

I. Prevederi comune

1. Reglementare și categorii

Angajatorii pot acorda salariaților următoarele categorii de bilete de valoare:

- a) tichete de masă,
- b) tichete culturale
- c) tichete de creșă,
- d) tichete cadou,
- e) vouchere de vacanță;
- f) tichete pentru activități casnice.

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, cu modificările ulterioare;
- Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018, aprobate prin H.G. nr. 1.045/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 24 din 9 ianuarie 2019, modificată prin H.G. nr. 931/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 748 din 26 iulie 2022;
- Ordinul nr. 1.909/2019 pentru aprobarea criteriilor referitoare la autorizarea funcționării unităților emitente de bilete de valoare, a componentei și procedurii de lucru a Comisiei pentru autorizarea unităților emitente de bilete de valoare, modificat prin Ordinul nr. 1.502/2022, publicat în Monitorul Oficial nr. 672 din 5 iulie 2022;
- Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, publicată în Monitorul Oficial nr. 402 din 27 aprilie 2022, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 38/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 388 din 25 aprilie 2024.

reglementare

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

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

În anul 2025, instituțiile și autoritățile publice, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, nu acordă personalului din cadrul acestora bilete de valoare, cu excepția tichetelor de creșă.

sector
bugetar

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”.

ATENȚIE!

Biletele de valoare se emit exclusiv pe suport electronic.

Prin **suport electronic** se înțelege orice dispozitiv fizic sau instrument virtual care poate fi utilizat de către beneficiarul său pentru a efectua operațiuni cu biletele de valoare.



acord cu
sindicatul

2. Cum alegem unitatea de la care contractăm biletele de valoare?

Angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, stabilesc de comun acord categoriile de bilete de valoare care se acordă angajaților, frecvența acordării acestora și valoarea lor, acolo unde este cazul, precum și unitatea emitentă și modalitatea de acordare, respectiv prin dispozitiv fizic sau instrument virtual.

Potrivit modificării Legii biletelor de valoare, intervenită în 2024, la cererea salariatului, angajatorul care optează pentru emiterea biletelor de valoare exclusiv printr-un instrument virtual poate solicita oricând unității emitente și emiterea dispozitivului fizic al biletului de valoare, conform contractului încheiat cu unitatea emitentă.

Contractarea achiziționării biletelor de valoare se face ținând seama și de dispersia geografică a punctelor de lucru ale angajatorilor, de dispersia geografică și 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.

3. Desemnarea salariaților care pot primi bilete de valoare

ATENȚIE!

Salariații cărora li se acordă tichete de masă nu pot fi aleși pe criterii de performanță. Recompensa performanței trebuie să se realizeze prin alte beneficii, cum ar fi prime și bonusuri.

Aceasta nu înseamnă că avem obligația de a acorda bonuri de valoare tuturor salariaților. Dar acordarea tichetelor de masă doar unora dintre salariați trebuie să fie justificată de un criteriu obiectiv.

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.

Prin acord cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților se vor stabili:

- 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.

acord cu
sindicatul

Problema 1

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

Conform art. 34¹ din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare în forma modificată prin OUG nr. 131/2021, 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.

Ca urmare, până la data de 1 ianuarie 2027, 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, 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.

reglementare

Conform art. IV din O.U.G. nr. 131/2021 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, **voucherele de vacanță aferente anilor 2022-2026 se emit doar pe suport electronic.**

Prin **suport electronic** se înțelege orice dispozitiv fizic sau instrument virtual care poate fi utilizat de către beneficiarul său pentru a efectua operațiuni de plată. Voucherul de vacanță pe suport electronic poate fi utilizat inclusiv pentru plata online. Angajatorul stabilește, de comun acord cu organizațiile sindicale legal constituite sau cu reprezentanții salariaților modalitatea de acordare a voucherelor de vacanță, respectiv pe suport hârtie sau pe suport electronic.



La cererea salariatului, angajatorul care optează pentru emiterea voucherelor de vacanță exclusiv printr-un instrument virtual poate solicita oricând unității emitente emiterea dispozitivului fizic al voucherului de vacanță, conform contractului încheiat cu unitatea emitentă.

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, doar în situația în care prin lege este permisă acordarea acestora.

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat prin Decizia nr. 39/2017 că în absența alocațiilor bugetare nu se poate vorbi despre existența dreptului angajatului instituției publice la acordarea voucherelor de vacanță și nici despre existența obligației corelative a angajatorului de a acorda astfel de beneficii sau drepturi suplimentare.

Așadar, în sectorul bugetar, dreptul la acordarea voucherelor de vacanță este condiționat de alocările bugetare prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale ale instituțiilor publice.

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.334 din 31 decembrie 2024, instituțiile publice, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, acordă vouchere de vacanță în cuantum de 800 lei, în perioada 1 ianuarie 2025 – 31 decembrie 2025, personalului ale cărui salarii de bază nete din luna anterioară acordării acestora sunt de până la 8.000 lei.

sector
bugetar

Voucherele de vacanță emise în cursul anului 2025 se utilizează pentru plata a cel mult 50% din contravaloarea pachetelor de servicii turistice achiziționate, respectiv 800 de lei pentru achiziționarea de pachete de servicii turistice în valoare de cel puțin 1.600 lei.

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

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

ATENȚIE!

Sumele reprezentând vouchere de vacanță nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale în limita a șase salarii de bază minime brute pe țară, dar contravaloarea lor este supusă impozitării în luna în care au fost acordate salariatului indiferent de valoare. În anul 2023, raportat la salariul minim brut pe țară de 3.000 lei, se pot acorda vouchere de vacanță în cuantum de 18.000 lei.

În continuare vă prezentăm tratamentul fiscal pentru decontarea serviciilor turistice și/sau de tratament, prime de vacanță, vouchere de vacanță.

	Impozit pe venit	Contribuții sociale
Vouchere de vacanță	Impozabile indiferent de cuantum	< 6 salarii minime/an – netaxabile > 6 salarii minime/an – taxabile
Decontare servicii turistice	Neimpozabile în cuantumul prevăzut de contractul de muncă, dar nu mai mult de câștigul salarial mediu brut	Netaxabile în cuantumul și în condițiile prevăzute de contractul de muncă, dar nu mai mult de câștigul salarial mediu brut
Primă de vacanță	Impozabilă indiferent de cuantum	Taxabilă indiferent de cuantum

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

Angajatorii stabilesc regulile privind modul de acordare a voucherelor de vacanță, inclusiv numărul beneficiarilor din unitate care pot primi vouchere de vacanță și nivelul sumelor care se acordă beneficiarilor sub forma voucherelor de vacanță.

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

Valoarea nominală permisă pentru un voucher de vacanță este multiplu de 10 lei, dar nu mai mult de 100 lei. Salariații pot utiliza voucherele de vacanță pe baza actului de identitate numai pentru achiziționarea de servicii turistice de la unitățile afiliate pe teritoriul României.

Constituie contravenție și se sancționează cu 14 puncte-amendă următoarele:

- fapta unității afiliate de a da rest în bani la voucherul de vacanță;
- comercializarea voucherelor de vacanță de către angajați, angajatori, unitățile afiliate și structurile de primire turistice;
- diminuarea valorii nominale a voucherelor de vacanță utilizate de angajați;
- emiterea de vouchere de vacanță cu alte valori nominale decât cele reglementate de lege;
- emiterea de vouchere de vacanță de către alte entități decât cele autorizate potrivit legii.

