

Art. 157 alin. (3) din Codul fiscal prevedea că, pentru veniturile realizate începând cu data de 1 ianuarie 2017, în situația în care totalul veniturilor prevăzute la alin. (1) este mai mare decât valoarea a de 5 ori câștigul salarial mediu brut prevăzut la art. 139 alin. (3), contribuția individuală de asigurări sociale de sănătate se calculează în limita acestui plafon.

ATENȚIE!

Această prevedere din Codul fiscal se abrogă începând cu veniturile aferente lunii februarie 2017, prin pct. 18 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2017. Prin urmare, CASS pentru veniturile din salarii este plafonată la valoarea corespunzătoare a de 5 ori câștigul salarial mediu brut numai în luna ianuarie 2017.

Un salariat poate avea coasigurați soțul, soția și părinții fără venituri proprii, aflați în întreținerea sa.

coasigurați

Copilul nu poate avea calitatea de coasigurat al părintelui său. Numai părintele poate avea calitatea de coasigurat al copilului său.

Baza lunară de calcul pentru contribuția de asigurări sociale de sănătate o reprezintă suma câștigurilor brute asupra cărora se datorează contribuția individuală.

baza de calcul

2. Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate în cazul concediilor medicale

a) În baza lunară de calcul pentru contribuția de asigurări sociale de sănătate se includ și următoarele venituri:

- indemnizațiile de incapacitate temporară de muncă, acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 numai pentru zilele suportate de angajator;
- indemnizațiile de incapacitate temporară de muncă, acordate în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, numai pentru zilele suportate de angajator.

b) Se datorează contribuție individuală de asigurări sociale de sănătate pentru indemnizațiile de incapacitate temporară de muncă, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, acordate persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, în baza Legii nr. 346/2002, republicată. În acest caz, contribuția individuală de asigurări sociale de sănătate se stabilește prin aplicarea cotei prevăzute de lege asupra indemnizației pentru incapacitate de muncă și se suportă de către angajatori sau persoanele asimilate acestora ori din fondul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, constituit în condițiile legii, după caz.

venituri

Aceste sume vor fi reținute de angajatori din contribuția datorată fondului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Cotele de contribuții de asigurări sociale de sănătate sunt următoarele:

cote de contribuții

- a) 5,5% pentru contribuția individuală;
- b) 5,2% pentru contribuția datorată de angajator.

VII. Contribuția pentru persoane cu handicap neîncadrate

Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

Dacă nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute mai sus, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați pot opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligații:

- a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;
- b) să achiziționeze produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unitățile protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat, în condițiile prevăzute la lit. a).

Procentul de 4% va fi un număr format din două zecimale, care se va înmulți cu 50% din salariul minim brut pe țară stabilit prin hotărâre a Guvernului în vigoare în luna pentru care se plătește.

excepții

Sunt exceptate de la aceste obligații instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

VIII. Stabilirea și plata contribuțiilor sociale

Persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau de persoane asimilate acestora au obligația de a calcula și de a reține la sursă contribuțiile sociale, precum și obligația de a calcula contribuțiile sociale datorate de aceștia, după caz.

Contribuțiile individuale sociale se plătesc, **până la data de 25** inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează, după caz, împreună cu contribuția angajatorului ori a persoanelor asimilate angajatorului datorată potrivit legii.

De la regula potrivit căreia angajatorul reține, declară și plătește contribuțiile sociale există o excepție:

Persoanele fizice care își desfășoară activitatea în România și obțin venituri sub formă de salarii de la angajatori care nu au sediu social, sediu permanent sau reprezentanță în România și care datorează contribuțiile sociale obligatorii pentru salariații lor, potrivit prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, au obligația de a calcula și de a reține contribuțiile individuale și pe cele ale angajatorului, precum și de a le plăti lunar, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile, numai dacă există un acord încheiat în acest sens cu angajatorul.

excepție

Calculul contribuțiilor sociale se realizează prin aplicarea cotelor prevăzute de lege asupra bazei lunare de calcul.

În cazul în care au fost acordate sume reprezentând salarii/solde sau diferențe de salarii stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii, precum și în cazul în care prin astfel de hotărâri s-a dispus reîncadrarea în muncă a unor persoane, sumele respective se defalcă pe lunile la care se referă și se utilizează cotele de contribuții de asigurări sociale de sănătate care erau în vigoare în acea perioadă. Contribuțiile de asigurări sociale de sănătate datorate potrivit legii se calculează, se rețin la data efectuării plății și se plătesc până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite aceste sume.

