



Nume _____
Prenume _____
Prenumele tatei _____
[Handwritten signature]

Master : Dreptul muncii, relațiile de munca și industriale

TEST GRILĂ

Încercuți enunțul care este corect în întregime. Răspunsul corect la fiecare întrebare va fi notat cu doua puncte. Răspunsurile incomplete sau eronate nu se punctează.

- 1. Contractul individual de muncă se poate încheia pe durată determinată:**
 - a) oricând, dacă părțile convin în acest sens;
 - b) numai în cazurile prevăzute de lege;
 - c) numai pentru înlocuirea titularului postului al cărui contract de muncă este suspendat.

- 2. Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani:**
 - a) este interzisă;
 - b) este permisă dacă se încheie un contract de muncă cu timp parțial;
 - c) este permisă dacă se încheie un contract de muncă pentru desfășurarea unor activități în ramura construcții.

- 3. Angajatorul este obligat:**
 - a) să încheie contractul individual de muncă în formă scrisă;
 - b) să înregistreze contractul de muncă în registrul de corespondență al societății;
 - c) să comunice sindicatului o copie a contractului de muncă.

- 4. Părțile contractului individual de muncă:**
 - a) nu pot introduce în contract o clauză de neconcurență, deoarece o astfel de clauză aduce atingere principiului libertății muncii;
 - b) pot să negocieze și să introducă în contract o clauză de neconcurență;
 - c) pot introduce în contract o clauză de neconcurență numai după ce obțin acordul inspectoratului teritorial de muncă în acest sens.

- 5. În cazul în care salariața intră în concediu de maternitate:**
 - a) contractul individual de muncă al salariaței se suspendă;
 - b) angajatorul poate dispune concedierea salariaței pentru necorespondență profesională;
 - c) angajatorul nu poate angaja un alt salariat pe postul salariaței aflată în concediu.

- 6. Angajatorul:**
 - a) poate dispune oricând, în mod unilateral (fără acordul salariatului), modificarea oricăreia dintre clauzele contractului individual de muncă (locul muncii, funcția, salariul, etc.);
 - b) poate dispune delegarea salariatului în altă localitate pentru o perioadă nedeterminată;
 - c) poate dispune detașarea salariatului la un alt angajator pentru o perioadă de cel mult un an, care poate fi prelungită, numai cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

- 7. Durata maximă legală a timpului de muncă de 48 de ore pe săptămână:**
 - a) include și orele suplimentare;
 - b) poate fi prelungită cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 luni să nu depășească 56 de ore pe săptămână;
 - c) nu poate fi prelungită niciodată.

- 8. În situația în care, urmare a creșterii volumului de activitate, este necesară prestarea muncii suplimentare de către salariați:**
 - a) nu este necesar acordul salariaților respectivi, aceștia fiind obligați să presteze munca suplimentară;
 - b) munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariaților;
 - c) angajatorul nu este obligat să compenseze munca astfel prestată cu ore libere plătite sau prin plata unui spor la salariu.

- 9. Concediul de odihnă anual:**
 - a) este un concediu neplătit;
 - b) este un concediu plătit și salariatul nu poate renunța la acest drept al său;
 - c) este un drept la care salariatul poate renunța definitiv dacă primește o compensație în bani pentru renunțare.

- 10. Salariații au dreptul:**
 - a) la repaus zilnic și săptămânal;
 - b) să-și stabilească singuri programul de lucru;
 - c) să-și stabilească singuri atribuțiile și norma de muncă.

[Handwritten signature]

11. Sunt zile de sărbătoare legală:

a) Ajunul Crăciunului – 24 decembrie; b) 1 și 2 mai; c) 1 decembrie.

12. Salariul:

a) se poate stabili sub nivelul salariului de bază minim brut pe țară; b) se plătește în bani, cel puțin o dată pe lună; c) reprezintă un drept la care salariatul poate renunța.

13. Sancțiunea disciplinară a reducerii salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% se poate dispune:

a) numai după efectuarea cercetării disciplinare prealabile; b) fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile; c) verbal, fără a fi emisă o decizie de sancționare în formă scrisă.

14. Constituie sancțiuni disciplinare:

a) publicarea pe intranet-ul angajatorului a procesului verbal întocmit cu ocazia cercetării disciplinare prealabile; b) musturarea în fața colegilor de serviciu; c) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

15. Sancțiunile disciplinare pot fi dispuse:

a) oricând după săvârșirea abaterii disciplinare de către salariat; b) în maximum 30 de zile calendaristice de la luarea la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei; c) în maximum 6 luni de la luarea la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 1 an de la data săvârșirii faptei.

