KLUCZ ODPOWIEDZI · DLA NAUCZYCIELA

Sprawdzian z zatrudnienia i prawa pracy

Grupa A

1. (1 pkt) **B**

2. (1 pkt) **C**

3. (4 pkt) **1–C, 2–D, 3–B, 4–A** — po 1 pkt za parę

4. (4 pkt) **1–A, 2–C, 3–B, 4–D** — po 1 pkt za parę

5. (1 pkt) **(1) B2B**

6. (1 pkt) **(1) wypowiedzenia**

7. (2 pkt) Przykładowa odpowiedź: Ogłoszenie jest niezgodne z prawem. Kodeks pracy zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu, także na etapie rekrutacji, m.in. ze względu na płeć i wiek. Ogłoszenie wyklucza mężczyzn (dyskryminacja ze względu na płeć) oraz osoby powyżej 30 lat (dyskryminacja ze względu na wiek), a wymóg atrakcyjności nie ma związku z obowiązkami recepcjonisty. Pracodawca może wymagać tylko cech istotnych dla pracy, np. znajomości języków czy obsługi komputera.
Punktacja: 1 pkt – rozstrzygnięcie: ogłoszenie jest niezgodne z prawem (narusza zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu z Kodeksu pracy). 1 pkt – wskazanie dwóch kryteriów dyskryminacji: płeć (tylko kobieta) i wiek (do 30 lat); dodatkowo wygląd („atrakcyjna") jako kryterium niezwiązane z wymaganiami stanowiska. Razem 2 pkt.

8. (2 pkt) Przykładowa odpowiedź: Kodeks pracy chroni kobiety w ciąży przed zwolnieniem — pracodawca co do zasady nie może wypowiedzieć ani rozwiązać z nimi umowy o pracę w tym okresie. Wyjątkiem są sytuacje takie jak ogłoszenie upadłości lub likwidacja zakładu pracy, a także zwolnienie dyscyplinarne z winy pracownicy, o ile zgodę na nie wyrazi zakładowa organizacja związkowa.
Punktacja: 1 pkt za wskazanie, że pracodawca co do zasady nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży. 1 pkt za wskazanie sytuacji wyjątkowej, w której jest to możliwe (np. likwidacja lub upadłość pracodawcy, albo zwolnienie dyscyplinarne z winy pracownicy za zgodą związków zawodowych). Maks. 2 pkt.

9. (2 pkt) Przykładowa odpowiedź: Jeśli pracodawca potrąca składki z wynagrodzenia, ale ich nie odprowadza do ZUS, w systemie mogą powstać luki w stażu ubezpieczeniowym pracownika, co w przyszłości może obniżyć wysokość jego emerytury albo pozbawić go prawa do niektórych świadczeń, np. zasiłku chorobowego. Pracownik może sprawdzić stan swojego konta ubezpieczonego przez Platformę Usług Elektronicznych (PUE) ZUS, a w razie potwierdzenia nieprawidłowości — zgłosić sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy lub bezpośrednio do ZUS.
Punktacja: 1 pkt za trafną konsekwencję dla pracownika (np. luki w stażu ubezpieczeniowym, obniżenie przyszłej emerytury, brak prawa do niektórych świadczeń, np. zasiłku chorobowego) + 1 pkt za wskazanie konkretnego sposobu sprawdzenia lub zgłoszenia (np. sprawdzenie stanu swojego konta ubezpieczonego przez Platformę Usług Elektronicznych ZUS albo zgłoszenie nieprawidłowości do Państwowej Inspekcji Pracy lub ZUS). Maks. 2 pkt.

10. (2 pkt) Przykładowa odpowiedź: Umowa o dzieło zakłada wykonanie konkretnego, mierzalnego rezultatu, a nie regularne, powtarzalne wykonywanie czynności w określonym miejscu i czasie — to ostatnie jest cechą charakterystyczną umowy zlecenia lub umowy o pracę. ZUS może w takim przypadku zakwestionować umowę o dzieło i nakazać opłacenie zaległych składek na ubezpieczenia społeczne wraz z odsetkami za cały okres jej obowiązywania.
Punktacja: 1 pkt za wyjaśnienie, że umowa o dzieło wymaga określonego, mierzalnego rezultatu, a nie regularnego wykonywania czynności w sposób ciągły (co jest cechą stosunku pracy lub zlecenia) + 1 pkt za wskazanie konsekwencji (np. ZUS może przekwalifikować umowę i naliczyć zaległe składki wraz z odsetkami). Maks. 2 pkt.