În cazul fiecărui tip de contribuție există anumite categorii de sume care nu intră în baza lunară de calcul. **Vă prezentăm un centralizator al acestora, pentru a putea verifica în mod concret cum se stabilește baza de calcul în fiecare caz.**

1. Sectorul privat

În mod tradițional gestionarii aveau un regim juridic special, mai ales atunci când se avea în vedere răspunderea pentru producerea de prejudicii. Pentru o lungă perioadă de timp gestionarii din sectorul public și din sectorul privat au fost supuși regimului juridic stabilit prin Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, publicată în Buletinul Oficial nr. 132 din 18 noiembrie 1969, cu modificările ulterioare. **Acest act normativ este în continuare în vigoare, dar numai pentru angajații sectorului bugetar (public).**

Astfel, definiția gestionarului a fost modificată de Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal. Ca urmare a modificărilor, prin gestionar, în înțelesul Legii nr. 22/1969, se înțelege acel angajat al unei persoane juridice prevăzute la art. 176 din Codul penal care are ca atribuții principale de serviciu primirea, păstrarea și eliberarea de bunuri aflate în administrarea, folosința sau deținerea, chiar temporară, a acesteia.

Persoanele juridice prevăzute la art. 176 din Codul penal sunt: autoritățile publice, instituțiile publice sau alte persoane juridice care administrează sau exploatează bunurile proprietate publică. În categoria altor persoane juridice care administrează sau exploatează bunurile proprietate publică intră regiile autonome și societățile la capitalul cărora participă statul.



ATENȚIE!

Ca urmare a acestor modificări, noțiunea de gestionar este restrânsă la categoria salariaților din sectorul public. În consecință, prevederile Legii nr. 22/1969 se aplică numai gestionarilor angajați în acest sector. Condițiile de angajare a gestionarilor, răspunderea gestionarilor și constituirea garanțiilor reglementate de Legea nr. 22/1969 sunt elemente care nu se mai aplică în cazul angajatorilor din domeniul privat.

Cu toate acestea, angajatorii din sectorul privat au în continuare obligația de a angaja salariați cu atribuții de gestiune, doar că aceștia vor răspunde patrimonial asemeni tuturor celorlalți salariați.



Angajatorii din domeniul privat au obligația de a da activele în răspundere gestionară sau în folosință, după caz, salariaților ori administratorilor.

Astfel, potrivit Ordinului MFP nr. 2.861/2009 pentru aprobarea Normelor privind organizarea și efectuarea inventarierii elementelor de natura activelor datoriiilor și capitalurilor proprii, publicată în Monitorul Oficial nr. 704 din 20 octombrie 2009, în temeiul prevederilor Legii contabilității nr. 82/1991, republicată, entitățile au obligația să efectueze inventarierea elementelor de natura activelor, datoriiilor și capitalurilor proprii deținute, la începutul activității, cel puțin o dată în cursul exercițiului financiar pe parcursul funcționării lor, în cazul fuziunii sau încetării activității, precum și în următoarele situații:

- a) la cererea organelor de control, cu prilejul efectuării controlului, sau a altor organe prevăzute de lege;
- b) ori de câte ori sunt indicii că există lipsuri sau plusuri în gestiune, care nu pot fi stabilite cert decât prin inventariere;
- c) ori de câte ori intervine o predare-primire de gestiune;
- d) cu prilejul reorganizării gestiunilor;
- e) ca urmare a calamităților naturale sau a unor cazuri de forță majoră;
- f) în alte cazuri prevăzute de lege.

inventar

Întrebare

Angajatorii din domeniul privat mai pot face rețineri de garanții din salariile persoanelor cărora le încredințează o gestiune?

Răspuns

fără garanții

Nu. Posibilitatea de reținere a garanției este reglementată de Legea nr. 22/1969. Cum acest act normativ nu se mai aplică în domeniul privat rezultă că reținerea garanției nu mai este posibilă în cazul salariaților angajați ai angajatorilor din domeniu privat.

În concluzie, în domeniul privat, angajatorii pot angaja gestionari, însă acestor salariați nu le vor fi aplicabile dispozițiile Legii nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice. Aceștia vor fi supuși normelor de drept comun, aplicabile tuturor salariaților.

2. Sectorul public

Autoritățile publice, instituțiile publice și celelalte persoane juridice care administrează sau exploatează bunurile proprietate publică vor continua să aplice următoarele reguli:

a) Angajarea gestionarilor

Poate fi gestionar cel care a împlinit vârsta de 21 ani, a absolvit școala generală sau o școală echivalentă și are cunoștințele necesare pentru a îndeplini această funcție.

