1. Contractul individual de muncă: a) poate avea ca salariat şi o persoană juridică, dacă aceasta îşi dă consimţământul expres; b) se încheie între doi angajatori, în beneficiul unui terţ; c) este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

2. Persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia un contract de muncă în calitate de salariat: a) la împlinirea vârstei de 18 ani, în toate cazurile; b) ca regulă, la împlinirea vârstei de 16 ani; c) la împlinirea vârstei de 14 ani, cu acordul inspectoratului teritorial de muncă.

3. Contractul individual de muncă se încheie: a) în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat; b) verbal, forma scrisă fiind necesară numai excepţional, pentru funcţiile de conducere; c) numai în formă autentică notarială.

4. Obligaţia de informare a persoanei selectate în vederea angajării cu privire la clauzele esenţiale pe care angajatorul intenţionează să le înscrie în contract trebuie îndeplinită: a) în termen de 30 de zile de la începerea activităţii; b) anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă; c) numai dacă persoana selectată solicită expres acest lucru, în scris.

5. Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată se poate stabili o perioadă de probă de: a) cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere; b) cel mult 30 de zile lucrătoare, indiferent de funcţie; c) cel mult 12 luni, pentru orice funcţie.

6. Angajarea în muncă a unei persoane se poate face: a) fără certificat medical, dacă salariatul declară pe propria răspundere că este apt de muncă; b) numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, în caz contrar contractul fiind nul; c) în baza unui certificat medical care poate fi prezentat oricând în primele 6 luni de activitate.

7. Clauza de neconcurenţă: a) îl obligă pe salariat ca, după încetarea contractului, să nu presteze o activitate în concurenţă cu activitatea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii lunare de cel puţin 50% din media veniturilor salariale brute din ultimele 6 luni; b) produce efecte fără plata vreunei indemnizaţii, fiind o obligaţie legală a oricărui salariat; c) poate fi stabilită pe o durată de maximum 5 ani de la încetarea contractului.

8. Telemunca reprezintă: a) forma de organizare a muncii prin care salariatul îşi îndeplineşte atribuţiile specifice funcţiei, în mod regulat şi voluntar, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informaţiei şi comunicaţiilor; b) munca prestată exclusiv de la domiciliul telesalariatului; c) orice muncă prestată cât timp salariatul se află în delegare.

9. În cazul muncii prin agent de muncă temporară: a) salariatul temporar încheie contractul individual de muncă direct cu utilizatorul; b) contractul de punere la dispoziţie se încheie verbal între salariat şi utilizator; c) agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată determinată sau pe durată nedeterminată.

10. Contractul individual de muncă pe durată determinată: a) nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni; b) poate fi încheiat pe orice durată, fără limită legală; c) se încheie numai verbal.

11. Salariatul încadrat în muncă în baza unui contract de muncă cu timp parţial: a) nu poate efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora; b) este obligat să efectueze ore suplimentare ori de câte ori îi solicită angajatorul; c) nu beneficiază de concediu de odihnă.

12. Contractul individual de muncă se suspendă de drept: a) pe durata concediului de maternitate; b) pe durata concediului de odihnă; c) pe durata delegării salariatului.

13. Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii angajatorului, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate: a) nu beneficiază de niciun drept bănesc; b) primesc integral salariul de bază, precum şi toate sporurile; c) beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

14. Potrivit Codului muncii, delegarea: a) poate fi dispusă unilateral de angajator pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni şi se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice; b) poate fi dispusă unilateral de angajator pe o perioadă nelimitată; c) presupune întotdeauna schimbarea felului muncii salariatului.

15. Detaşarea: a) poate fi dispusă unilateral de angajator pe o perioadă de cel mult 5 ani; b) este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, şi poate fi dispusă unilateral pe o perioadă de cel mult un an; c) nu dă dreptul salariatului la plata cheltuielilor de transport şi cazare.

16. Contractul individual de muncă pe durată determinată încetează de drept: a) la data la care salariatul îşi ia concediul de odihnă; b) la data suspendării contractului; c) la data expirării termenului pentru care a fost încheiat.

17. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi dispusă: a) în cazul în care salariatul este condamnat definitiv la o pedeapsă privativă de libertate, cu executare; b) în cazul desfiinţării locului de muncă ocupat, dacă desfiinţarea postului este efectivă şi are o cauză reală şi serioasă; c) în cazul în care salariatul se află în concediu de odihnă.

18. Este interzisă concedierea salariaţilor: a) pentru abateri disciplinare grave; b) pe criterii precum sexul, vârsta, apartenenţa sau activitatea sindicală, religia sau opţiunea politică; c) pentru necorespundere profesională.

19. Persoanele concediate pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică, pentru necorespundere profesională sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului beneficiază de dreptul la un preaviz: a) ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare; b) ce nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare; c) a cărui durată este de 3 luni.

