

1. Cu privire la cumulul de funcții, potrivit Codului muncii: a) orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără plata unei remunerații pentru funcțiile suplimentare; b) orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, cu excepția situațiilor în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții; c) cumulul de funcții este interzis salariaților încadrați cu normă întreagă.
2. Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii (elementele ce constituie obiectul obligației de informare) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract: a) anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil; b) în termen de 30 de zile lucrătoare de la data producerii modificării, în toate cazurile; c) numai dacă salariatul solicită expres acest lucru.
3. Angajarea succesivă a mai multor persoane pe perioada de probă pentru același post se poate face: a) pentru cel mult 3 persoane, indiferent de perioadă; b) pe o perioadă de maximum 12 luni; c) fără nicio limitare, perioada de probă fiind la libera apreciere a angajatorului.
4. Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior: a) primele 12 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de probă; b) este interzisă stabilirea unei perioade de probă la încadrarea în muncă; c) ca regulă, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu.
5. În cazul contractului individual de muncă încheiat pe o durată determinată mai mică de 3 luni, perioada de probă nu poate depăși: a) 5 zile lucrătoare; b) 90 de zile calendaristice; c) 45 de zile lucrătoare.
6. Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen: a) care nu poate fi mai mare de 12 luni, fără posibilitate de prelungire; b) care nu poate fi mai mare de 24 de luni, durata acesteia putând fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu pot conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni; c) nelimitat, stabilit exclusiv de utilizator.
7. Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă: a) constituie abatere disciplinară gravă, salariatul putând fi sancționat cu desfacerea contractului individual de muncă; b) permite angajatorului să modifice unilateral locul muncii salariatului; c) nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nici motiv de sancționare disciplinară a salariatului.
8. Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații: a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați, respectiv cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați; b) cel puțin o dată la 5 ani, indiferent de numărul salariaților; c) numai la cererea scrisă a sindicatului reprezentativ.
9. Salariatul Y semnează un act adițional prin care declară că renunță la plata orelor suplimentare pe care le va presta, în schimbul unui abonament la o sală de sport oferit de angajator. Ulterior, Y solicită în instanță plata orelor suplimentare efectuate. Instanța: a) va respinge cererea, întrucât renunțarea a fost liber consimțită și a existat o contraprestație; b) va respinge cererea, în temeiul principiului forței obligatorii a contractului; c) va admite cererea, întrucât salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, orice asemenea tranzacție fiind lovită de nulitate.
10. Salariata Z, încadrată pe o funcție de execuție, comunică notificarea de demisie la 1 martie 2026, cu un preaviz de 20 de zile lucrătoare. La 10 martie, angajatorul îi comunică în scris că renunță la termenul de preaviz. Contractul individual de muncă al lui Z încetează: a) la data renunțării de către angajator la termenul de preaviz;



b) la data expirării integrale a termenului de preaviz de 20 de zile lucrătoare, renunțarea angajatorului fiind lipsită de efecte; c) numai la data la care angajatorul emite o decizie de concediere.

11. Contractul individual de muncă pe durată determinată al salariații W expiră la 30 iunie 2026. La 15 iunie, W îl informează pe angajator că este însărcinată. La 30 iunie: a) contractul încetează de drept la expirarea termenului pentru care a fost încheiat; b) contractul se prelungește de drept până la finalul concediului de maternitate; c) contractul nu poate înceta, sub sancțiunea nulității absolute, cât timp durează starea de graviditate.

12. Salariatul Q, bănuit de săvârșirea unei abateri disciplinare grave, este convocat în scris la cercetarea disciplinară, cu precizarea obiectului, datei, orei și locului întrevederii. Q nu se prezintă și nu invocă niciun motiv obiectiv. Angajatorul emite decizia de sancționare fără a mai efectua cercetarea. Decizia este: a) lovită de nulitate absolută, cercetarea disciplinară prealabilă fiind obligatorie în toate cazurile, fără nicio excepție; b) legală, întrucât neprezentarea salariatului la convocare fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile; c) legală numai dacă sancțiunea aplicată este avertismentul scris.

13. Angajatorul constată că salariatul R a produs o pagubă de 3.000 lei și, fără acordul acestuia și fără a se adresa instanței, emite o „decizie de imputare” în baza căreia reține lunar sume din salariul lui R. Procedura angajatorului este: a) legală, dreptul de a emite decizii de imputare fiind o prerogativă a angajatorului; b) legală, dacă paguba este dovedită cu documente contabile; c) nelegală, întrucât reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului pot fi efectuate numai dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă, în lipsa acordului salariatului dat în condițiile legii.