Nu vor putea fi angajați ca gestionari cei condamnați pentru săvârșirea vreuneia dintre următoarele infracțiuni:

interdicții

- a) infracțiuni intenționate contra patrimoniului;
- b) infracțiuni de corupție și de serviciu;
- c) infracțiuni de fals;
- d) infracțiunile prevăzute de Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- e) infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării actelor de terorism, republicată;
- f) infracțiunile prevăzute de Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, cu modificările ulterioare;
- g) infracțiunile prevăzute de Legea nr. 22/1969.

Nu poate fi angajat sau trecut în funcția de gestionar cel împotriva căruia a fost pusă în mișcare acțiunea penală pentru săvârșirea vreuneia dintre aceste infracțiuni. Punerea în mișcare a acțiunii penale pentru una dintre aceste infracțiuni atrage suspendarea calității de gestionar.

b) Garanții

Gestionarul are obligația de a constitui o garanție în numerar. Face excepție cel care înlocuiește temporar un gestionar sau cel căruia i se încredințează o gestiune pe o perioadă de cel mult 60 de zile până la numirea unui gestionar.

Garanția în numerar va fi de minimum un salariu și de maximum trei salarii tarifare lunare ale gestionarului; ea nu va putea depăși valoarea bunurilor încredințate. Pentru gestionarii retribuiți pe bază de cotă procentuală, cuantumul minim al garanției în numerar va fi echivalent cu câștigul mediu pe o lună, iar cel maxim cu câștigul mediu pe 3 luni.

Salariul de bază constituie partea fixă a salariului și totodată elementul de referință în funcție de care se calculează celelalte componente ale salariului: sporuri, indemnizații.

În temeiul art. 41 alin. (2) din Constituția României, salariații au dreptul la protecția socială a muncii, care include și asigurarea plății unui salariu minim pe economie stabilit pentru o durată normală a zilei de lucru, în medie, de cel mult 8 ore.



Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor (art. 164 din Codul muncii).

H.G.

În cazul în care programul normal de muncă este mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară garantat în plată.

În prezent, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1/2017, publicate în Monitorul Oficial nr. 15 din 6 ianuarie 2017, salariul de bază minim brut pe țară este 1.450 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 166,00 ore în medie pe lună, reprezentând 8,735 lei/oră.

Potrivit art. 164 alin. (3) din Codul muncii, angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

salariul
minim

Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

Problemă

Un salariat este încadrat cu salariul de bază minim brut pe țară. În situația în care acest salariat săvârșește o abatere disciplinară poate fi sancționat cu reducerea salariului?

Răspuns

Una dintre sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul este reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% în conformitate cu dispozițiile art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, republicat.

Nu este prevăzută de lege o excepție de la regula aplicării sancțiunii cu reducerea salariului pentru acei salariați ale căror salarii se situează la nivelul salariului minim pe economie. De aceea, sancțiunea reducerii salariului poate fi dispusă și în situația în care, ca urmare a aplicării sancțiunii, salariul de bază se reduce sub minimul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Comisia Europeană consideră că modul în care se stabilește salariul minim în România poate fi îmbunătățit. Astfel, în 2014, între Recomandările Specifice de Țară pentru România s-a numărat „elaborarea, în consultare cu partenerii sociali, de orientări clare privind stabilirea transparentă a salariului minim, luând în considerare condițiile economice și condițiile pieței muncii”. Apoi, din nou în 2015: „determinarea, în consultare cu partenerii sociali și în conformitate cu practicile naționale, de orientări clare privind stabilirea transparentă a salariului minim”, iar în 2016 „definirea, în consultare cu partenerii sociali, de criterii obiective pentru stabilirea salariului minim”.

Recomandări
de Țară

Ce impact are modificarea salariului de bază minim brut pe țară asupra calculului veniturilor salariale?efectele
modificării

Modificarea salariului de bază minim brut pe țară determină o serie de modificări în calculul veniturilor salariale.

Acestea sunt (între altele):

a) Calculul contribuției pentru accidente de muncă și boli profesionale în cazul concediilor medicale

În cazul concediilor medicale, baza lunară de calcul al contribuției pentru accidente de muncă și boli profesionale reprezintă salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical, cu excepția cazurilor de accident de muncă sau boală profesională.

b) Calculul contribuției pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate

Baza lunară de calcul al contribuției pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate nu poate fi mai mare decât produsul dintre numărul asiguraților din luna pentru care se calculează contribuția și valoarea corespunzătoare a 12 salarii minime brute pe țară garantate în plată.

Așadar, modificarea salariului de bază minim brut pe țară are impact asupra plafonului bazei de calcul al contribuției pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

c) Calculul contribuției pentru persoane cu handicap neîncadrate

Angajatorii care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

Dacă nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute mai sus, angajatorii pot opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligații:

- să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;
- să achiziționeze produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unitățile protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat.

