

Payroll Newsletter

Main changes to labour
taxation as of 1 January
2024

January 2024

English and Romanian

manzars



Main changes to labour taxation as of 1 January 2024

1. Medical leave allowances, will be subject of health insurance contribution
2. Pillar 2 pension contribution
3. Meal vouchers - increase of nominal value and change of fiscal treatment
4. Vacation vouchers - change of fiscal treatment and granting conditions
5. Adjustment of non-taxable benefits included in the monthly ceiling of 33% of gross salary
6. Regulation of the month in which certain salary benefits are considered as income for the purpose of calculating and withholding income tax and social contributions
7. Determination of the average gross wage for 2024

1. Medical leave allowance will be subject to health insurance contribution

Starting from 01.01.2024, according to the Emergency Ordinance 115/2023, are included in the health insurance calculation basis subject of 10% health contribution, the medical leave allowances granted to the insured persons according to the Emergency Ordinance 158/2005 – regarding medical leave and allowances, such as common disease, maternity leave, child care sick leave.

From 01.01.2024, only the benefits granted to individuals who are on sick leave for temporary incapacity of work as a result of accidents at work or occupational diseases are exempt from paying health insurance contribution, as per the Law no. 346/2002 on insurance for accidents at work and occupational diseases.

2. Pillar 2 pension contribution

Starting 01.01.2024, the contribution rate to the Pillar 2 privately administered pension fund is 4.75%, according to Article 43(4) of Law no. 411/2004 with regards to privately administered pension funds.

Persons earning salary income, as a result of carrying out the activity of creating computer programs, as well as those who carry out activities in the construction, agriculture and food industry sectors and who meet the conditions provided by the Tax Code, are exempted from this payment until 31st December 2028 inclusive, except for those who have opted for payment of the contribution due to the privately administered pension fund in accordance with the law.

New provisions regarding the employees' option expressed in writing to the employer, including rules on waiving the option already expressed.

3. Meal vouchers - increase the nominal value and change of fiscal treatment

From 01.01.2024, the maximal nominal value of a meal voucher cannot exceed RON 40, according to the Emergency Ordinance no. 69/2023.

Starting with January 2024 salary income, the meal vouchers value, granted as per the law, is included in the monthly basis for calculating health insurance, therefore becoming subject to health insurance contribution 10% and salary income tax 10%.

4. Vacation vouchers - change of fiscal treatment and the granting conditions

Starting with January 2024 salary income, the vacation vouchers value, granted as per the law, is included in the monthly basis for calculating health insurance, therefore becoming subject to health insurance contribution 10%, as well as salary income tax 10%.

Employees who benefit from vacation vouchers, as per the law, cannot benefit at the same time from the value of tourist and/or treatment services during the vacation period, which are included in the non-taxable ceiling of 33% of the basic salary corresponding to the workplace.

5. Adjustment of non-taxable benefits included in the monthly ceiling 33% of the gross salary

a) Teleworking allowance. Starting from January 2024, the telework allowance of maximum RON 400 /month has been excluded from the list of non-taxable benefits of 33% of the basic salary corresponding to the job held.

The employers who have expressly stipulated in the individual employment contracts the amount of the teleworking allowance should take into account the employee's agreement to any amendment of this employment clause.

b) Sports subscriptions. From 01.01.2024, the non-taxable ceiling for sports subscriptions paid by employers for their own employees and offered by suppliers whose activities fall under CAEN codes 9311, 9312 or 9313, has been reduced to EUR 100 per person per year.

The amounts incurred for the same purpose by employees will be deductible within the same limit of EUR 100/year/ participant for determining taxable salary income.

c) The amounts paid by employers for the placement of children of their employees in early education units, according to the law, have been included from 01.01.2024 in the list of non-taxable benefits in the limit of the 33% of the base salary, within the limit set by employer, but not more than RON 1,500/month for each child.

The amount is granted to one parent, at one employer, upon submission of an own responsibility statement by the parent.

If the employee works for more than one employer, he/she must declare that he/she does not receive such payments from another employer.

d) The favorable difference between the preferential interest rate established by negotiation and the interest rate practiced on the market for loans and deposits, has been introduced from 01.01.2024, in the list of non-taxable income, within the monthly ceiling of 33% of the basic salary corresponding to the place of work.

