

## I. Prevederi comune

### 1. Reglementare și categorii

**A**ngajatorii 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 privind acordarea biletelor de valoare, 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. 1909/2019 pentru aprobarea criteriilor referitoare la autorizarea funcționării unităților emitente de bilete de valoare, a componenței și procedurii de lucru a Comisiei pentru autorizarea unităților emitente de bilete de valoare, precum și a componenței echipei de specialiști prevăzute la art. 22 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018, modificat prin Ordinul nr. 1502/2022, 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 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.

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!**

Începând cu data de 1 februarie 2022, biletele de valoare se emit exclusiv pe suport electronic.

Potrivit Legii nr. 87/2024 pentru modificarea și completarea Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 338 din 11 aprilie 2024, 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?

### Răspuns

Regulamentul intern este actul unilateral al angajatorului așa încât acesta cuprinde reguli stabilite unilateral de angajator cu consultarea, și nu cu acordul sindicatului, în timp ce condițiile privind acordarea biletelor de valoare se stabilesc de comun acord cu sindicatele sau cu reprezentanții salariaților.

### SFATUL NOSTRU

Vă recomandăm ca, în ipoteza în care nu există contract colectiv de muncă aplicabil în unitate, problema biletelor de valoare să facă obiectul unei înțelegeri distincte cu sindicatul. Această înțelegere nu este necesar să fie un contract colectiv de muncă, ci poate viza, punctual, numai problema biletelor de valoare. Această înțelegere va face parte formal din Regulamentul intern, dar va avea natură juridică contractuală.

De aceea, ar trebui să fie cuprinsă într-un capitol distinct sau într-o anexă la Regulamentul intern. Sindicatul sau reprezentanții salariaților nu trebuie să își dea acordul pentru restul Regulamentului intern (care este actul unilateral al angajatorului), ci strict pe subiectul biletelor de valoare.

### Problema 2

Dacă angajatorul prevede acordarea tichetelor cadou în regulamentul intern, salariații mai beneficiază de facilitățile fiscale care se acordă pentru aceste tipuri de venituri?

### Răspuns

Conform art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal, tichetele cadou sunt venituri neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale dacă sunt reglementate în contractul de muncă (individual sau colectiv) sau în regulamentul intern și sunt acordate în limita sumei de 300 lei:

- fiecărui angajat și copil minor cu ocazia Paștelui și a Crăciunului;
- salariaților cu ocazia zilei de 8 Martie;
- copiilor minori cu ocazia zilei de 1 iunie.

Dacă se acordă tichet cadou în sumă de 300 lei atât salariaților cât și fiecărui copil minor, această modalitate de acordare trebuie să fie prevăzută în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

În alte situații, tichetele cadou reprezintă venituri impozabile și taxabile cu contribuții sociale chiar dacă sunt reglementate în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

## 4. Tratatamentul fiscal al biletelor de valoare

Biletele de valoare sub forma tichetelor cadou acordate potrivit legii, tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor de creșă și tichetelor culturale sunt **venituri impozabile cu cota de impozit de 10%**.

**Prin excepție**, nu sunt venituri impozabile tichetele cadou acordate cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie în valoare de 300 lei/persoană.

Conform art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale următoarele: biletele de valoare sub forma tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor cadou, tichetelor de creșă, tichetelor culturale, acordate potrivit legii. Voucherele de vacanță nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale în limita a 6 salarii de bază minime brute pe țară.

Începând cu data de 1 ianuarie 2024, tichetele de masă și voucherele de vacanță au intrat în baza de calcul al contribuției la sistemul de sănătate.

Voucherele de vacanță nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale în limita a 6 salarii de bază minime brute pe țară.

### **ATENȚIE!**

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.

#### **Exemplu**

- *Se vor datora contribuții sociale dacă:*
- *– angajatorul nu acordă tichete de masă salariaților, ci suportă contravaloarea alimentelor achiziționate de salariați de la supermarket;*
- *– tichetele de masă sunt acordate cu titlu de bonus salarial;*
- *– tichetele de masă sunt acordate la locul de muncă din afara funcției de bază;*
- *– angajatorul acordă tichete de masă cu depășirea numărului de zile lucrătoare ale lunii.*

## **II. Prevederi specifice**

### **1. Tichetele de masă**

Tichetele de masa se acordă doar persoanelor care au calitatea de salariat.

beneficiari

**Administratorii, directorii, managerii care au încheiat contract de mandat sau de administrare nu pot primi tichete de masă.**

Legea nr. 165/2018 prevede că nu se acordă tichete de masă personalului care beneficiază de indemnizație de hrană potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, respectiv de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorii nu pot acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se efectuează distribuirea/transferul valorii nominale a tichetelor de masă, după caz.

