



**Model-cadru  
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Teambuilding-ul nu este reglementat în lege,  
el este considerat o formă de delegare**

**O clauză nelegală inserată frecvent  
în contractele de muncă**

# Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**

**Coordonator colectiv autori:**  
consilier juridic Gabriela Diță

**Redactor-șef:**  
consilier juridic Gabriela Diță

**Autori:**  
consilier juridic Rodica Măntescu,  
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,  
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan,  
av. Marcel Vasile,  
consilier juridic Ana Bontea,  
av. Alexei Delimart, Mihaela Pascu

**Manager proiect:**  
Alexandra Dumitrache  
**Manager Centru de Profit:**  
Georgiana Bălașa

**Director Creație-Producție:**  
Cristina Straton  
**DTP:** Mirela Vasilescu  
**Corectură:** Elvira Panaitescu

**Fotografii:** Adobestock,  
Bigstockphoto, Freepik, Maxpixel

**Redacția:** Bdul Națiunile Unite  
nr. 4, sector 5, București;  
Telefon: 021.317.25.87,  
E-mail: info@rs.ro;  
Internet: www.rs.ro

**Corespondență:**  
Ghișeul ext. 3 – O.P. 39, sector 3,  
București

Publicație editată de:  
**RENTROP & STRATON**  
Senior Editor: George Straton  
Director General: Octavian Breban

© 2022 – RENTROP & STRATON  
ISSN 2668-7283  
ISSN-L 2668-7283

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

## În această ediție:

### Editorial

O situație în care Codul muncii vă obligă să-i plătiți salariatului despăgubiri . . . . . 2

**Noutăți legislative** . . . . . 3

### Din practică

Tratamentul fiscal al autoturismului de serviciu . . . . . 7

Aplicarea clauzei de mobilitate în cazul conducătorilor auto . . . . . 7

O firmă a desfășurat temporar activități în domeniul construcțiilor.  
Mai are obligația să acorde salariul minim de 3.000 de lei? . . . . . 8

Timpul petrecut pe drum către și de la locul delegării constituie  
timp de muncă . . . . . 9

Calculul diurnei interne neimpozabile . . . . . 10

Durata detașării transnaționale și regimul diurnei acordate . . . . . 11

Se pot acorda simultan indemnizație  
de mobilitate și tichet de masă? . . . . . 12

Câte persoane poate angaja un PFI? . . . . . 12

Un administrator pensionar beneficiază de vreun avantaj privind  
taxarea și impozitarea remunerației sale? . . . . . 13

Care este temeiul legal pentru suspendarea unui contract  
de mandat? . . . . . 14

Ce contribuții sociale se plătesc în cazul pluriactivității? . . . . . 14

De ce este avantajos pentru angajator să acorde  
vouchere de vacanță? . . . . . 15

Care sunt condițiile acordării primei de relocare,  
pentru șomerii care se încadrează în muncă? . . . . . 16

Teambuilding-ul nu este reglementat în lege, el este considerat  
o formă de delegare . . . . . 18

### Instanța a decis

O clauză nelegală inserată frecvent în contractele de muncă! . . . . . 18

### Articole de specialitate

Cum procedați dacă salariatul nu mai este apt să presteze  
activitatea pentru care a fost angajat? . . . . . 21

Ce greșeli puteți face la emiterea deciziei de concediere . . . . . 22

În ce situații salariatul poate demisiona fără preaviz? . . . . . 23

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Săptămâna de lucru de 4 zile, succes pentru companii și angajați . . . . . 24

# O situație în care Codul muncii vă obligă să-i plătiți salariatului despăgubiri

de Gabriela Diță



Ați concediat un salariat, dar acesta a contestat în instanță măsura luată de dvs. și instanța i-a dat dreptate: desfacerea contractului de muncă a fost nelegală, concedierea se anulează. Ca urmare, trebuie să îl reintegrați pe salariat pe vechiul post și să-i plătiți despăgubiri, ceea ce în teorie sună destul de simplu. În practică însă, lucrurile sunt ceva mai complicate.

În primul rând, anularea concedierii înseamnă că, din punct de vedere legal, salariatul nu a fost niciodată concediat. În consecință, sunteți obligat să îi plătiți despăgubiri egale cu salariile la care ar fi avut dreptul dacă ar fi continuat să execute contractul de muncă – salarii indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat respectivul angajat.