20. Demisia: a) trebuie aprobată de angajator pentru a produce efecte; b) trebuie întotdeauna motivată de salariat; c) este actul unilateral de voinţă al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz, fără a fi obligat să îşi motiveze decizia.

21. Termenul de preaviz în cazul demisiei: a) este de cel puţin 90 de zile calendaristice; b) este cel convenit de părţi sau prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de conducere; c) este stabilit de salariat, la încheierea contractului individual de muncă.

22. Constatarea nulităţii contractului individual de muncă: a) produce efecte pentru viitor, iar persoana care a prestat munca în temeiul unui contract nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu; b) produce efecte retroactive, salariatul fiind obligat să restituie salariile încasate; c) poate fi dispusă numai de inspectoratul teritorial de muncă.

23. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de: a) 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână; b) 6 ore pe zi şi 30 de ore pe săptămână; c) 12 ore pe zi şi 48 de ore pe săptămână.

24. Durata maximă legală a timpului de muncă: a) ca regulă, nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare; b) este de 60 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare; c) nu este reglementată de Codul muncii.

25. Munca suplimentară se compensează: a) exclusiv prin acordarea unor zile suplimentare de concediu de odihnă; b) numai prin plata unui spor de 100% din salariul de bază, în toate cazurile; c) prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, iar în cazul în care compensarea nu este posibilă în acest termen, prin adăugarea unui spor la salariu ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

26. Potrivit Codului muncii, munca de noapte este: a) munca prestată între orele 20,00-08,00; b) munca prestată între orele 22,00-06,00; c) orice muncă prestată după terminarea programului normal de lucru.

27. Repausul săptămânal: a) este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica; b) este de 12 ore consecutive, acordate oricând în cursul săptămânii; c) poate fi suprimat definitiv prin regulamentul intern, în cazul în care nevoile de producţie o impun.

28. Durata minimă a concediului de odihnă anual: a) este de 10 zile calendaristice; b) se stabileşte exclusiv de angajator, fără să fie reglementată o limită minimă legală; c) este de 20 de zile lucrătoare, dreptul la concediu de odihnă neputând forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

29. Potrivit Codului muncii, salariul: a) se plăteşte cel puţin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz; b) se plăteşte o dată la 3 luni; c) se plăteşte numai în natură.

30. Reţinerile din salariu: a) pot fi operate liber de angajator, pentru orice sumă pe care o consideră datorată; b) nu pot fi operate decât în cazurile şi condiţiile prevăzute de lege, iar reţinerile cumulate nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net; c) sunt interzise în toate cazurile, inclusiv pentru obligaţiile de întreţinere stabilite prin hotărâre judecătorească.

31. Sancţiunea disciplinară a retrogradării din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, poate fi aplicată: a) pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile; b) pentru o durată de maximum 2 ani; c) pe durată nedeterminată.

32. Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă: a) oricând, fără nicio limită de timp; b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei; c) numai cu avizul prealabil al inspectoratului teritorial de muncă.

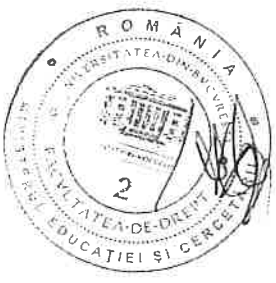
33. Pentru aceeaşi abatere disciplinară: a) pot fi aplicate două sancţiuni, dacă abaterea este gravă; b) pot fi aplicate oricâte sancţiuni consideră angajatorul necesare; c) se poate aplica numai o singură sancţiune.

34. Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale: a) pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor; b) pentru orice pagube suferite de angajator, inclusiv cele provocate de forţa majoră; c) numai dacă paguba depăşeşte echivalentul a 12 salarii de bază.

35. Regulamentul intern se întocmeşte: a) de către sindicat, cu consultarea angajatorului; b) de către inspectoratul teritorial de muncă; c) de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

36. Sindicatele se constituie în scopul: a) obţinerii de profit pentru membrii lor, prin desfăşurarea de activităţi comerciale; b) apărării drepturilor şi promovării intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor; c) reprezentării angajatorului în raporturile cu autorităţile publice.

37. Clauzele contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate produc efecte: a) numai pentru salariaţii membri de sindicat; b) numai pentru salariaţii care au participat la negociere; c) pentru toţi salariaţii/lucrătorii din unitate.



38. Greva poate fi declanşată: a) numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege şi dacă momentul declanşării a fost adus la cunoştinţa angajatorilor; b) oricând, fără nicio procedură prealabilă; c) numai cu aprobarea prealabilă a instanţei judecătoreşti.

39. Greva reprezintă: a) refuzul individual al unui salariat de a executa o sarcină de serviciu; b) orice formă de încetare a lucrului dispusă de angajator; c) orice formă de încetare voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi/lucrători, pe durata desfăşurării conflictului colectiv de muncă.