Valoarea tichetelor de masă este transferată lunar salariaților de către unitatea emitentă, corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face transferul, conform contractului încheiat de unitatea emitentă cu angajatorul.

Tichetele de masă pot fi utilizate doar în unități de alimentație publică, magazine alimentare, cantine-restaurant, bufete sau orice alte tipuri de unități care comercializează produse alimentare și care au încheiat contracte de prestare a serviciilor reglementate de prezenta lege cu unitățile emitente de tichete de masă și trebuie să permită, în mod exclusiv, utilizarea tichetelor pentru achitarea mesei sau pentru achiziționarea de produse alimentare, inclusiv pentru plata online a acestora.

### **ATENȚIE!**

Ca urmare a modificării Legii nr. 165/2018 prin O.U.G. nr. 130/2021, nu mai este obligatorie distribuirea tichetelor de masă în ultima decadă a lunii curente pentru luna următoare. Reglementarea anterioară a creat probleme angajatorilor, deoarece aceștia erau nevoiți să regularizeze în luna următoare numărul de tichete conform zilelor lucrate de salariați.

Tichetele de masă se emit doar pe suport electronic. Doar tichetele de masă emise pe suport de hârtie anterior datei de 31 ianuarie 2022 pot fi folosite până la data de expirare a valabilității.

**C**onform art. 34<sup>1</sup> 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, fiecărei 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.

Conform art. XL din Legea nr. 296/2023, în perioada 1 ianuarie 2024 – 31 decembrie 2026, în instituțiile publice, voucherele de vacanță nu pot depăși anual contravaloarea a 1.600 lei/an/persoană.

#### **ATENȚIE!**

Conform art. IV din O.U.G. nr. 115/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, în anul 2024, instituțiile și autoritățile publice, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, nu acordă personalului din cadrul acestora vouchere de vacanță.

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
<b>Vouchere de vacanță</b>	Impozabile indiferent de cuantum	< 6 salarii minime/an – netabile > 6 salarii minime/an – taxabile
<b>Decontare servicii turistice</b>	Neimpozabile în cuantumul prevăzut de contractul de muncă, dar nu mai mult de câștigul salarial mediu brut	Netabile în cuantumul și în condițiile prevăzute de contractul de muncă, dar nu mai mult de câștigul salarial mediu brut
<b>Primă de vacanță</b>	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:

- aparta 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.



## 1. Reglementare

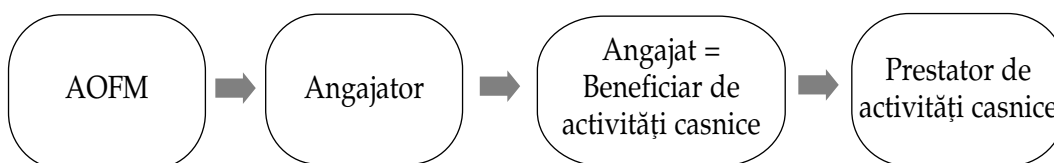
Reglementarea tichetelor de activități casnice a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2024. Ea se regăsește în:

- Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, publicată în Monitorul Oficial nr. 402 din 27 aprilie 2022, modificată printr-o Ordonanță de urgență nr. 38/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 388 din 25 aprilie 2024;
- Hotărârea Guvernului nr. 822/2022 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, publicată în Monitorul Oficial nr. 631 din 27 iunie 2022;
- Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 599 din 13 iulie 2018.

Tichetul de activități casnice este un bon valoric destinat remunerării activităților casnice desfășurate de către prestatorul casnic. El se emite pe suport de hârtie sau pe suport electronic, având o valoare nominală de 15 lei.

15 lei

În cele ce urmează ne vom referi numai la aspectele care interesează angajatorii, potrivit acestor reglementări. Sistemul introdus este următorul: angajatorul achiziționează tichete de activități casnice de la agenția pentru ocuparea forței de muncă, pe care le acordă angajaților proprii sub formă de primă sau bonus. Angajații le utilizează pentru a plăti cu acestea activitățile prestatorilor casnici, în propriile gospodării.



