



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

GRILA 2 TESTARE CURS EXPERT LEGISLATIA MUNCII

Vă rugăm să citiți cu atenție instrucțiunile de mai jos.

Proba scrisă cuprinde 18 întrebări de tip grilă, cu o singură variantă corectă de răspuns.

Încercuiți variantele de răspuns pe care le considerați corecte.

Pentru fiecare întrebare la care s-a răspuns complet și corect se acordă 0,5 puncte, în total un maxim de 9 de puncte.

Se acordă 1 punct din oficiu.

Punctajul maxim este de 10 de puncte.

Punctajul minim de promovare a probei scrise este de 5 puncte.

Timpul maxim alocat acestei probe este de _____ minute.



Expert Business Center



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

EXAMEN EXPERT LEGISLAȚIA MUNCII - VARIANTA II -

1. Izvoarele specifice ale dreptului muncii sunt:

- a) deciziile Curții Constituționale;
- b) practică judiciară;
- c) regulamentele interne.

2. Parteneriatul social este:

- a) o formă de colaborare între patronat și sindicate;
- b) o formă de colaborare în care intervine statul;
- c) rezultatul colaborării dintre patronat, sindicate, stat.

3. O organizație patronală devine persoană juridică din momentul:

- a) admiterii cererii de către instanță;
- b) rămânerii definitive a încheierii judecătorești;
- c) înscrierii organizației în Registrul special.

4. Se pot sindicaliza:

- a) avocații;
- b) miniștrii;
- c) agricultorii.

5. Durata negocierii colective nu poate depăși:

- a) 30 de zile;
- b) 90 de zile;
- c) 60 de zile.

6. Nu se pot asocia în sindicate:

- a) consilierii prezidențiali;
- b) funcționarii publici;
- c) personalul vamal.

7. Greva de solidaritate trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin:

- a) 24 de ore înainte de data încetării lucrului;
- b) 2 zile înainte de data încetării lucrului;
- c) 5 zile, anterior declanșării ei.

8. Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie:

- a) în formă scrisă;
- b) în formă orală;
- c) nu este reglementat.



Expert Business Center



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

9. Angajatorul are dreptul:

- a) să asigure confidențialitatea cu caracter personal a salariaților;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu.

10. Clauza de confidențialitate în contractul individual de muncă:

- a) obligatorie;
- b) expres prevăzută de lege în favoarea salariatului;
- c) lăsată la latitudinea părților.

11. Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data:

- a) încheierii contractului individual de muncă
- b) desfacerii contractului individual de muncă
- c) încetării contractului individual de muncă

12. Delegarea:

- a) presupune modificarea felului muncii;
- b) are caracter facultativ pentru salariat;
- c) presupune modificarea locului muncii

13. Contractul individual de muncă se suspendă la inițiativa angajatorului, în cazul:

- a) exercitarea unei funcții eligibile;
- b) detașării;
- c) delegării.

14. Salariatul cărui i se desface contractul de muncă din motive imputabile lui beneficiază de:

- a) o compensație bănească;
- b) dreptul de a fi trecut într-o altă muncă corespunzătoare;
- c) dreptul de a contesta în instanță decizia de desfacere a contractului individual de muncă.

15. Salariații răspund pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor:

- a) material.
- b) civil contractual;
- c) civil delictual.

16. Dacă salariatul nu corespunde, sub aspect profesional, postului în care a fost încadrat:

- a) contractul de muncă încetează de drept;
- b) contractul de muncă se poate desface, din inițiativa angajatorului;
- c) contractul de muncă se anulează.



Expert Business Center



Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

17. Demisia:

- a) trebuie motivată;
- b) trebuie confirmată de către angajator;
- c) trebuie notificată angajatorului.

18. Sancțiunile disciplinare se pot dispune:

- a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar un mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei;
- b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, indiferent de data săvârșirii faptei;
- c) în termen de 30 de zile calendaristice de la finalizarea cercetării disciplinare, indiferent de data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare respective.

Notă: se va încerca răspunsul considerat corect.