Grupa B

1. (1 pkt) **B, D, E**

2. (1 pkt) **B**

3. (4 pkt) **1–D, 2–A, 3–C, 4–B** — po 1 pkt za parę

4. (4 pkt) **1–A, 2–C, 3–D, 4–B** — po 1 pkt za parę

5. (1 pkt) **(1) świadectwem**

6. (1 pkt) **(1) minimalnym**

7. (2 pkt) Przykładowa odpowiedź: Zwolnienie grupowe dotyczy sytuacji, gdy pracodawca w krótkim czasie (do 30 dni) zwalnia z przyczyn niedotyczących pracowników określoną, ustawowo wskazaną liczbę lub procent zatrudnionych, w przeciwieństwie do pojedynczych, indywidualnych wypowiedzeń. Przy zwolnieniu grupowym pracodawca ma dodatkowe obowiązki, takie jak konsultacje z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników oraz wypłata ustawowych odpraw pieniężnych zwalnianym pracownikom.
Punktacja: 1 pkt za wskazanie kryterium zwolnienia grupowego (zwolnienie określonej liczby lub procentu pracowników w krótkim okresie z przyczyn niedotyczących pracowników) + 1 pkt za wskazanie dodatkowego obowiązku pracodawcy (np. konsultacje ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi, zawiadomienie urzędu pracy, odprawy pieniężne). Maks. 2 pkt.

8. (2 pkt) Przykładowa odpowiedź: Mobbing to uporczywe nękanie pracownika, czyli zachowania powtarzalne, nawracające lub stałe — np. upokarzanie, zastraszanie, nieuzasadniona krytyka, ośmieszanie czy izolowanie od zespołu. Jednorazowa, nawet ostra krytyka za spóźniony raport nie spełnia tych cech, bo jest zachowaniem incydentalnym, a nie uporczywym — może być przejawem złego stylu kierowania, ale nie mobbingiem.
Punktacja: 1 pkt — definicja: mobbing to uporczywe nękanie pracownika, czyli zachowania powtarzalne, nawracające lub stałe (np. upokarzanie, zastraszanie, nieuzasadniona krytyka, ośmieszanie, izolowanie od zespołu). Uznaj też definicję z dawnego brzmienia art. 94^3 KP: uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. 1 pkt — ocena z uzasadnieniem: jednorazowa krytyka nie jest mobbingiem, bo jest zachowaniem incydentalnym — brakuje uporczywości (powtarzalności).

9. (2 pkt) Przykładowa odpowiedź: Przy rozwiązaniu za wypowiedzeniem stosunek pracy trwa jeszcze przez okres wypowiedzenia (2 tygodnie, 1 miesiąc lub 3 miesiące zależnie od stażu), a pracownik w tym czasie pracuje albo jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Rozwiązanie bez wypowiedzenia (tzw. dyscyplinarne) kończy umowę ze skutkiem natychmiastowym i jest dopuszczalne tylko w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia oczywistego przestępstwa lub zawinionej utraty uprawnień. Przykład: pracownik przyszedł do pracy w stanie nietrzeźwości albo ukradł mienie pracodawcy.

10. (2 pkt) Przykładowa odpowiedź: Umowa zlecenia daje większą elastyczność w ustalaniu godzin pracy i nie nakłada na pracodawcę obowiązków wynikających z Kodeksu pracy (np. płatnego urlopu), co czyni ją bardziej prawdopodobnym wyborem przy pracy dorywczej, ograniczonej do weekendów — w przeciwieństwie do umowy o pracę, wiążącej się z większymi zobowiązaniami formalnymi wobec pracownika zatrudnionego na stałe.
Punktacja: 1 pkt za trafne porównanie wybranego aspektu obu form zatrudnienia + 1 pkt za uzasadniony wybór formy odpowiedniej do opisanej sytuacji (praca dorywcza w weekendy). Maks. 2 pkt.

Skala ocen (orientacyjna, 20 pkt w każdej grupie)

bardzo dobry (5)	18–20 pkt
dobry (4)	15–17 pkt
dostateczny (3)	10–14 pkt
dopuszczający (2)	6–9 pkt
niedostateczny (1)	0–5 pkt

Progi: 90%, 75%, 50%, 30%. Progi w Twojej szkole mogą być inne. W zadaniach otwartych uznaj każdą odpowiedź poprawną merytorycznie, także sformułowaną inaczej niż przykład.

Ten sprawdzian online, z wyjaśnieniem każdej odpowiedzi: **matury-online.pl/sprawdzian/biznes-zarzadzanie/zatrudnienie-i-prawo-pracy**. Nauczyciele i korepetytorzy ułożą własną kartę z banku ponad 20 tys. zadań: **matury-online.pl/dla-korepetytorow**.