Sprawdzian z zatrudnienia i prawa pracy

Grupa A

Biznes i zarządzanie: umowy o pracę i cywilnoprawne, prawa i obowiązki pracownika, wynagradzanie

Imię i nazwisko: _____

Klasa: _____

Data: _____

Punkty: _____ / 20

10 zadań, 20 pkt. Czytaj uważnie polecenia. W zadaniach otwartych pisz pełnymi zdaniami.

Zadanie 1. (0–1 pkt)

Które uprawnienie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, a nie przysługuje osobie wykonującej umowę zlecenia?

(A) wynagrodzenie za wykonaną pracę
(B) płatny urlop wypoczynkowy
(C) możliwość rozwiązania umowy
(D) opłacanie składek na ubezpieczenie zdrowotne

Zaznacz jedną poprawną odpowiedź.

Zadanie 2. (0–1 pkt)

Zgodnie z Kodeksem pracy, ile dni urlopu wypoczynkowego rocznie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, którego staż pracy jest krótszy niż 10 lat?

(A) 26 dni
(B) 24 dni
(C) 20 dni
(D) 30 dni

Zaznacz jedną poprawną odpowiedź.

Zadanie 3. (0–4 pkt)

Dopasuj pojęcie z prawa pracy do jego znaczenia.

1. Wynagrodzenie brutto	...	A. Przerwa w świadczeniu pracy udzielana na wniosek pracownika, za którą nie przysługuje wynagrodzenie
2. Wynagrodzenie netto	...	B. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy
3. Nadgodziny	...	C. Kwota wynagrodzenia przed potrąceniem podatku i składek na ubezpieczenia społeczne
4. Urlop bezpłatny	...	D. Kwota faktycznie wypłacana pracownikowi po potrąceniu podatku i składek

Przy każdym numerze wpisz literę pasującego elementu.

Zadanie 4. (0–4 pkt)

Dopasuj rodzaj umowy (o pracę lub cywilnoprawnej) do jej charakterystycznej cechy.

1. umowa o pracę	...	A. podleganie kierownictwu pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania obowiązków
2. umowa zlecenia	...	B. zobowiązanie do wykonania konkretnego, weryfikowalnego rezultatu (dzieła)
3. umowa o dzieło	...	C. staranne wykonywanie uzgodnionych czynności, bez ścisłego podporządkowania poleceniom co do sposobu ich wykonania
4. samozatrudnienie (JDG świadcząca usługi dla jednego kontrahenta)	...	D. ponoszenie przez wykonawcę pełnego ryzyka gospodarczego prowadzonej działalności

Przy każdym numerze wpisz literę pasującego elementu.

Zadanie 5. (0–1 pkt)

Uzupełnij zdanie. Osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą, która świadczy usługi dla firmy na podstawie umowy zawartej między dwoma przedsiębiorcami i sama rozlicza swoje składki oraz podatki, pracuje w modelu określanym skrótem (1) _____ .

(1) do wyboru: B2C / B2G / C2C / B2B

Zadanie 6. (0–1 pkt)

Uzupełnij zdanie: Czas, jaki musi upłynąć od złożenia przez jedną ze stron oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę do jej faktycznego zakończenia, nazywa się okresem (1) _____ .

(1) do wyboru: karencji / wypowiedzenia / przedawnienia / rozliczenia

Zadanie 7. (0–2 pkt)

W ogłoszeniu o pracę firma napisała: „Zatrudnimy młodą, atrakcyjną kobietę do 30. roku życia na stanowisko recepcjonistki". Rozstrzygnij, czy treść ogłoszenia jest zgodna z prawem, i uzasadnij odpowiedź, wskazując dwa kryteria, ze względu na które ogłoszenie dyskryminuje kandydatów.

Zadanie 8. (0–2 pkt)

Pracownica zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony od czterech lat dowiaduje się, że jest w ciąży. Wyjaśnij, jaką szczególną ochronę przewiduje w takiej sytuacji Kodeks pracy w zakresie możliwości rozwiązania z nią umowy przez pracodawcę.

Zadanie 9. (0–2 pkt)

Pracownik zauważył, że na jego liście płac co miesiąc potrącana jest odpowiednia kwota na ubezpieczenia społeczne, ale pracodawca w rzeczywistości nie odprowadza tych składek do ZUS. Wyjaśnij, jakie konsekwencje dla pracownika może mieć taka sytuacja w przyszłości, oraz wskaż jeden sposób, w jaki pracownik może to sprawdzić lub zgłosić nieprawidłowość.

Zadanie 10. (0–2 pkt)

Pracodawca zaproponował pani Klarze zawarcie umowy o dzieło zamiast umowy zlecenia do wykonywania regularnych, powtarzalnych czynności biurowych przez najbliższy rok. Wyjaśnij, dlaczego takie rozwiązanie może zostać uznane za obejście przepisów prawa pracy, i wskaż jedną konsekwencję takiego ryzyka dla pracodawcy.

