



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

GRILA 5 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.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

EXAMEN EXPERT LEGISLAȚIA MUNCII - VARIANTA V -

- 1. Sunt acte juridice de dreptul muncii cu caracter normativ:**
 - a) numai cele publicate în Monitorul Oficial;
 - b) contractul colectiv de muncă și regulamentul intern;
 - c) contractul individual de muncă și actul administrativ de numire în funcția publică.
- 2. Elementul esențial care individualizează raportului juridic individual de muncă este:**
 - a) prestarea muncii;
 - b) subordonarea;
 - c) faptul că se stabilește între două persoane.
- 3. Perioada de probă este o:**
 - a) alternativă a examenului sau concursului;
 - b) modalitate obligatorie de verificare a aptitudinilor profesionale;
 - c) modalitate unică pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap.
- 4. Pe parcursul perioadei de probă:**
 - a) numai salariatul are dreptul să pună capăt contractului individual de muncă prin notificare scrisă adresată angajatorului;
 - b) ambele părți pot înceta contractul prin notificare scrisă;
 - c) numai angajatorul are dreptul să înceteze contractului individual de munca prin notificare scrisă adresată salariatului;
- 5. În temeiul Legii nr. 263/2010, salariul nu poate fi cumulat cu:**
 - a) pensia anticipată;
 - b) pensia pentru limită de vârstă;
 - c) pensia de invaliditate de gradul III.
- 6. Tinerii de până la 18 ani, pentru o durată mai mare de 4 ore și jumătate beneficiază de o pauză de masă de:**
 - a) 30 minute;
 - b) 15 minute;
 - c) 45 minute.
- 7. Munca suplimentară:**
 - a) se compensează, de regulă, prin acordarea de ore libere plătite în următoarele 30 de zile;
 - b) se compensează, de regulă, prin acordarea de ore libere plătite în următoarele 60 de zile;
 - c) se compensează, de regulă, prin acordarea de ore libere plătite în următoarele 90 de zile.
- 8. Durata minimă a concediului de odihnă, potrivit Codului muncii este de:**
 - a) 15 zile lucrătoare;
 - b) 18 zile lucrătoare;
 - c) 20 zile lucrătoare.



Expert Business Center



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

9. Contractul individual de muncă se suspendă de drept, în cazul:

- a) concediului de maternitate;
- b) absențe nemotivate;
- c) detașării.

10. Sporul minim prevăzut de legiuitor pentru munca prestată în orele suplimentare este de:

- a) 100% din salariul de bază;
- b) 75% din salariul de bază;
- c) 85% din salariul de bază.

11. Durata unei fracțiuni din concediul de odihnă conform Codului muncii este de:

- a) 15 zile lucrătoare;
- b) 10 zile lucrătoare;
- c) 15 zile calendaristice;

12. Contractul individual de muncă se suspendă de drept, în cazul:

- a) concediului pentru incapacitate temporară de muncă;
- b) pe durata cercetării disciplinare prealabile;
- c) concediu pentru creșterea copilului.

13. Nerespectarea clauzei de confidențialitate va atrage obligarea celui în culpă la:

- a) restituirea salariului primit;
- b) suspendarea contractului individual de muncă;
- c) plata de daune interese.

14. Elaborarea regulamentului intern este o obligație a:

- a) angajatorului;
- b) sindicatelor;
- c) angajatorului cu consultarea sindicatelor ori a reprezentanților salariaților.

15. Indemnizația de concediu trebuie plătită:

- a) cel târziu în ziua anterioară plecării în concediu;
- b) cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu;
- c) cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

16. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului se poate dispune în următoarele situații:

- a) în cazul în care se constată inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului;
- b) în cazul desființării locului de muncă;
- c) în cazul decesului salariatului.



Expert Business Center



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

17. Preavizul în cazul demisiei, salariatului care ocupa o funcție de execuție este de::

- a) 30 de zile calendaristice;
- b) 20 de zile lucrătoare;
- c) 30 de zile lucrătoare.

18. Printre sancțiunile disciplinare, potrivit Codului muncii, aplicabile salariaților, se află:

- a) desfacerea disciplinară a contractului de muncă;
- b) destituirea din funcție;
- c) observația scrisă.

Notă: se va încerca răspunsul considerat corect.



Expert Business Center