The amounts representing the favourable difference between the preferential interest rate established by negotiation and the market interest rate for loans and deposits shall be considered as income for each of the months in which the loan is due, respectively the month in which the interest on the deposit is recorded in the account.

6. Regulation of the month in which certain salary benefits are considered as income for the purpose of determining the income tax and social contributions

Starting with 01.01.2024, the following categories of income are considered income related to the month in which the expense report is approved, as the case may be, in the month the amounts are granted or for which the payment was made, based on the supporting documents:

- Amounts representing the value of tourist/treatment services, including transport, during the holiday, for own employees and their family members, in the situation where there is no obligation to present supporting documents;
- Amounts representing contributions to a voluntary pension fund paid by the employer for its own employees;
- Amounts representing voluntary health insurance premiums, as well as medical subscriptions paid by the employer for its own employees;
- Amounts representing the value of sports subscriptions paid by the employer for its own employees;
- Amounts paid/granted by the employer for the placement of the children of its own employees in early education units, according to the law;
- Amounts representing the favorable difference between the preferential interest rate established by negotiation and the interest rate charged on the market, for loans and deposits.

7. Determination of the average gross wage for 2024

According to the Law 422/2023 on the social insurance budget for 2024, the average gross wage for 2024 is set to the value of RON 7,567.

Date entering into force: 01 January 2024

Principalele modificări privind taxarea muncii

1. Indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, vor fi subiect de contribuție la asigurările de sănătate
2. Contribuție pensie Pilon 2
3. Tichete de masă – majorare valoare nominală și modificare tratament fiscal
4. Vouchere vacanță - modificare tratament fiscal și condiții de acordare
5. Ajustarea listei beneficiilor neimpozabile incluse în plafonul de 33% din salariul brut de încadrare
6. Reglementarea lunii în care anumite beneficii salariale se consideră venit în scopul calculării și reținerii impozitului pe venit și contribuțiilor sociale
7. Stabilirea câștigului salarial mediu brut pe anul 2024

1. Indemnizațiile de asigurări de sănătate vor fi subiect al contribuției de asigurări de sănătate

Începând cu 01.01.2024, conform Ordonanței de Urgență 115/2023, se includ în baza de calcul a contribuției de asigurări sociale de sănătate, fiind subiect al contribuției de sănătate în procent de 10% și concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate acordate persoanelor asigurate în baza Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 158/2005 – privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, precum concediul pentru incapacitate temporară de munca cauzate de boli obișnuite, maternitate, risc maternal, îngrijire copil bolnav, etc.

Raman scutite de la plata contribuției de asigurari de sănătate, doar indemnizațiile acordate persoanelor fizice care se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă în urma unor accidente de muncă sau a unor boli profesionale, în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale.

2. Contribuție pensie Pilon 2

Începând cu data de 01.01.2024, cota de contribuție la fondul de pensii administrat privat Pilon 2, este de 4,75%, conform Art. 43(4) din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrate privat.

Persoanele fizice care realizeaza venituri din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfașurării activității de creare de programe pentru calculator, precum și cele care desfașoară activități în sectoarele construcții, agricultura și în industria alimentară și care se încadrează în condițiile prevăzute de Codul fiscal, sunt exceptate de la aceasta plată până la data de 31

decembrie 2028 inclusiv, cu excepția celor care au optat pentru plata cotei datorate la fondul de pensii administrat privat potrivit legii.

Apar noi prevederi privind opțiunea salariaților exprimată în scris către angajator, inclusiv reguli privind renunțarea la opțiunea deja exprimată.

3. Tichete de masă - majorare valoare nominală și modificare tratament fiscal

Începând cu data de 01.01.2024, valoarea nominală maximă a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 40 RON, conform Ordonanței de Urgență nr. 69/2023.

Începând cu veniturile salariale aferente lunii ianuarie 2024, valoarea tichetelor de masă, acordate potrivit legii, se include în baza lunară de calcul al asigurărilor de sănătate, devenind astfel subiect de contribuție de asigurări sociale de sănătate 10% și impozit pe veniturile din salarii 10%.

