



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

GRILA 3 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 III -

- 1. Raporturile juridice de muncă au un caracter:**
 - a) bilateral;
 - b) tripartit;
 - c) unilateral.
- 2. Raporturile juridice de muncă se caracterizează prin:**
 - a) aceea că părțile sunt pe poziții de egalitate;
 - b) remunerarea muncii;
 - c) faptul că salariații sunt subordonați organizațiilor sindicale.
- 3. Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților cei care au împlinit vârsta de:**
 - a) 18 ani;
 - b) 21 de ani;
 - c) 23 de ani.
- 4. Greva de avertisment trebuie să preceadă greva propriu-zisă cu cel puțin:**
 - a) două ore;
 - b) două zile;
 - c) 5 zile.
- 5. Hotărârea de declarare a grevei poate fi luată de către sindicatele reprezentative cu acordul a cel puțin:**
 - a) jumătate din numărul membrilor lor;
 - b) o treime din numărul membrilor lor;
 - c) o pătrime din numărul salariaților.
- 6. Negocierea colectivă este:**
 - a) facultativă la nivel național;
 - b) obligatorie la nivelul unităților având mai mult de 21 de salariați;
 - c) obligatorie la nivel de grupuri de unități.
- 7. Elementele esențiale ale contractului individual de muncă sunt:**
 - a) doar condițiile de muncă;
 - b) locul muncii, felul muncii și salariul;
 - c) disciplina muncii.
- 8. Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:**
 - a) creșterea temporară a activității angajatorului;
 - b) înlocuirea celor pensionați;
 - c) s-a stabilit de către părți, o asemenea durată în contractul individual de muncă.



Expert Business Center



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

9. Capacitatea juridică restrânsă a persoanei fizice de a încheia un contract de muncă se dobândește la vârsta de:

- a) 14 ani;
- b) 15 ani;
- c) 16 ani.

10. Perioada de probă în cazul absolvenților instituțiilor de învățământ superior, la debutul lor în profesie este:

- a) de cel mult 45 de zile calendaristice;
- b) cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) nu este reglementată.

11. În lipsa certificatului medical încheierea contractului de muncă este:

- a) nulă în mod absolut;
- b) anulabilă;
- c) lăsată la aprecierea angajatorului care îl poate trimite pe salariat la medic.

12. Încheierea contractului de confidențialitate prealabil încadrării în muncă este:

- a) impusă de lege;
- b) obligatorie;
- c) lăsată la latitudinea părților.

13. Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este:

- a) interzisă;
- b) cerută de lege;
- c) lăsată la aprecierea părților contractului de muncă.

14. Termenul de radiere a sancțiunii disciplinare este de:

- a) 6 luni de la aplicare;
- b) 12 luni de la aplicare;
- c) 24 de luni de la aplicare.

15. Obligația depunerii probelor în cazul conflictelor de muncă revine:

- a) salariatului;
- b) reclamantului;
- c) angajatorului.

16. Termenul de contestare a deciziei de modificare a contractului individual de muncă este de:

- a) 30 zile;
- b) 45 zile;
- c) 60 zile.



Expert Business Center



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

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

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

18. Reținerile din drepturile salariale pentru acoperirea datoriilor față de angajator sunt posibile numai în baza:

- a) unei hotărâri judecătorești definitive;
- b) ordinului de reținere emis de angajator;
- c) deciziei de imputare.

Notă: se va încerca răspunsul considerat corect.



Expert Business Center