impozabil și nu este taxabilă cu contribuții sociale contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă; sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea totală a acestora nu depășește într-un an fiscal nivelul unui câștig

salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

În această categorie intră serviciile turistice (cazare + masă) astfel cum sunt facturate de către furnizorul de servicii turistice, precum și transportul atât pentru salariați, cât și pentru membrii de familie.

Contravaloarea serviciilor turistice decontate de către angajator nu va intra în baza de calcul al contribuțiilor sociale și al impozitului pe venit dacă decontarea acestora este prevăzută în contractul individual sau colectiv de muncă ori în regulamentul intern.

Următoarele documente sunt necesare pentru decontarea serviciilor turistice:

- contractul individual sau colectiv de muncă ori regulamentul intern în care s-a prevăzut că salariatul beneficiază de decontarea serviciilor turistice;
- cererea de concediu de odihnă aprobată;
- document justificativ din care să rezulte achiziționarea serviciilor turistice și/sau de tratament.

În concluzie, angajatorul poate deconta salariaților contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament:

- pe bază de document justificativ din care să rezulte achiziționarea serviciilor turistice și/sau de tratament;
- în condițiile prevăzute în contractul de muncă;
- atât pentru salariați, cât și pentru membrii de familie ai acestora;
- pe durata concediului de odihnă;
- fără limite maxime.

Decontarea serviciilor turistice nu poate să fie făcută în funcție de performanțele salariaților întrucât o cheltuială socială nu poate să fie făcută pentru performanțe.

În situația în care angajatorul dorește să răsplătească performanța are la dispoziție posibilitatea de a acorda prime de vacanță sau vouchere de vacanță.

6) Contribuții la fondurile de pensii facultative

Conform prevederilor Legii nr. 204/2006 privind pensiile facultative, aderarea la un fond de pensii facultative este o opțiune individuală a salariatului.

Contribuția la un fond de pensii facultative poate fi de până la 15% din venitul salarial brut lunar.

Conform art. 76 alin. (5) din Legea nr. 204/2006, angajatorul constituie și virează lunar contribuția datorată de fiecare angajat care a aderat la un fond de pensii facultative, pe baza unui exemplar al actului individual de aderare la prospectul schemei de pensii facultative încheiat cu un administrator.

Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual

pentru fiecare persoană, nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

Doar contribuțiile de pensii facultative suportate de angajator intră în plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului, nu și contribuțiile de pensii facultative suportate de salariat.

7) Primele de asigurare voluntară de sănătate și abonamentele de servicii medicale

Conform art. 351 alin. (1) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, angajatorii, persoane fizice sau juridice, pot să încheie contracte de asigurare voluntară de sănătate pentru angajații lor, individual sau în grup, acordate ca beneficii adiționale la drepturile salariale ale acestora, în scopul atragerii și stabilizării personalului angajat.

Primele de asigurare voluntară de sănătate, conform Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană, nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

Reguli privind aplicarea scutirii de impozit pe venit și contribuții sociale pentru primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator:

- a) Scutirea se aplică pentru asigurările voluntare de sănătate, nu și pentru alte tipuri de asigurări, cum sunt, spre exemplu, asigurările de viață. Primele de asigurare de viață nu sunt scutite de la plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit.
- b) Scutirea nu se aplică dacă angajatorul suportă primele de asigurare voluntară de sănătate pentru membrii familiei salariaților. Doar primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator pentru salariați sunt venituri neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita a 400 euro/an.
- c) Dacă angajatorul suportă și un abonament pentru servicii medicale, acesta împreună cu primele de asigurare voluntară de sănătate nu trebuie să depășească suma de 400 euro/an pentru a se încadra în venituri fără taxe.

Doar primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator intră în plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului, nu și primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de salariat.

Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății definește la art. 347 lit h) serviciile medicale furnizate sub formă de abonament ca fiind servicii medicale preplătite, pe care furnizorii le acordă în mod direct abonaților, și nu prin intermediul asigurătorilor, cu respectarea legislației în vigoare pentru autorizarea, înființarea și funcționarea furnizorilor de servicii medicale, dar și cu privire la activitățile financiare care acoperă riscurile producerii unor evenimente neprevăzute. Aceste servicii medicale sunt acordate de furnizorii de servicii medicale în număr definit, cu o valoare certă,

obligându-se astfel ca, în schimbul unei sume primite periodic sub formă de abonament, să suporte toate costurile serviciilor medicale pe care abonații le-ar putea efectua în afara serviciilor incluse în pachetul de servicii medicale de bază.

Nu sunt venituri impozabile primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

La calculul drepturilor salariale nu se include în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale contravaloarea abonamentului medical până când se atinge suma de 400 euro pe an, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

Reguli privind aplicarea scutirii de impozit pe venit și contribuții sociale pentru abonamentele de servicii medicale suportate de angajator:

- a) scutirea se aplică pentru abonamentele de servicii medicale, și nu pentru serviciile medicale care nu sunt furnizate sub formă de abonament;
- b) scutirea nu se aplică dacă angajatorul suportă abonamente de servicii medicale furnizate membrilor familiei salariaților. Doar abonamentele medicale suportate de angajator pentru salariați sunt venituri neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita a 400 euro/an.
- c) dacă angajatorul suportă și prime de asigurare voluntară de sănătate, acestea împreună cu abonamentul pentru servicii medicale nu trebuie să depășească suma de 400 Euro/an pentru a se încadra în venituri fără taxe.

Doar abonamentele de servicii medicale de sănătate suportate de angajator intră în plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului, nu și abonamentele de servicii medicale de sănătate suportate de salariat.

8) Contravaloarea abonamentelor pentru practicarea sportului

Nu reprezintă venit impozabil și nu se taxează cu contribuții sociale, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului, contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană.

I.1.3.2. Venituri neimpozabile neincluse în plafonul de 33% din salariul de bază brut

1) Cadouri

a) Cadouri acordate cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase

Angajatorul poate acorda salariaților cu ocazia Paștelui, Crăciunului, salariatelor cu ocazia zilei de 8 Martie și copiilor minori ai salariaților cadouri cu ocazia zilei de