14. Salariatul S este delegat de angajator pentru 60 de zile calendaristice. La expirarea acestei perioade, angajatorul dispune unilateral prelungirea delegării cu încă 60 de zile, iar S refuză. Refuzul salariatului: a) constituie abatere disciplinară și poate fi sancționat cu desfacerea contractului; b) nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a salariatului, prelungirea delegării fiind posibilă numai cu acordul acestuia; c) obligă angajatorul să dispună detașarea salariatului.

15. Plata în natură a unei părți din salariu: a) este interzisă în toate cazurile; b) este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, iar suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege; c) poate fi dispusă unilateral de angajator, în perioadele de dificultăți economice.

16. Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia: a) nu produce nicio consecință juridică în sarcina angajatorului, salariatul putând doar să demisioneze; b) atrage exclusiv răspunderea contravențională a angajatorului; c) poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

17. Acceptarea fără rezerve de către salariat a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații: a) nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor; b) valorează renunțare definitivă la diferența de drepturi salariale; c) stinge orice pretenție ulterioară a salariatului împotriva angajatorului.

18. Constituie muncă subdeclarată: a) neplata orelor suplimentare efectuate de salariat; b) acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale; c) primirea la muncă a unui salariat în afara programului stabilit în contractul de muncă cu timp parțial.

19. În cazul pluralității de creditori ai salariatului, reținerile din salariu se efectuează în următoarea ordine: a) obligațiile de întreținere, conform Codului civil; contribuțiile și impozitele datorate către stat; daunele cauzate



proprietății publice prin fapte ilicite; acoperirea altor datorii; b) acoperirea altor datorii; daunele cauzate proprietății publice; contribuțiile și impozitele; obligațiile de întreținere; c) ordinea este stabilită liber de angajator, în funcție de vechimea creanțelor.

20. Regulamentul intern: a) produce efecte față de salariați de la data adoptării sale de către angajator, chiar necomunicat; b) se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de aceștia din momentul încunoștințării; c) trebuie aprobat de adunarea generală a salariaților pentru a produce efecte.

21. Sancțiunea disciplinară aplicată unui salariat se radiază de drept: a) în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen, radierea constatându-se prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă; b) în termen de 5 ani de la aplicare, numai prin hotărâre judecătorească; c) numai la cererea motivată a salariatului, aprobată de angajator.

22. La stabilirea sancțiunii disciplinare, angajatorul are în vedere: a) exclusiv gravitatea faptei, celelalte împrejurări fiind irelevante; b) exclusiv sancțiunile disciplinare aplicate anterior salariatului; c) împrejurările în care fapta a fost săvârșită, gradul de vinovăție a salariatului, consecințele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului, precum și eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

23. Decizia de sancționare disciplinară: a) se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării; b) se comunică salariatului în cel mult 30 de zile de la data emiterii și produce efecte de la data emiterii; c) nu trebuie comunicată salariatului, fiind suficientă afișarea la sediul angajatorului.

24. Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată: a) nu poate fi obligat la restituire, plata având caracter definitiv; b) este obligat să o restituie; c) este obligat să o restituie numai dacă a fost de rea-credință la momentul încasării.

25. Când paguba a fost produsă angajatorului de mai mulți salariați, iar măsura în care s-a contribuit la producerea acesteia nu poate fi determinată: a) salariații răspund solidar, angajatorul putând urmări pe oricare dintre ei pentru întreaga pagubă; b) răspunderea patrimonială este înlăturată pentru toți salariații implicați; c) răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

26. Suma stabilită pentru acoperirea daunelor produse angajatorului se reține în rate lunare din drepturile salariale, iar ratele: a) nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri, jumătate din salariul respectiv; b) pot ajunge până la întregul salariu net, dacă paguba este importantă; c) nu pot fi mai mari de 10% din salariul de bază brut.

27. Concedierea salariatului pentru necorespondere profesională poate fi dispusă: a) fără nicio procedură prealabilă, angajatorul fiind singurul în măsură să aprecieze competența salariatului; b) numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern; c) numai după efectuarea cercetării disciplinare prealabile, potrivit regulilor aplicabile abaterilor disciplinare.

28. În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal: a) instanța dispune anularea ei și obligă angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, repunerea părților în situația anterioară dispunându-se numai la solicitarea salariatului; b) instanța dispune întotdeauna, din oficiu, reintegrarea salariatului pe postul deținut anterior; c) instanța poate acorda numai daune morale, nu și despăgubiri materiale.

29. În cazul concedierii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică ori pentru necorespondere profesională, salariatul cărui angajatorul i-a propus un alt loc de muncă vacant în unitate: a) are la dispoziție un termen de 30 de zile calendaristice pentru a-și manifesta consimțământul; b) este obligat să accepte locul de muncă propus, sub sancțiunea pierderii dreptului la preaviz; c) are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la



comunicarea angajatorului pentru a-și manifesta în mod expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

30. În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul: a) va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz; b) poate dispune unilateral reducerea programului la o zi pe săptămână, fără consultarea sindicatului; c) este obligat să dispună concedierea colectivă a salariaților afectați.

31. Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului: a) această situație reprezentând un caz de suspendare de drept a contractului; b) această situație reprezentând un caz de suspendare a contractului din inițiativa salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern; c) această situație reprezentând un caz de suspendare a contractului din inițiativa angajatorului.

32. Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: a) durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă; b) exclusiv salariul și locul muncii; c) exclusiv felul muncii și durata contractului.

33. Contractul individual de muncă se suspendă de drept: a) pe durata concediului fără plată pentru studii; b) în cazul absențelor nemotivate ale salariatului; c) în cazul concediului de maternitate.

34. Sindicatul dobândește personalitate juridică: a) prin simpla adoptare a statutului de către membrii fondatori; b) de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești în a cărei rază teritorială își are sediul, prin care se admite cererea de înscriere; c) prin înregistrarea la inspectoratul teritorial de muncă.

35. Cu privire la protecția persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatelor: a) acestea pot fi concediate oricând, protecția legală vizând exclusiv membrii de rând ai sindicatului; b) protecția legală constă exclusiv în dreptul la un preaviz dublu față de ceilalți salariați; c) se interzice concedierea acestora pentru motive ce privesc îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la membrii de sindicat.

36. Organizațiile patronale sunt: a) organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial; b) instituții publice aflate în subordinea Ministerului Muncii; c) societăți comerciale având ca obiect de activitate reprezentarea angajatorilor, în scopul obținerii de profit.

37. Durata negocierii colective: a) nu poate depăși 45 de zile, decât prin acordul părților; b) nu poate depăși 10 zile calendaristice, în nicio situație; c) este nelimitată, legea neprevăzând niciun termen.

38. O societate cu 12 salariați nu are constituit un sindicat, însă salariații și-au ales, în condițiile legii, reprezentanți mandatați special pentru promovarea și apărarea intereselor lor. Angajatorul refuză să inițieze negocierea colectivă, susținând că, în lipsa unui sindicat legal constituit la nivelul unității, negocierea colectivă nu este obligatorie. Poziția angajatorului este: a) corectă, negocierea colectivă putând fi purtată exclusiv cu un sindicat legal constituit la nivelul unității; b) corectă, întrucât obligația de negociere colectivă există numai la angajatorii cu cel puțin 21 de salariați; c) incorectă, întrucât negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, iar salariații pot fi reprezentați la negociere de reprezentanții lor aleși.

39. Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate: a) produce efecte de la data semnării sale de către părți, înregistrarea având caracter facultativ; b) se înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă și se aplică de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților; c) se înregistrează la judecătoria în a cărei rază teritorială se află sediul angajatorului.



40. Contractele colective de muncă: a) pot conține în mod valabil clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, dacă salariații sunt de acord; b) pot deroga în orice sens de la lege, fiind legea părților; c) nu pot conține în mod valabil clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

41. Potrivit Legii dialogului social nr. 367/2022: a) revendicările pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă la nivel de unitate; b) federațiile și confederațiile sindicale reprezentative pot declara greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului, în cazul diminuării unor drepturi prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile ca efect al politicilor respective; c) greva împotriva politicii Guvernului poate fi declarată de orice sindicat de la nivel de unitate.

42. În cazul în care părțile conflictului colectiv de muncă decid, prin consens, soluționarea acestuia pe calea arbitrajului: a) hotărârea comisiei de arbitraj are caracter de recomandare pentru părți; b) hotărârea comisiei de arbitraj este obligatorie pentru părți și completează contractele colective de muncă; c) hotărârea comisiei de arbitraj poate fi atacată cu apel la tribunal, în termen de 5 zile.

43. Pe durata grevei, organizatorii acesteia: a) au obligația de a continua negocierile cu reprezentanții angajatorului, în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă; b) nu mai au nicio obligație față de angajator, negocierile fiind suspendate de drept; c) pot împiedica accesul în unitate al salariaților care doresc să lucreze.

44. Precizați care dintre următoarele categorii de personal nu poate declara grevă: a) salariații din industria alimentară; b) salariații din construcții; c) judecătorii și procurorii.

45. În unitățile sanitare și de asistență socială, precum și în unitățile care asigură aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, greva: a) este interzisă în mod absolut; b) este permisă cu condiția ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală; c) este permisă fără nicio condiție specială.

46. În situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate, cererea poate fi formulată: a) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune; b) în termen de 45 de zile calendaristice de la data nașterii dreptului la acțiune; c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune.

47. Potrivit Legii dialogului social nr. 367/2022, grevele pot fi: a) numai greve propriu-zise, cu încetarea totală a lucrului; b) de avertisment, de solidaritate și propriu-zise; c) numai greve de avertisment și greve propriu-zise, greva de solidaritate fiind interzisă.