În al doilea rând, deoarece orice proces în instanță durează ceva timp, e posibil ca în această perioadă salariatul concediat să se fi angajat altundeva. Și apare astfel o întrebare: puteți să îi diminuați cuantumul despăgubirilor acordate, din moment ce el, după concediere, a beneficiat de alte venituri? Iar aici răspunsul este negativ. Faptul că s-a angajat în altă parte nu are niciun efect asupra litigiului de muncă, despăgubirile nu sunt afectate.

În al treilea rând, o situație particulară e aceea în care l-ați concediat pe salariat în temeiul art. 61 lit. b) din Codul muncii, anume pentru că s-a aflat în arest preventiv pentru mai mult de 30 de zile (l-ați concediat, practic, pentru absențele de la locul de muncă). În acest caz nu sunteți obligat să-i plătiți despăgubiri, chiar dacă ulterior se dovedește că salariatul a fost nevinovat. Și e logic să fiți absolvit de obligații, deoarece nu dvs. l-ați arestat, ci Statul. Ca urmare, despăgubirile trebuie suportate de Stat, citat prin Ministerul Finanțelor Publice.

În al patrulea rând, ce se întâmplă dacă, pe perioada judecării procesului, contractul de muncă al salariatului ar fi încetat oricum? De exemplu, pentru că era un contract pe durată determinată sau pentru că salariatul a îndeplinit condițiile de pensionare? Ei bine, potrivit art. 80 alin. (1) din Codul muncii, despăgubirile vor include numai salariile și celelalte drepturi de care ar fi beneficiat în mod normal salariatul, așadar doar cele datorate până la încetarea contractului de muncă.

# Noutăți legislative

## Model-cadru CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat la data de ..... și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților sub nr. .... din data de .....

### A. Părțile contractului

Angajator – persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrat la Registrul Comerțului/autoritățile administrației publice din ..... cu nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentat legal prin domnul/doamna ....., în calitate de ....., și salariatul/salariața – domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. .... nr. ...., sectorul/județul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberată/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data ....., am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

**B. Obiectul contractului:** .....

### C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;

b) determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... și până la data de ....., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv .....

### D. Perioada de probă:

a) durata de ..... zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există) .....

### E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la ..... (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: ..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică ....., grup de unități etc.). În acest caz, salariatul va beneficia de: .....

a) prestații suplimentare ..... (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).

### F. Felul muncii

Funcția/ocupația ....., conform Clasificării Ocupațiilor din România.

### G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

# Din practică

## Tratamentul fiscal al autoturismului de serviciu

**Care sunt pașii legali pentru a da în folosință unui angajat o mașină de serviciu? Care sunt condițiile de acordare și de gestionare (taxe, impozite)?**

### Soluția specialistului:

Legea nu reglementează în mod expres modalitatea prin care se dă în folosință un vehicul salariatului. Având în vedere că raporturile juridice dintre părți sunt întemeiate pe contractul individual de muncă, autovehiculul poate fi dat în folosință printr-un act adițional la acest contract, în care să se menționeze toate aspectele utilizării acestuia de către salariat.

Din punctul de vedere al taxelor și impozitelor, trebuie să distingem dacă vehiculul are folosință mixtă (este folosit atât în interes personal, cât și în interesul societății) sau nu.

Dacă autovehiculul are folosință mixtă, orice cheltuială (exclusiv amortizarea, care este

deductibilă în limita de 1.500 lei/lună conform art. 28 alin. (14) din Codul fiscal) și taxa pe valoare adăugată aferentă vor fi deduse limitat (50%) conform art. 25 alin. (3) lit. l) și art. 298 din Codul fiscal, iar utilizarea acestuia gratuit de către salariat se consideră venit neimpozabil, conform art. 76 alin. (4) lit. t) din Codul fiscal.

Dacă însă autoturismul va fi utilizat exclusiv în folos personal de către angajat, utilizarea este considerată avantaj de natură salarială conform art. 76 alin. (3) lit. a) din Codul fiscal și intră în baza de calcul al impozitului pe veniturile din salarii și a contribuțiilor sociale obligatorii.