Rozwiąż ten sprawdzian online, z wyjaśnieniem każdej odpowiedzi: matury-online.pl/sprawdzian/biznes-zarzadzanie/zatrudnienie-i-prawo-pracy

Sprawdzian z zatrudnienia i prawa pracy

Grupa B

Biznes i zarządzanie: umowy o pracę i cywilnoprawne, prawa i obowiązki pracownika, wynagradzanie

Imię i nazwisko: _____

Klasa: _____

Data: _____

Punkty: _____ / 20

10 zadań, 20 pkt. Czytaj uważnie polecenia. W zadaniach otwartych pisz pełnymi zdaniami.

Zadanie 1. (0–1 pkt)

Zaznacz wszystkie obowiązki pracodawcy wobec pracownika, które wynikają z Kodeksu pracy.

A. zapewnienie pracownikom bezpłatnych posiłków w każdym dniu pracy

B. zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz szkoleń BHP

C. pokrywanie kosztów codziennych dojazdów pracownika do pracy

D. przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w zakładzie pracy

E. terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia

Zaznacz wszystkie poprawne odpowiedzi.

Zadanie 2. (0–1 pkt)

Zgodnie z Kodeksem pracy podstawowa norma czasu pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze wynosi

(A) 6 godzin na dobę i przeciętnie 30 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

(B) 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

(C) 10 godzin na dobę i przeciętnie 48 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

(D) 12 godzin na dobę i przeciętnie 60 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Zaznacz jedną poprawną odpowiedź.

Zadanie 3. (0–4 pkt)

Dopasuj rodzaj umowy o pracę do jej charakterystycznej cechy.

1. Umowa na okres próbny	...	A. Zawierana na ustalony z góry okres, z ograniczeniem liczby i łącznego czasu trwania kolejnych umów
2. Umowa na czas określony	...	B. Zawierana na czas usprawiedliwionej nieobecności innego, konkretnego pracownika
3. Umowa na czas nieokreślony	...	C. Nie ma z góry ustalonej daty zakończenia, daje pracownikowi najwyższy poziom ochrony przed wypowiedzeniem
4. Umowa na zastępstwo	...	D. Zawierana maksymalnie na 3 miesiące, służy sprawdzeniu kwalifikacji pracownika

Przy każdym numerze wpisz literę pasującego elementu.

Zadanie 4. (0–4 pkt)

Dopasuj rodzaj umowy do jej charakterystycznej cechy.

1. Umowa o pracę na czas nieokreślony	…	A. najszersza ochrona pracownika, w tym długi okres wypowiedzenia
2. Umowa zlecenia	…	B. zawierana maksymalnie na 3 miesiące w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika
3. Umowa o dzieło	…	C. zleceniobiorca co do zasady nie ma prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego
4. Umowa na okres próbny	…	D. wynagrodzenie za konkretny, mierzalny rezultat pracy, bez składek chorobowych

Przy każdym numerze wpisz literę pasującego elementu.

Zadanie 5. (0–1 pkt)

Uzupełnij zdanie: Dokument potwierdzający przebieg zatrudnienia pracownika, wydawany przez pracodawcę w związku z zakończeniem stosunku pracy, nazywa się (1) _____ pracy.

(1) do wyboru: kodeksem / regulaminem / inspekcją / świadectwem

Zadanie 6. (0–1 pkt)

Uzupełnij zdanie. Najniższe wynagrodzenie, jakie pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, ustalane corocznie przez rząd, nazywamy (1) _____ wynagrodzeniem za pracę.

(1) do wyboru: minimalnym / średnim / nominalnym / zasadniczym

Zadanie 7. (0–2 pkt)

Firma zatrudniająca 150 pracowników na umowę o pracę planuje zwolnienia grupowe z przyczyn ekonomicznych. Wyjaśnij, czym różni się zwolnienie grupowe od zwolnień indywidualnych w rozumieniu prawa pracy, i wskaż jedno dodatkowe zobowiązanie pracodawcy wynikające z przeprowadzania zwolnienia grupowego.

Zadanie 8. (0–2 pkt)

Pracownica skarży się, że kierownik raz skrytykował ją ostro na zebraniu za spóźniony raport. Jej koleżanka uważa, że to już mobbing. Wyjaśnij, czym jest mobbing, i oceń, czy opisane zdarzenie spełnia jego cechy.

Zadanie 9. (0–2 pkt)

Wyjaśnij różnicę między rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem a rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Podaj przykład sytuacji, która może uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Zadanie 10. (0–2 pkt)

Pracodawca chce zatrudnić studentkę do pracy w weekendy w swoim sklepie. Porównaj krótko umowę zlecenia z umową o pracę pod względem jednego wybranego aspektu (np. elastyczności czasu pracy, składek ZUS lub uprawnień pracowniczych), wskazując, która z nich jest w tym przypadku bardziej prawdopodobnym wyborem pracodawcy i dlaczego.

Rozwiąż ten sprawdzian online, z wyjaśnieniem każdej odpowiedzi: matury-online.pl/sprawdzian/biznes-zarzadzanie/zatrudnienie-i-prawo-pracy

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**.