4. Vouchere vacanță - modificarea tratamentului fiscal și a condițiilor de acordare.

Începând cu veniturile salariale aferente lunii ianuarie 2024, valoarea voucherelor de vacanță, acordate conform legii, se include în baza lunară de calcul al asigurărilor de sănătate, devenind astfel subiect al contribuției de asigurări sociale de sănătate 10%, precum și al impozitului pe veniturile din salarii 10%.

Salariații care beneficiază de vouchere de vacanță, acordate potrivit legii, nu pot beneficia în același timp și de contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament pe perioada concediului care se încadrează în plafonul neimpozabil de 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă.

5. Ajustarea listei beneficiilor neimpozabile incluse în plafonul lunar de 33% din salariul brut de încadrare

a) Indemnizația de telemuncă. Începând cu luna ianuarie 2024, indemnizația de telemuncă de maxim 400 de RON /lună, a fost exclusă din lista beneficiilor netaxabile în cuantum de 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Angajatorii care au stipulat expres în contractele de muncă valoarea indemnizației de telemuncă trebuie să țină cont de acordul angajatului pentru orice tip de modificare a acestei clauze contractuale.

b) Abonamentele sportive. Începând cu 01.01.2024, plafonul neimpozabil pentru abonamentele sportive suportate de angajator pentru angajații proprii și oferite de furnizori ale caror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, a fost diminuat la 100 EUR anual pentru fiecare persoană.

Sumele suportate în același scop de angajați vor fi deductibile în aceeași limita de 100 EUR/ an/ participant pentru determinarea venitului salarial impozabil.

c) Sumele suportate de angajatori pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, potrivit legii, au fost introduse începând cu 01.01.2024 în lista beneficiilor neimpozabile în limita plafonului global lunar de 33% din salariul de bază, în limita stabilită de angajator, dar nu mai mult de 1.500 RON/lună pentru fiecare copil.

Suma se acorda unui singur părinte, la un singur angajator, prin prezentarea unei declarații pe propria răspundere din partea părintelui.

În situația în care desfășoară activitate la mai mulți angajatori, angajatul are obligația să declare că nu beneficiază de astfel de plăți de la un alt angajator.

d) Diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite, a fost introdusă începând cu 01.01.2024, în lista veniturilor neimpozabile, în limita plafonului lunar de 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă.

Sumele reprezentând diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite, se consideră venituri aferente fiecăreia dintre lunile în care este scadent creditul, respectiv luna în care se înregistrează în cont dobânda aferentă depozitului.

6. Reglementarea lunii în care anumite beneficii salariale se consideră venit în scopul determinării impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale

Începând cu 01.01.2024, se consideră venituri aferente lunii în care se aprobă decontul, după caz venituri aferente lunii în care sunt acordate sau pentru care s-a efectuat plata, pe baza documentelor justificative, următoarele categorii de venituri:

- Sumele reprezentând contravaloarea serviciilor turistice/tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora, în situația în care nu există obligația prezentării unor documente justificative;
- Sumele reprezentând contribuțiile la un fond de pensii facultative suportate de angajator pentru angajații proprii;
- Sumele reprezentând primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament suportate de angajator pentru angajații proprii;
- Sumele reprezentând contravaloarea abonamentelor sportive suportate de angajator pentru angajații proprii;
- Sumele suportate/acordate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, potrivit legii;

- Sumele reprezentând diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite.

7. Stabilirea câștigului salarial mediu brut pe anul 2024

- Conform Legii 422/2023 a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2024, valoarea câștigului salarial mediu brut este de 7.567 RON

Data intrării în vigoare: 01 Ianuarie 2024

Mazars Alert contains a selection of the latest major issues which occurred in the Romanian legislative framework; it is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us. If you would like to subscribe to Mazars newsletters, please access this [link](#).

Contacts



Cătălina Călinescu
Partner, Payroll

catalina.calinescu@mazars.ro



Luminița Bornoiu
Partner, Head of Outsourcing

luminita.bornoiu@mazars.ro

Mazars is an internationally integrated partnership, specialising in audit, accountancy, advisory, tax and legal services*. Operating in over 95 countries and territories around the world, we draw on the expertise of more than 47,000 professionals – 30,000+ in Mazars' integrated partnership and 17,000+ via the Mazars North America Alliance – to assist clients of all sizes at every stage in their development.

*where permitted under applicable country laws.

www.mazars.ro

© Mazars 2024