Evaluarea utilizării numai în scop personal în cazul autovehiculelor se face aplicând procentul de 1,7% pentru fiecare lună, la valoarea de intrare a acestuia.

De asemenea, cheltuielile de întreținere și funcționare sunt considerate avantaje în natură.

## Aplicarea clauzei de mobilitate în cazul conducătorilor auto

**În cazul unei școli de șoferi, instructorii auto trebuie să aibă inserată în contractele de muncă o clauză de mobilitate, dat fiind că își desfășoară activitatea pe teren?**

### Soluția specialistului:

Conform art. 25 din Codul muncii:

Art. 25

(1) Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considera-

rea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Astfel, prin clauza de mobilitate, părțile stabilesc că locul de muncă al salariaților nu este fix.

În cazul conducătorilor auto, locul de muncă nu este fix. Prin urmare, la locul de muncă al conducătorilor auto se înscrie la pct. 2 de la lit. D raza teritorială în care își desfășoară activitatea. De asemenea, așa cum se precizează mai sus la

alin. (2), în contractul individual de muncă trebuie să se menționeze prestațiile suplimentare la care salariații au dreptul pentru mobilitate. Aceste mențiuni din contractul individual de muncă reprezintă clauza de mobilitate.

## O firmă a desfășurat temporar activități în domeniul construcțiilor. Mai are obligația să acorde salariul minim de 3.000 de lei?

**O SRL cu activitate principală 4711 are autorizate și activități din domeniul construcții CAEN 41.42.43. În cursul anului 2022, pentru câteva luni, a desfășurat activități în domeniul construcțiilor, nebeneficiind de facilități. Având în vedere că nu mai desfășoară activități în domeniul construcțiilor, cât timp mai există obligația să încadreze salariații cu salariul minim de 3.000 lei?**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 71 din O.U.G. nr. 114/2018:

#### Art. 71

(1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, până la sfârșitul anului 2019, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră.

(2) În perioada 1 ianuarie 2020 – 31 decembrie 2028, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 5 din

Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Nerespectarea prevederilor alin. (1) și (2) de către societăți constituie contravenție și se sancționează potrivit dispozițiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și atrage anularea acordării facilităților fiscale.

Astfel, obligația de a acorda salariul minim de 3.000 lei revine angajatorilor care desfășoară activități în domeniul construcțiilor corespunzătoare unuia sau mai multor din codurile CAEN enumerate la art. 60 pct. 5. Dacă angajatorul nu desfășoară activitate corespunzătoare unuia sau mai multora dintre codurile CAEN enumerate, nu are obligația să acorde salariaților salariul minim de 3.000 lei.

În cazul în care angajatorul a desfășurat activitate în domeniul construcțiilor, dar nu mai desfășoară, apreciem că nu mai are obligația de a plăti salariul minim de 3.000 lei începând cu luna următoare celei în care nu mai desfășoară activitate în domeniul construcțiilor.

Recomandăm ca angajatorul să elimine autorizarea privind desfășurarea activității în domeniul construcțiilor conform codului CAEN construcții de la Registrul Comerțului, astfel încât în certificatul constatator să nu apară cu activitatea de construcții autorizată.

# Instanța a decis

## O clauză nelegală inserată frecvent în contractele de muncă

Drepturile salariaților pot fi stabilite prin contractul colectiv sau individual de muncă și prin regulamentul intern. Frecvent, în practică, angajatorii stabilesc drepturile salariaților prin regulamentul intern, iar în contractul individual de muncă se face trimitere la regulamentul intern. Dar cât este de legală această procedură și ce spun instanțele de judecată?



Într-o speță, un angajator a stabilit cu salariatul că îi va suporta cheltuielile de transport la și de la locul de muncă, ca urmare în contractual individual de muncă a fost introdusă următoarea clauză: „Cheltuielile de călătorie (transport, cazare unde este cazul) vor fi suportate de angajator conform regulamentelor acestuia.”

După ce o perioadă de timp a asigurat transportul salariatului la și de la locul de muncă, angajatorul a încetat să mai acorde acest drept, invocând faptul că în regulamentul intern nu se prevede dreptul salariatului la decontarea transportului la și de la locul de muncă. În aceste condiții, a susținut angajatorul, el nu are obligația de a acoperi respectivele cheltuieli.