16. Decizia de sancționare:

a) nu poate fi contestată de salariat; b) poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente; c) poate fi contestată de salariat numai la conducerea societății angajatoare.

17. În cazul săvârșirii de către salariat a unei abateri disciplinare, cercetarea disciplinară prealabilă se realizează de către:

a) o comisie împuternicită de către angajator; b) organizația sindicală din care face parte salariatul; c) inspectoratul teritorial de muncă.

18. Regulamentul intern:

a) trebuie să fie rezultatul acordului de voință al angajatorului și, respectiv, al salariaților reprezentați prin sindicat sau reprezentanți aleși; b) se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, se adoptă de către organul competent al angajatorului și se aduce la cunoștința salariaților; c) se întocmește de către sindicat sau reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința angajatorului, spre informare.

19. Angajatorii au dreptul:

a) să aplice sancțiuni disciplinare; b) să modifice salariile fără acordul salariaților în funcție de situația economică a unității; c) să dispună înlocuirea salariaților participanți la grevă, prin angajarea altor persoane pe posturile salariaților greviști.

20. În cazul întreruperii temporare a activității, angajatorul:

a) poate dispune unilateral efectuarea concediului de odihnă de către salariații afectați, chiar dacă aceștia au fost programați în concediu în altă perioadă; b) este obligat să plătească salariaților o indemnizație de cel puțin 75% din salariul de bază; c) poate dispune unilateral ca salariații afectați să intre în concediu fără plată.

21. Salariatul poate fi concediat:

a) pe durata concediului medical; b) pe durata perioadei de probă; c) pe durata concediului de odihnă.

22. Salariatul poate fi concediat pe motive disciplinare:

a) în cazul în care a săvârșit o abatere disciplinară, indiferent de gravitatea acesteia; b) în cazul în care a săvârșit o abatere disciplinară gravă sau abateri disciplinare repetate; c) dacă se desființează postul ocupat de salariat pe motive economice.

23. În situația în care salariatul își dă demisia:

a) nu este obligat să respecte niciun termen de preaviz; b) nu este obligat să motiveze demisia sa; c) angajatorul este obligat să-i ofere un post vacant corespunzător pregătirii profesionale.



24. În cazul în care salariatul este concediat pe motive disciplinare, el are dreptul:

a) la preaviz; b) la plata unei compensații bănești egală cu cel puțin 3 salarii de bază minime brute la nivel național; **c) să conteste decizia de concediere la instanța judecătorească competentă.**

25. Liderii de sindicat pot fi concediați:

a) pe motiv de necorespondere profesională; b) ca urmare a desființării postului ocupat pentru motive economice; **c) pe motive disciplinare.**

26. Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură se aplică:

a) salariaților încadrați la toți angajatorii din ramura respectivă; b) numai salariaților care sunt membri ai organizațiilor sindicale care au semnat contractul; c) numai salariaților care au semnat un document de adeziune la contract.

27. Contractul colectiv la nivel național se aplică:

a) salariaților încadrați la toți angajatorii din țară; b) numai salariaților încadrați la angajatorii care sunt membri ai organizațiilor patronale care au semnat contractul;

c) numai salariaților și angajatorilor care au semnat un document de adeziune la contract.

28. La negocierea contractului colectiv la nivel de unitate, salariații sunt reprezentați prin:

a) inspectoratul teritorial de muncă; b) avocați; **c) sindicatele reprezentative din unitate.**

29. La negocierea contractului colectiv la nivel național angajatorii sunt reprezentați prin:

a) Ministerul Muncii; b) Consiliul Economic și Social; **c) confederațiile patronale.**

30. Contractul colectiv la nivel național:

a) se publică pe pagina de internet a Ministerului Muncii; b) se publică într-un ziar central cu acoperire națională; **c) se publică în Monitorul Oficial al României.**

31. Prin clauzele contractelor colective de muncă pot fi reglementate:

a) reguli de procedură privind soluționarea conflictelor de muncă de către instanțele judecătorești; **b) timpul de muncă și timpul de odihnă al salariaților;** c) reguli privind organizarea și funcționarea inspectoratelor teritoriale de muncă.