Astfel, modificarea salariului de bază minim brut pe țară determină modificarea calculului contribuției pentru persoane cu handicap neîncadrate întrucât acest calcul se raportează la salariul minim.

d) Calculul elementelor salariului raportate la salariul de bază

În cazul salariaților care beneficiază de salariul de bază minim brut pe țară se va modifica cuantumul sporurilor, indemnizațiilor și adaosurile al căror calcul se raportează la salariul de bază.

Exemplu

- Odată cu modificarea salariului de bază minim brut pe țară se modifică și cuantumul
- sporului pentru munca prestată în timpul nopții întrucât acest spor reprezintă 25% din
- salariul de bază.

după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, și următoarele:

- deducerea personală acordată pentru luna respectivă;
- cotizația sindicală plătită în luna respectivă;
- contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele 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 angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;
- primele de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicată, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

funcția
de bază

La calculul impozitului pe venit sunt deductibile și primele de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicată, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;

2) pentru veniturile obținute în afara funcției de bază, prin aplicarea cotei de 16% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul brut și contribuțiile sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România sau în conformitate cu instrumentele juridice internaționale la care România este parte, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, pe fiecare loc de realizare a acestora.

cumul

4. Dreptul salariaților de a dispune asupra destinației unei sume din impozit

Salariații, dar și persoanele care obțin venituri asimilate salariilor cum sunt administratorii și directorii, pot dispune asupra destinației unei sume reprezentând până la 2% din impozitul pe veniturile salariale/asimilate salariilor, pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii, unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private, conform legii.

Obligația calculării, reținerii și plății acestei sume revine organului fiscal competent, și nu angajatorului.

5. Termenul de plată a impozitului

Angajatorul are obligația de a calcula și de a reține impozitul aferent veniturilor fiecărei luni la data efectuării plății acestor venituri, precum și de a-l plăti la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc aceste venituri.



Impozitul aferent veniturilor fiecărei luni, calculat și reținut la data efectuării plății acestor venituri, se plătește, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează, de către următorii plătitori de venituri din salarii și venituri asimilate salariilor:

- asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;
- persoanele juridice plătitoare de impozit pe profit care, în anul anterior, au înregistrat venituri totale de până la 100.000 euro și au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale, precum și persoanele fizice

excepție

plafon care exercită profesii liberale și asocierile fără personalitate juridică constituite între persoane fizice, persoanele fizice care dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă.

6. Cazul programatorilor

reglementare Potrivit Ordinului nr. 872/5.932/2.284/2.903/2016 privind încadrarea în activitatea de creație de programe pentru calculator, publicat în Monitorul Oficial nr. 22 din 9 ianuarie 2017, angajații operatorilor economici care își desfășoară activitatea pe teritoriul României în conformitate cu legislația în vigoare, al căror obiect de activitate include crearea de programe pentru calculator (cod CAEN 5821, 5829, 6201, 6202, 6209), precum și angajații persoanelor juridice române de drept public beneficiază de **scutirea de impozit pe veniturile din salarii**.

Pentru aceasta se cer îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- a) posturile pe care sunt angajați corespund listei cuprinzând ocupațiile menționate în anexă, anume:
- administrator baze de date;
 - analist;
 - inginer de sistem în informatică;
 - inginer de sistem software;
 - manager de proiect informatic;
 - programator;
 - proiectant de sisteme informatice;
 - programator de sistem informatic.

Nu se cere ca pe diploma de studii să fie înscrisă una dintre specializările prevăzute în anexă, ci este suficient ca persoana respectivă să desfășoare efectiv una dintre aceste activități.

- b) postul face parte dintr-un compartiment specializat de informatică, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: centru de calcul, direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment sau altele similare;
- c) dețin o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau dețin o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată, și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexă;
- condiții** d) angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creație de programe pentru calculator. Societățile care au făcut în cursul anului obiectul unei reorganizări, în vederea beneficierii de scutire, sunt exceptate de la îndeplinirea condiției privind realizarea veniturilor pentru anul în care s-a realizat reorganizarea.

ATENȚIE!

Spre deosebire de Ordinul anterior nr. 217/4.172/1.348/835/2015, pe care îl abrogă, prezentul Ordin nu mai pretinde condiția ca angajatorul să fi realizat în anul fiscal precedent, ca urmare a activității de creație de programe pentru calculator, un venit anual de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 dolari S.U.A. Eliminarea acestei condiții extinde considerabil sfera beneficiarilor de scutire.

Angajatorul va trebui să întocmească separat statul de plată pentru angajații care beneficiază de scutirea de impozitul pe venit. Menționăm însă, pentru evitarea oricăror confuzii, că și pentru aceste categorii de salariați se datorează contribuțiile legale la salariu.