Salariatul a refuzat să se mai prezinte la locul de muncă, invocând neexecutarea de către angajator a obligației de asigurare a transportului la și de la locul de muncă. Drept urmare, angajatorul a suspendat contractul individual de muncă al salariatului pentru absențe nemotivate și nu i-a mai plătit acestuia drepturile salariale.

Instanța de judecată, sesizată de salariat, i-a dat însă dreptate acestuia și a obligat angajatorul să-i plătească salariatului drepturile salariale pentru perioada suspendată, precum și să-i asigure salariatului transportul la și de la locul de muncă în continuare.

Pentru a pronunța această soluție, instanța de judecată a reținut următoarele:

„Prin contractul individual și cel colectiv de muncă se stabilesc drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat, respectiv se stabilesc clauze privind drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, iar nu simple intenții, facultăți ori vocații. Legiuitorul a stabilit în mod neechivoc obiectul contractului individual și colectiv de muncă, tocmai pentru a nu le transforma într-un mecanism de generare a unor drepturi fictive, eventuale, lipsite de conținut, vădate de însăși substanța lor, lipsite de orice valoare, contrar și art. 38 coroborat cu art. 40 alin. (2) lit. c) din Codul muncii.”

Așadar, drepturile salariaților reglementate prin contractul individual de muncă nu pot fi condiționate de voința angajatorului. Aceste drepturi pot fi stabilite condiționat de anumite aspecte cum ar fi, spre exemplu, profitul societății, dar nu pot să depindă exclusiv de voința angajatorului.

# Articole de specialitate

## Cum procedați dacă salariatul nu mai este apt să presteze activitatea pentru care a fost angajat?

E foarte posibil ca, odată cu înaintarea în vârstă, un angajat să înceapă să se confrunte cu probleme care îl împiedică să își îndeplinească la standardele obișnuite sarcinile de serviciu: se deplasează mai greu, nu mai poate face eforturi fizice, are pierderi de memorie, dezvoltă o depresie etc. Atenție, nu vorbim aici despre o invaliditate, ci doar despre o diminuare a capacităților sale biologice, care îi afectează însă performanțele profesionale. Cum trebuie să procedeze angajatorul într-o asemenea situație?

De reținut, salariatul nu este invalid, pentru că atunci ar interveni pensionarea. Și nu este nici în incapacitate temporară de muncă, pentru că atunci ar intra în concediu medical. El pur și simplu nu se mai descurcă pe postul ocupat, caz în care intră sub incidența art. 61 lit. c) din Codul muncii și poate fi concediat:

Art. 61.

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Se observă că inaptitudinea aceasta despre care vorbește art. 61 este una punctuală, ea se referă doar la abilitățile necesare locului de muncă ocupat. Salariatul este în general apt de muncă și poate desfășura o activitate, doar că nu pe aceea prestată înainte de a interveni inaptitudinea.

Din acest motiv, pentru că salariatul este totuși apt de muncă, angajatorul este obligat să îi propună alte posturi vacante în unitate, compatibile cu noua sa capacitate de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. Iar dacă nu are astfel de posturi, trebuie să ia legătura cu agenția locală de forță de muncă, în vederea redistribuirii salariatului (art. 64 alin. (1) și (2) din Codul muncii) și, doar dacă aceste propuneri de locuri de muncă nu sunt acceptate de salariat, el poate aplica măsura concedierii.

Salariatul devine astfel șomer, însă unul mai special. El nu (mai) este în măsură să desfășoare toată plaja de activități corespunzătoare pregătirii sale și, totuși, spre deosebire de persoanele care se încadrează într-un grad de invaliditate sau de persoanele aflate în incapacitate temporară de muncă, el nu beneficiază de niciun tip de asigurare socială, deși este evident că reinsertia sa pe piața muncii este mai dificilă.

Un aspect mai puțin evident: diminuarea în sine a unor capacități biologice nu este de fapt relevantă, pentru că ea nu poate avea drept consecință directă concedierea. Factorul care contează în realitate este obținerea unor rezultate mai slabe la locul de muncă, de aici pornește totul: angajatorul observă că performanțele profesionale ale salariatului au scăzut, se adresează medicului de medicină a muncii pentru a depista cauza și așa se ajunge la inaptitudine și la concedierea conform art. 61 lit. c).

