

- a) pentru angajator reprezintă cheltuieli deductibile în limita maximă prevăzută de lege pentru acordarea acestora;
- b) pentru salariat reprezintă avantaje în natură la stabilirea impozitului pe venit fiind impozitate cu impozit pe venit de 10%;
- c) pentru salariat nu intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale (CAS) dacă sunt acordate potrivit legii;
- d) începând cu data de 1 ianuarie 2024, tichetele de masa intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate în cotă de 10%;
- e) nu intră în baza de calcul al contribuției asiguratorii de muncă.

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:

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

Conform art. I Ordinul nr. 2.540/2023 pentru stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2023:

Pentru semestrul II al anului 2023, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilite potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de maximum 210 lei/lună, respectiv de maximum 420 de lei/eventiment.

Aceste valori se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2024, respectiv februarie și martie 2024.

Astfel, fie angajatorul acordă în fiecare lună tichete culturale în valoare de maximum 210 lei/lună, fie acordă ocazional tichete culturale de 420 lei.

Fiecare tichet cultural este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- a) numele și adresa emitentului;
- b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului;
- c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute de lege;
- d) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul cultural.

Regimul fiscal aplicabil tichetelor culturale este următorul:

- a) pentru angajator: reprezintă cheltuieli cu deductibilitate limitată în limita cotei de 5% aplicate asupra valorii cheltuielilor cu personalul;
- b) pentru salariat: reprezintă avantaje în natură la stabilirea impozitului pe venit;
- c) pentru salariat: nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale dacă sunt acordate potrivit legii;
- d) nu intră în baza de calcul al contribuției asiguratorii de muncă.

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 creșa 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.

Pentru semestrul II al anului 2023, începând cu luna octombrie 2023, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare este de 620 de lei. Această valoare se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2024, respectiv februarie și martie 2024.

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 acestuia 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;
- f) alte documente solicitate de angajator, după caz, potrivit regulamentului intern.

Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității.

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- numele și adresa emitentului;
- perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;
- interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute de lege;
- numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

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

Regimul fiscal aplicabil tichetelor de creșă este următorul:

- a) pentru angajator: reprezintă cheltuieli cu deductibilitate limitată în limita cotei de 5% aplicate asupra valorii cheltuielilor cu personalul;
- b) pentru salariat: reprezintă avantaje în natură la stabilirea impozitului pe venit;
- c) pentru salariat: nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale dacă sunt acordate potrivit legii.

VI.2.4. Tichetele cadou

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

Prin excepție, organizațiile sindicale legal constituite pot acorda din fonduri proprii, ocazional, tichete cadou membrilor proprii care nu au calitatea de angajați ai organizației sindicale. Frecvența acordării tichetelor cadou și valoarea lor se stabilesc de către conducerea organizației sindicale.

Fiecare tichet cadou este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- a) numele și adresa emitentului;
- b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului cadou;
- c) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul cadou.

Conform Codului fiscal, în cazul cadourilor în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori, veniturile sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 300 lei:

- cadouri oferite angajaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;
- cadouri oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 Martie;
- cadouri oferite angajaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie.

Cadourile acordate cu aceste ocazii în limita sumei de 300 lei au același tratament fiscal indiferent dacă sunt acordate în bunuri, bani sau tichete cadou. Dacă se acordă suma de 300 lei/persoană nu este nicio diferență din punct de vedere fiscal față de acordarea de tichete cadou în valoare de 300 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

Din punct de vedere fiscal, acordarea tichetelor cadou salariaților nu conferă nicio facilitate fiscală. Astfel, în cazul în care se acordă tichete cadou cu alte destinații decât Crăciun, Paște, 1 Iunie, 8 Martie, contravaloarea acestora se impozitează cu impozit pe venit și contribuții sociale.

VI.2.5. Voucherele de vacanță

Conform art. 34¹ din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare în forma modificată prin O.U.G. nr. 131/2021 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, până la data de 1 ianuarie 2027, prevederile acestei legi nu se aplică voucherelor de vacanță.

Astfel, Legea nr. 165/2018 se aplică în ceea ce privește voucherele de vacanță începând cu data de 1 ianuarie 2027.

Până la data de 1 ianuarie 2021, voucherele de vacanță sunt reglementate prin:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor 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.

Angajatorii, după caz, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau reprezentanții beneficiarilor, vor stabili, prin contractele colective de muncă, respectiv prin regulamente interne, reguli privind modul de acordare a primei de vacanță sub forma voucherelor de vacanță, care să prevadă:

- a) numărul beneficiarilor din unitate care pot primi vouchere de vacanță și nivelul sumelor care se acordă beneficiarilor sub forma voucherelor de vacanță, ținând seama de posibilitățile financiare proprii ale angajatorilor;
- b) categoriile de beneficiari care primesc vouchere de vacanță.

Pachetul de servicii turistice care poate fi achiziționat pe baza voucherelor de vacanță poate cuprinde servicii de cazare, alimentație publică, transport, tratament balnear, agrement.

Conținutul minim al pachetului de servicii turistice conține în mod obligatoriu servicii de cazare.