Între participanți se încheie următoarele raporturi juridice:

- Angajatorul încheie cu ANOFM un contract pentru achiziționarea tichetelor de activități casnice, încheiat de către angajator cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.
- Angajatorul acordă salariaților, în afară de salariul de bază stabilit, tichete de activități casnice, suportând valoarea nominală a acestora.
- Salariații încheie cu prestatorii de activități casnice un raport juridic prin acordul de voință al părților, fără a avea o formă scrisă.

raporturi  
juridice

Sistemul nu a fost însă folosit până acum. De altfel, abia recent Agenția de Ocupare a Forței de Muncă a operaționalizat platforma de evidență a activităților casnice (tichete.anofm.ro).

Pentru a asigura aplicabilitatea sistemului de tichete de activități casnice, care figurează ca jalon în Planul Național de Redresare și Reziliență, Guvernul a adoptat Ordonanța de urgență a Guvernului 38/2024 pentru modificarea și completarea Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic. Noua formă a legii include 34 de tipuri de activități necalificate care pot fi prestate în acest sistem și clarifică rolul și responsabilitățile prestatorilor și ale beneficiarilor muncilor casnice. Aceste mo-

modificări  
legislative

modificări  
legislative

dificări, la care se adaugă facilitățile fiscale de care beneficiază toți cei trei participanți la sistem (angajator, salariat – în calitate de beneficiar al activităților casnice, și prestator de activități casnice) se speră că vor duce la o mai largă accesare a sistemului. Potrivit PNRR, până la sfârșitul anului 2024 ar trebui să fie înregistrate ca prestatori casnici cel puțin 20.000 de persoane provenite din rândul șomerilor.

## 2. Etape

Pentru aplicarea acestui sistem se vor avea în vedere următorii pași:

- a) Angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții angajaților, **stabilesc de comun acord numărul de tichete de activități casnice** și frecvența acordării acestora.
- b) **Angajatorii depun la ANOFM o cerere** întocmită conform următorului model:

CERERE de solicitare a tichetelor de activități casnice,  
în temeiul art. 11 alin. (5) din Legea nr. 111/2022

Date de identificare a angajatorului  
Angajatorul (denumirea/numele) .....  
Codul de identificare fiscală .....  
Codul CAEN .....  
Județul .....  
Sediul/Adresa .....  
Contul IBAN/Banca .....  
Telefon/Fax .....  
E-mail/Pagină de internet .....

Către  
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă  
Persoana juridică ....., cu sediul/adresa în .....,  
județul ....., telefon ....., cod fiscal (CUI) ....., cont  
IBAN ....., deschis la Banca ....., reprezentată prin doamna/domnul  
....., având funcția de ....., vă rog să  
îmi aprobați demararea procedurii de încheiere a unui contract privind achiziția unui  
număr total de ..... tichete de activități casnice în luna/anul .....

*Reprezentantul legal al angajatorului,*  
.....

Aprob.  
*Președintele*  
*Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă,*  
.....

contract

- c) Angajatorii încheie cu ANOFM un **contract pentru achiziționarea** tichetelor de activități casnice, care cuprinde cel puțin următoarele elemente:

- necesarul total anual și eșalonarea lunară a tichetelor de activități casnice, după caz;
- date și informații referitoare la salariați necesare pentru emiterea tichetelor de activități casnice individualizate și pentru utilizarea acestora în calitate de beneficiar casnic, cu respectarea prevederilor Legii nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului general privind protecția datelor.

contract

- d) Angajatorii **ridică tichetele** de activități casnice de la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în raza cărora aceștia își au sediul/sediul social sau punctul de lucru. Angajatorii se pot înregistra pe platforma tichete.anofm.ro, interacționând online cu ANOFM, prin accesarea modului „Contracte”.

Tichetele de activități casnice pe care le achiziționează angajatorii sunt emise pe suport de hârtie sau pe suport electronic. Dacă sunt emise pe suport de hârtie, angajatorii trebuie să completeze numele, prenumele și codul numeric personal ale fiecărui angajat care este în drept să utilizeze tichetul de activități casnice, în calitate de beneficiar casnic.