Atenție! Concedierea aceasta trebuie realizată cu respectarea prevederilor legale, altfel ea poate fi contestată cu succes. Printre cele mai frecvente motive de contestare a concedierii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică sunt:

# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Săptămâna de lucru de 4 zile, succes pentru companii și angajați

Mai multe companii din întreaga lume experimentează un program de lucru flexibil, care le permite angajaților să lucreze pe parcursul a 4 zile în loc de 5 zile pe săptămână. Iar rezultatele pozitive nu întârzie să apară. Potrivit unui sondaj recent desfășurat în rândul celor care au testat, în ultimele 6 luni, programul săptămânal de 4 zile lucrătoare, veniturile companiilor au crescut, iar angajații se declară mulțumiți și mai puțin stresați.

Pe măsură ce oamenii se străduiesc să își revină după pandemie, stresul de la locul de muncă, programul prelungit și presiunile vieții cotidiene au apărut ca probleme urgente ce necesită acțiuni imediate. O săptămână de lucru mai scurtă a fost o alternativă viabilă testată de angajații din mai multe firme. Reducerea timpului de lucru a fost implementată ca o reformă cu beneficii multiple, cu potențial pe plan social, precum și economic, și climatic.

Ca urmare a unui proiect-pilot desfășurat la nivel global pe parcursul ultimelor 6 luni, majoritatea celor 33 de companii cu peste 900 de lucrători care testează reorganizarea programului fără reducerea salariului au anunțat că este puțin probabil să se întoarcă la o săptămână de lucru standard, de 5 zile, potrivit organizatorilor. Niciuna dintre cele 27 de companii participante care au răspuns la un sondaj realizat de organizația non-guvernamentală „4 Day Week Global” nu plănuiește să revină la rutina de 5 zile lucrătoare.

Aproximativ 97% dintre angajați au declarat că doresc să continue să lucreze doar 4 zile pe săptămână. Aceștia se simt mai puțin stresați și epuizați și au raportat rate mai mari de satisfacție la actualul loc de muncă datorită zilei libere suplimentare. Dacă ar fi nevoiți să revină la un program de 5 zile la următorul job, 70% spun că ar solicita o creștere a salariului cu 10 până la 50%.

Rezultate pozitive au înregistrat și companiile, care au relatat reducerea absenteismului și a demisiilor din partea angajaților. În plus, acestea au declarat creșterea veniturilor în medie cu până la 38% față de aceeași perioadă a anului trecut. Majoritatea angajatorilor au evaluat experiența cu nota 9,0 din 10 și nu se gândesc să revină la o săptămână de lucru de cinci zile. Angajatorii s-au declarat mulțumiți de performanța și productivitatea angajaților ca urmare a reorganizării programului de lucru. Cifrele arată că angajările au crescut, absenteismul a scăzut și numărul demisiilor a scăzut, de asemenea, ușor.

Programul-pilot, care a început în februarie 2022 și s-a derulat timp de 6 luni, a fost coordonat de organizația non-guvernamentală „4 Day Week Global” în parteneriat cu cercetători de la Boston College, Colegiul Universitar Dublin și Universitatea Cambridge. S-a desfășurat în rândul a 33 de companii și organizații participante cu 903 angajați la început și 969 la finalul proiectului, din diverse sectoare de activitate (administrativ, IT, telecomunicații, servicii profesionale, sănătate, alimentație, comerț etc.). Din cele 33 de companii participante, 27 au răspuns la chestionarul final despre experiența generală și intenția de a continua săptămâna de 4 zile.

În România, propunerea legislativă pentru modificarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii în sensul instituirii posibilității repartizării timpului legal de muncă, respectiv 40 de ore, în fracțiuni de 10 ore pe zi, timp de patru zile lucrătoare, cu acordul angajatorului și al angajatului, sub condiția respectării dispozițiilor europene privind organizarea timpului de lucru a fost respinsă de senatori și nu a fost susținută nici de Guvern.

Cu toate acestea, există deja companii care au implementat și la noi săptămâna de 4 zile lucrătoare și au confirmat creșterea productivității și o mai bună organizare a timpului din partea angajaților.