48. Concilierea conflictelor colective de muncă se realizează cu sprijinul unei autorități a statului, după cum urmează: a) pentru conflictele de la orice nivel, autoritatea competentă este instanța judecătorească în a cărei rază teritorială se află unitatea; b) pentru conflictele colective de muncă de la nivel de unitate, autoritatea este inspectoratul teritorial de muncă, iar pentru conflictele de la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă, autoritatea este ministerul responsabil cu dialogul social; c) pentru toate conflictele colective de muncă, indiferent de nivel, autoritatea competentă este ministerul responsabil cu dialogul social.

49. Precizați în care dintre următoarele situații poate fi declanșat conflictul colectiv de muncă: a) oricând pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă, dacă salariații solicită majorarea salariilor negociate; b) numai după pronunțarea unei hotărâri judecătorești care să constate eșecul negocierii colective; c) în cazul în care angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat, precum și atunci când angajatorul nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători.



50. Cu privire la procedurile de soluționare a conflictelor colective de muncă: a) concilierea, medierea și arbitrajul sunt, toate, etape obligatorii care trebuie parcurse succesiv înainte de declanșarea grevei; b) concilierea este facultativă, părțile putând trece direct la grevă; c) concilierea este o procedură obligatorie, în timp ce medierea și arbitrajul sunt proceduri la care părțile pot recurge de comun acord, hotărârea arbitrală fiind obligatorie pentru părți.



Grila nr. 1



Spațiu rezervat
comisie

Nume _____

Prenume _____

Prenume tată _____

Nr. Legitimăție _____

BAREM

INDICAȚII DE COMPLETARE A GRILEI

1. Pentru marcare folosiți **numai culoarea neagră!**
2. Citiți cu atenție enunțul și variantele de răspuns, la fiecare întrebare fiind corectă o singură variantă de răspuns. Umpleți cercul corespunzător variantei de răspuns pe care o considerați corectă.

Răspunsul corect la fiecare întrebare este evaluat cu 2 puncte.

Răspunsurile greșite sau marcate incorect nu se punctează.

3. **Umplerea unui cerc trebuie să fie completă.**

Orice alt mod de marcare duce la anularea răspunsului la subiectul respectiv.

Modalitățile de **marcare corectă**:



Exemple de **marcare incorectă**:



- | | | |
|---|---|---|
| 1 ☐ A ☒ B ☐ C | 21 ☒ A ☐ B ☐ C | 41 ☐ A ☒ B ☐ C |
| 2 ☒ A ☐ B ☐ C | 22 ☐ A ☐ B ☒ C | 42 ☐ A ☒ B ☐ C |
| 3 ☐ A ☒ B ☐ C | 23 ☒ A ☐ B ☐ C | 43 ☒ A ☐ B ☐ C |
| 4 ☐ A ☐ B ☒ C | 24 ☐ A ☒ B ☐ C | 44 ☐ A ☐ B ☒ C |
| 5 ☒ A ☐ B ☐ C | 25 ☐ A ☐ B ☒ C | 45 ☐ A ☒ B ☐ C |
| 6 ☐ A ☒ B ☐ C | 26 ☒ A ☐ B ☐ C | 46 ☐ A ☐ B ☒ C |
| 7 ☐ A ☐ B ☒ C | 27 ☐ A ☒ B ☐ C | 47 ☐ A ☒ B ☐ C |
| 8 ☒ A ☐ B ☐ C | 28 ☒ A ☐ B ☐ C | 48 ☐ A ☒ B ☐ C |
| 9 ☐ A ☐ B ☒ C | 29 ☐ A ☐ B ☒ C | 49 ☐ A ☐ B ☒ C |
| 10 ☒ A ☐ B ☐ C | 30 ☒ A ☐ B ☐ C | 50 ☐ A ☐ B ☒ C |
| 11 ☒ A ☐ B ☐ C | 31 ☐ A ☒ B ☐ C | |
| 12 ☐ A ☒ B ☐ C | 32 ☒ A ☐ B ☐ C | |
| 13 ☐ A ☐ B ☒ C | 33 ☐ A ☐ B ☒ C | |
| 14 ☐ A ☒ B ☐ C | 34 ☐ A ☒ B ☐ C | |
| 15 ☐ A ☒ B ☐ C | 35 ☐ A ☐ B ☒ C | |
| 16 ☐ A ☐ B ☒ C | 36 ☒ A ☐ B ☐ C | |
| 17 ☒ A ☐ B ☐ C | 37 ☒ A ☐ B ☐ C | |
| 18 ☐ A ☒ B ☐ C | 38 ☐ A ☐ B ☒ C | |
| 19 ☒ A ☐ B ☐ C | 39 ☐ A ☒ B ☐ C | |
| 20 ☐ A ☒ B ☐ C | 40 ☐ A ☐ B ☒ C | |