- e) Angajatorii **acordă salariaților** tichete de activități casnice sub formă de primă sau bonus, pentru care rețin, se plătesc și se declară impozitul pe venit începând cu data de întâi până la data de 25 a lunii următoare lunii în care au acordat tichetele de activități casnice;

bonus

- f) Salariații care au primit tichete de activități casnice le folosesc pentru **remunerarea activităților casnice**.

**ATENȚIE!**

Salariații, în calitate de beneficiari, pot plăti prestatorul de activități casnice exclusiv cu aceste tichete.

- g) Prestatorul casnic **preschimbă în bani** tichetele de activități casnice în maximum 12 luni de la data primirii acestora, în numerar, la oricare dintre agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau la furnizorul de serviciu universal ori, după caz, prin ordin de plată/transfer în contul bancar indicat de către prestatorul casnic prin Platforma electronică de evidență a desfășurării activităților casnice. La preschimbarea în bani, din valoarea tichetelor se scade valoarea impozitului pe venit și valoarea contribuției de asigurări sociale.

Plata în contul bancar indicat de către prestatorul casnic se face în maximum 5 zile de la data solicitării preschimbării.

**3. Activitățile casnice**

Activitatea casnică este activitatea ocazională, necalificată, desfășurată de un prestator casnic în gospodăria beneficiarului casnic, la domiciliul prestatorului casnic sau în alt loc necesar desfășurării acesteia; activitatea casnică nu este efectuată în scop comercial și nu se efectuează în beneficiul unor terți.

Activitatea casnică poate consta și în îngrijirea personală, respectiv ajutorul pentru efectuarea activităților de bază și instrumentale ale vieții zilnice de către persoana care și-a pierdut autonomia funcțională. În acest caz, prestatorul casnic poate fi un îngrijitor informal dacă:

îngrijitori  
informali

- nu este membru al familiei beneficiarului casnic și
- nu a încheiat un contract pentru îngrijire informală cu serviciul public de asistență socială, potrivit Legii nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice.

În schimb, activitățile specifice profesiei de bonă nu pot fi exercitate pe bază de tichete de activități casnice. Inițial, Legea nr. 111/2022 le inclusează și pe acestea, deși potrivit Legii nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă, publicată în Monitorul Oficial nr. 922 din 18 decembrie 2014, bonele nu pot încheia un contract verbal, ci numai pe baza unui contract individual de muncă sau a unui contract civil de prestări servicii. În plus, activitatea bonelor este o activitate calificată, or activitățile casnice sunt, potrivit definiției, activități necalificate.

Activitățile casnice sunt următoarele:

1. Curățenia/igienizarea locuinței
2. Strângerea resturilor vegetale din grădină
3. Întreținere spațiilor verzi
4. Întreținerea și irigarea răsadurilor și a plantelor
5. Toaletarea pomilor
6. Plantarea pomilor, arborilor și arbuștilor
7. Plantarea răsadurilor
8. Călcatul rufelor
9. Spălarea rufelor manual sau la mașina de spălat
10. Spălarea covoarelor (altele decât cele înnodate manual)
11. Prepararea hranei
12. Aranjarea și servirea mesei
13. Debarasarea și spălarea vaselor
14. Hrănirea și/sau îngrijirea animalelor de companie
15. Plimbarea câinilor sau a altor animale de companie
16. Transportarea animalelor de companie la/de la cabinetul veterinar
17. Curățirea și întreținerea piscinei/a acvariilor
18. Realizarea de cumpărături pe bază de listă
19. Tăierea și despicarea lemnului pentru foc
20. Căratul lemnului și a materialelor pentru foc
21. Încărcatul-descărcatul de obiecte casnice
22. Spălarea și curățarea autovehiculelor
23. Recoltarea fructelor și a legumelor
24. Spălarea geamurilor și a tâmplăriei
25. Văruirea pomilor
26. Efectuarea igienei corporale a persoanelor dependente
27. Îmbrăcarea și dezbrăcarea persoanelor dependente
28. Hrănirea și hidratarea persoanelor dependente
29. Efectuarea igienei eliminărilor persoanelor dependente
30. Transferul și mobilizarea persoanelor dependente
31. Facilitarea comunicării persoanelor dependente cu alte persoane
32. Facilitarea deplasării persoanelor dependente în interior
33. Facilitarea deplasării și însoțirea persoanelor dependente în exterior
34. Acompanierea persoanelor dependente la activități de socializare și/sau socializarea cu persoanele dependente.

activități  
casnice