Suportul electronic emis de unitățile emitente trebuie să aibă înscrise sau stocate într-un alt mod, în acesta, următoarele elemente obligatorii:

- a) emitentul și datele sale de identificare;
- b) angajatorul și datele sale de identificare;
- c) numele, prenumele și codul numeric personal ale beneficiarului care este în drept să utilizeze voucherul de vacanță;
- d) interdicția de a utiliza voucherul de vacanță în alte locuri decât în unitățile afiliate, imprimată pe versoul suportului electronic;
- e) numărul de identificare, unic la nivel de emitent, al suportului electronic;
- f) perioada de valabilitate a suportului electronic;
- g) elemente de siguranță a suportului electronic, de exemplu PIN, CIP;
- h) cuvintele «VOUCHER DE VACANȚĂ ELECTRONIC», cu litere majuscule pe fața suportului electronic;
- i) elemente de identitate vizuală ale brandului de turism al României.

Voucherul de vacanță are perioadă de valabilitate de un an de la data emiterii pe suport hârtie, respectiv de la data alimentării pentru voucherele emise pe suport electronic, fără a se înțelege că aceasta este perioada de valabilitate a suportului electronic.

Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță de către angajatorii din domeniul privat reprezintă contravaloarea a maximum șase salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este cel stabilit în condițiile legii.

$3.000 \times 6 = 18.000$ lei, unde 3.000 lei = salariul de bază minim brut pe țară în anul 2023.

Cuantumul acordat salariaților sub forma voucherelor de vacanță se stabilește de către angajatori proporțional cu durata contractului de muncă, într-un an calendaristic. În cazul cumulului de funcții, voucherele de vacanță vor fi acordate de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază, potrivit legii, sau, după caz, de fiecare angajator proporțional cu timpul lucrat, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

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.

Utilizarea de către beneficiar de vouchere de vacanță necuvenite îl va obliga pe acesta la plata contravalorii voucherelor către angajator.

La sfârșitul perioadei de valabilitate a suportului electronic pe care au fost alimentate voucherele de vacanță sau la data încetării raporturilor de muncă, beneficiarul are obligația de a restitui angajatorului suportul electronic, iar acesta, la rândul lui, va restitui suportul electronic unității emitente.

Regimul fiscal aplicabil voucherelor de vacanță este următorul:

- a) pentru angajator: reprezintă cheltuieli cu deductibilitate limitată în limita maximă a 6 salarii de bază minime brute pe țară;
- b) pentru salariat: reprezintă avantaje în natură la stabilirea impozitului pe venit fiind taxate cu 10%;
- c) pentru salariat: nu intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale (CAS) dacă sunt acordate în limita de 6 salarii de bază minime brute pe țară;
- d) începând cu data de 1 ianuarie 2024, voucherele de vacanță, indiferent în ce cuantum sunt acordate, intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate în cotă de 10%;
- e) nu intră în baza de calcul al contribuției asiguratorii de muncă dacă sunt acordate în limita de 6 salarii de bază minime brute pe țară.

Următoarele fapte constituie contravenții, dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii penale, infracțiuni, și se sancționează cu 3 până la 6 puncte-amendă:

- a) distribuirea de către angajatori către beneficiari a voucherelor de vacanță sau transferul de către unitățile emitente către beneficiari a valorii nominale a vou-

- cherelor de vacanță pe suport electronic, fără respectarea strictă a prevederilor legale;
- b) distribuirea de către angajatori a voucherelor de vacanță pe suport hârtie, dacă aceștia, la data stabilită pentru distribuire, nu au achitat unității emitente, integral, contravaloarea nominală a voucherelor de vacanță pe suport hârtie achiziționate, inclusiv costul imprimatelor reprezentând voucherele de vacanță pe suport hârtie;
 - c) transferul valorii nominale a voucherelor de vacanță pe suport electronic de către unitățile emitente către beneficiari, dacă angajatorii nu au achitat unității emitente, la data stabilită pentru transfer, contravaloarea nominală totală a voucherelor de vacanță pe suport electronic achiziționate și costurile legate de emiterea voucherelor de vacanță pe suport electronic;
 - d) transferul de către angajatori către beneficiari a contravalorii nominale a voucherelor de vacanță, precum și a costurilor aferente emiterii voucherelor de vacanță pe suport electronic și/sau a costului imprimatelor reprezentând voucherele de vacanță pe suport hârtie;
 - e) încheierea contractelor de către unitățile emitente cu unitățile afiliate, fără solicitarea în prealabil a licenței de turism, în cazul agențiilor de turism, și a certificatului de clasificare, în cazul structurilor de primire turistice;
 - f) încheierea contractelor de către unitățile emitente cu unitățile afiliate care nu dețin licență de turism, în cazul agențiilor de turism, sau certificat de clasificare, în cazul structurilor de primire turistice, valabile la data încheierii contractului;
 - g) nerealizarea de către unitățile emitente a evidenței tranzacțiilor cu vouchere de vacanță pe suport electronic, prin intermediul unui sistem informatic care să permită stocarea corespunzătoare a datelor în condiții de protecție și siguranță pentru o perioadă de cel puțin 5 ani.

Utilizarea de către beneficiari a voucherelor de vacanță pentru achiziționarea altor servicii decât cele prevăzute de lege constituie contravenție, dacă nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată, potrivit legii penale, infracțiune, și se sancționează cu 2 până la 6 puncte-amendă.

Un punct-amendă reprezintă contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit în condițiile legii.