40. Greva de solidaritate: a) nu poate avea o durată mai mare de o zi; b) poate dura cel mult 6 luni; c) este interzisă de lege în toate cazurile.

41. Formele dialogului social sunt: a) informarea, consultarea şi negocierea colectivă; b) exclusiv medierea şi arbitrajul; c) exclusiv greva şi lock-out-ul.

42. Pentru constituirea unui sindicat la nivel de unitate este necesar: a) un număr de cel puţin 100 de angajaţi; b) un număr de cel puţin 10 angajaţi/lucrători din aceeaşi unitate; c) acordul prealabil scris al angajatorului.

43. Cu privire la libertatea sindicală: a) angajatorul poate obliga salariaţii să adere la un anumit sindicat; b) salariaţii cu funcţii de execuţie sunt obligaţi prin lege să facă parte dintr-un sindicat; c) nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizaţie sindicală.

44. Reprezentanţii salariaţilor: a) pot fi aleşi la angajatorii la care sunt încadraţi cel puţin 10 salariaţi/lucrători şi la care nu există sindicat, pentru promovarea şi apărarea intereselor salariaţilor; b) sunt numiţi direct de către angajator; c) sunt desemnaţi de inspectoratul teritorial de muncă.

45. Negocierea colectivă la nivel de unitate: a) este obligatorie numai la unităţile cu peste 500 de salariaţi; b) este obligatorie la nivelul unităţilor care au cel puţin 10 salariaţi/lucrători; c) este permisă numai la angajatorii din sectorul privat.

46. Contractul colectiv de muncă: a) se poate încheia şi verbal, forma scrisă fiind facultativă; b) produce efecte numai faţă de salariaţii care l-au semnat personal; c) se încheie în formă scrisă, iar clauzele sale pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege şi, dacă este cazul, ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

47. Contractul colectiv de muncă se încheie: a) pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni şi mai mare de 24 de luni, părţile putând hotărî prelungirea aplicării acestuia, o singură dată, cu cel mult 12 luni; b) numai pe durată nedeterminată; c) pe o perioadă de cel mult 12 luni.

48. Conflictele individuale de muncă: a) se soluţionează de către angajator, prin decizie definitivă şi obligatorie; b) se soluţionează de către instanţele judecătoreşti, cauzele fiind scutite de taxa judiciară de timbru; c) se soluţionează prin grevă.

49. Greva de avertisment: a) poate dura cel mult o săptămână; b) este interzisă de lege; c) nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului.

50. Participarea la grevă: a) este liberă, nimeni neputând fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe; b) este obligatorie pentru toţi membrii de sindicat; c) constituie întotdeauna abatere disciplinară gravă.

UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
FACULTATEA DE DREPT
CONCURS DE ADMITERE – MASTER DREPTUL MUNCII, RELAȚII DE MUNCĂ ȘI INDUSTRIALE
20 IULIE 2026
Grila nr. 1

Spațiu rezervat comisie

Nume _____

Prenume BAREM

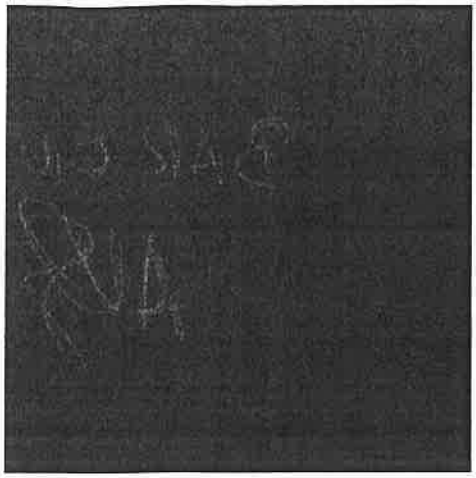
Prenume tată _____

Nr. Legitimație AVS

INDICAȚII DE COMPLETARE A GRILEI

1. Pentru marcare folosiți **numai** culoarea **negru!**
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	●	21	A	●	C	41	●	B	C
2	A	●	C	22	●	B	C	42	A	●	C
3	●	B	C	23	A	●	C	43	A	B	●
4	A	●	C	24	●	B	C	44	●	B	C
5	●	B	C	25	A	B	●	45	A	●	C
6	A	●	C	26	A	●	C	46	A	B	●
7	●	B	C	27	●	B	C	47	●	B	C
8	●	B	C	28	A	B	●	48	A	●	C
9	A	B	●	29	●	B	C	49	A	B	●
10	●	B	C	30	A	●	C	50	●	B	C
11	●	B	C	31	●	B	C				
12	●	B	C	32	A	●	C				
13	A	B	●	33	A	B	●				
14	●	B	C	34	●	B	C				
15	A	●	C	35	A	B	●				
16	A	B	●	36	A	●	C				
17	A	●	C	37	A	B	●				
18	A	●	C	38	●	B	C				
19	●	B	C	39	A	B	●				
20	A	B	●	40	●	B	C