

## BAREM DREPTUL MUNCII 19.06.2024

TEST 1	TEST 2
1 b	1 b c
2 c	2 -
3 -	3 b
4 a	4 -
5 a c	5 -
6 a b	6 -
7 -	7 a c
8 -	8 -
9 -	9 b c
10 c	10 b
11 -	11 -
12 -	12 a
13 a b	13 a

### SPEȚĂ **2,50 p**

- Condițiile monitorizării (5x0,10=0,50) – interzisă monitorizarea fără informare, cu sonor, în pauza de masă
  - a) interesele legitime urmărite de angajator sunt temeinic justificate și prevalează asupra intereselor sau drepturilor și libertăților persoanelor vizate;
  - b) angajatorul a realizat informarea prealabilă obligatorie, completă și în mod explicit a angajaților;
  - c) angajatorul a consultat sindicatul sau, după caz, reprezentanții angajaților înainte de introducerea sistemelor de monitorizare;
  - d) alte forme și modalități mai puțin intruzive pentru atingerea scopului urmărit de angajator nu și-au dovedit anterior eficiența;
  - e) durata de stocare a datelor cu caracter personal este proporțională cu scopul prelucrării.
- termen prea scurt pentru convocare 0,15
- convocarea nu precizează locul și ora audierii 0,15
- trebuia convocat de către președintele comisiei de cercetare, nu de către angajator 0,15
- trebuia numită întâi comisia CDP, apoi să fie convocat salariatul 0,15
- trebuia să fie reconvocat, având în vedere că lipsea ora din convocare 0,15
- analiza profilului public de Facebook 0,15
- nu a fost analizată vinovăția pentru hărțuire 0,15
- criteriile de individualizare a sancțiunii (art. 250 ) 5x0,10=0,50
  - a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
  - b) gradul de vinovăție a salariatului;
  - c) consecințele abaterii disciplinare;
  - d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
  - e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.
- lipsa mențiunilor referitoare la prezența/absența salariatului 0,15
- nerespectarea obligației de fidelitate 0,15
- nu ar fi posibilă concedierea disciplinară – nulitate determinată de nerespectarea procedurii 0,15