32. Contractul colectiv de muncă se poate încheia:

a) pe durată determinată de 3 luni; **b) pe durată determinată de 3 ani;** c) pe durată nedeterminată.

33. Clauzele contractului colectiv de muncă nu pot fi modificate:

a) prin apariția unor reglementări legale mai favorabile; **b) de către angajator, în mod unilateral;** c) prin acordul părților.

34. La nivel de unitate:

a) se poate încheia un singur contract colectiv de muncă, b) se pot încheia mai multe contracte colective de muncă, în funcție de numărul sindicatelor reprezentative din unitatea respectivă; c) se pot încheia mai multe contracte colective de muncă, în funcție de tipurile de activitate desfășurate de salariații din unitatea respectivă.

35. Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură:

a) se înregistrează la Inspekția Muncii; **b) se înregistrează la Ministerul Muncii;** c) se înregistrează la Registrul Comerțului.

36. Alegerea reprezentanților salariaților pentru negocierea contractului colectiv la nivel de unitate:

a) este obligatorie la toți angajatorii, indiferent dacă la nivelul unității există sindicate sau nu; b) este obligatorie în unitățile în care nu este constituit un sindicat reprezentativ.

c) nu este obligatorie, salariații având numai dreptul de a-și alege reprezentanții la negociere în cazul în care în unitate nu este constituit un sindicat reprezentativ.

37. În cazul în care în unitate nu este constituit un sindicat reprezentativ, reprezentanții salariaților sunt:

a) desemnați de către sindicate; **b) aleși de către salariații din unitate în cadrul adunării generale a salariaților;** c) desemnați de către conducerea angajatorului.

38. Reprezentații salariaților în negocierea contractului colectiv de muncă au dreptul:

- a) să participe în consiliile de administrație ale societăților comerciale, cu drept de vot;
b) să formuleze propuneri privind conținutul clauzelor contractului colectiv; c) să-i reprezinte pe salariați în conflictele de drepturi, în fața instanțelor judecătorești.

39. Reprezentații salariaților pot fi aleși:

- a) la angajatorii în cadrul cărora niciunul dintre salariați nu este membru de sindicat; b) la angajatorii ai căror salariați sunt membri ai unui sindicat; c) la angajatorii ai căror salariați sunt membri ai unui sindicat reprezentativ.

40. Negocierea contractului colectiv de muncă nu trebuie să depășească o perioadă de:

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

41. Sindicatele reprezentative la nivel de unitate:

- a) participă la negocierea contractului colectiv de muncă; b) aprobă reducerile de personal la propunerea conducerii societății; c) participă în comitetele de întreprindere.

42. Organizațiile sindicale reprezentative la nivel național:

- a) sunt independente; b) sunt subordonate Ministerului Muncii; c) funcționează sub control parlamentar.

43. Reprezentativitatea organizațiilor patronale este valabilă:

- a) pentru orice contracte colective încheiate în termen de 4 ani de la rămânerea definitivă a hotărârii de constatare; b) pentru orice contracte colective încheiate în termen de 2 ani de la rămânerea definitivă a hotărârii de constatare; c) pentru fiecare negociere de contract colectiv de muncă;

44. Efectele contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de ramură se produc:

- a) de la data semnării contractului; b) de la data înregistrării contractului; c) de la data publicării contractului.

45. Reprezentativitatea organizațiilor sindicale se constată de către:

- a) inspectoratele teritoriale de muncă; b) Ministerul Muncii; c) instanța judecătorească competentă.

46. Organizațiile patronale reprezentative la nivel național:

- a) sunt independente; b) sunt subordonate Camerelor de Comerț; c) funcționează sub control parlamentar.

47. Reprezentativitatea organizațiilor patronale se constată de către:

- a) Camerele de Comerț; b) Ministerul Muncii; c) instanța judecătorească competentă.

48. Conflictele în legătură cu executarea contractului colectiv de muncă sunt:

- a) conflicte de interese; b) conflicte de drepturi; c) în unele cazuri conflicte de interese, în alte cazuri conflicte de drepturi.

49. Conflictele care apar pe durata negocierii colective, când unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariați sunt:

- a) conflicte de interese; b) conflicte de drepturi; c) în unele cazuri conflicte de interese, în alte cazuri conflicte de drepturi.

50. Negocierea contractului colectiv de muncă:

- a) este obligatorie la nivel național; b) este obligatorie la toate nivelurile; c) este obligatorie la nivel de unitate, în unitățile cu cel puțin 21 de salariați.

